



BOSNA I HERCEGOVINA

MINISTARSTVO ZA LJUDSKA PRAVA I IZBJEGLICE

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

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

**REFERENTNI PERIOD:
Januar 2012 .- Decembar 2016.**

SARAJEVO, OKTOBAR 2017.

SADRŽAJ

UVOD	3
Član 2 – Pravo na pravične uslove rada	4
Član 2. stav 1.	6
Član 2. stav 2.	12
Član 2. stav 3.	15
Član 2. stav 4.	20
Član 2. stav 5.	24
Član 2. stav 6.	26
Član 2. stav 7.	28
Član 4 – Pravo na pravičnu naknadu	32
Član 4. stav 3.	36
Član 5 – Pravo na organizovanje	41
Član 6 – Pravo na kolektivno pregovaranje	51
Član 6. stav 1.	54
Član 6. stav 2.	59
Član 6. stav 3.	62
Član 6. stav 4.	65
Član 21 – Pravo na informisanje i konsultovanje	68
Član 22 – Pravo na učešće u određivanju i unapređenju uslova rada i radnog okruženja	72
Član 28 – Pravo predstavnika radnika na zaštitu u preduzeću i dodjeljivanje adekvatnih sredstava	76
ZAKLJUČAK	80

UVOD

Bosna i Hercegovina je ratifikovala Evropsku socijalnu povelju /revidiranu/ 7. oktobra 2008. godine, i dostavlja svoj Osmi Izvještaj o primjeni Evropske socijalne povelje /revidirane/, u skladu sa članom 21. navedene povelje.

Ovaj Izvještaj uključuje odredbe Evropske socijalne povelje /revidirane/ koje pripadaju trećoj tematskoj grupi /radna prava/, i to za članove 2, 4, 5, 6, 21, 22 i 28, za referentni period januar 2012. – decembar 2016. 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 primjene, a posebno:

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

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

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

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

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

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

Član 2. – Pravo na pravične uslove rada

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

- predvide razumno dnevno i sedmično radno vrijeme, radnu sedmicu koja se progresivno smanjuje u mjeri koju dopušta povećanje produktivnosti i drugi relevantni faktori;
- omoguće plaćene javne prevoznike;
- omoguće najmanje četiri sedmice plaćenog godišnjeg odmora;
- eliminiraju rizike u inherentno opasnim ili nezdravim zanimanjima, ili tamo gdje još uvijek nije moguće eliminirati ili dovoljno smanjiti ove rizike, predvidjeti ili skraćivanje radnog vremena, ili dodatne plaćene neradne dane za radnike koji se bave tim zanimanjima;
- osiguravaju 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;
- osiguravaju 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;
- osiguravaju da radnici koji obavljaju rad noću koriste mjere koje uzimaju u obzir posebnu vrstu ovakvog rada.

BOSNA I HERCEGOVINA

Međunarodni instrumenti koje je ratifikovala Bosna i Hercegovina u smislu člana 2. Evropske socijalne povelje /revidirane/ su:

- Konvencija MOR broj 13 o olovnom bjelilu u bojenju, iz 1921. godine,
- Konvencija MOR broj 14 o sedmičnom odmoru (u industriji), iz 1921. godine,
- Konvencija MOR broj 89 o noćnom radu (žene) /revidirana/, iz 1948. godine,
- Konvencija MOR broj 90 o noćnom radu mladih (u industriji) /revidirana/, iz 1948. godine,
- Konvencija MOR broj 91 o plaćenom godišnjem odmoru pomoraca /revidirana/, iz 1949. godine,
- Konvencija MOR broj 94 o klauzulama o radu (javni ugovori), iz 1949. godine,
- Konvencija MOR broj 97 o migraciji u cilju zapošljavanja /revidirana/, iz 1949. godine,
- Konvencija MOR broj 106 o nedjeljnom odmoru (trgovina i zavodi), iz 1957. godine,
- Konvencija MOR broj 109 o platama, radnom vremenu na brodu i brojnom stanju posade /revidirana/, iz 1958. godine,
- Konvencija MOR broj 119 o zaštiti od mašina, iz 1963. godine,
- Konvencija MOR broj 132 o plaćenom odmoru /revidirana/, iz 1970. godine,
- Konvencija MOR broj 136 o benzolu, iz 1971. godine,
- Konvencija MOR broj 139 o raku kao profesionalnom oboljenju, iz 1974. godine,
- Konvencija MOR broj 148 o radnoj sredini (zagađenje vazduha, buka i vibracije), iz 1977. godine,
- Konvencija MOR broj 155 o zdravlju i zaštiti na radu, iz 1981. godine,
- Konvencija MOR broj 162 o azbestu, iz 1986. godine,
- Konvencija MOR broj 175 o radu na nepuno radno vrijeme, iz 1994. godine,
- Konvencija MOR broj 176 o sigurnosti i zdravlju u rudnicima, iz 1995. godine,
- Konvencija MOR broj 182 o najgorim oblicima iskorištavanja dječijeg rada, iz 1999. godine,
- Konvencija MOR broj 184 o sigurnosti i zdravlju u poljoprivredi, iz 2001. godine,

- Konvencija MOR o radu na moru, iz 2006. godine, i
- Konvencija MOR broj 188 o radu u ribolovu, iz 2007. godine.

FEDERACIJA BIH

U Federaciji Bosne i Hercegovine, primarni zakonski i podzakonski akti kojima se implementira član 2. Evropske socijalne povelje /revidirane/ su:

- Zakon o radu FBiH²;
- Zakon o državnoj službi u FBiH³;
- Opći kolektivni ugovor za teritoriju FBiH⁴;
- Kolektivni ugovor za službenike organa uprave i sudske vlasti u FBiH⁵,

REPUBLIKA SRPSKA

Član 2. Evropske socijalne povelje /revidirane/, koji se odnosi na pravične uslove rada, implementiran je u Republici Srpskoj kroz Zakon o radu⁶, Zakon o savjetima radnika⁷, Zakon o inspekcijama⁸, Zakon o praznicima Republike Srpske⁹ i Opšti kolektivni ugovor¹⁰.

BRČKO DISTRIKT BIH

U Brčko Distriktu Bosne i Hercegovine, član 2. Evropske socijalne povelje /revidirane/ je implementiran kroz sljedeće akte:

- Statut Brčko Distrikta BiH /prečišćeni tekst/¹¹;
- Zakonom o radu Brčko Distrikta /pročišćeni tekst/¹²;
- Zakonom o državnoj službi u organima uprave Brčko Distrikta¹³
- Zakon o policijskim službenicima Brčko Distrikta¹⁴;
- Zakon o bezbjednosti i zaštiti zdravlja radnika na radu u Brčko Distrikta¹⁵;
- Zakon o praznicima Brčko Distrikta¹⁶;
- Zakona o plaćama zaposlenih u organima uprave Brčko Distrikta¹⁷; i
- Pravilnika o radu u organima uprave Brčko Distrikta¹⁸.

² „Službene novine FBiH“ broj 26/16;

³ „Službene novine FBiH“ broj 29/03, 23/04, 39/04, 54/04, 67/05, 08/06 i 04/12;

⁴ „Službene novine FBiH“ broj 48/16 i 62/16;

⁵ „Službene novine FBiH“ broj 23/00, 50/00, 97/13 i 89/16;

⁶ „Službeni glasnik Republike Srpske“ broj 1/16;

⁷ „Službeni glasnik Republike Srpske“ broj 26/01;

⁸ „Službeni glasnik Republike Srpske“ broj 74/10; 109/12; 117/12 i 44/16;

⁹ „Službeni glasnik Republike Srpske“ broj 43/07;

¹⁰ „Službeni glasnik Republike Srpske“ broj 40/10; 35/16 i 43/16;

¹¹ „Službeni glasnik Brčko Distrikta“ broj 2/10;

¹² „Službeni glasnik Brčko Distrikta“ broj 19/06, 19/07, 25/08, 20/13, 31/15 i 1/15;

¹³ „Službeni glasnik Brčko Distrikta“ broj 9/14, 37/15, 48/16 i 9/17;

¹⁴ „Službeni glasnik Brčko Distrikta“ broj 41/07, 4/08, 36/09, 60/10;

¹⁵ „Službeni glasnik Brčko Distrikta“ broj 20/13;

¹⁶ „Službeni glasnik Brčko Distrikta“ broj 19/02;

¹⁷ „Službeni glasnik Brčko Distrikta“ broj 14/06, 41/06 i 3/13;

¹⁸ „Službeni glasnik Brčko Distrikta“ broj 17/15 i 12/17;

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

BOSNA I HERCEGOVINA

Član 2. stav 1. Evropske socijalne povelje / revidirane/ koji se odnosi na razumno dnevno i sedmično radno vrijeme, u Bosni i Hercegovini je implementiran kroz Zakon o policijskim službenicima¹⁹, Zakon o radu u institucijama BiH²⁰ i Odluku o radnom vremenu u Vijeću ministara BiH, ministarstvima BiH i drugim tijelima Vijeća ministara BiH²¹.

Članom 96. Zakona o policijskim službenicima Bosne i Hercegovine je propisano radno vrijeme, i to:

1. Prosječno radno vrijeme je 40 sati sedmično;
2. Uobičajeno radno vrijeme je osam sati dnevno. Rukovodilac može odrediti drugačije radno vrijeme u sljedećim slučajevima:
 - a) Kada je potreban kontinuitet rada;
 - b) Kada se određeni zadaci moraju izvršiti u određenim rokovima ili u planiranom vremenskom periodu.

Članom 23. Zakona o radu u institucijama BiH regulisanje je pitanje dnevnog radnog vremena, gdje stoji da:

1. Zaposlenik koji radi puno radno vrijeme ima pravo na odmor u toku radnog vremena u trajanju od najmanje 30 minuta.
2. Odmor u toku radnog dana navest će se u ugovoru o radu, koji ne može biti na početku ni na kraju radnog dana.
3. Dnevni odmor između dva uzastopna radna dana iznosi najmanje 12 sati.

Članom 24. Zakona o radu u institucijama BiH je propisano pravo korištenja sedmičnog odmora, gdje stoji da *„zaposlenik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno, a ako je neophodno da radi na dan svog sedmičnog odmora, kao i u slučaju preraspodjele iz člana 22. ovog zakona, osigurava mu se jedan slobodan dan u periodu određenom prema dogovoru poslodavca i zaposlenika“*.

Članom 1. Odluke o radnom vremenu za zaposlene u Graničnoj policiji BiH od 28.03.2011. godine propisano je da je *„sedmično radno vrijeme za sve zaposlene u Graničnoj policiji BiH 40 sati, i u pravilu se raspoređuje na 5 radnih dana po osam sati dnevno“*.

Članom 19. stav 1. Zakona o radu u institucijama BiH propisano je da *„prosječno radno vrijeme zaposlenika iznosi 40 sati sedmično“*.

Članom 21. stav 1. naprijed navedenog Zakona o radu u institucijama BiH propisano je da u slučaju više sile (požar, potres, poplava i sl.), iznenadnog povećanja obima posla, kao i u drugim sličnim slučajevima neophodne potrebe, zaposlenik je, na zahtjev poslodavca, obavezan raditi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad), a najviše do 10 sati sedmično. Zakonom nije propisano maksimalno sedmično radno vrijeme.

Dalja ograničenja instituta prekovremenog rada propisana su istom odredbom, a odnose se na

¹⁹ “Službeni glasnik BiH“ broj 27/04, 63/04, 5/06, 58/06, 15/08, 63/08, 5/09 i 07/12;

²⁰ “Službeni glasnik BiH“ broj 26/04, 07/05, 48/05, 60/10 i 32/13;

²¹ Odluka Vijeća ministara BiH broj 38/98;

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. Također 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 (dispozicije), na način da tokom jednog perioda radnog vremena 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 o radu u institucijama BiH je definisao i da se rad u vremenu od 22,00 do 6,00 sati sljedećeg dana smatra 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 su 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. Također, 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 broj 234/08 od 29.12.2008. godine.

FEDERACIJA BIH

Novi Zakon o radu FBiH²² stupio je na snagu 14.04.2016. godine i istim su preciznije uređene odredbe o radnom vremenu. Novi zakon i dalje sadrži odredbu kojom je utvrđeno da se ugovor o radu može sklopiti za rad sa punim i nepunim radnim vremenom (čl. 36. stav 1.).

Članom 35. data je definicija po kojoj je radno vrijeme vremenski period u kojem je radnik, prema ugovoru o radu, obavezan obavljati poslove za poslodavca. Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba. Vrijeme pripravnosti za rad i visina naknade za vrijeme pripravnosti uređuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

²² „Službene novine FBiH“ broj 26/16;

Prema članu 36. stav 2. Zakona o radu, puno radno vrijeme i dalje traje 40 sati sedmično, ako zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije određeno u kraćem trajanju. Prema stavu 5. istog člana, nepunim radnim vremenom smatra se radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

U radno vrijeme ne uračunava se odmor u toku radnog dana u trajanju od najmanje 30 minuta, na koji imaju pravo samo radnici koji rade duže od šest sati dnevno, kao ni odmor u trajanju od jednog sata za jedan dan u toku radne sedmice koji mu je poslodavac dužan omogućiti na njegov zahtjev (član 44. stav 3.).

Puno radno vrijeme može se rasporediti na pet, odnosno šest radnih dana u skladu sa kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu (član 36. stav 4.).

Odredbe o prekovremenom radu u novom Zakonu o radu u FBiH ostale su uglavnom iste, sa razlikom da prekovremeni rad može trajati najviše do osam sati sedmično. Inspekcija rada zabranit će prekovremeni rad uveden suprotno zakonskim odredbama.

Odredbe o skraćivanju radnog vremena dodatno su precizirane, pa je u tom smislu predviđeno da se poslovi na kojima se radno vrijeme skraćuje zbog štetnih uticaja na zdravlje radnika i trajanje radnog vremena utvrđuju Pravilnikom o sigurnosti i zdravlju na radu, a u skladu sa odredbama Zakona o zaštiti na radu. O skraćivanju radnog vremena u navedenom smislu odlučuje federalno odnosno kantonalno ministarstvo nadležno za rad na zahtjev poslodavca, inspektora rada ili sindikata, a na osnovu stručne analize izdate od ovlaštene stručne organizacije, u skladu sa zakonom.

Kaznene odredbe su takođe korigovane, pa se tako predviđa novčana kazna od 1.000,00 KM do 3.000,00 KM, a u ponovljenom prekršaju novčanom kaznom od 5.000,00 KM do 10.000,00 KM za poslodavca-pravno lice ako od radnika zahtjeva da na poslovima, na kojima se uz primjenu mjera sigurnosti i zdravlja na radu nije moguće zaštititi od štetnih uticaja, radi duže od skraćenog radnog vremena; od radnika zahtjeva da radi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad) suprotno zakonu; ne obavijesti nadležnu inspekciju rada o prekovremenom radu o kojem ga je dužan obavijestiti; naredi prekovremeni rad maloljetnom radniku; trudnici, majci odnosno usvojiocu djeteta do tri godine života kao i samohranom roditelju, samohranom usvojiocu i licu kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj do 6 godina života djeteta, bez njihovog pisanog pristanka, naredi prekovremeni rad, te ne postupi po zabrani inspektora rada kojim se zabranjuje prekovremeni rad.

Ako je navedeni prekršaj učinjen prema maloljetnom radniku, najniži i najviši iznos novčane kazne uvećava se dvostruko. Kazna za poslodavca - fizičko lice kao i odgovorno lice kod poslodavca koji je pravno lice od 2.000,00 KM do 5.000,00 KM.

REPUBLIKA SRPSKA

Članom 57. Zakona o radu²³ propisano je da puno radno vrijeme radnika iznosi 40 sati sedmično. Radnik može zaključiti ugovor o radu s punim radnim vremenom samo sa jednim poslodavcem, što znači da može da radi puno radno vrijeme samo sa jednim poslodavcem. Zakon utvrđuje da dnevno radno vrijeme po pravilu traje osam sati. Ono zavisi od organizovanja rada poslodavca u toku radne sedmice. Poslodavac je dužan da izvrši raspored

²³ "Službeni glasnik Republike Srpske" broj 1/16;

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 sati. 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 59.) 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. Radno vrijeme se skraćuje srazmjerno tome štetnom dejstvu, a najviše do 10 sati 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 stučne 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.

Kada je u pitanju Opšti kolektivni ugovor (prestao da se primjenjuje 30.06.2016. godine i nije do slanja Izvještaja zaključen novi), on sadrži samo jednu odredbu koja se odnosi na radno vrijeme (član 13.) kojim 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,²⁴ od njih 16, i Posebni kolektivni ugovori za zaposlene u oblasti obrazovanja i kulture²⁵, sadrže odredbe koje se odnose na radno vrijeme i uglavnom se govori o raspoređivanju radnog vremena u petodnevnoj radnoj sedmici. Regulisanje rasporeda radnog vremena, rad u smjenama, kao i dnevni i sedmični odmor prepušta se Pravilnicima o radu.

Zakonom o radu je predviđena kazna za prekršaje koje poslodavac počini „ako radniku odredi duže radno vrijeme od radnog vremena propisanog članom 57. stav 1. Zakona o radu“ (rad duži od 40 sati sedmično) i ako ne izvrši raspored radnog vremena radnika i ne vodi evidenciju o dnevnoj prisutnosti radnika u smislu člana 67. stav 4. ovog Zakona. Za ove prekršaje predviđena je novčana kazna 2.000 do 12.000 konvertibilnih maraka. Za ove prekršaje kazniće se odgovorno lice kod poslodavca novčanom kaznom u iznosu od 200 do 1.200 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.

Nema posebnih mjera koje su preduzete kao što su programi, akcioni planovi, projekti i ostalo za primjenu zakonodavnog okvira. Prema odredbama člana 263. Zakona o radu, nadzor nad primjenom zakonodavnog okvira koji reguliše dnevno i sedmično radno vrijeme vrši Republička uprava za inspekcijske poslove putem inspekcije rada inspekcija u skladu sa Zakonom o inspekcijama.

²⁴ Kolektivni ugovor energetike Republike Srpske, “Službeni glasnik Republike Srpske” broj 31/08 i 28/15;

²⁵ “Službeni glasnik Republike Srpske” broj 70/16;

Prosjeak uobičajenih sedmičnih časova rada na glavnom poslu prema grupama područja zanimanja

		2012	2013	2014	2015	2016
VOJNA ZANIMANJA	0	42.0	40.5	40.0	41.0	40.0
RUKOVODIOCI/MENADŽERI	1	42.6	40.5	41.5	41.8	42.4
STRUČNJACI	2	39.7	39.0	39.2	39.3	39.6
TEHNIČARI I STRUČNI SARADNICI	3	41.9	40.6	41.4	41.7	41.6
KANCELARIJSKI SLUŽBENICI I SRODNA ZANIMANJA	4	41.3	41.6	41.8	40.9	40.8
USLUŽNA ZANIMANJA I PRODAVAČI	5	45.0	42.7	43.7	43.3	43.2
POLJOPRIVREDNICI, ŠUMARI, RIBARI	6	43.9	42.9	44.3	43.5	43.0
ZANIMANJA ZA NEINDUSTRIJSKI NAČIN RADA	7	43.6	41.8	43.4	44.2	43.6
RUKOVAOCI I MONTAŽERI MAŠINAMA I POSTROJENJIMA	8	44.5	44.2	44.3	43.8	43.2

Podaci o prosječnom broju časova se objavljuju na osnovu Ankete o radnoj snazi koja se sprovodi jednom godišnje. Metodološke postavke Ankete su zasnovane na preporukama i definicijama Međunarodne organizacije rada (International Labour Organization – ILO) i zahtjevima Statističke kancelarije EU (European Statistical Office - EUROSTAT), čime je obezbjeđena međunarodna uporedivost podataka u oblasti statistike rada.

BRČKO DISTRIKT BIH

Pravo radnika na pravične uslove rada u Brčko Distriktu je regulisano Zakonom o radu Brčko Distrikta – pročišćeni tekst²⁶ i Zakonom o državnoj službi u organima uprave Brčko Distrikta²⁷ (u daljem tekstu: Zakon o državnoj službi).

Članom 22. Zakona o radu Brčko Distrikta regulisano je da radno vrijeme zaposlenog traje 40 sati sedmično. 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 Brčko Distrikta.

²⁶ „Službeni glasnik Brčko Distrikta" broj 19/06, 19/07, 25/08, 20/13, 31/15 i 1/15;

²⁷ “Službeni glasnik Brčko Distrikta” broj 9/14, 37/15, 48/16 i 9/17;

Članom 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 67. Zakona o državnoj službi, definisano 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 68. Zakona o državnoj službi regulisan je rad duži od punog radnog vremena.

Stav 1. člana 68. definiše 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 sedmično tako da ukupan broj radnih sati sedmično iznosi 52 sata. Ovom odredbom je propisano da se ista ne primjenjuje na trudnice, samohrane majke i lica sa invaliditetom

Stav 2. istog člana definiše da, ako rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad) službenika i namještenika traje duže od 3 sedmice neprekidno ili više od 10 sedmica u toku kalendarske godine, organ uprave o tome predhodno obavještava upravnog inspektora.

Stav 3. definiše da se rad duži od punog radnog vremena nadoknađuje slobodnim danima, na način i u proceduri utvrđenoj Pravilnikom o radu.

