



BOSNA I HERCEGOVINA

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

**ČLANOVI 2,4,5,6,21,22, I 28
(GRUPA 3. RADNA PRAVA)**

**REFERENTNI PERIOD:
1. DECEMBAR 2008. - 31. DECEMBAR 2012.**

Sarajevo, oktobar 2013.

S A D R Ź A J

Uvod	3
Član 2. – Pravo na pravične uslove rada.....	4
Član 2§1 – Pravo na razumno dnevno i sedmično radno vrijeme.....	6
Član 2§2 - Pravo na plaćene državne praznike.....	17
Član 2§3 - Pravo na najmanje četiri sedmice (ili 20 kalendarskih dana) plaćenog godišnjeg omora.....	21
Član 2§4 - Pravo na eliminaciju od rizika	28
Član 2§5	34
Član 2§6	37
Član 2§7	43
Član 4. Pravo na pravičnu naknadu	47
Član 4§3	48
Član 5. Pravo na organizovanje.....	54
Član 6. Pravo na radnika na kolektivno pregovaranje.....	66
Član 6§1.....	67
Član 6§2.....	73
Član 6§3.....	76
Član 6§4.....	79
Član 21. Pravo na informisanje i konsultovanja.....	84
Član 22. Pravo na učešće u određivanju i unapređenju uslova rada i radnog okruženja.....	90
Član 28. Pravo predstavnika radnika na zaštitu u preduzeću.....	96
Skraćenice.....	99
Zaključci.....	100

UVOD

Bosna i Hercegovina je ratifikovala Evropsku socijalnu povelju /revidiranu/ 7. oktobra 2008. godine., i dostavlja svoj IV Izvještaj o primjeni prihvaćenih odredaba Evropske socijalne povelje /revidirane/, u skladu sa članom 21. 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, koje je Bosna i Hercegovina ratifikacijom prihvatila, a za referentni period decembar 2008- decembar 2012. 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),¹ za sve relevantne informacije o usvojenim mjerama za potrebe njene primene, 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.) preduzete u cilju primjene zakonodavnog okvira;
- 3) cifre, statističke podatke ili druge relevantne informacije na osnovu kojih se može ocjeniti do kojeg obima se ove odredbe primenjuju.

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.

Uz Izveštaj su dostavljeni u prilogu glavni zakoni i propisi na kojima počiva primjena prihvaćenih odredaba Povelje, u elektronskoj verziji, na jeziku originala.

U svojim odgovorima, Bosna i Hercegovina je kad kod je to bilo potrebno eksplicitno precizirala:

- a. da li se odredbe odnose samo na položaj državljana ili se podjednako primenjuju na državljane drugih država Potpisnica;
- b. da li važe na čitavoj teritoriji Potpisnice (na celokupnoj državnoj teritoriji);
- c. da li se primenjuju na sve kategorije lica koja su predmet odredbe.

Tražene informacije, naročito statistički podaci, dostavljeni su za period koji je predmet izveštavanja /referentni period/.

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 Bosne i Hercegovine,
- Asocijacija poslodavaca Bosne i Hercegovine,
- Udruženje poslodavac Federacije Bosne i Hercegovine,
- Unija udruženja poslodavaca Republike Srpske
- Udruženje poslodavaca Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine.

¹ Usvojena na sjednici Komiteta ministara Vijeća Evrope 26. marta 2008.

Član 2 – Svi radnici imaju pravo na pravične uslove rada

U cilju osiguravanja efikasnog korištenja prava na pravične uslove rada, zemlje potpisnice preuzimaju obavezu da:

- 1 predvide razumno dnevno i sedmično radno vrijeme, radnu sedmicu koja se progresivno smanjuje u mjeri koju dopušta povećanje produktivnosti i drugi relevantni faktori;
- 2 omoguće plaćene javne praznike;
- 3 omoguće najmanje četiri sedmice plaćenog godišnjeg odmora;
- 4 eliminišu rizike u inherentno opasnim ili nezdravim zanimanjima, ili tamo gdje još uvijek nije moguće eliminisati ili dovoljno smanjiti ove rizike, predvidjeti ili skraćenje radnog vremena, ili dodatne plaćene neradne dane za radnike koji se bave tim zanimanjima;
- 5 osiguraju sedmični period odmora koji se, ukoliko je to moguće, poklapa sa danom koji se tradicijom ili običajem u datoj zemlji odnosno regiji smatra danom odmora;
- 6 osiguraju da su radnici pismeno informisani, što je prije moguće, a u svakom slučaju najkasnije dva mjeseca nakon dana stupanja na posao, o najvažnijim aspektima ugovora ili radnog odnosa;
- 7 osiguraju da radnici koji obavljaju rad noću koriste mjere koje uzimaju u obzir posebnu vrstu ovakvog rada.

Međunarodni instrumenti koje je Bosna i Hercegovina ratifikovala

- Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima (1966.),
- Evropska konvencija o zaštiti ljudskih prava i osnovnih sloboda (1950),
- Međunarodna konvencija o zaštiti prava svih radnika migranata i članova njihovih porodica,
- Konvencija MOR-a broj 14. o primjeni sedmičnog odmora u industrijskim preduzećima (1921),
- Konvencija MOR broj 91. o plaćenom godišnjem odmoru pomoraca (revidirana) (1949),
- Konvencija MOR broj 106. o nedjeljnom odmoru u trgovini i zavodima (1957),
- Konvencija MOR broj 109. o platama, radnom vremenu na brodu i brojnem stanju posade (revidirana) (1958),
- Konvencija MOR broj 132. o plaćenom odmoru (revidirana) (1970)

Primarno zakonodavstvo /zakoni/

- Ustav Bosne i Hercegovine,
- Zakon o radu u institucijama BiH („Službeni glasnik BiH“, br. 26/04, 7/05, 48/05 i 60/10);
- Zakon o državnoj službi u institucijama BiH („Službeni glasnik BiH“ br. 12/02, 19/02, 08/03, 35/03, 04/04, 17/04, 26/04, 37/04, 48/05, 02/06, 32/07, 50/08, 08/10 I 40/12);
- Zakon o platama u institucijama BiH („Službeni glasnik BiH“ broj: 50/08);
- Zakon o udruženjima i fondacijama BiH („Službeni glasnik BiH“, br. 32/01, 42/03, 63/08 i 76/11);

- Zakon o Agenciji za rad i zapošljavanje BiH ("Službeni glasnik BiH" broj 21/03 i 43/09);
- Zakon o kretanju i boravku stranaca i azilu, („Službeni glasnik BiH“ br. 36/08 i 87/12);
- Zakon o policijskim službenicima BiH („Službeni glasnik BiH“, br. 27/04, 63/04, 5/06, 33/06, 58/06, 15/08, 63/08, 35/09 i 7/12),
- Zakon o službi u Oružanim snagama BiH ("Službeni glasnik BiH ", br. 88/05, 53/07, 59/09, 74/10 i 42/12);
- Ustav Federacije Bosne i Hercegovine;
- Zakon o radu („Službene novine FBiH“ , br. 43/99, 32/00 i 29/03);
- Zakon o državnoj službi u FBiH („Službene novine FBiH“, br. 29/03, 23/04, 39/04, 54/04, 67/05 i 8/06);
- Zakon o zaštiti na radu («Službeni list SRBIH, broj 22/90);
- Zakon o namještenicima u organima državne službe u FBiH („Službene novine FBiH“, broj: 49/05);
- Zakon o vijeću zaposlenika («Službene novine BiH», broj 38/04)
- Zakon o policijskim službenicima FBiH („Službene novine FBiH“, br. 27/05 i 70/08),
- Opći kolektivni ugovor za teritoriju FBiH ("Službene novine FBiH", br. 54/05 i 62/08)
- Kolektivni ugovor za uposlene u Federalnom ministarstvu unutrašnjih poslova/ ("Službene novine FBiH", broj: 44/04),
- Zakon o proglašenju 1. marta Danom nezavisnosti BiH ("Službeni list R BiH", broj 9/95);
- Zakon o proglašenju 25. novembra Danom državnosti BiH ("Službeni list R BiH", broj 9/95);
- Ustav Republike Srpske („Službeni glasnik RS“, br. 21/92, 28/94, 8/96, 13/96, 15/96, 16/96, 21/96, 21/02, 26/02, 30/02, 31/03, 98/03);
- Zakon o radu (" Službeni glasnik RS" broj: 55/07);
- Zakon o zaštiti na radu (" Službeni glasnik RS" br.1/08 i 13/10);
- Zakon o državnim službenicima (" Službeni glasnik RS" br. 118/8, 117/11 I 37/12);
- Zakon o savjetima radnika (" Službeni glasnik RS " broj: 26/01);
- Zakon o inspekcijama (" Službeni glasnik RS" broj: 74/10);
- Zakon o praznicima RS (" Službeni glasnik RS" broj: 43/07) ;
- Opšti kolektivni ugovor (" Službeni glasnik RS" broj: 40/10);
- Statut Brčko distrikta BiH;
- Zakonom o radu BD - pročišćeni tekst („Službeni glasnik BD" br. 19/06, 19/07 i 25/08 i 20/13);
- Zakonom o državnoj službi u organima uprave BD ("Službeni glasnik BD ", br. 28/06, 29/0, 19/07, 2/08, 9/98, 44/08, 25/09, 26/09 i 4/13);
- Zakon o policijskim službenicima BD („Službeni glasnik BD“ br. 41/07, 4/08, 36/09, 60/10);
- Zakon o zaštiti na radu BD („Službeni glasnik BD“ br. 31/05 i 35/05);
- Zakon o bezbjednosti i zaštiti zdravlja radnika na radu u BD („Službeni glasnik BD“ broj: 20/13).

Sekundarno zakonodavstvo /podzakonski akti/

- Pravilnik o načinu vođenja registra udruženja i fondacija BiH i stranih međunarodnih udruženja i fondacija i drugih neprofitnih organizacija („Službeni glasnik BiH“, br. 44/10 i 14/12);

- Odluka o uslovima i načinu korištenja godišnjih odmora za državne službenike i zaposlenike u ministarstvima i drugim organima uprave BiH, službama, tijelima i institucijama Vijeća ministara BiH („Službeni glasnik BiH“, broj:27/04);
- Odluka o programu obuke novoupisanih državnih službenika u institucijama BiH („Službeni glasnik BiH“, broj 51/06);
- Odluka Vijeća ministara BiH o posebnim dodacima na platu za profesionalna vojna lica u Ministarstvu odbrane i Oružanim snagama BiH ("Službeni glasnik BiH ", broj: 2/09);
- Odluka o uslovima i načinu korištenja godišnjih odmora funkcionera i njihovih savjetnika u Vijeću ministara BiH i ministarstvima BiH (“Službeni glasnik BiH” broj: 10/03);
- Odluka o radnom vremenu u federalnim organima državne službe („Službene novine FBiH“ broj: 17/06);
- Uredba o nakanadama koje nemaju karakter plaće ("Službene novine FBiH", br. 63/10 22/11 ,66/11 i 51/12);
- Instrukcija o smjenskom radu Policije BD broj: 05-2576/05 od 21.12.2005.;
- Pravilnik o radu u organima uprave BD („Službeni glasnik BD“ broj: 2/07, 34/09);
- Uredba o poslovima osnovne djelatnosti iz nadležnosti organa državne službe koje obavljaju državni službenici, uvjetima za vršenje tih poslova i ostvarivanju određenih prava iz radnog odnosa (“Službene novine FBiH”, br.25/04, 3/06 i 19/12).

Član 2. stav 1. Razumno dnevno i sedmično radno vrijeme

1) Opišite kakav je opšti zakonodavni okvir. Precizirajte karakter, razloge za i obim reformi ako ih ima.

BIH

Shodno članu I stav 2. i 3 Ustava Bosne i Hercegovine, Bosna i Hercegovina (u daljem tekstu: BiH) je složena demokratska država, koju čine dva entiteta: Federacija Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: FBiH), Republika Srpska (u daljem tekstu: RS) i Brčko Distrikt Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: BD).

Čitava država ima 14 administrativno-upravnih jedinica, pet nivoa administracije.

FBiH je administrativno podijeljena na 10 kantona. Kantoni su podjeljeni na općine. Na području FBiH je ukupno 79 općina.

RS je administrativno podijeljena na 62 općine.

Osnov za primjenu svih prava iz radno-pravnog odnosa predstavlja Ustav Bosne i Hercegovine (Aneks 4 Općeg okvirnog sporazuma za mir u Bosni i Hercegovini (u daljem tekstu: DMS) potpisan 1995. godine), koji u članu II Ljudska prava i osnovne slobode, stav 1. propisuje da će se osigurati najviši nivo međunarodno priznatih ljudskih prava i osnovnih sloboda, stav 2. propisuje da će se prava i slobode garantovane Evropskom konvencijom za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda, kao i u njenim protokolima direktno primjenjivati u BiH, te imaju prioritet nad svim ostalim zakonima, stav 3. tačka c) propisuje da sva lica imaju pravo da ne budu držana u ropstvu ili potčinjenosti, ili na prisilnom ili obaveznom radu.

Prema odredbi člana III tačka 3. Ustava Bosne i Hercegovine, entiteti (FBiH, RS) i BD su nadležni da autonomno pored ostalog, uređuju oblast rada i zapošljavanja, kao integralnog dijela socijalne politike.

Zakon o radu u institucijama BiH („Službeni glasnik BiH“, br. 26/04, 7/05, 48/05 i 60/10), kao opšti propis o radu reguliše pitanje rada, pravo na razumno radno vrijeme u pogledu dnevnog i sedmičnog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad.

Članom 19. Zakona o radu u institucijama BiH, propisano je radno vrijeme zaposlenih u trajanju od 40 sati sedmično, dok je članom 20. propisano da prekovremeni rad može trajati najviše do 10 sati sedmično i to samo u slučajevima više sile, iznenadnog povećanja obima posla, te u slučajevima neophodne potrebe. Dalja ograničenja instituta prekovremenog rada propisana su istom odredbom, a odnose se na trajanje prekovremenog rada i isti se ograničava na tri sedmice neprekidno, odnosno 10 sedmica u toku kalendarske godine, uz obavezu pismenog obavještanja Upravnog inspektorata Ministarstva pravde BiH. Takođe je ovim članom propisano i da trudnice ne mogu raditi prekovremeno, a majke sa djetetom do tri godine života i samohrani roditelj sa djetetom do šest godine života može raditi prekovremeno samo pod uslovom da da pismenu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad. Ove odredbe imaju za cilj zaštitu trudnica, kao i majki sa djecom do tri godine, odnosno samohranih roditelja.

Zakon o radu u institucijama BiH, ostavlja mogućnost i preraspodjele radnog vremena, na način da tokom jednog perioda traje duže, a tokom drugog perioda kraće od punog radnog vremena, ali da prosječno radno vrijeme ne može biti duže od 40 sati sedmično.

Zakon je definisao i da rad u vremenu od 22,00 do 6,00 sati sljedećeg dana smatra se noćnim radom.

Radno vrijeme zaposlenih u institucijama BiH iznosi 40 sati sedmično, a raspoređeno je u toku pet radnih dana, odnosno dnevno radno vrijeme iznosi osam sati.

Članovima 21. i 22. Zakona o radu u Institucijama BiH, regulisana je obaveza zaposlenog i predviđeni slučajevi zbog kojih je zaposlenik dužan da radi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad), a najviše do 10 sati sedmično, kao i preraspodjela radnog vremena. Obzirom da Zakonom o državnoj službi u institucijama BiH nije regulisano radno vrijeme državnih službenika, na iste se primjenjuje Zakon o radu u institucijama BiH.

Mjere za primjenu navedenih zakonskih okvira su obaveza definisanja sedmičnog radnog vremena u ugovorima o radu. Takođe, obaveza je poslodavca da o prekovremenom radu pismeno obavještava Upravni inspektorat Ministarstva pravde BiH, koji preduzima odgovarajuće mjere u slučaju nepoštovanja zakonskih odredbi koje se odnose na radno vrijeme.

Članom 20. navedenog zakona propisano je da se ugovor o radu može zaključiti s nepunim radnim vremenom, s tim što se u tom slučaju ostvaruju sva prava iz radnog odnosa kao zaposlenik s punim radnim vremenom, osim prava koja zavise od dužine radnog vremena.

Prekovremeni rad uveden suprotno navedenim zakonskim propisima upravna inspekcija će zabraniti.

Način i postupak ostvarivanja prava na naknadu za prekovremeni rad utvđen je Odlukom Vijeća ministara BiH, VM 234/08 od 29.12.2008. godine.

Radno vrijeme zaposlenih u Ministarstvu sigurnosti BiH regulisano je čl.19., 20., 21., 22., Zakona o radu u institucijama BiH i čl. 95. i 96. Zakona o policijskim službenicima BiH („Službeni glasnik BiH“, br. 27/04, 63/04, 5/06, 33/06, 58/06, 15/08, 63/08, 35/09 i 7/12).

Članom 19. Zakona o policijskim službenicima BiH, propisano je da je prosječno radno vrijeme zaposlenika 40 sati sedmično.

Policijski službenici rade osmočasovno – dnevno i u smjenama /dvanaestočasovno/ radno vrijeme, ali koriste i slobodno vrijeme kao kompenzaciju /12 - 24 - 48h/, kada je potrebno održati kontinuitet u radu i kada se određeni zadaci moraju izvršiti u određenim rokovima ili u planiranom vremenskom periodu.

Policijski službenici rade osmočasovno – dnevno i u smjenama /dvanaestočasovno/ radno vrijeme, ali koriste i slobodno vrijeme kao kompenzaciju /12 - 24 - 48h/, kada je potrebno održati kontinuitet u radu i kada se određeni zadaci moraju izvršiti u određenim rokovima ili u planiranom vremenskom periodu.

Radnicima zaposlenim u Ministarstvu odbrane BiH je zagarantovano pravo na razumno radno vrijeme u pogledu dnevnih i nedjeljnih radnih sati, uključujući i prekovremeni rad.

Članom 55. Zakona o službi u Oružanim snagama BiH ("Službeni glasnik BiH ", broj: 88/05, 53/07, 59/09, 74/10 i 42/12) (u daljnjem tekstu: Zakon o službi) u stavu (1) propisano je puno radno vrijeme u trajanju od 40 sati sedmično.

U stavu (2) istog člana propisano je da se pri raspoređivanju radnog vremena mora osigurati odmor u toku rada u trajanju od 30 minuta za puno radno vrijeme, dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno između dva uzastopna radna dana i sedmični odmor od najmanje 24 sata neprekidno.

Članom 56. Zakona o službi propisano je da komandant brigade, starješina istog ili višeg ranga može narediti da se radi duže od punog radnog vremena u sljedećim situacijama:

- a) kada su naređene mjere pripravnosti,
- b) u slučaju uzbune u vojnoj jedinici, odnosno ustanovi,
- c) za vrijeme vojnih vježbi,
- d) kada je vojna jedinica angažirana na zadacima saniranja posljedica elementarnih nepogoda i drugih opasnosti,
- e) za vrijeme dežurstva ili slične dužnosti,
- f) prilikom obavljanja zadataka čije bi obustavljanje ili prekidanje imalo štetne posljedice po borbenu gotovost ili bi nanijelo znatnu materijalnu štetu ili ugrozilo život i zdravlje vojnih i drugih lica,
- g) kada je potrebno da bi se ispunili uslovi direktiva, propisa i naređenja ministra odbrane.

(2) Izuzetno, komandant na položaju komandanta brigade ili višem položaju, može narediti rad duži od punog radnog vremena i zbog drugih vanrednih zadataka vojne jedinice, odnosno ustanove.

(3) Rad iz stava (2) ovog člana može trajati najviše 30 dana tokom jedne kalendarske godine, a naređenje nadležnog komandanta za taj rad mora biti u pisanoj formi.

(4) Naredbe za rad nakon radnog vremena za profesionalna vojna lica izvršavaju se u skladu s direktivama, propisima i naređenjima ministra odbrane.

Članom 102. stav 1) tačka c), g) h) Zakona o radu u institucijama BiH predviđena je novčana kazna za poslodavca u iznosu od 800 KM do 3.000 KM, ukoliko zaključi ugovor o radu, koji ne sadrži podatke propisane u članu 12 ovog zakona (između ostalog i dužina trajanja radnog vremena) - tačka c); ukoliko sklopi ugovor o radu sa zaposlenikom u kojem je puno radno vrijeme ugovoreno u trajanju dužem od 40 časova sedmično – tačka g); i ukoliko uvede prekovremeni rad kada to nije dozvoljeno, ili ne obavijesti nadležni organ o uvođenju prekovremenog rada – tačka h).

FBiH

Zakonom o radu FBiH („Službene novine FBiH“, br. 43/99, 32/00 i 29/03) utvrđeno je da se ugovor o radu može sklopiti za rad na puno i nepuno radno vrijeme.

Članom 20. Zakona o radu FBiH, propisano je da puno radno vrijeme traje najduže 40 sati sedmično. U radno vrijeme ne uračunava se odmor u toku rada u trajanju od 30 minuta, na koji pravo imaju samo zaposlenici koji rade u punom radnom vremenu.

Obzirom da je zakonom utvrđeno da sedmično radno vrijeme traje najduže 40 sati, kolektivnim ugovorom za područje djelatnosti utvrđuje se precizno trajanje punog radnog vremena. Tako je većina kolektivnih ugovora, a imajući u vidu odredbu člana 37. Zakona o radu prema kojoj vrijeme odmora u toku radnog dana u trajanju od 30 minuta se ne uračunava u radno vrijeme, utvrdila da puno radno vrijeme traje 37,5 sati sedmično.

Neprecizna formulacija punog radnog vremena u važećem Zakonu o radu dovela je u toku primjene tog zakona do određenih problema, i proizvoljnog određivanja trajanja punog radnog vremena. Iz tog razloga, odredbama novog Zakona o radu koji je u postupku donošenja, jasnije je definirano puno radno vrijeme i utvrđeno da ono traje 40 sati sedmično, a svako radno vrijeme određeno u kraćem trajanju smatra se nepunim radnim vremenom.

Radna sedmica može se organizirati u čet ili pet radnih dana što se regulira granskim kolektivnim ugovorima i pravilnikom o radu, ovisno o procesu rada i vrsti djelatnosti poslodavca.

Rad preko punog radnog vremena smatra se prekovremenim radom koji se može uvesti u slučajevima i na način utvrđen Zakonom. Razlozi za uvođenje prekovremenog rada su viša sila (požar, potres, poplava), iznenadno povećanje obima posla i sl. Prekovremeni rad je ograničenog trajanja i ne može trajati duže od 10 sati sedmično.

Ukoliko prekovremeni rad traje duže od tri sedmice neprekidno ili više od 10 sedmica u toku jedne kalendarske godine, poslodavac je dužan o tome obavijestiti nadležnu inspekciju rada.

Prekovremeni rad nije dozvoljen maloljetnim radnicima, a trudnica, majka odnosno usvojitelj sa djetetom do tri godine života, kao i samohrani roditelj odnosno usvojitelj sa djetetom do šest godina života može raditi prekovremeno samo uz pisani dobrovoljni pristanak.

Poslodavac koji postupi protivno odredbama Zakona koje reguliraju prekovremeni rad čini prekršaj za koji je predviđena novčana kazna, a pored toga takav rad će inspekcija rada zabraniti.

Zakon o radu predviđa i dopušta skraćivanje radnog vremena na poslovima na kojima se, i pored primjene mjera zaštite na radu, ne može osigurati zaštita zaposlenika od štetnih uticaja. Temeljem toga radno vrijeme skraćuje se srazmjerno štetnom uticaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenika. Skraćeno radno vrijeme u navedenom smislu smatra se punim radnim vremenom pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava po osnovu rada i u svezi sa radom.

Poslovi na kojima se radno vrijeme skraćuje zbog štetnih uticaja na zdravlje radnika i trajanje skraćenog radnog vremena utvrđuje se pravilnikom o radu i ugovorom o radu a u skladu sa odredbama posebnog Zakona o zaštiti na radu kojim je utvrđen način i postupak skraćivanja radnog vremena u ovom smislu.

Propisima o radno pravnom statusu državnih službenika i namještenika kao i podzakonskim aktima, utvrđeno je radno vrijeme u trajanju od 40 sati u sedmici raspoređeno u najmanje 5 radnih dana. To radno vrijeme važi za sve uposlene u FBiH, što znači za federalne, kantonalne, gradske i općinske organe državne službe. Raspored tog radnog vremena može biti određen na pet ili šest radnih dana u sedmici.

Raspored radnog vremena federalnih organa državne službe utvrđuje Vlada FBiH, a u kantonu općini i gradu vrše organi koji su određeni njihovim propisima. Odlukom Vlade FBiH utvrđeno je trajanje radnog vremena. Ovakavo radno vrijeme propisao je :

Zakon o namještenicima u organima državne službe u FBiH ("Službene novine FBiH" broj: 49/05) u odredbi člana 48. utvrđuje radno vrijeme u trajanju od 40 radnih sati raspoređenih u najmanje 5 radnih dana.

Odlukom o radnom vremenu u federalnim organima državne službe („Službene novine FBiH“ broj: 17/06) propisano je da je sedmično radno vrijeme u federalnim organima državne službe, stručnim službama Vlade Federacije BiH i drugim tijelima federalne uprave iznosi 40 sati i raspoređuje se u pet (5) radnih dana po osam (8) sati.

Radno vrijeme u federalnim organima počinje u 8 sati.

Dnevni odmor u trajanju od 30 minuta čije vrijeme korištenja utvrđuje rukovodilac organa uprave ne računa se u dnevno radno vrijeme.

Zakon o plaćama i naknadama u organima vlasti u FBiH („Službene novine FBiH „broj 45/10 i 111/12) u odredbi člana 6. također je utvrdio da je puno radno vrijeme zaposlenih 40 sati sedmično.

Zakon o radu FBiH u odredbi član 29. propisuje da zaposlenik koji radi puno radno vrijeme ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od najmanje 30 minuta, a član 40. zakona, propisuje da se zaposleniku ne može uskratiti pravo na odmor u toku rada, dnevni odmor i sedmični odmor.

Svi ostali uvjeti za korištenje godišnjeg odmora utvrđeni u Zakonu o radu odredbama od 37. do 45. primjenjuju se i na državne službenike i namještenike, u skladu sa članom 47.

Zakonom državnoj službi u FBiH i članom 2. Zakona o namještenicima u organima državne službe u FBiH.

Prekovremeni rad je također regulisan Zakonom o radu FBiH, koji u odedbi člana 32. propisuje razloge za prekovremeni rad i dužinu njegovog trajanja. Kao razlog za prekovremeni rad navode se slučajevi više sile (požar, potres, poplava) i iznenadnog povećanja obima posla, kao i u drugim sličnim slučajevim neophodne potrebe, zaposlenik, na zahtjev poslodavca, obavezan je da radi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad), a najviše do 10 sati sedmicno.

Ako prekovremeni rad zaposlenika traje duže od tri sedmice neprekidno ili više od 10 sedmica u toku kalendarske godine, o prekovremenom radu poslodavac obaviještava organ nadležan za poslove inspekcije rada.

U slučaju da poslodavac ne obavijesti inspektora rada o prekovremenom radu o kojem ga je dužan obavijestiti, te ukoliko poslodavac zahtijeva od zaposlenika da radi prekovremeno protivno članu 32. Zakona o radu, čini prekršaj za koji je utvrđena novčana kazna u iznosu od 1.000 do 7.000 KM.

Radno vrijeme zaposlenih u Federalnom ministarstvu unutrašnjih poslova (u daljem tekstu: FMUP) regulisano je Zakonom o radu kao osnovnim zakonom, te Zakonom o policijskim službenicima FBiH, Zakonom o državnim službenicima FBiH, Zakonom o namještenicima u organima državne službe FBiH, kao *lex specialis*.

Radno vrijeme je regulisano kao osmočasovno i to za državne službenike i namještenika od 7,30 do 16, sa dnevnim odmorom u trajanju od 30 minuta, koji se ne plaća. Radno vrijeme policijskih službenika je takođe regulisano kao osmočasovno i dio policijskih službenika rad obavlja od 7,30 do 15,30 sa plaćenim dnevnim odmorom u trajanju od 30 minuta, a dio policijskih službenika radi u turnusima.

Radna sedmica neovlaštenih zaposlenika traje pet radnih dana, a subota i nedelja su neradni dani.

Ovlašteni zaposlenici koji rade u turnusima, rade dva dana prve smjene dva dana druge smjene, dva dana treće smjene i dva dana odmora.

Prekovremeni rad u FMUP ne može trajati duže od 20 sati sedmično u skladu sa članom 32. Zakona o radu FBiH.

Za prekovremeni rad državnom službeniku i namješteniku pripada naknada plaće za svaki sat rada uvećan za 50% u odnosu na visinu osnovne plaće u skladu sa članom 6. stav 1. tačka a) Uredbe o naknadama koje nemaju karakter plaće ("Službene novine FBiH", broj: 63/10), a policijskim službenicima u skladu sa članom 37. Kolektivnog ugovora za uposlene u FMUP.

U skladu sa članom 38. stav 1. Kolektivnog ugovora za uposlene u FMUP ("Službene novine FBiH", broj: 44/04), za ostvarene sate prekovremenog rada, umjesto uvećanog plaćanja, može se primijeniti korištenje slobodnih sati, s tim što se za jedan prekovremeni sat koristi jedan sat i 30 minuta kompenzacije.

RS

Pravo na pravične uslove rada implementiran je u RS kroz Zakon o radu (" Službeni glasnik RS " broj: 55/07), Zakon o savjetima radnika (" Službeni glasnik RS " broj: 26/01), Zakon o inspekcijama (" Službeni glasnik RS " broj: 74/10), , Zakon o praznicima RS (" Službeni glasnik RS " broj: 43/07), i Opšti kolektivni ugovor (" Službeni glasnik RS " broj: 40/10).

Članom 40. Zakona o radu RS, propisano je da puno radno vrijeme radnika iznosi 40 časova sedmično. Radnik može zaključiti ugovor o radu s punim radnim vremenom samo sa jednim poslodavcem, to znači može da radi puno radno vrijeme samo sa jednim poslodavcem. Zakon ne utvrđuje dnevno radno vrijeme. Ono zavisi od organizovanja rada poslodavca u toku radne sedmice. Poslodavac je dužan da izvrši raspored radnog vremena radnika najmanje za 30 narednih dana i da to oglasi na način koji je pristupačan svim radnicima, kao i da vodi dnevnu evidenciju o prisutnosti radnika, tako da sedmično radno vrijeme ne može trajati duže od 40 časova. Ako je kod poslodavca rad organizovan u smjenama, zamjena smjena vrši se u rokovima i na način određen kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Zakonom se dozvoljava skraćenje radnog vremena (član 41.) radnicima koji rade na radnim mjestima i poslovima na kojima i pored primjene odgovarajućih mjera i sredstava zaštite na radu, postoji povećano štetno dejstvo uslova rada na zdravlje radnika. Radno vrijeme se skraćuje srazmjerno tome štetnom dejstvu, a najviše do 10 časova sedmično (radna mjesta s posebnim uslovima rada). O skraćanju radnog vremena odlučuje ministarstvo nadležno za poslove rada na zahtjev poslodavca, zainteresovanog radnika, inspektora rada ili sindikata, a na osnovu stručne analize izdate od ovlašćene naučne ili stručne organizacije. Ovakvo radno vrijeme u pogledu prava radnika, smatra se punim radnim vremenom. Prema tome ne radi se o skaraćenju radne sedmice zbog povećanja produktivnosti rada, već zbog rada na radnim mjestima pod posebnim uslovima rada.

Kada je u pitanju Opšti kolektivni ugovor on sadrži samo jednu odredbu (član 13.) koja se odnosi na radno vrijeme, kojom je utvrđeno da poslodavac kod kojeg je rad organizovan u smjenama, zamjenu smjena vrši u rokovima i na način određen granskim i pojedinačnim kolektivnim ugovorima, pravilnikom o radu i ugovorom o radu. Samo dva Granska kolektivna ugovora od njih 16 (Kolektivni ugovor energetike RS (" Službeni glasnik RS " broj: 31/08) i Posebni kolektivni za zaposlene u oblasti obrazovanja i kulture (" Službeni glasnik RS " broj: 17/08 i 26/09), sadrže odredbe koje se odnose na radno vrijeme i uglavnom se govori o raspoređivanju radnog vremena u petodnevnoj radnoj sedmici, a regulisanje rasporeda radnog vremena, rad u smjenama, dnevni i sedmični odmor prepušta Pravilnicima o radu.

Zakonom o inspekcijama u RS u čl. 14, 26, 56. i 60. predviđeno je da inspeksijski organi neposredno saraduju sa Ministarstvom unutrašnjih poslova RS u skladu sa zakonom i da obavezna neposredna saradnja podrazumijeva i preduzimanje mjera ovlašćenih službenih lica Ministarstva, kojima se obezbjeđuje nesmetano obavljanje inspeksijskog nadzora inspektorima koji je ometan ili onemogućen u vršenju nadzora; da inspekcija rada vrši inspeksijski nadzor u pogledu pridržavanja propisa koji se odnose na: zapošljavanje, rad i radne odnose, bezbjednost i zdravlje na radu i druge oblasti određene propisima; da inspektor na osnovu činjenice i okolnosti utvrđene u inspeksijskom pregledu preduzima upravne mjere i radnje, te da može istovremeno preduzeti više mjera predviđenih ovim i drugim zakonima.

Zakonom o radu RS je predviđena kazna za prekršaje koje poslodavac počini „ako radniku odredi duže radno vrijeme od radnog vremena propisanog članom 40. stav 1. Zakona o radu

(rad duži od 40 časova sedmično) i ako ne izvrši raspored radnog vremena radnika i ne vodi evidenciju o dnevnoj prisutnosti radnika u smislu člana 40. stav 3. ovog Zakona. Za ove prekršaje predviđena je novčana kazna 1.000 do 10.000 konvertibilnih maraka. Za ove prekršaje kazniče se odgovorno lice kod poslodavca novčanom kaznom u iznosu od 200 do 1.000 konvertibilnih maraka. Ako su ovi prekršaji učinjeni prema maloljetnom licu, ženi u vezi sa trudnoćom, porođajem i materinstvom ili prema invalidnom radniku novčana kazna za pravno lice ne može biti manja od 3.000 konvertibilnih maraka, a za odgovorno lice od 500 konvertibilnih maraka.

Zakon o policijskim službenicima ("Službeni glasnik RS", br. 43/10 i 78/11) reguliše članom 83. stav 1. da je prosječno radno vrijeme 40 časova sedmično, uključujući i odmor u toku radnog dana propisan važećim zakonom. Uobičajeno radno vrijeme je 8 časova dnevno, a direktor može odrediti duže radno vrijeme u sledećim slučajevima:

- a) kada je potreban kontinuitet rada i
- b) kada se određeni zadaci moraju izvršiti u određenim rokovima ili planiranom vremenskom periodu.

Stavom 2. istog člana Zakona regulisano je da u slučaju kada je potrebno obaviti hitan posao ili zadatak do određenog roka ili u određenom vremenskom periodu, izdaje se naredba policijskim službenicima za prekovremeni rad, a stavom 3. istog člana Zakona regulisano je da prekovremeni rad iz stava 2. ovog člana može trajati do 4 časa dnevno i ne više od 20 časova sedmično, odnosno 150 časova u toku jedne kalendarske godine.

Članom 84. Zakona regulisano je da je policijski službenik obavezan raditi u posebnim uslovima kada su takvi uslovi neophodni za izvršenje zadatka Ministarstva, a kao posebni uslovi smatraju se: po vanrednom rasporedu, rad u dvokratnoj smjeni, rad u smjenama, rad subotom, nedjeljom, praznicima i ostalim slobodnim danima, rad noću i rad na pojedinim lokacijama, kao i kad to zahtijeva bezbjednosna situacija i kad je to jedini način da se izvrše određeni zadaci u određenom roku o čemu odlučuje direktor policije.

Posebним kolektivnim ugovorom za zaposlene u oblasti unutrašnjih poslova RS ("Službeni glasnik RS", br. 72/06 i 16/08) propisano je u članu 10. da se ne može odrediti prekovremeni rad za:

- trudnicu radnicu i majku sa djetetom do 3 godine života,
- radnika mlađeg od 18 godina života,
- samohranog roditelja ili usvojioca djeteta mlađeg od 6 godina života,
- invalida rada i rata sa 70% i višim stepenom tjelesnog oštećenja,
- radnika slabog zdravstvenog stanja kome bi prema mišljenju ljekara prekovremeni rad pogoršao postojeće stanje.

Članom 12. Posebnog kolektivnog ugovora za zaposlene u oblasti unutrašnjih poslova RS, prediđeno je da se noćnim radom smatra rad između 22 časa i 6 časova narednog dana, a članom 134. da je noćni rad zabranjen:

- radnicima mlađim od 18 godina života,
- trudnim radnicama,
- majkama sa djetetom do tri godine života.

U periodu od 2008. – 2012. godine, inspekcija za rad i radne odnose je u 23 slučajeva utvrdila nepravilnosti i povrede prava vezano za dnevno i sedmično radno vrijeme i poduzela potrebne mjere i radnje radi otklanjanja istih.

BD

Pravo radnika na pravične uvjete rada, u BD, regulirano je Zakonom o radu BD - pročišćeni tekst („Službeni glasnik BD" br. 19/06, 19/07 i 25/08) i Zakonom o državnoj službi u organima uprave BD (“Službeni glasnik BD ”, br. 28/06, 29/0, 19/07, 2/08, 9/98, 44/08, 25/09, 26/09 i 4/13), (u daljem tekstu: Zakon o državnoj službi).

Člankom 22. Zakona o radu BD regulirano je, da radno vrijeme zaposlenog, traje 40 sati tjedno. Zaposlenici imaju mogućnost zaključivanja ugovora o radu i sa nepunim radnim vremenom. Zaposlenik koji je zaključio ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom, ima mogućnost zaključenja više takvih ugovora kako bi na taj način ostvario puno radno vrijeme. Nadzor nad primjenom navedenih odredbi vrši Inspekcija za rad i radne odnose BD.

Zakonom od izmjenama i dopunama Zakona o radu ("Sl. Glasnik BD" broj: 20/13), član 25. stav 3. predviđena je mogućnost da zaposlenik može, na zahtjev poslodavca, a uz datu pismenu saglasnost zaposlenika, raditi prekovremeno još najviše 10 sati sedmično, a najviše 300 sati u toku kalendarske godine.

U periodu od 2008. – 2012. godine, inspekcija za rad i radne odnose je u 23 slučaja utvrdila nepravilnosti i poduzela potrebne mjere i radnje radi otklanjanja istih.

Kada su u pitanju nepravilnosti vezane za radno vrijeme zaposlenika kod poslodavaca, Inspekcija je utvrdila nepravilnosti u ovom dijelu. Prilikom utvrđenih nepravilnosti Inspektori rada su rješenjem nalagali otklanjane utvrđenih nedostataka, a u slučajevima gdje je to izraženo drastično, podnosili su zahtjeve za pokretanje prekršajnog postupka ili su izdavali prekršajne naloge u skladu sa zakonom.

