



**BOSNA I HERCEGOVINA**  
**MINISTARSTVO ZA LJUDSKA PRAVA I IZBJEGLICE**

**DVANAESTI IZVJEŠTAJ BOSNE I HERCEGOVINE**  
**O PRIMJENI EVROPSKE SOCIJALNE POVELJE /REVIDIRANE/**

**GRUPA III: RADNA PRAVA**  
**„ČL. 2., 4., 5., 6., 21., 22. I 28.“**

**REFERENTNI PERIOD:**  
**JANUAR 2017. – DECEMBAR 2020.**

**SARAJEVO, AVGUST 2021.**

## SADRŽAJ

<b>I.</b>	<b>UVOD</b> .....	3
<b>II.</b>	<b>ADMINISTRATIVNA PODJELA BOSNE I HERCEGOVINE</b> .....	4
<b>III.</b>	<b>OPŠTI ZAKONODAVNI OKVIR</b> .....	5
	1. Bosna i Hercegovina .....	5
	2. Federacija Bosne i Hercegovine.....	5
	3. Republika Srpska.....	6
	4. Brčko distrikt Bosne i Hercegovine .....	8
<b>IV.</b>	<b>PRIMJENA RATIFIKOVANIH ODREDBI ESP/R/ U BOSNI I HERCEGOVINI</b> ....	9
	<b>1. Član 2. – Pravo na pravične uslove rada</b> .....	9
	1.1. Član 2. stav 1. – Razumno dnevno i sedmično radno vrijeme .....	9
	1.2. Član 2. stav 2. – Plaćeni praznici .....	12
	1.3. Član 2. stav 3. – Plaćeni godišnji odmor.....	15
	1.4. Član 2. stav 4. – Uklanjanje rizika kod opasnih ili nezdravih zanimanja.....	18
	1.5. Član 2. stav 5. – Sedmični odmor.....	21
	1.6. Član 2. stav 6. – Informacija o ugovoru o radu.....	23
	1.7. Član 2. stav 7. – Noćni rad.....	25
	<b>2. Član 4. – Pravo na pravičnu naknadu</b> .....	30
	2.1. Član 4. stav 3. – Pravo na jednaku platu.....	30
	<b>3. Član 5. – Pravo na organizovanje</b> .....	33
	<b>4. Član 6. – Pravo na kolektivno pregovaranje</b> .....	44
	4.1. Član 6. stav 1. – Zajedničke konsultacije .....	44
	4.2. Član 6. stav 2. – Pregovarački postupci .....	46
	4.3. Član 6. stav 3. – Mirenje i arbitraža.....	50
	4.4. Član 6. stav 4. – Pravo na štrajk zakonom ili sudskom praksom.....	53
	<b>5. Član 21. – Pravo radnika na informisanje i konsultacije</b> .....	58
	<b>6. Član 22. – Pravo radnika da sudjeluju u određivanju i poboljšanju uslova rada i radnog okruženja</b> .....	64
	<b>7. Član 28. – Pravo predstavnika radnika na zaštitu u preduzeću i dodjeljivanje adekvatnih sredstava za rad</b> .....	69
<b>V.</b>	<b>SKRAĆENICE</b> .....	72
<b>VI.</b>	<b>ZAKLJUČAK</b> .....	73

## I. UVOD

Bosna i Hercegovina je ratifikovala Evropsku socijalnu povelju /revidiranu/ 7. oktobra 2008. godine<sup>1</sup>, i dostavlja svoj Dvanaesti izvještaj o primjeni Evropske socijalne povelje /revidirane/, u skladu sa članom 21. navedene Povelje.

Ovaj Izvještaj uključuje odredbe Evropske socijalne povelje /revidirane/ koje pripadaju trećoj tematskoj grupi /radna prava/, i to za članove 2., 4., 5., 6., 21., 22. i 28., za referentni period januar 2017. – decembar 2020. godine.

Izvještaj je pripremljen na osnovu novog sistema izvještavanja, prihvaćenog od Vijeća ministara Vijeća Evrope, koji je stupio na snagu 31. oktobra 2007. godine, i na osnovu Forme Izvještaja koji se podnosi o primjeni prihvaćenih odredaba Evropske socijalne povelje /revidirane/,<sup>2</sup> za sve relevantne informacije o usvojenim mjerama za potrebe njene primjene, a posebno:

- 1) Zakonodavni okvir – sve zakone ili propise, kolektivne ugovore ili druge odredbe koje idu u prilog njihovoj primjeni;
- 2) Mjere – administrativni aranžmani, programi, akcioni planovi, projekti, itd. preduzeti u cilju primjene zakonodavnog okvira;
- 3) Cifre, statističke podatke ili druge relevantne informacije na osnovu kojih se može ocijeniti do kojeg obima se ove odredbe primjenjuju.

U obzir su uzeta uputstva koja proizilaze iz tumačenja članova Povelje Evropskog komiteta za socijalna prava koja su rezimirana kao Sažetak pravosudne prakse ( precedentnog prava ) kako bi predmet odredaba bio potpuno jasan.

Dvanaesti izvještaj Bosne i Hercegovine za tematsku grupu /radna prava/ sadrži ažurirane informacije o zakonodavnom okviru iz prethodnih izvještaja, kao i odgovarajuća objašnjenja, odnosno informacije o razvoju situacije u praksi u toku referentnog perioda.

Shodno članu 23. Evropske socijalne povelje /revidirane/, primjerak ovog pripremljenog Izvještaja bit će dostavljen relevantnim organizacijama poslodavaca i sindikata, i to:

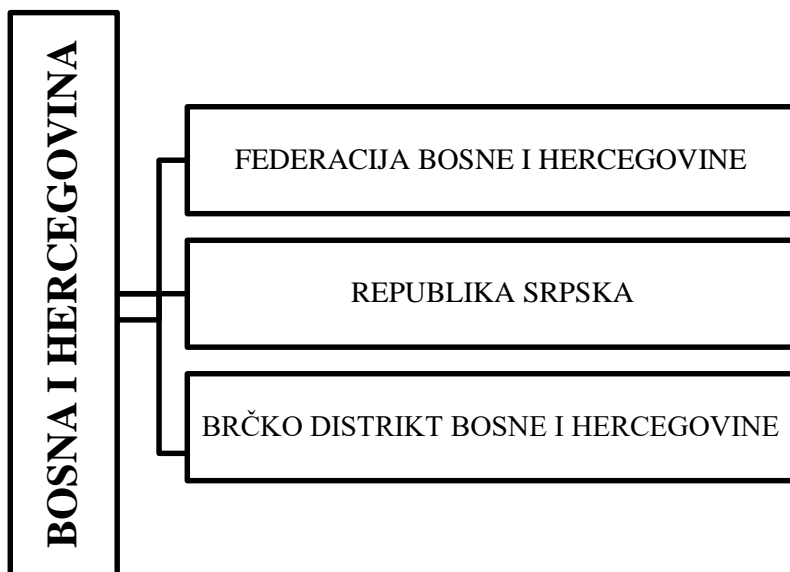
- Savez samostalnih sindikata Bosne i Hercegovine;
- Savez sindikata Republike Srpske;
- Sindikat Brčko distrikta BiH;
- Asocijacija poslodavaca Bosne i Hercegovine;
- Udruženje poslodavaca Federacije Bosne i Hercegovine;
- Unija udruženja poslodavaca Republike Srpske;
- Udruženje poslodavaca Brčko distrikta BiH.

---

<sup>1</sup> Predsjedništvo Bosne i Hercegovine je na 42. sjednici održanoj 16. jula 2008. godine, donijelo Odluku o ratifikaciji Evropske socijalne povelje /revidirane/ („Službeni glasnik BiH – Međunarodni ugovori“ broj 8/08);

<sup>2</sup> Usvojena na sjednici Komiteta ministara Vijeća Evrope 26. marta 2008. godine;

## II. ADMINISTRATIVNA PODJELA BOSNE I HERCEGOVINE<sup>3</sup>



Administrativna podjela Bosne i Hercegovine je ustanovljena Dejtonskim sporazumom, i prema njemu Bosna i Hercegovina je administrativno podijeljena na dva entiteta: Federaciju Bosne i Hercegovine (51% teritorije države), Republiku Srpsku (49% ukupne teritorije Bosne i Hercegovine) i Brčko distrikt koji ne pripada ni jednom od entiteta, nego predstavlja posebnu upravnu jedinicu nad kojim suverenitet imaju institucije Bosne i Hercegovine.

Federacija Bosne i Hercegovine i Republika Srpska su entiteti koji imaju vlastite ustave, koji moraju biti u saglasnosti sa Ustavom Bosne i Hercegovine, te svoje vlade, zakonodavnu vlast i sudstvo. Teritorij Brčkog koji je bio pod arbitražom nije pripao ni jednom entitetu, već je odlukom Međunarodne arbitražne komisije za Brčko stavljen 08.03.2000. godine pod upravu države Bosne i Hercegovine kao zaseban distrikt. Brčko distrikt ima svoju vlastitu multietničku vladu sa izabranom skupštinom, izvršnim odborom, sudstvom i policijskim snagama.

Federacija Bosne i Hercegovine se sastoji od 10 kantona<sup>4</sup> koji se dalje administrativno dijele na općine.

Podjela nadležnosti između različitih nivoa vlasti u Bosni i Hercegovini za sve oblasti, pa tako i za oblast radnog zakonodavstva i socijalnih prava, zasniva se na Ustavu Bosne i Hercegovine, Ustavu Federacije Bosne i Hercegovine, Ustavu Republike Srpske, na Statutu Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine i na ustavima deset kantona.

U tom smislu, zakonodavni organi oba entiteta – Federacije Bosne i Hercegovine i Republike Srpske, te Brčko distrikta Bosne i Hercegovine i kantona su nadležni za donošenje zakona i podzakonskih akata iz oblasti radnog zakonodavstva. Izuzetak predstavljaju zakoni kojima se reguliše rad zaposlenih u državnoj službi i institucijama Bosne i Hercegovine, koje donosi Parlamentarna skupština Bosne i Hercegovine.

<sup>3</sup> Na 136. zasjedanju Komiteta za socijalna prava Vijeća Evrope, predstavnici Komiteta su zatražili od predstavnika Bosne i Hercegovine da svi naredni izvještaji sadrže shemu administrativne podjele Bosne i Hercegovine, a radi lakšeg razumijevanja na koji način se primjenjuju ratificirane odredbe Evropske socijalne povelje /revidirane/ u Bosni i Hercegovini;

<sup>4</sup> 1. Unsko-sanski; 2. Posavski; 3. Tuzlanski; 4. Zeničko-dobojski; 5. Bosansko-podrinjski; 6. Srednjobosanski; 7. Hercegovačko-neretvanski; 8. Zapadno-hercegovački; 9. Sarajevski i 10. Livanjski (Kanton 10);

### III. OPŠTI ZAKONODAVNI OKVIR

#### 1. Bosna i Hercegovina

- Zakon o radu u institucijama BiH („Službeni glasnik BiH“, brojevi: 26/04, 7/05, 48/05, 60/10, 32/13 i 93/17);
- Zakon o plaćama i naknadama u institucijama BiH („Službeni glasnik BiH“, brojevi: 50/08, 35/09, 75/09, 32/12, 42/12, 50/12, 32/13, 87/13, 75/15, 88/15, 16/16, 94/16 i 72/17);
- Zakon o udrugama i zakladama BiH („Službeni glasnik BiH“ brojevi 32/01, 42/03, 63/08, 76/11 i 94/16);
- Zakon o policijskim službenicima BiH („Službeni glasnik BiH“ brojevi 27/04, 63/04, 5/06, 58/06, 15/08, 63/08, 35/09 i 07/12);
- Zakon o službi u oružanim snagama BiH („Službeni glasnik BiH“ brojevi 88/05, 53/07, 59/09, 74/10, 42/12 i 41/16);
- Zakon o štrajku zaposlenih u institucijama BiH („Službeni glasnik BiH“ broj 41/16);
- Zakon o udrugama i zakladama BiH („Službeni glasnik BiH“ brojevi 32/01, 42/03, 63/08, 76/11 i 94/16);
- Zakon o prekršajima BiH („Službeni glasnik BiH“ brojevi: 41/07, 18/12, 36/14, 81/15 i 65/20);
- Pravilnik o načinu vođenja Registra udruženja i fondacija BiH i stranih međunarodnih udruženja i fondacija i drugih neprofitnih organizacija („Službeni glasnik BiH“ broj 68/18);
- Pravila za konsultacije u izradu pravnih propisa („Službeni glasnik BiH“ broj 5/17);
- Odluka o uslovima, kriterijima i načinu korištenja godišnjeg odmora za zaposlenike i druge budžetske korisnike u institucijama BiH („Službeni glasnik BiH“, brojevi: 65/19 i 12/20);
- Odluka o formiranju radne grupe za socijalni dijalog sa sindikatima u Institucijama BiH („Službeni glasnik BiH“ broj 23/21);
- Metodologija za raspoređivanje zaposlenog unutar platnog razreda („Službeni glasnik BiH“ brojevi 6/12 i 76/20).

#### 2. Federacija Bosne i Hercegovine

- Zakon o radu (“Službene novine FBiH”, brojevi: 26/16 i 89/18 );
- Pravilnik o postupku dostavljanja i vođenju evidencije kolektivnih ugovora (“Službene novine FBiH”, broj: 76/16);
- Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova (“Službene novine FBiH”, broj: 49/21);
- Zakon o vijeću zaposlenika (“Službene novine Federacije BiH”, broj: 38/04);
- Zakon o udruženjima i fondacijama (“Službene novine FBiH”, broj: 45/02);
- Zakon o plaćama i naknadama u organima vlasti FBiH („Službene novine FBiH“ brojevi 45/10, 111/12 i 20/17);
- Zakon o zapošljavanju stranaca (“Službene novine FBiH”, broj: 111/12);
- Zakon o štrajku (“Službene novine FBiH”, broj: 14/00);
- Zakon o zaštiti na radu (“Službene novine FBiH”, broj: 79/20), te na osnovu tog zakona doneseni podzakonski akti:
- Pravila o procjeni rizika (“Službene novine FBiH”, broj: 23/21);
- Pravilnik o uvjetima koje moraju ispunjavati ovlaštene organizacije za obavljanje stručnih poslova iz oblasti zaštite na radu (“Službene novine FBiH”, broj: 23/21) ;
- Pravilnik o načinu, postupku i rokovima vršenja periodičnih pregleda i ispitivanja iz oblasti zaštite na radu (“Službene novine FBiH”, broj: 23/21);
- Pravilnik o postupku skraćivanja radnog vremena na poslovima s povećanim rizikom (“Službene novine FBiH”, broj: 24/21);
- Pravilnik o načinu i uvjetima obavljanja poslova zaštite na radu kod poslodavaca (“Službene novine FBiH”, broj: 34/21);

- Sporazum o Ekonomsko-socijalnom vijeću za teritoriju Federacije BiH ("Službene novine FBiH", br. 47/02, 42/03 i 8/08);
- Pravilnik o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima i drugim licima angažovanim na radu („Službene novine FBiH”, broj: 92/16).

### **3. Republika Srpska**

- Zakon o zaštiti na radu („Službeni glasnik RS“, brojevi: 01/08 i 13/10);
- Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova („Službeni glasnik RS“, broj 91/16);
- Zakon o državnim službenicima („Službeni glasnik RS“, br. 118/08, 117/11, 37/12 i 57/16);
- Pravilnik o procjeni rizika na radnom mjestu i u radnoj sredini („Službeni glasnik RS“, broj: 66/08);
- Zakon o policiji i unutrašnjim poslovima („Službeni glasnik RS“, br. 57/16, 110/16, 58/19 i 82/19);
- Zakon o službenicima i namještenicima u ogranima jedinice lokalne samouprave („Službeni glasnik RS“, broj 97/16);
- Zakon o savetima radnika („Službeni glasnik RS“, broj: 26/01);
- Pravilnik o postupku i rokovima preventivnih i periodičnih pregleda i ispitivanja opreme za rad i preventivnih i periodičnih ispitivanja uslova radne sredine („Službeni glasnik RS“, brojevi: 66/08, 52/09 i 107/09);
- Pravilnik o sadržaju i načinu izdavanja obrasca izvještaja o povredi na radu, profesionalnom oboljenju i oboljenju u vezi sa radom („Službeni glasnik RS“, broj: 66/08);
- Pravilnik o prethodnim i periodičnim ljekarskim pregledima radnika na radnim mjestima sa povećanim rizikom („Službeni glasnik RS“, broj: 68/08);
- Pravilnik o visini troškova za izdavanje licenci („Službeni glasnik RS“, brojevi: 68/08, 28/12 i 52/12);
- Pravilnik o stručnom ispitu iz oblasti zaštite na radu („Službeni glasnik RS“, broj: 70/08 i 78/15);
- Pravilnik o postupku utvrđivanja ispunjenosti propisanih uslova u oblasti zaštite i zdravlja na radu („Službeni glasnik RS“, brojevi: 70/08 i 58/11);
- Pravilnik o načinu vođenja evidencija („Službeni glasnik RS“, broj: 63/09);
- Pravilnik o načinu i postupku osposobljavanja radnika za bezbjedan i zdrav rad („Službeni glasnik RS“, broj: 42/11);
- Pravilnik o preventivnim mjerama za bezbjedan i zdrav rad u prostoru ugroženom eksplozivnom atmosferom („Službeni glasnik RS“, broj: 79/11);
- Pravilnik o preventivnim mjerama za bezbjedan i zdrav rad na radnom mjestu („Službeni glasnik RS“, broj: 30/12);
- Pravilnik o preventivnim mjerama za bezbjedan i zdrav rad pri korišćenju sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu („Službeni glasnik RS“, broj: 23/13);
- Pravilnik o preventivnim mjerama za bezbjedan i zdrav rad pri ručnom prenošenju tereta („Službeni glasnik RS“, broj: 79/13);
- Pravilnik o preventivnim mjerama za bezbjedan i zdrav rad pri korišćenju opreme za rad sa ekranom („Službeni glasnik RS“, broj: 112/13);
- Pravilnik o preventivnim mjerama za bezbjedan i zdrav rad pri izlaganju buci („Službeni glasnik RS“, broj: 56/16);
- Pravilnik o preventivnim mjerama za bezbjedan i zdrav rad pri izlaganju vibracijama („Službeni glasnik RS“, broj: 03/18);
- Pravilnik o poslovima na koje ne možete biti raspoređen mlađi radnik („Službeni glasnik RS“, broj: 86/16);
- Pravilnik o preventivnim mjerama za bezbjedan i zdrav rad pri izlaganju hemijskim materijama („Službeni glasnik RS“, broj: 4/20);

- Pravilnik o preventivnim mjerama za bezbjedan i zdrav rad pri izlaganju karcinogenima ili mutagenima („Službeni glasnik RS“, brojevi: 48/20 i 100/21);

Propisi iz oblasti zaštite na radu koji se primjenjuju na osnovu člana 78. Zakona o zaštiti na radu i člana 12. Ustavnog zakona za sprovođenje Ustava Republike Srpske („Službeni glasnik RS“, broj: 21/92):

- Opšti Pravilnik o higijenskim i tehničkim zaštitnim mjerama pri radu - osim čl. 26-32, 50-75, 78-86, 88-99, 104-151 i 184-186 („Službeni list FNRJ“, brojevi: 16/47, 18/47 i 36/50);
- Pravilnik o higijenskim i tehničkim mjerama pri radu u kudeljarama („Službeni list FNRJ“, broj: 46/47);
- Pravilnik o higijenskim i tehničkim mjerama pri radu u grafičkim preduzećima („Službeni list FNRJ, broj: 56/47);
- Pravilnik o higijensko tehničkim zaštitnim mjerama pri radu u fabrikama stakla – staklarama („Službeni list FNRJ“, brojevi: 14/48 i 18/48);
- Pravilnik o higijensko tehničkim mjerama pri radu u kamenolomima i ciglanama kao i kod vođenja gline, pjeska i šljunka - osim čl. 58-61 („Službeni list FNRJ“, broj: 69/48);
- Pravilnik o tehničkim i zdravstveno-tehničkim mjerama na radovima pri hemijsko tehničkim procesima - Prilog 9 - osim odredbe 86. („Službeni list FNRJ“, broj: 55/50 i „Službeni list SFRJ“, brojevi: 15/65 i 48/65);
- Pravilnik o tehničkim i zdravstveno-tehničkim mjerama pri radu u crnoj metalurgiji („Službeni list FNRJ“, broj: 07/55);
- Pravilnik o higijenskim i tehničkim mjerama pri ronilačkim radovima („Službeni list FNRJ“, broj: 36/58);
- Pravilnik o zaštiti na radu pri termičkom obrađivanju legura lakih metala u kupaonicama sa nitratnim solima („Službeni list SFRJ“, broj: 48/65);
- Pravilnik o zaštiti na radu pri utovaru tereta u teretna motorna vozila i istovaru tereta iz takvih vozila („Službeni list SFRJ“, broj: 17/66);
- Pravilnik o higijensko-tehničkim mjerama pri lučko-transportnom radu („Službeni list SFRJ“, broj: 14/64);
- Pravilnik o zaštiti na radu pri održavanju motornih vozila i prevozu motornim vozilima („Službeni list SFRJ“, broj: 55/65);
- Pravilnik o mjerama i normativima zaštite na radu na oruđima za rad („Službeni list SFRJ“, broj: 18/91);
- Pravilnik o zaštiti na radu u poljoprivredi („Službeni list SFRJ“, broj: 34/67);
- Pravilnik o zaštiti na radu u građevinarstvu („Službeni list SFRJ, brojevi: 42/68 i 45/68);
- Pravilnik o tehničkim normativima pri rukovanju eksplozivnim sredstvima i miniranju u rudarstvu („Službeni list SFRJ“, brojevi: 26/88 i 63/88);
- Pravilnik o zaštiti na radu na željeznicama („Službeni list SRBiH“, brojevi: 42/86 i 3/87);
- Pravilnik o posebnim mjerama i normativima zaštite na radu pri preradi i obradi kože, krzna i otpada od kože („Službeni list SFRJ“, broj: 47/70);
- Pravilnik o zaštiti na radu i o tehničkim mjerama za razvijaače acetilena i acetilenske stanice („Službeni list SRBiH“, broj: 32/87);
- Pravilnik o zaštiti na radu u šumarstvu („Službeni list SRBiH“, broj: 20/85);
- Pravilnik o zaštiti na radu pri mehaničkoj preradi i obradi drveta i sličnih materijala („Službeni list SRBiH“, broj: 05/86);
- Pravilnik o zaštiti na radu pri korišćenju električne struje („Službeni list SRBiH“, broj: 34/88);
- Pravilnik o pružanju prve pomoći u slučaju povreda i oboljenja radnika na radu („Službeni list SRBiH“, broj: 38/86);
- Pravilnik o zaštiti na radu sa uređajima za ukrcavanje i iskrcavanje tereta na pomorskim brodovima i plovilima unutrašnje plovidbe („Službeni list SFRJ, broj: 32/66);

- Pravilnik o tehničkim i zdravstveno tehničkim-mjerama na plovnim objektima unutrašnje plovidbe („Službeni list FNRJ“, broj: 20/50);
- Pravilnik o higijenskim i tehničkim mjerama na morskim brodovima („Službeni list FNRJ“, brojevi: 06/50 i 32/58);
- Pravilnik o higijensko-tehničkim mjerama pri radu na preradi i obradi metala („Službeni list FNRJ“, broj: 40/61);
- Pravilnik o obezbjeđivanju smještaja i ishrane radnika odnosno njihovog prevoza od mjesta stanovanja do mjesta rada i natrag („Službeni list SFRJ, broj: 41/68);
- Pravilnik o postupku skraćivanja radnog vremena na radnim mjestima sa povećanim rizikom („Službeni list SRBiH“, broj: 2/91);
- Naredba o obaveznom snabdijavanju radnika gaziranom slanom vodom u odjeljenjima sa visokim temperaturama („Službeni list FNRJ“, broj: 40/47);
- Naredba o određivanju skraćenog radnog vremena za izvjesne poslove grafičke industrije („Službeni list FNRJ“, broj: 98/48);
- Naredba o određivanju skraćenog radnog vremena za izvjesne poslove u rudarstvu („Službeni list FNRJ“, broj: 31/49);
- Naredba o određivanju skraćenog radnog vremena u organizacijama za proizvodnju elektroda i ferolegura („Službeni list FNRJ“, broj: 26/57);
- Naredba o određivanju skraćenog radnog vremena u proizvodnji lak žice („Službeni list FNRJ“, broj: 24/59);
- Odluka o određivanju skraćenog radnog vremena u građevinarstvu za poslove koji se vrše u kesonima („Službeni list FNRJ“, broj: 29/55);
- Uputstvo o vršenju nadzora na pridržavanju propisa o zaštiti na radu u preduzećima koja proizvode za određene vojne potrebe („Službeni list SFRJ“, broj: 23/66);
- Uputstvo o podacima iz oblasti zaštite na radu koje su organi inspekcije rada dužni pribavljati i o izvještajima koje su dužni dostavljati („Službeni list SFRJ“, broj: 04/67);
- Uputstvo o postupku vršenja nadzora nad primjenom propisa iz oblasti zaštite na radu pri gradnji tunela („Službeni list SRBiH“, broj: 28/88);
- Uputstvo o načinu vršenja nadzora nad pridržavanjem propisa o zaštiti na radu u organima unutrašnjih poslova i ustanovama organa unutrašnjih poslova („Službeni list SFRJ“, broj: 55/65);
- Naredba o zabrani upotrebe motornih benzina za odmašćivanje, pranje ili čišćenje metalnih dijelova i predmeta od drugog materijala („Službeni list SFRJ“, broj: 23/67);
- Pravilnik o tehničkim normativima za dizalice („Službeni list SFRJ“, broj: 65/91).

#### **4. Brčko distrikt Bosne i Hercegovine**

- Zakon o radu Brčko distrikta BiH („Službeni glasnik BD BiH“: 19/06 – Prečišćeni tekst, brojevi:19/07, 25/08, 20/13, 31/14 i 1/15);
- Zakon o radu Brčko distrikta BiH („Službeni glasnik BD BiH“, brojevi: 34/19 i 2/21);
- Zakon o praznicima Brčko distrikta BiH („Službeni glasnik BD BiH“, broj: 19/02);
- Zakon o udruženjima i fondacijama Brčko distrikta BiH („Službeni glasnik BD BiH“ broj 41/2020);
- Zakono o štrajku („Službeni glasnik BD BiH“ broj 03/06);
- Zakon o sigurnosti i zaštiti zdravlja radnika na radu („Službeni glasnik BD BiH ”, broj: 20/13).



## **IV. PRIMJENA RATIFIKOVANIH ODREDBI ESP/R/ U BOSNI I HERCEGOVINI**

### **1. Član 2. – Pravo na pravične uslove rada**

#### **1.1. Član 2. stav 1. – Razumno dnevno i sedmično radno vrijeme**

(Evropski komitet za socijalna prava je u prethodnom referentnom periodu **odgodio donošenje zaključka** po ovom članu Povelje do primitka traženih informacija.)

#### **1. Komitet traži informacije o referentnom periodu za izračunavanje prosječnog radnog vremena, i da li u kontekstu aranžmana fleksibilnog radnog vremena postoji ograničenje za pojedinačnu radnu sedmicu i radni dan.**

U institucijama **Bosne i Hercegovine**, u skladu sa Zakonom o radu u institucijama BiH, prosječno radno vrijeme zaposlenika traje 40 sati sedmično. Ne postoje ograničenja za pojedinačnu radnu sedmicu u kontekstu angažmana fleksibilnog radnog vremena, propisanog navedenim Zakonom.

**U Federaciji BiH** od aprila 2016. godine, na snazi je novi Zakon o radu i istim je na precizniji način uređeno pitanje radnog vremena, a kako smo detaljno izvijestili u prethodnom Izvještaju Bosne i Hercegovine o primjeni ove skupine prava (2017. godine).

Ugovor o radu se može zaključiti za rad sa punim ili nepunim radnim vremenom. Puno radno vrijeme traje 40 sati sedmično, ako zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije određeno u kraćem trajanju. Puno radno vrijeme za maloljetne radnike ne smije biti duže od 35 sati sedmično. Puno radno vrijeme može se rasporediti na pet, odnosno na šest radnih dana u skladu sa kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu. Nepunim radnim vremenom smatra se vrijeme kraće od punog radnog vremena. Shodno navedenom, Zakonom o radu propisano je maksimalno trajanje sedmičnog radnog vremena od najviše 40 sati sedmično, koje se može rasporediti na pet ili šest radnih dana. Kada je u pitanju maksimalno trajanje radnog vremena na dnevnom nivou, isto nije izričito propisano, ali je obaveza poslodavca da radniku osigura odmor između dva uzastopna dana (dnevni odmor) u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

Izuzetak u pogledu maksimalne dužine trajanja sedmičnog radnog vremena propisan je u slučaju obavljanja prekovremenog rada u slučaju više sile (požar, potres, poplava) i iznenadnog povećanja obima posla, kao i u drugim sličnim slučajevima neophodne potrebe, i to maksimalno do osam sati sedmično. Propisano je da nije dozvoljen prekovremeni rad maloljetnom radniku, trudnici, majci odnosno usvojitelju djeteta do tri godine života, kao i samohranom roditelju, samohranom usvojitelju i licu kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta. Ostale odredbe o prekovremenom radu i o skraćivanju radnog vremena su ostale iste kao u prethodnom Izvještaju (2017. godine).

Izričito je propisano da se pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava po osnovu rada i u vezi sa radom, skraćeno radno vrijeme u smislu ovog člana izjednačava sa punim radnim vremenom.

**U Republici Srpskoj**, kod poslodavca kod koga je rad organizovan u smjenama, ili to zahtijeva organizacija rada, puno ili nepuno radno vrijeme radnika ne mora biti raspoređeno jednako po radnim sedmicama, već se utvrđuje kao prosječno sedmično radno vrijeme na mjesečnom nivou. U ovom slučaju, radnik može da radi najduže 12 časova dnevno, a najduže 48 časova sedmično, uključujući i prekovremeni rad.

**U Brčko distriktu BiH** Zakon o radu predviđa da puno radno vrijeme zaposlenika traje 40 sati sedmično, ako zakonom, opštim aktom ili ugovorom o radu nije određeno u kraćem trajanju. U slučaju više sile, iznenadnog povećanja obima posla ili u vanrednim okolnostima, poslodavac može zahtijevati od zaposlenika da radi najviše do dvanaest dodatnih sati sedmično tako da ukupan broj

radnih sati sedmično iznosi pedeset dva sata i da zaposlenik može, na zahtjev poslodavca, uz datu pismenu saglasnost zaposlenika, raditi prekovremeno još najviše do deset sati sedmično, a najviše tri stotine sati u toku kalendarske godine. Ako priroda posla to zahtijeva, puno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da u toku jednog perioda traje kraće, a tokom drugog perioda duže od punog radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme ne može biti duže od pedeset dva sata sedmično, a za sezonske poslove ne može biti duže od šezdeset sati sedmično. U slučaju neplaniranog povećanja obima posla, otklanjanja posljedica više sile, odnosno vremenskih nepogoda, havarija na sredstvima rada, požara, zemljotresa, epidemija i drugih nesreća, radnik je dužan na pismeni zahtjev ili po nalogu poslodavca, raditi duže od punog radnog vremena. Prekovremeni rad može trajati najduže do deset časova sedmično. Na zahtjev poslodavca radnik može uz pismenu saglasnost raditi prekovremeno još najviše do deset časova sedmično, a najviše 300 časova u toku kalendarske godine.

## **2. Komitet traži informacije o broju prekršaja – novčanih kazni poslodavcima (pravnim licima) za kršenje razumnog radnog vremena propisanog zakonom ili ako ne vodi evidenciju o dnevnoj prisutnosti radnika, te informaciju o broju izrečenih kazni u referentnom periodu.**

Ne raspoložemo informacijama o broju prekršaja i broju izrečenih novčanih kazni glede kršenja radnog vremena propisanog Zakonom o radu u institucijama **Bosne i Hercegovine**.

Kada je u pitanju vođenje evidencije o radnom vremenu **u Federaciji Bosne i Hercegovine**, ističemo da je Zakona o radu propisano da je poslodavac dužan svakodnevno voditi evidenciju o radnicima i drugim licima angažovanim na radu, kao i evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni-matična evidencija. To se odnosi na podatke o početku rada, završetku rada, vremenu eventualnih zastoja u radu, prekidu rada i ostalo (ukupno dnevno radno vrijeme, vrijeme terenskog rada, vrijeme pripravnosti, vrijeme i razloge neprisustva na poslu). Poslodavac je dužan voditi i posebne podatke o radnom vremenu od kojih zavisi ostvarivanje pojedinih prava iz radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosom (noćni rad, prekovremeni rad, smjenski rad, dvokratni rad, rad u dane praznika ili neradnih dana utvrđenih posebnim propisima i sl).

Što se tiče prekršajne odgovornosti poslodavaca u smislu navedenog, Zakonom o radu propisano je da nadzor nad primjenom ovog Zakona i na osnovu njega donesenih propisa, obavlja federalni, odnosno kantonalni inspektor rada. S tim u vezi, a s obzirom da je nadzor nad primjenom Zakona o radu u nadležnosti federalne, odnosno kantonalnih inspekcija rada, to Federalno ministarstvo rada i socijalne politike ne raspolaze podacima o broju prekršaja – novčanih kazni poslodavcima (pravnim licima) za kršenje razumnog radnog vremena propisanog zakonom, niti o broju izrečenih kazni u referentnom periodu.

Jedna od najučestalijih povreda Zakona o radu od strane poslodavca **u Republici Srpskoj** je u pogledu radnog vremena koje radnici provedu na radu. Naime, Zakonom je propisano radno vrijeme radnika na 40 časova sedmično, propisano je koliko može trajati prekovremeni rad radnika i način plaćanja prekovremenog rada, rada noću i u dane kada se po zakonu ne radi.

I ako su u Zakonu o radu ustanovljene obaveze poslodavaca (i za njihovo kršenje propisane značajne novčane kazne), donešen Pravilnik o vođenju evidencija o prisustvu radnika na radu, kojim je utvrđena obaveza rasporeda rada radnika za period od 30 dana unaprijed, i da kao takav mora biti istaknut i dostupan na uvid svim radnicima, kao i obaveza da se na kraju mjeseca radniku dostavlja kopija evidencije o prisustvu radnika na radu, opet veliki broj radnika radi znatno duže od punog radnog vremena, a da za taj rad nisu plaćeni.

Osim što je prisutan rad radnika duži od zakonom propisanog, učestalo je duplo vođenje evidencija o vremenu provedenom na radu radnika, jednog za kontrolne organe a drugi za potrebe poslodavca, zatim radu subotom koji se ne evidentira osim ako ga inspektor rada nije konkretno tog dana

utvrdio, kraći godišnji odmor od zakonom utvrđenog broja dana i slično. Radnici najčešće inspektorima rada izjavljuju da je sve u najboljem redu, da su im plate obračunate i isplaćene sa pripadajućim uvećanjima i vremenom provedenom na radu. Međutim, u slučajevima kada je radniku otkazan ugovor o radu počinje da iznosi potpuno drugačiju situaciju, da je dio plate primao u „kovrti“, da je radio duže od propisanog radnog vremena, da mu je dio godišnjeg odmora vođen i u dane kada je bio na poslu, i slično.

Inspekcija rada u Republici Srpskoj je organizovana na dualnom sistemu, odnosno poslove inspekcije rada obavljaju inspektori rada u sastavu Inspektorata (republički nivo) i inspektori rada u jedinicama lokalne samouprave (opštinski/gradski nivo). Bitno je naglasiti da niti jednim propisom nije podijeljena ili razgraničena nadležnost između republičke odnosno opštinske/gradske inspekcije pa su u praksi česti problemi u organizovanju rada inspektora da se na terenu ne prepliću i ne vrše inspeksijske kontrole kod jednog poslodavca u kraćim vremenskim periodima.

U 2017. godini republički inspektori rada izvršili su ukupno 5.620 inspeksijskih nadzora, a od toga je 3.464 kontrola bilo iz oblasti radnih odnosa i zapošljavanja. Kada analiziramo izrečene novčane kazne prekršajnim nalogima od 968.850,00 konvertibilnih maraka, ona je izrečena za 110 pravnih lica (za 43 pravna lica ili 40% slučajeva u redovnom inspeksijskom pregledu i 67 pravnih lica ili 60% slučajeva u vanrednim inspeksijskim pregledima). Novčano je kažnjeno 107 odgovornih lica u pravnom licu novčanom kaznom u ukupnom iznosu od 58.250,00 konvertibilnih maraka i 258 fizičkih lica ukupnom novčanom kaznom od 486.100,00 konvertibilnih maraka.

U 2018. godine republički inspektori rada izvršili su ukupno 5.627 inspeksijskih nadzora, od čega je 3.250 kontrola iz oblasti radnih odnosa. Kada analiziramo izrečene novčane kazne u oblasti radnih odnosa prekršajnim nalogima inspektora od 718.150,00 konvertibilnih maraka, ona je izrečena za 83 pravna lica, 84 odgovorna lica u pravnom licu i 201 fizičkih lica. Novčano je kažnjeno 83 odgovornih lica u pravnom licu novčanom kaznom u ukupnom iznosu od 42.150,00 konvertibilnih maraka dok je fizičkim licima izrečena novčana kazna u ukupnom iznosu od 387.500,00 konvertibilnih maraka.