Stav 4. definiše da rukovodilac organa javne uprave, a u organima nadležnim za poslove zaštite i spasavanja, neposredni rukovodilac službenicima odnosno namještenicima može naložiti da rade duže od propisanog radnog vremena, bez vremenskog ograničenja u slučaju zaštite i spasavanja ljudi i materijalnih dobara.

Stav 5. definiše da se na službenike, odnosno namještenike iz stava 4. ovog člana, ne odnosi stav 3 ovog člana.

Stav 6. definiše da se službenicima, odnosno namještenicima iz stava 4. ovog člana isplaćuje naknada za rad duži od punog radnog vremena, a način isplate naknade reguliše se posebnim propisom.

Član 44 stav 1. tačka b) Zakona o policijskim službenicima Brčko Distrikta²⁸ 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; I policijski službenici rade u smjenama jer poslovi koje obavljaju policijski službenici iziskuju dvadesetčetvoročasovno prisustvo.

²⁸ „Službeni glasnik Brčko Distrikta“ broj 41/07, 4/08, 36/09, 60/10, 37/14 i 13/16;

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 Brčko Distrikta broj: 05-2576/05 od 21.12.2005. godine, detaljnije propisuje smjenski rad policijskih službenika.

Članovi od 61. do 66. Zakona o policijskim službenicima Brčko Distrikta propisuju prava i obveze policijskih službenika, državnih službenika i namještenika u Policiji Brčko Distrikta. 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 Brčko Distrikta.

Adekvatni članovi Zakona o državnoj službi Brčko Distrikta koji regulišu ovu oblast Zakonom o državnoj službi, a koji propisuju radno vrijeme državnih službenika, prekovremeni rad, dnevni i sedmični odmor, primjenjuju se i na državne službenike i namješteniku u Policiji.

Pravilnik o radu u organima uprave Brčko Distrikta²⁹ 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, te nagrađivanja;
- pravnu zaštitu i usavršavanje;
- pravo na zaštitu od nepravедnog premještaja ili udaljenja sa radnog mjesta;
- pravo na žalbu;
- pravo sindikalnog udruživanja;
- pravo na stalni radni odnos;
- pravo na ograničeno radno vrijeme i odmore;
- pravo na otpreminu;
- pravo na bolovanje;
- pravo na zaštitu fizičkog i moralnog integriteta; i
- pravo na štrajk.

Član 2. stav 2. - Pravo na plaćene državne praznike

BOSNA I HERCEGOVINA

Radnicima je zagarantovano pravo da ne rade u vrijeme državnih praznika. Navedeno pravo zaposleni ostvaruju u skladu sa entitetskim zakonima o 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 BiH³⁰

Način i postupak ostvarivanja prava na naknadu za rad u dane državnih praznika utvrđeno je Odlukom Vijeća ministara BiH broj 234/08 od 29.12.2008. godine. Za vrijeme provedeno na

²⁹ „Službeni glasnik Brčko Distrikta“ broj 17/15 i 12/17;

³⁰ „Službeni glasnik BiH“ broj 50/08, 35/09, 75/09, 32/12, 42/12, 50/12, 32/13, 87/13, 75/15, 88/15, 16/16 i 94/16;

radu u vrijeme državnih praznika zaposlenik ima pravo na naknadu osnovne plate srazmjerno trajanju tog rada, uvećano za 35%.

FEDERACIJA BIH

U FBiH još uvijek ne postoji jedinstveni zakon o državnim praznicima, tako da se državni praznici proslavljaju temeljem posebnih zakona, kao i zakona preuzetih iz ranijeg pravnog sistema, kao što je i do sada bio slučaj.

U izvještajnom periodu stupio je na snagu Kolektivni ugovor o izmjenama i dopunama kolektivnog ugovora za službenike organa uprave i sudske vlasti u FBiH³¹. U skladu sa izmjenjenim članom 27. istog, osnovna plaća uvećati će se za rad u dane praznika koji su po zakonu državni praznici najmanje 40% neto satnice.

Članom 76. Zakona o radu predviđeno je da radnik ima pravo na povećanu plaću za otežane uslove rada, prekovremeni rad i noćni rad, te za rad na dan sedmičnog odmora, praznika ili nekog drugog dana za koji je zakonom određeno da se ne radi, u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu. Po članu 81. ovog zakona radnik ima pravo na naknadu plaće za period odsustvovanja sa rada iz opravdanih razloga predviđenih zakonom, propisom kantona, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu. Na osnovu ove odredbe radnici 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, radnici rade u dane praznika koji su po zakonu državni praznici, imaju pravo na povećanu plaću u skladu sa odredbama Općeg kolektivnog ugovor za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine³² u iznosu od najmanju 40% neto satnice.

Članom 78. stav 4. Zakona o radu propisano je da poslodavac ne može radniku obračunati i isplatiti plaću manju od plaće utvrđene kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu. Za postupanje poslodavca protivno ovoj odredbi, predviđena je novčana kazna u iznosu od 1.000,00 do 3.000,00 KM, a u ponovljenom prekršaju novčanom kaznom od 5.000,00 KM do 10.000,00 KM.

Pravo zaposlenika da ne rade za vrijeme vjerskih praznika utvrđeno je u članu 54. Zakona o radu kojim je propisano da je poslodavac dužan omogućiti radniku odsustvo do četiri dana u jednoj kalendarskoj godini radi zadovoljavanja njegovih vjerskih odnosno 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 radnik može tražiti zaštitu prava u skladu sa članom 114. Zakona o radu.

REPUBLIKA SRPSKA

Članom 131. Zakona o radu Republike Srpske 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 Republike Srpske³³ utvrđeno je koji su vjerski praznici

³¹ "Službene novine FBiH" broj 97/13 i 89/16;

³² "Službene novine FBiH" broj 48/16 i 62/16;

Republike Srpske. Pored toga, članom 8. istog Zakona utvrđeno je pravo građana na plaćeno odsutvo s posla, po vlastitom izboru, do dva dana u toku kalendarske godine, na dane svojih ostalih vjerskih praznika. Zaposleni imaju pravo na naknadu za republičke praznike u skladu sa odredbama Zakona o radu, i to:

- a) Nova godina,
- b) Dan Republike,
- c) Međunarodni praznik rada,
- d) Dan pobjede nad fašizmom i
- e) Dan uspostavljanja Opšteg okvirnog sporazuma za mir u Bosni i Hercegovini.

Također, zaposleni ostvaruju pravo na naknadu za vjerske praznike koji su praznici u Republici Srpskoj, a koje slave obzirom na vjersku pripadnost i to:

- a) pravoslavni Božić;
- b) katolički Božić,
- c) Kurban-bajram,
- d) pravoslavni Veliki petak,
- e) pravoslavni Vaskrs,
- f) katolički Veliki petak,
- g) katolički Uskrs, i
- h) 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.

Međutim, članom 28. Opšteg kolektivnog ugovora bilo je 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%. Prestankom važenja Opšteg kolektivnog ugovora 30.06.2016 godine Vlada Republike Srpske je donijela Odluku o utvrđivanju uvećanja plate, visine primanja po osnovu rada i visine pomoći radniku,³⁴ prema kojoj se osnovna plata radnika uvećava najmanje za rad na dane državnog praznika i druge dane u koje se po zakonu ne radi za 40% plata. Granskim kolektivnim ugovorima i pravilnicima o radu, poslodavci mogu izvršiti uvećanje plate veće od onoga koje je utvrdio Opšti kolektivni ugovor odnosno Vlada Republike Srpske svojom Odlukom.

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.120. i 126. ovog Zakona). Za ove prekršaje predviđena je novčana kazna 2.000 do 12.000 konvertibilnih maraka. Za ove prekršaje kazniće se odgovorno lice kod poslodavca novčanom kaznom u iznosu od 200 do 1.200 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.

Nema posebnih mjera koje su preduzete kao što su programi, akcioni planovi, projekti i ostalo za primjenu zakonodavnog okvira. Prema odredbama člana 263. Zakona o radu, nadzor nad primjenom zakonodavnog okvira koji reguliše plaćanje za javne praznike vrši Republička uprava za inspeksijske poslove putem Inspekcije rada, u skladu sa Zakonom o inspekcijama.

³³ “Službeni glasnik Republike Srpske“ broj 43/07;

³⁴ “Službeni glasnik Republike Srpske“ broj 53/16;

U Republici Srpskoj 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, što znači 14 dana. Pored Opšteg kolektivnog ugovora u Republici Srpskoj je zaključeno i 17 granskih (posebnih) kolektivnih ugovora koji regulišu pitanja uvećanja plate za rad na dane državnih praznika.

BRČKO DISTRIKT BIH

Zakon o praznicima Brčko Distrikta³⁵ propisuje praznike u Brčko Distriktu, 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 rad 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 Brčko Distrikta, 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. 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 Brčko Distrikta³⁶ 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%; a 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 Brčko Distrikta, Skupština Brčko Distrikta donosi odluku o utvrđivanju neradnih dana u vrijeme značajnih vjerskih praznika, a član 78. Zakona o državnoj službi definiše da službenik, odnosno namještenik u jednoj kalendarskoj godini ima pravo na odsustvo radi zadovoljavanja vjerskih praznika, u trajanju od jednog dana, uz naknadu plaće. Član 95. stav 5. Zakona o policijskim službenicima Brčko Distrikta propisuje uvećanje plaće za vrijeme provedeno na radu tokom praznika, a osnovna plata uvećava se za vrijeme provedeno na radu tokom praznika za 35%.

³⁵ „Službeni glasnik Brčko Distrikta“ broj 19/02;

³⁶ „Službeni glasnik Brčko Distrikta“ broj 14/06, 41/06 i 3/13;

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

BOSNA I HERCEGOVINA

Članovima 25. – 29. Zakona o radu u institucijama BiH kao i članom 46. Zakona o državnoj službi³⁷ regulisano je pravo zaposlenih na godišnji odmor. 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. pomenutog zakona), odnosno srazmjernan broj radnih dana za svaki mjesec rada, ukoliko ne ispunjava prethodni uslov (član 26. stav 2.) Stavom 3. ovog člana zakonodavac je propisao da se odsustvo sa rada zbog privremene nesposobnosti za rad, porodiljsko odsustvo, vojna vježba ili drugo odsustvo koje nije uzrokovano voljom zaposlenog ne smatra 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.

Pomenutim 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.

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.).

³⁷ „Službeni glasnik BiH“ broj 19/02, 35/03, 4/04, 17/04, 26/04, 37/04, 48/05, 2/06, 32/07, 43/09, 8/10 i 40/12

Članom 30. Zakona o radu u institucijama BiH, omogućeno je korištenje plaćenog odsustva zaposlenicima, u trajanju do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini i to u slučaju: stupanja u brak, porođaja supruge i teže bolesti ili smrti člana uže porodice, odnosno radi zadovoljavanja njegovih vjerskih, odnosno tradicijskih ili drugih slučajeva utvrđenih aktom poslodavca. O zahtjevu za plaćeni dopust odlučuje poslodavac na pisani zahtjev zaposlenika.

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.

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.

FEDERACIJA BIH

U cilju usklađivanja dužine godišnjeg odmora sa odredbama Europske socijalne povelje, novim Zakonom o radu³⁸ predviđeno je pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana, uz mogućnost njegovog uvećanja u skladu sa kriterijima iz kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili ugovora o radu.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 15 dana, stiče pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Ostali uslovi za korištenje godišnjeg odmora utvrđene su odredbama čl. 47.-52. Zakona o radu, i uglavnom su ostale iste kao u ranijem propisu, s tim da su dodatno pojačane odredbe o zaštiti prava na godišnji odmor i načinu njegovog korištenja. U skladu sa članom 51. navedenog zakona radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor. Radniku se ne može uskratiti pravo

³⁸ „Službene novine FBiH“ broj 26/16;

na godišnji odmor, niti mu se izvršiti isplata naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora, osim u slučaju iz člana 52. stav 4. ovog zakona (obaveza poslodavca da isplati naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora u iznosu koji bi primio da je koristio godišnji odmor u slučaju prestanka ugovora o radu).

Članom 52. istog zakona predviđeno je da plan korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac, uz prethodnu konsultaciju sa radnicima ili njihovim predstavnicima u skladu sa zakonom, uzimajući u obzir potrebe posla, kao i opravdane razloge radnika. Poslodavac je dužan pisanom odlukom obavijestiti radnika o trajanju godišnjeg odmora i periodu njegovog korištenja najmanje sedam dana prije korištenja godišnjeg odmora. Stavom 4. istog člana predviđeno je da u slučaju prestanka ugovora o radu, poslodavac dužan radniku koji nije iskoristio cijeli ili dio godišnjeg odmora isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora u iznosu koji bi primio da je koristio cijeli, odnosno preostali dio godišnjeg odmora, ako godišnji odmor ili njegov dio nije iskoristio krivicom poslodavca.

Radnik za vrijeme korištenja godišnjeg odmora ima pravo na naknadu plaće, u visini plaće koju bi ostvario da je radio, u skladu sa članom 52. stav 3. Zakona o radu.

Pravo na godišnji odmor nije više predmet novog Općeg kolektivnog ugovora za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine³⁹, nego granskih kolektivnih ugovora i pravilnika o radu poslodavca.

Kaznene odredbe predviđaju novčanu kaznu u iznosu od 1.000,00 do 3.000,00 KM, a u ponovljenom prekršaju novčanom kaznom od 5.000,00 KM do 10.000,00 KM za onemogućavanje korištenja godišnjeg odmora u najkraćem trajanju određenom zakonom; za uskraćivanje prava na godišnji odmor, odnosno isplate naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora; te uskraćivanja prava radniku na naknadu plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora odnosno naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

REPUBLIKA SRPSKA

Članovima 78. i 80. Zakona o radu propisano je da radnik koji ima najmanje šest mjeseci neprekidnog rada, ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 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 (20 radnih dana) uvećava za po jedan dan za svake tri navršene godine radnog staža. Nakon prestanka važenja Opšteg kolektivnog ugovora 30.06.2016 godine pitanje uvećanja godišnjeg odmora po osnovu radnog staža različito reguliše posebnim kolektivnim ugovorima i opštim aktima poslodavca. 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. Članom 83. stav 1. Zakona o radu predviđeno je da se pri utvrđivanju godišnjeg odmora radna sedmica računa kao pet radnih dana.

Veoma je značajno napomenuti da je članom 86. Zakona o radu propisano da radnici koji rade na poslovima nastave u obrazovnim ustanovama, koriste godišnji odmor za vrijeme školskih

³⁹ "Službene novine FBiH" broj 48/16 i 62/16;

raspusta i da dužina i raspored korišćenja godišnjeg odmora mogu biti uređeni drugim zakonom.

Zakonom o radu je predviđena kazna za prekršaje koje poslodavac počini „ako radniku ne omogući da koristi godišnji odmor“ (čl. 79. ovog zakona). Za ovaj prekršaj predviđena je novčana kazna 2.000 do 12.000 konvertibilnih maraka. Za ovaj prekršaj kazniće se odgovorno lice kod poslodavca novčanom kaznom u iznosu od 200 do 1.200 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.

Ne postoje posebne mjere koje su preduzete kao što su programi, akcioni planovi, projekti i ostalo za primjenu zakonodavnog okvira. Prema odredbama člana 263. Zakona o radu, nadzor nad primjenom zakonodavnog okvira koji regulišu pitanja godišnjeg odmora vrši Republička uprava za inspeksijske poslove putem Inspekcije rada, u skladu sa Zakonom o inspekcijama. U toku su aktivnosti na pripremi novog Zakona o radu, kojim se predviđa povećanje minimuma godišnjeg odmora na 4 radne sedmice.

U Izvještaju inspekcije rada za 2016. godinu nisu posebno iskazane kontrole koje se odnose na kršenje prava na godišnje odmore.

BRČKO DISTRIKT BIH

Godišnji odmor je reguliran odredbom člana 32. Zakona o radu Brčko Distrikta, 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 Brčko Distrikta / 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 članom 88. stav 4. ovog zakona).

Član 113. stav (1) Zakona o policijskim službenicima 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 godian 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 71. do 76. Zakona o državnoj službi u organima uprave Brčko Distrikta 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 izbjivanja sa posla koja se računaju u radni staž.

U stavu 2. člana 71. definiše se da službenici, odnosno namještenici koji rade na poslovima sa štetnim uticajem, rad sa otrovima od I do III kategorije, kao i zaštite od elementarnih nepogoda i nesreća većih razmjera imaju pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje trideset (30) radnih dana.

Stav 3. istog člana definiše 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.

Stav 4. definiše da, ako službenik, odnosno namještenik nije stekao pravo iz stava 3. ima pravo na najmanje 1 dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec rada.

Član 8. Zakona o platama zaposlenih u organima uprave Brčko Distrikta propisuje pravo na osnovnu platu za odsustvo sa posla (godišnji odmor, plaćeno odsustvo).

Zaposlenici 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 Brčko Distrikta.

Član 2. stav 4. - Pravo na eliminaciju od rizika

BOSNA I HERCEGOVINA

Članom 39. Zakona o policijskim službenicima BiH regulisana su prava policijskih službenika gdje stoji da policijski službenik ima pravo:

1. Na stalno radno mjesto do trenutka dok se ne steknu uslovi za umirovljenje, ukoliko ne prestane radni odnos po drugom osnovu;
2. Na propisani odmor;
3. Da bude nagrađen za dužnositi i obavljanje poslova;
4. Na fer i pravično postupanje bez obzira na spol, rasu, nacionalno ili društveno porijeklo, religiju, entitesko državljanstvo, mjesto stanovanja, političko ili drugo mišljenje, rođenje, dob, imovinski, bračni ili drugi status;
5. Da nadređeni i podređeni postupaju s njim uz poštivanje ljudskog dostojanstva, te da se nepotrebno ne dovodi u fizičku opasnost.

Članom 40. Zakona o policijskim službenicima BiH regulisana je zabrana odnosno nepravedan osnov za otpuštanje ili umanjenje prava, gdje stoji da:

1. Policijski organ ne može otpustiti policijskog službenika na osnovu njegove privremene nesposobnosti za rad ili povrede koja se desila na dužnosti;
2. Na ostvarivanje prava policijskog službenika neće uticati privremena nesposobnost za rad ili povreda koja se desila na dužnosti.

Članom 102. Zakona o policijskim službenicima BiH je regulisan beneficirani mirovinski staž gdje stoji da policijski službenici imaju pravo na beneficirani mirovinski staž po kojem se svakih 12 mjeseci provedenih na dužnosti računa kao 16 mjeseci službe.

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.

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.

FEDERACIJA BIH

U FBiH je još uvijek u primjeni Zakon o zaštiti na radu koji je donesen 1990. godine, tako da se odredbe o kojima smo izvijestili još uvijek važeće.

Novi Zakon o radu⁴⁰ sadrži sličnu odredbu o skraćivanju radnog vremena koja je bila predviđena u ranijem propisu. Naime, članom 37. ovog zakona predviđeno je da na poslovima na kojima, uz primjenu mjera sigurnosti i zdravlja na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje srazmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika. Navedeni poslovi i trajanje radnog vremena utvrđuju se pravilnikom o sigurnosti i zdravlju na radu, u skladu sa Zakonom o zaštiti na radu. O skraćivanju radnog vremena u smislu navedenog člana odlučuje federalno odnosno kantonalno ministarstvo nadležno za rad na zahtjev poslodavca, inspektora rada ili sindikata, a na osnovu stručne analize izdate od ovlaštene stručne organizacije, u skladu sa zakonom. Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava po osnovu rada i u vezi sa radom, skraćeno radno vrijeme u smislu ovog člana izjednačava se sa punim radnim vremenom.

⁴⁰ „Službene novine FBiH“ broj 26/16;

Općim kolektivnim ugovorom za teritoriju FBiH⁴¹ za razliku od ranije važećeg općeg kolektivnog ugovora više se ne uređuje pravo radnika na povećanu plaću za otežane uvjete rada. Naime, sada je prepušteno granskim kolektivnim ugovorima da regulišu način i visinu obračuna povećanja plaće po osnovu otežanih uvjeta za rad.

REPUBLIKA SRPSKA

Zakonom se dozvoljava skraćenje radnog vremena (član 59.) 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 stučne 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.

Ne postoje posebne mjere koje su preduzete kao što su programi, akcioni planovi, projekti i ostalo za primjenu zakonodavnog okvira. Prema odredbama člana 263. Zakona o radu, nadzor nad primjenom zakonodavnog okvira koji regulišeu pitanja godišnjeg odmora vrši Republička uprava za inspekcijske poslove putem Inspekcije rada, u skladu sa Zakonom o inspekcijama.

U Izvještaju inspekcije rada za 2016. godinu nije posebno navedeno da je inspekcija rada vršila kontrolu provjera radnog vremena u Republici Srpskoj.

BRČKO DISTRIKT BIH

Ovo pitanje je regulisano odredbama poglavlja VI (Zaštita zaposlenog) Zakona o radu Brčko Distrikta, i to od članova 39. do člana 56., kao i odredbom člana 24. istog zakona koja se odnose na radno vrijeme, a detaljnije ova oblast je regulisana odredbama Zakon o sigurnosti i zaštiti zdravlja radnika na radu⁴².

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

Zakon o zaštiti na radu Brčko Distrikta koji je trenutno u primjeni definira mjere koje podstiču poboljšanja u oblasti bezbjednosti i zaštiti zdravlja radnika na radu, nosioce sprovođenja i unapređivanja bezbjednosti i zaštite zdravlja radnika na radu, njihova prava, obaveze i odgovornosti, preventivne mjere, kao i druga pitanja koja se odnose na bezbjednost i zaštitu zdravlja radnika na radu.

