

# PRAVDA RADNICIMA SADA

Institucionalni mehanizmi  
zaštite radničkih prava



# **PRAVDA RADNICIMA SADA**

Institucionalni mehanizmi zaštite radničkih prava

**Autori:**

Dr Ivo Rozić  
Miro Misita  
Edhem Trnka  
Besima Borić  
Rada Lukić  
Emina Abrahamsdotter  
Jagoda Smajiš

**Izdavač:**

Forum sindikalnih aktivista i aktivistica SDP BiH  
Alipašina 41, Sarajevo, Bosna i Hercegovina  
forum-sindikalaca@sdp-bih.org.ba  
[www.sdp.ba/fosa](http://www.sdp.ba/fosa)

**Koordinacija prikupljanja materijala:**

Besima Borić  
Emina Abrahamsdotter

**Dizajn i prijelom:**

TRIPTIH, Sarajevo

**Štampa:**

SAVART, Sarajevo

**Tiraž:**

500 primjeraka

Februar 2010.

Uz finansijsku podršku  
Međunarodnog Centra Olof Palme



**Sadržaj**

<b>Predgovor . . . . .</b>	<b>5</b>
<b>Veći utjecaj radnika na radnom mjestu. . . . .</b>	<b>7</b>
1. <b>Uvod . . . . .</b>	<b>9</b>
2. <b>Sloboda sindikalnog udruživanja u Bosni i Hercegovini . . . . .</b>	<b>9</b>
2.1. Razlozi formiranja sindikata . . . . .	11
2.2. Kako se organizuje sindikat? . . . . .	12
2.3. Prednosti sindikata. . . . .	15
2.4. Indujska akcija kao uvjet demokracije . . . . .	19
2.5. Zaključak . . . . .	21
3. <b>Kolektivno pregovaranje u Bosni i Hercegovini . . . . .</b>	<b>24</b>
3.1. Pravne odredbe . . . . .	25
3.2. Socijalni partneri . . . . .	26
3.3. Sklapanje i valjanost kolektivnog ugovora . . . . .	31
4. <b>Vijeće zaposlenika . . . . .</b>	<b>37</b>
4.1. Obaveze poslodavca prema Vijeću zaposlenika . . . . .	38
4.2. Obaveze i ovlaštenja Vijeće zaposlenika . . . . .	40
4.3. Rad Vijeća zaposlenika . . . . .	40
5. <b>Tripartitna suradnja kroz Gospodarsko/ekonomsko socijalno vijeće . . . . .</b>	<b>41</b>
6. <b>Mirenje u radnim sporovima . . . . .</b>	<b>42</b>
7. <b>Zaključna razmatranja . . . . .</b>	<b>43</b>
8. <b>Bibliografija . . . . .</b>	<b>46</b>
<b>Zdravlje i sigurnost na radu . . . . .</b>	<b>49</b>
1. <b>Uvod . . . . .</b>	<b>51</b>
2. <b>Pregled postojeće legislative. . . . .</b>	<b>52</b>
2.1. Zakonodavstvo u Bosni i Hercegovine . . . . .	52
2.2. EU i međunarodni standardi . . . . .	54
3. <b>Mehanizmi provedbe . . . . .</b>	<b>54</b>
4. <b>Inspeksijski pregledi . . . . .</b>	<b>58</b>
4.1. Radni odnosi i zapošljavanje . . . . .	58
4.2. Zaštita na radu. . . . .	59
5. <b>Specifična zdravstvena zaštita . . . . .</b>	<b>60</b>
5.1. Osiguranje u slučaju nesreće i oboljenje na radu . . . . .	60
6. <b>Karakteristične novine u nacrtu Zakona o sigurnosti i zdravlju na radu . . . . .</b>	<b>62</b>
7. <b>Prava radnika za slučaj gubitka ili promjene radne sposobnosti . . . . .</b>	<b>63</b>

8.	<b>Invalidsko osiguranje ili socijalna zaštita . . . . .</b>	63
9.	<b>Pravo na invalidsku penziju . . . . .</b>	65
10.	<b>Pravo na novčanu naknadu za fizičko onesposobljenje . . . . .</b>	66
11.	<b>Pravo invalida rada druge kategorije invalidnosti . . . . .</b>	68
12.	<b>Preporuke . . . . .</b>	69
	<b>Materinska zaštita . . . . .</b>	<b>71</b>
1.	<b>Uvod . . . . .</b>	73
2.	<b>Zaštita trudnica i porodilja – primjena legislative . . . . .</b>	73
2.1.	Radno zakonodavstvo . . . . .	74
2.2.	Socijalno zakonodavstvo . . . . .	78
2.3.	Zakonodavstvo iz oblasti zdravstvenog osiguranja i zdravstvene zaštite .	87
3.	<b>Porodiljske naknade u drugim zemljama . . . . .</b>	<b>88</b>
4.	<b>Međunarodni standardi zaštite materinstva . . . . .</b>	<b>89</b>
5.	<b>Primjeri iz prakse . . . . .</b>	<b>91</b>
5.1.	Slučaj ĐM . . . . .	92
5.2.	Slučaj KS . . . . .	92
5.3.	Šta ako se trudnica preseli iz entiteta u entitet ili iz kantona u kanton? .	92
6.	<b>Preporuke . . . . .</b>	<b>93</b>
7.	<b>Bibliografija . . . . .</b>	<b>94</b>
	<b>Socijalna sigurnost nezaposlenih osoba . . . . .</b>	<b>95</b>
1.	<b>Uvod . . . . .</b>	<b>97</b>
2.	<b>Nezaposlenost u Bosni i Hercegovini . . . . .</b>	<b>98</b>
2.1.	Kvalifikaciona struktura nezaposlenih osoba . . . . .	99
2.2.	Najbrojnija zanimanja na evidencije nezaposlenih . . . . .	100
2.3.	Tražena zanimanja na tržištu rada . . . . .	100
3.	<b>Institucionalni okvir sistema socijalne zaštite u slučaju nezaposlenosti u Bosni i Hercegovini . . . . .</b>	<b>101</b>
3.1.	Zakonodavstvo . . . . .	101
3.2.	Institucije . . . . .	102
3.3.	Finansiranje . . . . .	103
4.	<b>Socijalna sigurnost za vrijeme nezaposlenosti . . . . .</b>	<b>103</b>
4.1.	Novčana naknada . . . . .	103
4.2.	Zdravstveno osiguranje . . . . .	106
4.3.	Penzijsko i invalidsko osiguranje . . . . .	107
5.	<b>Mjere aktivne politike zapošljavanja u Bosni i Hercegovini . . . . .</b>	<b>107</b>
6.	<b>Pravila o socijalnoj sigurnosti nezaposlenih u Hrvatskoj, Srbiji i EU . . . . .</b>	<b>109</b>

<b>7.</b>	<b>Preporuke . . . . .</b>	<b>111</b>
7.1.	Preporuke u vezi sa novčanom naknadom. . . . .	111
7.2.	Preporuke u vezi sa zdravstvenim osiguranjem . . . . .	112
7.3.	Preporuke u vezi sa izgradnjom kapaciteta Zavoda za zapošljavanja . . .	112
7.4.	Preporuke u vezi sa aktivnom politikom zapošljavanja . . . . .	112
<b>8.</b>	<b>Literatura . . . . .</b>	<b>113</b>
<b>Jačanje Inspekcije rada . . . . .</b>		<b>115</b>
<b>1.</b>	<b>Uvod . . . . .</b>	<b>117</b>
<b>2.</b>	<b>Prezentacija glavnih nalaza . . . . .</b>	<b>117</b>
2.1.	Analiza postojećih odredaba vezano za rad Inspekcije rada . . . . .	117
2.2.	Uloga inspekcije rada . . . . .	119
2.3.	Dobra rješenja i nedostaci u sistemu rada Inspekcije rada . . . . .	119
2.4.	Dobra i loša praksa u primjeni radnog zakonodavstva . . . . .	124
	<b>Primjer 1. . . . .</b>	<b>127</b>
	<b>Primjer 2. . . . .</b>	<b>128</b>
<b>3.</b>	<b>Preporuke . . . . .</b>	<b>129</b>
3.1.	Ubrzati rad na novoj normativnoj regulativi: . . . . .	129
3.2.	Promocija sigurnosti: . . . . .	130
3.3.	Uvođenje ekonomskih olakšica: . . . . .	131
3.4.	Uvođenje integrisane Inspekcije rada: . . . . .	131
3.5.	Ojačati Inspekciju rada i to: . . . . .	131
<b>4.</b>	<b>Literatura . . . . .</b>	<b>132</b>



## Predgovor

Pravo na rad i zaštita radničkih prava među najkrupnijim su problemima iz oblasti ljudskih prava u BiH. Problemi postaju veći spoznajom da se ne radi samo o pojedinačnom kršenju radničkih prava nego o jednom sistemskom i sistematskom kršenju ovih prava kao rezultatu matrice po kojoj se razvija ova i ovakva BiH.

Radnici su objektivno marginalizirani, i nemaju snage da izađu iz položaja obespravljenosti i siromaštva. Zaboravili su da mogu biti važan faktor za promjene.

Političke tenzije i nacionalne podjele, koje sve ove godine proizvode aktuelne vlasti, spustile su prag socijalne osjetljivosti radnih slojeva, zamjenjujući ih tezama o nacionalnim ugroženostima, stavljajući ih iznad ugroženosti prava radnika.

Slijedeći svoja opredjeljenja, Forum sindikalnih aktivista i aktivistica SDP BiH je sačinio analize u nekoliko oblasti koje su permanentno, svojom neuređenošću i lošom primjenom, uzrokom čestih kršenja radničkih prava, a odnose se na primjenu kolektivnih ugovora, slobodu sindikalnog organiziranja, mehanizme radničkog učešća u odlučivanju kroz Vijeća zaposlenika, zdravlje i sigurnost na radu, materinsku zaštitu, zaštitu nezaposlenih, mehanizme kontrole i inspekciju rada.

Cilj nam je u otvorenim razgovorima sa radnicima i sindikalnim aktivistima i aktivisticama diljem BiH ukazati na ove probleme, tragajući za načinima njihovog prevazilaženja i promjena, kao i javno progovoriti o različitim kršenjima radničkih prava o čemu se u javnosti vrlo malo zna.

Očekujemo, također, da tekstovi analiza, štampani u ovoj publikaciji, posluže kao dobro štivo našim zastupnicima, sindikalnim i svim drugim aktivistima koji svojim političkim i aktivističkim radom mogu doprinijeti pozitivnim promjenama u ovim oblastima. Analize su djelo jednog broja ljudi koji se specifično bave pojedinim oblastima i njihova uloga je da nas potaknu na rasprave i djelovanje, te pomognu u kreiranju naših SDP BiH politika u ovim oblastima. Iskreno smo zahvalni autorima dr Ivi Roziću, Miri Misiti, Edhemu Trnki, Jagodi Smajiš, Emini Abrahamsdotter, Radi Lukić i Besimi Borić.

Svakako, zahvalnost dugujemo i našem parnteru Međunarodnom centru Olof Palme iz Švedske, bez čije pomoći ne bismo mogli štampati ovu brošuru kao ni obezbijediti rasprave u petnaestak lokalnih sredina u BiH.

Nagomilani problemi u socio-ekonomskoj sferi danas u BiH traže puni aktivizam svih subjekata na društvenoj sceni i otvaranje općeg dijaloga bez kojeg nema demokratskog društva ni države blagostanja kojoj težimo. Forum sindikalnih aktivista i aktivistica SDP BiH i na ovaj način želi doprinijeti uspostavi i napretku tog dijaloga i napraviti korak više prema društvu dobra za sve. Također, želimo zajedno sa radnicima i sindikatima pokazati snagu koju imamo kako bismo zajednički izašli iz stanja ugnjetavanja i marginalizacije.

Drugarski pozdrav,

Besima Borić, predsjednica FSA SDP BiH

PRAVDA RADNICIMA SADA  
VEĆI UTJECAJ RADNIKA  
NA RADNOM MJESTU

Doc. dr. sci. Ivo Rozić



## 1. Uvod

Svako suvremeno industrijsko društvo utemeljeno je na načelima demokratske vladavine i demokratskih društvenih odnosa. Oni međutim, mogu nastajati i razvijati se samo na dijalogu i međusobnom sporazumijevanju ljudi i različitih društvenih skupina. Traženje rješenja za mnogobrojne proturječnosti i usklađivanja međusobnih, vrlo različitih i često antagonističkih interesa pojedinaca, društvenih skupina, naroda i država, nemoguće je zamisliti bez njihovog stalnog međusobnog pregovaranja, dogovaranja i sporazumijevanja. Kao što je socijalni dijalog važna prepostavka industrijske demokracije, tako je isto industrijska demokracija bitna osnova političke i svake druge demokracije i demokratskih društvenih odnosa. Moderno demokratsko društvo je pravno uređeno i može funkcionirati samo na sustavu heteronomnih (državnih) i autonomnih (samoupravnih) pravnih akata i normi, koje samostalno donose razni subjekti radnih odnosa i socijalnoga dijaloga. To međutim, samo po sebi ipak nije dovoljno. Nužno je također uspostaviti i afirmirati brojne institucije i demokratsku proceduru socijalnoga dijaloga, budući da bez nužnog institucionalnog okvira on ne može zaživjeti, uspješno se odvijati, niti davati poželjne učinke.

Jedan od važnih preduvjeta za razvoj i funkcionisanje industrijske demokratije jeste primjena slobode udruživanja tj. pravo radnika da formiraju sindikat i da se učlane u sindikat kao oblik organizacije koji će zastupati i štititi njihove interese u radu naspram poslodavca.

## 2. Sloboda sindikalnog udruživanja u Bosni i Hercegovini

Pravo zaposlenika i poslodavaca na slobodno udruživanje i na štrajk danas je zajamčeno mnogim ustavima i uzdignuto na nivo ustavnog prava. Tako odredbe članka 2. ustava Bosne i Hercegovine ističu slobodu mirnog okupljanja i slobodu udruživanja sa drugim. Bez ovog prava smatra se ne bi mogao postojati sustav političke demokracije i tržišne privrede. Također, sloboda udruživanja je osnovni princip djelovanja Međunarodne organizacije rada (u daljem tekstu MOR)<sup>1</sup>. Ovaj princip "slobode udruživanja povlači i pravo poslodavaca i radnika da uspostave, bez prethodnog odobrenja, organizaciju po svom izboru, za zaštitu svojih i stručnih interesa"<sup>2</sup>.

1 Međunarodna organizacija rada osnovana je na mirovnoj konferenciji u Parizu 1919. g. od strane Lige naroda a danas djeluje kao specijalizirana organizacija UN-a sa zadržanim pravnim subjektivitetom u međunarodnom pravu.

2 Smjernice o radnom zakonodavstvu, MOR- Geneve 2001, str. 15

Pored ovih prava, sloboda udruživanja obuhvata promoviranje kolektivnog pregovaranja između radnika i poslodavaca, i pravo na štrajk. "Pravo na udruživanje i pravo na štrajk dvije su važne vrste međusobno povezanih prava iz oblasti rada i radnih odnosa." U više zemalja, ustavi, odnosno zakoni propisuju opća načela koji jamče slobodu udruživanja svim licima, ili posebno radnicima i poslodavcima. Ove odredbe ne trebaju biti dugačke i detaljne npr. "Svi Nijemci će imati pravo na uspostavljanje udruženja i društava"<sup>3</sup>. Kao slabija strana u radnom odnosu zaposlenici su izloženi stalnoj borbi za svoja temeljna prava i ta borba je dvostruka. Kao prvo, ona se vodi oko pitanja normativnog uređenja njihovoga položaja u radno pravnom sustavu, odnosno da se radnička prava ostvaruju potpuno u duhu zakona. Drugi dio borbe je da ono što je zakonom predviđeno bude ostvarivo u svakodnevnom radnom životu.

Međutim, na tom planu radnik kao pojedinac ne može mnogo postići, tek udružen sa drugim radnicima pojedinac može računati na vlastiti uspjeh i realizaciju i zaštitu svojih prava i interesa. Iz svega što je rečeno proizlazi da radnik samo putem sindikata može realizirati prava iz radnog odnosa u njihovom punom opsegu. Sindikat predstavlja stručnu organizaciju radnika (zaposlenika) tj. radnički strukovni savez. U prošlosti se javljao kao jedan od oblika monopolističkog udruženja poduzetnika, odnosno kao viši oblik kartela<sup>4</sup>.

Pored njegove glavne svrhe da zaštitи prava radnika kao jedina legalna i legitimna organizacija on se ranijim sustavom stvarao radi dobivanja viška vrijednosti postavljanjem monopolskog gospodarstva<sup>5</sup> na tržištima prodaje koja pripada jednoj osobi, određenoj grupi ili državi. U kapitalističkim zemljama kao što su bile Francuska, Italija i Španjolska javlja se kao sitno buržoaska struja poznata pod nazivom sindikalizam. Za razliku od našeg sustava (današnjeg), u većini zemalja zapadne Evrope država se javlja kao arbitar odnosno posrednik između sindikata i udruge poslodavaca kroz tzv. tripartitni sustav<sup>6</sup> (koji je uspostavljen na temelju preporuka i konvencija MOR-a).

Važnost ove materije temelji se na činjenici da je radno pravo u svom povijesnom nastanku nosilo naziv sindikalno pravo iz čega slijedi logičan zaključak da se pojedinačni radnik nikada nije mogao izboriti za svoja prava. Zato su zaposlenici stvorili svoje posebne sindikalne organizacije koje u sukobu zaposlenika sa poslodavcem istupaju u ime svih zaposlenika kao njihov legitimni predstavnik. Upravo sindikatima pripada velika zasluga što je radno pravni položaj zaposlenika reguliran zakonom kao i njegovu primjenu u praksi.

---

3 član 9. st.1 Osnovni zakon Njemačke: Smjernice o radnom zakonodavstvu, MOR- Geneve 2001, str. 18/19.

4 "u buržoaskim zemljama jedan je od oblika kapitalističkih monopola tj. sporazum među poduzetnicima neke grane industrije u svrhu povećanja profitra".

5 Isključivo pravo proizvodnje, trgovine i sl.

6 Dijalog socijalnih partnera: sindikata- poslodavaca i države gdje se država (vlada) javlja kao arbitar, ali ponekad i kao udruga poslodavaca, odnosno kao "tihi partner" koji postavlja parametre za partnere.

## 2.1. Razlozi formiranja sindikata

Zašto se uopće formira sindikat? Brojni su razlozi za to, a najvažniji se sastoje u tome da nijedna suvremena država ne može nositi predznake demokratske, ukoliko nije ustanovila međunarodnim konvencijama odgovarajuću pravnu poziciju sindikata i ukoliko u praksi ne osigura dosljednu primjenu sindikalnih prava tj. pravo na organizovanje sindikata i pravo na učlanivanje u sindikat. U našoj državi ovo baš i nije slučaj. Veliki broj zaposlenih i dalje nisu učlanjeni u sindikat, a pokušaji formiranja sindikata, posebice u privatnom sektoru, su osujećni prijatnjama o otkazu i ucjenama. Posljedično tome među radnicima vlada strah da će ostati bez posla ako se udruže u sindikalnu organizaciju. Ovo je zasigurno povreda njihovog temeljnog prava da se udruže u sindikat. Ovakva situacija veoma često ima za posljedicu loš položaj radnika na radnom mjestu jer nema ko brinuti o zaštiti radnika i njihovih interesa od zlouporabe od strane poslodavaca.

Poslodavci su skloni iscrpljivati radnu snagu da bi osigurali što veću materijalnu korist, pri tome ne poštivajući temeljna prava radnika koja su im zajamčena Zakonima o radu (u dalnjem tekstu ZOR)<sup>7</sup>, odnosno odredbama koje govore o tome da je poslodavac dužan isplatiti zarađenu nadoknadu i uplatiti doprinose za mirovinsko – invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje te za slučaj nezaposlenosti. Neplaćanjem ovih iznosa također je zakinut i javni proračun sukladno kolektivnom ugovoru kao normativnom aktu čije su norme obvezne za strane koje ih zaključe. Druga problematika zaposlenih je ta što se ne poštuje zakonom određeno radno vrijeme (prema ZOR-u 8 sati dnevno, odnosno 40 sati tjedno), kao ni zaštita na radu. Organiziranje istinskih sindikata bi prisilio poslodavca da realizira prava zajamčena zakonom.

Donošenjem ZOR-u, Zakona o štrajku (u dalnjem tekstu ZOŠ-a)<sup>8</sup>, te dva opća kolektivna ugovora, a napose granskih kolektivnih ugovora stvorena je jedna zaokružena cjelina na području Bosne i Hercegovine koja jamči prava radnicima. Ipak, ostaje problem da se ono što je zakonom predviđeno i zaključeno sprovede u djelo. Zaposleni bi trebali uvidjeti prednosti i činjenicu da je sindikat osnova progrusa koja jamči prava radnicima, a da radnik kao pojedinac u obrani svojih prava ne može mnogo postići.

Za razliku od Zakona o radu u Bosni i Hercegovini (tj. oba BH entiteta), gdje je u zakonima o radu pravo na udruživanje spomenuto u samo par članaka, zakonodavac je u ZOR-u Republike Hrvatske posvetio kompletну jednu glavu, točnije glavu XIX. pod nazivom «sindikati i udruge poslodavaca».

<sup>7</sup> Zakon o radu F BiH, Službene novine F BiH, 43/99

<sup>8</sup> Zakon o štrajku, Službene novine F BiH, 14/2000

Jedan od načina kako da se to preciznije uredi, može nam poslužiti primjer iz susjedne Hrvatske, prema čl. 159. ZOR-u Republike Hrvatske<sup>9</sup> – radnici imaju pravo utemeljiti sindikat te se u njega učlaniti uz uvjete propisane statutom ili pravilima sindikata, a čl. 159. ima također i ustavnu osnovu. Ovom odredbom se također jamči izjednačavanje pravnog položaja sindikata i udruge poslodavaca. Sindikat mogu utemeljiti najmanje 10 punoljetnih i poslovno sposobnih fizičkih osoba, za razliku od udruge poslodavaca koju mogu utemeljiti i fizičke i pravne osobe. Sindikalni predstavnici i povjerenici nemaju materijalnih povlastica u odnosu na poslodavca kao što ih ima Vijeće zaposlenika (naknada plaće za 6 sati tjedno, kojima poslodavac mora osigurati potreban prostor, osoblje, sredstva i druge uvjete za rad).

Danas zaposlenik slobodno odlučuje o svojem stupanju i istupanju iz sindikata, za razliku od prošlog sustava u kojem su svi zaposleni bili članovi jednog jedinog državnog sindikata bez mogućnosti izjašnjavanja da li to stvarno žele (načelo dobrovoljnosti). Također nitko ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog članstva odnosno nečlanstva u sindikatu.

1. Sindikat može utemeljiti svoje saveze ili druge oblike udruživanja u kojima se njihovi interesi povezuju na višoj razini.
2. Sindikat (odnosno udruga poslodavaca) može biti stranka kolektivnog ugovora samo ako je utemeljena i registrirana u skladu sa odredbama ZOR-a.
3. Sindikat mora imati statut utemeljen i donesen na načelima demokratskog zastupanja i očitovanja volje članova. Statutom se utvrđuje unutarnji ustroj, naziv, sjedište, područje djelovanja, znak, tijela udruge, postupak učlanjivanja i prestanak članstva. Statut mora sadržavati odredbe o tijelima ovlaštenim za sklapanje kolektivnog ugovora, te uvjetima i postupku organiziranja industrijskih akcija.

## **2.2. Kako se organizuje sindikat?**

Sindikat stječe pravnu osobnost danom upisa u registar u koji se upisuje:

- Dan utemeljenja
- Naziv sjedišta
- Područje djelovanja
- Naziv izvršnog tijela

---

9 Na temelju članka 7. Zakona o izmjenama i dopuni Zakona o radu (»Narodne novine«, br. 30/04.) Odbor za zakonodavstvo Hrvatskoga sabora na 18. sjednici 21. rujna 2004. utvrdio je pročišćeni tekst Zakona o radu. Pročišćeni tekst Zakona o radu obuhvaća Zakon o radu (»Narodne novine«, br. 38/95.), ispravak Zakona o radu objavljen u »Narodnim novinama«, br. 54/95. i 64/95. te njegove izmjene i dopune objavljene u »Narodnim novinama«, br. 17/01., 82/01., 114/03. i 30/04. i ispravak Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu »Narodne novine« br. 142/03. u kojemu je naznáeno vrijeme njegova stupanja na snagu.143/03.

- Imena osoba ovlaštenih za zastupanje, odnosno prestanak djelovanja sindikata

Ministar nadležan za rad pravilnikom će urediti sadržaj i način vođenja registra. Sindikat i savez sindikata (udruga i udruga više razine) koji djeluje na području jedne županije/kantona upisuje se u registar koji se vodi u županijskom/kantonalnom uredu nadležnom za poslove rada, a sindikati koji djeluju na području 2 ili više županija/kantona upisuju se u registar koji se vodi u ministarstvu nadležnom za rad.

Zahtjevu za upis mora se priložiti:

- Odluka o utemeljenju
- Zapisnik skupštine utemeljitelja
- Statut
- Popis utemeljitelja i članova izvršnog tijela
- Ime i prezime osoba ovlaštenih za zastupanje.

U roku od 30 dana utemeljitelji su dužni podnijeti zahtjev za upis u registar. O zahtjevu za upis sindikata u registar donosi se rješenje.

Zahtjev za upis ne može se dobiti u dva slučaja:

- Ako nije donezen statut sindikata i
- Ako nisu poštovane osnovne odredbe o utemeljenju udruge.

Udruge mogu stjecati imovinu bez bilo kakvog prethodnog odobrenja prikupljanjem upisnina i članarina, te kupnjom i darovanjem. Ako udruga prestane djelovati imovina udruge ne može se podijeliti članovima udruge, a ako se udruga razdijeli imovina se dijeli među udrugama razmjerno broju članova.

Poslodavci i njihove udruge ne smiju imati nadzor nad djelovanjem sindikata. Član sindikata može tražiti sudska zaštitu u slučaju povrede njihovih prava utvrđenih statutom. Sindikat ili Savez sindikata može zahtijevati od suda da zabrani djelatnost, koja je protivna pravu na slobodno udruživanje zaposlenika, odnosno poslodavaca, a također može zahtijevati i naknadu štete.

Zabranjena je svaka diskriminacija od strane poslodavca, a osobito:

- Ugovor o radu s određenim zaposlenikom sklopliti pod uvjetom da on ne stupa odnosno stupa u sindikat što je bitna razlika u odnosu na prijašnji sustav gdje je postojao samo jedan – državni sindikat – i pojedinac je prisilno morao biti članom sindikata,
- Raskinuti ugovor o radu zaposlenika zbog njegovog članstva u sindikatu ili sudjelovanju u sindikalnim djelatnostima izvan radnog vremena tj. članstvo u sindikatu i sudjelovanje u djelatnostima sindikata ne smije biti okolnost na kojoj poslodavac temelji odluku o sklapanju ugovora o radu, promjenu

poslova koje zaposlenik obavlja, stručnom obrazovanju, plaćanju, socijalnim davanjima i prestanku ugovora o radu.

Sindikati koji imaju članove zaposlene kod određenog poslodavca mogu izabrati jednog ili više sindikalnih predstavnika (povjerenika) koji će ih zastupati kod tog poslodavca. Sindikalni predstavnici imaju pravo štiti i promicati prava i interes članova sindikata koje mora ostvarivati na taj način da ne šteti djelotvornosti poslovanja poslodavca. Sindikat također mora obavijestiti poslodavca o imenovanju sindikalnog predstavnika. Drugim riječima sindikati samostalno odlučuju o načinu njihova zastupanja kod poslodavca i samim tim onemogućuju poslodavca da se prema njima odnosi kao prema "najamnim radnicima" izbjegavajući ispunjenje svih ostalih prava i dužnosti. Prava i dužnosti sindikata s jedne kao i udruge poslodavaca proizlaze iz prava na zaključivanje kolektivnog ugovora, s tim da sindikat može biti strankom kolektivnog ugovora samo pod uvjetom da je registriran najmanje šest mjeseci prije provedbe izbora, a sve to zbog mogućih zlouporaba.

Prema ZOR-u sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja dužnosti i 6 mjeseci nakon prestanka te dužnosti, poslodavac može otkazati samo uz prethodnu suglasnost sindikata, ali ako se on ne izjasni u roku od 8 dana smatra se da je suglasan sa odlukom poslodavca. U slučaju da sindikat uskraći suglasnost na otkaz, suglasnost može nadomjestiti sudska odluka.

Sindikalna udruga prestaje djelovati:

- Ako tako odluči tijelo udruge koje je Statutom ovlašteno da odlučuje o prestanku djelovanja udruge.
- Ako je bez opravdanih razloga od održavanja sjednice najvišeg tijela Udruge proteklo dvostruko duže vrijeme od vremena za koje je Statutom određeno da se takva sjednica mora održati.
- Ako se broj članova Udruge smanji ispod zakonski određenog broja.
- Ako sud zabrani djelovanje Udruge.

U gore navedena tri slučaja odluku o prestanku djelovanja Udruge donosi nadležni sud, a na temelju te odluke tijelo nadležno za vođenje registra brisati će Udrugu iz registra. Djelatnost Udruge (sindikata) ne smije se ni privremeno ni trajno zabraniti odlukom izvršne vlasti<sup>10</sup>, jer to potпадa pod jurisdikciju suda nadležnog za dani slučaj.

Djelovanje Udruge zabraniti će se:

- Presudom suda nadležnog prema sjedištu Udruge, ukoliko je njena djelatnost protivna Ustavu i zakonu.
- Postupak za zabranu djelovanja Udruge pokreće se na zahtjev tijela ovlaštenog za registraciju.

---

10 Izvršnu vlast sačinjavaju tijela državne uprave, lokalne uprave i samouprave

- U obrazloženju presude o zabrani djelovanja Udruge moraju se označiti djelatnosti zbog kojih je djelovanje Udruge zabranjeno.

Kao vrlo moćna, ugledna i utjecajna organizacija s kojom moraju računati ne samo poslodavci već i izvršna vlast, sindikat jednako djeluje snagom svoje pozicije u pravnom i političkom sustavu razvijenih zemalja, koliko i masovnošću članstva koje okuplja i koje je spremno podržati akcijske planove djelovanja ove radničke Udruge.

Na to ukazuje i Konvencija MOR-a br. 87. "o sindikalnim slobodama i zaštiti sindikalnih prava" (1948) koja se odnosi na sve zaposlenike u radnom odnosu, uključujući i javne službenike i samostalne djelatnike, osim pripadnika policije i vojske.

Konvencijom je također ustanovljeno da zaposleničke i poslodavačke organizacije imaju prava na:

- donošenje svojih Statuta i administrativnih pravila
- slobodni izbor svojih predstavnika
- organiziranje svog upravljanja i djelatnosti
- formiranje svog akcijskog programa

Odnos javne vlasti prema sindikalnim i poslodavačkim udrugama mora biti takav da se one moraju uzdržavati svake intervencije koja bi imala za cilj ograničavanje ovog prava ili ometanje zakonskog izvršenja. Drugim riječima sindikalne ili poslodavačke organizacije ne mogu biti raspuštene administrativnim putem, jer se njihovo stvaranje, odnosno formiranje vrši bez ikakvog prethodnog odobrenja. U tom smislu ograničena je mogućnost miješanja tijela izvršne vlasti u utemeljenje i djelovanje udruga.

### **2.3. Prednosti sindikata**

Prednosti organizovanja sindikata i učlaninvanja u sindikat su mnogostrukе i zasigurno radnicima osiguravaju veći utjecaj na radnom mjestu. Prava sindikata u odnosu prema izvršnoj vlasti, organima upravnog nadzora, poslodavcima, zaposleničkom vijeću, mirovnom vijeću, sudu za rješavanje sporova, kao i u postupku zaključivanja kolektivnih ugovora, posebno su razrađena i osigurana raznim zaštitnim mehanizmima. U narednom dijelu ovoga izlaganja pokušati ćemo prikazati kakva prava i obvezе ima sindikat u odnosu na:

1. izvršnu vlast
2. poslodavca
3. sud nadležan za rješavanje sporova
4. te u postupku zaključivanje kolektivnog ugovora

### **2.3.1. Prava sindikata prema ministru rada**

Prema ministru rada sindikat ima sljedeća prava:

- Sindikat propisuje koja pitanja poslodavac mora urediti Pravilnikom o radu. Prema čl. 107. ZOR-u Federacije BiH poslodavac koji upošljava više od 15 zaposlenika obavezan je da donese Pravilnik o radu, prije čijeg donošenja postoji obveza poslodavca da se konzultira sa sindikatom odnosno zaposleničkim vijećem.
- Sindikat proširuje primjenu kolektivnog ugovora na osobe koje nisu sudjelovale u njegovom sklapanju. Prema čl. 116. ZOR-u F BiH, federalni ministar rada može proširiti primjenu kolektivnog ugovora i na druge pravne osobe koje nisu učestvovale u njegovu sklapanju ili mu nisu naknadno pristupile ako je to veoma važno za interese Federacije. Federalni ministar je obvezan zatražiti mišljenje sindikata, poslodavca ili udruge poslodavaca na koje se taj kolektivni ugovor proširuje.
- Sindikat donosi propise za provedbu zakona o radu.
- Sindikat daje svoje mišljenje ministru rada kada on izuzetno odobrava noćni rad žena u industriji. Samo iznimno kada se radi o prijeko potrebnom radu uslijed više sile ženi se može odobriti noćni rad i bez suglasnosti ministra rada.

### **2.3.2. Prava sindikata prema inspekcijskim nadzorstvima**

Prema inspekciji rada 11 sindikat ima sljedeća prava:

- Zahtijevati provedbu inspekcijskog nadzora kada procijeni da nisu poduzete sve mjere zaštite na radu te ako postoji opasnost po život i zdravlje zaposlenika – (čl. 48-50. ZOR-u Federacije BiH).
- Poticati vođenje postupka preraspoređivanja maloljetnika kada oni rade na poslovima koji mogu ugroziti njihovo zdravlje, čudorednost i razvoj – (čl.51. ZOR-u Federacije BiH),

### **2.3.3. Prava sindikata prema poslodavcu**

Prema poslodavcu sindikat ima sljedeća prava:

- Pokrenuti postupak izbora zaposleničkog vijeća koje će zaposlenike zastupati kod poslodavca u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa,
- Daje ili odbija svoju suglasnost na odluku poslodavca kojom otkazuje ugovor o radu sindikalnom povjereniku.

---

11 Inspektor rada je službena osoba koja za inspekciju rada izravno vrši javnu funkciju nadzora nad primjenom propisa o radnim odnosima i zaštiti na radu.

### 2.3.4. Prava sindikata prema sudu nadležnom za rješavanje sporova

Prema sudu nadležnom za rješavanje sporova sindikat ima pravo:

- Zahtijevati poništenje izbora za Vijeće zaposlenika ako ocijeni da je u postupku došlo do teškog kršenja zakonskih odredaba o izborima,
- Zahtijevati zabranu isključenja s rada protivno odredbama zakona tj. naknadu štete koju su sindikati ili radnici pretrpjeli zbog nezakonitog isključenja s rada.

### 2.3.5. Uloga sindikata u zaključivanju kolektivnog ugovora

Sindikat ima važnu ulogu u postupku zaključivanja kolektivnog ugovora<sup>12</sup>:

- sindikat može biti stranka kolektivnog ugovora,
- može formirati odbor sindikata za kolektivne pregovore<sup>13</sup> i predlagati članove pregovaračkog odbora.

U našoj zemlji još nisu stvorenni odgovarajući društveni uvjeti da taj proces ozbiljno zaživi kao što je to predviđeno u međunarodnim konvencijama i preporukama i zbog toga što je se i do utemeljenja udruge poslodavaca na strani poslodavaca kod sklapanja kolektivnog ugovora (za teritorij Federacije ili područje jednog od njenih županija/kantona) javljala Vlada Federacije BiH do 2002 godine (kada je formirano udruženje poslodavaca Federacije BiH), međutim, tu tek stvari trebaju da dođu na svoje, budući da u ZOR-u Federacije BiH ne postoji „reprezentativnost“ sindikata i udruge poslodavaca tj. odredbe tko može zastupati radnike i poslodavce.

Izkustvena spoznaja temelji se na činjenici da se socijalna prava zaposlenih najbolje rješavaju suradnjom ova tri činitelja: Vlade, sindikata i udruženja poslodavaca.

Pored navedenih prava treba istaknuti neka čisto sindikalna prava, a to su ona prava koja sindikatu omogućuju nesmetan rad ili ih na odgovarajući način štite od posljedica zauzimanja za ostvarivanje prava zaposlenika.

- **Pravo na plaćeni dopust** – koji ima zaposlenik za vrijeme usavršavanja za potrebe zaposleničkog vijeća ili sindikalnog rada. Ovo pravo se realizira pod uvjetima koji su utvrđeni kolektivnim ugovorom, Pravilnikom o radu ili sporazumom između zaposleničkog vijeća i poslodavca.
- **Važno je istaknuti zakonske zabrane** (djelovanja izvršne vlasti ili poslodavca u smjeru suzbijanja sindikalnog organiziranja i djelovanja) koje preporučuje MOR koje su većinom antidiskriminacijske odredbe.

<sup>12</sup> "Kolektivni ugovori su pismono zaključeni ugovori između sindikata i poslodavca kojima se utvrđuju posebni uvjeti rada". Oni imaju veliko značenje u svijetu jer doprinose mirovnom rješavanju nesuglasica, tj. Djeluju preventivno. Sadržaj im nije zakonom propisan jer različite su vrste tih ugovora.

<sup>13</sup> Kolektivno pregovaranje predstavlja "kičmu" odnosa između zaposlenika i poslodavca, a kao takav je i glavni instrument određivanja plaća, uvjeta zaposlenja i sl.

Pri tripartitnom usuglašavanju interesa nezaobilazna je uloga Gospodarskog-socijalnog vijeća (u dalnjem tekstu G. S. V.), čije se utemeljenje zasniva na cilju promicanja i usklađivanja gospodarske i socijalne politike, odnosno interesa zaposlenika i poslodavaca, te podsticanjem sklapanja i primjene kolektivnih ugovora i njihovog usklađivanja sa mjerama gospodarsko-socijalne politike. G. S. V. temelji se na suradnji Vlade Federacije, odnosno Vlade kantona-županija, sindikata i poslodavaca. G. S. V. donosi poslovnik o svom radu kojim se uređuje način donošenja odluka iz svog djelokruga.

### **2.3.6. Odnos sindkata i Vijeća zaposlenika**

Kako nedavno ističe jedan od predsjednika sindikata javnih poduzeća: "Sindikat gubi sve uvjete rada koje sada ima, a koji se zakonom prenose na Zaposleničko vijeće, koje uopće nema ovlasti u zaštiti radnih i socijalnih interesa zaposlenika".

Nastojati ćemo u kratkim crtama dati definiciju Zaposleničkog vijeća i njegove temeljne funkcije. Dakle, Zaposleničko vijeće je izabrano tijelo (organ) zaposlenika kod određenog poslodavca. Bira se kod poslodavca koji zapošjava najmanje 15-20 zaposlenika na prijedlog sindikata ili najmanje 20% zaposlenika (a broj članova uvjetovan je brojem zaposlenika), osim zaposlenika u oružanim snagama, policiji, organima uprave i službama za upravu koji nemaju pravo da sudjeluju u odlučivanju.

Pri izboru članova Zaposleničkog vijeća potrebno je osigurati ravnomjernu zastupljenost svih dijelova proizvodnje, odnosno dijelova u kojima se obavlja proces rada.

### **2.3.7. Odnos poslodavca i Vijeća zaposlenika**

Obvezе poslodavca prema Vijeću zaposlenika su:

- dužnosti obavljanja i informiranja Zaposleničkog vijeća o pitanjima koja su od interesa za gospodarski i socijalni položaj zaposlenika,
- dužnost poslodavca da osigura uvjete za rad Zaposleničkog vijeća (prostor, osoblje, pravo na naknadu plaće za vrijeme rada u Zaposleničkom vijeću i sl.) za razliku od sindikata koji ne uživa ta prava,
- dužnost savjetovanja, konsultacija i pribavljanja suglasnosti Zaposleničkog vijeća o pitanjima koja utječu na interes zaposlenika,
- pravo suodlučivanja koje je zakonski obvezno, bez suglasnosti Zaposleničkog vijeća poslodavac ne može donijeti odluku o otkazu članu Zaposleničkog vijeća, kandidatu za člana, zaposleniku kod kojeg postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti.

### **2.3.8. Obveze Vijeća zaposlenika**

- Vijeće zaposlenika prati primjenu zakona, kolektivnih ugovora i drugih propisa koji su od interesa za ostvarivanje prava iz radnih odnosa.
- Obveza Vijeća zaposlenika je da najmanje dva puta godišnje sazove skup zaposlenika glede informiranja o gospodarskim i socijalnim pitanjima prioritetnim za položaj zaposlenika.
- Predviđena je i suradnja Zaposleničkog vijeća sa sindikatom.
- Za razliku od sindikata koji su nositelji prava na štrajk, Zaposleničko vijeće ne smije sudjelovati u pripremi i realizaciji štrajka, a to se sastoji u zabrani učestvovanja u kolektivnom radnom sporu.
- Sjednicama Zaposleničkog vijeća mogu biti nazočni i sindikati ali bez prava sudjelovanja u donošenju odluka.
- Zaposleničko vijeće je dužno surađivati sa svim sindikatima koji imaju svoje članove zaposlene kod određenog poslodavca.
- Ukoliko Zaposleničko vijeće teško prekrši obveze koje ima po zakonu sindikati koji imaju svoje članove kod određenog poslodavca mogu od nadležnog suda zatražiti raspuštanje Zaposleničkog vijeća.