U 2019. godine republički inspektori rada izvršili su ukupno 5.369 inspeksijskih nadzora što je 95,70% od matematički planiranog broja kontrola u 2019. godini. Od toga, 3.606 kontrola je iz oblasti radnih odnosa. Ukupno izrečena novčana kazna prekršajnim nalogima iznosi 991.250,00 konvertibilnih maraka od čega je 520.500,00 KM izrečeno pravnim licima, 71.250,00 KM odgovornim licima u pravnom licu i 399.500,00 KM fizičkim licima koji samostalno obavljaju određenu djelatnost.

U 2020. godini inspektori rada su izvršili 3.444 inspeksijske kontrole, od kojih je 2.023 iz oblasti radnih odnosa. Ukupan iznos izrečene novčane kazne prekršajnim nalogima je 442.750,00 KM i znatno je manji u poređenju sa predhodnim godinama. Međutim, nije to odraz znatno boljeg stanja u kontrolisanim oblastima već rezultat manjeg broja izvršenih kontrola, usljed epidemioloških mjera zbog suzbijanja zaraze izazvane virusom Covid 19.

Osnovni sud **Brčko distrikta BiH** u referentnom periodu nema u evidenciji prekršajne postupke po ovom osnovu. Kada je u pitanju Inspekcija za rad i radne odnose, u referentnom periodu je ista pokrenula tri prekršajna postupka, odnosno izrekla je tri prekršajne kazne prema poslodavcima zbog kršenja odredbi Zakona o radu Brčko distrikta BiH koje se odnose na radno vrijeme, odnosno na prekovremeni rad.

**3. U vezi sa nedostatkom efektivnog rada, Komitet traži informacije o dežurstvu, konkretno, da li se neaktivni periodi dežurstva smatraju periodima odmora ili ne; da li se vrijeme provedeno u dežuri uračunava u radno vrijeme; koliko može trajati i kolike su naknade za takav rad.**

Zakon o radu u institucijama **Bosne i Hercegovine** propisuje prekovremeni rad, koji podrazumijeva rad u slučaju više sile, iznenadnog povećanja obima posla i slučajeve neophodne potrebe. Isto tako,

navedeni Zakon propisuje da se rad između 22.00 sata navečer do 6.00 sati sljedećeg dana smatra noćnim radom. Navedeni zakon propisuje i pravo na naknadu za prekovremeni rad, rad tokom neradnih dana, noćni rad i rad u danima državnih praznika. Visina naknade po ovom osnovu propisana je članom 30. Zakona o plaćama i naknadama u institucijama BiH u procentu 25% do 30% osnovne plaće.

Kada su u pitanju tražene informacije o dežurstvu u **Federaciji Bosne i Hercegovine**, ističemo da je Zakonom o radu uređen institut pripravnosti za rad. Propisano je da se radnim vremenom ne smatra vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba. Vrijeme pripravnosti za rad i visina naknade za vrijeme pripravnosti uređuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

**U Republici Srpskoj**, radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obavezan da obavlja poslove, prema uputstvima poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac. Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan da se odazove pozivu poslodavca za obavljanje poslova ako se pokaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac. Vrijeme pripravnosti i visina naknade uređuje se posebnim propisom, opštim aktom ili ugovorom o radu. Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu poslodavca smatra se radnim vremenom, nezavisno od toga obavlja li ih u mjestu koje je odredio poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik. Iz navedene odredbe jasno proizilazi da se dežurstvo smatra radnim vremenom, a da se pripravnost ne smatra. Sam pojam dežurstva proizilazi iz definicije radnog vremena, i podrazumijeva vrijeme kada radnik mora biti prisutan na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju ili na drugom mjestu koje je odredio poslodavac.

Institut dežurstva u **Brčko distriktu Bosne i Hercegovine** nije regulisan odredbama Zakona o radu Brčko distrikta BiH. Važećim Zakonom o radu Brčko distrikta BiH predviđeno je da se prekovremenim radom smatra i dežurstvo na radnom mjestu, osim ukoliko nije uređeno posebnim propisom.

## **1.2. Član 2. stav 2. – Plaćeni praznici**

(Evropski komitet za socijalna prava je u Zaključcima (2018.) zaključio da situacija u Bosni i Hercegovini **nije u skladu** sa ovim članom Povelje na osnovu toga što rad koji se obavlja u dane državnih praznika nije adekvatno kompenziran.)

**4. Komitet traži informacije o tome da li je rad na državne praznike zabranjen, koji su izuzeci od pravila i koje su naknade, kojim se propisima reguliše ova oblast i na koji način vlasti kontrolišu poštovanje relevantnih odredbi;**

**5. U odnosu na Federaciju Bosne i Hercegovine, Komitet pita da li zakoni obezbjeđuju restriktivne kriterije za definisanje okolnosti pod kojima se može dopustiti rad na državne praznike i kako vlasti kontrolišu primjenu tih kriterija;**

**6. U odnosu na Republiku Srpsku, Komitet pita da li je promijenjena zakonska odredba da kompenzacija za rad obavljen na državne praznike iznosi 40 do 50% od osnovne plate;**

**7. U odnosu na Brčko distrikt, Komitet zahtijeva detaljne informacije u pogledu kompenzacija za rad u dane državnih praznika, uključujući zaposlenike u privatnom sektoru.**

U institucijama **Bosne i Hercegovine** rad na državne praznike nije zabranjen, ali zaposleni u institucijama koji rade u dane državnih praznika ostvaruju pravo na naknadu za rad u dane državnih praznika, u skladu sa Zakonom o radu u institucijama BiH, Zakonom o plaćama i naknadama u institucijama BiH i Odluci o načinu i postupku ostvarivanja prava na naknadu za prekovremeni rad,

rad u neradne dane, noćni rad i rad u dane državnih praznika, koju je donijelo Vijeće ministara BiH, a u iznosu od 35% osnovne plaće, u skladu sa trajanjem takvog rada.

**U Federaciji Bosne i Hercegovine** se u nedostatku zakona o praznicima koji bi bio donesen na državnom nivou, državni praznici obilježavaju u skladu sa zakonima koji se u skladu sa odgovarajućim uredbama primjenjuju kao federalni zakoni. Naime, Zakonom o praznicima ("Službeni list SFRJ", broj: 6/73), Zakonom o proglašenju 1. marta Danom nezavisnosti Bosne i Hercegovine ("Službeni list RBiH", broj: 9/95) i Zakonom o proglašenju 25. novembra Danom državnosti Republike Bosne i Hercegovine ("Službeni list RBiH", broj: 9/95), koji se primjenjuju kao federalni zakoni utvrđeni su datumi i događaji koji se obilježavaju kao državni praznici, te je propisano da na dane obilježavanja istih državni organi, preduzeća i druga pravna lica ne rade.

Međutim, ukoliko se zbog prirode i organizacije posla rad kod poslodavca odvija i na dane praznika, radnik ima pravo na povećanu plaću u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu. Ovo iz razloga što je odredbom člana 76. Zakona o radu, između ostalog, propisano da radnik ima pravo na povećanu plaću za rad i na dan praznika, kao i nekog drugog dana za koji je zakonom određeno da se ne radi, u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu. Dakle, Zakonom o radu je utvrđeno pravo na povećanu plaću za one radnike koji zbog prirode i organizacije posla kod poslodavca rade i na dan praznika, s tim da se procentualno uvećanje plaće po navedenom osnovu određuje kolektivnim ugovorima, pravilnicima o radu ili ugovorima o radu.

Kada su u pitanju kolektivni ugovori kojima se, između ostalog, utvrđuje procentualno uvećanje plaće po osnovu rada na dan praznika, ističemo da Federalno ministarstvo rada i socijalne politike u skladu sa Pravilnikom o postupku dostavljanja i vođenju evidencije kolektivnih ugovora ("Službene novine Federacije BiH", broj: 76/16), vodi evidenciju kolektivnih ugovora zaključenih za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine ili za područje dva ili više kantona. S tim u vezi, kolektivnim ugovorima koji su zaključeni za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine ili za područje dva ili više kantona, a koji su trenutno na snazi, pitanje uvećanja plaće za rad na dan praznika uređeno je na sljedeći način:

- Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i radnika za djelatnost proizvodnje i prerade metala u Federaciji Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH", broj: 61/18) – radnik ima pravo na povećanu plaću za rad u dane praznika koji su po zakonu neradni najmanje 40% od neto satnice,
- Kolektivni ugovor za službenike organa uprave i sudske vlasti u Federaciji Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH", brojevi: 6/20 i 11/21) – osnovna plaća uvećat će se za rad u dane praznika koji su po zakonu državni praznici - najmanje 40%,
- Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u oblasti rudarstva u Federaciji Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH", broj: 17/20) – osnovna plaća radnika uvećava se za rad u dane praznika koji su po zakonu neradni - 50% neto satnice,
- Kolektivni ugovor za područje telekomunikacija u Federaciji Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH", broj: 8/21) – navedeno pravo nije uređeno, već je u pogledu istog upućeno na pojedinačne kolektivne ugovore kod poslodavca i/ili sporazume poslodavca i sindikata i pravilnike o radu kod poslodavca,
- Granski kolektivni ugovor elektroprivredne djelatnosti u FBiH ("Službene novine Federacije BiH", broj: 12/21) – osnovna plaća radnika uvećava se za rad na dane praznika koji su neradni dani 50%,
- Granski kolektivni ugovor za službenike organa uprave i sudske vlasti Federacije Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH", broj: 32/21) – osnovna plaća uvećat će se za rad u dane praznika koji su po zakonu državni praznici - najmanje 40%,

- Kolektivni ugovor za područje djelatnosti poštanskog saobraćaja ("Službene novine Federacije BiH", broj: 33/21) – osnovna plaća radnika uvećava se za rad u dane državnih praznika koji su po zakonu neradni 60%.

U kaznenim odredbama Zakona o radu članom 171. stav 1. utvrđeno je da će se novčanom kaznom od 1.000,00 KM do 3.000,00 KM, a u ponovljenom prekršaju novčanom kaznom od 5.000,00 KM do 10.000,00 KM kazniti za prekršaj poslodavac – pravno lice ako: uskrati radniku pravo na povećanu plaću u slučajevima iz člana 76.

Članom 159. Zakona o radu propisano je da nadzor nad primjenom ovog zakona i na osnovu njega donesenih propisa, obavlja federalni, odnosno kantonalni inspektor rada. S tim u vezi, a s obzirom da je nadzor nad primjenom Zakona o radu u nadležnosti federalne, odnosno kantonalnih inspekcija rada, to Federalno ministarstvo rada i socijalne politike ne raspolaže podacima u pogledu izvršenih kontrola u smislu navedenog.

**U Republici Srpskoj**, u skladu sa Zakonom o radu i Odlukom o utvrđivanju uvećanja plate, visine primanja po osnovu rada i visine pomoći radniku, propisano je da se osnovna plata radnika uvećava najmanje 40% za rad na dane držanog praznika i druge dane u koje se po zakonu ne radi. Ukoliko je posebnim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu utvrđen viši iznos uvećanja, primjenit će se odredbe tih akata.

**U Brčko distriktu Bosne i Hercegovine** Zakonom o praznicima Brčko distrikta BiH je predviđeno da sve institucije Brčko distrikta, preduzeća i druga pravna lica neće raditi tokom praznika Distrikta, sa izuzetkom institucija koje se bave pružanjem vitalnih javnih usluga, kao što su policija, vatrogasna služba, pravosuđe Distrikta, sektor zdravstvene zaštite, obavezne su održavati minimum funkcionalnih kapaciteta tokom praznika Distrikta.

Gradonačelnik i predsjednik Pravosudne komisije dužni su izdati uputstva o održavanju minimuma funkcionalnih kapaciteta institucija koje se bave pružanjem vitalnih javnih usluga tokom praznika Distrikta.

Inspektori rada Brčko distrikta BiH ne vrše nadzor nad pomenutim odredbama ali su kontrolisali poštovanje odredbi člana 60. Zakona o radu Brčko distrikt BiH kojim je predviđeno da zaposleni ima pravo na povećanu platu za prekovremeni rad ili noćni rad, te za rad nedjeljom ili praznikom ili nekim drugim danom koji je zakonom određen kao neradni, u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom ili ugovorom o radu.

Povećana plata u tom smislu ne može iznositi manje od 30% u odnosu na platu za isti broj sati rada u redovnom radnom vremenu.

Inspektori rada Brčko distrikta BiH kontrolišu poštovanje odredbi Zakona o radu Brčko distrikta BiH kojim je predviđeno da radnik ima pravo na uvećanje plate za otežane uslove rada, prekovremeni rad i noćni rad, kao i za rad na dan sedmičnog odmora ili nekog drugog dana za koji je zakonom određeno da se ne radi, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu. Uvećanje plate u ovom smislu ne može iznositi manje od 30% u odnosu na platu za isti broj časova u redovnom radnom vremenu.

Inspektori rada Brčko distrikta BiH ne vrše nadzor nad pomenutim odredbama ali su kontrolisali poštovanje odredbi člana 60. Zakona o radu Brčko distrikta kojim je predviđeno da zaposleni ima pravo na povećanu platu za prekovremeni rad ili noćni rad, te za rad nedjeljom ili praznikom ili nekim drugim danom koji je zakonom određen kao neradni, u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom ili ugovorom o radu.

Povećana plata u tom smislu ne može iznositi manje od 30% u odnosu na platu za isti broj sati rada u redovnom radnom vremenu.

Inspektori rada Brčko distrikta BiH kontrolišu poštovanje sada važećeg Zakona o radu Brčko distrikta BiH prema kojem je predviđeno da radnik ima pravo na uvećanje plate za otežane uslove

rada, prekovremeni rad i noćni rad, kao i za rad na dan sedmičnog odmora ili nekog drugog dana za koji je zakonom određeno da se ne radi, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu. Uvećanje plate u ovom smislu ne može iznositi manje od 30% u odnosu na platu za isti broj časova u redovnom radnom vremenu.

### **1.3. Član 2. stav 3. – Plaćeni godišnji odmor**

(Evropski komitet za socijalna prava u Zaključcima (2018.) zaključuje da situacija u Bosni i Hercegovini **nije u skladu** sa ovim članom Povelje iz razloga što nije osiguran minimalni plaćeni godišnji odmor radnicima od 4 sedmice ili 20 kalendarskih dana.)

**8. U vezi sa korištenjem godišnjeg odmora, Komitet traži jasnije objašnjenje da li postojeći zakoni zadovoljavaju zahtjeve Povelje u smislu odredbe da godišnji odmori koji prelaze dvije sedmice mogu da se odgode pod posebnim okolnostima. Prirodu odgode je potrebno objasniti. Također, Komitet pita da li zaposlenici koji su bolesni ili povrijeđeni za vrijeme godišnjeg odmora imaju pravo koristiti dane godišnjeg odmora drugom prilikom.**

U institucijama **Bosne i Hercegovine**, u skladu sa Odlukom o uslovima, kriterijima i načinu korištenja godišnjeg odmora za zaposlenike i druge budžetske korisnike u institucijama Bosne i Hercegovine, rukovoditelj može iznimno donijeti rješenje o izmjeni rješenja o korištenju godišnjeg odmora, radi prekida korištenja godišnjeg odmora u opravdanim slučajevima, kao npr. viša sila ili potreba žurnog izvršavanja nekog posla, s tim da se u rješenju moraju navesti i obrazložiti razlozi za donošenje takvog izmijenjenog rješenja. Zaposleni može, u skladu sa navedenom Odlukom, također, tražiti da mu se izmijeni rješenje o korištenju godišnjeg odmora, pri čemu mora obrazložiti razloge za izmjenu.

U skladu sa Zakonom o radu u institucijama BiH i navedenom Odlukom, u dane godišnjeg odmora se ne uračunavaju dani privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), porodiljno i roditeljsko odsustvo, vojne vježbe i druga odsustva koja nisu uvjetovana voljom zaposlenog.

Zaposleni imaju pravo koristiti godišnji odmor u drugom periodu, odnosno nakon prestanka okolnosti koje su bile razlog prekidanja korištenja godišnjeg odmora.

**U Federaciji Bosne i Hercegovine** Zakonom o radu propisano je da se u trajanje godišnjeg odmora ne uračunava vrijeme privremene spriječenosti za rad, vrijeme praznika u koje se ne radi, kao i drugo vrijeme odsustvovanja sa rada koje se radniku priznaje u staž osiguranja. Shodno navedenom, radnik koji bi u toku trajanja godišnjeg odmora otpočeo sa korištenjem bolovanja usljed povrede ili bolesti, imao bi pravo da preostali godišnji odmor koristi u drugom periodu, u skladu sa planom korištenja godišnjih odmora, s obzirom da je navedenom zakonskom odredbom izričito propisano da se u trajanje godišnjeg odmora, između ostalog, ne uračunava vrijeme privremene spriječenosti za rad.

Članom 50. istog zakona propisano je da se godišnji odmor može koristiti u dva dijela. Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio koristi bez prekida u trajanju od najmanje 12 radnih dana u toku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. juna naredne godine. Radnik koji ne iskoristi drugi dio godišnjeg odmora do 30. juna naredne godine, nema pravo prenošenja godišnjeg odmora u narednu godinu. Dakle, korištenje drugog dijela godišnjeg odmora može se odgoditi na način da se isti može koristiti najkasnije do 30. juna naredne godine u odnosu na godinu za koju se utvrđuje godišnji odmor. Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima na način kako je propisano ili u jednom dijelu, određuje se planom korištenja godišnjeg odmora kojeg utvrđuje poslodavac, uz prethodnu konsultaciju sa radnicima ili njihovim predstavnicima, uzimajući u obzir potrebe posla, kao i opravdane razloge radnika. Zakon o radu ne propisuje mogućnost prolongiranja godišnjeg odmora, ali ukoliko se usljed promjena u organizaciji posla, odnosno promjena u okolnostima koje

opredjeljuju organizaciju posla kod poslodavca, ukaže potreba za izmjenom plana korištenja godišnjeg odmora, poslodavac radnicima na koje bi se navedena izmjena odnosila ne bi mogao uskratiti pravo na korištenje godišnjeg odmora, već bi u tom slučaju bio dužan da radnicima korištenje godišnjeg odmora omogući u nekom drugom terminu.

Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor, te se radniku ne može uskratiti pravo na godišnji odmor, niti mu se izvršiti isplata naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora, osim u slučaju prestanka ugovora o radu, kada je poslodavac dužan radniku koji nije iskoristio cijeli ili dio godišnjeg odmora isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora u iznosu koji bi primio da je koristio cijeli, odnosno preostali dio godišnjeg odmora, ako godišnji odmor ili njegov dio nije iskoristio krivicom poslodavca.

**U Republici Srpskoj**, godišnji odmor može se koristiti u dva ili više dijelova. Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio koristi najmanje u trajanju od dvije radne sedmice u toku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. juna naredne kalendarske godine. Radnik koji nije u cjelosti iskoristio godišnji odmor u tekućoj kalendarskoj godini zbog odsutnosti sa rada sa naknadom ima pravo da preostali dio godišnjeg odmora iskoristi najkasnije do 30. juna naredne godine.

U godišnji odmor ne uračunavaju se periodi korištenja odsustvovanja s rada po drugim osnovima, pa se za to vrijeme korištenje godišnjeg odmora prekida, a u slučaju prekida korištenja godišnjeg odmora, u naprijed navedenom smislu, radnik, u sporazumu sa poslodavcem, koristi preostali dio godišnjeg odmora.

**9. U skladu sa važećom zakonskom regulativom da plaćeni godišnji odmor traje najmanje 18 radnih dana, Komitet smatra da to nije u skladu sa članom 2. stav 2. Povelje po kojem je taj period 20 dana, te pita da li se pripremaju amandmani na važeće zakonodavstvo u tom pogledu;**

**10. U odnosu na navedene odredbe u oba entiteta i Brčko distriktu, Komitet traži sljedeće informacije:**

- **Da li zakon garantuje da se zaposlenici mogu odreći prava na godišnji odmor ili da se isti ne može zamijeniti finansijskom naknadom;**
- **Da li zakon propisuje najmanje dvije neprekidne sedmice godišnjeg odmora tokom godine u kojoj je godišnji odmor zarađen;**
- **Pod kojim okolnostima i u kojim se rokovima godišnji odmor može prolongirati;**
- **Da li zaposlenici koji su bolesni ili povrijeđeni za vrijeme godišnjeg odmora imaju pravo da koriste te dane godišnjeg odmora drugi put.**

Zakona o radu u institucijama **Bosne i Hercegovine** je izmijenjen u pogledu minimuma trajanja godišnjeg odmora i isti je usaglašen sa Poveljom, tako da u kalendarskoj godini zaposleni ostvaruje pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana, a najduže 30 radnih dana.

**U Federaciji Bosne i Hercegovine**, u pripremi izvještaja o primjeni Evropske socijalne povelje/revidirane za referentni period januar 2012. – decembar 2016. navedeno je da je u Federaciji Bosne i Hercegovine u cilju usklađivanja dužine godišnjeg odmora sa odredbama Evropske socijalne povelje, novim Zakonom o radu, propisano pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana, uz mogućnost njegovog uvećanja u skladu sa kriterijima iz kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili ugovora o radu. Pored toga, navedeno je da radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 15 dana, stiče pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Dakle, Zakonom o radu je utvrđeno da radnik za svaku kalendarsku godinu, ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana, a da se trajanje godišnjeg odmora duže od



najkraće propisanog ovim zakonom, uređuje kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Zakonom je propisano i da maloljetni radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 15 dana, stiče pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada. Ako radnik nije stekao pravo na godišnji odmor u smislu navedenog, ima pravo najmanje jedan dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec rada, u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu. Odsustva sa rada zbog privremene spriječenosti za rad, materinstva ili drugog odsustva koje nije uvjetovano voljom radnika, ne smatra se prekidom rada.

U svakoj kalendarskoj godini **u Republici Srpskoj** radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju utvrđenim opštim aktom i ugovorom o radu, najmanje četiri radne sedmice, odnosno najmanje 20 radnih dana. Godišnji odmor uvećava se po osnovu radnog staža i drugim osnovima u skladu sa kolektivnim ugovorom. Radnik koji radi na poslovima sa posebnim uslovima rada ima pravo na godišnji odmor najmanje u trajanju od 30 radnih dana, koji se uvećava po osnovu radnog staža i drugim osnovima u skladu sa kolektivnim ugovorom.

Radnik, u pravilu, koristi godišnji odmor bez prekida, ali, na zahtjev radnika, a uz saglasnost poslodavca, godišnji odmor može se koristiti u dva ili više dijelova, a kako je navedeno u odgovoru na prethodno pitanje.

U godišnji odmor ne uračunavaju se periodi korištenja odsustvovanja s rada po drugim osnovima, pa se za to vrijeme korišćenje godišnjeg odmora prekida, a u slučaju prekida korištenja godišnjeg odmora, u naprijed navedenom smislu, radnik, u sporazumu sa poslodavcem, koristi preostali dio godišnjeg odmora.

**U Brčko distriktu Bosne i Hercegovine**, važećim Zakonom o radu Brčko distrikta BiH predviđeno je da svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje dvadeset (20) radnih dana. Radnik ne može da se odrekne prava na godišnji odmor niti mu se to pravo može uskratiti ili izvršiti isplata naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora. Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio koristi najmanje u trajanju od dvije radne sedmice neprekidno u toku kalendarske godine, a preostali dio najkasnije do 30. juna naredne kalendarske godine.

Zakonom je predviđeno da povreda na radu, bolest ili profesionalna bolest ne mogu štetno uticati na ostvarivanje prava radnika iz radnog odnosa. Imenovanim propisom nije posebno regulisano pitanje da li zaposlenici koji su bolesni ili povrijeđeni za vrijeme godišnjeg odmora imaju pravo koristiti dane godišnjeg odmora drugom prilikom.

U Brčko distriktu BiH nije potpisan kolektivni ugovor.

Institut odgode godišnjeg odmora nije regulisan pomenutim propisom. Također imenovanim propisom nije posebno regulisano pitanje da li zaposlenici koji su bolesni ili povrijeđeni za vrijeme godišnjeg odmora imaju pravo koristiti dane godišnjeg odmora drugom prilikom. Zakonom o radu Brčko distrikta BiH predviđeno je da se zaposleni ne može odreći prava na korištenje godišnjeg odmora. Zaposlenom se ne može uskratiti pravo na godišnji odmor, niti mu se može isplatiti naknada umjesto korištenja godišnjeg odmora. Izuzetno, u slučaju prestanka ugovora o radu, poslodavac može uposlenom isplatiti naknadu za dane neiskorištenog godišnjeg odmora ako se poslodavac i zaposleni o tome sporazume.

#### **1.4. Član 2. stav 4. – Uklanjanje rizika kod opasnih ili nezdravih zanimanja**

(Evropski komitet za socijalna prava u Zaključcima (2018.) je zaključio da situacija u Bosni i Hercegovini **nije u skladu** sa ovim članom Povelje iz razloga što ne postoji odgovarajuća preventivna politika za područje cijele države, a koja se odnosi na rizike u opasnim ili nezdravim zanimanjima.)

- 11. Komitet pita da li se stanje u domaćem zakonodavstvu izmijenilo po pitanju eliminacije i smanjenja rizika kod opasnih ili nezdravih zanimanja (za područje BiH, entiteta i Brčko distrikta BiH);**
- 12. Komitet pita da li postoji adekvatna politika prevencije, koja pokriva cijelu zemlju od rizika u inherentno opasnim ili nezdravim zanimanjima. Komitet zahtijeva sveobuhvatne i ažurirane informacije o propisima o opasnom i nezdravom radu na svim nivoima vlasti.**

U institucijama **Bosne i Hercegovine**, Zakonom o radu u institucijama BiH je propisano da je poslodavac dužan osposobiti zaposlenika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja zaposlenika, te sprečava nastanak nesreće, te da je dužan osigurati potrebne uslove za zaštitu na radu kojima se osigurava zaštita života i zdravlje zaposlenika, kao i svakog drugog lica s kojim dođe u dodir u toku trajanja ugovora, u skladu sa Zakonom.

Nadalje, istim Zakonom je propisano da zaposlenik ima pravo da odbije da radi na svom radnom mjestu ili obavlja svoje uobičajene dužnosti ako mu neposredno prijeti opasnost po život i zdravlje zbog toga što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu i o tome je dužan odmah obavijestiti Upravni inspektorat i poslodavca. U tom slučaju poslodavac može zaposlenika rasporediti na druge poslove, dok se ne potvrdi da su mjere zaštite na radu na zadovoljavajućem standardu.

**U Federaciji Bosne i Hercegovine** donesen je Zakon o zaštiti na radu kojim se uređuju prava, obaveze i odgovornosti poslodavaca i radnika u vezi sa provođenjem i poboljšanjem sigurnosti i zaštite zdravlja radnika na radu, kao i opća načela prevencije, te sistem pravila sigurnosti i zaštite zdravlja na radu, čijom primjenom se postiže sprječavanje povreda na radu, profesionalnih oboljenja i drugih oboljenja u vezi sa radom, kao i zaštita radne okoline, te druga pitanja u vezi sa sigurnošću i zaštitom zdravlja na radu. Ovim zakonom propisuje se posebna zaštita radi očuvanja duševnog i tjelesnog razvoja mladih, zaštite žena od rizika koji bi mogli ugroziti ostvarivanje materinstva, zaštite lica sa invaliditetom i profesionalno oboljelih lica od daljeg oštećenja zdravlja i umanjenja njihove radne sposobnosti i očuvanja radnih sposobnosti starijih radnika u granicama primjerenim njihovoj životnoj dobi.

Zakon sadrži i opće zahtjeve za sigurne i zdrave uvjete rada, pa je s tim u vezi propisano da je zaštita na radu kao sistemski organizovano djelovanje sastavni dio organizacije rada i izvođenja radnog postupka, koje poslodavac ostvaruje primjenom svih mjera zaštite na radu u skladu s općim načelima prevencije. Naime, odredbe navedenog zakona kada je u pitanju organizovanje i provođenje mjera zaštite na radu zasnivaju se na prevenciji. Poslodavac je obavezan da prilikom organizovanja rada i radnog procesa osigura preventivne mjere radi zaštite života i zdravlja zaposlenih, kao i potrebna materijalna sredstva za njihovu primjenu. Poslodavac je dužan da osigura preventivne mjere prije početka rada radnika, u toku rada, kao i kod svake izmjene tehnološkog postupka, izborom radnih i proizvodnih metoda kojima se osigurava najveća sigurnost i zaštita zdravlja na radu, zasnovana na primjeni propisa iz oblasti sigurnosti i zaštite zdravlja na radu, radnih odnosa, tehničkih propisa i standarda, propisa iz oblasti zdravstvene zaštite i dr. Poslodavac provodi mjere zaštite na radu poštujući sljedeća opća načela prevencije: procjene rizika; izbjegavanja rizika; sprječavanja rizika; otklanjanja rizika na njihovom izvoru; prilagođavanja rada i mjesta rada radniku naročito u pogledu izbora opreme za rad i metoda rada, kao i izbora tehnološkog postupka da bi se izbjegla jednoličnost u radu u cilju smanjenja njihovog uticaja na zdravlje radnika; prilagođavanja tehničkom napretku; zamjene opasnih tehnoloških procesa ili metoda rada bezopasnim ili manje opasnim; zamjene opasnih materija bezopasnim; utvrđivanja

jedinstvenih preventivnih mjera s ciljem međusobnog povezivanja tehnologije, organizacije rada, uvjeta rada, socijalnih odnosa i uticaja faktora vezanih za radnu okolinu; davanja prednosti zajedničkim mjerama zaštite pred pojedinačnim te odgovarajućeg osposobljavanja i obavještanja radnika.

Zakon o zaštiti na radu sadrži posebne odredbe, odnosno obaveze poslodavaca kada su u pitanju poslovi sa povećanim rizikom. Propisano je da se poslovima sa povećanim rizikom smatraju: poslovi sa povećanim rizikom od povređivanja, nastanka profesionalnih oboljenja i oštećenja zdravlja radnika; poslovi sa specifičnim zahtjevima koji, u cilju sigurnog i uspješnog rada uvjetuju posebne zdravstvene i psihofizičke sposobnosti radnika na tim radnim mjestima i poslovi na kojima, nakon primjene svih tehnički priznatih metoda za smanjenje rizika, postoji preostali rizik za neke radnike.

Poslovi sa povećanim rizikom se utvrđuju internim aktom poslodavca, na osnovu akta o procjeni rizika. Naime, osnov za izradu internog akta o zaštiti na radu je akt o procjeni rizika na mjestu rada koji sadrži opis procesa rada sa procjenom rizika od povreda ili oštećenja zdravlja na mjestu rada u radnoj okolini i mjere za otklanjanje ili smanjivanje rizika na najmanju moguću mjeru u cilju poboljšanja sigurnosti i zaštite zdravlja na radu.

Poslodavac je dužan svojim internim aktom o zaštiti na radu utvrditi organizaciju provođenja zaštite na radu, pravila prevencije i zaštite, poslove s povećanim rizikom, poslove na kojima se provodi mjera skraćivanja radnog vremena, način utvrđivanja zdravstvenog stanja radnika koji rade na poslovima s povećanim rizikom, i drugih radnika, sredstava i opremu lične zaštite koja pripadaju radniku, te prava, obaveze i odgovornosti radnika za zaštitu na radu i drugih radnika u ovoj oblasti, kao i druga pitanja o značaju za sigurnost i zaštitu zdravlja na radu. Osnov za izradu akta je akt o procjeni rizika na mjestu rada koji sadrži opis procesa rada s procjenom rizika od ozljeda ili oštećenja zdravlja na mjestu rada u radnoj okolini i mjere za otklanjanje ili smanjivanje rizika na najmanju moguću mjeru s ciljem poboljšanja sigurnosti i zaštite zdravlja na radu.

S tim u vezi, a s obzirom da će procjenu rizika u smislu navedenog biti u obavezi da osiguraju svi poslodavci, to će se primjenom Zakona o zaštiti na radu na teritoriji Federacije Bosne i Hercegovine u okviru navedenih radnji provesti i postupak prevencije s ciljem evidentiranja i identifikiranja, odnosno sprječavanja i smanjenja rizika na radu. Naime, akt o procjeni rizika će, između ostalog, sadržavati dio koji se odnosi na utvrđivanje načina i mjera za otklanjanje, smanjenje ili sprječavanje rizika. Sadržaj akta o procjeni rizika propisan je Pravilima o procjeni rizika, kojim je, između ostalog, propisano da je odgovorno lice kod poslodavca dužno potpisati izjavu kojom je obavezuje da će primijeniti sve utvrđene mjere za siguran i zdrav rad radnika.

Poslodavci kod kojih postoje poslovi sa povećanim rizikom, imat će obavezu da u skladu sa Zakonom o zaštiti na radu, odrede jednog ili više radnika za zaštitu na radu koji će obavljati poslove za sprječavanje rizika na radu i zaštitu zdravlja radnika. Navedenim Zakonom taksativno su utvrđene obaveze radnika za zaštitu na radu, i to: učešće u izradi akta o procjeni rizika; izrada prijedloga internog akta o zaštiti na radu; izrada plana i programa mjera zaštite na radu; unutrašnji nadzor nad primjenom mjera zaštite na radu; stručna pomoć poslodavcu u provođenju i unapređenju sigurnosti i zaštite zdravlja na radu; izrada uputstava za siguran rad; praćenje i organizovanje periodičnih pregleda sredstava za rad, sredstava i opreme lične zaštite; praćenje i organizovanje periodičnih pregleda hemijskih, fizičkih i bioloških štetnosti i mikroklima u radnoj okolini; priprema i organizovanje osposobljavanja radnika za siguran rad; praćenje stanja i izvještanje poslodavca o povredama na radu, profesionalnim oboljenjima i bolestima u vezi sa radom; analiziranje uzroka povreda na radu i profesionalnih oboljenja u saradnji sa ovlaštenim doktorom specijalistom medicine rada i predlaganje mjere za unaprjeđenje sigurnosti i zaštite zdravlja na radu; praćenje i organizovanje periodičnih ljekarskih pregleda radnika koji rade na poslovima sa povećanim rizikom, te analiza izvještaja o obavljenim periodičnim ljekarskim pregledima; savjetovanje poslodavca u pogledu izbora i nabavke opreme i tehnološkog procesa rada; saradnja sa poslodavcem prilikom planiranja izgradnje i rekonstrukcije objekata namijenjenih za rad; saradnja

sa nadležnom inspekcijom rada i drugim ustanovama koje se bave sigurnošću i zaštitom na radu i saradnja sa sindikatom, vijećem zaposlenika i povjerenikom za zaštitu na radu, u skladu sa ovim zakonom.

Radnik za zaštitu na radu je obavezan da zabrani rad na radnom mjestu, odnosno da zabrani upotrebu sredstava za rad i sredstava i opreme lične zaštite u slučaju kada utvrdi neposrednu opasnost po život i zdravlje radnika, te da o tome u pisanom obliku obavijesti poslodavca i povjerenika za zaštitu na radu.

Također, kada su u pitanju radnici koji su raspoređeni na poslove sa povećanim rizikom, poslodavac je, u skladu sa Zakonom o zaštiti na radu, pored provođenja odgovarajućih mjera zaštite na radu, dužan navedenim radnicima osigurati periodične provjere osposobljenosti za siguran i zdrav rad, osigurati prethodni ljekarski pregled prije početka rada, kao i periodične ljekarske preglede u toku rada, preduzeti sve mjere za sprječavanje oboljenja, tj. nastanka invaliditeta ili daljeg pogoršanja bolesti radnika, posebno osigurati navedene radnike o rizika nesreće i povrede na radu, radi obezbjeđenja štete, i dr.

Što se tiče radnih mjesta na kojima postoje takvi uvjeti da uprkos primjeni mjera zaštite na radu i dalje postoje preostali rizika i prijetnja od obolijevanja, tj. invaliditeta, poslodavac je u tom slučaju dužan preduzeti sve mjere za sprječavanje oboljenja, tj. nastanka invaliditeta ili daljeg pogoršanja bolesti radnika. U takvim slučajevima, radno vrijeme se skraćuje srazmjerno štetnom uticaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika u skladu sa zakonom. Trajanje radnog vremena u tim slučajevima se utvrđuje internim aktom poslodavca o zaštiti na radu, na osnovu akta o procjeni rizika i stručnog nalaza ovlaštene organizacije, koja ispunjava kadrovske, organizacijske, tehničke i druge uvjete. Propisano je i da pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava po osnovu rada i u vezi sa radom, skraćeno radno vrijeme u smislu ovog člana izjednačava se sa punim radnim vremenom. Skraćivanje radnog vremena u smislu navedeno predviđeno je i Zakonom o radu, koji propisuje da je na poslovima na kojima, uz primjenu mjera sigurnosti i zdravlja na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih uticaja, radno vrijeme se skraćuje srazmjerno štetnom uticaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika. Takvi poslovi i trajanje radnog vremena utvrđuju se pravilnikom o sigurnosti i zdravlju na radu, u skladu sa zakonom. O skraćivanju radnog vremena odlučuje federalno odnosno kantonalno ministarstvo nadležno za rad na zahtjev poslodavca, inspektora rada ili sindikata, a na osnovu stručne analize izdate od ovlaštene organizacije, u skladu sa zakonom. Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava po osnovu rada i u vezi sa radom, skraćeno radno vrijeme u smislu ovog člana izjednačava se sa punim radnim vremenom.