⁴¹ „Službene novine FBiH” broj 48/16 i 62/16;

⁴² „Službeni glasnik Brčko Distrikta “ broj 20/13;

Zakon o sigurnosti i zaštiti zdravlja radnika na radu 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.

Direktiva EU 89/391/EEC definiše 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 Inspekcijskim nadzorom o primjeni Zakona o sigurnosti i zaštiti zdravlja radnika na radu 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 rada.

Član 95. Zakona o policijskim službenicima Brčko Distrikta:

- 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 Brčko Distrikta.

Član 95. stav 4. Zakona o policijskim službenicima Brčko Distrikta propisuje veći trajni dodatak na platu za pojedina radna mjesta od 10%, za policijske službenike. Policijski službenici imaju pravo na dodatak od 30% i kada su na godišnjem odmoru, bolovanju ili kada koriste plaćeno odsustvo.

Član 110. Zakona o policijskim službenicima Brčko Distrikta propisuje ograničenje prekovremenog rada, što je jedan vid eliminacije rizika, obzirom na težinu poslova policijskih službenika.

Odluko o određivanju radnih mjesta u Policiji Brčko Distrikta⁴³ 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 Brčko Distrikta 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 ostavljanje prava na penzionisanje, prema posebnim uslovima predviđenih Zakonima o PIO/MIO, ranije u odnosu na ostale službenike i zaposlenike.

⁴³ „Službeni glasnik Brčko Distrikta “ broj 26/10;

Članovi od 61. do 66. Zakona o policiji Brčko Distrikta⁴⁴ propisuju prava i obaveze policijskih službenika, državnih službenika i namještenika u Policiji Brčko Distrikta.

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.

Pravilnik o kriterijima za određivanje i visini posebne naknade državnih službenika i namještenika Policije Brčko Distrikta⁴⁵ 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 Brčko Distrikta predlaže smjernice potrebne da se preduzmu za smanjenje rizika prilikom obavljanja poslova.

U periodu od 2012. - 2016. godine, inspekcija rada je u 21 slučaju utvrdila nepravilnosti i poduzela potrebne mjere da bi se iste otklonile.

Član 2. stav 5. - Sedmični odmor

BOSNA I HERCEGOVINA

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.

FEDERACIJA BIH

Novi Zakon o radu i dalje garantuje pravo radnika na sedmični odmor. Članom 46. ovog zakona propisano je da radnik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno, a ako je neophodno da radi na dan svog sedmičnog odmora, osigurava mu se jedan dan u periodu određenom prema dogovoru poslodavca i radnika koji ne može biti duži od dvije sedmice. Od radnika se može tražiti da radi na dan svog sedmičnog odmora samo u slučaju više sile, vanrednog povećanja obima posla ukoliko poslodavac ne može primijeniti druge mjere, sprječavanja gubitka kvarljive robe kao i u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu. Radniku se ne može uskratiti pravo na odmor u toku rada, dnevni odmor i sedmični odmor.

Općim kolektivnim ugovorom za teritoriju FBiH⁴⁶, utvrđeno je pravo radnika na povećanu plaću za rad na dan sedmičnog odmora najmanje 15% neto satnice. Granskim kolektivnim ugovorima i pravilnikom o radu poslodavca ova stopa može biti utvrđena i u većem iznosu.

⁴⁴ „Službeni glasnik Brčko Distrikta “ broj 31/09, 60/10, 31/11;

⁴⁵ „Službeni glasnik Brčko Distrikta “ broj 59/10, 7/11;

⁴⁶ “Službene novine FBiH”, broj 48/16 i 62/16;

Poslodavac koji radniku ne omogući odnosno uskrati korištenje sedmičnog odmora čini prekršaj u smislu člana 171. Zakona o radu za koji je predviđena novčana kazna u iznosu od 1.000,00 do 3.000,00 KM, a u ponovljenom prekršaju novčanom kaznom od 5.000,00 KM do 10.000,00 KM. Ako je navedeni prekršaj učinjen prema maloljetnom radniku najniži i najviši iznos novčane kazne uvećava se dvostruko. Kazna za poslodavca-fizičko lice kao i odgovorno lice kod poslodavca koji je pravno lice je od 2.000,00 KM do 5.000,00 KM

REPUBLIKA SRPSKA

Članom 78. Zakona o radu propisano je da radnik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno, kojem se dodaje najmanje osam sati dnevnog odmora između dva uzastopna radna dana 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.

Zakonom o radu je predviđena kazna za prekršaj koji poslodavac počini „ako radniku ne omogući da koristi sedmični odmor (čl. 78. ovog Zakona). Za ovaj prekršaj predviđena je novčana kazna 2.000 do 12.000 konvertibilnih maraka. Za ovaj prekršaj kazniće se odgovorno lice kod poslodavca novčanom kaznom u iznosu od 200 do 1.200 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.

Ne postoje posebne mjere koje su preduzete kao što su programi, akcioni planovi, projekti i ostalo za primjenu zakonodavnog okvira. Prema odredbama člana 263. Zakona o radu, nadzor nad primjenom zakonodavnog okvira koji reguliše pitanja sedmičnog odmora vrši Republička uprava za inspeksijske poslove putem Inspekcije rada, u skladu sa Zakonom o inspekcijama.

U Izvještaju inspekcije rada za 2016. godinu nije posebno navedeno da je inspekcija rada vršila kontrolu provjera radnog vremena u Republici Srpskoj.

BRČKO DISTRIKT BIH

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

Za nepoštovanje člana 31. Zakona o radu Brčko Distrikta predviđeni su djelotvorni pravni lijekovi (član 110. stav 1. Zakona o radu Brčko Distrikta predviđa novčanu kaznu za pravno i odgovorno lice i sudsku zaštitu predviđenu članom 88. stav 4. ovog zakona).

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 rada Brčko Distrikta.

Stav 2. definiše 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 70. Zakona o državnoj službi u organima uprave Brčko Distrikta 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 Brčko Distrikta propisuje ograničenje prekovremenog rada.

U periodu od 2012. – 2016. godine, Inspekcija rada 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

FEDERACIJA BIH

Prema odredbama novog Zakona o radu, radni odnos zasniva se stupanjem na rad radnika na osnovu zaključenog ugovora o radu.

Ugovor o radu zaključuje se u pisanoj formi i sadrži naročito podatke o nazivu i sjedištu poslodavca; imenu i prezimenu, prebivalištu odnosno boravištu radnika, trajanju ugovora o radu; danu otpočinjanja rada; mjestu rada; radnom mjestu na koje se radnik zapošljava i kratak opis poslova; dužini i rasporedu radnog vremena; plati, dodacima na platu, te periodima isplate; naknadi plate; trajanju godišnjeg odmora; otkaznom roku; druge podatke u vezi sa uslovima rada utvrđenim kolektivnim ugovorom.

Obzirom da je propisana pisana forma ugovora o radu koji je dvostrani pravni posao, primjerak tog ugovora se uručuje radniku čime se osigurava da bude upoznat sa njegovom sadržinom. Novi Zakon o radu ne predviđa usmenu formu ugovora o radu, ali ukoliko poslodavac ne zaključi ugovor o radu sa radnikom u pisanoj formi, a radnik obavlja poslove za poslodavca uz naknadu, smatra se da je zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme, ako poslodavac drugačije ne dokaže.

Poslodavac koji ne zaključi ugovor o radu u pisanoj formi odnosno ako zaključi ugovor o radu koji ne sadrži podatke propisane ovim zakonom čini prekršaj u smislu člana 171. Zakona o radu za koji je predviđena novčana kazna u iznosu od 1.000,00 do 3.000,00 KM, a u ponovljenom prekršaju novčanom kaznom od 5.000,00 KM do 10.000,00 KM. Ako je navedeni prekršaj učinjen prema maloljetnom radniku najniži i najviši iznos novčane kazne uvećava se dvostruko. Kazna za poslodavca-fizičko lice kao i odgovorno lice kod poslodavca koji je pravno lice je od 2.000,00 KM do 5.000,00 KM.

Članom 55. Zakona o radu utvrđena je obaveza poslodavca da omogući radniku da se upozna sa propisima u vezi sa radnim odnosima i propisima u vezi sa sigurnošću i zdravljem na radu, te ga je dužan upoznati sa organizacijom rada.

Informisanje radnika o pravima i obavezama iz radnog odnosa osigurava se i kroz postupak donošenja pravilnika o radu, koji se prema članu 118. Zakona o radu donosi uz obaveznu konsultaciju sa sindikatom odnosno vijećem zaposlenika ukoliko su formirani. Pravilnik o radu objavljuje se na oglasnoj tabli poslodavca, što dodatno omogućava upoznavanje radnika sa sadržajem istog.

Odredbe Zakona o vijeću zaposlenika o kojima smo izvijestili nisu se mijenjale u izvještajnom periodu.

REPUBLIKA SRPSKA

Zakon o radu ne predviđa obavezu poslodavca da pismeno informiše radnike o najvažnijim aspektima ugovora ili radnog odnosa. Međutim članom 96. 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 u članu 26. govori se o obavezama 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 licima, 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 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 također 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. 96. 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 97. Zakona). Za ovaj prekršaj predviđena je novčana kazna 2.000 do 12.000 konvertibilnih maraka. Za ovaj prekršaj kazniće se odgovorno lice kod poslodavca novčanom kaznom u iznosu od 200 do 1.200 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.

Ne postoje posebne mjere koje su preduzete kao što su programi, akcioni planovi, projekti i ostalo za primjenu zakonodavnog okvira. Prema odredbama člana 263. Zakona o radu, nadzor nad primjenom zakonodavnog okvira koji regulišu pitanja informisanja radnika o svim aspektima ugovora o radu ili radnog odnosa odmora vrši Republička uprava za inspeksijske poslove putem Inspekcije rada, u skladu sa Zakonom o inspekcijama.

Ne raspoložemo sa statističkim podacima i relevantnim informacijama vezano za informisanje radnika od starne poslodavaca ili povreda tog prava.

BRČKO DISTRIKT BIH

Članovima 17. i 18. Statuta Brčko Distrikta - prečišćeni tekst⁴⁷ 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 Brčko Distrikta utvrđena je dužnost poslodavca da omogući zaposlenom da 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 Brčko Distrikta 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 Brčko Distrikta.

Za nepoštovanje člana 14. Zakona o radu Brčko Distrikta predviđeni su djelotvorni pravni lijekovi (član 110. stav 1. Zakona o radu Brčko Distrikta predviđa novčanu kaznu za pravno i odgovorno lice i sudsku zaštitu predviđenu članom 88. stav 4. ovog zakona). 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 rada Brčko Distrikta.

Član 44. Zakona o državnoj službi propisuje da gradonačelnik izdaje akt o imenovanju službenika.

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

⁴⁷ "Službeni glasnik Brčko Distrikta " broj 2/10;

BOSNA I HERCEGOVINA

Članom 97. Zakona o policijskim službenicima BiH propisan je rad u posebnim uslovima:

1. Policijski službenik obavezan je da radi u posebnim uslovima u slučaju kada su takvi uslovi neophodni za izvršenje zadataka policijskog organa;
2. Posebnim uslovima smatraju se: rad po vanrednom rasporedu, rad u dvokratnoj smjeni, rad u smjenama, rad subotom, nedeljom i praznicima i ostalim radnim danima, rad noću i rad na pojedinim lokacijama.

U članu 50. tačka 4. Zakona o radu u institucijama BiH navedeno je da zaposlenik ima pravo na naknadu za „prekovremeni rad, rad tokom neradnih dana, noćni rad u rad u danima državnih praznika“.

U članu 30. stav 1. Zakona o platama i naknadama u institucijama BiH⁴⁸ regulisano je pravo zaposlenih na naknade za „prekovremeni rad, rad u neradne dane, noćni rad i rad u dane državnih praznika“, dok je članom 36. istog Zakona regulisano pravo zaposlenika na naknade za prekovremeni rad, rad u neradne dane, noćnog ili rada u dane državnih praznika, i to:

U slučaju prekovremenog rada, rada u neradne dane, noćnog ili rada u dane državnih praznika zaposleni u institucijama Bosne i Hercegovine ima pravo na naknadu osnovne plaće, srazmjerno vremenu trajanju tog rada, uvećanom za procenta koji slijedi:

- a) prekovremeni rad 25%;
- b) rad u neradne dane 25%;
- c) noćni rad 30%;
- d) rad nedeljom i rad u dane državnih praznika 35%“.

Odlukom Vijeća ministara BiH o načinu i postupku ostvarivanja prava na naknadu za prekovremeni rad, rad u neradne dane i noćni rad i rad u dane državnih praznika u institucijama Bosne i Hercegovine u članu 4. regulisano je pitanje noćnog rada:

1. Noćnim radom smatra se rad u vremenu između 22,00 sata naveče i 6,00 sati sljedećeg dana u skladu sa članom 22. stav (4) Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine;
2. Za vrijeme provedeno na noćnom radu, u skladu sa stavom (1) ovog člana, zaposlenom pripada pravo na naknadu osnovne plaće srazmjerno trajanju tog rada, uvećano za 30% , a obračun i isplata nakande vrši se po procedurama mjesečnog obračuna i isplate plaćenog zaposleno.

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

⁴⁸ „Službeni glasnik BiH“ broj 50/08, 35/09, 75/09, 32/12, 42/12, 50/12, 32/13, 87/13, 75/15, 88/15, 16/16 i 94/16;

Kada su u pitanju naknade po naprijed navedenim osnovama, iste su propisane Zakonom o platama i naknadama u institucijama BiH BiH⁴⁹ 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 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%.

FEDERACIJA BIH

Novim Zakonom o radu i dalje je uređen noćni rad. Članom 40. istog predviđeno je da se rad u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana, a u poljoprivredi između 22 sata i 5 sati ujutro, smatra noćnim radom, ako za određeni slučaj zakonom, propisom kantona ili kolektivnim ugovorom nije drugačije određeno. Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopno najduže jednu sedmicu.

Zakon je uredio i posebnu zaštitu radnika koji rade noću, pa je tako članom 41. propisano da je poslodavac pri organizaciji noćnog rada ili rada u smjeni dužan voditi posebnu brigu o organizaciji rada prilagođenoj radniku te o sigurnosnim i zdravstvenim uvjetima u skladu s prirodom posla koji se obavlja noću ili u smjeni. Poslodavac je dužan noćnim i smjenskim radnicima osigurati sigurnost i zdravstvenu zaštitu u skladu s prirodom posla koji obavljaju, kao i sredstva zaštite i prevencije koja odgovaraju i primjenjuju se na sve ostale radnike i dostupna su u svako doba. Radnicima koji rade noću poslodavac je dužan osigurati periodične ljekarske preglede najmanje jednom u dvije godine. Ako se na ovom ljekarskom pregledu utvrdi da radniku prijeti nastanak invalidnosti zbog rada noću, poslodavac mu je dužan ponuditi zaključivanje ugovora o radu za obavljanje istih ili drugih poslova izvan noćnog rada, ukoliko takvi poslovi postoje, odnosno ako uz prekvalifikaciju i dokvalifikaciju postoji mogućnost rasporeda radnika na druge poslove.

Zabranjen je noćni rad trudnica počev od šestog mjeseca trudnoće, majki i usvojitelja, kao i lica kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, i to do navršene dvije godine života djeteta. Također, članom 42. zabranjen je i noćni rad maloljetnih radnika, s tim da se za maloljetne radnike u industriji, rad u vremenu između 19 sati uvečer i 7 sati ujutro idućeg dana, smatra noćnim radom, dok se za maloljetne radnike koji nisu zaposleni u industriji, rad u vremenu između 20 sati uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana, smatra noćnim radom.

Izuzetno, maloljetni radnici privremeno mogu biti izuzeti od zabrane noćnog rada u slučaju havarija, više sile i zaštite interesa Federacije Bosne i Hercegovine, na osnovu saglasnosti inspekcije rada kantona.

Odredbe Zakona o zaštiti na radu i Zakona o vijeću zaposlenika o kojima smo izvijestili nisu se mijenjale u izvještajnom periodu.

⁴⁹ „Službeni glasnik BiH“ broj: 50/08, 35/09, 75/09, 32/12, 42/12, 50/12, 32/13, 87/13, 75/15, 88/15, 16/16 i 94/16;

Općim kolektivnim ugovorom za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine⁵⁰, a na osnovu člana 76. Zakona o radu, utvrđeno je pravo radnika na povećanu plaću za noćni rad najmanje 25% neto satnice.

Kolektivnim ugovorom o izmjenama i dopunama kolektivnog ugovora za službenike organa uprave i sudske vlasti u FBiH⁵¹, propisano je da se za noćni rad plaća uvećava najmanje za 25% neto satnice.

REPUBLIKA SRPSKA

Članom 70. Zakona o radu 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.

Član 28. Opšteg kolektivnog ugovora, utvrđuje da se osnovna plata radnika uvećava po osnovu rada noću za 35%. Prestankom važenja Opšteg kolektivnog ugovora 30.06.2016 godine Vlada Republike Srpske je donijela Odluku o utvrđivanju uvećanja plate, visine primanja po osnovu rada i visine pomoći radniku kojom je predviđeno da se osnovna plata uvećava po osnovu rada noću najmanje za 30%.

Zakonom o radu je predviđena kazna za prekršaj koji poslodavac počini „ako odredi ženi da radi noću suprotno članu 73. Zakona o radu“. Za ovaj prekršaj predviđena je novčana kazna 2.000 do 12.000 konvertibilnih maraka. Za ovaj prekršaj kazniće se odgovorno lice kod poslodavca novčanom kaznom u iznosu od 200 do 1.200 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 5.000 do 20.000 konvertibilnih maraka kazniće se za prekršaj poslodavac ako maloljetnom radniku odredi da radi noću, suprotno članu 72. ovog zakona.

Ne postoje posebne mjere koje su preduzete kao što su programi, akcioni planovi, projekti i ostalo za primjenu zakonodavnog okvira. Prema odredbama člana 263. Zakona o radu, nadzor nad primjenom zakonodavnog okvira koji reguliše pitanja noćnog rada vrši Republička uprava za inspeksijske poslove putem inspekcije rada, u skladu sa Zakonom o inspekcijama.

BRČKO DISTRIKT BIH

Noćni rad je regulisan odredbama članka 27. Zakona o radu Brčko Distrikta i istim se smatra rad u vremenu od 22 sata uveče do 06 sati narednog dana. Ova oblast se regulira ugovorom o

⁵⁰ „Službene novine FBiH“ broj 48/16 i 62/16;

⁵¹ „Službene novine FBiH“ broj 89/16;

radu ili Pravilnikom o radu. Članom 60. Zakona o radu Brčko Distrikta propisano je pravo na povećanje plate zbog rada noću.

Nadzor nad primjenom navedenih zakonskih odredbi vrši Inspekcija rada.

Zakon o bezbjednosti i zaštiti zdravlja radnika Brčko Distrikta propisuje da poslodavac za svako radno mjesto mora izvršiti procjenu rizika, a na osnovu perocjene rizika doktor medicine rada propisuje prethodni i periodični ljebarskim 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 ljebarske preglede radnika.

Član 9. Zakona o platama zaposlenih u organima uprave Brčko Distrikta propisuje dodatak na platu 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. S 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 navedenim zakonom.

Član 4. - Pravo na pravičnu naknadu

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

da priznaju pravo radnika muškarca i žena na jednaku plaću za rad jednake vrijednosti.

Korištenje ovih prava će se postići slobodnim zaključivanjem kolektivnih ugovora, mehanizmom određivanja plaća predviđenim statutom, ili drugim načinima koji odgovaraju uslovima u zemlji.

BOSNA I HERCEGOVINA

Međunarodni instrumenti koje je ratifikovala Bosna i Hercegovina u smislu člana 4. stav 3. Evropske socijalne povelje /revidirane/ su:

- Konvencija MOR broj 97 o migraciji u cilju zapošljavanja /revidirana/, iz 1949. godine;
- Konvencija MOR broj 100 o jednakom nagrađivanju, iz 1951. godine;
- Konvencija MOR broj 111 o diskriminaciji (zapošljavanje i zanimanje), iz 1958. godine;
- Konvencija MOR broj 131 o utvrđivanju minimalne zarade, iz 1970. godine i
- Konvencija MOR broj 156 o radnicima sa porodičnim obavezama, iz 1981. godine.

Prema članu 84. Zakona o policijskim službenicima BiH, naknade policijskih službenika su regulisane na sljedeći način:

1. Naknade policijskom službeniku su plata, dodaci i ostale naknade propisane Zakonom o platama i naknadama u institucijama Bosne i Hercegovine;
2. Plata policijskog službenika veže se uz njegov čin.

Prema članu 89. istog zakona plaćeno odsustvo se reguliše na način da „*policijski službenik ima pravo na naknadu plate do visine jedne plate, zajedno sa dodatkom za posebne uslove rada, i to za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog odsustva kao i za period odsustvovanja sa posla zbog bolesti ili invalidnosti, a koje prema propisima o zdravstvenom osiguranju mora isplatiti policijski organ.*“

Prema članu 90. Zakona o policijskim službenicima BiH, naknade za privremeni interni premještaj su regulisane na sljedeći način:

1. Policijski službenik koji je prema članu 64. ovog zakona premješten na drugo radno mjesto koje je 80 km ili više udaljeno od njegovog trenutnog radnog mjesta ima pravo na naknade za privremeni interni premještaj;
2. Uz osnovnu platu koja je određna činom policijskog službenika, naknade iz stava 1. ovog člana su:
 - a) naknada troškova za odvojeni život;
 - b) naknada za odgovarajući smještaj.
3. Policijski službenik koji je premješten po ličnom zahtjevu nema pravo na naknade za privremeni interni premještaj;
4. Odredba stava 1. ovog člana ne primjenjuje se policijskog službenika koji je prvi put raspoređen na posao.