### **2.4. Industrijska akcija kao uvjet demokracije**

"Pod industrijskom akcijom razumijevamo djelatnosti (činjenja ili nečinjena) jednog od subjekata radnog odnosa (posloprimaca ili poslodavaca, odnosno njihovih udruženja) kojom se drugi subjekt potiče (prisiljava) nanošenjem ili stavljanjem u izgled nastanka određene štete, da prihvati određene zahtjeve stranaka koja poduzima takvu djelatnost."<sup>14</sup>

Kao krajnje sredstvo kojim se koriste zaposleni organizirani u sindikate pri obrani svojih prava u borbi protiv poslodavca jeste štrajk na koji sindikati imaju isključivo pravo. Štrajk je organizirani prekid rada, radi zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa zaposlenika po osnovi rada, odnosno to je industrijska akcija uposlenih radnika koji prekidom rada pokušavaju iznuditi od poslodavca određeni ustupak u vezi sa njihovim zajedničkim interesima. Njihova parola je "hoćemo sve dajte nam 1/8 (osminu)".

U slučaju kršenja prava radnika sindikat ima pravo pozvati na štrajk i povesti ga sa svrhom zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih prava i interesa svojih članova, što podrazumijeva pravo posloprimca da suspendira izvršenje svoje osnovne obveze koja proizlazi iz radnog odnosa.

Dopušten je i legalan, a time sa stajališta prava i jedino legitiman samo onaj štrajk koji se poduzima i provodi pod uvjetima i u postupku koji su zakonom određeni, što znači da se štrajk odvija pod uvjetima određenim pravnim poretkom određene zemlje.

14 Ž.Potočnjak " Pravo na štrajk " Zagreb 1992.g. str.15.

Prema čl. 4. ZOŠ Federacije BiH – štrajk se mora pismeno najaviti najmanje 10 dana prije njegovog početka poslodavcu, odnosno udruzi poslodavaca protiv koje je usmjeren. U najavi štrajka moraju se naznačiti razlozi, zahtjevi zaposlenika, vrijeme početka štrajka, te mjesto okupljanja učesnika u štrajku.

Sindikat mora najkasnije na dan najave štrajka objaviti Pravila o poslovima na kojima se rad ne smije prekinuti za vrijeme štrajka ili isključenja sa rada. Pravila o tim poslovima sindikat i poslodavci dužni su donijeti u roku od 6 mjeseci od dana stupanja na snagu ZOŠ-a.

Sindikati i poslodavac (na prijedlog poslodavca) sporazumno izrađuju i donose pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka. Ta pravila sadrže odredbe o poslovima i broju zaposlenika koji su dužni da rade za vrijeme štrajka radi osiguranja minimuma procesa rada i sprečavanja i ugrožavanja života i osobne sigurnosti odnosno zdravlja. Ako se stranke ne sporazumiju u roku od 15 dana (od dana dostave sindikatu prijedloga poslodavca) stranke mogu u roku dalnjih 15 dana tražiti da o tim poslovima odluči arbitraža<sup>15</sup>.

Ako jedna stranka odbije sudjelovati u arbitražnom postupku, postupak će se provesti bez njenog sudjelovanja, a odluku donosi predsjednik arbitražnog vijeća. Arbitraža mora donijeti odluku u roku od 15 dana od dana pokretanja postupka, odluka je obvezujuća i protiv nje nije dopuštena žalba.

Poslodavac može zaposlenike koji sudjeluju u štrajku isključiti sa rada samo kao odgovor na štrajk (ali ne prije isteka 8 dana od dana početka štrajka). Broj zaposlenika isključenih sa rada ne može biti veći od  $\frac{1}{2}$  broja zaposlenika u štrajku, i to isključenje može trajati najduže do okončanja štrajka. Poslodavac je dužan za zaposlenike isključene s rada uplaćivati doprinose za socijalno osiguranje na osnovicu koju čini najniža plaća. U toku štrajka (organiziranog po uvjetima ZOŠ-u) poslodavac ne može uposlitи nove zaposlenike koji bi zamijenili učesnike u štrajku. Ukoliko se zaposlenik ne ponaša u duhu ZOŠ-u, kolektivnog ugovora ili je za vrijeme štrajka učinio neku težu povredu ugovora o radu isti mu se može otkazati na način predviđen u ZOR-u. Poslodavac može da podnese zahtjev nadležnom sudu radi zabrane organiziranja i provođenja štrajka suprotno odredbama ZOŠ-u, kolektivnog ugovora i Pravilima sindikata o štrajku. On također može zahtijevati nadoknadu štete od sindikata koju je pretrpio zbog štrajka koji nije organiziran u skladu sa zakonom.

Naime, nezakonitim štrajkom mogu biti ugrožena vlasnička i poduzetnička prava poslodavaca, a mogu biti ugrožena i prava i interesi trećih osoba, (npr. korisnika javnih službi, poslovnih partnera i sl.).

Sindikat može da zahtijeva od nadležnog suda da zabrani isključenje zaposlenika sa rada, koje nije provedeno u duhu zakona, a također može zahtijevati i nadoknadu štete koju su sindikat i zaposlenici pretrpjeli zbog isključenja s rada. O

---

<sup>15</sup> Arbitraža je pomirljiv način rješavanja sporova. Sastoji se od po jednog predstavnika svake stranke, te neovisnog predstavnika kojeg sporazumno određuju stranke.

navedenim zahtjevima odlučuje nadležni sud općine prema sjedištu poslodavca u roku od 5 dana od dana podnošenja zahtjeva za zabranu štrajka. O žalbi protiv odluke odlučuje nadležni sud u roku od 6 dana od dana podnošenja zahtjeva.

Posljedice sudjelovanja u štrajku mogu biti ekonomске, pravne i druge prirode, no zakon štiti zaposlenike, sudionike štrajka od onih posljedica koje bi značile onemogućavanje štrajka kao legalnog sredstva borbe za zaštitu i promicanje interesa zaposlenika. Što se prije svega ogleda u činjenici da sudjelovanje u štrajku ne predstavlja povredu ugovora o radu. Ugovorom se zaposlenik obvezao izvršavati određene poslove zbog kojih ga je poslodavac primio u radni odnos, ali ako on sudjeluje u štrajku čiji je nositelj sindikat i koji se odvija sukladno zakonskim propisima i pravilima sindikata, onda se neizvršavanje tih poslova ne smatra povredom ugovora o radu, jer bi to u stvari značilo zabranu štrajka i legalizaciju samovolje poslodavca. Međutim, posljedica sudjelovanja u nedopuštenom štrajku može biti i izvanredni otkaz radnog odnosa, a moguća je i odgovornost za naknadu štete.

Iz izloženog se vidi koliko je za uspjeh štrajka, za posljedice koje mogu imati poslodavci i zaposlenici, kao i za odgovornost za štetu, bitno da li se štrajk organizira i provodi od strane sindikata i jeli on organiziran i vođen po odredbama zakona, kolektivnog ugovora, te prema pravilima sindikata.

## **2.5. Zaključak**

Prava zaposlenika na udruživanje i štrajk dva su međusobno povezana i uvjetovana prava iz oblasti rada i radnih odnosa. Pravo zaposlenika na udruživanje i štrajk u mnogim zemljama uzdignuto je na nivo ustavnog prava te to pitanje spada u vrlo važno pitanje ljudskih prava i sloboda.

Radnici se udružuju u sindikate, kao udruge radnika koje štite njihova prava i interes. Članstvo u sindikatima temelji se na načelima slobode i dragovoljnosti udruživanja. Sindikati su se tijekom vremena razvili u moćnu, utjecajnu i uglednu organizaciju radnika.

Iako su u Federaciji BiH pravo na udruživanje i pravo na štrajk ustavna prava, ostvarivanje tih prava nije zadovoljavajuće. Golem je raskorak između s jedne strane normativnog i s druge strane stvarnog stanja. Naime, nisu stvoreni potrebni društveni uvjeti za ostvarivanje i realizaciju prava na udruživanje i prava na štrajk. U mnogim poduzećima a naročito privatnim nisu uopće osnovane temeljne sindikalne organizacije. Mišljenja smo da bi bilo poželjno da se zaposlenici na čitavom prostoru Federacije BiH, organiziraju se u svoje vlastite sindikate, jer su sindikati njihovo glavno oružje u borbi protiv samovolje i izrabljivačkih interesa poslodavaca. Drugim riječima sindikati bi trebali biti sredstvo koje će prisiliti poslodavce da osiguraju prava zaposlenika, koja su predviđena zakonom o radu Federacije BiH.

Također, sindikati bi trebali biti temelj za stvaranje moderne odnosno pravne države koja će biti osnova za prosperitet i razvoj. Sindikati su jedini legitimni i legalni zastupnici prava zaposlenika i nitko drugi ne može zastupati prava zaposlenika. Značajan nedostatak za zaštitu ljudskih prava u ovoj oblasti uopće zapravo nedostatak Zakona o radu na razini države Bosne i Hercegovine, čije bi se odredbe odnosile na cijeli teritorij, a kojim bi se regulirali temeljni postulati iz ove oblasti, kao i prateći instrumentarij kojim bi se osiguralo provođenje ovog zakona i to kako za organe uprave tako i za sudske organe, ipak to nije jedini, a niti najveći problem. Golem raskorak između pravne regulative i društvenih uvjeta za ostvarivanje normi međunarodnog i domaćeg radnog prava predstavlja najveću teškoću na području rada i radnih odnosa, a osobito glede ostvarivanja prava na udruživanje. Nakon donošenja niza propisa iz ove oblasti za Federaciju Bosne i Hercegovine, osobito Zakona o radu<sup>16</sup> te donošenja istih propisa u Republici Srpskoj<sup>17</sup> (u dalnjem tekstu RS), stvorit će se normativni uvjeti za ostvarivanje i zaštitu prava na udruživanje na cijelom prostoru Bosne i Hercegovine. Domaće radno zakonodavstvo pod stalnom je paskom ne samo domaćih institucija i organizacija već također i odgovarajućih međunarodnih organizacija, osobito Međunarodne organizacije rada (MOR-ILO). Svetlo urodilo je određenim plodovima i domaća vredna radnog prava su u skladu s međunarodnim konvencijama i vrelima. Međutim, golemi je raskorak između normativnog, s jedne, i stvarnog stanja na tom planu, s druge strane.

U Bosni i Hercegovini i entitetima nisu stvoreni potrebni društveni uvjeti za ostvarivanje i realizaciju prava poslodavaca na udruživanje u svoje poslodavačke udruge niže i više razine. Isti je slučaj s pravom na udruživanje zaposlenika u svoje sindikalne udruge različitih razina organiziranosti.

- 
- 16 Zakon o radu donio je Parlament Federacije Bosne i Hercegovine na sjednici Predstavničkog doma održanoj 5. listopada 1999. godine i na sjednici Doma naroda održanoj 21. srpnja 1999. godine. Zakon je objavljen u "Službenim novinama Federacije BiH", broj 43/99 od 28. listopada 1999. godine, a stupio je na snagu osmog dana od dana objavljivanja, tj. 5. studenog 1999. godine.
1. Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu donio je Parlament Federacije Bosne i Hercegovine na sjednici Predstavničkog doma održanoj 2. kolovoza 2000. godine i na sjednici Doma naroda održanoj 31. srpnja 2000. godine. Zakon je objavljen u "Službenim novinama Federacije BiH", broj 32/00 od 30. kolovoza 2000. godine, a stupio je na snagu osmog dana od dana objavljivanja, tj. 7. rujna 2000. godine. Ovaj zakon, kako je propisano članom 52., „ne odnosi se na ugovore i isplate nastale između poslodavca i zaposlenika u primjeni člana 143. Zakona o radu prije dana stupanja na snagu ovog zakona“, niti na „konačne odluke koje je sud donio u razdoblju prije stupanja na snagu ovog zakona u primjeni člana 143. Zakona o radu.“ - član 53. - tj. prije 7. rujna 2000. godine, a prema odredbi člana 54. „Postupci ostvarivanja i zaštite prava zaposlenika započeti prije stupanja na snagu ovog zakona završit će se po odredbama propisa koji su se primjenjivali na teritoriji Federacije prije stupanja na snagu ovog zakona, ako je to za zaposlenika povoljnije, izuzimajući član 343. Zakona o radu.“
2. Zakon o izmjenama Zakona o radu donio je Parlament Federacije BiH na sjednici Predstavničkog doma održanoj 24. travnja 2003. godine i na sjednici Doma naroda održanoj 30. travnja 2003. godine, Zakon je objavljen u "Službenim novinama FBiH", broj 29/03, od 30. svibnja 2003. godine, a stupio je na snagu narednog dana od dana objavljivanja, tj. 1. srpnja 2003. godine.
- 17 Zakon o radu Republike Srpske, "Sl. glasnik Republike Srpske", br. 38/2000, 40/2000 - Odluka Visokog predstavnika za BiH br. 49/00 od 12. novembra 2000. godine, 41/2000 - ispr., 47/2002, 38/2003 i 66/2003.

Sukladno ZOR-u Federacije BiH zaposlenici imaju pravo, po svom slobodnom izboru organizirati sindikat, te se u njega učlaniti, sukladno statutu ili pravilima tog sindikata.

Poslodavci imaju pravo, po svom slobodnom izboru, utemeljiti udruge poslodavaca, te se u njih učlaniti, sukladno statutu ili pravilima te udruge. Sindikat i udruge poslodavaca mogu se utemeljiti bez ikakvog prethodnog odobrenja.<sup>18</sup>

Također, zaposlenici odnosno poslodavci slobodno odlučuju o svom stupanju ili istupanju iz sindikata, odnosno udruge poslodavaca. Zaposlenik odnosno poslodavac ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog članstva ili nečlanstva u sindikatu, odnosno udruzi poslodavaca.<sup>19</sup>

Međutim, Poslodavcima ili udrugama poslodavaca koji djeluju u osobno ime ili putem neke druge osobe, člana ili zastupnika, zabranjuje se: 1. miješanje u uspostavljanje, funkcioniranje ili upravljanje sindikatom; 2. zagovaranje ili pružanje pomoći sindikatu s ciljem kontroliranja takvog sindikata.

Sindikatu koji djeluje u osobno ime ili putem bilo koje osobe, člana ili zastupnika, zabranjeno je miješanje u uspostavljanje, funkcioniranje ili upravljanje udruženjem poslodavaca.<sup>20</sup> Zakonita djelatnost sindikata odnosno udruge poslodavaca ne može se trajno ni privremeno zabraniti.

Donošenjem ZOR-u, Zakona o štrajku (u dalnjem tekstu ZOŠ-a)<sup>21</sup>, te Općeg kolektivnog ugovora<sup>22</sup>, a napose granskih kolektivnih ugovora, stvorena je jedna zaokružena cjelina na području Federacije koja jamči prava radnicima i još preostaje kao zadnja karika u tom lancu formiranje sindikata na razini županija, te da se ono što je zakonom predviđeno i zaključeno provede u djelu.

Zaposleni bi trebali uvidjeti prednosti i činjenicu da je sindikat osnova progrusa koja jamči prava radnicima, a da radnik kao pojedinac u obrani svojih prava ne može mnogo postići.

U Republici Srpskoj sukladno ZOR-u radnici imaju pravo da po svom slobodnom izboru organiziraju sindikat i da se u njega učlanjuju, u skladu sa statutom i pravilima<sup>23</sup> sindikata. Poslodavci imaju pravo da po svom slobodnom izboru organizira odgovarajuća udruženja poslodavaca i da se u njih učlanjuju, u skladu sa statutom i pravilima tih udruženja. Sindikat i udruženja poslodavaca osnivaju se bez ikakve prethodne suglasnosti bilo kog državnog organa.<sup>24</sup>

18 Čl. 9. st. 1., 2. i 3. ZOR-a Federacije BiH.

19 Čl. 10. st. 1. i 2. ZOR-a federacije BiH.

20 Čl. 10. -a , st. 1. toč. 1. i 2. i st. 2. ZOR-a Federacije BiH.

21 Zakon o štrajku, Službene novine Federacije BiH, br. 14/2000.

22 Opći Kolektivni ugovor za teritorij Federacije BiH, Službene novine Federacije BiH br. 19/2000.

23 Pravilnik o radu dužan je da doneše svaki poslodavac koji ima više od 15 zaposlenih radnika. Prijedlog pravilnika o radu poslodavac dostavlja na upoznavanje sindikatu i savjetu radnika, čija je mišljenja dužan razmotriti prije donošenja pravilnika. Ako to mišljenje ne prihvati, dužan je da o svom stavu pismeno obavijesti sindikat i savjet radnika.

24 Čl. 6. st. 1., 2. i 3. ZOR-a Republike Srpske

Također, radnici, odnosno poslodavci, slobodno odlučuju o svom istupanju iz sindikata, odnosno iz udruženja poslodavaca. Poslodavcima i udruženjima poslodavaca, kada djeluju u svoje ime ili putem drugog lica, člana ili zastupnika, zabranjeno je da se miješaju u organiziranje i rad sindikata, ili da, uz davanje materijalne ili druge podrške sindikatu, kontroliraju njegov rad. Sindikatu, kada djeluje u vlastito ime ili putem drugog lica, člana ili zastupnika, zabranjeno je da se miješa u organiziranje, rad i upravljanje udruženjem poslodavaca.<sup>25</sup>

Zakonita djelatnost sindikata i udruženja poslodavaca ne može se trajno niti privremeno zabraniti. Sindikalne organizacije upisuju se u registar sindikalnih organizacija, koji propisuje i vodi ministarstvo nadležno za poslove rada.<sup>26</sup>

### 3. Kolektivno pregovaranje u Bosni i Hercegovini

Izvješće o kolektivnom pregovaranju u Bosni i Hercegovini pruža kvalitativni i kvantitativni prikaz, te ocjenu sustava kolektivnog pregovaranja, kao i ocjenu kompetencija socijalnih partnera u kolektivnom pregovaranju. Izvješće ukazuje na područje u kojima je potrebno poduzeti dodatne napore socijalnih partnera u cilju unapređenja cjelokupnog sustava kolektivnog pregovaranja te povećanja sposobnosti i doprinosa socijalnih partnera u uređenju radnih odnosa u FBIH. Učinkovito priznavanje prava na kolektivno pregovaranje kao i promicanje kolektivnog pregovaranja jedno je od središnjih i najvažnijih pitanja kojima se bavi MOR.<sup>27</sup> Kao što je priznato Deklaracijom iz Filadelfije, MOR ima «svečanu obvezu da promiče među narodima svijeta programe koji će ostvarivati učinkovito priznavanje prava na kolektivno pregovaranje»<sup>28</sup>. Važnost kolektivnog pregovaranja nedavno je i potvrđena, »Deklaracijom MOR-a o temeljnim načelima i pravima na radu iz 1998», prema kojoj se sve države članice, bez obzira na to jesu li ratificirale relevantne konvencije, smatraju obveznim po samoj činjenici članstva u MOR-u, «promicati i ostvarivati načela koji se odnose na učinkovito priznavanje prava na kolektivno pregovaranje»<sup>29</sup>, kolektivno pregovaranje je dodatno priznato i zaštićeno preko nekoliko konvencija i preporuka MOR-a, a osobito: Konvencijom o pravu na organiziranje i kolektivno pregovaranje 1949. (br. 98)<sup>30</sup> i Konvencijom o kolektivnom pregovaranju,

---

25 Čl. 7. i 8. ZOR-a Republike Srpske

26 Čl. 9. ZOR-a Republike Srpske

27 Vidi, Promicanje kolektivnog pregovaranja, Međunarodna konferencija rada, 66. sjednica, 1980., str. 62

28 Deklaracija iz Filadelfije 1944., Članak III (e).

29 Stavak 2. a, Deklaracije.

30 Važnost ove konvencije naglašena je činjenicom da su je ratificirale 141 države-članice, što je druga najviša razina ratifikacije postignuta za bilo koju Konvenciju MOR-a.

1981. (br. 154).<sup>31</sup> Pravo na sudjelovanje u kolektivnom pregovaranju također je priznato i u nekim važnim međunarodnim dokumentima koji nisu MOR-ovi, ali ipak su dosta bitni, kao što je Europska socijalna povelja (1961.), Povelja europskih zajednica o temeljnim socijalnim pravima radnika (1989.) i Inter-američka povelja o socijalnim garancijama (1948.), etc.. Velika važnost koja se pridaje kolektivnom pregovaranju u ovim međunarodnim dokumentima o temeljnim ljudskim pravima, kao i u zakonu i praksi većine država članica, svjedoči koliki se naglasak stavlja u domaćoj i međunarodnoj socijalnoj politici na načelo da radnici, preko svojega kolektivnoga prava da se organiziraju u zaštiti svojih interesa, trebaju imati mogućnost korištenja svoje kolektivne moći da bi pregovorima sa poslodavcima postigli bolje uvjete i pravila rada za svoje članove nego što bi svaki radnik mogao postići pojedinačnim pregovorima. Stoga je način na koji se nastoji eliminirati nejednaka moć pregovaranja pojedinaca u odnosu na njihove poslodavce to što se udrugama radnika daje pravo sklapanja kolektivnih sporazuma, tj. ugovora koji imaju veću snagu od pojedinačnih ugovora. Zauzvrat, poslodavci mogu očekivati povećanu produktivnost radne snage kojoj su omogućeni bolji uvjeti rada i osjećaje da su u mogućnosti sudjelovati u određivanju tih uvjeta.

### **3.1. Pravne odredbe**

Značajan nedostatak za zaštitu ljudskih prava u ovoj oblasti uopće zapravo nedostatak Zakona o radu na razini države Bosne i Hercegovine, čije bi se odredbe odnosile na cijeli teritorij, a kojim bi se regulirali temeljni postulati iz ove oblasti, kao i prateći instrumentarij kojim bi se osiguralo provođenje ovog zakona i to kako za organe uprave tako i za sudske organe, ipak to nije jedini, a niti najveći problem. Golem raskorak između pravne regulative i društvenih uvjeta za ostvarivanje normi međunarodnog i domaćeg radnog prava predstavlja najveću teškoću na području rada i radnih odnosa, a osobito glede ostvarivanja prava na udruživanje. Nakon donošenja niza propisa iz ove oblasti za Federaciju Bosne i Hercegovine, osobito Zakona o radu te donošenja istih propisa u Republici Srpskoj, stvorit će se normativni uvjeti za ostvarivanje i zaštitu prava na udruživanje na cijelom prostoru Bosne i Hercegovine.

U postojećem Zakonu o radu (Službene novine FBiH, br: 43/99, 32/00 i 29/03) date su pravne prepostavke za kolektivno pregovaranje i to čl. 111-121. Određene pravne prepostavke date su i čl. 30-34 Općeg kolektivnog ugovora za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH", broj 54/05 i 62/08), a granskim kolektivnim ugovorima također se mogu propisivati određeni uvjeti koji naravno moraju biti sukladni sa ova dva prethodno navedena akta.

<sup>31</sup> Drugi relevantni instrumenti su: Konvencija br. 87; Preporuka br. 91; Preporuka br. 113; Konvencija br. 135 i Preporuka br. 143; Konvencija br. 141 i Preporuka br. 149; Konvencija br. 151 i Preporuka br. 159; i Preporuka br. 163 (koja dopunjava Konvenciju br. 154). Ostale Konvencije i Preporuke koje su relevantne za kolektivno pregovaranje vidi *Kolektivno pregovaranje: temeljno načelo, pravo, Konvencija* (Međunarodni ured rada, Obrazovanje na radu 1999/1-2, br. 114-115), str. 125.

Međutim, u cilju pružanja još boljih pretpostavki i uvjeta za kolektivno pregovaranje, izmjenama i dopunama Zakona o radu koji je u pripremi predviđene su određene korekcije i u dijelu koji propisuje kolektivne ugovore i kolektivno pregovaranje<sup>32</sup>.

Također prema dostupnim informacijama, namjera je da se uredi oblast reprezentativnosti sindikata i udruga poslodavaca, koja do sada nije bila uređena. Ovim bi se regulirala reprezentativnost sindikata i udruga poslodavaca, način utvrđivanja reprezentativnosti, ovlaštenja reprezentativnih sindikata i udruga poslodavaca, preispitivanje utvrđene reprezentativnosti, kao i objavljivanje rješenja o reprezentativnosti odnosno o gubitku reprezentativnosti. Sukladno navedenom, poglavje o kolektivnim ugovorima uskladilo bi se sa ovim novim poglavljem o reprezentativnosti sindikata i udruga poslodavaca.

Dalje, detaljnije bi se regulirao postupak kolektivnog pregovaranja, ograničilo trajanje kolektivnih ugovora na određeno vrijeme, u određenom dijelu uključilo i Gospodarsko/Ekonomsко-socijalno vijeće (dalje u tekstu G/ESV FBiH), propisali uvjeti za otkazivanje kolektivnih ugovora sklopljenih na određeno i neodređeno vrijeme, regulirala primjena kolektivnih ugovora na radnike u slučaju promjene poslodavca odnosno promjene djelatnosti poslodavca, dalo i formalno pravo radnicima da mogu pred mjerodavnim sudom ostvarivati zaštitu prava iz kolektivnih ugovora i etc.

Domaće radno zakonodavstvo pod stalnom je paskom ne samo domaćih institucija i organizacija već također i odgovarajućih međunarodnih organizacija, osobito Međunarodne organizacije rada (dalje MOR-a). Sve to urođilo je određenim plodovima i domaća vrela radnog prava su u skladu s međunarodnim konvencijama i vrelima. Međutim, golemi je raskorak između normativnog, s jedne, i stvarnog stanja na tom planu, s druge strane.

### **3.2. Socijalni partneri**

#### **3.2.1. Socijalni partneri u Federaciji BiH**

U Federaciji BiH nisu stvorenni potrebni društveni uvjeti za ostvarivanje i realizaciju prava poslodavaca na udruživanje u svoje poslodavačke udruge niže i više razine. Isti je slučaj s pravom na udruživanje zaposlenika u svoje sindikalne udruge različitih razina organiziranosti.

Sukladno ZOR-u Federacije BiH zaposlenici imaju pravo, po svom slobodnom izboru organizirati sindikat, te se u njega učlaniti, sukladno statutu ili pravilima tog sindikata. Poslodavci imaju pravo, po svom slobodnom izboru, utemeljiti udruge poslodavaca, te se u njih učlaniti, sukladno statutu ili pravilima te udruge. Sindikat i udruge poslodavaca mogu se utemeljiti bez ikakvog prethodnog

---

<sup>32</sup> Izvor: Federalno ministarstvo rada i socijalne politike.

odobrenja.<sup>33</sup> Što se tiče samih stranaka kolektivnog pregovaranja može se zaključiti da su sindikati bolje organizirani nego poslodavci. Naime, u Federaciji Bosne i Hercegovine postoje dvije sindikalne središnjice a to su: «Savez samostalnih sindikata Bosne i Hercegovine»<sup>34</sup> (dalje u tekstu SSSBiH) i «Unija neovisnih sindikata Federacije Bosne i Hercegovine» (dalje u tekstu UNS FBiH). SSSBiH je organiziran u 22 granska sindikata pod sljedećim nazivima:

1. Samostalni sindikat poljoprivrede, prehrambene, duhanske industrije, vodoprivrede, ugostiteljstva i turizma u BiH,
2. Sindikat metalaca Bosne i Hercegovine,
3. Samostalni sindikat šumarstva, prerade drveta i papira u Bosne i Hercegovine,
4. Sindikata građevinarstva i industrije građevinskog materijala Bosne i Hercegovine,
5. Sindikat tekstila, kože, obuće i gume u Bosna i Hercegovina,
6. Samostalni sindikat radnika uglja Bosna i Hercegovina,
7. Sindikat grafičkih radnika u Bosna i Hercegovina,
8. Sindikat trgovine u BiH,
9. Sindikat drumskog saobraćaja u Federaciji Bosne i Hercegovine,
10. Sindikat željezničara u BiH,
11. Sindikat BiH Telekoma i BH Pošte,
12. Sindikat elektroenergetskih radnika BiH,
13. Sindikat radnika hrvatske i nemetala BiH,
14. Samostalni sindikat nafte i petrokemije u F BiH.
15. Samostalni sindikat osnovnog obrazovanja i odgoja BiH,
16. Samostalni sindikat radnika komunalne privrede u F BiH,
17. Sindikat srednjeg obrazovanja u BiH,
18. Samostalni sindikat službenika organa uprave i sudske vlasti u F BiH;
19. Sindikat financija BiH,
20. Sindikat novinara F BiH,
21. Unija sindikata policije F BiH i
22. Nezavisni strukovni sindikat radnika zaposlenih u zdravstvu F BiH.

U «UNSFBIH» je učlanjeno 30-tak sindikata većinom s područja 5 županija/kantona, a to su Hercegovačko-neretvanski, Zapadno-hercegovački, Hercegbosanski, Srednjo-bosanski i Posavski.

33 Čl. 9. st. 1., 2. i 3. ZOR-a Federacije BiH.

34 Budući da su organizirani na Federalnom nivou u svome nazivu bi trebali ispred BiH staviti «Federacije». Riječ je o bivšem režimskom sindikatu koji je se donekle transformirao. Ovaj sindikat u praksi ima određenih problema kao što je problem sa registracijom Saveza samostalnih sindikata BiH o čemu mjerodavnu informaciju može pružiti Ministarstvo pravde. Prema informacijama do koji smo došli u istraživanju SSSBiH nije izvršio registraciju u skladu sa propisima FBiH.

Na drugoj strani postoji «Udruženje poslodavaca Federacije BiH<sup>35</sup>» koje je osnovano 2002 godine.<sup>36</sup> Mada su se stvari pomakle s mrtve točke, na žalost u Federaciji BiH kod poslodavaca (naročito kod privatnih) postoji jedna vrsta zaziranja od bilo kakvog oblika udruživanja, a upravo zbog toga je se veoma mali broj poslodavaca udružio i formirao gransku udrugu.<sup>37</sup> Bilo bi uputno i korisno da se u industrijskim granama formiraju odgovarajuća udruge poslodavaca, kako bi mogli aktivno učestvovati prilikom zaključivanja kolektivnih ugovora i svojim sugestijama i prijedlozima dati doprinos da se kolektivnim ugovorom što potpunije reguliraju prava i obveze ugovornih strana iz radnog odnosa.

### **3.2.2. Socijalni partneri u Republici Srpskoj**

Sve ono što smo prethodno rekli za Federaciju BiH može se primijeniti i na Republiku Srpsku. Naime zakonska<sup>38</sup> regulativa je slično riješena a što tiče socijalnih partnera situacija je preslikana. Također i u RS kolektivnim ugovorima se bliže uređuju obujam i način ostvarivanja prava i obveza<sup>39</sup> iz radnog odnosa, u skladu sa zakonom i drugim propisima, zatim postupak kolektivnog pregovaranja, sastav i način rada tijela ovlaštenih za mirno rješavanje kolektivnih sporova između radnika i poslodavaca, međusobni odnosi učesnika u zaključivanju kolektivnih ugovora i druga pitanja od značaja za uređivanje odnosa između radnika i poslodavaca.<sup>40</sup> Jedini razlika od Federalnog zakona je ta da Ministarstvo nadležno za poslove rada može, na inicijativu učesnika koji su sudjelovali zaključivanju kolektivnog ugovora ili kada to ministarstvo ocjeni da je od interesa za RS, odlučiti da se određeni subjekti izuzmu od primjene kolektivnog ugovora<sup>41</sup>. Kada su u pitanju vrste kolektivnih ugovora u Republici Srpskoj, u radnom zakonodavstvu RS predviđene su tri vrste kolektivnih ugovora:

35 Vidi web sajt (sitea) Udruge Poslodavaca Federacije BiH: [www.upfbih.org](http://www.upfbih.org)

36 Zanimljivo je da je Zakonodavac ZOR-u iz 1999 god (koji je i sad na snazi) predvidio da do formiranja «Udruge Poslodavaca» na strani poslodavaca može biti Vlada Federacije odnosno Vlada Županije. Vidi čl. 111. st.3. ZOR-a FBiH.

37 Primjerice: Postoji Udruženje naftaša Federacije BiH, Udruga poduzetnika komunalnih poduzeća Federacije BiH ([www.upkp.com](http://www.upkp.com)), Karakteristika Federacije BiH je i ta da su poduzetnici organizirani na nivou kantona i općina (Udruga poduzetnika HNŽ/K, N. Travnika, Žepča, itd).

38 Zakon je glavu XII posvetio Kolektivnim ugovorima (od čl.128 do čl. 139 ZOR RS).

39 Kolektivni ugovor obvezan je za strane koje su neposredno učestvovali u zaključivanju kolektivnog ugovora ili koje su bile predstavljene u zaključivanju kolektivnog ugovora na osnovu njihove punomoći, kao i za one pravne subjekte koji su naknadno pristupili kolektivnom ugovoru. Vidi čl. 129. st. 1. ZOR-a RS.

40 Ukoliko ministarstvo nadležno za poslove rada ocijeni da postoji interes RS i da je to opravданo radi ostvarivanja ciljeva gospodarske i socijalne politike u RS, može odlučiti da se kolektivni ugovor, ili samo određene odredbe toga ugovora, prošire i na pravne subjekte koji nisu učestvovali u zaključivanju kolektivnog ugovora, niti su mu naknadno pristupili. Prije odlučivanja o proširenju primjene kolektivnog ugovora, ministarstvo je dužno zatražiti mišljenje odgovarajućeg sindikata odnosno poslodavaca ili udruženja poslodavaca na koje se kolektivni ugovor proširuje.

Ako ministarstvo nadležno za poslove rada opozove odluku o proširenju kolektivnog ugovora, primijenit će se isti postupak koji važi za donošenje i objavljivanje te odluke.

41 Vidi: čl. 129. st. 5. ZOR RS.

1. opći kolektivni ugovor za teritoriju RS<sup>42</sup>,
2. kolektivni ugovor za određenu grupaciju ili granu djelatnosti i
3. kolektivni ugovor za jednog ili više poslodavaca.<sup>43</sup>

Učesnici u zaključivanju kolektivnog ugovora na nivou grupacije ili grane djelatnosti, kad ocijene da je to potrebno radi ostvarivanja zajedničkih ciljeva u oblasti gospodarske i socijalne politike u RS-u, mogu odlučiti da u zaključivanju kolektivnog ugovora učestvuje i ministarstvo nadležno za poslove rada. Ovo bi se moglo protumačiti jednim pokušajem državnog intervencionizma, što ni u kojem slučaju nije dobro za razvoj tržišta rada. Ovakva odredba ne postoji u Federaciji BiH. Socijalni dijalog u RS-u je slabo razvijen. Naime, i ovdje kao i u Federaciji sindikati su bolje organizirani od poslodavaca U Republici Srpskoj je organiziran temeljni sindikat u čijem sastavu sa nalazi 15 Granskih sindikata pod nazivom »Savez sindikata Republike Srpske» i brojem članova:

1. Sindikat metalaca i rudara
2. Sindikat trgovine, ugostiteljstva i turizma sa ,
3. Sindikat zdravstva sa,
4. Sindikat obrazovanja, nauke i kulture sa,
5. Sindikat šumarstva, prerade drveta i papira,
6. Sindikat informiranja i grafičke djelatnosti,
7. Sindikat građevinarstva i stambeno komunalne djelatnosti,
8. Sindikat saobraćaja i veza,
9. Sindikat uprave sa,
10. Sindikat pravosuđa,
11. Sindikat poljoprivrede i prehrambene industrije,
12. Sindikat radnika unutrašnjih poslova,
13. Sindikat finansijskih organizacija,
14. Sindikata tekstila, kože i obuće,
15. Sindikat energetskih radnika.

Ukupan broj članova je 201.190. U RS-u poslodavci su organizirani u dva udruženja na nivou RS: «Savez poslodavaca RS (riječ je o poduzećima s državnim vlasništvom ili dijelom državnog vlasništva)», i «Udruženje privatnih poslodavaca RS ». U RS

<sup>42</sup> Sukladno čl. 131. ZOR-a RS: Učesnici u zaključivanju kolektivnog ugovora na nivou Republike, kojim se utvrđuju osnovi za bliže uređivanje prava i obaveza radnika po osnovu rada, su: Vlada Republike Srpske, asocijacija sindikata organizirana na nivou Republike koja okuplja najveći broj članova sindikata, udruženje poslodavaca organizirano na nivou Republike čiji poslodavci zapošljavaju najveći broj radnika. Većinski sindikat i većinsko udruženje poslodavaca dužni su da prije zaključivanja kolektivnog ugovora, osigurati suglasnost svih sindikata, odnosno svih udruženja poslodavaca organiziranih na nivou Republike koji okupljuju najmanje 10% članova sindikata, odnosno najmanje 10% zaposlenih radnika u Republici.

<sup>43</sup> Vidi čl. 130. st. 1. ZOR-a RS

je u 2006 godini donesen «Opšti kolektivni ugovor<sup>44</sup>» za teritorij RS-a. Također, je sklopljeno 15 granskih i oko 40 kolektivnih ugovora na razini poduzeća. Postoji obveza da se kolektivnih ugovora zaključuje u pismenom obliku. Kolektivni ugovor može se zaključiti na neodređeno ili određeno vrijeme. Ako u kolektivnom ugovoru nije naznačeno vrijeme trajanja, smatra se da je zaključen na neodređeno vrijeme. Svaka strana u zaključivanju kolektivnog ugovora može otkazati kolektivni ugovor<sup>45</sup>. Onaj kolektivni ugovor koji je zaključen za teritorij RS, granski kolektivni ugovori i odluka ministarstva nadležnog za poslove rada o proširenju primjene kolektivnog ugovora mora se objaviti u "Službenom glasniku Republike Srpske"<sup>46</sup>. Pojedinačni kolektivni ugovori objavljaju se na način kako se dogovore sindikati i poslodavci koji su sudjelovali u zaključivanju takvog kolektivnog ugovora.

### **3.2.3. Socijalni partneri u Brčko Distriktu**

ZOR-u Brčkog Distrikta BiH u samo tri člana zakona (čl. 96-98 ZOR-a BDBiH) regulira kolektivne ugovore. Međutim, zakonom je izričito predviđeno da se kolektivni ugovor može zaključiti u svrhu osiguranje gospodarskih i socijalnih mjera i dodatnih garancija za zaposlenje, prekvalifikaciju, organizaciju rada, naknadu i sigurnost radnika na radu. A u Izmjenama i dopunama ZOR-a Brčko Distrikta iz 2005 godine u članu 98. ZOR-a BDBiH: «dodano je da će sadržaj kolektivnog ugovora i postupak zaključivanja, podnošenje i dopunjavanje kolektivnih ugovora, uvjeti pod kojima on vrijedi i druga pitanja u vezi s tim biti će utvrđeni sporazumom između samih stranaka. Ovdje je zakonodavac ugovornim stranama dopustio da se dogovore oko svih pitanja unutar kolektivnih ugovora (apsolutna liberalizacija kolektivnih ugovora kakva nije zabilježena gotovo nigdje). U Brčko Distriktu Bosne i Hercegovine postoji «Udruženje poslodavaca Distrikta Brčko», sindikat<sup>47</sup> je formiran u 2001. godini u skladu sa Sporazumom SSSBiH i SSRS iz 2000. godine, kao dobrovoljna interesna udruga radnika. Nezavisan je u odnosu na državne organe, poslodavce, političke stranke, vjerske organe i

---

44 «Opšti kolektivni ugovor za teritorij RS» je objavljen u Službenom glasniku RS br. 27/06.

45 Ako kolektivnim ugovorom nije drugačije određeno, otkazni rok ne može biti kraći od 30 dana. Vidi čl. 133 st. 2. ZOR RS.

46 Vidi čl. 134. st. 1. ZOR RS. Kolektivni ugovori upisuju se u registar koji propisuje i vodi ministarstvo nadležno za poslove rada (čl. 134. st. 2).

47 Pod Nazivom Sindikat Brčko Distrikta BiH.

organizacije, uključujući i druge sindikate<sup>48</sup>. Sindikat se treba boriti na poboljšanju radno-pravnih interesa kroz zakon, prije svega kroz Zakona o radu, kao i praćenje procesa privatizacije. Raditi i na stvaranju ambijenta i pretpostavki da se potpiše Opći kolektivni ugovor za Brčko Distrikt. Smatramo da bi Sindikat trebao više raditi i biti aktivniji na poboljšanju statusa radnika, bilo da se radi o visini plaća, bilo drugih beneficija koje radnik treba da ostvari kroz rad.

### **3.3. Sklapanje i valjanost kolektivnog ugovora**

Kolektivno pregovaranje i kolektivni ugovori u Bosni i Hercegovini<sup>49</sup> nisu niti na približnoj razini razvijenosti u odnosu na druge tranzicijske zemlje, a da ne govorimo o visoko razvijenim zemljama. Tranzicija je dosta zakasnila, naravno i zbog nekih opravdanih razloga kao što su bili ratni sukobi početkom devedesetih godina prošlog stoljeća. BiH je ratom opustošena zemlja<sup>50</sup>, kojoj po svemu sudeći

48 U statutu Sindikata Brčko Distrikta BiH stoji da on: dogovara, planira koordinira i sprovodi zadatke i aktivnosti od zajedničkog interesa za članstvo polazeći od načela ravnopravnosti i solidarnosti. Također, surađuje i zajednički djeluje sa sindikatima entiteta Bosne i Hercegovine i sindikatima sa područja bivše SFRJ, kao i sa sindikatima Europe i Sviljeta u cilju jačanja sindikalne suradnje. Svoje programske ciljeve i zadatke ostvaruje kroz legalno korištenje svih metoda i sredstava sindikalnog djelovanja, počevši od javnog iznošenja mišljenja, inicijativa, prijedloga, kolektivnog pregovaranja, kritika, traženja ostavki i opoziva, organiziranih protesta uključujući i štrajkove. Učlanjenje u Sindikat je dobrovoljno. Od ukupno zaposlenih u Brčko Distriktu oko 20% su članovi sindikata koji članarinom 1% od neto plaće financiraju organizaciju, njenu kompletну infrastrukturu, sve materijalne i nematerijalne troškove, plaće zaposlenika, sindikalnu suradnju, pravnu zaštitu, edukaciju i druge potrebe za normalan rad Sindikata. Polovina od ukupne članarine predviđena je za socijalne potrebe članstva. Broj članova je uvećan u odnosu na prošlu godinu i ta tendencija se nastavlja. Član Sindikata je istovremeno i član jednog od granskih sindikata SSSBiH ili SSRS. Privatni poslodavac koji zapošljava druge radnike ne može biti član Sindikata. Direktoru poduzeća, ustanove ili drugog pravnog lica (osim predstavnika sindikata) miruju prava u Sindikatu dok obavlja tu poslovodnu funkciju.

