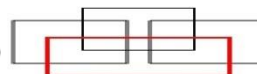


NEOPHODNOST IZMJENE KOLEKTIVNIH UGOVORA U FBIH



International Labour Organization

„Ova publikacija štampana je uz podršku (Biroa za poslodavačke aktivnosti) Međunarodne Organizacije Rada. Odgovornost za stavove izražene u ovom izvještaju snosi autor. Međunarodna organizacija rada (MOR) ne snosi odgovornost za ispravnost, točnost i pouzdanost materijala, informacija ili stavova iznesenih u ovom izvještaju.“

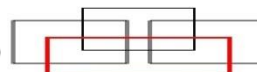


SADRŽAJ

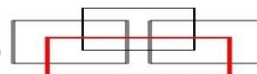
1. NEOPHODNOST IZMJENE KOLEKTIVNIH UGOVORA U FBiH

(Autori: Doc.dr. Dubravka Husić)

UVOD	4
RAZLOZI ZA DONOŠENJE NOVOG OPŠTEG KOLEKTIVNOG UGOVORA	16
KOLEKTIVNI UGOVORI U FEDERACIJI BOSNE I HERCEGOVINE	20
OPRAVDANOST POSTOJANJA OKU	29
PRIMJENA NAJPOVOLJNIJEG PRAVA.....	37
FLEKSIGURNOST	41
PLATE	47
Minimalna plata	49
Osnovna plata	56
Uvećanje plate.....	64
NAKNADE	68
Naknada za ishranu u toku radnog vremena (Topli obrok)	69
Regres	74
Naknada za troškove tokom službenog putovanja (dnevnice).....	77
Naknade za troškove odvojenog života	81
Naknada za rad na terenu (terenski dodatak)	82
Naknada za vrijeme bolesti zaposlenika	84
Naknada u slučaju smrti zaposlenika i člana uže porodice i teške invalidnosti radnika	91
Naknade troškova prijevoza na posao i s posla	95
OTPREMNINE.....	98
SIGURNOST I ZAŠTITA NA RADU	105



ZAŠTITA SINDIKALNIH POVJERENIKA	108
VAŽENJE KOLEKTIVNIH UGOVORA.....	111
Vremensko važenje kolektivnih ugovora	111
Izmjene i dopune kolektivnih ugovora.....	116
2. STAV UDRUŽENJA POSLODAVACA FBiH	126
3. SUMMARY	143
4. PODACI VSTV BIH O RADNIM SPOROVIMA	155
BIOGRAFIJA (Doc.dr. Dubravka Husić)	158



UVOD

U okviru Međunarodne organizacije rada (ILO) usvojeno je i nekoliko Konvencija koje predstavljaju pravni osnov za kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnih ugovora:

Konvencija o slobodi udruživanja i zaštite prava na organizovanje (Konvencija br. 87)¹

Ova konvencija predviđa da radnici i poslodavci bez ikakvih izuzetaka imaju pravo, bez prethodnog odobrenja, da obrazuju organizacije po svom izboru, kao i da pristupaju ovim organizacijama pod isključivim uvjetom da se pridržavaju statuta ovih posljednjih.²

Obzirom da je za zaključivanje kolektivnih ugovora neophodna autonomija ugovornih strana, u dokumentima MOR-a se države članice pozivaju da se suzdrže od bilo kakvih uticaja kojima bi ograničili pravo na slobodno pregovaranje. Tako, prema odredbama Konvencije, radničke i poslodavačke organizacije imaju pravo na: donošenje svojih statuta i administrativnih pravila, slobodnih izbora svojih predstavnika, organizovanje svog upravljanja i djelatnosti i formuliranje svog akcionog programa. Istovremeno, javne vlasti se moraju uzdržavati od svake intervencije takve prirode koja bi imala za cilj ograničenje ovog prava ili ometanje zakonskog izvršenja.³

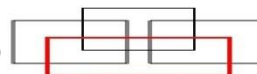
¹ Bosna i Hercegovina je ratifikovala 2.6.1993.godine. Konvencija je na snazi. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200_CONTRY_ID:102704

² Član 2 Konvencije o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organizovanje. Sam izraz „organizacija“ u Konvenciji označava svaku organizaciju radnika i poslodavaca koja ima za cilj unaprijeđenje i zaštitu interesa radnika i poslodavaca, član 10 Konvencije.

Cjelovit tekst Konvencije

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=normlexpub:12100:0::no::12100_instrument_id:312232

³ Član 3 Konvencije: Ove organizacije takođe imaju pravo, da ustanovljavaju federacije i konfederacije kao i da pristupaju istima, a sve organizacije, federacije ili konfederacije imaju pravo da se učlanjuju u Međunarodne organizacije radnika i poslodavaca, vidjeti član 5. Konvencije.



Nasuprot tome, u konvencijama MOR-a se predviđa obaveza država članica da preduzmu sve neophodne mjere u cilju podsticanja i unapređenja kolektivnog pregovaranja.

Konvencija o primjeni načela prava na organizovanje i kolektivno pregovaranje (Konvencija br. 98)⁴

Konvencija, pored ostalog, predviđa da organizacije radnika i poslodavaca treba da koriste odgovarajuću zaštitu protiv svih dijela uplitanja jednih na račun drugih, bilo direktno bilo preko svojih agenata ili članova, u njihovo formiranje, funkcioniranje i administraciju.⁵

Takođe je Konvencijom propisano da odgovarajuće mjere prema nacionalnim uvjetima treba da budu preduzete kako je potrebno da se podstakne i unaprijedi razvoj i šire korištenje procedura dobrovoljnih pregovora putem kolektivnih ugovora između poslodavaca i organizacija poslodavaca, s jedne strane i organizacije radnika s druge strane, kako bi se ovim putem odredili radni uvjeti.⁶

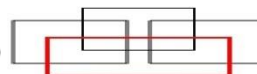
Konvencija ujedno predviđa da će nacionalnim zakonodavstvom biti određena mjera u kojoj će se njene garancije primjeniti na vojsku ili policiju, te je naglašeno kako se Konvencija ne odnosi na položaj državnih funkcionera i ne može ni na kakav način da se tumači kao i da ide na štetu njihovih prava ili njihovog statusa.⁷

⁴ Bosna i Hercegovina je ratifikovala 2.6.1993.godine. Konvencija je na snazi. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200_CONTRY_ID:102704

⁵ Član 2., st. 1 konvencije o primjeni načela prava na organizovanje i kolektivno pregovaranje. u stavu 2 istog člana predviđeno je koje mjere spadaju u djela miješanja. integralni tekst konvencije vidjeti na: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=normlexpub:1000:12100:0::no:p12100_ilo_code:c098

⁶ Član 4. Konvencije.

⁷ Vidjeti član 5. stav 1 i član 6. Konvencije.



Konvencija o tripartitnim konsultacijama u svrhu promoviranja implementacije međunarodnih standarda rada (Konvencija br. 144)⁸

Svaka država koja ratifikuje ovu Konvenciju obavezuje se da će regulisati procedure kojim se obezbeđuju efikasne konsultacije između predstavnika vlade, poslodavaca i radnika, o pitanjima koja su vezana za aktivnosti MOR-a, a koja pored ostalog uključuju: odgovor vlade na upitnike koji se odnose na tačke dnevnog reda MOR-a i vladinih komentara na predložene tekstove za raspravu na konferenciji, o ponovnom ispitivanju neratificiranih konvencija i preporuka koje još nisu stupile na snagu u odgovarajućim intervalima, radi razmatranja mjera koje se mogu preduzeti na promoviranju njihove implementacije i ratifikacije kad to odgovara, pitanja koja su proizašla iz izvještaja koji se moraju dostaviti Međunarodnom birou rada u skladu sa članom 22. Statuta MOR-a, prijedlozi za otkazivanje ratificiranih konvencija.⁹

Konvencija o promociji kolektivnog pregovaranja (Konvencija br. 154)¹⁰

Konvencija se primjenjuje na sve grane privredne djelatnosti.¹¹

Pod pojmom „kolektivno pregovaranje“ podrazumjevaju se svi pregovori koji se vode između poslodavaca, grupe poslodavaca ili jedne ili više organizacija

⁸ Bosna i Hercegovina je ratifikovala Konvenciju 11.7.2006. godine. Konvencija je na snazi. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200_CONTRY_ID:102704

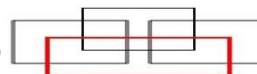
⁹ Vidjeti član 5. Konvencije o tripartitnim konsultacijama u svrhu promoviranja implementacije međunarodnih standarda rada. Kompletan tekst Konvencije vidjeti na: Ibid

¹⁰ Bosna i Hercegovina je ratifikovala Konvenciju 26.9.2014.godine. Konvencija će stupiti na snagu u BiH 26.9.2015.godine.

Konvencija dostupna ovom linku:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::12100_INSTRUMENT_ID:312299

¹¹ Član 2. stav 1. Konvencije o promociji kolektivnog pregovaranja. U stavovima 2. i 3. istog člana predviđeno je kako obim u kojem se ovom Konvencijom osiguravaju garancije ovim prava u oružanim snagama i policiji, može se odrediti nacionalnim zakonima, propisima ili praksom. Na isti način se mogu odrediti i posebni modaliteti primjene ove Konvencije na javne službe.



poslodavaca, s jedne strane i jedne ili više organizacija radnika s druge strane radi utvrđivanja uvjeta rada i zapošljavanja i/ili reguliranja odnosa između poslodavaca i radnika i/ ili regulisanja odnosa između poslodavaca ili njihovih organizacija i radničke organizacije ili radničkih organizacija.¹²

Konvencija predviđa obaveza država članica da preduzmu sve neophodne mjere u cilju podsticanja i unapređenja kolektivnog pregovaranja, konkretno: kolektivno pregovaranje treba da omogući da svi poslodavci i grupe radnika budu pokriveni dejstvom kolektivnog ugovora; kolektivno pregovaranje treba da bude progresivno prošireno na sva pitanja obligacionog i normativnog dijela kolektivnog ugovora; treba predvidjeti pravila postupka pregovaranja, sporazumom između udruženja poslodavaca i radnika; kolektivno ugovaranje ne smije da bude usporeno zbog odsustva pravila koja uređuju sam postupak ugovaranja; odbori i postupak rješavanja radnih sporova treba da budu tako koncipirani da doprinesu unapređivanju pregovaranja.¹³

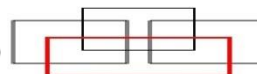
U Konvenciji¹⁴ je posebno istaknuto da njene odredbe ne sprječavaju funkcionisanje sistema industrijskih odnosa u kojima se kolektivno pregovaranje odvija unutar okvira za pomirenje i /ili mehanizama ili institucija arbitraže u kojima strane u postupku kolektivnog pregovaranja dobrovoljno učestvuju.

Pored konvencija MOR-a i neki drugi dokumenti sadrže odredbe o pravu na kolektivno pregovaranje.

¹² član 2. ibid

¹³ Vidjeti član 5. Konvencij

¹⁴ Član 6. konvencije. Član 7. predviđa da mjere koje poduzimaju javni organi kako bi potaknuli i promovisali razvoj kolektivnog pregovaranja predmet su prethodnih konsultacija, a gdje je moguće, i sporazuma između javnih organa i oranizacija poslodavaca i radnika. u članu 8 je istaknuto kako mjere koje poduzimaju javni organiu svrhu poticanja i promocije razvoja kolektivnog pregovaranje ne oblikuju se niti primjenjuju na način da ometaju slobodu kolektivnog pregovaranja.



Jedan od tih dokumenata je i **Evropska socijalna povelja**¹⁵. U skladu sa Dijelom III Povelje, zemlja koja ratifikuje Povelju u obavezi je da ratifikuje najmanje šesnaest članova, od čega najmanje šest članova moraju biti iz tzv. "tvrdog jezgra" Povelje, o čemu je dužna da obavijesti generalnog sekretara Vijeća Evrope, u vrijeme deponovanja instrumenta ratifikacije, prihvatanja i saglasnosti¹⁶.

Jedno od prava koja čine „ tvrdo jezgro ” Evropske socijalne povelje je i pravo na kolektivno pregovaranje.

Evropska socijalna povelja predviđa obavezu država potpisnica da promovišu zajedničke konsultacije između radnika i poslodavca, promovišu, gdje je potrebno i pogodno, mehanizam za dobrovoljne pregovore između poslodavaca odnosno organizacija poslodavaca i organizacija radnika sa ciljem regulisanja uvjeta i pretpostavki za zapošljavanje preko kolektivnih ugovora, promovišu uspostavljanje i korištenje odgovarajućih mehanizama pomirenja i dobrovoljne arbitraže za rješavanje radnih sporova, te da priznaju pravo radnika i poslodavaca na kolektivnu akciju u slučaju sukoba interesa, uključujući pravo na štrajk, uz poštivanje obaveza koje eventualno proizlaze iz kolektivnih sporazuma koji su ranije sklopljeni.¹⁷

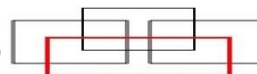
Sloboda ugovaranja je društveno tržišni institut koji se uvijek izražava kao odnos stvarno jednakih subjekata, što se postiže kolektivnim ugovorima, instrumentima stvarnog ostvarenja načela pravednosti i slobode ugovaranja.

Sindikati u FBiH postavljaju nove zahtjeve u cilju osiguranja regulisanja standarda prava radnika. Istovremeno po tom pitanju i poslodavci imaju svoje interese jer traženi standardi moraju biti primjereni socijalno –

¹⁵ Bosna i Hercegovina je potpisala revidiranu povelju iz 1996. godine, 11.5. 2004.godine, a ratifikovala 7.10.2008.godine.http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Presentation/overview_en.asp

¹⁶ Međutim, zemlja potpisnica povelje može u nekom kasnijem trenutku, u obavještenju koje dostavlja generalnom sekretaru, izjaviti da se obavezuje na poštovanje i nekih drugih članova ili numerisanih stavova dijela ii povelje, koje još nije prihvatila, i te naknadno preuzete obaveze smatraju se sastavnim dijelom ratifikacije, prihvatanja ili saglasnosti, pa samim tim proizvode iste efekte prvog dana mjeseca od isteka mjesec dana od datuma obavještenja.

¹⁷ Član 6. Evropske socijalne povelje. Integralni tekst vidjeti na : [http:// www.mhrr.gov.ba/pdf/ljudska-prava/evropska %20socijalna%20 povelja%20_revidirana_.pdf](http://www.mhrr.gov.ba/pdf/ljudska-prava/evropska%20socijalna%20povelja%20revidirana_.pdf)



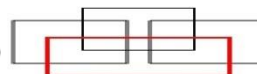
ekonomskim uslovima i moraju biti primjenjivi. Imajući ovo u vidu, jasno je da istovremeno egzistiraju teško pomirljivi interesi i potencijalni sukobi rada i kapitala. Tendencija je da se taj potencijalni sukob rješava kolektivnim ugovorima, uz smanjivanje uticaja države. Time raste značaj kolektivnih ugovora kao autonomnog izvora prava.

Kolektivni ugovori nastaju kao rezultat pregovora socijalnih partnera a pregovaranje znači traženje kompromisa u interesnom sporu. Kompromis je preduslov socijalnog mira među partnerima: poslodavcima - koji rade i realiziraju registriranu djelatnost i odgovarajuću konkurentsku sposobnost na tržištu, i sindikata, s druge strane. Kolektivno pregovaranje nije ništa drugo nego proces komuniciranja. Samo ako stranke komuniciraju međusobno, pregovaranje je moguće.

„ Cilj kolektivnog pregovaranja je postići kvalitetan dogovor i sklopiti kolektivni ugovor uz racionalni utrošak vremena, energije, sredstava, te međusobnu toleranciju i poštivanje pregovaračkih strana. Kvalitetni su oni kolektivni ugovori koji osiguravaju široku primjenu ugovorenog, rješavanje koristi subjekata, operativna i dugoročna rješenja i pouzdanost provedbe ugovorenog. Pregovaranje je svjesno i kontrolirano vođen proces s novim otvorenim problemima i sposobnosti donošenja pravih odluka. Obavlja se snagom argumenta uz tolerantno povjerenje, uporno i traženjem rješenja. Pregovaranje zahtijeva strpljivost, uvjerenja i nagovaranja. U pravilu pregovaraju timovi. U timu moraju biti kompletne osobe – pregovarači. Zahtijeva se opća inteligencija, sposobnost slušanja i brzog mišljenja u uvjetima pritiska i nesigurnosti. Ne može pregovarati onaj koji ne poznaje materiju. Pregovaranje mora imati svoj plan. Pregovarati se mora u dobroj vjeri, jer mu je cilj postizanje kvalitetnog kolektivnog ugovora, dobri međusobni odnosi u socijalnom miru i pouzdana provedba.“¹⁸

Kolektivni ugovori predstavljaju najvažniji autonomni izvor prava industrijskih odnosa. Njima se uređuju: prava, obaveze i odgovornosti iz

¹⁸ M. Đ. UČUR, Kolektivno pregovaranje i proširenje primjene kolektivnog ugovora... Zb. prav. fak. sveuč. rij. (1991) v. 27, br. 1, 543-573 (2006)



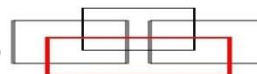
radnog odnosa, postupak izmjena i dopuna kolektivnih ugovora, međusobni odnosi učesnika kolektivnog ugovora, te druga pitanja od značaja za poslodavca /ce i zaposlenike. Kolektivni ugovor sastoji se od obligacionog dijela (uređenje međusobnih odnosa stranaka) i normativnog dijela (uređenje uslova pod kojima će radnik raditi kod poslodavca).

Prema Preporuci MOR-a o kolektivnim ugovorima iz 1951 godine (Preporuka broj 91) pojam kolektivnih ugovora je definisan na slijedeći način : „pod kolektivnim ugovorima se podrazumijevaju pismeni sporazumi u vezi radnih uslova i uslova zaposlenja, koji su zaključeni između poslodavca, grupe poslodavaca, ili udruženja poslodavaca i jedne ili više radničkih organizacija, ili u njihovoj odsutnosti, predstavnika radnika pravovaljano izabranih i ovlaštenih, u skladu sa nacionalnim propisima i zakonima.¹⁹

Kolektivni ugovori trebali bi biti instrument koji će istovremeno omogućiti ekonomski razvoj i ujednačavanje i zaštitu prava radnika. Da li postojeći OKU u FBiH može postići ovaj cilj?

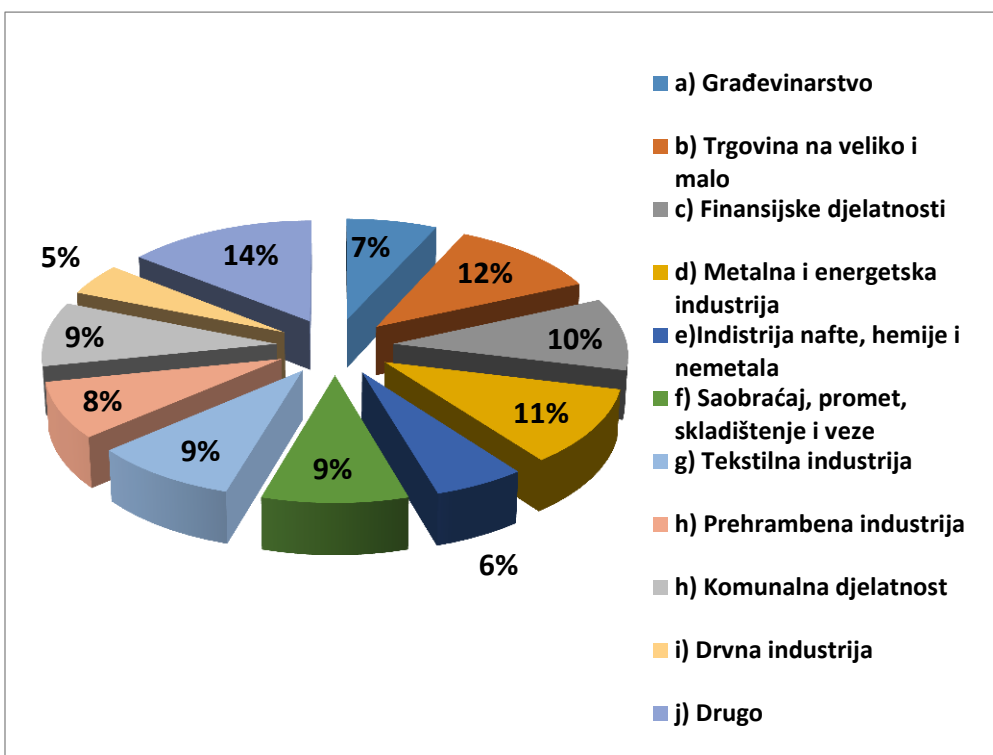
Sudeći prema rezultatima primarnog istraživanja koje je provelo UP FBiH ne može, a i sama činjenica da je donesen 2005.godine u potpuno drugačijim ekonomskim prilikama ukazuje na potrebu donošenja novog Opšteg kolektivnog ugovora. Mada, od svih 55 analiziranih Evropskih zemalja, opšti kolektivni ugovor postoji samo u 4 zemlje (Belgija, Crna gora, Norveška i BiH i to samo u FBiH) Udruženje poslodavaca FBiH se opredijelilo da prihvati postojanje OKU, kao vid ustupka prema sindikatu. Naime u ovom trenutku, ukoliko se ukine opšti kolektivni ugovor moglo bi doći do pravne praznine i pravne nesigurnosti, što bi za posljedicu imalo nesigurnost poslovanja. Poslodavci smatraju da je strah sindikata osnovan i žele svojim postupanjem da doprinesu stvaranju povjerenja između socijalnih partnera, u cilju lakšeg postizanja dogovora o sadržaju KU.

¹⁹ Vidjeti odjeljak ii stav (1) preporuke. Integralni tekst preporuke vidjeti na :http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=normlexpub:12110:0::no:12100:p12100_instrument_id:312429:no.



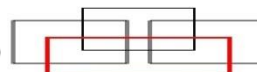
U nastavku će biti analiziran sadržaj novog OKU koji je UP FBiH izradilo na osnovu rezultata primarnog istraživanja, a uzimajući u obzir dokumente Međunarodne organizacije rada (ILO), sudsku praksu, te teoriju i praksu zemalja Evropske Unije i nekih država regiona. Analizom su obuhvaćene Švedska, Njemačka, Austrija, Slovenija, Hrvatska, te Crna Gora i Srbija, kao i neke druge evropske zemlje.

Udruženje poslodavaca FBiH je uradilo primarno istraživanje, anketu o tome koliko su poslodavci u Federaciji BiH zadovoljni postojećim odredbama OKU. Anketa je urađena na reprezentativnom uzorku od 174 kompanije koje su članice Udruženja poslodavaca FBiH. Pri definisanju ciljne grupe vodilo se računa o ravnomjernoj zastupljenosti po osnovu kantona, oblika vlasništva, djelatnosti i veličini firme. U anketu su bile uključene firme iz svih kantona FBiH. Rezultati ankete su pokazali potrebu izmjene OKU.²⁰

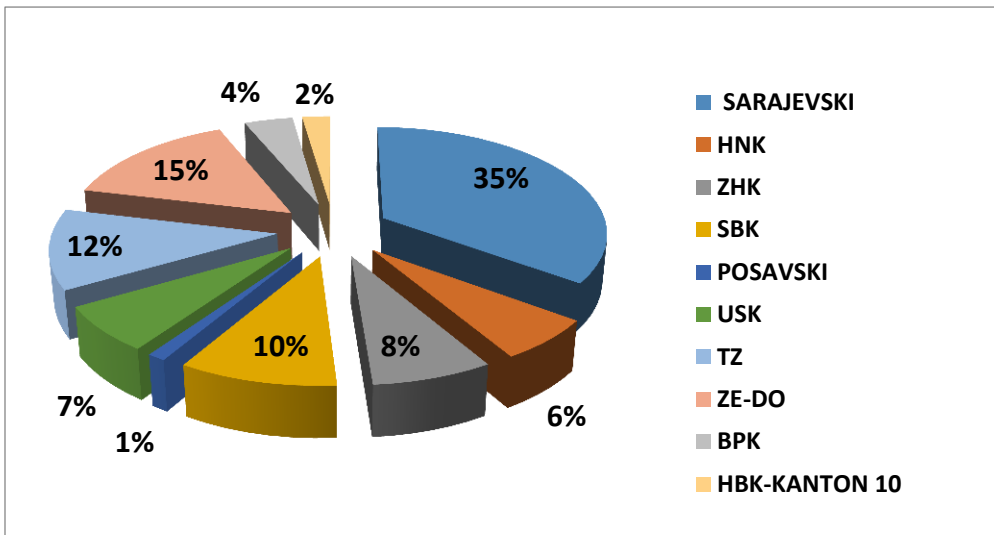


Grafikon 1: Zastupljenost kompanija po djelatnosti

²⁰ Više podataka o firmama koje su bile uključene u primarno istraživanje u priloženim tabelama

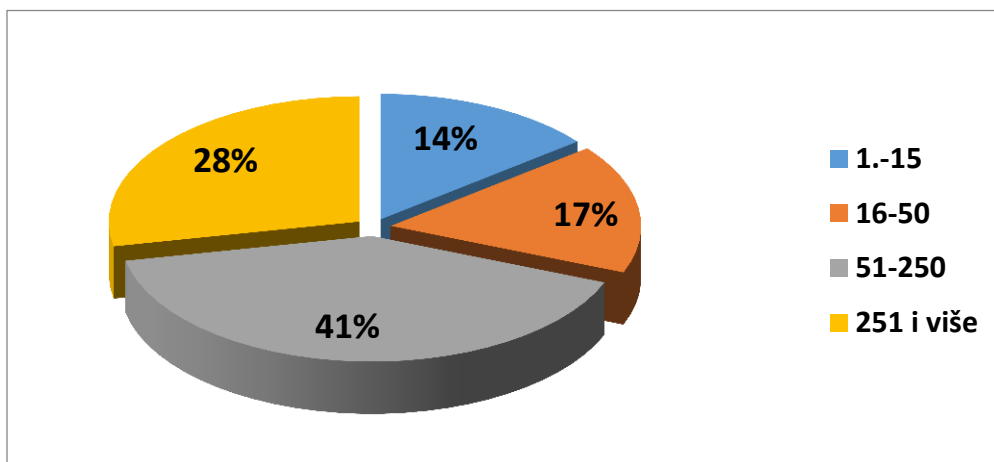


Iz grafikona broj 1. vidljivo je da su ravnomjerno zastupljene djelatnosti srazmjerno zastupljenosti kompanija iz pojedinih djelatnosti u članstvu u UPFBiH. Pri određivanju ciljne grupe, takođe se vodilo računa o koliko toliko ravnomjernoj zastupljenosti kompanija prema snazi, broju zaposlenih i značaju pojedinih djelatnosti.

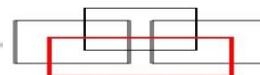


Grafikon 2: Zastupljenost po kantonima

Grafikon 2. pokazuje ravnomjernu zastupljenost anketiranih kompanija po osnovu kantona iz kojeg dolaze. Takođe je vidljivo da je anketa provedena na uzorku koji uključuje kompanije iz svih kantona u FBiH.

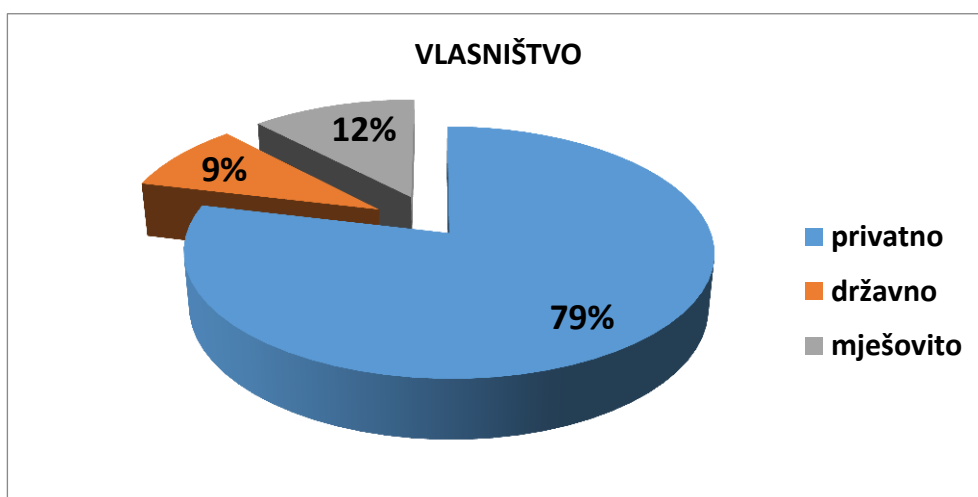


Grafikon 3: Zastupljenost po broju zaposlenih



Prilikom određivanja ciljne grupe UP FBiH je vodilo računa i o ravnomjernoj zastupljenosti; najmanjih poslodavaca koji imaju samo par zaposlenih, malih poslodavaca koji zapošljavaju do 50 zaposlenih, srednjih i najvećih poslodavaca.

Njihova zaposlenost ne odgovara njihovoj zastupljenosti u članstvu UP FBiH, ali sa aspekta ukupnog broja zaposlenih u realnom sektoru, daje najadekvatniju sliku o mišljenju poslodavaca.



Grafikon 4. Zastupljenost po vlasništvu

Najveći broj anketiranih skoro 4/5 su kompanije u privatnom vlasništvu, a 1/5 anketiranih dolazi iz kompanija u državnom vlasništvu ili kompanija u čijoj vlasničkoj strukturi učestvuje država. Ovakva zastupljenost odgovara zastupljenosti kompanija u našem članstvu, uzimajući u obzir kriterij vlasništva.

Poslano je ukupno 160 anketnih upitnika a dobijeno 14 odgovora više. To pokazuje koliko je, za poslodavce, važna tema koja je bila predmet primarnog istraživanja. Ove 174 kompanije zapošljavaju 67.258 zaposlenih, što čini 25% od 268.780 zaposlenih u realnom sektoru. Iz toga se može zaključiti da se radi o reprezentativnom uzorku, sa mogućom statističkom greškom od 0,1 % što je zanemarljivo odstupanje. Zato rezultati ankete mogu biti prihvaćeni kao relevantni stavovi poslodavaca u FBiH, te im



i vlada i sindikat moraju pokloniti dužnu pažnju.²¹

Rezultati primarnog istraživanja, ali i praksa kolektivnog ugovaranja u evropskim zemljama i zemljama bivše Jugoslavije, ukazuju na slijedeće:

- Nužno je krenuti u izradu novog OKU, koji će imati okvirni karakter (minimalna plata i osnove kolektivnog pregovaranja);
- Kolektivni ugovori trebaju biti balans između ekonomskih mogućnosti i obima prava i zaštite radnika (zbog toga je neophodno unaprijeđenje kolektivnog pregovaranja, odnosno poboljšati kvalitetu kolektivnog ugovaranja);
- Neophodno je pokrenuti proces raskida kolektivnih ugovora koji su suprotni postojećim propisima i početi sa zaključivanjem novih između ovlaštenih subjekata (sindikata i udruženja poslodavaca);
- Trajanje kolektivnih ugovora treba biti vremenski ograničeno;
- Da bi se kolektivnim ugovorima adekvatno mogli regulisati ekonomski odnosi, sami ugovori moraju imati adekvatne odredbe o izmjenama i dopunama, a posebno raskidu istih.

Prilikom sekundarnog istraživanja predložena rješenja su uporedno-pravnom metodom provjerena u odnosu na iskustva drugih zemalja. Švedska je odabrana kao zemlja sa najdužom tradicijom kolektivnog ugovaranja, Njemačka i Austrija kao zemlje koje generalno, imaju dobro uređeno radno zakonodavstvo te se najčešće uzimaju kao primjer drugima.

Slovenija i Hrvatska su uzete kao primjeri država istog miljea, a koje ulaskom u Evropsku uniju prolaze put prilagođavanja evropskim standardima. S druge strane Srbija i Crna Gora će biti analizirane jer im poput Bosne i Hercegovine tek predstoji put ka ulasku u porodicu država EU, a Crna Gora je i jedina država ex Jugoslavije u kojoj postoji Opšti kolektivni ugovor.

Prilikom analize poseban je fokus stavljen na odredbe kolektivnih ugovora o: opravdanosti postojanja opšteg kolektivnog ugovora, trajanje kolektivnih

²¹ Konkretni rezultati na pojedina pitanja i biti će analizirani kroz obradu pojedinih poglavlja.



ugovora (da li se zaključuju na određeno ili neodređeno vrijeme), mogućnost otkazivanja kolektivnih ugovora, minimalne plate - utvrđivanje na osnovu objektivnih kriterija (kako se dolazi do obračuna osnovne plate i na osnovu kojih kriterija), načini utvrđivanja drugih plata (osnovna plata, uvećanje plate), važenje kolektivnih ugovora (u odnosu na subjekte, u odnosu na objekte), obim minimalnih prava koja se regulišu opštim kolektivnim ugovorom – granskim kolektivnim ugovorom, naknade (u slučaju smrti zaposlenika i člana uže porodice i teške invalidnosti zaposlenika, naknade za vrijeme bolesti zaposlenika, naknade troškova odvojenog života od porodice, terenski dodatak), prevoz sa posla i na posao, topli obrok, otpremnina.

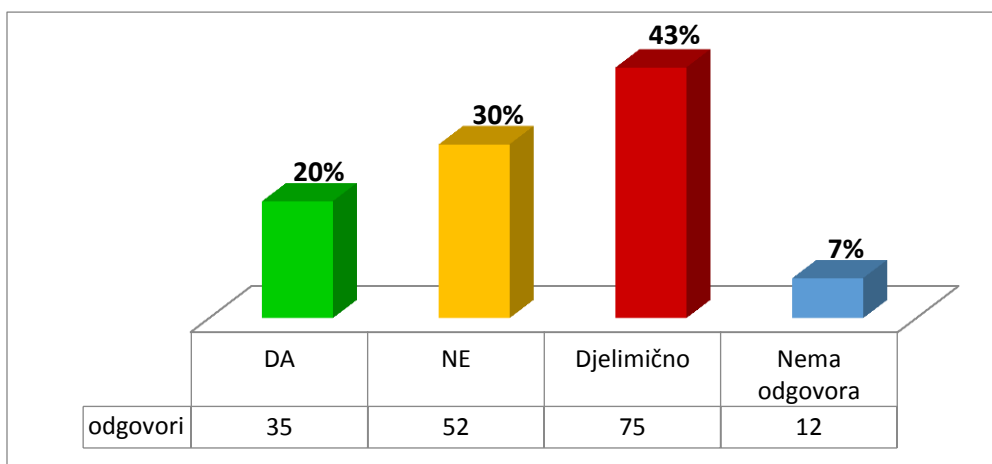
Metode koje su korištene prilikom pisanja sekundarnog istraživanja su: rezultati primarnog istraživanja koje je provelo Udruženje poslodavaca FBiH, metoda analize, sinteze i komparativna metoda.



RAZLOZI ZA DONOŠENJE NOVOG OPŠTEG KOLEKTIVNOG UGOVORA

Razlozi za donošenje novog Opšteg kolektivnog ugovora²² nalaze se, ne samo u potrebi da se nakon usvajanja novog zakonodavstva, uskladi njegov sadržaj, nego su razlozi suštinske prirode. Postojanje OKU ugovora je izuzetak, a ako iznimno i postoje, onda samo regulišu minimalnu platu i postupak kolektivnog pregovaranja. OKU za teritoriju FBiH je gotovo novi Zakon o radu u malom.

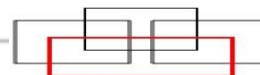
Iz provedenog primarnog istraživanja vidljivo je da 52 anketirane kompanije ne mogu da ispune odredbe iz OKU, a 75 njih to može samo djelimično.



Grafikon 5: Prikaz odgovor na pitanje da li možete ispuniti uslove iz Opšteg kolektivnog ugovora

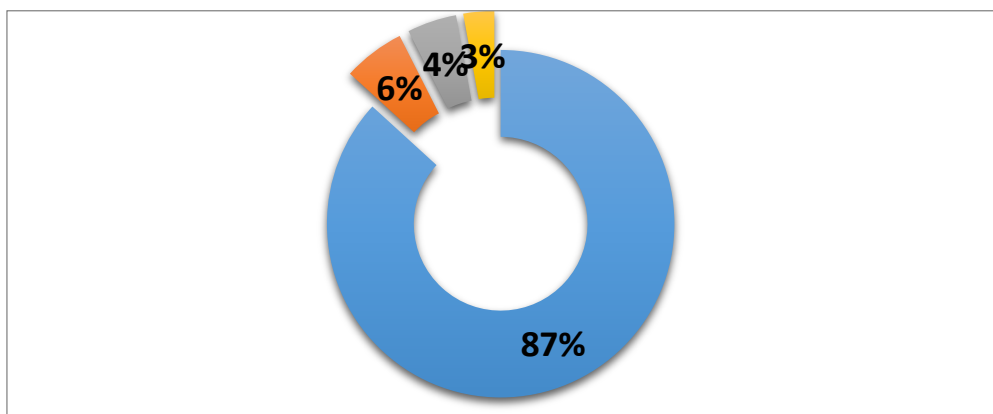
Znači 72% kompanija ne može ispuniti obaveze iz OKU, a samo njih 20% se izjasnilo da im to nije problem. Međutim u odgovoru na drugo postavljeno pitanje: „ Koje obaveze iz OKU ne možete ispuniti?“, svi anketirani poslodavci su naveli odredbe koje ne mogu ispuniti. To znači da niko od anketiranih poslodavaca ne može u potpunosti ispuniti sve odredbe OKU.

²² U daljem tekstu OKU



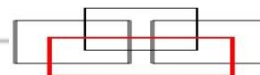
Iz analize odgovora ustanovili smo da nema bitnijih odstupanja u odgovoru na ovo pitanje, između kompanija, po osnovu veličine, broja zaposlenih, oblika vlasništva, djelatnosti i kantona iz kojeg dolaze. Odredbe koje anketirani poslodavci ne mogu ispuniti su odredbe koje regulišu: plate, naknade i otpremnine. Prilikom odgovora svaki anketirani se mogao izjasniti za najviše 5 od 12 ponuđenih odgovora. Gotovo svi poslodavci su iskoristili tu mogućnost, a samo neznatan broj anketiranih je označio manje od 5 odgovora.

Prilikom određivanja odredbi koje predstavljaju najveći problem poslodavcima, uglavnom su zaokruženi odgovori koji se odnose na: plate, naknade i otpremninu. To su odredbe koje i ne treba da budu regulisani OKU. Osim Crne Gore, nismo našli ni jednu drugu zemlju u svijetu, u kojoj se ove odredbe nalaze u OKU. Iskustvo i praksa pokazuju da one trebaju biti regulisane Kolektivnim ugovorima za područja djelatnosti ili za pojedinačnog poslodavca.