U slučaju viška radne snage, prema članu 91. Zakona o policijskim službenicima BiH, prava policijskih službenika su:

1. U slučaju otpuštanja zbog viška radne snage u skladu sa odredbama ovog zakona, otpušteni policijski službenik ima pravo na otpremninu u iznosu od najmanje šest mjesečnih plata;
2. Otpremnina iz stava 1. ovog člana iznosi 12 mjesečnih plata za policijske službenika koji imaju najmanje 15 godina radnog iskustva.

U slučaju smrti policijskog službenika, prema članu 92. Zakona o policijskim službenicima BiH:

1. Policijski službenik koji izgubi život na dužnosti sahranjuje se na mjestu koje odredi njegova porodica iz člana 38. stav (3) ovog zakona na trošak policijskog organa;
2. Policijski organ snosi sljedeće posmrtno troškove:
 - a) troškove za prevoz posmrtnih ostataka na mjesto sahrane;
 - b) putne troškove za dva prateća lica;
 - c) trošak za grobnicu ukoliko nije već obezbijedena na sledeći način;
 - d) druge uobičajene troškove u iznosu koji određuje ministar;
3. Porodica koju je preminuli policijski službenik izdržavao ima pravo na jednokratnu novčanu pomoć u iznosu posljednje neto plate koju je primio preminuli uvećane šest puta.

Prema članu 94. Zakona o policijskim službenicima BiH, Vijeće ministara u podzakonskom aktu utvrđuje kriterijume, uslove i iznose naknade iz ovog odjeljka ovog zakona.

Kada je u pitanju rad u posebnim uslovima, član 97. pomenutog Zakona reguliše sljedeće:

1. Policijski službenik obavezan je da radi u posebnim uslovima u slučaju kada su takvi uslovi neophodni za izvršenje zadataka policijskog organa;
2. Posebnim uslovima smatraju se: rad po vanrednom rasporedu, rad u dvokrevetnoj smjeni, rad u smjenama, rad subotom, nedeljom, praznicima i ostalim slobodnim danima, rad noću i rad na pojedinim lokacijama;
3. Drugi načini rada u posebnim uslovima mogu biti određeni ako to zahtjeva bezbjedonosna situacija ili ako je to jedini način da se obave određeni zadaci koji ne mogu biti odgođeni ili se moraju završiti u određenom roku;
4. Rukovodilac detaljnije određuje razloge iz kojih se drugi načini rada u posebnim uslovima iz stava 3. ovog člana može odrediti, a može i ovlastiti i druge policijske službenike koji rade na rukovodećim radnim mjestima da to odrade;
5. Za poslove iz stava 2. ovog člana policijski službenici imaju pravo na naknadu u novcu ili slobodnim satima. Na prijedlog rukovodioca, ministar će podtakonskim aktom utvrditi način isplate i iznos ovih naknada.

Član 98. Zakona o policijskim službenicima BiH reguliše ograničenja prekovremenog rada, i to:

1. U slučaju da je potrebno obaviti hitan posao ili zadatak do određenog roka ili u određenom vremenskom periodu, izdaće se naredba policijskim službenicima za prekovremeni rad;
2. Prekovremeni rad iz stava 1. ovog člana može trajati do četiri sata dnevno i ne više od 20 časova sedmično.

U skladu sa članom 99. Zakona o policijskim službenicima BiH, a kada je u pitanju plaćeni godišnji odmor, „*policijski službenici imaju pravo na najmanje 18, a najviše 30 radnih danan plaćenog godišnjeg odmora ovisno od dužine radnog iskustva*“.

Plaćeno odsustvo je regulisano članom 100. Zakona o policijskim službenicima BiH, i to na sljedeći način:

1. Policijski službenik ima pravo na plaćeno odsustvo do pet radnih dana u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:
 - smrt člana uže porodice do tri radna dana;
 - smrt srodnika do jednog radnog dana;
 - njegovanje člana uže porodice do tri radna dana;
 - rođenje djeteta do tri radna dana;
 - sklapanje braka do pet radnih dana;
 - selidba do dva radna dana.
2. Plaćeno odsustvo iz stava 1. ovog člana odobrava rukovodilac.

Neplaćeno odsustvo je regulisano članom 101. Zakona o policijskim službenicima BiH, prema kojem „*na zahtjev policijskog službenika, rukovodilac može odobriti neplaćeno odsustvo u periodu od najduže 30 dana u jednoj kalendarskoj godini.*“

Prema članu 102. Zakona o policijskim službenicima BiH, policijski službenici imaju pravo na beneficirani penzijski staž po kojem se svakih 12 mjeseci provedenih na dužnosti računa kao 16 mjeseci službe.

Nagrade, te visini naknada za rad u posebnim uslovima i trajni dodaci su regulisani odredbama Pravilnika o nagradama u policijskim organima BiH, Odluke o dodatku lične prelazne sume policijskom službeniku, Odluke o načinu i visini naknada za rad u posebnim uslovima i Odluke o trajnom dodatku za posebne uslove rada sa izmjenama.

Zakonom o platama i naknadama u institucijama Bosne i Hercegovine⁵² regulisane su plate i naknade policijskih službenika, i to:

- od člana 4. do člana 7. Utvrđivanje plate;
- od člana 17. do člana 20. Plaća policijskih službenika;
- od člana 26. do 49. Dodaci na plaću i novčane nagrade i naknade.

Naknade i nagrade policijskih službenika dodatno su regulisane i sljedećim propisima:

- Odluka o naknadama za porodijsko odsustvo 65/10;
- Odluka o naknadama za prevoz;
- Odluka o načinu ostvarivanja prava na regres;
- Odluka o godišnjem i plaćenom odsustvu 58/09;
- Odluka o isplati prvog dijela regresa 70/09;
- Odluka o naknadi za obavljanje poslova drugog radnog mjesta 58/09;
- Odluka o naknadi u slučaju teške povrede ili smrti 67/09;
- Odluka o novčanoj nagradi 31/10;
- Odluka o visini novčane nagrade - ishrana 42/12;
- Odluka o visini otpremnine 58/09;
- Odluka Vijeća ministara BiH iz 2002. godine o obračunu plata;
- Odluka o bolovanju 58/09;
- Odluka jubilarne nagrade 58/09 i 65/10;
- Odluka za prekovremeni rad 04/09;
- Odluka u slučaju smrti zaposlenog u institucijama BiH.

Navedeni zakonski i podzakonski akti reguliraju pravo na pravičnu naknadu policijskim službenicima iz koji nije vidljiva razlika vrijednosti plate kako za muškarce tako i za žene.

FEDERACIJA BIH

U Federaciji Bosne i Hercegovine, član 4. Evropske socijalne povelje /revidirane/ je implementiran u propisima:

- Zakon o radu FBiH⁵³;
- Zakon o državnoj službi u FBiH⁵⁴;
- Zakon o plaćama i naknadama u organima vlasti FBiH⁵⁵;
- Opći kolektivni ugovor za teritoriju FBiH⁵⁶; i
- Kolektivni ugovor za službenike organa uprave i sudske vlasti u FBiH⁵⁷.

REPUBLIKA SRPSKA

Član 4. Evropske socijalne povelje (revidirana), koji se odnosi na pravičnu naknadu implementiran je u Republici Srpskoj kroz Zakon o radu, Zakon o inspekcijama i Opšti kolektivni ugovor.

⁵² „Službeni glasnik BiH“ broj 50/08,35/09,75/09,32/12,42/12,50/12,32/13,87/13,75/15,16/16 i 94/16;

⁵³ “Službene novine FBiH” broj 26/16;

⁵⁴ “Službene novine FBiH” broj 29/03, 23/04, 39/04, 54/04, 67/05, 08/06 i 04/12;

⁵⁵ “Službene novine FBiH” broj 45/10, 111/12 i 20/17;

⁵⁶ “Službene novine FBiH” broj 48/16 i 62/16;

⁵⁷ “Službene novine FBiH” broj 23/00, 50/00, 97/13 i 89/16;

BRČKO DISTRIKT BIH

U Brčko Distriktu BiH, član 4. Evropske socijalne povelje /revidirane/ je regulisan sljedećim propisima:

- Zakon o radu Brčko Distrikta – pročišćeni tekst⁵⁸;
- Zakon o državnoj službi u organima uprave Brčko Distrikta⁵⁹;
- Zakon o policijskim službenicima Brčko Distrikta⁶⁰; i
- Zakon o plaćama zaposlenih u organima uprave Brčko Distrikta⁶¹.

Član 4. stav 3. - Pravo na jednaku platu

BOSNA I HERCEGOVINA

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 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 u BiH⁶² 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.

Pomenuti Zakon o ravnopravnosti spolova u BiH i Zakon o zabrani diskriminacije BiH⁶³ međusobno su usaglašeni i u dijelu u kojem se žrtve diskriminacije upućuju na mogućnost

⁵⁸ „Službeni glasnik Brčko Distrikta" broj 19/06, 19/07, 25/08, 20/13, 31/15 i 1/15;

⁵⁹ „Službeni glasnik Brčko Distrikta" broj 9/14, 37/15, 48/16 i 9/17;

⁶⁰ „Službeni glasnik Brčko Distrikta" broj 41/07, 4/08, 36/09, 60/10;

⁶¹ „Službeni glasnik Brčko Distrikta" broj 14/06, 41/06 i 3/13;

⁶² „Službeni glasnik BiH" broj 16/03 i 102/09;

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 zagarantovanih Zakonom o ravnopravnosti spolova u BiH pred nadležnim sudovima.

Zakon o platama i naknadama u institucijama BiH⁶⁴ 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.

Odredbama Zakona o ravnopravnosti spolova u BiH⁶⁵, koji kao *lex specialis* uređuje oblast zabrane diskriminacije na osnovu spola, je zabranjena diskriminacija u radu i radnim odnosima ukoliko bi bila uzrokovana, između ostaloga, i neprimjenjivanjem jednake plate i drugih beneficija za isti rad, odnosno za rad jednake vrijednosti.

Prema podacima Agencije za statistiku BiH iz 2017. godine koja se odnosi na zaposlene po djelatnostima, vidljiva je veća zastupljenost žena, u odnosu na muškarce, u oblastima trgovine na veliko i malo, obrazovanja, zdravstvene i socijalne zaštite, stručne, naučne i tehničke djelatnosti, finansijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja, umjetnosti, zabave i rekreacije, te u ostalim uslužnim djelatnostima. Evidentno je da su poljoprivreda, šumarstvo i ribolov, vađenje ruda i kamena, prerađivačka industrija, proizvodnja i snabdjevanje električnom energijom, plinom, parom i klimatizacijom, snabdjevanje vodom, uklanjanje otpadnih voda, upravljanje otpadom, te djelatnosti sanacije okoliša, građevinarstvo, prevoz i skladištenje, administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti, one u kojima dominiraju muškarci u odnosu na žene.

Najveći broj muškaraca zaposlen je u prerađivačkoj industriji, a najveći broj žena u oblasti trgovine na veliko i malo.

Prema statističkim pokazateljima Agencije za statistiku BiH iz 2017. godine u dijelu koji se odnosi na prosječne mjesečne bruto plate zaposlenih i dalje su najviše plate u oblastima proizvodnje i snabdjevanja električnom energijom, plinom, parom i klimatizacija gdje je izuzetno mala zastupljenost žena, te u finansijskoj djelatnosti i djelatnosti osiguranja kao i u oblasti informacija i komunikacija gdje je zastupljenost žena veća, ali je njihov procenat zastupljenosti na visokim pozicijama upravljanja mnogo manji nego procenat zastupljenosti muškaraca.

⁶³ „Službeni glasnik BiH“ broj 59/09 i 66/16;

⁶⁴ "Službeni glasnik BiH" broj 50/08, 35/09, 75/09, 32/12, 42/12, 50/12, 32/13, 87/13, 75/15, 88/15, 16/16 i 94/16;

⁶⁵ "Službeni glasnik BiH" broj 16/03, 102/09, 32/10;

Najniže plate su u sektoru pružanja smještaja, pripreme i usluživanja hrane (hotelijerstvo i ugostiteljstvo) gdje je najviše zaposleno žena. Nažalost i u oblasti građevinarstva, gdje je zaposleno najviše muškaraca, plate su takođe izuzetno niske.

U saradnji Svjetske banke, Agencije za statistiku Bosne i Hercegovine, Zavoda za statistiku Federacije BiH i Republičkog zavoda za statistiku Republike Srpske, u maju 2015. godine, provedeno je istraživanju „Rodne razlike u iskorištavanju prava i mogućnosti koje nudi društvo, pristupu ekonomskim mogućnostima i zastupanju u Bosni i Hercegovini“. Konstatovano je da postoje vidljive rodne razlike u satnici u korist muškaraca, koje su primjetne u svim nivoima obrazovanja, starosnim grupama, zanimanjima i industrijama.

Uzimajući u obzir stanovništvo koje radi za platu ili dnevnicu, i ograničavajući starost na raspon od 15 do 64 godine zbog homogenosti, rodne razlike u satnici se procjenjuju na 9% prosječne satnice muških radnika (3,9 KM za muškarce i 3,5 KM za žene). Ova razlika među spolovima ostaje i tek se neznatno razlikuje u odnosu na najmlađe i najstarije starosne grupe koje su uzete u razmatranje (15-24 i 55-64). U svim privrednim granama i zanimanjima ponavlja se ista pojava u korist muškaraca, uz manje nijanse. Iako, po zanimanjima, muškarci uvijek zarađuju više po satu nego žene, u pojedinim privrednim granama se javljaju određeni izuzeci, kao što je slučaj sa poljoprivredom i rudarstvom, nekretninama i, u značajnoj mjeri, u administrativnim službama.

FEDERACIJA BIH

Zakon o radu u članu 8. sadrži generalnu odredbu o zabrani spolne i svake druge diskriminacije radnika u pogledu uslova za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla, uvjete rada i sva prava iz radnog odnosa, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, napredovanje u poslu i otkazivanje ugovora o radu. Odredbe ugovora o radu za koje se utvrdi da su diskriminirajuće po nekom od osnova iz člana 8. ovog zakona, ništave su.

Zakon prepoznaje direktnu ili indirektnu diskriminaciju. Direktna diskriminacija znači svako postupanje uzrokovano nekim od zakonskih osnova kojim se radnik, kao i lice koje traži zaposlenje stavlja ili je bilo stavljeno u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj ili sličnoj situaciji. Indirektna diskriminacija, u smislu ovog zakona, postoji kada određena naizgled neutralna odredba, pravilo, kriterij ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj radnika kao i lice koje traži zaposlenje zbog određene osobine, statusa, opredjeljenja, uvjerenja ili vrijednosnog sistema koji čine osnove za zabranu diskriminacije u odnosu na drugog radnika, kao i lice koje traže zaposlenje.

Članom 12. Zakona o radu propisano je da u slučajevima diskriminacije u smislu odredaba ovog zakona, radnik kao i lice koje traži zaposlenje mogu od poslodavca zahtijevati zaštitu u roku od 15 dana od dana saznanja za diskriminaciju. Ako poslodavac u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva iz prethodnog stava, ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljem roku od 30 dana podnijeti tužbu nadležnom sudu. Ako radnik odnosno lice koje traži zaposlenje u slučaju spora iznesu činjenice koje opravdavaju sumnju da je poslodavac postupio suprotno odredbama ovog zakona o zabrani diskriminacije, na poslodavcu je teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije, odnosno da postojeća razlika nije usmjerena na diskriminaciju već da ima svoje objektivno opravdanje. Ako sud utvrdi da je tužba u smislu ovog člana osnovana poslodavac je dužan radniku uspostaviti i osigurati ostvarivanje prava koja su mu uskraćena, te mu nadoknaditi štetu nastalu diskriminacijom.

U slučajevima diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja, nasilja na osnovu spola, kao i mobinga na radu ili u vezi s radom, ni jedna odredba ovog zakona ne može se tumačiti kao ograničavanje ili umanjivanje prava na vođenje krivičnog ili građanskog postupka.

Zakonom o radu je propisano da se plaća radnika utvrđuje kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Članom 77. Zakona o radu garantovana je jednakost plaća u smislu dužnosti poslodavca da radnicima isplati jednake plaće za rad jednake vrijednosti bez obzira na njihovu nacionalnu, vjersku, spolnu, političku i sindikalnu pripadnost kao i drugi diskriminatorni osnov iz člana 8. stav 1. ovog zakona. Zakonom je pojašnjeno da se pod radom jednake vrijednosti podrazumijeva rad koji zahtijeva isti stepen stručne spreme, istu radnu sposobnost, odgovornost, fizički i intelektualni rad, vještine, uslove rada i rezultate rada.

REPUBLIKA SRPSKA

Članom 120. Zakona o radu 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 također 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 počinio 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. 120. do 1266. ovog Zakona). Za ovaj prekršaj predviđena je novčana kazna 2.000 do 12.000 konvertibilnih maraka. Za ovaj prekršaj kazniće se odgovorno lice kod poslodavca novčanom kaznom u iznosu od 200 do 1.200 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.

Ne postoje posebne mjere koje su preduzete kao što su programi, akcioni planovi, projekti i ostalo za primjenu zakonodavnog okvira. Prema odredbama člana 263. Zakona o radu, nadzor nad primjenom zakonodavnog okvira koji reguliše pitanja pravičnu naknadu odnosno jednaku platu vrši Republička uprava za inspekcijske poslove putem Inspekcije rada, u skladu sa Zakonom o inspekcijama.

U 2016. godini izvršeno je 154 kontrola čiji je predmet inspekcijskog nadzora bio kontrola plata i naknada plata, a neurednih kontrola je bilo 53. Donešeno je 39 upravnih mjera, 23 prekršajna naloga i 6 zahtjeva za pokretanje prekršajnog postupka. Redovnih kontrola je izvršeno samo 5, a vanrednih kontrola je izvršeno 149. U kontrolama je konstatovano da poslodavci kasne u vezi isplata plata, naknada plata porodiljama i trudnicama. Pored direktnih inspekcijskih 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. Procenat vanrednih inspekcijskih kontrola od 96,7 % i procenat neurednih kontrola od 35 % govori da je velik broj radnika kojima su ova prava narušena.

R. br.	Pokazatelj	2015.	2016.
1.	Ukupan broj kontrola	210	154
2.	Neurednih kontrola	93	53
3.	Upravne mjere	66	39
4.	Prekršajne mjere	60	29

Napomena: *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.*⁶⁶

BRČKO DISTRIKT

Član 4. stav 3. Evropske socijalne povelje /revidirane/ koji se odnosi na pravo na jednaku platu, u Brčko Distriktu je regulisan propisima:

- Zakon o platama zaposlenih u organima uprave Brčko Distrikta;
- Zakon o policijskim službenicima Brčko Distrikta; i
- Zakon o državnoj službi u organima uprave Brčko Distrikta.

Pravo na jednaku platu svi zaposlenici imaju u skladu sa Zakonom o platama zaposlenih u organima uprave Brčko Distrikta.

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

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

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

Za nepoštovanje člana 4. Zakona o radu Brčko Distrikta predviđeni su djelotvorni pravni lijekovi (član 110. stav 1. Zakona o radu Brčko Distrikta predviđa novčanu kaznu za pravno i odgovorno lice i sudsku zaštitu predviđenu članom 88. stav 4. ovog Zakona).

⁶⁶ Izvještaj inspekcije rada za 2016.godinu

Zakon o plaćama zaposlenih u organima uprave Brčko Distrikta, Zakon o policijskim službenicima Brčko Distrikta i Zakon o državnoj službi u organima uprave Brčko Distrikta, ne razdvajaju zaposlenike po bilo kom osnovu.

Zakon o ravnopravnosti spolova BiH primjenjuje se i u Brčko Distriktu.

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

Član 5. - Pravo na organizovanje

U cilju osiguranja odnosno promicanja slobode radnika i poslodavca da osnivaju lokalne, nacionalne ili internacionalne organizacije za zaštitu njihovih ekonomskih i socijalnih interesa, i da se uključuju u te organizacije, zemlje potpisnice se obavezuju 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.

BOSNA I HERCEGOVINA

Međunarodni instrumenti koje je ratifikovala Bosna i Hercegovina u smislu člana 5. Evropske socijalne povelje /revidirane/ su:

- Konvencija MOR broj 11 o pravu na udruživanje (poljoprivreda), iz 1921. godine,
- Konvencija MOR broj 87 o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organizovanje, iz 1948. godine,
- Konvencija MOR broj 97 o migraciji u cilju zapošljavanja /revidirana/, iz 1949. godine,
- Konvencija MOR broj 98 o pravu na organizovanje i kolektivno pregovaranje, iz 1949. godine,
- Konvencija MOR broj 135 o predstavnicima radnika, iz 1971. godine,
- Konvencija MOR broj 143 o radnicima migrantima (dopunske odredbe), iz 1975. godine,
- Konvencija MOR broj 151 o radnim odnosima (u javnoj službi), iz 1978. godine,
- Konvencija MOR broj 154 o kolektivnom pregovaranju, iz 1981. godine,
- Konvencija MOR broj 158 o prestanku radnog odnosa, iz 1982. godine,
- Konvencija MOR broj 175 o radu na nepuno radno vrijeme, iz 1994. godine,
- Konvencija MOR broj 176 o sigurnosti i zdravlju u rudnicima, iz 1995. godine,
- Konvencija MOR broj 177 o radu kod kuće, iz 1996. godine; i
- Konvencija MOR o radu na moru, iz 2006. godine.