Pored toga, otežani uvjeti rada mogu biti prepoznati i kao jedan od osnova za uvećanje trajanja godišnjeg odmora u odnosu na minimalno trajanje godišnjeg odmora od 20 radnih dana koje je propisano zakonom. Prema Zakonu o radu trajanje godišnjeg odmora duže od najkraće propisanog ovim zakonom, utvrđuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Također, Zakon o zaštiti na radu sadrži i odredbe koje se odnose na posebnu sigurnost i zaštitu zdravlja na radu, a koje se tiču zaštite grupa posebno osjetljivih na rizike, te zabrane rada grupa posebno osjetljivijih na rizike na određenim radnim mjestima. Naime, Zakon propisuje da je poslodavac dužan organizovati radno mjesto tako da vodi računa o prisustvu grupa osjetljivih na određene rizike. Grupe posebno osjetljive na rizike, kao što su trudnice, porodilje ili dojilje, maloljetnici, lica sa invaliditetom, kao i radnici sa promijenjenom radnom sposobnošću u smislu propisa o penzijskom i invalidskom osiguranju, moraju se zaštititi od opasnosti koje posebno njih pogađaju, u skladu sa ovim zakonom, drugim propisima, kolektivnim ugovorom i općim aktom poslodavca. Propisano je i da je zabranjen rad trudnicama, porodiljama i dojiljama na poslovima na kojima postoji rizik od izloženosti opasnim materijama, hemijskim, fizičkim i biološkim agensima, štetnim zračenjima i mikroklimatskim uticajima, odnosno na poslovima sa teškim uvjetima rada, kao i posebno teškim i opasnim poslovima gdje postoji rizik po njihovo fizičko i mentalno zdravlje. Također, zabranjen je rad maloljetnicima na poslovima koji mogu ugroziti njihovo zdravlje i razvoj,

dok radnik sa promijenjenom radnom sposobnošću ne smije obavljati poslove na kojima postoji opasnost smanjenja preostale radne sposobnosti.

**U Republici Srpskoj** su preduzete aktivnosti na izradi Strategije zaštite i zdravlja na radu za period 2021-2024. godine. Navedena Strategija se nalazi u fazi nacрта, i trenutno se sprovode javne rasprave.

Zakon o zaštiti na radu predstavlja sistemski zakon koji se supsidijarno primjenjuje na sve oblasti koje nisu izričito propisale posebna pravila za zaštitu na radu i njime se osigurava minimum prava u oblasti zaštite i zdravlja na radu. Zaštita i zdravlje na radu u Republici Srpskoj je uređeno i odgovorajućim odredbama Zakona o rudarstvu, Zakon o zaštiti od požara, Zakon o zaštiti od jonizujućeg zračenja, Zakon o hemikalijama kao i brojnim podzakonskim aktima koji su doneseni na osnovu ovih zakona.

U Republici Srpskoj se pored Zakona o zaštiti na radu i podzakonskih akata donesenih na osnovu zakona primjenjuju i propisi iz oblasti zaštite na radu koji su preuzeti u pravni sistem Republike Srpske na osnovu člana 12. Ustavnog zakona za sprovođenje Ustava Republike Srpske („Službeni glasnik RS“, broj 21/92) i na osnovu čl. 76. i 77. Zakona o zaštiti na radu („Službeni glasnik RS“, brojevi: 26/93, 14/94, 21/96 i 10/98). Odredbom člana 78. Zakona o zaštiti na radu propisano je da se preuzeti propisi primjenjuju ukoliko nisu u suprotnosti sa navedenim zakonom (lista pravilnika je navedena u odjeljku III. Opšti zakonodavni okvir).

**U Brčko distriktu Bosne i Hercegovine** se primjenjuje Zakon o sigurnosti i zaštiti zdravlja radnika na radu koji je usklađen sa Direktivom Vijeća 89/391 /EEZ o uvođenju mjera za podsticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu. Još uvijek nisu usvojeni pravilnici koji prate pomenuti zakon kao što su: Pravilnik kojim se propisuje postupak i rokovi preventivnih i periodičnih pregleda i ispitivanje opreme za rad kao i preventivnih i periodičnih ispitivanja uslova radne sredine, odnosno hemijskih, bioloških, fizičkih štetnosti, mikroklimе, elektro i gromobranskih instalacija, osim ionizirajućih zračenja; Pravilnik o načinu i postupku procjene rizika na radnom mjestu i u radnoj sredini; Pravilnik o sadržaju elaborata o uređenju gradilišta i radilišta; Pravilnik o načinu polaganja stručnog ispita iz sigurnosti i zaštite zdravlja; Pravilnik o načinu vođenja evidencije iz oblasti sigurnosti i zaštite zdravlja; Pravilnik o uslovima za izdavanje licenci za obavljanje poslova sigurnosti i zaštite zdravlja; Pravilnik kojim se definišu povrede na radu, profesionalna oboljenja, kao i sadržaj i način izdavanja obrasca o prijavi povrede na radu, profesionalnog oboljenja i oboljenja u vezi sa radom i Pravilnik o prethodnim i periodičnim lječarskim pregledima radnika na radnim mjestima s povećanim rizikom.

### **1.5. Član 2. stav 5. – Sedmični odmor**

(Evropski komitet za socijalna prava u Zaključcima (2018.) je **odgodio donošenje zaključka** po ovom članu do primitka traženih informacija.)

- 13. Komitet pita da li entitetski i zakoni Brčko distrikta Bosne i Hercegovine propisuju da se sedmični odmor ne može odgoditi za više od 12 uzastopnih radnih dana, te da li garantuju da se radnici ne mogu odreći prava na sedmični odmor ili dobiti novčanu naknadu umjesto sedmičnog odmora;**
- 14. Komitet traži informacije o dužini sedmičnog odmora u entitetima i Brčko distriktu Bosne i Hercegovine;**
- 15. Da li su zabilježene povrede prava na sedmični odmor u referentnom periodu od strane nadležnih inspekcija.**

U institucijama **Bosne i Hercegovine** nisu zabilježene povrede prava na sedmični odmor.

**U Federaciji Bosne i Hercegovine**, Zakonom o radu propisano je da radnik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno, a ako je neophodno da radi na dan svog sedmičnog odmora, osigurava mu se jedan dan u periodu određenom prema dogovoru poslodavca i radnika koji ne može biti duži od dvije sedmice. U skladu sa navedenom zakonskom odredbom, od radnika se može tražiti da radi na dan svog sedmičnog odmora samo u slučaju više sile, vanrednog povećanja obima posla ukoliko poslodavac ne može primijeniti druge mjere, sprečavanju gubitka kvarljive robe kao i u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu. Radniku se ne može uskratiti pravo na odmor u toku rada, dnevni odmor i sedmični odmor.

Shodno navedenom, Zakonom o radu je zagarantovano pravo radnika na sedmični odmor u minimalnom trajanju od 24 sata neprekidno, te se od radnika može tražiti da radi na dan svog sedmičnog odmora samo u zakonom propisanim izuzetnim slučajevima. Ukoliko bi u navedenim izuzetnim slučajevima radnik radio na dan svog sedmičnog odmora, poslodavaca bi bio u obavezi da tom radniku osigura jedan dan u periodu određenom prema dogovoru poslodavca i radnika koji ne može biti duži od dvije sedmice. Dakle navedeni period je određen prema kalendarskim danima, a ne radnim, što podrazumijeva da kalendarski period od dvije sedmice uključuje 10 ili 12 radnih dana, u zavisnosti da li je radno vrijeme raspoređeno na pet ili šest radnih dana u sedmici. Također, radnik koji radi na dan svog sedmičnog odmora, u skladu sa Zakonom o radu, ima pravo na povećanu plaću u procentu određenom kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

U kaznenim odredbama Zakona o radu propisano je da će se novčanom kaznom od 1.000,00 KM do 3.000,00 KM, a u ponovljenom prekršaju novčanom kaznom od 5.000,00 KM do 10.000,00 KM kazniti prekršaj poslodavac – pravno lice, ako između ostalog: radniku ne omogući korištenje dnevnog i sedmičnog odmora i uskrati radniku pravo na korištenje odmora u toku radnog dana, dnevnog i sedmičnog odmora.

Zakonom o radu propisano je da nadzor nad primjenom ovog zakona i na osnovu njega donesenih propisa, obavlja federalni, odnosno kantonalni inspektor rada. S tim u vezi, a s obzirom da je nadzor nad primjenom Zakona o radu u nadležnosti federalne, odnosno kantonalnih inspekcija rada, to Federalno ministarstvo rada i socijalne politike ne raspolaže podacima o zabilježenim povredama prava na sedmični odmor.

**U Republici Srpskoj** radnik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno kojem se dodaje najmanje osam časova dnevnog odmora između dva uzastopna radna dana prema unaprijed određenom rasporedu. Sedmični odmor se po pravilu koristi nedjeljom. Poslodavac može da odredi drugi dan za korišćenje sedmičnog odmora ako priroda posla i organizacija rada to zahtijeva. Ako je neophodno da radnik radi na svoj sedmični dan odmora, poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u toku naredne radne sedmice.

Kada su u pitanju odmori u toku radnog dana, odmori između dva radna dana i godišnji odmori radnika, konstatovane su povrede koje poslodavci čine prema radnicima. Odmor tokom rada, odnosno pauza za obrok se uglavnom obezbjeđuje mada to kod određenih poslodavaca ne ulazi u redovno radno vrijeme.

Odmor koji radnik mora imati između dva radna dana i sedmični odmor se često ne obezbjeđuje. Naime, najveći broj poslodavaca ima organizovan rad u šestodnevnoj radnoj sedmici, dok dnevnu evidenciju pa i sedmičnu vode kao rad u petodnevnoj radnoj sedmici. Kada su u pitanju godišnji odmori na koje radnici imaju pravo u praksi se, posebno u realnom sektoru, uočavaju problemi pri ostvarivanju tog prava. I tamo gdje je radnicima obezbijeđeno korištenje godišnjeg odmora on se koristi u manjem broju dana od zakonom propisanim broja dana.

**U Brčko distriktu Bosne i Hercegovine**, važećim Zakonom o radu Brčko distrikta BiH predviđeno je da radnik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno, kojem se dodaje dnevni odmor. Izuzetno, ako radnik radi na dan svog sedmičnog odmora obezbjeđuje mu se jedan dan odmora u periodu određenom prema dogovoru poslodavca i radnika koji se mora iskoristiti u roku od dvije sedmice. Sedmični odmor se po pravilu koristi nedjeljom, a poslodavac može da odredi drugi dan za korištenje sedmičnog odmora ako priroda posla i organizacija rada to zahtijeva. Od radnika se može tražiti da radi na dan svog sedmičnog odmora samo u slučaju više sile, vanrednog povećanja obima posla ukoliko poslodavac ne može primjeniti druge mjere, sprečavanje gubitka kvarljive robe kao i u drugim slučajevima utvrđenim opštim aktom. U referentnom periodu nisu zabilježene povrede prava na sedmični odmor.

### **1.6. Član 2. stav 6. – Informacija o ugovoru o radu**

(Evropski komitet za socijalna prava u Zaključcima (2018.) zaključuje da stanje u Bosni i Hercegovini **nije u skladu** sa navedenim članom na osnovu toga što odredba Zakona o radu Republike Srpske ne zahtijeva od poslodavca da pismeno obavijesti zaposlene o ključnim aspektima radnog odnosa ili ugovora o radu.)

**16. Komitet pita vlasti BiH da li je zaposlenicima u pismenoj formi propisan početak radnog ugovora, te da li su u njemu ugovoreni elementi prema ovom članu Povelje (identitet strana; mjesto rada; dan početka ugovora o radu i radnog odnosa i očekivani period trajanja istog; iznos plaćenog odmora; period otkaznog roka ugovora o radu ili radnog odnosa; naknade; dužina normalnog radnog dana ili sedmice zaposlenika i referenca na kolektivne ugovore koji definišu radne uslove zaposlenika).**

U institucijama **Bosne i Hercegovine** Zakonom o radu u institucijama BiH je propisano da ugovor o radu sadrži, naročito, podatke o: nazivu i sjedištu poslodavca; imenu, prezimenu, prebivalištu, odnosno boravištu zaposlenika; trajanju ugovora o radu; danu početka rada; mjestu rada; radnom mjestu na kojem se zaposlenik zapošljava i kratak opis poslova; dužini i rasporedu radnog vremena; domoru u toku radnog dana; plaći, dodacima na platu, drugim naknadama, te periodima isplate; trajanju godišnjeg odmora; otkaznim rokovima kojih se moraju pridržavati zaposlenik i poslodavac; te druge podatke, prava i obaveze u vezi sa radom i uslovima rada utvrđenim kolektivnim ugovorom.

Dakle, na nivou institucija Bosne i Hercegovine, ugovor o radu sadrži sve elemente propisane Poveljom.

**U Federaciji Bosne i Hercegovine** Zakonom o radu propisano je da stupanjem na rad radnika na osnovu zaključenog ugovora o radu zasniva se radni odnos. Zakon propisuje da se radni odnos zasniva zaključivanjem ugovora o radu, a nakon provođenja procedure prijema propisane pravilnikom o radu poslodavca. Po Zakonu, ugovor o radu se zaključuje u pisanoj formi i sadrži, naročito, podatke o: nazivu i sjedištu poslodavca; imenu i prezimenu, prebivalištu odnosno boravištu radnika; trajanju ugovora o radu; danu otpočinjanja rada; mjestu rada; radnom mjestu na koje se radnik zapošljava i kratak opis poslova; dužini i rasporedu radnog vremena; plaći, dodacima na plaću, te periodima isplate; naknadi plaće; trajanju godišnjeg odmora; otkaznom roku; druge podatke u vezi sa uvjetima rada utvrđenim kolektivnim ugovorom. Dakle, Zakonom o radu propisana je obavezna pisana forma ugovora o radu, te je propisano da ako poslodavac ne zaključi ugovor o radu sa radnikom u pisanoj formi, a radnik obavlja poslove za poslodavca uz naknadu, smatra se da je zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme, ako poslodavac drugačije ne dokaže.

U kaznenim odredbama istog Zakona propisano je da će se novčanom kaznom od 1.000,00 KM do 3.000,00 KM, a u ponovljenom prekršaju novčanom kaznom od 5.000,00 KM do 10.000,00 KM

kazniti za prekršaj poslodavac – pravno lice, ako između ostalog: ne zaključi ugovor o radu u pisanoj formi odnosno ako zaključi ugovor o radu koji ne sadrži podatke propisane ovim zakonom. Zakonom o radu propisano je i da, prilikom stupanja na rad, poslodavac je dužan omogućiti radniku da se upozna sa propisima u vezi sa radnim odnosima i propisima u vezi sa sigurnošću i zdravljem na radu, te ga je dužan upoznati sa organizacijom rada.

Nadalje, propisano je da poslodavac koji zapošljava više od 30 radnika donosi i objavljuje pravilnik o radu, kojim se uređuju plaće, organizacija rada, sistematizacija radnih mjesta, posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa i druga pitanja značajna za radnika i poslodavca, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom. O donošenju pravilnika o radu poslodavac se obavezno konsultira sa sindikatом odnosno vijećem zaposlenika ukoliko su formirani. Pravilnik se objavljuje na oglasnoj tabli poslodavca, a stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja.

**U Republici Srpskoj** Zakonom o radu, propisano je da se ugovor o radu zaključuje u pisanoj formi. i propisano je da ugovor o radu obavezno sadrži podatke o sljedećem: nazivu i sjedištu poslodavca; imenu, prezimenu, stručnoj spremi i prebivalištu, odnosno boravištu radnika; datumu stupanja radnika na rad; radnom mjestu na kome se radnik zapošljava i mjestu rada, sa podacima o dužini i rasporedu radnog vremena; plati, novčanim naknadama i drugim primanjima radnika po osnovu rada; dužini godišnjeg odmora; trajanju ugovora i razlogu za zaključivanje iz člana 39. stav 1, ako se zaključuje ugovor o radu na određeno vrijeme; rokovima za otkazivanje ugovora o radu zaključenog na neodređeno vrijeme i poslovima sa posebnim uslovima rada na radnom mjestu, ako postoje.

Ugovor o radu može da sadrži i druge podatke koje poslodavac i radnik smatraju značajnim za uređivanje odnosa koji nastaju po osnovu rada radnika. Umjesto navedenih podataka, u ugovoru o radu mogu se navesti odredbe odgovarajućih zakona i opšteg akta kojima su ta pitanja uređena u vrijeme zaključenja ugovora o radu. Ugovorom o radu mogu da se ugovore i druga prava i obaveze koja nisu uređena ovim zakonom i opštim aktom. Na prava i obaveze koje nisu utvrđene ugovorom o radu primjenjuju se odgovarajuće odredbe zakona i opšteg akta. Poslodavac je dužan da primjerak ovjerenog ugovora o radu uruči radniku prije stupanja radnika na rad. Ministar nadležan za poslove rada pravilnikom propisuje obrasce ugovora o radu.

**U Brčko distriktu Bosne i Hercegovine** važećim Zakonom o radu Brčko distrikta BiH predviđeno je da se ugovor o radu zaključuje u pisanoj formi i sadrži naročito podatke o: nazivu i sjedištu poslodavca; imenu i prezimenu, prebivalištu, odnosno boravištu radnika; trajanju ugovora o radu; danu otpočinjanja ugovora o radu; mjestu rada; radnom mjestu na koje se radnik zapošljava i kratak opis poslova; dužini i rasporedu radnog vremena; plati, dodacima na platu, te periodima isplate; naknadi plate; trajanju godišnjeg odmora; otkaznom roku i druge podatke u vezi sa uslovima rada utvrđenim opštim aktom poslodavca. Zakonom je predviđeno da se ugovorom o radu utvrđuje i dan stupanja na rad radnika, i da je poslodavac dužan da radniku dostavi pisani ugovor o radu koji sadrži gore navedene podatke, a najkasnije na dan stupanja radnika na rad. Poslodavac je dužan da radniku dostavi fotokopije prijave na obavezno zdravstveno i penziono osiguranje najkasnije u roku od petnaest (15) dana od dana zaključivanja ugovora o radu, odnosno početka rada radnika, kao i svake promjene osiguranja koja se tiče radnika.



## 1.7. Član 2. stav 7. – Noćni rad

(Evropski komitet za socijalna prava u Zaključcima (2018.) je zaključio da stanje u Bosni i Hercegovini **nije u skladu** sa ovim članom iz razloga što nisu zakonski omogućeni ljekarski pregledi svim radnicima koji obavljaju noćni rad.)

### **17. Komitet traži informaciju o tome da li su usklađene kompenzacijske mjere za radnike koji obavljaju noćni rad (za oba entiteta i Brčko distrikt), a koje moraju uključiti sljedeće:**

- **Redovne medicinske preglede, uključujući provjeru prije noćnog rada;**
- **Odredbe koje omogućavaju prenos za obavljanje rada danju;**
- **Stalne konsultacije sa predstavnicima radnika o predstavljanju noćnog rada, o uslovima noćnog rada i mjerama koje se poduzimaju kako bi se uskladila potreba radnika sa posebnim potrebama noćnog rada.**

Kada su u pitanju institucije **Bosne i Hercegovine**, prema Zakonu o radu u institucijama Bosne i Hercegovine nije poznat institut noćnog rada, s obzirom na prirodu posla državnih službenika.

Informacija o otkazivanju Konvencije o noćnom radu (žene), broj 89 iz 1948. godine (revidirana), Međunarodne organizacije rada:

Ministarstvo civilnih poslova Bosne i Hercegovine je, u skladu sa članom 15. predmetne konvencije i napomenom Međunarodnog komiteta eksperata o otvorenosti konvencije za otkazivanje, pokrenulo inicijativu za otkazivanje Konvencije o noćnom radu (žene), broj 89 iz 1948. godine (revidirana).

U svom komentaru Međunarodni komitet eksperata za primjenu konvencija i preporuka je iznio zapažanje da se Konvencija više ne primjenjuje ni u zakonodavstvu ni u praksi u Federaciji Bosne i Hercegovine kao ni u Republici Srpskoj. U direktnom zahtjevu Međunarodnog komiteta eksperata, koji je usvojen na 103. sjednici Međunarodne konferencije rada koja je održana 2014. godine, Komitet je ukazao na izjavu vlade da su i Federacija BiH i Republika Srpska saglasne da se Konvencija više ne primjenjuje i da stoga treba poduzeti korake ka njenom otkazivanju. Komitet je podsjetio da će Konvencija br. 89 biti otvorena za otkad od 27. februara 2021. godine.

U vezi sa navedenim, pribavili smo mišljenja o opravdanosti pokretanja postupka za otkazivanje ove konvencije od nadležnih entitetskih institucija, Vlade Brčko distrikta BiH i nadležnih kantonalnih institucija, uz napomenu da će se uslovi za izmjenu radnog zakonodavstva steći tek nakon otkazivanja predmetne konvencije s obzirom na obavezu poštovanja konvencija Međunarodne organizacije rada sve do njihovog prestanka važenja. U toku je procedura otkazivanja Konvencije, propisana Zakonom o postupku zaključivanja i izvršavanja međunarodnih ugovora („Službeni glasnik BiH“, br. 29/00 i 32/13).

**U Federaciji Bosne i Hercegovine** Zakonom o radu propisan je period rada koji se smatra noćnim radom, te je s ciljem posebne zaštite radnika koji rade noću predviđena obavezna izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopno najduže jednu sedmicu. Zakonom o radu propisano je da se rad u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana, a u poljoprivredi između 22 sata i 5 sati ujutro, smatra noćnim radom, ako za određeni slučaj zakonom, propisom kantona ili kolektivnim ugovorom nije drugačije određeno.

Zabranjen je noćni rad trudnica počev od šestog mjeseca trudnoće, majki i usvojitelja, kao i lica kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, i to do navršene dvije godine života djeteta. Također, Zakon propisuje da je zabranjen noćni rad maloljetnih radnika. Za maloljetne radnike u industriji, rad između 19 sati uvečer i 7 sati ujutro idućeg dana, smatra se noćnim radom. Za maloljetne radnike koji nisu zaposleni u u industriji, rad između 20 sati uvečer i 6 sati idućeg dana, smatra se noćnim radom. Izuzetno, maloljetni radnici privremeno mogu biti

izuzeti od zabrane noćnog rada u slučaju havarija, više sile i zaštite interesa Federacije Bosne i Hercegovine, na osnovu saglasnosti inspekcije rada kantona.

**U Republici Srpskoj** noćnim radom smatra se rad između 22.00 časa i 06.00 časova narednog dana, a za radnike mlađe od 18 godina noćnim radom smatra se rad između 19.00 časova i 06.00 časova narednog dana. Radniku koji radi noću najmanje tri časa svakog radnog dana ili trećinu punog radnog vremena u toku jedne sedmice poslodavac je dužan da obezbijedi obavljanje poslova u toku dana ako bi, po mišljenju nadležnog zdravstvenog organa, takav rad doveo do pogoršanja njegovog zdravstvenog stanja. Radnicima mlađim od 18 godina je zabranjen noćni rad. Izuzetno, radnici mlađi od 18 godina mogu biti privremeno izuzeti od zabrane noćnog rada u slučaju otklanjanja posljedica više sile, havarija i zaštite interesa Republike, na osnovu saglasnosti nadležnog inspektora rada. Trudnicama, počev od šestog mjeseca trudnoće i majkama sa djetetom do dvije godine života zabranjen je noćni rad. Roditelju djeteta koji radi s polovinom punog radnog vremena radi pojačane njege i brige o djetetu sa smetnjama u razvoju ne može se, bez njegove saglasnosti, odrediti da radi prekovremeno ili noću, niti mu se, bez njegovog pristanka, može promijeniti mjesto rada.

Prilikom procjene rizika radnog mjesta naročito se uzimaju u obzir štetnosti u vezi sa organizacijom rada, kao što su: rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad), rad u smjenama, skraćeno radno vrijeme, rad noću, pripravnost za slučaj intervencije, terenski rad, dežurstva. Na osnovu procijenjenih rizika na radnom mjestu i u radnoj sredini i na osnovu Akta o procjeni rizika, poslodavac utvrđuje način i mjere za njihovo sprečavanje, otklanjanje ili smanjenje na najmanju moguću mjeru. Prethodni i periodični ljekarski pregledi radnika koji rade noću utvrđuju se Aktom o procjeni rizika i Pravilnikom o prethodnim i periodičnim ljekarskim pregledima radnika na radnim mjestima s povećanim rizikom.

**U Brčko distriktu Bosne i Hercegovine** važećim Zakonom o radu Brčko distrikta BiH predviđeno je da se noćnim radom smatra se rad između 22 sata i 6 sati narednog dana izuzev ako zakonom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drugačije određeno. Za maloljetne radnike koji rade u industriji noćnim radom smatra se rad između 19 sati i 7 sati narednog dana, a za sve druge maloljetne zaposlene rad između 20 sati naveče i 6 sati ujutro narednog dana smatra noćnim radom. Rad u poljoprivredi između 22 sata naveče i 5 sati ujutro narednog dana smatraće se noćnim radom osim ako zakonom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drugačije određeno. Radnikom koji radi u noćnoj smjeni smatra se radnik koji redovno provede najmanje 3 sata svog radnog vremena obavljajući noćni rad, odnosno radnik koji u toku 12 mjeseci provede najmanje 1/3 svog radnog vremena obavljajući noćni rad.

Radnik koji radi u smjenama je radnik koji tokom jedne sedmice ili jednog mjeseca na osnovu rasporeda radnog vremena posao obavlja u različitim smjenama.

Radnik može raditi u noćnoj smjeni uzastopno najduže jednu sedmicu. Izuzetno, radnik može raditi noću duže od jedne radne sedmice neprekidno samo uz njegovu pismenu saglasnost.

**18. Komitet traži informaciju ko se smatra radnikom sa obavezom noćnog rada u skladu sa svim važećim zakonima o radu i traži informacije o novoj legislativi i na koji način je to usklađeno sa zahtjevima iz ovog člana u smislu medicinskih pregleda i mogućnosti prelaska na obavljanje rada danju;**

**U Federaciji Bosne i Hercegovine** ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopno najduže jednu sedmicu. Posebna zaštita radnika koji rade noću je takođe regulisana u zakonu, pa je tako propisano je da je poslodavac pri organizaciji noćnog rada ili rada u smjeni dužan voditi posebnu brigu o organizaciji rada prilagođenoj radniku te o sigurnosnim i zdravstvenim uvjetima u skladu s

prirodom posla koji se obavlja noću ili u smjeni. Poslodavac je dužan noćnim i smjenskim radnicima osigurati sigurnost i zdravstvenu zaštitu u skladu sa prirodom posla koji obavljaju, kao i sredstva zaštite i prevencije koja odgovaraju i primjenjuju se na sve ostale radnike i dostupna su u svako doba. Radnicima koje rade noću poslodavac je dužan osigurati periodične ljekarske preglede najmanje jednom u dvije godine. Ako se na ljekarskom pregledu utvrdi da radniku prijeti nastanak invalidnosti zbog rada noću, poslodavac mu je dužan ponuditi zaključivanje ugovora o radu za obavljanje istih ili drugih poslova izvan noćnog rada, ukoliko takvi poslovi postoje, odnosno ako uz prekvalifikaciju i dokvalifikaciju postoji mogućnost rasporeda radnika na druge poslove.

**U Republici Srpskoj**, radniku koji radi noću najmanje tri časa svakog radnog dana ili trećinu punog radnog vremena u toku jedne sedmice poslodavac je dužan da obezbijedi obavljanje poslova u toku dana ako bi, po mišljenju nadležnog zdravstvenog organa, takav rad doveo do pogoršanja njegovog zdravstvenog stanja. Ako je kod poslodavca rad organizovan u smjenama, zamjena smjena vrši se u rokovima i na način određen opštim aktom i ugovorom o radu, tako da radnik ne radi neprekidno više od jedne radne sedmice noću. Radnik može da radi noću duže od jedne radne sedmice neprekidno samo uz njegovu pismenu saglasnost. Radnik za vrijeme noćnog rada ima pravo na uvećanje plate.

**U Brčko distriktu Bosne i Hercegovine** Zakonom o radu Brčko distrikta BiH propisano je da je rad u smjenama organizacija rada kod poslodavca prema kojoj se radnici na istim radnim mjestima smjenjuju prema utvrđenom rasporedu pri čemu smjenjivanje radnika može da bude kontinuirano ili s prekidom tokom određenog perioda dana ili sedmice.

Zakon o radu propisuje zabranu noćnog rada maloljetnim radnicima, trudnici od 6 mjeseca trudnoće i majci s djetetom do tri godine života djeteta. U slučaju otklanjanja više sile, havarija i zaštite opštih interesa maloljetni radnici mogu biti izuzeti od zabrane noćnog rada uz saglasnost inspektora rada. Radnik za vrijeme noćnog rada ima pravo na uvećanje plate u skladu sa opštim aktom.

**19. Komitet traži širu interpretaciju važećeg zakonodavstva u pogledu toga da li se medicinski pregledi osiguravaju samo prema zahtjevima zaposlenika ili ugovoru o profesionalnom zdravlju i uslugama, te da li radnici na noćnom radu imaju pravo na besplatne medicinske procjene prije nego su upućeni na noćni rad i redovno nakon toga, te pod kojim okolnostima oni mogu rad prenijeti na dnevni rad,**

**U Federaciji Bosne i Hercegovine**, Zakonom o zaštiti na radu propisano je da je poslodavac dužan, za sve poslove u tehničko tehnološkom procesu rada, utvrditi uvjete rada i zahtjeve u pogledu zdravstvenih i psihofizičkih sposobnosti radnika koji će te poslove obavljati. Radnik ne može zasnovati radni odnos ukoliko prethodno nije utvrđeno da njegovo zdravstveno stanje i psihofizičke sposobnosti odgovaraju uvjetima rada i zahtjevima radnog mjesta. Zdravstveno stanje i psihofizičke sposobnosti radnika utvrđuju se na osnovu ljekarskog uvjerenja izdatog od strane odjeljenja za medicine rada i zdravstvenu zaštitu radnika ovlaštene zdravstvene ustanove. Također, propisano je da je poslodavac dužan da radniku koji obavlja poslove sa povećanim rizikom, prije početka rada osigura prethodni ljekarski pregled, kao i periodični ljekarski pregled u toku rada. Radnicima koje rade noću poslodavac je dužan osigurati periodične ljekarske preglede najmanje jednom u dvije godine, kako je u prethodnim odgovorima navedeno.

U dijelu ovog zakona koji reguliše zdravstveni nadzor propisano je da radnik ima pravo na zdravstvenu zaštitu primjerenu rizicima za sigurnost i zdravlje kojima je izložen na radu, u skladu sa posebnim propisima koji uređuju mjere zdravstvene zaštite u vezi sa radom.

**U Republici Srpskoj**, medicinski pregledi za radnike koji rade noću, prethodni i periodični ljekarski pregledi kao i druga pitanja u pogledu zaštite zdravlja noćnih radnika utvrđuju se Aktom o

procjeni rizika i Pravilnikom o prethodnim i periodičnim ljekarskim pregledima radnika na radnim mjestima s povećanim rizikom kojim je propisan način, postupak i rokovi obavljanja prethodnih i periodičnih ljekarskih pregleda radnika na radnim mjestima sa povećanim rizikom. Za rad noću propisan je sadržaj ciljane anamneze za prethodni pregled koja obuhvata ispitivanje adaptacije na tamu i periodični ispitivanje funkcija vida: oštrina vida na blizinu i daljinu, dubinski vid i ispitivanje adaptacije na tamu, tonalna liminarna audiometrija. Navedeni periodični pregled se obavlja na svakih 18 mjeseci.

Prethodni ljekarski pregled vrši se radi utvrđivanja i ocijenjivanja da li radnik koji se zapošljava ima potrebnu zdravstvenu sposobnost za rad na radnom mjestu sa povećanim rizikom, odnosno sposobnost radnika za rad na radnom mjestu sa povećanim rizikom ili za upotrebu, odnosno rukovanje određenom opremom za rad u odnosu na faktore rizika utvrđene aktom o procjeni rizika kod poslodavca. Prethodni ljekarski pregled radnika vrši se: prije početka rada na radnom mjestu sa povećanim rizikom, prije premještanja zaposlenog na radno mjesto sa povećanim rizikom, prilikom svakog utvrđivanja novih rizika na radnom mjestu sa povećanim rizikom na kome radnik radi, ukoliko je radnik raspoređen na radno mjesto sa povećanim rizikom, a imao je prekid u obavljanju poslova na tom radnom mjestu duži od 12 mjeseci i kod promjene tehnologije rada.

Periodični ljekarski pregled vrši se radi praćenja i ocjenjivanja zdravstvenog stanja i utvrđivanja da li je došlo do oštećenja zdravlja izazvanih povećanim profesionalnim rizicima i da li je došlo do oboljenja koja su kontraindikovana za rad u uslovima povećanog profesionalnog rizika, odnosno sposobnosti radnika za obavljanje poslova na radnom mjestu sa povećanim rizikom na kome radnik radi ili za upotrebu, odnosno rukovanje određenom opremom za rad u odnosu na faktore rizika tog radnog mjesta.

Osim u navedenim slučajevima, poslodavac upućuje radnika na periodični ljekarski pregled i u slučajevima: nakon privremene spriječenosti za rad po osnovu teške povrede na radu, poslije bolesti ili povrede koje nisu u vezi sa radom, ako postoji sumnja na smanjenu radnu sposobnost, nakon težih havarija u procesu rada, ako se pojavi veći broj oboljenja sa istim ili sličnim simptomima ili ako postoji opasnost od epidemije i na lični zahtjev radnika kada osjeti da nije zdravstveno sposoban da obavlja poslove na koje je raspoređen. Troškove periodičnih ljekarskih pregleda snosi poslodavac.

Radniku koji radi noću najmanje tri časa svakog radnog dana ili trećinu punog radnog vremena u toku jedne sedmice poslodavac je dužan da obezbijedi obavljanje poslova u toku dana ako bi, po mišljenju nadležnog zdravstvenog organa, takav rad doveo do pogoršanja njegovog zdravstvenog stanja.

**U Brčko distriktu Bosne i Hercegovine** Pravilnik o prethodnim i periodičnim ljekarskim pregledima radnika na radnim mjestima s povećanim rizikom još nije usvojen.

Zakonom o sigurnosti i zaštiti zdravlja radnika na radu Brčko distrikta BiH propisano je da radnik ima pravo odbiti da radi duže od punog radnog vremena i noću ako bi prema ocjeni službe ovlaštene zdravstvene ustanove takav rad mogao da pogorša njegovo zdravstveno stanje.

## **20. Komitet pita da li zakon propisuje stalnu konsultaciju sa predstavnicima radnika o uvođenju noćnog rada, o uslovima noćnog rada i o mjerama koje su preuzete da bi se uskladile potrebe radnika sa posebnom prirodom noćnog posla.**

**U Federaciji Bosne i Hercegovine**, kada je u pitanju obaveza konsultovanja sa radnicima, ističemo da je Zakonom o zaštiti na radu propisano da se poslodavac savjetuje s radnicima i/ili njihovim predstavnicima i omogućeno im da učestvuju u raspravama o svim pitanjama u pogledu sigurnosti i zaštite zdravlja na radu. Posebno im omogućava da učestvuju u: raspravama i odobravanju svih mjera u pogledu sigurnosti i zaštite zdravlja na radu; svakoj mjeri koja može značajno uticati na sigurnost i zaštitu zdravlja na radu; imenovanju radnika koji će obavljati poslove vezane za

obezbjedenje zdravih i sigurnih uvjeta rada, prve pomoći, gašenje požara i evakuaciju radnika; angažovanju, tamo gdje je potrebno, ovlaštenih organizacija za zaštitu na radu; planiranju i organiziranju osposobljavanja radnika u oblasti zaštite na radu. Također, Zakonom o vijeću zaposlenika propisano je da prije donošenja odluke značajne za prava i interese zaposlenika poslodavac se obavezno konsultuje sa vijećem zaposlenika o namjeravanoj odluci, a naročito kada se između ostalog radi i o noćnom radu.

**U Republici Srpskoj**, konsultacije u pogledu primjene mjera zaštite i zdravlja na radu, najčešće se obavljaju sa predstavnikom radnika za zaštitu i zdravlje na radu, putem Odbora za zaštitu i zdravlje na radu i Centralnog odbora za zaštitu i zdravlje na radu.