Članom 70. Zakona o državnoj službi, definirano je da puno radno vrijeme službenika, odnosno namještenika traje 40 sati sedmično, da za pojedine poslove gradonačelnik rješenjem može utvrditi kraće radno vrijeme u skladu sa posebnim zakonom, da službenik, odnosno namještenik može zasnovati radni odnos i za rad sa nepunim radnim vremenom, i da ti zaposlenici ostvaruju sva prava iz radnog odnosa kao i službenik, odnosno zaposlenik s punim radnim vremenom, osim prava koja ovise od dužine radnog vremena (plata, naknada i slično), u kojem slučaju se ta prava ostvaruju na proporcionalnoj osnovi.

Članom 71. Zakona o državnoj službi reguliran je rad duži od punog radnog vremena.

- Stav (1) člana 71. definira da u slučaju više sile, iznenadnog povećanja obima posla ili u vanrednim okolnostima, gradonačelnik, odnosno rukovodilac organa uprave, može od službenika, odnosno namještenika zahtijevati da radi najviše do 12 dodatnih sati tjedno tako da ukupan broj radnih sati tjedno iznosi 52 sata.

- Stav (2) definira da, ako rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad) službenika i namještenika traje duže od 3 tjedna neprekidno ili više od 10 tjedana u toku kalendarske godine, organ uprave o tome predhodno obaviještava upravnog inspektora..

- Stav (3) definira da službenik, odnosno namještenik može pristati, da na zahtjev gradonačelnika, odnosno rukovodioca organa uprave, radi prekovremeno najviše do 10 sati tjedno, ali ukupno prekovremeni rad ne može biti duži od 22 sata tjedno.

- Stav (4) definira da se ostala pitanja od značaja za rad duži od punog radnog vremena, reguliraju u skladu sa Zakonom o radu, stim da je nadzor nad primjenom tih odredaba u nadležnosti upravnog inspektora.

- Stav (5) definira, da se prekovremeni rad nadoknađuje slobodnim danima na način i u proceduri propisanoj Pravilnikom o radu.

Član 44 stav (1) tačka b) Zakona o policijskim službenicima BD („službeni glasnik BD“ br. 41/07, 4/08, 36/09, 60/10) – propisuje pravo policijskog službenika na odmor u skladu sa zakonom.

Član 109. navedenog zakona propisuje da je prosječno radno vrijeme je 40 sati sedmično; pauza u toku dana, od 30 minuta se ne računa u radno vrijeme; uobičajeno radno vrijeme je osam sati dnevno; policijski službenici rade u smjenama, jer poslovi koje obavljaju policijski službenici iziskuju dvadesetčetvoročasovno prisustvo,

Član 110. propisuje da ograničenja prekovremenog rada, u određenim okolnostima i potrebama službe, može trajati do četiri sata dnevno, a najviše 20 sati sedmično.

Instrukcija o smjenskom radu Policije BD broj: 05-2576/05 od 21.12.2005. godine, detaljnije propisuje smjenski rad policijskih službenika.

Članovi od 61. do 66. Zakona o policijskim službenicima BD, propisuju prava i obveze policijskih službenika, državnih službenika i namještenika u Policiji BD, ove odredbe uopšteno propisuju policijska ovlaštenja, radne osnove, obrazovanje i stručno usavršavanje policijskih službenika; prava i obaveze državnih službenika i namještenika u Policiji supsidijarno propisuje Zakon o državnoj službi u organima uprave BD;

Članovi 70, 71, 72 i 73 Zakona o državnoj službi propisuju radno vrijeme državnih službenika, prekovremeni rad, dnevni i sedmični odmor, što se primjenjuje i na državne službenike i namješteniku u Policiji;

- puno radno vrijeme službenika i namještenika je 40 časova sedmično; rad duži od punog radnog vremena, u određenim uslovima, može da bude najviše 12 sati sedmično; uz saglasnost zaposlenika prekovremeni rad može biti najduže 22 sata sedmično; prekovremeni sati se nadoknađuju slobodnim satima, što je detaljnije navedeno u Pravilniku o radu; primjenjuje se i na državne službenike i namješteniku u Policiji.

Pravilnik o radu u organima uprave BD („Službeni glasnik BD“ broj: 2/07, 34/09) – detaljnije propisuje prava radnika iz radnog odnosa;

- prava ponašanja službenika i namještenika; pravo na rad u odgovarajućim uslovima, pravo na platu i druga materijalna prava, pravo na jednako postupanje i jednake mogućnosti napredovanja, pravo na zaštitu od nepravednog premještaja ili udaljenja sa radnog mjesta, pravo na žalbu, pravo sindikalnog udruživanja, pravo na stalni radni odnos, pravo na ograničeno radno vrijeme i odmori, pravo na otpreminu, pravo na bolovanje, pravo na zaštitu fizičkog i moralnog integriteta, pravo na štrajk;

2) Navedite mjere koje su preduzete (administrativni (upravni) aranžmani, programi, akcioni planovi, projekti, itd.) za primjenu zakonodavnog okvira.

3) Dostavite relevantne cifre, statističke podatke i druge faktičke informacije, a naročito: prosečno radno vreme u praksi za svaku glavnu kategoriju zanimanja;

sve mjere kojima se dozvoljava abrogacija od propisa kojima se reguliše radno vrijeme.

RS

PROSJEK UOBIČAJENIH SEDMIČNIH ČASOVA RADA NA GLAVNOM POSLU PREMA GRUPAMA PODRUČJA DJELATNOSTI² I POLU

Godina	2008	2009	2010	2011	2012
UKUPNO	45,6	44,2	43,9	42,2	43,3
Poljoprivredne djelatnosti	49,1	47,0	45,2	41,1	44,2
Nepoljoprivredne djelatnosti	45,7	43,8	44,3	43,9	43,6
Uslužne djelatnosti	42,9	42,1	42,8	42,2	42,4

Izvor: Agencija za statistiku RS

PROSJEK UOBIČAJENIH SEDMIČNIH ČASOVA RADA NA GLAVNOM POSLU PREMA GRUPAMA PODRUČJA ZANIMANJA I POLU

Godina		2012	2011	2010	2009	2008
VOJNA ZANIMANJA	0	42.0	40.0	41.6	42.4	39.7
RUKOVODIOCI/MENADŽERI	1	42.6	43.0	43.0	43.0	42.4
STRUČNJACI	2	39.7	39.2	39.3	39.3	39.4
TEHNIČARI I STRUČNI SARADNICI	3	41.9	41.2	41.9	40.6	41.0
KANCELARIJSKI SLUŽBENICI I SRODNA ZANIMANJA	4	41.3	41.0	42.0	41.8	41.6
USLUŽNA ZANIMANJA I PRODAVAČI	5	45.0	44.0	44.4	44.2	45.2
POLJOPRIVREDNICI, ŠUMARI, RIBARI	6	43.9	40.9	45.5	48.5	49.7
ZANIMANJA ZA NEINDUSTRIJSKI NAČIN RADA	7	43.6	43.7	45.7	43.6	46.0
RUKOVAOCI I MONTAŽERI MAŠINAMA I POSTROJENJIMA	8	44.5	44.0	45.5	45.3	47.4
JEDNOSTAVNA ZANIMANJA	9	43.2	43.8	42.1	40.1	44.1

Izvor: Agencija za statistiku RS

BD

Zaposlenici Policije BD (policijski službenici, državni službenici i namještenici) u toku 2012. godine su imali ukupno 33.333 prekovremenih sati rada, koje su kompenzovali slobodnim

² grupe područja djelatnosti (NACE Rev2): poljoprivredne (A), nepoljoprivredne (B,C,D,E,F), uslužne djelatnosti

danima. U skladu sa tim pokrenuta je procedura prijema novih zaposlenika u skladu sa odobrenim Budžetskim sredstvima za 2013. godinu.

Član 2. stav 2. Pravo na plaćene državne praznike

1) Opišite kakav je opšti zakonodavni okvir. Precizirajte karakter, razloge za i obim reformi ako ih ima.

BiH

Radnicima je zagarantovano pravo da ne rade u vrijeme državnih praznika. Navedeno pravo zaposleni ostvaruju u skladu sa entitetskim zakonima o državnim praznicima, s obzirom da BiH nema donesen zakon koji reguliše nevedenu oblast.

Pravo na naknadu za rad u vrijeme državnih praznika propisno je odredbama člana 36. Zakona o platama i naknadama u institucijama BiH („Službeni glasnik BiH“, br. 50/08, 35/09, 75/09, 32/12, 42/12, 50/12 i 32/13). Način i postupak ostvarivanja prava na naknadu za rad u dane državnih praznika utvrđeno je Odlukom Vijeća ministara BiH, VM 234/08 od 29.12.2008. godine. Za vrijeme provedeno na radu u vrijeme državnih praznika zaposleni ima pravo na naknadu osnovne plate srazmjerno trajanju tog rada, uvećano za 35%.

Pravo na naknadu za rad u vrijeme državnih praznika u Ministarstvu sigurnosti BiH poštuje se u skladu sa entitetskim propisima kojima su definisani praznici. Zaposleni u Ministarstvu sigurnosti BiH, koriste plaćeno odsustvo na dane državnih praznika zavisno od mjesta prebivališta, odnosno zaposleni sa prebivalištem u RS plaćeno odsustvo koriste na dane državnih praznika koji su kao takvi predviđeni Zakonom o praznicima u RS, a zaposleni sa mjestom prebivališta u FBiH, koriste plaćeno odsustvo na dane državnih praznika koji su kao takvi predviđeni Zakonom o praznicima u FBiH.

Policijski službenici Granične policije BiH, kao i zaposleni Odsjeka za prihvata i smještaj – Imigracioni centar u službi za poslove sa strancima, Operativno komunikacijskog centra Ministarstva sigurnosti rade u smjenama, odnosno u tri smjene, tako da je rad organizovan i u dane praznika. Naknada za rad na dane praznika obračunava se u skladu sa Zakonom o platama i naknadama u u institucijama BiH.

Članom 62. Zakona o službi u oružanim snagama BiH, propisano je da profesionalnom vojnom licu pripada uvećanje osnovne plate u iznosu od 20 % s tim da ne ostvaruje pravo na naknadu za rad duži od zakonom određenog radnog vremena, za rad noću, za rad u dane državnih praznika, dežurstvo, kao i za obavezno prisustvo i pripravnost.

FBiH

U FBiH ne postoji jedinstveni zakon o državnim praznicima. Državni praznici proslavljaju se temeljem posebnih zakona, kao i zakona preuzetih iz ranijeg pravnog sistema. Iako je bilo više inicijativa i pokušaja donošenja jedinstvenog zakona o praznicima kako u FBiH tako i na nivou BiH, zbog odsustva političke volje, do konačnih rezultata nikad nije došlo.

Zakonom o praznicima ("Službeni list RBiH", broj 2/92 i 13/94) koji je preuzet i koji se u skladu sa Ustavom FBiH primjenjuje kao federalni zakon, a određeno je da su međunarodni praznici koji se slave u FBiH:

- a) Nova Godina - se slavi 1. i 2. januara
- b) Prvi maj - Praznik rada -slavi se 1. i 2. maja

Ako jedan od dana u koje se slavi Nova Godina i Prvi maj padaju u nedjelju, praznikom se smatra prvi naredni dan poslije ta dva dana.

Zakonom o proglašenju 1. marta Danom nezavisnosti BiH ("Službeni list RBiH", broj 9/95), određeno je da je 1. mart Dan nezavisnosti BiH praznik i na taj dan državni organi, poduzeća i druga pravna lica ne rade.

Zakonom o proglašenju 25. novembra Danom državnosti BiH ("Službeni list RBiH", broj 9/95), određeno je da je 25. novembar Dan državnosti BiH i da na taj dan državni organi, poduzeća i druga pravna lica ne rade.

U slučaju potrebe za radom u danima državnih praznika propisana je pravo na naknadu za rad u dane državnih praznika državnom službeniku i namješteniku što je propisano u odredbi člana 24. stav 1. Zakonom o plaćama i naknadama u organima vlasti u FBiH, a visina te naknade utvrđena je odredbom člana 6. stav 1. tačka d) Uredbe o nakanadama koje nemaju karakter plaće ("Službene novine FBiH", br. 63/10, 22/11, 66/11 i 51/12) kao i Kolektivnim ugovorom za službenike organa uprave i sudske vlasti u FBiH (Službene novine FBiH", br. 23/00 i 50/00) gdje je u odredbi člana 27. stav 2. propisano da za rad na dan državnog praznika službenici imaju pravo na naknadu plaće i plaću uvećanu za najmanje 50%.

Policijskim službenicima i namještenicima u FBiH se takođe uvećava iznos isplate plate od 50% za rad u dane državnih praznika.

Članom 71. Zakona o radu utvrđeno je pravo zaposlenika na povećanu plaću za otežane uvjete rada, prekovremeni rad i noćni rad, te za rad nedjeljom i praznikom u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Članom 72. Zakona o radu utvrđeno je pravo zaposlenika na naknadu plaće za period u kojem ne radi zbog opravdanih slučajeva utvrđenih zakonom, propisom kantona kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.

Temeljem ove odredbe zaposlenici ostvaruju pravo na naknadu plaće i u dane državnih praznika za koje je zakonom određeno da se ne radi.

U slučaju da zbog potrebe procesa rada, zaposlenici rade na dan državnog praznika, imaju pravo na povećanu plaću u skladu sa odredbama Općeg kolektivnog ugovora u iznosu od najmanju 50% bruto satnice.

Članom 69. Zakona o radu propisano je da poslodavac ne može zaposleniku isplatiti plaću manju od plaće utvrđene kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Za postupanje poslodavca protivno ovoj odredbi, predviđena je novčana kazna u iznosu od 1.000 do 7.000 KM.

Praksa u FBiH pokazuje da bez obzira što je zakonima o praznicima decidno utvrđeno da na dan praznika privredni subjekti ne rade, ovu odredbu poštuju i primjenju uglavnom državni organi i javne ustanove, dok većina poslodavaca, bez obzira na vrstu djelatnosti koju obavlja, radi puno radno vrijeme. Odsustvo prekršajne kazne za ovakvo postupanje ne omogućava inspekciji rada odgovarajuću intervenciju a kontrolu je moguće poduzeti samo u dijelu isplate uvećane plaće za rad u državne praznike.

Pravo zaposlenika da ne rade za vrijeme vjerskih praznika utvrđeno je u članu 47. Zakona o radu kojim je propisano da je poslodavac dužan omogućiti zaposlenicima odsustvo do četiri dana u jednoj kalendarskoj godini radi zadovoljavanja njihovih vjerskih i tradicijskih potreba, s tim da se odsustvo od dva dana koristi uz naknadu plaće – plaćeno odsustvo.

Za eventualno kršenje ovog prava nije predviđena prekršajna kazna, ali zaposlenik može tražiti zaštitu prava pred nadležnim sudom temeljem člana 103. Zakona o radu.

RS

Članom 95. Zakona o radu RS, utvrđeno je pravo na naknadu pored ostalog za vrijeme korišćenja državnog praznika u visini od 100% prosječne plate koju je radnik ostvario odgovarajućem predhodnom periodu, ili plate koju bi ostvario da je bio na radu. Članom 7. Zakona o praznicima RS utvrđeno koji su vjerski praznici praznici RS. Pored toga članom 8. istog Zakona utvrđeno je pravo građana na plaćeno odsustvo s posla, po vlastitom izboru, do dva dana u toku kalendarske godine, na dane svojih ostalih vjerskih praznika.

U RS ima pet državnih praznika koji se praznuju sedam dana, s tim ukoliko drugi dan praznika koji se praznuje dva dana pada u nedjelju prenosi se u ponedjeljak. Praznika u Republici kao vjerskih praznika ima osam koji se praznuju po dva dana to znači 14 dana. Zaposleni imaju pravo na naknadu za Republičke praznike u skladu sa odredbama Zakona o radu i to: a) Nova godina, b) Dan Republike, v) Međunarodni praznik rada, g) Dan pobjede nad fašizmom, d) Dan uspostavljaa Opšteg okvirnog sporazuma za mir u Bosni i Hercegovini.

Takođe zaposleni ostvaruju pravo na naknadu za vjerske praznike koji su praznici u RS a koje slave obzirom na vjersku pripadnost i to: a) pravoslavni Božić; b) katolički Božić, v) Kurban-bajram, g) pravoslavni Veliki petak, d) pravoslavni Vaskrs, đ) katolički Veliki petak, ž) katolički Uskrs, i z) Ramazanski Bajram. Opšti kolektivni ugovor i granski kolektivni ugovori ne sadrže odredbe kojima se uređuje naknada plate za vrijeme korišćenja Republičkih praznika u smislu Zakona o praznicima, već regulišu samo pitanje uvećanja plate radnika koji rade na dane praznika .

Opšti kolektivni ugovor i 17 Granskih (Posebnih) kolektivnih ugovora regulišu pitanja uvećanja plate za rad na dane državnih praznika, tako što je članom članom 28. Opšteg kolektivnog ugovora utvrđeno da se osnovna plata radnika uvećava najmanje pored ostalog i za rad na dane državnog praznika i druge dane u koje se po zakonu ne radi za 50%. Granskim kolektivnim ugovorima i pravilnicima o radu, poslodavci mogu izvršiti uvećanje plate veće od onoga koje je utvrdio Opšti kolektivni ugovor, što se u praksi gotovo i ne dešava.

Zakonom o radu je predviđena kazna za prekršaje koje poslodavac počini „ako radniku uskrati ili smanji platu ili naknadu plate koja mu pripada po zakonu, kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu i ugovoru o radu, ili ih ne isplati u propisanim rokovima (čl. 90. do 96. ovog Zakona). Za ove prekršaje predviđena je novčana kazna 1.000 do 10.000 konvertibilnih

maraka Za ove prekršaje kazniće se odgovorno lice kod poslodavca novčanom kaznom u iznosu od 200 do 1.000 konvertibilnih maraka. Ako su ovi prekršaji učinjeni prema maloljetnom licu, ženi u vezi sa trudnoćom, porođajem i materinstvom ili prema invalidnom radniku novčana kazna za pravno lice ne može biti manja od 3.000 konvertibilnih maraka, a za odgovorno lice od 500 konvertibilnih maraka.

BD

Zakon o praznicima BD („Službeni glasnik BD“, broj: 19/02) propisuje praznike u BD i to:

- Nova godina (01. i 02. januar),
- Dan uspostavljanja Distrikta (8. mart),
- Praznik rada (01. i 02. maj);

Ukoliko neki od praznika pada u nedelju, prvi radni dan nakon praznika je neradni dan.

Neradne dane za vjerske praznike utvrđuju se odlukom koju donosi Skupština Distrikta za svaku kalendarsku godinu.

Članom 60. Zakona o radu BD, propisano je pravo na povećanje plate za rad nedjeljom ili praznikom, prekovremeni rad ili noćni rad, a u članku 61. istog zakona navedeno je da zaposlenik ima pravo na naknadu plate za period u kome ne radi zbog opravdanih slučajeva predviđenih zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom.

U izmjenama i dopunama Zakonu o radu BD („Službeni glasnik BD“ broj: 20/13) članom 111. utvrđena je kaznena odredba i iznos novačane kazne od 1.000 do 7.000 za nepoštovanje člana 60. i 61. navedenog zakona.

Član 8. Zakona o plaćama zaposlenih u organima uprave BD („Službeni glasnik BD“, br. 14/06, 41/06 i 3/13) izričito je predviđeno da zaposleni imaju pravo na osnovnu plaću za vrijeme praznika i vjerskih praznika, a član 9. propisuje dodatak na plaću za noćni rad, rad subotom i nedeljom i rad tijekom praznika ; (osnovna plata zaposlenika uvećava se za vrijeme provedeno noću za 30%, rad subotom i nedeljom za 20%, rad tokom praznika za 35%; navedeni dodaci se međusobno ne isključuju.

Policijski službenici nemaju pravo na dodatak na platu za rad noću i rad subotom i nedeljom.

Pored Zakona o praznicima BD, Skupština BD donosi odluku o utvrđivanju neradnih dana u vrijeme značajnih vjerskih praznika, a član 81. Zakona o državnoj službi, definira da službenik, odnosno namještenik u jednoj kalendarskoj godini ima pravo na odsustvo radi zadovoljavanja vjerskih praznika, u trajanju od dva dana, uz naknadu plaće.

Član 95 stavak (5) Zakona o policijskim službenicima BD, propisuje uvećanje plaće za vrijeme provedeno na radu tijekom praznika, osnovna plata uvećava se za vrijeme provedeno na radu tokom praznika za 35%.

2) Navedite mjere koje su preduzete (administrativni (upravni) aranžmani, programi, akcioni planovi, projekti, itd.) za primjenu zakonodavnog okvira.

- 3) Dostavite relevantne cifre, statističke podatke i druge relevantne informacije, ako je odgovarajuće.**

Član 2. stav 3. Pravo na najmanje četiri sedmice (ili 20 kalendarskih dana) plaćenog godišnjeg odmora

- 1) Opišite kakav je opšti zakonodavni okvir. Precizirajte karakter, razloge za i obim reformi ako ih ima.**

BiH

Pravo zaposlenih na godišnji odmor regulisano je Zakonom o radu u institucijama BiH (čl. 25-29.) kao i Zakonom o državnoj službi (član 46.). U svakoj kalendarskoj godini zaposlenik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 18 radnih dana, a najduže 30 radnih dana, što je utvrđeno članom 25. Zakona o radu u institucijama BiH.

Pravo na godišnji odmor zaposleni stiče nakon šest mjeseci neprekidnog rada (član 26. stav 1.), odnosno srazmjeran broj radnih dana za svaki mjesec rada, ukoliko ne ispunjava prethodni uslov (član 26. stav 2.) Stavom 3. ovog člana zakonodavac je propisao da odsustvo sa rada zbog privremene nesposobnosti za rad, porodiljsko odsustvo, vojna vježba ili drugo odsustvo koje nije uzrokovano voljom zaposlenog ne smatra se prekidom rada, pa se ne može cijeliti prekidom niti se zaposlenom može uskratiti pravo na cjelokupan godišnji odmor, ukoliko se ovaj period računa kao period od šest mjeseci neprekidnog rada.

Ovim zakonima određeno je trajanje godišnjeg odmora u smislu utvrđivanja minimuma, pa je time obezbjeđeno trajanje godišnjeg odmora najmanje četiri sedmice u toku godine, s tim da se taj broj dana uvećava srazmjerno kriterijumima utvrđenim u Odluci o uslovima i načinu korištenja godišnjih odmora za državne službenike i zaposlenike u ministarstvima i drugim organima uprave BiH, službama, tijelima i institucijama Vijeća ministara BiH.

Pored utvrđenog minimuma broja dana godišnjeg odmora, Zakonom je utvrđen i maksimum broja dana godišnjeg odmora i to u visini do 30 radnih dana. Zakon utvrđuje i vrijeme koje se uračunava u dane godišnjeg odmora, isključuje dane vikenda-neradne dane, kao i dane praznika i druge dane u koji se zaposlenom priznaju u staž osiguranja.

Isto tako, zakonodavac je ostavio mogućnost korištenja godišnjeg odmora u jednom ili dva dijela, s tim da prvi dio godišnjeg odmora zaposleni koristi bez prekida u trajanju od najmanje 10 radnih dana, a preostali dio godišnjeg odmora najkasnije do 30. juna naredne godine. Rukovodilac institucije odobrava zaposlenima korištenje godišnjeg odmora izdavanjem rješenja o godišnjem odmoru (član 28. stav (4) Zakona o radu u institucijama BiH).

Zakonodavac je propisao i pravo zaposlenog da koristi jedan dan godišnjeg odmora kada god on to poželi, uz obavezu obavještanja poslodavca o toj činjenici tri dana prije njegovog korištenja. Članom 29. Zakona o radu propisao je da se zaposlenik ne može odreći prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti, te da mu se ne može isplatiti naknada za neiskorišteni dio godišnjeg odmora.

Zaposlenik može koristiti godišnji odmor u jednom dijelu ili u dva dijela, s tim ako isti koristi u dva dijela prvi dio koristi bez prekida u trajanju od najmanje 10 radnih dana u toku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30.06. naredne godine (član 28. stav 1.).

Članom 30. Zakona o radu u institucijama BiH, omogućeno je korištenje plaćenog odsustva zaposlenicima, u trajanju do pet radnih dana u jednoj kalendarskoj godini i to u slučaju: stupanja u brak, porođaja supruge i teže bolesti ili smrti člana uže porodice, odnosno izuzetno i do šest radnih dana radi zadovoljavanja njegovih vjerskih, odnosno tradicijskih ili drugih potreba, s tim da se odsustvo do dva dana u ovom slučaju koristi kao plaćeno odsustvo. Ovo plaćeno odsustvo zaposlenici mogu koristiti nezavisno od godišnjeg odmora.

Članom 46. Zakona o državnoj službi u institucijama BiH, regulisano je pravo državnih službenika na korištenje godišnjeg odmora.

U skladu sa ovim članom državni službenici koriste godišnji odmor zavisno od pozicije na kojoj su zaposleni prema Pravilniku o unutrašnjoj organizaciji, odnosno prema rješenju o postavljenju. S tim u vezi državni službenici na poziciji stručnog saradnika, višeg stručnog saradnika i stručnog savjetnika imaju pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana.

Državni službenici postavljeni na radna mjesta šefova unutrašnjih organizacionih jedinica i imenovani na radna mjesta rukovodećih državnih službenika (pomoćnici ministra i glavni inspektor) imaju pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 25 radnih dana.

Svi državni službenici imaju pravo na plaćeno odsustvo u trajanju do pet radnih dana.

Odlukom o uslovima i načinu korištenja godišnjeg odmora za državne službenike i zaposlenike u ministarstvima i drugim organima uprave BiH, službama, tijelima i institucijama Vijeća ministara BiH, broj: 124/04 od 27.05.2004. godine, utvrđeni su uslovi i način korištenja godišnjih odmora za državne službenike i zaposlenike u ministarstvima i drugim organima uprave BiH, službama, tijelima i institucijama BiH. Ukupna dužina godišnjeg odmora za državne službenika i zaposlenike, sa svim uvećanjima po utvrđenim kriterijima ne može trajati duže od 30 radnih dana (tačka IV Odluke). U skladu sa ovom Odlukom pravo na godišnji odmor ostvaruju zaposlenici i državni službenici koji imaju najmanje 6 mjeseci neprekidnog radnog staža. Ukoliko je prekid radnog staža duži od osam dana zaposlenici i državni službenici ostvaruju pravo na tri dana godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada.

Odlukom o uslovima i načinu korištenja godišnjih odmora funkcionera i njihovih savjetnika u Vijeću ministara BiH i ministarstvima BiH broj: 10/03, regulisano je pravo na korištenje godišnjeg odmora ministra, zamjenika ministra i njihovih savjetnika.

U skladu sa ovom Odlukom ministar i zamjenik ministra imaju pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 27 radnih dana. Broj radnih dana godišnjeg odmora u skladu sa ovom Odlukom uvećava se zavisno od dužine radnog staža, ali najviše do 30 radnih dana.

Zakon o policijskim službenicima BiH, reguliše pravo na korištenje plaćenog godišnjeg odmora zaposlenih u Institucijama BiH, odnosno Ministarstvu sigurnosti BiH, kao i plaćeno odsustvo u slučajevima predviđenim ovim zakonodavnim okvirima.

Članom 57. Zakona o službi u Oružanim snagama BiH stav (1) propisano je pravo profesionalnih vojnih lica na godišnji odmor prema ostvarenom penzijskom stažu:

- a) do 10 godina penzijskog staža – 20 radnih dana;
- b) od 10 do 20 godina penzijskog staža – 25 radnih dana;
- c) 20 i više godina penzijskog staža – 30 radnih dana.

Članom 58. Zakona o službi u Oružanim snagama BiH, propisan je način korištenja godišnjeg odmora:

- (1) Godišnji odmor se u potpunosti koristi za vrijeme kalendarske godine.
- (2) Izuzetno od stava (1) ovog člana, godišnji odmor može se koristiti u dva dijela na osnovu ličnog zahtjeva ili prema potrebama službe.
- (3) Ako profesionalno vojno lice koristi odmor u dijelovima, prvi dio koristi bez prekida u trajanju od najmanje deset radnih dana u toku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. juna naredne godine.
- (4) Profesionalno vojno lice ne može se odreći prava na godišnji odmor niti mu se on može uskratiti, niti mu se može isplatiti naknada umjesto neiskorištenog godišnjeg odmora.
- (5) Profesionalno vojno lice koristi godišnji odmor u skladu s Planom o korištenju godišnjih odmora.
- (6) Ako profesionalno vojno lice nije počelo koristiti godišnji odmor u toku kalendarske godine, dužno ga je u potpunosti iskoristiti do 30. juna naredne godine.

Članom 59. Zakona o službi u Oružanim snagama BiH, propisani su uslovi i nadležnost za prekid ili odgađanje korištenja godišnjeg odmora.

Profesionalnom vojnom licu može biti prekinuto korištenje godišnjeg odmora ili odgođeno korištenje godišnjeg odmora ili mu može biti naloženo da se ne udaljava iz mjesta boravka, ako to zahtijeva neodgodivo obavljanje posla odbrane dok traju takvi razlozi, po odluci ministra odbrane.

Članom 102. stav 1) tačka i), Zakona o radu u institucijama BiH, predviđena je novčana kazna za poslodavca u iznosu od 800 KM do 3.000 KM ukoliko zaposleniku ne omogući pravo na korištenje godišnjeg odmora, ili mu plati naknadu na ime neiskorištenog godišnjeg odmora.

FBiH

Pravo na godišnji odmor zaposlenicima garantuje Zakon o radu FBiH u trajanju od najmanje 18 radnih dana za svaku kalendarsku godinu s tim da ispune uvjet u pogledu neprekidnog rada u trajanju od šest mjeseci Ovaj uvjet uposlenici su dužni ispuniti prilikom prvog zaposlenja, odnosno u slučaju da između dva radna odnosa protekne više od osam dana.

Zakon garantira najkraće trajanje godišnjeg odmora, a ukupno trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se u skladu sa odredbama kolektivnih ugovora kojima se određuju kriteriji za uvećenje godišnjeg odmora kao što su dužina ukupnog radnog staža, zdravstveni status zaposlenika, stepen obrazovanja, socijalni status i majčinstvo i sl.

Pravo na naknadu plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, načini i uslovi pod kojima se obračunava i isplaćuje, u FBiH osim Zakona o radu, bliže se uređuje Općim kolektivnim ugovorom i Pravilnikom o radu poslodavca.

Svi ostali uvjeti za korištenje godišnjeg odmora utvrđeni su u Zakonu o radu odredbama od 37. do 45., a primjenjuju se i na organe državne službe.

Član 41. Zakona o radu FBiH, propisuje pravo zaposlenika na “plaćeni godišnji odmor”, tako da to pitanje i nije sporno i u praksi se ne dovodi u pitanje. Zaposlenik za vrijeme godišnjeg odmora prima svoju prosječnu ili uobičajenu plaću. Opći kolektivni ugovor za teritoriju FBiH, članom 19. propisuje i da zaposlenik ima pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u visini najmanje 50% prosječne neto plaće svih zaposlenih ostvarene kod poslodavca u mjesecu koji prethodi isplati regresa, pod uvjetom da poslodavac nije prethodnu poslovnu godinu završio sa gubitkom.

Član 42. propisuje da zaposlenik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od 8 dana, stiče pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada. Ukoliko nije stekao pravo na godišnji odmor po ovom osnovu onda ima pravo na najmanje jedan dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec rada, u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Članom 43. stav 2. ovog zakona, propisano je da u trajanje godišnjeg odmora ne uračunava se vrijeme privremene nesposobnosti za rad, vrijeme praznika u koje se ne radi, kao i drugo vrijeme odsustvovanja sa rada koje se zaposleniku priznaje u staž osiguranja.

Istim članom propisano je da se u godišnji odmor ne uračunavaju ni dani sedmičnog odmora.

Član 44. propisuje mogućnost korištenja godišnjeg odmora u dva dijela, ukoliko zaposlenik koristi odmor u dva dijela, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 12 radnih dana u toku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. juna naredne godine.

Član 45. ovog zakona propisuje da se zaposlenik ne može odreći prava na godišnji odmor, niti mu se može uskratiti pravo na godišnji odmor, niti mu se može izvršiti isplata naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Zaposlenik se ne može odreći prava na godišnji odmor, niti mu poslodavac ovo pravo može uskratiti. Zaposleniku se takođe ne može izvršiti isplata naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Uskraćivanjem prava na godišnji odmor poslodavac čini prekršaj u smislu odredaba Zakona o radu za koji je utvrđena odgovarajuća novčana kazna u iznosu od 1.000 do 7.000 KM.

Godišnji odmor za maloljetne zaposlenike utvrđen je u dužem trajanju, odnosno najmanje 24 radna dana, a za zaposlenike koji rade na poslovima na kojima ih i pored mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi od štetnih uticaja, dužina godišnjeg odmora utvrđena je u trajanju od najmanje 30 radnih dana.

U cilju usklađivanja dužine godišnjeg odmora sa odredbama Europske socijalne povelje, novim Zakonom o radu FBiH, koji je u fazi usvajanja, predviđa se pravo na godišnji odmor u trajanju od 20 radnih dana (što odgovara zahtjevu iz povelje od 4 tjedna) za sve zaposlenike podjednako, uz mogućnosti njegovog produženja u skladu sa kriterijima iz kolektivnog ugovora, pravilnika o radu i ugovora o radu.

Propisima koji uređuju radno-pravni statusa državnih službenika utvrđeno je pravo na godišnji odmor u trajanju najmanje od 20. radnih dana u jednoj kalendarskoj godini, osim Zakonom o namještenicima u organima državne službe u FBiH, koji je taj minimum utvrdio na 18 dana.

Zakon o državnoj službi u FBiH („Službene novine FBiH“, br. 29/03, 23/04, 39/04, 54/04, 67/05, 8/06 i 4/12) u odredbi člana 48. propisuje pravo na godišnji odmor u trajanju najmanje od 20 radnih dana i najduže do 36. radnih dana i plaćeno odsustvo od 5 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini.

Zakon o namještenicima u organima državne službe u („Službene novine FBiH“ broj: 49/05) propisuje da namještenik za svaku kalendarsku godinu ima pravo na godišnji odmor u trajanju najmanje od 18 a najviše 30 radnih dana, s tim da se dužina godišnjeg odmora svakog namještenika utvrđuje pravilnikom o radnim odnosima organa državne službe u skladu sa kolektivnim ugovorom.

Uredba o poslovima osnovne djelatnosti iz nadležnosti organa državne službe koje obavljaju državni službenici, uvjetima za vršenje tih poslova i ostvarivanju određenih prava iz radnog odnosa (“Službene novine FBiH”, br. 25/04, 3/06 i 19/12) u članu 33. propisuje kriterije za utvrđivanje dužine godišnjeg odmora.

Kolektivni ugovor za službenike organa uprave i sudske vlasti u FBiH („Službene novine FBiH“, br. 23/00 i 50/00) odredbe čl. 12. do 18. također utvrđuje uvjete korištenja godišnjeg odmora.

U pripremi je novi Zakon o državnim službenicima i namještenicima u organima vlasti FBiH koji je usvojen u nacrtu u Predstavničkom domu FBiH, ali nije usvojen u Domu naroda FBiH, već je vraćen u ponovnu proceduru. U nacrtu tog zakona propisano je pravo na godišnji odmor od najmanje 20 radnih dana i za državne službenike i namještenike.

Ukupna dužina trajanja godišnjeg odmora policijskim službenicima je propisana Zakonom o policijskim službenicima FBiH i kantonalnim zakonima o policijskim službenicima.

Policijski službenici imaju pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 18 a najviše 30 radnih dana plaćenog godišnjeg odmora, zavisno od dužine radnog staža, državni službenici shodno članu 48. Zakona o državnoj službi u FBiH, imaju pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 a najviše 36 radnih dana a rukovodeći državni službenici, shodno odredbi istog člana, u trajanju od najmanje 25 a najviše 36 radnih dana i -namještenici, shodno članu 49. Zakona o namještenicima u organima državne službe u FBiH, imaju pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 18 a najviše 30 radnih dana.

RS

Članom 57. Zakona o radu propisano je da radnik koji ima najmanje šest mjeseci neprekidnog rada, ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 18 radnih dana, a maloljetni radnik u trajanju od najmanje 24 radna dana. Radnik koji radi na poslovima sa posebnim uslovima rada ima pravo na godišnji odmor najmanje u trajanju od 30 radnih dana.

Pitanje godišnjeg odmora uređuju i kolektivni ugovori. Članom 15. Opšteg kolektivnog ugovora utvrđeno je da se godišnji odmor utvrđen Zakonom o radu (18 radnih dana) uvećava

za po jedan dan za svake tri navršene godine radnog staža. Takođe je data mogućnost da se Granskim i pojedinačnim kolektivnim ugovorima mogu utvrditi i drugi osnovi za uvećanje godišnjeg odmora utvrđenog Zakonom o radu i Opštim kolektivnim ugovorom. Opšti kolektivni ugovor je predvidio u članu 16., da ako je kod poslodavca radno vrijeme raspoređeno u šest radnih dana u sedmici, kod određivanja dužine godišnjeg odmora smatraće se da je radno vrijeme raspoređeno u pet radnih dana u sedmici, tako da se subote neće računati u dane godišnjeg odmora.

Veoma je značajno napomenuti da je članom 64. Zakona o radu propisano da radnici koji rade na poslovima nastave u obrazovnim ustanovama, koriste godišnji odmor za vrijeme školskih raspusta i da dužina i raspored korišćenja godišnjeg odmora mogu biti uređeni drugim zakonom.

Zakon o radu ne sadrži odredbe kojima posebno reguliše korištenje godišnjeg odmora radnika u zdravstvu, ali je u odredbi člana 57. stav 2. predvidio da radnik koji radi na poslovima sa posebnim uslovima rada iz člana 41. Zakona o radu ima pravo na godišnji odmor najmanje u trajanju 30 radnih dana. Prema odredbi člana 41. samo neka radna mjesta u zdravstvu se smatraju radnim mjestima sa posebnim uslovima rada gdje u obzir dolazi primjena odredbe člana 57. stav 2. Zakona o radu.

Zakonom o radu je predviđena kazna za prekršaje koje poslodavac počini „ako radniku ne omogući da koristi godišnji odmor (čl. 63. ovog zakona). Za ovaj prekršaj predviđena je novčana kazna 1.000 do 10.000 konvertibilnih maraka. Za ovaj prekršaj kazniće se odgovorno lice kod poslodavca novčanom kaznom u iznosu od 200 do 1.000 konvertibilnih maraka. Ako su ovi prekršaji učinjeni prema maloljetnom licu, ženi u vezi sa trudnoćom, porođajem i materinstvom ili prema invalidnom radniku novčana kazna za pravno lice ne može biti manja od 3.000 konvertibilnih maraka, a za odgovorno lice od 500 konvertibilnih maraka.