Pravo na organizovanje policijskih službenika regulisano je članovima od 3. do 5. Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine⁶⁷, u kojem se navodi da zaposlenici imaju pravo po svom slobodnom izboru organizovati sindikat, u njega se učlaniti tj. udruživati u složenije

⁶⁷ „Službeni glasnik BiH“ broj 26/04,07/05,48/05,60/10 i 32/13;

oblike, birati svoje reprezentativne organe saglasno zakonu ili pravilima tog sindikata.

Također se predviđa da se sindikat može osnovati bez ikakvog prethodnog odobrenja, te da zaposlenik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog članstva ili nečlanstva u sindikatu. Isto tako se predviđa da se poslodavcima koji djeluju u svoje ime ili putem nekog drugog lica, člana ili zastupnika zabranjuje mješanje u uspostavljanje, funkcioniranje ili upravljanje sindikatom i zagovaranje ili pružanje pomoći sindikatu s ciljem njegove kontrole, kao i da se zakonita djelatnost sindikata ne može trajno ili privremeno zabranjivati.

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. Zakonom o radu u institucijama BiH i Zakonom o državnoj službi u institucijama BiH⁶⁸ 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 mješanje u uspostavljanje, funkcioniranje ili upravljanje sindikatom; zagovaranje i pružanje pomoći 56 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 BiH⁶⁹ Statut udruženja sadrži:

⁶⁸ "Službeni glasnik BiH" broj 19/02, 35/03, 4/04, 17/04, 26/04, 37/04, 48/05, 2/06, 32/07, 43/09, 8/10 i 40/12

⁶⁹ Službeni glasnik BiH" broj: 32/01, 42/03, 63/08, 76/11 i 94/16

- 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; 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 raspolaganje 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 saradivati 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.

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

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 60 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 Sudu 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.

FEDERACIJA BIH

Član 5. Evropske socijalne povelje /revidirane/, koji se odnosi na pravo na organizovanje implementiran je u Federaciji Bosne i Hercegovine kroz unaprijed navedene zakonske i podzakonske akte.

Odredbama novog Zakona o radu i dalje je garantovana sloboda udruživanja. Članom 14. ovog zakona predviđeno je da radnici imaju pravo, po svom slobodnom izboru, organizirati sindikat, te se u njega učlaniti, u skladu sa statutom ili pravilima tog sindikata. Poslodavci također imaju pravo, po svom slobodnom izboru, formirati udruženje poslodavaca, te se u njega učlaniti, u skladu sa statutom ili pravilima tog udruženja. Sindikat i udruženja poslodavaca mogu se osnovati bez ikakvog prethodnog odobrenja. Članom 15. garantovana je dobrovoljnost članstva, pa tako radnici odnosno poslodavci slobodno odlučuju o svom stupanju ili istupanju iz sindikata, odnosno udruženja poslodavaca. Radnik odnosno poslodavac ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog članstva ili nečlanstva u sindikatu odnosno udruženju poslodavaca.

Zabrana miješanja u funkcioniranje udruženja utvrđena je članom 16. Zakona o radu, na način da je poslodavcima ili udruženjima poslodavaca koji djeluju u sopstveno ime ili putem nekog drugog lica, člana ili zastupnika, zabranjeno da se miješaju u uspostavljanje, funkcioniranje ili upravljanje sindikatom, zagovaraju ili pružaju pomoć sindikatu sa ciljem kontroliranja takvog sindikata. Sindikatu koji djeluje u sopstveno ime ili putem nekog drugog lica, člana ili zastupnika, zabranjeno je miješanje u uspostavljanje, funkcioniranje ili upravljanje udruženjem poslodavaca.

Općim kolektivnim ugovorom za teritoriju Federacije BiH utvrđeno je da je poslodavac dužan

Pravilnikom o radu predvidjeti i osigurati uvjete za rad i djelovanje sindikata u skladu sa kolektivnim ugovorima. Mišljenja, prijedlozi, žalbe i svi nastali nesporazumi o pravima iz rada i na temelju rada, rješavati će se direktnim pregovorima između poslodavca i sindikata. Sindikalnim predstavnicima koji nisu zaposleni kod poslodavca, čiji sindikat ima članove kod poslodavca, dozvoljen je pristup kod poslodavca kada je to potrebno za obavljanje sindikalnih aktivnosti, u skladu sa zakonom i granskim kolektivnim ugovorom. Poslodavac je dužan obračunavati i, iz plaće radnika, odbijati sindikalnu članarinu, uz pismenu saglasnost radnika, te je redovno uplaćivati na račun sindikata. Općim kolektivnim ugovorom također predviđena je zaštita sindikalnog povjerenika tako da sindikalni povjerenik za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon obavljanja te dužnosti, ima pravo na zaštitu u skladu sa Zakonom o radu i međunarodnim konvencijama koje su sastavni dio domaćeg pravnog sistema.

Zakonom o radu također obezbjeđena je zaštita sindikalnog povjerenika od otkaza. Naime, članom 103. istog propisano je da sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka obavljanja te dužnosti, poslodavac, bez prethodne saglasnosti federalnog ministarstva nadležnog za rad, ne može otkazati ugovor o radu ili ga na drugi način staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na radno mjesto prije nego što je imenovan na funkciju sindikalnog povjerenika. Sindikalnim povjerenikom u smislu ovog člana zakona smatra se radnik koji je ovlašten predstavnik sindikata organiziranog kod poslodavca u skladu sa propisima o organiziranju i djelovanju sindikata. Ukoliko nadležno ministarstvo uskrati pomenutu saglasnost, poslodavac može u roku od 30 dana od dana dostave takve odluke zatražiti da saglasnost zamijeni sudska odluka.

Kolektivnim ugovorom o izmjenama i dopunama kolektivnog ugovora za službenike organa uprave i sudske vlasti u FBiH⁷⁰ predviđeno je da je rukovodilac organa državne službe dužan omogućiti plaćeno odsustvo sa rada sindikalnom povjereniku i drugom sindikalnom predstavniku zbog obavljanja sindikalnih aktivnosti i zbog prisustva sindikalnim sastancima, kongresima, konferencijama, seminarima, sindikalnim školama, sindikalnim sportskim susretima i drugim oblicima osposobljavanja u zemlji i u inostranstvu u trajanju do tri dana mjesečno. Također, rukovodilac organa državne službe i predstavnik sindikata dužni su, na zahtjev jedne od strana primiti na razgovor drugu stranu, i razmotriti sva pitanja sindikalne aktivnosti, materijalne i druge problematike državnih službenika ili namještenika, kao i planirane obaveze organa uprave u tom pogledu.

Zakon o udruženjima i fondacijama⁷¹ nije mijenjan u izvještajnom periodu.

Novim Zakonom o radu definirana je i detaljno uređena reprezentativnost sindikata i udruženja poslodavaca odredbama čl.122-136.

U skladu sa Zakonom o radu Federacije BiH, Federalno ministarstvo rada i socijalne politike je donijelo Rješenje o reprezentativnosti SSSBiH na teritoriji Federacije BiH, br: UP I 03-34/13-15/15 od 28.09.2015.godine objavljeno u Službenim novinama Federacije BiH br: 42/16.

Savez samostalnih sindikata BiH čine 24 granska sindikata, odnosno unije. Istovremeno postoji i 7 kantonalnih odbora SSSBiH, koji djeluju na području 9 kantona u Federaciji Bosne i Hercegovine. U okviru Saveza djeluju Forum žena i Sekcija mladih.

Granski sindikati su:

⁷⁰ „Službene novine FBiH“ broj: 89/16

⁷¹ „Službene novine FBiH“ broj: 45/02

- Sindikat metalaca Federacije BiH
- Samostalni sindikat radnika rudnika FBiH
- Samostalni sindikat sumarstva, prerade drveta i papira BiH
- Samostalni sindikat radnika hemije i nemetala u FBiH
- Sindikat gradjevinarstva i industrije gradjevinskog materijala BiH
- Sindikat tekstila, koze, obuće i gume FBiH
- Sindikat elektroenergetskih radnika FBiH
- Nezavisni sindikat uposlenika Elektroprivrede HZHB Mostar
- Sindikat BH Posta Sarajevo
- Samostalni sindikat saobracaja i veza u BiH
- Sindikat BH Telecoma
- Samostalni sindikat radnika komunalne privrede u FBiH
- Samostalni sindikat radnika nafte i petrohemije FBiH
- Samostalni sindikat radnika u finansijskim organizacijama BiH
- Samostalni sindikat zeljeznickih radnika u BiH
- Sindikat hrvatskih telekomunikacija Mostar
- Sindikat Hrvatske poste Mostar
- Sindikat PPDIVUT BiH
- Sindikat drzavnih sluzbenika i namjestenika u FBiH
- Samostalni sindikat osnovnog obrazovanja i odgoja FBiH
- Unija samostalnih sindikata policije FBiH
- Sindikat srednjeg i visokog obrazovanja, odgoja, nauke i kulture BiH
- Nezavisni strukovni sindikat radnika zaposlenih u zdravstvu u FBiH
- Sindikat penzionera u BiH

SSSBIH je prepoznat kao relevantan socijalni partner Vladi Federacije BiH i Udruženju poslodavaca FBiH, te učestvuje u radu Ekonomsko-socijalnog vijeća za teritoriju FBiH koje je zaduženo da:

- prati, razmatra i ocjenjuje uticaj ekonomske i socijalne politike i mjera ekonomske i socijalne politike na razvoj i socijalnu stabilnost;
- razmatra, podstiče sklapanje i ocjenjuje primjenu kolektivnih ugovora i s tim u vezi dostavlja informacije i obrazloženja nadležnom ministarstvu;
- podstiče mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova;
- predlaže Vladi, poslodavcima i sindikatima vođenje usklađene politike cijena i plata;
- podstiče ideju tripartitnog, bipartitnog i drugih oblika socijalnog dijaloga na svim nivoima u rješavanju ekonomskih i socijalnih pitanja i problema;
- prati, razmatra i predlaže eventualne promjene zakona od uticaja na ekonomski i socijalni razvoj i u tom kontekstu položaj radnika i poslodavaca;
- razmatra nacрте zakona, podzakonskih akata, programa i drugih dokumenata iz obima svog rada i svoja mišljenja o tim dokumentima dostavlja Vladi Federacije Bosne i Hercegovine i Parlamentu Federacije Bosne i Hercegovine;
- prati primjenu zakona i ostvarivanje prava iz oblasti rada i socijalne sigurnosti i predlaže nadležnim tijelima i institucijama mjere za ostvarivanje i unapređivanje tih prava;
- bavi se problemima provođenja procesa privatizacije i predlaže nadležnim institucijama eventualne izmjene zakonskih i podzakonskih akata koje bi doprinijele većim finansijskim efektima i zapošljavanju;
- prati stanje na području zapošljavanja, penzijsko – invalidskog i zdravstvenog osiguranja i u tom kontekstu vodi aktivnosti na smanjenju crnog tržišta radne snage;
- podstiče aktivnosti na većoj efikasnosti nadležnih institucija sistema na sprječavanju

korupcije, s ciljem da se ona pretvori u visoko – rizičnu i nisko – profitnu aktivnost.

Savez samostalnih sindikata BiH je 2005. godine, zajedno sa Savezom sindikata Republike Srpske i Sindikatom Brčko distrikta, osnovao Konfederaciju sindikata Bosne i Hercegovine, koja je punopravna članica Međunarodne konfederacije sindikata i ima status posmatrača u Evropskoj konfederaciji sindikata. Članice SSSBiH su punopravni članovi odgovarajućih svjetskih i evropskih konfederacija i federacija granskih sindikata/unija.

REPUBLIKA SRPSKA

Član 5. Evropske socijalne povelje /revidirane/, koji se odnosi na pravo na organizovanje implementiran je u Republici Srpskoj kroz Zakon o radu⁷², Zakono o udruženjima i fondacijama⁷³, Zakon o inspekcijama⁷⁴, Opšti kolektivni ugovor⁷⁵ i Posebni kolektivni ugovor za zaposlene u oblasti unutrašnjih poslova Republike Srpske⁷⁶.

Odredbama člana 208. do 212. 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 se 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 263. Zakona o radu utvrđeno je da nadzor nad primjenom odredaba ovog zakona, propisa donesenih na osnovu ovog zakona, kolektivnih ugovora i priavilnika o radu, vrši inspekcija rada, u skladu sa zakonom.

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

Odredbama čl 217-237. 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 reprezentativana 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 utvrđuje reprezentativnost. Kriteriji za reprezentativnost su jasni, zakonom određeni i otvoreni za sudsko preispitivanje. Jednom utvrđena reprezentativnost se može preispitivati

⁷² „Službeni glasnik Republike Srpske“ broj 1/16;

⁷³ „Službeni glasnik Republike Srpske“ broj 52/01 i 42/05;

⁷⁴ „Službeni glasnik Republike Srpske“ broj 74/10; 109/12; 117/12 i 44/16;

⁷⁵ „Službeni glasnik Republike Srpske“ broj 40/10; 35/16 i 43/16;

⁷⁶ „Službeni glasnik Republike Srpske“ broj 66/16;

nakon godinu dana ako se steknu uslovi za to, odnosno ako dođe do promjene kriterijuma.

Prema odredbi člana 237. Zakona o radu, reprezentativni sindikat i reprezentativno udruženje poslodavaca učestvuje u procesu kolektivnog pregovaranja, mirnog rješavanja radnih sporova i u radu tripartitnih tijela na nivou svog organizovanja i djelovanja.

Utvrđena reprezentativnost ne predstavlja ograničenje prava niti prepreku za osnivanje sindikata i udruženja poslodavaca. Također, utvrđena reprezentativnost ne ograničava područje djelovanja reprezentativnog sindikata niti ostalih sindikata koji nisu stekli taj status. Prema odredbi člana 240. Zakona o radu, Opšti kolektivni ugovor zaključuju: Vlada Republike Srpske, reprezentativno udruženje poslodavaca i reprezentativni sindikat, osnovani za teritoriju Republike. Posebni kolektivni ugovor za određeno područje, oblast ili granu zaključuju reprezentativno udruženje poslodavaca i reprezentativni sindikat osnovani za područje, oblast ili granu na teritoriji Republike. Posebne kolektivne ugovore za republičku upravu, društvene djelatnosti i javne službe zaključuju Vlada Republike Srpske i reprezentativni sindikati grana i djelatnosti. Kolektivni ugovor kod poslodavca zaključuju poslodavac i reprezentativni sindikati kod poslodavca. Nadalje, odredbom člana 241. propisano je da „Ako nijedan od sindikata, odnosno nijedno od udruženja poslodavaca, ne ispunjava uslove reprezentativnosti u smislu ovog zakona, sindikati odnosno udruženja poslodavaca mogu zaključiti pisani sporazum o udruživanju radi ispunjenja uslova reprezentativnosti utvrđenih ovim zakonom i učestvovanja u zaključivanju kolektivnog ugovora. Kod pregovaranja i zaključivanje kolektivnih ugovora može se pojaviti više sindikata i to je riješeno tako što je odredbom člana 242. propisano“ (1) Ako u zaključivanju kolektivnog ugovora učestvuje više reprezentativnih sindikata ili reprezentativnih udruženja poslodavca, odnosno sindikati ili udruženja poslodavaca koji su zaključili sporazum o udruživanju iz člana 241. ovog zakona obrazuje se odbor za pregovore. (2) Članove odbora iz stava 1. ovog člana određuju sindikati odnosno udruženja poslodavaca, srazmjerno broju članova. (3) Kolektivni ugovor u čijim zaključivanju učestvuje odbor u smislu stava 1. ovog člana, zaključuju lica koja ovlasti taj odbor.

Također, odredbom člana 243. propisano je „U postupku pregovaranja radi zaključivanja kolektivnog ugovora kod poslodavca reprezentativni sindikat je dužan da saraduje sa sindikatom u koji je učlanjeno najmanje 10% zaposlenih kod poslodavca, radi izražavanja interesa zaposlenih koji su učlanjeni u taj sindikat. Kada je u pitanju pregovaranje i zaključivanje kolektivnih ugovora odredbom člana 244. propisano je da „Predstavnici sindikata i poslodavaca, odnosno udruženja poslodavaca, koji učestvuju u pregovaranju za zaključivanje kolektivnog ugovora i zaključuju kolektivni ugovor moraju da imaju ovlašćenje svojih organa.

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 ostavrivanja 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 208. Zakona o radu). Za ovaj prekršaj predviđena je

novčana kazna 2.000 do 12.000 konvertibilnih maraka. Za ovaj prekršaj kazniće se odgovorno lice kod poslodavca novčanom kaznom u iznosu od 200 do 1.200 konvertibilnih maraka.

Zakonom o inspekcijama u Republici Srpskoj u čl. 14, 26, 56. i 60. predviđeno je da inspeksijski organi neposredno saraduju sa Ministarstvom unutrašnjih poslova Republike Srpske u skladu sa zakonom i da obavezna neposredna saradnja podrazumijeva i preduzimanje mjera ovlaštenih službenih lica Ministarstva, kojima se obezbjeđuje nesmetano obavljanje inspeksijskog nadzora inspektorima koji su ometani ili onemogućeni 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.

Ne postoje posebne mjere koje su preduzete kao što su programi, akcioni planovi, projekti i ostalo za primjenu zakonodavnog okvira. Prema odredbama člana 263. Zakona o radu, nadzor nad primjenom zakonodavnog okvira koji reguliše pitanja organizovanja radnika i poslodavaca vrši Republička uprava za inspeksijske poslove putem Inspekcije rada, u skladu sa Zakonom o inspekcijama.

U registru sindikalnih organizacija koji se vodi u Ministarstvu rada i boračko invalidiske zaštite registrovane su dvije sindikalne asocijacije na nivou Republike Srpske, i to:

- Savez sindikata Republike Srpske, i
- Konfederacija sindikata Republike Srpske.

Savez sindikata Republike Srpske u svom sastavu ima 14. granskih sindikata, i to:

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

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

U okviru Konfederacija sindikata Republike Srpske djeluju dva granska sindikata i to:

1. Sindikat metalaca i rudara Republike Srpske i
2. Sindikat udruženih radnika energetike Republike Srpske.

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

1. Samostalni sindikata radnika u zdravstvu i socijalnoj zaštiti Republike Srpske;

2. Samostalni sindikat radnika infrastrukture Banja Luka željeznica Republike Srpske Doboj;
 3. Strukovni sindikat doktora medicine Republike Srpske Banja Luka;
 4. Smostalni sindikat srednjih škola Republike Srpske;
 5. Sindikat radnika telekomunikacije Republike Srpske;
 6. Strukovni sindikat medicinskih sestara i tehničara Republike Srpske.
- Pored ovih sindikalnih organizacija u registru ministarstva evidentirano je 1860 sindikalnih organizacija.

BRČKO DISTRIKT

Član 5. Evropske socijalne povelje /revidirane/ u Brčko Distriktu je regulisan propisima:

- Statut Brčko distrikta BiH- prečišćeni tekst⁷⁷;
- Zakonom o radu Brčko Distrikta – prečišćeni tekst⁷⁸;
- Zakonom o državnoj službi u organima uprave Brčko Distrikta⁷⁹;
- Zakon o policijskim službenicima Brčko Distrikta⁸⁰;
- Zakon o bezbjednosti i zaštiti zdravlja radnika na radu u Brčko Distrikta⁸¹;
- Zakon o praznicima Brčko Distrikta⁸²;
- Zakona o plaćama zaposlenih u organima uprave Brčko Distrikta⁸³;
- Pravilnik o radu u organima uprave Brčko Distrikta⁸⁴.

Član 6. – Pravo na kolektivno pregovaranje

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

Promovišu zajedničke konsultacije između radnika i zaposlenika;

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;

Promovišu uspostavu i korištenje odgovarajućeg mehanizma pomirenja i dobrovoljne arbitraže za rješavanje radnih sporova; i priznaju

Pravo radnika i poslodavaca na kolektivnu akciju u slučaju sukoba interesa, uključujući ovdje pravo na štrajk, uz poštivanje obaveza koje eventualno proističu iz kolektivnih sporazuma koji su ranije sklopljeni.