49 Bosna i Hercegovina je međunarodno priznata država, 06.04.1992. godine. Na osnovu Općeg okvirnog sporazuma za mir u Bosni i Hercegovini, postignutog 1995. godine u Dejtonu (engl. Dayton), i potpisanih, 14.12.1995. godine u Parizu (u daljem tekstu Dejtonski sporazum), Bosna i Hercegovina je uređena kao demokratska država koju čine dva ravnopravna entiteta, i to: Federacija Bosne i Hercegovine (dalje: Federacija BiH, koja je podijeljena u 10 županija-kantona) i Republika Srpska (dalje RS). Naknadno je Arbitražnim povjerenstvom ustanovljena i arbitražna jedinica Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine. Spomenutim dokumentom se reguliraju nadležnosti države Bosne i Hercegovine, entiteta i Brčko Distrikta (dalje BS). U Ustav Bosne i Hercegovine uključene su međunarodne konvencije koje imaju snagu ustavnih odredbi, odnosno pitanje primjene prava na samopredjeljenje se može promatrati kroz organizaciju države i utvrđena rješenja koja su postignuta Dejtonskim sporazumom. Također, je bitno spomenuti ovlasti i ulogu Visokog predstavnika za Bosnu i Hercegovinu (OHR), naročito u pogledu donošenja odluka u vezi sa transformacijom gospodarstva i privatizacije državne imovine, donošenje zakona, (Odluka Visokog predstavnika glede Zakona o radu RS- Sl. glasnik RS 41/00. i sl.) i još drugi niz ovlasti koje posjeduje sukladno Dejtonskom mirovnom sporazumu.

50 Četverogodišnji rat (1992-1995), doveo je do velikih društveno gospodarskih promjena sa dramatičnim posljedicama. Bosna i Hercegovina je 1991. godine, imala 4.377.000 stanovnika. Nacionalni dohodak iznosio je *per capita* blizu 2.400 USD. U razdoblju rata je poginulo ili nestalo 258.000 stanovnika/ca Bosne i Hercegovine; 816.000 je raseljeno; 1,200.000 je napustilo zemlju. Procjenjuje se da je 25.000 - 30.000 žena silovano i do 15.000 djece ubijeno, a nestalo 25.000 - 30.000 stanovnika. Direktne materijalne i gospodarske štete se procjenjuju na 50-60 milijardi USD, od toga je 20 milijardi USD šteta na proizvodnim kapacitetima. Bosna i Hercegovina je sada druga zemlja po siromaštvu u regiji, industrijska proizvodnja je pala na 10%, od predratnog nivoa, a *per capita* na 1.000 USD. Izvor: Statistika Državne komisije, Magazin «Express» od 04.10.2001.

ni desetljeća neće biti dosta na da bi svoje gospodarstvo podigla na predratnu razinu. Osobito su uništena i razorena industrijska poduzeća, a time su industrijski rad i industrijski kolektivni odnosi svedeni na vrlo nisku razinu. Međutim, neophodnost brzog prilagođavanja radnog zakonodavstva tržišnom načinu privređivanja, utjecala je da dođe, pored tržišta kapitala i robe, do utemeljenja i tržišta rada, na kojem kolektivni ugovori imaju veliki značaj i funkcije. Tako se i u BH radnom zakonodavstvu kolektivni ugovori pojavljuju kao najznačajniji metoda reguliranja, bez upliva država, uvjeta rada i zapošljavanja. Iako, kolektivni ugovori kao radno-pravni institut nije novijeg datuma, budući da su bivšem sustavu njime bili regulirali radni odnos između privatnih poslodavaca i radnika (Saveznim Jugoslavenskim zakonom o osnovnim pravima iz radnog odnosa).

Tek nakon usvajanja ZOR-a Federacije BiH 1999 godine kolektivni ugovori dobivaju svoje zasluženo mjesto u sustavu radnih odnosa. Opet su predmet interesiranja radnika i poslodavaca kao i državnih organa. Na nivou Federacije Bosne i Hercegovine, Savez samostalnih sindikata BiH i Vlada Federacije BiH, zaključili su prvi Opći kolektivni ugovor za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine<sup>51</sup>, koji se primjenjuje u svim poduzećima sa državnim odnosno većinskim državnim kapitalom. Nakon donošenja ovog kolektivnog ugovora, zaključeni su mnogi granski ugovori<sup>52</sup>, kojima se reguliraju prava i obaveze zaposlenika i poslodavaca u određenim djelatnostima. U 2005 godine u Federaciji BiH je potpisana novi «Opći kolektivni ugovor za teritoriju Federacije BiH», kao najviši akt koji regulira odnose i cijenu rada između poslodavaca, sindikata i predstavnika vlasti<sup>53</sup>.

Zakon je jednu čitavu glavu (XV) posvetio Kolektivnim ugovorima što se vidi s koliko ozbiljnosti zakonodavci vide kolektivne ugovore. Sami kolektivni ugovori regulirani su odredbama članka 111. do članka 121. ZOR-a FBiH. Odredbama zakona su utvrđeni oblici zaključenja kolektivnog ugovora, subjekti kolektivnih ugovora, njihova sadržaja, proširenje primjene, izmjene i dopune, registriranje i objavljanje, te otkazivanje i zaštita prava iz kolektivnog ugovora. Zakonom nije dano pojmovno određenje kolektivnih ugovora. Neovisno o tome, kolektivni ugovor se mogu definirati, kao «pisani ugovor između sindikata ili predstavnika udruženih radnika s jedne strane i poslodavaca, više poslodavaca i udruge poslodavaca, sa druge strane, kojima se uređuju njihova prava i obveze iz radnih odnosa. Ovakvo pojmovno određenje kolektivnog ugovora proističe iz Preporuke MOR-a br. 91.

51 Ovaj kolektivni ugovor je objavljen u Sl. novinama FBiH<sup>54</sup> br. 19/00 od 26. svibnja/maja 2000. godine.

52 Prema podacima iz Federalnog Ministarstva rada sklopljena su 22 granska kolektivna ugovora.

53 Novi Kolektivni ugovor je potpisana u Sarajevu, 27.08.2005. u okviru svečane ceremonije obilježavanja 100-te godišnjice sindikalnog pokreta u BiH. Sporazum su potpisali Edhem Biber, predsjednik Saveza samostalnih sindikata BiH, Tomislav Grizelj, predsjednik Udruženja poslodavaca BiH i Ahmed Hadžipašić, premijer FBiH. Osnovne karakteristike novog Kolektivnog ugovora, u odnosu na prethodni, su da je, pored Vlade i Sindikata, potpisnik i Udruženje poslodavaca BiH, da će se odredbe odnositi na sve pravne subjekte u FBiH, da se najniža plaća utvrđuje na bazi najniže bruto satnice, kao osnovne jedinice rada, te da najniža bruto satnica iznosi 2,96 KM, a mjesecna najniža neto plaća, bez doprinosa na plaću, 308 KM za 176 radnih sati. O novom Općem kolektivnom ugovoru na sjednicama Gospodarsko-socijalnog vijeća razmatralo se oko godinu dana, a na izjašnjavanje Vladi poslan je u lipnju 2005, nakon čega je i prihvaten. Objavljen je u Sl. listu Federacije BiH 54/05.

prema kojoj je kolektivni ugovor pisani ugovor o uvjetima rada i zapošljavanja, zaključen sjedne strane od jednog poslodavca, grupe poslodavaca ili, jedne ili više udruge poslodavaca i s druge strane od jedne ili više reprezentativnih udruga radnika, a u slučaju da takvih nema od predstavnika zainteresiranih radnika koji budu pravovaljano izabrani i opunomoćeni od takve grupe radnika u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom.

Isto tako prilikom definiranja kolektivnih ugovora, neophodno je imati u vidu odredbe člana 112. i 114. Zakona, prema kojima "na strani zaposlenika kod zaključivanja kolektivnog ugovora može biti sindikat ili više sindikata, a na strani poslodavca jedan poslodavac ili više poslodavaca, ili udruga poslodavaca. Ukoliko je više sindikata, odnosno poslodavaca o zaključivanju kolektivnog ugovora mogu pregovarati samo oni koji imaju pojedinačnu punomoć od svakog sindikata, odnosno poslodavca. Strane ugovorom ureduju međusobna prava i obaveze<sup>54</sup> iz radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosom u skladu sa Zakonom i drugim propisima.

### **3.3.1. Vrste kolektivnih ugovora**

Glede vrsta kolektivnih ugovora pozitivno pravni sustav radnog prava Federacije BiH, poznaje slijedeće vrste kolektivnih ugovora odnosno kolektivni ugovori se mogu zaključiti za:

1. teritorij Federacije BiH;
2. područje jedne ili više županija-kantona;
3. određenu granu i
4. jednog ili više poslodavca.

Zaključivanje ovih ugovora je fakultativno. Opći kolektivni ugovori odnose se i zaključuju za sve poslodavce i radnike na teritoriju Federacije BiH ili za područje jednog ili više Kantona. Posebni kolektivni ugovori su granski kolektivni ugovori koji se zaključuju za teritoriju Federacije BiH isključivo za radnike i poslodavce u određenoj industrijskoj grani. Pojedinačni kolektivni ugovori zaključuju se na nivou jednog ili više poslodavaca i važe samo za njih i za radnike, koji su s njima u radnom odnosu. Realizirajući zakonsku mogućnost zaključivanja kolektivnih ugovora do sada je pored Općeg kolektivnog ugovora za teritoriju Federacije BiH, zaključeno više granskih kolektivnih ugovora za djelatnosti kao što su: obrazovanje, zdravstvo, tekstilna industrija i dr. Prema dostupnim informacijama Kolektivni ugovori koji se zaključuju za područje jedne ili više županija/kantona, a posebno pojedinačni kolektivni ugovori još uvijek nisu prihvaćeni u praksi.

54 Prilikom utvrđivanja prava i obaveza zaposlenika neophodno je ponovo ukazati na odredbe iz čl. 12 ZOR-a FBiH prema kojima se kolektivnim ugovorom ne mogu utvrditi manja prava od prava utvrđenih Zakonom, ali nema smetnje da se utvrde povoljnija prava za zaposlenike od prava utvrđenih Zakonom ako nije drugačije predviđeno. Ukoliko bi se kolektivnim ugovorom utvrdila manja prava ili nepovoljniji uvjeti rada, takve odredbe smatrале bi se ništavim. Ovdje je riječ o načelu *in favorem laboratoris*.

### **3.3.2. Primjena kolektivnog ugovora**

Ukoliko se radi o zaključenju granskog kolektivnog ugovora za određenu djelatnost, radnike zastupa granski sindikat, a poslodavce Udruženje poslodavaca određene grane. Kod zaključivanja pojedinačnih kolektivnih ugovora strane prilikom zaključenja su poslodavac i sindikata, koja djeluje u okviru poslodavca. Sukladno ZOR FBiH<sup>55</sup> Kolektivni ugovor može se zaključiti na neodređeno ili određeno vrijeme. Kolektivni ugovor se zaključuje isključivo u pismenoj formi. Ukoliko kolektivnim ugovorom nije drugačije određeno, nakon isteka roka na koji je zaključen, kolektivni ugovor primjenjivat će se do zaključivanja novog kolektivnog ugovora. Kolektivni ugovor je obvezan za strane koje su ga zaključile, kao i za strane koje su mu naknadno pristupile.<sup>56</sup>

### **3.3.3. Naknadni pristup kolektivnom ugovoru**

Naknadno pristupanje kolektivnom ugovoru isključivo je stvar strane koja mu pristupa, o čemu odlučuje slobodno i samostalno. Ukoliko postoji interes Federacije, federalni ministar može proširiti primjenu kolektivnog ugovora i na druga pravna lica za koja se ocjeni da je to potrebno, a koja nisu učestvovala u njegovom zaključivanju ili mu nisu naknadno pristupila. Prije donošenja odluke o proširenju važnosti kolektivnog ugovora, federalni ministar je obvezan zatražiti mišljenje sindikata, poslodavca ili više poslodavaca odnosno udruženja poslodavaca, na koje se kolektivni ugovor proširuje<sup>57</sup>. I Federalni zakonodavac se odlučio za oktroirani (prošireni) kolektivni ugovor, ali pod uvjetom da postoji interes Federacije i dužan je zatražiti mišljenje onoga na koga se proširuje. Međutim ovdje se postavlja pitanje što ako mišljenje ne da ili pak da negativno mišljene. Smatramo da ministara mišljene u nikakvom slučaju ne obvezuje, što znači da taj subjekt mišljenje ili pak ne ministar rada i dalje može proširiti primjenu kolektivnih ugovora<sup>58</sup>. Odluka o proširenju važnosti kolektivnog ugovora može se opozvati na način utvrđen za njezino donošenje. Odluka o proširenju važnosti kolektivnog ugovora objavljuje se u "Službenim novinama Federacije BiH" i na taj način da postane dostupna svima.

### **3.3.4. Proširivanje i produžena primjena kolektivnih ugovora**

Postupak za izmjene i dopune kolektivnog ugovora, iako ZOR-u FBiH nije predviđen smatramo da ga može pokrenuti svaka ugovorna strana. Sam postupak se pokreće pisanim prijedlogom, a prijedlog se dostavlja drugoj strani, a nakon toga slijedi postupak pregovaranja i usvajanja izmjena i dopuna. Nakon što kolektivni ugovori budu zaključeni, te ukoliko se donešu eventualne njegove

55 Vidi čl. 113 st. 1-3, ZOR-a FBiH

56 Vidi : čl. 115. ZOR-a FBiH.

57 Vidi : čl. 116. ZOR-a FBiH.

58 Što znači da je primarna volja isključivo ministra rada, mada je dužan ispoštovati proceduru tj. zatražiti primjerice mišljene sindikata, sukladno st. 2. čl. 116. ZOR-a FBiH.

izmjene i dopune, za teritoriju Federacije ili područje dviju ili više županija/kantona dostavljaju se federalnom ministarstvu nadležnom za rad<sup>59</sup>, a svi ostali kolektivni ugovori dostavljaju se nadležnom organu županije<sup>60</sup>. Postupak dostave kolektivnih ugovora federalnom ministarstvu odnosno nadležnom organu županije, pravilnikom je dužan propisati federalni ministar, odnosno nadležni županijski ministar.

### **3.3.5. Pravo na otkaz kolektivnog ugovora**

Pravo na otkazivanje ugovora ima svaka ugovorna strana. Otkaz kolektivnog ugovora obvezno se dostavlja svim ugovornim stranama. Zakonom nije predviđeno, ali smatramo da se otkaz dostavlja u pisanoj formi, kako ne bi bilo dilema tko je dao otkaz iz kojih razloga i dr. Otkaz je isključivo stvar strane koja ga daje. Pri tome, strana koja daje otkaz mora voditi računa o uvjetima pod kojima se otkaz daje. Također kolektivnim ugovorom je uputno utvrditi i otkazni rok, jer to nije predviđeno zakonom. Po prijemu otkaza ugovorne strane ga razmatraju, pa ukoliko je dat u skladu sa kolektivnim ugovorom, mogu ga prihvati ili eventualno sa stranom koja daje otkaz razmotriti razloge otkazivanja i postizanja eventualnog sporazuma da strana, koja ga otkazuje, nastavi sa njegovom primjenom. Međutim, u svakom slučaju, kolektivnim ugovorom treba, precizno i temeljito, regulirati otkazivanje kolektivnog ugovora, uz napomenu da se ni jednoj strani ne smije zabraniti, niti uskratiti pravo na otkazivanje kolektivnog ugovora.<sup>61</sup>

### **3.3.6. Praktična primjena pravnih odredbi – problemi u praksi**

Zakonskim odredbama nije regulirano pitanje reprezentativnosti sindikata na razini trgovačkog društva/sektorskoj/granskoj/regionalnoj razini tj. nema odredbi za utvrđivanje kriterija koje bi sindikati morali ispunjavati da bi imali pravo kolektivno pregovarati.

Kao posljedica navedenog, u praksi se često puta događa da se, s obzirom na veliki broj sindikata koji su zastupljeni na području za koje se sklapa kolektivni ugovor, sindikati vrlo često ne mogu dogovoriti oko broja i sastava pregovaračkog odbora, ili da manji sindikati u pregovaračkom odboru opstruiraju rad pregovaračkog odbora sindikata.

59 Izmjenama i dopunama ZOR FBiH iz 2000 godine riječi «Federalnom ministarstvu nadležnom ta rad» zamijenjeno je riječima «federalnom ministarstvu». Smatramo da je zakonodavac uvidio da i druga ministarstva mogu sklapati kolektivne ugovore odnosno da se granski kolektivni ugovori najbolje mogu pratiti u onom ministarstvu koje pokriva tu granu.

60 Kolektivni ugovor zaključen za teritoriju Federacije objavljuje se u »Službenim novinama Federacije BiH«, a za područje jednog ili više kantona u službenom glasilu županije/kantona.

61 Tijekom primjene kolektivnog ugovora između subjekata kolektivnog ugovora može doći do povrede prava. Stranke mogu pred nadležnim sudom zahtijevati zaštitu prava iz kolektivnog ugovora (npr. poslodavac je bio dužan nakon određenog vremena povećati plaće a nije to učinio). Zahtjev za zaštitu podnosi strana čija su prava povrijeđena.

Isto tako, ima slučajeva gdje veći sindikati neopravdano ne dozvoljavaju manjima da sudjeluju u radu pregovaračkog odbora sindikata putem svog predstavnika u pregovaračkom odboru, pa na taj način utječu na tijek pregovora.

Bilo je primjera gdje su manji sindikati dali svoju punomoć predstavnicima većih sindikata prilikom pregovora u nadi da će voditi računa o njihovim interesima, što se pokazalo kao loše rješenje.

Navedeni slučajevi koji se javljaju tijekom postupka kolektivnog pregovaranja ne pogoduju snazi pregovaračkog položaja sindikata, a istodobno ni poslodavci nisu zadovoljni njihovim sadržajem s obzirom na složenost i neizvjesnost legitimiranja druge ugovorne strane.

Navedeni problem je moguće ukloniti žurnim donošenjem Zakona o reprezentativnosti sindikata u procesu kolektivnog pregovaranja kojim bi se otklonili gore navedeni problemi tijekom kolektivnog pregovaranja.

Naime, Zakona o radu također je utvrđeno da će, u slučaju da se sindikati ne dogovore o broju i sastavu pregovaračkog odbora o istome odlučiti Gospodarsko/Ekonomsко-socijalno vijeće. Međutim, na razini GSV-a također nema zajednički usvojenih kriterija na temelju kojih bi Vijeće donijelo odgovarajuću odluku o broju i sastavu pregovaračkog odbora, već se isto prepušta diskrecionoj ocjeni čelnštva G/ESV-a. S obzirom da su kriteriji i odluke različiti u svakom konkretnom slučaju, ovisno o broju zatupljenih sindikata na području za koji se sklapa kolektivni ugovor, različita praksa postupanja G/ESV-a u određivanju broja i sastava pregovaračkog odbora sindikata uzrokuje određenu pravnu nesigurnost.

Također, na normativnoj razini problem jedugotrajna i složena procedura donošenja odnosno usvajanja pravnih propisa, te podijeljena nadležnost Federacije BiH i županija/kantona u ovoj oblasti<sup>62</sup>. Tako da je neophodno prethodno mišljenje županije/kantona kod donošenja propisa, ali i njihova suglasnost na sklanjanje kolektivnih ugovora, što je često čimbenik koji onemogućava njihovo sklanjanje i primjenu. Treba uzeti u obzir i različitu gospodarsku razvijenost pojedinih županija/kantona, koji u praksi nisu u stanju da sprovedu već sklopljeni kolektivni ugovor ili iz istih razloga ne žele pristupiti kolektivnom pregovaranju.

Međutim, postoje odgovarajuće društvene, organizacijske i institucionalne prepostavke za pregovaranje iako u praksi ima određenih problema kao što je problem sa registracijom Saveza samostalnih sindikata BiH o čemu mjerodavnu informaciju može pružiti Ministarstvo pravde BiH, te eventualno problem reprezentativnosti sindikata i udruga poslodavaca za što je kao rješenje predviđeno njegovo reguliranje u novim Izmjenama i dopunama Zakona o radu Federacija BiH.

---

62 U pripremi su sljedeći propisi:

Izmjene i dopune Zakona o radu FBiH, novi Zakon o sigurnosti i zaštiti na radu, kao i novi Zakon o štrajku FBiH. Izvor: Ministarstvo rada i socijalne politike FBiH.

## 4. Vijeće zaposlenika

Zakonom<sup>63</sup> o Vijeću zaposlenika (dalje ZOVZ) uređuje se: način i postupak formiranja vijeća zaposlenika, izbor i prestanak mandata članova vijeća zaposlenika, obaveza poslodavca prema vijeću zaposlenika, obaveze i ovlaštenja vijeća zaposlenika, i rad vijeća zaposlenika.

Zaposlenici kod poslodavca koji ima u radnom odnosu najmanje 15 zaposlenika, osim zaposlenika u oružanim snagama, policiji, organima uprave, i službama za upravu, imaju pravo da učestvuju u odlučivanju o pitanjima u vezi sa njihovim ekonomskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim ovim zakonom. Vijeće zaposlenika formira se na prijedlog sindikata ili najmanje 20% zaposlenika od ukupnog broja zaposlenih koji su u radnom odnosu kod poslodavca.<sup>64</sup>

Broj članova vijeća zaposlenika utvrđuje se na osnovu broja zaposlenika kod poslodavca s tim da vijeće zaposlenika ne može brojati manje od tri, a više od devet članova.

Pri izboru članova vijeća zaposlenika osigurava se ravnomjerna zastupljenost svih dijelova procesa rada, kao i odgovarajuća spolna, starosna, kvalifikaciona i druga zastupljenost zaposlenika.<sup>65</sup> Zaposlenici kod poslodavca imaju pravo da biraju i da budu birani u vijeće zaposlenika, osim članova upravnog odbora, poslovodnog organa, nadzornog odbora i članova njihovih porodica, te zaposlenika koje poslodavac ovlasti da zastupaju u odnosima sa zaposlenim. Vijeće zaposlenika bira se na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasanjem.

Vijeće zaposlenika bira se na razdoblje od tri godine, a izbori se, po pravilu, održavaju početkom godine.<sup>66</sup> Izborna komisija utvrđuje i objavljuje listu svih zaposlenika koji imaju pravo da glasaju. Liste kandidata za izbor članova vijeća zaposlenika mogu predložiti sindikat, odnosno jedna ili više grupa zaposlenika.

<sup>63</sup> Zakon o vijeću zaposlenika („Službene novine FBiH“, broj 38/04)

<sup>64</sup> Čl. 3. ZOVZ

<sup>65</sup> Ako je poslovanje poslodavca organizirano u više organizacionih jedinica izvan sjedišta poslodavca, može se organizirati više vijeća zaposlenika, pod uvjetima utvrđenim u čl.3. i 4. ZOVZ.

U slučaju iz stava 1. ovog člana formira se glavno vijeće zaposlenika koje se sastoji od predstavnika vijeća zaposlenika organizacionih jedinica.

Sporazumom između poslodavca i vijeća zaposlenika organizacionih jedinica uređuje se sastav, ovlaštenja, kao i druga pitanja od značaja za rad glavnog vijeća zaposlenika. Vidi čl. 6. ZOVZ

<sup>66</sup> Za provođenje izbora formira se izborna komisija, koja ima najmanje tri člana. Izborna komisija ima neparan broj članova. Član izborne komisije ne može biti zaposlenik koji je kandidat za člana vijeća zaposlenika.

Izbornu komisiju imenuje vijeće zaposlenika prilikom raspisivanja izbora.

Ako kod poslodavca nije formirano vijeće zaposlenika, izbornu komisiju imenjuju svi zaposleni na skupu zaposlenika. Skup zaposlenika saziva sindikat. Izborna komisija provodi i nadzire glasanje. Izborna komisija se brine o zakonitosti izbora i objavljuje rezultate izbora. O radu izborne komisije vodi se zapisnik koji se objavljuje nakon provedenih izbora.

Svaku grupu zaposlenika koja predlaže listu kandidata mora podržati najmanje 10% zaposlenika od ukupnog broja zaposlenih.

Svaka lista kandidata ima onoliki broj kandidata koliko se članova bira u vijeće zaposlenika. Na osnovu jedne ili više lista, izborna komisija utvrđuje i objavljuje jedinstvenu listu kandidata za izbor članova vijeća zaposlenika. Kada se biraju tri člana vijeća zaposlenika, predlaže se najmanje jedan zamjenik, a ako se bira više članova, predlažu se najmanje tri zamjenika. Izbori za članove vijeća zaposlenika i njihove zamjenike održavaju se istovremeno.

Članu vijeća zaposlenika prestaje mandat prije isteka vremena na koje je izabran:

1. prestankom ugovora o radu,
2. isključenjem zbog neizvršavanja obaveza i ovlaštenja koja su utvrđena ovim ili drugim zakonom
3. ako nastupe okolnosti iz člana 7. Zakona koje predstavljaju smetnju da bude u vijeću zaposlenika,
4. ako se broj zaposlenika smanji ispod broja 15 u trajanju dužem od šest mjeseci.

Isključenje mogu zatražiti sindikat, odnosno najmanje 25% zaposlenika ili poslodavac.

Članu vijeća zaposlenika prestaje mandat isključenjem, ako je na skupu zaposlenika za isključenje glasalo više od polovine zaposlenih.<sup>67</sup>

#### **4.1. Obaveze poslodavca prema Vijeću zaposlenika**

Obaveza je poslodavca da o pitanjima koja su od interesa za ekonomski i socijalni položaj zaposlenika, informira vijeće zaposlenika, konsultira i pribavlja prethodnu suglasnost vijeća zaposlenika. Naime, poslodavac, najmanje svakih šest mjeseci, informira vijeće zaposlenika o pitanjima koja utiču na njihove interese iz radnog odnosa, a odnose se naročito na:

- stanje i rezultate poslovanja,
- razvojne planove i njihov utjecaj na ekonomski i socijalni položaj zaposlenika,
- kretanje i promjene u plaćama,
- zaštitu na radu i mjere poboljšanja uvjeta rada,
- druga pitanja važna za prava i interes zaposlenika iz radnog odnosa.

Također, prije donošenja odluke značajne za prava i interes zaposlenika, poslodavac se obavezno konsultira sa Vijećem zaposlenika o:

- donošenju pravilnika o radu,

---

<sup>67</sup> Vidi čl. 20 ZOVZ

- namjeri poslodavca da zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga
- otkaže ugovor o radu za više od 10% zaposlenika, ali najmanje petorici,
- planu zapošljavanja, premještaju i otkazu,
- mjerama u vezi sa zaštitom zdravlja i zaštitom na radu,
- značajnim promjenama ili uvođenju nove tehnologije
- planu godišnjih odmora,
- rasporedu radnog vremena,
- noćnom radu
- naknadama za izume i tehnička unapređenja,
- drugim odlukama za koje je kolektivnim ugovorom predviđeno konzultiranje
- Vijeća zaposlenika u njihovom donošenju.<sup>68</sup>

Poslodavac može, samo uz prethodnu suglasnost Vijeća zaposlenika, donijeti odluku o:

- otkazu članu Vijeća zaposlenika,
- otkazu zaposleniku kod kojeg postoji promijenjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti,
- otkazu zaposleniku starijem od 55 godina i zaposlenici starijoj od 50 godina života,
- prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju podataka trećim licima o zaposleniku.

Ako se Vijeće zaposlenika u roku od 10 dana od dana tražene suglasnosti, pismeno ne izjasni o davanju suglasnosti, smatra se da je suglasno sa odlukom poslodavca. Ako Vijeće zaposlenika uskrati suglasnost na odluku, rješavanje spora povjerava se arbitraži. Vijeće zaposlenika može sa poslodavcem zaključiti pisani sporazum o uređivanju određenih pitanja iz radnog odnosa.

Sporazumom ne mogu se uređivati pitanja plaća, trajanja radnog vremena i druga pitanja koja se obavezno uređuju ili su uređene kolektivnim ugovorom, osim u slučaju da strane kolektivnog ugovora ovlaste Vijeće zaposlenika i poslodavca da o tim pitanjima zaključe sporazum.

Sporazum se primjenjuje neposredno na sve zaposlenike kod poslodavca.

---

<sup>68</sup> Naime, podaci o namjeravanoj odluci iz člana 23.ZOVZ dostavljaju se vijeću zaposlenika najmanje 30 dana prije donošenja odluke. Vijeće zaposlenika u roku od 7 dana od dana dostavljanja podataka iz stava 1. ovog člana o namjeravanoj odluci dostavlja primjedbe i prijedloge kako bi rezultati konsultacija mogli utjecat na donošenje namjeravane odluke. Ako se vijeće zaposlenika ne izjasni o namjeravanoj odluci poslodavca u roku iz stava 2.ovog člana, smatra se da nema primjedbi i prijedloga. Vidi: Član 24.

Odluka poslodavca donesena suprotno odredbama ovog zakona o obavezi konsultiranja sa vijećem zaposlenika, ništavna je.

#### **4.2. Obaveze i ovlaštenja Vijeće zaposlenika**

Vijeće zaposlenika prati primjenu zakona, kolektivnih ugovora i drugih propisa koji su od interesa za ostvarivanje prava zaposlenika. Vijeće zaposlenika prati da li poslodavac ispunjava obavezu u pogledu uplate doprinosa za penzijsko i invalidsko i zdravstveno osiguranje i osiguranje od nezaposlenosti i s tim u vezi ima pravo uvida u odgovarajuću dokumentaciju. Vijeće zaposlenika ne može učestvovati u pripremanju štrajka, isključenju sa rada zaposlenika i ne može učestvovati u kolektivnom radnom sporu koji može dovesti do štrajka.

Predsjednik Vijeća zaposlenika dužan je sazvati skup zaposlenika radi informiranja o pitanjima utvrđenim u čl. 22. ZOVZ najmanje dva puta godišnje u jednakim vremenskim periodima. Vijeće zaposlenika, u cilju zaštite i ostvarivanja prava i interesa zaposlenika, surađuje sa sindikatom. Član Vijeća zaposlenika može istovremeno biti i član sindikata.

Ako kod poslodavca nije formirano Vijeće zaposlenika sindikat ima obaveze i ovlaštenja koja se, na osnovu ovog Zakona, odnose na Vijeće zaposlenika.

#### **4.3. Rad Vijeća zaposlenika**

Vijeće zaposlenika radi u sjednicama. Sjednicama vijeća zaposlenika mogu biti prisutni predstavnici sindikata, bez prava sudjelovanja u odlučivanju. Vijeće zaposlenika donosi poslovnik o svom radu. Vijeće zaposlenika obavlja poslove i održava sjednice u radno vrijeme. Svaki član vijeća zaposlenika ima pravo da obavlja poslove iz nadležnosti vijeća zaposlenika do šest radnih sati sedmično. Članovi vijeća zaposlenika mogu jedan drugom ustupati radne sate Poslovi predsjednika ili člana vijeća zaposlenika mogu se obavljati u punom radnom vremenu ukoliko zbir ustupljenih radnih sati.

Za rad u vijeću zaposlenika član vijeća ima pravo na naknadu plaće i to najmanje u visini plaće koju bi ostvario da je radio na poslovima za koje je zaključio ugovor o radu. Predsjednik ili član vijeća zaposlenika koji je poslove za vijeće zaposlenika obavlja u punom radnom vremenu, nakon prestanka obavljanja tih poslova ima pravo da se vrati na poslove na kojima je prethodno radio, a ako tih poslova nema, na druge poslove koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi. Poslodavac je dužan da osigura vijeću zaposlenika potreban prostor, administrativne i tehničke uvjete za rad, što se bliže uređuje sporazumom između poslodavca i vijeća zaposlenika. Član vijeća zaposlenika dužan je da čuva poslovnu tajnu koju je saznao u obavljanju poslova iz svoje nadležnosti.

Član vijeća zaposlenika dužan je da čuva poslovnu tajnu godinu dana nakon isteka vremena na koje je izabran.<sup>69</sup>

---

<sup>69</sup> Nadzor nad provođenjem ovog Zakona o vijeću zaposlenika vrši u Federaciji BiH nadležna inspekcija rada.

## 5. Tripartitna suradnja kroz Gospodarsko/ekonomsko socijalno vijeće

Članom 130. Zakona o radu FBiH regulirano je Gospodarsko/Ekonomsко-socijalno vijeće FBiH koje predstavlja najznačajniju institucionaliziranu formu socijalnog dijaloga koji se odvija na načelu suradnje Vlade, te organizacija sindikata i poslodavaca, koji su u njemu predstavljeni. Sukladno zakonskim ovlastima, Vlada Federacije BiH, Savez samostalnih sindikata BiH i Udruženje poslodavaca Federacije BiH, 27.08. 2002 godini su formirali Gospodarsko/ekonomsko-socijalno vijeće za teritorij Federacije BiH (dalje u tekstu G/ESV FBiH) (vidi: Službene novine FBiH, br. 47/02). G/ESV kao najviše tripartitno tijelo (*G/ESV ima 16 članova od čega svaki socijalni partner po 5, i koordinatora između Vlade i G/ESV-a kao šesnaestog člana. Redovne sjednice se održavaju jedan put mjesечно, a za pravovaljane odluke potrebno je prisustvo najmanje tri predstavnika svakog socijalnog partnera dok se odluke donose konsenzusom*), na teritoriji Federacije Bosne i Hercegovine osnovano je radi vođenja zajedničke djelatnosti socijalnih partnera u oblasti gospodarske, socijalne i razvojne politike, afirmacije i zaštite gospodarskih i socijalnih prava, odnosno interesa radnika i poslodavaca, razvijanja sustava kolektivnog pregovaranja i zaključivanja i primjene kolektivnih ugovora<sup>70</sup>. Administrativnu i stručnu pomoć Gospodarsko/Ekonomsко-socijalnom vijeću za teritoriju Federacije BiH pruža Federalno ministarstvo rada i socijalne politike putem stručnog savjetnika koji obavlja ove poslove za potrebe G/ESV-a, a podržan je i od raznih organizacija i institucija poput ILO-a, USAID-a, Svjetske banke i sl.

Što se tiče utemeljenja G/ESV-a za područja kantona, neki od kantona iskoristili su tu mogućnost i osnovali svoja ESV-a dok neki to nisu učinili, što najčešće zavisi od gospodarskog razvoja kao i snage socijalnih partnera pojedinih kantona.

Također, G/ESV: - razmatra i potiče zaključivanje i ocjenjuje primjenu kolektivnih ugovora;

- potiče mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova;
- predlaže Vladi, poslodavcima i sindikatima vođenje usklađene politike plaća i cijena
- prati primjenu zakona i ostvarivanje prava iz oblasti rada i socijalne sigurnosti i predlaže nadležnim organima mjere za njihovo unapređivanje
- prati, razmatra i predlaže promjene zakona iz djelokruga svoga rada itd.

<sup>70</sup> Sporazum je potpisani 27.08.2002 godine u Sarajevu. Potpisnici ugovora o osnivanju Gospodarsko - socijalnog vijeća za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine su za vladu Federacije BiH: Dr. Alija Behmen, Premijer, Za Savez samostalnih sindikata BiH Edhem Biber, predsjednik, Za Udruženje poslodavaca FBiH Tomislav Grizelj, predsjednik.

## 6. Mirenje u radnim sporovima

Bosna i Hercegovina je donijela zakon o medijaciji<sup>71</sup> (mirenju-dalje u tekstu ZOM) na državnoj razini, čime je regulirala postupak mirenja. U oba BH entiteta ZOR-u je propisano da se sredstvo mirenja<sup>72</sup> primjenjuje poslije neuspjelih pregovora potpisnica kolektivnog ugovora o sklapanju, primjeni, izmjeni ili dopuni, odnosno o otkazivanju kolektivnog ugovora ili drugog sličnog spora vezana za kolektivni ugovor, ako stranke nisu dogovorile način mirnog rješavanja spora. Njega provodi mirovno vijeće. Mirovno vijeće može biti utemeljeno za teritorij Federacije, odnosno županije/kantona.<sup>73</sup> Federalno mirovno vijeće sastoji se od tri člana; predstavnika poslodavaca, sindikata i predstavnika koga izaberu stranke u sporu s liste što ju utvrđuje federalni ministar, a utemeljuje se za razdoblje od dvije godine. Osoba koja je s federalne ili županijske/kantonalne liste u mirovnom vijeću, ipak treba biti osoba od autoriteta, ugleda, budući je izvjesno da će njihova pozicija biti specifična i, ponekad, odlučujuća, jer htjeli ne htjeli, u pitanju je prikrivena uloga arbitra. Mirovno vijeće donosi pravila o postupku pred tim vijećem<sup>74</sup>.

Strane u sporu mogu prihvati ili odbiti prijedlog mirovnog vijeća, a ako ga prihvate, prijedlog ima pravnu snagu i djelovanje kolektivnog ugovora. Također, strane u sporu o rezultatu mirenja u Federaciji BiH izvješćuju u roku od tri dana od dana završetka mirenja ovlašteno federalno ministarstvo<sup>75</sup>.

Možemo zaključiti da nedostatak prikazanih odredaba o mirenju je nepostojanje razlikovanja interesnih i pravnih, s jedne, te individualnih i kolektivnih radnih sporova, s druge strane. Ako se želi uspostaviti jasan i pregledan sustav rješavanja radnih sporova, smatramo nužnim odvojiti rješavanje tih različitih vrsta sporova. Također, smatramo da bi se postupak mirenja trebao pokretati zahtjevom samo jedne stranke (bez pristanka one druge), što bi ovom sredstvu davalо značaj jednostavnosti i brzine. Sredstvo posredovanja u našem pozitivnom zakonodavstvu uopće nije predviđeno, što nije dobro, bez obzira što je posredovanje nastavak mirenja. No, sredstvo posredovanja daje mirovnom postupku značaj i cjelovitost posebno u uvjetima kad naša zemlja nema nikakva iskustva u provedbi mirovnoga postupka.

---

71 Zakon o medijaciji je objavljen u Službenom glasniku Bosne i Hercegovine br. 37/04. Zakonom je propisano mirenje u građansko-pravnim, trgovačkim, radnim i ostalim sporovima.

72 Zakonodavci u BiH su se opredijelili za mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova. Vidi ZOR-u F BiH, RS-a i Distrikta Brčko.

73 Vidi čl. 123 st. 1. ZOR-a F BiH.

74 čl. 123 st. 3. ZOR-a F BiH.

75 Vidi čl. 125 st. 1. i 2. ZOR-a FBiH

## 7. Zaključna razmatranja

Pojam slobodnog udruživanja predstavlja temelj brojnih konvencija i preporuka MOR-a. Prvenstveno pravo na udruživanje utemeljeno je konvencijom br. 87. iz 1948 god. Konvencija br. 87 obvezuje članice da jamče, da: 1. radnici i poslodavci, bez ikakve razlike imaju pravo da uspostave i shodno vlastitom izboru pristupe udruženju po vlastitom izboru, bez prethodnog odobrenja; 2. udruge radnika i poslodavaca imaju pravo na usvajanje vlastitih statuta i propisa; na slobodan izbor svojih predstavnika; na samostalno organiziranje vlastite administracije i aktivnosti; na formuliranje svojih programa; na zaštitu svojih nadležnosti u slučaju pokušaja raspuštanja ili suspendiranja od strane upravnih vlasti; i na sudjelovanje u stvaranju ili pristupu federacijama ili konfederacijama koje imaju pravo udruživanja s međunarodnim organizacijama radnika i poslodavaca. Ustav BiH u čl. 2. ističe slobodu mirnog okupljanja i slobodu udruživanja s drugim. Prema tome, radnici imaju pravo, bez bilo kakve razlike, po svojem slobodnom izboru, utemeljiti sindikat te se u njega učlaniti, uz uvjete koji mogu biti propisani samo statutom ili pravilima toga sindikata. Jednako tako i poslodavci imaju pravo, bez bilo kakve razlike, po svojem slobodnom izboru, utemeljiti udrugu poslodavaca te se u nju učlaniti, uz uvjete koji mogu biti propisani samo statutom ili pravilima te udruge. zakonom, uz neke iznimke, načelno izjednačuje pravo na udruživanje zaposlenika i poslodavaca.