Predstavnik radnika je lice izabrano da predstavlja radnike u oblasti zaštite i zdravlja na radu kod poslodavca. Zadatak povjerenika je da djeluje u interesu radnika na području zaštite i zdravlja na radu, te da prati primjenu propisa i naređenih mjera zaštite u radnoj sredini u kojoj je izabran. Predstavnici radnika za zaštitu i zdravlje na radu su: Odbor za zaštitu i zdravlje na radu (pedeset ili više radnika), Centralni odbor za zaštitu i zdravlje na radu (više od 250 radnika), Sindikalni odbor kod poslodavaca kod kojih je organizovan sindikat, a povjerenik radnika za zaštitu i zdravlje na radu kod poslodavaca koji zapošljavaju 15 ili više radnika ili kada to zahtijevaju uslovi rada, bez obzira na broj zaposlenih radnika, a kod koga nije organizovan sindikat.

Kod poslodavca kod kojeg je organizovan sindikat poslove povjerenika radnika za zaštitu i zdravlje na radu obavlja sindikalni odbor kod poslodavca koji zapošljava 15 ili više radnika, a kod kojeg nije organizovan sindikat, radnici biraju povjerenika radnika za zaštitu i zdravlje na radu.

Povjerenik će biti izabran ili imenovan, bez obzira na broj radnika, ako to zahtijevaju uslovi rada (povećana opasnost za bezbjednost i zdravlje radnika, rad na izdvojenim mjestima i sl.). Zadatak povjerenika je da djeluje u interesu radnika na području zaštite i zdravlja na radu, te da prati primjenu propisa i naređenih mjera zaštite u radnoj sredini u kojoj je izabran. Povjerenik ima i sljedeća prava i dužnosti: učestvuje u planiranju unapređivanja uslova rada, prati uvođenje nove tehnologije, uvođenje novih materija u radni i proizvodni proces i podstiče poslodavca na sprovođenje zaštite na radu; ima pravo uvida i korišćenja dokumentacije u vezi sa zaštitom i zdravljem radnika; da bude obaviješten o svim promjenama od uticaja na zaštitu i zdravlje radnika; da dobija primjedbe radnika na primjenu propisa i sprovođenje mjera zaštite i zdravlja na radu; da obavještava radnika za zaštitu i zdravlje na radu, poslodavca, a po potrebi i inspektora, o stanju zaštite i zdravlja radnika čiji je povjerenik; da prisustvuje inspekcijskim pregledima i aktivno učestvuje u utvrđivanju činjeničnog stanja; da pozove inspektora rada kada ocijeni da su ugroženi život i zdravlje radnika, a poslodavac to propušta ili odbija da učini; da se obrazuje za obavljanje svih poslova, stalno proširuje i unapređuje znanje, prati i prikuplja saopštenja od značaja za njegov rad; da daje prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje, ukoliko je inspekcijski pregled izvršen na njegov zahtjev; da svojim djelovanjem podstiče ostale radnike na bezbjedan rad; da obavještava radnike o mjerama koje poslodavac preduzima da im osigura zaštitu i zdravlje na radu.

**21. Kada je u pitanju Brčko distrikt, odnosno Zakon o sigurnosti i zdravlju na radu koji je usvojen 2013. godine, Komitet traži informaciju da li zakon propisuje stalna savjetovanja sa predstavnicima radnika o uvođenju noćnog rada, uslova noćnog rada i o mjerama koje se poduzimaju da se usklade potrebe radnika sa posebnom prirodom noćnog rada.**

**U Brčko distriktu BiH**, Zakonom o sigurnosti i zaštiti zdravlja radnika na radu propisano je da radnici imaju pravo da biraju predstavnika za sigurnost i zaštitu na radu. Propisano je i da predstavnik radnika djeluje u interesu radnika na području sigurnosti i zaštite zdravlja, da poslodavcu daje prijedloge o svim pitanjima koja se odnose na sigurnost i zdravlje na radu, predleže poslodavcu preduzimanje odgovarajućih mijera za otklanjanje ili smanjenje rizika koji ugrožavaju sigurnost i zdravlje na radu, te da traži vršenje nadzora od strane inspekcije rada, ako smatra da

poslodavac nije proveo odgovarajuće mjere za sigurnost i zdravlje na radu. Zakonom se reguliše i pitanje osnivanja Odbora za sigurnost i zaštitu zdravlja. Poslodavac je dužan da razmotri prijedloge Odbora i ukoliko ih ne prihvati mora navesti razlog neprihvatanja. Odbor za sigurnost i zaštitu zdravlja između ostalog razmatra ukupne aktivnosti o sigurnosti i zaštiti zdravlja i predlaže mjere za njihovo poboljšanje. Propisano je i da sindikat ima pravo da učestvuje u uređivanju, preduzimanju i unapređivanju sigurnosti i zaštiti zdravlja.

**22. Komitet zahtijeva informaciju o tome kada se tačno obavlja sistematski ljekarski pregled radnika koji radi noću, da li se pregled obavlja neposredno prije nego što noćni rad započne ili je praksa drugačija.**

U **Federaciji Bosne i Hercegovine** predviđena je i obaveza osiguravanja periodičnog ljekarskog pregleda radnika koji rade noću, a koji se obavlja najmanje jednom u dvije godine. Kada je u pitanju prethodni ljekarski pregled, koji se obavlja prije zasnivanja radnog odnosa, isti je u skladu sa Zakonom o zaštiti na radu, obavezan za sve radnike, uključujući i radnike koji se raspoređuju na radu noću.

U **Republici Srpskoj**, prethodni ljekarski pregled radnika vrši se: prije početka rada na radnom mjestu sa povećanim rizikom, prije premještaja zaposlenog na radno mjesto sa povećanim rizikom, prilikom svakog utvrđivanja novih rizika na radnom mjestu sa povećanim rizikom na kome radnik radi, ukoliko je radnik raspoređen na radno mjesto sa povećanim rizikom, a imao je prekid u obavljanju poslova na tom radnom mjestu duži od 12 mjeseci i kod promjene tehnologije rada.

U **Brčko distriktu Bosne i Hercegovine** Zakon o radu propisuje da je poslodavac prilikom organizovanja noćnog rada ili rada u smjenama dužan voditi posebnu brigu o organizaciji rada prilagođenoj radniku, o sigurnosnim i zdravstvenim uslovima u skladu s prirodom posla koji se obavlja noću ili u smjeni; osigurati radniku sigurnost i zdravstvenu zaštitu u skladu s prirodom posla koji obavlja, sredstva zaštite i prevencije koja odgovaraju i primjenjuju se na sve ostale radnike i dostupna su u svako doba.

Radniku koji radi noću poslodavac je dužan, o svom trošku, osigurati zdravstveni pregled prije početka rada i redovne i periodične zdravstvene preglede u toku rada, u skladu s posebnim propisom.

**2. Član 4. – Pravo na pravičnu naknadu**  
**2.1. Član 4. stav 3. – Pravo na jednaku platu**

(Evropski komitet za socijalna prava je u Zaključcima (2018.) **odgodio donošenje zaključka** dok ne dobije tražene informacije.)

**23. Komitet traži detaljne informacije u vezi sa definicijom jednakog rada, kao i odgovor da li je zabranjena i direktna i indirektna diskriminacija po pitanju plata. Dostaviti ažurirane podatke o postojećim propisima u navedenoj oblasti.**

U institucijama **Bosne i Hercegovine** zabrana diskriminacije je propisana Zakonom o radu u institucijama Bosne i Hercegovine, a također je propisano da nije dozvoljen nejednak tretman zasnovan na spolu u postupku zapošljavanja, radnog odnosa i otkaza ugovora o radu. Dakle, zabranjena je direktna i indirektna diskriminacija u pogledu plaća, a visina plaća je utvrđena u skladu sa odredbama Zakona o plaćama i naknadama u institucijama Bosne i Hercegovine.

**U Federaciji Bosne i Hercegovine** Zakon o radu sadrži odredbu o zabrani diskriminacije radnika kao i lica koje traži zaposlenje, s obzirom na spol, spolno opredjeljenje, bračno stanje, porodične obaveze, starost, invalidnost, trudnoću, jezik, vjeru, političko ili drugo mišljenje, nacionalnu pripadnost, socijalno porijeklo, imovno stanje, rođenje, rasu, boju kože, članstvo ili nečlanstvo u političkim strankama i sindikatima, zdravstveni status, ili neko drugo lično svojstvo. Diskriminacija može biti direktna ili indirektna. Direktna diskriminacija, u smislu ovog zakona, znači svako postupanje uzrokovano nekim od nabrojanih osnova kojim se radnik, kao i lice koje traži zaposlenje stavlja ili je bilo stavljeno u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj ili sličnoj situaciji. Indirektna diskriminacija, u smislu ovog Zakona, postoji kada određena naizgled neutralna odredba, pravilo, kriterij ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj radnika kao i lice koje traži zaposlenje zbog određene osobine, statusa, opredjeljenja, uvjerenja ili vrijednosnog sistema koji čine osnove za zabranu diskriminacije u odnosu na drugog radnika, kao i lice koje traže zaposlenje. Diskriminacija je zabranjena u odnosu na: uvjete za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla; uvjete rada i sva prava iz radnog odnosa; obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje; napredovanje u poslu i otkazivanje ugovora u radu. Odredbe ugovora o radu za koje se utvrdi da su diskriminirajuće po nekom od osnova, ništave su. Ne smatraju se diskriminacijom pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja pod takvim uvjetima da karakteristike povezane sa nekim od navedenih osnova predstavljaju stvarni i odlučujući uvjet obavljanja posla, te da je svrha koja se time želi postići opravdana. Ne smatraju se diskriminacijom odredbe ovog zakona, kolektivnog ugovora i ugovora o radu koji se odnose na posebnu zaštitu određenih kategorija radnika u skladu sa zakonom.

Zakonom o radu propisano je da u slučajevima diskriminacije u smislu odredaba ovog zakona, radnik kao i lice koje traži zaposlenje mogu od poslodavca zahtijevati zaštitu u roku od 15 dana od dana saznanja za diskriminaciju. Ako poslodavac u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva iz prethodnog stava, ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljem roku od 30 dana podnijeti tužbu nadležnom sudu. Ako radnik odnosno lice koje traži zaposlenje u slučaju spora iznesu činjenice koje opravdavaju sumnju da je poslodavac postupio suprotno odredbama ovog zakona o zabrani diskriminacije, na poslodavcu je teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije, odnosno da postojeća razlika nije usmjerena na diskriminaciju već da ima svoje objektivno opravdanje. Ako sud utvrdi da je tužba osnovana, poslodavac je dužan radniku uspostaviti i osigurati ostvarivanje prava koja su mu uskraćena, te mu nadoknaditi štetu nastalu diskriminacijom. U slučajevima diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja, nasilja na osnovu spola, kao i mobinga na radu ili u vezi sa radom, nijedna odredba ovog zakona ne može se tumačiti kao ograničavanje ili umanjivanje prava na vođenje krivičnog ili građanskog postupka.

**U Republici Srpskoj** radnik ostvaruje pravo na platu u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu. Radnicima se garantuje jednaka plata za isti rad ili rad iste vrijednosti koji ostvaruju kod poslodavca. Pod radom iste vrijednosti podrazumijeva se rad za koji se zahtijeva isti stepen stručne sprema, odnosno obrazovanja, znanja i sposobnosti, u kome je ostvaren jednak radni doprinos uz jednaku odgovornost. Odluka poslodavca ili sporazum sa radnikom koji nisu u skladu sa navednim odredbama ništavni su i u slučaju povrede prava, radnik ima pravo da pokrene postupak za naknadu štete. Poslodavac ne može radniku isplatiti manju platu od one koja je utvrđena u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu.

**U Brčko distriktu Bosne i Hercegovine** važećim Zakonom o radu Brčko distrikta BiH predviđeno je da radnik ostvaruje pravo na platu u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu. Radnicima se garantuje jednako plata za isti rad ili rad iste vrijednosti koji ostvaruju kod istog poslodavca.

**24. Komitet traži informacije o tome da li postoje ograničenja u visini naknade koja se može dodijeliti u slučajevima diskriminacije u platama (u sudskom postupku).**

**U Federaciji Bosne i Hercegovine** Zakonom o radu je propisano da se plaća radnika utvrđuje kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu. Plaća za obavljene rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od: osnovne plaće; dijela plaće za radni učinak ukoliko je isti ostvaren i uvećane plaće u skladu sa kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu i ugovorom o radu. Kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu utvrđuju se elementi za određivanje osnovne plaće i dijela plaće po osnovu radnog učinka.

Zakonom o radu propisano je da radnik ima pravo na povećanu plaću za otežane uvjete rada, prekovremeni rad i noćni rad, te za rad na dan sedmičnog odmora, praznika ili nekog drugog dana za koji je zakonom određeno da se radi, u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovoru o radu.

**U Republici Srpskoj** odluka poslodavca ili sporazum sa radnikom koji nisu u skladu sa navednim odredbama ništavni su i u slučaju povrede prava, radnik ima pravo da pokrene postupak za naknadu štete. Ne postoje zakonska ograničenja koja se odnose na visinu naknade štete.

**U Brčko distriktu Bosne i Hercegovine** Osnovni sud BD BiH nije zabilježio slučajeve vezane za navedenu tematiku, dakle ne postoje ograničenja.

**25. Komitet pita da li zakoni zabranjuju diskriminatornu platu u zakonskim propisima ili kolektivnim ugovorima, kao i da li je poređenje plaćanja moguće izvan jedne kompanije, npr. kada je ta kompanija dio holdinga i naknada se određuje u centrali.**

**U Federaciji Bosne i Hercegovine** Zakonom o radu je, između ostalog, propisana zabrana diskriminacije u odnosu na uvjete rada i sva prava iz radnog odnosa s obzirom na spol, te Zakon o radu ne dopušta mogućnost isplate nejednakih plaća muškarcima i ženama, s obzirom da je Zakonom zagarantovana jednakost plata za rad jednake vrijednosti. Također, važeći kolektivni ugovori zaključeni za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine, odnosno za područje dva ili više kantona ne dopuštaju takvu mogućnost.

**U Republici Srpskoj** Zakonom o radu propisano je da se radnicima garantuje jednaka plata za isti rad ili rad iste vrijednosti koji ostvaruju kod poslodavca. Pod radom iste vrijednosti podrazumijeva se rad za koji se zahtijeva isti stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja, znanja i sposobnosti, u kome je ostvaren jednak radni doprinos uz jednaku odgovornost. Jednaka plata za jednak rad je kriterijum koji se odnosi na konkretnog poslodavca.

**26. Komitet traži informacije o kriterijima prema kojima se određuje vrijednost različitih poslova;**

**27. Komitet traži informacije o procentualnoj razlici između satnice muškaraca i žena u svim zanimanjima;**

**28. Komitet traži detaljne informacije o provedenim mjerama u cilju promovisanja ravnopravnosti spolova i smanjenja razlika u platama među spolovima u entitetima.**

Na nivou institucija **Bosne i Hercegovine** nema razlika u satnici između muškarca i žene i za iste poslove svi imaju istu naknadu.

**U Federaciji Bosne i Hercegovine** Zakonom o radu utvrđeno je da je poslodavac dužan radnicima isplatiti jednake plaće za rad jednake vrijednosti bez obzira na njihovu nacionalnu, vjersku, spolnu,



političku i sindikalnu pripadnost kao i drugi diskriminatorni osnov ovog zakona. Pod radom jednake vrijednosti podrazumijeva se rad koji zahtijeva isti stepen stručne spreme, istu radnu sposobnost, odgovornost, fizički i intelektualni rad, vještine, uslove rada i rezultate rada.

**U Republici Srpskoj** pod radom iste vrijednosti podrazumijeva se rad za koji se zahtijeva isti stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja, znanja i sposobnosti, u kome je ostvaren jednak radni doprinos uz jednaku odgovornost.

Propisima u oblasti rada i zapošljavanja garantovane su jednake plate za isti rad ili rad iste vrijednosti koji ostvaruju radnici kod poslodavca. Svaka odluka poslodavca ili sporazum sa radnikom koji bi narušio jednakost plata je ništavan. To znači da u Republici srpskoj ne možemo imati razlike u platama između polova, tako da o tome nemamo ni podatke.

U prilogu ovog Izvještaja dostavljamo publikaciju/bilten Republičkog zavoda za statistiku pod nazivom "Plate, zaposlenost i nezaposlenost iz 2021. godine" sa relevantnim podacima.

**U Brčko distriktu Bosne i Hercegovine** pod radom iste vrijednosti podrazumijeva se rad za koji se zahtijeva isti stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja, znanja i sposobnosti, u kojem je ostvaren jednak radni učinak uz jednaku odgovornost. Odluka poslodavca ili sporazum s radnikom koji nisu u skladu sa navedenom odrednom su ništavi.

Zakon o radu Brčko distrikta BiH ne propisuje kriterijume za određivanje vrijednosti različitih poslova.

Istim Zakonom je propisana mogućnost preispitivanja reprezentativnosti sindikata i udruženje poslodavaca po isteku roka od 1 godine od dana dostavljanja rješenja o reprezentativnosti.

### **3. Član 5. – Pravo na organizovanje**

(Evropski komitet za socijalna prava je u Zaključcima (2018.) **odgodio donošenje zaključka** dok ne dobije tražene informacije.)

#### **29. Komitet traži detaljne informacije o sindikatima u Bosni i Hercegovini, o načinima njihovog osnivanja, da li u sindikate mogu da se učlane stranci, te podatke o registraciji, članstvu i broju sindikata na nivou države, entiteta i Brčko distrikta Bosne i Hercegovine.**

U institucijama **Bosne i Hercegovine**, u skladu sa odredbama Zakona o radu u institucijama BiH, zaposlenici imaju pravo, po svom slobodnom izboru, organizirati sindikat, u njega se učlaniti, tj. udruživati u složenije oblike, birati svoje reprezentativne organe saglasno zakonu, statutu ili pravilima tog sindikata. Sindikat se može osnovati bez ikakvog prethodnog odobrenja. Zaposlenik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog članstva ili nečlanstva u sindikatu. Poslodavcima, koji djeluju u svoje ime ili putem nekog drugog lica, člana ili zastupnika, zabranjuje se: miješanje u uspostavljanje, funkcionisanje ili upravljanje sindikatom i zagovaranje ili pružanje pomoći u sindikatu sa ciljem ove kontrole. Zakonita djelatnost sindikata ne može se trajno ili privremeno zabranjivati.

Sindikati se registruju kao udruge građana, u skladu sa odredbama Zakona o udrugama i zakladama Bosne i Hercegovine. U Registar udruga kod Ministarstva pravde Bosne i Hercegovine, koji se vodi u skladu sa odredbama navedenog Zakona, registrovano je 45 sindikata, odnosno saveza sindikata. Članovi sindikata mogu postati i stranci koji u Bosni i Hercegovini imaju odobren boravak.

**U Federaciji Bosne i Hercegovine**, pravo na organizovanje je uređeno djelimično Zakonom o radu, kao i Zakonom o udruženjima i fondacijama FBiH. Udruženja mogu osnovati najmanje tri fizička ili pravna lica koju su državljani BiH ili stranci koji su stalno nastanjeni ili borave duže od

jedne godine na teritoriji FBiH sami, ili zajedno sa građanima Federacije. Udruženje se osniva donošenjem osnivačkog akta od strane osnivačke skupštine udruženja, i stiče svojstvo pravnog lica upisom u registar. Osnivačka skupština donosi i statut udruženja i imenuje organe upravljanja.

Član udruženja može biti državljanin BiH, strano lice koje ima stalni ili privremeni boravak u Bosni i Hercegovini, ili pravno lice koje dobrovoljno pristupi udruženju na način propisan statutom. Maloljetna lica mogu sudjelovati kao članovi u radu udruženja na način propisan statutom. Statutom udruženja može se predvidjeti postojanje počasnih članova.

O ukupnom broju sindikata smo dostavili informacije u prethodnom izvještaju (2017. godine).

**U Republici Srpskoj** radnici imaju pravo da po svom slobodnom izboru organizuju sindikat i da se u njega učlanjuju, u skladu sa statutom i pravilima sindikata i da se sindikat osniva bez ikakve prethodne saglasnosti bilo kog organa vlasti. Radnici slobodno odlučuju o svom istupanju iz sindikata. Zakonita djelatnost sindikata i udruženja poslodavaca ne može trajno niti privremeno zabraniti i da se sindikalne organizacije upisuju se u registar sindikalnih organizacija, koji propisuje i vodi ministarstvo nadležno za poslove rada.

Imajući u vidu činjenicu da svaka sindikalna organizacija vodi evidenciju svojih članova u skladu sa svojim Statutima i pravilima rada, ovo ministarstvo ne raspolaže podacima o broju njihovih članova. Ipak, imajući u vidu da ovo ministarstvo donosi rješenje o utvrđivanju reprezentativnosti sindikata na nivou Republike Srpske, područja, oblasti i grane, u prilogu vam dostavljamo listu sindikata i udruženja poslodavaca kojima je utvrđena reprezentativnost na nivou Republike, područja, oblasti ili grane.

### **30. Komitet također traži informacije o sljedećem:**

- **Uslovi koji su propisani za registraciju sindikata ili organizacija poslodavaca i slučajevi u kojima se registracija može odbiti ili odgoditi;**
- **Koji politički ili upravni organ donosi odluke o registraciji;**
- **Koji kriteriji se primjenjuju u procesu donošenja odluka i koja je diskrecija ostavljena nadležnom organu;**
- **Koji su upravni i/ili pravni lijekovi dostupni za osporavanje odluka u vezi sa registracijom.**

U institucijama **Bosne i Hercegovine**, da bi udruženje steklo uslove za registraciju, osnivačka skupština udruženja ima obavezu da donese osnivački akt, statut udruženja i imenuje organe upravljanja u skladu sa Zakonom o udrugama i zakladama Bosne i Hercegovine.

Slučajevi kada se registracija može odbiti ili odgoditi su propisani Zakonom o udrugama i zakladama, tako da Ministarstvo pravde BiH može, u skladu sa navedenim Zakonom u slučaju da se dva ili više udruženja ili fondacija registruju sa suštinski istim nazivom ili znakom, Ministarstvo će, po zahtjevu stranke ili po službenoj dužnosti, donijeti rješenje kojim nalaže udruženju ili fondaciji koja je kasnije registrovana da: u roku od trideset dana od dana prijema rješenja, podnese zahtjev za promjenu naziva, skraćenog naziva ili znaka u registru i da će, ukoliko ne podnese zahtjev za promjenu naziva, skraćenog naziva ili znaka u registru i da će, ukoliko ne podnese zahtjev u navedenom roku, biti brisana iz registra udruženja ili fondacija. Također, Ministarstvo pravde BiH, a skladno Zakonu o udrugama i zakladama BiH, ako u toku postupka registracije utvrdi, na osnovu zahtjeva i priloženih akata da udruženje ili fondacija ne ispunjavaju uslove utvrđene ovim zakonom ili da zahtjev za registraciju nije potpun, na to će upozoriti podnosioca zahtjeva navodeći razloge zbog kojih registracija nije izvršena. Podnosiocu zahtjeva bit će omogućeno da ispravi ili dopuni zahtjev u roku od 30 dana od dana prijema obavještenja. Ako podnosilac zahtjeva ne ukloni ove nedostatke u predviđenom roku, Ministarstvo će rješenjem odbiti zahtjev za upis u registar, navodeći razloge za donošenje takvog rješenja. Uslovi propisani Zakonom su: da udruženja i fondacije samostalno utvrđuju ciljeve i djelatnosti u skladu sa Ustavom i zakonom; da ciljevi i

djelatnosti udruženja i fondacija ne mogu biti usmjereni na rušenje ustavnog poretka BiH, kršenje zagarantiranih ljudskih prava ili izazivanje i poticanje neravnopravnosti, mržnje i netrepeljivosti zasnovane na rasnoj, nacionalnoj, vjerskoj ili drugoj pripadnosti ili opredjeljenju; da ciljevi i djelatnosti registriranog udruženja, odnosno fondacije ne mogu uključivati angažiranje u predizbornoj kampanji, prikupljanje sredstava za kandidate ili finansiranje kandidata, odnosno političkih stranaka; da udruženje i fondacija podnose godišnji izvještaj o radu i finansijski izvještaj u skladu sa zakonom, drugim propisima i statutom i da su udruženje i fondacija dužni dostaviti finansijski izvještaj nadležnom organu prema sjedištu udruženja ili fondacije i Ministarstvu pravde Bosne i Hercegovine radi objave na internetskoj stranici Ministarstva, a najkasnije do 30. aprila tekuće godine za prethodnu poslovnu godinu.

Odluku, odnosno Rješenje o registraciji donosi Ministarstvo pravde Bosne i Hercegovine.

Kriteriji za registraciju su propisani Zakonom o udrugama i zakladama Bosne i Hercegovine i podzakonskim propisima donesenim temeljem ovog Zakona, odnosno Pravilnika o načinu vođenja Registra udruženja i fondacija BiH i stranih međunarodnih udruženja i fondacija i drugih neprofitnih organizacija. Dostupni pravni lijekovi su: žalba i tužba nadležnom Sudu BiH.

**U Federaciji Bosne i Hercegovine** Zakonom o radu propisano je da radnici imaju pravo, po svom slobodnom izboru, organizirati sindikat, te se u njega učlaniti, u skladu sa statutom ili pravilima tog sindikata. Poslodavci imaju pravo, po svom slobodnom izboru, formirati udruženje poslodavaca, te se u njega učlaniti, u skladu sa statutom ili pravilima udruženja. Sindikat i udruženja poslodavaca mogu se osnovati bez ikakvog prethodnog odobrenja. Zakonom je propisano i da radnici odnosno poslodavci slobodno odlučuju o svom stupanju ili istupanju iz sindikata, odnosno udruženja poslodavaca. Radnik odnosno poslodavac ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog članstva ili nečlanstva u sindikatu odnosno udruženju poslodavaca.

**U Republici Srpskoj** sindikalne organizacije i udruženja poslodavaca upisuju se u registar sindikalnih organizacija, koji propisuje i vodi ministarstvo nadležno za poslove rada.

Procedura za upis sindikalne organizacije u Registar nadležnog ministarstva propisana je Pravilnikom o upisu sindikalnih organizacija i udruženja poslodavaca u Registar. Rješenje o upisu, promjenama i brisanju iz Registra donosi Ministarstvo rada i boračko-invalidske zaštite.

Prema Pravilniku o upisu sindikalnih organizacija i udruženja poslodavaca u Registar, upis u Registar Ministarstvo vrši na osnovu prijave koju Ministarstvu podnosi ovlašćeno lice sindikalne organizacije ili udruženja poslodavaca.

Uz prijavu za upis sindikalne organizacije i udruženja poslodavaca u Registar prilažu se: zahtjev za upis sindikalne organizacije i udruženja poslodavaca u Registar; odluka o osnivanju sindikalne organizacije i udruženja poslodavaca; ovlašćenje za podnošenje prijave za upis sindikalne organizacije i udruženja poslodavaca u Registar, izdato od nadležnog organa sindikata i udruženja poslodavaca u okviru kojeg djeluje sindikalna organizacija ili udruženje poslodavaca i izjava o nivou organizovanja i području djelovanja sindikalne organizacije i udruženja poslodavaca.

U slučaju da sindikalna organizacija i udruženje poslodavaca djeluju samostalno i nisu učlanjeni u viši oblik udruživanja sindikata i udruženja poslodavaca, umjesto ovlašćenja za podnošenje prijave za upis, uz prijavu se prilaže izjava o samostalnom djelovanju. Sindikalne organizacije višeg nivoa organizovanja i udruženja poslodavaca uz prijavu za upis, pored navedenih dokumenata, prilažu i kopiju statuta.

Uz prijavu za upis u Registar sindikalne organizacije osnovane kod poslodavca prilaže se i potvrda poslodavca da je lice ovlašćeno za zastupanje i predstavljanje sindikalne organizacije u radnom odnosu kod poslodavca. U slučaju da poslodavac odbije da izda potvrdu, lice ovlašćeno za zastupanje i predstavljanje sindikalne organizacije ugovorom o radu ili izjavom dokazuje da je u radnom odnosu kod poslodavca kod kojeg je osnovana ta sindikalna organizacija.

Na osnovu odgovarajuće prijave i isprava propisanih ovim pravilnikom, Ministarstvo upisuje sindikalne organizacije i udruženja poslodavaca u Registar, odnosno upisuje promjene podataka u Registar ili briše sindikalne organizacije i udruženja poslodavaca iz Registra, i to u roku od 15 dana nakon podnošenja prijave i o tome donosi rješenje koje u istom roku dostavlja podnosiocu prijave. Ako utvrdi da nisu ispunjeni uslovi za upis u Registar, Ministarstvo o tome donosi rješenje koje dostavlja podnosiocu prijave u roku od 15 dana od dana podnošenja prijave. Rješenja su konačna i protiv njih se može pokrenuti upravni spor kod nadležnog okružnog suda u roku od 30 dana od dana dostavljanja rješenja.

**U Brčko distriktu Bosne i Hercegovine** sindikat i udruženje poslodavaca se u Brčko distriktu BiH upisuju u sudski registar kao udruženja građana u skladu sa Zakonom o udruženjima i fondacijama Brčko distrikta BiH. Ako stranka podnese neurednu prijavu za upis u sudski registar, u smisli da nije priložila sve potrebne isprave ili ispunila druge propisane uslove, Sud će joj uputiti Zaključak kojim joj nalaže da u određenom roku dopuni ili ispravi prijavu. Ukoliko podnosilac prijave ne postupi po zaključku, Sud će prijavu odbiti odnosno odbit će upis sindikata ili drugog udruženja. Odluke o registraciji odnosno upisu u registar sindikata donosi Osnovni sud Brčko distrikta BiH. Kriteriji, odnosno pravila za upis sindikata su propisana Zakonom o udruženjima i fondacijama Brčko distrikta BiH.

Protiv Odluke Suda o upisu sindikata u sudski registar ili odluke kojom se odbija prijava za upis sindikata dozvoljena je žalba koja se može podnijeti u roku od 8 dana od dana prijema Rješenja. O žalbi odlučuje Apelacioni sud Brčko distrikta BiH. U Brčko distriktu BiH je upisan Sindikat Brčko distrikta BiH, kao i više granskih sindikata.

### **31. Komitet traži informacije o razlozima za odbijanje ili odgađanje registracije u praksi i bilo kakvim pravnim odlukama po ovom pitanju, te da li se naplaćuju naknade/takse za registraciju.**

Takse se naplaćuju u skladu sa važećim propisima, kao i za sve ostale udruge koje se registruju na nivou **Bosne i Hercegovine**.

**U Federaciji Bosne i Hercegovine**, Zakonom o radu poslodavcima ili udruženjima poslodavaca koji djeluju u sopstveno ime ili putem nekog drugog lica, člana ili zastupnika, zabranjuje se: miješanje u uspostavljene, funkcioniranje ili upravljanje sindikatom; zagovaranje ili pružanje pomoći sindikatu sa ciljem kontroliranja takvog sindikata. Sindikatu koji djeluje u sopstveno ime ili putem nekog drugog lica, člana ili zastupnika, zabranjeno je mješanje udruženjem poslodavaca. Zakonita djelatnost sindikata odnosno udruženja poslodavaca ne može se trajno ni privremeno zabraniti. Istim zakonom propisano je da je poslodavac dužan osigurati odgovarajuće uvjete za djelovanje sindikata u skladu sa kolektivnim ugovorom.

**U Republici Srpskoj** upis, promjene i brisanje iz Registra su oslobođeni taksi i naknada. Razlozi za odbijanje upisa mogu biti proceduralnog karaktera kada subjekat upisa ne dostavi potrebnu dokumentaciju u skladu da Pravilnikom o upisu sindikalnih organizacija i udruženja poslodavaca u Registar.

**U Brčko distriktu Bosne i Hercegovine** u praksi je moguće odbiti prijavu za registraciju kao neurednu (kako je već objašnjeno), međutim, nije moguće, tačnije, Zakon ne propisuje mogućnost za odgađanje registracije. Što se tiče upisa sindikata ili udruženja poslodavaca do sada ni jedna prijava nije odbijena. Za upis osnivanja i promjene podataka kod udruženja, pa prema tome i sindikata se plaća sudska taksa i to za upis osnivanja 150,00 KM, a za upis promjene podataka taksa u iznosu od 50,00 KM.

### **32. Komitet traži informacije o zaštiti od diskriminacije na osnovu članstva u sindikatu, uključujući relevantnu sudsku praksu, te o sankcijama za miješanje u aktivnosti sindikata (za sve nivoe vlasti).**

Na nivou **Bosne i Hercegovine** zaposlenik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog članstva ili nečlanstva u sindikatu. Ministarstvo pravde ne raspolaže podacima u pogledu zaštite od diskriminacije na osnovu članstva u sindikatu.

U odgovorima **Federacije Bosne i Hercegovine** na prethodni član je navedeno da je prema Zakonu o radu zabranjena diskriminacija, između ostalog, u odnosu na uvjete rada i sva prava iz radnog odnosa i po osnovu nacionalne pripadnosti, što podrazumijeva da i stranci mogu biti članovi sindikata. Također, odredbom člana 6. Zakona o zapošljavanju stranaca, propisano je da stranci zaposleni kod domaćih pravnih i fizičkih lica imaju ista prava, obaveze i odgovornosti kao i zaposleni državljani Federacije Bosne i Hercegovine u skladu sa propisima o radu i zapošljavanju, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu, ako međunarodnim sporazumima nije drugačije određeno.

U **Republici Srpskoj** Zakonom o radu, propisano je da radnik, kao i lice koje traži zaposlenje, ne može biti stavljen u neravnopravan položaj prilikom ostvarivanja prava po osnovu rada i prava na zaposlenje zbog, između ostalog, članstva ili nečlanstva u sindikatu. U slučajevima diskriminacije u lice koje traži zaposlenje, kao i radnik, može da pokrene pred nadležnim sudom postupak za ostvarivanje prava i naknadu štete od poslodavca u skladu sa zakonom. U slučaju spora, na poslodavcu je teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije, odnosno da je postupljeno u skladu sa zakonom, ukoliko lice koje traži zaposlenje, odnosno lice koje je zaposleno iznese činjenice koje opravdavaju sumnju da je poslodavac postupio protivno odredbama ovog zakona.

Poslodavcima i udruženjima poslodavaca, kada djeluju u svoje ime ili putem drugog lica, člana ili predstavnika, zabranjeno je da se miješaju u organizovanje i rad sindikata, ili da, uz davanje materijalne ili druge podrške sindikatu, kontrolišu njegov rad. Sindikatu, kada djeluje u sopstveno ime ili putem drugog lica, člana ili predstavnika, zabranjeno je da se miješa u organizovanje, rad i upravljanje udruženjem poslodavaca. Ipak, za kršenje ove odredbe zakona nije predviđena prekršajna sankcija, u smislu odredbi Zakona o radu.

U **Brčko distriktu Bosne i Hercegovine** Zakonom o radu propisano je da je poslodavac dužan omogućiti djelovanje sindikata u skladu sa njegovim zadacima i ulogom.

Istim Zakonom propisano je da poslodavac ne može, bez prethodne saglasnosti sindikata, ovlaštenom predstavniku sindikata otkazati ugovor o radu ili ga staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na radno mjesto koje je obavljao prije nego što je imenovan na funkciju i to za vrijeme obavljanja funkcije i tri mjeseca nakon obavljanja te funkcije.

Važećim Zakonom o radu Brčko distrikta BiH propisano je da se sindikalne organizacije i udruženja poslodavaca upisuju u odgovarajući registar koji vodi nadležni organ, te da radnik ne može da bude stavljen u neravnopravan položaj zbog članstva ili nečlanstva u sindikatu. Zakonit rad sindikatase ne može trajno ili privremeno zabraniti.

### **33. Komitet traži informacije o pravima/prerogativima nereprezentativnih sindikata.**

Zakon o radu u institucijama **Bosne i Hercegovine** nema posebnih odredbi kojim se propisuju prava, odnosno prerogativi nereprezentativnog sindikata.

**U Federaciji Bosne i Hercegovine**, kada su u pitanju prava nereprezentativnih sindikata ističemo da je Zakonom o radu propisano da pravo zastupanja svoji članova pred poslodavcem imaju svi sindikati u skladu sa pravilima o organizovanju i djelovanju sindikata. Dakle, svi sindikati, bez obzira na utvrđenu reprezentativnost, imaju pravo zastupanja svojih članova, te nereprezentativni sindikati nemaju samo ona prava koja, odnosno ovlaštenja koja pripadaju reprezentativnim sindikatima, a koja se u skladu sa Zakonom odnose na: kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnih ugovora, te učešće u bipartitnim i tripartitnim tijelima sastavljenim od predstavnika organa vlasti, udruženja poslodavaca i sindikata.

**U Republici Srpskoj** reprezentativni sindikat i reprezentativno udruženje poslodavaca, u skladu sa ovim zakonom imaju: pravo na kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnog ugovora na odgovarajućem nivou; pravo na učešće u rješavanju kolektivnih radnih sporova; pravo na učešće u radu tripartitnih i multipartitnih tijela na odgovarajućem nivou i druga prava u skladu sa zakonom. Iako je većina prava rezervisana za reprezentativne sindikate, u smislu odredbi Zakona o radu, uslovi za rad sindikata se obezbjeđuju bez obzira na njihovu reprezentativnosti.