151	Povećanje plate, Pravo na otpremninu u slučaju otkaza, Prijevoz sa posla i na posao, Pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju, Naknade plate.
10	Topli obrok
8	Osnovna plata
5	Minimalna plata

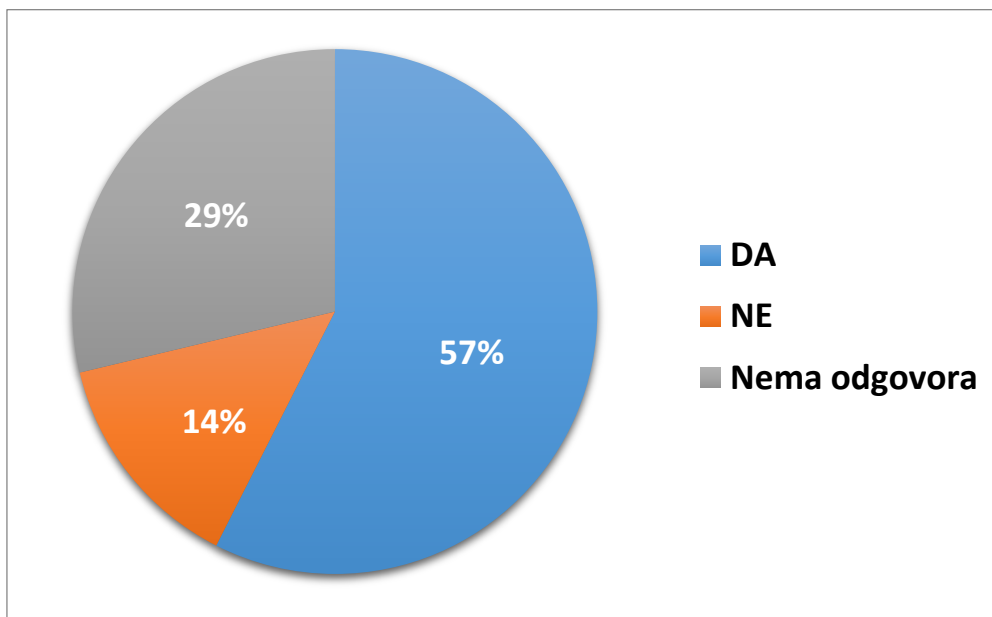
Grafikon 6: Odredbe iz OKU koje anketirani poslodavci ne mogu ispuniti



Kao posljedica nemogućnosti ispunjavanja obaveza iz OKU, javlja se veliki broj radnih sporova sa kojima se susreću naše kompanije. Naime na postavljeno pitanje da li su imali tužbe zbog neprimjenjivanja KU, čak 57% njih je odgovorilo potvrdno, a samo 14% negativno. Međutim jako veliki procenat anketiranih, njih čak 30 % nije dalo odgovor na ovo pitanje.

Mada se radilo o anonimnoj anketi, naknadno smo saznali da najveći broj od 50 kompanija koje nisu odgovorile na ovo pitanje, ima problem sa tužbama, ali ne želi da se to sazna. Razlozi za to su različiti. Od toga da misle da to može negativno uticati na njihov ugled, zatim da ne žele da isprovociraju nove tužbe zaposlenih, do toga da to smatraju poslovnom tajnom.

Takođe smo uočili da se sve kompanije jednako susreću sa ovim problemom i da nema bitnih odstupanja po bilo kojem od postavljenih kriterija. Jedino odstupanje odnosi se na kompanije iz Zeničko-dobojskog kantona u kojem više od 90% anketiranih ima ovaj problem, odnosno iz Kantona Sarajevo u kojem 75% kompanija ima radne sporove po ovom osnovu.



Grafikon 7.: Prikaz odgovora na pitanje da li ste imali tužbe zbog neprimjenjivanja ZOR-a i OKU



Ukupan broj radnih sporova za ovih 100 kompanija, koje su odgovorile da imaju radne sporove je 2908 ili 29 po kompaniji prosječno. Od toga je pravosnažno riješeno 1087 sporova, i to 851 u korist tužioca ili 78%. To pokazuje da postoji potpuno neravnotežan odnos poslodavca i radnika pred sudovima te pogrešnu primjenu principa „*in favorem laboratores*“.

Ukupna vrijednost navedenih sporova je 54.258.646 KM, a do sada su poslodavci, od tog iznosa morali da plate 37.464.076 KM. Ukoliko navedenom iznosu dodamo iznos zatezних kamata i vrijednost sudskih sporova, onda opravdano možemo procijeniti da je vrijednost radnih sporova premašila 100 miliona KM, samo za anketirane kompanije. Ukoliko uzmemo u obzir da skoro jedna trećina anketiranih nije htjela odgovoriti na pitanje o radnim sporovima, onda je realna procjena da je vrijednost radnih sporova preko 130 miliona KM ili 9 miliona KM po kompaniji.

Sve ovo su i više nego argumentovani razlozi, zašto poslodavci žele novi Opšti kolektivni ugovor. Ukoliko želimo kreiranje prijateljskog biznis okruženja, stimulanje preduzetništva, zapošljavanje mladih, rast GDP-a, smanjenje siromaštva, onda moramo hitno provesti reformu tržišta rada i radnog zakonodavstva.



KOLEKTIVNI UGOVORI U FEDERACIJI BOSNE I HERCEGOVINE

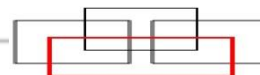
Kolektivni ugovori u Federacije Bosne i Hercegovine, regulisani su u Glavi XV Zakona o radu F BiH.²³ Navedenim odredbama regulisano je sljedeće:

- KU mogu zaključiti za teritoriju FBiH, jednog ili više kantona, određenu djelatnost i više poslodavaca;
- Nadležnost za potpisivanje KU imaju, na strani zaposlenika, sindikat ili više sindikata, a na strani poslodavaca poslodavac, više poslodavaca ili udruženje poslodavaca;
- KU imaju obaveznu pismenu formu i da se zaključuju na određeno ili neodređeno vrijeme;
- KU, nakon isticanja roka na koji su zaključeni, primjenjuju se do zaključena novog KU ako samim KU nije drugačije određeno;
- Obavezni predmeti kolektivnih ugovora su: prava i obaveze strana koje su ga zaključile, prava i obaveze iz radnog odnosa, pravila i postupak kolektivnog pregovaranja, sastav i način postupanja tijela ovlaštenih za mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova;
- Način proširenja važnosti KU;
- Registraciju i objavljivanje potpisanih KU;
- Mogućnost otkazivanja KU samo ako je to utvrđeno samim ugovorom; i
- Mogućnost sudske zaštite prava iz kolektivnog ugovora.

Trenutno u FBiH postoji Opšti kolektivni ugovor i 16 granskih kolektivnih ugovora, te mali broj kolektivnih ugovora potpisanih za pojedinačnog poslodavca. UP FBiH smatra kako su samo neki od ovih ugovora potpisani u skladu sa zakonom ili nisu potpisani od udruženja poslodavaca ili su zaključeni od strane neovlaštenog organa koji nema svojstvo stranke u kolektivnom pregovaranju ili njihov sadržaj nije u skladu sa zakonom.²⁴

²³ Član 111.-121. Zakona o radu FBiH („Sl. Novine FBiH“, br. 43/99, 32/00 i 29/03)

²⁴ <http://www.upfbih.ba/attachments/article/105/InicijativazarakidsvihKU-%20informacija.pdf>



Dalje, Udruženje poslodavaca u FBiH je potpisalo Opšti kolektivni ugovor za teritoriju FBiH²⁵ i Kolektivni ugovor o izmjenama i dopunama opšteg kolektivnog ugovora za teritoriju FBiH²⁶ te 4 KU za pojedine djelatnosti koje su zaključile grupacije poslodavaca unutar UP FBiH.

Kod zaključivanja OKU odnosno njegovih izmjena i dopuna na strani poslodavca pojavljuju se UP FBiH i Vlada FBiH, što je suprotno odredbama Zakona o radu FBiH koji predviđa da na strani poslodavca može biti poslodavac, više poslodavaca ili udruženje poslodavaca a na strani zaposlenika kod zaključivanja kolektivnih ugovora može biti sindikat ili više sindikata.²⁷

U UP navode kako su samo 4 postojeća KU za područja djelatnosti potpisana u skladu sa ovom odredbom zakona, i to su²⁸:

- Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika za djelatnost proizvodnje i prerade metala u F BiH²⁹
- Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika u oblasti prometa za teritoriju FBiH³⁰
- Kolektivni ugovor o izmjenama i dopunama kolektivnog ugovora o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika u oblasti prometa za teritoriju FBiH³¹;
- Kolektivni ugovor za djelatnost tekstilne, kožarsko-prerađivačke i gumarske industrije u FBiH³²;
- Kolektivni ugovor za djelatnost finansija iz 2014. godine³³

²⁵ Opšti kolektivni ugovor za teritoriju F BiH („Službene novine FBiH“ broj 54/05);

²⁶ Kolektivni ugovor o izmjenama i dopunama opšteg kolektivnog ugovora za teritoriju FBiH („Sl. novine FBiH“, br. 62/08),

²⁷ Član 112. stav 1. Zakona o radu FBiH („Sl. novine FBiH „, br. br. 43/99, 32/00 i 29/03)

²⁸ <http://www.upfbih.ba/attachments/article/105/InicijativazaraskidsvihKU-%20informacija.pdf>

²⁹ Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika za djelatnost proizvodnje i prerade metala u FBiH („Sl. novine FBiH“, br. 77/06),

³⁰ Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika u oblasti prometa za teritoriju FBiH („Sl. novine FBiH“, br. 71/07)

³¹ Kolektivni ugovor o izmjenama i dopunama kolektivnog ugovora o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika u oblasti prometa za teritoriju FBiH (Sl. novine FBiH, br. 42/11)

³² Kolektivni ugovor za djelatnost tekstilne, kožarsko-prerađivačke i gumarske industrije u FBiH („Sl. novine FBiH“, br. 2/08),

³³ Kolektivni ugovor za djelatnost finansija („S. novine FBiH“, br.29/14).



Međutim, UP FBiH podsjeća da u FBiH i dalje egzistiraju kolektivni ugovori (8 takvih ugovora) potpisani od strane Vlade i sindikata, koji se u skladu sa ZOR-om i njihovim odredbama, mogu primjenjivati samo na državne kompanije ali ne i na privatne. To su:

- Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika u oblasti šumarstva, prerade drveta i papira u Federaciji Bosne i Hercegovine³⁴;
- Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika u oblasti naftne i petrohemijske privrede u Federaciji Bosne i Hercegovine³⁵;
- Kolektivni ugovor o pravima i obavezama zaposlenika i poslodavaca za djelatnost trgovine, ugostiteljstva i turizma na području Federacije Bosne i Hercegovine³⁶;
- Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika u djelatnostima hemije i nemetala u Federaciji Bosne i Hercegovine³⁷;
- Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika u oblasti poljoprivrede, prehrambene i duhanske industrije i vodoprivrede u Federaciji Bosne i Hercegovine³⁸;
- Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i uposlenika u oblasti komunalne privrede za teritorij FBiH.³⁹
- Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika u oblasti građevinarstva, industrije građevinskog materijala i projektovanja u FBiH.⁴⁰

³⁴ Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca zaposlenika u oblasti šumarstva, prerade drveta i papira u Federaciji BiH („Sl. novine FBiH“, br. 49/00),

³⁵ Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika u oblasti naftne i petrohemijske privrede u FBiH („Sl. novine FBiH“, br. 49/00),

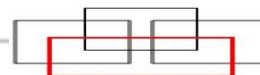
³⁶ Kolektivni ugovor o pravima i obavezama zaposlenika i poslodavaca za djelatnost trgovine, ugostiteljstva i turizma na području FBiH („Sl. novine FBiH“, br. 53/00),

³⁷ Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika u djelatnostima hemije i nemetala u FBiH („Sl. novine FBiH“, br. 53/00)

³⁸ Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika u oblasti poljoprivrede, prehrambene i duhanske industrije i vodoprivrede u FBiH („Sl. novine FBiH“, br. 57/00),

³⁹ Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i uposlenika u oblasti komunalne privrede za teritorij FBiH („Sl. novine FBiH“, br. 48/06)

⁴⁰ Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika u oblasti građevinarstva, industrije građevinskog materijala i projektovanja u FBiH (Sl. Novine FBiH br.: 49/00)



- Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika iz oblasti rudarstva u FBiH.⁴¹

Ovi kolektivni ugovori su potpisani prije 13 godina od strane nadležnih ministara i granskih sindikata i još uvijek su na snazi i primjenjuju se, iako je odredbama ugovora definisano da se primjenjuju na poslodavce sa državnim i većinskim državnim vlasništvom. Mada sindikat tvrdi da se oni primjenjuju na sve poslodavce bez obzira na oblik vlasništva, u UP navode kako odredbe zakona, odredbe samih KU, a i sudska praksa govore drugačije. Oni se primjenjuju samo na kompanije koje su u 100% vlasništvu države.

Istina, u vrijeme kad u ovi ugovori potpisivani, 2000. godine, nije bilo formirano UP, a Zakon o radu je predvidio privremeno prelazno rješenje po kojem poslodavca može predstavljati vlada, ali samo do formiranja udruženja poslodavaca.⁴² Međutim, u UP naglašavaju i kako su se od dana potpisivanja tih kolektivnih ugovora do danas stvari bitno promijenile, većina tih firmi je privatizirana, formirano je 2002. godine i UP FBiH, a i unutar samo UP formirane su određene grupacije čime su bili stvoreni uslovi za uključivanje UP u proces kolektivnog pregovaranja, ali to još uvijek nije učinjeno.⁴³ Sudska praksa, uključujući i Vrhovni sud FBiH je utvrdila da se GKU ne odnose na privatne kompanije koje nisu članovi UP ili ukoliko u njima ne egzistira sindikat. Uslovi su kumulativno postavljeni, što u praksi znači da je to svega 10-15% zaposlenih u realnom sektoru⁴⁴, pa se opravdano postavlja pitanje šta je sa ostalim radnicima, odnosno njihovom zaštitom?

Takođe, u FBiH primjenjuju se kolektivni ugovori (4 takva kolektivna ugovora) potpisani nakon 2005. godine koji su odstupili od odredbi Zakona o radu i OKU. Naime, ti ugovori su potpisani od strane Sindikata i Vlade FBiH, odnosno resornih ministarstava, a iz procesa kolektivnog ugovaranja su

⁴¹ Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika iz oblasti rudarstva u FBiH (Sl. novine FBiH broj:53/07)

⁴² Član 112. Zakona o radu FBiH („Sl. novine FBiH“, br. 43/99, 32/00 i 29/03).

⁴³ <http://www.upfbih.ba/attachments/article/105/InicijativazaraskidsvihKU%20informacija.pdf>

⁴⁴ Procjene UPFBiH.



isključeni poslodavci što je suprotno odredbama ZoR-a⁴⁵ i člana 39. OKU⁴⁶, Konvencijama MOR-a. To su:

- Kolektivni ugovor željezničara Federacije BiH,⁴⁷
- Kolektivni ugovor za područje telekomunikacija u Federaciji Bosne i Hercegovine,⁴⁸
- Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika grafičko-izdavačke i medijske djelatnosti u Federaciji Bosne i Hercegovine,⁴⁹
- Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika u oblasti elektroprivredne djelatnosti u Federaciji Bosne i Hercegovine.⁵⁰

Naime, kolektivne ugovore za područje djelatnosti može potpisati samo odgovarajuće udruženje poslodavaca za područje djelatnosti udruženih u UP

⁴⁵ Član 111. ZoR predviđa da se kolektivni ugovor može zaključiti za teritoriju Federacije, za područje jednog ili više kantona, određenu djelatnost, jednog ili više poslodavaca. Član 112. ZoR-a predviđa da na strani zaposlenika kod zaključivanja kolektivnog ugovora može biti sindikat ili više sindikata, a na strani poslodavca može biti poslodavac, više poslodavaca ili udruženje poslodavaca. Ako je u pregovaranju i zaključivanju kolektivnog ugovora zastupljeno više sindikata odnosno više 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. Do formiranja udruženja poslodavaca na strani poslodavca kod zaključivanja kolektivnog ugovora iz člana 111. ovog zakona, može biti Vlada Federacije Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: Vlada Federacije), odnosno vlada kantona. Zakon o radu FBiH („Sl. novine FBiH“, br. 43799, 32/00 i 29/03).

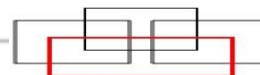
⁴⁶ Samostalni sindikati područja djelatnosti udruženi u Savez samostalnih sindikata Bosne i Hercegovine zaključivaće kolektivne ugovore za područje djelatnosti u kojoj djeluju sa odgovarajućim resornim ministarstvima Vlade FBiH i odgovarajućim udruženjima poslodavaca područja djelatnosti udruženih u Udruženje poslodavaca Federacije Bosne i Hercegovine. Usklađivanje postojećih kolektivnih ugovora područja djelatnosti izvršit će se u roku od 6 mjeseci od dana stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora. OKU za područje FBiH („ Sl. novine FBiH“, br. 54/05 i 62/08)

⁴⁷ Kolektivni ugovor željezničara Federacije BiH („ Sl. novine FBiH“, br. 11/07 i 68/10),

⁴⁸ Kolektivni ugovor za područje telekomunikacija u FBiH („Sl. novine FBiH“, br. 78/06)

⁴⁹ Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika grafičko izdavačke i medijske djelatnosti u FBiH („Sl. novine FBiH“, br. 48/08). Kolektivni ugovor je potpisan od strane Udruženja poslodavaca grafičke, izdavačke i medijske djelatnosti, ali to udruženje nije u sastavu UP FBiH, dakle Ugovor nije u skladu sa čl.30 OKU

⁵⁰ Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika u oblasti elektroprivredne djelatnosti u FBiH („Sl. novine FBiH“, br. 61/07). Ovaj Kolektivni ugovor je potpisan od strane Sindikata radnika elektroprivrede BiH, Sindikata Elektroprivrede HZHB, i Ministarstva energije, rudarstva i industrije FBiH. S obzirom da su navedene kompanije članice UP FBiH, UP FBiH je pokrenulo inicijativu za raskidanje Ugovora i smatra da treba početi sa pregovorima u koje će biti uključeno UP FBiH i Uprave obje Elektroprivrede. Tekst ove inicijative kao i spisak svih do sada zaključenih kolektivnih ugovora u FBiH dostupan je na <http://www.upfbih.ba>.



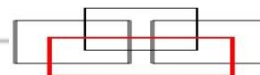
FBiH. Ako se radi o kolektivnim ugovorima za jednog ili više poslodavaca, mogu ga potpisati predsjednici Uprava navedenih poslodavaca.

Na osnovu navedenog, stiče se zaključak da UP FBiH smatra da pravno gledajući u F BiH egzistira više ugovora koji nisu pravno valjani, nego onih koji jesu, a jedna od posljedica takvih ugovora je i veliki broj tužbi njihovih zaposlenika, zbog neispunjavanja obaveza iz kolektivnih ugovora, čime je ugroženo poslovanje i opstojnost tih kompanija.⁵¹

Takođe sasvim opravdano se postavlja pitanje da li se KU npr. za područja obrazovanja, zdravstva i sl. primjenjuju i na privatne poslodavce i njihove zaposlenike. Naime svjedoci smo da u FBiH postoji veliki broj privatnih vrtića, osnovnih i srednjih škola, fakulteta, bolnica, domova zdravlja, ambulanti i sl. Broj zaposlenih u navedenim ustanovama jednak je ili čak i veći od broja zaposlenih u državnim ustanovama. Mada sudska praksa još nije dala odgovor na to pitanje, odgovor je vjerovatno negativan.

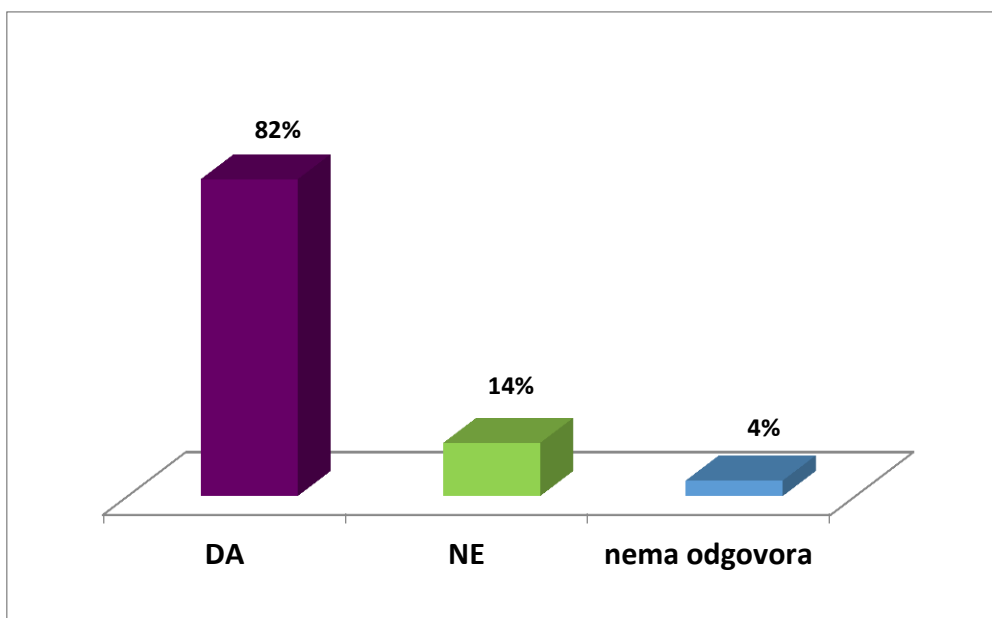
Zbog ovakvih postupanja i Vlada FBiH rizikuje da državu izloži određenim mjerama od strane MOR-a. Naime, Odbor za primjenu standarda MOR-a svake godine razmatra Izvještaj o primjeni konvencija i preporuka MOR-a, za svaku zemlju članicu, i predlaže Skupštini MOR-a određene mjere za države koje krše preuzete obaveze iz navedenih konvencija i preporuka. Socijalni partneri, sindikat i poslodavci, do sada se nisu žalili pomenutom odboru, ali je stav UP FBiH da je spremno i na takav korak ukoliko ne dođe do prestanka kršenja konvencija od strane Vlade FBiH.

⁵¹ Jedan od primjera takvog kolektivnog ugovora je Kolektivni ugovor za Aluminij d.d. Mostar. Ovaj ugovor je potpisan od strane predsjednika Nadzornog odbora Aluminija d.d. Mostar. Podsjećanja radi, odredbama Zakona o privrednim društvima („Sl. novine FBiH“, br. 23/99, 45/00, 2702, 6/02, 29/03, 68/05, 91/07, 84/08,88/08, 7/09 i 75/13) propisana je nadležnost Nadzornog odbora društva (član 269) Slijedom tih odredbi, proizlazi da predsjednik Nadzornog odbora nema nadležnost da zastupa i predstavlja društvo, što znači da je spomenuti ugovor potpisan od strane neovlaštenog lica. Kao takav objavljen je u Službenim novinama F BiH br. 24/07, odnosno poslodavac je, prema odredbama člana 116.st.2 Ugovora na sebe preuzeo obavezu objavljivanja kolektivnog ugovora u Službenim novinama FBiH. Ovaj ugovor, suprotno odredbama ZoR-a (član 120., stav 1) nema odredbi o načinu i uslovima pod kojima se može otkazati, te isključuje mogućnost njegovog jednostranog raskidanja (u skladu sa članom 112., stav 1 Kolektivnog ugovora). Rezultat: prosječna plata zaposlenih je viša od 1300 KM, višak od 200 radnika a firma u dubiozi koju Aluminij ne može pokriti. Izvor podataka: Godišnji izvještaj kompanije Aluminij d.d.



Zbog svega navedenog, UP FBiH smatra da Vlada FBiH mora napustiti praksu miješanja u autonomiju pregovaranja sindikata i poslodavaca i dozvoliti da navedeni socijalni partneri zaključe kolektivne ugovore. Pri tome mora priznati činjenicu da su kolektivni ugovori koje je potpisala ništavni ili se eventualno mogu primijeniti na državne kompanije.

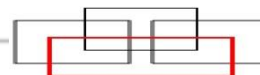
Kada govorimo o kolektivnim ugovorima u FBiH, značajno se osvrnuti i na stav poslodavaca i njihovu obaviještenost o postojanju kolektivnih ugovora, kao „ *sui generis*“ izvoru radnog prava.



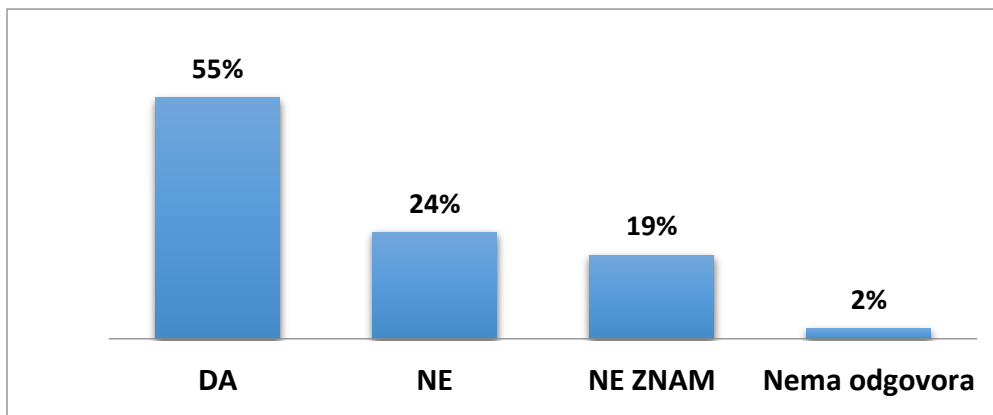
Grafikon 8: Odgovori na pitanje Da li ste upoznati da se na vašu kompaniju primjenjuje OKU FBiH?

Na pitanje: “Da li ste upoznati da se na vašu kompaniju primjenjuje OKU FBiH?”, 24 anketirana nisu znali ispravan odgovor, a 1 nije odgovorio na ovo pitanje, jer vjerovatno nije znao odgovor. Znači 18% anketiranih nije znalo da za obaveznost primjene OKU, pa samim tim, za pretpostaviti je da ga ni ne primjenjuju.

Međutim, kada analiziramo koje su to kompanije, vidjećemo da se radi većinom o malim kompanijama sa svega par zaposlenih. Mada gotovo svaki

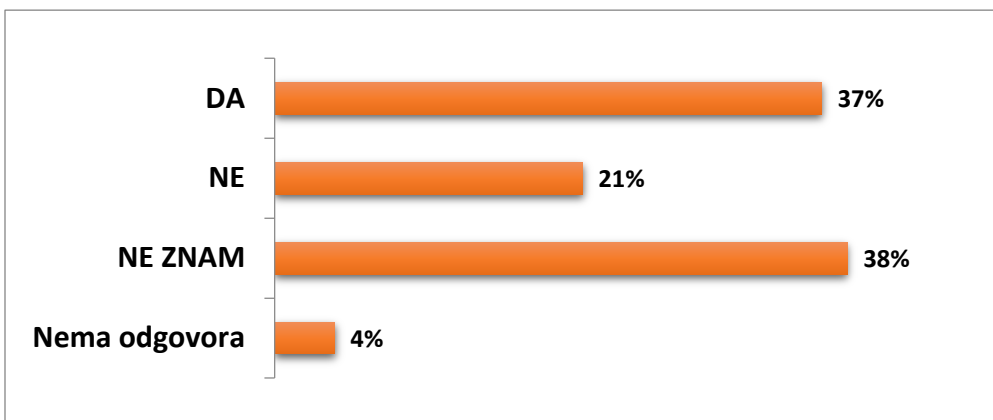


peti anketirani poslodavac nije znao za obaveznost primjene OKU, ipak je više od 95% zaposlenih, pokriveno primjenom OKU. Raduje takođe podatak da nema značajnih odstupanja na ovo pitanje, između odgovora privatnih, državnih te kompanija u mješovitom vlasništvu.



Grafikon 9: Odgovori na pitanje Da li postoji kolektivni ugovor za područje djelatnosti

Na pitanje: „ Da li postoji kolektivni ugovor za područje djelatnosti?“, misleći na djelatnost iz koje dolazi anketirani poslodavac, 55% anketiranih je odgovorilo potvrdno, 24% negativno a 19% nije odgovorilo.

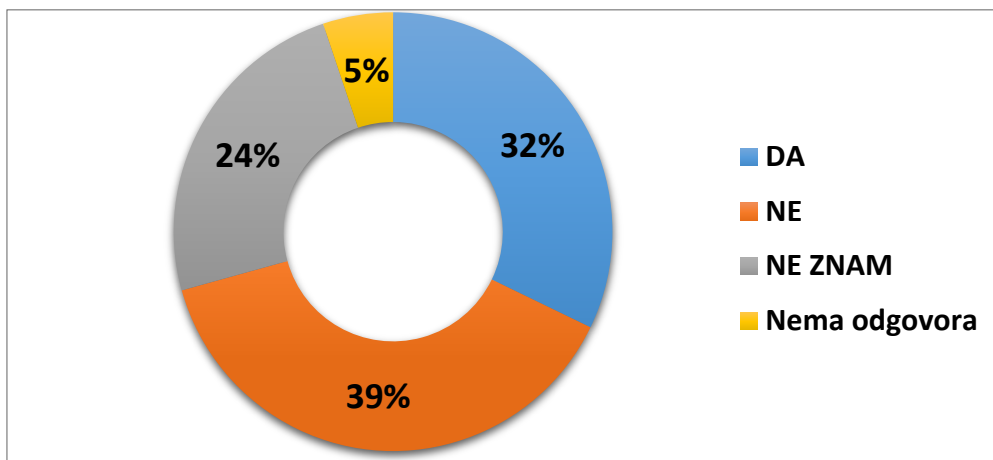


Grafikon 10: Odgovori na pitanje Da li je GKU potpisan od strane UP FBiH?

Na pitanje iz grafikona 10. više od polovine odgovora bilo je netačno, jer dio poslodavaca iz onih djelatnosti koje nemaju potpisane GKU, odgovorio je pozitivno, a neki poslodavci iz djelatnosti koji imaju potpisane GKU



odgovorili su negativno.



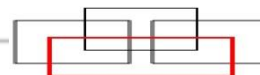
Grafikon 11: Odgovori na pitanje Da li vašu kompaniju obavezuje GKU

Slična situacija je i sa odgovorima na sljedeća 3 pitanja, koja se odnose na to da li postoje granski kolektivni ugovori, ko ih je potpisao i da li su obavezni za pojedine poslodavce. Skoro polovina poslodavaca dala je pogrešne odgovore. To ukazuje na najmanje tri činjenice.

Prvo da je Vlada FBiH, svojim miješanjem u ovu oblast dovodi u konfuziju poslodavce. Drugo da je do sada postojala različita sudska praksa, koja je srećom, Presudama Vrhovnog suda FBiH, sada koliko koliko ujednačena, i treće da UPFBiH mora posvetiti veću pažnju informisanju svog članstva o obaveznosti primjene kolektivnih ugovora.

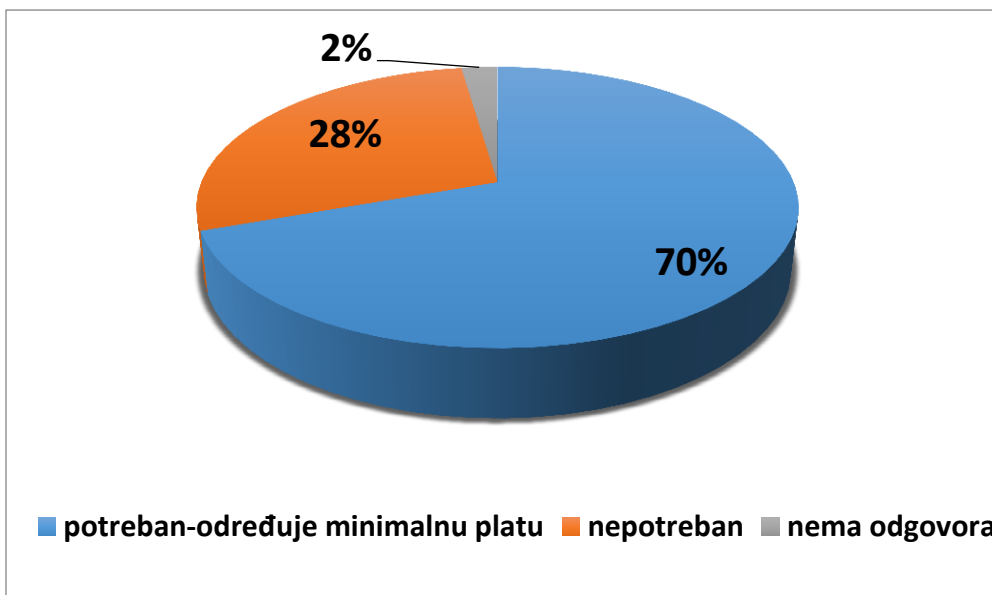
Sagledavajući odredbe ZOR-a FBiH o kolektivnim ugovorima i Inicijativu UP FBiH u kojoj je UP izložilo argumente s ciljem raskidanja kolektivnih ugovora koje su označili spornim⁵², ipak nisam u mogućnosti ocijeniti vjerodostojnost iznesene argumentacije UP i potvrditi njihov stav o potrebi raskida spomenutih kolektivnih ugovora. Smatram da bi odluku o tome trebao donijeti sud, i to sugeriram što prije, jer o d toga zavisi ostvarenje prava velikog broja zaposlenih.

⁵² <http://www.upfbih.ba/attachments/article/105/InicijativazaraskidsvihKU-%20informacija.pdf>



OPRAVDANOST POSTOJANJA OKU

U provedenom primarnom istraživanju, na pitanje: “da li trebaju postojati OKU”, poslodavci su dali sljedeće odgovore.



Grafikon 12: Odgovori na pitanje Da li treba postojati OKU?

Iz grafikona je vidljivo da je 70% poslodavaca na gore navedeno pitanje odgovorilo potvrdno. To pokazuje najmanje dvije stvari. Prvo, da su poslodavci učlanjeni u UPFBiH, društveno odgovorni i socijalno osjetljivi. Odnosno, poslodavci sa uvažavanjem gledaju na svoje ekonomsko-socijalne partnere i žele da najvažnija međusobna pitanja rješavaju dogovorom. Takav stav je u skladu sa tendencijama u pravu Evropske unije a koji se u najkraćem može definisati kroz maksimu: „ manje legislative a više ekonomske, socijalne i političke koordinacije“.

Drugo, poslodavci žele jasno i unaprijed definisana pravila igre po kojima će se ponašati i na osnovu kojih će planirati svoje buduće poslovne poteze. To je neophodan preduslov za fer tržišnu utakmicu. Ukoliko žele da budu konkurentni evropskim kompanijama, naši poslodavci su svjesni da njihove

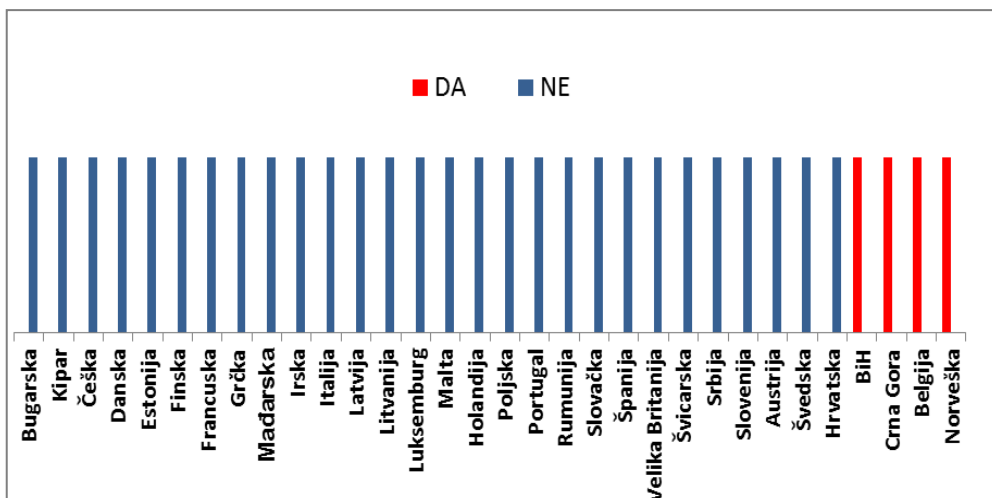


kompanije moraju poštovati evropske standarde i da se ne mogu zadovoljiti prosječnošću.

Ne postoje značajnija odstupanja u odgovorima no ovo pitanje od strane anketiranih poslodavaca ni po jednom osnovu.

Da li na fleksibilnom tržištu rada, koje zahtjeva brze reakcije i prilagođavanje promjenama ima mjesta za opšte kolektivne ugovore ili bi odnose između socijalnih partnera trebalo regulisati granskim kolektivnim ugovorima, uvažavajući na taj način specifičnosti svake od djelatnosti.

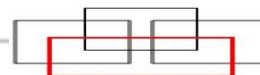
Mada je postojanje OKU u evropskim zemljama sporadični izuzetak, a van evropskim zemljama uopšte ne postoje, polazeći pri tom od stavova poslodavaca iz primarnog istraživanja, iz UPFBiH poručuju kako su spremni načiniti krupan ustupak sindikatu i prihvatiti postojanje OKU.



Grafika 13: Postojanje Opšteg kolektivnog ugovora u državama Evrope⁵³

Iz grafičkog prikaza je vidljivo da samo u 3 države Evrope (Norveška, Belgija i Crna Gora) postoji Opšti kolektivni ugovor.

⁵³ <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/> ; Opšti kolektivni ugovor za teritorij FBiH („Službene novine FBiH“, br. 54/05 i 62/08); Opšti kolektivni ugovor ("Sl. list Crne Gore", br. 14/14 od 22.03.2014)



Ovakav postupak UP i njihov pristanak da se razgovara i pregovara o sadržaju novog OKU treba shvatiti prvenstveno kao izraz društvene odgovornosti UPFBiH, i njihovo nastojanje da kroz dijalog sa sindikatima rješavaju pitanja od zajedničkog interesa.

Podsjećam da Konvencija MOR-a br. 98 o pravu radnika na organizovanje i na kolektivno pregovaranje, predviđa da države koje ratifikuju konvenciju moraju u skladu sa nacionalnim uslovima ako je potrebno poduzimati odgovarajuće mjere za podsticanje i promicanje punog razvoja i upotrebe mehanizama dobrovoljnog pregovaranja između poslodavaca ili udruženja poslodavaca i udruženja radnika u cilju utvrđivanja uvjeta zapošljavanja kolektivnim ugovorima.⁵⁴ Konvencija, koju je BiH ratifikovala, ne spominje Vladu kao jednu od strana u zaključivanju kolektivnih ugovora.