U toku su aktivnosti na pripremi novog Zakona o radu RS, kojim se predviđa povećanje minimuma godišnjeg odmora na 4 radne sedmice.

Članom 85. Zakona o policijskim službenicima regulisano je da policijski službenik ima pravo na plaćeni godišnji odmor, a Posebnim kolektivnim ugovorom za zaposlene u oblasti unutrašnjih poslova RS, u članu 17. predviđeno je da radnik, koji ima najmanje 6 mjeseci neprekidnog rada, ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 18 radnih dana, da se godišnji odmor uvećava za po jedan dan za svake 3 godine radnog staža, da ne može trajati duže od 30 radnih dana, te da se u godišnji odmor ne računaju subote i dani praznika.

Pred ovih uslova u članu 18. Posebnim kolektivnim ugovorom godišnji odmor se uvećava:

- radniku koji radi na poslovima na kojima se u skladu sa Zakonom staž računa sa uvećanim trajanjem (za četiri mjeseca na svakih 12 mjeseci) – za 5 radnih dana,
- radniku-invalidu rada ili rata, samohranom roditelju sa djetetom do 7 godina života i radniku koji u porodičnom domaćinstvu izdržava dijete koje ima smetnje u psiho-fizičkom razvoju – za 2 dana,
- radniku mlađem od 18 godina života – za 6 radnih dana.
-

U članu 19. Posebnim kolektivnim ugovorom predviđeno je da radnik koji nema najmanje 6 mjeseci neprekidnog staža ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 2 dana za svaki navršeni mjesec rada.

BD

Godišnji odmor je reguliran odredbom člana 32. Zakona o radu BD, gdje je regulirano pravo zaposlenika na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najmanje 18 radnih dana.

U stavu 2. istog člana utvrđeno je pravo maloljetnog zaposlenika na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana.

U slučaju da zaposlenik radi na poslovima gdje ga poslodavac ne može zaštititi od štetnih uticaja, isti ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 30 radnih dana.

Za nepoštovanje članka 32. Zakona o radu BD/ izmjene i dopune/ predviđeni su djelotvorni pravni lijekovi (članak 110. stav 1) i predviđena je novčana kazna u iznosu od 1.000 do 7.000 za pravno i odgovorno lice i sudsku zaštitu predviđenu člankom 88. stavak 4. ovog zakona).

Član 113. stav (1) Zakona o policijskim službenicima BD („Službeni glasnik BD broj: 41/07, 4/08, 36/09, 60/10) – propisuje pravo na plaćene dane godišnjeg odmora u kojem policijski službenici imaju pravo na najmanje 18 i najviše 30 radnih dana godišnjeg odmora;

- dužina godišnjeg odmora se određuje u skladu sa ukupnim radnim stažom policijskog službenika (od šest mjeseci do 3 godine efektivnog staža – 18 radnih dana; od 3 do 5 godina efektivnog staža – 20 radnih dana; od 5 do 7 godina efektivnog staža – 22 radna dana; od 7 do 10 godina efektivnog staža – 23 radna dana; od 10 do 12 godina efektivnog staža – 24 radna dana; od 12 do 15 godina efektivnog staža – 25 radnih dana; od 15 do 20 godina efektivnog radnog staža – 27 radnih dana; od 20 do 25 godina efektivnog radnog staža – 29 radnih dana, preko 25 godina efektivnog radnog staža – 30 radnih dana;)

Članovi od 74. do 79. Zakona o državnoj službi u organima uprave BD („Službeni glasnik BD“ broj: 28/06, 19/07, 2/08, 44/08, 25/09, 26/09, 4/13) – propisuje najmanje 20 radnih dana godišnjeg odmora za državne službenike i namještenike.

- na propisanih osnovnih 20 radnih dana godišnjeg odmora dodaje se broj radnih dana po osnovu radnog staža (na svakih navršenih 3 godine radnog staža – 1 dan); po osnovu socijalnih i zdravstvenih kriterija: (roditelju ili staratelju sa djetetom do 7 godina – 2 dana za svako dijete; samohranom roditelju ili staratelju sa hendikepiranim djetetom – 2 dana; invalidu (preko 70% invaliditeta) – 2 dana);

- godišnji odmor se koristi u cijelosti ili u dva dijela, zaposlenici predlažu plan korištenja godišnjeg odmora na osnovu kojih dobijaju rješenje o korištenju godišnjeg odmora za svaku godinu; vrijeme koje se ne uračunava u godišnji odmor je: vrijeme privremene nesposobnosti za rad, vrijeme praznika u koje se ne radi, druga izbjavanja sa posla koja se računaju u radni staž;

U stavu (2) člana 74. definira se, da ljekari radiolozi, RTG tehničari koji rade u zoni jonizirajućeg zračenja i ljekari specijalisti pneumofiziolozi koji skopiraju, imaju pravo na plaćeni odmor u trajanju od najmanje 30 dana.

- Stav (3) istog članka definira, da službenik, odnosno namještenik, koji se prvi put zaposli u organima uprave ili ima prekid između dva radna odnosa duži od 5 dana, stiče pravo na godišnji odmor nakon 6 mjeseci neprekidnog rada u organima uprave.

- Stavk (4) definira da, ako službenik, odnosno namještenik nije stekao pravo iz stavka (3), ima pravo na najmanje 1 dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec rada.

Član 8 Zakona o platama zaposlenih u organima uprave BD („Službeni glasnik BD, broj:14/06, 41/06, 3/13) – propisuje pravo na osnovnu platu za odsustvo sa posla (godišnji odmor, plaćeno odsustvo)

- zaposlnici imaju pravo na osnovnu platu za dopust sa posla u slučaju korištenja godišnjeg odmora, plaćenog odsustva, praznika i vjerskih praznika, prekida rada koji je nastupio zbog okolnosti na koje zaposlenik nije mogao uticati;

Nadzor nad primjenom navedenih zakonskih odredbi vrši Inspekcija za rad i radne odnose BD.

2) Navedite mjere koje su preduzete (administrativni (upravni) aranžmani, programi, akcioni planovi, projekti, itd.) za primjenu zakonodavnog okvira.

3) Dostavite relevantne cifre, statističke podatke i druge relevantne informacije, ako je odgovarajuće.

Član 2. stav 4. Pravo na eliminaciju od rizika

1) Opišite kakav je opšti zakonodavni okvir. Precizirajte karakter, razloge za i obim reformi ako ih ima.

BiH

Članom 32. stav 1. Zakona o radu u institucijama BiH, propisano je da je poslodavac dužan omogućiti zaposleniku da se upozna sa propisima o radnim odnosima i propisima iz oblasti zaštite na radu u roku od 30 dana od dana stupanja zaposlenika na rad.

Članom 32. stav 2. propisano da je poslodavac dužan osposobiti zaposlenika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja zaposlenika, te spriječavanja nastanka nesreće. Stavom 3. istog člana propisano je da je poslodavac dužan osigurati potrebne uslove za zaštitu na radu kojima se osigurava zaštita života i zdravlja zaposlenika, kao i svakog drugog lica s kojim dođe u dodir u toku trajanja ugovora, saglasno zakonu. Zakonodavac je narednim stavom 4. člana 32. propisao i da poslodavac može osigurati zaposleniku kolektivno osiguranje u skladu sa općim uslovima za osiguranje lica od posljedica nesretnog slučaja. Visinu premije određuje Vijeće ministara za zaposlenike u institucijama BiH, odnosno poslodavac za ostale zaposlenike na koje se primjenjuju odredbe navedenih Zakona.

Članom 33. Zakona o radu u institucijama BiH, propisano je da zaposlenik ima pravo da odbije da radi na svom radnom mjestu ili obavlja svoje uobičajene dužnosti ako mu neposredno prijete opasnost po život i zdravlje zbog toga što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu i o tome je dužan odmah obavjestiti 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.

Na nivou države BiH nije donesen Zakon o zaštiti na radu, a preuzeti zakon SR BiH iz 1990. godine, koji se koristi na nivou države BiH i FBiH, nije predvidio nadležnosti ministra

odbrane po pitanju navedene problematike, koji se prema tački 2. Aneksa II Ustava BiH primjenjuje na teritoriji BiH, dok se na nivou BiH ne donese zakon za ovu oblast.

Drugi entitet BiH RS usvojila je svoj Zakon o zaštiti na radu.

Poslodavac može zaposleniku osigurati kolektivno osiguranje u skladu sa opštim uslovima za osiguranje lica od posljedica nesretnog slučaja. Napominjemo da Ministarstvo odbrane nema kolektivno osiguranje svojih pripadnika.

Ministarstvo odbrane BiH, izradilo je Nacrt Pravilnika o zaštiti na radu, a toku je dalja procedura izrade ovog podzakonskog akta.

Članom 57. stav 4. Zakona o službi u oruženim snagama BiH, propisano je da profesionalna vojna lica angažirana na posebnim dužnostima imaju pravo na dodatne dane odmora po odobrenju komandanta brigade, starješine istog ili višeg ranga, s tim da ukupan broj dana godišnjeg odmora po svim osnovama ne može biti veći od 36 radnih dana.

Odlukom Vijeća ministara BiH o posebnim dodacima na platu za profesionalna vojna lica u Ministarstvu odbrane i Oružanim snagama BiH ("Službeni glasnik BiH ", broj: 2/09) uređeni su posebni dodaci po osnovu obavljanja dužnosti koje uključuju rizike ili dodatna naprezanja. Kao jednu od mjera za poštivanje člana 32. Zakona o radu u institucijama BiH, Ministarstvo odbrane BiH pristupilo je izradi podzakonskog akta koji bi regulisao navedenu oblast. Nadalje, članom 33. Navedenog Zakona propisano je da zaposlenik ima pravo da odbije da radi na svom radnom mjestu ili obavlja svoje uobičajne dužnosti ako mu neposredno prijete opasnost po život i zdravlje, zbog toga što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu i o tome je dužan odmah obavijetiti upravni inspektorat i poslodavca. U tom slučaju poslodavac može zaposlenika rasporediti na druge poslove dok se ne potvrdi da su mjesre zaštite na radu na zadovoljavajućem standardu.

Donesen je Pravilnik o utvrđivanju načina i kriterija za korištenje godišnjeg odmora i odsustva profesionalnih vojnih lica na službi u Oružanim snagama BiH, kojim su, između ostalog, definirane dužnosti za koje se, po osnovu otežanih i posebnih uvjeta rada, odobravaju dodatni dani godišnjeg odmora.

FBiH

U FBiH primjenjuje se Zakon o zaštiti na radu koji je donesen 1990 godine i koji svojom sadržinom više ne odgovara u potpunosti nastalim promjenama i međunarodnim standardima u ovoj oblasti.

Ipak, važeći Zakon o zaštiti na radu koji se temelji na odgovarajućim konvencijama Međunarodne organizacije rada, kao i Zakon o radu FBiH, sadrži određene povoljnosti za zaposlenike koji rade na poslovima koji su kod poslodavca utvrđeni kao poslovi sa posebnim uvjetima rada, kao što je skraćivanje radnog vremena, duže trajanje godišnjeg odmora i povećanu plaću za otežane uvjete rada.

Član 31. Zakona o radu FBiH propisuje da na poslovima na kojima uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće zaštititi zaposlenika od štetnih uticaja, radno vrijeme se skraćuje srazmjerno štetnom uticaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenika. Postupak

skraćivanja radnog vremena utvrđen je odredbama Zakona o zaštiti na radu i propisima donesenim na osnovu tog zakona.

Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava po osnovu rada i u vezio sa radom, skraćeno radno vrijeme u ovom slučaju izjednačava se sa punim radnim vremenom

Prema odredbama Zakona o zaštiti na radu skraćivanje radnog vremena vrši se na osnovu prethodno pribavljenog stručnog nalaza ovlaštene organizacije da se postojećim mjerama zaštite na radu ne mogu otkloniti štetni uticaji na radnim mjestima sa posebnim uvjetima rada, kao i saglasnosti organa uprave nadležnog za poslove rada.

Zakon o radu određuje duže trajanje plaćenog godišnjeg odmora za ove uposlenike. Uvjeti rada su jedan od kriterija za određivanje konkretne dužine trajanja godišnjeg odmora, a koji je utvrđen kolektivnim ugovorima i pravilnicima o radu poslodavca.

Općim kolektivnim ugovorom za teritoriju FBiH, utvrđeno je pravo zaposlenika na povećanu osnovnu plaću za otežane uvjete rada kao što je buka, prašina, teški fizički napori, rad pri obojenoj svjetlosti, kao i za rad gdje je zakonom propisana primjena sredstava zaštite na radu, a povećanje plaće granskim kolektivnim ugovorima uz uvažavanje specifičnosti svakog područja djelatnosti.

Mjere zaštite na radu svih zaposlenika a posebno zaposlenika koji obavljaju poslove sa posebnim uvjetima rada, utvrđene su Zakonom o zaštiti na radu, kojim je predviđena i novčana kazna za poslodavca koji postupi protivno odredbama tog zakona. Nadzor nad primjenom Zakona o zaštiti na radu provode kantonalne i Federalna inspekcija rada.

Međutim, u primjeni ovog zakona, posebno kaznenih odredbi, veliki problem nastaje zbog činjenice da, obzirom da je Zakon donesen 1990 godine, novčane kazne propisane za pojedine prekršaje nisu usklađene sa promijenjenom valutom u BiH, tako da su iznosi prekršajnih kazni ostali izraženi u nekadašnjim dinarima.

Stoga, pri inspekcijском nadzoru, inspektori rada uglavnom djeluju preventivno i poduzimaju upravne mjere za otklanjanje uočenih nedostataka i nepravilnosti. Tek u slučaju da poslodavac u ostavljenom roku ne izvrši upravnu mjeru u roku i na način koji je naložio inspektor ili ne obavijesti inspektora o izvršenju upravne mjere, poduzimaju se sankcije, odnosno izriču novčane kazne, ali na osnovu Zakona o inspekcijama.

Kada su u pitanju uposlenici u FMUP-a i kantonalnim ministarstvima unutrašnjih poslova, ova materija je regulisana Zakonom o policijskim službenicima FBiH i kantonalnim zakonima o policijskim službenicima, Zakonom o državnoj službi u Federaciji BiH i Zakonom o namještenicima u organima državne službe u FBiH, pojedinačnim kolektivnim ugovorima, uz napomenu da su navedeni propisi usklađeni sa Zakonom o radu BiH.

RS

Zakonom o radu RS (član 41.) se dozvoljava skraćenje radnog vremena radnika koji rade na radnim mjestima i poslovima na kojima, i pored primjene odgovarajućih mjera i sredstava zaštite na radu, postoji povećano štetno dejstvo uslova rada na zdravlje radnika, skraćuje se srazmjerno tome štetnom dejstvu, a najviše do 10 časova sedmično (radna mjesta s posebnim uslovima rada). O skraćanju radnog vremena odlučuje ministarstvo nadležno za poslove rada

na zahtjev poslodavca, zainteresovanog radnika, inspektora rada ili sindikata, a na osnovu stručne analize izdate od ovlaštene naučne ili stručne organizacije. Ovakvo radno vrijeme u pogledu prava radnika, smatra se punim radnim vremenom. Prema tome ne radi se o skraćanju radne sedmice zbog povećanja produktivnosti rada već zbog rada na radnim mjestima pod posebnim uslovima rada.

Prema važećem Zakonu o zaštiti radu ("Službeni glasnik RS" br. 1/08 i 13/10, članom 13. stav 1. propisano je da je poslodavac dužan da donese akt o procjeni rizika za sva radna mjesta u radnoj sredini i da utvrdi način i mjere za njegovo otklanjanje. Ovaj akt je u direktnoj vezi sa skraćanjem radnog vremena utvrđenog člana 41. Zakona o radu, jer se na osnovu njega donosi odluka o skraćanju radnog vremena.

Za nedonošenje akta o procjeni rizika predviđena je članom 67. novčana kazna za poslodavca u iznosu od 2.500 do 15.000 KM.

U Ministarstvu unutrašnjih poslova RS ni u jednom slučaju nije bilo primjene člana 41. Zakona o radu, niti postoji akt o procjeni rizika za radna mjesta policijskih službenika za koje je članom 88. Zakona o policijskim službenicima regulisano da zbog prirode posla i otežanih uslova rada staž osiguranja se računa u uvećanom trajanju, tako da se za svakih 12 mjeseci efektivno provedenih na radu računa kao 16 mjeseci staža osiguranja.

BD

Ovo pitanje je regulirano odredbama poglavlja VI (Zaštita zaposlenog) Zakona o radu BD i to od članova 39. do članka 56., kao i odredbom člana 24. istog zakona koja se odnose na radno vrijeme, a detaljnije ova oblast je regulirana odredbama Zakona o zaštiti na radu BD („Službeni glasnik BD“ br. 31/05 i 35/05).

Za nepoštovanje članka 24. Zakona o radu BD, predviđeni su djelotvorni pravni lijekovi i to: član 110. stav 1. Zakona o radu BD predviđa novčanu kaznu za pravno i odgovorno lice i sudsku zaštitu predviđenu članom 88. stavak 4. ovog zakona.

Zakon o zaštiti na radu BD („Službeni glasnik BD“ br. 31/05 i 35/05) koji je trenutno u primjeni definira opasnosti, odnosno radna mjesta sa posebnim uvjetima rada (povećanom opasnosti od povređivanja ili profesionalnim oboljenjima).

Odlukom 01.1-02-016864/09 od 02.06.2009 godine imenovana je komisija za izradu Zakona o sigurnosti i zaštiti zdravlja radnika na radu. Komisija je izradila nacrt Zakona o sigurnosti i zaštiti zdravlja radnika na radu, koji je u potpunosti usaglašan sa Direktivom EU 89/391/EEC o uvođenju mjera za podsticanje poboljšanja bezbjednosti i zdravlja na radu od 12.06.1989 godine.

Novi Zakon o bezbjednosti i zaštiti zdravlja radnika na radu u BD, stupio je na snagu 10.08.2013. godine („Službeni glasnik BD“ broj: 20/13)

Direktiva EU 89/391/EEC definira profesionalni rizik kao mogućnost nastanka povređivanja i profesionalna oboljenja, odnosno sve korake ili mjere koji se planiraju na svim nivoima rada u preduzeću sprovesti da se rizik ukloni ili svede na najmanju moguću mjeru.

Upravnim postupkom koji je vođen Inspekcijским nadzorom o primjeni Zakona o zaštiti na radu BD BiH u preduzećima, pokretane su aktivnosti na poboljšanju uslova rada sa aspekta zaštite na radu, odnosno primjena zakonodavnih okvira.

Nadzor nad primjenom navedenih zakonskih odredbi vrši Inspekcija za rad i radne odnose BD i Inspekcija zaštite na radu.

Inspekcija za rad i radne odnose ne raspolaže podacima za referentni period.

Nakon usvajanja Zakona o bezbjednosti i zaštiti zdravlja radnika na radu („Sl.glasnik BD“ broj 20/13) i usvajanja izmjena i dopuna Zakona o inspekcijama BD, inspektori za rad i radne odnose i inspektor zaštite na radu spajaju se u jednu inspekciju INSPEKCIJA RADA, koja nakon objebljivanja Zakona priprema Pravilnik o procjeni rizika (odnosno donošenje akta o procjeni rizika) kod poslodavca. Obaveza je da se u narednih 6-mjeseci usvoje pravilnici.

Član 95 Zakona o policijskim službenicima BD („Službeni glasnik BD“ br. 41/07, 4/08, 36/09, 60/10) – propisuje dodatak na platu za posebne uslove rada koji iznosi do 30% dodatka na platu;

- obzirom na rizik i složenost posla, posebnih uslova rada i primjene ovlaštenja policijski službenici imaju pravo na dodatak za posebne uslove rada do 30% osnovne plate;
- uz dodatak do 30%, pojedina radna mjesta (u zavisnosti od rizika rada) imaju pravo na veći trajni dodatak koji iznosi 10% osnovne plate;
- dodatak za posebne uslove rada isplaćuje se policijskim službenicima za vrijeme trajanja plaćenog odsustva, godišnjeg odmora i bolovanja;
 - policijskim službenicima se svakih efektivno provedenih 12 mjeseci na poslovima i zadacima računa se kao 16 mjeseci staža osiguranja – beneficirani radni (penzijski) staž (član 112 Zakona o policijskim službenicima BD“ br. 41/07, 4/08, 36/09, 60/10), 2. član 95 stav (4) Zakona o policijskim službenicima BD – propisuje veći trajni dodatak na platu za pojedina radna mjesta od 10%, za policijske službenike
 - policijski službenici maju pravo na dodatak od 30% i kada su na godišnjem odmoru, bolovanju ili kada koriste plaćeno odsustvo;

Član 110 Zakona o policijskim službenicima BD („Službeni glasnik BD“ br. 41/07, 4/08, 36/09, 60/10) – propisuje ograničenje prekovremenog rada.

- to je jedan vid eliminacije rizika, obzirom na težinu poslova policijskih službenika;

Odluka o određivanju radnih mjesta u Policiji BD („Službeni glasnik BD“ broj: 26/10) kojim su određena radna mjesta kojim pripada pravo na veći trajni dodatak na platu;

- to su policijski službenici koji su raspoređeni na radna mjesta u sastavu Jedinice za istraživanje ratnih zločina (istražuju najteža krivična djela ratnih zločina) i Jedinice za podršku (izvršava hitne slučajeve lišavanja slobode i iznenadnih intervencija);

Član 112. Zakona o policijskim službenicima BD („Službeni glasnik BD“ br. 41/07, 4/08, 36/09, 60/10) – propisuje da policijski službenici imaju pravo na staž osiguranja sa uvećanim trajanjem tj. beneficirani radni staž, gdje se 12 mjeseci rada računa kao 16 mjeseci staža osiguranja.

- za navedeni beneficirani penzijski staž vrši se i uplata dodatnih novčanih sredstava za penzijsko i invalidsko osiguranje policijskih službenika;
- uplate dodatnih novčanih sredstava za doprinose omogućavaju ostaviranje prava na pensionisanje, prema posebnim uslovima predviđenih Zakonima o PIO/MIO, ranije u odnosu na ostale službenike i zaposlenike.

Članovi od 61 do 66 Zakona o policiji BD („Službeni glasnik BD“ br. 31/09, 60/10, 31/11) – propisuju prava i obaveze policijskih službenika, državnih službenika i namještenika u Policiji BD.

- između ostalih odredbi, član 66 predviđa posebne naknade za državne službenike i namještenike koji su raspoređeni na specifična radna mjesta i zahtijevaju visok stepen stručnosti, odgovornosti i nezavisnosti u određenim oblastima rada značajnoj za efikasan rad Policije;
- državni službenici i namještenici koji obavljaju takve poslove imaju pravno na posebnu novčanu naknadu u visini od 5%, 10%, 15% ili 20% osnovne plate;

Član 19 Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta Policije BD broj: 14.05/1-02-706/10 od 25.06.2010. godine i Pravilnik izmjenam i dopunama Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta Policije BD broj: 14.05/1-02-10106/11 od 13.06.2012. godine – propisuje radna mjesta za koja je predviđena posebna naknada na platu, za državne službenike i namještenike u Policiji.

Pravilnik o kriterijim za određivanje i visini posebne naknade državnih službenika i namještenika Policije BD („Službeni glasnik BD“ broj: 59/10, 7/11) – određuje visinu naknade na platu za predviđena radna mjesta.

- novčane naknade se kreću od 5%, 10%, 15% i 20% iznosa na osnovu platu, u zavisnosti od kriterijuma i specifičnosti ranog mjesta;

Godišnji plan mjera za sprečavanje, otklanjanje i smanjenje rizika u Policiji BD za 2013. godinu, - predlaže smjernice potrebne da se preduzmu za smanjenje rizika prilikom obavljanja poslova.

- 2) Navedite mjere koje su preduzete (administrativni (upravni) aranžmani, programi, akcioni planovi, projekti, itd.) za primjenu zakonodavnog okvira.**
- 3) Dostavite relevantne cifre, statističke podatke i druge relevantne informacije, ako je odgovarajuće.**

BiH

Ministarstvu odbrane BiH, do sada se obratilo 9 zaposlenika-civilnih lica na službi u Oružanim snagama BiH za naknadu po osnovu obavljanja poslova štetnih po zdravlje. Zahtjevi su odbijena kao neosnovani iz razloga što je u članu članom 26. stav (1) tačka b) i tačka c) Zakona o platama i naknadama u institucijama Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik BiH“, br. 50/08, 35/09, 75/09, 32/12, 42/12 i 50/12) propisano koji se poslovi smatraju poslovima sa posebnim uslovima rada za koje se isplaćuje poseban dodatak na platu.

U smislu naprijed navedenih zakonskih propisa, radno mjesto na koje su podnosioci zahtjeva postavljeni ugovorom o radu, ne spada u grupu radnih mjesta sa posebnim uslovima rada. Vijeće ministara BiH nije donijelo podzakonski akt kojim bi se utvrdilo pravo na predmetnu naknadu zaposlenicima, za razliku od profesionalnih vojnih lica kojima je način i postupak naknade utvrđen odlukom Vijeća ministara.

U Oružanim snagama BiH, ukupno 969 lica koristi dodatne dane godišnjeg odmora po osnovu otežanih i posebnih uvjeta rada. Na osnovu odluke Vijeća ministara BiH ukupno 3384 profesionalnih vojnih lica prima dodatak po nekom od propisanih osnova.

FBiH

Nema podataka

RS

Zakonom o inspekcijama u RS u čl. 14, 26, 56. i 60. Predviđeno je da inspeksijski organine posredno saraduju sa Ministarstvom unutrašnjih poslova RS u skladu sa zakonom i da obavezna neposredna saradnja podrazumijeva i preduzimanje mjera ovlaštenih službenih lica (policijskih službenika) Ministarstva, kojima se obezbjeđuje nesmetano obavljanje inspeksijskog nadzora inspektoru koji je ometan ili onemogućen u vršenju nadzora; da inspekcija rada vrši inspeksijski nadzor u pogledu pridržavanja propisa koji se odnose na: zapošljavanje, rad i radne odnose, bezbjednost i zdravlje na radu i druge oblasti određene propisima; da inspektor na osnovu činjenice i okolnosti utvrđene u inspeksijskom pregledu preduzima upravne mjere i radnje, te da može istovremeno preduzeti više mjera predviđenih ovim i drugim zakonima.

U Izvještaju inspekcije rada za 2012. godinu navedeno je da je inspekcija rada izvršila 40 kontrola provjera radnog vremena u RS.

BD

U periodu od 2008. – 2012. godine, inspekcija za rad i radne odnose je u 21 slučaju utvrdila nepravilnosti i poduzela potrebne mjere da bi se iste otklonile.

Član 2. stav 5. Sedmični odmor

- 1) Opišite kakav je opšti zakonodavni okvir. Precizirajte karakter, razloge za i obim reformi ako ih ima.**

BiH

Članom 24. Zakona o radu u institucijama BiH, regulisano je pravo zaposlenih na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno. Ovim članom definiše se ograničenje i u slučaju preraspodjele radnog vremena i nameće obaveza obezbjeđivanja jednog slobodnog dana prema dogovoru poslodavca i zaposlenika. Ustaljena praksa u institucijama BiH podrazumjeva sedmični odmor u dane vikenda i traje dva dana (subota i nedjelja), a usklađena je sa tradicijom i običajima u zemlji i regiji.

Sedmični odmor za policijske službenike nije regulisan Zakonom o policijskim službenicima, te se na iste primjenjuju odredbe Zakona o radu u institucijama BiH. Odredbama kojima je regulisano pravo policijskih službenika na plaćeni godišnji odmor, naglašeno je da se u dane godišnjeg odmora ne računaju subota, nedjelja, praznici i drugi neradni dani.

Članom 97. Zakona o policijskim službenicima BiH, predviđena je za policijske službenike obaveza rada u posebnim uslovima u slučaju kada su takvi uslovi neophodni za izvršenje zadataka policijskog službenika. Posebnim uslovima se između ostalog smatraju i rad

subotom, nedjeljom, rad na dane praznika i ostalim slobodnim danima., za šta policijski službenik ima pravo na naknadu u novcu ili u slobodnim satima.

FBiH

Sedmični odmor zaposlenika garantuje član 39. Zakon o radu u FBiH, kojim je propisano da zaposlenik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od 24 sata neprekidno. Sedmični odmor se u pravilu poklapa sa danom koji se tradicionalno priznaje kao dan odmora odnosno nedjeljom. Izuzetak čine zaposlenici koji rade u turnusima i smjenama i koji kao dan sedmičnog odmora koriste neki drugi dan u sedmici.

Ukoliko postoji potreba da zaposlenik radi na dan svog sedmičnog odmora, osigurava mu se jedan dan u periodu određenom prema dogovoru između zaposlenika i poslodavca.

Općim kolektivnim ugovorom za teritoriju FBiH, utvrđeno je pravo zaposlenika koji rade na dan svog sedmičnog odmora na povećanu plaću najmanje 20% bruto satnice. Granskim kolektivnim ugovorima i pravilnikom o radu poslodavca ova stopa može biti utvrđena i u većem iznosu.

Poslodavac koji zaposleniku ne omogući korištenje sedmičnog odmora čini prekršaj u smislu člana 140. Zakona o radu za koji je predviđena novčana kazna u iznosu od 1.000 do 7.000 KM.

U kaznenim odredbama Zakona o radu propisano je da ako su prekršaji koji su utvrđeni članom 140. učinjeni prema maloljetnom zaposleniku, iznos novčane kazne se uvećava dvostruko. Ova odredba odnosi se na sve prekršaje u smislu Zakona o radu.

Propisima o radno pravnom statusu državnih službenika i namještenika kao i podzakonskim aktima, utvrđeno je radno vrijeme u trajanju od 40 sati u sedmici raspoređen u najmanje 5 radnih dana. To radno vrijeme važi za sve uposlene u FBiH što znači za federalne, kantonalne, gradske i općinske organe državne službe. Raspored tog radnog vremena može biti određen na pet ili šest radnih dana u sedmici.

Raspored radnog vremena federalnih organa državne službe utvrđuje Vlada Federacije, a u kantonu općini i gradu vrše organi koji su određeni njihovim propisima. Odlukom Vlade FBiH utvrđeno je trajanje radnog vremena.

Odlukom o radnom vremenu u federalnim organima državne službe („Službene novine FBiH“ broj: 17/06) propisano je da je sedmično radno vrijeme u federalnim organima državne službe, stručnim službama Vlade FBiH i drugim tijelima federalne uprave iznosi 40 sati i raspoređuje se u pet radnih dana po osam sati, subota i nedjelja su neradni dani. Tradicionalno ti dani se smatraju danima odmora.

Policijski službenici u FBiH koriste sedmični odmor u dane subote i nedjelje ako rad nije organizovan u turnusima-četverbrigadno, s tim da se onim policijskim službenicima koji rade u turnusima (smjenama) obezbjeđuje sedmični odmor u trajanju od dva dana koji, u zavisnosti od rasporeda smjena, mogu padati i u dane koji nisu subota i nedjelja.

RS

Članom 56. Zakona o radu RS propisano je da radnik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno, prema unapred određenom rasporedu, a ukoliko je neophodno da radnik radi na svoj sedmični dan odmora, poslodavac je dužan da naknadno, u dogovoru sa radnikom, odredi kad će radnik iskoristiti dan odmora. Opšti kolektivni ugovor nema odredbe koje regulišu pitanje sedmičnog omdora.

Zakonom o radu je predviđena kazna za prekršaj koji poslodavac počini, ako radniku ne omogući da koristi sedmični odmor (čl. 56. ovog Zakona). Za ovaj prekršaj predviđena je novčana kazna 1.000 do 10.000 konvertibilnih maraka. Za ovaj prekršaj kazniće se odgovorno lice kod poslodavca novčanom kaznom u iznosu od 200 do 1.000 konvertibilnih maraka. Ako su ovi prekršaji učinjeni prema maloljetnom licu, ženi u vezi sa trudnoćom, porođajem i materinstvom ili prema invalidnom radniku novčana kazna za pravno lice ne može biti manja od 3.000 konvertibilnih maraka, a za odgovorno lice od 500 konvertibilnih maraka.

BD

Sedmični odmor propisan je člankom 31. Zakona o radu BD, a ukoliko se sedmični odmor ne poklapa sa danom koji se tradicijom ili običajem u našoj zemlji smatra danom odmora, člankom 60. istog Zakona propisano je povećanje plaće za rad nedjeljom.

Za nepoštovanje članka 31. Zakona o radu BD predviđeni su djelotvorni pravni lijekovi (članak 110. stav 1. Zakona o radu BD predviđa novčanu kaznu za pravno i odgovorno lice i sudsku zaštitu predviđenu člankom 88. stavak 4. ovog zakona).

U izmjenama i dopunama Zakonu o radu BD u članu 111. („Službeni glasnik BD“ broj: 20/13) navedene kaznene odredbe za nepoštovanje člana 31 utvrđen je iznos novčane kazne od 1.000 do 7.000 KM.

Nadzor nad primjenom navedenih zakonskih odredbi vrši Inspekcija za rad i radne odnose BD i Inspekcija zaštite na radu.

Stavak (2) definira da, ako je neophodno da službenik, odnosno namještenik radi na dan svog sedmičnog odmora, osigurava mu se dan odmora u periodu posebno određenom, dogovorom neposredno pretpostavljenog i službenika, odnosno namještenika.

Član 73. Zakona o državnoj službi u organima uprave BD („Službeni glasnik BD“ br. 41/07, 4/08, 36/09, 60/10) – propisuje dnevni i sedmični odmor

- dnevni odmor između dva uzastopna radna dana je 12 sati neprekidno, a za sedmični odmor 24 sata neprekidno;

- ukoliko je potrebno da zaposlenik radi na dan svog sedmičnog odmora, obezbjeđuje mu se dan odmora u razdoblju posebno određenom dogovorom neposredno pretpostavljenog i zaposlenika;

Član 110. Zakona o policijskim službenicima BD, propisuje ograničenje prekovremenog rada.

- 2) Navedite mjere koje su preduzete (administrativni (upravni) aranžmani, programi, akcioni planovi, projekti, itd.) za primjenu zakonodavnog okvira.
- 3) Dostavite relevantne cifre, statističke podatke i druge relevantne informacije, a naročito: okolnosti pod kojima je predviđena mogućnost odlaganja nedeljnog odmora.

FBiH

Nema posebno iskazanih podataka.

RS

U Izvještaju inspekcije rada za 2012. godinu navedeno je da je inspekcija rada izvršila 40 kontrola provjera radnog vremena u RS, od čega se 25 odnosi na sedmično radno vrijeme.

BD

U periodu od 2008. – 2012. godine, Inspekcija za rad i radne odnose je u 5 slučajeva utvrdila nepravilnosti koje se odnose na obezbjeđivanje sedmičnog odmora zaposlenima i preduzela potrebne mjere da bi se otklonile uočene nepravilnosti.

Član 2. stav 6. Pravo radnika na pismenu informaciju

- 1) **Opišite kakav je opšti zakonodavni okvir. Precizirajte karakter, razloge za i obim reformi ako ih ima.**

BiH

Prilikom zasnivanja radnog odnosa poslodavac je dužan zaposleniku pružiti osnovne informacije bitne za ostvarivanje prava i obaveza iz radnog odnosa.

Članom 12. Zakona o radu u institucijama BiH, propisana je obavezna sadržina ugovora o radu. U skladu sa ovom odredbom ugovor mora sadržati sve podatke koji se tiču prava i obaveza zaposlenog, a koje proističu iz radnog odnosa. Za nepoštovanje ove odredbe od strane poslodavca, članom 102. Zakona je predviđena kazna u iznosu od 800 KM do 3.000 KM.

Čl. 32. i 33. navedenog zakona propisana je obaveza poslodavca da omogući zaposleniku da se upozna sa propisima o radnim odnosima i propisima iz oblasti zaštite na radu u roku od 30 dana od dana stupanja zaposlenika na rad, te predviđeno pravo zaposlenika da odbije da radi na svom radnom mjestu ako mu neposredno prijete opasnost po život zbog neodgovarajućih mjera zaštite na radu, o čemu je obavezan obavijestiti Upravni inspektorat i poslodavca. Iste odredbe primjenjuju se i na državne i na policijske službenike.

Članom 12. navedenog zakona, propisano je da sa zaposlenikom poslodavac zaključuje ugovor o radu u pisanoj formi i isti sadrži osnovne elemente bitne za zasnivanje radnog

odnosa (naziv i sjedište poslodavca, identitet zaposlenika, trajanje ugovora o radu, datum početka rada, vrijeme trajanja i sl.). Prilikom potpisivanja ugovora zaposleniku je omogućeno da se sa svim elementima istog upozna.

Takođe, Pravilnik o unutrašnjoj organizaciji Ministarstva sigurnosti BiH, kojim su uređeni radni odnosi zaposlenih u ovoj instituciji, dostupan je svim zaposlenim od početka zasnivanja radnog odnosa u istom.

Zakon o državnoj službi, kao i ostali zakonski i podzakonski akti kojima se regulišu radni odnosi državnih službenika dostupni su svim državnim službenicima na internet stranici Agencije za državnu službu BiH.

Za sve novouposlene državne službenike, koji se prvi put zapošljavaju u neku od institucija BiH, u skladu sa Odlukom o programu obuke novouposlenih državnih službenika u institucijama BiH („Službeni glasnik BiH“, broj 51/06), vrši redovna obuka. Ovaj vid obuke ima za cilj da osoba koja se zapošljava u instituciji BiH, upozna sa svim specifičnostima rada, radnog okruženja, specifičnosti rada u administraciji u smislu etičkog kodeksa i organizacione strukture državne administracije. Program obuke obuhvata upoznavanje sa odredbama propisa kojim se regulišu radni odnosi i to: Zakona o državnoj službi i Zakona o radu u institucijama BiH.

Članom 11. Zakona o službi u oružanim snagama BiH, propisano je da se prijem u službu vrši na osnovu ugovora, a služba teče od dana stupanja na dužnost. Ugovorom se utvrđuju; čin, vojno-evidencijska specijalnost, puk, plata, dužnost, trajanje službe, obaveza služenja u rezervnom sastavu utvrđena članom 102. ovog Zakona te ostala prava i obaveze tokom trajanja vojne službe.

Potpisivanjem ugovora od strane profesionalnog vojnog lica podrazumijeva se da je upoznato o osnovnim elementima bitnim za zasnivanje radnog odnosa. Rješavanje sporova po ugovoru vrši se kod nadležnih sudova određenih ugovorom.

FBiH

Prema odredbama Zakona o radu u FBiH, radni odnos zasniva se zaključivanjem ugovora o radu između zaposlenika i poslodavca. Ugovor o radu zaključuje se u pisanoj ili usmenoj formi.