Poslodavac je dužan da sindikatu omogući djelovanje u skladu sa njegovom ulogom i zadacima, statutom, programom i međunarodnim konvencijama o radu, i to: da pokreće inicijative, podnosi zahtjeve i prijedloge i da zauzima stavove od značaja za materijalni, ekonomski i socijalni položaj radnika; da se mišljenja i prijedlozi sindikata razmotre prije donošenja odluke od značaja za materijalni, ekonomski i socijalni položaj radnika i da se u odnosu na njih opredijeli.

Poslodavac je dužan da sindikatu obezbijedi tehničko-prostorne uslove za njegovo djelovanje, u skladu sa prostornim i finansijskim mogućnostima, kao i da mu omogući pristup podacima i informacijama neophodnim za obavljanje sindikalnih aktivnosti. Predstavnicima sindikata mora se omogućiti odsustvovanje sa posla radi prisustvovanja sindikalnim sastancima, konferencijama, sjednicama i kongresima i radi osposobljavanja na kursevima i seminarima. Predstavnicima sindikata obezbjeđuje se pristup svim radnim mjestima kod poslodavca kad je to potrebno za obavljanje njihove funkcije, osim radnim mjestima pod posebnim režimom zaštite u skladu sa posebnim propisom. U slučaju potrebe ubiranja sredstava solidarnosti, predstavnici radnika koje sindikat za to ovlasti imaju pravo da ovu aktivnost obavljaju u odgovarajućim prostorijama ili pogonima poslodavca. Predstavnicima sindikata dozvoljeno je da ističu obavještenja sindikata u prostorijama poslodavca na mjestima koja su pristupačna radnicima. Predstavnicima sindikata dozvoljava se da koriste najmanje dva sata mjesečno u toku radnog vremena za sastanke u preduzeću i dva sata sedmično za ostale sindikalne aktivnosti. Poslodavac je dužan da predstavnicima sindikata dozvoli da radnicima dostavljaju informacije, biltene, publikacije, letke i druga dokumenta sindikata. Dozvoljen je slobodan pristup vanjskim sindikalnim predstavnicima u organizaciju sindikata organizovanu kod poslodavca, s tim da te aktivnosti i posjete budu ranije najavljene poslodavcu. Aktivnosti sindikata vrše se tako da ne idu na štetu redovnog funkcionisanja poslodavca i radne discipline. Poslodavac je na pisani zahtjev sindikata dužan obezbijediti obračun i uplatu sindikalne članarine obustavom iznosa članarine iz plata radnika - članova sindikata prilikom svake isplate plate na osnovu pisane izjave, odnosno dostavljene potpisane sindikalne pristupnice radnika.

**U Brčko distriktu Bosne i Hercegovine** Zakonom o radu propisano je da se reprezentativnim sindikatom kod poslodavca smatra sindikat u koji je učlanjeno najmanje 20% zaposlenih. Reprezentativnim sindikatom za jedno ili više područja djelatnosti smatra se sindikat koji ima najmanje 30% članova od ukupnog broja zaposlenih u tom području djelatnosti. Reprezentativnim sindikatom za teritorii Distrikta smatra se onaj sindikat koji ima najmanje 30% članova u najmanje 3 djelatnosti u odnosu na ukupan broj zaposlenih u Distriktu prema podacima Agencije za statistiku BiH.

Zakon propisuje je da reprezentativnost sindikata kod poslodavca utvrđuje poslodavac. Ako poslodavac ne utvrdi u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva o reprezentativnosti sindikata, onda može na zahtjev sindikata o tome da odluči nadležni organ.

### **34. Komitet traži informacije o stvarnim kriterijima za određivanje reprezentativnosti (ustanovljavanje reprezentativnosti, sudska revizija i sl.).**

U skladu sa Zakonom o radu u institucijama **Bosne i Hercegovine**, reprezentativni sindikat označava sindikat registrovan na nivou Bosne i Hercegovine, ili dva i više sindikata koji zajednički nastupaju, čije članstvo čini većina zaposlenika jednog poslodavca u sjedištu poslodavca. Sukladno Zakonu o radu u institucijama BiH, Vijeće ministara potvrđuje reprezentativni sindikat na prijedlog Ministarstva pravde Bosne i Hercegovine, a protiv potvrde ili odbijanja potvrde reprezentativnog sindikata može se uložiti žalba Suda Bosne i Hercegovine.

**U Federaciji Bosne i Hercegovine**, kada su u pitanju uvjeti za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata ističemo da je Zakonom o radu propisano da se sindikat smatra reprezentativnim: ako je registrovan kod nadležnog organa, u skladu sa zakonom; ako se finansira pretežno iz članarina i drugih vlastitih izvora; ako ima potreban procenat učlanjenosti zaposlenih u skladu sa zakonom. Predviđena je mogućnost utvrđivanja reprezentativnosti sindikata na nivou poslodavca, za granu odnosno područje djelatnosti na području kantona odnosno teritoriji Federacije Bosne i Hercegovine, te za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine.

Postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata kod poslodavca propisan je Zakonom o radu. Reprezentativnost sindikata kod poslodavca utvrđuje poslodavac na zahtjev sindikata koji djeluje kod poslodavca u prisustvu predstavnika zainteresiranih sindikata, u skladu sa ovim zakonom. Uz zahtjev se podnose dokazi o ispunjavanju uvjeta reprezentativnosti utvrđenih u zakonu i izjava lica ovlaštenog za zastupanje i predstavljanje sindikata. Ukoliko je sindikat kod poslodavca dio sindikata registrovanog kod nadležnog organa u skladu sa zakonom, uz zahtjev za utvrđivanje reprezentativnosti podnosi rješenje o upisu tog sindikata u registar udruženja i potvrdu tog sindikata da je njegov sastavni dio. O zahtjevu poslodavac odlučuje rješenjem na osnovu podnesenih dokaza o ispunjavanju uvjeta reprezentativnosti, u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva. Ako podnosilac u roku iz stava 4. ovog člana ne utvrdi reprezentativnost sindikata ili ukoliko sindikat smatra da mu reprezentativnost nije utvrđena u skladu sa ovim zakonom, o reprezentativnosti sindikata kod poslodavca može, na zahtjev sindikata da odluči federalno odnosno kantonalno ministarstvo nadležno za rad.

Postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca na teritoriji Federacije odnosno kantona propisan je istim zakonom. Reprezentativnost sindikata odnosno udruženja poslodavaca na teritoriji Federacije, odnosno području kantona, na zahtjev zainteresiranih strana utvrđuje federalno, odnosno kantonalno ministarstvo nadležno za rad. Broj zaposlenih utvrđuje se na osnovu podataka nadležnih institucija, koje nadležno ministarstvo pribavlja službenim putem. Poslodavac je dužan da na zahtjev sindikata izda potvrdu o broju zaposlenih. Federalno, odnosno kantonalno ministarstvo nadležno za rad, u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva donosi rješenje o utvrđivanju reprezentativnosti sindikata, odnosno udruženja poslodavaca ako su ispunjeni uvjeti utvrđeni ovim zakonom. Protiv rješenja može se pokrenuti upravni spor.

Sindikat odnosno udruženje poslodavaca kome je utvrđena reprezentativnost u skladu sa ovim zakonom ima pravo: zastupati svoje članove pred poslodavcem, organima vlasti; udruženjima poslodavaca, drugim institucijama odnosno pravnim licima; kolektivno pregovarati i zaključivati kolektivne ugovore; učestvovati u bipartitnim i tripartitnim tijelima sastavljenim od predstavnika organa vlasti, udruženja poslodavaca i sindikata i na druga pitanja u skladu sa zakonom.

Zakonom o radu regulisano je preispitivanje utvrđene reprezentativnosti; postupak preispitivanja reprezentativnosti sindikata kod poslodavca; postupak preispitivanja reprezentativnosti sindikata i

udruženja poslodavaca za teritoriju Federacije odnosno kantona, te primjena Zakona o upravnom postupku.

Propisano je da sindikat i poslodavci, odnosno njihova udruženja mogu podnijeti zahtjev za preispitivanje utvrđene reprezentativnosti, ukoliko smatraju da su promijenjene činjenice na osnovu kojih je utvrđena reprezentativnost po isteku roka od jedne godine od dostave rješenja o utvrđivanju reprezentativnosti.

Zahtjev za preispitivanje reprezentativnosti sindikata osnovanog kod poslodavca, podnosi se poslodavcu kod kojeg je osnovan sindikat. U zahtjevu se navodi naziv sindikata, broj akta o registraciji, razlozi zbog kojih se zahtijeva preispitivanje reprezentativnosti i dokazi koji na to ukazuju. Poslodavac je dužan u roku od osam dana od dana prijema zahtjeva isti dostavi sindikatu čija reprezentativnost se preispituje. Sindikat je dužan da u roku od 15 dana od dana prijema zahtjeva dostavi poslodavcu dokaze o ispunjavanju uvjeta reprezentativnosti. Na odluku poslodavca o utvrđenoj reprezentativnosti može se uputiti žalba federalnom odnosno kantonalnom ministarstvu nadležnom za rad u roku od 15 dana od dana prijema odluke.

Zahtjev za preispitivanje reprezentativnosti sindikata odnosno udruženja poslodavaca za teritoriju Federacije odnosno područje kantona, podnosi se federalnom odnosno kantonalnom ministarstvu nadležnom za rad i sadrži broj akta o registraciji, razloge zbog kojih se zahtijeva preispitivanje reprezentativnosti i dokaze koji na to ukazuju. Nadležno ministarstvo je dužno u roku od 15 dana od dana prijema zahtjeva isti dostaviti sindikatu odnosno udruženju poslodavaca čija se reprezentativnost preispituje, radi dokazivanja postojeće reprezentativnosti, u skladu sa ovim zakonom. Sindikat odnosno udruženje poslodavaca dužni su da u roku od 30 dana od dana prijema zahtjeva dostave dokaze o ispunjavanju uvjeta reprezentativnosti.

Rješenje o reprezentativnosti i o gubitku reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca za teritoriju Federacije objavljuje se u "Službenim novinama Federacije BiH".

S tim u vezi, a s obzirom da je Federalno ministarstvo rada i socijalne politike nadležno za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine, ističemo da su za navedeni nivo reprezentativni sljedeći sindikati:

- Sindikat metalaca Federacije BiH - Utvrđena reprezentativnost za područje djelatnosti proizvodnje, prerade metala i srodnih djelatnosti u Federaciji BiH,
- Samostalni sindikat osnovnog obrazovanja i odgoja Federacije Bosne i Hercegovine - Utvrđena reprezentativnost za područje djelatnosti osnovnog obrazovanja i odgoja na teritoriji Federacije BiH,
- Sindikat elektroenergetskih radnika Federacije Bosne i Hercegovine - Utvrđena reprezentativnost za područje elektroenergetske djelatnosti na teritoriji Federacije BiH,
- Sindikat srednjeg i visokog obrazovanja, odgoja, nauke i kulture Bosne i Hercegovine - Utvrđena reprezentativnost za područje djelatnosti srednjeg i visokog obrazovanja, odgoja, nauke i kulture na teritoriji Federacije BiH,
- Nezavisni strukovni sindikat radnika zaposlenih u zdravstvu u FBiH - Utvrđena reprezentativnost za područje zdravstvene djelatnosti na teritoriji Federacije Bosne i Hercegovine,
- Savez samostalnih sindikata Bosne i Hercegovine - Utvrđena reprezentativnost za teritoriju Federacije BiH,
- Samostalni sindikat radnika hemije i nemetala u FBiH - Utvrđena reprezentativnost za područje djelatnosti hemijske industrije i proizvodnje nemetala na teritoriji Federacije BiH,
- Samostalni sindikat državnih službenika i namještenika u organima državne službe, sudskoj vlasti i javnim ustanovama - Utvrđena reprezentativnost za područje djelatnosti javne uprave na teritoriji Federacije BiH,
- Samostalni sindikat radnika rudnika Federacije Bosne i Hercegovine - Utvrđena reprezentativnost za djelatnost rudarstva na teritoriji Federacije BiH,



- Sindikat tekstila, kože obuće i gume Federacije Bosne i Hercegovine - Utvrđena reprezentativnost za područje djelatnosti proizvodnje tekstila, kože, obuće i guma na teritoriji Federacije BiH,
- Sindikat građevinarstva i industrije građevinskog materijala Bosne i Hercegovine - Utvrđena reprezentativnost za područje djelatnosti građevinarstva na teritoriji Federacije BiH,
- Samostalni sindikat radnika komunalne privrede u Federaciji Bosne i Hercegovine - Utvrđena reprezentativnost za područje komunalne djelatnosti na teritoriji Federacije BiH,
- Samostalni sindikat šumarstva, prerade drveta i papira Bosne i Hercegovine - Utvrđena reprezentativnost za područje djelatnosti šumarstva i sječe drva, prerade drva i proizvoda od drva i pluta, proizvodnja predmeta od slame i pletarskih materijala, proizvodnja papira i proizvodnja namještaja na teritoriji Federacije Bosne i Hercegovine,
- Sindikat BH Telekoma - Utvrđena reprezentativnost za područje djelatnosti telekomunikacija na teritoriji Federacije BiH,
- Samostalni sindikat radnika nafte i petrohemijske Federacije BiH - Utvrđena reprezentativnost za područje djelatnosti prerade i prometa naftnih derivata na teritoriji Federacije Bosne i Hercegovine,
- Sindikat radnika trgovine i uslužnih djelatnosti - Utvrđena reprezentativnost za područje djelatnosti trgovine i usluga na teritoriji Federacije Bosne i Hercegovine,
- Samostalni sindikat saobraćaja i veza u Bosni i Hercegovini - Utvrđena reprezentativnost za područje djelatnosti kopnenog i zračnog prevoza na teritoriji Federacije BiH,
- Sindikat BH Pošta - Utvrđena reprezentativnost za područje djelatnosti poštanskog prometa,
- Savez samostalnih sindikata policije i uposlenika u Ministarstvima unutrašnjih poslova u FBiH - Utvrđena reprezentativnost za područje djelatnosti poslova javnog reda i sigurnosti na teritoriji Federacije BiH,
- Unija samostalnih sindikata policije Federacije Bosne i Hercegovine - Utvrđena reprezentativnost za područje djelatnosti poslova javnog reda i sigurnosti na teritoriji Federacije BiH,
- Sindikat grafičkih, izdavačkih i medijskih radnika BiH - Utvrđena reprezentativnost za područje izdavačke djelatnosti na teritoriji Federacije Bosne i Hercegovine,
- Samostalni sindikat željezničkih radnika u Bosni i Hercegovini - Utvrđena reprezentativnost za područje djelatnosti željezničkog prevoza putnika i robe na teritoriji Federacije Bosne i Hercegovine.

**U Republici Srpskoj** u skladu sa odredbama Zakona o radu reprezentativnost sindikata se utvrđuje na tri nivoa:

- 1) na nivou poslodavca (uslovi za sticanje statusa: da je osnovan i djeluje na načelima sindikalnog organizovanja i djelovanja; da je nezavisan od organa vlasti i poslodavaca; da je upisan u Registar sindikata i udruženja poslodavaca; da se finansira pretežno iz članarine i drugih sopstvenih izvora i da okuplja ne manje od 20% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca)
- 2) na nivou područja, oblasti ili grane (uslovi za sticanje statusa: da je osnovan i djeluje na načelima sindikalnog organizovanja i djelovanja; da je nezavisan od organa vlasti i poslodavaca; da je upisan u Registar sindikata i udruženja poslodavaca; da se finansira pretežno iz članarine i drugih sopstvenih izvora i da okuplja ne manje od 10% od ukupno zaposlenih u području, oblasti ili grani)
- 3) na nivou Republike Srpske (uslovi za sticanje statusa: da je osnovan i djeluje na načelima sindikalnog organizovanja i djelovanja; da je nezavisan od organa vlasti i poslodavaca; da je upisan u Registar sindikata i udruženja poslodavaca; da se finansira pretežno iz članarine i drugih sopstvenih izvora i da okuplja ne manje od 5% od ukupno zaposlenih u Republici u najmanje tri područja, oblasti i grane)

Rješenje o utvrđivanju reprezentativnosti je konačno u upravnom postupku i protiv istog nije dozvoljena žalba, ali se može pokrenuti upravni spor kod Okružnog suda u Banjoj Luci u roku od 30 dana od dana prijema rješenja.

**U Brčko distriktu Bosne i Hercegovine** Zakonom o radu propisana su ovlaštenja reprezentativnog sindikata, odnosno udruženja poslodavaca i isti imaju pravo zastupati svoje članove, kolektivno pregovarati i zaključivati kolektivne ugovore, učestvovati u bipartitnim i tripartitnim tijelima i ostvarivati druga prava u skladu sa zakonom.

Propisana je i mogućnost preispitivanja reprezentativnosti sindikata i udruženje poslodavaca po isteku roka od 1 godine od dana dostavljanja rješenja o reprezentativnosti.

**35. Komitet traži informacije o kriterijima reprezentativnosti za sindikate ili organizacije poslodavaca, odnosno koji su prerogativi sindikata i radničkih savjeta, i da li oba oblika zastupanja mogu koegzistirati u preduzećima sa najmanje 15 zaposlenih, i ako to nije slučaj, koji oblik predstavljanja zaposlenih ima prioritet/više privilegija u praksi.**

Za područje djelovanja institucija **Bosne i Hercegovine** ne raspolažemo informacijama u ovom pogledu.

**U Federaciji Bosne i Hercegovine** Zakonom o radu propisano je da se reprezentativnim sindikatom kod poslodavca smatra se sindikat u koji je učlanjeno najmanje 20% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca. Reprezentativnim sindikatom za jedno ili više područja djelatnosti smatra se sindikat koji ima najmanje 30% članova, u odnosu na ukupan broj zaposlenih u području djelatnosti (grani) na teritoriji Federacije, odnosno kantona. Reprezentativnim sindikatom na teritoriji Federacije smatra se onaj sindikat koji ima najmanje 30% članova, u odnosu na ukupan broj zaposlenih u Federaciji, prema podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Ako sindikat ne ispunjava uvjet u pogledu procenta broja članova u odnosu na ukupan broj zaposlenih, reprezentativnim sindikatom smatra se sindikat sa najvećim brojem učlanjenih od ukupnog broja zaposlenih.

Zakon o radu propisuje da se udruženje poslodavaca smatra reprezentativnim: ako je upisano u registar u skladu sa zakonom; ako ima potreban broj članova; ako se finansira pretežno iz članarina i drugih vlastitih izvora. Reprezentativnim udruženjem poslodavaca u smislu stava 1. ovog člana smatra se udruženje poslodavaca čiji članovi zapošljavaju najmanje 20% od ukupnog broja zaposlenih u privredi na teritoriji Federacije, odnosno na području kantona. Ako ni jedno udruženje poslodavaca ne ispunjava navedene uvjete, reprezentativnim udruženjem poslodavaca smatra se udruženje čiji članovi zapošljavaju najveći broj zaposlenih u privredi na teritoriji Federacije, odnosno području kantona. Ukoliko je udruženje poslodavaca kantona organizacioni dio Udruženja poslodavaca Federacije, smara se da ispunjava uvjete.

Kada je u pitanju mogućnost koegzistiranja sinikata i vijeća zaposlenika u preduzećima sa najmanje 15 zaposlenih, ističemo da je Zakonom o vijeću zaposlenika propisano da zaposlenici kod poslodavca koji ima u radnom odnosu najmanje 15 zaposlenika imaju pravo da učestvuju u odlučivanju o pitanjima u vezi sa njihovim ekonomskim, socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim ovim zakonom, dok je odredbom člana 31. istog zakona propisano da ako kod poslodavca nije formirano vijeće zaposlenika, sindikat ima obaveze i ovlaštenja koja se, na osnovu ovog zakona, odnose na vijeće zaposlenika. Dakle, ukoliko kod poslodavca nije formirano vijeće zaposlenika, poslodavac će u tom slučaju u pogledu obaveza koje se odnose na obavještanje, konsultovanje i pribavljanje prethodne saglasnosti u zakonom propisanim slučajevima, svoje obaveze obavljati u odnosu na sindikat. Navedena odredba sadržana je i u Zakonu o radu koji propisuje da ako kod poslodavca nije formirano vijeće zaposlenika, sindikat ima obaveze i ovlaštenja koja se odnose na ovlaštenja vijeća zaposlenika, u skladu sa zakonom.

**U Republici Srpskoj** u skladu sa odredbama Zakona o radu reprezentativnost udruženja poslodavaca se utvrđuje na dva nivoa:

- 1) na nivou područja, oblasti ili grane (uslovi za sticanje statusa: da je upisano u Registar sindikata i udruženja poslodavaca i da je u njega učlanjeno ne manje od 10% poslodavaca od ukupnog broja poslodavaca u području, oblasti ili grani, koji zapošljavaju ne manje od 10% od ukupno zaposlenih u području, oblasti ili grani)
- 2) na nivou Republike (uslovi za sticanje statusa: da je upisano u Registar sindikata i udruženja poslodavaca i da je u njega učlanjeno ne manje od 10% poslodavaca Republike Srpske, koji zapošljavaju ne manje od 10% od ukupno zaposlenih u Republici Srpskoj)

Na nivou poslodavca mogu istovremeno postojati sindikat i savjet radnika, bez obzira da li poslodavac ima najmanje 15 radnika. U slučaju da na odgovarajućem nivou organizovanja djeluje samo jedan sindikat, smatra se da je isti reprezentativan, bez obzira na broj članova koje okuplja.

Zakonom o radu propisano je da kod poslodavca koji zapošljava najmanje 15 radnika, radnici mogu uspostaviti savjet radnika, u skladu sa zakonom. Savjet radnika daje mišljenje i učestvuje u odlučivanju o ekonomskim i socijalnim pravima i interesima radnika na način i pod uslovima utvrđenim zakonom i opštim aktom.

Prioritet u smislu Zakona o radu, kao i praktičnim pitanjima u pogledu socijalnog dijaloga imaju sindikati. Zakonodavstvo Republike Srpske jasno i nedvosmisleno pravi razliku između sindikata i radničkih savjeta u tome da su radnički savjeti podređeni sindikatima – samo sindikat može da sklapa kolektivne ugovore i ako postoji propisana obaveza da se konsultuju radnici, radnički savjeti će biti konsultovani samo ako sindikat nije osnovan kod poslodavca.

Primjer zakonskih odredbi:

Zakonom o radu propisano je da je poslodavac dužan da zatraži mišljenje sindikata u slučajevima utvrđenim zakonom, a kod poslodavca kod koga nije osnovan sindikat od savjeta radnika ili predstavnika koga odrede radnici, člana 91. stav 1. da poslodavac, uz konsultacije sa sindikatom, odnosno savjetom radnika, ako sindikat nije organizovan kod poslodavca, može radnika uputiti na plaćeno odsustvo (čekanje) u slučaju neplaniranog privremenog smanjenja obima poslova kod poslodavca, kao i razloga ekonomsko-finansijske ili tehničko-tehnološke prirode.

**U Brčko distriktu Bosne i Hercegovine** Zakonom o radu propisano je da kod poslodavca koji ima najmanje 15 radnika, radnici imaju pravo da formiraju vijeće radnika. Ako kod poslodavca nije formirano vijeće radnika, tu ulogu preuzima sindikat.

Propisani su i uslovi za reprezentativnost sindikata, i to ako je registrovan kod nadležnog organa, ako se finansira pretežno iz članarina i drugih vlastitih izvora i ima potreban procenat učlanjenosti zaposlenih.

### **36. Komitet traži potvrdu da ne postoje ograničenja na garantovana prava pripadnika policije, oružanih snaga i državnih službenika na organiziranje (za sve nivoe vlasti).**

Pravo pripadnika policijskih službenika, pa i pravo na organizovanje sindikata na nivou institucija **Bosne i Hercegovine**, regulisana su Zakonom o policijskim službenicima Bosne i Hercegovine, dok su prava pripadnika oružanih snaga BiH propisana Zakonom o službi u oružanim snagama BiH. Za implementaciju i praćenje primjene ovih propisa nadležno je Ministarstvo sigurnosti Bosne i Hercegovine i Ministarstvo odbrane Bosne i Hercegovine.

**U Federaciji Bosne i Hercegovine** iz naprijed navedenih podataka da se utvrditi da ne postoje nikakva ograničenja na garantovana prava pripadnika policije i državnih službenika na organiziranje, s obzirom da su isti organizovani u sindikate kojima je utvrđena reprezentativnost.

Što se tiče reprezentativnih udruženja poslodavaca za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine, ističemo da je za navedeni nivo reprezentativno Udruženje poslodavaca u Federaciji BiH.

U pogledu prava na sindikalno organizovanje u **Republici Srpskoj** ne postoje ograničenja za sindikalno organizovanje ovih kategorija radnika.

#### **4. Član 6. – Pravo na kolektivno pregovaranje** **4.1. Član 6. stav 1. – Zajedničke konsultacije**

(Evropski komitet za socijalna prava je u Zaključcima (2018.) zaključio je da situacija u Bosni i Hercegovini **nije u skladu** sa ovim članom na osnovu toga što nije utvrđeno da su zajedničke konsultacije dovoljno promovisane u praksi.)

#### **37. Komitet pita da li je osnovan Ekonomsko-socijalni savjet u BiH, i detaljne informacije o tom tijelu.**

Na nivou institucija **Bosne i Hercegovine**, Odlukom o formiranju radne grupe za socijalni dijalog sa sindikatima u Institucijama BiH formirana je radna grupa, čiji je zadatak da razmatra pitanja i predlaže mjere koje se tiču poboljšanja statusa zaposlenih u institucijama BiH.

**U Federaciji Bosne i Hercegovine** Zakonom o radu propisano je da u u cilju promicanja i usklađivanja ekonomske i socijalne politike, odnosno interesa radnika i poslodavaca, te podsticanja zaključivanja i primjene kolektivnih ugovora i njihovog usklađivanja sa mjerama ekonomske i socijalne politike, odnosno interesa radnika i poslodavaca, može se osnovati ekonomsko - socijalno vijeće. Ekonomsko – socijalno vijeće može se osnovati za teritoriju Federacije, odnosno za područje kantona.

**U Republici Srpskoj** institucionalizovani tripartitni socijalni dijalog se prvenstveno odvija kroz rad Ekonomsko-socijalnog savjeta Republike Srpske (u daljem tekstu ESS RS). ESS RS je tripartitno tijelo koje čine predstavnici: Vlade Republike Srpske, predstavnici reprezentativnih sindikata i reprezentativnih udruženja poslodavaca na nivou Republike (u daljem tekstu: socijalni partneri) ESS RS je inicijalno osnovan 1997. godine posebnim sporazumom socijalnih partnera. U skladu sa evropskom praksom i međunarodnim obavezama, 2000. godine, postojanje ovog tijela je regulisano putem Zakona o radu. Nakon toga, 2008. godine je usvojen poseban Zakon o Ekonomsko-socijalnom savjetu koji je uredio nadležnost, sastav, način rada, finansiranje i druga pitanja u vezi sa radom ovog tijela. Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o Ekonomsko socijalnom savjetu omogućeno je da u ESS RS učestvuje više reprezentativnih sindikata i udruženja poslodavaca na republičkom nivou, te mogućnost formiranja ekonomsko-socijalnih savjeta na nivou lokalnih samouprava.

**U Brčko distriktu Bosne i Hercegovine** ekonomsko-socijalni savjet Brčko distrikta BiH osnovan je Sporazumom o osnivanju dana 08.11.2011. godine kao institucionalni oblik tripartitnog ekonomsko-socijalnog dijaloga.

Dana 25.04.2017. godine donešen je novi Sporazum o osnivanju, te je sporazum iz 2011. godine prestao da važi.

Čine ga predstavnici Vlade Brčko distrikta BiH, predstavnici udruženja poslodavaca Brčko distrikta BiH i predstavnici Sindikata Brčko distrikta BiH.

Osnovan je radi zajedničkog djelovanja socijalnih partnera u oblasti privrede, socijalne i razvojne politike, afirmacije i zaštite privrednih i socijalnih prava, odnosno interesa zaposlenih i poslodavaca i sistema kolektivnog pregovaranja,.

Ekonomsko socijalni savjet Brčko distrikta BiH razmatra nacрте zakona, podzakonskih i drugih akata iz djelokruga svog rada i u vezi s tim dostavlja Vladi Brčko distrikta BiH i drugim nadležnim tijelima svoje mišljenje.

Razmatra primjenu zakona i predlaže eventualne promjene zakona koji su od posebnog značaja za privredni i socijalni razvoj, a u cilju poboljšavanja položaja zaposlenih i poslodavaca.

Prati, razmatra i ocjenjuje uticaj mjera privredne i socijalne politike na razvoj i socijalnu stabilnost, te predlaže odgovarajuće mjere na području zapošljavanja, penzionog i zdravstvenog osiguranja i predlaže mjere za suzbijanje sive ekonomije, nelegalne trgovine, korupcije i drugih pitanja od značaja za unapređivanje ekonomsko-socijalnog razvoja.

Ekonomsko socijalni savjet Brčko distrikta BiH odluke donosi u formi preporuka, zaključaka i mišljenja koje se Vladi Brčko distrikta BiH šalju na razmatranje i dalje postupanje.

Ekonomsko socijalni savjet Brčko distrikta BiH ima dvanaest članova, po četiri člana predstavnika javne uprave, Udruženja poslodavaca i Sindikata, s tim da svaki član ima svog zamjenika.

Svaki socijalni partner samostalno imenuje i opoziva svoje predstavnike i njihove zamjenike. Mandat članova Ekonomsko socijalni savjet Brčko distrikta BiH traje četiri godine i isti mogu ponovno biti imenovani.

Ekonomsko socijalni savjet Brčko distrikta BiH može raditi i odlučivati ako sjednici prisustvuje natpolovična većina broja članova, s tim da prilikom odlučivanja moraju biti zastupljeni članovi sve tri strane.

Ekonomsko socijalni savjet Brčko distrikta BiH donosi Poslovnik o svom radu koji precizno uređuje način rada.

### **38. Komitet traži informacije da li se bipartitne konzultacije provode u Bosni i Hercegovini na svim nivoima, i koracima kako bi se iste potakle.**

Radna grupa za socijalni dijalog sa sindikatima u institucijama **Bosne i Hercegovine** je formirana 25. marta 2021. godine, a jedan od zadataka je i da utvrdi dinamiku svog djelovanja, tako da se na nivou institucija BiH očekuje provođenje konsultacija.

**U Federaciji Bosne i Hercegovine** ekonomsko-socijalno vijeće temelji se na trostranoj saradnji Vlade Federacije, odnosno vlade kantona, sindikata i udruženja poslodavaca. Ekonomsko- socijalno vijeće osniva se sporazumom socijalnih partnera, a posebnim zakonom uređuje se sastav, nadležnost, ovlaštenja i druga pitanja od značaja za rad ovog vijeća.

S tim u vezi, Ekonomsko-socijalno vijeće za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine, osnovano je Sporazumom o Ekonomsko-socijalnom vijeću za teritoriju Federacije BiH, kojim su utvrđeni principi djelovanja ESV, sastav, način odlučivanja, djelokrug rada i nadležnosti ESV.

**U Republici Srpskoj** bipartitne konsultacije se provode na nivou područja, grana i djelatnosti gdje pregovaraju i konsultacije vrše poslodavačka udruženja i granski sindikati, kao i na nivou Republike Srpske, gdje pregovore i konsultacije vrše nadležni organi Republike Srpske kao poslodavci sa sindikatima organizovanim u oblastima za koje su ti organi nadležni.

Ne raspoložemo podacima koji se odnose na pitanje konsultacija na nivou poslodavca.

**39. Komitet zahtijeva da se u sljedećem izvještaju pruže informacije o zajedničkim konsultacijama između zaposlenika i poslodavaca i o njihovoj promociji u praksi (za sve nivoe vlasti).**

**U Bosni i Hercegovini**, zbog teritorijalne ograničenosti djelovanja postojećih sindikata radnika i asocijacija poslodavaca, te nepostojanja drugih preduslova za donošenje zakona o reprezentativnosti socijalnih partnera, u saradnji sa Međunarodnom organizacijom rada (ILO) dogovoreno je i planirano da se zaključi Sporazum o Ekonomsko-socijalnom vijeću Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu ESV BiH) sa najbrojnijim i najuticajnijim asocijacijama poslodavaca i sindikatima radnika koji djeluju na cijeloj teritoriji Bosne i Hercegovine, a u cilju uspostavljanja ESV na državnom nivou. Ovim sporazumom bi se regulisao način uspostavljanja ESV BiH, mandat, sastav i struktura ESV, način funkcionisanja i rada ESV, nadležnosti, administrativni i institucionalni aranžmani, te druga pitanja od interesa za ESV. Sporazum do danas nije prihvaćen jer nije došlo do dogovora u vezi nadležnosti koje bi imalo ESV BiH, kao i zbog nemogućnosti utvrđivanja reprezentativnih socijalnih partnera. ESV u BiH funkcionišu na nivou dva entiteta i Brčko distrikt BiH.

**U Federaciji Bosne i Hercegovine** ekonomsko-socijalno vijeće za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine je uspostavljeno radi vođenja zajedničke djelatnosti socijalnih partnera socijalne razvojne politike, afirmacije i zaštite ekonomskih i socijalnih prava, odnosno interesa zaposlenika i poslodavaca, razvijanja kolektivnog pregovaranja i zaključivanja i primjene kolektivnih ugovora te u tom smislu ESV: prati, razmatra i ocjenjuje uticaj ekonomske politike i mjera ekonomske i socijalne politike na razvoj i socijalnu stabilnost; razmatra, podstiče zaključivanje i ocjenjuje primjenu kolektivnih ugovora i s tim u vezi dostavljanja informacije i obrazloženja nadležnom ministarstvu za rada; podstiče mirno rješavanje kolektivnih sporova; predlaže Vladi, poslodavcima i sindikatima vođenje usklađene politike cijena plata; podstiče ideju tripartitnog, bipartitnog i drugih oblika socijalnog dijaloga na svim nivoima u rješavanju ekonomskih i socijalnih pitanja i problema; prati, razmatra i predlaže eventualne promjene zakona od uticaja na ekonomski i socijalni razvoj i u tom kontekstu položaj zaposlenika i poslodavaca; razmatra nacрте zakona, podzakonskih akata, programa i drugih dokumenata iz djelokruga svog rada i svoja mišljenja o tim dokumentima dostavlja Vladi Federacije BiH i Parlamentu Federacije BiH; prati primjenu zakona i ostvarivanje prava iz oblasti rada i socijalne sigurnosti, i predlaže nadležnim organima i institucijama mjere za ostvarivanje i unapređenje tih prava; bavi se problemima provođenja procesa privatizacije i predlaže nadležnim institucijama eventualne izmjene zakonskih i podzakonskih akata koje bi doprinijele većim finansijskim efektima i zapošljavanju; prati stanje na području zapošljavanja, penzijsko-invalidskog i zdravstvenog osiguranja i u tom kontekstu vodi aktivnosti na smanjenju crnog tržišta radne snage; podstiče aktivnosti na većoj efikasnosti nadležnih institucija sistema na sprečavanju korupcije, s ciljem da se ona pretvori u visoko-rizičnu i nisko - profitnu djelatnost.

Dakle, u Federaciji Bosne i Hercegovine socijalni partneri su na ravnomjern način uključeni u socijalni dijalog, te su isti u radu ESV za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine predstavljeni preko svojih predstavnika.

#### **4.2. Član 6. stav 2. – Pregovarački postupci**

(Evropski komitet za socijalna prava je u Zaključcima (2018.) **odgodio donošenje zaključka** dok ne dobije tražene informacije.)

**40. Komitet traži detaljne informacije o visini plata na nivou države, entiteta i Brčko distrikta Bosne i Hercegovine.**

Plaće i naknade u institucijama **Bosne i Hercegovine** regulisane su Zakonom o plaćama i naknadama u institucijama Bosne i Hercegovine i podzakonskim aktima donesenim temeljem istog. Zakonom su utvrđeni platni razredi, koji su razrađeni u Metodologiji za raspoređivanje zaposlenog unutar platnog razreda. Osnovicu za obračun plaća i naknada utvrđuje Vijeće ministara BiH posebnom Odlukom.

**U Federaciji Bosne i Hercegovine** plate i naknade organa vlasti su regulisane Zakonom o plaćama i naknadama u organima vlasti FBIH. Iznos osnovne plaće se dobije množenjem osnovice i boda za obračun plaće sa utvrđenim koeficijentom platnog razreda i tako utvrđeni iznos se uvećava za 0,5% za svaku započetu godinu penzijskog staža izabranih dužnosnika, nosioca izvršnih funkcija i savjetnika, državnih službenika i namještenika, službenika sudske policije i zatvorskih policajaca – stražara, a najviše do 20%.

**U Republici Srpskoj** kao Prilog 1 ovog izvještaja dostavljamo publikaciju/bilten Republičkog zavoda za statistiku pod nazivom: Plate, zaposlenost i nezaposlenosti iz 2021. godine sa relevantnim podacima u ovoj oblasti.

**U Brčko distriktu Bosne i Hercegovine**, plate i naknade u organima javne uprave su regulisane Zakonom o plaćama zaposlenih u organima uprave Brčko distrikta Bosne i Hercegovine i Pravilnikom o načinu obračuna i isplate plata budžetskim korisnicima. Navedenim Zakonom se uređuju plaće. Naknade, novčane pomoći i otpremnine, zaposlenih u organima uprave Brčko distrikta Bosne i Hercegovine. Organi uprave u smislu ovog Zakona su organi uprave definisani Zakonom o javnim službenicima i namještenicima.