Takođe, nezaobilazno je pitanje sadržaja opšteg kolektivnog ugovora, odnosno koliko detaljan on treba biti. Opšti kolektivni ugovor trebao bi biti koncipiran kao opšti akt koji sadrži generalne odredbe, koje bi se dalje detaljnije razrađivale i upotpunjavale odredbama granskih ugovora ili kolektivnim ugovorima kod poslodavca. Istovremeno, opšti kolektivni ugovor treba da uspostavi osnov sistema kolektivnog pregovaranja i da utvrdi na nivou države (odnosno u slučaju Bosne i Hercegovine, OKU za entitete s obzirom na ustavnu nadležnost entiteta, odnosno Brčko Distrikta) minimalne standarde rada, koji su zajednički svim zaposlenim, što je u funkciji sprječavanja neloyalne konkurencije.

Prijedlog OKU koji je ponudilo UP FBiH koncipiran je kao opšti akt koji sadrži generalne odredbe, koje bi se dalje detaljnije razrađivale i upotpunjavale odredbama granskih ugovora ili kolektivnim ugovorima kod poslodavca.

Konkretno, ponuđeni OKU sadrži opšte odredbe, odredbe o minimalnoj plati, granskim kolektivnim ugovorima, djelovanju i uvjetima rada sindikata, postupku kolektivnog pregovaranja i zaključivanja kolektivnih ugovora,

⁵⁴ Član 4. Konvencije. Tekst Konvencije je dostupan na http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=normlexpub:1000:12100:0::no:p12100_ilo_code:c098



mirnom rješavanju kolektivnih radnih sporova, postupku raskidanja kolektivnog ugovora i postupku zaključivanja novog kolektivnog ugovora, trajanju i važenju kolektivnih ugovora, štrajku, te prelazne i završne odredbe.

Smatram ovaj prijedlog i opravdanim i realnim. U prilog navedenom je i praksa zapadnoevropskih država, gdje vlada trend decentralizacije kolektivnih ugovora. Naime, od 32 analizirane države Evrope, OKU postoji samo u tri (Crna Gora, Norveška, Belgija), a treba istaći kako i u tim slučajevima OKU reguliše samo okvir u vezi sa minimalnom platom i granskim kolektivnim ugovorima.⁵⁵

Uporedno-pravna analiza država u Evropi pokazala je:

Njemačka⁵⁶

Ne postoji jedan opšti kolektivni ugovor. Obično se Granski kolektivni ugovori za industriju potpisuju na regionalnom nivou, te stoga mogu postojati minimalne razlike u uvjetima u različitim saveznom državama u Njemačkoj. Ipak, kada se radi o ključnim pitanjima koja se rješavaju kolektivnim ugovorima, poput plate, tu razlika niti nema. Trenutno je u Njemačkoj otprilike 80% radnika u realnom sektoru pokriveno odredbama određenog kolektivnog ugovora.

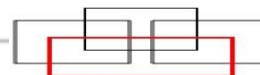
Švedska⁵⁷

Tradicija kolektivnog ugovaranja je dosta stara, između 1956. i početka 1980-ih postojali su nacionalni opšti kolektivni ugovori koji su pokrivali cijelu ekonomiju, i 90% prava i obaveza radnika i poslodavaca bilo je riješeno opštim kolektivnim ugovorima. Danas to više nije slučaj i u Švedskoj 90% radnika ima barem dio plate određen nekim granskim kolektivnim ugovorima. Ne postoje uopšte opšti kolektivni ugovori koji rješavaju pitanje

⁵⁵ Samo u tri evropske zemlje postoji OKU: Crna Gora, Norveška i Belgija. U Norveškoj OKU definiše okvir kolektivnih ugovora na granskim nivoima, u Belgiji OKU reguliše samo osnovne uslove vezane za osnovnu platu i uslove, dok u Crnoj Gori sadržajem podsjeća na Pravilnik. U BiH, OKU postoji u Federaciji BiH („Sl. novine FBiH“, br. 54/05 i 62/08) dok je OKU u R Srpskoj („Sl. glasnik R Srpske“, br. 50/08, 104/08 i 8/09) otkazan. Odluka o otkazivanju objavljena je u („Sl. glasnik R Srpske“, br. 2/14) .

⁵⁶ <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Germany>

⁵⁷ <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Sweden>



plate, mada neki opšti kolektivni ugovori još uvijek postoje, kao što je onaj o penzijskom osiguranju.

Austrija⁵⁸

Kolektivni ugovori sklapaju se na nivou sektora.

*Među zemljama bivše Jugoslavije, a koje su uključene u analizu (Slovenija, Hrvatska, Makedonija, Srbija i Crna Gora), samo Crna Gora ima OKU, zaključen 2014. godine.*⁵⁹

Slovenija

U Sloveniji je Opšti kolektivni ugovor otkazan 2005. godine.

Srbija

Opšti kolektivni ugovor koji je u Srbiji zaključen 2008. godine, više se ne primjenjuje.

Hrvatska

U pravnom sistemu Hrvatske danas nema Opšteg kolektivnog ugovora.

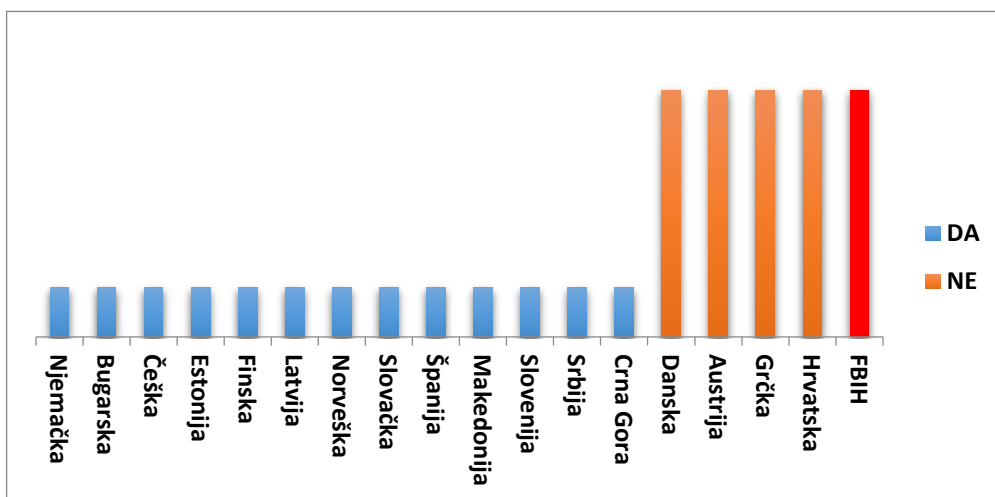
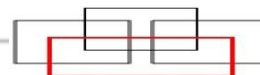
Udruženje poslodavaca FBiH je pokrenulo inicijativu da se hitno raskinu svi kolektivni ugovori u čijem zaključivanju nije učestvovalo UPFBiH, te da se omogući da sindikat i udruženje poslodavaca kroz kolektivno pregovaranje uredi svoje međusobne odnose.⁶⁰

Uporedno-pravna analiza pokazala je da u većini država postoji mogućnost proširenog djelovanja kolektivnih ugovora i na privatne poslodavce koji nisu članovi udruženja poslodavaca koje je potpisalo kolektivni ugovor.

⁵⁸[http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Austria/Collective Bargaining](http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Austria/Collective-Bargaining)

⁵⁹ Opšti kolektivni ugovor ("Službeni list Crne Gore", br. 14/14)

⁶⁰ Tekst Inicijative je dostupan na : <http://www.upfbih.ba>. Do sada da su raskinuta 2 granska kolektivna ugovora: za finansije i građevinu.)



Grafikon 14: Mogućnost proširenog djelovanja kolektivnog ugovora u državama Evrope.⁶¹

Iz grafičkog prikaza je vidljivo da u većini država postoji mogućnost proširenja djelovanja kolektivnog ugovora na subjekte koji nisu članovi udruženja poslodavaca koji je potpisnik tog KU.

Manji broj država kao što su Danska, Austrija, Grčka i Hrvatska ne predviđa ovu mogućnost. Međutim u Danskoj i Austriji, pokrivenost KU je izrazito visoka, pa npr. u Austriji iznosi 98%. U Grčkoj je također postojala mogućnost proširenog djelovanja KU za one poslodavce koji ga nisu potpisali, međutim ta mogućnost je zamrznuta do kraja razdoblja "ekonomske prilagodbe", trenutno do 2016.

U državama regije, analiza mogućnosti proširenog djelovanja kolektivnih ugovora pokazuje sljedeće:

⁶¹ <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Norway/Collective-Bargaining> ; Poseban granski kolektivni ugovor za metalsku industriju Srbije; Poseban kolektivni ugovor za građevinarstvo i industriju građevinskog materijala Srbije; Opšti kolektivni ugovor ("Sl. list Crne Gore", br. 14/14 od 22.03.2014) Granski kolektivni ugovor za građevinarstvo i industriju građevinskog materijala "Službeni list Crne Gore, broj 49/2012; Kolektivni ugovor za zaposlenike duhanske industrije (Narodne novine br. 115 od 2014/08/01 godine; Zakon o radu („Narodne novine“, br. 93/14); Zakon o radu („Službeni glasnik Republike Srbije“ br. 4/2005;61/2005;54/2009;32/2013;75/2014); Zakon o radu (Službeni list Crne Gore“, br. 49/2008.); Opšti kolektivni ugovor za teritorij FBiH („Službene novine FBiH“, br. 54/05 i 62/08); Zakon o radu („Službeni vesnik na R Makedonija“ br. 158/10; Granski kolektivni ugovor za banke, druge finansijske organizacije i osiguranja Ugovor je objavljen u "Službenom listu RCG", br. 35/2004 i 12/2006 i Službenom listu CG", br. 53/2009;



Hrvatska⁶²

Nije predviđena mogućnost da se kolektivni ugovori odnose na privatne subjekte, ako su potpisani od strane sindikata i vlade, bez učešća poslodavaca.

Srbija

Poseban kolektivni ugovor za granu, grupu, podgrupu ili djelatnost zaključuju reprezentativno udruženje poslodavaca i reprezentativni sindikat osnovani za granu, grupu, podgrupu ili djelatnost. Kolektivni ugovor neposredno se primjenjuju i obavezuju sve poslodavce koji su u vrijeme zaključivanja kolektivnog ugovora članovi udruženja poslodavaca - učesnika kolektivnog ugovora. Kolektivni ugovor obavezuje i poslodavce koji su naknadno postali članovi udruženja poslodavaca - učesnika kolektivnog ugovora, od dana pristupanja udruženju poslodavaca, a takođe obavezuje poslodavce šest mjeseci nakon istupanja iz udruženja poslodavaca - učesnika kolektivnog ugovora. Opšti i poseban kolektivni ugovor potpisuju reprezentativni sindikati (SSSS i UGS „Nezavisnost“ i Unija Poslodavaca Srbije) i obavezuju samo članove Unije Poslodavaca Srbije, ali postoji mogućnost proširenog dejstva.

Crna Gora⁶³

U oblasti privrede (privatni sektor), kada su u pitanju granski kolektivni ugovori, potpisuju ih nadležni organ reprezentativnog udruženja poslodavaca i nadležni organ reprezentativne organizacije sindikata, odnosno reprezentativni sindikat kod poslodavca i poslodavac ukoliko je riječ o pojedinačnim (posebnim) kolektivnim ugovorima. Dakle, Vlada ne učestvuje u tim pregovorima. Granski kolektivni ugovori obavezuju sve poslodavce (bez obzira da li su direktni potpisnici) na nivou djelatnosti

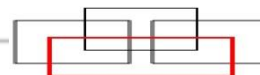
⁶² Zakon o radu predviđa mogućnost proširenog dejstva kolektivnih ugovora, na način da ministar može na prijedlog svih stranaka kolektivnog ugovora proširiti primjenu kolektivnog ugovora, sklopljenog s drugom poslodavca ili udrugom poslodavaca višeg nivoa, na poslodavca koji nije član udruge poslodavaca ili udruge poslodavaca višeg nivoa koja je potpisnica tog kolektivnog ugovora. Navedenu odluku ministar će donijeti u slučaju da postoji javni interes za proširenje kolektivnog ugovora i ako su taj ugovor zaključili sindikati koji imaju najveći broj članova i udruga poslodavaca koja ima najveći broj radnika, na nivou za koji se isti proširuje. Vidjeti član 203. Zakona o radu („Narodne novine“, br. 93/14)

⁶³ Prošireno dejstvo kolektivnih ugovora predviđa član 153. Zakona o radu („Sl. list Crne Gore“ br. 49/08, 26/09, 88/09, 26/10, 59/11).



(sektora) za koju su zaključeni i odnose se na sve zaposlene u toj djelatnosti (bez obzira da li su sindikalno organizovani ili ne). Postoji mogućnost proširenog djelovanja kolektivnih ugovora.

Uzimajući u obzir odredbe Zakona o radu FBiH, OKU, sadržaj relevantnih Konvencija MOR-a smatram da bi navedenu inicijativu UPFBiH trebalo što prije realizirati, odnosno u dogovoru sa vladom i sindikatima dogovoriti rokove važenja starih kolektivnih ugovora i rokove potpisivanja novih.



PRIMJENA NAJPOVOLJNIJEG PRAVA

Princip primjene najpovoljnijeg prava je jedno od temeljnih principa prava uopšte. Iako ne postoji neka pravno obavezujuća definicija ovog principa, on predviđa da, ukoliko je neko pravo različito regulisano različitim izvorima (aktima) na korisnika će se primijeniti onaj propis koji je za njega najpovoljniji, osim ako nije izričito propisano drugačije.

Kad je riječ o pravima radnika, određeno pravo se može ugovoriti npr. ugovorom o radu, a ukoliko se ono kasnije za radnika povoljnije uredi neki drugim aktom, poput pravilnika o radu ili kolektivnog ugovora, radnik ima pravo da mu se prizna, odnosno da realizira za njega najpovoljnije pravo.

Princip primjene najpovoljnijeg prava sadržan je i u Ustavu MOR-a, tačnije član 19., tačka 8. naslovljena kao Uticaj konvencija i preporuka na postojeće povoljnije odredbe predviđa da „ Usvajanje jedne konvencije ili preporuke od strane Skupštine, ili ratifikacija neke konvencije od strane bilo koje članice ne utiču na bilo koji zakon, presudu, običaj ili sporazum koji osiguravaju povoljnije uslove odnosnim radnicima od onih koji se predviđaju konvencijom ili preporukom“. ⁶⁴

Pravno dejstvo ratificiranih konvencija MOR-a na interno zakonodavstvo država članica uslovljeno je i općim načelima primjene ovih konvencija među kojima je i načelo zaštite minimuma prava. Njime se postiže svrha konvencija na međunarodnom planu, jer je prilikom njenog donošenja postignuta saglasnost o minimumu prava na radu ili povodom rada, koji kao takva treba da se provodi u državama članicama.

Međutim, istovremeno država članica ima pravo, da shodno svojim mogućnostima, obezbjedi i povoljnije uvjete u odnosu na konvencijska

⁶⁴ Tekst Ustava vidjeti na:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1000:62:0::NO:62.P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO



rješenja, odnosno može utvrditi i primjenjivati i viši nivo prava od minimuma utvrđenog konvencijom.

Princip povoljnijeg prava se primjenjuje i u slučaju da više konvencija MOR-a različito reguliše neko pitanje. Tako npr.:

Konvencija o radu sa nepunim radnim vremenom (Konvencija br. 175) predviđa da „ ova konvencija ne utiče na povoljnije odredbe drugih međunarodnih konvencija rada primjenjivih na radnike sa nepunim radnim vremenom“.⁶⁵

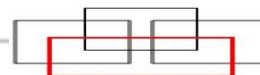
Konvencija o zaštiti prava na organizovanje i postupcima za utvrđivanje uvjeta zapošljavanja u javnim službama (Konvencija br.151) reguliše: „ ova se konvencija primjenjuje na sve osobe koje zapošljavaju javne vlasti u onoj mjeri u kojoj se povoljnije odredbe iz ostalih međunarodnih konvencija koje se odnose na rad ne primjenjuju na njih“.⁶⁶

U zakonima o radu pojedinih država članica EU, poput Njemačke, takođe su prisutne odredbe o primjeni najpovoljnijeg prava. U Njemačkoj⁶⁷ se taj princip primjenjuje ako ugovor o radu garantira radniku bolje uvjete nego kolektivni ugovor, dakle primjenjivaće se odredbe pojedinačnog ugovora o radu.

⁶⁵ Član 2. Konvencije o radu sa nepunim radnim vremenom. Tekst Konvencije vidjeti na: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID312320

⁶⁶ Član 1 Konvencije o zaštiti prava na organizovanje i postupcima za utvrđivanje uvjeta zapošljavanja u javnim službama. Tekst Konvencije vidjeti na : http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID312296

⁶⁷ <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/other/collective-agreement-act-celebrates-its-50th-anniversary>



Zakoni o radu susjednih država su detaljniji po tom pitanju:

Crna Gora⁶⁸

Ako pojedine odredbe kolektivnog ugovora utvrđuju manji obim prava, odnosno nepovoljnije uslove rada od prava ili uslova utvrđenih zakonom, primjenjuju se odredbe zakona.

Srbija⁶⁹

Ako opšti akt (kolektivni ugovor ili pravilnik o radu) i pojedine njegove odredbe utvrđuju nepovoljnije uslove rada od uslova utvrđenih zakonom, primjenjuju se odredbe zakona.

Hrvatska⁷⁰

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, osim ako ovim ili drugim zakonom nije drugačije određeno.

Postojeći kolektivni ugovor u FBiH predviđa da u slučaju različitog uređenja nekog prava zakonom, opštim ili granskim kolektivnim ugovorom na nivou kantona, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, primjenjuje se za zaposlenika najpovoljnije pravo.

Izuzetak je mogućnost da se kolektivnim ugovorima za područje djelatnosti za pojedine subjekte u području djelatnosti utvrde uvjeti, visina, način i

⁶⁸ Član 4. stav 3. Zakona o radu Crne Gore („Službeni list Crne Gore“, br. 49/2008.) U stavu 4 istog člana navedeno je da ako pojedine odredbe ugovora o radu utvrđuju manji obim prava ili nepovoljnije uslove rada od prava, odnosno uslova utvrđenih zakonom ili kolektivnim ugovorom, ništavne su.

⁶⁹ Član 9., stav 1 Zakona o radu Srbije („Službeni glasnik Republike Srbije“ br. 4/2005;61/2005;54/2009;32/2013;75/2014). U čl. 10 Zakona o radu predviđeno je da se posebnim kolektivnim ugovorom ne mogu utvrditi manja prava i nepovoljniji uslovi rada zaposlenog od prava i uslova utvrđenih OKU koji obavezuju poslodavce koji su članovi udruženja poslodavaca koji zaključuju taj poseban kolektivni ugovor. Kolektivnim ugovorom kod poslodavca ne mogu se utvrditi manja prava i nepovoljniji uslovi rada zaposlenog od prava i uslova utvrđenih opštim, odnosno posebnim kolektivnim ugovorom koji obavezuje tog poslodavca.

⁷⁰ Član 9. Zakona o radu Hrvatske („Narodne novine“, br. 93/14)

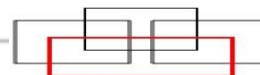


periodi određivanja bruto, odnosno neto satnice , koja ne može biti niža od 1,25 KM neto.

UP FBiH je, pored ostalog, predložilo da se kolektivnim ugovorima za područje kantona ili djelatnosti, za jednog ili više poslodavaca, pravilnicima o radu i ugovorima o radu, ne mogu se utvrditi manja prava za zaposlenike od prava utvrđenih OKU.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno OKU, kolektivnim ugovorom na nivou kantona, kolektivnim ugovorom za područje djelatnosti, pravilnikom o radu, ugovorom o radu ili zakonom, primjenjuje se za zaposlenike najpovoljnije pravo, osim u slučaju člana 8. stav 3 ovog kolektivnog ugovora.

Budući da je princip najpovoljnijeg prava temeljni princip prava, da je prisutan u konvencijama MOR-a, istaknut je i u Ustavu same MOR-a, te da već egzistira u zakonima o radu susjednih zemalja, smatram da svakako treba biti uključen i u odredbama novog OKU FBiH. Međutim ukoliko se ekonomsko-socijalni partneri dogovore da u konkretnom slučaju ugovore izuzetak od navedenog prava, ne mislim da je to suprotno konvencijama niti odredbama domaćeg pozitivnog prava.



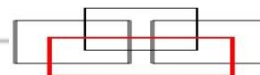
FLEKSIGURNOST

Reforme radnog zakonodavstva koje se provode u zemljama EU usmjerene su na fleksigurnost tržišta rada. Fleksigurnost znači da s jedne strane treba omogućiti poslodavcima lakše zapošljavanje i otpuštanje radnika, ali s druge strane da država treba osigurati i socijalnu komponentu koja će garantovati sigurnost za vrijeme nezaposlenosti (naknade, prekvalifikaciju, brzi pronalazak novog posla). Naime, trend u zemljama EU je zaštita radnika (omogućiti mu novi posao kroz prekvalifikaciju ili ga obezbijediti putem otpremnine ili mu putem službi zapošljavanja obezbijediti naknadu za vrijeme nezaposlenosti), a ne radno mjesto. U EU nema Direktive koja reguliše pomenuto pitanje, a svaka zemlja članica pokušava graditi svoj model fleksigurnosti.

Pored toga, na sve dinamičnijem tržištu rada, biti zapošljiv i napredovati u karijeri su mnogo važniji aspekti od fokusiranja na trenutnu situaciju kad je zaposlenost u pitanju. Zato je važno pomjeriti akcenat sa koncepta sigurnog radnog mjesta na širi koncept sigurnosti zaposlenja, gdje svako može sigurno i lako da pređe sa jednog posla na drugi, a ne da izgubi posao.

Za poslodavce, zasnivanje dostojanstvenog posla podrazumijeva:

- a) usaglašenost sa nacionalnim radnim zakonodavstvom i efektivno provođenje zakonskih prava. Ovo obuhvata domaće zakone koji su rezultat međunarodnih ugovora,
- b) poštovanje međunarodno prepoznatih prava, uključujući ona obuhvaćena Deklaracijom MOR-a iz 1998.g. o fundamentalnim principima i pravima na radu,
- c) zakonodavni okvir koji je pogodan za integraciju na tržište rada onih ljudi koji imaju različite potrebe i onih kompanija sa fleksibilnim aspiracijama.



Karakterisanjem fleksibilnih oblika zaposlenja kao nesigurnih i opasnih rizikuje se da se spriječi progres u identifikovanju pravih uzroka loših uslova rada. Važno je identifikovati pitanja vezana za loše uslove rada, kao što su oni koji se vezuju za neformalnu ekonomiju gdje se moraju preduzeti mjere koje će promovisati formalizaciju.

Ako analiziramo zakone evropskih zemalja i zemalja okruženja, možemo ustanoviti da je na primjer:

Danska⁷¹

Jednostavno otpuštanje radnika, ali i relativno brza mogućnost pronalaženja novog zaposlenja kroz programe prekvalifikacije koje nude službe za zapošljavanje i davanje naknada od strane službi za vrijeme trajanja nezaposlenosti.

Holandija⁷²

Postoji snažan sistem konstantnog obrazovanja radnika, i razna dostupna sredstva za prekvalifikaciju radnika kako bi se mogućnost i trajanje vremena nezaposlenja svela na minimum. Država takođe radi na tome, da radnicima koji su višak osigura lakše pronalaženje novog radnog mjesta, bilo u svom sektoru, ili kao pomoć u vidu prekvalifikacije.

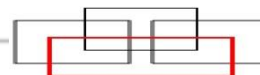
Njemačka⁷³

Pored ostalog, afirmacija rada na pola radnog vremena. Radnici sa skraćenim radnim vremenom imaju jednako pravo na minimalnu plaću, godišnji odmor, jednaku zaštitu u vrijeme porodiljnog dopusta i sl. Povlastice koje imaju otpušteni radnici sa takvim ugovorom u odnosu na one koji su imali ugovor na puno radno vrijeme u pravilu su manje, ali kako bi takve poslove učinili atraktivnijim njemačka Vlada nudi 100% povlastica takvim radnicima ako su radili minimalno 80% punog radnog vremena u

⁷¹ Više vidjeti na [www.dps.aau.dk/filedawn\(user_upload/conniekDansk/REsearch-papers/2009-1-Kongshoej_m-fl.pdf](http://www.dps.aau.dk/filedawn(user_upload/conniekDansk/REsearch-papers/2009-1-Kongshoej_m-fl.pdf)

⁷² Jedan od tih primjera je i da je od 1 500 radnika otpuštenih u automobilskom sektoru u 2009. godini njih 85% pronašlo posao u drugim sektorima. Više o modelu vidjeti na : www.metiseurope.eu/content/pdf/flexicurity_in_the_netherlands.pdf

⁷³ <http://www.working-in-germany.com/>



neprekinutom trajanju od 6 mjeseci. Radnici sa skraćenim radnim vremenom plaćaju manje iznose poreza.

Italija⁷⁴

Fleksibilizacija radnih odnosa uključuje pored ostalog i rad „na poziv“, afirmacija rada na određeno vrijeme. Na ovaj način željelo se omogućiti mladima, starijima i ženama pristup određenim poslovima i radnim mjestima. U kolektivne ugovore su uvedene odredbe da ukoliko radnik ne ostvaruje određeni broj radnih sati sedmično automatski ima ugovor o radu sa skraćenim radnim vremenom i sl.

Grčka⁷⁵

U Grčkoj je osnovan Specijalni odbor koji bi nadgledao provođenje reformi u pogledu fleksibilnosti radnih odnosa. Radilo se prvenstveno na tome da se promovira korištenje, za Grčku do tada atipičnih oblika ugovora o radu, kao što su ugovori o djelu, ugovori o radu na određeno vrijeme i sl. Pokušalo se podići zaposlenost mladih raznim „modernim“ oblicima ugovora, kao što je rad od kuće, ugovori bazirani na određenim projektima.

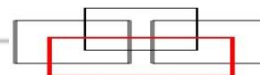
Portugal⁷⁶

Kao jedna od prvih mjera fleksibilnosti radnih odnosa uvedena je mogućnosti fleksibilnijeg radnog vremena. Zbog velike krize u Portugalu, fleksibilnost radnih odnosa označena je kao jedan od glavnih načina kako bi se i poslodavci i radnici što bolje prilagodili novim uvjetima u vrijeme krize. Kako bi se zadržala mnoga radna mjesta, vršena je transformacija ugovora sa punim radnim vremenom u ugovore sa skraćenim radnim vremenom, povećavan je broj ugovora na određeno vrijeme, ugovora o povremenim poslovima.

⁷⁴http://www.coe.int/t/dg3/familypolicy/Source/3_2%20Flexible%20and%20part%20time%20working.pdf

⁷⁵http://www.coe.int/t/dg3/familypolicy/Source/3_2%20Flexible%20and%20part%20time%20working.pdf

⁷⁶file:///C:/Users/PC/Downloads/KE-31-10-378-EN-C%20FlexibleWorkingArrang_web.pdf



Španija⁷⁷

Sve više se insistira na fleksibilnosti radnih odnosa. Rezultat takvog stava je povećan postotak atipičnih ugovora o radu (rad sa skraćenim radnim vremenom, privremeno zaposlenje preko raznih agencija i sl.), omogućeno je fleksibilnije radno vrijeme, omogućena je veća mobilnost unutar kompanija, provode se razni projekti kako bi se poticalo zapošljavanje mladih.

Fleksibilizacija radnih odnosa nije zaobišla ni zemlje regiona, što je vidljivo iz odredbi njihovih zakona o radu.

Hrvatska⁷⁸

Pored ostalog, ukinuta je obaveza poslodavca za izradu programa zbrinjavanja viška zaposlenih, pojednostavljena je i skraćena procedura za davanje otkaza, ukinuta je obaveza poslodavca da u slučaju otkaza radniku usljed ličnih ili poslovnih razloga, radnika osposobi za rad na drugim poslovima ili ga obrazuje dokvalifikacijom, afirmacija rada na određeno vrijeme.

Srbija⁷⁹

Trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme je sa jedne produženo na dvije godine, smanjen je iznos naknada za vrijeme bolovanja i godišnjeg odmora, kod minulog rada uzimaju se u obzir samo godine provedene kod posljednjeg poslodavca.

Slovenija⁸⁰

Fleksibilnost radnih odnosa u Sloveniji podrazumjeva, pored ostalog, povećanje radne sedmice gdje je istraživanje pokazalo da sada 27,7% zaposlenih u Sloveniji radi 6 ili 7 dana sedmično.⁸¹ Forsiraju se ugovori o

⁷⁷ <http://www.ced.uab.cat/publicacions/PapersPDF/Text208.pdf>

⁷⁸ Zakon o radu Hrvatske („Narodne novine“, br. 93/14).

⁷⁹ Zakon o radu Srbije („Službeni glasnik Republike Srbije“ br. 4/2005;61/2005;54/2009;32/2013;75/2014).

⁸⁰ <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/erm/comparative-information/national-contributions/slovenia/working-time-in-the-european-union-slovenia>

⁸¹ Navedeno prema: ibid



radu na određeno vrijeme, kao i ugovora sa skraćenim radnim vremenom. Država je davala razne poticaje kako bi se zapošljavali mladi, ali i osobe starije od 55 godina koje su ostale bez posla.

Crna Gora⁸²

Kao jedna od mjera predviđena Zakonom o radu je i da je konstituiran institut privremenog rada preko Agencije za privremeno iznajmljivanje radnika čime je tzv. iznajmljivanje radne snage (tzv. staff leasing) dobilo zakonsko utemeljenje.

U nastavku će biti analizirane odredbe OKU koje je ponudilo UP FBiH koje se tiču fleksibilizacije radnog odnosa. To su odredbe vezane za utvrđivanje minimalne plate, dodacima na platu, različite naknade koje radnici ostvaruju na radu i po osnovu rada, otpremnine, privremeno raspoređivanje radnika. Generalno, u Bosni Hercegovini, postojeće radno zakonodavstvo i na njemu zasnovani kolektivni ugovori sa svojim rigidnim odredbama u pogledu otkaza, dužine otkaznih rokova, otpremnina, u praksi zapravo dovode do situacije da funkciju socijalne zaštite umjesto države obavljaju poslodavci.

Upravo tako bi se mogla tumačiti i postojeća odredba u kolektivnom ugovoru da poslodavac mora zaposleniku sa kojim je zaključio ugovor o radu obezbijediti i dati posao „ i za obavljene rad isplatiti mu platu.“

Obzirom da ova odredba predstavlja veliki problem poslodavcima u praksi, Udruženje poslodavaca je slijedom rezultata primarnog istraživanja, u novom OKU izostavilo odredbu da poslodavac mora zaposleniku sa kojim je zaključio ugovor o radu obezbijediti i dati posao „ i za obavljene rad isplatiti mu platu.“

Obzirom da ne postoji zakonska obaveza poslodavca u BiH da radniku obezbijedi posao, niti je ta obaveza regulisana nekom Konvencijom MOR-a niti Direktivom EU, a uzimajući u obzir navedenu praksu nekih od članica

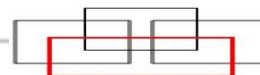
⁸² Zakon o radu Crne Gore („Službeni list Crne Gore“, br.49/2008)



Unije, smatram da nema prepreke da u sveukupnom procesu reforme regulacije radnih odnosa bude prihvaćen i navedeni prijedlog Udruženja poslodavaca.

Udruženje takođe, predlaže da u toku trajanja radnog odnosa, poslodavac svojom odlukom može zaposlenika privremeno rasporediti na sve druge poslove za koje ispunjava opće i posebne uslove, u skladu sa ZOR-u.

U razmatranju ovog pitanja treba poći od činjenice da pravo zaposlenika da radi na radnom mjestu na koje je primljen rijetko može trajati cijeli radni vijek. Nastupanje raznih situacija i okolnosti u organizaciji rada dovodi do situacije da se zaposlenika treba rasporediti i na druge poslove. U teoriji radnog prava se ističe da je profesionalna pokretljivost, odnosno mobilnost radnika u uslovima stalne tehnološke i naučne revolucije ne samo nužna, nego i korisna. Budući da se radi o privremenom raspoređivanju i na poslove za koje radnik ispunjava opće i posebne uslove, u skladu sa ZOR-om, prijedlog je prihvatljiv, ali mislim da bi trebalo precizirati maksimalno trajanje takvog privremenog rasporeda.



PLATE

Naknada za rad (plata) regulisana je konvencijama MOR-a te nekim regionalnim dokumentima poput Evropske socijalne povelje.

Evropska socijalna povelja predviđa da u cilju osiguranja djelotvornog korištenja prava na pravičnu naknadu za rad, zemlje potpisnice se obavezuju, pored ostalog, da priznaju prava radnika na naknadu koja će njima i njihovim porodicama omogućiti pristojan životni standard. Treba naglasiti kako je odredbama Povelje predviđeno da će se korištenje prava na pravičnu naknadu postići slobodnim zaključivanjem kolektivnih ugovora, mehanizmom određivanja plate predviđenih statutom ili drugim načinom koji odgovaraju uslovima u zemlji.

Kriteriji za uspostavljanje sistema minimalne plate, utvrđeni Konvencijom MOR-a o utvrđivanju minimalnih plata (Konvencija br.131) vezuju se za potrebe radnika i njihovih porodica, a u skladu sa nacionalnim okvirima i ekonomskim mogućnostima, a ovo pitanje je regulisano i Preporukom MOR-a o utvrđivanju minimalne plate (Preporuka br. 135.)

Takođe, treba podsjetiti i na stav odbora za slobodu udruživanja Ženeva 1996 MOR prema kojem zakonske odredbe po kojima je ministarstvo rada nadležno urediti plate, radno vrijeme, odsustva i ostale uslove rada nisu u skladu sa članom 4. Konvencije broj 98.

Pitanje utvrđivanja osnovne plate stvar je regulacije putem nacionalnog zakonodavstva. Zakon o radu FBiH reguliše opću platu na način da predstavlja normativnu podlogu za utvrđivanje plata predviđajući da se osnovna plata reguliše kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Zakon dalje predviđa da se kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu utvrđuje najniža plata, te uvjeti i način njenog usklađivanja. Poslodavac



kojeg obavezuje kolektivni ugovor ili pravilnik o radu, ne može zaposleniku obračunati ni isplatiti platu manju od plate utvrđene kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.⁸³

Ovakva formulacija je sporna. Naime, zakoni o radu država koje su bile uključene u uporednu analizu ne sadrže spomenute odredbe, a minimalna plata trebala bi biti predmet kolektivnog dogovaranja.

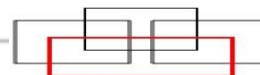
U postojećem OKU osnovna plata je određena kao najniži iznos koji poslodavac mora isplatiti zaposleniku za puno radno vrijeme, za posao odgovarajuće grupe složenosti, normalne uslove i rezultate rada. Osnovna plata je proizvod najniže neto plate i odgovarajućeg koeficijenta složenosti poslova koje zaposlenik obavlja.

Kod određivanja zarada, pri sklapanju novog kolektivnog ugovora treba voditi računa o kriteriju produktivnosti.

Određivanje platnih razreda isključuje indekse - mehanizme i to treba urediti prema kriteriju porasta proizvodnje. Takvo rješenje treba ustanoviti kao izričito rješenje i jedino ga proširiti, samo ako je potrebno, s određivanjem što kraćeg vremenskog trajanja i uz adekvatne mjere zaštite očuvanja životnog standarda. Zakonske odredbe o sprečavanju pregovaranja radi uvećanja zarada (za rast povećanja troškova života) protivne su načelu dobrovoljnog kolektivnog pregovaranja.

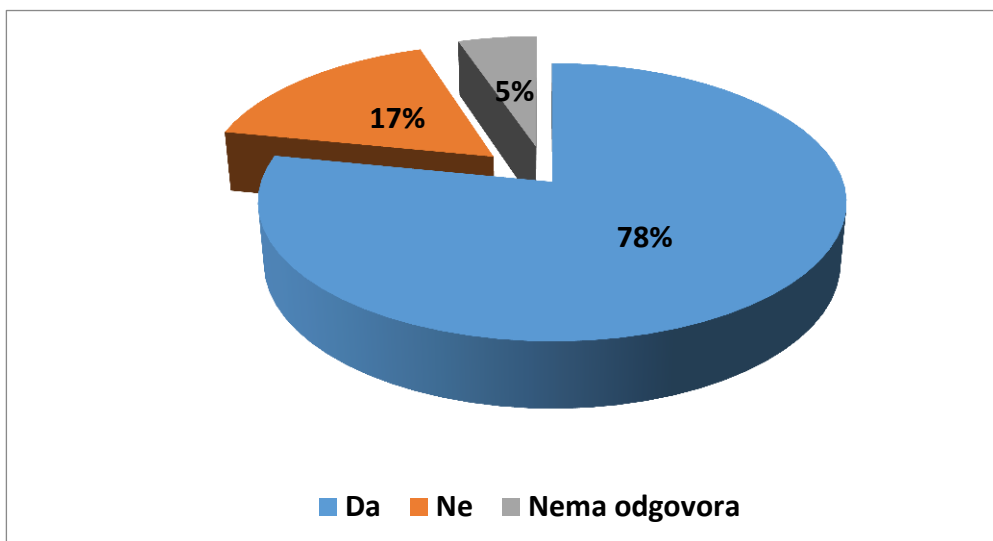
Sloboda ugovaranja kao društveno - tržišni institut koji se uvijek izražava kao odnos stvarno jednakih subjekata, što se postiže kolektivnim ugovorima, instrumentima stvarnog ostvarenja načela pravednosti i slobode ugovaranja.

⁸³ Član 69. Zakona o radu FBiH („Sl.novine FBiH“, br. 43/99, 32/00 i 29/03).