BOSNA I HERCEGOVINA

Međunarodni instrumenti koje je ratifikovala Bosna i Hercegovina u smislu člana 6. Evropske

⁷⁷ „Službeni glasnik Brčko Distrikta" broj 2/10;

⁷⁸ „Službeni glasnik Brčko Distrikta" broj 19/06, 19/07, 25/08, 20/13, 31/15 i 1/15;

⁷⁹ „Službeni glasnik Brčko Distrikta" broj 9/14, 37/15, 48/16 i 9/17;

⁸⁰ „Službeni glasnik Brčko Distrikta" broj 41/07, 4/08, 36/09, 60/10;

⁸¹ „Službeni glasnik Brčko Distrikta" broj 20/13;

⁸² „Službeni glasnik Brčko Distrikta" broj 19/02;

⁸³ „Službeni glasnik Brčko Distrikta" broj 14/06, 41/06 i 3/13;

⁸⁴ „Službeni glasnik Brčko Distrikta" broj: 17/15 i 12/17;

socijalne povelje /revidirane/ su:

- Konvencija MOR broj 98 o pravu na organizovanje i kolektivno pregovaranje, 1949. godine,
- Konvencija MOR broj 87 o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organizovanje, iz 1948. godine,
- Konvencija MOR broj 94 o klauzulama o radu (javni ugovori), iz 1949. godine,
- Konvencija MOR broj 91 o plaćenom godišnjem odmoru (pomorci) /revidirana/, iz 1949. godine,
- Konvencija MOR broj 97 o migraciji u cilju zapošljavanja /revidirana/, iz 1949. godine,
- Konvencija MOR broj 135 o predstavnicima radnika, iz 1971. godine,
- Konvencija MOR broj 143 o radnicima migrantima (dopunske odredbe), iz 1975. godine,
- Konvencija MOR broj 144 o tripartitnim konsultacijama u svrhu promovisanja implementacije međunarodnih standarda rada, iz 1976. godine,
- Konvencija MOR broj 148 o radnoj sredini (zagađenje vazduha, buka i vibracije), iz 1977. godine,
- Konvencija MOR broj 151 o radnim odnosima (u javnoj službi), iz 1978. godine,
- Konvencija MOR broj 154 o kolektivnom pregovaranju, iz 1981. godine,
- Konvencija MOR broj 155 o zdravlju i zaštiti na radu, iz 1981. godine,
- Konvencija MOR broj 158 o prestanku radnog odnosa, iz 1982. godine,
- Konvencija MOR broj 161 o službama medicine rada iz 1985. godine,
- Konvencija MOR broj 162 o azbestu, iz 1986. godine,
- Konvencija MOR broj 174 o sprečavanju većih industrijskih nezgoda, iz 1993. godine,
- Konvencija MOR broj 175 o radu na nepuno radno vrijeme, iz 1994. godine,
- Konvencija MOR broj 176 o sigurnosti i zdravlju u rudnicima, iz 1995. godine,
- Konvencija MOR broj 177 o radu kod kuće, iz 1996. godine,
- Konvencija MOR broj 183 o zaštiti materinstva, iz 2000. godine,
- Konvencija MOR broj 184 o sigurnosti i zdravlju u poljoprivredi, iz 2001. godine,
- Konvencija MOR o radu na moru, iz 2006. godine, i
- Konvencija MOR broj 187 o promotivnom okviru sigurnosti i zdravlja na radu, iz 2006. godine.

Na nivou države BiH nije potpisan Kolektivni ugovor. Zakon o radu u institucijama BiH nije predvidio kaznene mjere za nepoštivanje odredaba koje su vezane za zaključivanje kolektivnog ugovora.

FEDERACIJA BIH

U Federaciji Bosne i Hercegovine, član 6. Evropske socijalne povelje /revidirane/ je regulisan zakonima i podzakonskim aktima, kako slijedi:

- Zakon o radu FBiH⁸⁵;
- Zakon o državnoj službi u FBiH⁸⁶;
- Zakon o plaćama i naknadama u organima vlasti FBiH⁸⁷;
- Opći kolektivni ugovor za teritoriju FBiH⁸⁸;
- Kolektivni ugovor za službenike organa uprave i sudske vlasti u FBiH⁸⁹; i

⁸⁵ „Službene novine FBiH“ broj 26/16;

⁸⁶ „Službene novine FBiH“ broj 29/03, 23/04, 39/04, 54/04, 67/05, 08/06 i 04/12;

⁸⁷ „Službene novine FBiH“ broj 45/10, 111/12 i 20/17;

⁸⁸ „Službene novine FBiH“ broj 48/16 i 62/16;

⁸⁹ „Službene novine FBiH“ broj 23/00, 50/00, 97/13 i 89/16;

- Pravilnik o postupku dostavljanja i vođenju evidencije kolektivnih ugovora u FBiH⁹⁰.

REPUBLIKA SRPSKA

Član 6. Evropske socijalne povelje /revidirane/, koji se odnosi na pravo radnika na kolektivno pregovaranje implementiran je u Republici Srpskoj kroz Zakon o radu, Zakon o inspekcijama, Zakonom o mirnom rješavanju radnih sporova⁹¹, Zakon o štrajku,⁹² Opšti kolektivni ugovor i Smjernice za postupanje republičkih organa uprave o učešću javnosti i konsultacijama u izradi zakona⁹³, Zakon o policiji i unutrašnjim poslovima⁹⁴.

BRČKO DISTRIKT

Član 6. Evropske socijalne povelje /revidirane/ koji se odnosi na pravo na kolektivno pregovaranje, u Brčko Distriktu je regulisan propisima:

- Zakon o radu Brčko Distrikta – prečišćeni tekst⁹⁵;
- Zakon o državnoj službi u organima uprave Brčko Distrikta⁹⁶;
- Zakon o policijskim službenicima Brčko Distrikta⁹⁷;
- Zakon o bezbjednosti i zaštiti zdravlja radnika na radu u Brčko Distrikta⁹⁸;
- Zakon o plaćama zaposlenih u organima uprave Brčko Distrikta⁹⁹;
- Zakon o štrajku Brčko Distrikta¹⁰⁰;
- Zakon o zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti¹⁰¹;
- Pravilnik o radu u organima uprave Brčko Distrikta¹⁰².

Zakon o radu Brčko Distrikta u članovima od 5. do 8. reguliše pitanje sindikalnog organizovanja. Član 78. Zakona o radu Brčko Distrikta zabranjuje otpuštanje sindikalnog povjerenika tri mjeseca nakon što je sindikalni povjerenik završio sa obavljanjem svoje dužnosti.

U Zakonu o radu Brčko Distrikta u članu 111. utvrđene su kaznene odredbe za nepoštovanje člana 28. i iznos novčane kazne je od 1.000 do 7.000 KM.

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

⁹⁰ „Službene novine FBiH“ broj 76/16;

⁹¹ „Službeni glasnik Republike Srpske” broj 91/16;

⁹² „Službeni glasnik Republike Srpske” broj 111/08;

⁹³ „Službeni glasnik Republike Srpske” broj 123/08 i 73/12;

⁹⁴ „Službeni glasnik Republike Srpske“ broj 57/16 i 110/16;

⁹⁵ „Službeni glasnik Brčko Distrikta” broj 19/06, 19/07, 25/08, 20/13, 31/15 i 1/15;

⁹⁶ „Službeni glasnik Brčko Distrikta” broj 9/14, 37/15, 48/16 i 9/17;

⁹⁷ „Službeni glasnik Brčko Distrikta” broj 41/07, 4/08, 36/09, 60/10;

⁹⁸ „Službeni glasnik Brčko Distrikta” broj: 20/13;

⁹⁹ „Službeni glasnik Brčko Distrikta” broj 14/06, 41/06 i 3/13;

¹⁰⁰ „Službeni glasnik Brčko Distrikta” broj 3/06;

¹⁰¹ „Službeni glasnik Brčko Distrikta” broj 33/04, 19/07 i 25/08;

¹⁰² „Službeni glasnik Brčko Distrikta” broj: 17/15 i 12/17;

Član 6. stav 1. tačka f) Zakona o državnoj službi u organima uprave Brčko Distrikta propisuje pravo službenika i namještenika na sindikalno udruživanje. Kolektivni ugovori su također izvor prava u oblasti rada. U Brčko Distriktu nije usvojen Opći kolektivni ugovor.

Član 44 stav 1. tačka Zakona o policijskim službenicima Brčko Distrikta propisuje pravo policijskog službenika na osnivanje i učlanjivanje u sindikat ili profesionalno udruženje u skladu sa zakonom.

Pripadnici Policije Brčko Distrikta učestvuju u radu Udruženja „Mreža žena policajaca“, Sindikalne organizacija Policije Brčko Distrikta i IPA (Međunarodna policijska asocijacija).

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

BOSNA I HERCEGOVINA

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.

FEDERACIJA BIH

Novi Zakon o radu kao i raniji nastavlja promociju prava na dobrovoljno kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnih ugovora. Članovi 137.-149. imaju za predmet kolektivne ugovore, te na detaljan i sveobuhvatan način uređuju ovu oblast.

Novinu predstavlja definiranje i uređenje reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca odredbama čl. 122-136. Zakona o radu.

U skladu sa članom 141. Zakona o radu, kolektivnim ugovorom uređuju se 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. Kolektivnim ugovorom uređuju se i pravila o postupku kolektivnog pregovaranja, postupak otkazivanja kolektivnog ugovora i razlozi i rokovi za njegovo otkazivanje, sastav i način postupanja tijela ovlaštenih za mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova.

Novi Zakon o radu i dalje predviđa osnivanje i rad Ekonomsko-socijalnog vijeća za teritoriju Federacije BiH odnosno područje kantona. U skladu sa novim propisom i postojećim Sporazumom o osnivanju Ekonomsko socijalnog vijeća¹⁰³, ESV FBiH nastavilo je uspješno sa radom kao najznačajnija institucionalizirana forma socijalnog dijaloga.

Ekonomsko-socijalno vijeće za teritoriju Federacije BiH u 2016. godini, održalo je ukupno 10 redovnih sjednica uz 2 sjednice koje su bile nastavak već započetih sjednica, 5 vanrednih

¹⁰³ „Službene novine FBiH” broj 47/02, 42/03, 8/08, 13/08, 51/08;

sjednica, kao i 10 kolegija. Tokom 2016. godine, razmatrano je ukupno 49. tačaka dnevnog reda.

Zakoni koji su na sjednicama ESV FBiH-a razmatrani tokom 2016. godine su:

- Prednacrt Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju (sa posebnim osvrtom na osnove za izračun penzija i međuzavisnost drugih zakona na navedeni Zakon);
- Prednacrt zakona o preuzimanju finansiranja neizmirenih doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje za osiguranike zaposlene u privrednim društvima sa većinskim državnim kapitalom, javnim preduzećima i ustanovama u Federaciji BiH u periodu 01.04.1992. – 31.12.2014 godine;
- Nacrt zakona o sigurnosti i zdravlju na radu;
- Prednacrt zakona o šumama;
- Nacrt zakona o izmjenama i dopunama Zakona o upravljanju otpadom;
- Prednacrt zakona o šumama;
- Prednacrt Zakona o preuzimanju finansiranja neizmirenih doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje sa pripremljenom simulacijom;
- Prednacrt Zakona o stečaju;
- Nacrt Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju;
- Nacrt Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu;
- Prednacrt Zakona o štrajku;
- Radna verzija teksta Zakona o porezu na dohodak;
- Radna verzija teksta Zakona o doprinosima;
- Izmjene i dopune Zakona o porezu na dohodak;
- Izmjene i dopune Zakona o doprinosima;
- Nacrt Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu.

Kolektivni ugovori koji su na sjednicama ESV FBiH-a razmatrani tokom 2016. godine su:

- Razmatranje Općeg kolektivnog ugovora za teritoriju Federacije BiH (parafiranje);
- Razmatranje dinamike pregovora i potpisivanja granskih kolektivnih ugovora;
- Informacije vezane za Opći kolektivni ugovor;
- Dogovor oko donošenja Odluke o proširenju Općeg kolektivnog ugovora za teritoriju Federacije BiH; i
- Razmatranje inicijative za produženje primjene kolektivnih ugovora.

Ostali akti koji su razmatrani su:

- Izvještaj o radu ESV-a za 2015. godinu i realizacija zaključaka ESV-a;
- Usvajanje Izvještaja o finansijskom poslovanju ESV-a za 2015. godinu i finansijski plan poslovanja ESV-a za 2016. godinu; i
- Razmatranje Pravilnika o izmjenama Pravilnika o primjeni Zakona o porezu na dohodak.

Ekonomsko-socijalno vijeće za teritoriju Federacije BiH u 2015. godini održalo je ukupno 4 redovne sjednice, 7 vanrednih sjednica i 6 Kolegija ESV-a. Tokom ove godine razmatrano je ukupno 22 tačke dnevnog reda.

Zakoni koji su na sjednicama ESV FBiH-a razmatrani tokom 2015. godine su:

- Nacrt zakona o radu;
- Nacrt zakona o izvršavanju Budžeta Federacije BiH za 2016. godinu;
- Prednacrt Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju;
- Prednacrt Zakona o organizaciji penzijskog i invalidskog osiguranja u Federaciji BiH;
- Prednacrt zakona o preuzimanju finansiranja neizmirenih doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje za osiguranike zaposlene u privrednim društvima sa većinskim

državnim kapitalom, javnim preduzećima i ustanovama u Federaciji BiH u periodu 01.04.1992. – 31.12.2014 godine;

- Nacrt zakona o sigurnosti i zdravlju; i
- Razmatranje Nacrta Zakona o porezu na dobit.

Informacije i rasprave koje su na sjednicama ESV FBiH-a razmatrani tokom 2015. godine su:

- Inicijativa Poslodavaca:
 - a) Zahtjev za izmjenu Uredbe o visini godišnje naknade za javne ceste koja se plaća pri registraciji motornih priključnih vozila u FBiH;
 - b) Zahtjev za izmjenu člana 94. stav 4. Zakona o penzijsko i invalidskom osiguranju i Pravilnika o utvrđivanju radnih mjesta na kojima se staž osiguranja računa sa uvećanim trajanjem;
 - c) Inicijativa za izmjene i dopune Zakona o računovodstvu i reviziji u FBiH;
- Informacija o pregovorima u vezi Opšteg kolektivnog ugovora za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine.

Od ostalih akata, razmatran je finansijski plan poslovanja ESV-a za 2015. godinu.

Ekonomsko-socijalno vijeće za teritoriju Federacije BiH u 2014. godini održalo je ukupno 4 redovne sjednice, 2 vanredne sjednice, 1 tematska sjednica Vlade Federacije BiH i socijalnih partnera, i 4 Kolegija ESV-a. Tokom ove godine razmatrano je ukupno 17 tački dnevnog reda.

Zakoni koji su na sjednicama ESV FBiH-a razmatrani tokom 2014. godine su:

1. Nacrt zakona o sigurnosti i zdravlju na radu;
2. Nacrt zakona o štrajku;
3. Nacrt zakona o izmjenama i dopunama zakona o unutrašnjoj trgovini;
4. Nacrt zakona o izmjenama i dopunama Zakona o pripadnosti javnih prihoda u Federaciji BiH;
5. Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o turističkim zajednicama i unapređenju turizma u Federaciji BiH;
6. Nacrt zakona o porezu na dobit;
7. Prijedlog Zakona o privrednim društvima.

Informacije i rasprave koje su na sjednicama ESV FBiH-a razmatrani tokom 2014. godine su:

- Informacija o aktuelnoj ekonomsko-socijalnoj i bezbjedonosnoj situaciji, te prijedlogu mjera za prevazilaženje trenutnog stanja u Federaciji BiH;
- Razmatranje aktuelne situacije u vezi prirodnih nesreća u Federaciji BiH;
- Zahtjev za učešće socijalnih partnera u upravljačkim strukturama sistema socijalne sigurnosti;
- Zahtjev za ocjenu ustavnosti pojedinih odredbi kantonalnih Zakona o šumama;
- Projektni plan rada u vezi s formalizacijom neformalne ekonomije (ILO).

Ostali akti koji su razmatrani su:

- Izvještaj o radu ESV-a za 2013. godinu i realizacija zaključaka ESV-a;
- Usvajanje Izvještaja o finansijskom poslovanju ESV-a za 2013. godinu i finansijski plan poslovanja ESV-a za 2014. godinu;
- Evidencija o prisustvu sjednicama ESV-a;
- Izvještaj sa 107. Tematske sjednice Vlade Federacije BiH;
- Reakcija na Dopunsko pismo namjere MMF-u od 13.06.2014. godine.

REPUBLIKA SRPSKA

Odredbama čl. 238. do 256. Zakona o radu uređeno je pitanje vezano za kolektivne ugovore koja se odnose na sljedeće: sadržaj i oblik kolektivnih ugovora; vrste kolektivnih ugovora; učesnici u zaključivanju kolektivnih ugovora, pregovaranje i zaključivanje kolektivnih ugovora, primjena kolektivnih ugovora; važenje i otkaz kolektivnih ugovora, rješavanje sporova i registracija, te javno objavljivanje.

Zakon ne sadrži odredbe koje eksplicitno govore o pravima 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 predviđene 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 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.

Odredbom člana 64. Zakona o policiji i unutrašnjim poslovima utvrđeno je da policijski službenici imaju pravo na štrajk, izuzev u slučaju ratnog stanja, vanrednog stanja, vanredne situacije ili stanja povećanog rizika ili opšte opasnosti u većem obimu, nasilnog ugrožavanja demokratskog i ustavnog poretka Republike Srpske i BiH, proglašenja elementarne nepogode ili neposredne opasnosti od nepogode i nesreće koje ugrožavaju bezbjednost ljudi i imovine na teritoriji Republike Srpske.

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 posljedicu imati otkaz ugovora o radu

radniku. Inspeksijski nadzor nad primjenom ovog zakona vrši Republička inspekcija rada u skladu sa Zakonom o inspekcijama u Republici Srpskoj.

Posebni kolektivni ugovor za zaposlene u oblasti unutrašnjih poslova Republike Srpske u odredbi člana 60. utvrđuje da su Ministarstvo i sindikat dužni preduzeti sve mjere u cilju otklanjanja uzroka koji dovode do štrajka, a ukoliko i pored preduzetih radnji dođe do štrajka, radnici Ministarstva pravo na štrajk ostvaruju u skladu sa Zakonom o policiji i unutrašnjim poslovima, Zakonom o štrajku i drugim propisima.

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

Ne postoje posebne mjere koje su preduzete kao što su programi, akcioni planovi, projekti i ostalo za primjenu zakonodavnog okvira. Prema odredbama člana 263. Zakona o radu, nadzor nad primjenom zakonodavnog okvira koji reguliše pitanja organizovanja radnika i poslodavaca vrši Republička uprava za inspeksijske poslove putem Inspekcije rada, u skladu sa Zakonom o inspekcijama.

U Republici Srpskoj je u registru kolektivnih ugovora registrovani su Opšti kolektivni ugovor, 16 granskih i 49 pojedinačnih kolektivnih ugovora.

BRČKO DISTRIKT

Brčko Distrikt nema potpisan Opći kolektivni ugovor za teritoriju Brčko Distrikta. Gradonačelnik Brčko Distrikta nije potpisao kolektivni ugovor sa Sindikatom Brčko Distrikta. Prava radnika na kolektivno pregovaranje su zajamčena važećom zakonskim propisima i to:

- Članovi od 96. do 98. Zakona o radu Brčko Distrikta; i
- Pravilnik o radu.

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

Odredbama članova 96., 97. i 98. Zakona o radu Brčko Distrikta regulisano 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 regulisana su odredbama Zakona o zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti Brčko Distrikta¹⁰⁴. Postupak i uslovi za zapošljavanje u organima uprave Brčko Distrikta regulisano je odredbama Zakona o državnoj službi i Pravilnikom o zapošljavanju u organima uprave, dok je zapošljavanje u privatnim preduzećima, odnosno kod poslodavaca

¹⁰⁴ "Službeni glasnik Brčko Distrikta" broj 33/04, 19/07 i 25/08;

koji ne pripadaju organu uprave regulisano Zakonom o radu Brčko Distrikta i Pravilnikom o zapošljavanju, donesenom od strane Zavoda za zapošljavanje Brčko Distrikta.

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

Zavod za zapošljavanje Brčko Distrikta 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 Brčko Distrikta, regulisano je Zakonom o štrajku¹⁰⁵.

U periodu od 2012. godine pa do kraja 2016. godine, inspekcija rada izvršila je jednu kontrolu primjene Zakona o štrajku i organiziranja štrajka od strane sindikalne organizacije.

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

BOSNA I HERCEGOVINA

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, što je dovelo da usvajanja Zakona o štrajku u institucijama Bosne i Hercegovine¹⁰⁶. Na nivou države BiH nije potpisan Kolektivni ugovor. Zakon o radu u institucijama BiH, nije predvidio kaznene mjere za nepoštivanje odredaba koje su vezane za zaključivanje kolektivnog ugovora.

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

¹⁰⁵ "Službeni glasnik Brčko Distrikta" broj 3/06;

¹⁰⁶ „Službeni glasnik BiH“ broj: 41/16;

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.

FEDERACIJA BIH

Novi Zakon o radu uređuje pitanje kolektivnih ugovora i kolektivnog pregovaranja. Principi su i dalje ostali isti, zakon je dao osnove za kolektivno pregovaranje, ali na način da se ne dovodi u pitanje sloboda i dobrovoljnost pregovaranja.

Novinu predstavlja definisanje i uređenje reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca odredbama čl.122.-136. Zakona o radu.

U skladu sa članom 137. Zakona o radu kolektivni ugovor može se zaključiti kao opći, granski i pojedinačni (kod poslodavca). Opći kolektivni ugovor zaključuje se za teritoriju Federacije, a granski kolektivni ugovori za teritoriju Federacije ili područje jednog ili više kantona.