Plaća se utvrđuje u bruto iznosu. Bruto plaću čine osnovna plaća i uvećanja iz pomenutog Zakona u kojima su sadržani porezi i doprinosi. Osnovna plaća utvrđuje se množenjem osnovice i koeficijenta platnog razreda.

Osnovna plaća zaposlenih uvećava se za vrijeme provedeno na radu u sljedećim slučajevima: a) noćni rad – za 30%; b) rad subotom i nedjeljom – za 20% i c) rad tokom praznika – za 35%. Navedeni dodaci se međusobno ne isključuju.

Ovlaštena službena lica u Policiji Brčko distrikta Bosne i Hercegovine nemaju pravo na uvećanje plaće po osnovu noćnog rada i rada subotom i nedjeljom.

Sredstva u budžetu namijenjena za bruto plaće ovlaštenih službenih lica Policije Brčko distrikta Bosne i Hercegovine se povećavaju za 25% i isplaćuju se ovlaštenim službenim licima na ime rizika, složenosti poslova koje obavljaju, posebnih uslova rada i primjene policijskih ovlaštenja, sve u skladu sa posebnim Pravilnikom policije donesenim uz saglasnost gradonačelnika.

Sredstva u budžetu namijenjena za bruto plaće zaposlenih u zdravstvu uvećavaju se do 8% i isplaćuju se na ime složenosti poslova koje obavljaju i posebnih uslova rada, a u skladu sa Pravilnikom koji će donijeti gradonačelnik.

Pravilnikom se utvrđuje način obračuna i isplate plate, naknade plate, dodatka na platu i naknade troškova, zaposlenom, imenovanom i izabranom licu budžetskog korisnika. Obračun bruto i neto plate i utvrđivanje osnovne plate se vrši u skladu sa zakonima koji regulišu oblast plata i zakonima iz oblasti poreza i doprinosa na platu. Plata u neto iznosu koja se sastoji od osnovne plate i dodatka na platu i obračunava se prije oporezivanja porezom na dohodak preračunava se u bruto iznos na način da se iznos neto plate pomnoži sa koeficijentom zbirne stope propisanih doprinosa. Koeficijent zbirne stope doprinosa se uzračunava na sljedeći način:

$$\text{Koeficijent} = \frac{\text{Zbirna stopa doprinosa} \times 100}{100 - \text{zbirna stopa doprinosa}} : 100 + 1$$

Zbirna stopa doprinosa predstavlja: a) zbir stope doprinosa za PIO/MIO propisane od strane entiteta i b) stope doprinosa za zdravstveno osiguranje i stope doprinosa za nezaposlenost propisane od strane Brčko distrikta Bosne i Hercegovine.

#### **41. Komitet traži ažurirane informacije u sljedećem izvještaju o broju kolektivnih ugovora zaključenih za sve nivoe (državna/entitetska, granska/sektorska, kompanija) i o procentu zaposlenika obuhvaćenih kolektivnim ugovorima.**

Na nivou institucija **Bosne i Hercegovine** ne postoji kolektivni ugovor između Vijeća ministara BiH i zaposlenika, odnosno predstavnika sindikata zaposlenih u institucijama BiH. Pokrenuta je procedura kolektivnog pregovaranja, koja još uvijek nije okončana.

**U Federaciji Bosne i Hercegovine** Zakon o radu uređuje pitanje kolektivnih ugovora i kolektivnog pregovaranja. Kolektivni ugovor može se zaključiti kao opći, granski i pojedinačni (kod poslodavca). Opći kolektivni ugovor zaključuje se za teritoriju Federacije, a granski kolektivni ugovori za teritoriju Federacije ili područje jednog ili više kantona.

Opći kolektivni ugovor zaključuju Vlada Federacije reprezentativno udruženje poslodavaca i reprezentativni sindikat osnovani na teritoriji Federacije. Granski kolektivni ugovor zaključuju reprezentativno udruženje poslodavaca i reprezentativni sindikat jednog ili više područja djelatnosti osnovani na teritoriji Federacije odnosno području jednog ili više kantona. Granske kolektivne ugovore za zaposlene u organima državne službe, sudske vlasti, javnih ustanova i drugih budžetskih korisnika zaključuju nadležna ministarstva, odnosno Vlada Federacije i nadležna ministarstva i vlade kantona s jedne strane i reprezentativni sindikat državnih službenika i namještenika, javnih ustanova i drugih budžetskih korisnika s druge strane. Pojedinačni kolektivni ugovor zaključuju reprezentativni sindikat kod poslodavca i poslodavac, a gdje se kao vlasnik pojavljuje Federacija, kanton, grad ili općina potrebno je prethodno pribaviti njihovu suglasnost. U postupku pregovaranja radi zaključivanja kolektivnog ugovora, reprezentativni sindikat dužan je da saraduje sa drugim sindikatima sa manjim brojem članova, radi izražavanja interesa i zaposlenih koji su učlanjeni u taj sindikat.

Granski kolektivni ugovor za područja djelatnosti koja se finansiraju iz proračuna ili izvanproračunskih fondova, sklapaju Vlada Federacije, odnosno nadležna ministarstva i vlade kantona, odnosno mjerodavna ministarstva i vlade kantona, odnosno mjerodavna ministarstva s jedne strane i reprezentativni sindikati tih područja djelatnosti s druge strane. Granske kolektivne ugovore za javna poduzeća i javne ustanove čiji je osnivač Federacija, kanton, grad ili općina, sklapaju reprezentativni sindikati i osnivači. Granske kolektivne ugovore za privredna društva u kojima Federacija, kanton, grad ili općina sudjeluje sa više od 50% ukupnog kapitala, pored reprezentativnog sindikata, sklapaju predstavnici nositelja državnog kapitala uz sudjelovanje reprezentativne udruge poslodavaca, osim ako nije drugačije uređeno sporazumom Vlade Federacije, odnosno vlade kantona, gradonačelnika ili načelnika općine sa reprezentativnim udrugom poslodavaca. U postupku pregovaranja radi sklapanja kolektivnih ugovora, reprezentativni sindikat dužan je da saraduje sa drugim sindikatima sa manjim brojem članova, radi izražavanja interesa zaposlenih koji su učlanjeni u taj sindikat.

Sve strane u kolektivnom pregovaranju vodit će pregovore u dobroj vjeri i preduzet će razumne napore da se zaključi kolektivni ugovor. Postupak kolektivnog pregovaranja i zaključivanja kolektivnih ugovora pokreće se na osnovu pisane inicijative jedne od ugovornih strana. Ako se u toku pregovora u roku od 45 dana ne postigne saglasnost za zaključivanje kolektivnih ugovora, učesnici mogu da obrazuju arbitražu za rješavanje spornih pitanja.

Kolektivni ugovor zaključuje se u pisanoj formi. Kolektivni ugovor može se zaključiti na određeno vrijeme, koje ne može biti duže od tri godine. Kolektivni ugovor prestaje da važi istekom navedenog roka, a primjenjivat će se najduže 90 dana nakon isteka roka na koji je zaključen.



Kolektivni ugovor može se produžiti sporazumom strana koje su ga zaključile najkasnije 30 dana prije isteka važenja tog ugovora.

Sadržaj kolektivnog ugovora, obaveznost, proširenje primjene kolektivnog ugovora, izmjene i dopune istih propisane su Zakonom o radu. Također, zaključeni kolektivni ugovor, te njegove izmjene i dopune, za teritoriju Federacije ili područje dva ili više kantona dostavljaju se Federalnom ministarstvu nadležnom za rad, a svi ostali kolektivni ugovori dostavljaju se nadležnom organu kantona. Potupak dostave kolektivnih ugovora pravilnikom će propisati Federalni ministar, odnosno nadležni kantonalni ministar.

Zaključeni kolektivni ugovor, te njegove izmjene i dopune, za teritoriju Federacije ili područje dva ili više kantona dostavljaju se Federalnom ministarstvu nadležnom za rad, a svi ostali kolektivni ugovori dostavljaju se nadležnom organu kantona. Postupak dostave kolektivnih ugovora pravilnikom će propisati Federalni ministar, odnosno nadležni kantonalni ministar. S tim u vezi, Federalno ministarstvo rada i socijalne politike donijelo je Pravilnik o postupku dostavljanja i vođenja kolektivnih ugovora, u skladu sa kojim se ovom ministarstvu radi evidentiranja dostavljaju svi kolektivni ugovori zaključeni za teritorij Federacije Bosne i Hercegovine odnosno za područje dva ili više kantona. Na osnovu navedenog uspostavljen je Registar kolektivnih ugovora zaključenih za teritorij Federacije Bosne i Hercegovine, koji se vodi kod Federalnog ministarstva rada i socijalne politike i koji je javno dostupan putem službene web stranice ministarstva.

Kolektivni ugovor, zaključen za teritoriju Federacije ili područje više kantona, objavljuje se u "Službenim novinama Federacije BiH", a za područje jednog kantona u službenom glasilu kantona. Prema Registru kolektivnih ugovora zaključenih za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine ili za područja dva ili više kantona kod Federalnog ministarstva rada i socijalne politike, trenutno su u primjeni sljedeći kolektivni ugovori:

- Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i radnika za djelatnost proizvodnje i prerade metala u Federaciji Bosne i Hercegovine ("Službene novine FBiH", brojevi: 61/18),
- Kolektivni ugovor za službenike organa uprave i sudske vlasti u Federaciji Bosne i Hercegovine ("Službene novine FBiH", brojevi: 6/20 i 11/21),
- Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u oblasti rudarstva u Federaciji Bosne i Hercegovine ("Službene novine FBiH", broj: 17/20),
- Kolektivni ugovor za područje telekomunikacija u Federaciji Bosne i Hercegovine ("Službene novine FBiH", broj: 8/21),
- Granski kolektivni ugovor elektroprivredne djelatnosti u FBiH ("Službene novine FBiH", broj: 12/21),
- Granski kolektivni ugovor za službenike organa uprave i sudske vlasti Federacije Bosne i Hercegovine ("Službene novine FBiH", broj: 32/21),
- Kolektivni ugovor za područje djelatnosti poštanskog saobraćaja ("Službene novine FBiH", broj: 33/21).

Također, u navedeni Registar su uspisani i sljedeći kolektivni ugovori kojima je istekla primjena:

- Opći kolektivni ugovor za teritorij Federacije Bosne i Hercegovine ("Službene novine FBiH", brojevi: 48/16, 62/16 i 19/18),
- Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i radnika za djelatnost proizvodnje i prerade metala u Federaciji Bosne i Hercegovine ("Službene novine FBiH", broj: 78/16),
- Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u oblasti prometa za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine ("Službene novine FBiH", broj: 78/16),
- Okvirni kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u oblasti komunalne privrede za teritorij Federacije Bosne i Hercegovine ("Službene novine FBiH", broj: 79/16),
- Kolektivni ugovor o izmjenama i dopunama Kolektivnog ugovora za službenike organa uprave i sudske vlasti u Federaciji Bosne i Hercegovine ("Službene novine FBiH", broj: 89/16),

- Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u oblasti šumarstva u Federaciji Bosne i Hercegovine (“Službene novine FBiH”, broj: 93/16),
- Kolektivni ugovor za djelatnost drvne i papirne industrije u Federaciji Bosne i Hercegovine (“Službene novine FBiH”, broj: 99/16) i Sporazum o produženju primjene Kolektivnog ugovora za djelatnost drvne i papirne industrije u Federaciji BiH (“Službene novine FBiH”, broj: 8/18),
- Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u oblasti rudarstva u Federaciji Bosne i Hercegovine (“Službene novine FBiH”, broj: 72/16),
- Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u oblasti zdravstva na teritoriji Federacije Bosne i Hercegovine (“Službene novine FBiH”, broj: 12/17),
- Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i radnika za djelatnost trgovine (“Službene novine FBiH”, broj: 54/17),
- Kolektivni ugovor željezničara za teritorij Federacije Bosne i Hercegovine (“Službene novine FBiH”, broj: 13/17),
- Kolektivni ugovor za službenike organa uprave i sudske vlasti u Federaciji Bosne i Hercegovine (“Službene novine FBiH”, broj: 16/18),
- Kolektivni ugovor željezničara za područje Federacije Bosne i Hercegovine (“Službene novine FBiH”, broj: 49/18),
- Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i radnika za djelatnost trgovine u Federaciji Bosne i Hercegovine (“Službene novine FBiH – Oglasni dio”, broj: 28/18),
- Sporazum o nastavku primjene Kolektivnog ugovora o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u oblasti rudarstva u Federaciji Bosne i Hercegovine (“Službene novine FBiH”, broj: 78/19),
- Kolektivni ugovor za djelatnost tekstilne, kožarsko-prerađivačke, gumarske i industrije obuće u Federaciji Bosne i Hercegovine (“Službene novine FBiH”, broj: 76/18),
- Kolektivni ugovor za područje djelatnosti poštanskog saobraćaja (“Službene novine FBiH”, broj: 37/18),
- Kolektivni ugovor za područje telekomunikacija u Federaciji Bosne i Hercegovine (“Službene novine FBiH”, broj: 74/18),
- Granski kolektivni ugovor elektroprivredne djelatnosti u Federaciji Bosne i Hercegovine (“Službene novine FBiH”, brojevi: 29/18, 44/20 i 90/20),
- Kolektivni ugovor za područje djelatnosti poštanskog saobraćaja (“Službene novine FBiH”, broj: 57/20).

Shodno navedenom, kolektivni ugovori koji su zaključeni za područje kantona ili za nivo poslodavca dostavljaju se radi evidentiranja kantonalnim ministarstvima nadležnim za rad.

**U Republici Srpskoj** u oblastima koje se finansiraju iz budžetskih sredstava i gdje se Vlada Republike Srpske posredno ili neposredno pojavljuje kao poslodavac, zaključeni su i na snazi su sljedeći kolektivni ugovori:

- Posebni kolektivni ugovor za zaposlene u organima uprave („Službeni glasnik RS“, brojevi: 67/16, 104/17, 47/19 i 83/20 );
- Posebni kolektivni ugovor za zaposlene u javnim službama Republike Srpske („Službeni glasnik RS“, brojevi: 69/16, 52/19 i 83/20);
- Posebni kolektivni ugovor za zaposlene u oblasti zdravstva („Službeni glasnik RS“, brojevi: 72/16, 111/16, 69/17, 108/17, 113/18, 19/19, 68/19 i 65/20 );
- Posebni kolektivni ugovor za zaposlene u oblasti lokalne samouprave Republike Srpske („Službeni glasnik RS“, brojevi: 20/17, 85/18, 86/18 i 21/20 );
- Poseban kolektivni ugovor za zaposlene u oblasti socijalne zaštite Republike Srpske („Službeni glasnik RS“, brojevi: 47/18 i 68/20);

- Posebni kolektivni ugovor za zaposlene u institucijama pravosuđa Republike Srpske („Službeni glasnik RS“, broj: 69/19);
- Posebni kolektivni ugovor za zaposlene u oblasti unutrašnjih poslova Republike Srpske („Službeni glasnik RS“, broj: 69/19);
- Posebni kolektivni ugovor za zaposlene u oblasti visokog obrazovanja i studentskog standarda Republike Srpske („Službeni glasnik RS“, broj: 70/19) i
- Posebni kolektivni ugovor za zaposlene u oblasti obrazovanja i kulture Republike Srpske („Službeni glasnik RS“, broj: 70/19).

Kolektivni ugovori u kojima Vlada nije poslodavac, a koji se odnose na javni sektor:

- Kolektivni ugovor za zaposlene u JPŠ „Šume Republike Srpske“ ad Sokolac („Službeni glasnik RS“, brojevi: 113/18 i 99/19) i Posebni kolektivni ugovor komunalnih i uslužnih djelatnosti Republike Srpske („Službeni glasnik RS“, broj: 21/18).

**Brčko distrikt Bosne i Hercegovine** ne raspolaže informacijama u ovom smislu.

#### **42. Komitet pita da li postoji kolektivni ugovor između Vijeća ministara BiH i zaposlenika u institucijama, odnosno predstavnika sindikata u BiH na nivou institucija BiH.**

Na nivou institucija Bosne i Hercegovine ne postoji kolektivni ugovor između Vijeća ministara BiH i zaposlenika, odnosno predstavnika sindikata zaposlenih u institucijama BiH. Pokrenuta je procedura kolektivnog pregovaranja, koja još uvijek nije okončana.

### **4.3. Član 6. stav 3. – Mirenje i arbitraža**

(Evropski komitet za socijalna prava je u Zaključcima (2018.) **odgodio donošenje zaključka** dok ne dobije tražene informacije.)

#### **43. Komitet traži informacije o eventualnim novim propisima koji su doneseni u pogledu mirenja i posredovanja u kontekstu kolektivnih radnih sporova (za sve nivoe vlasti i za državne službenike).**

Na nivou institucija **Bosne i Hercegovine** nisu doneseni novi propisi u pogledu mirenja i posredovanja u kontekstu kolektivnih radnih sporova. Zakonom o štrajku zaposlenih u institucijama BiH propisano je mirno rješavanje spora.

**U Federaciji Bosne i Hercegovine** stupio je na snagu Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova. Donošenje navedenog zakona predstavlja nastavak reforme radnog zakonodavstva, s obzirom da je i Zakonom o radu predviđeno donošenje posebnog zakona o mirnom rješavanju radnih sporova. Naime, mirno rješavanje radnih sporova predstavlja pravni mehanizam za ostvarivanje individualnih i kolektivnih prava iz radnog odnosa, kroz jednu vrstu socijalnog dijaloga potpomognutu od strane miritelja i arbitara. Ova vrsta rješavanja radnih sporova uvodi se radi unaprjeđenja pristupa pravdi, kao jednog od osnovnih ljudskih prava propisanih Evropskom konvencijom o zaštiti ljudskih prava i osnovnih sloboda, kao i radi ekonomičnosti u smislu rasterećenja sudova, te u cilju postizanja dogovora o sporu u znatno kraćem roku u odnosu na trajanje postupaka koji se vode pred sudovima, zbog čega je ovaj zakon od velikog značaja za poslodavce i radnike.

Cilj ovog zakona je da se u postupku zasnovanom na načelima dobrovoljnosti, jednakosti, nepristrasnosti i nezavisnosti, uz stručnu pomoć miritelja i arbitara, u relativno kratkom roku, postigne dogovor u vezi sa predmetom individualnog ili kolektivnog radnog spora.

**U Republici Srpskoj** na snazi je Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova.

**U Brčko distriktu Bosne i Hercegovine** donošenjem novog Zakona o radu ova tema je obrađena u poglavlju „Mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova“. Zakon propisuje da se u slučaju spora o tumačenju, primjeni, izmjeni ili dopuni, odnosno otkazivanju kolektivnog ugovora ili drugog sličnog spora vezanog za kolektivni ugovor, stranke mogu dogovoriti da se provede postupak mirenja. Mirenje provodi mirovno vijeće koje se formira za teritoriju Distrikta, a sastoji se od tri člana, i to predstavnika poslodavaca, sindikata i predstavnika kojeg izaberu strane u sporu. Mirovno vijeće donosi pravila o postupku pred tim vijećem. Strane u sporu mogu prihvatiti ili odbiti odluku mirovnog vijeća. Ukoliko odluku prihvate, ona je obavezujuća za obje stranke u sporu, a ako odbiju, onda svaka od stranaka u sporu može tražiti rješavanje spora pred nadležnim sudom.

**44. Komitet traži da se u sljedećem izvještaju dostave detalji prirode i uslova postupaka arbitraže koji se bave kolektivnim sporovima iz područja rada, kao i o mjerama i koracima koje su vlasti poduzele kako bi promovisala korištenje postupaka mirenja i arbitraže, i o njihovim vremenskim okvirima.**

**U Federaciji Bosne i Hercegovine** mirno rješavanje kako individualnih, tako i kolektivnih radnih sporova u skladu sa ovim zakonom zasniva se na načelu dobrovoljnosti strana u sporu, na način da se rješavanje individualnog ili kolektivnog radnog spora povjerava mirovnom vijeću. Navedeno podrazumijeva da spor neće biti povjeren na rješavanje mirovnom vijeću ukoliko obje strane u sporu ne prihvate mirni način rješavanja spora u skladu sa pomenutim zakonom. Ovim zakonom je uređen sam postupak mirnog rješavanja radnih sporova, te propisane obaveze strana u sporu, članova mirovnog vijeća, kao i ministarstva nadležnog za rad. Također, propisan je način izbora miritelja i arbitara, te uvjeti koje isti moraju ispunjavati. Mirovno vijeće će se sastojati od tri člana: po jednog predstavnika strana u individualnom, odnosno kolektivnom sporu, kao i jednog predstavnika - miritelja kojeg sporazumno izaberu strane u sporu sa Liste koju u skladu sa ovim zakonom utvrđuje federalni ministar rada i socijalne politike. Navedeno podrazumijeva da će se za svaki spor kojeg strane povjere na rješavanje mirovnom vijeću, formirati mirovno vijeće, s tim da je u zavisnosti od strana u sporu predviđeno da će se mirovna vijeća formirati za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine, odnosno za područja kantona. Predviđeno je da se mirenje može okončati zaključivanjem sporazuma o predmetu spora ili će u suprotnom miritelj proglasiti mirenje neuspješnim. Ukoliko strane u sporu ne riješe spor u postupku mirenja, predviđeno je da rješavanje istog mogu sporazumno povjeriti arbitražnom vijeću, čija je odluka konačna i obavezujuća. Na taj način je i u postupku koji se zasniva na dobrovoljnosti osigurano načelo dvostepenosti. Arbitražno vijeće će se također sastojati od tri člana, na način da će svaka strana u individualnom, odnosno kolektivnom sporu birati po jednog arbitra sa Liste, a trećeg arbitra sa Liste će imenovati federalni ministar rada i socijalne politike. Donošenjem ovog zakona stvoreni su uvjeti za sporazumno rješavanje individualnih i kolektivnih radnih sporova, s tim da će implementacija ovog zakona u praksi zavisiti od zainteresovanosti strana u sporu da isti povjere na rješavanje mirovnom vijeću. Do donošenja navedenog zakona, mirno rješavanje radnih sporova odvijalo se u skladu sa odredbama Zakona o radu, s tim da su se iste odnosile samo na rješavanje kolektivnih, a ne i individualnih radnih sporova.

**U Republici Srpskoj** postupak mirnog rješavanja interesnih kolektivnih radnih sporova u smislu Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova je dobrovoljan. Ako je prijedlog za mirno rješavanje interesnog kolektivnog radnog spora podnijela jedna od strana u sporu, Agencija dostavlja prijedlog i dokumentaciju drugoj strani u sporu. Ako se druga strane ne izjasni u predviđenom roku ili ako ne prihvati prijedlog, postupak se obustavlja. U slučaju kada druga strana u sporu prihvati prijedlog za mirno rješavanje spora, direktor Agencije donosi rješenje o imenovanju mirovnog vijeća. Ukoliko

strane u interesnom kolektivnom radnom sporu ne postignu sporazum, direktor Agencije, na osnovu izvještaja mirovnog vijeća postupak mirnog rješavanja interesnog kolektivnog radnog spora obustavlja zaključkom. Ukoliko se između strana u interesnom kolektivnom radnom sporu postigne sporazum, taj Sporazum postaje sastavni dio kolektivnog ugovora ili drugog opšteg akta koji je bio predmet spora.

Izvjesno odstupanje postoji samo kada je u pitanju postupak mirnog rješavanja kolektivnih radnih sporova u djelatnostima od opšteg interesa. U djelatnostima od opšteg interesa, utvrđenim zakonom, ili u djelatnostima u kojima bi prekid rada mogao da ugrozi život i zdravlje ljudi ili da nanese štetu većih razmjera, strane u kolektivnom pravnom i interesnom sporu dužne su da podnesu prijedlog Agenciji za mirno rješavanje nastalog spora. Ovaj prijedlog strane u sporu dužne su da podnesu u roku od pet dana od dana nastanka kolektivnog spora. Ako strane u sporu ne podnesu prijedlog, direktor Agencije po službenoj dužnosti pokreće postupak rješavanja nastalog spora u skladu sa ovim zakonom.

**U Brčko distriktu Bosne i Hercegovine** strane u sporu mogu rješavanje kolektivnog radnog spora sporazumno povjeriti arbitraži. Imenovanje arbitara i arbitražnog vijeća i druga pitanja u vezi s arbitražnim postupkom uređuju se kolektivnim ugovorom ili sporazumom strana.

Arbitraža zasniva svoju odluku na zakonu, ostalim propisima, kolektivnom ugovoru i na pravičnosti. Arbitražna odluka mora biti obrazložena, osim ako strane u sporu ne odluče drugačije. Protiv arbitražne odluke žalba nije dopuštena. Arbitražna odluka ima pravnu snagu i dejstvo kolektivnog ugovora.

#### **45. Komitet traži informacije o postupcima medijacije za državne službenike na svim nivoima vlasti.**

Ne raspoložemo informacijama u ovom smislu za nivo institucija **Bosne i Hercegovine**.

**U Federaciji Bosne i Hercegovine**, u vezi sa odgovorom na prethodno pitanje, Federalnom ministarstvu rada i socijalne politike je u periodu od posljednjih pet godina u skladu sa Zakonom o radu, dostavljen jedan zahtjev za mirno rješavanje kolektivnog radnog spora na način predviđen odredbama Zakona o radu, dok ovo ministarstvo ne raspoložuje podacima o provedenim postupcima arbitraže, u slučaju kada su se strane u sporu odlučivale za taj način mirnog rješavanja radnog spora. S obzirom da je u skladu sa navedenom zakonskom odredbom mirovno vijeće moglo biti formirano i za teritoriju kantona, to i kantonalna ministarstva nadležna za rad raspoložuje podacima o broju kolektivnih radnih sporova koji su se rješavali na način predviđen pomenutim odredbama Zakona o radu, odnosno u skladu sa posebnim kantonalnim propisima, ukoliko su isti bili doneseni na osnovu Zakona o radu.

**U Republici Srpskoj** zaštita prava državnih službenika regulisana je odgovarajućim odredbama Zakona o državnim službenicima. Omogućena je dvostepenost u odlučivanju. Prema nevedenom zakonskom aktu i podzakonskih propisima u ovoj oblasti nije predviđen postupak medijacije. O pravima i dužnostima državnog službenika odlučuje rukovodilac organa, rješenjem ako ovim zakonom nije drugačije određeno. Pri odlučivanju o pravima i dužnostima državnog službenika primjenjuju se pravila opšteg upravnog postupka, ako ovim ili posebnim zakonom nije drugačije određeno. Radi ostvarivanja svojih prava, državni službenik se pisano obraća rukovodiocu organa. Protiv akta kojim je odlučeno o njegovim pravima ili obavezama, izuzev o statusnim pitanjima, državni službenik ima pravo da podnese prigovor. Prigovor se podnosi rukovodiocu organa u roku od osam dana od dana uručenja rješenja ili drugog pojedinačnog akta, a rukovodilac organa je dužan da o prigovoru odluči u roku od 15 dana od dana njegovog podnošenja. U postupku odlučivanja o podnesenom prigovoru, rukovodilac organa preispituje svoju odluku i može je

izmijeniti ili dopuniti. Državni službenik ima pravo da podnese prigovor i u slučaju kad rukovodilac organa u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva ne odluči o pravu ili obavezi na koji se zahtjev odnosi. Ako rukovodilac organa u utvrđenom roku ne odluči o podnesenom prigovoru ili ako državni službenik nije zadovoljan odlukom povodom podnesenog prigovora, državni službenik se može obratiti Odboru u roku od 15 dana od dana prijema, odnosno isteka roka u kome je trebalo odlučiti o podnesenom prigovoru. Rješenje Odbora je konačno i protiv njega se može pokrenuti spor pred nadležnim sudom u roku od 30 dana od dana dostavljanja rješenja.

**U Brčko distriktu Bosne i Hercegovine** inspekcija rada nije upoznata da li su vođeni postupci medijacije.

#### **4.4. Član 6. stav 4. – Pravo na štrajk zakonom ili sudskom praksom**

(Evropski komitet za socijalna prava je u Zaključcima (2018.) zaključio da situacija u Bosni i Hercegovini **nije u skladu** sa ovim članom na osnovu toga što su sektori u kojima se može ograničiti pravo na štrajk pretjerano opsežni i ograničenja ne zadovoljavaju uslove iz ovog člana Povelje.)

**46. Komitet traži detaljne informacije o zakonodavnom okviru u pogledu štrajka, uključujući i pravo policijskih snaga na štrajk (za sve nivoe vlasti); ko ima pravo da pokrene štrajk; da li je pravo na štrajk zagarantovano Ustavom; da li je moguće pokrenuti štrajk u institucijama, odnosno da li državni službenici imaju pravo da stupe u štrajk; koliko je državnih službenika pokriveno sindikatima i koji je broj zaposlenih osoba koji nemaju pravo na štrajk i iz kojih razloga.**

Na nivou institucija **Bosne i Hercegovine** donesen je Zakon o štrajku zaposlenih u institucijama BiH. Ovim Zakonom propisano je da zaposleni slobodno i dobrovoljno odlučuju o svom učešću u štrajku organiziranom u skladu sa Zakonom, te da zaposleni ne može biti spriječen niti prisiljen da učestvuje u štrajku. Propisano je i da pravo na štrajk zaposlenih u određenim institucijama može biti ograničeno samo na osnovu posebnog zakona. Dakle, pravo zaposlenih na štrajk je opće, a ograničenja mogu biti propisana samo posebnim zakonom. Npr. to je učinjeno članom 26. Zakona o službi u oružanim snagama BiH („Službeni glasnik BiH“ brojevi 88/05, 53/07, 59/00, 74/10, 42/12 i 41/16.), koji propisuje da je profesionalnim vojnim licima zabranjeno sindikalno i političko organiziranje.

Državni službenici imaju pravo da stupe u štrajk.

Ministarstvo pravde BiH ne raspolaže podacima koliko je državnih službenika članova sindikata, niti koji je broj zaposlenih osoba koje nemaju pravo na štrajk, jer su to podaci kojima isključivo raspolažu institucije pojedinačno za svoje zaposlene.

**U Federaciji Bosne i Hercegovine** Zakonom o radu propisano je da sindikat ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga sa svrhom zaštite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih prava i interesa svojih članova. Štrajk se može organizirati samo u skladu sa Zakonom o štrajku, pravilima sindikata o štrajku i kolektivnim ugovorom. Štrajk ne može započeti prije okončanja postupka mirenja predviđenog ovim zakonom, odnosno prije provođenja drugog postupka mirnog rješavanja spora o kojem su se strane sporazumjele. Propisano je da radnik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku. Radnik ne može biti ni na koji način prisiljavan da sudjeluje u štrajku. Ako se radnik ponaša suprotno zakonu ili ako za vrijeme štrajka namjerno nanese štetu poslodavcu, može mu se dati otkaz, u skladu sa zakonom. Kaznenim odredbama predviđena je novčana kazna od 1.000,00 KM do 3.000,00 KM, a u ponovljenom prekršaju novčanom kaznom od 5.000,00 KM do 10.000,00 KM za poslodavca-pravno lice ako stavi u nepovoljniji položaj radnika zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku.

**U Republici Srpskoj** Ustavom Republike Srpske propisano je da zaposleni imaju pravo na štrajk, pod uslovima utvrđenim zakonom, a Zakonom o štrajku uređuje se postupak organizovanog prekida rada u kome radnici mogu ostvariti zaštitu profesionalnih, ekonomskih i socijalnih prava i interesa. Štrajk je organizovani prekid rada, koji se može organizovati u privrednom društvu, ustanovi i kod drugog pravnog lica ili preduzetnika (u daljem tekstu: poslodavac). Štrajk se može organizovati u području, oblasti ili grani ili kao generalni štrajk za teritoriju Republike Srpske (u daljem tekstu: Republika). Radnici slobodno odlučuju o učešću u štrajku. Poslodavac ne može da sprečava radnike da organizuju štrajk i učestvuju u njemu, niti da upotrebljava prijetnje i prinude radi okončanja štrajka, kao i da po osnovu neučestvovanja u štrajku omogući veću platu ili druge povoljnije uslove rada za radnike koji ne učestvuju u štrajku.

Odluku o stupanju u štrajk ili štrajk upozorenja kod poslodavca, donosi nadležni organ reprezentativnog sindikata ili više od polovine zaposlenih kod tog poslodavca. Odluku o stupanju u štrajk ili štrajk upozorenja kod poslodavca može donijeti nadležni organ i drugog sindikata, koji podrži više od polovine zaposlenih kod tog poslodavca. Odluku o stupanju u štrajk ili štrajk upozorenja u području, oblasti ili grani donosi nadležni organ sindikata kojem je utvrđena reprezentativnost u tom području, oblasti ili grani. Odluku o stupanju u generalni štrajk ili štrajk upozorenja donosi nadležni organ reprezentativnog sindikata na nivou Republike.

Državni službenici u Republici Srpskoj, u skladu sa Zakonom o državnim službenicima imaju pravo na štrajk.

Zakonom o policiji i unutrašnjim poslovima propisano je da policijski službenici imaju pravo na štrajk, izuzev u slučaju ratnog stanja, vanrednog stanja, vanredne situacije ili stanja povećanog rizika ili opšte opasnosti u većem obimu, nasilnog ugrožavanja demokratskog i ustavnog poretka Republike Srpske i BiH, proglašenja elementarne nepogode ili neposredne opasnosti od nepogode i nesreće koje ugrožavaju bezbjednost ljudi i imovine na teritoriji Republike Srpske. Policijski službenici koji učestvuju u štrajku ne mogu se okupljati van službenog prostora Ministarstva niti nositi uniformu, službeno oružje i opremu.

Pravo na štrajk imaju i službenici i namještenici u organima jedinice lokalne samouprave Republike Srpske u skladu sa Zakonom o službenicima i namještenicima u ogranima jedinice lokalne samouprave pod uslovima propisanim u Zakonu o štrajku.

U pogledu pitanja koje se odnosi na pokrivenost sindikatima, na osnovu uvida u Registar sindikalnih organizacija, konstatovano je da je u skoro svim republičkim organima uprave, javnim službama i jedinicama lokalne samouprave organizovan sindikat. U cjelokupnog području O – javna uprava i odbrana, obavezno socijalno osiguranje, sindikalno je organizovano oko 8.000 zaposlenih.

Štrajk u **Brčko distriktu Bosne i Hercegovine** je zakonski regulisan Zakonom o radu i Zakonom o štrajku Brčko distrikta BiH.

#### **47. Komitet traži informacije o pravu na pozivanje na štrajk, za koga je rezervisano i pod kojim uslovima, kao i ograničenjima prava na štrajk i obaveznom minimumu usluga (za sve nivoe vlasti).**

Organizator štrajka može biti svaki sindikat u skladu sa odredbama Zakona o radu u institucijama **Bosne i Hercegovine**. Ograničenja prava na štrajk mogu biti propisana samo posebnim zakonom. Uslov za pokretanje štrajka je da se, u skladu sa Zakonom o štrajku pokuša mirno rješavanje spora, a tek ukoliko se uspije spor riješiti mirnim putem, organizator štrajka može organizovati štrajk prekidom rada i okupljanjem zaposlenih u prostorijama ili ispred sjedišta poslodavca. Zakonodavac propisuje i štrajk upozorenja i štrajk solidarnosti. Organizator štrajka pismenim putem najavljuje štrajk putem štrajkačkog odbora, a najava štrajka sadrži i pismeno obrazloženje.

U pogledu iminimuma procesa rada za vrijeme trajanja štrajka, isto je propisano Zakonom o štrajku zaposlenih u institucijama BiH, a isti se utvrđuje aktom Vijeća ministara u formi odluke, temeljem prethodno dostavljenog prijedloga poslodavca na koji se obavezno pribavlja saglasnost sindikata, radi zaštite javnog interesa, interesa građana, opće sigurnosti, sigurnosti osoba i imovine, vodeći naročito računa da se moraju osigurati neometani uslovi života, rada i kretanja osoba, robe i usluga.

**U Federaciji Bosne i Hercegovine** pravo na organizovanje štrajka je predmet posebnog Zakona o štrajku, čije se odredbe nisu mijenjale u izvještajnom period, tako da su uvjeti za organizovanje i provođenje štrajka još uvijek isti. Navedenim zakonom je propisano da sindikat ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga radi zaštite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih prava i interesa svojih članova. Štrajk se može organizovati samo u skladu sa ovim ili drugim zakonom, pravilima sindikata o štrajku i kolektivnim ugovorom. Odredbe ovog zakona ne primjenjuju se u slučaju kada sindikat organizira štrajk upozorenja ukoliko isti traje najduže dva sata. Prema istom zakonu zaposlenik slobodno odlučuje o svom učešću u štrajku. Organiziranje i učestvovanje u štrajku organiziranom u skladu sa odredbama zakona, kolektivnog ugovora i pravilima sindikata o štrajku, ne predstavlja povredu ugovora o radu. Štrajk se najavljuje poslodavcu u pismenoj formi, najkasnije deset dana prije početka štrajka. U pismenoj najavi navode se razlozi za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka. Istovremeno, organizator štrajka je dužan da o vremenu i mjestu održavanja štrajka obavijesti nadležno ministarstvo unutrašnjih poslova.