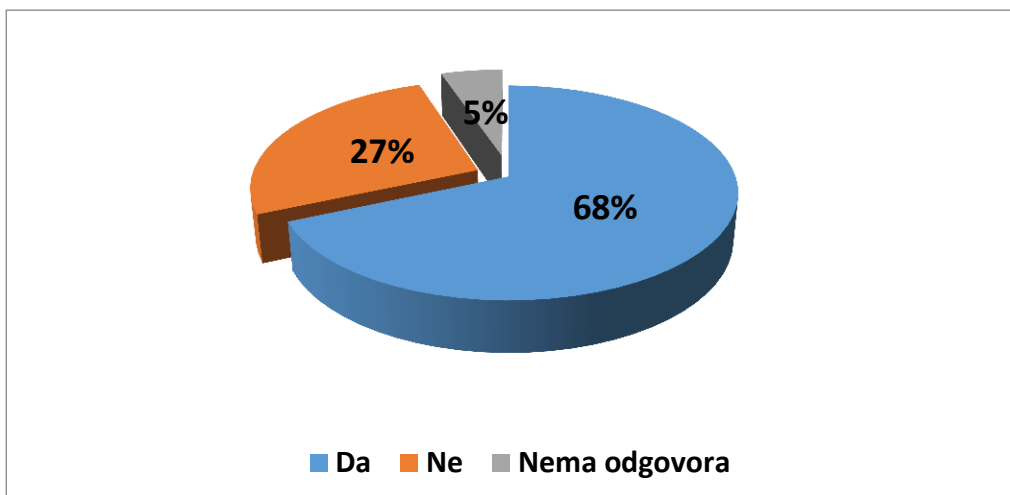


Minimalna plata

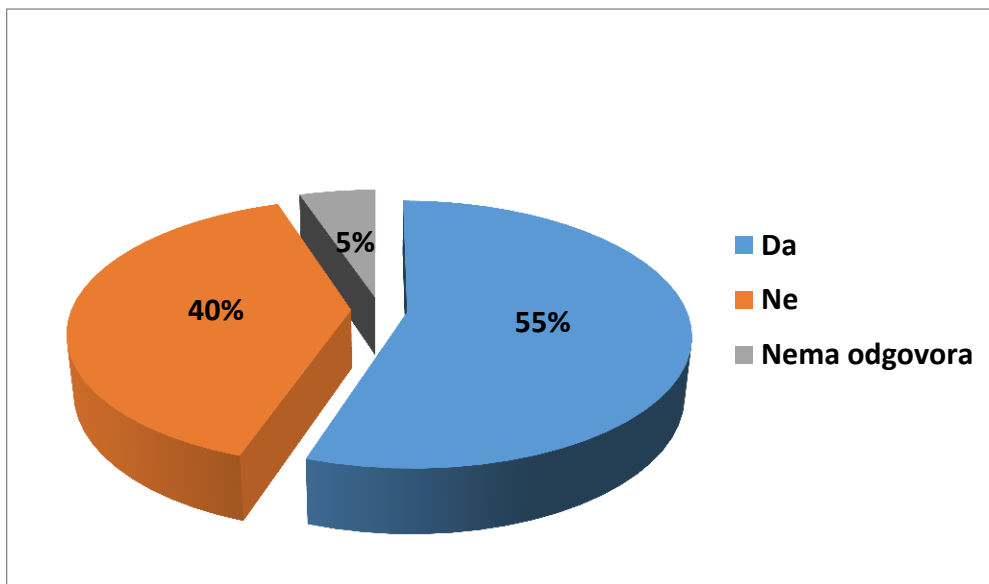
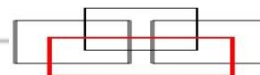
Tokom primarnog istraživanja čak 78% anketiranih poslodavaca se izjasnilo da treba mijenjati način utvrđivanja minimalne plate.



Grafikon 15: Odgovori na pitanje Da li treba mijenjati odredbe koje regulišu način utvrđivanja minimalne plate?



Grafikon 16: Odgovori na pitanje Da li treba mijenjati odredbe koje regulišu visinu minimalne plate?

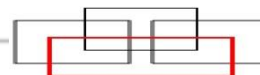


Grafikon 17: Odgovori na pitanje Da li treba mijenjati odredbe koje regulišu način utvrđivanja izuzetaka kod minimalne plate?

Spomenuta Konvencija MOR-a o utvrđivanju minimalnih plata (Konvencija br. 131.) , predviđa da uspostavljanje i održavanje sistema minimalnih plata treba da obuhvati sve radnike za koje je opravdano pružiti im ovakvu zaštitu. Kriteriji za uspostavljanje sistema minimalne plate vezuju se za potrebe radnika i njihovih porodica, a u skladu sa nacionalnim okvirima i ekonomskim mogućnostima.

Prilikom utvrđivanja, mijenjanja i realizacije minimalnih plata treba poštovati slobodu kolektivnog pregovaranja .

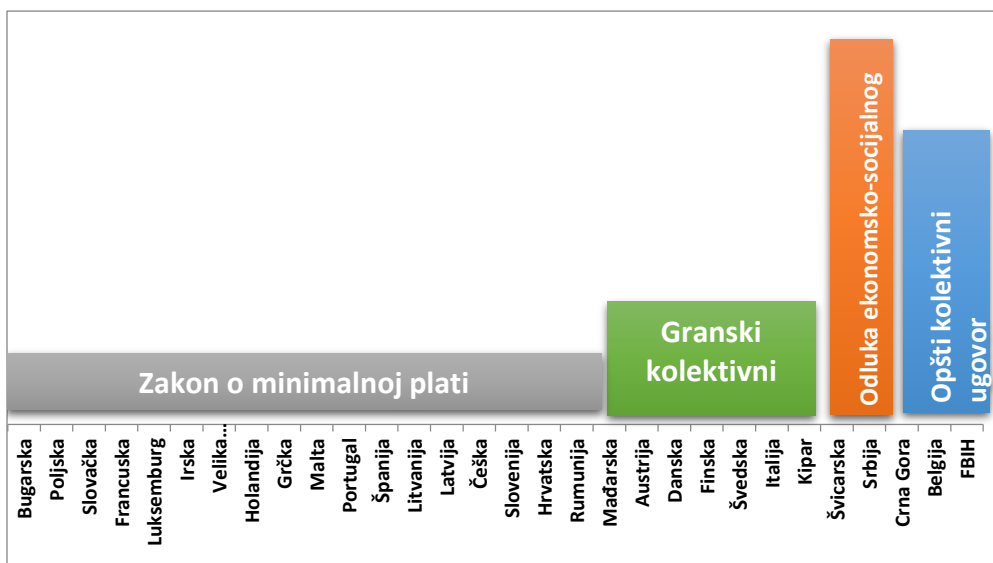
Takođe, preporuka MOR-a o utvrđivanju minimalne plate (Preporuka br. 135.) predviđa da utvrđivanje minimalne zarade treba predstavljati jedan element dizajniran za prevazilaženje siromaštva i da osigura zadovoljenje potreba svih radnika i njihovih obitelji. Osnovna svrha njenog utvrđivanja treba biti pružanje potrebne socijalne zaštite u pogledu minimalno dopuštenog nivoa plate. Preporuka predviđa da pri određivanju nivoa minimalne plaće, u obzir treba uzeti, pored ostalog i slijedeće kriterije: potrebe radnika i njihovih porodica, opšti nivo plata u zemlji; troškovi života



i promjene tih troškova; socijalna davanja; ekonomske faktore, uključujući zahtjeve ekonomskog razvoja, nivo produktivnosti i nastojanje ka postizanjem i održavanjem visokog nivoa zaposlenosti. Predviđeno je da iznos minimalne zarade povremeno treba uskladiti sa promjenama u troškovima života i drugih ekonomskih uvjeta.

Postojeći sistem odnosno odredbe u važećem OKU prema kojima je minimalna plata osnova odnosno obračunska kategorija za utvrđivanje svih drugih plata nije u skladu sa sadržajem navedene Preporuke.

Pravno regulisanje minimalne plate u članicama EU i susjednim državama nije jedinstveno.



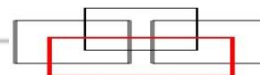
Grafika 18: Način utvrđivanja minimalne plate u državama Evrope.⁸⁴

U većini evropskih država, što je vidljivo iz priložene tabele, to je pitanje regulisano Zakonom o minimalnoj plati (npr. Bugarska, Francuska, Poljska, Slovačka, Grčka, Irska, Malta, Češka, Slovenija, Hrvatska, Mađarska, Rumunija), u nešto manjem broj država se to pitanje reguliše GKU (npr. Austrija, Finska, Danka, Italija, Švedska). U neznatnom broju država se

⁸⁴ <http://www.wageindicator.org/main/salary/minimum-wage/>

<http://www.socijalnoekonomskisavet.rs/minimalnazarada.html>

Thorsten Schulten, Minimum wage regimes in Europe, Fridrich Ebert Stiftung, februar 2014.



minimalna plata uređuje odlukama Ekonomsko-socijalnog vijeća (Srbija, Crna Gora) ili OKU (pored FBiH, i u Belgiji).

Značajno je napomenuti kako ni u jednoj zemlji, od tridesetak koje su navedene u priloženoj tabeli, minimalna plata nije osnov za utvrđivanje svih drugih plata.

Austrija⁸⁵

Ne postoji tačno određen sistem utvrđivanja minimalne plate na nacionalnom nivou, ali su tokom pregovora 2007. godine predstavnici Austrijskog saveza sindikata i Gospodarske komore dogovorili kako ubuduće nijedan kolektivni ugovor neće biti potpisan bez toga da garantuje minimalnu platu od 1,000 €. To je uglavnom postignuto i ostvareno i ova odredba se primjenjuje u svim kolektivnim ugovorima od 01.01.2009. godine. Novi cilj sindikata jeste minimalna plata od 1,300 €, ali ovo još uvijek nije dogovoreno sa poslodavcima, iako neki već pokušavaju primjenjivati ovu odredbu.

Njemačka⁸⁶

Zakonsko regulisanje. Zakon o minimalnoj plati iz 2014 propisuje minimalnu platu od 8,5€ po satu. Svi poslodavci moraju od dana stupanja na snagu ovog zakona (01.01.2015. godine) svim radnicima uvesti minimalnu platu, a ukoliko im to ne odgovara onda moraju pregovarati s radnicima o novim uvjetima ugovora o radu. Do 31.12.2017. godine ove odredbe neće biti obvezujuće ukoliko je kolektivnim ugovorom potpisana drugačija obavezujuća odredba, ali će se već od 01.01.2017. godine i u takvim slučajevima morati primjenjivati trenutno propisana minimalna plaća od 8,50€ po satu što u biti znači da i ukoliko se iznos minimalne plaće do tada poveća, partneri u pregovorima oko kolektivnih ugovora imaju pravo zadržati ovaj iznos.

⁸⁵ <http://us.practicallaw.com/5-503-2588>

⁸⁶ <http://www.working-in-germany.com/>



Švedska⁸⁷

Ne postoji zakonski propisana minimalna plata, i ona se utvrđuje kolektivnim ugovorom između sindikata poslodavaca i sindikata radnika. Različite branše poslova mogu imati ugovorene različite minimalne plate, ovisno o različitim kriterijima i uvjetima posla.

Crna Gora⁸⁸

Zakon o radu Crne Gore i Opšti kolektivni ugovor poznaju institut minimalne zarade. Minimalna zarada ne može biti niža od 30% prosječne zarade u Crnoj Gori u prethodnom polugodištu, prema zvaničnim podacima koje utvrđuje organ uprave nadležan za poslove statistike. Iznos minimalne zarade utvrđuje Vlada Crne Gore na prijedlog Socijalnog savjeta Crne Gore, na polugodišnjem nivou. Opšti kolektivni ugovor koji se primjenjuje od 2014. godine, dodatno precizira institut minimalne zarade i njenu visinu. Propisano je da iznos minimalne zarade ne može biti niži od iznosa nacionalne apsolutne linije siromaštva, kao i da, u slučaju da ukupna zarada uposlenog za standardni radni učinak i puno radno vrijeme ili vrijeme koje se izjednačava sa punim radnim vremenom iznosi manje od minimalne zarade, zaposlenom se isplaćuje zarada u visini minimalne zarade.

Srbija⁸⁹

Minimalna cijena rada utvrđuje se odlukom Socijalno ekonomskog savjeta osnovanog za teritoriju R Srbije. Ukoliko Savjet ne donese odluku u roku od 15 dana od dana početka pregovora, odluku o visini minimalne cijene rada donosi Vlada Srbije u narednom roku od 15 dana. Prilikom utvrđivanja minimalne cijene rada naročito se polazi od: egzistencijalnih i socijalnih potreba zaposlenog i njegove porodice izraženih kroz vrijednost minimalne potrošačke korpe, kretanja stope zaposlenosti na tržištu rada, stope rasta bruto domaćeg proizvoda, kretanja potrošačkih cijena, kretanja produktivnosti i kretanja prosječne zarade u državi, a što se navodi u obrazloženju odluke o utvrđivanju minimalne cijene rada. Ukoliko se

⁸⁷ www.en.wikipedia.org/wiki/List-of_minimum_wages-by-country

⁸⁸ Član 80 Zakona o radu („Sl.list Crne Gore“, br. 49/08, 26/09, 88/09, 26/10, 59/11).

⁸⁹ Član 11- 114 Zakona o radu R Srbije („Sl.glasnik RS“, BR. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 i 75/14)



značajno promjeni neki od elemenata koji određuju iznos minimalne cijene rada, Savjet je obavezan razmotriti obrazloženu inicijativu jednog od učesnika Savjeta za pregovore za utvrđivanje nove minimalne cijene rada.

Hrvatska⁹⁰

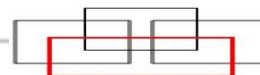
Od 2008. godine sistem minimalne plate je utemeljen na Zakonu o minimalnoj plati. Prema tom zakonu, minimalna plata je najniži mjesečni bruto iznos plate koji radniku pripada za rad u punom radnom vremenu. Visina se utvrđuje jednom godišnje za sljedeću kalendarsku godinu. Utvrđuje je Vlada svojom uredbom. Ne može se utvrditi u iznosu manjem od iznosa koji je bio utvrđen za prethodnu godinu. Međutim, izuzetno se kolektivnim ugovorom može ugovoriti minimalna plata u manjem iznosu od onoga koji je propisan uredbom, ali ne može biti manja od 95% iznosa propisanog uredbom. Na takav je način uveden sniženi nivo minimalne plate u radno intenzivnim sektorima zbog straha od negativnih efekata.

Slovenija⁹¹

Minimalna plata određena je zakonom . Vlada određuje minimalnu platu. Radnici zaposleni puno radno vrijeme imaju pravo na zajamčeni iznos minimalne mjesečne plate, dok radnici zaposleni na skraćeno radno vrijeme imaju pravo na proporcionalan iznos minimalne mjesečne plate. Minimalna plaća se određuje u odnosu na godišnji rast potrošačkih cijena, situaciju zapošljavanja i stanje ekonomije, trendove zapošljavanja i sl. Minimalna plata određuje se jednom godišnje, vrijedi za jednu kalendarsku godinu i objavljuje se u službenim novinama („Uradni list Republike Slovenije“) najkasnije do 31.01. tekuće godine. U 2015. godini minimalna plata ostala je nepromijenjena u odnosu na 2014. godinu i iznosi 789,15€. Upravo je Slovenija primjer zemlje koji pokazuje kakve katastrofalne posljedice po zaposlenost može imati povećanje minimalne zarade ukoliko ono nije u

⁹⁰ Zakon o minimalnoj plati (Narodne novine br. 39/13). Od 1998.godine do 2008.godine sistem minimalne plate je bio utemeljen na Opštem kolektivnom ugovoru o najnižoj plati, koja je bila određena kao najniža osnovica za plaćanje obaveznih doprinosa prema objavi Ministarstva finansija. Kolektivni ugovor i njegovo naknadno proširenje zapravo još uvijek vrijede jer Ugovor nije nikada otkazan, ali je u primjeni samo Zakon o minimalnoj plati

⁹¹ Zakon o minimalni plaći (Uradni list R Slovenijo“, br. 13/10)



skladu sa stepenom produktivnosti, odnosno ekonomskim stanjem i mogućnostima zemlje.⁹²

Prema prijedlogu Udruženja poslodavaca u ponuđenom OKU FBiH predviđeno je da se minimalna plata utvrđuje množenjem najniže bruto satnice sa brojem sati u fondu rada za pojedini mjesec. Predviđeno je da poslodavac ne može zaposleniku obračunati i isplatiti platu u iznosu manjem od iznosa određenog kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom radu, osim u slučajevima predviđenim u članu 6. stav 1. Ovog ugovora.⁹³

Najnižu bruto satnicu utvrđuje Ekonomsko-socijalno vijeće za FBiH, na osnovu dogovora svih partnera, najdalje do 1.12. za narednu godinu. Ukoliko se u ovom roku ne postigne dogovor o najnižoj bruto satnici, ona se primjenjuje za narednu godinu ili do postizanja dogovora.

Prema prijedlogu UP FBiH, prilikom utvrđivanja najniže bruto satnice treba voditi računa o kriteriju produktivnosti, kriteriju porasta ili pada proizvodnje, kriteriju dobiti ili gubitka, koji mogu biti korigovani mjerama za očuvanje životnog standarda u slučaju porasta troškova života.

Minimalna plata trebala bi da prati porast produktivnosti i da je dovoljna za egzistenciju, a polazeći od rezultata uporedno pravne analize, ona ni u kom slučaju ne može biti osnova odnosno obračunska kategorija za utvrđivanje svih ostalih plata, i mora, shodno odredbama Konvencije br. 98 MOR-a i stavu Odbora za slobodu pregovaranja sa sastanka MOR-a u Ženevi, 1996.godine, biti predmet kolektivnog pregovaranja. Shodno navedenom smatram da je prijedlog UP FBiH utvrđivanju minimalne plate realan i opravdan.

⁹² Povećanje minimalne plate tokom 2014.godine rezultiralo je otpuštanjem čak 37.000 zaposlenih.

⁹³ U članu 6 stav 1 navedeno je kako najnižu bruto satnicu utvrđuje Ekonomsko-socijalno vijeće za FBiH, na osnovu dogovora svih partnera, najdalje do 1.12. za narednu godinu.

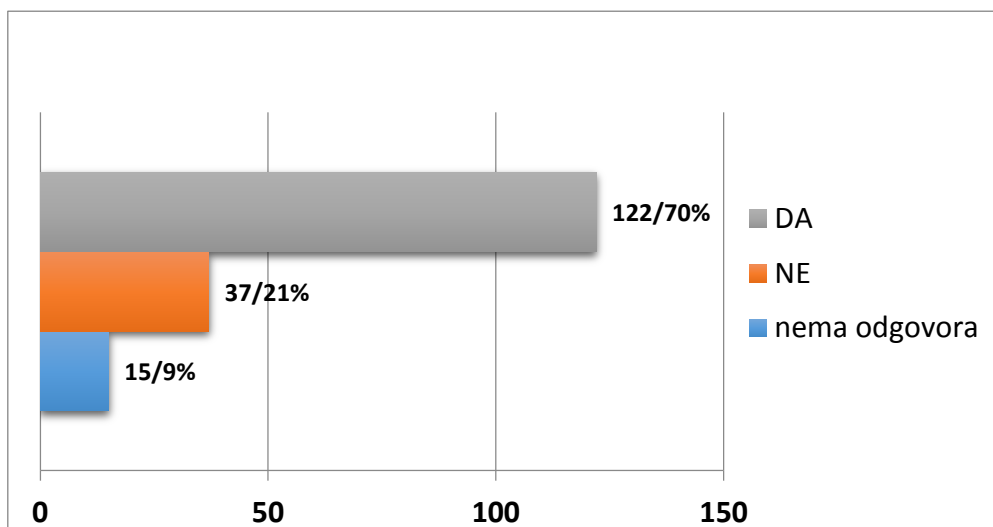


Osnovna plata

Prema sadašnjem OKU osnovna plata se dobija množenjem minimalne plate sa koeficijentom koji se utvrđuju na osnovu složenosti poslova. Ono što nije sporno je da je minimalna plata socijalna kategorija.

Međutim postojeće rješenje o minimalnoj plati kao osnovi za utvrđivanje svih drugih plata, u praksi znači da povećanjem minimalne plate automatski se povećavaju i sve druge plate. Na taj način ona prestaje biti socijalna i postaje obračunska kategorija.

Prilikom utvrđivanja načina obračuna plata treba uzeti u obzir razlike koje postoje u npr. realnom sektoru, administraciji, ili zdravstvu, što znači da je nerealno da se za različite djelatnosti propisuje isti način obračuna. Postojeći model predviđen OKU je možda dobar za budžetske korisnike, ali ne i za realni sektor, što su pokazali i rezultati primarnog istraživanja, tokom kojeg se 70% anketiranih poslodavaca izjasnilo da treba mijenjati postojeći način utvrđivanja osnovne plate, jer je zastario, i nije adekvatan nagrađivanju prema rezultatima rada.



Grafika 19: Odgovori na pitanja Utvrđivanje osnovne plate u OKU treba promijeniti?



Prema prijedlogu OKU koji je ponudilo UP FBiH, kolektivni ugovori za područje djelatnosti, obavezno bi regulisali i način utvrđivanja plata.

Praksa analiziranih država pokazuje da npr u :

Austrija⁹⁴

Minimalna plata nije osnovica za određivanje drugih plata ali se mora uzeti u obzir da plata radnika ne može biti manja od minimalno propisane. Nema koeficijenta.

Njemačka⁹⁵

Minimalna plata nije osnovica za utvrđivanje osnovne plate, nema koeficijenata. Plata se određuje na osnovu kriterija utvrđenih kolektivnim, odnosno ugovorom o radu, a poslodavci jedino imaju obavezu da plata radnika ne može biti manja od minimalne utvrđene plate.

Slovenija⁹⁶

Minimalna plata je propisana zakonski i radniku ne smije biti isplaćena plata niža od tog iznosa. Ne postoje točno određeni koeficijenti za utvrđivanje plate.

Švedska⁹⁷

Kako za minimalnu tako i za osnovnu platu Zakon uopšte ne propisuje određivanje visine i osnove ni za druge plate, niti su određeni koeficijenti, te se stoga svi iznosi i prava oko plata rješavaju kolektivnim ugovorima između poslodavaca i radnika. Različiti poslodavci, iz različitih sektora rada mogu u obzir prilikom utvrđivanja plate uzimati različite kriterije za svakoga radnika.

⁹⁴ <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Austria/Collective-Bargaining>

⁹⁵ <http://www.working-in-germany.com/>

⁹⁶ <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Slovenia/Collective-Bargaining>

⁹⁷ <http://www.ecb.europa.eu/stats/exchange/eurofxref/html/eurgraph-sek.en.html>



Crna Gora⁹⁸

Osnovna zarada regulisana opštim kolektivnim ugovorom. Osnovna zarada za puno radno vrijeme i standardni radni učinak ne može biti niža od iznosa dobijenog množenjem obračunske vrijednosti koeficijenta (nekadašnja cijena rada) i koeficijenta složenosti utvrđenih kolektivnim ugovorom. Obračunska vrijednost koeficijenta za prosječno 174 časa u bruto iznosu utvrđuje se posebnim sporazumom između potpisnika opšteg kolektivnog ugovora. Početna obračunska vrijednost koeficijenta u bruto iznosu utvrđena je u iznosu od 90 eura, koji će se primjenjivati dok ugovorne strane ne zaključe sporazum kojim će urediti postupak i način utvrđivanja obračunske vrijednosti. Obračunska vrijednost koeficijenta predstavlja najnižu neto cijenu rada i porez na dohodak i doprinose na teret zaposlenika. Koeficijent za utvrđivanje zarade za pojedina radna mjesta sadrže elemente koji utiču na zaradu a naročito: zahtijevani nivo obrazovanja, složenost poslova, uslovi rada pod kojima se ti poslovi pretežno obavljaju, odgovornost za posao i drugi elementi za vrednovanje određenog posla.⁹⁹

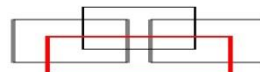
Srbija¹⁰⁰

Osnovna zarada se određuje na osnovu uslova utvrđenih pravilnikom potrebnih za rad na poslovima za koje je zaposleni zaključio ugovor o radu i vremena provedenog na radu. Radni se učinak određuje na osnovu kvalitete, obima obavljenog posla, te odnosa zaposlenog prema radnim obavezama. Opštim aktom se utvrđuju elementi za obračun i isplatu osnovne zarade i zarade po osnovu radnog učinka. U praksi, u granskim kolektivnim ugovorima često se minimalna zarada vezuje za osnovnu zaradu za najjednostavniji posao kod poslodavca sa kojima se množe koeficijenti radnog mjesta. Iako Zakon o radu određuje da se elementi radnog učinka definišu opštim aktom (kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu), elementi radnog učinka se uglavnom utvrđuju posebnim aktima koje donose poslodavci.

⁹⁸ Vrijedi napomenuti da minimalna plata u FBiH znatno veća i iznosi 357 KM. Podaci preuzeti sa : www.en.wikipedia.org/wiki/List-of_minimum_wages-by-country

⁹⁹ Član 17 OKU („Sl.list Crne Gore“, br. 14/14)

¹⁰⁰ Član 107. Zakona o radu („Sl.glasnik RS“, BR. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 i 75/14)



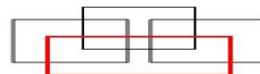
Hrvatska

Osnovna plata regulisana je granskim kolektivnim ugovorima. Minimalna plata ne mora biti osnova za izračun plata. U slučaju kad ona nije osnovica za izračun, poslodavac prilikom obračuna plate mora obračunati dodatak na platu da bi isplatio minimalnu platu, jer ispod njenog iznosa ne smije isplatiti. Sistem plata je uređen na način da se osnovica množi sa koeficijentima ili bodovima čime se dobiva osnovna plata.

NAČIN UTVRĐIVANJA OSNOVNE PLATE		
Redni broj	Zemlja	Kriteriji za utvrđivanje osnovne plate
1.	NJEMAČKA	Stručna kvalifikacija ključni elemenat prilikom klasifikacije plate. (kvalifikacije, vještine i znanja radnika, kao i rad koji obavlja)
2.	DANSKA	Nema strukture kod utvrđivanja plate. Ovisi o ekonomskoj situaciji zemlje, vrsti posla/ težini gradilišta i području na kojem se nalazi.
3.	VELIKA BRITANIJA	Stručna kvalifikacija ključni elemenat prilikom klasifikacije plate. (kvalifikacije, vještine i znanja radnika, kao i rad koji obavlja)
4.	POLJSKA	Osnov za utvrđivanje osnovne plate zavisi od stanja ekonomskog razvoja i utvrđuje se uz pomoć sindikalnih organizacija kompanija. Ne postoje granski kolektivni ugovori (osim njih par) obzirom da sindikat djeluje politički a poslodavačke organizacije se ne prepoznaju kao strana u kolektivnom pregovaranju.
5.	ŠPANIJA	Kolektivno pregovaranje stranaka u španskim provincijama gotovo autonomno kod određivanja plata; godišnje, zarade se mogu razlikovati i do cca. 40% u pojedinim pokrajinama.
6.	CRNA GORA	Osnov za obračun uvećanja zarade dobija se množenjem obračunske vrijednosti koeficijenta i koeficijenta složenosti postignutih ishoda učenja (u daljem tekstu: koeficijent složenosti). Obračunski koeficijent utvrđuje ESV
7.	HRVATSKA	Osnovna plata utvrđena po osnovi složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i normalnih uvjeta rada na tom radnom mjestu.
8.	SRBIJA	Zarada radnika sastoji se od: Minimalne zarade, zarade radnog učinka i uvećane zarade.
9.	FBiH	Osnovna plaća je najniži iznos koji poslodavac mora isplatiti zaposleniku za puno radno vrijeme, za posao odgovarajuće grupe složenosti, normalne uvjete i rezultate rada. Osnovna plaća je proizvod najniže neto plaće i odgovarajućeg koeficijenta složenosti poslova koje zaposlenik obavlja.

¹⁰¹ Uredno-pravna analiza država Evrope i regije pokazala je da nema određenih pravila prilikom utvrđivanja osnovne plate koje države moraju poštovati. U najvećem broju zemalja utvrđivanje osnovne plate uveliko ovisi o ekonomskoj situaciji države. Također u velikom broju država kao ključni elemenat se pojavljuje stručna kvalifikacija radnika, koja podrazumijeva rad koji obavlja, u smislu složenosti poslova i rezultata rada, kao i vještine i znanja radnika. U određenim djelatnostima varira visina osnovne plate, zavisno od regiona,

¹⁰¹ Poseban kolektivni ugovor za građevinarstvo i industriju građevinskog materijala Srbije („ Službeni glasnik RS br. 15/12“) Kolektivni ugovor za graditeljstvo RH(„ Narodne novine RH “ br.04/02, 91/03, 93/04, 97/05, 133/06, 11/08 i 96/13. <http://www.clr-news.org/CLR-Studies/CAO%20GB%20FINAL.pdf> Opći kolektivni ugovor za teritorij FBiH (Sl. novine FBiH 54/05; 62/08)



pokrajine u kojoj se nalaze, obzirom da se pored granskih zaključuju i kolektivni ugovori na nivou kompanije.

Tako npr. u Španiji stranke kolektivnog pregovaranja su gotovo autonomne prilikom utvrđivanja osnovne plate, pa tako zarade mogu da se razlikuju i do 40% u različitim pokrajinama. Slična situacija je i u Danskoj, u kojoj je jedan od kriterija za utvrđivanje osnovne plate također geografski kriterij. Međutim ni u jednoj zemlji nismo našli način utvrđivanja osnovne plate koji je dat u OKU FBiH, jer se radi o reliktu socijalističkog društvenog sistema i dogovorne ekonomije.¹⁰²

Shodno navedenim rješenjima u drugim zemljama, smatram da bi najbolje bilo da se putem GKU reguliše način utvrđivanja plate, te dati mogućnost poslodavcu da na bazi rezultata, potrebe, zalaganja, uspješnosti zaposlenika i konačno dogovora sa uposlenikom utvrdi platu za svakog pojedinačno, odnosno dati mu mogućnost da doprinos radnika u procesu rada adekvatno i valorizuje.

Postojećim opštim kolektivnim ugovorom propisan je iznos bruto satnice određen kao zbir doprinosa iz plate, doprinosa na platu i poreza na platu, što nije u skladu sa odredbama Zakona o doprinosima i Zakona o porezu na dohodak.

S druge strane, član 6a Zakona o doprinosima¹⁰³, bruto platu, analogno tome i utvrđivanje bruto satnice određuje kao zbirni iznos doprinosa iz plate, poreza na dohodak i neto plate, a što je u skladu sa definicijom iz Pravilnika o načinu obračunavanja i uplate doprinosa.¹⁰⁴

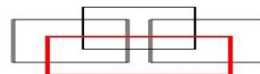
Takođe, treba uzeti u obzir i odredbe Zakona o porezu na dohodak.¹⁰⁵

¹⁰² Poseban kolektivni ugovor za građevinarstvo i industriju građevinskog materijala Srbije („Službeni glasnik RS br. 15/12“) Kolektivni ugovor za graditeljstvo RH(„ Narodne novine RH “ br.04/02, 91/03, 93/04, 97/05, 133/06, 11/08 i 96/13. <http://www.clr-news.org/CLRStudies/CAO%20GB%20FINAL.pdf>
Opći kolektivni ugovor za teritorij FBiH (Sl. novine FBiH 54/05; 62/08)

¹⁰³ Zakon o doprinosima F BiH („Službene novine FBiH“, br. 35/08, 54/00, 16/01, 37/01, 1/02, 17/06 i 14/08).

¹⁰⁴ Član 19 Pravilnika o načinu obračunavanja i uplate doprinosa („Službene novine F BiH“, br. 64/08)

¹⁰⁵ Ovaj Zakon definiše bruto satnicu tako da se neto satnica uvećava za 5,263 % u skladu sa članom 49. Zakona oporezu na dohodak. Na tako obračunatu osnovicu dodaju se doprinosi iz plate.U bruto osnovici, odnosno satnici je sadržan i porez na dohodak. Zakon je objavljen u („Službene novine FBiH, br.10/08)



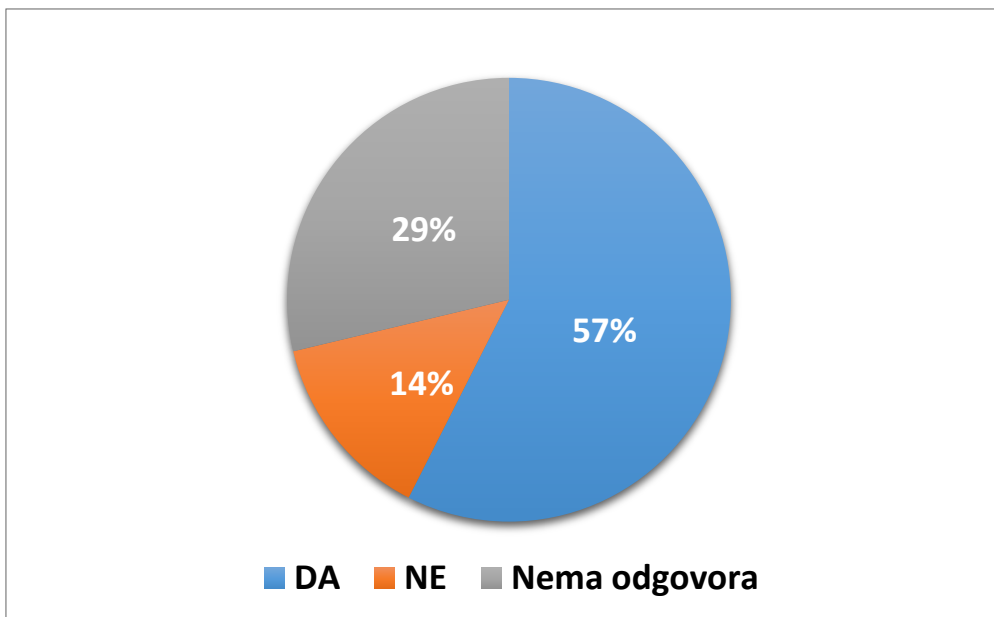
Prilikom utvrđivanja najniže bruto satnice, u svom prijedlogu OKU UP FBiH predlaže da se izuzetno, kolektivnim ugovorom za područje djelatnosti, za područje kantona, za jednog ili više poslodavaca, može se ugovoriti i niža bruto satnica, s tim da ne može biti manja od 2 KM. Ovim kolektivnim ugovorima se moraju odrediti kriteriji za utvrđivanje niže bruto satnice, postupak i rokovi pregovaranja, te vrijeme važenja niže bruto satnice.

Ponuđena odredba ostavlja mogućnost prema kojoj izuzetno, u slučajevima kada poslovanje društva ne omogućava isplatiti ukupne mase plaća, naknada i dodataka koja imaju karakter uvećanja ličnih primanja zaposlenika, predviđenim ovim kolektivnim ugovorom, poslodavac će izvršiti korekciju plaća svih zaposlenika i time ukupnu masu sredstava za plate uskladiti sa mogućnostima i poslovnim rezultatom.

Usljed ekonomskih okolnosti, kriza, te teške političke situacije, koja se svakako odražava i na poslovanje kompanija, poslodavci često nisu u mogućnosti da potpuno ili čak uopšte ispoštuju pojedine odredbe opšteg kolektivnog ugovora. Tokom primarnog istraživanja čak 87% kompanija se izjasnilo da ne mogu u potpunosti ili djelimično ispoštovati odredbe kolektivnih ugovora koje se tiču plate, osim osnovne zarade, otpremnina, naknada plate, naknade prevoza.

Zbog toga radnici nerijetko tuže poslodavca, a sudovi uglavnom takve sporove rješavaju u korist radnika, što dodatno finansijski opterećuje poslodavce, dovodi ih u težak položaj i realno stvara opasnost od otpuštanja radnika i zatvaranja firmi. U primarnom istraživanju je 57% kompanija istaklo¹⁰⁶ kako je bilo tuženo zbog neprimjenjivanja Zakona o radu i kolektivnog ugovora. Ukupan iznos štete za koju su poslodavci tuženi iznosi 54. 258. 646 KM, a ukupan iznos koji trebaju platiti po pravosnažnim presudama je 34. 464.076 KM.

¹⁰⁶ Prema rezultatima primarnog istraživanja ukupan broj sporova u koje su bile uključene ove firme je 2.908. Ukupan broj pravosnažno riješenih sporova u korist tužioca-851, a ukupan broj pravosnažno riješenih sporova u korist tuženog-236.



Grafikon 20: Odgovori na pitanje imali ste tužbe zbog neprimjenjivanja ZoR-a i KU?

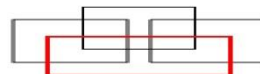
Suština predloženih izmjena je da ukoliko je jedna kompanija ili jedna grana (djelatnost) u krizi, da se za to vrijeme, određena prava mogu umanjiti ispod onih koja su predviđena Opštim kolektivnim ugovorom. To umanjenje određenih prava je privremeno, na osnovu dogovora poslodavca i sindikata, a cilj mu je da se zadrži postojeći nivo zaposlenosti.

Takve mjere su već primjenjene u praksi u nekim evropskim državama i rezultiraju postepenim pozitivnim rezultatima u pogledu smanjenja dalje stope nezaposlenosti.

Španija¹⁰⁷

Zaustavljeno povećanje plata i ono ne prati inflaciju. Na kraju, država daje poticaje poslodavcima kako bi zaposlili više radnika, a ujedno pokušava izmjeniti sustav beneficija kako bi motivirali nezaposlene i radnike koji su ostali bez posla za pokušajem prekvalifikacije i traženjem novog zaposlenja.

¹⁰⁷ Mercer: Countries in Crisis – The Impact on the Employment Market (www.mercer.com)



Italija¹⁰⁸

U više navrata smanjenje plata, brojni poticaji su smanjivani ili privremeno ukinuti.

Portugal¹⁰⁹

Uz Grčku, najteže pogođena zemlja EU krizom, što je rezultiralo brojnim mjerama štednje. Kako bi došlo do oporavka i smanjenja broja nezaposlenih, privremeno su smanjivane plaće gotovo svima, kako u privatnom tako i u javnom sektoru, za ogroman postotak su povećavani porezi onima koji najviše zarađuju. Kao privremenu mjeru također je predloženo zaleđivanje plaća, što je zahvatilo više od 30% radnika, iako se inflacija nije zaustavila. Privremeno je na snazi mjera koja kaže kako radnici smiju raditi duže, povećan je broj godina kada se odlazi u mirovinu, a i sva planirana povećanja mirovina su zaleđena.

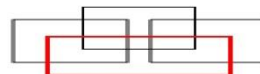
U nekim granskim kolektivnim ugovorima u F BiH već su unesene navedene odredbe, npr. u: Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika u oblasti prometa za teritoriju FBiH ili Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika u djelatnosti proizvodnje i prerade metala u FBiH.¹¹⁰

¹⁰⁸ Mercer: Countries in Crisis – The Impact on the Employment Market (www.mercer.com)

¹⁰⁹ Mercer: Countries in Crisis – The Impact on the Employment Market (www.mercer.com)

¹¹⁰ („Službene novine F BiH“, br. 71/07. Čl. 60 predviđa da „ izuzetno privredni subjekat koji zbog svog položaja na tržištu ili usljed ekonomskih poteškoća u poslovanju nisu u mogućnosti isplatiti platu zaposleniku obračunatu po satnici utvrđenoj kolektivnim ugovorom (najniža neto satnica 1,775 KM), a najniža bruto sa doprinosima iz plate, doprinosima na platu i porezom na platu ne može biti manja od od 3,00 KM), mogu isplatiti platu obračunatu po satnici koja ne može biti manja od 1,25 KM neto. Ovakva isplata se ne može isplaćivati duže od 3 godine od usvajanja kolektivnog ugovora. Najniža neto plata je osnovica za obračun osnovne plate zaposleniku.