Sukladno ZOR-u Federacije BiH zaposlenici imaju pravo, po svom slobodnom izboru organizirati sindikat, te se u njega učlaniti, sukladno statutu ili pravilima tog sindikata. Poslodavci imaju pravo, po svom slobodnom izboru, utemeljiti udruge poslodavaca, te se u njih učlaniti, sukladno statutu ili pravilima te udruge. Sindikat i udruge poslodavaca mogu se utemeljiti bez ikakvog prethodnog odobrenja. Kolektivno pregovaranje u biti predstavlja temeljni odnos radnika i poslodavca.. Konvencija br. 98. o pravu na organiziranje i kolektivno pregovaranje određuje dva temeljna i suštinska aspekta sindikalnih prava: 1. prikladna zaštita radnika od anti-sindikalne diskriminacije, tj. da se ne dovodi u pitanje njihovo radno mjesto zato što su članovi sindikata i 2. prikladni uvjeti koji onemogućavaju da se neke udruge radnika i poslodavaca, odnosno neki njihovi predstavnici ili članovi upliču u pitanja uspostavljanja, funkcioniranja ili upravljanja nekim drugim udrugama. Kolektivni ugovori su doživjeli značajnu transformaciju u pogledu oblika, složenosti i sadržaja. Zbog povećane uloge u oblasti radnog prava i socijalne i gospodarske politike društva, kolektivni ugovori su postali izuzetno složeni, tako da zahtijevaju specijalističko znanje pregovaračkih subjekata i posjedovanje velikog broja informacija. U početku uloga kolektivnih ugovora svodila se na uređivanje minimalnih najamnina, dok danas kolektivno pregovaranje obuhvaća veliki broj pitanja iz radnog odnosa. Može se slobodno reći da je uređenje radnih odnosa danas nezamislivo bez kolektivnih ugovora. U razvijenim zemljama kolektivni ugovori su zajedno sa zakonodavstvom osnovni izvori radnog prava. Usporedo

sa širenjem učinka primjene, kolektivni ugovori su izmijenili pravnu prirodu. Od prostih pravnih akata, u početku isključivo ugovornog porijekla, kolektivni ugovori su postali složeni akti statusno-ugovornog karaktera. Kod nas Kolektivni ugovori imali su beznačajnu ulogu u oblasti radnih odnosa sve do donošenja Zakona o poduzećima 1988 god. Jedino su se upotrebljavali u privatnom sektoru, ali pošto je ovaj sektor dugo zakonom bio ograničen, nisu imali veću ulogu, već su se zaključivali radi zadovoljavanja zakonske obaveze. Posljednjih godina, nakon uvođenja tržišnog gospodarstva, započela je praksa zaključivanja kolektivnih ugovora i u društvenom i privatnom sektoru. Na žalost, moramo zaključiti, da i pored svih pozitivnih promjena, kod nas još uvijek ne postoje prepostavke za uspješno funkcioniranje kolektivnih ugovora. Pored toga, još uvijek su nedovoljno razvijene demokratske institucije i prava, kao i nivo svijesti i pregovaračke kulture stranaka, zbog čega je otežano da kolektivni ugovori dobiju ulogu koja im je namijenjena.

Na kraju možemo postaviti pitanje, zašto socijalno partnerstvo nema alternative? Dugotrajno iskustvo i tradicija socijalnog partnerstva u europskim zemljama te postignuti rezultati, primjer su da se do napretka ne dolazi niti lako, niti brzo, ali da bolji put ka postizanju kohezije u društvu razvijene zemlje ne poznaju. Želja svih socijalnih partnera za suradnjom ukorijenjena je u uvjerenju da se gospodarsko-socijalni ciljevi mogu bolje i brže postići zajednički, nego putem konfrontacija i konflikata, odnosno u interesnoj se politici u prvi plan stavlja ono što je zajedničko ispred onoga što je zasebno.

Težnje k socijalnom konsenzusu u državama u tranziciji iskazane su potrebom osiguranja stabilnosti i kohezije, kao preduvjeta povećanja konkurentnosti, odnosno pomirenja gospodarske efikasnosti, ali i radničke sigurnosti.

Za Bosnu i Hercegovinu je od osobitog značaja razvoj i unapređenje, ne samo socijalnog dijaloga, već i istinskog socijalnog partnerstva kako bi zajedničkim naporima svih relevantnih čimbenika BH društva uspješno proveli prilagodbu gospodarskog, socijalnog i pravnog sustava potrebama BiH, ali i kriterijima Europske unije. Socijalni mir se ne može nametnuti, ali se može ostvariti strpljivim i odgovornim dijalogom. Socijalnim partnerstvom je moguće pokrenuti cijelu naciju usmjeravajući BiH prema političkoj, gospodarskoj i socijalnoj stabilnosti, a time i razvoju, kao i izvjesnoj perspektivi za sve njene radnike, poslodavce i građane. Za takav uspjeh potreban je društveni konsenzus, opredjeljenje i poseban napor svakog socijalnog partnera.

U uvjetima međuovisnosti, suradnja kroz Gospodarsko/Ekonomsко-socijalno vijeće i druga institucionalna tijela najprimjereniji je način za postizanje visokog stupnja konsenzusa Vlade, poslodavaca, sindikata i drugih skupina, o svim interesnim pitanjima.

Zakon o vijeću zaposlenika je u skladu sa konvencijama MOR-a i smjernicama Europske Unije, međutim, kada govorimo o primjeni istog naročito u tzv. privatnom sektoru onda možemo primijetiti da vijeće zaposlenika uopće nije formirano, a tamo gdje je, uopće ne vrši svoju funkciju koju mu je zakon namijenio.

## 8. Bibliografija

- B. Žepić: Radno i socijalno pravo, Logos – Split 2001.
- Ž. Potočnjak, "Pravo na štrajk ", Zagreb , 1992.
- Smjernice o radnom zakonodavstvu, MOR-Geneve 2001,
- Konvencija br. 87. MOR-a "o sindikalnim slobodama i zaštiti sindikalnih prava" – 1948. g.
- Konvencija br. 98. MOR-a "o pravima radnika na organiziranje i na kolektivne pregovore" iz 1949.g.
- Konvencija br. 135. MOR-a iz 1971.g. "regulira položaj, prava i zaštitu radničkih predstavnika".
- Konvencijom br. 11. MOR-a iz 1921.g. "izjednačavanje prava za djelatnike koji rade u poljoprivredi s pravima djelatnika koji rade u industriji".

### Zakonski propisi u BiH

- Ustav Federacije BiH, Sl. novine Federacije BiH br.1/94
- Ustav BiH, Aneks 4 Dajtonskog mirovnog sporazuma
- Zakon o radu Federacije BiH, Službene novine F BiH, 43/99
- Zakon o radu Republike Hrvatske, Narodne novine, 30/04
- Zakon o štrajku, Službene novine Federacije BiH, 14/00.
- Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu, Službene novine Federacije BiH 32/00 i 29/03.
- Zakon o vijeću uposlenika, Sarajevo 1999.g.
- Međunarodna konferencija rada, 66. sjednica, 1980.
- Međunarodni ured rada, Obrazovanje na radu 1999/1-2, br. 114-115)
- Deklaracija iz Filadelfije 1944.,
- Statistika Državne komisije, Magazin «Express»
- Opći kolektivni ugovor o pravima i obvezama zaposlenika i poslodavaca na teritoriju Federacije BiH 2005.

### Pravni izvori

- Ustavi: Bosne i Hercegovine, Federacije i RS-a.
- Zakon o radu Federacije BiH ("Sl. novine FBiH, br. 43/99, 32/00 i 29/03)
- Zakon o radu RS ("Sl. glasnik RS", br. 38/00, 40/00, 47/02, 38/03 i 66/03)
- Zakon o radu Brčko Distrikta BiH ("Sl. glasnik Brčko Distrikta BiH, br. 7/00, 8/03 i 33/04)
- Zakon o vijeću zaposlenika (Službene novine FBiH", broj 38/04)

- Opći kolektivni ugovor za teritorij Federacije Bosne i Hercegovine (Sl. list Federacije BiH 54/05)
- Opšti Kolektivni Ugovor Republike Srpske, "Službeni glasnik Republike Srpske" br. 27/06.
- Konvencija br. 87. MOR-a "o sindikalnim slobodama i zaštiti sindikalnih prava" - 1948. g.
- Konvencija br. 98. MOR-a "o pravima radnika na organiziranje i na kolektivne pregovore" iz 1949. g.
- Konvencija br. 135. MOR-a iz 1971. g. "regulira položaj, prava i zaštitu radničkih predstavnika".
- Konvencija br. 154 MOR-a iz 1981. g. «o promoviranju kolektivnog pregovaranja».

### **Web izvori**

- Međunarodna organizacija rada, [www.ilo.com](http://www.ilo.com)
- Parlament BiH, [www.psbih.org](http://www.psbih.org)
- Vijeće ministara BiH, [www.vijeceministara.gov.ba](http://www.vijeceministara.gov.ba)
- OHR, [www.ohr.int](http://www.ohr.int)
- OSCE, [www.osce.org](http://www.osce.org)
- Službene novine, [www.zakoni.ba](http://www.zakoni.ba)
- Vlada FBiH, [www.fbihvlada.gov.ba](http://www.fbihvlada.gov.ba)
- Parlament Federacije Bosne i Hercegovine, [www.parlamentfbih.gov.ba](http://www.parlamentfbih.gov.ba)
- Udruga poslodavaca FBiH, [www.upfbih.org](http://www.upfbih.org)
- Udruga poslodavaca komunalne djelatnosti, [www.upkp.com.ba](http://www.upkp.com.ba)
- Konfederacija sindikata BiH, [www.sindikatbih.ba](http://www.sindikatbih.ba),
- Vlada RS, [www.vladars.net](http://www.vladars.net)
- Narodna skupština RS-a , [www.narodnaskupstinars.net](http://www.narodnaskupstinars.net)
- Službeni glasnik RS, [www.slglasnik.org](http://www.slglasnik.org)
- Republički zavod RS-a za statistiku, [www.rzs.rs.ba](http://www.rzs.rs.ba)
- Državni zavod BiH za statistiku, [www.bhas.ba](http://www.bhas.ba)

### **Ostali izvori**

Intervju u Ministarstvu rada i socijalne politike FBiH



PRAVDA RADNICIMA SADA  
ZDRAVLJE I SIGURNOST  
NA RADU

ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU

Miro Misita

Edhem Trnka



## 1. Uvod

U okriviru projekta „Pravda radnicima sada“ koji implementira Forum sindikalnih aktivista i aktivistica SDP BiH te „Uputa za sprovođenje istraživanja“, radna grupa za zdravlja i sigurnost na radu je finalizirala ovo istraživanje. Iako je bilo veoma teško doći do relevantnih podataka za podrobniji pregled stanja i analizu kako u FBiH tako i u RS radna grupa je uspjela prikupiti dovoljno podataka koji nam daju dobar uvid u stanje i nedostatke u sistemu zdravlja i sigurnosti na radu. U procesu prikupljanja podataka ostvarili smo kontakte sa jednim brojem relevantnih subjekata uključujući i inspekcijske organe i sindikate, ali relevantne podatke za ciljano istraživanje nismo mogli dobiti.

Već dugo se u Bosni i Hercegovini pokušava konstituisati efikasniji sistem vladavine prava i utvrditi bitni elemente državne i entitetske regulative za mnoge oblasti, pa i za oblast zaštite i sigurnosti. Stvari se u BiH u ovj oblasti sporo događaju! U Republici Srpskoj novi zakon o zdravlju i bezbjednosti na radu donesen je tek 2007. godine, a u FBiH ova oblast nije normativno uređena i na snazi je zakon koji je donesen 1990. godine. Važeći zakon nije u potpunosti usaglašen sa ratifikovanim konvencijama MOR-a i direktivama EU iz ove oblasti. Samo iz ovog se da zaključiti da ova oblast bar u FBiH nije prioritetna niti aktuelna oblast.

Evidentno je da je federalno ministarstvo rada i socijalne politike pripremilo Nacrt novog zakona i da se formalno nalazi u proceduri. Kažemo formalno jer se suviše dugo nalazi u ladici i nije dat u parlamentarnu proceduru. Ovakvo tretiranje ove oblasti koja spada u oblast od posebnog društvenog interesa zabrinjava.

Pri Vladi FBiH osnovano je Ekonomsko socijalno vijeće koje čine pored predstavnika vlasti i predstavnici sindikata i poslodavaca, koje povremeno razmatra pojedina pitanja iz ove oblasti. Indikativno je da ovo savjetodavno tjelo Vlade FBiH nije insistiralo na upućivanju u parlamentarnu proceduru nacrta zakona o sigurnosti zdravlju na radu. Ovo tim prije što predstavnici sindikata imaju prioritetu obavezu da insistiraju na ovom pitanju.

## 2. Pregled postojeće legislative

### 2.1. Zakonodavstvo u Bosni i Hercegovine

Oblast zdravlja i sigurnosti na radu u Bosni i Hercegovini je regulisana sljedećim zakoniskim i drugim normativnim aktima:

- Zakon o zdravlju i bezbjednosti radu (2007);
- Zakon o zaštiti na radu u FBiH (1990);
- Pravilnik o načinu i postupku vršenja periodičnih pregleda i ispitivanja iz oblasti zaštite na radu.

Regulisana su pitanja načina i postupka vršenja pregleda mašina, uređaja, alata i opreme za rad, fizičkih, hemijskih i bioloških štetnosti i mikro-klime, te sadržaj i oblik službenih isprava o izvršenim pregledima i ispitivanjima.

- Pravilnik o vođenju evidencije i čuvanju isprava i sadržaj godišnjih izvještaja o zaštiti na radu.

Propisan je način vođenja evidencije, čivanju isprava, te sadržaj godišnjeg izvještaja kojeg su poslodavci dužni dostaviti nadležnom ogranicu inspekcije rada.

- Pravilnik o uslovima koji u pogledu kadrova i tehničke opreme moraju ispunjavati ovlaštene organizacije koje vrše periodične preglede i ispitivanje oblasti zaštite na radu.

Ovlaštenje za rad ovakvih organizacija izdaje Ministar, nadzor nad njihovim radom vrši nadležna inspekcija rada.

- Pravilnik o uslovima za utvrđivanje radnih mesta sa posebnim uslovima i ljekarskim pregledima radnika na tim mjestima.

Propisani uslovi odnosno rizici na osnovu kojih se radna mjesta utvrđuju kao mjesti sa posebnim uslovima rada, te uslove koje radnik mora ispunjavati pri raspoređivanju na takva radna mjesta. Dalje utvrđuje način i rokove za obavljanje ljekarskih pregleda i propisuje sadržaj izvještaja o rezultatima tih pregleda.

Propisi koji obuhvataju bitne aspekte sigurnosti i zdravlja na radu:

- Pravilnik o skraćivanju radnog vremena na radnim mjestima sa posebnim uslovima rada.
- 29 tehničkih pravilnika o zaštiti na radu uključivo i dio standarda.
- Pravilnik o pružanju pomoći u slučaju povrede i oboljenja na radu.

Propisi koji obuhvataju bitne aspekte sigurnosti i zdravlja na radu nalaze se tadođer u sljedećim zakonima:

- Zakon o radu.

Načelno utvrđuje obaveze poslodavaca i zaposlenika.

- Zakon o inspekcijama u F BiH.
- Zakon o inspekcijama u RS (donešen 2005. Godine i dopunjeno 2008. g.)

Utvrđuju osiguravanje izvršenja zakona i drugih propisa.

- Zakon o Vijeću uposlenika.

Utvrdjuje obaveznu poslodavca da polugodišnje informiše Vijeće uposlenika o pitanjima zaštite na radu i poduzetim mjerama.

- Zakon o penzionom i invalidskom osiguranju

Propisuje obaveze penzionog i invalidskog osiguranja, pravima uposlenika u slučaju smanjenja ili gubitka radne sposobnosti.

- Zakon o vrstama i procentima fizičkih onesposobljenosti

Utvrđuju se vrste i procenti fizičkih onesposobljenosti.

- Zakon o matičnoj evidenciji o osiguranicima i korisnicima prava iz penzionog i invalidskog osiguranja.

Propisano je vođenje evidencije od interesa za F BiH.

- Pravilnik o ocjenjivanju radne sposobnosti u penzisko-invalidskom osiguranju.

Osnov za donošenje ovog pravilnika je gore navedeni zakon. Ovim pravilnikom se određuju stručni organi za davanje nalaza, ocjena i mišljenja o invalidnosti zaposlenika. Odlukom o listi profesionalnih bolesti utvrđuju se bolesti koje se smatraju profesionalnim.

- Zakon o zdravstvenom osiguranju

Zakonom je propisano da je zdravstveno osiguranje kao dio socijalnog osiguranja građana i da ostvaruju svoja prava u okviru Kantona na načelima solidarnosti.

- Zakon o zdravstvenoj zaštiti

Utvrđuje putem primarne zdravstvene zaštite pravo na očuvanju i poboljšanju zdravlja ljudi.

Specifična zdravstvena zaštita zaposlenika obuhvata prevenciju u vezi sa stvaranjem životne radne sredine za optimalno,fizičko i mentalno zdravlje na radu.

- Zakon o upošljavanju stranaca
- Opći i granski kolektivni ugovori

Politika zdravlja i sigurnosti na radu se donosi i provodi prije svega na nivou poslodavaca. Oni su dužni obezbjediti zaposlenicima uvjete za siguran rad u skladu sa zakonom i drugim propisima.

## **2.2.** EU i međunarodni standardi

Jedan od uslova priključivanju Evropskoj Uniji je prilagođavanje sistema zaštite na radu sistemu EU. Cilj je garantirati sigurnost zdravlja na radu i razviti sistem rada. To podrazumjeva harmonizaciju bh.zakonodavstva sa zakonodavstvom EU, uz reorganiziranje institucija koje bi to mogle sprovoditi, kao što su Inspekcije rada. Također je potrebno razviti primjeren sistem edukacije i istraživanja u području zdravlja na radu, razviti sistem finansiranja sistema, izgraditi informacijski sistem zdravlja na radu o povredama na radu i profesionalnim obeljenjima, promotivnim aktivnostima podići osvješćenost ljudi o značaju zaštite na radu. Sve ove aktivnosti se baziraju na preventivi, inspekciiji, zagovaranju i edukaciji.

Postojeće zakonodoavstvo u FBiH je djelimično usaglašeno sa međunarodnim konvencijama broj 81/47, broj 129/69, broj 155/81, broj 161/85. Nacrt novog Zakona o sigurnosti i zdravlja na radu u F BiH je upotpunosti usaglašen sa međunarodnim standardima uključujući i Konvenciju MOR-a, broj 155, i EU okvirnom Direktivom 89/391/EEZ. Zakon u RS je usklađen sa standardima međunarodnih konvencija.

## **3.** Mehanizmi provedbe

Iz pregleda važeće legislative uočljivo je da je sistem zaštite zaposlenih, složen sistem i da u izgradnji istog učestvuje više činbenika. Od entitetskih vlada pored Ministarstava rada i socijalne politike dio nadležnosti je na ministarstvima zdravlja, zavodima penziono-invalidskog osiguranja, zavodima zdravstvene zaštite, te odgovarajuće ovlaštene ustanove i organizacije.

Posebnu ulogu u nadzoru i kontroli sprovođenja zakona i podzakonskih akata imaju nadležni inspektorji rada. Zakonom zaštite na radu i Zakonom o inspekcijskim poslovima u RS (2005. godina, dopuna 2008. godine) utvrđeno je da nadzor vrše inspektorji rada na nivou entiteta, a nisu organizovani na lokalnom nivou, što predstavlja djelimičnu neusaglašenost sa međunarodnim standardima.

Zakonom o zaštiti na radu i Zakonom o inspekciji u F BiH utvrđeno je da nadzor vrše inspektorji federalne Uprave za inspekcijske poslove i lokalni inspektorji rada na nivou Kantona. Kod inspekcijskog nadzora u oba entiteta pojavljuju se teškoće koje su sadržane u sljedećem. Nadzor nad radnim odnosima i zapošljavanju obavljaju inspektorji koji su edukovani iz društvenog smijera, u najvećem broju slučajeva pravnici. Nadzor nad zaštitom na radu odnosno uprošteno rečeno tehničkom zaštitom obavljaju inspektorji inžinjeri različitih struka.

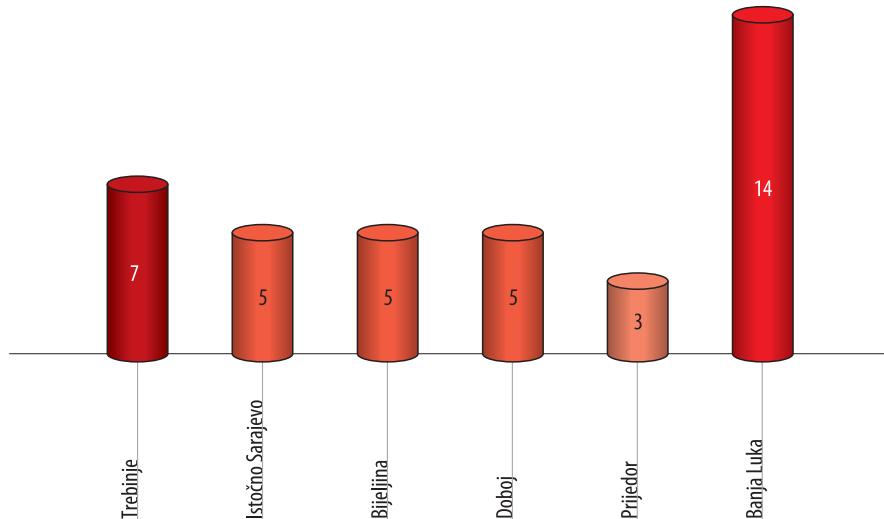
Iz Izvještaja o inspekcijskom nadzoru u RS pristupilo se edukaciji inspektora iz drugih oblasti koje se nalaze u inspektoratu kako bi se osposobili za nadzor iz radnih odnosa i zapošljavanja. Ovo se posebno odnosi na kontrolu "rada na crno".

U Federalnoj upravi za inspekcijske poslove, također se pristupilo formiranju „Integracione inspekcije“ i vrši se obuka inspektora za nadzor nad radnim odnosima i zapošljavanju i educiraju se za pregled oblasti tehničke zaštite za jednostavnije objekte i pogone. Drugim riječima, inspekcijski organi za oblast rada zapošljavanja i zaštite na radu moraju imati odgovarajući broj inspektora kako na entitetskom tako i na lokalnom nivou.

Ovo je veoma značajno zato što i sadašnji Zakon o radu u RS i FBiH, kao i u Nacrtu Zakona o sigurnosti i zdravlju radnika u F BiH utvrđuju obavezu redovnih i kontrolnih inspekcijskih pregleda najmanje jedanput godišnje, kao i obavezu vršenja uviđaja u svim težim slučajevima povreda na radu. Sadašnje stanje nije zadovoljavajuće. Organizacije inspekcijskog nadzora u RS-u iz ove oblasti je na nivou Republičke uprave za inspekcijske poslove (Inspektorat RS) i djeluje na teritorijalnom principu putem područnih jedinica.

Područje Banjaluka ima 14, Prijedor 3, Doboј 5, Bijeljina 5, Istočno Sarajevo 5 i Trebinje 7 inspektora na radu.

### Broj inspektora na radu u Inspektoratu RS

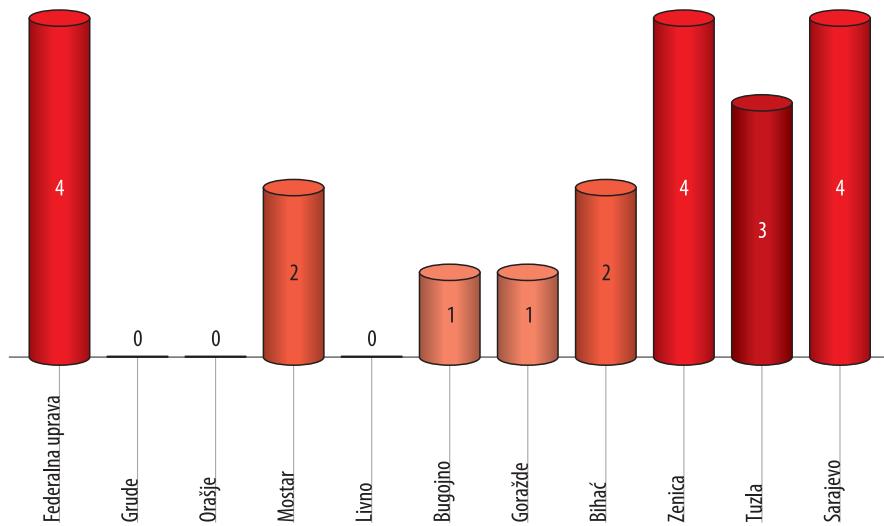


Ukupan kadrovska potencijal Inspekcije rada u RS je 39 inspektora što predstavlja 86% od ukupno sistematiziranih radnih mesta inspektora rada. U izvještaju Inspektorata RS navodi se da ima 60.000 kontrola od strane inspektora rada, pa je logično zaključiti da je broj inspektora nedovoljan. Organizacija inspekcijskog nadzora u ovoj oblasti u F BiH je organizovana na nivou Federalne uprave i Kantona.

Inspektori rada u Federalnoj upravi imaju Zakonom utvrđene obaveze za neposredni nadzor kod poslodavaca koji obavljaju djelatnosti od bitne važnosti sa stanovišta zaštite na radu. Zaposlena su 4 inspektora koja iskustveno govoreći teško da mogu izvršavati Zakonom utvrđene obaveze.

Na području kantona sadašnje stanje popunjenošću inspekcijske rade nije zadovoljavajuće, posebno sa inspektorima rada tehničkih struka. Naime, trenutno u sjedištima kantona zaposleno je u Sarajevu 4, Tuzli 3, Zenici 4, Bihaću 2, Goraždu 1, Bugojnu 1 i Mostaru 2 inspektora rada. U kantonima sa sjedištem u Orašju, Livnu i Grudama nema inspektora edukovanih tehničkih struka.

### **Broj inspektora u FBiH**



Imajući u vidu obaveze inspektora rada u oba entiteta koje su utvrđene zakonima redovni godišnji pregledi, kontrolni pregledi, uviđaja nesreće na radu i drugo očito je da će biti teško sa postojećim kadrovskim potencijalom inspektora rada izvršiti zakonima utvrđene obaveze kako nadzora iz oblasti nadzora radnih odnosa i zapošljavanja tako i iz oblasti tehničke zaštite odnosno sigurnosti na radu.

Kod mehanizma provedbe zakona i propisa iz ove oblasti veoma važan segment predstavljaju podaci o stanju zaštite-sigurnosti na radu kako sa stanovišta realnog sagledavanja stanja tako i sa stanovišta donošenja propisa i poduzimanja adekvatnih mjera.

Vrlo su bitne relevantne informacije i dokumentacija vezana za povrede na radu i oboljevanja vezana za rad. Tada bi se omogućio analitički rad inspekcijske pa i

donošenje propisa i mjera za sprečavanje povreda i oboljenja radnika odnosno unapređenje sigurnosti na radu.

Prema informacijama sa kojima raspolažemo u pripremi Zakona o sigurnosti i Zakona o radu bilo je predviđeno da se u nadležnom federalnom Ministarstvu formira sektor ili odjel koji bi uspostavio sistem kako bi mu bili dostupni svi relevantni podaci. Uvidom u Nacrt Zakona o sigurnosti i zdravlja na radu ove odredbe su i spuštene, što je loše.

Kada je u pitanju ovaj segment u RS-u stvari dosta bolje stoje. Naime, Republička uprava za inspekcijske poslove u čijem sastavu je inspekcija rada i zaštite na radu, pristupilo se uspostavljanju informacionog sistema što podrazumjeva formiranje jedinstvene baze podataka sa mogućnošću efikasnog praćenja rada Inspektorata, kontrolisanih subjekata što podrazumjeva uvezivanje u sistem ne samo područnih jedinica inspektorata nego i elektronsku izvedbu zapisnika o inspekcijskim pregledima i prosleđivanju centralnu bazu podataka.

Kada se zapisnici o pregledima inspektora rada uključivo i zapisnike o nesrećama na poslu i oboljevanjima vezanim za rad nalaze u centralnoj bazi podataka onda je obavljen jedan od ključnih elemenata za efikasan rad i dejelovanje inspektora rada. Ovo istovremeno omogućuje preventivno djelovanje inspektora u smislu sprečavanja povređivanja i oboljevanja na radu.

Bitno je naglasiti da je u F BiH na snazi Zakon o zaštiti na radu iz 1991. godine i da sankcije nisu usaglašene sa važećom novčanom valutom i Zakonom o prekršajima u F BiH, tako da inspektori zaštite na radu ne mogu izricati sankcije, osim u slučajevima kada se radi o ne izvršenju rješenja.

Prema informacijama sa kojima raspolažemo u F BiH je u toku priptema odnosno postupak za donošenje „Giljotine propisa“ prema kojoj je, prema informacijama, predviđeno usklađivanje sadašnjeg Zakona o radu sa Zakonom o prekršajima F BiH.

Sa pravom se logično postavljaju dva pitanja:

1. Šta se do sada čekalo sa „Giljotinom propisa“?
2. Što će nam sada „Giljotina“ kada imamo pripremljen Nacrt Zakona o zaštiti sigurnosti i zdravlju na radu, koji je usaglašen sa međunarodnim konvencijama, standardima i direktivama.

Ovaj Nacrt Zakona dugo stoji u ladici, prošao je sve skoro predhodne procedure, a nema ga u parlamentarnoj proceduri.

## 4. Inspekcijski pregledi

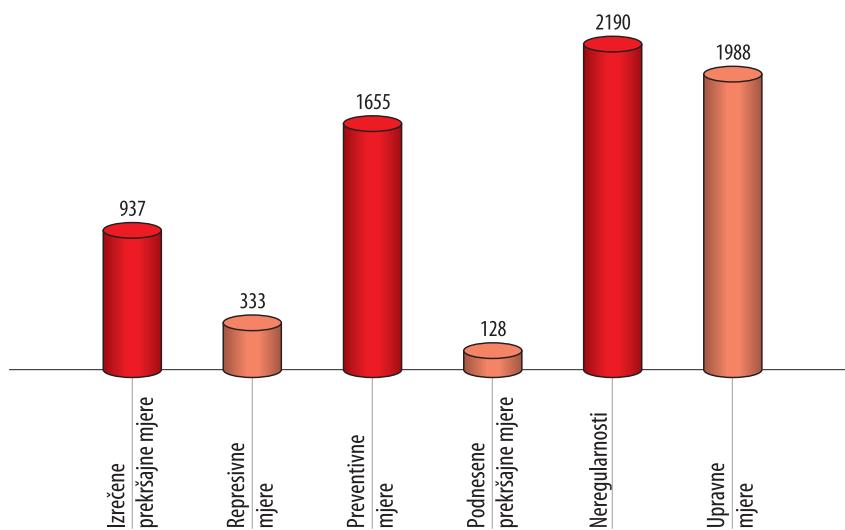
### 4.1. Radni odnosi i zapošljavanje

Iz izvještaja o ingerencijama pregledom Inspekcije rada iz oblasti zapošljavanja i radnih odnosa u RS vidljiva je znatna aktivnost na cijelom području.

Tako su inspektorji u toku 2008. godine izvršili 6343 pregleda i konstatovano 2190 ne reguralnosti, te poduzeti 1988 upravnih mjera od čega preventivnih 1655 i represivnih 333. Izrečene su 937 prekršajne mjere i podnešeno 128 prekršajnih mjera. U strukturi inspekcijskih pregleda izvršeno je 3115 redovnih, 3229 kontrolnih, a po prijavama i pritužbama 1546 pregleda. Za kontrole rješenja izvršeno je 1683 pregleda.

#### **Inspekcijski pregledi u RS u vezi sa radnim odnosom i zapošljavanjem.**

Ukupni Broj inspekcijskih pregleda bio je 6343 u 2008. godini



Prilikom kontrole „rada na crno“ kod 37.046 zatečenih radnika na radu utvrđeno je da 962 radnika nisu uredno prijavljena. Također je konstatovano da su izvršena naknadna prijavljivanja 691 radnika.

Težište ovih kontrola bilo je usmjereni na primjenu propisa o radu koje se odnose na zaključivanje ugovora o radu, prijave na obavezne vidove osiguranja, kao i zaštita prava radnika iz radnih odnosa (naknada plata, utvrđivanje prava na godišnji odmor, prekovremeni rad, zaštita trudnica, porodilja i invalida). Ove

kontrole su se odvijale u svim djelatnostima, a naročito u oblasti građevinarstva, šumarstva i prerade drveta, ugostiteljstva, trgovine, obrazovanja i zdravstva.

Uočljiva je tendencija pada broja neprijavljenih radnika, tako je 2006. godine utvrđeno 5378, 2007. godine 2347, 2008. godine 962 radnika. Zbirni podaci za F BiH nisu na raspolaganju izuzev Izvještaja Inspekcije rada Kantona Sarajevo. Radna grupa cijeni da se ovaj izvještaj može uzeti kao "UZORAK" za područje F BiH.

Ukupno je u 2008. godini izvršeno 2316 inspekcijskih nadzora. Djelovalo se u 505 subjekata nadzora, te je izdato 65 rješenja, 171 upozorenje i 269 prekršajnih naloga. U pregledima je zatećeno 246 lica koji obavljaju poslove bez predhodnog zaključenog Ugovora o radu. Također u 2008. godini izvršena su 393 usmjerena inspekcijska nadzora na osnovu pismenog zahtjeva uposlenika.

Najčešći predmet obraćanja uposlenika je neuredna plaća, prekovremeni rad bez naknade, uskraćivanje prava na godišnji, sedmični i dnevni odmor, neuplata doprinosa i usmeni otakz.

## **4.2. Zaštita na radu**

U oblasti zaštite na radu u RS inspektorji rada su izvršili 1614 kontrola od čega je 712 slučajeva konstatovani nedostaci i nepravilnosti.

Donesene su ukupno 644 upravne mjere subjektima kod kojih su utvrđene nepravilnosti. Kontrolnim pregledima je utvrđeno da su u 90% slučajeva poslodavci postupili po nalogu. Podneseno je 337 zahtjeva za pokretanje prekršajnog postupka i izdato je 169 prekršajnih naloga. Podnesene su 2 krivične prijave. Inspektorji su utvrdili uviđaje u 52 slučaja težih povreda od čega i 5 povreda sa smrtnim ishodom.

Teže povrede se najčešće dešavaju u šumarstvu idrvnoj industriji (17) u građevinarstvu 10 i 24 u ostalim djelatnostima. Iz izvještaja Inspekcije rada Kantona Sarajevo vidljivo je da su inspektorji zaštite na radu u toku 2008. godine izvršili 1859 inspekcijskih nadzora uključivo i ovjere o prijavama o nesreći na poslu.

Od ukupno 1017 povreda, 984 su lakše, a u 3 slučaja težih povreda vršeni su uviđaji na licu mesta uključivo i 5 povreda sa smrtnim ishodom. Iz izvještaja nije vidljivo da li su u slučajevima težih povreda i povreda sa smrtnim ishodom utvrđeni tačni uzroci i da li su eventualno podnešene prekršajne ili krivične prijave.

Utvrđeni nedostaci za koja su izdata rješenja uglavnom se odnose na izvršenje pregleda ispravnosti sredstava i opreme, nedostatka javnih isprava, električnih instalacija, ispitivanja fizičko-hemijskih, bioloških štetnosti i mikro klime, periodični ljekarski pregledi radnika, nedovoljne obučenosti, te neodržavanja objekata u skladu sa zahtjevima tehničkih propisa i standarda.

U Izvještaju je navedeno da inspektor rada godinama ukazuju na usaglašenost postojećeg Zakona o zaštiti na radu u F BiH i da je to jedan od razloga nedovoljne efikasnosti Inspekcije zaštite na radu. Iako nema veći broj proizvodnih objekata u vlasništvu stranaca ipak se može konstatovati da se uočava pozitivni pomak u unapređenju zaštite na radu. Naime, može se istaći Cemenntara Kakanj je znatno poboljšala uslove rada radnicima, kao i Soda Lukavac koja velikim investicijama obezbeđuje humaniji rad radnika.

Drastičan primjer su uslovi rada u željezari Mital Zenica, a posebno u pogonima aglomeracije, konvektora i koksare. Informacije o ovome dobili smo od područnih inspektora rada, a za željezaru od sindikalnih rukovodioca.

## **5. Specifična zdravstvena zaštita**

Specifičnu zdravstvenu zaštitu uposlenici ostvaruju na temelju ugovora između poslodavca i zdravstvene ustanove koja ima u sastavu medicinu rada ili pak ugovorom sa specijalistom medicine rada u privatnoj praksi.

Imajući u vidu da službe medicine rada u jednom broju kantona nisu razvijene, poslodavci ili ne obezbeđuju periodične preglede ili angažuju specijaliste medicine rada po ugovoru .

Imajući u vidu da u ovim pregledima učestvuju pored doktora medicine rada i drugi specijalisti, te da su neophodni nalazi funkcionalne dijagnostike uočava se problem nedovoljne efikasnosti kod periodičnih pregleda. Na kraju, često na principima tržišta angažuju se ljekari medicine rada po ugovoru koji se susreću sa teškoćama jer ne raspolažu sa nalazima i medicinskim dokumentacijom predhodnih pregleda. Ovo posebno jer službe medicine rada nisu međusobno uvezane.

### **5.1. Osiguranje u slučaju nesreće i oboljenje na radu**

Pravna i fizička lica obavezna su da za svaki slučaj povrede na radu i oboljenje od profesionalne bolesti zaposlenika dostave kantonalmu zavodu osiguranja prijavu u roku od tri dana od dana povrede, odnosno utvrđivanja oboljenja od profesionalne bolesti.

U Federaciji Bosne i Hercegovine ne postoji organ nadležan za centralno prikupljanje podataka vezanih za povrede na radu, kao i za profesionalna oboljenja, s tim da trenutno najmjerodavnijim podacima raspolaže Federalna inspekcija rada obzirom na obavezu prijavljivanja povreda na radu i dostavljanja zapisnika o izvršenim uviđajima od strane kantonalnih inspekcija rada. U ovom dijelu obaveštavanje nije ujednačeno i nije potpuno.

U skladu sa Zakonom o zdravstvenom osiguranju F Bi H osiguranik ima pravo na naknadu plaće u iznosu od 100% za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog povrede na radu ili oboljenja od profesionalne bolesti. Visinu naknade i najviši iznos naknade plaće koja se isplaćuje na teret kantonalnog zavoda osiguranja utvrđuje upravni odbor kantonalnog zavoda osiguranja.

U slučaju privremene spriječenosti za rad zbog povrede na radu ili oboljenja od profesionalne bolesti, osiguraniku pripada naknada plaće i nakon prestanka radnog odnosa, sve do ponovnog uspostavljanja radne sposobnosti, odnosno konačne ocjene radne sposobnosti ili invalidnosti, a ne duže od 12 mjeseci.

Naknadu plaće zbog povrede na radu ili oboljenja od profesionalne bolesti obračunava i isplaćuje iz svojih sredstava pravno, odnosno fizicko lice kod kojeg je zaposlen osiguranik, sve dok osiguranik nije radno sposoban, odnosno do pravosnažnosti odluke nadležnog organa o utvrđivanju invalidnosti osiguranika, osim u slučaju stečajnog postupka kada naknadu isplaćuje kantonalni zavod osiguranja.

Ako privremena spriječenost za rad traje neprekidno ili u prekidima ukupno 12 mjeseci za istu bolest u toku dvije kalendarske godine, izabrani doktor medicine primarne zdravstvene zaštite obavezan je uputiti osiguranika nadležnom organu penzijskog i invalidskog osiguranja na ocjenu radne sposobnosti i invalidnosti, a najkasnije u roku od 60 dana od dana prijema prijedloga izabranog doktora medicine.

Sem navedenog, odnosno zakonom utvrđenog obaveznog osiguranja, u slučaju povrede na radu ili profesionalnog oboljenja, kao mogučnost postoji i oblik neobaveznog kolektivnog osiguranja zaposlenika kod izabranog osiguravajućeg drustva, a troskove ovog vida osiguranja najčešće snosi poslodavac, s tim da nije iskljucena mogućnost da i zaposlenici zaključe licno osiguranja za ovu vrstu rizika.

Ovaj vid osiguranja je veoma rasprostranjen u zemljama Evrope. Poslodavci vrše osiguranje radnika u slučaju povrede na radu i profesionalnog oboljenja, stim što osiguravajuća društva vrše procjene rizika za radna mjesta na kojima ti radnici rade, te utvrđuju posebne premije o osiguraniku (primjer Njemačka).

U nacrtu Zakona o sigurnosti i zaštiti zdravlja uvedena je kategorija „Procjena rizika“.

Razumljivo je da u oblasti sigurnosti i zdravlja na radu, doprinosi neorganizovanost i neefikasnost vlasti, kao i sve teškoće koje je donio rat i razaranje privrede, zastarjele tehnologije, djelom neznanja novih poslodavaca, siva ekonomija i slično.

Većina poslodavaca sigurnost i zdravlje na radu smatra troškom, a ne ulaganje u kvalitetno poslovanje.

## 6. Karakteristične novine u nacrtu Zakona o sigurnosti i zdravlja na radu

U odredbi člana 6. propisano je da Vlada Federacije osniva Vijeće zasigurnost i zaštitu zdravlja na radu koje čine predstavnici Vlade i organizacija poslodavaca, sindikata i instaknutih sigurnosti i zaštite zdravlja na radu.

Ovo vijeće predlaže povremeno ispitivanje sigurnosti i zaštite zdravlja i podstiče rad na usklađivanju svih relevantnih organa i tijela kao i zakonodavstva u cilju obezbeđenja života, zdravlja i radne sposobnosti, sprečavanja povrede na radu i profesionalnih oboljenja koja su posljedica rada.

U odredbi člana 18. naglašeno je da poslodavci ne mogu dati finansijsku ili drugu nadoknadu zaposlenicima u zamjenu za ispunjenje zahtjeva standarda i sigurnosti na radu.