Prema Zakonu o štrajku na prijedlog poslodavca, sindikat i poslodavac sporazumno utvrđuju poslove koji se ne mogu prekidati za vrijeme štrajka. Sporazum sadrži naročito odredbe o poslovima i broju zaposlenika koji su dužni da rade za vrijeme štrajka ili isključenja sa rada radi osiguranja minimuma procesa rada (proizvodno održavajući poslovi), osiguranja neophodnih uvjeta života i rada stanovništva, odnosno rada drugih pravnih lica, kao i radi osiguranja imovine i sprječavanja ugrožavanja života i lične sigurnosti ili zdravlja stanovništva ugrožavanja života i lične sigurnosti ili zdravlja stanovništva (zdravstvo, elektroprivreda, vodoprivreda, PTT usluge, međunarodni saobraćaj). Sporazumom se ne smije onemogućiti ili ograničiti pravo na štrajk.

Poslodavac može zaposlenike koji ne sudjeluju u štrajku isključiti iz procesa rada samo kao odgovor na već započeti štrajk. Isključenje zaposlenika iz procesa rada ne može započeti prije isteka osam dana od dana početka štrajka. Zakonom o štrajku propisano je da se zaposleniku koji je sudjelovao u štrajku plaća se može smanjiti srazmjerno vremenu sudjelovanja u štrajku, u skladu sa kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.

Također, ističemo da je Zakonom o štrajku propisano da se ovim zakonom uređuje pravo zaposlenika na štrajk, pravo sindikata da pozove na štrajk, pravo poslodavca da isključi zaposlenika sa rada i druga pitanja u vezi sa štrajkom, te da će se štrajk, između ostalih, u organima uprave i službi za upravu u Federaciji BiH, urediti posebnim zakonom. Shodno navedenom, na organizovanje štrajka u organima uprave i službama za upravu u Federaciji BiH, se ne primjenjuje Zakon o štrajku, već je organizovanje štrajka u smislu navedenog predmet posebnih propisa. S tim u vezi, pitanje organizovanja štrajka u organima uprave uređeno je Kolektivnim ugovorom za službenike organa uprave i sudske vlasti u Federaciji BiH („Službene novine FBiH“, brojevi: 6/20 i 11/21) i Granskim kolektivnim ugovorom za službenike organa uprave i sudske vlasti Federacije Bosne i Hercegovine („Službene novine FBiH“, broj: 32/21), kojim je utvrđeno da u svrhu zaštite i ostvarenja ekonomskih i socijalnih interesa svojih članova, sindikat ima pravo pozvati svoje članstvo i zaposlene u štrajk, te da se štrajk organizuje i sprovodi u skladu sa Zakonom o štrajku i sindikalnim pravilima o štrajku. Imajući u vidu da navedeni Kolektivni ugovori, kada je u pitanju organizovanje i provođenje štrajka u organima uprave u Federaciji BiH, ipak upućuju na Zakon o štrajku, to se isti primjenjuje i u slučaju štrajka u organima uprave i službi za upravu u Federaciji BiH.



**U Republici Srpskoj** štrajkački odbor dužan je da štrajk najavi poslodavcu, dostavljanjem pisane odluke o stupanju u štrajk, najkasnije sedam dana prije dana određenog za početak štrajka, odnosno 24 časa prije početka štrajka upozorenja, ako ovim zakonom nije utvrđen drugi rok. Odluka o stupanju u štrajk u području, oblasti ili grani dostavlja se reprezentativnom udruženju poslodavaca u tom području, oblasti ili grani, odnosno Vladi Republike Srpske, ukoliko se štrajk organizuje u područjima, odnosno oblastima ili granama u okviru područja: O – Javna uprava i odbrana; obavezno socijalno osiguranje, R – Obrazovanje i Q – Djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalnog rada, u skladu sa propisom kojim se uređuje klasifikacija djelatnosti. Odluka o stupanju u generalni štrajk dostavlja se reprezentativnom udruženju poslodavaca na nivou Republike i Vladi Republike Srpske.

Štrajkački odbor i poslodavac, odnosno pregovaračko tijelo koje odredi poslodavac, dužni su da od dana dostavljanja pisane odluke o stupanju u štrajk kao i za vrijeme trajanja štrajka pokušaju da sporazumno riješe nastali spor ili mogu iznijeti spor pred posebno tijelo za mirenje, koje strane u sporu sporazumno osnivaju.

U djelatnostima od opšteg interesa ili u djelatnosti čiji bi prekid rada zbog prirode posla mogao da ugrozi život i zdravlje ljudi ili da nanese štetu velikih razmjera, pravo na štrajk radnika može se ostvariti ako se ispune i posebni uslovi utvrđeni ovim zakonom. Djelatnost od opšteg interesa su djelatnosti koje obavlja poslodavac u oblasti: elektroprivrede, vodosnabdijevanja, željezničkog saobraćaja, avionskog saobraćaja i kontrole vazdušnog saobraćaja, javnih radio-televizijskih servisa, poštanskog saobraćaja, komunalnih djelatnosti, zaštite od požara, zdravstvene i veterinarske zaštite i društvene brige o djeci i socijalne zaštite. Od opšteg interesa, u smislu ovog zakona su i djelatnosti od značaja za funkcionisanje sistema javne uprave i bezbjednosti Republike u skladu sa zakonom, kao i poslovi neophodni za izvršavanje obaveza utvrđenih međunarodnim ugovorima u djelatnostima navedenim od opšteg interesa.

Ukoliko se štrajk u navedenim djelatnostima organizuje u jednom organizacionom dijelu poslodavca, obaveza ispunjavanja i posebnih uslova u pogledu ostvarivanja prava na štrajk radnika primjenjuje se samo na taj organizacioni dio.

Radnici koji obavljaju poslove u navedenim djelatnostima mogu početi štrajk ako se obezbijedi minimum procesa rada koji obezbjeđuje sigurnost ljudi i imovine ili je nezamjenljiv uslov života i rada građana. Minimum procesa rada i način njegovog obezbjeđivanja utvrđuje se aktom osnivača, odnosno direktora poslodavca, zavisno od prirode djelatnosti, stepena ugroženosti života i zdravlja ljudi i drugih okolnosti značajnih za ostvarivanje potreba građana, poslodavca i drugih subjekata. Prilikom utvrđivanja minimuma procesa rada, osnivač, odnosno direktor poslodavca dužan je da zatraži mišljenje sindikata ili Savjeta radnika, odnosno ovlašćenog predstavnika radnika. Radnike koji su dužni da rade za vrijeme štrajka radi obezbjeđivanja minimuma procesa rada, određuju direktor i štrajkački odbor, najkasnije pet dana prije početka štrajka. Radi obezbjeđivanja minimuma procesa rada poslodavac može angažovati i članove štrajkačkog odbora najviše do 1/3 ukupnog broja članova odbora, osim predsjednika štrajkačkog odbora.

U djelatnostima od opšteg interesa štrajk se najavljuje poslodavcu, najkasnije deset dana prije početka štrajka, dostavljanjem pisane odluke o stupanju u štrajk.

Štrajkački odbor dužan je da za vrijeme štrajka saraduje sa poslodavcem radi izvršavanja obezbijeđenog minimuma procesa rada. Radnici koji su određeni da obavljaju poslove minimuma procesa rada dužni su da za vrijeme štrajka izvršavaju naloge poslodavca koji se odnose na izvršavanja obezbijeđenog minimuma procesa rada.

**U Brčko distriktu Bosne i Hercegovine** odredbe Zakona o radu o štrajku obrađene su poglavljem „Pravo na štrajk i radna knjižica“, prema kojima sindikat ima pravo pozivati radnike na štrajk koji se provodi sa ciljem zaštite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih prava i interesa svojih članova. Štrajk se može organizovati samo u skladu sa propisima o štrajku, pravilima sindikata o štrajku i kolektivnim ugovorom.

Radnik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika zbog organizovanja ili učestvovanja u štrajku. Radnik ne može biti ni na koji način prisiljavan da učestvuje u štrajku. Ako se radnik ponaša suprotno ovim odredbama, ili ako za vrijeme štrajka namjerno nanese štetu poslodavcu, može mu se dati otkaz, u skladu sa zakonom.

#### **48. Komitet traži informacije o rokovima za rješavanje spornih pitanja u situacijama kada je došlo do štrajka, te o drugim procesnim uslovima kao što su uslovi za glasanje i kvorum.**

Zakonom o štrajku zaposlenih u institucijama **Bosne i Hercegovine** propisano je da štrajk prestaje odustajanjem organizatora štrajka od štrajka, neposrednim sporazumom strana u sporu ili odlukom vijeća za mirno rješavanje spora. Vijeće za mirno rješavanje spora, u skladu sa Zakonom o štrajku, imenuju štrajkački odbor s jedne strane, i poslodavac sa druge strane, za svaki pojedinačni spor. Ovo vijeće ima jednak broj predstavnika zaposlenih i poslodavca i dužno je da u roku od sedam dana od dana imenovanja stranama u sporu dostavi prijedlog za rješenje spora ili da konstantira da mirno rješavanje spora nije uspjelo. U narednom roku od tri dana strane u sporu su dužne da se izjasne u pogledu predloženog rješenja, te ako isto prihvate, onda to postaje obavezujuće i za zaposlene i za poslodavca.

**U Federaciji Bosne i Hercegovine**, u skladu sa odgovorom na prethodno pitanje, ako sindikat i poslodavac ne postignu sporazum u roku od pet dana, od dana početka sporazumijevanja rješavanje nastalog spora povjerava arbitraži. Arbitraža se sastoji od po jednog predstavnika sindikata i poslodavca, te neovisnog predsjednika kojeg sporazumno dodjeljuju sindikat i poslodavac. Ako se sindikat i poslodavac ne mogu sporazumjeti o imenovanju predstavnika, a ta pitanja nisu uređena kolektivnim ugovorom ili sporazumom sindikata i poslodavca, njega će na prijedlog sindikata ili poslodavca, imenovati nadležni općinski sud, u roku od pet dana. Arbitraža donosi odluku u roku od pet dana od dana pokretanja arbitražnog postupka. Najkasnije na dan najave štrajka, sindikat je dužan objaviti sporazum o poslovima na kojima se rad ne može prekidati za vrijeme štrajka. Poslovi se mogu urediti kolektivnim ugovorom.

Zakonom o štrajku je propisano da štrajk ne može započeti prije okončanja postupka mirenja predviđenog Zakonom o radu, odnosno prije provođenja drugog načina mirnog rješavanja spora o kojem su se strane sporazumjele. Postupak mirenja ne može trajati duže od pet dana od dana dostavljanja zahtjeva mirovnom vijeću. Ako strane rješavanje spora povjere arbitraži predviđenoj Zakonom o radu, odluka arbitraže je obavezujuća.

**U Republici Srpskoj** ako se spor ne riješi u roku od osam dana od početka štrajka, strane u sporu mogu pozvati da u rješavanju spora učestvuje predstavnik organa Republike i predstavnici reprezentativne organizacije sindikata na nivou Republike ako sindikat nije organizator štrajka, predstavnici reprezentativnog udruženja poslodavaca na nivou Republike, kao i stručnjaci iz pojedinih oblasti, ili mogu iznijeti spor pred posebno tijelo za mirenje, u skladu sa zakonom kojim se uređuje mirno rješavanje radnih sporova. U slučaju da se spor ne riješi u roku od 30 dana od početka štrajka, strane u sporu mogu da iznesu spor pred arbitražu, u skladu sa zakonom kojim se uređuje mirno rješavanje radnih sporova.

Štrajkački odbor i radnici koji učestvuju u štrajku dužni su da štrajk organizuju i vode na način kojim se ne ugrožava bezbjednost i zdravlje ljudi i bezbjednost imovine, sprečava nanošenje neposredne materijalne štete i omogućava nastavak rada po okončanju štrajka. Štrajkački odbor i radnici koji učestvuju u štrajku ne smiju sprečavati poslodavca da koristi sredstva i raspoláže sredstvima kojima obavlja djelatnost. Štrajkački odbor i radnici koji učestvuju u štrajku ne mogu sprečavati zaposlene koji ne učestvuju u štrajku da rade. Poslodavac je dužan da štrajkačkom odboru i radnicima koji učestvuju u štrajku obezbijede korištenje odgovarajuće prostorije i potrebne administrativno-tehničke i komunikacione usluge.

Štrajk prestaje sporazumom strana u sporu, odlukom arbitraže i odlukom radnika koji su donijeli odluku o stupanju u štrajk. Za svaki novi štrajk učesnici u štrajku dužni su da donesu novu odluku o štrajku.

**U Brčko distriktu Bosne i Hercegovine** odgovor na ova pitanja je sadržan u Zakonu o štrajku, prema kojem je organ kojem je najavljen štrajk dužan najkasnije u roku od 24 sata od dana prijema odluke da stupi u kontakt sa štrajkačkim odborom, radi sporazumnog rješavanja spora. Ako se u tom periodu spor ne riješi, strane u sporu su dužne da i za vrijeme štrajka, bez prekidanja, nastave pregovore, sve do konačnog rješenja svih spornih pitanja.

## **5. Član 21. – Pravo radnika na informisanje i konsultacije**

(Evropski komitet za socijalna prava je u Zaključcima (2018.) zaključio da situacija u Bosni i Hercegovini **nije u skladu** sa ovim članom na osnovu toga što nije utvrđeno da:

- Svi radnici uživaju pravo na informisanje i konsultacije;
- Nadzor poštovanja prava na informisanje i konsultacije nije zagarantovan.)

**49. Komitet traži da se u sljedećem izvještaju dostave detaljne informacije o tome da li se pravni okvir u ovoj oblasti primjenjuje na sve poduzetnike, kako u privatnom tako i u javnom sektoru (jer nije jasno iz prethodnog Izvještaja da li su svi zaposleni u policiji, pravosuđu i javnoj upravi, koji nemaju pravo da osnivaju radničko konsultativno tijelo, državni službenici).**

Pravni okvir na nivou institucija **Bosne i Hercegovine** obuhvata zaposlene u institucijama i tijelima BiH, javnim preduzećima BiH, udrugama i zakladama BiH, međuentitetskim korporacijama i drugim institucijama za obavljanje dodatnih nadležnosti u BiH i pravnim subjektima koje osnivaju institucije BiH.

Svi zaposleni u policiji, pravosuđu i javnoj upravi nemaju status državnih službenika, oni mogu imati status nosioca pravosudnih funkcija (sudije, tužitelji i sl.), , policijski službenici, oficiri-kao pripadnici oružanih snaga i sl.

**U Federaciji Bosne i Hercegovine** način formiranja vijeća zaposlenika, kao i druga pitanja vezana za rad i djelovanje vijeća zaposlenika, uređena su Zakonom o vijeću zaposlenika.

**U Republici Srpskoj** odredbe Zakona o radu, primjenjuju se i na zaposlene u republičkim organima, organima lokalne samouprave i javnim službama ako posebnim zakonom nije drugačije određeno. Radnik neposredno, odnosno posredstvom svojih predstavnika ima pravo na udruživanje, učešće u pregovorima za zaključivanje kolektivnih ugovora, mirno rješavanje kolektivnih i individualnih radnih sporova, konsultovanje, informisanje i izražavanje svojih stavova prema bitnim pitanjima u oblasti rada. Poslodavac je dužan da informiše radnike, odnosno njihove predstavnike o pravima, dužnostima i odgovornostima, a posebno iz ovog zakona i kolektivnog ugovora, o uslovima za utvrđivanje plata, platama, uslovima rada, načinu zaštite prava radnika, opštem stanju i perspektivi poslodavca i djelatnosti, te planovima za budući razvoj, perspektivi radnog odnosa, uslovima rada i zaštite na radu. Poslodavac je dužan da radnika obavještava o svim aktivnostima u vezi sa utvrđivanjem prestanka potrebe za radom radnika, te da ga upozna sa mogućnostima za rješavanje njegovog radno-pravnog statusa. Sindikat ima pravo da zahtijeva od poslodavca i druge informacije značajne za ostvarivanje prava radnika, osim informacija koje predstavljaju poslovnu tajnu poslodavca. Poslodavac dužan da sindikatu obezbijedi tehničko-prostorne uslove za njegovo djelovanje, u skladu sa prostornim i finansijskim mogućnostima, kao i da mu omogući pristup podacima i informacijama neophodnim za obavljanje sindikalnih aktivnosti Poslodavac je dužan da

sindikatu omogućiti djelovanje u skladu sa njegovom ulogom i zadacima, statutom, programom i međunarodnim konvencijama o radu, i to: da pokreće inicijative, podnosi zahtjeve i prijedloge i da zauzima stavove od značaja za materijalni, ekonomski i socijalni položaj radnika; da se mišljenja i prijedlozi sindikata razmotre prije donošenja odluke od značaja za materijalni, ekonomski i socijalni položaj radnika i da se u odnosu na njih opredijeli.

Predstavnicima sindikata dozvoljeno je da ističu obavještenja sindikata u prostorijama poslodavca na mjestima koja su pristupačna radnicima. Poslodavac je dužan da predstavnicima sindikata dozvoli da radnicima dostavljaju informacije, biltene, publikacije, letke i druga dokumenta sindikata.

**U Brčko distriktu Bosne i Hercegovine** Zakon o radu predviđa konsultacije u realnom sektoru i on se odnosi na sve poduzetnike bez izuzetka u slučaju otpuštanja 20% ili više radnika kako slijedi:

Poslodavac koji zapošljava više od petnaest radnika, a koji u periodu od naredna tri mjeseca ima namjeru da zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacionih razloga otkáže ugovor o radu za više od 20% od ukupnog broja radnika kod tog poslodavca, dužan je konsultovati se sa vijećem radnika, a ako vijeće radnika nije organizovano sa svakim sindikatom koji zastupa 10% ili više radnika tog poslodavca, radi postizanja sporazuma u svrhu otklanjanja ili smanjenja potrebe za prestankom rada radnika.

Obaveza konsultovanja se zasniva na aktu u pisanoj formi koji je pripremio poslodavac i započinje najmanje 30 dana prije davanja obavještenja o otkazu radnicima na koje se odnosi. Akt u pisanoj formi se dostavlja vijeću radnika ili sindikatu prije početka konsultacija, a sadrži podatke o: ukupnom broju radnika kod poslodavca; razlozima za predviđeno otkazivanje ugovora o radu; prijedlog kriterija za izbor radnika kojima može biti otkazan ugovor o radu; broju kategoriji i spolu radnika za čije je ugovore predviđen otkaz; mjerama koje se predlažu za izbjegavanje nekih ili svih predviđenih otkaza, naprimjer raspoređivanje radnika na drugo radno mjesto kod istog poslodavca, prekvalifikacija gdje je to potrebno, privremeno skraćivanje radnog vremena; mjere koje se predlažu kao pomoć radnicima da nađu zaposlenje kod drugog poslodavca; mjere koje se predlažu sa ciljem prekvalifikacije radnika radi zapošljavanja kod drugog poslodavca; rok za otkaz ugovora o radu i način obračuna otpremnine.

Poslodavac je dužan o provođenju konsultacija obavijestiti Zavod za zapošljavanje Brčko distrikta BiH uz dostavljanje pisanog akta, a kopiju obavještenja dostaviti vijeću radnika, odnosno sindikatu. Vijeće radnika, odnosno sindikat može Zavodu dostaviti primjedbe na akt. Radnicima koji su utvrđeni viškom, radni odnos ne može prestati prije isteka perioda od trideset dana od dana dostavljanja pisanog akta vijeću radnika ili sindikatu.

#### **50. Komitet traži informacije o postojanju bilo kakvih pragova utvrđenih nacionalnim zakonodavstvom ili praksom, koji mogu isključiti preduzeća koja zapošljavaju manje od određenog broja radnika.**

Na nivou institucija **Bosne i Hercegovine** nema raspoloživih podataka u ovom smislu, jer je materija regulisana entitetskim propisima.

**U Federaciji Bosne i Hercegovine** zaposlenici kod poslodavca koji ima u radnom odnosu najmanje 15 zaposlenika, osim zaposlenika u Vojsci Federacije BiH, 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 propisan ovim zakonom. 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. Dakle, navedenim zakonom je predviđen izuzetak u pogledu formiranja vijeća zaposlenika u policiji, organima uprave i službama za upravu. Međutim, imajući u

vidu da se u navedenim djelatnostima mogu organizovati sindikati, oni u skladu sa Zakonom o vijeću zaposlenika i Zakonom o radu, imaju ovlaštenja vijeća zaposlenika.

**U Republici Srpskoj** nisu propisani pragovi kojim mogu iskućiti preduzeća koja zapošljavaju manje od određenog broja radnika.

**U Brčko distriktu Bosne i Hercegovine** pragovi utvrđenih nacionalnim zakonodavstvom ili praksom, koji mogu isključiti preduzeća koja zapošljavaju manje od određenog broja radnika su uređeni Zakonom o radu.

### **51. Komitet traži informacije o pitanjima koja su predmet informisanja i konsultovanja i za odluke koje su predmet konsultacija radnika i/ili njihovih predstavnika u preduzeću.**

Sindikati zaposlenih u instituciji **Bosne i Hercegovine** daje saglasnost na akt kojim se utvrđuje minimum procesa rada u vrijeme trajanja štrajka, prilikom donošenja pravilnika o radu i drugih akata kojim se uređuju prava i obaveze iz uspostavljanog radno-pravnog odnosa. Na internetskim stranicama institucija objavljuju se svi akti koji su od značaja za rad i unutarnje ustrojstvo tijela uprave.

**U Federaciji Bosne i Hercegovine** Zakonom o vijeću zaposlenika propisano je da prije donošenja odluke značajne za prava i interese zaposlenika poslodavac se obavezno konsultuje sa vijećem zaposlenika o namjeravanoj odluci, a naročito kada se radi o: donošenju pravilnika o radu; namjeri poslodavca da zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkáže ugovor o radu za više od 10% zaposlenika, ali najmanje petorici; planu zapošljavanja, premještanju 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 i drugim odlukama za koje je kolektivnim ugovorom predviđeno konsultovanje vijeća zaposlenika u njihovom donošenju. Navedenim zakonom izričito je propisano da je odluka poslodavca donesena suprotno odredbama ovog zakona o obavezi konsultovanja sa vijećem zaposlenika ništava.

**U Republici Srpskoj** poslodavac je dužan da sindikatu omogući djelovanje u skladu sa njegovom ulogom i zadacima, statutom, programom i međunarodnim konvencijama o radu, i to: da pokreće inicijative, podnosi zahtjeve i prijedloge i da zauzima stavove od značaja za materijalni, ekonomski i socijalni položaj radnika; da se mišljenja i prijedlozi sindikata razmotre prije donošenja odluke od značaja za materijalni, ekonomski i socijalni položaj radnika i da se u odnosu na njih opredijeli. Poslodavac je dužan da: zatraži mišljenje sindikata u slučajevima utvrđenim zakonom, a kod poslodavca kod koga nije osnovan sindikat od savjeta radnika ili predstavnika koga odrede radnici. Prije utvrđivanja konačnog teksta pravilnika o radu, poslodavac je dužan da o pravilniku zatraži mišljenje sindikata ili savjeta radnika, ako su organizovani, i mišljenje razmotri. Pravilnik o radu donosi nadležni organ poslodavca određen statutom, odnosno drugim internim aktom i lice koje samostalno obavlja preduzetničku djelatnost, ako zapošljava više od 15 radnika. Prilikom rješavanja viška radnika poslodavac je dužan da prijedlog programa dostavi sindikatu ili savjetu radnika i Zavodu najkasnije osam dana od dana utvrđivanja prijedloga programa, radi davanja mišljenja. Sindikat ili savjet radnika dužan je da dostavi mišljenje na prijedlog programa u roku od 15 dana od dana dostavljanja prijedloga programa. Poslodavac je dužan da razmotri mišljenje sindikata i Zavoda i da ih obavijesti o svom stavu u roku od osam dana od dana dostavljanja mišljenja.

U postupcima utvrđivanja odgovornosti radnika za povrede radnih dužnosti da prije otkaza ugovora o radu, ukoliko je radnik priložio mišljenje sindikata čiji je član, da razmotri priloženo mišljenje

sindikata. Ako se istovremeno najmanje deset radnika ili najmanje 10% od ukupnog broja zaposlenih radnika obratilo poslodavcu za zaštitu prava iz radnog odnosa, poslodavac je dužan da zatraži i razmotri mišljenje sindikata ili savjeta radnika ako kod poslodavca nije uspostavljen sindikat.

Informisanje i konsultacije su propisane i odgovarajućim odredbama Zakona o zaštiti na radu i podzakonskim aktima. Odredbama Zakona o zaštiti na radu propisani su način konsultovanja između poslodavca i radnika i učešće radnika i njihovih predstavnika u razmatranju svih pitanjima koji se odnose na bezbjednost i zaštitu zdravlja na radu.

**U Brčko distriktu Bosne i Hercegovine** djelimični odgovor na ovaj upit sadržan je u odredbama Zakona o sigurnosti i zaštiti radnika na radu, dijelom na direktan, a dijelom na indirektan način.

Svako lice koje se po bilo kojem osnovu nalazi u radnoj sredini, poslodavac je dužan upozoriti na opasna mjesta ili na štetnosti po zdravlje koje se javljaju u tehnološkom procesu, odnosno na mjere zaštite koje mora da primijeni i da ga usmjeri na sigurne zone za kretanje.

Poslodavac je dužan vidno obilježiti i istaknuti oznake kojim obavještava i informiše radnike o: rizicima u tehnološkom procesu; pravcima kretanja; dozvoljenim mjestima zadržavanja; te mjerama za sprečavanje ili otklanjanje rizika.

Poslodavci su dužni da, uzimajući u obzir prirodu poslova koje obavljaju, koordiniraju aktivnosti u vezi sa primjenom mjera za otklanjanje rizika od povređivanja, odnosno oštećenja zdravlja radnika, kao i da obavještavaju jedan drugog i svoje radnike ili predstavnike radnika o tim rizicima i mjerama za njihovo otklanjanje.

Poslodavac je dužan predstavnika radnika upoznati sa izvještajima o povredama na radu, profesionalnim oboljenjima i oboljenjima u vezi s radom i o preduzetim mjerama za sprečavanje neposredne opasnosti po život i zdravlje.

**52. Za Republiku Srpsku, Komitet traži detaljne informacije o odredbama Zakona o savjetima radnika u pogledu mišljenja i sugestija radničkog savjeta prema poslodavcu, te da li je bilo izmjena ovog Zakona u referentnom periodu.**

**U Republici Srpskoj** Zakonom o savetima radnika uređuje se način i postupak uspostavljanja savjeta radnika kod poslodavca, izbor i trajanje mandata članova savjeta, prava i dužnosti članova savjeta, odnosi savjeta sa poslodavcem i sindikatom i druga pitanja od značaja za vršenje funkcije savjeta u zaštiti prava radnika. U referentnom periodu nije bilo izmjena navedenog zakona.

Radnici zaposleni kod poslodavca, koji redovno zapošljava najmanje 15 radnika osim zaposlenih u Vojsci, policiji i organima pravosuđa i uprave imaju pravo da uspostave savjet.

Savjet ima pravo da daje mišljene i prijedloge poslodavcu u cilju poboljšanja uslova rada radnika i zaštite na radu, obezbjeđenja dnevnog oboka za radnike u toku radnog dana, organizovanje prevoza radnika na posao i s posla, pružanje materijalne pomoći radnicima slabijeg materijalnog stanja, kao i kod otkazivanja ugovora o radu starijim i invalidnim licima, uvođenja prekovremenog rada, noćnog rada i rada u smjenama, eliminisanja rada na crno i o drugim pitanjima koja savjet smatra značajnim za ostvarivanje i zaštitu prava radnika. Takođe, savjet može razmatrati pojedinačne zahtjeve i prijedloge radnika u vezi ostvarivanja njihovih prava, o kojima će dati svoje mišljenje poslodavcu i o tome obavijestiti podnosioc.

Poslodavac je dužan da informiše savjet o stanju zaštite na radu i uslovima rada radnika, kretanju plata i drugim pitanjima od značaja za materijalni i socijalni položaj radnika. Poslodavac je dužan da razmotri mišljenje i prijedloge savjeta prilikom donošenja odluka, a ako ih ne prihvati, dužan je da o razlozima neprihvatanja blagovremeno obavijesti savjet. Predsjednik savjeta ima pravo da prisustvuje sjednicama upravnog odbora i drugih organa poslodavca, bez prava učešća u odlučivanju. Predstavnik savjeta je dužan da pismenim ili usmenim putem, putem sredstava informisanja ili na drugi odgovarajući način informiše radnike o radu savjeta i stanju u pogledu

ostvarivanja i zaštite prava radnika. Predsjednik savjeta može da se na odgovarajući način konsultuje sa radnicima ili da zatraži njihovo mišljenje o pitanjima iz nadležnosti savjeta, u cilju zauzimanja stavova od strane savjeta o tim pitanjima.

**53. Za Brčko distrikt, Komitet pita da li se zaposleni konsultuju prije usvajanja pravilnika poslodavca iz oblasti zaštite na radu.**

U Brčko distriktu Bosne i Hercegovine Zakon o sigurnosti i zaštiti radnika na radu nije decidno naveo konsultacije sa radnicima prije usvajanja pravilnika iz oblasti zaštite na radu.

**54. Komitet je pitao da se dostave detaljne informacije o upravnim i / ili sudskim postupcima koji su na raspolaganju zaposlenima, ili njihovim predstavnicima, koji smatraju da nije poštovano njihovo pravo na informisanje i konsultacije u okviru preduzeća. Komitet je također zatražio informacije o kaznama koje se mogu izreći poslodavcima ako ne ispune svoje obaveze i da li zaposleni ili njihovi predstavnici imaju pravo na naknadu štete.**

Na nivou institucija **Bosne i Hercegovine** zaštita prava zaposlenih iz radnog odnosa regulisana je Zakonom o radu u institucijama BiH, pa je propisano da zaposlenik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa, može zahtijevati od poslodavca ostvarivanje tog prava. Poslodavac je obavezan riješiti zahtjev pismeno, u roku od 30 dana od dana kada je zahtjev podnesen. Podnošenje zahtjeva ne sprečava zaposlenika da traži zaštitu povrijeđenog prava pred Sudom BiH. Zaposlenik može podnijeti tužbu pred Sudom BiH zbog povrede prava iz radnog odnosa, kao i u slučaju da poslodavac nije riješio zahtjev u navedenom roku. Zastarjelost nastupa u roku od jedne godine od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava iz radnog odnosa. Nadalje, rješavanje nastalog radnog spora stranke u sporu mogu sporazumno povjeriti arbitraži. Zakonom, aktom poslodavca, odnosno sporazumom uređuje se sastav, postupak i druga pitanja značajna za rad arbitraže. U slučaju promjene poslodavca ili njegovog pravnog položaja, ugovori o radu prenose se na novog poslodavca, uz saglasnost zaposlenika. Novi poslodavac i zaposlenik mogu otkazati ugovor na način i u rokovima utvrđenim ovim zakonom. Apsolutna zastara potraživanja iz radnog odnosa je tri godine od dana nastanka potraživanja.

U **Federaciji Bosne i Hercegovine** shodno naprijed navedenom, vijeće zaposlenika ima na raspolaganju mehanizam koji podrazumijeva obraćanje nadležnom sudu radi utvrđivanja ništavnosti odluke poslodavca koja je donesena protivno odredbama navedenog zakona.

U **Republici Srpskoj** Zakonom o radu nisu predviđene posebne procedure za ostvarivanje prava na informisanje i konsultacije u okviru preduzeća. Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio pravo iz radnog odnosa može podnijeti pisani zahtjev poslodavcu da mu obezbijedi ostvarivanje tog prava. Zahtjev iz stava 1. ovog člana može se podnijeti u roku od 30 dana od dana saznanja za povredu prava, a najdalje u roku od tri mjeseca od dana učinjene povrede. Poslodavac je dužan da odluči o zahtjevu radnika u roku od 30 dana od dana dostavljanja zahtjeva. Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio pravo iz radnog odnosa može da podnese prijedlog za mirno rješavanje radnog spora nadležnom organu ili tužbu nadležnom sudu za zaštitu tog prava.

**55. Komitet je zatražio ažurirane informacije o odlukama nadležnih pravosudnih organa i kaznama u vezi s primjenom prava na informisanje i konsultacije.**

U **Federaciji Bosne i Hercegovine** nadzor nad provođenjem ovog zakona vrši u Federaciji BiH nadležna inspekcija rada. Predviđene su i novčane kazne za poslodavca od 1.000,00 do 7.000,00

KM za preršaje kao npr: onemogućí zaposlenike u formiranju vijeća zaposlenika; ne informira vijeće zaposlenika itd.

Federalno ministarstvo rada i socijalne politke ne raspolaže podacima o odlukama nadležnih pravosudnih organa i kaznama u vezi s primjenom prava na informisanje i konsultacije.

**U Republici Srpskoj** Zakonom o savjetima radnika propisano je da će se novčanom kaznom od 500 do 3000 KM kazniti za prekršaj poslodavac-pravno lice ako, između ostalog, ne razmotri mišljenje ili prijedlog savjeta radnika, odnosno ako savjet radnika ne upozna o razlozima zbog kojih mišljenje, odnosno prijedlog savjeta nisu prihvaćeni.

**U Brčko distriktu Bosne i Hercegovine** nije bilo odluka ovakve vrste.

**56. Komitet je pitao da se dostave informacije o organu uprave nadležnom za praćenje poštovanja prava radnika da budu informisani i konsultovani u okviru preduzeća sa posebnim osvrtom na njegove nadležnosti i operativna sredstva (za sve niveoe vlasti).**

Upravni i inspekcijiski nadzor nad primjenom Zakona o radu u institucijama **Bosne i Hercegovine** vrši Ministarstvo pravde BiH, a u skladu sa Zakonom o radu. Upravni inspektorat može: vršiti pregled općih i pojedinačnih akata, evidenciju i drugu dokumentaciju; saslužati i uzeti izjave zaposlenika, poslodavca ili predstavnika reprezentativnog sindikata; preduzeti i druge mjere i radnje predviđene zakonom. O izvršenom pregledu Upravni inspektorat sačinjava zapisnik, i na osnovu njega donosi rješenje. Protiv rješenja Upravnog inspektorata poslodavac i zaposlenik mogu uložiti žalbu Ministarstvu pravde BiH u roku od 15 dana od prijema rješenja. Odluka Ministarstva iz prethodnog stava je konačna i obavezujuća, ali protiv nje se može podnijeti tužba Upravnom odjelu Suda BiH.

**U Federaciji Bosne i Hercegovine** Vijeće zaposlenika prati primjenu zakona, kolektivnih ugovora i drugih propisa koji su od interesa za ostvarenje prava zaposlenika. Predsjednik vijeća zaposlenika dužan je sazvati skup zaposlenika radi informiranja o pitanjima koja se naročito odnose na: stanje i rezultate poslovanja; razvojne planove i njihov uticaj na ekonomski i socijalni položaj zaposlenika; kretanje i promjene u plaćama; zaštitu na radu i mjere za poboljšanje uvjeta rada; druga pitanja važna za prava i interese zaposlenika iz radnog odnosa, najmanje dva puta godišnje u jednakim vremenskim periodima. Navedene informacije daje poslodavac, odnosno, najmanje svakih šest mjeseci, informira vijeće zaposlenika o pomenutim pitanjima. Također, Zakonom o vijeću zaposlenika propisano je da poslodavac može samo uz prethodnu saglasnost 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 života i ženi starijoj od 50 godina, prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju podataka trećim licima o zaposleniku. Vijeće zaposlenika u cilju zaštite i ostvarivanja prava i interesa zaposlenika, sarađuje sa sindikatom. Ako se vijeće zaposlenika u roku od 10 dana od dana tražene saglasnosti pisano ne izjasni o davanju saglasnosti, smatra se da je saglasno sa odlukom poslodavca. Ukoliko vijeće zaposlenika uskrati navedenu saglasnost, rješavanje spora se povjerava arbitraži.

**U Republici Srpskoj** nadzor nad poštovanjem Zakona o savjetima radnika, drugih propisa o radnim odnosima, kolektivnih ugovora i pravilnika o radu, kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih vrši Republička uprava za inspekcijiske poslove, posredstvom nadležnih republičkih inspektora i inspektora u jedinicama lokalne samouprave. Inspekcijiski nadzor nad poštovanjem ovog zakona i propisa donesenih za njegovo sprovođenje vrši inspekcija rada, a u dijelu koji se tiče prava, obaveza i odgovornosti zaposlenih u republičkim organima uprave i jedinicama lokalne



samouprave vrši upravna inspekcija. U vršenju inspeksijskog nadzora, nadležni inspektor, osim opštih ovlašćenja propisanih zakonom kojim se uređuje odgovarajuća oblast inspekcija, ovlašćen je i da preduzima mjere iz propisa kojima se uređuje radni odnos.