¹¹⁰ Čl.39 Kolektivnog ugovora („Službene novine FBiH“, br. 77/06): „Samo u izuzetnim slučajevima, iz opravdanih razloga ekonomske prirode, poslodavac i sindikat mogu međusobim dogovorom privremeno utvrditi najnižu cijenu rada u iznosu manjem od iznosa predviđenog članom 38 ovog Ugovora, ali ne manjem od 1,25 KM neto, odnosno 2,12 KM bruto, o čemu se zaključuje poseban sporazum. U smislu prethodnog stava, poslodavac i sindikat će odrediti i primjeren rok važenja sporazuma o nižoj, od najniže cijene rada, koji ne može biti duži do 6mjeseci od dana njegovog zaključenja.“Dogovorom poslodavca i sindikata taj se rok može produžavati. U cilju dokazivanja postojanja otežavajućih okolnosti u poslovanju na koje se poziva poslodavac je dužan sindikatu dostaviti na uvid odgovarajući izvještaj unutrašnje revizije, a u privrednim društvima koja nemaju unutrašnju reviziju poslodavac je dužan angažovati neovisnog vanjskog revizora ili revizorsku kuću i njihov izvještaj dostaviti sindikatu na uvid. Do postizanja sporazuma,



S obzirom na navedeno, a budući da nema međunarodnih dokumenata sa kojima bi navedeni prijedlog bio suprotan, smatram da nema prepreke da on bude i prihvaćen.

Uvećanje plate

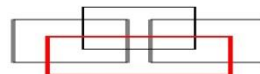
Član 12. OKU FBiH¹¹¹ predviđa da zaposlenik ima pravo na povećanu platu za prekovremeni rad najmanje 30% od bruto satnice, za noćni rad najmanje 30% od bruto satnice, za rad na dan sedmičnog odmora najmanje 20% od bruto satnice, za rad u dane praznika koji su po Zakonu neradni dani najmanje 50% od bruto satnice. Dodaci se međusobno ne isključuju. Primjena navedenih odredbi u praksi izaziva nedoumice zbog propisivanja obračuna navedenih dodataka po bruto satnici.

Naime, ova satnica uključuje doprinose iz plate, porez na dohodak i neto platu. Kad se takva bruto satnica još uveća za određeni procenat (20, 30 ili 50% zavisno do dodatka na platu koji se obračunava), i na tako obračunati dodatak poslodavac ponovo obračunava poreze i doprinose.

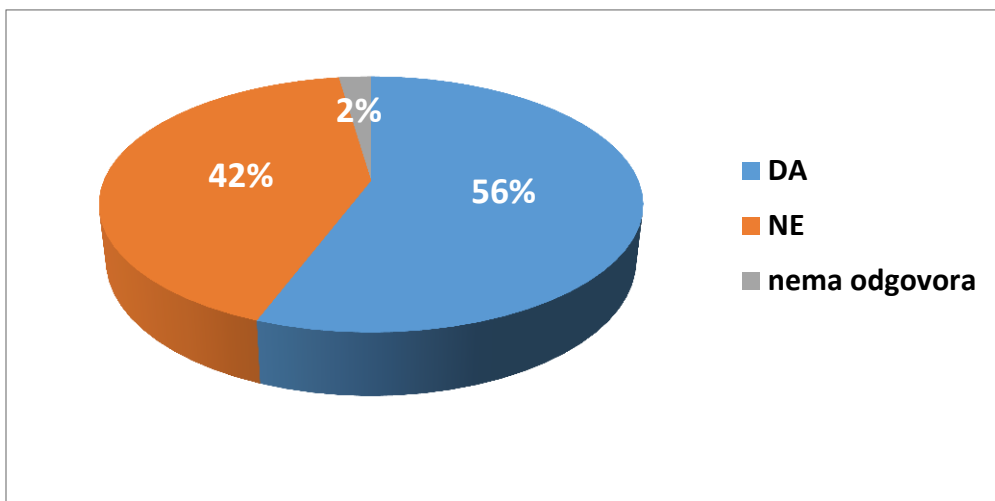
To znači duplo oporezivanje, a takođe i sudski vještaci odnosno sud u radnim sporovima, tumače navedene odredbe na način da cjelokupan iznos obračunate naknade, bez ikakvog umanjenja poreza i doprinosa, pripada radniku.

poslodavac je dužan pridržavati se najniže satnice utvrđene u GKU (1,75 KM neto, odnosno 2,96 KM bruto)

¹¹¹ OKU FBiH („Službene novine FBiH“, br. 54/05 i 62/08)

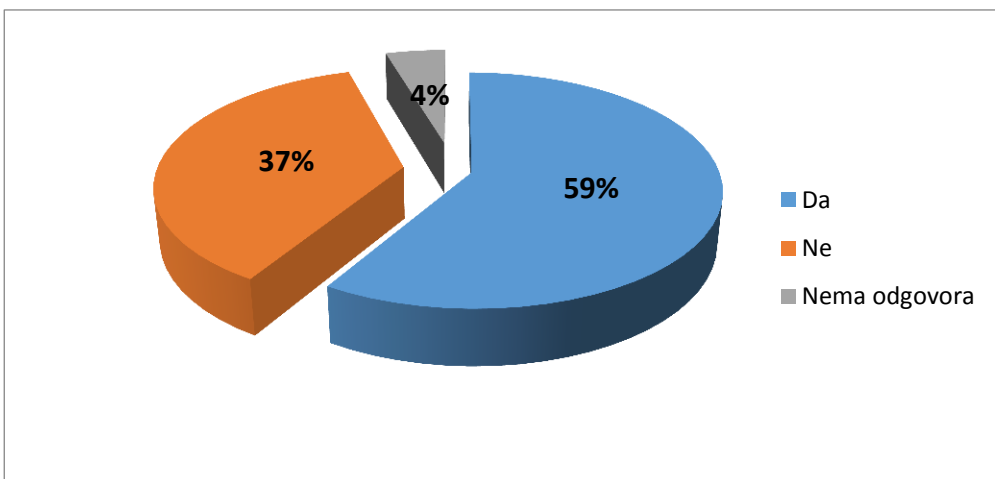


Tokom primarnog istraživanja na pitanje: “ da li su adekvatne odredbe OKU koje regulišu pravo na povećanje plate za godine radnog staža, 56% anketiranih poslodavaca je odgovorilo potvrdno.

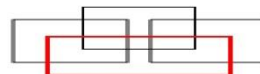


Grafikon 21: Odgovori na pitanje u vezi prava na povećanje plate za godine radnog staža?

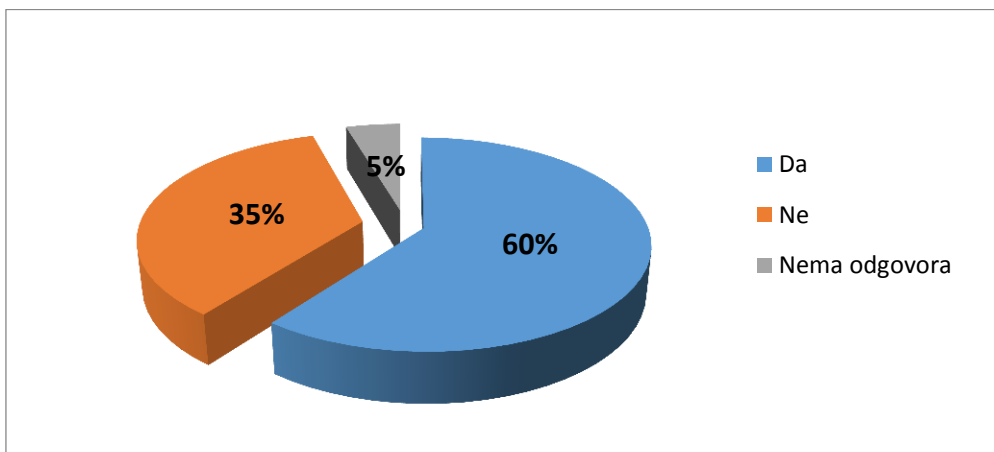
Međutim, dalja analiza rezultata primarnog istraživanja pokazuje da većina poslodavaca smatra kako treba promijeniti odredbe OKU koje regulišu pravo na povećanu platu (59%).



Grafikon 22: Odgovori na pitanje u vezi prava na povećanu platu?

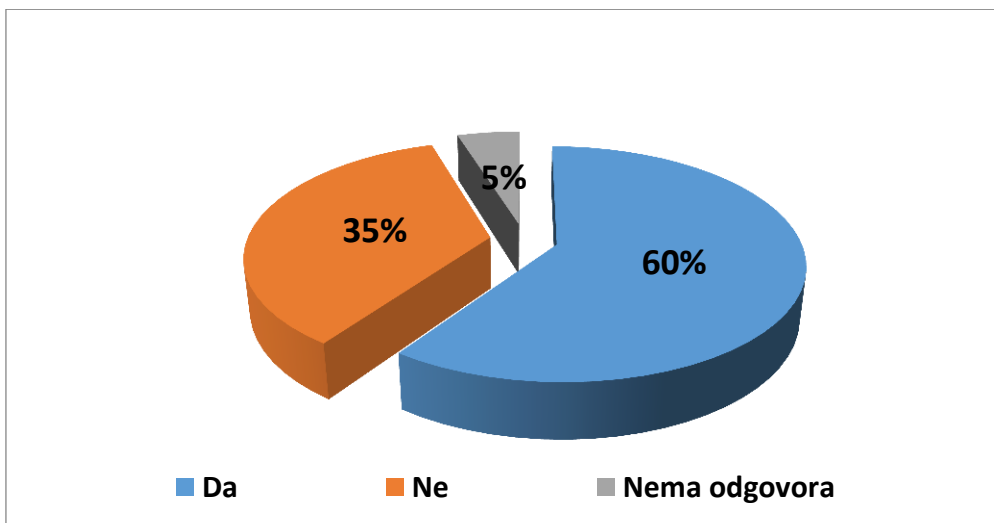


Na pitanje treba li promijeniti odredbe koje regulišu rad noću, 60% poslodavaca odgovorilo je potvrdno.

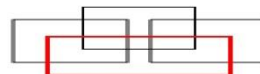


Grafikon 23: Odgovori na pitanje u vezi odredbi koje regulišu rad noću?

Također, na pitanje treba li promijeniti odredbe koje regulišu rad u dane sedmičnog odmora, 60% poslodavaca je odgovorilo potvrdno.

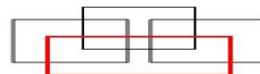


Grafikon 24: Odgovori na pitanje u vezi odredbi koje regulišu rad u dane sedmičnog odmora?



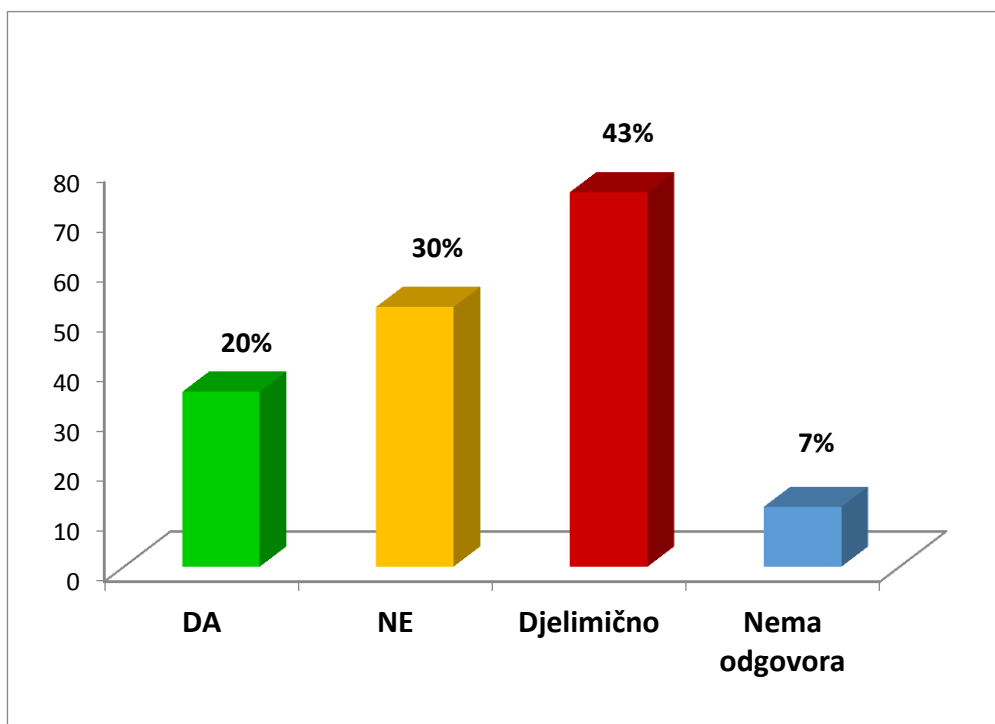
U prijedlogu novog OKU UPFBiH predviđa da se GKU obavezno reguliše i pravo na povećanu platu za prekovremeni rad, ali ne manje od 30% od bruto satnice, noćni rad, ali ne manje od 30% od bruto satnice, rad na dane sedmičnog odmora, ali ne manje od 20% od bruto satnice, rad u dane praznika koji su po zakonu neradni, ali ne manje od 50% od bruto satnice.

Slijedeći praksu drugih država u kojima se OKU ne primjenjuju, odnosno primjere malobrojnih država u koji se OKU još koriste (Norveška i Belgija), a gdje je njima dat samo okvir za minimalne plate i GKU, smatram da je prijedlog UP da se pitanje povećanja plate reguliše obavezno GKU opravdan. Ujedno sugeriram da se razmisli i o preciziranju koliko odnosno koji dio tako obračunate naknade plate je poslodavac dužan da isplati radniku.

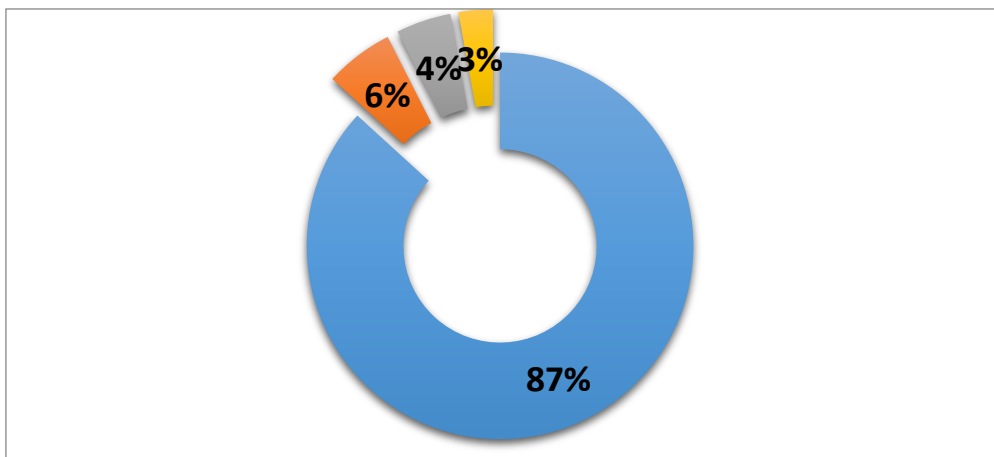
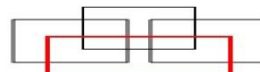


NAKNADE

Tokom primarnog istraživanja je 30% poslodavaca navelo da ne mogu ispoštovati uslove iz kolektivnog ugovora, a dodatnih 43% da te uslove može ispuniti samo djelimično. Znači ukupno 73% anketiranih ne može ispuniti uslove iz kolektivnih ugovora. Među odredbama koje najveći broj poslodavaca ne može ispuniti su i naknade.



Grafikon 25: Odgovori na pitanje Da li mogu ispuniti uslove iz OKU?



151	Povećanje plate, Pravo na otpremninu u slučaju otkaza, Prijevoz sa posla i na posao, Pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju, Naknade plate.
10	Topli obrok
8	Osnovna plata
5	Minimalna plata

Grafikon 26: Odgovori na pitanje koje odredbe iz OKU ne mogu ispuniti?

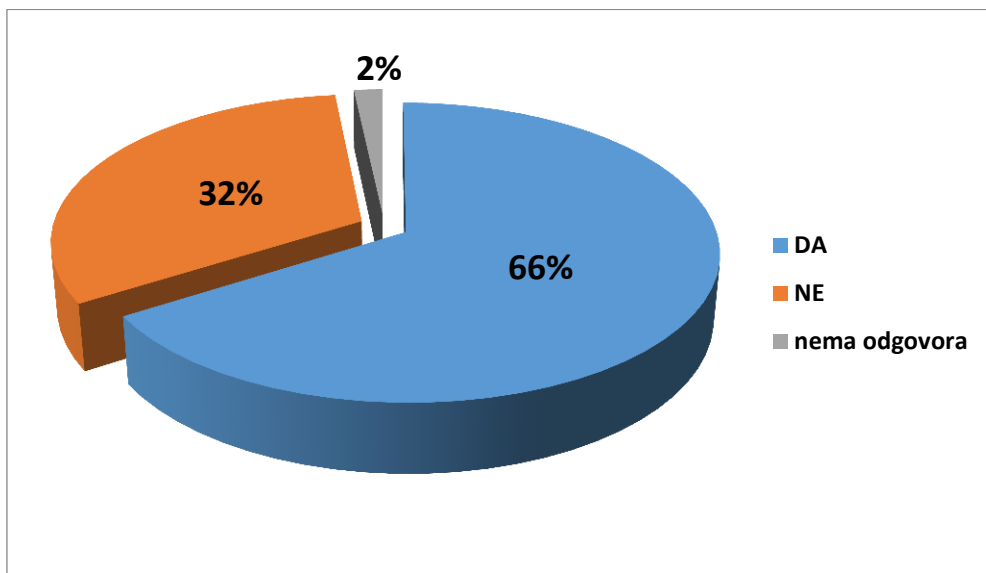
Naknada za ishranu u toku radnog vremena (Topli obrok)

U primarnom istraživanju je veliki broj poslodavaca istakao kako ne može ili teško može provoditi odredbe o isplati toplog obroka, odnosno 66% ih se izjasnilo da nisu adekvatne odredbe koje regulišu pravo na naknadu za ishranu u toku radnog vremena. Postojeća odredba iz člana 17. OKU, da se zaposleniku, ako mu poslodavac ne osigurava ishranu u toku radnog vremena, isplaćuje mjesečna naknada u iznosu od najmanje 20% prosječne neto plate isplaćene u F BiH prema posljednjim objavljenom podacima federalnog zavoda za statistiku u praksi izaziva poteškoće, jer se radi o iznosu od 170 KM.

Međutim još veći problem predstavlja mogućnost isplate naknade za topli obrok do iznosa od 2% prosječne plate u FBiH, dnevno, bez plaćanja poreza i



doprinosa. Radi se o iznosu od 16.8 KM dnevno ili mjesečno 370 KM za 22 radna dana. Na taj način neodgovorni poslodavci, te budžetski korisnici, vrše supstituciju dijela plate naknadom za topli obrok.



Grafikon 27: Odgovori na pitanje Da li treba promijeniti odredbe koje regulišu pitanje toplog obroka?

Jedno od pitanja koje se postavlja je i da li topli obrok treba zakonski oporezivati.

Generalno, za razliku od BiH, u zemljama EU nema dodatka za topli obrok kao posebne stavke u naknadama radniku. Tako npr. u Grčkoj i Italiji topli obrok nije posebna kategorija nego se ubraja u ukupnu zaradu radnika i oporezuje se u onom postotku koji ovisi o ukupnoj godišnjoj zaradi svakog radnika.

Italija¹¹²

Porez iznosi od 23 do 43%, ovisno o godišnjoj zaradi.

Grčka¹¹³

Porez iznosi od 22 do 42%, ovisno o godišnjoj zaradi.

¹¹² <http://uk.practicallaw.com/2-503-3122>

¹¹³ http://europa.eu/youreurope/citizens/work/taxes/income-taxes-abroad/greece/index_en.htm



I u zemljama regiona, sa izuzetkom Slovenije, topli obrok je sastavni dio plate:

Crna Gora¹¹⁴

Plaća se porez na lična primanja, a pod ličnim se primanjima se prema Zakonu o porezu na dohodak fizičkih lica, pored ostalog, podrazumijeva i primanje na osnovu naknada i druga primanja koja poslodavac pored zarade isplaćuje zaposlenom, iznad iznosa utvrđenog ovim zakonom.

Prema OKU zarada se sastoji od startne zarade, zarade za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu u propisani radnim uslovima, uvećanja zarade, zarade po osnovu ostvarenih rezultata rada i naknade zarade.¹¹⁵

OKU takođe određuje startnu zaradu u bruto iznosu kao dio zarade koju zaposleni ostvaruje po osnovu naknade za ishranu u toku rada i 1/12 regresa za korištenje godišnjeg odmora. Ona je sastavni dio minimalne zarade.¹¹⁶

Ukratko, startna zarada (topli obrok i 1/12 regresa za korištenje godišnjeg odmora) čine sastavni dio zarade i kao takva ulazi u bruto osnovicu koja služi za obračunavanje, uplaćivanje poreza i doprinosa. Startna zarada nije predviđena za oslobađanje od oporezivanja.¹¹⁷

Srbija¹¹⁸

Topli obrok se isplaćuje u visini koja je utvrđena opštim aktom, odnosno ugovorom o radu. Topli obrok je sastavni dio zarade, na koju se plaćaju pripadajući porezi i doprinosi.

Prema odredbama Zakona o porezu na dohodak građana, zaradom se smatra zarada koja se ostvaruje po osnovu radnog odnosa definisana zakonom kojim se uređuju radni odnosi i druga primanja zaposlenog.¹¹⁹

¹¹⁴ Član 14. st.3., tačka 3 Zakona o porezu na dohodak fizičkih lica Crne Gore („Sl. list Crne Gore“, br. 65/01, 12/02, 37/04,29/05, 78/06, 4/07, 86/09, 73/10, 40/11, 14/12, 6/13 i 62 /13).

¹¹⁵ Član 12 OKU („Sl. list Crne Gore“, br. 14/14)

¹¹⁶ Član 13 OKU („Sl. list Crne Gore“, br. 14/14)

¹¹⁷ Vidjeti član 5a Zakona o porezu na dohodak fizičkih lica Crne Gore („Sl. list Crne Gore“, br. 65/01, 12/02, 37/04,29/05, 78/06, 4/07, 86/09, 73/10, 40/11, 14/12, 6/13 i 62 /13).

¹¹⁸ Vidjeti član 13 Zakona o porezu na dohodak građana Srbije („Sl. glasnik R Srbije“, br. 24/01, 80/02, 135/04, 62/06, 65/06, 31/09, 44/09, 18/10, 50/11, 91/11, 93/12, 114/12, 47/13, 48/13, 18/13, 57/14 i 68/14

¹¹⁹ Član 13 Zakona o porezu na dohodak građana Srbije („Sl. glasnik R Srbije“, br. 24/01, 80/02, 135/04, 62/06, 65/06, 31/09, 44/09, 18/10, 50/11, 91/11, 93/12, 114/12, 47/13, 48/13, 18/13, 57/14 i 68/14



Osnovicu poreza na zarade za zaposlene u smislu zakona koji uređuje rad, čini zarada umanjena za iznos od 5.000 dinara mjesečno.¹²⁰ Zarada se oporezuje po stopi od 12%.¹²¹

Hrvatska¹²²

Topli obrok se ne pojavljuje kao posebna kategorija, već se isplaćuje kao sastavni dio plate u bruto iznosu sa svim pripadajućim porezima i doprinosima.

S druge strane, porez se ne plaća na primitke radnika i fizičkih osoba po osnovu naknada, potpora i nagrada koje im isplaćuje poslodavac do propisanih iznosa¹²³.

Makedonija¹²⁴

Topli obrok se ne pojavljuje kao posebna kategorija, već se isplaćuje kao sastavni dio plate u bruto iznosu sa svim pripadajućim porezima i doprinosima.

Slovenija¹²⁵

Poslodavac mora pružiti radniku naknadu za topli obrok tokom rada , kao i troškove putovanja na posao i sa posla kao i naknadu troškova koji su nastali vezano za poslovno putovanje. Novčana naknada na ime toplog obroka je posebna kategorija, nije sastavni dio plate , ali je samo do određenog iznosa neoporeziva.¹²⁶

¹²⁰ Član 15a Zakona o porezu na dohodak građana Srbije („Sl. glasnik R Srbije“, br. 24/01, 80/02, 135/04, 62/06, 65/06, 31/09, 44/09, 18/10, 50/11, 91/11, 93/12, 114/12, 47/13, 48/13, 18/13, 57/14 i 68/14

¹²¹ Vidjeti član 16 Zakona o porezu na dohodak građana Srbije („Sl. glasnik R Srbije“, br. 24/01, 80/02, 135/04, 62/06, 65/06, 31/09, 44/09, 18/10, 50/11, 91/11, 93/12, 114/12, 47/13, 48/13, 18/13, 57/14 i 68/14

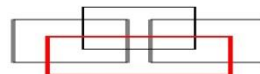
¹²² Član 10 Zakona o porezu na dohodak R Hrvatske („Narodne novine“, br. 177/04, 73/08, 80/10, 114/11, 22/12, 144/12, 43/13, 120/13, 125/13, 148/13, 83/14 i 143/14.

¹²³ Detaljnije vvidjeti član 13 Pravilnika o porezu na dohodak („Narodne novine“, br. 95/05, 96/06, 68/07, 146/08, 2/09, 9/09, 146/09, 123/10, 137/11, 61/12, 79/13, 160/13 i 157/14)

¹²⁴ <http://www.kpmg.com/global/en/issuesandinsights/articlespublications/taxationinternational-executives/macedonia/pages/income-tax.aspx>

¹²⁵ Vidjeti član 130 Zakona o radu Slovenije („Uradni list R Slovenije“, br. 21/13)

¹²⁶ <http://www.kpmg.com/global/en/issuesandinsights/articlespublications/taxationinternational-executives/slovenia/pages/income-tax.aspx>



Konkretno, naknada troškova za topli obrok tokom rada ne smije biti uključena u oporezivi iznos prihoda iz radnog odnosa, za svaki dan kad je radnik prisutan na poslu 4 sata ili više do 6,12 eura.

Ako je radnik prisutan na radu 10 ili više sati, za taj dan pored naknade troškova za topli obrok tokom rada, oporezivi iznos prihoda iz radnog odnosa ne uključuje naknadu za topli obrok tokom rada, do 0,76 eura za svaki navršeni sat proveden na poslu nakon 8 sati provedenih na radu.¹²⁷

Stav UP FBiH je da:

- generalno treba raditi na stvaranju uslova za ukidanje obaveze plaćanja naknade za ishranu u toku radnog vremena (topli obrok) i njegovom prebacivanju u platu;
- dok se ne stvore uslovi za to, omogućiti isplatu toplog obroka u visini od 4,5 KM dnevno bez obaveze plaćanja poreza. To je iznos koji omogućava prosječnom zaposleniku da ima adekvatan obrok u toku trajanja radnog vremena;
- isplate naknade toplog obroka višem iznosu, oporezovati na način kao da se radi o isplati plate;
- navedeno u prethodnoj alineji može se primjeniti tek stvaranjem uslova, koji podrazumjevaju izmjenu odredbi kolektivnih ugovora koji regulišu obavezu isplate naknade za topli obrok, u protivnom poslodavci će biti izloženi dodatnom opterećenju, koje nije nimalo beznačajno.

Smatram da su izneseni stavovi UP u skladu sa rješenjima susjednih, odnosno država EU, da su opravdani i realni te da ih treba prihvatiti. Ujedno smatram da iznos toplog obroka koji bi bio neoporeziv, treba biti utvrđen dogovorom socijalnih partnera, sagledavajući prvenstveno ekonomske mogućnosti poslodavaca.

¹²⁷ vidjeti član 2 uredbe o poreskom tretmanu naknada i drugih primanja iz radnog odnosa („uradni list r slovenije“, br. 76/08)



Regres

Konvencija MOR-a o plaćenom godišnjem odmoru (Konvencija br. 132)¹²⁸ i Preporuka o plaćenom odmoru (Preporuka br. 98)¹²⁹ ne predviđa pitanje naknade za korištenje godišnjeg odmora (regres) niti je to pitanje regulisano nekom od Direktiva EU, te se ono reguliše u okviru nacionalnog zakonodavstva. Navedena konvencija MOR-a samo govori o plaćenom godišnjem odmoru.

OKU u FBiH predviđa pravo zaposlenika na regres za korištenje godišnjeg odmora, u visini najmanje 50% prosječne neto plate svih zaposlenih ostvarene kod poslodavca u mjesecu koji prethodi isplati regresa a ta obaveza isplate ne postoji ukoliko je poslodavac proteklu godinu poslovao sa gubitkom¹³⁰. Tokom primarnog istraživanja je 87% poslodavaca istaklo da imaju poteškoće pri ispunjavanju obaveze isplate regresa, a jedna od dilema je i da li je poslodavac dužan isplatiti regres zaposleniku za korištenje godišnjeg odmora, ako bi poslodavac isplatom regresa ostvario gubitak u poslovanju.

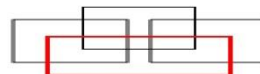
Udruženje poslodavaca FBiH je definisalo svoje prijedloge po pitanju regresa:

- Pitanje regresa regulisati kolektivnim ugovorima za područje djelatnosti;
- Ograničiti visinu regresa na razuman iznos, a isplate preko tog iznosa oporezovati kao da se radi o isplati plate;
- Navedeno u prethodnoj alineji može se primjeniti tek stvaranjem uslova, koji podrazumjevaju izmjenu odredbi kolektivnih ugovora koji regulišu obavezu isplate naknade za godišnji odmor, u protivnom poslodavci će biti izloženi dodatnom opterećenju, koje nije nimalo beznačajno;
- Isključiti obavezu isplate regresa ukoliko poslodavac posluje sa gubitkom ili će ga isplata regresa odvesti u gubitak.

¹²⁸ www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=normlexpub:12100:0::12100_p12100_instrument_id:312272:no

¹²⁹ www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=normlexpub:12100:0::12100_p12100_instrument_id:312436:no

¹³⁰ Vidjeti član 19 OKU FBiH („Sl. novine FBiH“, br. 54/05 i 62/08)



Primjeri nekih od zemalja EU pogledu regulisanja prava na regres i njegovu isplatu pokazuju slijedeće:

Njemačka¹³¹

Regres nije zakonski propisan, i iako je danas dosta rijetko da on uopšte bude isplaćen, može biti ugovoren kolektivnim ugovorom, dogovoren na nivou kompanije ili dogovoren ugovorom o radu.

Austrija¹³²

Regres nije obavezan, može biti ugovoren kolektivnim ugovorom i to je često slučaj.

Rumunija¹³³

Regres nije zakonski propisan, može biti ugovoren kolektivnim ugovorom.

Španija¹³⁴

Regres nije zakonski propisan, može biti ugovoren kolektivnim ugovorom.

Slovenija¹³⁵

Regres je regulisan zakonski i isplaćuje se u visini minimalne plate. Isplata se vrši do 1.jula tekuće godine. Ostavljena je mogućnost da se kolektivnim ugovorom za područje djelatnosti, u slučaju nelikvidnosti poslodavca, regres isplati kasnije, a krajnji rok je 1.11. tekuće godine.

Crna Gora¹³⁶

Visina regresa utvrđuje se kolektivnim ugovorom. Regres se isplaćuje u visini od 100% mjesečne zarade radnika.

¹³¹ <http://us.practicallaw.com/3-503-3433>

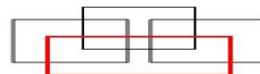
¹³² <http://us.practicallaw.com/5-503-2588>

¹³³ <http://us.practicallaw.com/9-503-3388>

¹³⁴ <http://us.practicallaw.com/8-503-1479>

¹³⁵ Član 131 Zakona o radu („Uradni list R Slovenijo“, br. 21/13)

¹³⁶ Član 24 OKU („Sl. list Crne Gore“ br. 14/14)



Srbija

Visina regresa je regulisana granskim kolektivnim ugovorima, tako da u nekim slučajevima iznosi simboličnih nekoliko stotina dinara, cijelu minimalnu zaradu u građevini, odnosno 75% od prosječne zarade u Srbiji u metalnoj industriji.

Hrvatska¹³⁷

Prema odredbama Zakona o radu, regres ne može biti niži od iznosa prosječne plate koja je radniku isplaćena u prethodna tri mjeseca, ako zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drugačije određeno.

Makedonija¹³⁸

Regres za korištenje godišnjeg odmora se isplaćuje u visini od 60% od prosječne mjesečne plate radnika iz prethodna tri mjeseca.

Generalno, u zemljama EU regres se može ugovoriti kolektivnim ugovorom, u susjednim zemljama (osim Hrvatske), takođe, ali pravni propisi analiziranih zemalja (osim Slovenije) ne sadrže odredbe o tome je li poslodavac dužan isplatiti regres za korištenje godišnjeg odmora, ukoliko posluje sa gubitkom u tekućoj poslovnoj godini, ili ukoliko bi isplatom regresa došao u gubitak u tekućoj godini.

U zemljama EU ostavljena je mogućnost da se regres ugovori kolektivnim ugovorom, a u skladu sa mogućnostima poslodavca. Prijedlog UP FBiH u skladu je sa postojećim rješenjima država EU, te smatram da nema razloga da i u FBiH pitanje regresa ne bude regulisano GKU. Takođe, poslodavcu ne treba pod svaku cijenu nametati obavezu isplate regresa ukoliko će to ugroziti njegovo poslovanje, pa mislim da je opravdan prijedlog UP da se takva odredba unese i u OKU, i u GKU. Podsjećam da pojedini GKU u FBiH poput Kolektivnog ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i

¹³⁷ Član 95 Zakona o radu (Narodne novine RH“, br. 93/14)

¹³⁸ Vidjeti čl. 9 Zakona o isplati plata u R Makedoniji („Služben vesnik na R Makedonija“, br. 158/10)



zaposlenika u oblasti prometa za teritoriju FBiH, već sadrži predloženu odredbu¹³⁹.

Naknada za troškove tokom službenog putovanja (dnevnice)

Nema konvencija MOR-a niti Direktive EU koja bi regulisala pitanje dnevnica, što znači da je stvar socijalnih partnera da se dogovore o tom pitanju. Postojeći OKU u FBiH predviđa da se visina dnevnica i način plaćanja drugih putnih troškova utvrđuje kolektivnim ugovorima za područje djelatnosti, a na osnovu propisa koje donese Vlada FBiH.¹⁴⁰

Smatram da je nerealno da Vlada određuje dnevnice svojim propisima a za lica u privatnom sektoru, što potvrđuju i primjeri nekih država EU i zemalja regiona. Ujedno je u svim zemljama utvrđen maksimalni neoporezivi iznos dnevnica.

Poređenja radi:

Češka¹⁴¹

Određuju se GKU. Neoporezivi iznosi dnevnica za službeni put u zemlji zavisi od trajanja putovanja, a za putovanja koja traju preko 18 sati minimalni iznos koji se isplaćuje je 151 CZK, a maksimalni je 181 CZK. Ukoliko je tokom službenog puta obezbijeden obrok, dnevnica se umanjuje za određeni procenat.¹⁴²

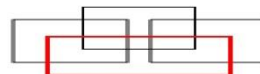
Smještaj se plaća u iznosu koji je naveden u podnesenim računima, a naknada putnih troškova u iznosu od 3,70 CZK /km.

¹³⁹ Član 71. Kolektivnog ugovora o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika u oblasti prometa za teritoriju FBiH („Službene novine FBiH“, br.71/07) predviđa da „zaposlenik ima pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u visini od najmanje 50% prosječne neto plate svih zaposlenih, ostvarene kod poslodavca u mjesecu koji prethodi isplati regresa, pod uvjetima da privredni subjekt-poslodavac nije prethodnu godio završio sa gubitkom, odnosno kad bi obračun i isplata regresa doveli do gubitka u poslovanju u tekućoj poslovnoj godini. Vrijeme i način isplate regresa utvrđuju se Pravilnikom o radu.“

¹⁴⁰ Član 23 OKU FBiH („Sl. novine FBiH“, br. 54/05 i 62/08)

¹⁴¹ <http://quoracy.com/2012/12/05/what-are-the-per-diem-and-travel-expense-allowability-rates-in-the-czech-republic>

¹⁴² <http://quoracy.com/2012/12/05/what-are-the-per-diem-and-travel-expense-allowability-rates-in-the-czech-republic>



Finska¹⁴³

Određuju se GKU ili ugovorima kod poslodavca. Dnevnice se isplaćuju ukoliko je mjesto privremenog rada (putovanja) udaljeno više od 15 km od glavnog ili redovnog radnog mjesta zaposlenog ili njegove kuće, zavisno sa kog mjesta radnik polazi na službeni put. Pored toga, privremeno mjesto rada treba biti više od 5 km udaljeno od mjesta rada i od kuće radnika. Puni iznos dnevnice (neoporezivi) ukoliko službeni put traje više od 10 sati je 39 eura, a ukoliko službeni, put traje više od 6 sati neoporezivi iznos dnevnice je 18 eura. Ukoliko radnik na službenom putu ima obezbijeđen obrok ili mu je on uključen u cijenu karte, maksimalna dnevnicica iznosi ½ od spomenutih iznosa.¹⁴⁴ Troškovi puta se snose u visini stvarnih troškova, a ukoliko radnik tokom službenog putovanja koristi svoje prevozno sredstvo, visina naknade zavisi od vrste prevoza.¹⁴⁵

Hrvatska¹⁴⁶

Visinu dnevnica i drugih troškova radnika koji je upućen na službeni put određuje poslodavac internim aktima. Neoporezivi iznos dnevnice u zemlji za putovanje duže od 12 sati i za udaljenost od najmanje 30 km je 170 kuna, a ukoliko putovanje trajem 8-12 sati isplaćuje se pola dnevnice, dok neoporezivi iznos naknade za korištenje ličnog automobila u službene svrhe iznosi 2,00 kn/km¹⁴⁷. Troškovi prevoza na službenom putu neoporezivi su u visini stvarnih troškova.¹⁴⁸

¹⁴³ Član 11 Odluke poreske uprave o oslobađanju naknada putnih troškova za službena putovanja od oporezivanja u 2014. godini.

[http://www.vero.fi/enUS/Precise_information/official_decisions/Taxexempt_alloowances_in_2014_for_bussines\(30408\)](http://www.vero.fi/enUS/Precise_information/official_decisions/Taxexempt_alloowances_in_2014_for_bussines(30408))

¹⁴⁴ Član 12 Odluke. [http://www.vero.fi/enUS/Precise_information/official_decisions/Taxexempt_alloowances_in_2014_forbussines\(30408\)](http://www.vero.fi/enUS/Precise_information/official_decisions/Taxexempt_alloowances_in_2014_forbussines(30408))

¹⁴⁵ Detaljnije vidjeti u tabeli u članu 9 Odluke. Odluka je dostupna na : [http://www.vero.fi/en-US/Precise_information/official_decisions/Taxexempt_alloowances_in_2014_forbussines\(30408\)](http://www.vero.fi/en-US/Precise_information/official_decisions/Taxexempt_alloowances_in_2014_forbussines(30408))

¹⁴⁶ Navedeno prema: burza.com.hr/novac/porezi i financije/2009/04/troškovi-službenog-puta

¹⁴⁷ Vidjeti član 13 Pravilnika po porezu na dohodak („Narodne novine“, br. 95/05, 96/06, 68/07, 146/08, 2/09, 9/09, 146/09, 123/10, 137/11, 61/12,79/13, 160/13 i 157/14)

¹⁴⁸ Ibid



Crna Gora¹⁴⁹

Granskim kolektivnim ugovorima i kolektivnim ugovorima kod poslodavca uređuje se pitanje naknade povećanih troškova rada (dnevnice i putni troškovi). Dnevnice za službena putovanja u zemlji ne oporezuju se do iznosa koji je utvrđen OKU kao ni na iznos naknade na ime korištenja ličnog vozila u službene svrhe, a koja je takođe određena OKU.