Članom 21. Zakona o radu propisani su bitni elementi ugovora o radu kao što je :

- Naziv i sjedište poslodavca
- Ime i prezime i prebivalište zaposlenika,
- Trajanje ugovora
- Dan otpočinjanja rada
- Mjesto rada
- Radno mjesto na koje se zaposlenik zapošljava i opis poslova
- Dužina i raspored radnog vremena
- Plaća, dodaci na plaću i naknade i periodi isplate
- Trajanje godišnjeg odmora
- Otkazni rokovi i drugi podaci u vezi sa uvjetima rada.

Obzirom da je propisana pisana forma ugovora o radu koji je dvostrani pravni posao, jedan primjerak tog ugovora se uručuje zaposleniku čime se osigurava da bude upoznat sa njegovom sadržinom.

Međutim, Zakon o radu predviđa i usmenu formu ugovora o radu, ali je u tom slučaju poslodavac dužan uručiti zaposleniku pisanu izjavu koja sadrži sve elemente pisanog ugovora o radu. Ova izjava uručuje se zaposleniku u roku od mjesec dana od dana kada zaposlenik otpočne sa radom kada se radi o ugovoru o radu na neodređeno vrijeme, odnosno na dan kada zaposlenik otpočne da radi za poslodavca kada se radi o ugovoru o radu na određeno vrijeme.

U slučaju da poslodavac ne uruči pisanu izjavu o ugovoru o radu na određeno vrijeme, takav ugovor će se smatrati ugovorom o radu na neodređeno vrijeme ako to nije drugačije utvrđeno kolektivnim ugovorom ili ako poslodavac dokaže da je ugovor o radu bio zaključen na određeno vrijeme.

Poslodavac koji ne uruči pismenu izjavu zaposleniku čini prekršaj isto kao i poslodavac koji zaključi ugovor o radu koji ne sadrži sve elemente ugovora koji su propisani zakonom za koji je utvrđena novčana kazna u iznosu od 1.000 do 7.000 KM.

Članom 48. Zakona o radu utvrđena je obaveza poslodavca da omogući zaposleniku da se upozna sa propisima o radnim odnosima i propisima iz oblasti zaštite na radu u roku od 30 dana od dana stupanja zaposlenika na rad.

Informisanje zaposlenika o pravima o obavezama iz radnog odnosa osigurava se kroz postupak donošenja Pravilnika o radu koji se prema odredbama Zakona o radu donosi uz obaveznu konsultaciju sindikata, a posebno odredbama Zakona o vijeću zaposlenika koji izričito propisuje o kojim sve pitanjima zaposlenici moraju biti informirani. Tako je članom 22. Zakona o vijeću zaposlenika poslodavac obavezan da najmanje svakih šest mjeseci informira vijeće zaposlenika o pitanjima koja utiču na njihove interese iz radnog odnosa a odnose se 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 i druga pitanja od značaja za prava zaposlenika iz radnog odnosa.

Član 48. Zakona o radu propisuje da je poslodavac dužan omogućiti zaposleniku da se upozna sa propisima o radnim odnosima i propisima iz oblasti zaštite na radu u roku od 30 dana od dana stupanja zaposlenika na rad.

Član 31.stav 2. Zakona o državnoj službi, propisuje obavezu prije preuzimanja dužnosti da postavljeni državni službenik prima pisani opis radnog mjesta i opis uvjeta službe.

Policijски službenici u federalnom i kantonalnim MUP-ova, prilikom zasnivanja radnog odnosa, zavisno od vrste radnog odnosa se uručuju rješenja o radnom odnosu ili ugovori o radu sa podacima o vremenu zasnivanja radnog odnosa, trajanju radnog odnosa, vrsti i mjestu poslova, kao i rješenje o plaći sa podacima o visini plaće za radno mjesto na koje je primljen, kao i povećanje plaće po osnovu minulog rada i slično, a shodno Zakonu o državnoj službi u FBiH i zakonu o namještenicima u organima državne službe u FBiH. Zaposlenik se upoznaje i sa opisom radnog mjesta propisanim Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji.

RS

Zakon o radu RS ne predviđa obavezu poslodavca da pismeno informiše radnike o najvažnijim aspektima ugovora ili radnog odnosa. Međutim, članom 68. Zakona o radu utvrđeno je da je poslodavac dužan da omogući radniku da se, u roku od 30 dana od dana stupanja na rad, upozna sa propisima o radnim odnosima i propisima o zaštiti na radu, uključujući i prava i obaveze koji proizilaze iz kolektivnog ugovora i pravilnika o radu.

Nadalje, poslodavac je dužan da ako radnik pri radu treba da rukuje sredstvima rada čije korišćenje može ugroziti život ili zdravlje ljudi i okolinu, da prije otpočinjanja rada radnika provjeri da li je radnik osposobljen za rukovanje tim sredstvima i njihovim korišćenjem.

Zakonom o savjetima radnika ("Službeni glasnik RS" broj: 26/01), u članu 26. definisane su obaveze poslodavca prema savjetu radnika koje se odnose na određene informacije koje se tiču radnog odnosa, gdje „Savjet ima pravo da daje mišljenje i prijedloge poslodavcu u cilju poboljšanja uslova rada radnika i zaštite na radu, obezbjeđivanja dnevnog obroka za radnike, organizovanja prevoza radnika na posao i s posla, pružanje materijalne pomoći radnicima slabijeg materijalnog stanja, kao i kod otkazivanja ugovora o radu starijim i invalidnim liciima, uvođenja prekovremenog rada, noćnog rada i rada u smjenama, eliminisanje rada na crno i drugim pitanjima koja savjet smatra značajnim za ostvarivanje i zaštitu prava radnika.

Savjet prati izvršavanje zakonskih obaveza poslodavca u vezi sa prijavljivanjem radnika na zdravstveno i na penzijsko – invalidsko osiguranje i urednim plaćanjem doprinosa po tom osnovu, pa ako uoči da poslodavac ne izvršava te svoje obaveze, može preuzeti potrebne mjere radi zaštite prava radnika (obraćanje nadležnoj inspekciji rada i dr.). Savjet može razmatrati pojedinačne zahtjeve i prijedloge radnika u vezi ostvarivanja njihovih prava, o kojima će dati svoje mišljenje poslodavcu i o tome obavjestiti podnosioc. Savjet može razmatrati pojedinačno zahtjeve i prijedloge radnika u vezi ostvarivanja njihovih prava, o kojima će dati svoje mišljenje poslodavcu i o tome obavjestiti podnosioc.“

Članom 29. Zakona o savjetima radnika utvrđeno je da je poslodavac 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, što takođe predstavlja aspekte radnog odnosa.

Zakonom o radu je predviđena kazna za prekršaj koji poslodavac počini „ako radniku ne omogući da se upozna sa propisima o radnim odnosima i propisima o zaštiti na radu, u smislu čl. 68. i 69. Zakona o radu i ako, prije otpočinjanja rada radnika, ne provjeri njegovu osposobljenost za rukovanje i korišćenje sredstava rada i sredstava zaštite na radu (član 69. Zakona). Za ovaj prekršaj predviđena je novčana kazna 1.000 do 10.000 konvertibilnih maraka. Za ovaj prekršaj kazniće se odgovorno lice kod poslodavca novčanom kaznom u iznosu od 200 do 1.000 konvertibilnih maraka. Ako su ovi prekršaji učinjeni prema maloljetnom licu, ženi u vezi s atrudnoćom, porođajem i materinstvom ili prema invalidnom radniku novčana kazna za pravno lice ne može biti manja od 3.000 konvertibilnih maraka, a za odgovorno lice od 500 konvertibilnih maraka.

BD

Članovima 17 i 18 Statuta BD ("Službeni glasnik BD" br. 17/08 i 39/09) utvrđen je princip prava na informisanje i obavezu institucija da se na zahtjev zainteresovanog lica za dostavljanje informacija mora odgovoriti u skladu sa zakonom. Članom 39 stav 5. Zakona o

radu BD utvrđena je dužnost poslodavca da omogućí zaposlenom se upozna sa propisima o radnim odnosima i propisima iz oblasti zaštite na radu u roku od 30 dana od dana stupanja zaposlenoga u radni odnos.

Prilikom zasnivanja radnog odnosa zaposlenici se, od strane poslodavca, upoznaju o najvažnijim aspektima ugovora o radu i isti potpisuju. Član 14 Zakona o radu BD („Službeni glasnik BD“ br. 19/06, 19/07, 25/08/) – propisuje sadržaj Ugovora o radu koji mora biti u pismenoj formi i sadržavati informacije o pravima radnika iz radnog odnosa.

U Ugovoru o radu ili rješenju o imenovanju navode se svi podaci koji zaposleniku daju pismenu informaciju o njegovom radnom mjestu, radnom vremenu, pauzama, plati, godišnjem odmoru i drugim pravima koja proističu iz radno pravnog statusa.

Pored navedenog, zaposlenicima je ostavljena mogućnost da imaju pravo formirati Vijeće zaposlenika, koje će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti njihovih prava i interesa. Ukoliko kod poslodavca nema formirano Vijeće zaposlenika, obveze vijeća zaposlenika može preuzeti sindikat u skladu sa zakonom, a što je propisano odredbama članaka od 93. do 95. Zakona o radu BD.

Za nepoštovanje članka 14. Zakona o radu BD predviđeni su djelotvorni pravni lijekovi (članak 110. stav 1. Zakona o radu BD predviđa novčanu kaznu za pravno i odgovorno lice i sudsku zaštitu predviđenu člankom 88. stav 4. ovog zakona).

U izmjenama i dopunama Zakonu o radu BD, član 111. („Službeni glasnik BD“ broj: 20/13) navedene kaznene odredbe za nepoštovanje člana 31. utvrđen je iznos novčane kazne od 1.000 do 7.000 KM.

Nadzor nad primjenom navedenih zakonskih odredbi vrši Inspekcija za rad i radne odnose BD.

Članak 40. Zakona o državnoj službi propisuje da gradonačelnik izdaje akt o imenovanju službenika, a člankom 41. da gradonačelnik i namještenik potpisuju ugovor o radu. Forma i sadržaj se propisuju Pravilnikom o radu.

- 2) **Navedite mjere koje su preduzete (administrativni (upravni) aranžmani, programi, akcioni planovi, projekti, itd.) za primjenu zakonodavnog okvira.**
- 3) **Dostavite relevantne cifre, statističke podatke i druge relevantne informacije, ako je odgovarajuće.**

Podaci o broju radnika na "crno" u FBiH u 2010.

Kontrolisano radnika 11110	Zatečeno na „crno“ 284
--------------------------------------	----------------------------------

Izvor: Izvještaj o radu Federalne uprave za inspeksijske poslove za 2010. godinu

Podaci o inspeksijskom nadzoru na suzbijanju rada na „crno“ u FBiH

Anagažovano inspektora	107
Izvršeno inspeksijskih nadzora	11.018
Sačinjeno zapisnika	11.018
Kontrolisano radnika	31.310
ZATEČENO RADNIKA „NA CRNO“	1.729
Evidentirano novoprijavljenih radnika u toku nadzora	482
EVIDENTIRANO NOVOPRIJAVLJENIH RADNIKA PO EVIDENCIJI POREZNE UPRAVE FEDERACIJE BIH	14.575

Izvor: Federalna uprava za inspeksijske poslove - Informacija o pojačanom inspeksijskom nadzoru na suzbijanju rada na crno u periodu 12.09. – 29.10.2011.

Napomena: Rad na „crno“ je rad bez zaključenog o radu ili drugog ugovora u smislu zakona o radu

Podaci o broju lica u FBiH zatečenih na radu na „Crno“ u 2012.

2012.godina	Br.inspek. pregegedla /zapis.	Broj rješenja	Br. izdatih Prekršajnih Naloga /PN/	Iznos PN u KM	Br. lica „ na crno“	Po nalogu Zaključenih Ugovora o radu
Januar	30	4	16	10.700,-	14	/
Februar	23	/	5	3.700,-	15	9
Mart	95	/	31	22.800,-	41	13
April	109	1	34	27.210,-	53	19
Maj	46	/	28	19.300,-	20	3
Juni	48	2	21	17.700,-	86	4
Juli/August	85	2	49	36.300,-	425	14
Septembar	56	5	28	21.400,-	39	6
Oktobar	171	/	55	45.500,-	65	6
Novembar	226	1	67	44.170,-	48	42

Decembar	86	1	45 + 1 ZPPP	37.050,-	41	18	
Ukupno	975	16	379 + 1ZPPP	285.830,-	847	134	

Izvor: Izvještaj o radu Federalne uprave za inspeksijske poslove za 2012.

BD

U referentnom periodu Inspekcija rad zatekla 1087 radnika koji nisu imali zaključene ugovore o radu i odgovarajuće prijave nadležnim fondovima penzijskog i zdravstvenog osiguranja.

Član 2. stav 7. Kompezatorne mjere za lica koja obavljaju noćni rad

1) Opišite kakav je opšti zakonodavni okvir. Precizirajte karakter, razloge za i obim reformi ako ih ima.

BiH

Članom 22. stav 4. Zakona o radu u institucijama BiH propisano je da se noćnim radom smatra rad u vremenu između 22,00 časova naveče i 6,00 časova sljedećeg dana.

Članom 48. ovog Zakona, regulisano je da zaposlenik ima pravo na dodatak na osnovnu platu za prekovremeni i noćni rad. Ove odredbe primjenjuju se i na policijske i državne službenike.

Članom 102. Zakona o radu u institucijama BiH, predviđena je novčana kazna za poslodavca u iznosu od 800 KM do 3.000 KM za slučaj nepoštovanja ovih odredbi

Navedeni Zakon o radu definiše i pravo zaposlenog na naknadu za rad noću i to u članu 50. stav 4. tačka 1). što se tiče naknada po naprijed navedenim osnovama iste su propisane Zakonom o platama i naknadama u institucijama BiH i podzakonskim aktima donesenim na osnovu tog Zakona, za čiju kontrolu i primjenu je nadležno Ministarstvo finansija i trezora BiH.

Način i postupak ostvarivanja prava na naknadu za noćni rad utvrđen je Odlukom Vijeća ministara BiH, VM broj:234/08 od 29.12.2008. godine. Za vrijeme provedeno na noćnom radu zaposlenom pripada pravo na naknadu osnovne plate razmjerno trajanju tog rada, uvećano za 30%.

Dodatak za posebne uslove rada isplaćuje se policijskom službeniku za svo vrijeme plaćenog odsustva i bolovanja koje pada na teret poslodavca, što znači da policajac koji je suspendovan zbog pokretanja disciplinskog postupka ili krivičnog postupka, za to vrijeme nema pravo na dodatak za posebne uslove rada.

Policijski službenici koji smatraju da su pretrpjeli diskriminaciju imaju mogućnost da se njihov slučaj razmatra u okviru institucije kao prvostepene instance, pred Odborom za žalbe policijskih službenika i Žalbenim vijećem pred Vijećem ministara BiH, kao drugostepenom

instancom, a tek potom i pred redovnim sudovima, tako da je zaposlenom potpuno obezbijedena zaštita njegovih prava po osnovu radnog odnosa.

Državni službenici koji smatraju da su pretrpjeli povredu iz radnog odnosa, mogu podnijeti žalbu Odboru državne službe za žalbe pri Vijeću ministara BiH, kao drugostepenom organu. Zaposlenici koji smatraju da su pretrpjeli povredu iz radnog odnosa, mogu podnijeti žalbu Žalbenom vijeću pri Vijeću ministara BiH kao drugostepenom organu.

U Ministarstvu odbrane BiH, do sada nije bilo uvođenja noćnog rada za državne službenika, zaposlenike i civilna lica na službi u Oružanim snagama BiH.

Članom 62. Zakona o službi u oružanim snagama BiH, propisano je da profesionalnom vojnom licu pripada uvećanje osnovne plate u iznosu od 20 % s tim da ne ostvaruje pravo na naknadu za rad duži od zakonom određenog redovnog radnog vremena, za rad noću, za rad u dane državnih praznika, dežurstvo, kao i za obavezno prisustvo i pripravnost.

FBiH

Članom 34. Zakona o radu FBiH definisan je noćni rad. Prema toj odredbi noćni rad je rad u vremenu između 22 sata uveče i 6 sati ujutro idućeg dana, a u poljoprivredi između 22 sata uveče i 5 sati ujutro.

Članom 36. Zakona o radu zabranjen je noćni rad maloljetnim radnicima .

Istim članom propisano je koje vrijeme se smatra noćnim radom za maloljetne zaposlenike u industriji i maloljetnike koji nisu zaposleni u industriji. Od zabrane noćnog rada za maloljetnike prema Zakonu o radu mogu privremeno biti izuzeti maloljetni zaposlenici u slučaju havarije, više sile i zaštite interesa FBiH.

Noćni rad, prema članu 14. Zakona o zaštiti na radu zaposleniku se može odrediti odlukom poslodavca, pod uvjetom da je za vrijeme rada noću osiguran obrok i uvjeti za dolazak i odlazak sa posla.

Prije donošenja odluke o uvođenju noćnog rada poslodavac je obavezan da se konsultuje sa Vijećem zaposlenika, odnosno sindikatom ako vijeće zaposlenika nije formirano. Odluka o uvođenju noćnog rada donesena bez konsultacija sa Vijećem zaposlenika je, prema odredbi člana 25. Zakona o vijeću zaposlenika, ništava i ne proizvodi pravno dejstvo.

U slučaju da je rad organiziran u smjenama, izmjena smjena se uređuje kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Zakonom o zaštiti na radu propisano je da se kod poslodavca kod kojeg se radi u smjenama osiguravaju periodične izmjene smjena, s tim da zaposlenik jedne smjene može da radi noću neprekidno najduže jednu sedmicu.

Općim kolektivnim ugovorom za teritoriju FBiH, a na osnovu člana 71. Zakona o radu, utvrđeno je pravo zaposlenika na povećanu plaću za noćni rad najmanje 30% od bruto satnice.

U odredbi člana 23. Zakon o plaćama i naknadama u organima vlasti FBiH („Službene novine FBiH“ br. 45/10 i 111/12) propisuje pravo na dodatak na plaću po osnovu posebnih uvjeta rada.

To pravo utvrđeno je i Kolektivnim ugovor za službenike organa uprave i sudske vlasti u FBiH (Službene novine FBiH⁴, br. 23/00 i 50/00) u odredbi člana 27. u kojem je propisano da se za rad noću plaća uvećava najmanje 35%.

Uvjeti u pogledu noćnog rada utvrđeni su u odredbama članova 34. do 36. Zakona o radu.

Zakon o radu niti Zakon o zaštiti na radu ne predviđa obavezu prethodnog ljekarskog pregleda prije zapošljavanja za noći rad, kao ni periodične preglede zaposlenika koji rade noću. Odredbama novog Zakona o radu koji je u parlamentarnj proceduri, propisana je obaveza poslodavca da radnicima koji rade noću osigura periodične ljekarske preglede najmanje jedanput u dvije godine.

Zaposlenima u FMPU i kantonalnim MUP, kojima je u opisu radnog mjesta predviđen i rad u noćnoj smjeni isplaćuje se dodatak za noćni rad u visini 35%, a u neradne dane visina naknade je 30%, a 50% za prekovremeni rad i rad u dane praznika, a kako je regulisano Zakonom o policijskim službenicima i Pravilnikom o utvrđivanju platnih razreda i koeficijenata za plaće i drugih primanja policijskih službenika, državnih službenika i namještenika.

RS

Članom 50. Zakona o radu RS propisano je da se noćnim radom smatra se rad između 22 časa i šest časova narednog dana. Za radnike mlađe od 18 godina, noćnim radom smatra se rad između 20 časova i šest časova narednog dana, a ako su zaposleni u industriji – od 19 časova do sedam časova narednog dana.

Radnicima mlađim od 18 godina života zabranjen je noćni rad. Izuzetno, radnici mlađi od 18 godina života 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. Trudnim ženama počev od šestog mjeseca trudnoće, i majkama sa djetetom do jedne godine života, zabranjen je noćni rad.

Prema odredbi člana 33. stav 1. tačka g) Zakona o zaštiti na radu utvrđeno je da pored ostalog radnik ima pravo da odbije da radi noću ako bi prema ocjeni službe medicine rada, takav rad mogao da pogorša njegovo zdravstveno stanje. U članu 15. stav 1. tačka ž) istog zakona propisano je da je poslodavac dužan da „ obezbijedi na osnovu akta o procjeni rizika i ocjene službe medicine rada propisane ljekarske preglede zaposlenih u skladu sa ovim zakonom, to može tražiti samo radnik.“.

Pored poslova propisanih u čl. 4. i 5. Zakona o unutrašnjim poslovima, u Ministarstvu unutrašnjih poslova obavljaju se i:

- a) ljekarski pregledi kandidata koji zasnivaju radni odnos u Ministarstvu na radnom mjestu policijskog službenika, studenata Visoke škole, polaznika Policijske akademije, polaznika specijalističkih kurseva i polaznika obuke za vršenje poslova fizičkog i tehničkog obezbjeđenja u skladu sa Zakonom o agencijama za obezbjeđenje lica i imovine i privatnoj detektivskoj djelatnosti,
- b) vanredni ljekarski pregledi zaposlenih u Ministarstvu,
- c) vanredna ocjena radne sposobnosti i
- d) ostali poslovi iz zdravstvene djelatnosti u skladu sa Zakonom o zdravstvenoj zaštiti.

Pravilnikom o jedinstvenim zdravstvenim uslovima zaposlenih i kandidata za prijem na rad i obrazovanje u Ministarstvu unutrašnjih poslova RS ("Službeni glasnik RS", broj: 85/12) propisuju se jedinstveni zdravstveni uslovi koje moraju ispunjavati policijski službenici, državni službenici i namještenici, kao i kandidati za prijem na rad i obrazovanje u Ministarstvu unutrašnjih poslova RS, organizovanje i obavljanje određenih vrsta zdravstvenih pregleda i metodologija pregleda za ocjenu zdravstvene sposobnosti za rad i obrazovanje za rad u Ministarstvu.

Pod obavljanjem zdravstvenih pregleda u smislu ovog Pravilnika podrazumijeva se obavljanje prethodnih pregleda kandidata za prijem na rad i obrazovanje u Ministarstvu i obavljanje preventivnih zdravstvenih pregleda koji obuhvataju periodične, sistematske i vanredne preglede policijskih službenika, državnih službenika i namještenika u Ministarstvu. Utvrđivanje zdravstvene sposobnosti koju moraju u skladu sa zakonom ispunjavati policijski službenici, državni službenici i namještenici, kao i kandidati za prijem na rad i obrazovanje u Ministarstvu, u nadležnosti je Jedinice za zdravstvenu preventivu Ministarstva unutrašnjih poslova RS.

Prilikom utvrđivanja zdravstvene sposobnosti policijskih službenika utvrđuje se zdravstvena sposobnost i za rad u noćnim smjenama jer je priroda poslova policijskih službenika takva da se redovan rad obavlja u smjenama.

Član 28. Opšteg kolektivnog ugovora, utvrđuje da se osnovna plata radnika uvećava po osnovu rada noću za 35%.

Zakonom o radu je predviđena kazna za prekršaj koji poslodavac počini „ako odredi ženi da radi noću suprotno članu 52. Zakona o radu“. Za ovaj prekršaj predviđena je novčana kazna 1.000 do 10.000 konvertibilnih maraka. Za ovaj prekršaj kazniće se odgovorno lice kod poslodavca novčanom kaznom u iznosu od 200 do 1.000 konvertibilnih maraka. Ako su ovi prekršaji učinjeni prema maloljetnom licu, ženi u vezi sa trudnoćom, porođajem i materinstvom ili prema invalidnom radniku novčana kazna za pravno lice ne može biti manja od 3.000 konvertibilnih maraka, a za odgovorno lice od 500 konvertibilnih maraka.

Međutim, novčanom kaznom u iznosu od 2.000 do 15.000 konvertibilnih maraka kazniće se za prekršaj poslodavac ako maloljetnom radniku odredi da radi noću, suprotno članu 51. ovog zakona.

BD

Noćni rad je reguliran odredbama članka 27. Zakona o radu BD i istim se smatra rad u vremenu od 22 sata uveče do 06 sati narednog dana. Ova oblast se regulira ugovorom o radu ili Pravilnikom o radu. Člankom 60. Zakona o radu BD propisano je pravo na povećanje plaće zbog rada noću.

Nadzor nad primjenom navedenih zakonskih odredbi vrši Inspekcija za rad i radne odnose

Zakon o bezbjednosti i zaštiti zdravlja radnika („Službeni glasnik BD“, broj 20/13) propisuje da poslodavac za svako radno mjesto mora izvršiti procjenu rizika, a na osnovu procjene rizika doktor medicine rada propisuje prethodni i periodični ljekarskim pregledom radnika, a na osnovu toga i za rad noću. Mišljenje doktora medicine rada je sastavni dio akta o procjeni rizika.

Zakon je, u dijelu koji se odnosi na kaznene odredbe, član 67. stav 1. tačka j, propisao novčanu kaznu u iznosu od 1.000-7.000 KM za poslodavca koji na osnovu akta o procjeni rizika i ocjene ovlaštene zdravstvene ustanove ne obezbijedi, u skladu sa ovim zakonom propisane ljekarske preglede radnika.

Član 9. Zakona o platama zaposlenih u organima uprave BD – propisuje dodatak na plaću za noćni rad, rad subotom i nedeljom i rad tokom praznika (odnosi se na državne službenike i namještenike iz Policije). Osnovna plata zaposlenih se uvećava za vrijeme provedeno u noćnom radu za 30%, rad subotom i nedeljom za 20%, rad tokom praznika za 35%.

Policijski službenici nemaju pravo na uvećanje plate po osnovu noćnog rada i rada subotom i nedeljom.- obzirom da policijski službenici imaju druge dodatke i beneficije, zakonom je propisano da nemaju pravo na dodatak za noćni rad, za razliku od državnih službenika i namještenika koji na to imaju pravo u skladu sa sledećim navedenim zakonom:

- 2) **Navedite mjere koje su preduzete (administrativni (upravni) aranžmani, programi, akcioni planovi, projekti, itd.) za primjenu zakonodavnog okvira.**
- 3) **Dostavite relevantne cifre, statističke podatke i druge relevantne informacije, a naročito: sati na koje se primjenjuje izraz «noćni rad».**

Član 4. Pravo na pravičnu naknadu

U cilju osiguranja djelotvornog korištenja prava na pravičnu naknadu, zemlje potpisnice se obavezuju:

- 3 da priznaju pravo muškarcima i ženama na jednaku platu za rad jednake vrednosti;

Ostvarivanje ovih prava biće omogućeno slobodno dogovorenim kolektivnim ugovorima, statutarnim mehanizmima utvrđivanja visine nadnica, ili drugim sredstvima u skladu sa nacionalnim okolnostima.

Međunarodni instrumenti koje je Bosna i Hercegovina ratifikovala

- Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima (1966.),
- Evropska konvencija o zaštiti ljudskih prava i osnovnih sloboda (1950),
- Konvencija MOR br. 100 o jednakom nagrađivanju (1951),
- Konvencija MOR br. 131 o utvrđivanju minimalne zarade, (1970),
- Konvencija MOR broj 156. o jednakim mogućnostima i tretmanu radnika i radnica (radnici sa porodičnim obavezama) (1981),

Primarno zakonodavstvo /zakoni/

- Zakon o radu u institucijama BiH („Službeni glasnik BiH“, br. 26/04, 7/05, 48/05 i

60/10),

- Zakon o državnoj službi u institucijama BiH („Službeni glasnik BiH“ br.12/02, 19/02, 08/03, 35/03, 04/04, 17/04, 26/04, 37/04, 48/05, 02/06, 32/07, 50/08, 08/10 I 40/12),
- Zakon o platama u institucijama BiH („Službeni glasnik BiH“ broj: 50/08),

- Zakon o ravnopravnosti spolova („Službeni glasnik BiH“, br. 16/03 i 102/09);
- Zakon o zabrani diskriminacije BiH („Službeni glasnik BiH, broj: 59/09),
- Zakon o radu („Službene novine FBiH“, br. 43/99, 32/00 i 29/03),
- Zakona o plaćama i naknadama u organima vlasti FBiH („Službene novine FBiH“ br. 45/10 i 111/12)
- Opći kolektivni ugovor za teritoriju FBiH („Službene novine FBiH“, br. 54/05 i 62/08),
- Zakon o radu (“ Službeni glasnik RS” broj: 55/07),
- Opšti kolektivni ugovor (“ Službeni glasnik RS” broj: 40/10),
- Zakon o platama zaposlenih u organima uprave BD („Službeni glasnik BD“ broj: 14/06, 41/06, 3/13),
- Zakon o policijskim službenicima BD („Službeni glasnik BD“ broj: 41/07, 4/08, 36/09, 60/10),
- Zakon o državnoj službi u organima uprave BD („Službeni glasnik BD“ br. 28/06, 29/06, 19/07, 2/08, 9/08, 44/08, 25/09, 26/09, 4/13).

Sekundarno zakonodavstvo /podzakonski akti/

- Pravilnik o plaćama i naknadama policijskih službenika FMUP-a
- Pravilnik o plaćama i naknadama državnih službenika i namještenika FMUP-a

Član 4. stav 3. Pravo na jednaku platu

1) Opišite kakav je opšti zakonodavni okvir. Precizirajte karakter, razloge za i obim reformi ako ih ima.

BiH je ratifikovala član 20. Evropske socijalne povelje/ revidirane/ (u daljem tekstu: ESPR) i u svom Drugom Izvještaju o primjeni ESPR podnijela izvještaj o članu 20., i na 127. Sastanku Vladinog komiteta za ESP i Evropski zakonik socijalne sigurnosti po Zaključku o neusklađenosti usmeno prezentovala ovaj slučaj.

BiH

Član 6. Zakona o radu u institucijama BiH, propisuje da lice koje traži zaposlenje kod poslodavca, kao i zaposleni ne može biti diskriminisano zbog rase, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog mišljenja ili opredjeljenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla, seksualne orijentacije, imovnog stanja, rođenja ili kakve druge okolnosti, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, tjelesnih poteškoća ili na osnovu drugog razloga suprotnog osnovnim ljudskim pravima i slobodama utvrđenim Ustavom BiH i zakonom.

Zabrana diskriminacije regulisana je i članovima 86.a- 86.f naprijed navenog Zakona o radu, a član 86.c Zakona o radu u stavu 1. tačka b) zabranjuje diskriminaciju u odnosu na uslove rada i sva prava iz radnog odnosa zaposlenih.

U smislu odredaba člana 12. Zakona o ravnopravnosti spolova („Službeni glasnik BiH“, br. 16/03 i 102/09) svi su ravnopravni u procesu zapošljavanja po osnovu spola. Diskriminacija po osnovu spola u radu i radnim odnosima zabranjena je. Zabranjena je diskriminacija po osnovu spola, i to:

- neprimjenjivanje jednake plate i drugih beneficija za isti rad, odnosno za rad jednake vrijednosti,
- onemogućavanje napredovanja u poslu pod jednakim uslovima,
- onemogućavanje jednakih uslova za obrazovanje, osposobljavanje i stručno usavršavanje i slično.

Članom 13. Zakona o ravnopravnosti spolova u BiH, kao zakona koji kao *lex specialis* uređuje oblast zabrane diskriminacije u oblasti ravnopravnosti spolova, izričito je utvrđeno da diskriminacija po osnovu spola u radu i radnim odnosima postoji u slučaju neprimjenjivanja jednake plaće i drugih beneficija za isti rad, odnosno za rad jednake vrijednosti. U skladu sa ovom odredbom svaka osoba koja smatra da je žrtva diskriminacije zbog razlike u platama za isti rad ili rad iste vrijednosti može da podnese tužbu odgovarajućem nadležnom sudu.

Zakon o ravnopravnosti spolova u BiH i Zakon o zabrani diskriminacije BiH („Službeni glasnik BiH, broj: 59/09) međusobno su usaglašeni i u dijelu u kojem se žrtve diskriminacije upućuju na mogućnost korištenja pravnih mehanizama za zaštitu prava koja su predviđene navedenim zakonima (vrste tužbi, nadležnosti, rokovi, teret dokazivanja, viktimizacija i drugi). Ovim je uspostavljen pravni mehanizam zaštite koji omogućava zaštitu prava zagwarantovanih Zakonom o ravnopravnosti spolova u BiH pred nadležnim sudovima.

Zakon o platama i naknadama u institucijama BiH, ne predviđa diskriminaciju zaposlenih po osnovu spola, a članom 3. propisani su principi za određivanje iznosa plate i drugih naknada zaposlenim u institucijama BiH, gdje je kao osnovni princip naveden „ista plata za isti ili sličan posao“.

Zaposleni koji smatra da je žrtva diskriminacije ili da mu je diskriminacijom povrijeđeno neko pravo može tražiti zaštitu tog prava u postupku u kojem se odlučuje o tom pravu kao glavnom pitanju, a može tražiti i zaštitu u posebnom postupku za zaštitu diskriminacije u skladu sa Zakonom o zabrani diskriminacije BiH.

Žrtve diskriminacije imaju pravo na naknadu štete prema propisima koji uređuju obligacioni odnos.

Novčanom kaznom od 1.000,00 KM do 30.000,00 KM kazniće se za prekršaj pravno lice ako ne preduzme odgovarajuće mjere radi eliminacije i sprečavanja zabranjene diskriminacije po osnovu spola u radu i radnim odnosima, kako je to definisano članom 12. Zakona o ravnopravnosti spolova u BiH.

FBiH

Zakon o radu FBiH u članu 5. sadrži generalnu odredbu o zabrani polne i svake druge diskriminacije zaposlenika u pogledu obrazovanja, unapređenja, uvjeta i zahtjeva rada, otkazivanja ugovora o radu i drugih pitanja koja proističu iz radnog odnosa.

Zakonom o radu je propisano da se plaće zaposlenika uređuju kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Članom 6. Općeg kolektivnog ugovora utvrđeno je da je poslodavac dužan isplatiti zaposlenicima jednake plaće za rad jednake vrijednosti bez obzira na njihova nacionalnu, vjersku, regionalnu, polnu, političku i sindikalnu pripadnost i opredjeljenje.

Zakon o radu garantuje sudsku zaštitu licima kojima poslodavac, kršenjem odredaba o zabrani diskriminacije, povrijedi neko pravo iz radnog odnosa. U tom slučaju na tuženom, odnosno poslodavcu je teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije.

U odredbi član 3. Zakona o plaćama i naknadama u organima vlasti FBiH („Službene novine FBiH br. 45/10 i 111/12) pri određivanju visine plaće i naknada za zaposlene u organima vlasti FBiH, poštivat će se slijedeće načelo „ista plaća za isto radno mjesto“: Prema ovom načelu zaposleni u organima vlasti koji obavljaju poslove istog radnog mjesta odnosno iste ili slične poslove imaju pravo na istu osnovnu plaću po vrsti stručne spreme.

Nema izričite zakonske odredbe u propisima koji regulišu radno pravni status državnih službenika i namještenika državne službe u FBiH, kojom se garantuje jednaka plaća bez diskriminacije na osnovu spola.

Policijskim službenici u federalnom MUP i kantonalnim MUP, isplata plata se vrši po osnovu utvrđenih koeficijenata za određeno radno mjesto, a shodno Pravilniku o utvrđivanju platnih razreda i koeficijenata za plaće i drugih primanja policijskih službenika, državnih službenika i namještenika i ista se isplaćaju bez razlike u polovima, to jest za iste poslove su plaćeni jednako i muškarci i žene.

Visina plaće zaposlenika zavisi isključivo od dodijeljenih činova, ukoliko se radi o policijskim službenicima, odnosno radnog mjesta na koje su zaposlenici raspoređeni, ukoliko se radi o državnim službenicima i namještenicima, bez obzira na spol.

Za slučaj diskriminacije u FBiH je, temeljem Zakona o radu, osigurana sudska zaštita diskriminiranih osoba, kako je već naprijed navedeno. Ukoliko sud utvrdi da su navodi podnesene tužbe osnovani sud će naložiti osiguravanje ili ponovno uspostavljanje svih prava iz radnog odnosa.

RS

Članom 90. Zakona o radu RS, propisano je da radnik ostvaruje pravo na platu u skladu sa Kolektivnim ugovorom, Pravilnikom o radu i Ugovorom o radu. Radnicima se garantuje jednaka plata za isti rad ili rad iste vrijednosti koji ostvaruju kod poslodavca. Pod radom iste vrijednosti Zakon podrazumijeva rad za koji se zahtijeva isti stepen stručne spreme, ista radna sposobnost, odgovornost i fizički i intelektualni rad. Zakon takođe utvrđuje da je ništavna odluka poslodavca ili sporazum sa radnikom koji ne obezbjeđuje jednaku platu. Ukoliko dođe do povrede prava radnik ima pravo da pokrene postupak za naknadu štete. Zakonom je propisano da poslodavac ne može radniku isplatiti manju platu od one koja je utvrđena u skladu sa Kolektivnim ugovorom, Pravilnikom o radu i Ugovorom o radu.

Zakonom o radu je predviđena kazna za prekršaj koji poslodavac počini ako radniku uskrati ili smanji platu ili naknadu plate koja mu pripada po zakonu, kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu i ugovoru o radu, ili ih ne isplati u propisanim rokovima (čl. 90. do 96. ovog Zakona). Za ovaj prekršaj predviđena je novčana kazna 1.000 do 10.000 konvertibilnih maraka. Za ovaj

prekršaje kazniće se odgovorno lice kod poslodavca novčanom kaznom u iznosu od 200 do 1.000 konvertibilnih maraka. Ako su ovi prekršaji učinjeni prema maloljetnom licu, ženi u vezi sa trudnoćom, porođajem i materinstvom ili prema invalidnom radniku novčana kazna za pravno lice ne može biti manja od 3.000 konvertibilnih maraka, a za odgovorno lice od 500 konvertibilnih maraka.

Zakonom o platama zaposlenih u Ministarstvu unutrašnjih poslova, kazneno-popravnim ustanovama i sudskoj policiji („Službeni glasnik RS“, br. 18/07, 116/09, 1/11 i 116/12) utvrđena je plata ovlaštenih službenih lica (policijskih službenika), državnih službenika i drugih zaposlenih lica (namještenika), bez obzira na pol zaposlenih.

BD

Zakon o platama zaposlenih u organima uprave BD („Službeni glasnik BD“ br. 14/06, 41/06, 3/13), Zakon o policijskim službenicima BD („Službeni glasnik BD“ br. 41/07, 4/08, 36/09, 60/10) i Zakon o državnoj službi u organima uprave BD („Službeni glasnik BD“ broj: br. 28/06, 29/06, 19/07, 2/08, 9/08, 44/08, 25/09, 26/09, 4/13) - ne razdvaja zaposlenike po bilo kom osnovu.