U skladu sa zakonom, opći kolektivni ugovor zaključuju reprezentativno udruženje poslodavaca i reprezentativni sindikat osnovani na teritoriji Federacije. Granski kolektivni ugovor zaključuju reprezentativno udruženje poslodavaca i reprezentativni sindikat jednog ili više područja djelatnosti osnovani na teritoriji Federacije odnosno području jednog ili više kantona. Granske kolektivne ugovore za zaposlene u organima državne službe, sudske vlasti, javnih ustanova i drugih budžetskih korisnika zaključuju nadležna ministarstva, odnosno Vlada Federacije i nadležna ministarstva i vlade kantona s jedne strane i reprezentativni sindikati državnih službenika i namještenika, javnih ustanova i drugih budžetskih korisnika s druge strane. Pojedinačni kolektivni ugovor zaključuje reprezentativni sindikat kod poslodavca i poslodavac. U postupku pregovaranja radi zaključivanja navedenih kolektivnih ugovora reprezentativni sindikat dužan je da saraduje sa drugim sindikatima sa manjim brojem članova, radi izražavanja interesa i zaposlenih koji su učlanjeni u taj sindikat.

Zakon o radu i dalje predviđa obavezu objavljivanja kolektivnih ugovora u Službenim novinama Federacije BiH odnosno službenom glasilu kantona, te obavezu dostavljanja kolektivnih ugovora federalnom ministarstvu nadležnom za rad odnosno nadležnom organu kantona.

Postupak dostave kolektivnih ugovora federalnom ministarstvu nadležnom za rad propisan je Pravilnikom o postupku dostavljanja i vođenju evidencije kolektivnih ugovora („Službene novine Federacije BiH“, br: 76/16). Sama registracija kolektivnih ugovora nije uvjet za njihovo stupanje na snagu, obzirom da se isto vezuje za objavljivanje u službenom glasilu.

U skladu sa navedenim pravilnikom od njegovog stupanja na snagu do sada su u Federalnom ministarstvu rada i socijalne politike evidentirani sljedeći kolektivni ugovori:

- Opći kolektivni ugovor za teritoriju Federacije BiH¹⁰⁷;
- Izmjene i dopune Općeg kolektivnog ugovora za teritorij Federacije BiH¹⁰⁸;
- Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i radnika za djelatnost proizvodnje i prerade metala u FBiH¹⁰⁹;

¹⁰⁷ „Službene novine FBiH“ broj 48/16;

¹⁰⁸ „Službene novine FBiH“ broj 62/16;

¹⁰⁹ „Službene novine FBiH“ broj 78/16;

- Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u oblasti prometa za teritoriju FBiH¹¹⁰;
- Okvirni kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u oblasti komunalne privrede za teritorij FBiH¹¹¹;
- Kolektivni ugovor o izmjenama i dopunama kolektivnog ugovora za službenike organa uprave i sudske vlasti u FBiH¹¹²;
- Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u oblasti šumarstva u FBiH¹¹³;
- Kolektivni ugovor za djelatnost drvne i papirne industrije u FBiH¹¹⁴;
- Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i radnika za djelatnost trgovine u FBiH¹¹⁵.

U skladu sa članom 140. Zakona o radu, kolektivni ugovor zaključuje se u pisanoj formi i može se zaključiti na određeno vrijeme, koje ne može biti duže od tri godine. Kolektivni ugovor prestaje da važi istekom roka na koji je zaključen, a primjenjivaće se još najduže 90 dana nakon njegovog proteka, s tim da se isti može produžiti sporazumom strana koje su ga zaključile najkasnije 30 dana prije isteka važenja tog ugovora.

Kolektivni ugovor može se otkazati iz razloga, po postupku i u rokovima utvrđenim tim kolektivnim ugovorom. Otkaz kolektivnog ugovora obavezno se dostavlja svim ugovornim stranama.

Kolektivni ugovor je obavezan za strane koje su ga zaključile, kao i za strane koje su mu naknadno pristupile. Ako postoji interes Federacije, Federalni ministar može proširiti primjenu općeg i granskog kolektivnog ugovora i na druge poslodavce koji nisu članovi udruženja poslodavaca – strane kolektivnog ugovora, za koje se ocijeni da postoji opravdani interes radi ostvarivanja ekonomske i socijalne politike u Federaciji u cilju obezbjeđenja jednakih uvjeta rada. Do sada nisu donošene odluke o proširenju primjene kolektivnih ugovora.

Zakonom o izmjenama zakona o plaćama i naknadama u organima vlasti FBiH¹¹⁶ izmjenjen je član 5. tako da je propisano da se osnovica za obračun plaća utvrđuje zakonom, odnosno odlukom općinskog i gradskog vijeća o izvršavanju budžeta za svaku budžetsku godinu ili odlukom o privremenom finansiranju i primjenjuje se od 01.01. za svaku narednu godinu. Utvrđivanje osnovice i bodova vrši se u pregovorima sa reprezentativnim sindikatom, a prije usvajanja zakona, odnosno odluke u smislu ovog člana. Ukoliko se ne postigne dogovor, Vlada FBiH, vlade kantona, odnosno gradska i opštinska vijeća će utvrditi osnovicu i bod, pri čemu visina osnovice ne može biti niža od prethodno dogovorene, odnosno važeće.

REPUBLIKA SRPSKA

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.

¹¹⁰ „Službene novine FBiH“ broj 78/16;

¹¹¹ „Službene novine FBiH“ broj 79/16;

¹¹² „Službene novine FBiH“ broj 89/16;

¹¹³ „Službene novine FBiH“ broj 93/16;

¹¹⁴ „Službene novine FBiH“ broj 99/16;

¹¹⁵ „Službene novine FBiH“ broj 54/17;

¹¹⁶ „Službene novine FBiH“ broj 20/17;

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 također 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.

Ne postoje posebne mjere koje su preduzete kao što su programi, akcioni planovi, projekti i ostalo za primjenu zakonodavnog okvira. Prema odredbama člana 263. Zakona o radu, nadzor nad primjenom zakonodavnog okvira koji reguliše pitanja organizovanja radnika i poslodavaca vrši Republička uprava za inspeksijske poslove putem Inspekcije rada, u skladu sa Zakonom o inspekcijama.

U Republici Srpskoj 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 njih se odnosi na javni sektor.

BRČKO DISTRIKT

Vlada Brčko Distrikta nije potpisala kolektivni ugovor sa predstavnicima radnika ili sindikatom.

Brčko Distrikt nema potpisan Opći kolektivni ugovor za teritoriju Brčko Distrikta.

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

BOSNA I HERCEGOVINA

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 su riješena i kroz odredbe Zakona o štrajku („Službeni glasnik BiH“ broj: 41/16), kako je navedeno u čl. 9. i 10. istog, odnosno: Nakon najave štrajka u skladu s odredbama ovog zakona, organizator štrajka i poslodavac trebaju pokušati sporazumno riješiti spor.

Ako u neposrednim pregovorima, u skladu s odredbama člana 9. ovog zakona, nije riješen nastali spor, zaposleni i poslodavac obavezno povjeravaju rješavanje spora posebnom vijeću za mirno rješavanje nastalog spora

Vijeće za mirno rješavanje spora imenuju štrajkački odbor, s jedne strane, i poslodavac, s druge strane, za svaki pojedinačni spor zaposlenih i poslodavca i ima jednak broj predstavnika poslodavca i predstavnika zaposlenih.

Vijeće za mirno rješavanje spora dužno je u roku od sedam dana od dana imenovanja stranama u sporu dostaviti prijedlog za rješenje spora ili konstatirati da mirno rješavanje spora nije uspjelo.

Strane u sporu dužne su u roku od tri dana od dana dostavljanja očitovati se o tome da li prihvataju ili ne prihvataju prijedlog vijeća za mirno rješavanje spora.

Ako strane u sporu prihvate prijedlog vijeća za mirno rješavanje spora iz stava (4) ovog člana, on postaje obavezujući i za zaposlene i za poslodavce.

FEDERACIJA BIH

Novi Zakon o radu i dalje zadržava institute Mirovnog vijeća i arbitraže kao načina za rješavanje kolektivnih radnih sporova.

Postupak mirenja regulisan je odredbama članova 150.-153. Zakona o radu koje u principu na identičan način uređuju ovaj institut u odnosu na odredbe ranijeg propisa. Razlika je samo u periodu važenja Liste za izbor članova za Mirovno vijeće koji je prema važećem propisu četiri godine u odnosu na raniji rok od dvije godine.

Arbitraža je uređena odredbama čl. 154. i 155. Zakona o radu na identičan način kao po ranijem propisu.

Obzirom da praksa nije pokazala često korištenje navedenih instituta mirnog rješavanja sporova, Zakonom o radu predviđeno je da će ove odredbe prestati važiti donošenjem posebnog propisa o mirnom rješavanju radnih sporova. Shodno navedenom, u proceduri usvajanja je Nacrt zakona o mirnom rješavanju radnih sporova čiji je cilj da sveobuhvatnije uredi ovu oblast i korištenje mirnih načina rješavanja sporova učini prihvatljivijim za strane u sporu i tako smanji broj sudskih sporova.

Kolektivnim ugovorom o izmjenama i dopunama kolektivnog ugovora za službenike organa uprave i sudske vlasti u FBiH predviđena je izmjena u članu 48. na način da se troškovi postupka arbitraže (naknade za rad članova Arbitražnog vijeća), u visini koju zajednički dogovore rukovodilac organa državne službe i predstavnici Sindikata, sporazumno utvrde sa članovima Arbitražnog vijeća, isplaćuju solidarno iz sredstava Sindikata i sredstava Budžeta. Obavljanje administrativno-tehničkih poslova za Arbitražno vijeće obezbjediti će nadležna ministarstva rada.

REPUBLIKA SRPSKA

Odredbom člana 254. Zakona o radu propisano je da se sporna pitanja u primjeni kolektivnih ugovora rješavaju u skladu sa propisom o mirnom rješavanju radnih sporova. Zakonom o mirnom rješavanju radnih sporova¹¹⁷ 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 se smatraju 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 Republike Srpske osnovala je Agenciju za mirno rješavanje radnih sporova.

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

Članom 5. 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.

Agencija za mirno rješavanje radnih sporova Republike Srpske počela je sa radom 01. juna 2010. godine.

U 2013. godini, od 01.01.2013. do 31.12.2013. godine, ukupno su zaprimljena 190 predmeta od čega se 186 odnosi na individualne, a 4 na kolektivne radne sporove. U toj godini riješena su 186, individualna spora i to: 108 sporazuma, 56 obustava, 16 odbijenih i 6 odbačenih zahtjeva zbog nenadležnosti. Riješeno je četiri kolektiva spora i to tri sporazuma i jedan obustavljeni.

U 2014. godini, od 01.01.2014. do 31.12.2014. godine, ukupno su zaprimljena 676 predmeta, od čega se 664 odnosi na individualne, a 12 na kolektivne radne sporove. U toj godini riješena su 676 individualna spora i to: 564 sporazuma, 93 obustava, 1 prekid, 10 odbijenih i 8 odbačenih zahtjeva zbog nenadležnosti. Riješeno je dvanaest kolektivnih sporova, i to devet sporazuma i tri obustave.

U 2015. godini, od 01.01.2015. do 31.12.2015. godine, ukupno je zaprimljeno 1806 predmeta,

¹¹⁷ „Službeni glasnik Republike Srpske“ broj 91/16;

od čega se 1783 odnosi na individualne a 23 na kolektivne radne sporove. U toj godini riješena su 1784 individualna spora i to: 1586 sporazuma, 193 obustava, 1 prekid, 2 odbijena i 2 odbačena zahtjeva zbog nenadležnosti. Riješeno je dvadeset tri kolektivna spora, i to devet sporazuma i četrnaest obustava.

U 2016. godini, od 01.01.2016. do 31.12.2016. godine, ukupno je zaprimljeno 6765 predmeta od čega se 6729 odnosi na individualne, a 36 na kolektivne radne sporove. U toj godini riješena su 6549 individualna spora, i to: 1792 sporazuma, 4593 obustava, 47 prekida, 38 odbijenih i 79 odbačenih zahtjeva zbog nenadležnosti. Riješeno je trideset šest kolektivnih sporova i to dvadeset dva sporazuma, trinaest obustava i jedan odbijeni.

BRČKO DISTRIKT

Članovi od 99. do 103. Zakona o radu Brčko Distrikta propisuju 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 je uslovljena kolektivnim ugovorom, koji u Brčko Distriktu nije potpisan.

Mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova regulisano je odredbama članova 99., 100. i 101. Zakona o radu Brčko Distrikta, a arbitraža članovima 102. i 103. istog Zakona.

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

BOSNA I HERCEGOVINA

Zakonom o štrajku zaposlenih u institucijama BiH¹¹⁸ regulisano je pravo na štrajk, postupak, uslovi i način organiziranja štrajka, kao i prava i obaveze zaposlenih i poslodavaca za vrijeme štrajka u institucijama Bosne i Hercegovine.

Pravo na štrajk takođe je regulisano Zakonom o radu u institucijama BiH.¹¹⁹

U BiH radnicima se priznaje pravo na štrajk. To pravo regulisano je zakonima koji su doneseni 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

¹¹⁸ „Službeni glasnik BiH“ broj 41/16;

¹¹⁹ „Službeni glasnik BiH“ broj 26/04,07/05,48/05,60/10 i 32/13;

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.

FEDERACIJA BIH

Novi Zakon o radu i dalje garantuje pravo radnika na štrajk članom 156. koji predviđa da Sindikat ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga sa svrhom zaštite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih prava i interesa svojih članova. Štrajk se može organizirati samo u skladu sa Zakonom o štrajku, pravilima sindikata o štrajku i kolektivnim ugovorom.

Članom 157. ovog zakona predviđena je zaštita radnika učesnika u štrajku na način da se zabranjuje stavljanje radnika u nepovoljniji položaj od drugih radnika zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku. Kaznenim odredbama predviđena je novčana kazna od 1.000,00 KM do 3.000,00 KM, a u ponovljenom prekršaju novčanom kaznom od 5.000,00 KM do 10.000,00 KM za poslodavca-pravno lice ukoliko stavi u nepovoljniji položaj radnika zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku. Kazna za poslodavca-fizičko lice kao i odgovorno lice kod poslodavca koji je pravno lice od 2.000,00 KM do 5.000,00 KM.

Odredbe Zakona o štrajku¹²⁰ nisu se mijenjale u izještajnom periodu, tako da su uvjeti za organizovanje i provođenje štrajka još uvijek isti. Međutim, u proceduri je Nacrt zakona o štrajku čiji je cilj da se nakon konsultacija sa socijalnim partnerima donese propis koji će još bolje i detaljnije urediti predmetnu oblast, te otkloniti sve eventualne prepreke za zakonito orgnanizovanje štrajka, ali i potaknuti sindikate i poslodavce da mirnim putem riješe spor i izbjegnu organizovanje štrajka.

¹²⁰ „Službene novine FBiH“ broj 14/00;

REPUBLIKA SRPSKA

Pravo na kolektivnu akciju radnika garantuje Ustav Republike Srpske. Članom 258. 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 Republike Srpske. 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 Republike Srpske nije uređeno pitanje kolektivne akcije poslodavaca.

Ne postoje posebne mjere koje su preduzete kao što su programi, akcioni planovi, projekti i ostalo za primjenu zakonodavnog okvira. Prema odredbama člana 263. Zakona o radu, nadzor nad primjenom zakonodavnog okvira koji reguliše pitanja organizovanja štrajka vrši Republička uprava za inspekcijske poslove putem Inspekcije rada, u skladu sa Zakonom o inspekcijama.

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

Savez sindikata Republike Srpske je organizovao štrajk u decembru mjesecu 2015 godine u vezi donošenja Zakona o radu.

BRČKO DISTRIKT

Pravo na štrajk zaposlenika u preduzećima, odnosno tijelima Brčko Distrikta regulirano je Zakonom o štrajku¹²¹, koji propisuje prava zaposlenika da radi zaštite svojih ekonomskih i socijalnih prava, ostvaruju ustavno pravo na štrajk u Brčko Distriktu.

U periodu od 2012. godine pa do kraja 2016. godine, inspekcija rada izvršila je jednu kontrolu primjene Zakona o štrajku i organiziranja štrajka od strane sindikalne organizacije.

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

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:

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
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.

BOSNA I HERCEGOVINA

Međunarodni instrumenti koje je ratifikovala Bosna i Hercegovina u smislu člana 21. Evropske socijalne povelje /revidirane/ su:

- Konvencija MOR broj 98 o pravu na organizovanje i kolektivno pregovaranje, iz 1949. godine,
- Konvencija MOR broj 87 o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organizovanje, iz 1948. godine,
- Konvencija MOR broj 158 o prestanku radnog odnosa, iz 1982. godine,
- Konvencija MOR broj 161 o službama medicine rada, iz 1985. godine,
- Konvencija MOR broj 174 o sprečavanju većih industrijskih nezgoda, iz 1993. godine,
- Konvencija MOR broj 175 o radu na nepuno radno vrijeme, iz 1994. godine,
- Konvencija MOR broj 176 o sigurnosti i zdravlju u rudnicima, iz 1995. godine, i
- Konvencija MOR broj 184 o sigurnosti i zdravlju u poljoprivredi, iz 2001. godine.

Članom 4. Zakona o slobodi pristupa informacijama u BiH¹²² regulisano je pravo pristupa informacijama gdje stoji da fizička i pravna osoba ima pravo pristupa informacijama koje su pod kontrolom javnog organa, a svaki javni organ ima odgovarajuću obavezu da objavi takve informacije.

¹²¹ "Službeni glasnik Brčko Distrikta" broj 3/06;

¹²² "Službeni glasnik BiH" broj 28/00, 45/06, 102/09 i 62/11;

Članom 19. Zakona o radu u institucijama BiH regulisano je da svaki javni organ imenuje službenika za informisanje koji obrađuje zahtjeve sačinjene u skladu sa navedenim zakonom.

Članom 89. stav 2. Zakona o radu u institucijama BiH regulisano je pravo o konsultiranju poslodavca sa sindikatom prilikom donošenja pravilnika o radu.

Članom 94. stav (1) tačka a) Zakona o radu u institucijama BiH regulisano je pravo da reprezentativni sindikat zaposlenika ima pravo da bude konsultiran prije donošenja općeg akta koji se tiče radnog statusa i plata njegovih članova.

Članom 20. Pravilnika o disciplinskoj odgovornosti policijskih službenika regulisano je pravno na izjašnjenje policijskih službenika, gdje stoji da policijski službenik ima pravo da bude privremeno obaviješten o optužbi za povredu službene dužnosti i o dokazima kao i pravo da pismeno odgovori na optužbu ili da se njegova usmena izjava zapiše.

Članom 4. Zakona o slobodi pristupa informacijama¹²³ 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. starnici 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. 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 sadrži i pouku o

¹²³ „Službeni glasnik BiH“ broj 28/00 45/06, 102/09, 62/11 i 100/13;

pravnom lijeku, te je na taj način pravo radnika obezbjeđeno od nenamjerne ili namjerne zloupotrebe.

FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE

Član 21. Evropske socijalne povelje /revidirane/, u Federaciji Bosne i Hercegovine je regulisan Zakonom o radu, Zakonom o državnoj službi u FBiH i Općim kolektivnim ugovorom za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine.

Novi Zakon o radu uređuje sudjelovanje radnika u odlučivanju putem Vijeća zaposlenika. Članom 119. istog zakona utvrđeno je pravo radnika kod poslodavca koji zapošljava najmanje 30 radnika da formiraju vijeće zaposlenika, koje će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti njihovih prava i interesa. Ako kod poslodavca nije formirano Vijeće zaposlenika, sindikat ima obaveze i ovlaštenja koja se odnose na ovlaštenja Vijeća zaposlenika, u skladu sa zakonom. U skladu sa članom 120. Zakona o radu, Vijeće zaposlenika formira se na prijedlog reprezentativnog sindikata ili najmanje 20% radnika zaposlenih kod poslodavca. Način i postupak formiranja Vijeća zaposlenika, kao i druga pitanja vezana za rad i djelovanje Vijeća zaposlenika uređuju se posebnim Zakonom o vijeću zaposlenika.

Zakon o radu predviđa da se poslodavac koji zapošljava više od 30 radnika, a koji u periodu od naredna tri mjeseca ima namjeru da zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkáže ugovor o radu najmanje petorici radnika, obavezno konsultuje sa vijećem zaposlenika i sindikatom. Također, zakon predviđa i obavezu konsultovanja sa sindikatom odnosno vijećem zaposlenika, prilikom donošenja pravilnika o radu.

Zakon o radu predviđa dužnost poslodavca da prilikom stupanja radnika na rad omogući istom da se upozna sa propisima u vezi sa radnim odnosima i propisima u vezi sa sigurnošću i zdravljem na radu, te sa organizacijom rada.

Zakon o vijeću zaposlenika u izvještajnom periodu nije se mijenjao.

REPUBLIKA SRPSKA

Član 21. Evropske socijalne povelje /revidirana/, koji se odnosi na pravo na informisanje konsultovanje implementiran je u Republici Srpskoj kroz Zakon o radu, Zakon o inspekcijama, Zakon o savjetima radnika, Zakona o zaštiti na radu¹²⁴ i Opšti kolektivni ugovor:

Zakon o radu ne sadrži odredbe koje govore o obavezi informisanja i konsultovanja radnika. Postoji jedino obaveza konsultovanja sindikata kada je riječ o donošenju pravilnika o radu i zbrinjavanju viška radnika (član 3. stav 5. i član 163.). Više odredaba sadrži Zakon o savjetima radnika, kojim se uređuje način i postupak uspostavljanja savjeta radnika kod poslodavca, koje je poslodavac dužan informisati o stanju zaštite na radu i uslovima rada, kretanju plata i drugim pitanjima od značaja za materijalni i socijalni položaj radnika (član 29.). 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.