Srbija¹⁵⁰

Dnevnice se određuju opštim aktom poslodavca ili ugovorom o radu. Neoporezivi iznos dnevnice za putovanja u zemlji iznosi do 1.200 dinara, a za službeno putovanje u inostranstvo do iznosa propisanog od strane nadležnog državnog organa.¹⁵¹ Neoporezive su naknade troškova smještaja na službenom putovanju prema priloženom računu, a naknade prevoza na službenom putovanju prema priloženim računima prevoznika u javnom saobraćaju, a kad je, saglasno zakonu i drugom propisu, odobreno korištenje vlastitog automobila za službeno putovanje ili u druge službene svrhe, do iznosa 30% cijene 1 litra super benzina, a najviše do 3.500 dinara mjesečno¹⁵²

Slovenija¹⁵³

Reguliše se GKU. Za službena putovanja unutar granica R Slovenije u trajanju od 12-24 sata oporezivi iznos prihoda iz radnog odnosa ne uključuje dnevni dodatak do 21, 39 eura, za poslovni put u trajanju od 8-12 sati u poresku osnovicu se ne računa iznos dnevnice do 10, 68 eura, odnosno ako poslovni put traje 6-8 sati, u poresku osnovicu se ne računa dnevnicu u iznosu od 7,45

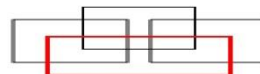
¹⁴⁹ Ti iznosi propisani su članom 31 Opšteg kolektivnog ugovora („Sl.list Crne Gore“, br.14/14). Oslobođanje od oporezivanja regulisano je članom 5a Zakona o porezu na dohodak fizičkih lica Crne Gore („ Sl. list Crne Gore“, br. 65/01, 12/02, 37/04,29/05, 78/06, 4/07, 86/09, 73/10, 40/11, 14/12, 6/13 i 62 /13

¹⁵⁰ Član 118 zakona o radu („Službeni glasnik Republike Srbije“ br. 4/2005;61/2005;54/2009;32/2013;75/2014).

¹⁵¹ Član 18 Zakona o porezu na dohodak građana Srbije („Sl. glasnik R Srbije“, br. 24/01, 80/02, 135/04, 62/06, 65/06, 31/09, 44/09, 18/10, 50/11, 91/11, 93/12, 114/12, 47/13, 48/13, 18/13, 57/14 i 68/14)

¹⁵² Vidjeti član 18 stavove 2, 3 i 4 Zakona o porezu na dohodak građana Srbije („Sl. glasnik R Srbije“, br. 24/01, 80/02, 135/04, 62/06, 65/06, 31/09, 44/09, 18/10, 50/11, 91/11, 93/12, 114/12, 47/13, 48/13, 18/13, 57/14 i 68/14)

¹⁵³ Vidjeti član 4 Uredbe o poreskom tretmanu naknada i drugih primanja iz radnog odnosa („Uradni list R Slovenije“, br. 76/08)



eura. Takođe naknade troškova prevoza na službenom putovanju nisu uključene u oporezivi iznos prihoda od zaposlenja do iznosa stvarnih troškova korištenja javnog prevoza, prevoza automobilom. Ako radnik koristi svoje prevozno sredstvo u svrhu službenog putovanja naknada troškova prevoza koja nije uključena u poresku osnovicu je 0,37 eura/km.¹⁵⁴

Makedonija¹⁵⁵

Prema zakonu o radu, visina, osnovica i rokovi za isplatu se utvrđuju zakonom i kolektivnim ugovorom.

Analiza postojećih granskih kolektivnih ugovora pokazuje da se dnevnic (neoporezivi iznos), za provedenih najmanje 12 sati na službenom putu, isplaćuje u iznosu od 8% od prosječne mjesečne plate u privredi isplaćene u prethodna tri mjeseca. Troškovi prevoza i noćenja isplaćuju se u skladu sa priloženim računima.¹⁵⁶ Troškovi korištenja vlastitog vozila u službene svrhe nadoknađuju se u iznosu od 30% od cijene litre goriva /km.

Prijedlozi UPFBiH su:

- Da se visina naknade za službena putovanja reguliše kolektivnim ugovorima za područje djelatnosti ili aktima poslodavca;
- Potrebno je odrediti iznos dnevnica koji se može isplatiti bez oporezivanja;
- Prije toga uskladiti odredbe KU koji regulišu visinu dnevnica jer bi u protivnom poslodavci bili izloženi neopravdanim troškovima.

Prijedlozi UP FBiH su u skladu sa postojećim zakonskim rješenjima susjednih država, ali i članica EU, pa smatram da treba i da budu prihvaćeni.

¹⁵⁴ Član 5 Uredbe o poreskom tretmanu naknada i drugih primanja iz radnog odnosa („Uradni list R Slovenije“, br. 76/08).

¹⁵⁵ Član 113 Zakona o radu („Službeni vesnik na R Makedonija“ br. 158/10)

¹⁵⁶ Popis i sadržaj GKU u R Makedoniji dostupni su pored ostalog i na <http://www.ssm.org.mk>



Naknade za troškove odvojenog života

Generalno, u državama EU koje su bile uključene u analizu, nije predviđena mogućnost da se plaća naknada troškova odvojenog života od porodice.

U susjednim zemljama, naknade na ime troškova odvojenog života se isplaćuju, ali je utvrđen maksimalni iznos koji je neoporeziv.

Tako npr.:

Hrvatska¹⁵⁷

Prema Pravilniku o porezu na dohodak, naknada za odvojeni život se reguliše granskim kolektivnim ugovorima. Ovo pravo se takođe može regulisati i pravilnikom o radu i ugovorom o radu, dogovara se u mjesečnom iznosu, vezana je za rad radnika u mjestu sjedišta poslodavca odnosno izdvojenoj poslovnoj jedinici smještenoj u mjestu van prebivališta –boravišta porodice radnika. Naknada obuhvata troškove prehrane, lokalnog prevoza, stanovanja i druge troškove života nastale usljed odvojenosti od porodice. Neoporezivi iznos naknade je do 1.600 kuna mjesečno.

Srbija

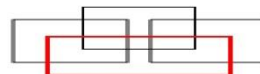
Nema posebnog propisa koji reguliše ovo pitanje. Međutim, analiza GKU pokazuje da se mogućnost njegove isplate, kao i visina naknade može predvidjeti opštim aktom poslodavca odnosno ugovorom o radu.

Crna Gora¹⁵⁸

Nema odredbi u ZOR i OKU o ovoj vrsti naknade. Pojedini GKU sadrže odredbe o isplati ove naknade. Neoporezivi iznos naknade za odvojeni život od porodice je 100 eura mjesečno.

¹⁵⁷ Član 14 Pravilnika o porezu na dohodak („Narodne novine“, br. 95/05, 96/06, 68/07, 146/08, 2/09, 9/09, 146/09, 123/10, 137/11, 61/12,79/13, 160/13 i 157/14)

¹⁵⁸ Član 5a Zakona o porezu na dohodak fizičkih lica Crne Gore („Sl. list Crne Gore“, br. 65/01, 12/02, 37/04,29/05, 78/06, 4/07, 86/09, 73/10, 40/11, 14/12, 6/13 i 62 /13)



Slovenija¹⁵⁹

Reguliše se GKU. Naknada za odvojeni život neće biti uključena u oporezivi iznos prihoda iz radnog odnosa zaposlenog koji obavlja rad van mjesta gdje živi sa porodicom, i koji zbog potreba službe živi odvojeno od porodice, do maksimalnog iznosa od 334 eura mjesečno.

Makedonija¹⁶⁰

Naknada se reguliše GKU. Analiza postojećih GKU u R Makedoniji pokazuje da se ova naknada isplaćuje i visini od 60 % od prosječne mjesečne neto plate u privredi isplaćene u posljednja 3 mjeseca.

Slijedeći rješenja susjednih država, smatram da bi se isplata naknade na ime troškova odvojenog života kao mogućnost, odnosno ako to finansijsko stanje poslodavca omogućava, a ne kao izričita obaveza, moglo regulisati GKU, a svakako treba, po ugledu na rješenja u državama regiona, utvrditi i maksimalni neoporezivi iznos ove naknade.

Naknada za rad na terenu (terenski dodatak)

Generalno, u zemljama EU koje su analizirane postoje bonusi za radnike koji rade na terenu, takva prava i njihov obim ugovaraju se kolektivnim ugovorima i ugovorima o radu, u zavisnosti od obezbijeđenih uslova rada na terenu (smještaj, ishrana).

U zemljama regiona to je pitanje, uglavnom, detaljnije regulisano:

Hrvatska¹⁶¹

Uslovi za isplatu terenskog dodatka su regulisani Pravilnikom o porezu na dohodak. Poslodavac može svojim radnicima isplatiti terenski dodatak, bilo za rad u zemlji ili u inostranstvu, ako se kumulativno ispune uslovi: ako radnik boravi van mjesta svog prebivališta ili uobičajenog boravišta, radi

¹⁵⁹ Član 8 Uredbe o poreskom tretmanu naknada i drugih primanja iz radnog odnosa („Uradni list R Slovenije“, br. 76/08)

¹⁶⁰ Popis i sadržaj GKU u R Makedoniji dostupni su pored ostalog i na <http://www.ssm.org.mk>

¹⁶¹ Pravilnik o porezu na dohodak („Narodne novine“, br. 95/05, 96/06 i 68/07, 146/08, 2/09, 9/09, 146/09, 123/10, 137/11, 61/12, 79/13, 160/13 i 157/14)



poslova koje obavlja van sjedišta poslodavca ili sjedišta poslovne jedinice poslodavca, ako je udaljenost mjesta rada najmanje 30 km od prebivališta ili uobičajenog boravišta radnika, ako je udaljenost mjesta rada najmanje 30 km od sjedišta poslodavca ili sjedišta njegove izdvojene poslovne jedinice, ako poslodavac obavlja vrstu djelatnosti koja je po svojoj prirodi vezana za rad na terenu¹⁶². Neoporezivi iznos terenskog dodatka je 170 kuna dnevno za rad u zemlji, odnosno 250 kuna dnevno za rad u inostranstvu.

Srbija

Analiza postojećih granskih kolektivnih ugovora pokazuje da se njima reguliše obaveza isplate i kriteriji za isplatu naknade terenskog dodatka. Zakon o porezu na dohodak građana ne sadrži odredbe o ovoj vrsti naknade.

Crna Gora¹⁶³

Zakon o radu i OKU ne regulišu ovu naknadu. Analiza postojećih GKU pokazuje da oni predviđaju isplatu terenskog dodatka. Ne oporezuje se iznos terenskog dodatka do 100 eura mjesečno, ukoliko nije obezbijeđen smještaj i hrana.

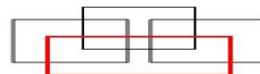
Slovenija¹⁶⁴

U praksi se najčešće reguliše GKU. Terenski dodatak nije uključen u oporezivi iznos prihoda iz radnog odnosa ukoliko radnik provede najmanje 2 radna dana uzastopno na terenu (van svog prebivališta i van sjedišta poslodavca). Ako poslodavac tokom boravka na terenu obezbjeđuje hranu i smještaj zaposlenom, u poresku osnovicu dohotka iz radnog odnosa se ne uključuje iznos od 4,49 eura po danu. Ukoliko mu hrana i smještaj nisu obezbijeđeni, onda se u poresku osnovicu ne uključuje naknada za rad na terenu do visine i pod uvjetima koji važe za dnevnicu i noćenje na službenom putu.

¹⁶² U čl 14 st.4 predviđeno je da se terenski dodatak može isplatiti i u slučaju kad ne postoji potreba za noćenjem radnika. Terenski dodatak, dnevnicu i naknada za odvojeni život se međusobno isključuju.

¹⁶³ Član 5a Zakona o porezu na dohodak fizičkih lica Crne Gore („Sl. list Crne Gore“, br. 65/01, 12/02, 37/04, 29/05, 78/06, 4/07, 86/09, 73/10, 40/11, 14/12, 6/13 i 62/13)

¹⁶⁴ Član 7 Uredbe o poreskom tretmanu naknada i drugih primanja iz radnog odnosa („Uradni list R Slovenije“, br. 76/08)



Makedonija¹⁶⁵

GPU sadrže odredbu da se naknada na ime terenskog dodatka uređuje kolektivnim ugovorom kod poslodavca, a u zavisnosti od uslova rada koji su obezbijeđeni na terenu, (prvenstveno se pod tim misli na smještaj i hranu).

Stav UPFBiH je da se:

- Ova vrsta naknade reguliše, kao mogućnost, aktom poslodavca ili kolektivnim ugovorom za područje djelatnosti;
- Da se odredi razumna visina neoporezivog iznosa ove naknade, a isplate preko tog iznosa tretirati kao isplate plata.

Na osnovu rješenja u zemljama regiona, smatram da su prijedlozi UP FBiH opravdani i trebaju biti prihvaćeni.

Naknada za vrijeme bolesti zaposlenika

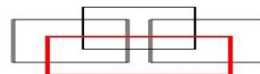
Prema članu 20. OKU zaposleniku pripada pravo na novčanu naknadu za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog bolesti, u skladu sa zakonom.¹⁶⁶

Naknada plate se, prema odredbama Zakona o zdravstvenom osiguranju FBiH, određuje u visini od najmanje 80% osnovice za naknadu s tim da ne može biti niža od iznosa minimalne plate važeće u za mjesec za koji se utvrđuje naknada, a u određenim situacijama ona iznosi 100% od osnovice za naknadu.¹⁶⁷

¹⁶⁵ Popis i sadržaj GPU u R Makedoniji dostupni su pored ostalog i na <http://www.ssm.org.mk>

¹⁶⁶ Situacije u kojima zaposleni ima pravo na naknadu plate za vrijeme privremene spriječenosti za rad predviđene su članom 42 Zakona o zdravstvenom osiguranju FBiH („Sl. novine FBiH“, br. 30/97, 7/02, 70/08 i 48/11). Istim članom je predviđeno da ako je privremena spriječenost nastupila za vrijeme dok se osiguranik nalazi na neplaćenom odsustvu, pripada mu naknada plate samo po isteku neplaćenog odsustva, ako u to vrijeme još postoji privremena spriječenost za rad.

¹⁶⁷ Detaljnije vidjeti član 47 Zakona o zdravstvenom osiguranju FBiH („Sl. novine FBiH“, br. 30/97, 7/02, 70/08 i 48/11).



Naknadu plate za prvih 42 dana bolovanja, u slučaju privremene spriječenosti za rad zbog bolesti ili povrede odnosno ako su zaposlenici zbog liječenja ili medicinskog ispitivanja smješteni u zdravstvenu ustanovu, na teret svojih sredstava obračunava i isplaćuje poslodavac. Ista obaveza poslodavca postoji i u slučaju privremene spriječenosti za rad zbog određenog liječenja ili medicinskog ispitivanja koje se ne može obaviti izvan radnog vremena.¹⁶⁸

Takođe, Zakon predviđa da naknadu plate u slučaju povrede na radu ili profesionalne bolesti obračunava i isplaćuje poslodavac na teret svojih sredstava, sve dok osiguranik nije radno sposoban, odnosno do pravosnažnosti odluke nadležnog tijela o utvrđivanju invalidnosti osiguranika, osim u slučaju stečajnog postupka kad naknadu isplaćuje kantonalni zavod osiguranja.¹⁶⁹

U pojedinim članicama EU ovo pitanje je riješeno na slijedeći način:

Austrija¹⁷⁰

Radnici koji su privremeno spriječeni za rad zbog bolesti imaju pravo na plaćeno bolovanje od strane poslodavca u trajanju od 6 do 12 sedmica kada im je plaćen puni iznos plaće te pravo na dodatne 4 sedmice (nakon isteka ovih 12) kada im je plaćen iznos od pola plate. Ova vremena se mogu izmijeniti ovisno o tome koliko radnog staža ima bolesna osoba, te je li bila bolesna u periodu od 6 mjeseci prije odlaska na bolovanje. Nakon što istekne period plaćenog bolovanja, bolesni radnici imaju pravo tražiti socijalna primanja od države.

Njemačka¹⁷¹

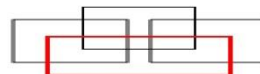
Radnici koji su privremeno spriječeni za rad zbog bolesti imaju pravo na plaćeno bolovanje, i to u iznosu pune plate do 6 sedmica trajanja, a nakon toga primaju naknade za bolovanje. Ovih 6 sedmica su obaveza poslodavca,

¹⁶⁸ Vidjeti član 56 Zakona o zdravstvenom osiguranju FBiH („Sl. n. novine FBiH“, br. 30/97, 7/02, 70/08 i 48/11).

¹⁶⁹ Član 58 Zakona o zdravstvenom osiguranju FBiH („Sl. novine FBiH“, br. 30/97, 7/02, 70/08 i 48/11).

¹⁷⁰ <http://us.practicallaw.com/5-503-2588#a275402>

¹⁷¹ <http://us.practicallaw.com/3-503-3433#a75620>



a nakon toga troškove bolovanja preuzimaju obavezni Zavodi za zdravstveno i socijalno osiguranje ili privatno osiguranje ukoliko radnik uplaćuje isto.

Švedska¹⁷²

Prvi dan bolesti radnika nije plaćen i smatra se vremenom provjere. Od 2. pa sve do 14. dana bolesti troškove odsutnosti snosi poslodavac, i to u punom iznosu plaće. Nakon tih 14 dana daljnje naknade za vrijeme bolesti zaposlenika snosi obavezni državni zavod za zdravstveno osiguranje, i on obično u prosjeku iznosi oko 80% od prosječnih godišnjih primanja.

Italija¹⁷³

Zaposlenik ima pravo na plaćenu naknadu, bilo po kolektivnom ugovoru bilo po ugovoru o radu. Ovisno o istima, ona se može isplaćivati u trajanju od maksimalno 12 mjeseci, nakon čega poslodavac ima pravo raskinuti ugovor. Pola iznosa plaća poslodavac, a pola iznosa Nacionalni institut za socijalnu sigurnost. Naknada koju plaća Nacionalni institut za socijalnu sigurnost zavisi od kvalifikacije radnika, dužine staža i sektora (djelatnosti) poslodavca.

Češka¹⁷⁴

Prva tri dana bolesti nisu plaćena. Od 4. pa do 21. dana troškove naknada za bolest snosi poslodavac, i naknada obično u prosjeku iznosi 60% zaposlenikove plaće. Nakon 22. dana pa sve do 380. dana (ili i duže, u slučaju teške bolesti) troškove naknada za bolest snosi nacionalni Zavod za socijalno osiguranje.

U zemljama regiona pitanje naknada za vrijeme bolovanja regulisano je na slijedeći način:

Slovenija¹⁷⁵

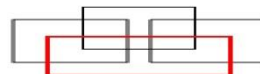
Radnici imaju pravo na plaćeno odsustvo u slučaju privremene bolesti ili ozljede. Prvih 30 dana odsustva zbog bolovanja ili ozljede snosi poslodavac. Troškove liječenja i bolesti nakon prvih 30 dana zatim snosi država iz fonda u koji se uplaćuje obavezno zdravstveno osiguranje.

¹⁷²<http://uk.practicallaw.com/1-503-3778#a624100>

¹⁷³<http://us.practicallaw.com/2-503-3122#a847922>

¹⁷⁴<http://us.practicallaw.com/0-503-2543#a177607>

¹⁷⁵<http://uk.practicallaw.com/5-591-8465>



Hrvatska¹⁷⁶

Naknadu plate za prva 42 dana privremene nesposobnosti plaća poslodavac. Od 43 dana naknadu obračunava i isplaćuje poslodavac, ali je ZZO Hrvatske obavezan vratiti isplaćena sredstva na ime naknade plate u roku od 45 dana od dana podnošenja zahtjeva za povrat.

U Hrvatskoj je donesen i Pravilnik o rokovima najdužeg trajanja bolovanja ovisno o vrsti bolesti uz koji je priložen popis bolesti ozljeda ili drugih okolnosti i maksimalnom dužinom trajanja bolovanja za svaku od njih.¹⁷⁷

Srbija¹⁷⁸

Naknadu zarade za vrijeme privremene nesposobnosti za rad za prvih 30 dana snosi poslodavac iz svojih sredstava, a od 31 dana nadalje Republički fond, odnosno matična filijala.

¹⁷⁶ Član 40 Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju („Narodne novine“, br. 80/13 i 137/13)

¹⁷⁷ Pravilnik je objavljen u („Narodne novine“, br. 153/09). Članak 5 Pravilnika predviđa da Ako je prema ocjeni izabranog doktora, a nakon provedenog liječenja i medicinske rehabilitacije zdravstveno stanje osiguranika takvo da se daljnjim liječenjem ne može poboljšati te je kod osiguranika nastupila trajna nesposobnost za rad, kao i u slučaju kada bolovanje traje neprekidno 6 mjeseci izabrani doktor medicine primarne zdravstvene zaštite obavezan je uputiti osiguranika nadležnom tijelu mirovinskog osiguranja koje donosi ocjenu rane sposobnosti i invalidnosti.

Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka, ako je za pojedinu vrstu bolesti iz članka 2. ovoga Pravilnika utvrđen rok za najdulje trajanje bolovanja preko 6 mjeseci, izabrani doktor medicine primarne zdravstvene zaštite nakon isteka tog roka obavezan je uputiti osiguranika nadležnom tijelu mirovinskog osiguranja koje donosi ocjenu radne sposobnosti i invalidnosti.

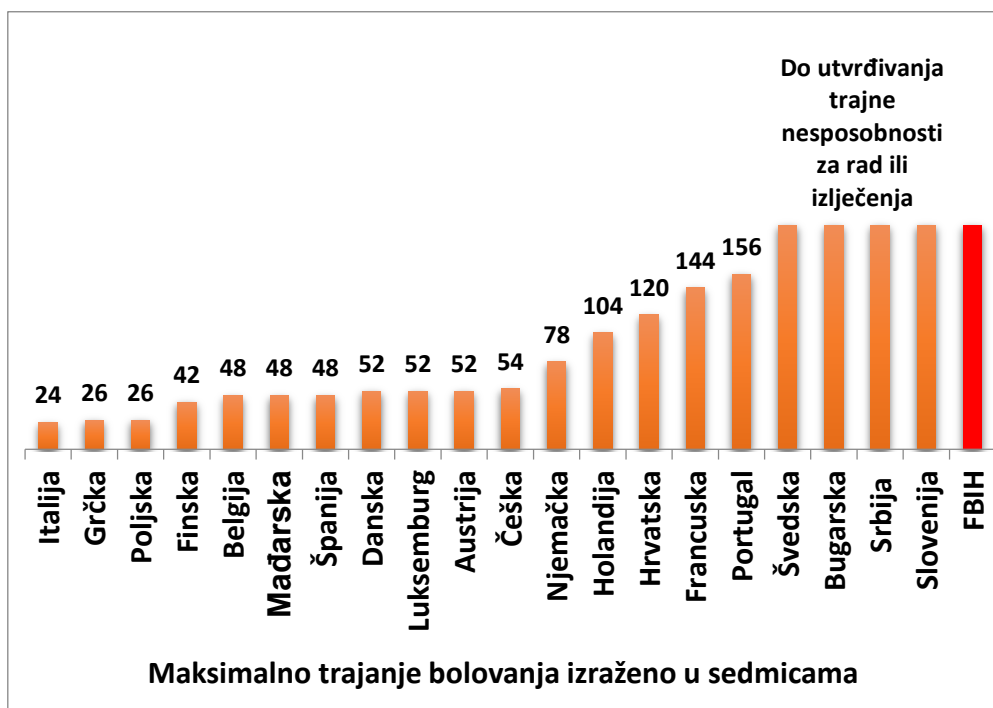
¹⁷⁸ Član 102 Zakona o obaveznom zdravstvenog osiguranju R Srbije („Sl. novine R Srbije“, br. 107/05, 109/05, 57/11, 110/12, 119/12, 99/14, 123/14 i 126/14. Navedeni član predviđa dva izuzetka: a). naknada zarade obezbjeđuje se osiguraniku iz sredstava obaveznog zdravstvenog osiguranja od prvog dana spriječenosti za rad zbog dobrovoljnog davanja tkiva i organa, kao i osiguraniku majci, odnosno ocu, usvojitelju ili drugom osiguraniku koji se stara o djetetu, za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog njege bolesnog djeteta mlađeg od tri godine i b). naknadu zarade u slučaju privremene spriječenosti za rad zbog povrede na radu ili profesionalne bolesti, obezbjeđuje poslodavac iz svojih sredstava za vrijeme trajanja radnog odnosa osiguranika, od prvog dana privremene spriječenosti za rad, za sve vrijeme trajanja privremene spriječenosti za rad osiguranika.



Crna Gora¹⁷⁹

Tokom trajanja bolovanja naknade se, za prvih 60 dana bolovanja isplaćuju iz sredstava poslodavca, a nakon toga na teret Fonda za zdravstveno osiguranje.

U odnosu na zakonska rješenja i obaveze poslodavaca u FBiH, uporedno-pravna analiza u dvadesetak evropskih država pokazuje slijedeće:

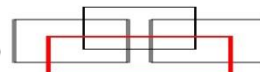


Grafikon 28: Prikaz maksimalnog trajanja bolovanja izraženo u sedmicama¹⁸⁰

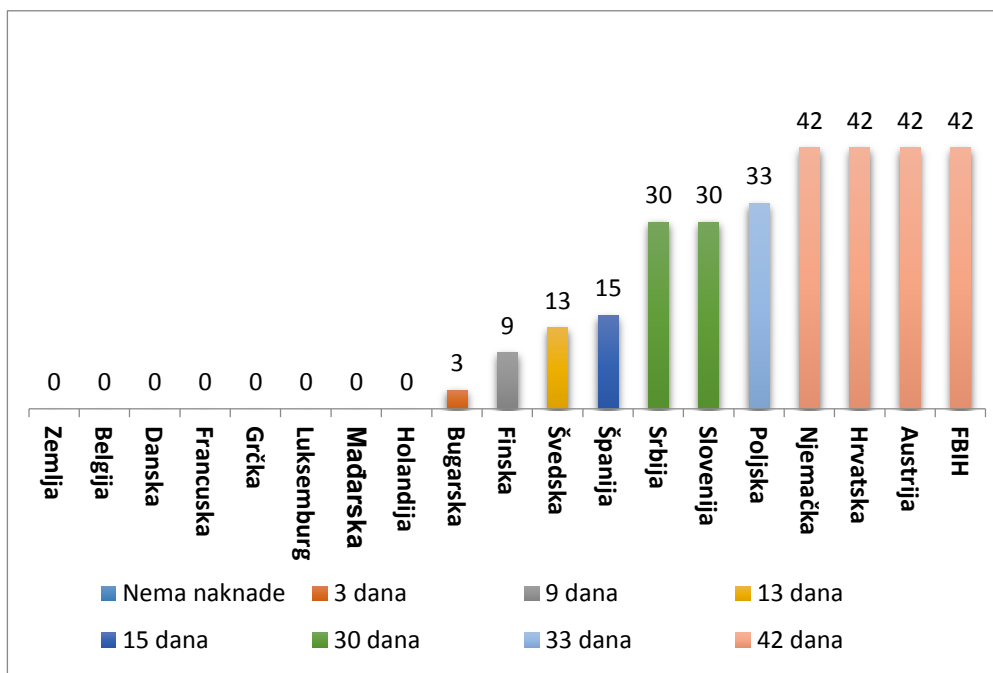
¹⁷⁹ Član 26 Zakona o zdravstvenom osiguranju Crne Gore („Sl. list R Crne Gore“, br. 39/04, 23/05, 29/05, i „Sl. list Crne Gore“, br. 12/07, 13/07, 73/10 i 40/11)

¹⁸⁰ Uprava za socijalnu zaštitu SAD-a, Programi socijalne zaštite u svijetu: Evropa, 2006.

<http://www.missoc.org/MISSOC/INFORMATIONBASE/COMPARATIVETABLES/MISSOCDATABASE/comparativeTablesSearchResultTree.jsp>



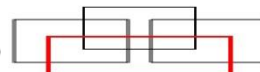
U tabeli je izraženo maksimalno trajanje bolovanja sa produženjima, nakon čega radnik mora da se vrati na posao ili mu se mora utvrditi trajna nesposobnost za rad. Taj period maksimalnog bolovanja kreće se od svega 24 odnosno 26 sedmica u Italiji, Grčkoj i Poljskoj, 48 sedmica u Belgiji, Mađarskoj, Španiji, dok u nekim zemljama maksimalno trajanje bolovanja prelazi i 100 sedmica (u Holandiji 104, Hrvatskoj 120, Francuskoj 144 i Portugalu 156 se samo je u FBiH i nekih par država (Švedska, Bugarska, Srbija, Slovenija) ovaj period ustvari neograničen, obzirom da i poslije 1 godine određenog bolovanja, radnik može biti na bolovanju, odnosno radnik je na bolovanju sve dok mu nadležni organ ne utvrdi trajnu nesposobnost za rad ili izlječenje. S druge strane, u većini evropskih država je vrlo kratak vremenski period unutar kojeg se naknade za vrijeme privremene spriječenosti za rad isplaćuju na teret poslodavca.



Grafikon 29: Prikaz privremene spriječenosti za rad/naknada na teret poslodavca¹⁸¹

¹⁸¹ Uprava za socijalnu zaštitu SAD-a, Programi socijalne zaštite u svijetu: Evropa, 2006.

<http://www.missoc.org/MISSOC/INFORMATIONBASE/COMPARATIVETABLES/MISSOCDATABASE/comparativeTablesSearchResultTree.jsp>



U nemalom broju evropskih država radnik tokom trajanja privremene spriječenosti za rad nema naknadu od poslodavca (Belgija, Danska, Francuska, Grčka, Luksemburg, Mađarska, Holandija, već mu se naknada plate finansira iz državnih fondova (najčešće su to nacionalni fondovi ili instituti za socijalnu sigurnost). U Bugarskoj naknadu plate radniku u slučaju privremene spriječenosti za rad poslodavac finansira jako kratko, svega 3 dana, u Finskoj je to 9 dana , u Švedskoj 13 dana a u Španiji 15 dana.

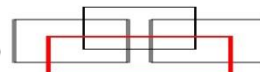
U Srbiji i Sloveniji poslodavac isplaćuje naknadu plate za bolovanje radniku 30 dana, dok u Njemačkoj, Hrvatskoj i Austriji ta obaveza poslodavca je do 42 dana.

Uporedno pravna analiza pokazuje da u zemljama EU kao i susjednim zemljama poslodavci određeni, u odnosu na FBiH, znatno kraći vremenski period plaćaju naknade plate radniku tokom trajanja bolovanja, a i za razliku od FBiH i nekolicine država, u većini zemalja Evrope je jasno određeno maksimalno vrijeme trajanja bolovanja.

Prijedlog UPFBiH je:

- da teret troškova bolovanja snosi nadležni fond ili bar da se smanji broj dana bolovanja na teret poslodavaca;
- da se ograniči broj dana maksimalnog bolovanja.

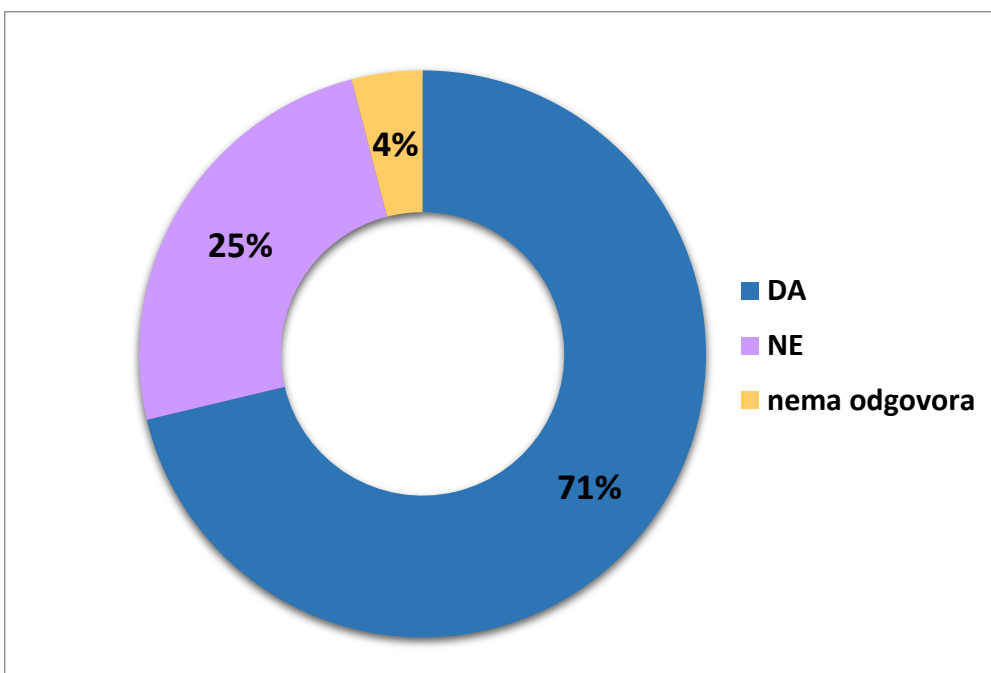
Izneseni prijedlozi UP FBiH su u skladu sa postojećim zakonskim rješenjima kako susjednih, tako i država članica EU. Ujedno su ovim prijedlogom poslodavci pokazali da ne bježe od obaveza. Oni su i dalje spremni snositi teret troškova bolovanja, ali smatraju da bi se slijedeći rješenja u drugim državama regiona i EU trebao smanjiti broj dana bolovanja koji ide njima na teret ili da se, po ugledu na rješenja većine evropskih država, ograniči broj dana maksimalnog bolovanja. Uzimajući u obzir rješenja koja već egzistiraju u drugim evropskim državama smatram ponuđene prijedloge opravdanim i realnim, te mislim da ih treba prihvatiti.



Naknada u slučaju smrti zaposlenika i člana uže porodice i teške invalidnosti radnika

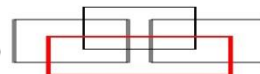
Navedene naknade se najčešće u kolektivnim ugovorima nazivaju solidarna pomoć. Tokom primarnog istraživanja 71% poslodavaca se izjasnilo da su adekvatne postojeće odredbe u OKU koje regulišu naknadu u slučaju smrti zaposlenika i člana uže porodice i teške invalidnosti zaposlenika.

U zemljama EU (Austrija , Španija , Italija) u slučaju smrti radnika porodica ima pravo na isplatu njegove zadnje plate, i svih zaostataka (ukoliko oni postoje).



Grafikon 30: Odgovori na pitanje u vezi odredbi koje regulišu naknadu u slučaju smrti zaposlenika i člana uže porodice i teške invalidnosti zaposlenika

S druge strane, u slučaju smrti člana uže porodice radnik kolektivnim ugovorom može imati zajamčenu određenu naknadu na ime troškova pokopa, ali nije preciziran iznos te naknade.



Kad je riječ o teškoj invalidnosti radnika, uglavnom se rješenja u državama EU mogu svesti na slijedeće: radnik u startu ima sva prava koja imaju svi radnici za slučaj bolesti (naknadu plate za određeni vremenski period), a ukoliko se radi o teškoj bolesti i invalidnosti onda radnik ima pravo tražiti invalidsko osiguranje ili penziju, isplatu njegove zadnje plate, i svih zaostataka (ukoliko oni postoje).

Rumunija¹⁸²

U slučaju teške invalidnosti, koliko je radnikova sposobnost trajno narušena ima pravo na invalidsku mirovinu i razna prava koja iz nje proizlaze. Za vrijeme privremene spriječenosti, naknadu finansira Fond za nacionalnu socijalnu sigurnost.

Njemačka¹⁸³

Radnici privremeno i trajno nesposobni za rad zbog teže bolesti ili neke ozljede imaju pravo na posebne naknade. Naknade za liječenja, preglede, operacije i sl. plaćene su im iz zdravstvenog osiguranja, i ova davanja prosječno iznose 70% plate radnika nakon što su uračunati svi porezi. Ukoliko se potvrdi da je nesposobnost za rad trajna ili da radnik ima neizlječivu bolest, onda ima pravo na penzionisanje i umanjenju penziju, uz uslov da im je penziona osiguranje uplaćivano najmanje 5 godina.

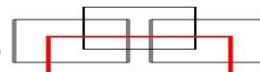
Španija¹⁸⁴

Ukoliko doktor odluči, odnosno procjeni da je kod radnika nastupila teška invalidnost i proglasi ga trajno nesposobnim za rad, radnik ima prava na otpremninu i neka druga socijalna prava.

¹⁸² <http://us.practicallaw.com/9-503-3388>

¹⁸³ <http://www.working-in-germany.com/z/>

¹⁸⁴ <http://us.practicallaw.com/8-503-1479>



U zemljama regiona :

Srbija¹⁸⁵

Poslodavac je dužan nadoknaditi pogrebne troškove u slučaju smrti člana uže porodice, odnosno članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog, a isplata se vrši u skladu sa opštim aktom. Poslodavac može zaposlenima uplaćivati premiju za dobrovoljno dodatno penzijsko osiguranje, kolektivno osiguranje od posljedica profesionalnih nezgoda i kolektivno osiguranje za slučaj teških bolesti i hirurških intervencija, a u cilju provođenja kvalitetne dodatne socijalne zaštite.¹⁸⁶

Mogućnost isplate naknade u slučaju teže ili duže bolesti radnika ili člana njegove uže porodice, može se predvidjeti kolektivnim ugovorom ili općim aktom poslodavca. Najčešće se u praksi visina te naknade određuje na način da ne može biti manja od maksimalnog iznosa neoporezivog dohotka, koji je predviđen propisima o porezu na dohodak.¹⁸⁷

Crna Gora¹⁸⁸

Poslodavac zaposlenom, odnosno članu uže porodice zaposlenog isplaćuje pomoć za slučaj smrti zaposlenog, odnosno člana uže porodice, u iznosu od najmanje dvije minimalne neto plate. Takođe, analiza pokazuje da se kolektivnim ugovorom kod poslodavca uređuje pitanje naknade u slučaju duže ili teže bolesti radnika ili člana uže porodice. Maksimalni neoporezivi iznos solidarne pomoći u slučaju smrti radnika, člana njegove uže porodice i penzionisanog radnika je do 1.500 eura, au slučaju teže bolesti, zdravstvene rehabilitacije, nabavke lijekova i liječenja zaposlenog ili člana njegove uže porodice je do 1.000 eura .¹⁸⁹

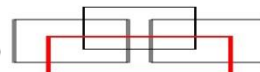
¹⁸⁵ Član 119., st.2 Zakona o radu („Službeni glasnik Republike Srbije“ br. 4/2005;61/2005;54/2009;32/2013;75/2014).