- pravo na jednaku platu svi zaposlenici imaju u skladu sa Zakonom o platama zaposlenih u organima uprave BD („Službeni glasnik BD“ br. 14/06, 41/06, 3/13)

Član 4. stavak 1. Zakona o radu BD predviđa, između ostalog, da se prema licu koje je zaposleno, ne smije vršiti diskriminacija po osnovu pola, te u slučaju kršenja navedene odredbe u stavu 3. istog članka, predviđeno je da lice, čija su navodno povrijeđena prava, može podnijeti tužbu zbog povrede prava nadležnom sudu. Ukoliko podnosilac tužbe kroz relevantne dokaze pokaže postojanje bilo koje aktivnosti koja je zabranjena ovim člankom, tuženi je dužan da dokaže da takva razlika nije napravljena na osnovu diskriminacije.

Član 1a. Zakona o plaćama zaposlenih u organima uprave BD, između ostalog, utvrđuje da prilikom utvrđivanja iznosa plata i drugih naknada zaposlenima u organima uprave BD poštovat će se princip: ista plaća za isti ili sličan posao, te da će, u skladu sa ovim principom, zaposleni u organima uprave BD koji obavljaju iste ili slične poslove primati istu osnovnu plaću.

Za nadzor nad primjenom navedenih zakonodavnih okvira nadležni su organi predviđeni ovim zakonima (Inspekcija za rad i radne odnose, upravni inspektor i interna revizija).

Za nepoštovanje članka 4. Zakona o radu BD predviđeni su djelotvorni pravni lijekovi (članak 110. stav 1. Zakona o radu BD predviđa novčanu kaznu za pravno i odgovorno lice i sudsku zaštitu predviđenu člankom 88. stav 4. ovog zakona).

Zakon o plaćama zaposlenih u organima uprave BD, Zakon o policijskim službenicima BD i Zakon o državnoj službi u organima uprave BD, ne razdvaja zaposlenike po bilo kom osnovu. Zakon o ravnopravnosti spolova BiH primjenjuje se i u BD.

Pripadnice Policije BD učestvuju u radu Udruženja „Mreža žena policajaca“.

Po dostavljenoj informaciji Osnovnog suda BD nije bilo tužbi radi diskriminacije po osnovu spola i jednake plaće za rad jednake vrijednosti između muškaraca i žena.

2) Navedite mjere koje su preduzete (administrativni (upravni) aranžmani, programi, akcioni planovi, projekti, itd.) za primjenu zakonodavnog okvira.

BiH

Da bi efikasnije i djelotvornije došlo do unaprjeđenja tržišta radne snage, tokom proteklih godina nadležne institucije su radile na kreiranju politike i smjernica tržišta rada i sprovođenja programa aktivnih mjera zapošljavanja u 2011. godini. Između ostalih, na državnom i entitetskim nivoima, usvojeni su sljedeći strateški dokumenti:

- a) Strategija zapošljavanja u Bosni i Hercegovini 2010. – 2014. ,
- b) Strategija zapošljavanja Federacije BiH 2009.-2013.,
- c) Akcioni plan zapošljavanja u Federaciji BiH 2010. -2013.,
- d) Strategija zapošljavanja Republike Srpske 2011.-2015.

Uglavnom, sve planirane aktivnosti na entitetskim nivoima u saglasnosti su sa osnovnim ciljevima iz Strategije zapošljavanja BiH 2010. – 2014., a to je da se užurbano radi na povećanju kvaliteta i kvantiteta radnih mjesta i istovremeno promoviše socijalna uključenost i borba protiv nejednakosti među polovima. Odabrana kombinacija smjernica i politika predviđa intervencije koje se odnose na: podsticanje zapošljavanja teško zapošljivih kategorija nezaposlenih lica kod poslodavaca ili na samozapošljavanje, poboljšanje podrške ekonomskom rastu zasnovanom na novom zapošljavanju, stvaranju kvalitetnije ponude radne snage na tržištu rada u cilju prilagođavanja nezaposlenih lica promjenama na tržištu rada i stvaranje jednakih mogućnosti pristupa tržištu rada za sve, kao i bolje upravljanje pasivnim politikama i socijalnim programima na tržištu rada.

U kontekstu navedenih i drugih aktivnosti nadležne institucije su bile uključene u realizaciji regionalnih i međunarodnih projekata.

Nakon sprovedbe zacrtanih mjera i njihove dosljedne implementacije u praksi, za očekivati je da će u narednom periodu oblast rada i zapošljavanja biti u centru pažnje nadležnih institucija, preduzetnika i zaposlenika i da će se više cijeniti kreativan rad i stvaraoci nove vrijednosti. To će biti i osnovna brana i prepreka da se olako i na razne načine krši najosnovnije ljudsko pravo – a to je pravo na rad.

U cilju stvaranja preduslova za umanjenje razlika u platama između žena i muškaraca BiH je poduzela aktivnosti kako bi se otklonile prepreke koje onemogućavaju jednako učešće žena i muškaraca u svim platnim razredima i u u tom smislu, Agencija za ravnopravnost spolova BiH i entitetski gender centri su radili na procesu integracije principa ravnopravnosti spolova u Strategiju razvoja BiH 2008-2013. i Strategiju socijalne uključenosti 2008-2013. Ovi dokumenti imaju za cilj osigurati okvir za razvoj i alokaciju sredstava vlada i ostalih raspoloživih resursa, kako bi se moglo odgovoriti na potrebe definiranih prioriteta. Također, prilikom monitoringa implementacije oba strateška dokumenta vodiće se računa o disegregaciji indikatora na osnovu spola.

Vijeće ministrara BiH je usvojilo Strategiju zapošljavanja u BiH za period 2010-2014.godina, koja je u potpunosti usklađena sa standardima iz oblasti ravnopravnosti spolova. Strategijom je predviđeno povećanje stope zaposlenosti žena, vođenje statističkih podataka na osnovu spola, uspostavljanje indikatora koji će pratiti efekat implementacije Strategije na oba spola, sprečavanje rada „na crno“ i sl.

Vlada RS usvojila je Strategiju zapošljavanja za RS koja utvrđuje prioritete u okviru politike zapošljavanja za 2010-2014. Strategija zapošljavanja kao konkretne ciljne grupe na koje će biti usmjerene mjere i aktivnosti ima omladinu, žene, starije radnike, lica kojima prijete opasnost od nezaposlenosti, i ugrožene grupe poput Roma, omladine s invaliditetom, i mladih ljudi koji primaju naknade iz socijalne pomoći.

3) Dostavite detaljne statističke podatke ili sve druge relevantne informacije o razlikama u plati između muškaraca i žena koji ne rade za istog poslodavca prema djelatnostima u privredi, i prema nivou kvalifikacija ili nekom drugom relevantnom faktoru.

BiH

U statističkom sistemu BiH se ne prikupljaju podaci o razlikama u plati između žena i muškaraca iako neka istraživanja pokazuju da postoje razlike jer su osobe muškog spola većinski zaposlene u najvišim platnim razredima. Ne postoje podaci da postoje razlike u plati za isti rad ili za rad iste vrijednosti, te prema saznanjima Agencije za ravnopravnost spolova BiH ne postoje žalbe ili tužbe zbog kršenja ovog prava.

RS

U 2012. godini u RS izvršeno je 268 kontrola gdje je predmet inspeksijskog nadzora bio kontrola plata i naknada plata, a neurednih kontrola je bilo 126. Inspektori su donijeli 99 upravnih mjera i jednu zabranu, izdali 69 prekršajnih naloga i podnijeli 14 zahtjeva za pokretanje prekršajnog postupka. Redovnih kontrola je izvršeno samo 11, a neurednih je bilo 5, vanrednih kontrola je izvršeno 257, a neurednih je bilo 121. U kontrolama je konstatovano da poslodavci kasne u vezi isplata plata, naknada plata porodiljama i trudnicama. Pored direktnih inspeksijskih kontrola po ček listi plate i naknade plata iste su kontrolisane i u drugim listama provjera tako da je broj kontrola iz navedene oblasti daleko veći i može se baratati sa 1758 provjera.

Važno je napomenuti da su se nepravilnosti u ovom segmentu odnosili uglavnom na sljedeće: redovnost isplate plata, visina plata, uručenje obračunskih listića i naknada plata - porodiljska odsustva i slično.³

U izvještajima Inspekcije rada RS nema podataka o kontrolama i nadzoru kada je u pitanju razlika utrdene ili isplaćene plate između muškaraca i žena.

³ Izvještaj inspekcije rada za 2012.godine.

Član 5. Pravo na organizovanje

U cilju osiguranja odnosno promicanja slobode radnika i poslodavaca da osnivaju lokalne, nacionalne ili internacionalne organizacije za zaštitu njihovih ekonomskih i socijalnih interesa, i da se uključuju u te organizacije, zemlje potpisnice se obvezuju da domaći zakon neće ograničavati, niti će se primjenjivati tako da ograničava ovu slobodu. Mjera u kojoj se garancije predviđene ovim članom odnose na policiju će se odrediti domaćim zakonima i propisima. Princip koji upravlja primjenom ovih garancija na pripadnike oružanih snaga i mjera u kojoj se one odnose na lica iz te kategorije će se jednako tako odrediti domaćim zakonima i propisima.

Međunarodni instrumenti koje je Bosna i Hercegovina ratifikovala

- Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima (1966.),
- Konvencija o zaštiti svih radnika migranata i članova njihovih porodica (1990.)
- Konvencija MOR broj 11. o pravima udruživanja i koaliranja poljoprivrednik radnika (1921),
- Konvencija o sindikalnim slobodama i zaštiti sindikalnih prava broj 87 (1948),
- Konvencija koja se odnosi na primjenu principa prava organizovanja i kolektivnih pregovora broj 98 (1949),
- Konvencija MOR broj 135. o predstavnicima radnika (1971).

Primarno zakonodavstvo /zakoni/

- Zakon o radu u institucijama BiH („Službeni glasnik BiH“, br. 26/04, 7/05, 48/05 i 60/10);
- Zakon o državnoj službi u institucijama BiH („Službeni glasnik BiH“ br. 12/02, 19/02, 08/03, 35/03, 04/04, 17/04, 26/04, 37/04, 48/05, 02/06, 32/07, 50/08, 08/10 I 40/12);
- Zakon o udruženjima i fondacijama BiH („Službeni glasnik BiH“, br. 32/01, 42/03, 63/08 i 76/11);
- Zakon o kretanju i boravku stranaca i azilu, („Službeni glasnik BiH“ br. 36/08 i 87/12).
- Zakon o policijskim službenicima BiH („Službeni glasnik BiH“, br. 27/04, 63/04, 5/06, 33/06, 58/06, 15/08, 63/08, 35/09 i 7/12),
- Zakon o službi u Oružanim snagama BiH ("Službeni glasnik BiH ", br. 88/05, 53/07, 59/09, 74/10 i 42/12)
- Zakon o radu («Službene novine FBiH», br. 43/99, 32/00 i 29/03),
- Zakon o državnoj službi u FBiH („Službene novine FBiH“, br.: 29/03, 23/04, 39/04, 54/04, 67/05 i 8/06),
- Zakon o namještenicima u organima državne službe u FBiH („Službene novine FBiH“, broj: 49/05),
- Zakon o udruženjima i fondacijama („Službene novine FBiH“ broj: 45/02),
- Zakon o policijskim službenicima FBiH („Službene novine FBiH“, br.: 27/05 i 70/08),
- Kolektivni ugovor za uposlene u Federalnom ministarstvu unutrašnjih poslova/ Federalnom ministarstvu unutarnjih poslova (“Službene novine FBiH”, broj: 44/04),
- Zakon o radu (“ Službeni glasnik RS” broj:55/07),
- Zakon o udruženjima i fondacijama (“ Službeni glasnik RS” br.52/01 i 42/05),
- Zakon o inspekcijama u RS (“ Službeni glasnik RS” broj:74/10),

- Opšti kolektivni ugovor (“ Službeni glasnik RS” broj:40/10),
- Posebni kolektivni ugovor za zaposlene u oblasti unutrašnjih poslova RS (“ Službeni glasnik RS” broj: 72/06 i 16/08),
- Zakonom o radu BD - pročišćeni tekst („Službeni glasnik BD" br. 19/06, 19/07 i 25/08),
- Zakon o policijskim službenicima BD („Službeni glasnik BD“ br. broj: 28/06, 19/07, 2/08, 44/08, 25/09, 26/09, 4/13),
- Zakona o državnoj službi u organima uprave BD („Službeni glasnik BD“ br. 28/06, 29/06, 19/07, 2/08, 44/08, 25/09, 26/09, 4/13)

Sekundarno zakonodavstvo /podzakonski akti/

1) Opišite opšti zakonodavni okvir. Precizirajte prirodu, razloge za i obim reformi ukoliko ih ima.

BiH

Ustav BiH (Aneks IV DMS) u članu 2, kao i Ustavi FBiH (član 2.), RS (član 1. i 10.) i Statut BD, garantuju pravo na slobodu udruživanja. Takođe, ovim aktima se zabranjuje nejednak tretman, odnosno diskriminacija, između ostalog i na temelju pripadnosti sindikatu.

Pravo na samostalno sindikalno organizovanje u BiH, predviđeno je zakonima entiteta i Statutom BD. Ovaj vid organizovanja garantovan je ustavima entiteta i detaljnije uređen Zakonima o radu koji su doneseni na nivou entiteta i BD. Odredbe o pravu na sindikalno organizovanje daleko su konkretnije i detaljnije opisane u granskim i kolektivnim ugovorima.

Pored Zakona o radu postoji još niz zakona koji se direktno ili indirektno odnose na individualna i kolektivna radnička prava. Važno je spomenuti Zakon o zabrani diskriminacije, koji zabranjuje diskriminaciju na osnovu pripadnosti sindikatu u javnom i privatnom sektoru. Zakon o ravnopravnosti polova BiH, naglašava važnost sindikata u zaštiti radnih prava žena, te zaštititi istih od bilo kakvih oblika diskriminacije u oblasti rada.

Zakonom o radu u institucijama BiH i Zakonom o državnoj službi u institucijama BiH, je garantovano organizovanje državnih službenika u sindikate u skladu sa zakonom. Zakonom o radu u institucijama BiH, regulisano je ovo pitanje na gotovo isti način kao i u entitetskim Zakonima o radu i Zakonom o radu BD.

Na nivou institucija BiH, radnici i poslodavci imaju pravo, bez ikakve razlike i bez prethodnog odobrenja osnivati organizacije po svom izboru i pristupati takvim organizacijama.

Članom 3. Zakona o radu u institucijama BiH, propisano je da zaposlenici imaju pravo po svom slobodnom izboru, organizirati sindikat, u njega se učlaniti tj. udruživati se u složenije oblike, birati svoje reprezentativne organe saglasno zakonu, statutu ili pravilima toga sindikata.

Članom 4. navedenog Zakona propisano je da je poslodavcu zabranjeno miješanje u uspostavljanje, funkcioniranje ili upravljanje sindikatom; zagovaranje i pružanje pomoći

sindikatu s ciljem njegove kontrole, dok je članom 5. određeno da se zakonita djelatnost sindikata ne može trajno ili privremeno zabranjivati.

Kaznene odredbe Zakona o radu u institucijama BiH, ne predviđaju kaznu za nepoštivanje odredaba člana 3, člana 4. i člana 5. navedenog Zakona.

Sindikat se može osnovati bez ikakvog prethodnog odobrenja.

Zaposlenik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog članstva ili ne članstva u sindikatu.

Sindikate, kao i ostala udruženja mogu osnovati najmanje tri fizička lica koja su državljani BiH i stranci koji u BiH imaju boravište, ili pravna lica koja su u BiH registrirana, u bilo kojoj kombinaciji, s tim da osnivači ne mogu biti država BiH, entiteti, kantoni, gradovi, općine, mjesne zajednice, državni organi, državna preduzeća i fondovi.

Za osnivanje udruženja koje ispunjava uslove za registraciju obavezno je donošenje osnivačkog akta.

Da bi udruženje steklo uslove za registraciju, osnivačka skupština udruženja ima obavezu da donose osnivački akt, statut udruženja i imenuje organe upravljanja u skladu sa ovim zakonom.

Osnivački akt udruženja sadrži: imena, prezimena i adrese, odnosno naziv i skraćeni naziv i sjedište osnivača, naziv, sjedište i adresu udruženja, ciljeve i djelatnosti udruženja, ime i prezime lica ovlaštenog za obavljanje poslova upisa u registar udruženja, potpise osnivača ili lica ovlaštenih za zastupanje, te jedinstveni matični broj građana, ukoliko su osnivači državljani BiH.

Shodno navedenom, ne postoji nikakva posebna odredba zakona u vezi sa pravom na osnivanje organizacija određenih kategorija radnika, javnih službenika i zaposlenika u javnim preduzećima u odnosu na sva druga udruženja kao i druge oblike organizovanja.

Udruženja radnika i poslodavaca imaju pravo da donose svoje statute i pravila, slobodno biraju svoje predstavnike, organiziraju svoje upravljanje ili djelatnosti ili formuliraju svoje programe.

U skladu sa članom 12. Zakona o udruženjima i fondacijama BiH, Statut udruženja sadrži:

- a) naziv udruženja, skraćeni naziv ukoliko postoji, i adresu udruženja;
- b) ciljevi i djelatnosti udruženja;
- c) postupak za primanje i isključivanje članova;
- d) organe udruženja, način na koji se biraju, ovlaštenja koja imaju, kvorum i pravila glasanja, trajanje mandata, lice ovlašteno da sazove skupštinu, uslovi i način raspuštanja, odnosno prestanak rada;
- e) pravila za ostvarivanje, korištenje i raspolaganje sredstvima udruženja, kao i organ koji je ovlašten za nadzor nad korištenjem tih sredstava;
- e1) način podnošenja finansijskog izvještaja i izvještaja o radu;
- f) javnost rada;
- g) postupak za izmjenu i dopunu statuta, ovlaštenje i način donošenja drugih općih akata;

- h) opis oblika i sadržaj pečata;
- i) zastupanje udruženja;
- j) uslove i postupak za spajanje, podjelu odnosno prestanak rada udruženja, uključujući i bilo kakav poseban kvorum ili pravila za postizanje kvalifikovane većine u postupku glasanja;
- k) postupak za raspologanje preostalim imovinom ili drugim sredstvima u slučaju raspuštanja ili prestanka rada udruženja.

Skupština udruženja, odnosno organizacija radnika ili poslodavaca je isključivo nadležna za donošenje statuta i drugih akata udruženja.

Organizacije radnika i poslodavaca, kao i drugih udruženja mogu prestati sa radom dobrovoljno na osnovu odluke Skupštine udruženja, a izuzetno u skladu sa članom 51. b) Zakona o udruženjima i fondacijama BiH, Sud BiH može zabraniti rad takvim organizacijama.

U praksi se nije dogodio ni jedan slučaj izricanja zabrane rada, odnosno suspenzije ili raspuštanja od strane Suda BiH bilo kojem udruženju, tj. organizaciji radnika i poslodavaca.

Sve organizacije imaju pravo da osnivaju i pristupaju federacijama i konfederacijama, kao i da se pridružuju međunarodnim organizacijama radnika i poslodavaca.

Članom 2. Zakona o udruženjima i fondacijama BiH je propisano:

- Udruženje je svaki oblik dobrovoljnog povezivanja tri ili više fizičkih ili pravnih lica, u svim kombinacijama, radi unapređenja i ostvarivanja nekog zajedničkog ili opšteg interesa ili cilja, u skladu sa Ustavom i zakonom, a čija svrha nije sticanje dobiti.
- Udruženja mogu osnivati svoje saveze ili druge oblike udruživanja u kojima se njihovi interesi povezuju na višem nivou (udruženja višeg nivoa), ako posebnim zakonom nije drugačije propisano.
- Udruženja višeg nivoa uživaju sva prava i slobode garantirane udruženjima.
- Udruženja i udruženja višeg nivoa imaju pravo slobodno se udruživati te sarađivati s međunarodnim organizacijama osnovanim radi unapređenja istih prava i interesa.

Sticanje svojstva pravnog lica je propisano članom 8. stav 3. 1. Zakona o udruženjima i fondacijama BiH, kojim je propisano da udruženje, status pravnog lica stiče danom registracije. Dakle, sticanje svojstva pravnog lica je obavezno i Zakon u tom smislu ne propisuje alternativu.

Zakon o udruženjima i fondacijama BiH se u cjelosti primjenjuje i na organizacije radnika i poslodavaca.

Zakonima koji se primjenjuju u Ministarstvu sigurnosti BiH, nije ograničeno pravo na organizovanje zaposlenih u cilju zaštite njihovih ekonomskih i socijalnih interesa.

Zakonom o radu u institucijama BiH, koji se u vezi sa organizovanjem zaposlenih primjenjuje kako na zaposlenike tako i na državne službenike, omogućeno je pravo zaposlenima na sklapanje kolektivnog ugovora (član 90.), te na organizovanje reprezentativnog sindikata (član 92.) kao i na štrajk (član 95.).

Policijski službenici u skladu sa članom 39. tačka f) imaju pravo da osnivaju i učlanjuju se u sindikat ili profesionalno udruženje u skladu sa zakonom.

Zakonom o državnoj službi u institucijama BiH, zagarantovano je pravo državnim službenicima da osnuju ili se učlane, ali ne i da budu obavezni da se učlane u sindikat ili profesionalno udruženje u skladu sa zakonom, te pravo da štrajkuju u skladu sa zakonom (član 15. stav 1) tačka h) i i).

U Ministarstvu sigurnosti BiH, funkcionise Sindikalna organizacija od 30.03.2012.godine u koji je uključeno 77 zaposlenih. Način rada ove Sindikalne organizacije detaljnije se uređuje Poslovníkom o organizovanju i radu Sindikalne organizacije Ministarstva sigurnosti BiH, a ista je osnovana kao članica Samostalnog sindikata državnih i policijskih službenika i zaposlenika u institucijama BiH, sudskoj vlasti i javnim ustanovama BiH (Reprezentativni sindikat).

Svaki uposleni ima pravo na sindikalno udruživanje i djelovanje shodno Zakonu o radu u institucijama BiH.

U toku je pregovaranje sa Vijećem ministara BiH u vezi izrade Kolektivnog ugovora i Zakona o štrajku. S tim u vezi, od strane Vijeća ministara BiH imenovana je interesorna radna grupa za izradu Nacrta zakona o štrajku zaposlenih u institucijama BiH i Nacrta kolektivnog ugovora zaposlenih u institucijama BiH.

Sindikalna organizacija Ministarstva nema svojstvo pravnog lica.

Služba za poslove sa strancima, kao upravna organizacija Ministarstva sigurnosti BiH nema organizovanu sindikalnu organizaciju, mada ne postoji nikakva prepreka da se državni službenici i zaposlenici Službe za poslove sa strancima organizuju u sindikalnu organizaciju, ukoliko to žele, ili da se učlane u Samostalni sindikat državnih i policijskih službenika i zaposlenika u institucijama BiH sudskoj vlasti i javnim ustanovama BiH.

U okviru Direkcije za koordinaciju policijskih tijela BiH funkcionise Sindikalna organizacija, a članstvo u istoj se potvrđuje kroz članarinu koja se uplaćuje na račun Sindikata i koristi u skladu sa aktima osnivanja Sindikata. Sindikat je slobodan da formira saveze i priključuje se nacionalnim i međunarodnim organizacijama. Radnici imaju punu slobodu da se priključe ili istupe iz Sindikata, a nezavisnost Sindikata se očituje kroz potpunu slobodu biranja članstva i predstavnika. Policijski službenici imaju pravo da pregovaraju o svojoj plati i radnim uslovima i slobodi udruživanja i da učestvuju u izradi Zakona koji regulišu njihova prava. Obavezno članstvo nije regulisano aktima Sindikata.

U okviru Državne agencije za istrage i zaštitu postoji Sindikat Agencije kao Udruženje, osnovano Odlukom o osnivanju Sindikata Agencije koju je donijela Osnivačka skupština 26.09.2012.godine. Sindikat je nezavisno, nepolitičko, samostalno, dobrovoljno, interesno udruženje zaposlenih u Agenciji, osnovano radi rješavanja pitanja od zajedničkog interesa njegovih članova sa ciljem sveukupnog poboljšanja statusa, radnih i životnih uslova članova Sindikata. Ciljevi i djelatnost ovog Sindikata su: uticaj na donošenje i sprovođenje zakonske regulative od značaja za radnu, ekonomsku i socijalnu sigurnost članstva sindikata i njihova radno-pravna zaštita, obezbjeđenje odgovarajućih uslova za rad, humanizacija rada i uvođenje savremenih sredstava rada i tehnologije, zalaganje za realnu cijenu radne snage kojom zaposlenik može obezbijediti zadovoljavanje osnovnih ekonomskih, socijalnih, kulturnih,

obrazovnih i drugih potreba, poboljšanje radnih uslova, zaštite na radu, zdravlja zaposlenih, dosljedno sprovođenje konvencija i međunarodnih ugovora, deklaracija, povelja, kojima se štite ljudska prava, sloboda i principi građana u BiH.

Obustava rada ne može biti sprovedena ukoliko je time znatno ugrožena bezbjednost države i građana ili se time nanosi veća šteta u radu Agencije. Članstvo u sindikatu je dobrovoljno i član Sindikata može postati svaki policijski službenik, državni službenik i zaposlenik, kao i penzionisani radnik Agencije. Svaki član sindikata može slobodno istupiti iz članstva u Sindikatu, na osnovu pismene izjave.

Zakonima koji se primjenjuju u Ministarstvu sigurnosti BiH, nije ograničeno pravo na organizovanje zaposlenih u cilju zaštite njihovih ekonomskih i socijalnih interesa.

Što se tiče štrajka zaposlenih u ovom Ministarstvu, u 2012. godini bilo je najave za isti zbog smanjenja plata u iznosu 4,5% kao i zbog smanjenja toplog obroka, ali je dogovor postignut i štrajk nije realizovan

Policijski službenici u skladu sa članom 39. tačka f) Zakonom o radu u institucijama BiH, imaju pravo da osnivaju i učlanjuju se u sindikat ili profesionalno udruženje u skladu sa zakonom.

Na osnovu stanja službene evidencije u Registar udruženja kod Ministarstva pravde BiH su registrovani sindikati policijskih organizacija.

Članom 26. Zakona o službi u oruženim snagama BiH, propisano je da je profesionalnim vojnim licima zabranjeno sindikalno i političko organiziranje.

Ministarstvo odbrane BiH nema zaposlenika koji su strani državljani, s obzirom da je jedan od uslova za zasnivanje radnog odnosa u institucijama BiH državljanstvo BiH.

Članom 92. Zakona o radu u institucijama BiH, reprezentativni sindikat označava sindikat registrovan na nivou BiH, ili dva ili više sindikata koji zajednički nastupaju, čije članstvo čini većina zaposlenika jednog poslodavca u sjedištu poslodavca.

Vijeće ministara potvrđuje reprezentativni sindikat na prijedlog Ministarstva pravde BiH, te se protiv potvrde ili odbijanja potvrde reprezentativnog sindikata može uložiti žalba Sudu BiH (član 93. Zakona).

Reprezentativni sindikat zaposlenika, u skladu sa zakonom, ima pravo da:

- bude konsultovan prije donošenja opšteg akta koji se tiče radnog statusa i plata njegovih članova,
- prati da li poslodavac postupa u skladu sa ovim zakonom i drugim propisom koji se tiče radnih odnosa,
- prijavi svaku povredu propisa upravnom inspektoratu,
- pomaže i zastupa zaposlenika na njegov zahtjev u slučajevima povrede njegovih prava ili disciplinskog postupka ili postupka za naknadu štete.

Savez samostalnih sindikata BiH (u daljem tekstu SSS) je podnio 24.05.2002. godine zahtjev za upis u Registar udruženja BiH. Nadležne institucije BiH, u skladu sa zakonodavnom procedurom a u okviru svoj nadležnosti, nisu riješile ovaj slučaj. U međuvremenu SSS BiH se obratio Međunarodnoj organizaciji rada (MOR) zbog povrede Konvencije 87, o slobodi

udruživanja i zaštiti prava na organizovanje i Konvencije broj 98, o pravu na organizovano i kolektivno pregovaranje.

Komitet stručnjaka o primjeni Konvencije i Preporuke MOR-a je u više navrata zahtjevao od Vijeća ministara BiH da se izjasni o ovom pitanju zbog kršenja odredaba navedenih konvencija. Ministarstvo pravde je uvažavajući zahtjeve Komiteta stručnjaka za primjenu konvencija i preporuka MOR-a preduzelo mjere na izmjeni postojećeg zakonodavstva tj. na izmjeni Zakona o udruženjima i fondacijama BiH. Izmjene i dopune ovog zakona su nakon parlamentarne procedure usvojene i objavljene u Službenom glasniku br: 63/08, a koje su stupile na snagu 13.08.2008. godine.

Nakon odbačene žalbe od strane Komisije za žalbe Vijeća ministara BiH, SSS BiH je ustao sa tužbom Suda BiH. Presudom suda BiH od 20.04.2012. uvažena je tužba SSS, nakon čega je 05.05.2012. SSS sa sjedištem u Sarajevu upisan u Registar udruženja i fondacija BiH, kod Ministarstva pravde. Navedena presuda zamjenjuje akt nadležnog upravnog organa, odnosno rješenje o upisu u Registar kod Ministarstva pravde.

Ministarstvo pravde je izvršilo upis Saveza samostalnih sindikata BiH u Registar udruženja pod Registarskim brojem 1253, Knjiga I Registra i obavijestilo Savez samostalnih sindikata BiH o izvršenju presude Suda BiH.

Asocijacija poslodavaca BiH formirana je dana 7 jula 2004.godine na Osnivačkoj Skupštini i njeni osnivači su; Udruženje poslodavaca FBH, Savez poslodavaca RS, Savez privatnih poslodavaca RS i Udruženje poslodavaca BD. Asocijacija poslodavaca BiH je dana 3.09.2004. upisana u Registar Udruženja i fondacija pod rednim brojem RU-194, knjiga registra I i registrovana je u skladu sa Zakonom o udruženjima i fondacijama BiH.

Od osnivanja 2004. godine Asocijacija poslodavaca BiH aktivno radi i saraduje sa ILO-om, IOE-om, Businesseuropom i poslodavačkim organizacijama u Europi i sa zemljama EUROMED-a (Europsko mediteranska asocijacija poslodavaca) i član je AREC-a organizacije poslodavca zemalja Jadranskog Regiona.

FBiH

Ustav FBiH u poglavlju II u članu 2. utvrđuje da sva lica na teritoriji FBiH uživaju pravo na slobodu udruživanja, uključujući slobodu osnivanja i pripadanja sindikatima.

U FBiH je odredbama članova 9. do 11. Zakona o radu regulisano pravo na organizovanje i udruživanje i propisano da se sindikati i udruženja poslodavaca osnivaju bez bilo kakve prethodne saglasnosti bilo kojeg državnog organa.

To znači da zaposlenici imaju pravo da potpuno dobrovoljno osnivaju sindikat i u njega se učlanjuju pod uvjetima koji mogu biti propisani samo statutom ili pravilima tog sindikata. Ista prava imaju i poslodavci kod osnivanja svojih udruženja.

Pristupanje i istupanje iz sindikata temelji se takođe na principu dobrovoljnosti, a zaposlenik odnosno poslodavac ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog toga što jeste ili nije član sindikata odnosno udruženja poslodavaca.

Zakon o radu FBiH, članom 10. zabranjuje uzajamno miješanje organizacija poslodavaca i zaposlenika u uspostavljanje, funkcionisanje ili upravljanje jednih drugima, takođe zagovaranje, a posebno zabranjuje poslodavcima odnosno udruženju poslodavac pružanje pomoći sindikatu sa ciljem kontrolisanja tog sindikata.

Članom 11. Zakona o radu izričito je propisano da se zakonita djelatnost sindikata odnosno udruženja poslodavac ne može trajno niti privremeno zabraniti.

Djelovanje i uvjeti za rad sindikata u skladu sa njegovom ulogom i zadacima utvrđuju se kolektivnim ugovorima.

Općim kolektivnim ugovorom utvrđeno je da je poslodavac dužan Pravilnikom o radu predvidjeti i osigurati uvjete za rad i djelovanje sindikata u skladu sa Općim kolektivnim ugovorom i kolektivnim ugovorom za područje djelatnosti.

Sindikalnim predstavnicima koji nisu zaposleni kod poslodavca ali čiji sindikat ima članove kod poslodavca dozvoljen je pristup kod poslodavca kada je to potrebno za obavljanje sindikalnih aktivnosti.

Zakonskim propisima osigurava se posebna zaštita sindikalnog povjerenika naročito zbog činjenice da on pred poslodavcem zastupa i štiti prava i interese članova sindikata i drugih zaposlenika što bi moglo dovesti do različitih zloupotreba od strane poslodavca kad je u pitanju otkazivanje ugovora o radu. Stoga je članom 93. Zakona o radu propisano da poslodavac samo uz prethodnu saglasnost Federalnog ministarstva nadležnog za rad, može otkazati ugovor o radu sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon obavljanja te dužnosti.

Poslodavac koji postupi protivno članku 93. Zakona o radu čini prekršaj za koji je predviđena novčana kazna u iznosu od 1.000 do 7.000 KM.

Odredbama čl. 57. do 69. Kolektivnog ugovora za službenike organa uprave i sudske vlasti u FBiH („Službene novine FBiH“ broj 23/00 i 50/00), propisano je pravo i na udruživanje i nesmetan rad i provođenje sindikalnih aktivnosti.

Potpisnici ovog ugovora se obavezuju da će djelovati u skladu sa Ustavom, zakonom, konvencijama MOR-a, općim kolektivnim ugovorom i ovim ugovorom. Rukovoditelj organa uprave, obavezuje da neće svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način onemogućiti sindikalni rad, sindikalno organizovanje i pravo zaposlenih da se učlane u sindikat . U cilju ostvarivanja funkcije sindikata u organima uprave, rukovoditelj tih organa dužan je osigurati da se putem platne liste, a po dostavljenoj pismenoj izjavi–pristupnici službenika, člana samostalnog sindikata iz koje se vidi njegov dobrovoljan pristanak za takav način plaćanja članarine sa tačno određenim procentom plaće za sindikalnu članarinu, vrši mjesečno prikupljanje tih finansijskih sredstava i njihov prijenos na račun sindikata. Rukovoditelj organa dužan je omogućiti odsustvo sa rada sindikalnom povjereniku i drugom sindikalnom predstavniku zbog obavljanja sindikalnih aktivnosti i zbog prisustva sindikalnim sastancima, kongresima, konferencijama, seminarima, sindikalnim školama i drugim oblicima osposobljavanja u zemlji i inostranstvu.

Registracija sindikalnih organizacija se vrši u skladu sa Zakonom o udruženjima i fondacijama („Službene novine FBiH“ broj: 45/02).

Važećim Zakonom o radu FBiH, nije definirana reprezentativnost sindikata ni udruženja poslodavaca.

Sindikati policije na federalnom i kantonaknom nivou osnivaju se shodno Zakonu o radu FBiH i Zakonu o udruženjima građana i Zakonu o državnoj službi u FBiH i zagarantovano je pravo da osnivaju ili se učlane u sindikat ili profesionalno udruženje u skladu sa zakonom.

Shodno Kolektivnim ugovorima za zaposlene u u federalnom i kantonlnim ministarstvima unutrašnjih poslova, Ministar Ministarstva je obavezan da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način ne onemogućava sindikalni rad, sindikalno organizovanje i pravo zaposlenika da se učlane u Sindikat.

Kantonalni odbor sindikata policije MUP Tuzlanskog Kantona ima 23 sindikalne podružnice na području ovog kantona koje su teritorijalno i organizacionalno zastupljene.

Od ukupno 1866 zaposlenih u MUP Tuzlanskog Kantona, sindikalnom članstvu je pristupilo 1730 članova.

RS

Pravo na organozovanje implementira se u RS kroz Zakon o radu (" Službeni glasnik RS" broj:55/07), Zakon o udruženjima i fondacijama (" Službeni glasnik RS" br.52/01 i 42/05), Zakon o inspekcijama (" Službeni glasnik RS" broj:74/10), Opšti kolektivni ugovor ("Službeni glasnik RS" broj:40/10), i Posebni kolektivni ugovor za zaposlene u oblasti unutrašnjih poslova RS (" Službeni glasnik RS" broj: 72/06 i 16/08).

Odredbama člana 6. do 9. Zakona o radu uređeno je pitanje organizovanja radnika i poslodavaca. Prema tim odredbama radnici imaju pravo da po svom slobodnom izboru organizuju sindikat i da se u njega učlanjuju, u skladu sa statutom i pravilima sindikata. Takođe i poslodavci imaju pravo da po svom slobodnom izboru organizuju odgovarajuća udruženja poslodavaca i da se u njih učlanjuju, u skladu sa statutom i pravilima tih udruženja.

Ova udruženja se osnivaju bez ikakve prethodne saglasnosti bilo kog državnog organa. Radnici, odnosno poslodavci, slobodno odlučuju o svom istupanju iz sindikata, odnosno iz udruženja poslodavaca. Zakon zabranjuje poslodavcima i udruženjima poslodavaca, kada djeluju u svoje ime ili putem drugog lica, člana ili zastupnika, da se miješaju u organizovanje i rad sindikata, ili da, uz davanje materijalne ili druge podrške sindikatu, kontrolišu njegov rad. Takođe sindikatu, kada djeluje u sopstveno ime ili putem drugog lica, člana ili zastupnika, zabranjeno je da se miješa u organizovanje, rad i upravljanje udruženjem poslodavaca. Odredbom člana 179. Zakona o radu utvrđeno je da nadzor nad primjenom odredaba ovog zakona, propisa donesenih na osnovu ovog zakona, kolektivnih ugovora i prijavilnika o radu, vrši inspekcija rada, u skladu sa zakonom.

Zakonita djelatnost sindikata i udruženja poslodavaca ne može se trajno niti privremeno zabraniti.

Odredbama čl 142-157. Zakona o radu uređena je reprezenativnost sindikata i udruženja poslodavaca. Utvrđena reprezenativnost ne predstavlja ograničenje slobode organizovanja i djelovanja sindikalnih i poslodavačkih udruženja bez obzira na činjenicu da reprezentativna radnička i poslodavačka udruženja imaju veće obaveze i odgovornost u odnosu na ona udruženja koja nisu ostvarila taj status obzirom na broj članova i druge kriterije na osnovu kojih se utrđuje reprezenattavnost. kriteriji nza reprezentaivnost su jasni, zakonom određeni i

otvoreni za sudsko preispitivanje. Jednom utvrđena reprezentativnost se može preispitivati nakon godinu dana ako se steknu uslovi za to odnosno ako dođe do promjene kriterijuma.

Prema odredbi člana 156. Zakona o radu reprezentativni sindikat i reprezentativno udruženje poslodavaca učestvuje u procesu kolektivnog pregovaranja, socijalnom dijalogu i konsultacijama sa partnerima na nivou svog organizovanja i djelovanja.