¹²⁴ „Službeni glasnik Republike Srpske“ broj 1/08 i 13/10;

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 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, 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 licima, 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 podnosioca. Savjet može razmatrati pojedinačno zahtjeve i prijedloge radnika u vezi ostvarivanja njihovih prava, o kojima će dati svoje mišljenje poslodavcu i o tome obavjestiti podnosioca.“

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.

Ne postoje posebne mjere koje su preduzete kao što su programi, akcioni planovi, projekti i ostalo za primjenu zakonodavnog okvira. Prema odredbama člana 263. Zakona o radu, nadzor nad primjenom zakonodavnog okvira koji reguliše pitanja informisanja i konsultovanja vrši Republička uprava za inspeksijske poslove putem Inspekcije rada, u skladu sa Zakonom o inspekcijama.

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

BRČKO DISTRIKT BIH

U Brčko Distriktu, član 21. Evropske socijalne povelje /revidirane/ je regulisan propisima:

- Statut Brčko distrikta BiH- pročišćeni tekst¹²⁵;
- Zakon o radu Brčko Distrikta – pročišćeni tekst¹²⁶;
- Zakon o državnoj službi u organima uprave Brčko Distrikta¹²⁷;
- Zakon o policijskim službenicima Brčko Distrikta¹²⁸;
- Zakon o bezbjednosti i zaštiti zdravlja radnika na radu u Brčko Distrikta¹²⁹;
- Zakon o plaćama zaposlenih u organima uprave Brčko Distrikta¹³⁰;
- Pravilnik o radu u organima uprave Brčko Distrikta¹³¹.

Članovima 17. i 18. Statuta Brčko Distrikta 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 Brčko Distrikta, 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.

Vezano za pitanje koje se odnosi na obavezu informisanja radnika napominjemo da je članom 39. stav 5 Zakona o radu Brčko Distrikta 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 Brčko Distrikta definisane su obaveze poslodavca.

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

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

Sa ciljem osiguranja djelotvornog korištenja prava radnika na učešće u određivanju i

¹²⁵ „Službeni glasnik Brčko Distrikta" broj 2/10;

¹²⁶ „Službeni glasnik Brčko Distrikta" broj 19/06, 19/07, 25/08, 20/13, 31/15 i 1/15;

¹²⁷ „Službeni glasnik Brčko Distrikta" broj 9/14, 37/15, 48/16 i 9/17;

¹²⁸ „Službeni glasnik Brčko Distrikta" broj 41/07, 4/08, 36/09, 60/10;

¹²⁹ „Službeni glasnik Brčko Distrikta" broj: 20/13;

¹³⁰ „Službeni glasnik Brčko Distrikta" broj 14/06, 41/06 i 3/13;

¹³¹ „Službeni glasnik Brčko Distrikta" broj 17/15 i 12/17;

napređenju 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.

BOSNA I HERCEGOVINA

Međunarodni instrumenti koje je ratifikovala Bosna i Hercegovina u smislu člana 22. Evropske socijalne povelje /revidirane/ su:

- Konvencija MOR broj 13 o olovnom bjelilu u bojenju, iz 1921. godine,
- Konvencija MOR broj 14 o nedjeljnom odmoru (industrija), iz 1921. godine,
- Konvencija MOR broj 81 o inspekciji rada u industriji i trgovini, iz 1947. godine,
- Konvencija MOR broj 106 o nedjeljnom odmoru (trgovina i biro), iz 1957. godine,
- Konvencija MOR broj 119 o zaštiti od mašina, iz 1963. godine,
- Konvencija MOR broj 129 o inspekciji rada (u poljoprivredi), iz 1969. godine,
- Konvencija MOR broj 131 o utvrđivanju minimalnih nadnica, iz 1970. godine,
- Konvencija MOR broj 132 o plaćenom godišnjem odmoru /revidirana/, iz 1970. godine,
- Konvencija MOR broj 135 o predstavnicima radnika, iz 1971. godine,
- Konvencija MOR broj 136 o benzolu, iz 1971. godine,
- Konvencija MOR broj 139 o raku kao profesionalnom oboljenju, iz 1974. godine,
- Konvencija MOR broj 144 o tripartitnim konsultacijama u svrhu promovisanja implementacije međunarodnih standarda rada, iz 1976. godine,
- Konvencija MOR broj 151 o radnim odnosima (u javnoj službi), iz 1978. godine,
- Konvencija MOR broj 154 o kolektivnom pregovaranju, iz 1981. godine,
- Konvencija MOR broj 155 o zdravlju i zaštiti na radu, iz 1981. godine,
- Konvencija MOR broj 158 o prestanku radnog odnosa, iz 1982. godine,
- Konvencija MOR broj 161 o službama medicine rada, iz 1985. godine,
- Konvencija MOR broj 162 o azbestu, iz 1986. godine,
- Konvencija MOR broj 174 o sprečavanju većih industrijskih nezgoda, iz 1993. godine,
- Konvencija MOR broj 175 o radu na nepuno radno vrijeme, iz 1994. godine,
- Konvencija MOR broj 176 o sigurnosti i zdravlju u rudnicima, iz 1995. godine,
- Konvencija MOR broj 177 o radu kod kuće, iz 1996. godine,
- Konvencija MOR broj 183. o zaštiti materinstva, iz 2000. godine,
- Konvencija MOR broj 184 o sigurnosti i zdravlju u poljoprivredi, iz 2001. godine,
- Konvencija MOR broj 187 o promotivnom okviru sigurnosti i zdravlja na radu, iz 2006. godine,
- Konvencija MOR o radu na moru, iz 2006. godine, i
- Konvencija MOR broj 188 o radu u ribolovu, iz 2007. godine.

Zakonom o policijskim službenicima BiH¹³², tačnije njegovim članom 97. regulisan je rad u posebnim uslovima, i to:

¹³² „Službeni glasnik BiH“ broj 27/04, 63/04, 5/06, 58/06, 15/08, 63/08, 5/09 i 07/12

1. Policijski službenik obavezan je da radi u posebnim uslovima u slučaju kada su takvi uslovi neophodni za izvršenje zadataka policijskog organa;
2. Posebnim uslovima smatraju se: rad po vanrednom rasporedu, rad u dvokratnoj smjeni, rad u smjenama, rad subotom, nedeljom i praznicima i ostalim slobodnim danima, rad noću i rad na pojedinim lokacijama;
3. Drugi načini rada u posebnim uslovima mogu biti određeni ako to zahtijeva bezbjedonosna situacija ili ako je to jedini način da se obave određeni zadaci koji ne mogu biti odgođeni ili se moraju završiti u određenom roku;
4. Rukovodilac detaljnije određuje razloge iz kojih se drugi načini rada u posebnim uslovima iz stava 3. ovog člana može odrediti, a može ovlastiti i druge policijske službenike koji rade na rukovodećim radnim mjestima da to odrade;
5. Za poslove iz stava (2) ovog člana policijski službenici imaju pravo na naknadu u novcu ili u slobodnim satima. Na prijedlog rukovodioca, ministar će podzakonskim aktom utvrditi način isplate i iznos ovih naknada.

Posebni uslovi rada i način ostvarivanja pojedinih prava policijskih službenika u vezi istih regulisani su i Zakonom o radu u institucijama BiH¹³³, i to:

- od člana 30. do člana 31. Odsustvo sa rada;
- od člana 32. do člana 33. Zaštita zaposlenika;
- od člana 34. do člana 43. Zaštita materinstva;
- od člana 44. do člana 48. Zaštita zaposlenika privremeno ili trajno nesposobnog za rad.

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 određivanju 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. U Zakonu o radu u institucijama BiH u kaznenim odredbama, nisu predviđene kazne za nedonošenje Pravilnika o radu.

FEDERACIJA BIH

U FBiH još uvijek je na snazi Zakon o zaštiti na radu. Zakon o sigurnosti i zaštiti na radu je u formi Nacrta, tako da nije bilo promjena u izvještajnom periodu u pogledu ovog zakonskog propisa.

Članom 68. Kolektivnog ugovora za službenike organa uprave i sudske vlasti FBiH predviđeno je da u provođenju mjera zaštite na radu, te zaštite prava državnih službenika i namještenika Sindikat ima pravo i obavezu u pogledu:

- učestvovanja u planiranju mjera za unapređenje uslova rada,

¹³³ „Službeni glasnik BiH“ broj 26/04,07/05,48/05,60/10 i 32/13;

- informiranosti o promjenama bitnim za sigurnost i zdravlje zaposlenih,
- osposobljavanja i obrazovanja za obavljanje poslova vezanih za zaštitu na radu,
- pozivanja inspektora zaštite na radu kad za to postoje razlozi,
- traženja od zaposlenih da poštuju mjere zaštite na radu.

Članom 103. Zakonom o radu i dalje je predviđena neophodna saglasnost federalnog ministarstva nadležnog za rad za otkaz sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka obavljanja te dužnosti. Sindikalni povjerenik štiti se od otkaza, ali i od drugih načina stavljanja u nepovoljniji položaj u odnosu na radno mjesto prije nego što je imenovan na funkciju sindikalnog povjerenika. Sindikalnim povjerenikom u navedenom smislu smatra se radnik koji je ovlašten predstavnik sindikata organiziranog kod poslodavca u skladu sa propisima o organiziranju i djelovanju sindikata. Ukoliko nadležno ministarstvo uskrati navedenu saglasnost, poslodavac može u roku od 30 dana od dana dostave takve odluke zatražiti da saglasnost zamijeni sudska odluka.

Kolektivnim ugovorom o izmjenama i dopunama kolektivnog ugovora za službenike organa uprave i sudske vlasti u FBiH, predviđeno je da sindikalni povjerenik ili drugo lice koje profesionalno obavlja dužnost u Sindikatu, ima pravo nakon isteka mandata, ako ponovo ne bude imenovano, vratiti se u organ državne službe, na svoje ili drugo radno mjesto za koje ispunjava uslove stručne spreme.

REPUBLIKA SRPSKA

Član 22. Evropske socijalne povelje /revidirana/, koji se odnosi na pravo na učešće u određivanju i unapređenju uslova rada i radnog okruženja implementiran je u Republici Srpskoj kroz Zakon o zaštiti na radu i Opšti kolektivni ugovor.

Zakonom o Zaštiti na radu utvrđene su dužnosti radnika vezane za 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.

Ekonomsko socijalni savjet osniva Odbor za zaštitu i zdravlje na radu Republike Srpske, od

predstavnik 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.

Zakon o zaštiti na radu i podzakonski akti se primjenjuju na sve zaposlene i na poslodavce na teritoriji Republike Srpske 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 2013. godini desilo se 1094 povrede, u 2014. godini 1098, u 2015. godini 1085, i u 2016. godini 1232 povrede na radu.

BRČKO DISTRIKT BIH

Odredbe članova 24., 39., 40. i 41 Zakona o radu Brčko Distrikta 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 Brčko Distrikta, nije regulisao 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 član 3. tačka (c) direktive.

Članom 8. Zakona o sigurnosti i zaštiti zdravlja radnika na radu Brčko Distrikta, 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.

Član 47. Zakona o policijskim službenicima Brčko Distrikta propisuje:

- zdravstveni ljekarski pregled policijskih službenika;
- omogućava kontrolu ljekarske sposobnosti policijskih službenika, čije troškove snosi Policija Brčko Distrikta 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 Brčko Distrikta, član 12, 13, 14, 15, i Zakona o platama Brčko Distrikta za državne službenika i namještenike).

Član 28. – Pravo predstavnika radnika na zaštitu u preduzeću i dodjeljivanje adekvatnih sredstava

Sa ciljem osiguranja djelotvornog korištenja prava predstavnika radnika da obavljaju svoju funkciju, zemlje potpisnice preuzimaju obavezu da osiguraju da unutar preduzeća oni: Uživaju djelotvornu zaštitu od radnji koje su im štetne, uključujući otpuštanje, na osnovu njihovog statusa ili aktivnosti kao radnički predstavnici unutar preduzeća; 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 preduzeća.

BOSNA I HERCEGOVINA

Međunarodni instrumenti koje je Bosna i Hercegovina ratifikovala u smislu člana 28. Evropske socijalne povelje /revidirane/ su:

- Konvencija MOR broj 12 o naknadi radnicima u slučaju nesreće na radu (poljoprivreda), iz 1921. godine,
- Konvencija MOR broj 87 o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organizovanje, iz 1948. godine,
- Konvencija MOR broj 97 o migraciji u cilju zapošljavanja /revidirana/, iz 1949. godine,
- Konvencija MOR broj 135 o predstavnicima radnika, iz 1971. godine,
- Konvencija MOR broj 151 o radnim odnosima (u javnoj službi), iz 1978. godine,
- Konvencija MOR broj 154 o kolektivnom pregovaranju, iz 1981. godine,
- Konvencija MOR broj 155 o zdravlju i zaštiti na radu, iz 1981. godine,
- Konvencija MOR broj 158 o prestanku radnog odnosa, iz 1982. godine,
- Konvencija MOR broj 162 o azbestu, iz 1986. godine,
- Konvencija MOR broj 174 o sprečavanju većih industrijskih nesreća, iz 1993. godine,
- Konvencija MOR broj 176 o sigurnosti i zdravlju u rudnicima, iz 1995. godine,
- Konvencija MOR broj 187 o promotivnom okviru sigurnosti i zdravlja na radu, iz 2006. godine, i
- Konvencija MOR broj 188 o radu u ribolovu, iz 2007. godine.

Zakonom o štrajku u institucijama BiH¹³⁴ je propisano da zaposleni, pa i predstavnici policijskih službenika, koji učestvuju u štrajku organiziranom u skladu sa Zakonom o štrajku u institucijama BiH, ne mogu biti stavljeni u nepovoljniji položaj u odnosu na druge zaposlene zbog organizovanja ili učešća u štrajku, ne vrše povredu radne ili službene niti mogu biti pozvani na odgovornost zbog svog učešća u štrajku.

Članovima 92. do 94. Zakona o radu u institucijama BiH i Zakonom o štrajku propisan je Reprezentativni sindikat, te se prava i obaveze, predlaganje, izbor, mandat i smjenjivanje predstavnika sindikata i ostalo uređuju aktima nadležnog organa reprezentativnog sindikata.

¹³⁴ “Službeni glasnik BiH“ broj 41/16;

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, i da se zaposlenik ne može dovesti u nepovoljniji položaj zbog učešća u štrajku u odnosu na zaposlenika koji nije učestvovao u štrajku. Ovim se također obezbjeđuje da se zaposlenicima omogućí da svoja prava iz radnog odnosa, kada drugih sredstava nema, mogu ostvarivati i putem štrajka.

Odredbama člana 7. Zakona o štrajku je propisana zaštita zaposlenog zbog učešća u štrajku na način da zaposleni, koji učestvuje u štrajku organiziranom u skladu s ovim zakonom, ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge zaposlene zbog organiziranja ili učešća u štrajku, ne vrši povredu službene ili radne dužnosti niti može biti pozvan na odgovornost zbog svog učešća u štrajku.

FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE

Zakon o radu i dalje pruža zaštitu sindikalnom povjereniku od otkaz i stavljanja u nepovoljniji položaj na drugi način u odnosu na radno mjesto prije nego što je imenovan na funkciju sindikalnog povjerenika.

Odredbe Zakona o vijeću zaposlenika o kojima smo izvijestili, a koje se odnose na prava i odgovarajuću zaštitu članovima Vijeća zaposlenika, nisu se mijenjale u izvještajnom periodu.

Također, U FBiH još uvijek je na snazi Zakon o zaštiti na radu¹³⁵. Zakon o sigurnosti i zaštiti na radu je u formi Nacrta, tako da nije bilo promjena u izvještajnom periodu u pogledu ovog zakonskog propisa.

Kolektivnim ugovorom o izmjenama i dopunama kolektivnog ugovora za službenike organa uprave i sudske vlasti u FBiH¹³⁶, predviđeno je da je rukovodilac organa državne službe dužan omogućiti plaćeno odsustvo sa rada sindikalnom povjereniku i drugom sindikalnom predstavniku zbog obavljanja sindikalnih aktivnosti i zbog prisustva sindikalnim sastancima, kongresima, konferencijama, seminarima, sindikalnim školama, sindikalnim sportskim susretima i drugim oblicima osposobljavanja u zemlji i u inostranstvu u trajanju do tri dana mjesečno. Također, rukovodilac organa državne službe i predstavnik sindikata dužni su, na zahtjev jedne od strana primiti na razgovor drugu stranu, i razmotriti sva pitanja sindikalne aktivnosti, materijalne i druge problematike državnih službenika ili namještenika, kao i planirane obaveze organa uprave u tom pogledu.

FBiH ne posjeduje podatke o povredama prava predstavnika radnika.

REPUBLIKA SRPSKA

Član 28. Evropske socijalne povelje /revidirana/, koji se odnosi na pravo predstavnika radnika na zaštitu u preduzeću i dodjeljivanje adekvatnih sredstava implementiran je u Republici Srpskoj kroz odredbe Zakona o radu, Zakona o zaštiti na radu i Opšti kolektivni ugovor.

Zakonodavstvo u oblasti rada u Republici Srpskoj definiše pojam “predstavnik radnika“. Zakonom o zaštiti na radu u članu 2. predstavnik radnika je lice izabrano da predstavlja radnike

¹³⁵ „Službeni list SRBiH“ broj 22/90;

¹³⁶ „Službene novine FBiH“ broj 89/16.

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. U odredbi člana 215. uređena su prava predstavnika sindikata i on glasi:

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

Ne postoje posebne mjere koje su preduzete kao što su programi, akcioni planovi, projekti i ostalo za primjenu zakonodavnog okvira. Prema odredbama člana 263. Zakona o radu, nadzor nad primjenom zakonodavnog okvira koji reguliše pitanja prava predstavnika radnika na zaštitu u preduzeću i dodjeljivanje adekvatnih sredstava implementiran je u Republici Srpskoj i vrši ga Republička uprava za inspekcijske poslove putem Inspekcije rada, u skladu sa Zakonom o inspekcijama.

BRČKO DISTRIKT BIH

Član 78. Zakona o radu Brčko Distrikta 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 tokom 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 Brčko Distrikta nije definisan pojam "radnički predstavnik", ali po odredbama Zakona o radu Brčko Distrikta radnike može da zastupa kod poslodavca Vijeće zaposlenih (član 93. Zakona), odnosno sindikalni povjerenik (član 92. stav 4).

Članom 44., 45., 46., 47. i 48. Zakona o bezbjednosti i zaštiti zdravlja radnika na radu definisane su obaveze poslodavca. Zakon o zaštiti na radu Brčko Distrikta nije regulisao 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 član 3. tačka (c) direktive.

ZAKLJUČAK

Prijedlog teksta Osmog izvještaja o primjeni Evropske socijalne povelje /revidirane/ za BiH za grupu III /radna prava/ i članove 2, 4, 5, 6, 21, 22 i 28, pripremila je Interresorna radna grupa koju su sačinjavali imenovani stručni predstavnici iz sljedećih institucija, a prema Odluci o formiranju Interresorne radne grupe za izradu navedenog izvještaja broj: 01-37-1-3843-14/16 od dana 20.02.2017. godine, ministrice za ljudska prava i izbjeglice:

1. Amela Hasić, koordinatorica Interresorne radne grupe, Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice BiH;
2. Ljiljana Šantić, član, Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice BiH;
3. Vanja Vujadin, član, Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice BiH;
4. Branislava Crnčević Čulić, član, Agencija za ravnopravnost spolova BiH;
5. Svjetlana Kezunović, član, Agencija za statistiku BiH;
6. Amra Fetahović, član, Direkcija za ekonomsko planiranje;
7. Sanela Željковиć, član, Agencija za rad i zapošljavanje BiH;
8. Slavica Vučić Vojinović, član, Ministarstvo civilnih poslova BiH;
9. Adina Purković-Podumljak, član, Ministarstvo sigurnosti BiH;
10. Tanja Mojsilović, član, Ministarstvo pravde BiH;
11. Ismira Kalkan, član, Federalno ministarstvo rada i socijalne politike;
12. Rajko Kličković, član, Ministarstvo rada i boračko invalidske zaštite Republike Srpske;
13. Luka Semizović, član, Odjel za zdravstvo i ostale usluge, Vlada Brčko Distrikta BiH.

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

ZAKLJUČKE

1. Usvaja se Osmi izvještaj Bosne i Hercegovine o primjeni Evropske socijalne povelje /revidirane/ koje pripadaju trećoj tematskoj grupi /radna prava/, i to za članove 2, 4, 5, 6, 21, 22 i 28, za referentni period januar 2012. – decembar 2016. godine;
2. Zadužuje se Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice da Osmi izvještaj Bosne i Hercegovine o primjeni Evropske socijalne povelje /revidirane/ koje pripadaju trećoj tematskoj grupi /radna prava/, i to za članove 2, 4, 5, 6, 21, 22 i 28, za referentni period januar 2012. – decembar 2016. godine, putem Ministarstva vanjskih poslova BiH, dostavi Generalnom sekretaru Vijeća Evrope u Strasbourgu i Udruženjima poslodavaca i sindikata u Bosni i Hercegovini, shodno članovima 21. i 23. Evropske socijalne povelje, najdalje do 31. oktobra 2017. godine.