Članom 30. utvrđena je obaveza poslodavca da utvrdi jednog ili više saradnika, ako kod istog postje radna mjesta sa povećanim rizikom. Ovi saradnici moraju imati položen stručni ispit.

Odredbama člana 36. poslodavac je dužan najmanje dva puta godišnje izvjestiti zaposlenika i sindikat o rizicima sigurnosti i zdravlja, te mjerama koje je poduzeo. Odredbama člana 40. utvrđeno je da se kod poslodavca koji ima više od 50 zaposlenih obvezno formira Odbor za sigurnost i zdravlje na radu kao savjetodavno tijelo poslodavca. Odredbama člana 43. Utvrđuje se obaveza poslodavca koji zapošljava 15 ili više zaposlenika da bira ili imenuje Povjerenika za sigurnost i zdravlje na radu. Odredbama člana 53. do 60. detaljno se propisuju obaveze poslodavca u osiguravanju specifične zdravstvene zaštite (medicine rada).

Odredbama člana od 67. do 70. utvrđuju se obaveze poslodavaca o posebnim grupama radnika osjetljivim na određene rizike. To se posebno odnosi na trudnice, porodilje i dojilje, maloljetnike, lica sa invaliditetom, sa smanjenom radnom sposobnošću. Odredbama člana 69. propisana je i obaveza poslodavaca da posebno osigura od rizika nesreće na radu, povreda, profesionalnog oboljenja radnika na tim radnim mjestima radi obezbeđenja naknade štete.

Ovim Zakonom uvedena je kategorija „Procjena rizika“ što predstavlja dobro rješenje. Naime, i do sada su utvrđivana mjesta sa posebnim uslovima rada, a prema odredbama Pravilnika o uslovima za određivanje radnih mesta sa posebnim uslovima.

Uvođenje kategorije „Procjena rizika“ mnogo će se temeljitije doći do radnih mesta na kojima postoji povećani rizici jer se isti dobiju isključivo mjeranjima i ispitivanjima, a ne isključivo iskustvenom procjenom.

## 7. Prava radnika za slučaj gubitka ili promjene radne sposobnosti

Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju obavezno su osigurani radnici (zaposlenici) za slučaj nastanka određenih rizika, među kojima je rizik gubitka radne sposobnosti, rizik fizičke onesposobljenosti, te rizik promjenjene odnosno smanjene radne sposobnosti. Nastankom ovih rizika osiguranici radnici stiču:

- pravo na invalidsku penziju za slučaj gubitka radne sposobnosti odnosno kada je utvrđena prva kategorija invalidnosti,
- pravo na novčanu naknadu za fizičku onesposobljenost od najmanje 30% nastalu kao rezultat povrede na radu ili bolesti uzrokovane radom,
- pravo na raspoređivanje ili zapošljavanje na drugo odgovarajuće radno mjesto kao i pravo na odgovarajuće novčane naknade u vezi sa korišćenjem ovih prava kada je utvrđena druga kategorija invalidnosti.

Sistem invalidskog osiguranje u Federaciji Bosne i Hercegovine, uređen navedenim Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju, nužno je u realizaciji vezan za zakonodavstva u oblasti: radnih odnosa, zapošljavanja, osiguranja za slučaj nezaposlenosti, te za zakonodavstvo koje propisuje odgovarajuće zdravstvene uslove i zaštitu na radu. Od posebnog su značaja u ovom smislu propisi o obavezama poslodavaca prema invalidima rada.

S obzirom na činjenicu da se, proglašavanjem većeg broja prava socijalnom zaštitom, primjenom navedenog Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju došlo je 30. januara 1999. godine do izuteno obimnog reduciranja odnosno ukidanja prava invalida rada u sistemu invalidskog osiguranja. Krajem 2008. godine ponovo dolazi do novih reduciranja prava, te su invalidi rada često u nepovoljnijem položaju od socijalnih slučajeva i pored činjenice da su obavezno osigurani i da su rizici iz ovog osiguranja pokriveni doprinosima radnika. Kako su invalidi rada, također, i diskrimirani u nekim pravima u odnosu na druge osobe sa civilnim invaliditetom, neophodno je u dalnjem tekstu ukazati na stvarno stanje u provođenju sistema invalidskog osiguranja i na položaj osiguranika radnika invalida rada kako u ovom tako i u sistemu socijalne zaštite.

## 8. Invalidsko osiguranje ili socijalna zaštita

Zaštita zdravlja i sigurnosti na radu sa stanovišta mjera prevencije od izuzetnog je značaja za zaštitu osiguranika radnika od invalidiziranja koja nastaju zbog trajnih promjena u zdravstvenom stanju prouzrokovanih povredom na radu, profesionalnom bolešću (bolešću uzrokovanom radom), povredom van rada ili

bolešcu, koje se ne mogu otkloniti liječenjem ili mjerama medicinske rehabilitacije, a zbog kojih nastaju promjene ili gubitak radne sposobnosti.

Radnici, i ako su osigurani po Zakonu o penzijskom i invalidskom osiguranju za slučaj nastupanja navedenih rizika za koje plaćaju doprinos za penzijsko i invalidsko osiguranje, najčešće postaju socijalni slučajevi nakon što nastupe navedeni rizici osiguranja. Penzijsko i invalidsko osiguraje sustavno se reformiralo u instituciju za osiguranje penzija – starosnih, invalidskih i porodičnih, s tim što su se istovremeno druga stečena prava osiguranika radnika po osnovu invalidiziranja tretirala socijalnom zaštitom i isključivala iz sistema penzijskog i invalidskog osiguranja. Tako su se osiguranici radnici za ostvarivanje svojih ranijih zakonom osiguranih prava po osnovu invalidiziranja upućivali u sustav socijalne zaštite.

Navedeni proces, koji se smatrao reformom penzijskog i invalidskog osiguranja u Federaciji Bosne i Hercegovine, započeo je 1998. godine donošenjem aktuelnog Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju. Ovim zakonom ukinuta su slijedeća prava invalida rada:

- pravo na novčanu naknadu za tjelesno oštećenje,
- pravo rada sa skraćenim radnim vremenom,
- pravo na novčanu naknadu za pomoć i njegu,
- pravo na profesionalnu rehabilitaciju,
- pravo na zaštitini dodatak uz penziju,
- pravo na porodičnu penziju za vrijeme redovnog školovanja,
- pravo na naknadu plaće za vrijeme rada sa skraćenim vremenom.

Ukidanjem navedenih prava provođenjem ovog tzv. reformskog Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju oštećeno je oko 25.000 ranijih korisnika tih prava.

Međutim, invalidi rada su ponovo oštećeni i u socijalnoj zaštiti. Naime, u okviru propisa o socijalnoj zaštiti odnosno u primjeni Zakona o osnovama socijalne zaštite, zaštite civilnih žrtava rata i zaštite porodica sa djecom, pokazalo se u aktuelnom vremenu, da su invalidi rada ponovo izgubili pravo na ličnu invalidninu i pravo na novčanu naknadu za pomoć i njegu od drugog lica kod kojih je invalidnost ispod 90%.

Nažalost, položaj invalida rada kod kojih je invalidnost 100% i 90% postao je još dramatičniji s obzirom na pripremljene nove izmjene Zakona o osnovama socijalne zaštite, zaštite civilnih žrtava rata i zaštite porodice sa djecom kojim će se ostvarivanje prava na ličnu invalidninu i prava na novčanu naknadu za pomoć i njegu, kako je najavljeno, uslovjavati prihodnjim odnosno imovinskim cenzusom. Već je poznato, najveći broj invalida rada koji je ove 2009. godine ostvarivao ovdje navedena prava, ista će ponovo izgubiti zbog činjenice da su korisnici invalidske penzije tj. da imaju prihode nešto iznad cenzusa koji se predviđa

navedenom izmjenom Zakona o osnovama socijalne zaštite, zaštite civilnih žrtava rata i zaštitom porodica sa djecom. Ovo znači da će se navedenim Zakonom o socijalnoj zaštiti uglavnom rješavati problem siromaštva, a uskraćivati zaštita invalidima rada korisnicima invalidskih penzija sa visokim stepenom invaliditeta kojima je neophodna društvena zaštita ove vrste, jer iz svojih invalidskih penzija neće moći plaćati usluge pomoći i njege od strane drugog lica.

## 9. Pravo na invalidsku penziju

Osiguranik radnik kod koga je utvrđena prva kategorija invalidnosti odnosno potpuni gubitak radne sposobnosti stiče pravo na invalidsku penziju:

- ako je invalidnost prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću, bez obzira na dužinu penzijskog staža;
- ako je invalidnost prouzrokovana povredom van rada rada ili bolešću pod uvjetom da je prije nastanka invalidnosti imao navršen penzijski staž koji mu pokriva razdoblje koje se po ovom zakonu računa kao radni vijek.

U aktulnom vremenu ekomske krize i recesije penzijsko i invalidsko osiguranje dolazi u sve veće finansijske teškoće te postaje upitno hoće li doći do sve većeg kašnjenja u isplati penzija i do smanjenja penzija koje i sada ne obezbeđuju pokrivanje sve većih troškova života. Od početka ove godine bez posla je ostalo preko 53.000 radnika, dok se istovremeno povećao broj korisnika penzija za 15.000 što dovodi do smanjenja prihoda i do povećavaju izdataka penzijskog sistema.

U populaciji svih korisnika penzija (starosnih, invalidskih i porodičnih), korisnici invalidskih penzija čine oko 33%. Obzirom da su i inače niske penzije i da ne prate rast prosječnih plaća, te da su invalidske penzije znatno niže u odnosu na prosjek penzija, jasno je da su invalidski rezioneri u izuzetno teškom materijalnom i socijalnom položaju. Iz svojih invalidskih penzija ovi rezioneri ne mogu podmiriti troškove stanovanja i izdatke za liječenje i lijekove koji su njima stalno potrebni. Velikom broju ovih invalida rada neophodna su ortopedska i druga pomagala, što za njih predstavlja poseban problem s obzirom na visoku participaciju pri nabavci. Prehrana, odjevanje i druge potrebe ovih radnika su svakodnevno upitni. Mnogi su upućeni na korišćenje narodnih kuhinja gdje se zadovoljavaju sa jednim obrokom dnevno. Socijalni i materijalni položaj korisnika invalidskih penzija je, zbog navedenog, izuzetno nepovoljan i nalaze se u stanju siromaštva, a mnogi su ispod svakog socijalnog minimuma i nemaju nephodno potrebne socijalne pomoći.

Treba međutim istaći da su Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju utvrđeni određeni zaštitini mehanizmi za invalidske rezionere. Tako korisnici invalidske penzije stećene gubitkom radne sposobnosti prouzrokovane

povredom na radu ili profesionalnom bolešću imaju pravo na tzv. «Zajamčenu penziju» koja bi trebala da iznosi 80% od prosječne penzije isplaćene u decembru prethodne godine. Korisnicima invalidske penzije koji nisu korisnici zajamčene penzije, te korisnici porodične penzije imaju pravo na tzv. «Najnižu penziju» koja bi trebala da iznosi 60% od prosječne penzije isplaćene u decembru prethodne godine.

Međutim, ponovo se reduciraju prava invalida rada iz invalidskog osiguranja. Nime, Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju koji je donio Parlament Federacije Bosne i Hercegovine u novembru 2008. godine, a koji je objavljen u «Službenim novinama Federacije BiH» Broj: 4 od 26.01.2009. godine, stupio je na snagu narednog dana od dana objave u «Službenim novinama Federacije BiH», a primjenjuje se od 01.01.2009. godine, određeno je da se zajamčena penzija i najniža penzija određuju od prosječne penzije isplaćene u decembru 2007. godine (a ne u decembru prethodne godine). Na ovaj način onemogućeno je da ove penzije prate koeficijent isplate redovnih penzija. Dakle, zajamčena i najniža penzija ostaju stalno na istom nivou. Ovim zakonskim rješenjem legalizirana je dotadašnja praksa u tretmanu ovih zaštitnih penzija, što potvrđuju i odluke Upravnog odbora Federalnog zavoda za penzijsko i invalidsko osiguranje.

Tako je Odlukom Upravnog odbora Federalnog zavoda za penzijsko i invalidsko osiguranje Broj: UO-56/09 od 26.02.2009. godine određeno pored ostalog, da zajamčena penzija iznosi 239,49 KM, a da najniža penzija iznosi 179,61 KM. Ova Odluka primjenjuje se od 01.01.2009. godine. Interesantno je međutim da se tokom 2009. godine javnosti odnosno u javnim medijima prezentiraju informacije o odlukama navedenog Upravnog odbora prema kojima zajamčena penzija iznosi 395,14 KM, a da najniža penzija iznosi 296,36 KM. Na ovaj način dezinformišu se invalidi rada pa i cjelokupna javnost o visini ovih zaštitnih penzija.

## **10. Pravo na novčanu naknadu za fizičko onesposobljenje**

Radnik invalid rada, koji je pretrpio gubitak, ozbiljnu povredu ili značajnu onesposobljenost organa ili dijelova tijela što pogoršava prirodnu aktivnost organizma i zahtijeva veći napor za zadovoljavanje životnih potreba, bez obzira da li je na taj način prourokovana invalidnost ili ne, ima pravo na novčanu naknadu za fizičko onesposobljenje ako je to onesposobljenje u iznosu od najmanje 30% nastalo kao rezultat povrede na radu ili bolesti uzrokovane radom.

Osnov za ovu novčanu naknadu utvrđuje se odlukom Upravnog odbora Federalnog zavoda za penzijsko i invalidsko osiguranje. Odlukom ovog

Upravnog odbora od 26.02.2009. godine utrđeno je da je osnov za predmetnu naknadu najniža penzija koja, po ovoj odluci, počev od 01.01.2009. godine iznosi 179,61 KM.

Međutim, najniža penzija, prema podacima Federalnog zavoda za penzijsko i invalidsko osiguranje iznosila je u decembru 2007. godine 235,85 KM, što odgovara odredbi člana 23. Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju («Službene novine Federacije BiH» br.4/09 od 26.01.2009. godine, kojim je izmijenjen član 72. Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju iz 1999. godine).

Iz prednje navedenog očito je, dakle, da su invalidi rada s pravom na ovu novčanu naknadu oštećeni navedenom nezakonitom Odlukom Upravnog odbora Federalnog zavoda za penzijsko i invalidsko osiguranje.

Pored prednje navedenog, odnosno nezakonitosti predmetne odluke Upravnog odbora, invalidi rada sa fizičkim onesposobljenjem diskriminirani su i odredbom člana 72.b. Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju u odnosu na sve druge kategorije osoba sa invaliditetom koje odgovarajuća prava koriste po drugim propisima među kojima su i civilni neratni invalidi koji odgovarajuće pravo ostvaruju po Zakonu o osnovama socijalne zaštite, zaštite civilnih žrtava rata i zaštite porodice sa djecom. Naime, sve druge kategorije osoba sa invaliditetom imaju znatno višu osnovicu za odgovarajući novčanu naknadu u odnosu na osnovicu za osiguranike radnike koji su obavezno osigurani za rizik nastanka fizičke onesposobljenosti za koje osiguranje su plačali i odgovarajući doprinos.

Slijedeća povreda ljudskih prava a time i diskriminacija osiguranika radnika invalida rada sa fizičkim onesposobljenjem nastalim kao rezultat povrede na radu ili bolesti uzrokovane radom čini se direktno odredbom Člana 72.b. stav 2. Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju kojim se predmetna novčana naknada utvrđuje prema procentu fizičke onesposobljenosti i izražava u odgovarajućem procentu od osnova. Naime, navedenom odredbom ovog Zakona novčana naknada za fizičku onesposobljenost od 100% iznosi svega 60% od osnova. Međutim, za sve druge korisnike odgovarajuće novčane naknade po svim drugim odgovarajućim zakonima novčana naknada za fizičku onesposobljenost od 100% iznosi 100% od osnova. Prema tome, u našem pravnom sistemu izuzetak su jedino osiguranici radnici invalidi rada i prema njima se vrši očita diskriminacija.

Zbog navedenog neodgovarajućeg tretmana i diskriminacije osiguranika radnika koji stvaraju dohodak u materijalnoj prozvodnji a posebno u rudnicima, metalurgiji i građevinarstvu, osiguranici radnici su krajnje nezadovoljni svojim socijalnim položajem i tretmanom nadležnih vlasti, a naročito oni radnici kod kojih je fizičko onesposobljenje nastalo povredom na radu ili profesionalnom bolešću uzrokovano radom kojih je u Federaciji Bosne i Hercegovine oko 2.100.

## 11. Pravo invalida rada druge kategorije invalidnosti

U drugu kategoriju invalidnosti razvrstavaju se osiguranici radnici sa promijenjenom radnom sposobnošću.

Prema odgovarajućoj odredbi Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju, osiguranik kod koga je utvrđena druga kategorija invalidnosti ima pravo da bude raspoređen na drugo odgovarajuće radno mjesto, odnosno pravo na odgovarajuće zaposlenje, prekvalifikaciju, odnosno dokvalifikaciju do navršene 55. godine života, kao i pravo na odgovarajuće novčane naknade u vezi sa korišćenjem tih prava.

Odgovarajuće novčane naknade u vezi sa korišćenjem prednje navedenih prava, prema ovom zakonu su:

- plaće od dana nastanka invalidnosti do dana raspoređivanja ili zapošljavanja na drugom odgovarajućem poslu, odnosno do upićivanja na prekvalifikaciju, odnosno dokvalifikaciju;
- plaće za vrijeme prekvalifikacije odnosno dokvalifikacije;
- plaće od dana završene prekvalifikacije odnosno dokvalifikacije do dana raspoređivanja, odnosno zapošljavanja na drugom odgovarajućem poslu;
- zbog manje plaće na drugom odgovarajućem poslu.

Važno je, međutim, konstatovati kako je navedenim zakonom određeno da prednje navedena prava oiguranik radnik, kao invalid rada druge kategorije, ostvaruje u preduzeću i u drugom pravnom licu, odnosno kod poslodavca kod koga je radio u vrijeme nastanka invalidnosti.

Poslodavci također imaju odgovarajuće obaveze prema radnicima invalidima rada druge kategorije propisane Zakonom o radu i drugim propisima iz oblasti rada u pogledu sigurnosti zaposlenja. Također, poslodavci su obavezni i na mjere zdravstvene i tehničke zaštite na radu odnosno na mjere prevencije invalidiziranja.

U aktuelnom vremenu, vremenu tranzicije i privatizacije preduzeća veliki broj invalida rada druge kategorije, koji su zaposleni prema preostaloj radnoj spsobnosti odnosno na drugim odgovarajućim poslovima i zadacima, najčešće ne ostvaruju kod poslodavaca prava koja im po zakonu pripadaju. Zaštitu svojih prava ovi radnici rijetko traže kod nadležnih državnih organa kako nebi ugrozili svoj opstanak odnosno zaposlenje kod svog poslodavca. Sudsku zaštitu također nerado traže jer ovi sporovi traju po nekoliko godina, što dovodi do novih i sve većih problema za ove radnike.

Ovi radnici najčešće ne primaju odgovarajuće novčane naknade ili se iste smanjuju i isplaćuju sa velikim zakašnjenjem. Ovim radnicima često nije povezan radni

odnosno penzioni staž zbog izbjegavanja poslodavaca da plaćaju odgovarajuće doprinose za penzijsko i invalidsko osiguranje. Slično je i sa zd travstvenim osiguranjem ovi hradnika koji se ne lječe zbog neplaćanja odgovarajućeg doprinosa za zdravstveno osiguranje. Najteže je kad ovi radnici postanu viškom u svom preduzeću, što je vrlo česta pojava koja dovodi u pitanje i golu egzistenciju ovih radnika i njihovih porodica.

U vezi s prednjem navedenim općenito se može konstatovati da je o invalidima rada druge kategorije izostala svaka briga i pažnja odgovarajućih društvenih subjekata, što najbolje potvrđuje činjenica da niti jedna institucija u Federaciji BiH ne vodi evidenciju o invalidima rada druge kategorije. Stoga se pojave u vezi sa ostvarivanjem prava ove kategorije invalida rada ne evidentiraju niti službeno prate.

Problem radnika invalida rada druge kategorije još je složeniji imajući u vidu činjenicu da ne postoje propisi o profesionalnoj rehabilitaciji, o zapošljavanju, te o obavezama službi za zapošljavanje, obrazovnih institucija i poslodabvaca u vezi s tim. Neki zakonski projekti iz navedenih oblasti već više godina stoe u ladicama nadležnih ministarstava i službi bez obzira na rastuće probleme u ovoj oblasti.

## **12. Preporuke**

- Potrebno je što prije usvojiti novi Zakon o zdravlju i sigurnosti u FBiH.
- Potrebno je obezbjediti sistem finansiranja djelovanja u oblasti zdravlja i sigurnosti na radu.
- U sistemu invalidskog osiguranja neophodno je objektivnije uzeti u obzir tranziciju u Bosni i Hercegovini, stanje u privredi, opterećenost sistema preranim odlaskom u invalidsku penziju velikog broja radnika, te u vezi s tim i stanje u sistemu invalidskog osiguranja.
- U vezi s prednjem navedenim potrebno je predložiti promjene u ovom sistemu koje će normirati obaveze poslodavaca, postupak poslodavaca za realizaciju prava invalida rada i pravni odnos između invalida rada, poslodavaca i nosioca sistema invalidskog osiguranja; obavezama poslodavaca da zadrže invalide rada na poslu; da obavezno osiguraju profesionalnu rehabilitaciju; premještaj invalida rada na drugo odgovarajuće radno mjesto; da utvrđuju, osiguraju i isplaćuju naknade i plaće; da osiguraju adaptaciju sredstava rada i promjenu uslova rada ako je to potrebno zbog profesionalne rehabilitacije i produktivnog zapošljavanja invalida rada sa punim ili sa polovinom radnog vremena.
- Predložiti izradu komparativne analize prava osiguranika radnika iz invalidskog osiguranja u odnosu na prava odrugih osoba sa invaliditetom

prema odredbama drugih odgovarajućih propisa, a s obzirom na uzroke invalidiziranja, te osnove i uslove ostvarivanja pojedinih prava;

- Pokrenuti odgovarajuće aktivnosti za izmjenu Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju u dijelu koji se odnosi na ovim zakonom utvrđene mehanizme za zaštitu invalidskih penzionera. Naime, tzv. «Zajamčena penzija» i tzv. «Najniža penzija» imaju dva značenja i to kao zakonom određen postotak u odnosu na prosjek penzija, te kao isplaćeni iznos tih zaštitnih penzija. Radi se o tome da se na ove zaštitne penzije ne primjenjuje koeficijent po kojem se obračunavaju i isplaćuju penzije svakog mjeseca tako da ovaj zaštitni mehanizam vremenom gubi svoj smisao.
- Predložiti otklanjanje diskriminirajućih odredbi iz Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju prema radnicima invalidima rada koji imaju pravo na novčanu naknadu za fizičko onesposobljenje nastalo povredom na radu ili kao posljedica profesionalne bolesti i to kako u odnosu na osnovicu za naknadu tako i u odnosu na procenat od osnovca, koji su znatno nizi i u odnosu na odgovarajuće odredbe po propisima iz oblasti socijalne zaštite;
- Zahtijevati evidentiranje zaposlenih invalida rada II kategorije kod svih poslodavaca, te osigurati da Inspekcija rada intervenira u svim slučajevima povrede prava radnika kod poslodavaca, jer na drugi način nije moguća efikasna zaštita ove kategorije radnika.
- Potrebno je povećati postojeći kadrovski potencijal Inspekcija rada kako bi kvalitetno mogli izvršavati obaveze utvrđene zakonom o redovnim godišnjim pregledima, kontrolnim pregledima, vršenju viđaja nesreća na radu i drugo.
- Potrebno je unaprijediti informacioni sistem i uspostaviti jedinstvenu bazu za cijelu BiH sa podacima o stanju zaštite i sigurnosti na radu kako bi se kroz dostupnost relevantnim i bitnim informacijama te dokumentacijom vezane za povrede na radu i oboljevanja vezana za rad. To bi poslužilo analitičkom radu kako izvršne vlasti tj. Inspekcija rada tako i zakondavne vlasti za donošenje novih i boljih propisa i mjera za sprječavanje povreda i oboljenja radnika te unapređivanja zdravlja i sigurnosti na radu.
- Potrebno je unaprijediti i izjednačiti u smislu kvaliteta usluge i dostupnosti sistem medicine rada na prostoru cijele BiH.
- Promovisati tripartitni sistem u radu na zdravlju i sigurnosti koji uključuje radnike i sindikate, poslodavce i resorna ministarstva.
- Osigurati informisanje i obuku radnika i poslodavaca iz ove oblasti.
- Primjenjivati mulidisciplinarni pristup rada na unapređivanju zdravlja i sigurnosti na radu.

PRAVDA RADNICIMA SADA  
MATERINSKA  
ZAŠTITA

MATERINSKA ZAŠTITA

Rada Lukić

Besima Borić



## 1. Uvod

Materinsku zaštitu u Bosni i Hercegovini možemo posmatrati kroz više aspekata, a u zavisnosti od prirode pravnih propisa koji je uređuju: radno zakonodavstvo, socijalno zakonodavstvo i zakonodavstvo iz oblasti zdravstva (zdravstvena zaštita, zdravstveno osiguranje), a potom sve to u kontekstu međunarodnih konvencija.

Svaka od navedenih oblasti je, prema odredbama Okvirnog mirovnog sporazuma iz Dejtona, u nadležnosti entiteta Federacije BiH, Republike Srpske i Distrikta Brčko. Na temelju dodijeljenih ingerencija može se govoriti o različitim politikama kreiranim prema političkoj volji vladajućih struktura, umjesto prema realnim potrebama žena-majki i njihove novorođene djece uz konstataciju da, za razliku od Republike Srpske, u FBiH ne postoji propis koji na jedinstven način reguliše porodiljske naknade. Dakle, daljnja decentralizacija u ovoj oblasti utemeljena je u Ustavu Federacije BiH kojom se nadležnosti u većini navedenih oblasti dijele između Federacije i 10 kantona uz obavezu Federacije da kreira okvirnu politiku u oblasti zaštite porodice sa djecom, dok se obim prava, način utvrđivanja prava, te implementacija i finansiranje stečenih prava prepusta kantonima. Stoga je i različit nivo isplate porodiljskih naknada ili materinskog dodatka koji se kreće od 50 do 80% prosječne plate što izraženo u novcu iznosi od 80,00 do 160,00 KM, te 360,00 KM koliko ta naknada iznosi u Kantonu Sarajevo, koji je ujedno i jedini kanton u kojem se ova prava redovno isplaćuju.

Decentralizacija kao model može biti poželjna u određenim oblastima, posebno u onim državama čije regije imaju ujednačen privredno-ekonomski razvoj, što sa Bosnom i Hercegovinom, nije slučaj. Naprotiv, decentralizacija u BiH postaje mehanizam provođenja institucionalne diskriminacije. Ipak, već prvim čitanjem različitih zakona koji se primjenjuju u entitetima i Distriktu Brčko ne može se poreći namjera zakonodavaca da se ispoštuju međunarodni pravni akti koji u fokus svoje zaštite stavljuju žene-majke i djecu, te njihove odredbe ugrade u domaću legislativu. S druge strane, izostavljanje propisanih sankcija za one koji ne provode zakone (kantoni u Federaciji BiH) produbljuju regionalne razlike po pitanju kvaliteta usluga institucija zaduženih za provođenje socijalnog i zdravstvenog zakonodavstva.

## 2. Zaštita trudnica i porodilja – primjena legislative

Posmatrano kroz vizuru važećih entitetskih i kantonalnih zakonskih i podzakonskih akata koji uređuju oblast materinske zaštite može se zaključiti da je riječ o svojevrsnoj prenormiranosti. Riječ je o sljedećim zakonima:

- Zakon o radu (Federacija BiH, Republika Srpska i Distrikt Brčko)
- Zakon o osnovama socijalne zaštite, zaštite civilnih žrtava rata i zaštiti porodice s djecom (Federacija BiH i 4 kantona)
- Zakon o socijalnoj zaštiti (Distrikt Brčko i jedan kanton)
- Zakon o socijalnoj skrbi (dvije županije/kantona)
- Zakon o dječijoj zaštiti (Republika Srpska i Distrikt Brčko)
- Zakon o zdravstvenom osiguranju (Federacija BiH, Republika Srpska i Distrikt Brčko)
- Zakon o zdravstvenoj zaštiti (Federacija BiH, Republika Srpska i Distrikt Brčko)

## **2.1. Radno zakonodavstvo**

Kako je predhodno već navedeno regulativa koja uređuje oblast radnih odnosa je u nadležnosti entiteta tako da je na državnom nivou jedino donesen Zakon o radu u institucijama BiH («Sl. glasnik BiH» br. 26/04), dok je u Federaciji na snazi Zakon o radu usvojen na Parlamentu Federacije BiH 1999. godine, a objavljen u Službenim novinama F BiH br. 43/99. Ovaj Zakon je pretrpio nekoliko izmjena i dopuna objavljenih u Službenim novinama F BiH br. 32/00 i 29/03.

### **2.1.1. Zakon o radu u Federaciji BiH**

**U Zakonu o radu F BiH iz 1999** se navodi da: „**Zaposlenik-žena ima pravo i na posebnu zaštitu za vrijeme trudnoće, porođaja i materinstva**“ (U članu 7. alineja 1.). Navedeni član je brisan Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o radu iz 2000. godine. Razlog zakonodavca je bio što je pitanju zaštite žene i materinstva posvećeno čitavo jedno zakonsko poglavlje koje sadrži 12 članova i iz kojih jasno proističe i pravo na posebnu zaštitu za vrijeme trudnoće, porođaja i materinstva.

**Izmjene i dopune je pretrpio i član 20. Zakona o radu, a koje se odnose, između ostalog, na zaštitu žene od prekida ugovora o radu gdje se u stavu 1. izričito kaže da se prekidom ugovora o radu ne smatraju prekidi nastali zbog porođajnog odsustva.** Ova izmjena je objavljena u **Zakonu o izmjenama i dopunama Zakona o radu**.

Trudnici majci, odnosno usvojiocu sa djetetom do šest godina života članom 32. alineja 4. data je mogućnost da, uz pismenu izjavu o dobrovoljnem pristanku, može raditi prekovremeno.

Zakonom o radu je posebnim poglavljem određena zaštita žene i materinstva čiji je član 52. u cijelosti izmijenjen («Sl. novine F BiH», br. 32/00) i glasi: „**Žena ne može biti zaposlena na poslovima pod zemljom (u rudnicima), osim**

**u slučaju ako je zaposlena na rukovodećem mjestu koje ne zahtjeva fizički rad ili u službama zdravstvene i socijalne zaštite, odnosno ako žena mora provesti izvjesno vrijeme na obuci pod zemljom ili mora povremeno ulaziti u podzemni dio rudnika u cilju obavljanja zanimanja koje ne uključuje fizički rad.“**

U Zakon je ugrađen i mehanizam zaštite žene po kojem žena ne može biti diskriminirana po osnovu trudnoće prilikom traženja zaposlenja i glasi: „**Poslodavac ne može odbiti da zaposli ženu zbog njene trudnoće, ili joj zbog tog stanja otkazati ugovor o radu, ili je, osim u slučajevima iz člana 54. ovog zakona, raspoređiti na druge poslove**“ (Član 53.). Dakle, riječ je o izuzecima koji su u interesu žene – trudnice, odnosno žene porodilje. Preciznije trudnica ili porodilja koja doji djetete može biti raspoređena na druge poslove ako je to u interesu zaštite njenog zdravlja a koje je utvrdio ljekar (odredba čl. 54.). Istovremeno ovim članom se garantira i pravo žene preraspoređene na druge poslove pod navedenim uvjetima da joj poslodavac ne smije umanjiti platu, te da je za preraspodjelu na druge poslove neophodna i njena saglasnost. Dalje,

- ukida se pravo žene na porodično odsustvo u trajanju od 18 mjeseci i ostaje na nivo jednogodišnjeg porodiljskog odsustva bez obzira da li je žena rodila blizance, treće ili svako naredno dijete.
- ženi se dozvoljava otpočinjanje porodičnog odsustva 28 dana prije očekivanog datuma porođaja.
- žena može koristiti kraće porodično odsustvo, ali ne kraće od 42 dana poslije poroda. Ova izmjena je u smislu da žena ne mora podnositi zahtjev za prekid porodiljskog odsustva kako je to bilo prethodno regulisano (član 27. Izmjenama i dopunama zakona («Sl. novine F BiH», br. 32/00) promijenjen je član 55).

Zakonom o radu je definirano i da otac djeteta, odnosno usvojilac može koristiti pravo porodiljskog odsustva iz čl. 55. stav 1. i to isključivo u slučaju smrti majke, ako majka napusti dijete ili ako je iz opravdanih razloga spriječena da koristi porodiljsko odsustvo. Nije precizirano koji su to „opravdani razlozi.“

Zakonom o radu obezbijeđeno je pravo majci da nakon isteka porodiljskog odsustva, a do najmanje jedne godine života djeteta, može raditi polovinu punog radnog vremena, a u slučaju da žena ima blizanca, treće ili svako naredno dijete do navršene dvije godine njihovog života (član 57). Ova odredba je uvjetovana i kantonalnim propisima koji uređuju ovu oblast i daje za pravo kantonima da produže vrijeme korištenja navedenog prava. Omogućeno je i ocu djeteta da može koristiti pravo polovine punog radnog vremena ukoliko žena za to vrijeme radi puno radno vrijeme.

Nakon isteka godine dana života djeteta jedan od roditelja ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do tri godine života djeteta, ako je djetetu,

prema nalazu nadležne zdravstvene ustanove, potrebna pojačana briga i njega. Isto pravo može koristiti i usvojilac, odnosno staratelj djeteta.(član 58).

Na osnovu nalaza nadležnog ljekara žena, koja nakon korištenja porođajnog odsustva radi puno radno vrijeme, ima pravo da odsustvuje s posla dva puta dnevno u trajanju od po sat vremena radi dojenja djeteta. Ovo pravo može koristiti do navršene jedne godine djetetovog života s tim da se vrijeme odsustva računa kao puno radno vrijeme što je uređeno u članu 59.

Članom 60. precizira se da žena koja rodi mrtvo dijete ili ako dijete umre prije isteka porođajnog odsustva, ima pravo da to odsustvo produži za onoliko vremena koliko je, prema nalazu ovlaštenog ljekara, potrebno da se oporavi od porođaja i psihičkog stanja prouzrokovanih gubitkom djeteta, a najmanje 45 dana od porođaja, odnosno smrti djeteta. Za to vrijeme ženi pripadaju sva prava po osnovu porođajnog odsustva.

Izmjenom i dopunom Zakona («Sl. novine F BiH», br. 32/00) član 62. glasi: **“Za vrijeme porođajnog odsustva, zaposlenik ima pravo na naknadu plaće, u skladu sa zakonom.”**

Ukoliko je je riječ o porodici čije je dijete sa težim smetnjama u razvoju (teže hendičkepiranog djeteta) jedan od roditelja ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena (član 63. Zakona o radu). Isto pravo može koristiti i samohrani roditelj ili oba zaposlena roditelja pod uslovom da dijete nije smješteno u ustanovu socijalno – zdravstvenog zbrinjavanja. Isti član pomenutog zakona reguliše i pravo roditelja na naknadu plate, te zabranjuje poslodavcu da naredi takvom roditelju noćni i prekovremeni rad i promjenu radnog mjesta bez njenog ili njegovog pismenog pristanka.

Iako je cijelim poglavljem obrađeno pitanje zaštite žene i materinstva, ponovo je isto potvrđeno član 72. st. 1. Zakona o radu («Sl. novine F BiH», br. 43/99) na način da žena ima pravo na novčanu naknadu za vrijeme trajanja porođajnog odsustva s posla. Ovim članom se u stavu 2. navodi da ti troškovi padaju na teret poslodavca.

Za neprovođenje navedenih zakonskih odredbi predviđene su i kazne od 1.000,00 KM do 10.000,00 KM za prekršaj poslodavaca tj. za pravno lice (član 40. st. 1.) i to:

- ako trudnici, majci s djetetom do tri godine starosti ili samohrannom roditelju do šest godina starosti bez njegovog pismenog pristanka naredi prekovremeni rad;
- zaposli ženu na poslovima na kojima je ženi zabranjen rad;
- zbog trudnoće odbije zaposliti ženu, otkaže joj ugovor o radu;
- ne omogući ženi odsustvo sa rada uz naknadu plate ;
- ne omogući ženi porođajno odsustvo ;
- onemogući ženi da odsustvuje s posla radi dojenja djeteta i slično.

### **2.1.2. Zakon o radu u Republici Srpskoj<sup>1</sup>**

Zaštita zaposlenih žena – majki u Republici Srpskoj regulisana je Zakonom o radu na sličan način kao i u Federaciji BiH. Razlike se ogledaju u onim članovima Zakona koji reguliraju dužinu trajanja porodiljskog odsustva u odnosu na broj novorođene djece, odnosno da li je zaposlenica rodila jedno dijete ili je riječ o blizancima. U ovom entitetu se ostalo kod odrednice da „Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta, žena ima pravo na porodiljsko odsustvo u trajanju od jedne godine neprekidno, a za blizance i svako treće i naredno dijete, u trajanju od 18 mjeseci neprekidno“ (član 79. Zakona o radu u RS).

U Zakonu je članom 84. određeno da žene za vrijeme korištenja porodiljskog odsustva pravo na naknadu plate u visini od tri prosječne plate koje je korisnica prava ostvarila u zadnja tri mjeseca prije otpočinjanja porodiljskog odsustva. U slučaju da žena nije ostvarila platu za svih poslednjih šest mjeseci, naknada plate iznosi u visini plate koja joj pripada u skladu s kolektivnim ugovorom u mjesecu koji predhodi mjesecu otpočinjanja porodiljskog odsustva. U praksi se često naglašava da žene porodilja, prema propisima u ovom entitetu, primaju naknadu za odsustvo s posla za vrijeme trajanja porodiljskog u 100% iznosu plate.

Članom 83. Zakona o radu precizirano je da u slučaju da jedan od roditelja djeteta sa psihofizičkim smetnjama u razvoju, koje nije smješteno u odgovarajuću zdravstvenu ili socijalnu ustanovu, ima pravo da radi s polovinom punog radnog vremena sa pravom na naknadu plate za drugu polovinu punog radnog vremena. O trajanju, odnosno početku i prestanku korišćenja ovog prava odlučuje ovlaštena zdravstvena ustanova, vodeći računa o potrebama djeteta za pojačanom roditeljskom njegom i staranjem. Naknadu plate roditelju djeteta po ovom osnovu obezbeđuje Fond za dječiju zaštitu Republike Srpske.

### **2.1.3. Zakon o radu u Distriktu Brčko**

Zakonom o radu u Distriktu Brčko, kao i u oba entiteta regulisano pravo na plaćeno porodiljsko odsustvo. Zakon precizira da naknada plate za vrijeme trajanja porodiljskog odsustva pada na teret Budžeta Distrikta, ali pod uslovom da je poslodavac redovno uplaćiva doprinose za penziono i zdravstveno osiguranje. Porodiljsko odsustvostvo može se koristiti u trajanju od 12 mjeseci bez obzira da li je majka-porodilja rodila jedno dijete ili blizance. Takođe, dužina porodiljskog odsustva je ista i kod slučaja rođenja trećeg i svakog narednog djeteta, a jedino ono može biti produženo na 18 mjeseci u slučaju da je potrebna pojačana briga i njega. Kada je riječ o ovoj potonjoj odrednici, zakon precizira da „jedan od roditelja“ može ostvariti pravo na porodiljsko u trajanju od 18 mjeseci i to na način da je riječ o polovini radnog vremena u trajanju od 6 mjeseci (nakon isteka 12 mjeseci porodiljskog odsustva, pa do 18 mjeseci starosti djeteta).

1 Sl.glasnik RS", br.: 55/07

## 2.2. Socijalno zakonodavstvo

### 2.2.1. Zakon o osnovama socijalne zaštite, zaštite civilnih žrtava rata i zaštite porodice sa djecom u Federaciji BiH<sup>2</sup>

Sa aspekta zaštite ženskih ljudskih prava ovaj zakon je posebno bitan jer uređuje oblast socijalne zaštite, odnosno utvrđuje ona prava čiji su korisnici u najvećem broju upravo žene. Zakonom se utvrđuju, između ostalog, i prava zaposlenih žena-majki. Dakle, zakon nije fokusiran isključivo na one kategorije građana koji se nalaze u stanju socijalne potrebe.

Shodno prethodno navedenom, navećemo samo dio prava koja Zakon utvrđuje, a koja su navedena u Poglavlju IV – 2 pod nazivom **Osnovna prava porodice sa djecom**. To su:

- pravo naknade umjesto plate ženi majci koja je u radnom odnosu, za vrijeme dok odsustvuje s posla radi trudnoće, porođaja i njege djeteta;
- novčana pomoć za vrijeme trudnoće i porođaja žene – majke koja nije u radnom odnosu;
- pravo na jednokratnu pomoć za opremu novorođenog djeteta;
- pomoć u prehrani djeteta do šest mjeseci i dodatna ishrana za majke-dojilje;
- posebni psihosocijalni tretman bračnih drugova koji žele djecu i trudnica.

Ostavljena je mogućnost kantonima da utvrde i druga prava porodici sa djecom, te da svojim propisima bliže urede uslove, način, postupak, organe i finansiranje navedenih prava (član 90. stav 1. i 2.). Naknada umjesto plate ženi – majci u radnom odnosu za vrijeme dok odsustvuje sa posla radi trudnoće, porođaja i njege djeteta utvrđuje se u procentu od ostvarene plate u periodu od šest mjeseci prije porođaja, valorizovane po osnovu rasta plata na području kantona u tom periodu. Procenat iz stava 1. ovog člana utvrđuje se propisom kantona" (Član 93).