Utvrđena reprezentativnost ne predstavlja ograničenje prava niti prepreku za osnivanje sindikata i udruženja poslodavaca. Takođe utvrđena reprezentativnost ne ograničava područje djelovanja reprezentativnog sindikata niti ostalih sindikata koji nisu stekli taj status. Prema odredbi člana 160. stav 4. Kod zaključivanja kolektivnog ugovora, na strani radnika može biti sindikat koji ima najveći broj članova (reprezentativni sindikat), ili više sindikata istovremeno, a na strani poslodavca može biti poslodavac, više poslodavaca ili udruženje poslodavaca na odgovarajućem nivou organizovanja.

Nadalje, odredbom člana 161 stav 2. utvrđeno je „Većinski sindikat i većinsko udruženje poslodavaca dužni su da prije zaključivanja kolektivnog ugovora iz stava 1. ovog člana obezbijede saglasnost svih sindikata, odnosno svih udruženja poslodavaca organizovanih na nivou Republike koji okupljaju najmanje 10% članova sindikata, odnosno najmanje 10% zaposlenih radnika u Republici“. Odredbom član 162. Zakona o radu predviđeno je da „Ako je u pregovaranju o zaključivanju kolektivnog ugovora učestvovalo više sindikata ili više poslodavaca, o zaključivanju kolektivnog ugovora mogu odlučivati samo oni sindikati, odnosno poslodavci koji za to imaju punomoć od strane svakog pojedinog sindikata, odnosno poslodavca, u skladu sa njihovim statutima.

Sindikalne organizacije upisuju se u registar sindikalnih organizacija, koji propisuje i vodi ministarstvo nadležno za poslove rada. Odredbama Zakona o radu organizacije radnika i poslodavaca ne stiču pravni subjektivitet već se samo sindikalne organizacije registruju kod nadležnog ministarstva nakon upisa u sudski registar. One pravni subjektivitet stiču u skladu sa Zakonom o udruženjima i fondacijama kojim se uređuje osnivanje, registracija, unutrašnja organizacija i prestanak rada udruženja i fondacije. Prema članu 2. stav 1. ovog zakona udruženje je u smislu ovog Zakona, svaki oblik dobrovoljnog povezivanja više fizičkih ili pravnih lica radi uanpređenja ili ostavriavanja nekog zajedničkog ili opšteg cilja, u skladu sa Ustavom i zakonom, a čija osanovna svrha nije sticanje dobiti. Prema članu 9. stav 1. i članu 14. stav 1. ovog zakona udruženje mogu osnovati najmanje tri fizička ili pravna lica, a član udruženja može biti svako fizičko ili pravno lice koje dobrovoljno pristupi udruženju na način propisan statutom.

Zakonom o radu je predviđena kazna za prekršaj koji poslodavac počini ako onemogućava ili ometa organizovanje sindikata (član 180. stav 1. tačka 2. Zakona o radu). Za ovaj prekršaj predviđena je novčana kazna 1.000 do 10.000 konvertibilnih maraka. Za ovaj prekršaje kazniće se odgovorno lice kod poslodavca novčanom kaznom u iznosu od 200 do 1.000 konvertibilnih maraka.

BD

Zakon o radu BD u člancima od 5. do 8. reguliše pitanje sindikalnog organiziranja. Članak 78. Zakona o radu BD, zabranjuje otpuštanje sindikalnog povjerenika tri mjeseca nakon što je sindikalni povjerenik završio sa obavljanjem svoje dužnosti.

U izmjenama i dopunama Zakonu o radu BD u članu 111. („Službeni glasnik BD“ broj: 20/13) utvrđene su kaznene odredbe za nepoštovanje člana 28 i iznos novčane kazne je od 1.000 do 7.000 KM.

Dodatno, Zakon o radu BD, pored sindikata, predviđa i organiziranje radnika u Vijeća zaposlenih putem kojih mogu štititi svoja radnička prava. Vijeće zaposlenih, u skladu sa člankom 93. Zakona o radu BD mogu se osnovati kod poslodavaca koji imaju najmanje 15 zaposlenih.

Član 7 stav (1) tačka f) Zakona o državnoj službi u organima uprave BD („Službeni glasnik BD“ broj: broj: 28/06, 29/06, 19/07, 2/08, 44/08, 25/09, 26/09, 4/13) – propisuje pravo službenika i namještenika na sindikalno udruživanje.

Kolektivni ugovori su takođe izvor prava u oblasti rada.

U BD ni poslije 12 godina od osnivanja BD nije usvojen Opći kolektivni ugovor.

Član 44 stav (1) tačka Zakona o policijskim službenicima BD („Službeni glasnik BD“ broj: br. 28/06, 19/07, 2/08, 44/08, 25/09, 26/09, 4/13) – propisuje pravo policijskog službenika na osnivanje i učlanjivanje u sindikat ili profesionalno udruženje u skladu sa zakonom.

Pripadnice Policije BD učestvuju u radu Udruženja „Mreža žena policajaca“(dvije žene policajci), Sindikalna organizacija Policije BD (oko 150 zaposlenika Policije su članovi sindikata), IPA (Međunarodna policijska asocijacija).

2) Navedite mjere koje su preduzete (administrativni (upravni) aranžmani, programi, akcioni planovi, projekti, itd.) za primjenu zakonodavnog okvira.

3) Dostavite relevantne cifre, statističke podatke i druge relevantne informacije

Prema podacima sa kojima raspolažemo, ukupan broj članova sindikata u BiH je 478.640 članova, od toga u FBiH 277.450, a u RS 201.190 članova. Sindikat je organizovan u saveze i granske sindikate. U FBiH postoje 22 granska sindikata, a u RS 15 granskih sindikata. U BD sindikat je formiran 2001. godine, kao dobrovoljna interesna organizacija radnika. Ovaj sindikat okuplja 20% članova od ukupnog broja zaposlenih u BD.

Inspekcija za rad i radne odnose u BiH, entitetima i BD, kroz prijave građana i vršenje službenih kontrola, nastoji u praksi sprovesti dosljedno i odredbe zakona koje se odnose na sindikalno udruživanje i kolektivno pregovaranje.

BiH je u proteklom referentnom periodu bila je obilježena brojnim štrajkovima i socijalnim nemirima.

Čitavo područje države, proteklih godina obilježavali su protesti usmjereni ka (ili protiv) poslodavaca, te lokalnih, entitetskih i državnih vlasti. Zbog teškog privrednog stanja i nedostatka zakova koji bi upućivali na to da bi stvari mogle krenuti nabolje, između ostalih štrajkovali su i protestovali: penzioneri, prosvjetni radnici, ljekari, rudari, industrijski radnici,

poljoprivrednici, invalidi rata, članovi porodica poginulih i nestalih, državni službenici (poreske uprave, inspeksijske službe...) i dr. Najčešći razlozi štrajka bili su male, ili još češće, neisplaćene plate. Pomenuti protesti redovno su bili praćeni zahtjevima za smjenom poslodavaca ili za ostavkama vršioca političkih funkcija. Mnogo je slučajeva gdje su poslodavci prema zaposlenim ostali u dugu zbog neplaćanja više desetina mjesečnih plata. Čest razlog protestovanja su i prisutne malverzacije u privatizaciji koje su mnoga preduzeća dovela do potpunog propadanja, a radnici zaposleni u njima najčešće su ostajali bez posla i bez ikakve perspektive da bi se do posla moglo doći. U najvećem broju slučajeva novi vlasnici preduzeća nisu ni imali namjeru za pokretanje (oživljavanje) prijašnje djelatnosti preduzeća, tako da su radnici od samog početka bili osuđeni na status ("radnika na čekanju"), a potom na potpuni gubitak radnih mjesta.

RS

U registru sindikalnih organizacija koji se vodi u Ministarstvu rada i boračko invalidiske zaštite registrovane su dvije sindikalne asocijacije na nivou RS i to Savez sindikata RS i Konfederacija sindikata RS, šest samostalnih sindikata 16 granskih sindikata i 1797 sindikalnih organizacija.

Savez sindikata RS u svom sastavu ima 14. granskih sindikata:

1. Sindikat metalske industrije i rudarstva RS;
2. Sindikat šumarstva prerade drveta i papira RS,
3. Sindikat građevinarstva i stambeno-komunalne djelatnosti RS;
4. Sindikat tekstila kože i obuće RS;
5. Sindikat poljoprivrede i prehrambene industrije RS;
6. Sindikat trgovine, ugostiteljstva, turizma i uslužnih djelatnosti RS;
7. Sindikat saobraćaja i veza RS;
8. Sindikat finansijskih organizacija RS;
9. Sindikat medija i grafičara RS;
10. Sindikat zdravstva i socijalne zaštite RS;
11. Sindikat obrazovanja, nauke i kulture RS RS;
12. Sindikat radnika unutrašnjih poslova RS;
13. Sindikat pravosuđa RS;
14. Sindikat uprave RS

Od ukupno 14. granskih sindikata, devet granskih sindikata je organizovano u privredi a pet u upravi i društvenim djelatnostima.

U okviru Konfederacija sindikata RS djeluju dva granska sindikata i to:

1. Sindikat metalaca i rudara RS
2. Sindikat udruženih radnika energetike RS

Samostalni sindikati djeluju izvan dvije navedene republičke asocijacije sindikata a to su:

1. Samostalni sindikat radnika u zdravstvu i socijalnoj zaštiti RS;
2. Samostalni sindikat radnika infrastrukture banjaluka željeznica RS -Doboj;
3. Strukovni sindikat doktora medicine RS - Banjaluka;
4. Samostalni sindikat srednjih škola RS.
5. Sindikat radnika telekomunikacije RS.
6. Strukovni sindikat medicinskih sestara i tehničara RS.

Ne posjedujemo podatke o broju članova registrovanih sindikalnih organizacija u RS.

Član 6. Pravo na kolektivno pregovaranje

Sa ciljem osiguranja djelotvornog korištenja prava na kolektivno ugovaranje, zemlje potpisnice preuzimaju obavezu da:

- 1 promovišu zajedničke konsultacije između radnika i zaposlenika;
 - 2 promovišu, gdje je potrebno i pogodno, mehanizam za dobrovoljne pregovore između poslodavaca odnosno organizacija poslodavaca i organizacija radnika sa ciljem regulisanja uslova i pretpostavki za zapošljavanje preko kolektivnih ugovora;
 - 3 promovišu uspostavu i korištenje odgovarajućeg mehanizma pomirenja i dobrovoljne
 - 4 arbitraže za rješavanje radnih sporova;
- i priznaju
- 5 pravo radnika i poslodavaca na kolektivnu akciju u slučaju sukoba interesa, uključujući ovdje pravo na štrajk, uz poštivanje obaveza koje eventualno proistječu iz kolektivnih sporazuma koji su ranije sklopljeni.

Međunarodni instrumenti koje je Bosna i Hercegovina ratifikovala

- Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima (1966.),
- Evropska konvencija o zaštiti ljudskih prava i osnovnih sloboda (1950),
- Konvencija MOR br.98 o pravu na organizovanje i kolektivno pregovaranje (1949),
- Konvencija MOR br.87 o sindikalnim slobodama zaštiti sindikalnih prava (1948).,
- Konvencija MOR br. 143. o migracijama i uslovima zloupotrebe i unapređenju jednakih mogućnosti i tretmana radnika migranata (1975),
- Konvencija MOR br. 144. o tripartitnim konsultacijama (međunarodni standardi rada) (1976),
- Konvencija MOR broj 175. o radu na nepuno radno vrijeme (1994).

Primarno zakonodavstvo /zakoni/

- Zakon o radu (“Službene novine FBiH”, br. 43/99, 32/00 i 29/03),
- Opći kolektivni ugovor za teritoriju FBiH («Službene novine FBiH», br. 54/05 i 62/08),
- Zakon o štrajku («Službene novine FBiH», broj 14/00),
- Zakon o državnoj službi u FBiH („Službene novine FBiH“, br. 29/03, 23/04, 39/04, 54/04, 67/05 i 8/06),
- Zakon o namještenicima u organima državne službe u FBiH („Službene novine FBiH“, broj: 49/05),
- Zakon o policijskim službenicima FBiH („Službene novine FBiH“, br.: 27/05 i 70/08),
- Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova (“Službeni glasnik RS” br. 71/09 i 100/11),

- Zakon o štrajku ("Službeni glasnik RS " broj: 111/08),
- Zakon o plaćama i naknadama u organima vlasti FBiH („Službene novine FBiH“ br. 45/10 i 111/12)
- Zakon o unutrašnjim poslovima (" Službeni glasnik RS " broj:4/12),
- Zakon o radu BD („Službeni glasnik BD“ br. 19/06, 19/07, 25/08/),
- Zakon o štrajku ("Službeni glasnik BD ", broj 3/06),
- Zakon o zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti ("Službeni glasnik BD ", br. 33/04, 19/07 i 25/08).
- Zakon o štrajku ("Službeni glasnik BD ", broj 3/06),
- Zakon o policijskim službenicima BD („Službeni glasnik BD“ br. 28/06, 19/07, 2/08, 44/08, 25/09, 26/09, 4/13)

Sekundarno zakonodavstvo /podzakonski akti/

- Smjernice za postupanje republičkih organa uprave o učešću u javnosti i konsultacijama u izradi zakona („Službeni glasnik RS " broj: 123/08),
- Sporazum o osnivanju Ekonomsko socijalnog vijeća za teritoriju FBiH ("Službene novine FBiH“ br, 47/02, 42/03 i 08/08).

Član 6. stav 1. Zajedničke konsultacije između radnika i poslodavca /tripartitna) tijela na ravnopravnoj osnovi.

- 1) **Opišite opšti zakonodavni okvir koji se primenjuje kako u javnom tako i privatnom sektoru. Precizirajte prirodu, razloge za i obim reformi ukoliko ih ima.**

BiH

Članom 89. Zakona o radu u institucijama BiH, utvrđeno je da poslodavac donosi Pravilnik o radu, kojim uređuje organizaciju rada i druga pitanja značajna za zaposlenike i poslodavca, u skladu sa zakonom. Stavom 2. ovog člana izričito je propisano da se poslodavac o donošenju Pravilnika o radu konsultuje sa sindikatom, a javnost Pravilnika o radu obezbjeđuje se objavljivanjem na oglasnoj tabli poslodavca, što je izričito propisano stavom 3. člana 89 ovog Zakona.

FBiH

Kolektivno pregovaranje u FBiH, uređeno je Zakonom o radu FBiH. Zakonski propisi dali su okvire i osnove za kolektivne pregovore, a cilj zakonskih odredbi je da materiju uredi na način da omogući dobrovoljno pregovaranje između poslodavaca i sindikata, ali da ne utiče u mjeri kojom će dovesti u pitanje dobrovoljnost i slobodu pregovaranja.

Kolektivnim ugovorom bliže se uređuju prava po osnovu rada, obim prava i način i postupak njihovog ostvarivanja, s tim što obim prava ne može biti manji od onog koji je utvrđen Zakonom o radu, osim ako to nije Zakonom predviđeno.

Važećim Zakonom o radu nisu utvrđeni kriteriji predstavljanja odnosno reprezentativnosti na osnovu kojih neki sindikati odnosno udruženja poslodavaca imaju pravo da pregovaraju i zaključuju kolektive ugovore.

Kolektivni ugovori zaključuju se za teritoriju FBiH, za područje kantona i na nivou poslodavca.

Kolektivne ugovore zaključuju predstavnici zaposlenika i poslodavca na nivou poslodavca i na nivou područja djelatnosti, dok na nivou FBiH pored predstavnika zaposlenika i poslodavca učestvuje i Vlada FBiH ispred državnog kapitala.

Kolektivni ugovori zaključeni za teritoriju FBiH i područja djelatnosti objavljuju se u službenom glasilu Federacije odnosno kantona, što je uvjet za njihovo stupanje na snagu.

Zaključeni kolektivni ugovor, te njegove izmjene i dopune za teritoriju FBiH ili područje dva ili više kantona dostavljaju se radi deponovanja Federalnom ministarstvu rada i socijalne politike, a ostali kolektivni ugovori nadležnom organu kantona.

Ministarstvo rada ne vrši registraciju kolektivnih ugovora, jer ona nije uvjet za njihovo stupanje na snagu.

Kolektivni ugovori zaključuju se u pisanom obliku i mogu se zaključiti na određeno ili neodređeno vrijeme. Ako vrijeme trajanja nije naznačeno smatra se da je zaključen na neodređeno vrijeme.

Kolektivni ugovor može se otkazati na način i pod uvjetima koji su predviđeni samim kolektivnim ugovorom.

Opći kolektivni ugovor odnosi se na sve zaposlenike i poslodavce na teritoriji FBiH a granski na sve zaposlenike i poslodavce određenog područja djelatnosti.

Svi zaposleni u FBiH pokriveni su Općim kolektivnim ugovorom, dok su granskim kolektivnim ugovorima pokriveni zaposleni u tim granama i djelatnostima. Što se tiče kolektivnih ugovora kod poslodavca njih je vrlo malo, jer su poslodavci obavezni donijeti pravilnik o radu kojim uređuju organizaciju i uvjete rada u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Odredbom člana 43. Kolektivnog ugovora za službenike organa uprave i sudske vlasti u FBiH, propisane su obaveze rukovoditelja organa uprave da sve prednacrtne i nacrtne propise i općih akata iz oblasti radno-pravnih odnosa dostave sindikatu na razmatranje i mišljenje. Rukovoditelji organa su dužni razmotriti dato mišljenje Sindikata i prihvatiti sugestije za koje ocijeni da su osnovane.

Odredba člana 5. Zakon o plaćama i naknadama u organima vlasti FBiH („Službene novine FBiH 45/10 i 111/12) propisuje da se osnovica za obračun plaće utvrđuje na osnovu najniže neto satnice u dogovoru sa sindikatom .

U FBiH prema objavljenim podacima u registru propisa službenih novina FBiH pored Općeg kolektivnog ugovora za teritoriju FBiH, zaključeno je još 21 kolektivna ugovora za područja djelatnosti uključujući kolektivne ugovore pojedinih javnih preduzeća.

POTPISANI KOLEKTIVNI UGOVORI NA NIVOU FBiH I GRANSKIH SINDIKAT

1. Opći kolektivni ugovor za teritoriju FBiH, („Službene novine FBiH br. 54/05, 62/08);
2. Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika za djelatnost proizvodnje i prerade metala u FBiH, („Službene novine FBiH " broj 77/06);
3. Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika u djelatnosti hemije i nemetala u FBiH, („Službene novine FBiH“ broj 53/00);
4. Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika u djelatnosti tekstilne, kožarsko-prerađivačke i gumarske industrije na teritoriji FBiH, („Službene novine FBiH“ broj 2/08);
5. Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika u oblasti građevinarstva, industrije građevinskog materijala i projektovanja u FBiH, („Službene novine FBiH“ broj: 49/00);
6. Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika u oblasti šumarstva, prerade drveta i papira u FBiH, („Službene novine FBiH“ broj 49/00);
7. Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika u oblasti rudarstva u FBiH, („Službene novine FBiH“ broj: 53/07);
8. Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika grafičke, izdavačke i medijske djelatnosti u FBiH, („Službene novine FBiH“ broj: 48/08);
9. Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika u oblasti komunalne privrede za teritoriju FBiH, („Službene novine FBiH“ br. 48/06, 75/07, 32/08, 51/09);
10. Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika u oblasti nafte i petrohemijske privrede u FBiH, („Službene novine FBiH“ broj: 49/00);
11. Kolektivni ugovor elektroprivredne djelatnosti u FBiH, („Službene novine FBiH“ broj: 61/07);
12. Kolektivni ugovor željezničara FBiH, („Službene novine FBiH“ br. 11/07, 68/10);
13. Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika u oblasti zdravstva na teritoriji FBiH, („Službene novine FBiH“ broj: 61/07);
14. Kolektivni ugovor za područje djelatnosti poštanskog saobraćaja FBiH, („Službene novine FBiH“ broj: 9/07);
15. Kolektivni ugovor za područje telekomunikacija u FBiH, („Službene novine FBiH“ broj: 78/06);
16. Kolektivni ugovor za djelatnost osnovnog obrazovanja u FBiH, Sl. novine FBiH br.53/00;
17. Kolektivni ugovor za djelatnost srednjeg obrazovanja u FBiH, („Službene novine FBiH“ broj: 51/00);

18. Kolektivni ugovor za službenike organa uprave i sudske vlasti u FBiH („Službene novine FBiH“ br. 23/00 , 50/00);
19. Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika u oblasti prometa za teritoriju FBiH, („Službene novine FBiH“ broj: 71/07);
20. Kolektivni ugovor za granu finansija, („Službene novine FBiH“ broj: 48/00);
21. Kolektivni ugovor o pravima i obavezama zaposlenika i poslodavaca za djelatnost trgovine, ugostiteljstva i turizma na području FBiH („Službene novine FBiH“ broj: 14/00);
22. Kolektivni ugovor za uposlene u Federalnom ministarstvu unutrašnjih poslova/ (“Službene novine FBiH”, broj: 44/04),

U FMUP-a informisanost policijskih službenika, državnih službenika i namještenika je na visokom nivou, a u pojedinim kantonima kada su u pitanju policijski službenici nivo informisanosti varira u zavisnosti od aktivnosti sindikalnih organizacija.

RS

Pravo radnika na kolektivno pregovaranje implementiran je u RS kroz Zakon o radu, Zakon o inspekcijama, Zakonom o mirnom rješavanju radnih sporova⁴, Zakon o štrajku,⁵ Opšti kolektivni ugovor i Smjernice za postupanje republičkih organa uprave o učešću javnosti i konsultacijama u izradi zakona⁶, Zakon o unutrašnjim poslovima⁷.

Odredbama čl. 158. do 169. Zakona o radu uređeno je pitanje vezano za kolektivne ugovore koja se odnose na sledeće: sadržaj kolektivnih ugovora; obaveznosti primjene kolektivnih ugovora; teritorijalnog i personalnog važenja kolektivnih ugovora; forme i vremenskog važenja kolektivnih ugovora; javnog objavljivanja kolektivnih ugovora i reješavanja sporova nastalih u vezi zaključivanja i primjene kolektivnih ugovora. Zakon ne sadrži odredbe koje eksplicitno govore o parvima radnika (individualna i kolektivna prava) na kolektivno pregovaranje, već to podrazumijeva dajući značaj kolektivnim ugovorima i uređujući pitanja vezano za njihovo zaključivanje i primjenu Zakona o radu.

Zajedničke konsultacije između radnika i poslodavca nisu previđene Zakonom o radu, ali se u praksi vrše kada je u pitanju donošenje propisa i rješavanje nekih ekonomskih i socijalnih pitanja.

Zakonom o mirnom rješavanju radnih sporova uređuje se način i postupak mirnog rješavanja individualnih i kolektivnih radnih sporova, a mirno rješavanje radnih sporova je alternativni način rješavanja radnih sporova između strana u radnom sporu uz učešće trećih lica, a

⁴ Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova (“Službeni glasnik RS ” broj: 71/09 i 100/11),

⁵ Zakon o štrajku (“Službeni glasnik RS ” broj: 111/08),

⁶ Smjernice za postupanje republičkih organa uprave o učešću u javnosti i konsultacijama u izradi zakona („Službeni glasnik RS ” broj: 123/08),

⁷ Zakon o unutrašnjim poslovima (“ Službeni glasnik RS ” broj:4/12),

obuhvata mirenje i arbitražu: stranom u individualnom radnom sporu, u smislu ovog zakona smatraju se radnik i poslodavac, a individualnim radnim sporom smatra se spor povodom otkaza ugovora o radu i dr.; stranom u kolektivnom radnom sporu smatraju se učesnici u zaključivanju kolektivnog ugovora, a kolektivnim radnim sporom smatra se spor povodom zaključivanja, izmjena i dopuna, otkaza ili primjene kolektivnog ugovora, ostvarivanja prava na sindikalno organizovanje, štrajk i drugih kolektivnih prava; radnim sporom u smislu ovog zakona smatraju se individualni i kolektivni radni sporovi; učesnici u zaključivanju kolektivnog ugovora mogu da podnesu prijedlog, zajednički ili pojedinačno, Agenciji za učešće miritelja u kolektivnom pregovaranju, u cilju pružanja pomoći i sprečavanju nastanka spora.

Posebni kolektivni ugovor za zaposlene u oblasti unutrašnjih poslova RS u odredbi člana 51. utvrđuje da su Ministarstvo i sindikat dužni preduzeti sve mjere u cilju otklanjanja uzroka koji dovode do štrajka, a i ukoliko i pored preduzetih radnji dođe do štrajka, radnici Ministarstva pravo na štrajk ostvaruju u skladu sa Zakonom o unutrašnjim poslovima, Zakonom o štrajku i Pravilima Sindikata o štrajku.

Opšti kolektivni ugovor i granski kolektivni ugovori kao opšti akti takođe ne sadrže odredbe koje govore o pravima radnika na kolektivno pregovaranje.

U RS je u registru kolektivnih ugovora registrovani su Opšti kolektivni ugovor, 16 Granskih i 49 Pojedinačnih kolektivnih ugovora.

1. Opšti kolektivni ugovor ("Službeni glasnik Republike Srpske", broj 40/10);
2. Posebni kolektivni ugovor za zaposlene u oblasti zdravstva Republike Srpske – ("Službeni glasnik RS", broj 95/09);
3. Kolektivni ugovor energetike Republike Srpske – ("Službeni glasnik RS", broj 31/08);
4. Posebni kolektivni ugovor za zaposlene u organima uprave Republike Srpske – ("Službeni glasnik RS", br. 14/08, 116/08);
5. Posebni kolektivni ugovor za zaposlene u oblasti šumarstva, prerade drveta i papira Republike Srpske – ("Službeni glasnik RS", broj 108/06);
6. Posebni kolektivni ugovor za zaposlene u oblasti unutrašnjih poslova Republike Srpske – ("Službeni glasnik RS", br. 72/06 i 16/08)
7. Posebni kolektivni ugovor poljoprivrede i prehrambene industrije Republike Srpske – ("Službeni glasnik RS", broj 110/06);
8. Posebni kolektivni ugovor za zaposlene u oblasti medija i grafičke djelatnosti Republike Srpske – ("Službeni glasnik RS", broj 94/06);
9. Kolektivni ugovor za zaposlene u oblasti metalske industrije i rudarstva Republike Srpske – ("Službeni glasnik RS", broj 63/07);
10. Granski kolektivni ugovor za zaposlene u oblasti trgovine, ugostiteljstva, turizma i uslužnih djelatnosti Republike Srpske – ("Službeni glasnik RS", broj 94/06);
11. Posebni kolektivni ugovor saobraćaja i veza Republike Srpske – ("Službeni glasnik RS", broj 75/06);
12. Poseban kolektivni ugovor za građevinarstvo i industriju građevinskog materijala Republike Srpske – ("Službeni glasnik RS", broj 111/06);
13. Poseban kolektivni ugovor za stambeno komunalne i uslužne djelatnosti Republike Srpske – ("Službeni glasnik RS", broj 95/06);
14. Posebni kolektivni ugovor za zaposlene u oblasti obrazovanja i kulture – ("Službeni glasnik RS", br. 17/08 i 26/09);

15. Granski kolektivni ugovor finansijskih organizacija Republike Srpske– ("Službeni glasnik RS", broj 11/07);
16. Posebni kolektivni ugovor za oblast pravosuđa– ("Službeni glasnik RS", broj 115/06);
17. Granski kolektivni ugovor tekstila, kože i obuće Republike Srpske–("Službeni glasnik RS", broj 121/06);
18. Kolektivni ugovor o radu u metalnoj industriji i rudarstvu Republike Srpske– („Službeni glasnik RS", broj 90/03 i 82/06);
19. Posebni kolektivni ugovor za zaposlene u oblasti lokalne samouprave RS–("Službeni glasnik RS", broj 114/07);

Pojedinačni kolektivni ugovori se ne objavljuju u Službenom glasniku RS.

BD

BD nema potpisan Opći kolektivni ugovor za teritoriju BD.

Gradonačelnik BD nije potpisao kolektivni ugovor sa Sindikatom BD.

Prava radnika na kolektivno pregovaranje su zajamčena važećom zakonskim propisima i to: Članovi od 96 do 98 Zakona o radu BD („Službeni glasnik BD“ br. 19/06, 19/07, 25/08/) i Pravilnik o radu („Službeni glasnik BD“ br. 2/07, 34/09)

Zakonodavni okvir koji se primjenjuje za ovu oblast u javnom sektoru je Zakon o državnoj službi i Zakon o radu BD, za slučajeve koji nisu obuhvaćeni Zakonom o državnoj službi u organima uprave BD, a u privatnom sektoru primjenjuju se odredbe Zakona o radu BD.

Odredbama članova 96., 97. i 98. Zakona o radu BD regulirano je pitanje zaključivanja kolektivnih ugovora. Članom 98. navedenog zakona propisano je da se sadržaj kolektivnog ugovora i postupak zaključenja i dopunjavanja, uslovi pod kojima važi i druga pitanja utvrđuju sporazumom između stranaka. Jedino ograničenje propisano je članom 97. istog zakona kojim je predviđeno da kolektivni ugovor ne može predvidjeti manje povoljne odredbe od onih predviđenih zakonom. Na osnovu naprijed navedenog može se zaključiti da zakon omogućava i olakšava zaključivanje kolektivnih ugovora, odnosno daje mogućnost za slobodno i dobrovoljno kolektivno pregovaranje.

Pitanja zapošljavanja regulirana su odredbama Zakona o zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti ("Službeni glasnik BD ", br. 33/04, 19/07 i 25/08). Postupak i uslovi za zapošljavanje u organima uprave BD regulirano je odredbama Zakona o državnoj službi i Pravilnikom o zapošljavanju u organima uprave, dok je zapošljavanje u privatnim preduzećima, odnosno kod poslodavaca koji ne pripadaju organu uprave regulirano Zakonom o radu BD i Pravilnikom o zapošljavanju, donesenom od strane Zavoda za zapošljavanje BD.

U članu 15. Zakona o zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti je propisano da Vlada BD donosi program aktivne politike zapošljavanja u BD, te da jednom godišnje informira Skupštinu BD o ostvarenju programa.

Zavod za zapošljavanje BD preduzima sve predviđene mjere i aktivnosti u cilju sprovođenja programa, kao što su programi obuke za zanimanja koja pružaju realnu mogućnost zapošljavanja.

Pravo na štrajk zaposlenika u preduzećima, odnosno tijelima BD regulirano je Zakonom o štrajku ("Službeni glasnik BD ", broj 3/06).

U periodu od 2008. godine pa do kraja 2012. godine, inspekcija za rad i radne odnose izvršila je jednu kontrolu primjene Zakona o štrajku i organiziranja štrajka od strane sindikalne organizacije.

Vlada BD nije potpisala kolektivni ugovor sa predstavnicima radnika ili sindikatom.
BD nema potpisan Opći kolektivni ugovor za teritoriju BD.

- 2) Navedite mjere koje su preduzete (administrativni (upravni) aranžmani, programi, akcioni planovi, projekti, itd.) za primjenu zakonodavnog okvira.**
- 3) Dostavite relevantne cifre, statističke podatke i druge relevantne informacije, ako je odgovarajuće.**

Član 6. stav 2. Organizacije poslodavca i radnika regulišu svoje odnose kolektivnim ugovorom

- 1) Opišite opšti zakonodavni okvir koji se primjenjuje kako na privatni tako i javni sektor. Precizirajte prirodu, razloge za i obim reformi ukoliko ih ima.**

BiH

Članom 90. Zakona o radu u institucijama BiH propisano je da se kolektivni ugovor može zaključiti za određenu djelatnost jednog ili više poslodavaca ili udruženja poslodavaca. Na strani zaposlenika kod zaključivanja kolektivnog ugovora može biti sindikat, ili više sindikata, a na strani poslodavca može biti jedan ili više poslodavaca ili udruženje poslodavaca. (stav 2. člana 90.). U narednom stavu 3. propisano je i da ako je u pregovaranju i zaključivanju kolektivnog ugovora zastupljeno više sindikata, odnosno više poslodavaca ili udruženja poslodavaca, o zaključivanju kolektivnog ugovora mogu pregovarati samo oni sindikati, odnosno poslodavci, koji imaju punomoć od svakog pojedinačnog sindikata, odnosno poslodavca, u skladu sa njihovim statutom. Stavom 4. propisano je da se kolektivni ugovor zaključuje u pisanoj formi, a stavom 5. se propisuje obaveza objavljivanja kolektivnog ugovora u "Službenom glasniku BiH". Na ovaj način se obezbjeđuje učešće svih zainteresiranih u postupku pregovaranja i zaključivanja kolektivnih ugovora, a kroz obavezu objave kolektivnog ugovora u "Službenom glasniku BiH" obezbjeđuje se javnost, odnosno daje se mogućnost da svi budu upoznati sa odredbama kolektivnog ugovora.

Na nivou institucija BiH nije zaključen kolektivni ugovor između Vijeća ministara BiH i zaposlenih u institucijama, odnosno predstavnika Sindikata zaposlenih u BiH. Po ovom pitanju preduzete su konkretne aktivnosti. Shodno postignutom dogovoru između predstavnika Vijeća ministara BiH i predstavnika reprezentativnog sindikata zaposlenih u institucijama BiH, pokrenuta je procedura izrade nacrtu Zakona o štrajku, nakon čijeg usvajanja će se pristupiti pokretanju postupka pregovora za zaključivanje kolektivnog

ugovora. Radi realizacije zaključka Vijeća ministara BiH formirana je Interresorna radna grupa čiji zadatak je da sačini i predloži tekst pomenutog Nacrta Zakona o štrajku.

Na nivou države BiH nije potpisan Kolektivni ugovor, a u toku je izrada nacrta istog u čiju izradi učestvuju predstavnici Samostalng sindikata državnih i policijskih službenika zaposlenih u institucijama BiH, sudskoj vlasti i javnim ustanovama BiH.

Zakon o radu u institucijama BiH, nije predvidio kaznene mjere za nepoštivanje odredaba koje su vezane za zaključivanje kolektivnog igovora.

Članom 91. navedenog Zakona propisano je da se kolektivnim ugovorom uređuju prava i obaveze strana koje su ga zaključile, te prava i obaveze iz radnog odnosa, ili u vezi sa radnim odnosom u skladu sa zakonom i drugim propisima. Istim članom je propisano da se kolektivnim ugovorom uređuju pravila o postupku kolektivnog pregovaranja, te je kolektivni ugovor obavezan za strane koje su ga zaključile ili koje su mu naknadno pristupile. Kolektivni ugovor se dostavlja Vijeću ministara BiH i Upravnom inspektoratu.

Inicijativa za formiranje Ekonomsko-socijalnog vijeća na nivou BiH je pokrenuta u toku 2004. godine, istovremeno sa postupkom ratifikacije Konvencije MOR-a br. 144 (o tripartitnim konsultacijama sa ciljem promocije implementacije međunarodnih standarda) a čijim odredbama je definisano postojanje ovakvog tijela u BiH.

Konvencija MOR-a br. 144, o tripartitnim konsultacijama (međunarodni standardi rada) (1976), je ratifikovana 2005. godine, a ratifikacija je objavljena u ("Službenom glasniku BiH - međunarodni ugovori", broj 11/05).

Međutim, Ekonomsko-socijalno vijeće na nivou BiH još nije formirano prvenstveno iz razloga nejedinstva i nereprezentativnosti socijalnih partnera koji bi činili ovo vijeće.

U oba entiteta postoje Ekonomsko-socijalna vijeća koja su formirana kao savjetodavna tijela Vlada FBiH i Vlade RS, u kojem socijalni partneri, Vlada, sindikat i poslodavci, vode tripartitni dijalog kako bi se otklonili svi nespornazumi i izbjegle represivne mjere, poput demonstracija i drugih sličnih procesa.

Takođe, ciljevi djelovanja Ekonomsko-socijalnih vijeća je da se na bazi tripaartitnog pregovaranja, vodi i socijalni dijalog, rješava i odlučuje o pitanjima ekonomske, socijalne i razvojne politike, afirmaciji i zaštiti ekonomskih i socijalnih prava, odnosno o interesima radnika i poslodavaca, te razvijanje sistema kolektivnog pregovaranja i zaključivanja kao i primjena kolektivnih ugovora.

FBiH

Zakon o radu FBiH u odredbama čl. 108. do 121. promovise prava organizacija zposlenih i poslodavaca na dobrovoljno kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnih ugovora.

Odredbm člana 111. propisano je da se kolektivni ugovor može zaključiti za teritoriju FBiH, za područje jednog kantona ili više kantona .

Za neke radne uslove Zakonom o radu FBiH je propisano je da se mogu, a za neke da se obavezno uređuju kolektivnim ugovorima.

Kako je već ranije navedeno važeći Zakon o radu FBiH nije utvrdio kriterije reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca

Novim Zakonom o radu FBiH, koji je u postupku donošenja, detaljnije i sveobuhvatnije je uređena oblast kolektivnog pregovaranja i sklapanja kolektivnih ugovora, te utvrđeni kriteriji za reprezentativnost sindikata i udruga poslodavaca kao strana u kolektivnom pregovaranju.

Članom 130. Zakona o radu predviđena je mogućnost formiranja Ekonomsko socijalnog vijeća za teritoriju FBiH i područje kantona.

Ekonomsko socijalno vijeće je konsultativno i savjetodavno tijelo kojeg čine predstavnici vlade, sindikata i poslodavaca, a formira se u skladu sa Zakonom o radu i Sporazumom o osnivanju Ekonomsko socijalnog vijeća, kojeg zaključuju socijalni partneri.

Ekonomsko socijalno vijeće za teritoriju FBiH formirano je 27. augusta 2002 godine na osnovu Sporazuma o osnivanju Ekonomsko socijalnog vijeća, („Službene novine FBiH, br.47/02, 42/03, 8/08, 13/08, 51/08) a otpočelo sa radom 2003. godine.

Ekonomsko socijalno vijeće FBiH je najznačajnija institucionalizirana forma socijalnog dijaloga koji se odvija na principu saradnje Vlade, organizacija sindikata i poslodavaca, koji su u njemu predstavljeni.

Ekonomsko socijalno vijeće između ostalog podstiče kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnih ugovora, daje mišljenja i prijedloge o sadržini kolektivnih ugovora, prati, razmatra i daje mišljenja o propisima iz oblasti rada, zapošljavanje i td.

Ovo tijelo je s vremenom izuzetno dobilo na značaju o čemu govori i činjenica da se povećava broj zakonskih i drugih pravnih akata na koje prethodno mišljenje daje Ekonomsko socijalno vijeće odnosno koji se prije upućivanja u parlamentarnu proceduru raspravljaju na sjednicama tog vijeća, a što ima za efekat bolju usaglašenost socijalnih partnera o ponuđenim rješenjima.