¹⁸⁶ Član 119 stav 4 Zakona o radu („Službeni glasnik Republike Srbije“ br. 4/2005;61/2005;54/2009;32/2013;75/2014).

¹⁸⁷ Maksimalni neoporezivi iznos te naknade je 20.000 dinara. Vidjeti član 18 Zakona o porezu na dohodak građana Srbije („Sl. glasnik R Srbije“, br. 24/01, 80/02, 135/04, 62/06, 65/06, 31/09, 44/09, 18/10, 50/11, 91/11, 93/12, 114/12, 47/13, 48/13, 18/13, 57/14 i 68/14)

¹⁸⁸ Član 29 OKU („ Sl. list Crne Gore“, br.14/14)

¹⁸⁹ Član 5a stav 2 Zakona o porezu na dohodak fizičkih lica Crne Gore („ Sl. list Crne Gore“)



Makedonija¹⁹⁰

Odredbama Zakona o radu predviđeno je da se visina naknade u slučaju smrti radnika ili člana njegove porodice te rok za isplatu utvrđuju zakonom i kolektivnim ugovorima. Pored ovih naknada, iz sadržaja granskih kolektivnih ugovora vidljivo je da se njima reguliše i naknada za slučaj teške bolesti i invalidnosti radnika. Tako, naknada u slučaju smrti radnika iznosi 3 prosječne mjesečne plate isplaćene u R Makedoniji u posljednja 3 mjeseca, a ukoliko je smrt radnika nastupila kao posljedica nesreće na radu onda naknada iznosi 5 prosječnih mjesečne plate isplaćene u R Makedoniji u posljednja 3 mjeseca. U slučaju smrti člana uže porodice, GKU je precizirano da su to bračni drug ili dijete, naknada se isplaćuje u iznosu od 2 prosječne mjesečne plate isplaćene u R Makedoniji u posljednja 3 mjeseca. Takođe, GKU sadrže odredbe o isplati naknade u visini jedne mjesečne plate isplaćene u R Makedoniji u posljednja 3 mjeseca u slučaju neprekidnog bolovanja radnika u trajanju dužem od 6 mjeseci koje je posljedica povrede na radu ili profesionalne bolesti¹⁹¹.

Slovenija¹⁹²

Ova se naknada reguliše GKU. U oporezivi iznos prihoda od zaposlenja nije uključena solidarna pomoć u iznosu od 3.443 eura u slučaju smrti radnika ili člana njegove porodice (u ovu vrstu naknade uključena je i naknada pogrebnih troškova u slučaju smrti zaposlenog). Maksimalni neoporezivi iznos naknade u slučaju ozbiljne invalidnosti ili dugotrajne bolesti zaposlenog, kao i prirodne katastrofe ili požara koji utiče na zaposlenog, je 1.252 eura.

Hrvatska¹⁹³

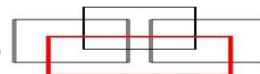
Iz sadržaja granskih kolektivnih ugovora vidljivo je da se njima reguliše pravo na naknadu u slučaju smrti radnika ili člana njegove porodice, odnosno u slučaju bolesti i teške invalidnosti. U nekim GKU se jasno precizira visina te

¹⁹⁰ Član 113 Zakona o radu („Službeni vesnik na R Makedonija“ br. 158/10)

¹⁹¹ Popis i sadržaj GKU u R Makedoniji dostupni su pored ostalog i na <http://www.ssm.org.mk>

¹⁹² Član 11 Uredbe o poreskom tretmanu naknada i drugih primanja iz radnog odnosa („Uradni list R Slovenije“, br. 76/08)

¹⁹³ Vidjeti član 13 Pravilnika o porezu na dohodak („Narodne novine“, br. 95/05, 96/06, 68/07, 146/08, 2/09, 9/09, 146/09, 123/10, 137/11, 61/12, 79/13, 160/13 i 157/14).



naknade, a u nekim a je navedeno da ne može biti manja od maksimalnog iznosa koji je neoporeziv prema odredbama Pravilnika o porezu na dohodak. Maksimalni neoporezivi iznos naknade za slučaj smrti člana uže porodice radnika je do 3.000 kuna, a u slučaju smrti radnika do 7.500 kuna.

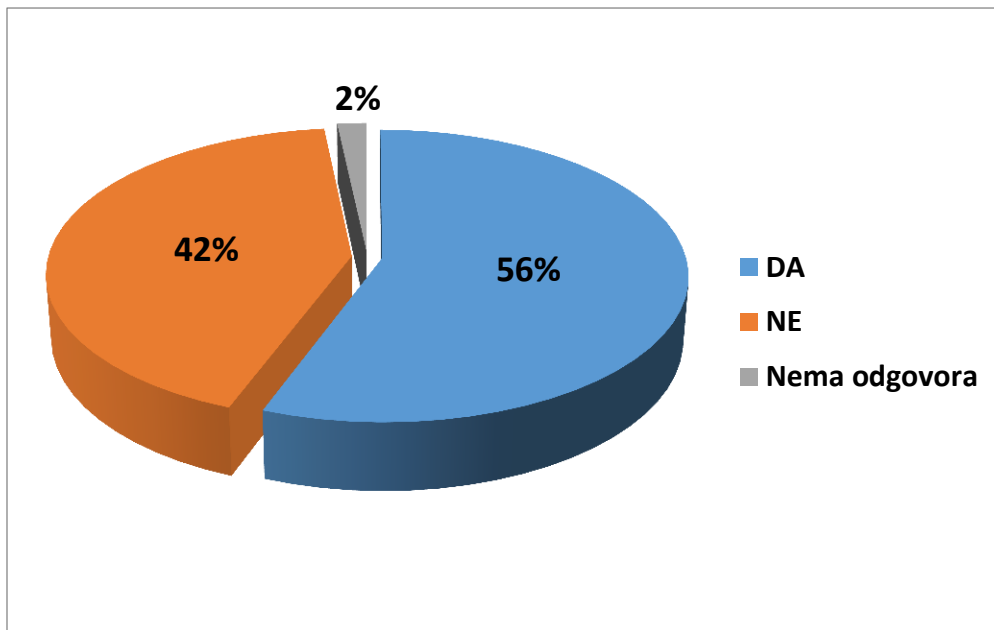
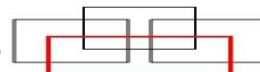
Uporedna analiza pokazuje, kad je riječ o naknadama koje se isplaćuju u slučaju smrti radnika, da se njihov iznos reguliše granskim kolektivnim ugovorima, pa smatram da bi tako trebalo učiniti i u FBiH. Takođe smatram, kad je riječ o naknadi troškova u slučaju smrti člana uže porodice, da bi prilikom određivanja visine tih naknada, a u skladu sa rješenjima u državama regiona, trebalo utvrditi maksimalni neoporezivi iznos te naknade.

Takođe, slijedeći rješenja drugih država regiona, naknada za slučaj bolesti radnika treba se predvidjeti u GKU, a smatram da treba i precizirati maksimalni neoporezivi iznos te naknade.

Naknade troškova prijevoza na posao i s posla

Postojeći OKU predviđa da zaposlenik ima pravo na prijevoz ili naknadu troškova prijevoza na posao u skladu sa pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu¹⁹⁴. Ovakva odredba ostavlja mogućnost za široko tumačanje i dilemu, obzirom da se navedenom odredbom ne obavezuje poslodavac na naknadu troškova prijevoza ukoliko to nije regulisano pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. To opet dovodi do različite primjene ove odredbe u praksi te različitog sudskog tumačenja prilikom donošenja presuda u eventualnim sudskim sporovima.

¹⁹⁴ Član 18 OKU za FBiH („Sl. novine FBiH“, br. 54/05 i 62/08)



Grafikon 31: Odgovori na pitanje u vezi prava na prijevoz sa posla i na posao

U zemljama EU radnici ostvaruju pravo na naknadu troškova putovanja vezanih za službeni put, dok ne postoji naknada svakodnevnih troškova prijevoza na posao i s posla.

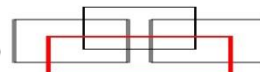
U državama regiona :

Srbija¹⁹⁵

Pravo radnika na putne troškove u visini cijene prevozne karte u javnom saobraćaju, a naime dolaska na posao i odlaska s posla, reguliše se u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu. Porez ne plaća na naknadu troškova prijevoza u javnom saobraćaju, do visine cijene mjesečne karte, odnosno do visine stvarnih troškova prevoza ako ne postoji mogućnost da se obezbjedi mjesečna pretplatna karta, a najviše do 2.000 dinara.¹⁹⁶

¹⁹⁵ Član 118 Zakona o radu („Službeni glasnik Republike Srbije“ br. 4/2005;61/2005;54/2009;32/2013;75/2014). Ova se naknada isplaćuje radniku ukoliko poslodavac nema organizovan prijevoz radnika na posao i s posla.

¹⁹⁶ Član 18 Zakona o porezu na dohodak građana Srbije („Sl .glasnik R Srbije“, br. 24/01, 80/02, 135/04, 62/06, 65/06, 31/09, 44/09, 18/10, 50/11, 91/11, 93/12, 114/12, 47/13, 48/13, 18/13, 57/14 i 68/14)



Hrvatska¹⁹⁷

Zakon o radu ne propisuje pravo radnika na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla. Ovo pravo može biti regulisano odlukom poslodavca, ugovorom o radu, pravilnikom o radu ili kolektivnim ugovorom. Porez se ne plaća na iznos naknade za troškove prijevoza u visini troškova prijevoza javnim prometom.

Crna Gora

Zakon o radu i OKU ne predviđaju pravo radnika na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla, postojećim granskim kolektivnim ugovorima u Crnoj Gori reguliše se pravo o radnika na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla. Zakon o porezu na dohodak fizičkih lica ne predviđa ovu naknadu za izuzeće od oporezivanja.

Slovenija¹⁹⁸

Naknade troškova prevoza se regulišu GKU. Ova naknada nije uključena u oporezivi iznos prihoda iz radnog odnosa u visini troškova javnog prevoza od mjesta prebivališta do mjesta obavljanja rada.

Makedonija¹⁹⁹

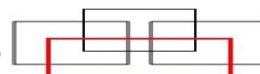
Naknada se reguliše GKU. Prema analizi GKU u Makedoniji, radniku se nadoknađuju putni troškovi u visini stvarnih troškova javnog prevoza.

Slijedom navedenog, a posebno uzimajući u obzir rješenja u susjednim državama, smatram da bi mogućnost naknade troškova prijevoza trebalo regulisati granskim kolektivnim ugovorima, a ujedno bi trebalo regulisati i maksimalni neoporezivi iznos te naknade.

¹⁹⁷ Član 16 Pravilnika o porezu na dohodak („Narodne novine“, br. 95/05, 96/06, 68/07, 146/08, 2/09, 9/09, 146/09, 123/10, 137/11, 61/12, 79/13, 160/13 i 157/14).

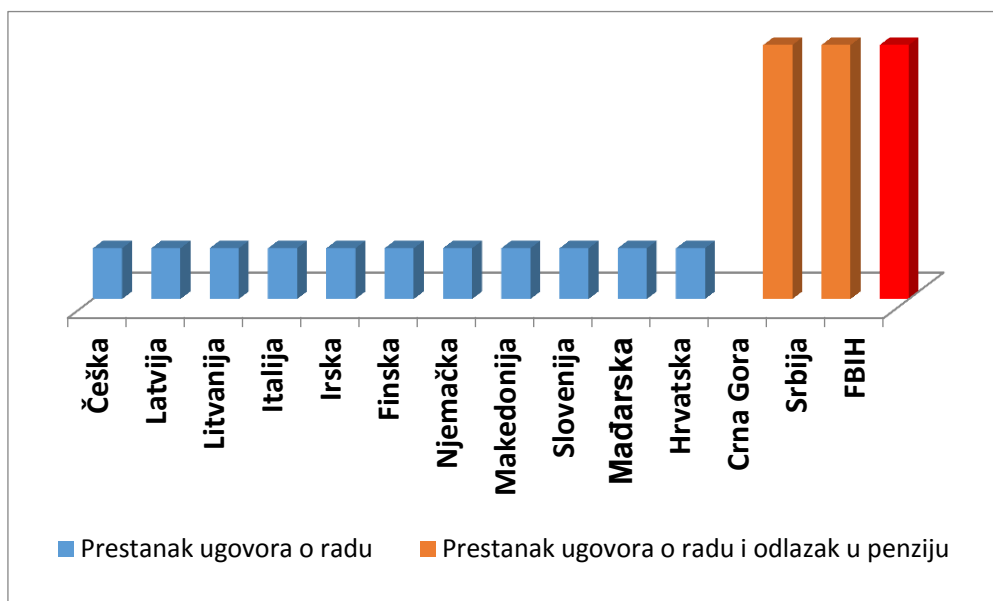
¹⁹⁸ Član 3 Uredbe o poreskom tretmanu naknada i drugih primanja iz radnog odnosa („Uradni list R Slovenije“, br. 76/08).

¹⁹⁹ GKU su dostupni na <http://www.ssm.org.mk>



OTPREMNINE

Ni jedna konvencija MOR-a niti Direktiva EU ne reguliše pitanje otpremnine radnicima, već se to pitanje reguliše odredbama nacionalnog zakonodavstva.



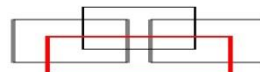
Grafikon 32: Osnov za otpremninu po pojedinim zemljama²⁰⁰

Uporedno-pravna analiza pokazuje da se otpremnina u zemljama regiona i EU uglavnom isplaćuje u slučaju prestanka ugovora o radu (tehnološki višak), a da njihov iznos zavisi od dužine trajanja radnog staža.

Od 14 država predstavljenih u tabeli osnov za otpremninu kod većine je prestanak ugovora o radu, odnosno tehnološki višak. Samo u 3 slučaja (Crna Gora, Srbija i F BiH) osnova za isplatu otpremnine su i prestanak ugovora o radu zbog odlaska u penziju. Radi se o 3 postkomunističke zemlje koje još nisu obuhvaćene procesom EU integracija. U svim drugim državama ovaj institut, kao relikv starog sistema je napušten.

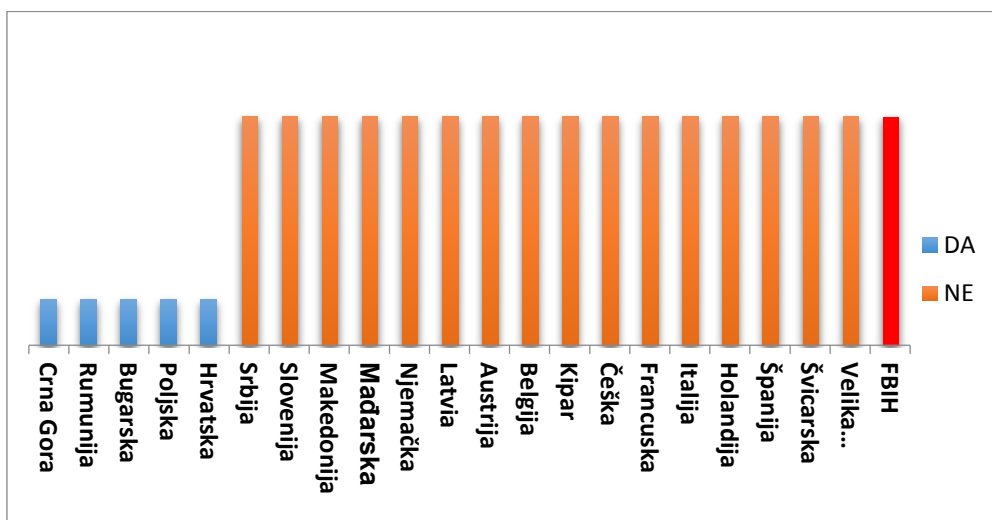
Ukratko, rješenja u članicama EU te u pojedinim zemljama regiona znatno su drugačija od onih koja postoje u Zakonu o radu FBiH i OKU, gdje se otpremnina isplaćuje i u slučaju prestanka ugovora o radu i u slučaju odlaska u penziju. Prema odredbama ZOR-a i OKU visina otpremnine ne može biti manja od 1/3 prosječne mjesečne plate isplaćene zaposleniku u posljednja 3

²⁰⁰ <http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/lang--en/index.htm>



mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca.

Takva rješenja prisutna su još samo u Srbiji i Crnoj Gori, dok se od država EU izdvaja Bugarska koja za razliku od ostalih članica Unije ima dosta “široku” listu razloga za isplatu otpremnine.



Grafikon 33: Zakonsko regulisanje obaveza plaćanja otpremnine u slučaju prestanka ugovora o radu usljed nastupanja invalidnosti radnika²⁰¹

* *Uporedno-pravna analiza pokazala je da samo u 4 od 22 države postoji obaveza isplate otpremnine u slučaju prestanka ugovora o radu uslijed nastanka invalidnosti radnika (Rumunija, Bugarska, Poljska, Crna Gora). U najvećem broju država otpremnina za prestanak ugovora o radu uslijed nastanka invalidnosti radnika, nije regulisana Zakonom o radu. Naime, u Rumuniji je na primjer, regulisana posebnim zakonom, a u najvećem broju granskim kolektivnim ugovorima ili ugovorima o radu.*

^{201 201} European Committee of Social Rights Conclusions 2014(Romania), European Social Charter (revised), 2015;Opšti kolektivni ugovor ("Sl. list Crne Gore", br. 14/14 od 22.03.2014)

Čl.158 Zakona o radu („Službeni glasnik Republike Srbije“ br. 4/2005;61/2005;54/2009;32/2013;75/2014).Član 94 Zakona o radu („Službeni list Crne Gore“, br. 49/2008.)

http://osha.europa.eu/fop/bulgaria/bg/legislation/law/kt_en.stm

<http://www.ilo.org/dyn/notlex/docs/MONOGRAPH/89886/103369/F-622727815/HUN89886.pdf>

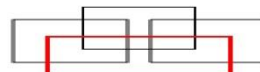
Član 97 Zakona o radu („Službeni vesnik na R Makedonija“ br. 158/10)<http://www.working-in-germany.com/z/>

Član 108 Zakona o radu („Uradni list R Slovenije“, br. 21/13)

Član 126 Zakona o radu („Narodne novine RH“, br. 93/14).

www.polishlaw.com.pl

ILO, Termination of employment digest: A legislative review, Geneva, International Labour Office, 2000



U Rumuniji Zakon o radu nema odredbe koje tiču otpremnine već su one regulisane posebnim Zakonom o socijalnom dijalogu. Nekada je ta materija bila regulisana opštim kolektivnim ugovorom koji je prestao da važi. Član 64. stav 5. Zakona o socijalnom dijalogu Rumunije predviđa otpremninu u slučaju otkaza zbog tjelesne ili duševne nesposobnosti u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ugovor o radu. Navedeni Zakon otpremninu reguliše okvirno, a ona je detaljnije regulisana kolektivnim ugovorima. Znači iako zakon priznaje navedeno pravo, ako ono nije regulisano kolektivnim ugovorima ili ugovorom o radu ne može se konzumirati. U Poljskoj, član 76. Zakona o radu propisuje pravo radnika na otpremninu u slučaju invalidnosti ekvivalentna jednomjesečnoj plati.

Srbija²⁰²

Otpremnina je regulisana Zakonom o radu. Isplaćuje se u slučaju tehnološkog viška (ne može biti niža od zbira 1/3 zarade zaposlenog za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca) i odlaska u penziju (najmanje u visini dvije prosječne zarade zaposlenog). Otpremnina za slučaj prestanka ugovora o radu uslijed nastanka invalidnosti radnika nije regulisana Zakonom o radu.

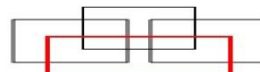
Crna Gora²⁰³

Prema Zakonu o radu poslodavac isplaćuje otpremninu u iznosu od najmanje 1/3 njegove zarade bez poreza i doprinosa u prethodnom polugodištu za svaku godinu rada kod tog poslodavca ili, ako je to povoljnije zaposleniku, najmanje 1/3 prosječne zarade bez poreza i doprinosa u Crnoj Gori.

Otpremnina ne može biti niža od 3 prosječne mjesečne zarade bez poreza i doprinosa. Zaposlenom licu sa invaliditetom koji je postao tehnološki višak otpremnina se isplaćuje u najnižem iznosu od 24 prosječne zarade ukoliko je invalidnost prouzrokovana povredom van rada ili nije profesionalno obolio, a najmanje 36 prosječnih zarada kad je invalidnost prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnim oboljenjem. Danom kad je izvršena naplata prestaje radni odnos odnosno ugovor o radu se otkazuje. OKU predviđa da poslodavac isplaćuje zaposlenom otpremninu prilikom odlaska u penziju u visini od 3 minimalne neto zarade. Ova se otpremnina isplaćuje

²⁰² Čl.158 Zakona o radu („Službeni glasnik Republike Srbije“ br. 4/2005;61/2005;54/2009;32/2013;75/2014).

²⁰³ Član 94 Zakona o radu („Službeni list Crne Gore“, br. 49/2008.)



danom odlaska u penziju, a najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.²⁰⁴

Bugarska²⁰⁵

Otpremnine su regulisane zakonom o radu. Isplaćuju se u slučaju gašenja firme, smanjenja obima posla, preseljenja firme na drugu lokaciju gdje se radnik odbija preseliti (1 mjesečna plata), bolest (2 mjesečne zarade),uz dodatni uslov da je radnik bio zaposlen kod poslodavca 5 ili više godina, penzionisanje – 2 mjesečne zarade, a ako je radnik bio zaposlen kod istog poslodavca više od 10 godina- 6 mjesečnih plata, dobrovoljni raskid radnog odnosa - minimalno 4 mjesečne zarade.

U većini članica EU kao i u nekim zemljama regiona otpremnina se isplaćuje samo prilikom prestanka radnog odnosa – tehnološki višak. Tako npr.:

Mađarska²⁰⁶

Otpremnine su regulisane zakonom o radu, osim otpremnine u slučaju invalidnosti radnika. Visina otpremnine zavisi od dužine trajanja radnog odnosa kod poslodavca. Preko 3 godine staža - 1 mjesečna plata. Preko 5 godina - 2 mjesečne plate, a onda se za svakih dodatnih 5 godina staža iznos otpremnine povećava za jednu mjesečnu platu, s maksimalnim iznosom od 6 mjesečnih plata. U slučaju odlaska u penziju: zaposlenik ima pravo na otpremninu samo ako ima između 57-62 godine (tada ostvaruje pravo na još dodatne 4 mjesečne plate), ukoliko zaposlenik ima 62 godine nema pravo na otpremninu.

Makedonija²⁰⁷

Otpremnine su zakonom propisane su samo za slučaj tehnološkog viška. Za radnika do 5 godina staža otpremnina iznosi 1 neto platu, od 5-10 godina

²⁰⁴ Član 27 OKU Crne Gore („Službeni list Crne Gore“, br. 14/14).

²⁰⁵ Član 222 Zakona o radu. Tekst Zakona vidjeti

na:http://osha.europa.eu/fop/bulgaria/bg/legislation/law/kt_en.stm

²⁰⁶ Odjeljak 77 Zakona o radu. Tekst Zakona

<http://www.ilo.org/dyn/notlex/docs/MONOGRAPH/89886/103369/F-622727815/HUN89886.pdf>

²⁰⁷ Član 97 Zakona o radu („Službeni vesnik na R Makedonija“ br. 158/10)



staža- 2 neto plate, a onda se za svakih 5 godina staža povećava za iznos jedne plate.

Njemačka²⁰⁸

Sistem otpremnina nije zakonski uspostavljen. U sadržaj spora o prestanku ugovora o radu ulazi i pravo na otpremninu. Prilikom definisanja iznosa se najčešće kao relevantno procjenjuje trajanje radnog odnosa kod konkretnog poslodavca, te rizik gubitka radnog spora. U pravilu, radnici kojima ugovor o radu prestaje poslovno uslovljenim otkazom pripada pravo na otpremninu od 1/2 plate za svaku godinu staža kod poslodavca. U Njemačkoj se od 2006. godine sve otpremnine oporezuju.

Slovenija²⁰⁹

Pitanje otpremnina je uređeno zakonom, osim otpremnine u slučaju invalidnosti radnika. Poslodavac koji raskine ugovor o radu za zaposlenikom zbog poslovnih razloga ili zbog smanjenja kapaciteta dužan je radniku isplatiti otpremninu. Kao osnovica za iznos otpremnine uzima se prosjek zadnje tri plate koje je radnik zaradio ili bi ih zaradio da je radio u vrijeme planirano za prestanak ugovora. Radnik ima pravo na otpremninu u iznosu od:

- 1/5 gore navedene osnovice za svaku godinu rada kod navedenog poslodavca, ukoliko je kod istog bio zaposlen više od 1 godine pa do 5 godina,
- 1/4 gore navedene osnovice za svaku godinu rada kod navedenog poslodavca, ukoliko je kod istog bio zaposlen više od 5 godina pa sve do 15 godina rada,
- 1/3 gore navedene osnovice za svaku godinu rada kod navedenog poslodavca, ukoliko je kod istog bio zaposlen više od 15 godina.

Iznos otpremnine ne smije biti više od deseterostrukog iznosa osnovice, osim ukoliko nije drugačije ugovoreno granskim kolektivnim ugovorom. Radnik i poslodavac mogu se pismeno dogovoriti o rokovima i načinu isplate otpremnine.

²⁰⁸ <http://www.working-in-germany.com/z/>

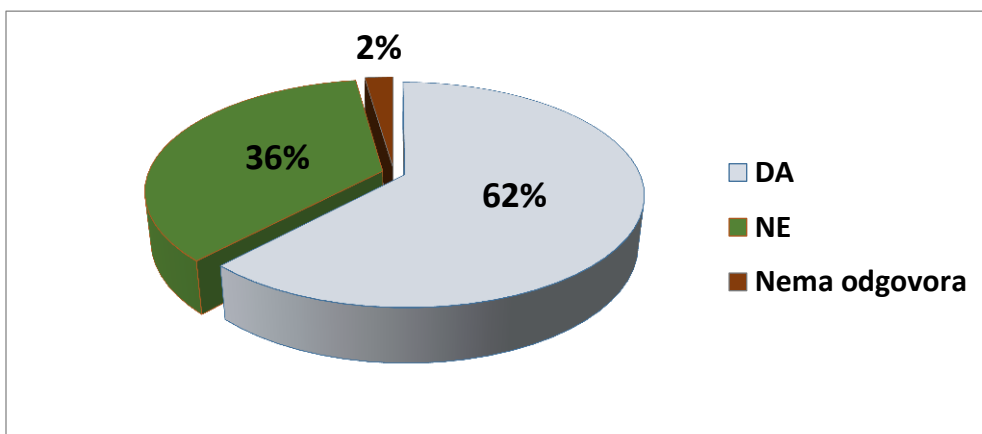
²⁰⁹ Član 108 Zakona o radu („Uradni list R Slovenije“, br. 21/13)



Hrvatska²¹⁰

Za odlazak u penziju nema zakonske obaveze isplate otpremnine, ali se može dogovoriti kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Otpremnina ne smije biti manja od 1/3 prosječne mjesečne plate koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod toga poslodavca. U slučaju otkaza nakon 2 godine (osim ako se otkazuje iz razloga uslovljenih ponašanjem radnika) ima pravo na otpremninu koja ne smije biti manja od 1/3 prosječne mjesečne plate koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca. Ukupan iznos ove otpremnine ne može biti veći do 6 prosječnih mjesečnih plata koje je radnik ostvario u 3 mjeseca prije prestanka ugovora o radu. U slučaju povrede na radu i profesionalne bolesti pod određenim uvjetima utvrđeno je pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu u odnosu na iznos otpremnine koji bi im inače pripadao. Radi se o radnicima koje poslodavac nakon završenog liječenja i oporavka ne može vratiti na rad odnosno ne može im ponuditi ugovor o radu za rad niti na drugim poslovima.²¹¹

Tokom primarnog istraživanja na pitanje „da li se trebaju promijeniti odredbe koje regulišu naknadu za otpremninu“- 108 poslodavaca je odgovorilo da, 62 ne, a 4 nisu dala odgovor.



Grafikon 34: Odgovori na pitanje u vezi odredbi koje regulišu naknadu za otpremninu

²¹⁰ Član 126. Zakona o radu („Narodne novine RH“, br. 93/14).

²¹¹ Član 42. Zakona o radu („Narodne novine RH“, br. 93/14).



U sklopu izmjena Zakona o radu UP FBiH je, na osnovu rezultata primarnog istraživanja tokom kojeg se 62% poslodavaca izjasnilo da treba mijenjati odredbe koje regulišu naknadu za otpremnine, ponudilo prijedlog za izmjenu odredbe o otpremnini na način da se prilikom određivanja njene visine utvrde određeni kriteriji, npr. da se vodi računa o razlozima prestanka radnog odnosa, dužini staža. U tom smislu, a cijeneći iskustva drugih zemalja, smatram da nema pravnih prepreka da predložene izmjene i Zakona o radu u dijelu koje se tiče utvrđivanja i isplate otpremnina, budu prihvaćene, ali i da se pitanje otpremnina reguliše granskim kolektivnim ugovorima.



SIGURNOST I ZAŠTITA NA RADU

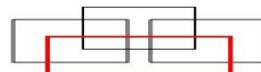
Sigurnost i zaštita na radu, pored toga što se unutar država reguliše zakonima, kolektivnim ugovorima i podzakonskim aktima, regulisana je i Konvencijama MOR-a, a u EU uređena je propisima na nivou Unije koji propisuju minimum standarda. Propisi država članica moraju biti sa njima usklađeni, ali države mogu usvojiti i strožija pravila.

Međutim, slobodno se može reći, brojnim dokumentima MOR-a koji regulišu pitanje sigurnosti i zaštite na radu su i Konvencija o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu i u radnom okruženju iz 1981. (Konvencija br.155), Protokol uz ovu Konvenciju iz 2002. godine, Preporuka o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu i o radnom okruženju iz 1981. (preporuka br.154), Konvencija iz 1985 (br.161) i Preporuka iz 1985 (br.171) o službama medicine rada, Konvencija (br.187) i Preporuka (br.197) iz 2006.godine o promotivnom okviru za sigurnost i zdravlje na radu, Konvencija iz 1974 (br.139) i Preporuka iz 1974. (br.147) o sprječavanju i kontroli profesionalnih rizika uzrokovanih kancerogenim supstancama i agensima iz 1974 (br.139), Konvencija (br.174) i Preporuka (br. 181) iz 1993. o sprječavanju velikih industrijskih nesreća Konvencija (br. 184) i Preporuka (br. 192) iz 2001.o sigurnosti i zdravlju u poljoprivredi, Konvencija (br.148) i Preporuka (br. 156) iz 1977 o zaštiti radnika od profesionalnih rizika u radnoj okolini, uzrokovanih zagađenjem zraka, bukom i vibracijama.²¹²

U okviru EU najznačajnija je Okvirna direktiva Vijeća EU 89/391/EEC²¹³ kojom su propisana opća načela u oblasti sigurnosti i zaštite zdravlja na radu u pogledu profesionalnih rizika, mjere za osiguranje sigurnosti i zaštite zdravlja, uklanjanju rizika i drugih opasnosti, nezgoda, izvještavanje, savjetovanje, participacija radnika i njihovih predstavnika, te njihovo osposobljavanje. Ukratko, spomenuti dokumenti predviđaju niz mjera i aktivnosti u cilju zaštite zdravlja i života radnika, a

²¹²www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB.

²¹³www.eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?qid=1431435337589&uri=CELEX:01989L0391-20081211.



provođenje tih mjera ide na teret poslodavca, što zahtjeva i određena finansijska izdvajanja i dodatno finansijsko opterećenje poslodavca.

U FBiH, prema postojećem OKU, zaposlenik ima pravo na povećanu osnovnu platu za otežane uvjete rada kao i za rad gdje je zakonom propisana primjena sredstava zaštite na radu.

Suština prijedloga koje je uputilo UP FBiH je da radnik nema a priori pravo na povećanje osnovne plate samom činjenicom da radi u otežanim uslovima rada ili ako radi na mjestima gdje je propisana primjena sredstava zaštite na radu, već samo izuzetno. Konkretno, to bi bilo u situacijama ukoliko rezultati ispitivanja, fizičkih, hemijskih, bioloških štetnosti i mikroklimе, prilikom redovnih periodičnih pregleda i ispitivanja uvjeta radne sredine u radnim i pomoćnim prostorijama, prelaze dozvoljene granice koje su propisane važećim zakonskim aktima, ako se tehničkim mjerama zaštite na radu i primjenom zaštitne opreme iste ne mogu otkloniti odnosno svesti u zakonom dozvoljene granice.

Na ovaj način bi se savjesni poslodavac, koji se pridržava odredbi o zaštiti na radu, oslobodio dodatne obaveze u vidu obaveznog povećanja plate zaposleniku.

Uporedno-pravna analiza zemalja regiona (Hrvatske, Srbije, Crne Gore, Makedonije) pokazuje da Hrvatska u Zakonu o radu kao razloge za povećanje plate navodi i uslove rada²¹⁴, Srbija i Makedonija nemaju odredbe po tom pitanju, dok u Crnoj Gori i Zakon o radu i OKU predviđaju povećanje plate u slučajevima prekovremenog rada, rada noću, rada u dane vjerskog ili državnog praznika, ali i predviđaju da se granskim kolektivnim ugovorima ili ugovorima kod poslodavca može utvrditi uvećanje zarade i po drugom osnovu.²¹⁵

Sudeći po rješenjima u zemljama regiona, smatram da treba ostaviti mogućnost da se GUKU reguliše ovo pitanje. U svakom slučaju poslodavcu koji je preduzeo sve druge neophodne mjere u cilju zaštite

²¹⁴ Član 94 Zakona o radu („Narodne novine“, br. 93/14)

²¹⁵ Član 78 Zakona o radu („Službeni list Crne Gore“, br. 49/2008.) i član 21 OKU („Sl. list Crne Gore“, br.14/14)



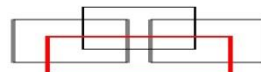
života i zdravlja zaposlenika, što svakako zahtjeva i određene finansijske izdatke, ne treba nametati obavezu i da po svaku cijenu mora povećati platu radniku jer on radi na opasnim poslovima. Međutim, ostaje mogućnost da se povećanje plate u ovakvim slučajevima utvrdi kao pravilo u GKU.

Takođe, podsjećam na neophodnost usvajanja novog Zakona o sigurnosti i zaštiti na radu. Naime, za razliku od drugih država regiona koje su donijele ili izmijenile svoje zakone iz oblasti sigurnosti i zaštite na radu i u određenoj ih mjeri ili potpuno uskladili sa standardima EU²¹⁶, Bosna i Hercegovina još uvijek baštini Zakon o zaštiti na radu iz vremena bivše SFRJ.²¹⁷ Osim što je u sadašnjim okolnostima prevaziđen, zbog činjenice da su iznosi kazni za njegovo kršenje propisane u dinarima, on je i neprovodljiv.

Prema mojim saznanjima UPFBiH spremno je u paketu sa usvajanjem Zakona o radu da se raspravlja i o tekstu Zakona o sigurnosti i zaštiti na radu. Predložili su 10 amandmana i spremni su na kompromis po ovom pitanju sa SSS BiH. Sigurna sam da to pokazuje društvenu odgovornost UPFBiH i njihovu socijalnu osjetljivost i svakako da Vlada FBiH treba učiniti sve što je potrebno da bi se i ovaj zakon našao u Parlamentarnoj proceduri.

²¹⁶ Slovenija- Zakon o varnosti in zdravju pri delu, Uradni list br. 43/2011. Zakon je potpuno usklađen sa propisima EU iz ove oblasti. Hrvatska- Zakon o zaštiti na radu. Narodne novine br. 71/14, 118/14 i 154/14. Potpuno usklađen. Makedonija- Zakon o bezbjednosti i zdravlju na radu. SI-glasnik R Makedonije, br. 92/07 i 136/11. Usklađen u određenoj mjeri. Srbija- Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu, SI-glasnik R Srbije, br.101/05. Usklađen u određenoj mjeri. Crna Gora- Zakon o zaštiti na radu, SI.list R Crne Gore, br. 79/04 i 26/2010. Usklađen u određenoj mjeri.

²¹⁷ Zakon o zaštiti na radu („SI.list SR BiH“, br.22/90)



ZAŠTITA SINDIKALNIH POVJERENIKA

Zaštita sindikalnih povjerenika je regulisana Konvencijom MOR-a o zaštiti i olakšicama predstavnicima radnika u poduzeću (Konvencija br.135)²¹⁸, dok na nivou EU nema posebne direktive o ovom pitanju. Međutim, treba naglasiti kako se zaštita koju uživa sindikalni povjerenik odnosi samo na njegove sindikalne aktivnosti, ne znači da zbog toga što je sindikalni povjerenik može da radi šta i kako hoće.

Prema novom OKU koje je predložilo UPFBiH sindikalni povjerenik za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i 6 mjeseci nakon obavljanja te dužnosti, ima pravo na zaštitu u skladu sa Zakonom o radu i međunarodnim konvencijama koje su postale dio domaćeg pravnog sistema. Otkaz sindikalnom povjereniku prema odredbama Zakona o radu FBiH i OKU, poslodavac može dati samo uz prethodnu saglasnost federalnog ministra nadležnog za rad²¹⁹, odnosno samo uz prethodnu saglasnost vijeća zaposlenika²²⁰.

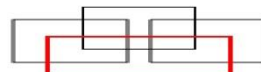
Institut vanrednog otkaza ugovora o radu zbog povrede obaveza iz radnog odnosa pored omogućavanja zaposleniku da iznese svoju odbranu, vezana je i za prekluzivni rok u kome se može otkazati ugovor o radu. U skoro svim situacijama u praksi ovaj se postupak teško može provesti unutar ovog vremenskog roka. To je prvenstveno vezano za period čekanja saglasnosti od strane nadležnog ministra, odnosno vijeća zaposlenika. Zbog toga je UP FBiH predložilo da novi OKU sadrži odredbu ukoliko ministar iz prethodnog stava ne odgovori na zahtjev poslodavca u roku od 30 dana smatraće se da je dao traženu suglasnost.

U slučaju kada sindikalni povjerenik načini težu povredu radne obaveze, a ministar ne da prethodnu suglasnost, poslodavac može pokrenuti zahtjev za otkaz ugovora o radu tužbom kod nadležnog suda. U tom slučaju

²¹⁸ [www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::12100](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312280:NO)
P12100_INSTRUMENT_ID:312280:NO

²¹⁹ Član 97 Zakona o radu („Sl.novine FBiH“, br. br. 43/99, 32/00 i 29/03).

²²⁰ Član 26 Zakona o vijeću zaposlenika („Službene novine FBiH“, br 38/04)



sindikalom povjereniku prestaje ugovor o radu pravosnažnom presudom nadležnog suda.