Poglavlje V utvrđuje institucije koje su zadužene za finansiranje svih oblika socijalne zaštite, dakle i onih koje se odnose na žene-majke (porodilje u radnom odnosu), a te institucije su, prije svih, kantoni i opštine, dok se budžet Federacije u cijelosti izuzima od bilo kakvog finansiranja oblasti socijalne zaštite. Zahvaljujući ovako utvrđenoj politici socijalne zaštite po kojoj visina i redovnost isplata zavisi od ekonomске moći kantona, odnosno veličini kantonalnih budžeta dugi niz godina, pa čak i danas žena – majka se različito tretira. U praksi to znači da ekonomski slabiji i nerazvijeniji kantoni nisu mogli izmirivati svoje obaveze prema njima ili ih nisu mogli izmirivati redovno. Takođe, visina naknade porodilji iz radnog odnosa zavisi od prosječne plate kantona, a prosječna plata se od kantona do kantona

---

2 „Sl. novine FBiH“, 36/99)

razlikuje. Utvrđivanje procenta od ostvarene plate takođe je obaveza kantona tako da se i tu može naći prostor za različit način obračuna naknade umjesto plate. Primjera radi u Kantonu Sarajevo, ekonomski i finansijski najjačem kantonu, taj procenat je 60% (član 143. "Sl. Novine Kantona Sarajevo" br. 16/02).

U cilju boljeg razumijevanja posljedica vođenja propisane socijalne politike važno je istaći da, iako se federalnim propisom naglašava da se naknada plate ženi – majci utvrđuje u procentu od ostvarene plate, a valorizuje po osnovu rasta plata u Kantonu, kantonalni propis u Sarajevu koji je stupio na snagu 2002. godine ("Sl. Novine Kantona Sarajevo" br. 16/02) u članu 143. je precizirao da se procenat porodiljske naknade obračunava na temelju šestomjesečne prosječne plate koju je žena-majka ostvarivala prije stupanja na porodiljsko odsustvo. Tokom 2003. godine donešen je Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o socijalnoj zaštiti, zaštiti civilnih žrtava rata i zaštiti porodice sa djecom ("Sl. Novine Kantona Sarajevo" br. 8/03) u čijem članu 2. se vrši izmjena u smislu da se obračun naknade plate porodilji iz radnog odnosa vrši na temelju prosječne plate u Kantonu<sup>3</sup>.

Prelaznim i završnim odredbama (u članu 103.) precizira se obaveza kantona da, u cilju provođenja ovog zakona, trebaju u roku od tri mjeseca po stupanju na snagu federalnog zakona, donijet odgovarajuće propise i akte iz svoje nadležnosti. U poglavlju prelaznih i završnih odredaba nalazi se određen broj kontradiktornih i, moglo bi se reći nedosljednih stavova, a koji su u korelaciji sa pomenutim članom 103.

Jedna od nedosljednosti jeste da se članom 106. precizira da će pravo naknada plata ženi-majci u radnom odnosu u periodu porodiljskog odsustva ostvarivati u skladu sa propisima iz zdravstvenog osiguranja do dana stupanja na snagu kantonalnih propisa (propisa koji će se u roku od tri mjeseca trebati donijeti i uskladiti sa ovim, federalnim propisom), dok će se za sve druge korisnike socijalne zaštite primjenjivati propisi koji su važili do dana stupanja na snagu federalnog zakona o socijalnoj zaštiti (član 107).

Odgovorno možemo ustvrditi da ovaj zakon nikada u cijelosti nije implementiran. To se posebno odnosi na član 103. Naime, od 10 kantona prvi propis uskladen sa federalnim je donio Kanton Sarajevo i to u 2002. godini, (prije ovog federalnog KS je imao sopstveni zakon iz 1999.). Slijedi spisak ostalih kantona sa nazivima, datumima i mjestom objave propisa:

<sup>3</sup> Komparacija sa sarajevskim kantonom je urađena iz razloga što je jedino u ovom kantonu redovna isplata svih socijalnih davanja.

Kanton	Naziv zakona	Objavljeno u	Visina naknade
Zeničko-dobojski kanton	Zakon o socijalnoj zaštiti,zaštiti CŽR i porodice sa djecom	Sl.novine ŽeDo, br 13/07)	80 % od prosječne plate u kantonu
Tuzlanski kanton	Zakon o socijalnoj zaštiti, zaštiti civilnih žrtava rata i zaštiti porodice sa djecom	Sl.novine TK", br. 5/99 i br. 7/04	90 % od prosječne plate u kantonu
Srednjo-bosanski kanton	Zakon o socijalnoj zaštiti, zaštiti civilnih žrtava rata i zaštiti porodice sa djecom	Sl.novine SBK", br. 9/02 i br. 6/03	50% od prosječne plate u kantonu
Unsko-sanski kanton	Zakon o socijalnoj zaštiti, zaštiti civilnih žrtava rata i zaštiti porodice sa djecom	Sl.novine USK", br. 5/00 i br. 7/01	50% od prosjeka plate u kantonu
Bosansko-podrinjski kanton Gorazde	Zakon o socijalnoj zaštiti, zaštiti civilnih žrtava rata i zaštiti porodice sa djecom	Sl.novine BPKG", br. 10/00 i br. 5/03	80% od prosječne plate u kantonu
Hercegovačko-neretvanski kanton	nema zakona,ima odluku		
Županija Posavska	nema zakona		
Hercegbosanska županija	Zakon o socijalnoj skribi	Nar. Novine HBŽ", br. 5/98	propis koji je donesen prije federalnog i nikada nije usaglašen sa njim
Županija Zapadnohercegovačka	Zakon o socijalnoj skribi	Nar. Novine HBŽ", br. 10/98	propis koji je donešen prije federalnog i nikada nije usaglašen sa njim. -70% od prosječne plate

Iz prethodnog spiska kantonalnih propisa jasno se vidi da se federalni Zakon o socijalnoj zaštiti, zaštiti civilnih žrtava rata i zaštiti porodice sa djecom ("Sl. Novine FbiH", 36/99) ne implementira u dva kantona. S obzirom da neki kantoni koji imaju donesene propise zbog nemogućnosti finansiranja ne vrše nikako ili vrše neredovno isplate, vrlo je upitna implementacija zakona i u tim kantonima. S druge strane, iako su federalnim propisom utvrđene i kaznene odredbe one se niti u jednom svom segmentu ne odnose na kažnjavanje nižih instanci vlasti koje su bile dužne da utvrde svoj propis, kao ni odredbu kojom bi se kaznili svi oni koji u određenom roku iz člana 103. to nisu učinili. U toj činjenici vjerovatno i leži razlog ne donošenja propisa u nekim kantonima, odnosno donošenje sa zakašnjenjem i od nekoliko godina.

### **2.2.2. Zakon o dječijoj zaštiti u Republici Srpskoj**

Ostvarivanje prava na naknadu plate za vrijeme korištenja porodiljskog odsustva u Republici Srpskoj regulisano je Zakonom o dječijoj zaštiti na temelju kojeg je osnovan Fond koji na pismeni zahtjev poslodavca priznaje pravo poslodavcu na sredstva za isplatu naknade neto plate majci koja je na porodiljskom odsustvu. Utvrđivanje postupka za ostvarivanje prava iz ovog zakona propisano je Pravilnikom o ostvarivanju prava iz dječije zaštite ("Sl. Glasnik RS", br. 80/05). Naknadu neto plate za prvih 30 dana korištenja porodiljskog odsustva obezbjeđuje i isplaćuje poslodavac iz vlastitih sredstava, dok narednih 11 mjeseci naknadu isplaćuje poslodavac iz sredstava obezbjeđenih u Javnom fondu za dječiju zaštitu. Doprinosi i dalje ostaju obaveza poslodavaca. U slučaju da se poslodavac ne nalazi na području ovog entiteta odredba o uplati doprinosa Republici Srpskoj je neprovodiva. Ovo je ujedno i temeljna prepreka da, primjera radi, žena sa prebivalištem u RS-u koja radi kod poslodavca čija je djelatnost registrovana u Federaciji BiH ne može ostvariti pravo na naknadu plate za vrijeme korištenja porodiljskog odsustva. Sredstva za Fond dječije zaštite obezbjeđuju se putem:

- stope za dječiju zaštitu utvrđenu Zakonom o doprinosima;
- poklonima, donacijama i prilozima fizičkih i pravnih lica, korištenjem raspoloživih sredstava i prava;
- iz budžeta Republike Srpske ukoliko Fond, na osnovu izravne stope doprinosa, objektivno ne uspijeva obezbjediti potrebna sredstva za realizaciju prava od opšteg interesa.

Pravo na materinski dodatak u RS-u ostvaruje i majka koja nije u radnom odnosu. Materinski dodatak iznosi 30% od prosječne neto plate po zaposlenom u privredi RS-a, ostvarene u prethodnoj godini.

### **2.2.3. Zakon o dječjoj zaštiti u Distriktu Brčko**

Prava u oblasti zaštite zaposlenih porodilja u Distriktu Brčko su regulisana Zakonom o dječjoj zaštiti. Obim prava je sledeći:

- Naknada plate za vrijeme porodiljskog ili produženog porodiljskog odsustva i odsustva s rada zaposlenog roditelja i usvojioca radi njegove djeteta;
- Majčinski doplatak;
- Pomoć za opremu novorođenčeta;
- Poseban psihosocijalni tretman bračnih drugova koji žele djecu i trudnicama.

Naknada plate za vrijeme porodiljskog odsustva isplaćuje se u skladu sa odredbama Zakona o radu, dok se majčinski doplatak isplaćuje ženama koje nisu u radnom odnosu. Pomoć u opremanju djeteta je jednokratna i ostvaruje se u iznosu od 25% od prosječne plate u Distriktu neovisno od radnog statusa porodilje.

### **2.2.4. Broj korisnika prava iz zaštite porodice sa djecom u BiH**

Slijedi tabelarni prikaz broja korisnika prava iz zaštite porodice sa djecom u BiH.

**Tabela br. 1:**

Broj korisnika prava iz zaštite porodice sa djecom u FBiH prema podacima Agencije za statistiku BiH u periodu 2005-2007. godina

r.b.	ZAŠTITA PORODICE SA DJECOM	2005	2006	2007
1.	Naknada umjesto plate ženi majci u radnom odnosu u vrijeme dok odsustvuje s posla radi trudnoće, porođaja i njegove djeteta	3.329	-	4.545
2.	Novčana pomoć za vrijeme trudnoće, porođaja i njegove djeteta žene-majke koja nije u radnom odnosu	7.513	-	5.757
3.	Jednokratna pomoć za opremu novorođenog djeteta	693	-	3.890
4.	Pomoć u prehrani djeteta do šest mjeseci i dodatna ishrana za majke porodilje	516	-	1.961
5.	Smještaj djece uz osiguranu ishranu u ustanovama predškolskog odgoja	2.681	-	2.481
6.	UKUPNO	14.732	-	18.634

**Tabela br. 2:**

Broj korisnika prava iz zaštite porodice sa djecom u Republici Srpskoj prema podacima Agencije za statistiku BiH u periodu 2005-2008. godina

VRSTA PRAVA	Broj korisnika			
	2005	2006	2007	2008
Materinski dodatak – prosječan broj korisnika/majki za koje je vršena isplata	3.092	3.153	3.276	3.130
Refundacija naknade neto plate (isplaćene porodilje)	1.985	2.355	2.662	3.678
Refundacija naknade neto plate za rad sa ½ radnog vremena	28	32	44	55
Pomoć za opremu novorođenčeta	10.274	10.203	10.089	10.396
UKUPNO	15.379	15.743	16.071	17.259

**Tabela br. 3:**

Broj korisnika prava iz zaštite porodice sa djecom u Distriktu Brčko prema podacima Agencije za statistiku BiH u periodu 2005-2008. godina

r.b.	ZAŠTITA PORODICE SA DJECOM	2005	2006	2007	2008
1.	Naknada umjesto plate ženi majci u radnom odnosu u vrijeme dok odsustvuje s posla radi trudnoće, porođaja i njege djeteta	63	158	151	241
2.	Novčana pomoć za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta žene-majke koja nije u radnom odnosu	918	988	1.058	911
3.	Jednokratna pomoć za opremu novorođenog djeteta	589	615	672	631
	UKUPNO	1.570	1.761	1.881	1.783

### 2.2.5. Visna naknada za porodiljsko odsustvo, odnosno materinski dodatak u BiH

Iznosi za porodiljske naknade ili materinski dodatak, a u skladu sa propisima, se obračunavaju na temelju određenih procenta prosječnih plata u zavisnosti od toga da li je riječ o entitetima, Distriktu Brčko ili kantonima. Zbog nedostupnosti podataka ove vrste tabelarni prikaz iznosa će se odnositi tek za one regije gdje je do njih bilo moguće doći.

**Tabela br. 4:**

Novčana naknada umjesto plate ženi – majci u radnom odnosu za vrijeme dok odsustvuje s posla radi trudnoće, porođaja i njegе djeteta na entiteskim i kantonalnom nivou:

Nivo	Novčana naknada umjesto plate ženi – majci u radnom odnosu
BiH <sup>1</sup>	315,00 KM
FBiH <sup>2</sup>	-
RS <sup>3</sup>	-
Distrikt Brčko <sup>4</sup>	-
Kanton Sarajevo	360,00 KM Porodiljska naknada je u iznosu od 60% prosječne plate u Kantonu Sarajevo za sve porodilje iz radnog odnosa neovisno od visine njene plate
Kanton Tuzla	370,00 KM Naveden minimalni iznos – po Zakonu iz 2006. g. iznos novčane naknade je 90% od lične plate porodilje s tim da ne može biti manji od 370,00 KM.
Zeničko-Dobojski kanton	481,00 KM Porodiljska naknada je 80% prosjeka zadnjih 6 plata, s tim da je naveden maksimalan iznos koji porodilja može primiti.

- 1 Na nivou BiH nema zakona koji ove odredbe reguliše na državnom nivou. Izuzetak su osobe kojima je priznata međunarodna zaštita u BiH, a čija su prava regulisana Pravilnikom o načinu ostvarivanja prava na socijalnu zaštitu osoba kojima je priznata međunarodna zaštita u BiH ("Sl. glasnik BiH", br. 3/09). Osnovica za utvrđivanje visine pomoći osoba kojima je priznata međunarodna zaštita u BiH po osnovu prava iz Pravilnika je prosječna godišnja neto plata u BiH, a prema posljednjim objavljenom podatku Agencije za statistiku u BiH prosječna godišnja neto plata za 2007. godinu je 630,00 KM. Naknada umjesto plate ženi-majci u radnom odnosu za vrijeme dok odsustvuje sa posla radi trudnoće, porođaja i njegе djeteta/naknade plate u vrijeme korištenja porodiljskog odsustva utvrđuje se u iznosu od 50% od osnovice.
- 2 U FBiH pravo se samo propisuje, ali ono osnovno, egzistencijalno pravo na novčanu pomoć, se utvrđuje i ostvaruje propisom kantona, te finansira iz budžeta kantona.
- 3 Materinski dodatak (za žene koje nisu u radnom odnosu) Republici Srpskoj iznosi do 30% od prosječne neto plate po zaposlenom u privredi Republike Srpske, ostvarene u prethodnoj godini.
- 4 U Zakonu o dječjoj zaštiti navedeno je da će se naknada za porodiljsko odsustvo isplaćivati u skladu sa Zakonom o radu, a niti u jednom od pomenutih zakona nema propisane procedure o načinu obračuna i visini naknade.

## 2.2.6. Budžetska izdvajanja za zaštitu zaposlenih majki-porodilja

**Tabela br. 5:**

Budžetska izdvajanja za zaštitu zaposlenih majki-porodilja na entiteskom i kantonalnom nivou:

Vrsta prava	FBiH	RS	DISTRIKT BRČKO 2008.g.	KANTON SARAJEVO 2009.g.
Naknade umjesto plate	-	-	-	-
Jednokratna pomoć za opremanje novorođenčeta	-	-	-	-
Pomoć u prehrani djeteta do 6 mjeseci i dodatna ishrana majci	-	-	-	-
Refundacija naknade neto plate	-	-	-	-
Refundacija naknade neto plate za $\frac{1}{2}$ radnog vremena	-	-	-	-
Refundacija sredstava privrednim subjektima za porodiljsko odsustvo	-	-	342.760	-
Zaštita porodice sa djecom	-	-	-	33.000.000
Trudničko bolovanje	-	-	-	-

**Tabela br. 5 (nastavak):**

Budžetska izdvajanja za zaštitu zaposlenih majki-porodilja na entiteskom i kantonalnom nivou:

Vrsta prava	ZENIČKO-DOBOJSKI KANTON 2009.g.	UNSKO-SANSKI KANTON 2008.g.	KANTON TUZLA	HERC.-NERETV. KANTON
Naknade umjesto plate	6.102.000	-	-	-
Jednokratna pomoć za opremanje novorođenčeta	94.000	-	-	-
Pomoć u prehrani djeteta do 6 mjeseci i dodatna ishrana majci	313.000	-	-	-
Refundacija naknade neto plate	-	-	-	-
Refundacija naknade neto plate za $\frac{1}{2}$ radnog vremena	-	-	-	-
Refundacija sredstava privrednim subjektima za porodilijsko odsustvo	-	-	-	-
Zaštita porodice sa djecom	-	-	12.905.335	800.000
Trudničko bolovanje	-	2.320.000	-	-

## **2.3.** Zakonodavstvo iz oblasti zdravstvenog osiguranja i zdravstvene zaštite

Univerzalni pristup zdravstvenoj zaštiti u Bosni i Hercegovini ne postoji. U FBiH sistem i nadležnosti su rascjepkani na deset kantona što rezultira razlikama u obimu i ostvarivanju prava na nivou kantona zavisno od njegove ekonomske moći. Problemi su i u različitom stepenu opremljenosti zdravstvenih ustanova, neujednačene dostupnosti zdravstvenih usluga u slabije razvijenim područjima.

### **2.3.1. Zdravstvena zaštita u Federaciji BiH**

Osnovni paket zdravstvenih prava definira neophodan nivo zdravstvenih usluga koji se pod jednakim uvjetima pruža svim osiguranicima u FbiH, a stupio na snagu 1. aprila 2009. godine. Osnovnim paketom se osiguranicima garantuje pravo na lijekove sa esencijalne liste lijekova koje moraju biti iste u svim kantonima, minimum ortopedskih pomagala kao i zdravstvene usluge iz primarne, specijalističko-konsultativne i bolničke zdravstvene zaštite. U sklopu osnovnog paketa zdravstvenih prava, Ministarstvo zdravlja FBiH je definiralo i paket zdravstvenih prava za neosigurana lica. Tu su prava djece do 18 godina starosti i studenata do 26 godine života potpuno izjednačena sa pravima osiguranih lica. Obim prava iz osnovne zdravstvene zaštite (plaćene i neplaćene zdravstvene usluge) se razlikuje u kantonima na nivou Federacije. Tako u praksi postoje razlike oko plaćanja porođaja odnosno participacije. Porođaj je u nekim kantonima besplatan dok u drugim nije (Tuzlanski kanton naplaćuje participaciju za porod u iznosu od 50 KM). Takođe, u FBiH bračni par nema pravo na besplatnu umjetnu oplodnju, a preventivne mjere i pregledi kao što su mamografija i papa test su negdje u okviru liste prava tj. besplatni, negdje ne.

Poseban problem je nemogućnost ostvarivanja prava iz zdravstvene zaštite. U FBiH je, a prema nekim procjenama, takvih oko 50.000. Razlog zdravstvenog neosiguranja uglavnom treba tražiti u činjenici da radnicima nije uvezan staž (tzv. radnici na čekanju) jer su zaposleni u firmama pod stečajem i nisu se prijavili na Biro za zapošljavanje u propisanom roku od 30-90 dana od dana gubitka posla. Drugi razlog leži u neizvršavanju zakonom propisanih obaveza poslodavcima o uplatama sredstava penzino/mirovinskom fondu i Fondu zdravstvene zaštite. Svakako da u ovoj kategoriji radnika ima i određen broj žena koje se nalaze u statusu trudnice ili majke-porodilje.

### **2.3.2 Zdravstvena zaštita u Republici Srpskoj**

Odlukom o minimalnom paketu osnovne zdravstvene zaštite iz 2001. godine donesen od strane Fonda za zdravstveno osiguranje Republike Srpske žene u toku trudnoće i porođaja, te do godinu dana starosti rođenog djeteta imaju potpunu zdravstvenu zaštitu i ubrajaju se u grupu prioriteta. U tom smislu svakoj ženi je

tokom prva tri mjeseca trudnoće obezbjeđen ljekarski pregled uz još dva pregleda tokom trudnoće, jedan ultrazvučni pregled, te jedna laboratorijska analiza krvi, krvne grupe, urina, RH faktora i testa na aids. Ako je riječ o visokorizičnoj trudnoći broj ljekarskih pregleda i laboratorijskih nalaza određuje se prema pacijentici.

Odlukom o priznavanju prava jedne procedure assistirane reprodukcije (vantjelesne oplodnje) iz 2007. godine u RS-u je omogućena besplatna vantjelesna oplodnja po kriteriju starosne dobi žene, odnosno participacija u iznosu od 50%. U slučaju uspješnog medicinskog poduhvata i poroda žene starije od 42 godine imaju pravo na refundaciju sredstava participacije za umjetnu oplodnju.

Prema analizi rađenoj u Fondu zdravstvenog osiguranja u 2008. godini 80,82% građana RS-a je imalo pravo na ovjerenu zdravstvenu knjižicu, dok je procenat prijavljenih na obavezno zdravstveno osiguranje 92,90%. Iz ovoga slijedi da **19,18% stanovnika Republike Srpske u 2008. godini nije bilo u mogućnosti da ovjeri zdravstvenu knjižicu i da koristi prava iz zdravstvenog osiguranja.**

Iako nema podataka po spolnoj strukturi indikativno je da, a prema pomenutoj analizi, najveći broj neosiguranih bio je u kategoriji poljoprivrednika i radnika zaposlenih u preduzećima u stečaju. Ovaj problem je riješen Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o doprinosima, koji se primjenjuje od 1. januara 2009. godine i kojim je propisana nova osnovica za ovu kategoriju stanovnika (30% prosječne bruto plate isplaćene u RS u prethodnom mjesecu).

Razlozi za nemogućnost ostvarivanja prava iz zdravstvene zaštite radnika, među kojima se svakako nalazi i određeni broj majki-porodilja i trudnica, jeste neuvezivanja radnog staža (radnici na čekanju) ili neuplaćivanje doprinosa za penziono i zdravstveno osiguranje.

### 3. Porodiljske naknade u drugim zemljama

Komparirajući evropsko zakonodavstvo sa domaćim ili sa zakonodavstvom zemalja okruženja uočava se da se Bosna i Hercegovina ubraja u države sa najdužim porodiljskim odsustvom od 365 dana – uključujući i 28 dana prije poroda. Iako porodiljske naknade u BiH nisu definirane na nivou države, one su procentualno veće nego u mnogim zemljama EU. Najnižu porodiljsku naknadu u zajednici evropskih naroda ima Grčka. Ona iznosi 50% dnevne zarade, a porodiljsko odsustvo za Grkinje traje 119 dana. Nasuprot tome, većina zemalja Evropske unije isplaćuje naknadu za porodilje u visini do 80% prosječne plate. U Njemačkoj, Francuskoj i Austriji porodiljska naknada je još veća i iznosi 100% prosječne zarade. Slična situacija je i u Finskoj u kojoj dužina porodiljskog odsustva može trajati 105 dana.

Od zemalja bivše Jugoslavije, najkraće porodiljsko odsustvo imaju porodilje u Sloveniji (105 dana) i Makedoniji (devet mjeseci). Porodilje u Srbiji i Hrvatskoj imaju zakonom propisano porodiljsko odsustvo od 365 dana. Njihove naknade iznose 100% prosječne plate.

Najduže porodiljsko odsustvo je u Švedskoj i iznosi 390 dana. Zanimljivo je da za to vrijeme porodiljska naknada iznosi 80% gubitka zarade, plus dodatnih 90 dana po 60 kruna po danu.

Najkraće porodiljsko odsustvo je na Islandu i iznosi tri mjeseca, uključujući jedan mjesec prije prije poroda, a porodiljska naknada iznosi 80% prosječne plate. Primjer štednje na stimulaciji nataliteta putem porodiljskih naknada je jedna od najbogatijih zemalja Evrope - Švajcarska u kojoj porodiljsko odsustvo iznosi 96 dana, a porodilje, pri tome, imaju pravo na porodiljsku naknadu u iznosu od 80% dnevne zarade.

Najgori primjer je Gruzija, gdje porodilje imaju pravo na samo 56 dana neplaćenog porodiljskog odsustva.

#### **4. Međunarodni standardi zaštite materinstva**

Država Bosna i Hercegovina je potpisnica mnogih međunarodnih dokumenata među kojima je najznačajniji onaj koji reguliše ostvarivanje ekonomskih i socijalnih prava - **Evropska socijalna povelja** - ratificirana u septembru 2008. godine. Ratificiranjem Evropske socijalne povelje BiH se obavezala na usklađivanje svih domaćih zakona i prakse sa standardima iz Povelje. Drugi značajani međunarodni akt u ovoj oblasti je revidirana **Konvencija o zaštiti majčinstva (Br. 183) i prateća Preporuka br. 191**, usvojena juna mjeseca 2000. godine u Ženevi, a koja se odnosi na sve zaposlene žene uključujući i one koje rade na tzv. atipični radnim mjestima. Država BiH još uvijek nije ratificirala ovu Konvenciju.

**Evropskom socijalnom poveljom** i njenim **Dodatnim protokolom** iz 1988. godine zajamčeno je pravo zaštite materinstva, a članom 8. se precizno definira da zaposlene žene, u slučaju materinstva, i druge zaposlene žene kada god je to prikladno, imaju pravo na specijalnu zaštitu prilikom rada. U namjeri da obezbijede efikasno ostvarivanje prava zaposlenih žena na zaštitu, strane ugovornice obavezuju se:

1. da obezbjede ženama, bilo putem plaćenog odsustva, bilo putem adekvatnih davanja iz socijalnog osiguranja ili putem davanja iz javnih fondova, da uzmu odsustvo prije i poslije rodjenja deteta u ukupnom trajanju od najmanje 12 sedmica;

2. da smatraju nezakonitim ako poslodavac ženi da otkaz za vreme njenog materinskog odustva ili joj da otkaz u trenutku kada joj otkazni rok istekne u vrijeme takvog odsustva;
3. da obezbjede da majke koje njeguju svoju decu imaju pravo na dovoljno slobodnog vremena za te svrhe;
4. da regulišu zapošljavanje žena na noćnim poslovima u industriji;
5. da zabrane zapošljavanje žena na podzemnim miniranjima i, prema prilici, na svim drugim poslovima koji za njih nije pogodan zato što je opasan, nezdrav, ili što je naporan.

U Strazburu je 1996. godine donesena revidirana **Evropska socijalna povelja** u namjeri da obezbijede efektivno ostvarivanje prava zaposlenih žena na zaštitu materinstva, koja strane ugovornice obavezuju:

1. da obezbjede zaposlenim ženama, ili putem plaćenog odsustva, ili putem adekvatnih davanja iz socijalnog osiguranja ili iz javnih fondova, da koriste odsustvo prije i poslije rođenja djeteta u ukupnoj dužini od najmanje 14 sedmica;
2. da smatraju nezakonitim ako poslodavac ženi uruči obavještenje o otkazu u periodu od trenutka kada je obavijestila svog poslodavca da je u drugom stanju do isteka njenog porodiljskog odsustva ili ukoliko joj uruči obaviještenje o otkazu uz otkazni rok koji ističe za vrijeme takvog odsustva;
3. da obezbjede da majke koje njeguju svoju decu imaju pravo na dovoljno slobodnog vremena za te svrhe;
4. da regulišu zapošljavanje trudnica, žena koje su nedavno rodile dijete i one koje njeguju svoje dijete, za rad u noćnoj smeni;
5. da zabrane zapošljavanje trudnih žena, žena koje su nedavno rodile dijete ili onih koje njeguju svoju djecu, u podzemnim rudnicima i na svim drugim radnim mjestima koja za njih nisu adekvatna a iz razloga što su opasna, nezdrava ili iscrpljujuća, i da preduzmu odgovarajuće mјere da zaštite pravo ovih žena na zapošljavanje.

Revidirana **Konvencija o zaštiti majčinstva** nastala je na temelju uočene potrebe za dalnjim unapređenjem jednakosti svih zaposlenih žena, zdravlja i sigurnosti majke i djeteta, te razvoja zaštite majčinstva u lokalnim propisima država potpisnica Konvencije, kao i aktualnoj praksi tih država.

**Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima**, takođe, obavezuju države da pruže majkama posebnu zaštitu za razumno vrijeme prije i poslije poroda, kao i da zaposlenim ženama obezbijede plaćeno odsustvo ili uz odsustvo uz odgovarajuće davanje iz socijalnog osiguranja.

Analizirajući domaće zakonodavstvo, odnosno usklađenost bosanskohercevačkog zakonodavstva sa standardima Međunarodne organizacije rada (MOR) može

se zaključiti da su se domaći zakonodavci utvrđujući propise u oblasti zaštite majčinstva uglavnom pridržavali međunarodnih standarda. Izuzetak je Kanton Sarajevo koji nije ispoštovao odredbu Konvencije o zaštiti materinstva koja, u slučaju porodiljske naknade, decidirano navodi da „visina naknade ne smije biti niža od 2/3 ranijih primanja“ podrazumijevajući pri tome da je osnov za obračun novčane naknade umjesto plate za majke-porodilje iz radnog odhosa plata radnice. Suprotno ovome u Kantonu Sarajevo je od 2003. godine izmjenjen Zakon o socijalnoj zaštiti, zaštiti civilnih žrtava rata i zaštiti porodice s djecom kojom je za obračunski osnov uzeta prosječna plata u Kantonu Sarajevo. Ovom izmjenom izvršena je uravnilovka i diskriminacija svih onih zaposlenih porodilja čija je plata iznad kantonalnog prosjeka i one su na direktni način oštećene. Namjera zakonodavca je bila da zaštiti porodilje sa malim platama, stimulira rađanje i umanji budžetska izdvajanja u ovu namjenu. Stvarni rezultati su da porodilje zaposlene u dobrostojećim firmama sa visokim platama ili one koje su na određenim rukovodnim pozicijama, prekidaju porodiljsko odsustvo mnogo ranije nego što bi to činile kada bi primale naknade obračunate na temelju njihovih prosječnih plata. Pored navedene diskriminacije majki indirektno su diskriminirana i njihova djeca kojima je onemogućena majčinska briga i njega do jedne godine njihovog života.

Interesantno je da međunarodne institucije, prilikom provođenja različitih monitoringa koji se odnose na kršenja ljudskih prava, u fokus svog interesovanja stavljuju državne, entitetske i općinske strukture vlasti, dok istoričeno veoma malo pažnje posvećuju kantonalnim organima. S obzirom da su kantoni u biti kao male države, finansijski gotovo potpuno neovisne od viših instanci imaju otvoren prostor i u mogućnosti su da donošenjem vlastitih propisa prekrše čitav niz utvrđenih principa iz različitih međunarodnih akata koja štite ljudska prava, pa i prava žena radnica. Upravo stoga je ovaj dio teksta baziran na pokušaju pronalaska i ukazivanja na ona mesta gdje je to pokušano uraditi ili jeste već urađeno.

## 5. Primjeri iz prakse<sup>4</sup>

Jedna od najdrastičnijih povreda prava predstavlja otkaz ženi za vrijeme trudnoće, iako Zakon o radu oba entiteta propisuje da poslodavac ne može odbiti da primi u radni odnos ženu zbog toga što je trudna, niti joj može otkazati ugovor o radu zbog trudnoće ili zbog toga što žena koristi porodiljsko odsustvo.

<sup>4</sup> Navedeni primjeri su uzeti iz priručnika "Kroz ženska ljudska prava", Hca Banja Luka, 2008.

### **5.1.** Slučaj ĐM

Korisnica je zaposlena u trgovinskoj radnji kao prodavačica. Ima zaključen ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Čim je saznao da je trudna, poslodavac joj je dao otkaz. Poslodavac je u rješenju o otkazu naveo da otkaz daje zbog smanjenog obima posla. Slijedećeg dana je na posao primio drugu ženu. Nakon pismene opomene pred tužbu, koja mu je upućena preporučenom pošiljkom, poslodavac je reagirao i vratio radnicu na posao. Slučaj je brzo okončan jer je poslodavac shvatio da je prekršio Zakon. Ovaj slučaj pokazuje da poslodavci ne poznaju dovoljno propise i da se ponašaju prema svom nahođenju. Također ovaj slučaj pokreće i pitanje kada žena treba da obavijesti poslodavca da je trudna. Praksa pokazuje da je jako važno da trudnica blagovremeno obavijesti poslodavca da je trudna i to tako da može i dokazati da ga je obavijestila, ako joj to iz bilo kog razloga zatreba tako što obavjest prada na protocol i sl.

### **5.2.** Slučaj KS

Korisnica je radila u ugostiteljskom objektu kao konobarica. Kada je saznao da je trudna, poslodavac je iskoristio njenu neukost i naveo je da potpiše sporazumno raskid ugovora o radu, iako ona nije željela da prestane raditi. Kada je shvatila da je pogriješila, korisnica je potražila pravnu pomoć. Ovaj slučaj je još uvijek u postupanju. Slučaj je zanimljiv jer pokazuje da poslodavci često vrše pritisak na radnice kad žele da ih se riješe, a da pri tom nemaju zakonskog osnova. Ovo može poslužiti kao pouka da radnici i radnice treba da nađu načina da se odupru pritiscima poslodavaca, a jedan od efikasnih načina je zasigurno sindikalno se organizovati i zatražiti pomoć svog sindikata.

### **5.3.** Šta ako se trudnica preseli iz entiteta u entitet ili iz kantona u kanton?<sup>5</sup>

Žalila se SP, uposlenica Ministarstva pravde BiH, kojoj je obustavljena porodiljska nadoknada i samim tim i uplata doprinosa zbog čega ne može ostvariti pravo na zdravstvenu zaštitu, kao ni njen sin koji boluje od nefritisa. Razlog zbog kojeg ne može ostvariti pravo na naknadu je promjena prebivališta iz Zeničko-dobojskog kantona u Sarajevski kanton. Prema propisima Sarajevskog kantona da bi osoba mogla primati porodiljsku nadoknadu, mora biti prijavljena najmanje 12 mjeseci, što žaliteljica nije jer se preselila za vrijeme trajanja trudnoće.

Ombudsmeni su temeljem pravnih propisa reagirali na ovaj i slične slučajeve tako što su u detalnjem izvještaju upozorili Parlamentarnu skupštinu BiH i Vijeće ministara na obavezu države, kao nosioca međunarodnog subjektiviteta, da moraju osigurati poštivanje osnovnih ljudskih prava i sloboda. Ocijenili su i

---

<sup>5</sup> Iz specijalnog izvještaja ombudsmena BiH, 2009.

neprihvatljivim potpuno različito reguliranje prava na porodiljsku naknadu u BiH, što dovodi do nejednakog tretiranja žena u pojedinim dijelovima BiH. Ovakav način reguliranja ovih pitanja dovodi do nesigurnosti i diskriminacije žena, što je neprihvatljivo.

## 6. Preporuke

Evidentno je da je pitanje različitog reguliranja prava iz radnog odnosa i zaštite materinstva u BiH već dugo izvor diskriminacije radnika, majki-porodilja i u konačnici drastično kršenje ljudskih prava, za šta je odgovorna država, prema međunarodnim standardima.

Neujednačena zakonska rješenja, a i praksa dovode dodatno do nemogućnosti primjene drugih prava, iz oblasti rada, zdravstvenog osiguranja, zdravstvene zaštite i sl.

Činjenica je da se u BiH stalno bilježi i smanjeni natalitet, posebno u onim dijelovima gdje pitanje zaštite materinstva nije adekvatno regulirano.

Nedostatak je i nedorečenost i nepreciznost Zakona o radu FBIH, za razliku od istog propisa u RS, a koji ostavlja mogućnost različitog tumačenja i primjene rješenja u kantonalnim propisima.

Sve to za posljedicu ima i prekidanje porodiljskog odsustva žene-majke i njeno prijevremeno vraćanje na posao, što ima dugoročnije posljedice na zdravlje i odgoj djece.

Isto tako je evidentan veliki problem nedostatka ili nedostupnosti obdaništa, jaslica i raznih servisa koji bi trebali pomoći zaposlenim ženama. Niske plate i neadekvatne porodiljske nadoknade onemogućavaju ženu da plaćaju državne ili privatne vrtiće. To je jedan od razloga da žene odlaze sa tržišta rada, na koje se kasnije jako teško vraćaju.

Zato bi bilo:

- krajnje vrijeme adekvatno i približno slično regulirati pitanje porodične i dječje zaštite u cijeloj BiH.
- potrebno je na nivou entiteta i potom i kantona zakonski ujednačiti pitanje visina porodiljskih nadoknada i zdravstvene zaštite trudnica i porodilja.
- na nivou FBIH donijeti novi Zakon koji će ujednačiti primanja porodilja, a prije toga preciznije regulirati ovo pravo u Zakonu o radu FBIH.
- potrebno precizno naznačiti nosioca uplate doprinosa za ženu –porodilju dok je na porodiljskom odsustvu, jer procentualna isplata u visini dijela njene

plate ostavlja nepokrivenu uplatu doprinosa do njene pune plate, čime su žene dugoročno oštećenje u pogledu doprinosa za PIO/MIO.

- Potrebno formirati poseban budžetski Fond na nivou FBIH kako bi se ujednačile nadoknade porodiljama i obezbijedila redovna isplata, što danas nije slučaj.

## 7. Bibliografija

### Zakonodavstvo

- Zakoni o radu,
- Zakoni o socijalnoj, porodičnoj zaštiti, zdravstvenom osiguranju FBIH, RS i Distrikta Brčko
- Specijalni izvještaj u vezi sa žalbama žena, institucija ombudsmena,2009.
- Posebni izvještaj ombudsmena FBIH, 2006.
- Kroz ženska radna prava, Hca Banja Luka, 2008.
- Međunarodne konvencije i dokumenti Međunarodne organizacije rada(ILO)
- Gender aspekt ženskih radnih prava, Centar za pristup informacijama, 2009.
- Primjena Evropske socijalne povelje kroz zakone i praksu u BiH, ICVA, 2009.

PRAVDA RADNICIMA SADA  
**SOCIJALNA SIGURNOST  
NEZAPOSLENIH OSOBA**

SOCIJALNA SIGURNOST NEZAPOSLENIH  
OSOBA

Emina Abrahamsdotter



## 1. Uvod

Fokus ove analize je socijalna sigurnost nezaposlenih osoba u Bosni i Hercegovini. Analiza nudi pregled trenutnog stanja u ovoj oblasti u Bosni i Hercegovini, kratki komparativni pregled u regionu i zemljama Evropske Unije, ključne nedostatke trenutnog modela osiguranja od nezaposlenosti, te preporuke koje bi unaprijedile trenutnu politku u oblasti socijalne zaštite nezaposlenih osoba u Bosni i Hercegovini.

Važna funkcija socijalne politike je i osigurati obuhvaćenost socijalnom zaštitom osobe koje trenutno nisu pristune na tržištu rada. U zapadnim zemljama osiguranje od nezaposlenosti uvedeno je kao četvrti sistem socijalne sigurnosti. Druga tri su osiguranje od nesreće na poslu, osiguranje od bolesti i osiguranje od starosti. Ovakva socijalna politika doprinosi smanjenju socijalne isključenosti i siromaštva na način da nezaposlenim osobam osigurava potpunu uključenost u sistem osiguranja te dostojansvenu nadoknadu tj. obezbjeđuje im životni standard koji je prihvatljiv u odnosu na duštvu u cijelini.

Trenutni sistem socijalne zaštite nezaposlenih osoba u Bosni i Hercegovini, odnosno u oba njezina entiteta, ne pruža potrebnu finansijsku podršku nezaposeljim osobama niti nezaposlene osobe podržava u pronalaženju novog radnog mesta u omjeru u kojem bi to trebalo biti. Službe za zapošljavanje uglavnom služe za vođenje evidencije nezaposlenih, a osnovni motiv nezaposlenih osoba da se registruju u Birou za nezaposlene jeste ostvarivanje prava na zdravstvenu zaštitu.

Bez dileme možemo reći da trenutni model socijalne zaštite nezaposlenih osoba doprinosi isključivanju osoba sa tržišta rada, porastu siromaštva i jačanju neformalne ekonomije. Ovom analizom identifikovani su mehanizmi koji jačaju društvenu isključenost nezaposlenih osoba i jačaju neformalni sektor u kojem su radnici i radnice popuno nezaštićeni. Ključno je, zato, razumjeti te mehanizme koji postoje u cjelokupnom sistemu u BiH koji održavaju postojeće stanje i koji sprečavaju smanjenje društvene isključenosti. Shodno tome potrebno je kreirati politiku koja uspostavlja mehanizme koji suzbijaju i smanjuju isključenost nezaposlenih osoba u Bosni i Hercegovini.