RS

U skladu sa Smjernicama za postupanje republičkih organa uprave o učešću javnosti i konsultacijama u izradi zakona svaki predlagač je dužan da utvrdi da li je zakon koji predlaže od interesa za javnost. Pod javnošću, odnosno zainteresovanim licima, u smislu tačke 2. Smjernica, smatraju se pre svega udruženja poslodavaca i udruženja radnika, odnosno sindikati kao i nevladine organizacije koje su osnovane radi zaštite interesa radnika koji su pretrpjeli zlostavljanje.

U pripremi i izradi ovog zakona mogu kao članovi radne grupe učestvovati predstavnici udruženja poslodavaca i sindikata čime su obezbjeđuju konsultacije sa zainteresovanim licima jer su u tekst zakona ugrađuju i njihovi stavovi i sugestije, jer oni zastupaju interese i predstavljaju poslodavce i radnike, što je predviđeno tačkom 12. Smjernica kao način učešća javnosti u konsultacijama. Radna verzija zakona je dostupna javnosti na sajtu predlagača u cilju prikupljanja primjedbi i sugestija na tekst od strane građana i nevladinog sektora.

Opšti kolektivni ugovor i granski kolektivni ugovori kao opšti akti takođe ne sadrže odredbe koje govore o pravima radnika na kolektivno pregovaranje ali sadrže odredbe koje uređuju

posebne uslove za zapošljavanje koje radnik mora ispunjavati prilikom zaključenja ugovora o radu.

2) Navedite mjere koje su preduzete (administrativni (upravni) aranžmani, programi, akcioni planovi, projekti, itd.) za primjenu zakonodavnog okvira.

BiH

Na nivou države BiH nije potpisan Kolektivni ugovor, a u toku je izrada nacрта istog u čiju izradi učestvuju predstavnici Samostalng sindikata državnih i policijskih službenika zaposlenih u institucijama BiH, sudskoj vlasti i javnim ustanovama BiH.

Zakon o radu u institucijama BiH, nije predvidio kaznene mjere za nepoštivanje odredaba koje su vezane za zaključivanje kolektivnog igovora.

3) Dostavite relevantne cifre, statističke podatke i druge relevantne informacije, naročito o kolektivnim ugovorima zaključenim u privatnom i javnom sektoru na nacionalnom, regionalnom i nivou sektora, kako je odgovarajuće.

RS

U RS Opšti kolektivni ugovor se odnosi na sve zaposlene i sve poslodavce. Od 16 Granskih kolektivnih ugovora pet granskih kolektivnih ugovora su ugovori zaključeni u javnom sektoru. Od 49 Pojedinačnih kolektivnih ugovora 10 se odnosi na javni sektor.

Član 6. stav 3. Mirenje, posredovanje i /ili procedure arbitraže

1) Opišite opšti zakonodavni okvir u vezi sa postupkom mirenja i arbitraže kako u privatnom tako i javnom sektoru, uključujući i gde je relevantno odluke suda i drugih pravosudnih tela, ako je moguće. Precizirajte prirodu, razloge i obim svih reformi ako ih ima.

BiH

Zakonodavni okvir za rješavanje radnih sporova putem arbitraže dat je kroz odredbe člana 84. Zakona o radu u institucijama BiH, kojom odredbom je data mogućnost da se određeni radni spor između poslodavca i zaposlenika može povjeriti na rješavanje arbitraži. Druga pitanja u vezi arbitraže nisu regulisana navedenim Zakonom o radu, već su regulisana posebnim propisima i to, aktom poslodavca, odnosno sporazumom kojim se uređuje sastav, postupak i druga pitanja značajna za rad arbitraže, a mogu da se uređuju posebnim zakonom ili aktom poslodavca i zaposlenika. Tim aktima se uređuju pitanja radnih sporova koji se mogu dati na rješavanje arbitraži, sastav arbitraže, postupak, način odlučivanja, kao i sva druga pitanja od značaja za formiranje i rad arbitraže. Dio pitanja koja se odnose na ovu oblast biće riješena i kroz odredbe kolektivnog ugovora, kao i kroz odredbe Zakona o štrajku.

Napominjemo da je u proceduri izrada Nacrta Zakona o štrajku zaposlenih u institucijama BiH. U Interresornu Radnu grupu za izradu ovog zakona uključeni su i predstavnici sindikata, čime će se obezbjediti aktivno učešće zaposlenih pri izradi ovog zakona. Osim toga, posebno ističemo da će poseban fokus Interresorne Radne grupe biti usmjeren na odredbe Evropske socijalne povelje, kao i odredbe i akte Međunarodne organizacije rada, te da će ove odredbe svakako biti inkorporirane u tekst Nacrta Zakona o štrajku.

FBiH

U slučaju kolektivnog radnog spora obezbjeđen je institut mirenja putem Mirovnog vijeća, pored arbitraže kao mirni načini razrješenja sporova između strana.

Postupak mirenja reguliran je odredbama članova 122. do 125. Zakona o radu i provodi se samo u slučaju da strane u kolektivnom ugovoru nisu uredile postupak mirnog rješavanja sporova na neki drugi način. Mirenje se provodi u slučaju spora o zaključivanju, primjeni, izmjeni, dopuni ili otkazivanju kolektivnog ugovora ili drugog sličnog spora vezanog za kolektivni ugovor.

Mirenje provodi mirovno vijeće koje može biti formirano za teritoriju FBiH ili za područje kantona. Mirovno vijeće za teritoriju FBiH je sastavljeno od tri člana od kojih je jedan predstavnik poslodavaca, jedan predstavnik sindikata a jednog člana biraju strane u sporu sa liste koju utvrđuje Federalni ministar rada.

U postupku mirenja mirovno vijeće donosi svoj prijedlog za rješenje nastalog spora koji strane u sporu mogu prihvatiti ili odbiti. Ukoliko strane u sporu prihvate prijedlog mirovnog vijeća, prijedlog ima pravnu snagu i dejstvo kolektivnog ugovora.

Ako mirovno vijeće ne postigne saglasnost o prijedlogu rješenja spornog pitanja ili ako strane u sporu ne prihvate prijedlog mirovnog vijeće, smatraće se da mirenje nije uspjelo.

Za razliku od mirenja kod kojeg strane u sporu mogu prihvatiti ili odbiti prijedlog mirovnog vijeća, kod arbitražnog rješavanja kolektivnog radnog spora ako strane sporazumno rješavanje kolektivnog radnog spora povjere arbitraži, arbitražna odluka je obavezujuća i protiv nje nije dopuštena žalba. Arbitražna odluka ima pravnu snagu i dejstvo kolektivnog ugovora, a temelji se na zakonili drugom propisu, kolektivnom ugovoru i pravičnosti.

Dosadašnja praksa pokazuje da socijalni partneri rijetko pribjegavaju mirnom rješavanju sporova vezanih za kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnih ugovora.

Kolektivni radni sporovi o primjeni izmjeni i dopuni odnosno otkazivanju Kolektivnog ugovora ili drugog sličnog spora, koji se nisu mogli riješiti pregovaranjem potpisnika ovog ugovora mogu se riješiti pred Arbitražnim vijećem.

Odluka Arbitražnog vijeća je konačna i obavezujuća.

Odredbe čl. 44. do 49. Kolektivnog ugovora za službenike organa uprave i sudske vlasti („Službene novine FBiH“ br. 23/00 i 50/00) propisuju mogućnost rješavanja sporova koji se nisu mogli riješiti putem pregovora pred Arbitražnim vijećem

Odredba člana 63. Zakon o državnoj službi u FBiH („Službene novine FBiH“, br. 29/03, 23/04, 39/04, 54/04, 67/05, 8/06 i 4/12) propisuje obavezu izbora Medijatora državne

službe koji djeluje onda kada rukovodilac organa odlučuje o pravima i dužnostima državnog službenika i namještenika iz radnog odnosa ili u vezi radnog odnosa. Njegova aktivnost treba da doprinese objektivnom odlučivanju i da svaki slučaj riješi objektivno i zakonito.

RS

Odredbama čl. 165. do 169. Zakona o radu RS uređeno je rješavanje sporova nastalih u vezi zaključivanja i promjene kolektivnih ugovora. Zakon ne sadrži odredbe koje govore o rješavanju individualnih radnih sporova. Zakonom o mirnom rješavanju radnih sporova ("Službeni glasnik RS" br. 71/09 i 100/11), uređen je način i postupak mirnog rješavanja individualnih i kolektivnih radnih sporova, izbor, prava i obaveze miritelja i arbitara kao i način osnivanja tijela za mirno rješavanje radnih sporova, te druga pitanja od značaja za mirno rješavanje radnih sporova.

Prema ovom Zakonu radnim sporom, smatraju se individualni i kolektivni radni sporovi. Individualnim radnim sporom, u smislu ovog Zakona, smatra se spor povodom otkaza ugovora o radu, ponude i zaključivanja ugovora o radu pod izmjenjenim okolnostima, neisplaćivanja plata i naknada najmanje tri mjeseca, naknade materijalne štete i otpremnine. Kolektivnim radnim sporom, u smislu ovog zakona, smatra se spor povodom zaključivanja, izmjena i dopuna, otkaza ili primjene kolektivnog ugovora, ostvarivanja prava na sindikalno organizovanje, štrajk i drugih kolektivnih prava. Mirno rješavanje radnih sporova predstavlja alternativni način rješavanja radnih sporova između strana u radnom sporu, uz učešće trećih lica, a koje obuhvata mirenje i arbitražu. Strane u radnom sporu dobrovoljno odlučuju o pristupanju mirnom rješenju radnog spora, ako ovim zakonom nije drukčije određeno. Strane u radnom sporu biraju miritelje i arbitre iz Imenika miritelja i arbitara (u daljem tekstu: Imenik) u cilju mirnog rješavanja radnih sporova.

U postupku mirnog rješavanja radnog spora učestvuju strane u sporu, miritelji i arbitri, odnosno tijela za mirno rješavanje kolektivnih sporova u skladu sa ovim zakonom. Miritelj i arbitar su dužni da postupaju odgovorno, savjesno i nepristrasno. Radi obavljanja stručnih poslova u vezi sa mirnim rješavanjem radnih sporova, Vlada RS osnovala je Agenciju za mirno rješavanje radnih sporova.

Opšti kolektivni ugovor u članu 56. Utvrđuje da se rješavanje spornog pitanja može povjeriti arbitraži. Posebnim sporazumom strana u sporu uređuju se ovlašćenja, način rada i odlučivanja arbitraže u svakom spornom slučaju.

BD

Članovi od 99 do 103 Zakona o radu BD („Službeni glasnik BD“ br. 19/06, 19/07, 25/08/) - propisuje mirenje i arbitražu.

- prilikom rješavanja spora formira se Mirovno vijeće, čije odluke mogu biti prihvaćane i obavezujuće za obje strane u sporu, a ukoliko ne budu prihvaćene tražiće se rješenje pred ovlaštenim sudom.
- sporovi se mogu rješavati i arbitražom; kada se imenuje arbitar i arbitražno vijeće; arbitraža se uslovljena kolektivnim ugovorm, koji u BD nije potpisan.

Mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova, regulisano je odredbama članaka 99., 100. i 101. Zakona o radu BD, a Arbitraža članovima 102. i 103. istog zakona.

2) Navedite mjere koje su preduzete (administrativni (upravni) aranžmani, programi, akcioni planovi, projekti, itd.) za primenu zakonodavnog okvira.

RS

Agencija za mirno rješavanje radnih sporova dostavlja izvještaje o svom radu i planove rada Vladi RS kao osnivaču, na usvajanje u skladu sa Zakonom o sistemu javnih službi.

Članom 6. Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova pored ostalog predviđeno je da Agencija za mirno rješavanje obavlja stručne poslove koji se odnose na edukaciju i stručno usavršavanje miritelja i arbitara, i evidenciju o postupcima mirnog rješavanja radnih sporova.

3) Dostavite relevantne cifre, statističke podatke i druge relevantne informacije, a naročito o prirodi i trajanju intervencije Skupštine, Vlade ili suda u kolektivnom pregovaranju i rješenju sporova putem, između ostalog, obavezne arbitraže.

RS

Agencija za mirno rješavanje radnih sporova RS počela je sa radom 01. juna 2010. godine. od 01.06.2010. do 31.12.2010., ukupno zaprimljena 74 predmeta od čega se 69 odnosi na individualne a 5 na kolektivne radne sporove. U toj godini riješeno su 42, individualna spora i to : 19 sporazuma, 11 obustava, 7 prekida i 5 odbačenih zahtjeva zbog nenadležnosti. Riješena su tri kolektivna spora i to dva sporazuma i jedna obustava.

U 2011. godina od 01.01.2011. do 31.12.2011. ukupno zaprimljena 202 predmeta od čega se 193 odnose na individualne a 9 na kolektivne radne sporove. U toj godini riješena su 178, individualna spora i to: 118 sporazuma, 52 obustave, 3 prekida i 5 odbačenih.

Član 6. stav 4. Pravo na štrajk bilo zakonom ili sudskom praksom

1) Opišite opšti zakonodavni okvir u pogledu kolektivne akcije kako u privatnom tako i javnom sektoru, uključujući gde je relevantno odluke suda i drugih pravosudnih tjela, ako je moguće. Osim toga, navedite postojeća ograničenja prava na štrajk. Precizirajte i prirodu, razloge i obim reformi ako ih ima.

BiH

U BiH, entitetima i BD, ustavima, zakonima i kolektivnim ugovorima radnicima se priznaje pravo na štrajk. To pravo regulisano je zakonima koji su donesene na svim nivoima organizovanja države.

Pomenutim zakonima uređuju se prava zaposlenih na štrajk, pravo sindikata da pozove na štrajk, pravo poslodavca da isključi zaposlenog iz radnog odnosa i druga pitanja u vezi sa štrajkom. Sindikat ima pravo pozvati na štrajk i organizovati ga radi zaštite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih prava i interesa svojih članova. Štrajk se može organizovati samo u skladu sa važećim zakonskim propisima, pravilima sindikata o štrajku i kolektivnim ugovorima. Zaposleni slobodno odlučuje o svom učešću u štrajku.

Članom 95. Zakona o radu u institucijama BiH, propisano je da svakim reprezentativni sindikat ima pravo, u skladu sa zakonom o štrajku i drugim propisima koji su na snazi, pozvati na štrajk i provesti ga s cilje zaštite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih prava i interesa zaposlenika, ako:

- je sporno pitanje upućeno poslodavcu;
- je istekao rok od 15 dana od dana kada je sporno pitanje upućeno poslodavcu;
- do toga dana nije došlo do rješavanja spornog pitanja;
- je poslodavcu dato pismeno obavještenje o početku štrajka, najkasnije 48 sati unaprijed.

Članom 96. navedenog zakona propisano je da izuzetno od člana 95. zaposlenik ne može učestvovati u štrajku ako:

- se radi o zaposleniku s kojim je postignut sporazum da se sporno pitanje riješi arbitražom
- se radi o zaposleniku koji je zaposlen u osnovnim službama ili službi održavanja.

Poslodavac određuje svoje osnovne službe i službe održavanja nakon konsultacije sa reprezentativnim sindikatima.

Učešćem u štrajku zaposlenik ne vrši povredu službene dužnosti, niti može biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih zaposlenika zbog organiziranja ili učešća u štrajku. Zaposlenik ne može biti prisiljavan ni na koji način da učestvuje u štrajku (član 97.)

Stavom 4. člana 97. propisano je da ako se zaposlenik ponaša suprotno članu 96. stav 1., što podrazumjeva da učestvuje u štrajku, iako je sa njim postignut sporazum da se sporno pitanje riješi arbitražom, ili se radi o zaposleniku koji je zaposlen u osnovnim službama ili službi održavanja, pa isti namjerno ili krajnjom nepažnjom nanese štetu poslodavcu, čini težu povredu službene dužnosti i na osnovu toga mu se može dati otkaz ugovora o radu, bez poštivanja otkaznog roka u skladu sa ovim zakonom, a poslodavcu je dužan namiriti prouzrokovanu štetu u cjelokupnom iznosu.

Članom 26. Zakona o službi u Oružanim snagama BiH, propisano je da je profesionalnim vojnim licima zabranjeno sindikalno i političko organiziranje.

Kaznenim odredbama Zakona o radu u institucijama BiH propisana je novčana kazna za prekršaj ako poslodavac zaposleniku onemogućuje pravo na štrajk ili zaposlenika stavi u nepovoljniji položaj zbog organizovanja ili učešća u štrajku.

Na nivou države BiH nije donesen zakon o štrajku, a u toku je izrada nacрта istog u čijoj izradi učestvuju predstavnici Samostalng sindikata državnih i policijskih službenika zaposlenih u institucijama BiH, sudskoj vlasti i javnim ustanovama BiH.

FBiH

Pravo na štrajk utvrđeno je članom 128. Zakona o radu, kojim je propisano da sindikat ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga u cilju zaštite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih prava i interesa svojih članova.

Štrajk se može organizirati i provesti samo u skladu sa Zakonom o štrajku, pravilima sindikata o štrajku i kolektivnim ugovorom.

Za dopuštenost i zakonitost štrajka, moraju biti ispunjeni određeni uvjeti. Najprije, sindikat kao organizator štrajka dužan je najaviti štrajk poslodavcu u pisanoj formi najkasnije deset dana prije početka štrajka. U najavi štrajka navode se razlozi za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka. U slučaju da sindikat ne najavi poslodavcu štrajk, ili ne najavi štrajk deset dana prije otpočinjanja štrajka, poslodavac može u skladu sa članom 10. Zakona o štrajku („Službene novine FBiH“ broj: 14/00), podnijeti zahtjev nadležnom sudu radi zabrane organiziranja i provođenja štrajka suprotno odredbama Zakona.

Drugi uvjet za dopuštenost štrajka je prethodno provođenje postupka mirenja. Naime, članom 128. Zakona o radu propisano je da štrajk ne može otpočeti prije okončanja postupka mirenja odnosno prije provođenja drugog postupka mirnog rješavanja spora o kojem su se strane sporazumijele.

U skladu sa članom 5. Zakona o štrajku, sindikat i poslodavac na prijedlog poslodavca sporazumno utvrđuju poslove koji se ne mogu prekidati za vrijeme štrajka. Ovaj sporazum sadrži odredbe o poslovima i broju zaposlenika koji su dužni da rade za vrijeme štrajka radi osiguranja minimuma procesa rada. Štrajk započet bez objavljivanja sporazuma o poslovima koji se ne smiju prekidati bi bio nedopušten.

O učešću u štrajku zaposlenici odlučuju slobodno, a organiziranje i učestvovanje u štrajku organiziranom u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i pravilima sindikata, ne predstavlja povredu ugovora o radu.

Članom 9. Zakona o štrajku propisano je da zaposleniku koji je učestvovao u štrajku plaća može smanjiti srazmjerno vremenu učestvovanja u štrajku, u skladu sa kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.

Poslodavac može zaposlenike koji ne učestvuju u štrajku isključiti iz procesa rada samo na način propisan članom 7. Zakona o štrajku.

Pravo na štrajk pripadnika organa unutrašnjih poslova, uprave i službi za upravu uređuje se posebnim zakonima.

Pravo na štrajk državnih službenika utvrđeno je u odredbi člana 28. stav 1. Zakona o državnoj službi u FBiH, a za namještenike u odredbi člana 5. Zakona o namještenicima u organima državne službe. U ovim odredbama je utvrđeno samo da državni službenici i namještenici imaju pravo na štrajk i da se to pravo može koristiti u skladu sa zakonom. Međutim takav zakon za državne službenike i namještenike nije donesen a odredbama člana 1. i 2. Zakona o štrajku isključena je primjena tog zakona na državne službenike i namještenike.

Odredbe čl. 50.do 56. Kolektivnog ugovora za službenike organa uprav i sudske vlasti („Službene novine FBiH“ br. 23/00 i 50/00) pormoviraju pravo na štrajk u svrhu zaštite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih interesa svojih članova, Sindikat ima pravo pozvati svoje članstvo na štrajk Štrajk se sprovodi u skladu sa zakonom o štrajku i sindikalnim pravilima o štrajku. Državni službenici i namještenici u organima državne službe, svoje pravo na štrajk ostvaruju na način, pod uslovima i po proceduri koja je propisana u Pravilima o organizovanju i vođenju štrajka Samostalnog sindikata službenika organa uprave i sudske vlasti („Službene novine FBiH „br. 54/01 57/03).

Uposleni u Federalnom ministarstvu unutarnjih poslova u svrhu zaštite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih interesa svojih članova Sindikat ima pravo pozvati svoje članstvo i

zaposlene na štrajk. Štrajk se organizira i provodi u skladu sa Zakonom o štrajku i Sindikalnim pravilima o štrajku. Organiziranje štrajka i sudjelovanje u štrajku u skladu sa Zakonom i odredbama Kolektivnog ugovora ne predstavlja povredu službene dužnosti.

RS

Pravo na kolektivnu akciju radnika garantuje Ustav RS. Članom 171. Zakona o radu propisano je da radnici ostvaruju pravo na štrajk u skladu sa posebnim zakonom. Taj zakon je Zakon o štrajku kojim se uređuje postupak organizovanog prekida rada u kome radnici mogu ostvariti zaštitu profesionalnih, ekonomskih i socijalnih prava. Tim zakonom definisan je štrajk kao organizovani prekid rada, koji se može organizovati u preduzeću, ustanovi i kod drugog pravnog i fizičkog lica. Štrajk se može organizovati u grani ili djelatnosti ili kao generalni štrajk za teritoriju RS. Štrajk se može organizovati i kao štrajk upozorenja, koji može trajati najduže jedan sat.

Nadalje, Zakonom je regulisano da 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. Međutim, pravo na štrajk radnika u granama ili djelatnostima od opšteg interesa može se ostvariti pod posebnim uslovima propisanim .

Članom 11. Zakona o štrajku uređeno je pitanje štrajka u djelatnostima od opšteg interesa. Prema toj odredbi 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 u smislu stava 1. ovog člana 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 gore navedenim djelatnostima.

Zakonodavstvom u oblasti rada RS nije uređeno pitanje kolektivne akcije poslodavaca. Odredbom člana 27. Zakona o unutrašnjim poslovima utvrđeno je da zaposleni u Ministarstvu unutrašnjih poslova ostvaruju pravo na štrajk, u skladu sa Zakonom o štrajku. Zakonom o štrajku utvrđeno je da se ovim zakonom uređuje postupak organizovanog prekida rada u kome radnici mogu ostvariti zaštitu profesionalnih, ekonomskih i socijalnih prava; pravo na štrajk u granama ili djelatnostima od opšteg društvenog interesa može se ostvariti pod posebnim uslovima propisanim ovim zakonom; u djelatnostima od posebnog 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; 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; radnici koji obavljaju poslove u djelatnostima iz člana 11. ovog zakona mogu početi štrajk ako se obezbjedi minimum procesa rada koji obezbjeđuje sigurnost ljudi i imovine ili je nezamjenjiv uslov života i rada građana; organizovanje štrajka, odnosno učešće

u štrajku pod uslovima utvrđenim ovim zakonom ne predstavlja povredu radne discipline, ne može biti osnov za pokretanje postupka za utvrđivanje disciplinske i materijalne odgovornosti radnika, ne može biti osnov za udaljenje radnika sa rada i ne može za posledicu imati otkaz ugovora o radu radniku; inspeksijski nadzor nad primjenom ovog zakona vrši Republička inspekcija rada u skladu sa Zakonom o inspekcijama u RS.

BD

Pravo na štrajk zaposlenika u preduzećima, odnosno tijelima BD regulirano je Zakonom o štrajku ("Službeni glasnik BD ", broj 3/06), koji propisuje prava zaposlenika da radi zaštite svojih ekonomskih i socijalnih prava, ostvaruju ustavno pravo na štrajk u BD.

U periodu od 2008. godine pa do kraja 2012. godine, inspekcija za rad i radne odnose izvršila je jednu kontrolu primjene Zakona o štrajku i organiziranja štrajka od strane sindikalne organizacije.

Vlada BD nije potpisala kolektivni ugovor sa predstavnicima radnika ili sindikatom.

2) Navedite mjere koje su preduzete (administrativni (upravni) aranžmani, programi, akcioni planovi, projekti, itd.) za primjenu zakonodavnog okvira.

3) Dostavite relevantne cifre, statističke podatke i druge relevantne informacije, a naročito: statistiku o štrajkovima i «lok-autima» kao i informacije o prirodi i trajanju intervencija Skupštine, Vlade i suda kojima se zabranjuju ili prekidaju štrajkovi, te na osnovu čega i koji su razlozi ovih ograničenja, tj. zabrana.

U Policiji BD nije bilo štrajkova za referentni period koji pokriva ovaj izvještaj.

RS

U RS početkom 2013. godine štrajkovala su četiri granska sindikata iz oblasti javne uprave: obrazovanje; pravosuđe; uprava i unutrašnji poslovi.

Član 21. Pravo na informisanje i konsultovanje

Sa ciljem osiguranja djelotvornog korištenja prava radnika da budu informisani i konsultovani u preduzeću, zemlje potpisnice preuzimaju obavezu da usvoje ili potaknu mjere koje će omogućiti radnicima, odnosno njihovim predstavnicima, u skladu sa domaćim zakonima i praksom, da:

- a budu redovito ili u odgovarajućem trenutku informisani na cjelovit način o ekonomskoj i finansijskoj situaciji preduzeća gdje rade, podrazumijevajući da se otkrivanje određenih informacija, koje bi mogle štetiti preduzeću, može odbiti ili se one proglasiti povjerljivim; i
- b budu pravovremeno konsultovani o predloženim odlukama koje bi mogle bitno uticati na interese radnika, posebno o odlukama koje bi mogle imati značajan učinak na situaciju zaposlenosti u preduzeću.

Međunarodni instrumenti koje je Bosna i Hercegovina ratifikovala

- Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima (1966.),
- Evropska konvencija o zaštiti ljudskih prava i osnovnih sloboda (1950),
- Konvencija MOR br. 98 o primjeni principa organizovanja i kolektivnih pregovora (1949),
- Konvencija MOR br. 87 o sindikalnim slobodama i zaštiti sindikalnih prava (1948).

Primarno zakonodavstvo /zakoni/

- Zakon o radu u institucijama BiH („Službeni glasnik BiH“, br. 26/04, 7/05, 48/05 i 60/10),
- Zakon o državnoj službi u institucijama BiH („Službeni glasnik BiH“ br. 12/02, 19/02, 08/03, 35/03, 04/04, 17/04, 26/04, 37/04, 48/05, 02/06, 32/07, 50/08, 08/10 i 40/12),
- Zakon o platama u institucijama BiH („Službeni glasnik BiH“ broj: 50/08);
- Zakon o slobodi pristupa informacijama („Službeni glasnik BiH“, br. 28/00 45/06, 102/09 i 62/11),
- Zakon o radu («Službene novine FBiH», br. 43/99, 32/00 i 29/03),
- Zakon o vijeću zaposlenika («Službene novine FBiH», broj 38/04, Ustav Republike Srpske („Službeni glasnik RS“, br. 21/92, 28/94, 8/96, 13/96, 15/96, 16/96, 21/96, 21/02, 26/02, 30/02, 31/03, 98/03),
- Zakon o radu (“ Službeni glasnik RS” broj: 55/07),
- Zakon o savjetima radnika (“ Službeni glasnik RS ” broj: 26/01),
- Zakon o inspekcijama (“ Službeni glasnik RS” broj: 74/10),
- Opšti kolektivni ugovor (“ Službeni glasnik RS” broj: 40/10),
- Zakonom o radu BD - pročišćeni tekst („Službeni glasnik BD" br. 19/06, 19/07 i 25/08),
- Zakonom o državnoj službi u organima uprave BD (“Službeni glasnik BD ”, br. 28/06, 29/0, 19/07, 2/08, 9/98, 44/08, 25/09, 26/09 i 4/13),
- Zakon o policijskim službenicima BD („Službeni glasnik BD“ br. 41/07, 4/08, 36/09, 60/10),
- Zakon o zaštiti na radu BD („Službeni glasnik BD“ br. 31/05 i 35/05).

1) Opišite opšti zakonodavni okvir. Precizirajte prirodu, razloge za i obim reformi ukoliko ih ima.

BiH

Članom 4. Zakona o slobodi pristupa informacijama („Službeni glasnik BiH“, br. 28/00 45/06, 102/09 i 62/11), propisano je da svako fizičko i pravno lice ima pravo pristupa informacijama koje su pod kontrolom javnog organa, a svaki javni organ ima odgovarajuću obavezu da objavi takve informacije. Nadležni javni organ će utvrditi izuzetak kada opravdano utvrdi da tražene informacije uključuju lične interese koji se odnose na privatnost trećeg lica (član 8.)

Članom 23. navedenog Zakona propisano je da svaki podnosilac zahtjeva ima pravo podnijeti žalbu u upravnom postupku na svaku odluku donesenu u smislu Zakona o slobodi pristupa informacijama, rukovodiocu javnog organa koji je donio odluku.

Ovo pravo treba posmatrati i cijeliti isključivo kroz primjenu Zakona o radu u institucijama BiH, odnosno kroz činjenicu da se ovaj zakon primjenjuje na institucije i organe BiH, zaposlenike u institucijama koji su izričito izuzeti iz Zakona o državnoj službi u institucijama BiH, zaposlenike koji su zaposleni u javnim preduzećima BiH, pravnim subjektima koje osnivaju institucije BiH, udruženjima i fondacijama BiH, međuentitetskim korporacijama i drugim institucijama za obavljanje dodatnih nadležnosti u BiH, ako drugim zakonom nije drugačije određeno, kao i na državne službenike, ukoliko nije u suprotnosti sa Zakonom o državnoj službi u institucijama BiH, što je propisano članom 1. Zakona o radu u institucijama BiH.

Pravo radnika na informisanje i konsultovanje u preduzeću obezbjeđuje se u institucijama na različite načine. Jedan od osnovnih principa rada svih institucija jeste javnost rada, koja se obezbjeđuje kroz niz zakona i podzakonskih akata, a ne samo kroz primjenu Zakona o radu. Svi akti koje donosi Vijeće ministara BiH su javni i objavljuju se u „Službenom glasniku BiH“, kao službenom glasilu, kao i na portalima institucija. To se odnosi i na ekonomske pokazatelje, a isto tako kroz izvještaje o poslovanju institucije koji su dostupni na web. stranici institucije, kao i revizorske izvještaje koji se nalaze na web. stranici Ureda za reviziju institucija.

Pravovremeno konsultovanje obezbjeđeno je kroz niz zakona i podzakonskih akata, tako da je npr. kroz primjenu Pravila za konsultacije u izradi pravnih propisa obezbjeđeno da svi zainteresovani subjekti, dakle i zaposleni, ali i sva zainteresovana lica mogu da daju svoje sugestije i primjedbe na pravne akte koji se nalaze u procesu javnih konsultacija i koja su obavezujuća za sve institucije.

Ministarstvo odbrane BiH, kontinuirano rješava zahtjeve za slobodan pristup informacijama. Ured za odnose s javnošću nadležan je za rješavanje po predmetnim zahtjevima. Do sada nije bilo slučajeva obraćanja sindikata u smislu informisanja i konsultovanja. U smislu primjene Zakona o slobodi pristupa informacijama Ministarstvo odbrane BiH, imalo je jednu prijavu Upravnom inspektoratu u 2012. godinu zbog odbijanja zahtjeva za slobodan pristup informacijama, dostavljanjem dokumentacije. U konkretnom slučaju Ministarstvo odbrane BiH postupilo je u cjelosti po nalogu Upravnog inspektorata.

Zaposleni u Ministarstvu sigurnosti BiH, mogu ostvariti pristup informacijama vezanim za finansije Ministarstva u skladu sa Zakonom o slobodi pristupa informacijama. Zakonom o platama i naknadama u institucijama BiH, regulisan je način isplate finansijskih sredstava za plate, kao i ostale naknade koje zaposleni mogu ostvariti u skladu sa ovim Zakonom. Novčana sredstva iz budžeta koriste se isključivo namjenski i u skladu sa Zakonom, a kontrolu trošenja novčanih sredstava iz budžeta vrši Ured za reviziju institucija Bosne i Hercegovine.

Ova kontrola vrši se dva puta godišnje, a nadležna organizaciona jedinica Ministarstva sigurnosti BiH, izvještaj i preporuke revizije prosljeđuje ostalim organizacionim jedinicama Ministarstva, kako bi svi zaposleni bili upoznati sa regularnošću poslovanja.

Takođe, Odluke koje se odnose na interese radnika, objavljuju se na oglasnoj ploči Ministarstva ili se prosljeđuju organizacionim jedinicama na dalje postupanje u smislu

obavještanja zaposlenih o istim, a svaka odluka sadži i pouku o pravnom lijeku, te je na taj način pravo radnika obezbjeđeno od nenamjerne ili namjerne zloupotrebe.

FBiH

Pravo na informiranje i konsultovanje su osnovni oblici sudjelovanja zaposlenika u odlučivanju kod poslodavca koje se ostvaruje preko Vijeća zaposlenika.

Sudjelovanje zaposlenika u odlučivanju utemeljeno je odredbom člana 108. Zakona o radu FBiH, kojim je utvrđeno da zaposlenici imaju pravo da formiraju vijeće zaposlenika koje će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti njihovih prava i interesa. Zakon također predviđa da u slučaju da kod poslodavca vijeće zaposlenika nije formirano, obaveze i ovlaštenja koja se odnose na ovlaštenja vijeća zaposlenika ima sindikat.

Način i postupak formiranja vijeća zaposlenika i druga pitanja vezana za rad i djelovanje vijeća zaposlenika uređuju se posebnim Zakonom o vijeću zaposlenika.

Pravo na sudjelovanje u odlučivanju imaju samo zaposlenici kod poslodavca koji zapošljava više od 15 zaposlenika.

Obzirom na važnost informacija za mogućnost uticaja zaposlenika na svoj položaj i odnose sa poslodavcem, Zakon o vijeću zaposlenika propisao je da poslodavac najmanje svakih šest mjeseci informiše zaposlenike o pitanjima koja utiču na njihove interese iz radnog odnosa, a naročito o stanju i rezultatima poslovanja, razvojnim planovima i njihovom uticaju na ekonomski i socijalni položaj zaposlenika, kretanju i promjenama u plaćama, zaštiti na radu i mjerama za poboljšanje uvjeta rada i drugim pitanjima od značaja za prava i interese zaposlenika iz radnog odnosa.

Drugi oblik sudjelovanja zaposlenika u odlučivanju je konsultovanje poslodavca sa vijećem zaposlenika u postupku donošenja odluke. Naime, na osnovu člana 23. Zakona o vijeću zaposlenika poslodavac je prije donošenja odluka važnih za položaj zaposlenika, dužan o namjeravanoj odluci konsultovati vijeće zaposlenika. Zakon je utvrdio da obaveza poslodavca na konsultovanje sa Vijećem zaposlenika postoji kod donošenja odluka o pravilniku o radu, namjeri poslodavca da zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkaže ugovor o radu za više od 10% zaposlenika ali najmanje petorici, planu zapošljavanja, premještaju i otkazu, mjerama o zaštiti 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.

Poslodavac je dužan dostaviti dostaviti Vijeću zaposlenika sve podatke i činjenice važne za donošenje odluke i to najmanje 30 dana prije donošenja odluke.

Rok za izjašnjenje Vijeća zaposlenika o namjeravanoj odluci je sedam dana od dana dostavljanja podataka važnih za donošenje odluke.

Odluka poslodavca donesena protivno odredbama o obavezi konsultovanja sa Vijećem zaposlenika je ništavna.

Poslodavac koji ne informira ili ne konsultuje vijeće zaposlenika u skladu sa Zakonom o vijeću zaposlenika čini prekršaj u smislu tog zakona za koji je utvrđena novčana kazna u iznosu od 1.000 do 7.000 KM.

Poslodavac koji ne informira odnosno ne konsultuje Vijeće zaposlenika u smislu odredaba Zakona o vijeću zaposlenika čini prekršaj za koji je predviđena novčana kazna u iznosu od 1.000 do 7.000 KM.

Važeći Zakon o zaštiti na radu ne sadrži posebne odredbe o obavezi poslodavca da obavještava zaposlenike o pitanjima od značaja za zaštitu na radu.

Odredbama novog Zakona o sigurnosti i zdravlju na radu koji je u proceduri donošenja, utvrđena je obaveza poslodavca da najmanje dva puta godišnje izvjesti povjerenika za sigurnost i zdravlje na radu, vijeće zaposlenika i sindikat o rizicima po sigurnost i zdravlje, te mjerama koje je poduzeo i koje će poduzeti radi unaprjeđivanja sigurnosti i zaštite zdravlja.

Osim ovog redovnog obavještavanja, utvrđena je i je i obaveza poslodavca da obavještava i da se savjetuje sa predstavnicima radnika ili radnicima nakon smrtne, grupne ili teške povrede na radu, utvrđenog slučaja profesionalnog oboljenja, kao i nalaza nadležne inspekcije rada kojim je utvrđen nedostatak u primjeni mjera sigurnosti i zdravlja na radu.

Ovo pitanje nije regulisano Opštim i granskim kolektivnim ugovori.

U postupku donošenja zakonskih i podzakonskih akata kojima se reguliraju radno pravni statusi uposlenika Ministarstva unutrašnjih poslova FBiH (u daljem tekstu: MUP-a) prijedlozi istih dostavljaju se na mišljenje uposlenicima po organizacijskim jedinicama kako bi se izvršile neophodne konsultacije te se otklonili eventualni nedostatci.

Informiranje o ekonomskoj i finansijskoj situaciji omogućeno je i kroz sudjelovanje Sindikata djelatnika MUP-a u izradbi i donošenju bitnih odluka i uredbi koje reguliraju ekonomski i socijalni status zaposlenika I podzakonski akti iz oblasti radno-pravnih odnosa obavezno se dostavljaju sindikalnim organizacijama.

Članom 80. Kolektivnog ugovora za zaposlene u Ministarstvu unutrašnjih poslova Zeničko-dobojskog kantona propisano je da u provođenju mjera zaštite na radu sindikalni povjerenik ima pravo i obavezu:

1. sudjelovati u planiranju mjera za unapređenje uslova za rad
2. biti informisan o promjenama bitnim za sigurnost i zdravlje zaposlenika
3. osposobljavati se i obrazovati za obavljanje poslova vezanih za zaštitu na radu
4. pozvati inspektora zaštite na radu kad za to postoje razlozi i
5. tražiti od zaposlenika da poštuje mjere zaštite na radu.

-Članom 56. Kolektivnog ugovora za zaposlene u Ministarstvu unutrašnjih poslova Zeničko-dobojskog kantona propisano je da će, u postupku donošenja, Ministar opće akte iz oblasti radno-pravnih odnosa dostaviti Sindikatu na razmatranje, da će razmotriti mišljenje i sugestije sindikata, te da je dužan prihvatiti one za koje ocijeni da su osnovane i u skladu sa zakonom.

Svi zaposleni u RS imaju parvo na informisanje i konsultovanje koje predviđaju Zakon o radu, Zakon o zaštiti i Opšti kolektivni ugovor. Međutim, informacije koje zaposleni dobijaju preko savjeta radnika ne mogu imati zaposleni u policiji, organima pravosuđa i uprave, jer nemaju pravo da uspostave savjet radnika.