**U Brčko distriktu Bosne i Hercegovine** u vezi sa odlukama nadležnih pravosudnih organa i kaznama u vezi s primjenom prava na informisanje i konsultacije, u Brčko distriktu Bosne i Hercegovine nije bilo odluka te vrste.

## **6. Član 22. – Pravo radnika da sudjeluju u određivanju i poboljšanju uslova rada i radnog okruženja**

(Evropski komitet za socijalna prava je u Zaključcima (2018.) zaključio da situacija u Bosni i Hercegovini **nije u skladu** sa ovim članom na osnovu toga što nije utvrđeno da:

- Pravo na učešće u procesu odlučivanja u preduzećima u pogledu uslova rada, organizacije rada i radnog okruženja nije efikasno zagarantovano;
- Pravo radnika da učestvuju u određivanju i poboljšanju zaštite zdravlja i sigurnosti nije efikasno osigurano.)

### **57. Komitet zahtijeva sve informacije o eventualnim promjenama u zakonskoj regulativi ove oblasti u referentnom periodu (za sve nivoe vlasti).**

Kada su u pitanju institucije **Bosne i Hercegovine**, nije bilo promjena u zakonskoj regulativi u periodu 2017.-2020. godina.

**U Federaciji Bosne i Hercegovine** donesen je Zakon o zaštiti na radu kojim se uređuju prava, obaveze i odgovornosti poslodavaca i radnika u vezi sa provođenjem i poboljšanjem sigurnosti i zaštite zdravlja radnika na radu, kao i opća načela prevencije, te sistem pravila sigurnosti i zaštite zdravlja na radu, čijom primjenom se postiže sprječavanje ozljeda na radu, profesionalnih bolesti i drugih bolesti u vezi sa radom, kao i zaštita radnog okoliša, te druga pitanja u vezi sa sigurnošću i zaštitom zdravlja na radu.

**U Republici Srpskoj** oblast zaštite i zdravlja na radu regulisana je odgovarajućim odredbama Zakona o zaštiti na radu i podzakonskim aktima.

**U Brčko distriktu Bosne i Hercegovine** nije bilo izmjena zakonske regulative u izvještajnom periodu.

### **58. Komitet pita da li se član 22. primjenjuje i na privatna i na javna preduzeća, kao i da li postoje pragovi utvrđeni nacionalnim zakonodavstvom ili praksom za isključivanje preduzeća koja zapošljavaju manje od određenog broja radnika (za sve nivoe vlasti).**

Zakon o radu u institucijama **Bosne i Hercegovine** ne sadrži ograničavajuće odredbe u pogledu pitanja o primjeni člana 22.

**U Federaciji Bosne i Hercegovine** pod pojmom poslodavca u smislu Zakona o zaštiti podrazumijeva se pravno ili fizičko lice koje zapošljava jednog ili više radnika, uključujući i organe državne uprave. Poslodavcem, u smislu ovog zakona, smatra se i poljoprivrednik i fizičko lice koje samo ili sa članovima svoje porodice obavlja poljoprivrednu ili neku drugu djelatnost kao jedino ili glavno zanimanje. S tim u vezi, navedeni zakon primjenjuje se i na privatni i na javni sektor. Također, odredbe spomenutog zakona primjenjuju se na pripadnike oružanih snaga i policijske

službenike, do donošenja posebnih propisa iz oblasti sigurnosti i zaštite zdravlja na radu za pripadnike oružanih snaga i policijske službenike, odnosno da se odredbe ovog zakona ne primjenjuju se na pripadnike oružanih snaga i policijske službenike, ako su u suprotnosti sa propisima koji regulišu službu u oružanim snagama i policiji.

**U Republici Srpskoj** Zakon o zaštiti na radu predstavlja opšti propis u oblasti zaštite na radu i primjenjuje se kako na javni tako i na privatni sektor. Zakonom o zaštiti na radu uređuje se zaštita i zdravlje na radu kao djelatnost od opšteg interesa, utvrđuju nosioci sprovođenja i unapređivanja bezbjednosti i zdravlja na radu, njihova prava, obaveze i odgovornosti, preventivne mjere, kao i druga pitanja koja se odnose na bezbjednost i zdravlje na radu. Zakon se primjenjuje na sve privredne djelatnosti i ne izuzima nijedan sektor, osim ako to posebnim propisom nije drugačije utvrđeno. Zakon o zaštiti na radu predstavlja sistemski zakon, koji se supsidijarno primjenjuje na sve oblasti koje nisu izričito propisala posebna pravila za zaštitu na radu i njime se osigurava minimum prava u oblasti zaštite i zdravlja na radu. Zaštitu i zdravlje na radu obezbjeđuje i sprovodi svako pravno i fizičko lice koje zapošljava jednog ili više radnika uključujući i javne službe, državni i drugi organi ako zakonom nije drukčije određeno. Odredbe zakona odnose se i na lica koja obavljaju djelatnost ličnim radom i na lica koja se na drugi način radno angažuju.

**U Brčko distriktu Bosne i Hercegovine** član 22. se primjenjuje na sva preduzeća i ne postoje nikakva ograničenja u njihovom sprovođenju.

#### **59. Komitet pita da li je učešće zaposlenih u utvrđivanju i poboljšanju uslova rada i radnog okruženja kroz konsultacije koje provodi poslodavac sa sindikatom u procesu donošenja propisa u skladu sa sudskom praksom Komiteta.**

**U Federaciji Bosne i Hercegovine** kada je u pitanju učešće zaposlenih u utvrđivanju i poboljšanju uslova rada i radnog okruženja kroz konsultacije koje provodi poslodavac, ističemo da je Zakonom o zaštiti na radu propisano da sindikat učestvuje u uređivanju i unaprjeđivanju sigurnosti i zaštite zdravlja radnika na radu u skladu sa zakonom, propisima donesenim na osnovu zakona i kolektivnim ugovorom. Također, pomenuti zakon predviđa i institut povjerenika za zaštitu na radu, kao predstavnika radnika sa posebnim ovlaštenjima. Naime, Zakonom o zaštiti na radu propisano je da kod poslodavca koji zapošljava 30 ili više radnika, radnici biraju ili imenuju povjerenika za zaštitu na radu. Broj povjerenika, izbor i njihov mandat utvrđuju se u skladu sa propisom o vijeću zaposlenika, vodeći računa o zastupljenosti svih dijelova procesa rada. Povjerenika za zaštitu na radu imenuje sindikat, ukoliko povjerenika nisu izabrali radnici. Imenovani povjerenik za zaštitu na radu ima ista prava i obaveze kao i izabrani povjerenik radnika. Povjerenik će za zaštitu na radu biti izabran ili imenovan bez obzira na broj radnika ako to zahtjevaju uvjeti rada (povećana opasnost za sigurnost i zdravlje radnika, rad na izdvojenim mjestima i sl), i mora imati odgovarajuću stručnu spremu i radno iskustvo.

Povjerenik za zaštitu na radu ima pravo da: dobije informacije o uvjetima rada, analizama povreda na radu, profesionalnih oboljenja i bolesti vezanih za rad, nalazima i preporukama inspeksijskih organa; zahtijeva od poslodavca da preduzme odgovarajuće mjere i dostavi mu prijedloge za ublažavanje rizika i otklanjanja izvora opasnosti; informiše radnike o provođenju mjera zaštite na radu; zahtijeva inspeksijski pregled ako smatra da mjere koje je preduzeo poslodavac nisu primjerene cilju po kojem treba osigurati sigurne i zdrave uvjete rada i iznese svoja zapažanja u toku inspeksijskog pregleda; prisustvuje inspeksijskim pregledima i/ili dostavi svoja zapažanja u toku inspeksijskih pregleda.

Za vrijeme obavljanja poslova utvrđenih ovim zakonom, povjerenik za zaštitu na radu iz reda zaposlenih ima pravo na naknadu plaće u visini plaće koju bi ostvario da je radio na poslovima za koje je zaključio ugovor o radu. Povjerenik za zaštitu na radu poslove utvrđene ovim zakonom

može obavljati najviše šest sati sedmično. Poslodavac osigurava povjereniku za zaštitu na radu potrebna sredstva da može ostvarivati svoje funkcije koje proizilaze iz ovog zakona. Povjerenik za zaštitu na radu ne može biti doveden u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike, zbog svojih poslova vezanih za sigurnost i zaštitu zdravlja na radu.

**U Republici Srpskoj** radnik je dužan da saraduje sa poslodavcem i radnikom za zaštitu i zdravlje na radu, da bi se sprovele propisane mjere za zaštitu i zdravlje na poslovima na kojima radi. Poslodavac je dužan da obavještava radnike i njihovog predstavnika o uvođenju novih tehnologija i sredstava za rad, kao i o opasnostima od povreda i oštećenja zdravlja koja nastaju njihovim uvođenjem, odnosno da u takvim slučajevima donese odgovarajuća uputstva za bezbjedan rad. Poslodavac će radnicima ili njihovim predstavnicima za bezbjednost i zdravlje na radu omogućiti da imaju uvid u sve informacije koje se odnose na bezbjednost i zdravlje na radu, a naročito o mjerama koje se preduzimaju u cilju ostvarivanja bezbjednih i zdravih uslova za rad na radnom mjestu. Poslodavac i radnici i/ili njihovi predstavnici za bezbjednost i zdravlje na radu će saradivati u aktivnostima koje se odnose na rješavanje pitanja bezbjednosti i zdravlja na radnom mjestu.

**U Brčko distriktu Bosne i Hercegovine** nema informacija o sudskoj praksi u ovom smislu.

**60. Komitet traži konkretne informacije o mjerama koje su nadležni organi preduzeli ili ohrabрили da omoguće radnicima ili njihovim predstavnicima da doprinesu utvrđivanju i poboljšanju radnih uslova, organizacije rada i radnog okruženja u okviru preduzeća na državnom nivou i na nivou entiteta.**

U pogledu institucija **Bosne i Hercegovine**, možemo istaći da su u procesu donošenja svih propisa institucije dužne primijeniti Pravila za konsultacije u izradu pravnih propisa, kojim je propisana obaveza institucija da sve propise postave na platformu e-konsultacije, kojom je praktično omogućeno svim zainteresiranim fizičkim i pravnim osobama da u izradi propisa daju svoje primjedbe i sugestije, koje institucije obrađuju, sačinjavaju izjašnjenje i izjavu o održanim konsultacijama, prije upućivanja predloženog propisa u proceduru.

**U Federaciji Bosne i Hercegovine**, Zakonom o zaštiti na radu je predviđeno da je poslodavac dužan da:

- obavještava radnike, sindikat i povjerenika za zaštitu na radu o uvođenju novih tehnologija i sredstava za rad, te opasnostima i štetnostima po zdravlje radnika i izdaje uputstva za siguran rad (član 22. tačka e),
- osigura da planiranje i uvođenje novih tehnologija bude predmet savjetovanja sa radnicima i/ili njihovim povjerenikom za zaštitu na radu u vezi sa posljedicama po sigurnost i zdravlje izazvanih izborom opreme, uvjeta rada i radne okoline (član 22. tačka f),
- pri izradi internog akta o zaštiti na radu konsultuje povjerenika za zaštitu na radu (član 23. stav 5),
- radnicima i/ili njihovim predstavnicima daje odgovarajuća pisana uputstva koja se odnose na rizike po sigurnost i zdravlje sa zaštitnim i preventivnim mjerama koje se preduzimaju za otklanjanje ili smanjenje tih rizika (član 38. stav 1),
- najmanje dva puta godišnje izvijesti povjerenika za zaštitu na radu, vijeće zaposlenika i sindikat o rizicima po sigurnost i zdravlje, te mjerama koje je preduzeo i koje će preduzeti radi unaprjeđivanja sigurnosti i zaštite zdravlja. Osim redovnog obavještavanja u smislu navedenog, poslodavac ima obavezu da obavještava i da se savjetuje sa predstavnicima radnika ili radnicima nakon smrtno, grupno ili teško povreda na radu, utvrđenog slučaja profesionalnog oboljenja, kao i nalaza nadležne inspekcije rada kojim je utvrđen nedostatak u primjeni mjera zaštite na radu (član 40.),

- se savjetuje sa radnicima i/ili njihovim predstavnicima i omogućava im da učestvuju u raspravama o svim pitanjima u pogledu sigurnosti i zaštite zdravlja na radu. Posebno im omogućava da učestvuju u: raspravama i odobravanju svih mjera u pogledu sigurnosti i zaštite zdravlja na radu, svakoj mjeri koja može značajno uticati na sigurnost i zaštitu zdravlja na radu, imenovanju radnika koji će obavljati poslove vezane za obezbjeđenje zdravih i sigurnih uvjeta rada, prve pomoći, gašenje požara i evakuaciju radnika, angažovanju, tamo gdje je potrebno, ovlaštenih organizacija za zaštitu na radu, planiranju i organizovanju osposobljavanja radnika u oblasti zaštite na radu (član 43.).

#### **61. Komitet traži detaljne informacije o tome na koji način se osigurava zaštita na radu u privatnom sektoru i o pravu radnika da učestvuju u procesu donošenja odluka u oblasti zaštite zdravlja i sigurnosti (za sve nivoe vlasti).**

Zakonom o radu u institucijama **Bosne i Hercegovine** propisano je da je poslodavac dužan osposobiti zaposlenika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja zaposlenika, te sprečava nastanak nesreće, kao da je poslodavac dužan osigurati potrebne uslove za zaštitu na radu kojima se osigurava zaštita života i zdravlje zaposlenika, kao i svakog drugog lica s kojim dođe u dodir u toku trajanja ugovora, saglasno Zakonu. Zakonom o radu u institucijama BiH je propisano da reprezentativni sindikat zaposlenika, u skladu sa zakonom, ima pravo da: bude konsultovan prije donošenja općeg akta koji se tiče radnog statusa i plaća njegovih članova; prati da li poslodavac postupa u skladu sa ovim zakonom i drugim propisom koji se tiče radnih odnosa; prijavi svaku povredu propisa iz prerhodne tačke Upravnom inspektoratu; pomaže i zastupa zaposlenika na njegov zahtjev u slučajevima povrede njegovih prava ili disciplinskog postupka ili postupka za naknadu štete.

**U Republici Srpskoj** uključivanje u procese donošenja odluka, planiranju i sprovođenju mjera zaštite i zdravlja na radu omogućeno je posredstvom povjerenika za zaštitu i zdravlje na radu, kroz jasno definisanje njegovih prava i obaveza.

Kod poslodavca koji zapošljava pedeset ili više radnika osniva se Odbor za zaštitu i zdravlje na radu kao savjetodavno tijelo poslodavca. Poslodavac koji zapošljava više od 250 radnika i koji ima više pogona, odnosno pogone na više mjesta izvan sjedišta osniva Centralni odbor za zaštitu i zdravlje na radu, čiji je zadatak unapređivanje stanja zaštite i zdravlja na radu. Opštim aktom poslodavac će obezbijediti ravnopravno članstvo radnicima u Odboru, uključujući i povjerenika radnika za zaštitu i zdravlje na radu, ukoliko je izabran. Poslodavac je dužan da razmotri prijedloge savjetodavnog odbora, a ukoliko ih ne prihvati, mora navesti razlog neprihvatanja.

Prava i obaveze povjerenika radnika, tj. lica izabranog da predstavlja radnike u oblasti zaštite i zdravlja na radu kod poslodavca su regulisana odredbama Zakona o zaštiti na radu Republike Srpske. Kod poslodavca kod kojeg je organizivan sindikat, poslove povjerenika radnika za zaštitu i zdravlje na radu obavlja sindikalni odbor, kod poslodavca koji zapošljava 15 ili više radnika a kod kojeg nije organizivan sindikat, radnici biraju povjerenika radnika za zaštitu i zdravlje na radu, vodeći računa o zastupljenosti svih dijelova procesa rada.

Povjerenik će biti izabran ili imenovan, bez obzira na broj radnika ako to zahtijevaju uslovi rada (povećana opasnost za bezbjednost i zdravlje radnika, rad na izdvojenim mjestima i sl.).

Sindikat će imenovati povjerenika za zaštitu i zdravlje na radu, ukoliko povjerenika nisu izabrali radnici. Imenovani sindikalni povjerenik za zaštitu i zdravlje na radu u pravima i obavezama u potpunosti se izjednačava sa izabranim povjerenikom radnika.

Zadatak povjerenika je da djeluje u interesu radnika na području zaštite i zdravlja na radu, te da prati primjenu propisa i naređenih mjera zaštite u radnoj sredini u kojoj je izabran. Povjerenik ima i sljedeća prava i dužnosti: a) učestvuje u planiranju unapređivanja uslova rada, prati uvođenje nove tehnologije, uvođenje novih materija u radni i proizvodni proces i podstiče poslodavca na

spvođenje zaštite na radu, ima pravo uvida i korišćenja dokumentacije u vezi sa zaštitom i zdravljem radnika, da bude obaviješten o svim promjenama od uticaja na zaštitu i zdravlje radnika, da dobija primjedbe radnika na primjenu propisa i spvođenje mjera zaštite i zdravlja na radu, da obavještava radnika za zaštitu i zdravlje na radu, poslodavca, a po potrebi i inspektora o stanju zaštite i zdravlja radnika čiji je povjerenik, da prisustvuje inspekcijskim pregledima i aktivno učestvuje u utvrđivanju činjeničnog stanja, da pozove inspektora rada kada ocijeni da su ugroženi život i zdravlje radnika, a poslodavac to propušta ili odbija da učini, da se obrazuje za obavljanje svih poslova, stalno proširuje i unapređuje znanje, prati i prikuplja saopštenja od značaja za njegov rad, da daje prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje, ukoliko je inspekcijski pregled izvršen na njegov zahtjev, da svojim djelovanjem podstiče ostale radnike na bezbjedan rad, da obavještava radnike o mjerama koje poslodavac preuzima da im osigura zaštitu i zdravlje na radu.

Poslodavac je dužan da obezbijedi povjereniku uslove za nesmetano obavljanje te dužnosti, da mu da sva potrebna saopštenja i omogući uvid u sve propise i isprave u vezi sa zaštitom na radu, te da ga tokom obavljanja dužnosti ne može rasporediti na drugo radno mjesto ili drugom poslodavcu, otkazati mu ugovor o radu, smanjiti mu platu ili ga na drugi način dovesti u nepovoljniji položaj, ukoliko je povjerenik postupao u skladu sa svojim ovlašćenjima. Uslovi za nesmetano obavljanje dužnosti povjerenika radnika za zaštitu i zdravlje na radu obezbjeđuju se u skladu s odredbama Zakona o savjetima radnika. Poslodavac, savjet radnika ili sindikat, mogu posebnim sporazumima regulisati i druga specifična pitanja u vezi sa brojem povjerenika u izdvojenim mjestima rada, za zaštitu i zdravlje na radu, plate, primanja i ostala materijalna prava, kao i izostanak s rada da bi se osposobio u vezi sa zaštitom i zdravljem na radu na teret poslodavca (kursevi, seminari, sastanci i sl.).

**U Brčko distriktu Bosne i Hercegovine** zakonodavac je u Zakonu o sigurnosti i zaštiti zdravlja radnika detaljno propisao dužnosti i obaveze kojim je osigurana zaštita na radu. O sudjelovanju radnika u procesu odlučivanja u oblasti zaštite na radu detaljno je objašnjeno u istom zakonu.

## **62. Komitet je zatražio informacije o sankcijama za nepoštivanje propisa u ovoj oblasti (za sve nivoe vlasti).**

U krivičnim odredbama iz Zakona o radu u institucijama **Bosne i Hercegovine** nije propisana sankcija u pogledu navedenog pitanja, pa se po istom mogu primijeniti odredbe Zakona o prekršajima BiH.

**U Brčko distriktu Bosne i Hercegovine** kaznene odredbe su navedene u Zakonu o sigurnosti i bezbjednosti radnika na radu Brčko distrikta BiH.

## **7. Član 28. – Pravo predstavnika radnika na zaštitu u preduzeću i dodjeljivanje adekvatnih sredstava za rad**

(Evropski komitet za socijalna prava je u Zaključcima (2018.) zaključio da situacija u Bosni i Hercegovini **nije u skladu** sa ovim članom na osnovu toga što nije utvrđeno da:

- Zaštita koja se daje predstavnicima radnika u Brčko distriktu se ne produžava na razuman period poslije isteka njihovog mandata;
- Nije utvrđeno da su sredstva data radničkim predstavnicima adekvatna u sva tri entiteta Bosne i Hercegovine.)

**63. Komitet traži sve informacije o eventualnim promjenama u zakonskoj regulativi ove oblasti u referentnom periodu (za sve nivoe vlasti).**

Na nivou institucija **Bosne i Hercegovine** nije bilo promjena u zakonskoj regulativi u izvještajnom periodu 2017.-2020. godine.

**U Federaciji Bosne i Hercegovine** odredbama Zakona o radu propisano je da je poslodavac dužan osigurati odgovarajuće uvjete za djelovanje sindikata u skladu sa kolektivnim ugovorom. Dakle, osiguravanje navedenih uvjeta za djelovanje sindikata je zakonska obaveza, s tim da se kolektivnim ugovorom uređuje način osiguravanja istih.

Nadalje, Zakon o radu propisuje da sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka obavljanja te dužnosti, poslodavac, bez prethodne saglasnosti federalnog ministarstva nadležnog za rad, ne može: otkazati ugovor o radu, ili na drugi način ga staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na radno mjesto prije nego što je imenovan na funkciju sindikalnog povjerenika.

**U Brčko distriktu Bosne i Hercegovine** nema promjena u pogledu pružanja zaštite predstavnicima radnika.

**64. Komitet traži detaljno objašnjenje pojma „predstavnik radnika“ i da li je taj pojam definisan postojećim zakonodavstvom (za sve nivoe vlasti).**

Zakon o radu u institucijama **Bosne i Hercegovine** nema odredbe kojima se objašnjava, odnosno reguliše pojam „predstavnik radnika“.

**U Federaciji Bosne i Hercegovine** sindikalnim povjerenikom u smislu ovog zakona smatra se radnik koji je ovlašten predstavnik sindikata organiziranog kod poslodavaca u skladu sa propisima o organiziranju i djelovanju sindikata. Ukoliko nadležno ministarstvo uskrati saglasnost, poslodavac može u roku od 30 dana od dana dostave takve odluke zatražiti da saglasnost zamijeni sudska odluka. Imajući u vidu da je Zakonom o radu utvrđeno da pravo zastupanja svojih članova pred poslodavcem imaju svi sindikati u skladu sa pravilima o organiziranju i djelovanju sindikata, te s obzirom da zakon propisuje obavezu pribavljanja prethodne saglasnosti Federalnog ministarstva rada i socijalne politike u navedenim slučajevima bez da se ista dovodi u vezi sa institutom reprezentativnosti, to za postojanje obaveze pribavljanja pomenute saglasnosti ovog ministarstva u slučaju otkazivanja ugovora o radu sindikalnom povjereniku ili stavljanja istog u nepovoljniji položaj, nije od značaja da li je sindikat reprezentativan ili ne, već isključivo činjenica da se radi o organizovanom sindikatu koji djeluje kod poslodavca.

**U Republici Srpskoj** odredbama Zakona o radu propisano je da radnik neposredno, odnosno posredstvom svojih predstavnika ima pravo na udruživanje, učešće u pregovorima za zaključivanje kolektivnih ugovora, mirno rješavanje kolektivnih i individualnih radnih sporova, konsultovanje, informisanje i izražavanje svojih stavova prema bitnim pitanjima u oblasti rada. Radnik, odnosno predstavnik radnika zbog navedenih aktivnosti ne može biti pozvan na odgovornost niti stavljen u nepovoljniji položaj u pogledu uslova rada i ostvarivanja prava po osnovu rada, ako postupi u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom. Pod terminom „predstavnik radnika“, smatra se izabranom predstavnik radnika u savjetu radnika ili u organima sindikata.

**U Brčko distriktu Bosne i Hercegovine** predstavnik radnika je definisan Zakonom o sigurnosti i zaštiti radnika na radu Brčko distrikta BiH.

**65. Komitet traži informacije da li je zaštita od štetnih radnji, osim otkaza, data svim vrstama predstavnika radnika u svim administrativnim jedinicama Bosne i Hercegovine i da li su ovi principi u potpunosti primijenjeni u praksi. Također traži pojašnjenje da li se zaštita od otkaza u Brčko distriktu proširila na članove vijeća zaposlenika.**

Zaštita od štetnih radnji je propisana kroz odredbe Zakona o radu u institucijama **Bosne i Hercegovine** kojima se zaposleni štite od diskriminacije po bilo kojem osnovu; odredbama o zabrani diskriminacije; odredbama kojima se reguliše zaštita prava iz radnog odnosa; te odredbama kojima je propisano da zaposleni ne vrši povredu službene dužnosti učesćem u štrajku, niti može biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih zaposlenih zbog organiziranja ili učesća u štrajku. Prema saznanjima ovi principi se poštuju u praksi.

**U Federaciji Bosne i Hercegovine** u smislu odredbi Zakona o radu, sindikalni povjerenik je svaki radnik koji je od strane sindikata organizovanog kod poslodavca ovlašten kao predstavnik tog sindikata, u skladu sa propisima o organiziranju i djelovanju sindikata, te o čijem je svojstvu ovlaštenog predstavnika sindikata, poslodavac obaviješten. Broj ovlaštenih predstavnika sindikata u smislu navedenog zavisi od načina na koji je to pitanje uređeno propisima o organiziranju i djelovanju sindikata, odnosno statutom sindikata. Obaveza pribavljanja navedene saglasnosti Federalnog ministarstva rada i socijalne politike postoji i u slučaju otkaza sa ponudom izmijenjenog ugovora o radu. Ovo iz razloga što je odredbama Zakona o radu propisano da se odredbe ovog zakona koje se odnose na otkaz, primjenjuju i u slučaju kada poslodavac otkáže ugovor i istovremeno ponudi radniku zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima. Shodno navedenom, ukoliko postoji namjera poslodavca da sindikalnom povjereniku otkáže ugovor o radu ili mu istovremeno ponudi i zaključivanje novog ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, u tom slučaju postoji i obaveza poslodavca da zatraži prethodnu saglasnost Federalnog ministarstva rada i socijalne politike.

Također, Zakonom o vijeću zaposlenika propisano je da poslodavac može samo uz prethodnu saglasnost vijeća zaposlenika donijeti odluku, između ostalog, i o otkazu člana vijeća zaposlenika. Ako se vijeće zaposlenika u roku od 10 dana od dana tražene saglasnosti pisano ne izjasni o davanju saglasnosti, smatra se da je saglasno sa odlukom poslodavca. Ako vijeće zaposlenika uskrati saglasnost na odluku, rješavanje spora se povjerava arbitraži.

Kada je u pitanju zaštita prava radnika, uključujući i predstavnike radnika, u slučaju povrede prava iz radnog odnosa, ista je uređena odredbama Zakona o radu, na način da je propisano da se radik radi zaštite svoji prava može obratiti poslodavcu, odnosno nadležnom sudu u zakonom propisanim rokovima.

**U Republici Srpskoj** propisima iz Zakona o radu je, pored zaštite od otkaza, sindikalnim predstavnicima pružena maksimalna zaštita i od ostalih štetnih radnji poslodavca.

Zakonodavstvo **Brčko distrikta Bosne i Hercegovine** ne poznaje zaštitu od otkaza, niti pravni lijekovi radnika kako bi osporili dobijeni otkaz ili bilo koji drugi štetni tretman.

**66. Komitet traži da se u sljedećem izvještaju dostave sveobuhvatne informacije o pravnim lijekovima u svim administrativnim jedinicama Bosne i Hercegovine koji su na raspolaganju predstavnicima radnika kako bi osporili dobijeni otkaz ili bilo koji drugi štetni tretman.**

Pravni lijekovi u institucijama **Bosne i Hercegovine** na koje zaposleni imaju pravo su: žalba na prvostepenu odluku ili rješenje kojim se odlučuje o nekom pravu zaposlenog i tužba nadležnom Sudu Bosne i Hercegovine.

**U Republici Srpskoj** poslodavac može otkazati ugovor o radu izabranom predstavniku radnika u savjetu radnika ili u organima sindikata za vrijeme obavljanja njegove funkcije, i šest mjeseci nakon njenog prestanka, samo uz prethodnu saglasnost sindikata, odnosno savjeta radnika. Ako se sindikat, odnosno savjet radnika, u roku od osam dana ne izjasni o davanju saglasnosti, smatra se da je saglasan sa odlukom poslodavca. Ako sindikat ili savjet radnika uskrati saglasnost na otkaz ugovora o radu, to mora pismeno obrazložiti, a poslodavac može u roku od 15 dana od dana prijema izjašnjenja sindikata, odnosno savjeta radnika zatražiti donošenje arbitražne odluke, u skladu sa zakonom o mirnom rješavanju radnih sporova. Zaštitu imaju predsjednik reprezentativnog sindikata i predsjednik savjeta radnika.

Postupak pred arbitražnom komisijom pokreće se na prijedlog poslodavca u slučaju uskraćivanja saglasnosti sindikata, odnosno savjeta radnika na otkaz ugovora o radu izabranom predstavniku radnika. Prijedlog podnosi poslodavac u roku od 15 dana od dana prijema izjašnjenja sindikata, odnosno savjeta radnika. Arbitražna komisija dužna je da donese odluku u roku od 15 dana od dana konstituisanja i u navedenom roku podnese izvještaj o radu direktoru Agencije. Odluka arbitražne komisije je konačna i obavezujuća za strane u sporu.

**U Brčko distriktu Bosne i Hercegovine** ne postoje pravni lijekovi.

**67. Komitet je zatražio detaljne informacije o mogućnostima koje se daju predstavnicima radnika u svim administrativnim jedinicama Bosne i Hercegovine i o praktičnoj provedbi relevantnih zakona (za sve nivoe vlasti).**

Zaposleni u institucijama **Bosne i Hercegovine**, putem svojih predstavnika, odnosno putem sindikata učestvuju pri donošenju Poslovnika o radu institucije BiH, u skladu Zakonom o radu u institucijama BiH, a putem reprezentativnog sindikata i prilikom donošenja općeg akta koji se tiče statusa i plaća zaposlenih, prati da li poslodavac postupa u skladu sa odredbama zakona i drugih propisa koji se tiču radnih odnosa, mogu prijaviti svaku povredu propisa Upravnom inspektoratu, mogu zastupati i pomagati zaposlenom, na njegov zahtjev u disciplinskom postupku ili postupku naknade štete, u skladu sa Zakonom o radu u institucijama BiH.

Zaposleni mogu učestvovati i davati svoje primjedbe i sugestije i tokom procedure javnih konsultacija pri izradi pravnih propisa, u skladu sa odredbama Pravila za konsultacije u izradi pravnih propisa.

Putem sindikata, zaposleni učestvuju i u izradi akta kojim se propisuje minimum procesa rada u vrijeme trajanja štrajka, a u skladu sa Zakonom o štrajku zaposlenih u institucijama BiH. Akti poslodavca objavlju se na oglasnoj ploči poslodavca, te na internetskoj stranici poslodavca.

Dakle, zaposleni u institucijama Bosne i Hercegovine, kako prilikom izrade propisa, tako i u praktičnoj provedbi propisa kojima se regulišu prava i obaveze iz radnog odnosa imaju mogućnost aktivnog učešća.

**U Republici Srpskoj** poslodavac može otkazati ugovor o radu izabranom predstavniku radnika u savjetu radnika ili u organima sindikata za vrijeme obavljanja njegove funkcije, i šest mjeseci nakon njenog prestanka, samo uz prethodnu saglasnost sindikata, odnosno savjeta radnika. Ako se sindikat, odnosno savjet radnika, u roku od osam dana ne izjasni o davanju saglasnosti, smatra se da je saglasan sa odlukom poslodavca. Ako sindikat ili savjet radnika uskrati saglasnost na otkaz ugovora o radu, to mora pismeno obrazložiti, a poslodavac može u roku od 15 dana od dana prijema izjašnjenja sindikata, odnosno savjeta radnika zatražiti donošenje arbitražne odluke, u skladu sa zakonom o mirnom rješavanju radnih sporova. Zaštitu imaju predsjednik reprezentativnog sindikata i predsjednik savjeta radnika. Opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu, ne može se smatrati djelovanje u svojstvu predstavnika radnika, u skladu sa zakonom.



Predstavnicima sindikata mora se omogućiti odsustvovanje sa posla radi prisustvovanja sindikalnim sastancima, konferencijama, sjednicama i kongresima i radi osposobljavanja na kursovima i seminarima. Predstavnicima sindikata obezbjeđuje se pristup svim radnim mjestima kod poslodavca kad je to potrebno za obavljanje njihove funkcije, osim radnim mjestima pod posebnim režimom zaštite u skladu sa posebnim propisom. U slučaju potrebe ubiranja sredstava solidarnosti, predstavnici radnika koje sindikat za to ovlasti imaju pravo da ovu aktivnost obavljaju u odgovarajućim prostorijama ili pogonima poslodavca. Predstavnicima sindikata dozvoljeno je da ističu obavještenja sindikata u prostorijama poslodavca na mjestima koja su pristupačna radnicima. Predstavnicima sindikata dozvoljava se da koriste najmanje dva sata mjesečno u toku radnog vremena za sastanke u preduzeću i dva sata sedmično za ostale sindikalne aktivnosti. Poslodavac je dužan da predstavnicima sindikata dozvoli da radnicima dostavljaju informacije, biltene, publikacije, letke i druga dokumenta sindikata. Dozvoljen je slobodan pristup vanjskim sindikalnim predstavnicima u organizaciju sindikata organizovanu kod poslodavca, s tim da te aktivnosti i posjete budu ranije najavljene poslodavcu. Aktivnosti sindikata vrše se tako da ne idu na štetu redovnog funkcionisanja poslodavca i radne discipline.

## V. SKRAĆENICE

BIH - Bosna i Hercegovina

FBIH - Federacija Bosne i Hercegovine

RS - Republika Srpska

BD BiH - Brčko distrikt Bosne i Hercegovine

BPK – Bosansko-podrinjski kanton

HNK/HNŽ – Hercegovačko-neretvanski kanton/Hercegovačko-neretvanska županija

ESP/R/ - Evropska socijalna povelja /revidirana/

EKSP - Evropski komitet za socijalna prava

ESV – Ekonomsko-socijalno vijeće

ESS RS – Ekonomsko-socijalni savjet Republike Srpske

MOR - Međunarodna organizacija rada

SZO – Svjetska zdravstvena organizacija

KM - Konvertibilna marka

JU – Javna ustanova

## VI. ZAKLJUČAK

Prijedlog teksta Dvanaestog izvještaja o primjeni Evropske socijalne povelje /revidirane/ za BiH za tematsku grupu III „Radna prava“, a za preuzete članove 2., 4., 5., 6., 21., 22. i 28., pripremila je Interresorna radna grupa koju su sačinjavali imenovani stručni predstavnici iz sljedećih institucija, a prema Odluci Ministarstva za ljudska prava i izbjeglice BiH o formiranju Interresorne radne grupe za izradu navedenog izvještaja broj: 01-02-3-167-9/21 od dana 15.03.2021. godine, kako slijedi:

1. Amela Hasić, koordinatorica Interresorne radne grupe, Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine;
2. Hana Čeranić, član, Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine;
3. Nenad Novaković, član, Ministarstvo civilnih poslova Bosne i Hercegovine;
4. Dijana Beribaka, član, Ministarstvo pravde Bosne i Hercegovine;
5. Sanela Zeljković, član, Agencija za rad i zapošljavanje Bosne i Hercegovine;
6. Šefika Hasanagić, član, Federalno ministarstvo rada i socijalne politike;

7. Mira Vasić, član, Ministarstvo rada i boračko-invalidske zaštite Republike Srpske;
8. Milorad Mitrović, član, Ministarstvo rada i boračko-invalidske zaštite Republike Srpske;
9. Edisa Bajraktarević, član, Odjel za zdravstvo i ostale usluge Vlade Brčko distrikta Bosne i Hercegovine.

Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine, u cilju ispunjavanja obaveze Bosne i Hercegovine kao međunarodnog subjekta koji podnosi izvještaj o primjeni Evropske socijalne povelje /revidirane/, predlaže da Vijeće ministara Bosne i Hercegovine, nakon razmatranja prijedloga navedenog Izvještaja, donese sljedeće:

### **ZAKLJUČKE**

1. Usvaja se Dvanaesti izvještaj Bosne i Hercegovine o primjeni Evropske socijalne povelje /revidirane/ koji pripada tematskoj grupi III „Radna prava“, a za preuzete članove 2., 4., 5., 6., 21., 22. i 28., za referentni period januar 2017.-decembar 2020. godine;
2. Zadužuje se Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice da Dvanaesti izvještaj Bosne i Hercegovine o primjeni Evropske socijalne povelje /revidirane/ koji pripada tematskoj grupi III „Radna prava“, a za preuzete članove 2., 4., 5., 6., 21., 22. i 28., za referentni period januar 2017.-decembar 2020. godine, putem Ministarstva vanjskih poslova BiH, dostavi Komitetu za socijalna prava Vijeća Evrope u Strasbourgu i Udruženjima poslodavaca i sindikata u Bosni i Hercegovini, shodno članovima 21. i 23. Evropske socijalne povelje, po usvajanju istog na sjednici Vijeća ministara Bosne i Hercegovine.