Analiza postojećeg stanja ukazuje na nekoliko ključnih problema u vezi sa socijalnom zaštitom nezaposlenih osoba. Jedan od njih je veliki broj dugoročno nezaposlenih osoba evidentiranih na biroima za zapošljavanje, te veliki broj onih koji prvi put traže zaposlenje. Drugi identifikovani problem je veoma niska stopa osoba koje ostvaruju pravo na naknadu u slučaju nezaposlenosti. Toko proteklih godina broj korisnika medju nezaposlenom populacijom opada procenat korisnika usluga koje pruzaju zavodi za zapošljavanje<sup>1</sup>. Anilza UNDP-a je pokazala da, iako su

<sup>1</sup> UNDP Penziona reforma i sistemi socijalne zastite u Bosni i Hercegovini - <http://www.undp.ba/index.aspx?PID=14>

se u proteklim godinama u ukupnom smislu povcale razmjre programa socijalne zastite, korist na ove programe je bila ogranicena na zaposlene u javnom sektoru te na domaćinstva koja se nalaze u višim kategorijama u distribuciji prihoda. Ova analiza također ukazuje na to da je veća vjerovatnoca da će se porodica u kojima je glava domaćinstva osoba sa invaliditetom ili nezaposlena osoba naći ispod granice siromastva.

Ovakvo stanje znači da osobe koje trenutno nisu pristune na tržištu rada ne mogu sebi osigurati dostojanstven životni standard što direktno doprinosi porastu siromaštva. Također, u potrazi za primanjima od kojih će živjeti, nezaposlene osobe se na ovaj način stimulirane da traže zaposlenje u neformalnom sektoru. Treći identifikovani problem je vezan za nedovoljnu podršku Službi za zapošljavanje nezaposlenim osobama kada je u pitanju njihov povratak na tržište rada. Rijetko se na organiziran i sistematski način radi na tome da nezaposlena osoba dobije potrebnu obuku i prekvalifikaciju kako bi se osoba u pitanju što brže vratila na tržiste rada.

## **2. Nezaposlenost u Bosni i Hercegovini**

Prema podacima Agencije za rad i zapošljavanje BiH u novembru 2009. godine u Bosni i Hercegovini je reigstrovano 506.444 nezaposlene osobe, od kojih je 10.576 u Distriktu Brčko, 143.305 u RS i 352.563 u FBiH. Broj nezaposlenih žena u FBiH u 2008. godini iznosio je 174.788 ili 49,58%, dok je u RS u istom periodu taj broj bio 63.905 ili 44,6%.

U FBiH je u jesen 2008. godini primjećen porast u evidenciji nezaposlenih zbog primjene *Zakona o porezu na dohodak* jer je uvjerenje o statusu nezaposlene osobe korišteno kao dokaz za ostvarivanje poreske olakšice. Također, povećan je i broj osoba koje se pojavljuju na evidenciji koje su ostale bez posla kao tehnološki ili organizacioni višak u procesu stečaja, likvidacije i restrukturiranja preduzeća ili prestankom ugovora o radu iz drugih razloga.

U strukturnim obilježjima nezaposlenosti u FBiH u 2008. godini uočavaju se sljedeće karakteristike:

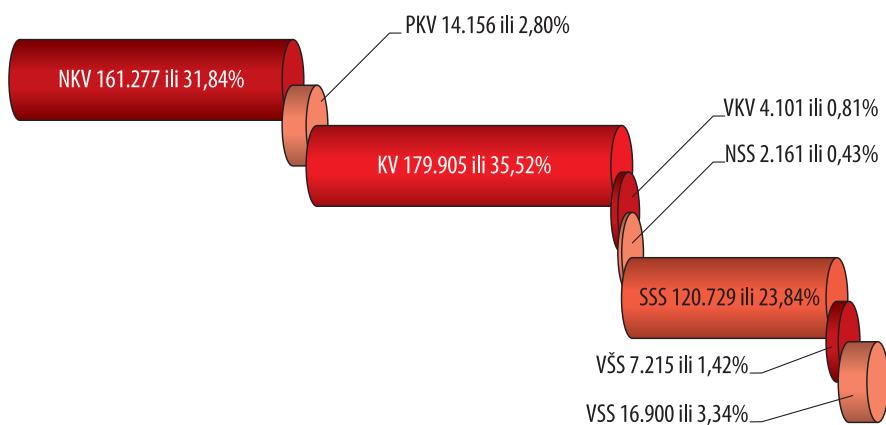
- Prosječni period traženja posla je preko tri godine, a za lica dobi između 35 i 55 godina starosti i duže od pet godina;
- Broj stručnih lica koji se nalaze na evidenciji je 209.840, od kojih prvi put traže zaposlenje je u prosjeku 170.425;
- Broj lica zaposlenih sa evidencije iznosi u prosjeku 5.018 ili 1,4%;
- Broj demobilisanih boraca na evidenciji nezaposlenih je 80.699 ili 22,8%.

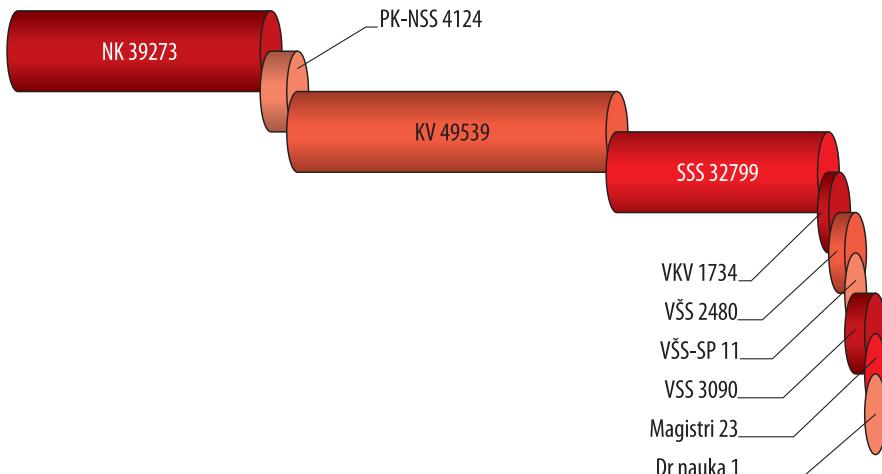
U RS u istoj godini struktura obilježja su:

- Ukupan broj novoprijavljenih na evidenciji je u prosjeku 1.729 ili 1,2%;
- Ukupan broj zaposlenih sa evidencije 2.458 ili 1,7%;
- Najveća nezaposlenost je među osobama starosne dobi 30-40 godina.

## 2.1. Kvalifikaciona struktura nezaposlenih osoba

Pri analizi kvalifikacione strukture nezaposlenih osoba u Bosni i Hercegovini uočavamo da oko 70% evidenitiranih čine nekvalifikovane (179.905 ili 35,52%), polukvalifikovane (14.156 ili 2,80%) i kvalifikovane osobe (161.277 ili 31,84%). Taj postotak u RS je oko 65%. Osobe sa fakultetskim obrazovanjem u FBiH čine nešto manje od 5% a 3,9% u RS. Ovaj podatak nam sasvim nedvosmisленo govori da osobe sa niskim stepenom obrazovanja ili sa neadekvatnim stepenom obrazovanja u simisu prilagođenosti potrebama tržišta rada ostaju nezaposlene i kao takve su u nemogućnosti sebi osigurati egzistenciju kroz rad. Ovo, također, govori o ogromnoj potrebi za politikom koja aktivno, intezivno i sistematski radi na obuci, kvalifikacijama i prekvalifikacijama ove grupe nezaposlenih osoba sa ciljem njihvog što bržeg uključivanja na tržište rada. Isto tako, ovaj podatak govori o potrebi za kvalitetnom politikom obrazovanja koja jača građane i građanke kroz stjecanje znanja i vještina kako kroz formalno obrazovanje tako i kroz niz neformalnih oblika obrazovanja.





## **2.2. Najbrojnija zanimanja na evidencije nezaposlenih**

Na evidenciji nezaposlenih najbrojnija su bila sljedeća zanimanja:

- KV - prodavač, automehaničar, bravar, konobar;
- SSS – ekonomski tehničar, maturant gimnazije, mašinski tehničar, medicinska sestra;
- VŠS – ekonomista, pravnik, nastavnici raznih smjerova;
- VSS – diplomirani ekonomista, diplomirani pravnik i diplomirani kriminalist.

Slaba pokretljivost radne snage u Bosni i Hercegovini je i dalje problem, uglavnom zbog političke situacije, ali i zbog neharmoniziranih zakona i prakse.

## **2.3. Tražena zanimanja na tržištu rada**

Kakvu radnu snagu žele poslodavci? Globalno tržište rada zahtjeva od preduzeća i poslodavaca veću kokurentnost što shodno tome vodi ka većoj potražnji radne snage koja je edukovana i kvalifikovana. Poslodavci su zato selektivni što nezaposlene osobe evidentirane na birou rada dovodi u nepovoljan položaj obzirom da im se ne obezbjeđuje dovoljna i relevantna obuka, a posebno ne obuka koja bi bila uskladnjena sa potrebama tržista rada. Po ovom pitanju presudna je aktivna i strateška politika zapošljavanja, a Službe za zapošljavanje, moraju igrati ključnu ulogu.

Svjetska ekomska kriza je pocela kao kreditna kriza i kriza nekretnina (credit and property bubble), a potom je pretvorena u globalnu recesiju. Ovakvo stanje na globalnom tržištu rada ima veoma ozbiljne posljedice i na bosansko-hercegovačku privredu koja je ionako krhka i slaba. Ranija iskustva kod nas i u drugim zemljama ukazuju također da su niskoobrazovani radnici u najvećem riziku da ostanu bez posla, posebno u vrijeme krize. Oko 70 000 radnika i radnica

je izgubilo radna mjesta u 2009. godini i niko ne može sa sigurnošću prepostaviti kada će se ovaj pad ekonomskog porasta i rast stope nezaposlenosti zaustaviti. Prognoze za 2010. godinu su mračne i očekuje se da će stopa nezaposlenih rasti. Rezultat će u velikome ovisiti od političke vlasti i njene sposobnosti da poduzme odgovorne i dobre mjere kako bi se posljedice krize ublažile.

Analize pokazuju da je globalna kriza najžešće pogodila zemlje koje su izgubile kontrolu nad cijenama nekretnina vjerujući da će to tržište samo od sebe regulisti putem samokorekcije, kao i zemlje koje nemaju dobro razvijen sistem socijalne zaštite.<sup>2</sup> Jedan od razloga zašto je stanovništvo BiH pogođeno krizom jeste slab sistem socijalne zaštite, a to bi trebala biti njegova osnovna svrha da u vremenima krize gradjanim i gradjankama objezbjedi dostojanstven životni standard. Veoma slab sistem sigurnosti nezaposlenih u BiH je najbolji primjer toga.

Prema podacima Federalnog zavoda za zapošljavanje evidentna je potražnja za diplomiranim inžinjerima informatike i elektronike, kao i inžinjera telekomunikacija, saobraćaja, geodezije, geologije i građevine. Također su traženi i farmaceuti, komercijalisti, menadžeri prodaje i prodavači, a traže se i radnici u bankama i mikrokreditnim organizacijama, knjigovođe, računovođe i razna druga ekonomski zanimanja. Velika potražnja, posebno u ljetnom periodu, je za radnicima za rad na gradilištima (zidari, tesari, armirači i zavarivači). Poslodavci iz Slovenije i Hrvatske su u toku 2008. godine putem oglasa tražili radnike kao što su varioci, cjevari, bravari, električari izolateri, zidari, tesari, amirači i betonirci. Slični podaci u RS nisu bili dostupni.

### **3. Institucionalni okvir sistema socijalne zaštite u slučaju nezaposlenosti u Bosni i Hercegovini**

#### **3.1. Zakonodavstvo**

Osiguranje u slučaju nezaposlenosti sa predviđenim novčanim naknadama je u Bosni i Hercegovini relativna novina. UFBiH je ovo osiguranje uvedeno donošenjem *Zakona o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba* 2001. godine, a 2005. godine usvojen je *Zakon o izmjenama i dopunama o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba*. U Republici Srpskoj ovo osiguranje je uvedeno donošenjem Zakona o zapošljavanju 2000. godine. Oba zakona propisuje da se zaposlenicima osigurava materijalna i socijalna sigurnost za vrijeme nezaposlenosti prvenstveno osiguranjem za slučaj nezaposlenosti.

<sup>2</sup> Swedish Confederation of Public Employees, TCO, Report: Economic Crisis and how to manage it. June 2009. [http://www.tco.se/FileOrganizer/TCOs%20webbplats/Publikationer/rapporter/TCO-granskar/2009/TCO\\_Papers.pdf](http://www.tco.se/FileOrganizer/TCOs%20webbplats/Publikationer/rapporter/TCO-granskar/2009/TCO_Papers.pdf)

Materijalna i socijalna sigurnost obuhvata novčanu naknadu i uplatu doprinosa za zdravstveno i penzijsko osiguranje.

Drugi zakoni koji regulišu status nezaposlenih osoba su:

- Zakon o zdravstvenom osiguranju FBiH
- Zakon o izmjenama i dopunama zakona o zdravstvenom osiguranju FBiH
- Zakon o zdravstvenom osiguranju RS
- Zakon o penzijsko i invalidskom osiguranju FBiH
- Zakon o izmjenama i dopunama zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju FBiH
- Zakon o penzijsko i invalidskom osiguranju RS

### **3.2. Institucije**

Veliki broj institucija u BiH postoji radi na uređivanju oblasti koja se odnosi na nezaposlene osobe, a to su:

- **Ministarstva**

Ministarstvo rada i socijalne politike FBiH i kantonalna ministarstva,  
Ministarstvo zdravstva FBiH i kantonalna ministarstva,  
Ministarstvo rada i boračko-invalidske zastite RS,  
Ministarstvo zdravlja i socijalne zaštite RS.

- **Zavodi za zapošljavanje**

Agencija za rad i zapošljavanje Bosne i Hercegovine,  
Federalni zavod za zapošljavanje i 10 kantonalnih službi,  
Zavod za zapošljavanje Republike Srpske i 49 biroa za zapošljavanje,  
Zavod za zapošljavanje Brčko Distrikta,  
Centar javnih službi za zapošljavanje zemalja jugoistočne Evrope.

Također, na niovu jugoistočne Evrope osnovan je Centar<sup>3</sup> javnih službi za zapošljavanje zemalja jugoistočne Evrope a čine ga predstavnici agencija za zapošljavanje Bosne i Hercegovine, Bugarske, Crne Gore, Hrvatske, Makedonije, Rumunije, Slovenije, Srbije i Turske. Zemlje potpisnice su se obavezale da će zajedno i u saradnji s relevantnim međunarodnim institucijama razmatrati problematiku funkcionisanja tržišta rada na državnom i regionalnom nivou, identifikovati zajedničke probleme i kroz razmjenu iskustava u primjeni odgovarajućih rješenja unaprijediti kapacitete u oblasti tržišta rada i zapošljavanju.

Kroz zajednički rad ovih službi će biti obrađena značajna pitanja kao što su migracije, rad "na crno", suočavanje s recesijom, i slično, a bit će izrađeni i zajednički

---

3 The Centre of Public Employment Services of Southeast European Countries, <http://www.cpessec.org/>

projekti koji će ciljati na rješavanje specifičnih problema. Centar ima i zajedničku web stranicu, [www.cpessec.org](http://www.cpessec.org), a osnivanje i rad Centra je pozdravljen od značajnih međunarodnih institucija u oblasti rada i zapošljavanja, kao što su Međunarodna organizacija rada, Svjetska asocijacija javnih službi za zapošljavanje, a svoju podršku su dale i službe za zapošljavanje najrazvijenijih evropskih zemalja. Agencija za rad i zapošljavanje BiH je predsjedavajuća Centra.

### **3.3. Finansiranje**

Osnovni izvor finansiranja naknada za nezaposlene je doprinos za nezaposlene je doprinos za osiguranje u slučaju nezaposlenosti, koje uplaćuju pravne i fizičke osobe prilikom isplate plate po stopi 2% i 0,5% na i iz bruto plata. Prikupljena sredstva se dijele na način da od ukupne sume Federalnom zavodu za zapošljavanje pripada 30%, a 70% pripada kantonalnim službama. U RS stopa po kojoj se plaća osiguranje od nezaposlenosti je 1%. Također, U RS je osnovan Fond za razvoj i zapošljavanje čije je cilj stvaranje mogućnosti za zapošljavanje nezaposlenih u ovom entitetu. Sredstva u Fondu se uglavnom obezbjeđuju iz kredita Svjetske banke i drugih međunarodnih institucija.

## **4. Socijalna sigurnost za vrijeme nezaposlenosti**

Materijalna i socijalna sigurnost radnika za vrijeme nezaposlenosti osigurava se prvenstveno kroz pravo na novčanu naknadu, te zdravstveno i penzijsko i invalidsko osiguranje<sup>4</sup>. U narednom dijelu teksta prezentirati ćemo šta zakonske odredbe u oba entiteta detaljnije kažu o pravima u slučaju nezaposlenosti te analizirati postojeće stanje u ovoj oblasti.

### **4.1. Novčana naknada**

Nezaposlena osoba<sup>5</sup> u FBiH stiče pravo na novčanu naknadu ako u trenutku prestanka radnog odnosa ima osam mjeseci neprekidnog rada ili osam mjeseci sa prekidima u posljednjih 18 mjeseci<sup>6</sup>. Na novčanu naknadu imaju pravo i osobe koje su radile kraće od punog radnog vremena<sup>7</sup>. To isto pravo imaju i nezaposleni

4 Član 29 Zakona o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba u FBiH i član 23 Zakona o zapošljavanju u RS.

5 Nezaposlenom osobom se smatra osoba koja aktivno traži zaposlenje, je evidentirana u službi za zapošljavanje i učestvuje u programima profesionalne orientacije, obuke i prekvalifikacije (član 3a Zakona o izmjenama i dopunama zakona o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba).

6 Član 6 stav 1 Zakona o izmjenama i dopunama zakona o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba.

7 Član 6 stav 3 Zakona o izmjenama i dopunama zakona o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba.

u RS ako je radni odnos prekinut bez zatjeva, saglasnoti ili krivice radnika ili radnice, a da pritom ima "najmanje osam mjeseci neprekidnog staža osiguranja u poslednjih 12 mjeseci, ili 12 mjeseci sa prekidima u poslednjih 18 mjeseci<sup>8</sup>".

Odredba federalnog Zakona iz 2001. godine u kojoj se kao preduvjet za ostvarivanje prava na novčanu naknadu postavljalo da je nezaposlena osoba "uplaćivala doprinose za slučaj nezaposlenosti" je izmjenama i dopunama istog zakona izbrisana i umjesto toga samo se pojašnjava da "kao vrijeme provedeno na radu iz... smatra se vrijeme obaveznog osiguranja prema propisima koji reguliraju sistem poreza i obaveznih doprinosa." Ovdje je važno napomenuti da su, uprkos zakonskim promjenama, efekti u stvarnom životu nezaposlenih ostali isti. I dalje veliki broj onih kojima poslodavci nisu uplaćivali doprinosi kako je to zakonom predviđeno ne mogu ostvariti pravo na novčanu naknadu. S toga je potrebno napraviti izmjene u zakonima kako se ne bi kažnjavale žrtve već kršitelj zakona tj. poslodavac. I u RS preduvjet za ostvarivanje prave na novčanu naknadu je vezano za obavezna osiguranje.

Visina novčane naknade u FBiH je precizno utvrđena i jednaka je za sve bez obzira na visinu plate prije gubitka zaposlenja. Naknade je 40% prosječne neto plaće isplaćene u FBiH u posljednja tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa nezaposlene osobe koju objavljuje Federalni zavod za statistiku<sup>9</sup>. U RS se primjenjuju dvije stope visine novčane naknade koje se za razliku u FBiH obračunavaju u odnosu na ostvarenu projecnu platu u posljednja tri mjeseca rada. Tako, nezaplane osobe koje ima do 10 godina staža osiguranja imaju pravo na naknadu u iznosu od 35% od svoje prosječne plate, a za osobe sa više od 10 godina radnog staža ta stopa je 40%. Zaknodavac u ovom entitetu garantuje da iznos novčane naknade ne može biti niži od 20% prosječne isplaćene neto plate u ovom entitetu<sup>10</sup>.

Dužina vremena primanja novčane naknade je zasnovana na dužini staža nezaposlene osobe i može trajati od tri do 24 mjeseca<sup>11</sup>. Vrijeme primanja novčanih naknada povećava se za tri mjeseca za svakih navršenih 5 godina staža. Najkraća novčana naknada se isplaćuje nezaposlenim osobama koje su prije gubitka zaposlenja radile od 8 mjeseci do 5 godina, a najduža onima sa stažom dužim od 35 godina. To izgleda ovako:

- 3 mjeseca ako je provela na radu od 8 mjeseci do 5 godina;
- 6 mjeseci ako je provela na radu od 5 do 10 godina;
- 9 mjeseci ako je provela na radu od 10 do 15 godina;

---

<sup>8</sup> Član 23 Zakona o zapošljavanju u RS.

<sup>9</sup> Član 7 stav 1 Zakona o izmjenama i dopunama zakona o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba.

<sup>10</sup> Član 34 Zakona o zapošljavanju u RS

<sup>11</sup> Član 7 stav 2 Zakona o izmjenama i dopunama zakona o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba u FBiH.

- 12 mjeseci ako je provela na radu od 15 do 25 godina;
- 15 mjeseci ako je provela na radu od 25 do 30 godina;
- 18 mjeseci ako je provela na radu od 30 do 35 godina i
- 24 mjeseca ako je provela na radu više od 35 godina.

U RS dužina trajanja prava na novčanu naknadu također zavisi od dužine staža osiguranja nezaposlenog lica, i može iznositi neprekidno najviše<sup>12</sup>:

- za staž osiguranja do pet godina – tri mjeseca,
- za staž osiguranja od pet do 15 godina- šest mjeseci,
- za staž osiguranja od 15 do 25 godina –devet mjeseci
- za staž osiguranja preko 25 godina - 12 mjeseci.

Uvođenje određenog vremenskog perioda i visine novčane naknade u sistem je svakako dobra stvar ali nije dovoljna. Stjecanje prava na novčanu naknadu predstavlja veliki problem jer ga može ostvariti izuzetno mali broj nezaposlenih osoba. Primjera radi u 2008. godini u FBiH novčanu naknadu koristilo je prosječno mjesečno 5.361 nezaposlena osoba. To je 1,55% od prosječnog broja nezaposlenih u FBiH u 2008. godini. Na nivou države a prema zvaničnim statističkim podacima Agencije za rad i zapošljavanje Bosne i Hercegovine u novembru 2009. godine novčanu naknadu koristilo je 13.343 osobe ili 2,63% od ukupnog broja registrovanih nezaposlenih osoba<sup>13</sup>. U RS u decembru 2008. godine 3164 osobe su koristile novčanu naknadu što u odnosu na ukupan broj registrovanih nezaposlenih čini 2,2%.

Razlog ovome je što je jedan od uvjeta ostvarivanja prava na novčanu naknadu vezan za redovnu upлатu doprinosa za ovu namjenu od strane poslodavca. Osiguranje za slučaj nezaposlenosti je u oba entiteta uređeno kroz sistem obaveznih doprinosa i kao takvo obuhvata sve radnike, što je dobro jer minimizira isključenost iz ovog osiguranja. S druge strane, obzirom na stroge kriterije za ostvarivanje prava na novčanu naknadu postiže se velika isključenost nezaposlenih osoba iz ostvarivanja ovog prava.

Prema zakonskim propisima Federalni zavod i kantonalne službe za zapošljavanje nosioci su osiguranja u slučaju nezaposlenosti, i kao takvi obavezni su imati ustrojen sistem praćenja tog osiguranja kroz uplatu doprinosa poslodavca. Sve kantonalne službe nemaju potreban kapacitet da prate uplatu doprinosa niti imaju valjanih podataka o osobama koje su osigurane u slučaju nezaposlenosti<sup>14</sup>. Obaveza dokazivanja o uplaćenim doprinosima se prebacuje na nezaposlene osobe, umjesto da se kao nosioci osiguranja koriste vlastitim podacima. Također je važno istaći da posljedice kršenja zakonskih obaveza poslodavaca snose nezaposlene osobe, a ne kršitelj zakona, što je samo po sebi paradoksalno. U praksi većina radnika sazna da njihov poslodavac nije vršio uplatu doprinosa ili

12 Član 9 Zakona o zapošljavanju u RS

13 <http://www.arz.gov.ba/bosanski/statistike.html>

14 Buljubašić, Suada, Povećanje socijalne sigurnosti kroz osiguranje od nezaposlenosti, str.253

je ona bila neredovna tek kada izgube zaposlenje i pokušaju ostvariti pravo na novčanu naknadu u slučaju nezaposlenosti. Pored toga, jedan broj poslodavaca da bi izbjegli ili smanjili svoje troškove prijavljuju radnike na pola radnog vremena ili ih više puta prijavljuju i odjavljaju a da radnik za to i ne zna. Sve ovo utječe na veoma nizak broj nezaposlenih osoba koje imaju pravo na novčanu naknadu.

Ovako niskim borojem nezaposlenih osoba koje ostvaruju pravo na naknadu ne postiže se primarni cilje a to je nezaposlenim osobama osigurati dostojanstven životni standard u vrijeme nezaposlenosti. Sistem osiguranja u slučaju nezaposlenosti koji ne osigurava nadoknadu za izguljena primanja jednostavno ne obezbjeđuje dostojanstven životni standard potrebana da bi se nezaposlena osoba fokusirala na traženje novog posla u formalnoj ekonomiji ili na edukaciju. Umjesto toga nezaposleni su prisiljeni da se snalaze kako znaju i umiju, obično trazeci finansijsku potporu od rodbine ili na crnom tržistu rada.

Kada izgube pravo na novčanu naknadu ili ako uopšte ne mogu ostvariti to pravo zbog npr. neuplaćenih doprinosu od strane poslodavca nezaposlene osobe nemaju pravo na socijalnu pomoć jer su formalno radno sposobni. Prema važećoj legislativi radna nesposobnost se uzima kao osnovni kriterij za pružanje socijalne pomoći.

"Osiguranje u slučaju nazaposlenosti te naknada za vrijeme trajanja nezaposlenosti se zasnivaju na principu osiguranja zbog čega veoma mali broj nezaposlenih prima naknadu za vrijeme trajanja nezaposlenosti." (UNDP izvještaj str. 42).

## **4.2. Zdravstveno osiguranje**

Član 31 stav 1 Zakona propisuje da se zdravstveno osiguranje za svaku nezaposlenu osobu osigurava prema propisima o zdravstvenom osiguranju. Zakon o zdravstvenom osiguranju uvrđuje pod kojim uvjetima nezaposlena osoba prijavljena službi za zapošljavanje ima obavezno zdravstveno osiguranje. Ostvarivanje ovog prava je glavni motiv većine registrianih nezaposlenih osoba što se prijavljuju službi za zapošljavanje. Prema podacima Federalnog zavoda za zapošljavanje to je i glavni razlog što je u sklopu *Drugog projekta podrške zapošljavanja* pokrenuta incijativa izmještanja administriranja zdravstvenog osiguranja iz službi za zapošljavanje. Cilj je uvesti sistem u kojem prijava na evidenciju nezaposlenih osoba ne bude vuekt za ostvarivanja prava na zdravstveno osiguranje. Ovo je zasigurno aktivnost koju Vlada treba podržati i dovesti do kraja.

Član 84 *Zakona o zdravstvenom osiguranju* propisuje da Skupština kantona na prijedlog kantonalnog zavoda za zdravstveno osiguranje utvrđuje osnovicu, način obračunavanja i uplate doprinosu za nezaposlene osobe. To znači da Federalni zavod i kantonalne službe za zapošljavanje nemaju nikavog utjecaja kod određivanja davanja za zdravstveno osiguranje nezaposlenih osoba. Izdvajanja za

zdravstveno osiguranje različito su utvrđena po kantonima i kreću se od 6,00 do 14,00 KM po nezaposlenoj osobi. Prema Zakonu, Federalni zavod daje kantonalnim službama za zapošljavanje nedostajuća sredstva za obezbjeđivanje materijalne i socijalne sigurnosti. Prema Odluci o raspodjeli sredstava Federalnog zavoda za zdovoljavanje potreba u oblasti zapošljavanja ta izdvajanja ne prelaze 6,00 KM po nezaposlenoj osobi mjesечно (Službeni novine Federacije BiH, broj 22/03).

Prema Izveštaju o radu Federalnog zavoda za zapošljavanje za 2007. godinu zdravstvenim osiguranjem bile su obuhvaćene prosječno mjesечно 193.572 nezaposlene osobe. U odnosu na 2007. godinu ovaj broj je manji za 9,17%. Za ostvarivanje ovog prava kantonalne službe su utrošile nešto manje od 18 miliona KM. U novembru 2009. godine pravo na zdravstvenu zaštitu u ovom entitetu ostvarilo je 330.704 lica ili 65,30% od ukupno registrovane nezaposlenosti u BiH, dok je u RS to pravo je u decembru 2008. iskoristilo 103.233 osobe ili 72%.

#### **4.3. Penzijsko i invalidsko osiguranje**

Prema *Zakonu o penzijskom i invalidskom osiguranju* penzijsko i invalidsko osiguranje se ostvaruje samo za osobe kojima nedostaju do tri godine staža za odlazak u starosnu penziju. U 2008. godini ovo pravo u FBiH je ostvarilo 2.656 nezaposlenih osoba, a utrošeno je oko 2,2 miliona KM. U RS prava u vezi sa penzijskim i invalidskim osiguranjem se ostvaruju iz *Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju*. U 2008. godini u prosjeku je oko 4000 osoba otišlo u penziju sa biroa za zapošljavanje.

### **5. Mjere aktivne politike zapošljavanja u Bosni i Hercegovini**

Iako smanjenje nezaposlenosti prvenstveno zavisi od opšteg ekonomskog razvoja, prije svega proizvodnog, ali i uslužnog sektora neusalgašenost između ponude i potražnje radne snage moguće je djelimično prevladati mjerama aktivne politike zapošljavanja.

Kao što se može vidjeti iz gore predviđenih podataka među evidentiranim nezaposlenim osobama ima mnogo dugoročno nezaposlenih i mladih osoba bez iskustva. Mjere aktivne politike zapošljavanja bi zasigurno trebale biti usmjerene prema ovim dvjema cilnjim grupama. Ipak, takva incijativa se provodi u ograničenom obimu.

Kantonalne službe su ukupno predložile 18 programa, koji su odobreni u ukupnom iznosu od 7.000.000 KM. Ovim programima predviđeno je zapošljavanje 1103 osobe. Programi koji se implementiraju su:

- Zeničko-dobojski kanton: Program zapošljavanja pripravnika sa VSS i VŠS i Program "Edukacijom do zaposlenja"
- Bosansko-podrinjski: Program zapošljavanja osoba sa invaliditetom
- Srednjobosanski: Program zapošljavanja mladih osoba sa VSS i VŠS
- Program prekvalifikacije, dokvalifikacije i stručnog obrazovanja
- "Posao za sve" kroz sfinansiranje zapošljavanja u obiteljskim gospodarstvima, obrtništvu i malim, srednjim i velikim poduzećima
- Hercegovačko-neretvanski: Program poticaja zapošljavanja mladih osoba sa VSS bez radnog iskustva, Program "Posao za sve", Program "Solidarnost na djelu", Program "Posao za invalide"
- Zapadnohercegovački: -----
- Kanton Sarajevo: Program zapošljavanja, Program "Posao za sve", Program zapošljavanja pripravnika sa VSS i VŠS
- Kanton 10 (Livno): Program zapošljavanja sa VSS i VŠS
- Program "Posao za sve"

Neki programi za poticaj zapošljavanja su usmjereni i ka poslodavcima. Uspostavljena je kreditna linija putem Razvojne banke Federacije BiH, a svrha kreditne linije je da pruži povoljen uvjete onim poslodavcima koji imaju mogućnost i potrebu za novim zapošljavanjem radne snage ili samozapošljavanju. Primjera radi, iznos kredita za industriju iznosi 25.000 KM po novozaposlenom radniku, za zanastvo i usluge 15.000 KM po novozaposlenom radniku i za poljoprivrednu proizvodnju 10.000 KM po novozaposlenom radniku. Rok otplate je sedam godina, uključujući i grade period od 12 mjeseci. U 2008. godini odobreno je 127 kredita za zapošljavanje 884 nova i zadržavanje 2.426 postojećih radnika. Po kreditnoj liniji za zapošljavanje demobilisanih boraca odobrena su 43 kredita za zapošljavanje 142 nova radnika. Federalni zavod za zapošljavanje je uspostavio sistem praćenja efekata ovih kredita ali rezultati tog praćenja nisu vidljivi u Izvještaju o radu za 2008. godinu.

U okviru Programa samozapošljavanja i zapošljavanja povratnika u 2008. godini odobreno je ukupno 1.734.500 KM, čime je obezbjeđano samozapošljavanje i zapošljavanje 570 povratnika. U procesu praćenja realizacije ovog Programa i ispitivanja korisnika zadovoljstva korisnika, potvrđeno je da je većina korisnika sredstava veoma zdovoljna, koja su im bila i jedini poticaj za održiv povratak na prijeratno prebivalište.

Drugi Programi koji se provode su "Drugi projekat podrške zapošljavanju" koje implementira Federalno ministarstvo rada i socijalne politike, Program zapošljavanja asistenata u visokoškolskim ustanovama i naučnoistraživačkim institucijama, te Program obuke i pripreme nezaposlenih za pokretanje biznisa.

U RS se implementira Program podrške zapošljavanju povratnika u RS sa ciljem sfinansiranja samozapošljavanja (200 lica u iznosu od 3.000 KM) i zapošljavanje kod poslodavca (200 osoba u iznosu od 2.000 KM), te Projekat zapošljavanja Roma u RS.

## 6. Pravila o socijalnoj sigurnosti nezaposlenih u Hrvatskoj, Srbiji i Evropskoj Uniji

U Hrvatskoj<sup>15</sup> nezaposlena osoba ima pravo na novčanu naknadu, pravo na mirovinsko osiguranje, pravo na novčanu pomoć i naknadu troškova za vrijeme obrazovanja, te pravo na jednokratnu novčanu pomoć i naknadu putnih i selidbenih troškova. Obaveza nezaposlene osobe je da se jedanput mjesечно javlja na Zavod za zapošljavanje, prisustvuje informativnim grupnim sastancima, zajedno sa referentom napravi plan traženja posla i aktivno traži posao. Visina novčane naknade za prvih 90 dana iznosi 70%, a za preostali period 50%. Zavisno od dužine staža nezaposlena osoba može imati naknadu od 90 dana za rad od najmanje devet mjeseci do 450 dana za rad od 25 godina. Za svaku godinu staža dužina trajanja novčane naknade povećava se za 30 dana.

Prava nezaposlenih osoba u Srbiji<sup>16</sup> su regulisana Zakonom o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti od 2009. godine koji se osigurava novčana naknada, te zdravstveno i penzijsko i invalidsko osiguranje. Pravo na novčanu naknadu ima osoba koja je bila osigurana od nezaposlenosti najmanje 12 mjeseci neprekidno ili s prekidima u posljednjih 18 mjeseci. Osnovica za određivanje visine novčane naknade je prosječna plata nezaposlene osobe u zadnjih šest mjeseci i iznosi 50%. Novčana naknada ne može biti viša od 160% niti niža od 80% minimalne plate u Srbiji. Kao u BiH i Hrvatskoj dužina novčane naknade ovisi o dužini staža. Najkraći period isplate novčane naknade je tri mjeseca za staž od jedne do pet godina, i 12 mjeseci za staž od 25 godina.

Odredbama Evropske Unije o slobodnom kretanju osoba stvoreni su preduvjeti za zajedničko tržište rada. Državljanji EU imaju pravo raditi i tražiti posao u drugoj zemlji EU od one u kojoj imaju prebivalište. Kako bi se slobodno kretanje osoba olakšalo razrađen je detaljan pravni sistem koji koordinira pravila o socijalnoj sigurnosti zemalja članica, uključujući i osiguranje od nezaposlenosti.

U zemljama Evropske Unije preovladava obavezno osiguranje, za razliku od zemalja Skandinavije (Danska, Finska i Švedska) gdje važi dobrovoljno subvencionirano osiguranje od nezaposlenosti. Dužina novčane naknade varira od šest mjeseci u Češkoj i Italiji do 60 mjeseci na Islandu, 48 u Danskoj, dok je u Belgiji taj period neograničen. Visina novčane naknade je najveća u Danskoj i iznosi 90% od plate, a 40% u Italiji i Grčkoj. Slijedi pregled<sup>17</sup> vrste, visine i dužine osiguranja od nezaposlenosti u zemljama EU.

<sup>15</sup> <http://www.hzz.hr/default.aspx?id=3965>

<sup>16</sup> <http://www.nsz.gov.rs/page/home/sr.html>

<sup>17</sup> [http://www.oecd.org/document/28/0,3343,en\\_2649\\_34637\\_34000860\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/28/0,3343,en_2649_34637_34000860_1_1_1,00.html)

	Dobrovoljno subvencionirano (D) ili obavezno osiguranje (O)	Period čekanja (broj dana)	Maksimalna dužina naknade (broj mjeseci)	Inicijalna novčana naknada (u %)
Austrija	O	0	9	55%
Belgija	O	0	Neograničeno	60%, (50 % nakon godinu dana)
Češka Republika	O	7	6	50% (40 % nakon tri mjeseca)
Denmark	D	0	48	90%
Finska	D	7	23	Osnovna naknada (21% APW <sup>1</sup> plus do 45% zarade koja prelazi osnovnu naknadu)
Francuska	O	8	30	57-75%
Njemačka	O	0	12	60%
Grčka	O	6	12	40-50%
Mađarska	O	0	9	65%
Island	O	0	60	Fiksna naknada (34% APW)
Irska	O	3	15	Fiksna naknada (24% APW)
Italija	O	7	6	40%
Luxembourg	O	0	12	80%
Nizozemska	O	0	18	70%
Norveška	O	3	36	62%
Poljska	O	7	18	Fiksna naknada (26% APW)

<sup>1</sup> APW = prosječna plata proizvodnog radnika

Portugal	O	0	24	65%
Slovačka Republika	O	0	9	50% (45% nakon 3 mjeseca)
Španija	O	0	24	70%, (60% nakon 6 mjeseci)
Sweden	D	5	14	80% za prvih 200 dana, a 70% za preostalih 100 dana
Switzerland	C	5	24	70%
United Kingdom	C	3	6	Fiksna naknada (14% APW).

## 7. Preporuke

### 7.1. Preporuke u vezi sa novčanom naknadom

- Novčana naknada u FBiH treba biti isplaćivana po principu kompenzacije za izgubljena primanja, a ne po principu pružanja osnovne zaštite u slučaju nezaposlenosti kroz jednaku stopu za sve. To znači da se visina novčane naknade treba utvrditi prema neto plati ostvarenoj u posljednja tri mjeseca za puno radno vrijeme, a ne na prosječnoj neto plati u Federaciji. Za pola radnog vremena ili djelimično radno vrijeme novčana naknada se treba utvrditi na osnovu neto plate u posljednjih šest mjeseci.
- Visinu novčane naknade treba povećati sa 40% na 65% kako bi izbjegli situaciju da većina nezaposlenih osoba zbog niskih primanja automatski spada u kategoriju siromašnih. Ovim će se smanjiti rad u neformalnom sektoru, kao i nezaposlenim osobama obezbjediti dostojanstvenija materijalna sigurnost dok se ne vrate na tržiste rada jer će imati vremena za adekvatanu dokvalifikaciju i traženja legalnog posla.
- Kako primanje novčane naknade ne bi djelovalo destimulativno na traženje zaposlenja, a i da bi se pozicija nezaposlenih ojačala na tržisu rada, potrebno je što veći broj nezaposlenih uključiti u različite programe za zapošljavanje za što bi se isplaćivala novčana naknada.

- Potrebno je razdvojiti neuplaćene doprinose za slučaj nezaposlenosti od prava na novčanu naknadu. To znači da svaka nezaposlena osoba koje ispunjava kriterije u smislu dužine zaposlenja i staža ima pravo na naknadu bez obzira da li je poslodavac uplaćivao doprinose ili nije.
- Potrebno je uspostaviti funkcionirajući sistem praćenja u svim kantonalnim službama uplate doprinosova što prije kako bi se mogla pratiti uplata doprinosova i u slučaju neuplaćivanja na vrijeme djelovati prema takvim poslodavcima.

#### **7.2. Preporuke u vezi sa zdravstvenim osiguranjem**

- Izmjesiti administriranje zdravstvenog osiguranja iz službi za zapošljavanje, naravno, ne sa namjerom, da nezaposlene osobe ostanu bez zdravstvenog osiguranja, nego, naprotiv, da se uvede sistem koji neće uslovjavati pristup zdravstvenom osiguranju evidencijom na birou za zapošljavanje. Zdravstveno osiguranje mora moći ostvariti svaki građanin i građanka bez obzira na njegov ili njen status na tržištu rada. Također, primjena ove preporuke bi uveliko rasteretila kantonalne službe za zapošljavanje koji bi te resurse mogli koristi za jačanje kapaciteta i razvoj ove veoma važne institucije.

#### **7.3. Preporuke u vezi sa izgradnjom kapaciteta Zavoda za zapošljavanja**

- Potrebno je na planu ogranicione izgradnje Zavoda za zapošljavanja osigurati mnogo veća sredstva koja bi bila usmjerena ka razvijanju postojećih resursa i kadrovskog potencijala suglasno potrebi modernog i efikasnijeg djelovanja u polju zapošljavanja.