Zakon o radu RS ne sadrži odredbe koje govore o obavezi informisanja i konsultovanja radnika. Postoje jedino obavez konsultovanja sindikata kada je riječ o donošenju Pravilnika o radu i zbrinjavanju viška radnika(član 11. stav 2. i član 138.). Više odredaba sadrži Zakon o savjetima radnika, kojim se uređuje način i postupak uspostavljanja savjeta radnika kod poslodavca, koje je poslodvac dužan informisati o stanju zaštite na radu i uslovima rada, kretanju plata i drugim pitanjima od značaja za materijalni i socijalni položaj radnika (član 21.). Poslodavac je dužan da razmotri mišljenje i prijedloge savjeta prilikom donošenja odluka, a ako ih ne prihvati, dužan je da o razlozima neprihvatanja blagovremeno obavjesti savjet.

Prema odredbi člana 15 stav 1. tačka v) Zakona o zaštiti na radu poslodavac je, pored ostalog, dužan da: obavještava radnike i njihovog predstavnika o uvođenju novih tehnologija i sredstava za rad, kao i o opasnostima od povreda i oštećenja zdravlja koji nastaju njihovim uvođenjem, odnosno da u takvim slučajevima donese odgovarajuća uputstva za bezbjedan rad,

Zakonom o savjetima radnika u članu 26. govori o obavezama poslodvca prema savjetu radnika koje se odnose na određene informacije koje se tiču radnog odnosa, gdje „Savjet ima pravo da daje mišljenje i prijedloge poslodavcu u cilju poboljšanja uslova rada radnika i zaštite na radu, obezbjeđivanja dnevnog obroka, prevoza za radnike na posao i s posla, pružanje materijalne pomoći radnicima slabijeg materijalnog stanja, kao i kod otkazivanja ugovora o radu starijim i invalidnim liciima, uvođenja prekovremenog rada, noćnog rada i rada u smjenama, eliminisanje rada na crno i drugim pitanjima koja savjet smatra značajnim za ostvarivanje i zaštitu prava radnika. Savjet prati izvršavanje zakonskih obaveza poslodavca u vezi sa prijavljivanjem radnika na zdravstveno i na penzijsko – invalidsko osiguranje i urednim plaćanjem doprinosa po tom osnovu, pa ako uoči da poslodavac ne izvršava te svoje obaveze, može preuzeti potrebne mjere radi zaštite prava radnika (obraćanje nadležnoj inspekciji rada i dr.). Savjet može razmatrati pojedinačne zahtjeve i prijedloge radnika u vezi ostvarivanja njihovih prava, o kojima će dati svoje mišljenje poslodavcu i o tome obavjestiti podnosioc. Savjet može razmatrati pojedinačo zahtjeve i prijedloge radnika u vezi ostvarivanja njihovih prava, o kojima će dati svoje mišljenje poslodavcu i o tome obavijestiti podnosioc.“

Članom 29. Zakona o savjetima utvrđeno je da je poslodavac 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, što takođe predstavlja aspekte radnog odnosa.

Opšti kolektivni ugovor u članu 55. utvrđuje da je poslodavac dužan informisati radnike, odnosno njihove predstavnike o pravima, dužnostima i odgovornostima, a posebno iz Zakona o radu i kolektivnog ugovora, 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. Nadalje poslodavac je dužan da radnika obavještava o svim aktivnostima vezanim za utvrđivanje prestanka potrebe za radom radnika, a svakog radnika lično da upozna sa mogućnostima za rješavanje njegovog radno-pravnog statusa.

Međutim, sindikat ima pravo da zahtijeva od poslodavca i druge informacije značajne za ostvarivanje prava radnika osim informacija koje predstavljaju poslovnu tajnu poslodavca. Svi zaposleni u RS imaju prvo na informisanje i konsultovanje koje predviđaju Zakon o radu, Zakon o zaštiti na radu i Opšti kolektivni ugovor. Međutim, informacije koje zaposleni dobijaju preko savjeta radnika ne mogu imati zaposleni u policiji, organima pravosuđa i uprave, jer nemaju pravo da uspostave savjet radnika.

BD

Člancima 17. i 18. Statuta BD utvrđen je princip prava na informiranje i obvezu institucije da se na zahtjev nekog lica za dostavljanje informacije mora odgovoriti u skladu sa zakonom.

Za realizaciju ovog principa predviđena su odgovarajuća zakonska i podzakonska rješenja i odredbe iz akata privatnih pravnih subjekata.

Članom 92 stav 1 i 4 Zakona o radu BD, utvrđena je dužnost poslodavca koji zapošljava više od 15 zaposlenih da donese i objavi na oglasnoj tabli poslodavca pravilnik, kojim se uređuju plate, organizacija rada i druga pitanja značajna za odnos između zaposlenih i poslodavca, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom, koji stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja.

Vežano za pitanje koje se odnosi na obavezu informisanja radnika napominjemo da je članom 39 stav 5 Zakona o radu BD utvrđena dužnost poslodavca da omogući zaposlenom da se upozna s propisima o radnim odnosima i propisima iz oblasti zaštite na radu u roku od 30 dana od dana stupanja zaposlenoga u radni odnos.

Član 78, 83, 84, 92 stav 2 i 4, član 93, član 94 i član 95 istog zakona utvrđuje dužnost poslodavca da se konsultuje sa sindikatom (u slučaju otkaza ugovora o radu sindikalnom povjereniku), vijećem zaposlenih(u slučaju otkaza zaposlenim zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacionih razloga), te obavezu formiranja Vijeća zaposlenih koje će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti njihovih prava i interesa.

Članom 44, 45, 46, 47, 48, Zakonom o bezbjednosti i zaštiti zdravlja radnika na radu („Službeni glasnik BD, broj: 20/13) definisane su obaveze poslodavca.

Pravilnik o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta Policije BD, propisuje svu organizacionu strukturu Policije BD, sva radna mjesta, opise poslova, sva zaduženja i nadležnost, a odnose se i na stalnu saradnju između organizacionih jedinica, zaposlenika unutar organizacionih jedinica.

Kadrovska služba pri Kabinetu šefa Policije, pruža zaposlenicima sve potrebne informacije koje se odnose na rad i radni odnos.

2) Navedite mjere koje su preduzete (administrativni (upravni) aranžmani, programi, akcioni planovi, projekti, itd.) za primenu zakonodavnog okvira.

- 3.) Dostavite relevantne cifre, statističke podatke i druge relevantne informacije, naročito procenat radnika u odnosu na ukupnu radnu snagu koja nije predmet ove odredbe kojom se daje pravo na informacije i konsultacije ili putem zakonodavstva, kolektivnih ugovora ili drugim mjerama.**

Član 22. Pravo na učešće u određivanju uslova rada i radnog okruženja

Sa ciljem osiguranja djelotvornog korištenja prava radnika na učešće u određivanju i unaprijeđenu uslova rada i radnog okruženja u preduzeću, zemlje potpisnice preuzimaju obavezu da usvoje ili potaknu mjere koje omogućuju radnicima odnosno njihovim predstavnicima, u skladu sa domaćim zakonima i praksom, da doprinose:

utvrđivanju i unapređenju radnih uslova, organizacije rada i radnog okruženja;

zaštiti zdravlja i sigurnosti unutar preduzeća;

organizaciji socijalnih i socio-kulturnih službi i mogućnosti unutar preduzeća;

nadzoru poštivanja propisa o ovim pitanjima.

Međunarodni instrumenti koje je Bosna i Hercegovina ratifikovala

- Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima (1966.),
- Evropska konvencija o zaštiti ljudskih prava i osnovnih sloboda (1950),
- Konvencija MOR broj 12. o naknadi štete za slučaj nesreće na radu u poljoprivredi (1921),
- Konvencija MOR broj 24. o osiguranju za slučaj bolesti industrijskih i trgovačkih radnika i dopmaće posluge (1927),
- Konvencija MOR broj 32. o zaštiti od nesreće na poslu radnika zaposlenih na utovaru i istovaru brodova (revidirana) (1932),
- Konvencija MOR broj 81. o inspekciji rada u industriji i trgovini (1947),
- Konvencija MOR broj 92. o smještaju posade na brodu (revidirana) (1949),
- Konvencija MOR broj 121. o davanjima za slučaj nesreće na poslu i profesionalnih bolesti (1964),
- Konvencija MOR broj 136. o benzolu (1971),
- Konvencija MOR broj 139. o sprečavanju i kontroli profesionalnih rizika prouzrokovanih kancerogenim supstancama i agensima (1974),
- Konvencija MOR broj 155. o zaštiti na radu, zdravstvenoj zaštiti i radnoj sredini (1981),
- Konvencija MOR broj 161. o službama medicine rada (1985),
- Konvencija MOR broj 162. o bezbjednosti prilikom korištenja azbesta (1986),
- Konvencija MOR broj 174. o sprečavanju većih industrijskih nezgoda (1993),
- Konvencija MOR broj 175. o radu na nepuno radno vrijeme (1994),
- Konvencija MOR broj 176. o sigurnosti i zdravlju u rudnicima (1995),
- Konvencija MOR broj 177. o radu kod kuće (1996),
- Konvencija MOR broj 183. o zaštiti materinstva (2000),
- Konvencija MOR broj 184. o sigurnosti i zdravlju u poljoprivredi (2001),
- Konvencija MOR broj 187. o promotivnom okviru sigurnosti i zdravlja na radu (2006),
- Konvencija MOR broj 188. o radu u ribolovu (2007).

Primarno zakonodavstvo /zakoni/

- Zakon o radu u institucijama BiH („Službeni glasnik BiH“, br. 26/04, 7/05, 48/05 i 60/10),
- Zakon o državnoj službi u institucijama BiH („Službeni glasnik BiH“ br. 12/02, 19/02, 08/03, 35/03, 04/04, 17/04, 26/04, 37/04, 48/05, 02/06, 32/07, 50/08, 08/10),
- Zakon o radu („Službene novine FBiH“ , br. 43/99, 32/00 i 29/03),
- Zakon o vijeću zaposlenika («Službene novine FBiH», broj: 38/04),
- Zakon o zaštiti na radu («Službeni list SRBIH, broj: 22/90),
- Zakon o radu (“ Službeni glasnik RS” broj: 55/07),
- Zakon o savjetima radnika (“ Službeni glasnik RS ” broj: 26/01),
- Zakon o inspekcijama (“ Službeni glasnik RS” broj: 74/10),
- Zakonom o radu BD - pročišćeni tekst („Službeni glasnik BD" br. 19/06, 19/07 i 25/08),
- Zakonom o državnoj službi u organima uprave BD (“Službeni glasnik BD ”, br. 28/06, 29/0, 19/07, 2/08, 9/98, 44/08, 25/09, 26/09 i 4/13),
- Zakon o policijskim službenicima BD („Službeni glasnik BD“ br. 41/07, 4/08, 36/09, 60/10),
- Zakon o zaštiti na radu BD („Službeni glasnik BD“ br. 31/05 i 35/05).

1) Opišite opšti zakonodavni okvir. Precizirajte prirodu, razloge za i obim reformi ukoliko ih ima.

BiH

Kroz odredbe Zakona o radu u institucijama BiH (član 89) propisano je da poslodavac donosi pravilnik o radu, kojim se uređuju organizacija rada i druga pitanja značajna za zaposlenika i poslodavca, u skladu sa zakonom, zaposlenima je omogućeno da učestvuju u odeređivanju i unapređivanju uslova rada i radnog okruženja na način da se u postupku donošenja propisa kojima se uređuje organizacija rada i druga pitanja od značaja za zaposlene, isti donose uz konsultacije sa sindikatom. Takođe učešće u određivanju i unapređivanju uslova rada i radnog okruženja se obezbjeđuje i kroz informisanje zaposlenih o sadržaju svih akata čija procedura donošenja je u toku, kao i donijetih akata na način oglašavanja istih na oglasnim tablama institucije, odnosno poslodavca, web. stranicama, odnosno službenom glasilu, u skladu sa zakonom.

Na pitanja zaštite zdravlja i sigurnosti unutar institucija, odnosno preduzeća, kao i organizacija socijalnih i socio-kulturnih službi, kao i nadzor nad poštivanjem propisa u ovim pitanjima, primjenjuju se entitetski propisi, prema mjestu prebivališta, odnosno boravišta zaposlenog.

Ministarstvo odbrane BiH ima usvojen Pravilnik o radu i zapošljavanju, kojim se uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih u Ministarstvu odbrane BiH.

U Zakonu o radu u institucijama BiH u kaznenim odredbama, nisu predviđene kazne za nedonošenje Pravilnika o radu.

Zaposleni u Ministarstvu sigurnosti BiH, ovo pravo ostvaruju u neposrednom dogovoru sa nadređenim, kroz iniciranje izmjena Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji Ministarstva sigurnosti BiH.

U Ministarstvu odbrane BiH, svi uposleni se upoznavaju o sadržaju propisa čija procedura donošenja je u toku, kao i donijetih propisa na način dostavljanja istih organizacijskim jedinicama kao i oglašavanja istih na oglasnim tablama institucije, odnosno poslodavca, web. stranicama, odnosno službenom glasilu, u skladu sa zakonom.

FBiH

Zakonom o zaštiti na radu FBiH propisano je da sindikat ima pravo da učestvuje u uređivanju i unapređivanju zaštite na radu.

Učešće zaposlenika u utvrđivanju i unapređivanju radnih uvjeta organizacije rada, zaštiti zdravlja i sigurnosti unutar preduzeća osigurava se kako je već navedeno kroz rad vijeća zaposlenika i propisane obaveze poslodavca u pogledu informisanja i konsultovanja zaposlenika o zaštiti na radu i mjerama za poboljšanje uvjeta rada. i mjerama u vezi sa zaštitom zdravlja i zaštitom na radu., što je opisano u odgovoru datom za član 21.

U FBiH je već duže vremena u pripremi novi Zakon o sigurnosti i zdravlju na radu koji će oblast zaštite na radu urediti na potpuno drugačiji i savremeniji način i pri tome osigurati odgovarajuće učešće radnika i njihovih predstavnika u utvrđivanju i unapređivanju radnih uvjeta, zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu.

Kolektivni ugovor za službenike organa uprave i sudske vlasti („Službene novine Federacije BiH“ broj 23/00 i 50/00) u odredbi člana 21. propisuje obavezu rukovoditelja organa uprave da je dužan osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost službenika na radu. Rukovoditelj organa uprave na zahtjev sindikata, poduzeti će donošenje potrebnih mjera za zaštitu službenika, uključujući i njihovo osposobljavanje za siguran rad i prevenciju zdravlja.

Kolektivni ugovor za službenike organa uprave i sudske vlasti u FBiH, zaključen je između Vlade FBiH i Samostalnog sindikata službenika organa uprave i sudske vlasti u FBiH.

Ovim ugovorom u odredbi čl. 68 propisano je da u provođenju mjera zaštite na radu sindikalni povjerenik ima pravo i obavezu da:

- Sudjeluje u planiranju mjera za unapređenje uslova rada
- bude informiran o promjenama bitnim za uslove rada,
- bude informiran o promjenama bitnim za sigurnost i zdravlje zaposlenih,
- osposobljavati se i obrazovati za obavljanje poslova vezanih za zaštitu na radu,
- pozvati inspektore zaštite na radu kad za to ostoje razlozi,
- tražiti od zaposlenih da poštuju mjere zaštite na radu.

Rukovoditelj organa uprave, dužan je ugovoriti kolektivno osiguranje službenika za slučajeve povrede u službi ili u vezi sa službom, odnosno dolaskom na posao i odlaska sa posla, u skladu sa zakonom.

Članom 93. Zakona o radu FBiH i članom 76. Kolektivnog ugovora za zaposlene u Ministarstvu unutrašnjih poslova Zeničko-dobojskog kantona propisano je da poslodavac samo uz prethodnu saglasnost federalnog ministarstva nadležnog za rad može otkazati ugovor

o radu sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon obavljanja te dužnosti.

Članom 74. Kolektivnog ugovora za zaposlene u Ministarstvu unutrašnjih poslova Zeničko-dobojskog kantona propisano je da će Ministar omogućiti odsustvo sa rada sindikalnom povjereniku i drugom sindikalnom predstavniku zbog obavljanja sindikalnih aktivnosti i zbog prisustva sindikalnim sastancima, kongresima, konferencijama, seminarima, sindikalnim školama i drugim oblicima osposobljavanja u zemlji i inostranstvu.

Članom 79. istog Kolektivnog ugovora, propisano je da će Ministar bez naknade, u skladu sa mogućnostima, osigurati za rad Sindikata sljedeće uslove:

1. odgovarajući radni prostor i prostor za održavanje sindikalnih sastanaka, ako za to postoje uslovi,
2. pravo na korištenje telefona, telefaksa, sredstava veze i drugih raspoloživih tehničkih pomagala i
3. upotrebu vozila.

Kada je u pitanju FMUP-a, sindikalna organizacija bez naknade ima obezbjeđene sve uvjete za rad.

RS

Zakonom o zaštiti na radu utvrđene su dužnosti radnika vezane njegovo učešće u određivanju i unapređenju uslova rada i radnog okruženja. Pravo i dužnost radnika je da se prije početka rada upozna sa mjerama zaštite i zdravlja na radu na poslovima ili na radnom mjestu na koje je određen, kao i da se osposobljava za njihovo sprovođenje. Radnik ima pravo da poslodavcu daje prijedloge, primjedbe i obavještenja o pitanjima zaštite i zdravlja na radu i da kontroliše svoje zdravlje prema rizicima radnog mjesta, u skladu sa propisima o zdravstvenoj zaštiti. Pravo i dužnost radnika koji radi na radnom mjestu sa povećanim rizikom je da obavi ljekarski pregled na koji ga upućuje poslodavac. Radnik je dužan da radi na radnom mjestu sa povećanim rizikom, na osnovu izvještaja službe medicine rada, kojim se utvrđuje da je zdravstveno sposoban za rad na tom radnom mjestu (član 32).

Prema odredbi člana 56. Zakona o zaštiti na radu poslodavci, sindikati, osiguravajuća društva, organizacije nadležne za zdravstveno i penzijsko i invalidsko osiguranje dužni su da sarađuju i učestvuju u donošenju zajedničkih stavova prema pitanjima unapređivanja zaštite i zdravlja na radu, kao i da se staraju o razvoju i unapređivanju opšte kulture zaštite i zdravlja na radu, u skladu sa ovim zakonom. Organizacije nadležne za zdravstveno i penzijsko i invalidsko osiguranje dužne su da ministarstvu dostave podatke o povredama na radu, profesionalnim oboljenjima, oboljenjima u vezi sa radom i invalidima rada najmanje jednom godišnje i to najkasnije do 31. januara naredne godine za prethodnu godinu, a na zahtjev ministarstva i u kraćem roku.

Za nepoštovanje ove norme Zakonom o zaštiti na radu RS nisu predviđene sankcije.

BD

Odredbe članaka 24., 39., 40. i 41 Zakona o radu BD omogućavaju pravo radnicima na sigurnost na radu i sigurnost zdravlja na radu.

Za primjenu ovog zakonodavnog okvira predviđena je adekvatna pravna zaštita (inspekcijski nadzor, sudska zaštita).

Zakon o zaštiti na radu BD, nije regularao izbor predstavnika radnika za zaštitu na radu.

Nacrt Zakona o sigurnosti i zaštiti zdravlja radnika na radu, koji je usaglašen sa Direktivom EU 89/391/EEC, u potpunosti je primjenio članak 3. točka (c) direktive.

Nacrt Zakona o sigurnosti i zaštiti zdravlja radnika na radu je u skupštinskoj proceduri.

Članom 8 Zakona o sigurnosti i zaštiti zdravlja radnika na radu BD („Službeni glasnik BD broj: 20/13 od 2.8.2013. godine), utvrđena je dužnost poslodavca da obezbijedi radniku rad na radnom mjestu i u radnoj sredini u kojima su provedene mjere sigurnosti i zaštita zdravlja i odgovoran je za neprimjenjivanje tih mjera. Ako se ova prava ne poštuju predviđena je novčana sankcija u članu 67 stav 1 pod a) ovog zakona u iznosu od 1.000 do 7.000 KM za poslodavca i novčana kazna za odgovorno lice od 300 do 1.500 KM.

Članak 47. Zakona o policijskim službenicima BD propisuje:

- zdravstveni ljekarski pregled policijskih službenika
- omogućava kontrolu ljekarske sposobnosti policijskih službenika, čije troškove snosi Policija BD i omogućava da policijski službenici kontrolišu svoje zdravlje.
- Pravo na udruživanje u sindikat koji zastupa radnike prilikom ostvarivanja njihovih prava;
- Policija Brčko distrikta BiH obezbjeđuje policijskim službenicima uniforme, službena vozila, kancelarijski i drugi materijal za rad;
- Svi zaposlenici imaju pravo na jednokratne novčane pomoći ili novčane pomoći u slučaju smrti roditelja, djeteta, zaposlenika, ukoliko je na bolovanju dužem od šest mjeseci neprekidno, naknada za otpremnine prilikom odlaska u penziju; (član 100, 101, 102 Zakona o policijskim službenicima BD, član 12, 13, 14, 15, i Zakona o platama BD za državne službenika i namještenike.

2) Navedite mjere koje su preduzete (administrativni (upravni) aranžmani, programi, akcioni planovi, projekti, itd.) za primjenu zakonodavnog okvira.

BiH

„Program dostojanstvenog rada 2012-2015 za BiH“ – finansiranje od strane Međunarodne organizacije rada/MOR/

Dana 06.02.2013. u Budimpešti potpisan je ovaj memorandum. Trenutno je u toku procedura donošenja odluke o njegovoj ratifikaciji od strane Predsjedništva BiH.

Cilj projekta: Promocija dostojanstvenog rada kao ključne komponente razvojnih politika i istovremeno kao cilja državne politike vlada i socijalnih partnera. Prioriteti: (1) Jačanje kapaciteta vladinih institucija i socijalnih partnera za poboljšanje upravljaj na tržištu rada; (2) povećanje mogućnosti zapošljavanja i (3) jačanje sistema socijalne zaštite.

Realizacijom navedenih ciljeva Programa stvorit će se pravno i institucionalno okruženje koje omogućava punu realizaciju socijalnog dijaloga, kao i povećane institucionalne kapacitete organizacija poslodavaca i radnika. Ovim programom će biti unaprijeđen sistem stručnog obrazovanja i obuke (VET) za poboljšanu zapošljivost, sa osvrtom na ranjive grupe. Provođenjem planiranih aktivnosti obezbijedit će se održivost penzijskih sistema koji će biti ojačani putem reformskih procesa na osnovu tripartitnog socijalnog dijaloga. Kroz ovaj Program će se poboljšati pravni i politički okvir o HIV-u i AIDS-u kako bi se obezbijedila efikasna zaštita lica koja žive sa HIV-om u skladu sa Preporukom MOR-a broj 200. Realizacijom ciljeva koji su definisani Programom pojačat će se efikasnost sistema inspekcije rada radi boljeg promovisanja dostojanstvenih uslova rada, putem informisanja, savjeta i sprovođenja zakona.

Pored navedenog, promocije ratifikacija Konvencije MOR-a broj 151. o radnim odnosima (javne službe) i Konvencije MOR-a broj 154. o kolektivnom pregovaranju su predviđene kao pojedinačni rezultati u cilju realizacije prioriteta Programa Dostojanstvenog rada za BiH 2012-2015.

RS

Ekonomsko socijalni savjet osniva Odbor za zaštitu i zdravlje na radu RS, od predstavnika socijalnih partnera koji broji tri člana. Odbor za zaštitu i zdravlje na radu, sistemski prati stanje zaštite i zdravlja na radu, utvrđuje, predlaže, vodi i povremeno preispituje politiku zaštite i zdravlja na radu i podstiče rad na usklađivanju zakonodavstva, u svrhu unapređivanja mjera zaštite i zdravlja na radu. Izvještaj o stanju zaštite i zdravlja na radu, Odbor periodično dostavlja Ekonomsko socijalnom savjetu i drugim nadležnim organima.

Veoma značajno za primjenu zakona je i obaveza poslodavca je da u okviru plana poslovanja ili posebnog plana mjera zaštite i zdravlja na radu obezbijedi potrebna sredstva za sprovođenje i unapređivanje zaštite na radu sa rokovima za njihovu realizaciju. Primjena mjera zaštite i zdravlja na radu, u smislu ovoga zakona, ne smije stvarati troškove za radnike.

3) Dostavite relevantne cifre, statističke podatke i druge relevantne informacije, o zaposlenima koji nisu predmet člana 22, udeo radne snage koji je izuzet i prag ispod kojeg kojih su poslodavci izuzeti iz ovih obaveza.

RS

Zakon o zaštiti na radu RS i podzakonski akti se primjenjuju na sve zaposlene i na poslodavce na teritoriji RS i nema izuzeća poslodavaca i radnika od primjene ovog zakona. Zakon je stupio na snagu prvog januara 2008. godine. Od avgusta mjeseca te godine ustanovljene su evidencije o povredama na radu u skladu sa tim zakonom. U 2008 godini od avgusta do kraja godine desilo se 119. povreda, u 2009 godini -604., u 2010 godini -918, u 2011- 1029. i u 2012 godini - 1088 povreda na radu.

Član 28. Pravo predstavnika radnika na zaštitu u preduzećima i dodjeljivanje adekvatnih sredstava

Sa ciljem osiguranja djelotvornog korištenja prava predstavnika radnika da obavljaju svoju funkciju, zemlje potpisnice preuzimaju obvezu da osiguraju da unutar preduzeća oni:

- a uživaju djelotvornu zaštitu od radnji koje su im štetne, uključujući otpuštanje, na osnovu njihovog statusa ili aktivnosti kao radnički predstavnici unutar poduzeća;
- b raspolazu odgovarajućim mogućnostima koje im omogućavaju da svoje funkcije izvršavaju na vrijeme i efikasno, uzimajući u obzir sistem industrijskih odnosa zemlje, i potrebu, veličinu i sposobnosti odnosnog poduzeća.

Zaposleni imaju zaštitu od radnji koje su im štetne, uključujući otpuštanje iz radnog odnosa, te zabranu otkaza predstavniku radnika.

Međunarodni instrumenti koje je Bosna i Hercegovina ratifikovala

- Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima (1966.),
- Evropska konvencija o zaštiti ljudskih prava i osnovnih sloboda (1950),
- Konvencija MOR br. 135 o predstavnicima radnika (1971).

Primarno zakonodavstvo /zakoni/

- Zakon o radu u institucijama BiH („Službeni glasnik BiH“, br. 26/04, 7/05, 48/05 i 60/10),
- Zakon o državnoj službi u institucijama BiH („Službeni glasnik BiH“ br. 12/02, 19/02, 08/03, 35/03, 04/04, 17/04, 26/04, 37/04, 48/05, 02/06, 32/07, 50/08, 08/10 I 40/12),
- Zakon o platama u institucijama BiH („Službeni glasnik BiH“ broj: 50/08),
- Zakon o radu („Službene novine FBiH“, br. 43/99, 32/00 i 29/03),
- Zakon o državnoj službi u FBiH („Službene novine FBiH“, br. 29/03, 23/04, 39/04, 54/04, 67/05 i 8/06),
- Zakon o zaštiti na radu («Službeni list SRBIH, broj: 22/90),
- Zakon o namještenicima u organima državne službe u FBiH („Službene novine FBiH“, broj: 49/05),
- Zakon o vijeću zaposlenika («Službene novine Federacije BiH», broj: 38/04),
- Zakon o policijskim službenicima FBiH („Službene novine FBiH“, br. 27/05 i 70/08),
- Opći kolektivni ugovor za teritoriju FBiH (“Službene novine FBiH”, br. 54/05 i 62/08),
- Zakon o radu (“ Službeni glasnik RS” broj: 55/07),
- Zakon o savjetima radnika (“ Službeni glasnik RS ” broj: 26/01),
- Zakon o inspekcijama (“ Službeni glasnik RS” broj: 74/10),
- Opšti kolektivni ugovor (“ Službeni glasnik RS” broj: 40/10),
- Zakonom o radu BD - pročišćeni tekst („Službeni glasnik BD" br. 19/06, 19/07 i 25/08),
- Zakonom o državnoj službi u organima uprave BD (“Službeni glasnik BD”, br. 28/06, 29/0, 19/07, 2/08, 9/98, 44/08, 25/09, 26/09 i 4/13),
- Zakon o policijskim službenicima BD („Službeni glasnik BD“ br. 41/07, 4/08, 36/09, 60/10),

- Zakon o zaštiti na radu BD („Službeni glasnik BD“ br. 31/05 i 35/05).

1) Opišite opšti zakonodavni okvir. Precizirajte prirodu, razloge za i obim reformi ukoliko ih ima.

BiH

Kroz odredbe Zakona o radu u institucijama BiH, propisana je zabrana nastanka negativnih posljedica za predstavnike radnika zbog učešća u štrajku na način da se učešće u štrajku ne može smatrati povredom službene dužnosti, da se zaposlenik ne može dovesti u nepovoljniji položaj zbog učešća u štrajku u odnosu na zaposlenika koji nije učestvovao u štrajku. Ovim se takođe obezbjeđuje da se zaposlenicima omogući da svoja prava iz radnog odnosa, kada drugih sredstava nema, mogu ostvarivati i putem štrajka.

FBiH

Pored zaštite sindikalnog povjerenika koja je utvrđena Zakonom o radu FBiH, Zakon o vijeću zaposlenika garantuje određena prava i odgovarajuću zaštitu članovima Vijeća zaposlenika. Vijeće zaposlenika obavlja poslove i održava sjednice u radno vrijeme. Za rad u Vijeću zaposlenika svaki član ima pravo na naknadu plaće za šest radnih sati sedmično. Članovi vijeća zaposlenika mogu jedan drugome ustupati radne sate na koje imaju pravo. Ako zbir ustupljenih sati to dopušta poslovi predsjednika ili člana Vijeća zaposlenika mogu se obavljati u punom radnom vremenu.

Predsjednik ili član vijeća zaposlenika koji je poslove za vijeće zaposlenika obavljao u punom radnom vremenu, ima pravo da se nakon prestanka obavljanja tih poslova vrati na poslove koje je ranije radio, a ako tih poslova nema, na druge poslove koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi.

Poslodavac je dužan osigurati vijeću zaposlenika potrebni prostor, administrativne i tehničke uvjete za rad.

Članom 26. Zakona o vijeću zaposlenika osigurava se zaštita od otkaza članu Vijeća zaposlenika, jer poslodavac takvu odluku može donijeti samo uz prethodnu saglasnost vijeća zaposlenika. Vijeće zaposlenika je dužno da se izjasni u roku od 10 dana od dana traženja saglasnosti. Ako vijeće zaposlenika uskrati davanje saglasnosti na odluku o otkazu, rješavanje spora povjerava se arbitraži.

Pojam „radnički predstavnik“ federalno radno zakonodavstvo ne poznaje. Novi Zakon o sigurnosti i zdravlju na radu koji je proceduri donošenja, definiše pojam povjerenika za sigurnost i zdravlje na radu kao lice izabrano ili imenovano da predstavlja zaposlene u oblasti sigurnosti i zdravlja na radu kod poslodavca;

Za policijske službenike u FMUP i kantonalnim MUP, postupak medijacije regulisan je Zakonom o državnoj službi u FBiH i kantonalnim propisima.

Zakonom o policijskim službenicima predviđena mogućnost dodjeljivanja adekvatnih sredstava u vidu prava na pravnu pomoć koja će se osigurati policijskom službeniku kao oštećenom u postupku za naknadu štete odnosno njegovoj obitelji ako je to prikladno, ukoliko je šteta nanesena u vršenju ili u vezi sa vršenjem policijskih poslova. Ministarstvo će osigurati policijskom službeniku pravnu pomoć i nakon prestanka radnog odnosa u slučaju da nema pravo na pravnu pomoć po drugom osnovu.

RS

Pravo predstvanika radnika na zaštitu u preduzeću i dodjeljivanje adekvatnih sredstava implementiran je u RS kroz odredbe Zakona o radu, Zakona o zaštiti na radu i Opšti kolektivni ugovor:

Zakonodavstvo u oblasti rada u RS definiše pojam "predstavnik radnika". Zakonom o zaštiti na radu u članu 2. predstavnik radnika je lice izabrano da predstavlja radnike u oblasti zaštite i zdravlja na radu kod poslodavca. Zakon o radu poznaje pojam „sindikalni predstavnik“, kojem pruža sindikalni imunitet od otkaza ugovora o radu za vrijeme dok traje funkcija. Članom 131. stav 2. definisan je pojam predstavnik radnika kako izabrani predstavnici radnika su: predsjednik savjeta radnika, predsjednik sindikalne organizacije većinskog sindikata organizovanog kod poslodavca, izabrani predstavnik radnika u organima većinskog sindikata organizovanog na višem nivou. Takav termin koristi i Opšti kolektivni ugovor u članu 51. u kome mu utrđuje pravo na uslove rada i naknadu palte za profesionalno bavljenje funkcijom predsjednika. Takođe u člalu 52. ovaj ugovor reguliše i prava sindikalnog predstavnika na sindikalni imunitet za vrijeme dok tarje funkcija i jednu godinu nakon prestanka funkcije.i koje se odnose na posebnu nakandu od strane poslodavca

BD

Članak 78. Zakona o radu BD predviđa djelotvornu pravnu zaštitu od radnji koje su štetne za sindikalnog povjerenika, uključujući i otpuštanje, jer samo uz prethodno konsultovanje sa sindikatom poslodavac može otkazati ugovor o radu za vrijeme obavljanja njegove dužnosti ili tijekom 3 mjeseca nakon što je sindikalni povjerenik završio obavljanje svoje dužnosti.

Za primjenu ovog zakonodavnog okvira predviđena je adekvatna pravna zaštita (inspekcijski nadzor, sudska zaštita).

U zakonodavnom okviru BD nije definisan pojam "radnički predstavnik", ali po odredbama Zakona o radu BD radnike može da zastupa kod poslodavca vijeće zaposlenih (član 93 zakona), odnosno sindikalni povjerenik (član 92 stav 4).

Članom 44, 45, 46, 47, 48, Zakonom o bezbjednosti i zaštiti zdravlja radnika na radu („Službeni glasnik BD”, broj: 20/13) definisane su obaveze psolodavca.

Zakon o zaštiti na radu BD, nije regularao izbor predstavnika radnika za zaštitu na radu.

Nacrt Zakona o sigurnosti i zaštiti zdravlja radnika na radu, koji je usaglašen sa Direktivom EU 89/391/EEC, u potpunosti je primjenio članak 3. točka (c) direktive.

Nacrt Zakona o sigurnosti i zaštiti zdravlja radnika na radu je u skupštinskoj proceduri.

- 2) Navedite mjere koje su preduzete (administrativni (upravni) aranžmani, programi, akcioni planovi, projekti, itd.) za primjenu zakonodavnog okvira.**

3) Dostavite relevantne cifre, statističke podatke i druge relevantne informacije, ako je odgovarajuće.

FBiH

Federalno ministarstvo rada i socijalne politike ne raspolaže podacima o vrsti i broju prekršaja od strane poslodavaca o povredama prava predstavnika radnika u smislu Zakona o radu, Zakona o vijeću zaposlenika i Zakona o zaštiti na radu koji su relevantni za ovaj izvještaj.

Ciljanim i periodičnim inspeksijskim nadzorima inspekcije rada vrše samo kontrolu rada na crno odnosno rada bez zaključenog ugovora o radu, što nije predmet ovog izvještaja.

RS

Ne posjeduje podatke o povredama prava predstavnika radnika.

BD

Ne posjeduje podatke o povredama prava predstavnika radnika.

SKRAĆENICE

BIH - BOSNA I HERCEGOVINA

FBIH - FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE

RS - REPUBLIKA SRPSKA

BD - BRČKO DISTRIKT BOSNE I HERCEGOVINE

DMS - DEJTOSKI MIROVNI SPORAZUM

ESP/R/- EVROPSKA SOCIJALNA POVELJA /REVIDIRANA/

BDP - BRUTO DRUŠTVENI PROIZVOD

MOR - MEĐUNARODNA ORGANIZACIJA RADA

ARS - ANKETA O RADNOJ SNAZI

GAP - GENDER AKCIONI PLAN

DEP - DIREKCIJA ZA EKONOMSKO PLANIRANJE BIH

FMUP - FEDERALNO MINISTARSTVO UNUTRAŠNJIH POSLOVA

SSS - SAVEZ SAMOSTALNIH SINDIKATA BIH

/

Prijedlog teksta Četvrtog izvještaja Bosne i Hercegovine o primjeni Evropske socijalne povelje /revidirane/ za grupu 3. /radna prava / za članove članove 2.,4.,5.,6., 21.,22., i 28., i referentni period 2008-2012. godine, pripremila je **Interresorna radna grupa** koju su sačinjavali imenovani stručni predstavnici iz sljedećih institucija, a prema Odluci o formiranju Interresorne radne grupe za izradu Četvrtog izvještaja o primjeni Evropske socijalne povelje /revidirane/ broj: 01-31-1426/13 od 15.01.2013. godine, ministra za ljudska prava i izbjeglice:

1. mr. Azra Hadžibegić, stručna savjetnica u Ministarstvu za ljudska prava i izbjeglice BiH-koordinator,
2. Radojka Tešanović, viša stručna saradnica u Ministarstvu civilnih poslova BiH,
3. Nevena Maletić, stručna saradnica u Ministarstvu sigurnosti BiH,
4. Diana Beribaka, šef odjela u Ministarstvu pravde BiH,
5. mr. Sead Murtović, pomoćnik ministra u Ministarstvu odbrane BiH
6. Sanela Zeljković, stručna saradnica u Agenciji za rad i zapošljavanje BiH,
7. Samra Filipović-Hadžiabdić, direktorica u Agenciji za ravnopravnost spolova
8. Fadil Fatić, zamjenik direktora u Agenciji za statistiku BiH,
9. Amina Mulabdić, stručna saradnica u Direkciji za ekonomsko planiranje BiH,
10. Aida Mikulić, stručna savjetnica u Federalnom ministarstvu rada i socijalne politike,
11. Elvedina Hodžić, sekretar u Federalnom ministarstvu rada unutrašnjih poslova,
12. Mirsada Mujanović, stručna savjetnica u Federalnom ministarstvu pravde
13. Milan Bajić, rukovodilac odsjeka u Ministarstvu pravde RS,
14. Mirela Tešanović, inspektorica u Ministarstvu unutrašnjih poslova RS,
15. mr. Rajko Kličković, načelnik odjeljenja u Ministarstvu rada i boračko-invalidske zaštite RS,
16. Gordana Kerezović, viša stručna saradnica u Policiji Brčko Distrikta BiH,
17. Jelica Marić, stručna savjetnica u Vladi Brčko Distrikta BiH.