#### **7.4. Preporuke u vezi sa aktivnom politikom zapošljavanja**

- Potrebno je Programima mjera za podsticaj zapošljavanja obuhvati mnogo veći broj nezaposlenih osoba, posbeno mladih, žena i dugoročno zaposlenih, kako bi se smanjila nezaposlenost i povećala zaposlenost.
- Potrebno je osnovati Centar za obuku, dokvalifikacije i prekvalifikacije, posebno za radnike u privatnom sektoru, koji bi bio organizovan na način da obučava radnike u skladu sa potrebama tržišta rada.
- Aktivno raditi na povećanju mobilnosti radne snage u BiH.
- Potrebno je redovno vršiti istraživanja o radnoj snazi na tržištu rada, uključujući i neformalni sektor.
- Potrebno je uskladiti postojeće formalno obrazovanje sa potrebama tržišta rada kako bi izbjegli situaciju u kojoj obrazujemo osobe koje će biti nezaposlene.
- Potrebno je organizovati razne oblike neformalnog obrazovanja za odrasle kako bi se razvijala kultura "cjeloživotnog učenja" i time jačala pozicija svih na tržištu rada.

## 8. Literatura

- Buljubašić, Suada. *Povećanje socijalne sigurnosti kroz osiguranje nezaposlenosti*. Fakultet političkih nauka, Sarajevo, Godišnjak 2007.
- Federalni zavod za zapošljavanje. *Izvještaj o radu za 2008. godinu*. Sarajevo, 2009.
- Federalni zavod za zapošljavanje. *Program rada federalnog zavoda za zapošljavanje za 2009. Godinu*. Sarajevo, 2008.
- OECD, *Wages and Benefits*, [www.oecd.org](http://www.oecd.org)
- UNDP *Penziona reforma i sistemi socijalne zastite u Bosni i Hercegovini* - <http://www.undp.ba/index.aspx?PID=14>

### Web stranice

- Federalni zavod za zapošljavanje, [www.fzzz.ba](http://www.fzzz.ba)
- Federalni zavod za statistiku, [www.fzs.ba](http://www.fzs.ba)
- Agencija za rad i zapošljavanje BiH, [www.agenrbzh.gov.ba](http://www.agenrbzh.gov.ba)
- Zavod za zapošljavanje Republike Srpske, [www.zzrs.org](http://www.zzrs.org)
- Hrvatski zavod za zapošljavanje, <http://www.hzz.hr/default.aspx?id=3965>
- Nacionalna služba za zapošljavanje, Republika Srbija <http://www.nsz.gov.rs/page/services/sr/novcananaknada.html>



PRAVDA RADNICIMA SADA  
**JAČANJE INSPEKCIJE  
RADA**

Jagoda Smaš



## 1. Uvod

Pravedna politička rješenja i efikasni institucionalni mehanizmi kao što su zakonski propisi i institucije nadzora omogućuju radnicima ostvarivanje prava koja proističu iz rada i radnog odnosa i onemogućuju poslodavcima izrabljivanje radnika. U tome značajnu ulogu igraju Inspekcije rada koje trebaju osigurati efikasno provođenje definisane politike i zakona.

Prava radnika odnose se na sve koji su u zasnovali radni odnos u skladu sa važećim zakonskim propisima, kao i na one osobe koje rade, bez da im je radno-pravni status regulisan u skladu sa zakonskim propisima. Kako bismo omogućili pravo radnicima, moramo imati osnovna znanja koja su to pripadajuća prava, kojim propisima su regulisana, te pomoći kojih institucija i na koji način se mogu ostvariti. Pravo se može definisati kao moralno opravдан zahtjev, pa upravo iz tog razloga treba naći sredstvo i način kako ga ostvariti. Pravo na rad trebalo bi značiti pravo na materijalnu i egzistencijalnu sigurnost, međutim ono je izgubilo svoju svrhu i svelo se na pružanje usluga radom bez sigurnosti a da pritom radnici nisu za to adekvatno novčano nagrađeni.

Prava radnika kao grupe i pojedinaca danas se u velikoj mjeri krše i istraživanja su pokazala da se najviše krše radnička prava, kao i pravo na zdravstveno i penziono osiguranje koja proističu iz prava na rad. Ova kršenja prava motivisana su željom pojedinaca koji koriste ekonomsku i vrijednosnu krizu, procese privatizacije i neefikasnost pravne zaštite za bogaćenjem na račun obezvrijeđenog rada radnika i radnica.

U cilju bogaćenja i izvlačenja što većeg profita na štetu radnika i radnica, pojedini poslodavci angažuju isključivo ranjive ciljne grupe kao što su nekvalifikovani radnici (npr. U građevinskoj djelatnosti), žene (posebno u tekstilnoj i trgovinskoj djelatnosti) i mlade osobe.

## 2. Prezentacija glavnih nalaza

### 2.1. Analiza postojećih odredaba vezano za rad Inspekcije rada

Ovlaštenja svakog sistema Inspekcije rada proizilaze iz zakonskog okvira koji odražavaju odredbe MOR-ove konvencije o Inspekciji rada u industriji i trgovini (1947) broj 81 i Konvencije o Inspekciji rada (u poljoprivredi) iz 1969. broj 129. Član 3 (a) ove Konvencije nabroja primarne funkcije sistema Inspekcije rada, i to «da obezbijedi provođenje zakonskih odredaba koje se odnose na uslove rada i zaštitu radnika u toku obavljanja posla, kao što su odredbe koje se odnose na radno

vrijeme, zarade, sigurnost, zdravlje i dobrobit, zapošljavanje djece i omladine i druga pitanja s tim u vezi, u onoj mjeri u kojoj te odredbe mogu da provedu Inspektorji rada»

Konvencija br. 81. osnovni međunarodni instrument o inspekciji rada, ima za cilj provođenje zakona koji se odnose na uslove rada i zaštitu radnika na radnom mjestu u industriji i trgovini. Konvencija br. 129 odnosi se na poljoprivredna preduzeća sa zaposlenima ili pripravnicima koji primaju platu i na pripravnike. Protokol iz 1995. godine na Konvenciju br. 81. reafirmiše te principe Konvencije i promoviše njenu primjenu na «nekomercijalne službe», odnosno organe državne uprave, javna komunalna preduzeća, lokalnu upravu i sl. Ovi standardi obezbeđuju univerzalni okvir za status i funkcionisanje inspekcije rada. Oni su izvor snage i autoriteta u svakoj zemlji za inspekcijsku službu, inspektore i korisnike usluga inspekcije rada i predstavljaju vrijedno sredstvo u kontekstu pravednog socijalno-ekonomskog razvoja.

BiH je ratifikovala ovu Konvenciju što je po MOR-ovom Statutu, čini obaveznom da je u potpunosti primjeni u zakonu i praksi. MOR redovno prati primjenu Konvencije i države članice moraju da podnose izvještaje o preuzetim aktivnostima u cilju provođenja ovih odredbi. Ukoliko zemlja članica ne poštuje odredbe MOR-a može se suočiti sa suspenzijom iz MOR-a, a i šire iz Međunarodne zajednice.

S tim u vezi nadležnost Inspekcije rada u BiH regulisana je entitetskim zakonima o inspekcijama.

Inspekcija rada je nadležna za vršenje nadzora nad propisima koji regulišu:

- zasnivanje radnog odnosa;
- zaključivanje i primjena ugovora o radu;
- plate i naknade;
- radno vrijeme, odmori i odsustva;
- posebnu zaštitu radnika;
- zapošljavanje stranih državnjana;
- prestanak radnog odnosa;
- štrajk;
- uslove za rad sindikata i vijeće zaposlenika;
- zaštitu na radu;
- sigurnost, zdravlje i higijenu na radnom mjestu;
- zapošljavanje djece, omladine i žena;
- zabrana diskriminacije i
- ostvarivanje drugih prava radnika koja proističu iz radnog odnosa.

Primarna obaveza Inspekcije rada je podsticanje društvene discipline u izvršavanju zakona nad čijom primjenom vrši nadzor.

## 2.2. Uloga inspekcije rada

Uloga inspekcije rada je da:

- podstiče poštivanje zakona;
- olakša poštivanje zakona;
- prati ko poštjuje, a ko ne poštjuje zakon;
- u slučaju kršenja zakona odgovori autoritetom, kredibilitetom, pravednošću i integritetom.

Aktivnosti Inspekcije rada pri provođenju nadzora nad primjenom zakona treba da budu pravedne, transparentne, dosljedne i odgovorne.

## 2.3. Dobra rješenja i nedostaci u sistemu rada Inspekcije rada

Radno zakonodavstvo u Bosni i Hercegovini je dobrom dijelom u skladu sa međunarodnim standardima, posebno standardima Evropske Unije. Ukoliko domaće zakonodavstvo nije u skladu sa naprijed navedenim, ono može postati izvorom kršenja ljudskih prava. Međutim, osnovni faktor koji utiče na tešku poziciju radnika je nepoštivanje prava utvrđenih u zakonu.

Ono što bi trebalo poboljšati u radnom zakonodavstvu je svakako proširenje nadležnosti Inspekcije rada i obezbjeđenje instrumenata za primjenu zakona. Proširenje inspekcijskog djelokruga zahtjeva razmatranje:

- Zakonske osnove za intervenciju;
- Postojanje resursa;
- Planiranje prioriteta.

Zakon koji štiti uslove radnika na radnom mjestu malo znači ukoliko se ne poštuju zakonske odredbe. Zbog toga je prisutno pravilo da nema dobrog radnog zakonodavstva bez dobre Inspekcije rada. Zakonska osnova za intervenciju zavisi od toga da li je još uvijek zakonodavstvo tradicionalno ili je reformisano tokom posljednjih godina. Po Zakonu o radu i prijedlogu Zakona o sigurnosti i zdravlju zaposlenika, zakonska ovlaštenja u dijelu pružanja pravne pomoći po osnovu izvršenog rada se ne odnose na radnike koji rade u neformalnom radu, odnosno radnike koji nemaju zaključen ugovor o radu. Zaštita radnika u ovom dijelu od strane Inspekcije rada sa trenutno važećim propisima je nemoguća, pa se ta lica upućuju na ostvarivanje prava pred nadležnim sudom. Obzirom na dužinu trajanja sudske sporova i plaćanje punomoćnika advokata, jer se najčešće radi o ciljnoj skupini neobrazovanih ljudi, isti odustaju od novčanih potraživanja što doprinosi s jedne strane izrabljivanju radnika i s druge strane neosnovanom bogaćenju pojedinaca. Upravo izmjene zakonskih propisa u tom dijelu, moraju obezbjediti mogućnost da i radnik ili radnica koji nije imao ili imala ugovor o radu, može tražiti zaštitu od Inspekcije rada, odnosno da Inspekcija može provoditi dokaze u cilju ostvarivanja prava iz radnog odnosa, što je sada u isključivoj nadležnosti suda.

Zakon o radu nije detaljno razradio nadležnost Inspekcije rada, što ima odraza na terenu u smislu njihove nedovoljne efikasnosti. Iz tog razloga je neophodno preciznije urediti ovo pitanje u smislu davanja većih ovlasti inspektoru rada kako bi se efikasnije sprječavalo kršenje zakona, kao i rad na crno. U tom smislu potrebno je predvidjeti mogućnost da inspektor rada može, u određenim slučajevima privremeno zabraniti poslodavcu obavljanje djelatnosti, a posebno kada kod poslodavca prilikom vršenja inspekcijskog nadzora zatekne lice da obavlja poslove iz redovne djelatnosti bez prethodno zaključenog ugovora o radu, kada zatekne lice bez državljanstva da radi bez radne dozvole, kada ne vrši isplatu plate i uplatu doprinosa na platu kao i u slučaju kada angažovano lice nije prijavio na obavezno penzijsko-invalidsko i zdravstveno osiguranje.

Na području Federacije Bosne i Hercegovine potrebno je hitno okončati proceduru donošenja Zakona o sigurnosti i zdravlju zaposlenika, koji na drugačiji i nov način uređuje pitanje zaštite na radu. Naime, trenutno je na snazi Zakon o zaštiti na radu koji je donesen 1990. godine, koji je neprilagođen državnom uređenju i organizovanju inspekcijskih službi, a novčane kazne su izražene u dinarima, tako da je u dijelu novčanih kazni neprimjenjiv. Upravo ovakav propis ostavlja mogućnost poslodavcima da pitanju uslova rada, stručnoj sposobljenosti, ispravnosti oruđa za rad ne poklanjam pažnju, tako da je ova oblast i pored prisustva inspektora, koji djeluju isključivo preventivno, totalno neuređena.

Postojanje resursa je bitan element za jačanje kontrole i stvaranje discipline u oblasti primjene propisa. Bolja iskorištenost postojećih resursa će se postići, tako što će glavni inspektor koji rukovodi inspektoratom bolje planirati i upravljati, što će motivisati inspektore, postaviti bolje standarde izvršenja zadataka i više pratiti izvršenje zadataka. Poboljšanje izvršavanja zadataka u Inspekcijama zahtjeva da se kao prioritet da se ograničeni resursi Inspekcije koncentrišu na preduzeća sa povećanim rizikom. Ovo od inspektora zahtjeva da usavrši metodologiju za određivanje stepena rizika u subjektu nadzora, te da pomoći unaprijed pripremljenih ček lista skrati vremensko trajanje inspekcijskog nadzora stavljajući akcent na bitna pitanja.

Inspekcija rada na području Bosne i Hercegovine organizovana je na entitetskom nivou. U Federaciji Bosne i Hercegovine, pored federalnih nadzor nad primjenom ovog Zakona, u preduzećima i ustanovama od kantonalnog značaja vrše kantonalni inspektori rada (člana 131. Zakona o radu «Sl. novine Federacije u BiH» broj: 32/00, 29/03 i 32/04).

U radnom zakonodavstvu dobra rješenja su :

- Zasnivanje radnog odnosa zaključivanjem ugovora o radu

Institut ugovora o radu u Zakonu je prilično dobro definisan, posebno ako se posmatra sa zakonskom obavezom utvrđivanja podataka ugovora o radu.

Zaključen ugovor o radu stvara sigurnost zaposleniku i zaposlenici da će svoja ugovorena prava realizovati bilo kod poslodavca ili pred institucijama sistema.

- Obavezna konsultacija sa Vijećem/Savjetom zaposlenika o svim pitanjima bitnim za prava zaposlenika, kao što su otkaz ugovora o radu, premeštaj, raspored, izvještaj o radu, plan rada i sl.

Prednje navedeno zakonsko rješenje, ima za cilj da stvori obavezu poslodavcu da o svim pitanjima Vijeće/Savjet zaposlenika mora biti upoznato, odnosno konsultovano. Ovim zakonskim rješenjem daje se mogućnost zaposlenicima da se putem članova u ovom tijelu koje su sami birali izjasne o pitanjima bitnim za zaposlenike, te da aktivno učestvuje u donošenju pojedinih akata.

- Obaveza poslodavca da zaposleniku i zaposlenici omogući odbranu prije davanja otkaza ugovora o radu, ukoliko se otkaz daje zbog ponašanja zaposlene osobe.

Zaposlenik davanjem odbrane i iznošenjem argumenata, može uticati na namjeru poslodavca da ne otkaže ugovor o radu zaposleniku.

- Obaveza poslodavca da zaposlenicima isplati plaću u rokovima koji ne mogu biti duži od trideset dana

Prednja zakonska norma obezbjeđuje sigurnost zaposleniku da će njegov rad biti adekvatno nagrađen. Međutim, Inspekcija rada nema dovoljno instrumenata da obaveže poslodavca na izvršenje ove zakonske obaveze, pa bi navedeno pitanje trebalo urediti kada je u pitanju izvršenje navedene zakonske obaveze.

Nedostaci u radnom zakonodavstvu se pored ostalog odnose na korištenje odmora i odsustva. U ovom dijelu Zakon o radu je generalno usklađen sa Konvencijom MOR- a o plaćenom godišnjem odmoru, broj 132. Međutim, neke odredbe konvencije nisu implementirane na način kako je to predviđeno Konvencijom. Naime, u Zakonu nije propisana visina naknade plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, kao ni pravo na regres. Nije predviđena obaveza poslodavca da poštuje potrebe i želje zaposlenika prilikom planiranja godišnjih odmora. Poseban problem je kada su u pitanju odredbe kojima se regulira pitanje odmora, je pravo na sedmični odmor. Ovo je posebno izraženo u oblasti trgovine, na što je i Komisija eksperata MOR-a skrenula pažnju nadležnim entitetskim vlastima.

Odredbe važećih propisa iz oblasti rada koje se odnose na prava žene u radnom odnosu, za vrijeme trudnoće i porođaja su usklađene sa konvencijama MOR-a, što se naročito odnosi na utvrđivanje zabrane poslodavcu da traži bilo kakve podatke o trudnoći, osim ako zaposlenica zahtjeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom koji se odnosi na zaštitu trudnica. Takođe je utvrđena zabrana da poslodavac otkaže ženi ugovor o radu zbog trudnoće. Međutim, pitanje koje nije riješeno na isti način na području Bosne i Hercegovine je naknade plaće za vrijeme trudnoće. To pravo se ostvaruje po mjestu prebivališta i na različit način na

entitetskom nivou, pa čak i na kantonalnom nivou vlasti. Iz tog razloga smatramo da bi pravo novčane naknade ženama koje koriste ovo pravo na području BiH trebalo biti uređeno na jedinstven način, čime bi se izbjegle mogućnosti da zaposlenice koje rade kod istog poslodavca navedeno pravo ostvaruju na različit način iz razloga što ne žive u istom kantonu ili entitetu.

Vlasti na poboljšanju situacije kada je u pitanju uređivanje propisa iz oblasti rada i radnih odnosa, i jačanja Inspekcije rade u cilju podsticanja društvene discipline rade vrlo sporo, bez određivanja prioriteta kada je u pitanju predlaganje i donošenje zakona iz ove oblasti i bez sluha da se tim zakonima uređuju pitanja koja se odnose prije svega na sigurnost i zdravlje zaposlenike, kao i na socijalnu sigurnost istih.

Zavisno od entiteta na području BiH, imamo situaciju da se u RS donose zakoni, ali ne stvaraju pretpostavke za kvalitetnu kontrolu istih, dok se u Federaciji BiH, na donošenje zakona npr. Zakona o sigurnosti i zdravlju zaposlenika čeka 10 i više godina. Da nema dovoljno podrške vlasti kada je u pitanju jačanje inspekcijskih organa u ovoj oblasti govori i činjenica o nedovoljnem i nesrazmernom broju inspektora rada prema subjektima nadzora, te lošoj i nedovoljnoj opremljenosti inspekcijskih organa.

Strategija i Akcioni plan u vezi s jačanjem inspekcije rada ne postoji na nivou države, entiteta i kantona. Inspekcija rada iako u svim razvijenim državama ima značajnu ulogu, u Bosni i Hercegovini se posmatra kao dio sistema inspekcijskih organa bez posebne uloge i značaja.

Dijalog između vlada i Inspekcije rada nikada nije uspostavljen i razvijen, osim u pojedinačnim slučajevima kada su u pitanju štrajkovi, socijalni nemiri i sl. Direktan dijalog između predstavnika vlada i inspektora koji neposredno rade na terenu, nikada niti od jedne strane nije ni pokušan, prije svega iz razloga što inspektorima nije pružena šansa za uspostavu dijaloga, a predstavnici vlada nisu pokazali interes niti volju za istim.

Inspekcija rada je organizovana kao republička u RS, federalna u FBiH, i kantonalna inspekcija rada koja djeluje na kantonalnom nivou. Saradnja između entitetskih inspekcija postoji, ali isključivo posredovanjem nevladinih ili međunarodnih organizacija. Saradnja se ogleda u zajedničkim prisustvovanjima seminarima, okruglim stolovima i sl. Na entitetskom nivou, unutar federalnih i kantonalnih inspekcija saradnja postoji, i ista se ogleda u zajedničkim aktivnostima, planiranju nadzora, dostavljanju izvještaja i sl. Saradnja unutar Federacije Bosne i Hercegovina je regulisana i zakonskim propisima i u pojedinim dijelovima (dostavljanje informacija, analiza, programa rada, žalbi na rješenje kantonalnih inspektora i sl.) obavezujuća.

Produktivnost Inspekcije rada ukoliko se posmatra po broju izvršenih inspekcijskih nadzora je mjerljiva, i nju je moguće provjeriti pomoću:

- mjerena uloženog i rezultata;
- stavljanjem u odnos uloženog i rezultata u jedan određeni vremenski okvir (sedmični, mjesecni, godišnji).

Mjera produktivnosti ili izvršenje je broj inspekcija koje jedan inspektor obavi u određenom vremenskom okviru. Ova mjera produktivnosti ne označava kvalitet inspekcijskog nadzora, već može poslužiti kao polazna tačka za ispitivanje izvršenja zadataka inspektora. Iz tog razloga, potrebno je odrediti broj inspekcijskih nadzora koji će biti realan standard izvršenja zadataka, i podrazumjevati:

- pripremu za vršenje nadzora (upoznavanje sa poslodavcem – subjektom nadzora kroz uvid u evidenciju prethodno izvršenih inspekcijskih nadzora kod istog poslodavca, da li se radi o poslodavcu koji je sklon kršenju propisa, da li je postupao po nalogu inspektora u prethodnim nadzorima, koliko puta je prekršajno odgovarao i za koje prekršaje, da li se ponavlja u prekršaju i sl.);
- odlazak kod subjekta nadzora;
- sačinjavanje zapisnika u kojem će se konstatovati zatečeno stanje;
- poduzimanje mjera;
- praćenje izvršenja poduzetih mjera;
- odgovor stranci, ukoliko je nadzor vršen po zahtjevu stranke;
- unošenje podataka o izvršenom nadzoru u knjigu evidencije o izvršenim inspekcijskim nadzorima.

Ukoliko inspektor rada postupa na gore navedeni način koji bi trebao biti obavezujući, u toku

mjeseca može izvršiti i okončati sa poduzetim mjerama i kontrolom poduzetih mjera 20-25 inspekcijskih nadzora.

Osnovno pravilo je da podizanje nivoa produktivnosti ne treba da ide na štetu kvaliteta.

Produktivnost se može povećati:

- boljim planiranjem i programiranjem rada;
- boljom opremljenosću (vozilima);
- obukom inspektora;
- postavljanjem inspekcijskih ciljeva (ciljane kontrole);
- izradom planova rada;
- praćenjem izvršenja rada inspektora;
- ocjena izvršenja rada da bi se utvrdili razlozi zbog kojih nisu postignuti ciljevi.

## 2.4. Dobra i loša praksa u primjeni radnog zakonodavstva

Inspeksijski nadzori mogu biti:

- redovan nadzor;
- usmjereni /vanredni nadzor;
- kontrolni inspeksijski nadzor.

Usmjereni/vanredni nadzor se obično vrši:

- po osnovu zahtjeva za vršenje nadzora (zaposlenika, sindikata drugog organa);
- pritužbi, predstavki, dojava.

Inspekcija rada u svom radu treba da se pridržava određenih principa kao što su:

- transparentnost (demistifikacija inspeksijskog nadzora, dostupnost propisa, lista provjera (ček lista));
- primjena dobrih praksi;
- ekonomičnost i efektivnost (racionalno korištenje svog radnog vremena i vremena subjekta nadzora);
- odgovornost (kontrola rada inspektora);
- proporcionalnost (mjera srazmjerna težini prekršaja);
- dosljednost u primjeni propisa;
- pravednost (korektno poštovanje utvrđenih pravila i procedura);
- samostalnost (u procjeni povređivanja propisa i preduzimanju mjera);
- nediskriminacija (po bilo kom osnovu).

Redovan inspeksijski nadzor tiče se provjere usaglašenosti sa zakonom i savjetovanje poslodavaca na koji način da usaglase donesene akte sa zakonom. Inspektor različito postupa u slučaju kada se radi o redovnom ili usmjerrenom/vanrednom nadzoru.

Prilikom vršenja redovnog nadzora, inspektor ne najavljuje svoju posjetu. Nenajavljeni posjete omogućava inspektoru da sagleda stvarne nedostatke. Nenajavljeni kontroli treba obaviti ukoliko inspektor smatra da poslodavcu ne treba ostaviti vremena da otkloni nedostatke. Inspekcija rada nenajavljeni kontrole vrši najčešće kada vrši: provjeru radno-pravnog statusa lica koji obavljaju poslove iz redovne djelatnosti, kada kontroliše prekovremeni rad, kao i kada cijeni uslove rada.

Inspeksijska kontrola koja je rezultat žalbe/predstavke, izuzev u slučaju kada se radi o pojedinačnoj povredi prava zaposlenika, također se vrši bez prethodne najave, da bi se spriječilo da se prikriju dokumenta i dokazi i da se zaštite podnosioci od uznenemiravanja i diskriminatorskog ponašanja od strane poslodavca.

Kod vršenja nenajavljene kontrole inspektor ulazi u poslovne prostorije subjekta nadzora, i obavezno se predstavlja, pokazuju službenu legitimaciju, nalog za vršenje inspekcijskog nadzora i ovlašteno lice upoznaje na koje okolnosti vrši nadzor. Ako se radi o kontroli radno-pravnog statusa, obavezan je popisati sva lica zatečena u subjektu nadzora u momentu kontrole, izvršiti identifikaciju lica (lična karta ili drugi dokument), konstatovati neposredno i u razgovoru sa zatećenim licima koje poslove obavljaju i od kada, te da li imaju zaključene ugovore o radu. Nakon konstatovanog stanja, inspektor sačinjava zapisnik u kome navodi opis radnji i činjenica. U zapisniku se navode sve okolnosti koje mogu biti od uticaja na pravilno postupanje inspektora u cilju poduzimanja upravnih ili prekršajnih mjera. Nakon što sačini zapisnik, inspektor je dužan licu prisutnom nadzoru zapisnik pročitati i konstatovati da li prisutno lice ima primjedbi na tekst sačinjenog zapisnika. Ukoliko prisutno lice da primjedbu na zapisnik, inspektor je dužan istu konstatovati u zapisniku bez obzira da li će imati uticaja na poduzimanje mjera od strane inspektora. Inspektor i lice prisutno nadzoru, potpisuju zapisnik i jedan primjerak zapisnika se uručuje licu prisutnom nadzoru. Ukoliko prisutno lice, odbije primiti ili potpisati zapisnik, inspektor je dužan isto konstatovati u zapisniku i primjerak zapisnika ostaviti u službenim prostorijama subjekta nadzora.

Najavljenu kontrolu inspektor vrši kada je u pitanju kontrola izvršenja naložene upravne mjere i kada se radi o pojedinačnoj povredi prava zaposlenika. Ukoliko se neka inspekcijska kontrola najavljuje, inspektor će zakazati dan i vrijeme kontrole i dogovorenog vrijeme je dužan ispoštovati. Prilikom zakazivanja kontrole dužan je cijeniti vrijeme koje predloži ovlašteno lice kontrolisanog subjekta nadzora, jer time dokazuje poštovanje prema procesu rada i obavezama poslodavca. Zakoni u Federaciji Bosne i Hercegovine predviđaju da se o početku obavljanja nadzora obavijesti odgovorno lice subjekta nad kojim se vrši nadzor, ali je ostavljena zakonska mogućnost da inspektori ne obavještavaju odgovorno lice ako smatra da bi se time smanjila uspješnost nadzora.

Glavna prednost najavljenе kontrole je da inspektor :

- prikupi važne informacije;
- organizuje sastanke koji će pomoći posjeti inspektora;
- educira poslodavca kako će otkloniti konstatovane nedostatke.

Problemi sa kojima se inspektori susreću u radu su:

- nekooperativan direktor;
- prijetnje inspektoru;
- onemogućavanje inspekcijskog nadzora ;
- nedostatak vlastitih putničkih vozila i sl.

U inspekcijskom nadzoru vrlo često se inspektori susreću sa nekooperativnim direktorom ili drugim licem ovlaštenim da prisustvuje inspekcijskom

nadzoru. Nekooperativnost se ogleda u odbijanju saradnje sa inspektorom, onemogućavanju uvida u dokumentaciju koja je predmet inspekcijskog nadzora, pokušajem da istjera inspektora iz službenih prostorija, prijetnjama inspektoru i sl. U takvim slučajevima, inspektor treba da se osloni na ovlaštenja koja proizilaze iz zakona i na vlastiti stav. To znači, da treba objasniti direktoru ili drugom licu prisutnom nadzoru na obaveze iz zakona, ali i koristi koje mogu proisteći iz posjete inspektora. Važno je istaći da se inspektor nikada ne treba konfrontirati sa ovlaštenim licima, te da je dužan upozoriti poslodavca na posljedice koje mogu nastati uslijed onemogućavanja inspekcijskog nadzora (podnošenje prekršajne prijave).

Nedostatak službenih vozila koji utiču na mobilnost inspektora, vrlo je važan segment pravilnog planiranja. Inspektor ne treba kontaktirati lica iz subjekta nadzora da mu obezbijedi prevoz od kancelarije do mesta kontrole, iz razloga što time ostavlja utisak da ovisi o poslodavcu kojeg kontroliše što može uticati na sam postupak vođenja i okončanja inspekcijskog nadzora.

Dobra praksa Inspekcije rada je:

- razvijanje partnerstva između inspekcija rada i svih zainteresovanih koji mogu da utiču na dobrobit na radu; (udruženja poslodavaca, sindikat, nevladine org.i sl.)
- osposobljavanje inspektora ( informatička obučenost)
- razvijanje dijaloga između inspektora i poslodavaca .

### **Primjer 1.**

Inspekciji rada se pismenim zahtjevom za vršenje inspekcijskog nadzora obratilo 40 zaposlenika kojima je prestao ugovor o radu zbog smanjenog obima posla. Poslodavac je kao razlog naveo da se bavi proizvodnjom i prodajom namještaja, da uslijed ekonomske krize prodaja namještaja ide loše, te da pogon proizvodnje namještaja na određeno vrijeme ima namjeru zatvoriti. Zaposlenicima u momentu donošenja otkaza ugovora o radu nisu bile isplaćene tri plaće, niti uplaćeni doprinosi za zadnjih osam mjeseci. Glavni inspektor je navedeni zahtjev ocijenio kao hitan, dao mu prvenstvo pri rješavanju podnesenih zahtjeva za vršenje inspekcijskog nadzora. Inspektor rada je odmah sutradan, otišao u sjedište poslodavca, konstatovao da su navodi u zahtjevu za vršenje inspekcijskog nadzora tačni, te prema poslodavcu djelovao rješenjem kojim ga je obavezao da zaposlenicima u roku od osam dana isplati plate, uplati doprinose i izvrši odjavu kod obaveznih fondova. Poslodavac je u ostavljenom roku za otklanjanje nedostataka, podnio zahtjev za produženje istog, i naveo da nije u mogućnosti obezbjediti potrebna sredstva za isplatu plata i uplatu doprinosa u ostavljenom rok.

Inspektor je cijenio podneseni zahtjev i mogućnosti da ne odobri dodatno traženi rok i podnese prekršajni nalog za neizvršenje rješenja ili da prihvati podneseni zahtjev za produženje roka i pokuša kroz intenzivne razgovore i posjete poslodavcu obezbjediti traženo pravo zaposlenicima. Nakon konsultacija sa glavnim inspektorom i starijim inspektorima u pogledu radnog iskustva na poslovima inspektora, donesen je zaključak o produženju roka za otklanjanje nedostataka za još 15 dana. Nakon što je zaključak dostavljen poslodavcu, ostvaren je svakodnevni kontakt i dijalog sa predstnikom poslodavca, pri čemu je upozoren na osnovanost zahtjeva, na troškove ukoliko se zaposlenici odluče na sudsku zaštitu, na posljedice i visinu novčane kazne uslijed neizvršenja rješenja, čime se uspjelo postići da se udovolji zahtjevu zaposlenika.

Ovaj primjer ukazuje da je potrebno sa poslodavcima otvoriti dijalog i upoznati ga sa zakonskim obavezama i posljedicima uslijed nepoštivanja istih (Izvor informacije: Inspekcija rada KS).

Primjeri loše prakse Inspekcije rada su:

- loše planiranje broja inspekcijskih nadzora, što utiče na produktivnost rada ;
- nedovoljan broj inspektora rada što uzrokuje nepokrivenost svih subjekata inspekcijskim kontrolama ;
- nemogućnost djelovanja inspekcije rada zbog zakonskih ograničenja koja utvrđuju nadležnost inspekcije, u slučajevima kada se radi o očitom kršenju prava;

## Primjer 2.

Inspekciji rada Kantona Sarajevo, obratila se zahtjevom za vršenje inspekcijskog nadzora zaposlenica M.M. koja je imala zaključen ugovor o radu sa poslodavcem čija je djelatnost prodaja avio-karata. Imenovana je obavljala poslove prodaje avio-karata, i imala zaključen ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Za vrijeme trajanja ugovora, ostala je trudna, i poslodavac joj je u šestom mjesecu trudnoće ponudio na zaključivanje novi ugovor o radu, u kojim je imenovanu obavezao da porodiljsko odsustvo može koristiti samo tri mjeseca, i da se nakon proteka tri mjeseca mora vratiti na posao, u protivnom joj ugovor o radu prestaje danom stupanja na porodiljsko odsustvo. Zaposlenica ne poznavajući prava utvrđena u Zakonu o radu je potpisala novi ugovor, i nakon potpisivanja istog obratila se Inspekciji rada. Inspekcija je posjetila poslodavca, izvršila uvid u ugovor o radu i konstatvala da je poslodavac postupio suprotno Zakonu o radu, ali ugovor nije mogla poništiti iz razloga, što je ugovor o radu izjava volje dviju ugovornih strana u konkretnom slučaju poslodavca i zaposlenika, i što je u ugovoru ugovoren da se isti može otkazati ili raskinuti samo od jedne od ugovornih strana. Inspektor rada je u ovom slučaju konstatovao prekršaj, izdao prekršajni nalog poslodavcu i odgovornom licu poslodavca, a zaposlenicu uputio da podnese zahtjev za zaštitu prava pred nadležnim sudom.

Prednje navedeno, ukazuje na potrebu proširenja nadležnosti inspekcija rada i davanje kroz zakonsku normu ovlaštenje inspektoru rada, da ukoliko na nesumnjiv način utvrdi da je ugovor o radu štetan za zaposlenika, svojim aktom tj. rješenjem takav ugovor o radu može poništiti (Izvor informacije: Inspekcija rada KS).

U cilju pružanja pomoći pri ostvarivanju određenih prava iz radnog odnosa Inspekcija rada razvija uspješnu saradnju sa predstavnicima sindikata. Saradnja se ogleda u:

- postupanju po zahtjevima za vršenje inspekcijskog nadzora podnesenim od strane sindikata;
- razmjeni informacija i podataka;
- konsultacijama pri davanju prijedloga i primjedbi za izmjene i dopune zakona.

### 3. Preporuke

U cilju jačanja Inspekcije rada potrebno je u saradnji sa socijalnim partnerima usvojiti i usaglasiti slijedeće pravce djelovanja:

#### 3.1. Ubrzati rad na novoj normativnoj regulativi:

- Pristupiti izmjeni propisa koji regulišu nadležnost inspekcije rada (aktivnosti na izmjeni Zakona o radu u Federaciji BiH su pokrenute, međutim zbog nedostatka političke volje iste nisu dobile podršku u proceduri donošenja);
- Potrebno je preciznije definisati koje nadležnosti treba regulisati!
- Potrebno je regulisati i preciznije razgraničiti nadležnost kantonalne i federalne inspekcije rada, u Zakonu o radu dati ovlaštenja inspektoru rada, da pored mogućnosti izdavanja rješenja o otklanjanju nedostataka i izdavanja prekršajnog naloga, ima ovlaštenja da **privremeno zabrani obavljanje djelatnosti ako:**

- poslodavac onemogući inspektora u provođenju inspekcijskog nadzora,
- ako kod poslodavca radi osoba sa kojom poslodavac nije zaključio ugovor o radu,
- ako kod poslodavca radi strani državljanin bez radne dozvole,
- ako poslodavac zaposlenika ne prijavi na penzijsko-invalidsko i zdravstveno osiguranje, ako poslodavac ne isplaćuje plaću u rokovima i na način predviđen zakonom i ako ne vrši uplatu doprinosa.

Privremenim «pečaćenjem» smatramo da bi se postigao veći efekat, jer sve mјere koje inspektor rada u ovom momentu može poduzeti nisu dovoljne da bi se obezbjedila prava zaposlenika, a posebno pravo na plaću i uplatu doprinosa.

- hitno djelovati i insistirati na donošenju Zakona o sigurnosti i zdravlju zaposlenika u FBiH;
- Potrebno je definisati Strategiju i Akcioni plan za rad Inspekcije rada (Strategija i akcioni plan su pitanja na kojima radi Inspekcija rada, u cilju osavremenjivanja iste, međutim ista je opširnija i zaslužuje obzirom na značaj da se posebno definiše)
- pristupiti izradi Zakona o obaveznom socijalnom osiguranju od nesreće na radu i profesionalnih oboljenja koje prouzrokuju invalidnost. Ovim Zakonom stvorila bi se materijalna i socijalna sigurnost zaposlenika koji uslijed nesreće na radu ne mogu biti angažovovani na poslovima na kojima su bili raspoređeni prije nesreće na radu ili dok se nalaze na bolovanju po osnovu nesreće na radu. Donošenjem ovog Zakona, rasteretirili bi se i poslodavci koji imaju veliki broj zaposlenika koji su doživili nesreću na radu, i po tom osnovu invalidnost, zbog koje najčešće dobivaju rješenje od nadležne komisije za raspored na

druge poslove i radne zadatke i tako postaju «balast» poslodavcima. Usljed nemogućnosti da budu raspoređeni na druge poslove ili nedostatka volje poslodavca, isti najčešće dobivaju otkaz uz minimalne otpremnine. Donošenjem ovog Zakona, iz sredstava koja bi se izdvajala u svrhu osiguranja od nesreće na radu i invalidnosti, ova kategorija zaposlenika bi ostvarivala pravo na mjesecnu naknadu »rentu» koja je isplaćivana putem Zavoda PIO/MIO, dok nije stupio na snagu važeći Zakon o penzijsko invalidskom osiguranju u Federaciji BiH.

### **3.2. Promocija sigurnosti:**

- formirati institut na državnom ili entitetskom nivou koji bi pružao tehničku potporu inspektorima u njihovom radu. Ovo bi uveliko olakšalo i doprinijelo kvalitetnijem, efikasnijem i ujednačenom radu inspekcija rada. Tehnička potpora, pod uslovom da u institutu budu angažovani stručni kadrovi, bi se ogledala u sljedećem:
  - stručna pomoć prilikom vršenja uviđaja o nesreći na radu,
  - prilikom ispitivanja uslova rada (mjerjenje buke, zračnosti, svjetlosti, prašine), čime bi se izbjeglo angažovanje različitih instituta i privrednih društava koji obavljaju navedenu djelatnost bez dovoljno stručnog kadra,
  - utvrđivanje procjene rizika na pojedinim radnim mjestima,
  - edukacija inspektora, periodične provjere rada inspektora (putem provjere znanja – testiranje inspektora), upoznavanje sa novim tehnologijama i praksama u okruženju i sl.

### **3.3. Uvođenje ekonomskih olakšica:**

- za poslodavce koji dio svoje dobiti investiraju u sigurnost i zdravlje na radu naročito u prevenciju u smislu zamjene tehnološkog procesa manje opasnim, zamjena sirovina u tehnološkom procesu, unapređenje tehnologije. Ovakav pristup je dio strategije rada inspekcijskih službi, gdje bi inspekcijske službe među kojima i inspekcija rada trebala mjenjati ulogu i značaj, u smislu preventivnog djelovanja. Poboljšanje uslova rada podrazumjeva i manji broj nesreća na radu, veće zadovoljstvo zaposlenika a samim tim i veće efekte rada. Smatramo da je navedeni prijedlog od značaja za rad inspekcije iz razloga što bi se inspekciji rada kod tih poslodavaca otvorila mogućnost da više pažnje posvećuje razvoju sigurnosti i zdravlja zaposlenika i da sa poslodavcima razvija partnerski odnos u cilju davanja prednosti sprječavanju kršenja zakona.

### **3.4.** Uvođenje integrisane Inspekcije rada:

- integrisana Inspekcija rada obuhvata tehničku sigurnost, higijenu i zdravlje na radu, uslove rada i radne odnose. Integrисана inspekcija rada već postoji u okruženju i pokazala se efikasnjom (veći broj inspekcijskih nadzora, manji broj posjeta u toku godine kod poslodavca, jer jedan inspektor vrši nadzor na više okolnosti) u odnosu na dosadašnji rad inspekcijskih organa. Smatramo da bi se integrisana inspekcija mogla uvesti i na već postojeći sistem funkcionisanja inspekcije rada. Integrисани inspektor obavlja isključivo jednostavnije redovne nadzore u okviru nadležnosti, dok bi složeniji nadzori kao: vršenje uviđaja, postupanje po pismenim zahtjevima i slično radili inspektori - specijalisti u saradnji sa naprijed predloženim institutima ili do formiranja instituta samostalno kao što sada rade.

### **3.5.** Ojačati Inspekciju rada i to:

- ljudskim resursima, opremom, edukacijom inspektora u smislu jedinstvenog i ujednačenog kriterija djelovanja, pri čemu treba dati naglasak na prevenciju povrede na radu.

## **4.** Literatura

1. Inspekcija rada – Vodič za profesiju Inspektora rada, Wolfgang fon Rihthofen, 2002.
2. Principi i Praksa Inspekcije rada, Priručnik za obuku i rad, USAID-ELMO, Projekat promoviranja tržišta radne snage, 2007.
3. MOR-ova Konvencija br. 81











A large crowd of people is shown in silhouette against a solid red background. The people are holding various sized protest signs, some of which are black and others are red. The scene suggests a large-scale public demonstration or rally.

## FORUM SINDIKALNIH AKTIVISTA I AKTIVISTICA SDP BIH

Alipašina 41, Sarajevo, Bosna i Hercegovina

forum-sindikalaca@sdp-bih.org.ba

<http://www.sdp.ba/fosa>