Ovakva rješenja sadrže i zakoni o radu:

Makedonija²²¹

Poslodavac može predstavniku sindikata za vrijeme vršenja dužnosti dati otkaz samo uz prethodnu suglasnost sindikata. Ako se sindikat ne izjasni u roku od 8 dana smatra se da je saglasan sa odlukom poslodavca. Ako sindikat ne da suglasnost, ona se može nadomjestiti sudskom odlukom.

Hrvatska²²²

Sindikalom povjereniku tokom obavljanja dužnosti i 6 mjeseci nakon prestanka dužnosti nije moguće dati otkaz ugovora o radu bez saglasnosti sindikata. Ako se sindikat ne izjasni o davanju ili uskraćivanju saglasnosti, smatra se da je saglasan sa odlukom poslodavca. U slučaju uskraćivanja koji mora biti pismeno obrazložen, poslodavac može tražiti da saglasnost nadomjesti arbitražna odluka.

Njemačka²²³

Sindikalni predstavnici djeluju kroz Radna vijeća, i obično se biraju na period od četiri godine. Tokom tog perioda i još jedne godine nakon njegovog isteka sindikalni su predstavnici zaštićeni od otkaza. Izuzetak samo mogu biti izvanredan otkaz, ako je učinjena neka velika radna povreda i zatvaranje kompanije.

Austrija²²⁴

Tokom svog mandata zaštićeni su od otkaza, bilo redovnog bilo vanrednog. Jedini način za davanje otkaza sindikalnom predstavniku jeste predati zahtjev Sudu za radna i socijalna pitanja, a on će takvu odluku donijeti samo u slučaju teže radne povrede koja je nanijela ogromnu štetu kompaniji, konstantne neposlušnosti i neizvršavanja obveza te kršenje radne discipline i

²²¹ Član 200 Zakona o radu („Službeni vesnik na R Makedonija“ br. 158/10)

²²² Član 188 Zakona o radu Hrvatske („Narodne novine“, br. 93/14)

²²³ <http://us.practicallaw.com/3-503-3433>

²²⁴ <http://us.practicallaw.com/5-503-2588>



radne nesposobnosti sindikalnog predstavnika. Nakon isteka mandata, sindikalni predstavnik ima jednaka prava kao i svi drugi radnici.

Švedska²²⁵

Sindikalni predstavnici uživaju svu zaštitu i zaštićeni su od redovnog i izvanrednog otkaza, osim kada se radi o nekoj povredi povjerenja koja bi izuzetno naškodila kompaniji. Čak i u slučaju restrukturiranja i kolektivnih otpuštanja, ako Savez sindikata smatra da je prisutnost tog sindikalnog predstavnika bitna, mora mu se dati prioritet za očuvanje zaposlenja.

Kod Zaštite sindikalnog povjerenika od otkaza predviđenu Konvencijom MOR-a i odredbama Zakona o radu svrha je onemogućavanje otkaza zbog sindikalnog djelovanja²²⁶. Sindikalnom povjereniku treba omogućiti nesmetano sindikalno djelovanje. Povjerenik mora imati sigurnost da neće dobiti otkaz niti na drugi način biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika zato što je sindikalno djelovao u okviru zakona. Suprotno tome, svrha zaštite nije da se povjerenik štiti od kršenja ugovora o radu i drugih nezakonitih postupanja. Procedura s jedne strane garantuje da će biti zaštićen od otkaza koji bi bio zbog sindikalnog djelovanja. S druge strane, nadomještanje saglasnosti sudskom odlukom daje mogućnost poslodavcu da ipak otkáže povjereniku kad za to ima opravdan razlog, odnosno kad nije u pitanju zakonito sindikalno djelovanje.

Uzimajući u obzir odredbe spomenute Konvencije MOR-a te rješenja u zakonima analiziranih zemalja smatram da nema pravne prepreke ni racionalnih razloga da prijedlog UP FBiH bude prihvaćen.

²²⁵ <http://uk.practicallaw.com/1-503-3778>

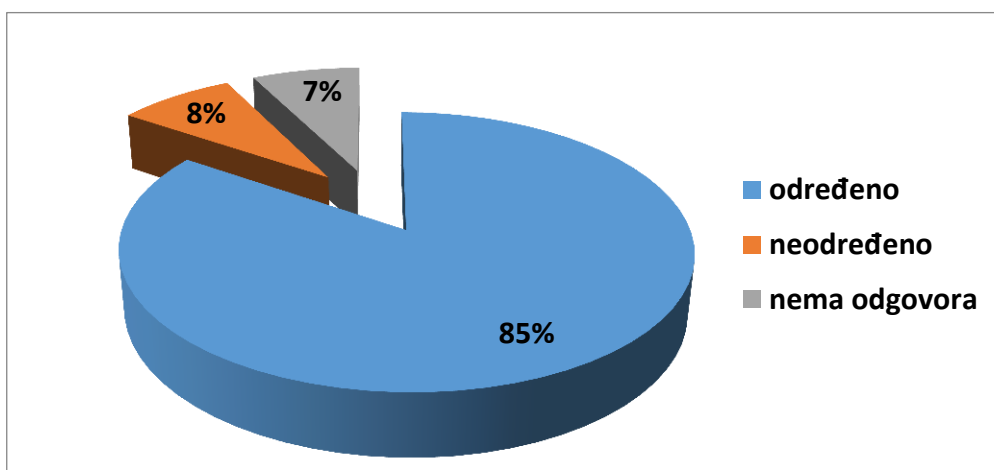
²²⁶ čl. 1 konvencije o zaštiti i olakšicama predstavnicima radnika u preduzeću : „predstavnici radnika u preduzeću uživaju efikasnu zaštitu od svakog postupka koji je štetan po njih, uključujući i otpuštanje, zbog njihovo statusa ili aktivnosti kao predstavnika radnika ili članstva sindikata ili učešća u sindikalnim aktivnostima ako postupaju u skladu sa važećim zakonima ili kolektivnim sporazumima ili drugim zajednički dogovorenim aranžmanima“. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=normlexpub:12100:0::12100p12100_instrument_id:312280:no



VAŽENJE KOLEKTIVNIH UGOVORA

Vremensko važenje kolektivnih ugovora

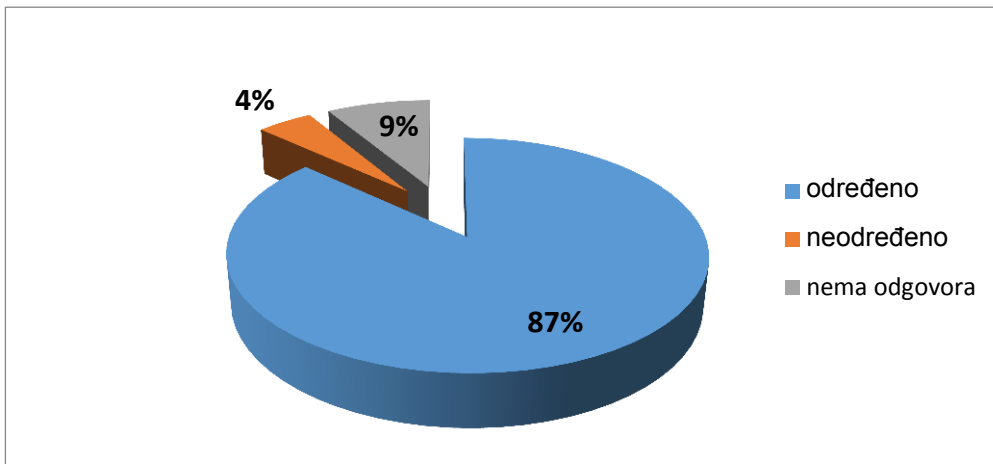
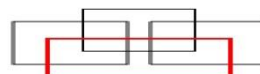
Tokom primarnog istraživanja čak 85 % poslodavaca se izjasnilo da OKU treba da važi određeno vrijeme, a kad su u pitanju granski kolektivni ugovori procenat je i veći, jer se čak 87% anketiranih poslodavaca izjasnilo o potrebi zaključivanja kolektivnih ugovora na određeno vrijeme. Samo 14 ili 8% anketiranih smatra da kolektivni ugovori treba da budu na neodređeno vrijeme.



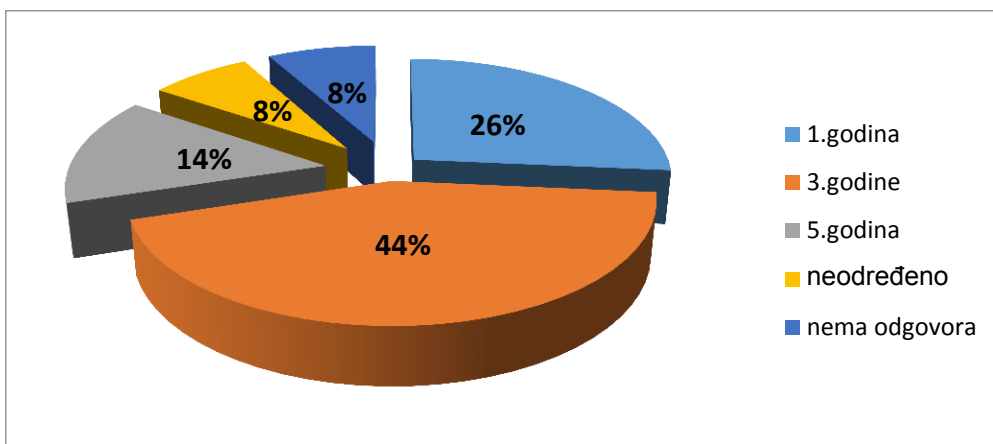
Grafikon 35: Odgovori na pitanje u vezi trajanja OKU?

Prema rezultatima istraživanja takođe je vidljivo da 26% ispitanika smatra da kolektivni ugovor treba da traje 1 godinu, odnosno prema mišljenju 44% ispitanih optimalno 3 godine. Što čini ukupno 70% ili više od 2/3 anketiranih. Zbog toga će UPFBiH istrajati u svom zahtjevu da kolektivni ugovori mogu biti potpisani sa rokom važenja od najviše 3 godine.

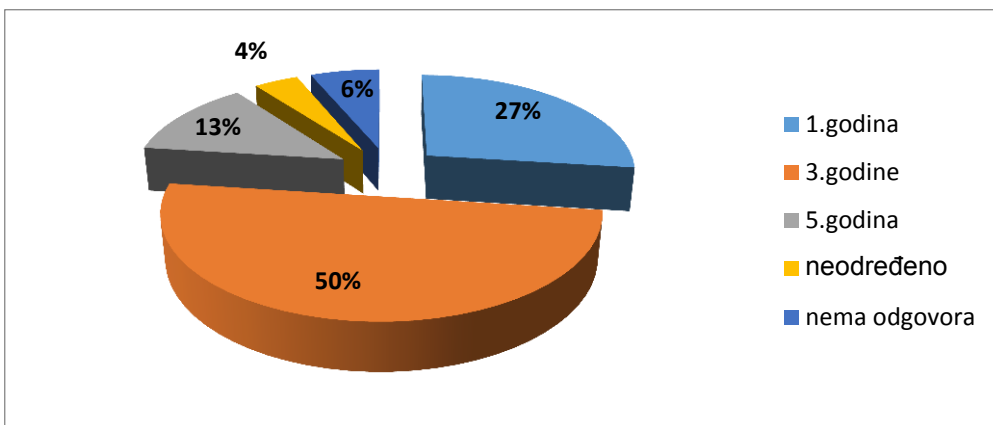
Procent anketiranih koji se izjasnio za trajanje kolektivnih ugovora za područje djelatnosti, do 3 godine je 77% ili skoro 4/5 anketiranih. Samo 7 poslodavaca ili 4% anketiranih, se izjasnilo da navedeni kolektivni ugovori trebaju važiti neograničeno vrijeme.



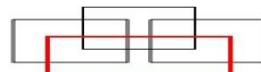
Grafikon 36: Odgovori na pitanje u vezi trajanja GKU?



Grafikon 37: Odgovori na pitanje u vezi optimalnog trajanja OKU?



Grafikon 38: Odgovori na pitanje u vezi optimalnog trajanja GKU?



Na osnovu ovih rezultata UP FBiH je predložilo da se OKU potpiše ne određeno vrijeme, odnosno na tri godine. Prijedlog Udruženja poslodavaca da kolektivni ugovor bude zaključen na određeno vrijeme je realan i opravdan. Zaključivanje na rok od 3 godine je takođe opravdan jer niko ne može predvidjeti šta će se desiti za tri godine. Cilj kolektivnih ugovora bi upravo trebao biti da svojim sadržajem prati promjene u ekonomskim odnosima i okolnostima, a treba napomenuti da i u zemljama EU, te državama ex Jugoslavije kolektivni ugovori traju određeno vrijeme.

Austrija²²⁷

Granski kolektivni ugovori uobičajeno traju u periodu od jedne godine, gdje samo određeni sektori kao što je građevina imaju sklopljen ugovor na period od dvije godine. Tokom krize, nakon dugih pregovora, više sektora je sklapalo ugovore na period od dvije godine, međutim, nakon završetka krize većina sektora se vratila na jednogodišnje razdoblje trajanja kolektivnih ugovora.

Njemačka²²⁸

Ugovori koji se odnose na važna pitanja, poput plate potpisuju se uobičajeno na razdoblje od jedne godine ili rijetko dvije ili više godina.

Slovenija²²⁹

Najčešće su kolektivni ugovori potpisani na period od jedne godine. Postoji mogućnost da budu potpisani i na duže razdoblje, ali to se rijetko događa. Ne postoji mogućnost njihovog potpisivanja na neodređeno vrijeme bez mogućnosti njihova otkazivanja.

Švedska²³⁰

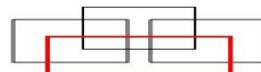
Kolektivni ugovori najčešće se potpisuju na period između dvije i četiri godine. Donedavno, najčešće razdoblje na koje su sklapani, barem kada se radi o platama bilo je tri godine, mada je uglavnom postojala klauzula koja je

²²⁷<http://www.workerparticipation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Austria>

²²⁸<http://www.workerparticipation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Germany>

²²⁹<http://www.worker-participation.eu/National-IndustrialRelations/Countries/Slovenia>

²³⁰<http://www.workerparticipation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Sweden>



dozvoljavala da se prekinu godinu dana ranije. U razdoblju od 2010. do 2012. godine kolektivni ugovori su potpisivani na kraće razdoblje zbog nestabilne ekonomske situacije. Većina ugovora sklopljenih u 2013. godini ponovo je potpisana na period od tri godine.

Crna Gora²³¹

Opšti kolektivni ugovor iz 2014. godine zaključen je na dvije godine²³². U praksi, postojeći granski kolektivni ugovori potpisani su gotovo svi na neodređeno vrijeme, što je uglavnom slučaj i sa pojedinačnim kolektivnim ugovorima, odnosno kolektivnim ugovorima kod poslodavca. Ovim ugovorima su takođe regulisani postupci i način otkazivanja istih odnosno postupak izmjena i dopuna koje mogu pokrenuti potpisnici, a rokovi i način definisani su samim ugovorima. Zakonom je takođe regulisano da će se u slučaju restrukturiranja poslodavca, na zaposlene do zaključivanja novog kolektivnog ugovora, a najduže godinu dana, primjenjivati kolektivni ugovor koji se primjenjivao prije restrukturiranja.

Srbija²³³

Zakonom o radu utvrđeno je da se kolektivni ugovori na svim nivoima (kod poslodavca, u grani ili djelatnosti, opšti kolektivni ugovori) zaključuju na period do tri godine, što znači da se u Srbiji kolektivni ugovori ne mogu zaključiti na neodređeno vrijeme.

Hrvatska²³⁴

Zakon o radu daje mogućnost da se kolektivni ugovori sklope na neodređeno vrijeme ili određeno (u tom slučaju ne smije se sklopiti na period duži od 5 godina). Nakon isteka roka na koji je sklopljen kolektivni ugovor njegove odredbe o sklapanju, sadržaju i prestanku radnog odnosa i dalje se primjenjuju, u periodu od 3 mjeseca od isteka roka na koji je kolektivni ugovor bio sklopljen, odnosno 3 mjeseca od isteka otkaznog roka. Ovaj rok

²³¹ Član 153 Zakona o radu (Službeni list Crne Gore“, br. 49/2008.)

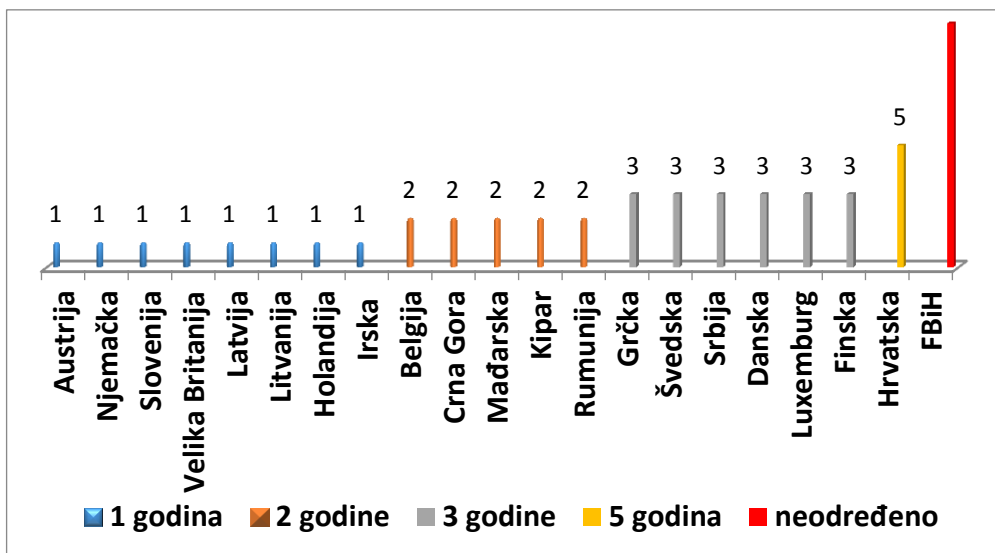
²³² Član 68 OKU („Sl.list Crne Gore“, br. 14/14)

²³³ Član 263 Zakona o radu („Službeni glasnik Republike Srbije“ br. 4/2005;61/2005;54/2009;32/2013;75/2014).

²³⁴ Član 198 i član 199 Zakona o radu („Narodne novine“, br. 93/14)



se izuzetno može produžiti. U Hrvatskoj se granski kolektivni ugovori uobičajeno sklapaju na određeno vrijeme.



Grafika 39: Trajanje kolektivnih ugovora u državama Evrope²³⁵

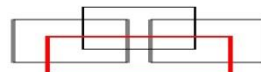
Usporedno-pravna analiza u tabeli predstavlja pregled zemalja Evrope prema uobičajenom trajanju kolektivnih ugovora. Iz tabele je vidljivo da je trajanje kolektivnih ugovora u svim zemljama određeno, nerijetko i na godinu dana (npr. Njemačka, Slovenija, Latvija, Holandija, Litvanija) do maksimalno 5 godina, te da jedino u FBiH kolektivni ugovori traju neodređeno.

Kolektivni ugovori bi trebali pratiti promjene ekonomskih odnosa i prilika, i prilagođavati im se. U zemljama EU kao i u susjednim državama oni se zaključuju na određeno vrijeme upravo iz razloga da bi mogli pratiti i reagovati na ekonomske promjene, inače se postavlja pitanje njihove svrsishodnosti.

Shodno navedenim rješenjima u susjednim i zemljama EU, te uzimajući u obzir odredbe Preporuke br. 91 MOR-a²³⁶, smatram da je prijedlog UP, koji se odnosi na potpisivanje KU na određeno vrijeme, opravdan i da bi trebao

²³⁵<http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries>

²³⁶ Poglavlje VII t.(c) Preporuke o kolektivnim ugovorima (Preporuka br.91). Integralni tekst vidjeti na : http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312429:NO



biti prihvaćen. Uostalom i Stav odbora za slobodu udruživanja Ženeva 1996 MOR je da Odbor smatra kako vremensko djelovanje kolektivnih ugovora ne treba biti na duže razdoblje²³⁷.

Izmjene i dopune kolektivnih ugovora

Postojeći opšti kolektivni ugovor za teritorij FBiH sadrži odredbe o izmjenama i dopunama²³⁸.

Prijedlog UP FBiH je da OKU bude potpisan na tri godine, a da njegovo važenje počinje teći od dana njegovog objavljivanja u Službenim novinama FBiH. Takođe, prema prijedlogu teksta OKU koji je ponudilo UP FBiH svaka stranka potpisnica ovog kolektivnog ugovora ima pravo da pokrene postupak njegovih izmjena i dopuna, najkasnije 120 dana prije njegovog isteka.

Ako ni jedna strane ne predloži izmjene i dopune ovog ugovora smatraće se da je njegovo važenje produženo za naredne tri godine.

Na ovaj način će se izbjeći postojanje pravne praznine, a s druge strane treba ostaviti mogućnost da se vrše izmjene u određenim izmijenjenim ekonomsko-socijalnim prilikama, budući da se ne može pretpostaviti šta će se desiti za tri godine.

Treba napomenuti da OKU treba biti potpisan u dobroj vjeri, sa željom da se on zaista i poštuje. Ovaj princip ugrađen je u tekst postojećeg OKU, ali i tekst prijedloga OKU UP FBiH. Isti princip trebalo bi poštovati i prilikom izmjene i dopune OKU.

Naime, vrijedi podsjetiti da je Opšti kolektivni ugovor u F BiH zaključen 2005. godine u potpuno drugačijem ekonomskom okruženju i okolnostima u odnosu na današnje, što znači da svakako postoji potreba za njegovim izmjenama i dopunama. Međutim, dosadašnji naponi ostali su bez rezultata.

²³⁷ http://www.ilo.org.wcms_090632.pdf

²³⁸ Član 34 OKU („Službene novine FBiH“, br. 54/05 i 62/08)



Naime, Protokol o vođenju pregovora radi zaključivanja Kolektivnog ugovora o izmjenama i dopunama Općeg kolektivnog ugovora za teritoriju FBiH zaključen 2010. godine između Vlade FBiH, UP FBiH i SSSBiH, sa preciziranim postupkom i rokovima za pregovore i potpisivanje Kolektivnog ugovora o izmjenama i dopunama Općeg kolektivnog ugovora za teritoriju FBiH, do danas nije realiziran.²³⁹

Kolektivni ugovori trebaju pratiti ekonomsku politiku jedne zemlje, prilagođavati se novim ekonomskim trendovima i promjenama na tržištu rada. To je jedino moguće ukoliko će kolektivni ugovori trajati određeno vrijeme, odnosno ukoliko će se i sami mijenjati.

UP FBiH je predložilo da inicijativu za izmjene i dopune OKU može dati svaka strana. Inicijativa se podnosi u pismenoj formi, a stranka kojoj je upućena dužna je na inicijativu odgovoriti u roku od 15 dana od dana prijema inicijative. Predloženo je da se izmjene i dopune OKU vrše na način i po postupku predviđenom za njegovo donošenje. U pojedinim zemljama navedeno pitanje je riješeno npr.:

Njemačka²⁴⁰

Kolektivni ugovori važe za razdoblje za koju su potpisani. Ne mogu se vršiti nikakve izmjene bez pristanka svih strana. Izmjene i dopune se vrše na način kako je i potpisan ugovor.

Austrija²⁴¹

Kolektivni ugovori najčešće se sklapaju na godišnjoj razini.

Švedska²⁴²

Kolektivni ugovori važe za razdoblje na koje su potpisani.

Slovačka²⁴³

Obično se za otkazivanje i promjene kolektivnog ugovora moraju složiti sve ugovorne strane. U Slovačkoj postoji slučaj da kada izmjene, zamjenu

²³⁹ www.upfbih.ba

²⁴⁰ <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Germany>

²⁴¹ <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Austria>

²⁴² <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Sweden>

²⁴³ <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Slovakia>



postojećeg kolektivnog ugovora novim ili njegovo produženje traži samo jedna strana, bilo Sindikat bilo poslodavci, da u takvom slučaju, državna Vlada može donijeti konačnu odluku ukoliko druga strana nije zainteresirana, nakon konsultacija na trostranom Ekonomsko socijalnom vijeću.

Hrvatska²⁴⁴

Zakon o radu predviđa da kolektivni ugovor mora sadržavati odredbe o postupku izmjene i obnove.

Slijedom ove odredbe granski kolektivni ugovori sadrže i odredbe o postupku njihove izmjene i obnove. Te odredbe predviđaju kako svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopunu kolektivnog ugovora. Ugovorna strana koja želi izmjenu ili dopunu Kolektivnog ugovora predlaže drugoj strani svoj obrazloženi zahtjev u pisanom obliku. Druga strana dužna se je o prijedlogu izjasniti u roku 30 dana od primitka zahtjeva iz prethodnog stava, ukoliko se strane ne dogovore o produženju roka za izjašnjenje. U slučaju da ugovorna strana ne prihvati prijedlog za izmjenu ili dopunu Kolektivnog ugovora, odnosno da se o prijedlogu ne izjasni u roku od 30 dana, strana predlagatelja može pokrenuti postupak pred mirovnim vijećem.

Crna Gora²⁴⁵

Ugovorne strane mogu, u roku od 60 dana prije isteka perioda od dvije godine, na koliko je zaključen OKU, pokrenuti inicijativu za njegovu izmjenu ili izradu novog kolektivnog ugovora²⁴⁶. U tom slučaju strane potpisnice su dužne da u roku od 15 dana pristupe pregovorima za izmjenu ovog ili zaključivanje novog kolektivnog ugovora. Ukoliko u roku od dva mjeseca od početka pregovora ne postignu sporazum, ugovorne strane saglasne su da se pokrene postupak pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova. Ako u roku od četiri mjeseca od dana pokretanja inicijative, strane ne postignu sporazum direktnim pregovaranjem ili u postupku pred Agencijom

²⁴⁴ Član 200 zakona o radu („Narodne novine“, br.93/14)

²⁴⁵ Ukoliko ni jedna od ugovornih strana ne pokrene inicijativu za izmjenu postojećeg ili zaključivanje novog kolektivnog ugovora, ugovorne strane posebnom saglasnošću utvrđuju da postojeći kolektivni ugovor nastavlja da važi do podnošenja inicijative za njegov otkaz, izmjenu ili izradu novog kolektivnog ugovora i isteka rokova za postupanje po toj inicijativi.

²⁴⁶ Član 68 OKU („Sl.list Crne Gore“, br. 14/14)



za mirno rješavanje radnih sporova, prestaju da važe odredbe kolektivnog ugovora. Za vrijeme trajanja pregovora, kolektivni ugovor nastavlja da važi do isteka roka od 4 mjeseca. Obzirom da se granski kolektivni ugovori potpisuju uglavnom na neodređeno vrijeme, svakim je ugovorom propisan način njegovog otkazivanja, postupak izmjena i dopuna. Obično se izmjene i dopune vrše na zahtjev jednog od potpisnika na način kako je i potpisan ugovor.

Slovenija²⁴⁷

Ukoliko jedna strana traži izmjenu kolektivnog ugovora ili zamjenu kolektivnog ugovora novim mora drugoj strani poslati pisani zahtjev koji mora sadržavati i prijedloge izmjena. Druga strana mora na taj zahtjev odgovoriti u roku od 30 dana, i ukoliko se slože onda osnivaju pregovarački tim koji pregovara i dogovara izmjene. Ukoliko se ne slažu s time, kolektivni ugovor ostaje na snazi do isteka roka na koji je potpisan.

Srbija²⁴⁸

Po isteku roka na koji je zaključen, kolektivni ugovor prestaje da važi, ako se učesnici kolektivnog ugovora drukčije ne sporazumiju najkasnije 30 dana prije isteka važenja kolektivnog ugovora. Postupak izmjene i dopune je regulisan samim kolektivnim ugovorima, vrši se na način i po postupku po kojem je ugovor i zaključen.

Makedonija²⁴⁹

Svaki učesnik ima pravo predložiti izmjene i dopune Kolektivnog ugovora. Prijedlog za izmjene i dopune Kolektivnog ugovora u pisanom obliku dostavljaju se drugoj strani, koja ima rok od 30 dana da se izjasni. Ukoliko se druga strana ne izjasni, moguće pokrenuti postupak mirenja. Postupak mirenja počinje na zahtjev jednog od učesnika i može trajati do 60 dana. Svaki učesnik imenuje 3 člana odbora za mirenje. Usklađeni stavovi su u

²⁴⁷ <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Slovenia>

²⁴⁸ Vidjeti odredbe članova 263-266 Zakona o radu („Službeni glasnik Republike Srbije“ br. 4/2005;61/2005;54/2009;32/2013;75/2014).

²⁴⁹ Kolektivni ugovor za zaposlenike duhanske industrije, objavljen u Narodnim novinama br. 115 od 2014 godine;

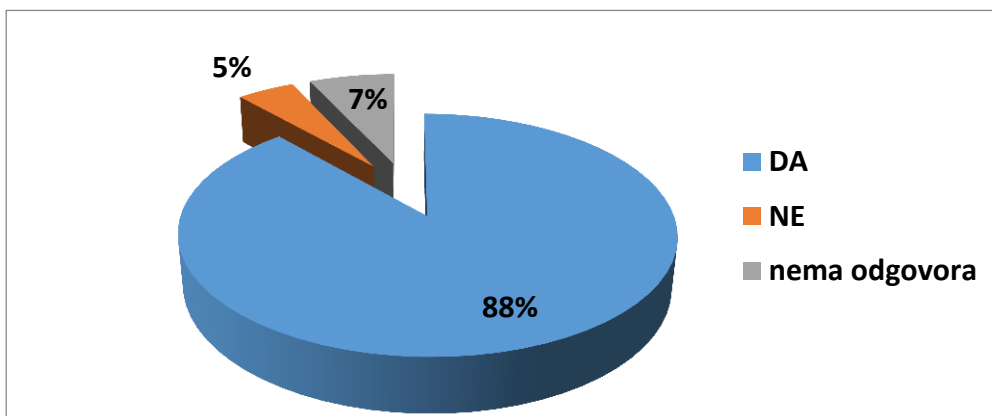


pisanom obliku, te nakon toga učesnici pristupaju izmjenama i dopunama KU u skladu sa usklađenim stavovima.

Iz uporedne analize vidljivo je da nakon isteka roka na koji su potpisani kolektivni ugovori prestaju da važe. MOR smatra da je sasvim razumno da se odredi jedan kraći rok u kojem KU trebaju ostati na snazi, nakon što njihovo važenje prestane. Rok od godinu dana koliko predlaže UP FBiH je po mom mišljenju opravdan i realan za socijalne partnere da ozbiljno pristupe poslu i sagledaju realne potrebe i mogućnosti za eventualne izmjene i dopune OKU.

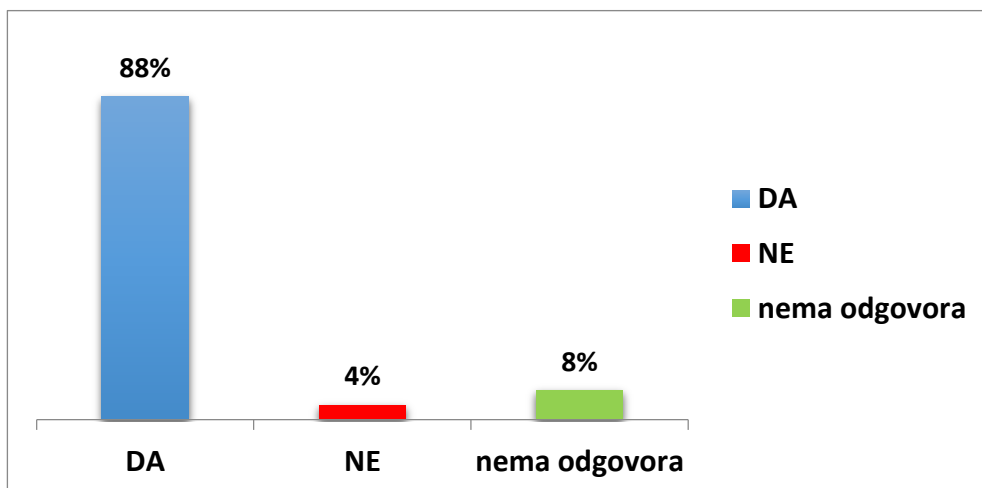
Otkazivanje kolektivnih ugovora

Odredbe Zakona o radu FBiH²⁵⁰ predviđa da se Kolektivni ugovor može otkazati na način i pod uvjetima predviđenim tim kolektivnim ugovorom. Otkaz kolektivnog ugovora obavezno se dostavlja svim ugovornim stranama. Zakon o radu ne reguliše pravne odnose po njegovom raskidanju. Tokom primarnog istraživanja samo 5% ispitanika se izjasnilo da ne treba postojati mogućnost ranijeg otkaza opšteg kolektivnog ugovora, odnosno 4% onih koji smatraju da ne treba postojati mogućnost ranijeg otkazivanja kolektivnih ugovora za područje djelatnosti.



Grafikon 40: Odgovori na pitanje u vezi mogućnosti postojanja ranijeg otkazivanja OKU

²⁵⁰ Član 120. Zakona o radu („Sl.novine FBiH“, br. br. 43/99, 32/00 i 29/03).



Grafikon 41: Odgovori na pitanje u vezi mogućnosti postojanja ranijeg otkazivanja GKU

Slijedom tih rezultata UP FBiH predlaže da svaka od strana potpisnica ima pravo da traži raskid OKU i prije isteka perioda za koji je zaključen.

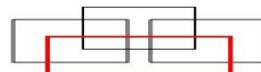
Otkazni rok u slučaju otkaza kolektivnog ugovora je 6 mjeseci od dana dostavljanja pisanog otkaza ugovora drugim stranama. Nakon isteka otkaznog roka otkazani OKU primjenjivaće se jednu godinu, ali najdalje do isteka roka na koji je potpisan.

S obzirom da nema međunarodnog dokumenta koji bi regulisao pitanje otkazivanja kolektivnih ugovora, ukazujem na rješenja o otkazivanju ugovora u zemljama, poput:

Njemačka²⁵¹

Kolektivni ugovor može prestati važiti ranije od onog ugovorenog roka, bilo zajedničkim dogovorom stranki iz ugovora ili redovitom pravnom inicijativom jedne od stranaka ugovora. Ukoliko se želi ukinuti ili u potpunosti izmjeniti kolektivni ugovor, tada je postupak takav da stranke kolektivnog ugovora moraju ponovno pregovarati. Nakon što je

²⁵¹http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law/profiles/WCMS_158899/lang--en/index.htm



ispregovrano i uvjeti su dogovoreni, novi kolektivni ugovor u pravilu automatski zamjenjuje stari, osim ako nije izričito drugačije dogovoreno.

Kada govorimo o otkazivanju kolektivnih ugovora, čak i poslodavac koji odluči napustiti određenu organizaciju poslodavaca, vezan je odredbama potpisanog kolektivnog ugovora sve do njegovog isteka. Ako se firma spaja s drugom firmom, čak i ako se mijenja opis poslova, ili ako se firma proda nekome drugom, isto vrijedi sve dok se ne sklopi novi kolektivni ugovor²⁵².

Slovenija²⁵³

Kolektivni ugovori se ne mogu otkazati bez donošenja novog ugovora, ali mogu biti otkazani ukoliko istekne period na koji su potpisani. Ukoliko ne postoji propisani rok kada mora takav kolektivni ugovor biti otkazan tada on može iznositi maksimalno 6 mjeseci. Međutim određena prava i obaveze radnika i poslodavaca propisana kolektivnim ugovorom koja se odnose na ugovore o radu, a tiču se radnog vremena, zaštite zdravlja na radu, naknada u slučaju povrede i slično mogu se primjenjivati službeno i poslije ovog roka od 6 mjeseci, dakle i nakon što istekne kolektivni ugovor pa do sklapanja novog, ali maksimalno na razdoblje od 1 godine.

Švedska²⁵⁴

Ne postoji mogućnost otkazivanja kolektivnih ugovora, ali postoji mogućnost izmjena i ponovnog pregovaranja.

Hrvatska²⁵⁵

Ugovor zaključen na neodređeno vrijeme može se otkazati, a ugovor na određeno vrijeme samo ako je takva mogućnost predviđena u ugovoru. Ako je u kolektivnom ugovoru predviđena mogućnost njegovog otkazivanja, onda ovi kolektivni ugovori moraju sadržavati odredbe o razlozima otkaza i rokovima. Ako je predviđena mogućnost da se kolektivni ugovor može otkazati, ali ugovor ne sadrži podatak o otkaznom roku, tada je otkazni rok 3

²⁵²<http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Germany>

²⁵³<http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Slovenia>

²⁵⁴<http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Sweden>

²⁵⁵ Član 204 Zakona o radu („Narodne novine“, br. 93/14)



mjeseca. Ukoliko se kolektivni ugovor može otkazati, a ne sadrži podatak o otkaznom razlogu, na otkazni se razlog na odgovarajući način primjenjuju odredbe obaveznog prava o izmjeni ili raskidu ugovora zbog promijenjenih okolnosti. Otkaz se mora dostaviti svim strankama kolektivnog ugovora.²⁵⁶ U slučaju spora zbog otkaza kolektivnog ugovora, na odgovarajući se način primjenjuju odredbe ZOR-a o sudskoj zaštiti.

Crna Gora²⁵⁷

Zakonom o radu je predviđeno da kolektivni ugovor zaključen na neodređeno vrijeme prestaje sporazumom svih učesnika ili otkazom, na način utvrđen tim ugovorom. Kolektivnim ugovorom koji je zaključen na neodređeno vrijeme utvrđuje se način na koji jedna ugovorna strana može otkazati taj ugovor. Kolektivni ugovor zaključen na određeno vrijeme prestaje da važi istekom vremena za koje je zaključen, ali se može produžiti sporazumom učesnika koji ga zaključuju, najkasnije 30 dana prije isteka važenja tog ugovora. Kod granskih kolektivnih ugovora, obično se izmjene i dopune vrše na zahtjev jednog od potpisnika na način kako je i potpisan ugovor dok u slučaju otkaza obično bude ostavljen rok u kojem isti nastavlja sa primjenom kao i rok u kojem se potpisnici obavezuju da otpočnu i okončaju pregovore. Postupak pregovora, u slučaju da budu neuspješni, može se povjeriti i Agenciji za mirno rješavanje radnih sporova.

Srbija²⁵⁸

Prema odredbama Zakona o radu važenje kolektivnog ugovora prije isteka roka, može prestati sporazumom svih učesnika ili otkazom, na način utvrđen tim ugovorom. U slučaju otkaza, kolektivni ugovor se primjenjuje najduže 6 mjeseci od dana podnošenja otkaza, s tim što su učesnici dužni da postupak pregovaranja započnu najkasnije u roku od 15 dana od dana podnošenja otkaza. U praksi, prilikom sklapanja kolektivnih ugovora, sindikati često ugovaraju da jednostrana mogućnost otkazivanja ugovora od strane poslodavca može postojati samo u slučaju objektivne nemogućnosti

²⁵⁶ Član 200 Zakona o radu („Narodne novine“, br. 93/14)

²⁵⁷ Član 152 Zakona o radu (Službeni list Crne Gore“, br. 49/2008.)

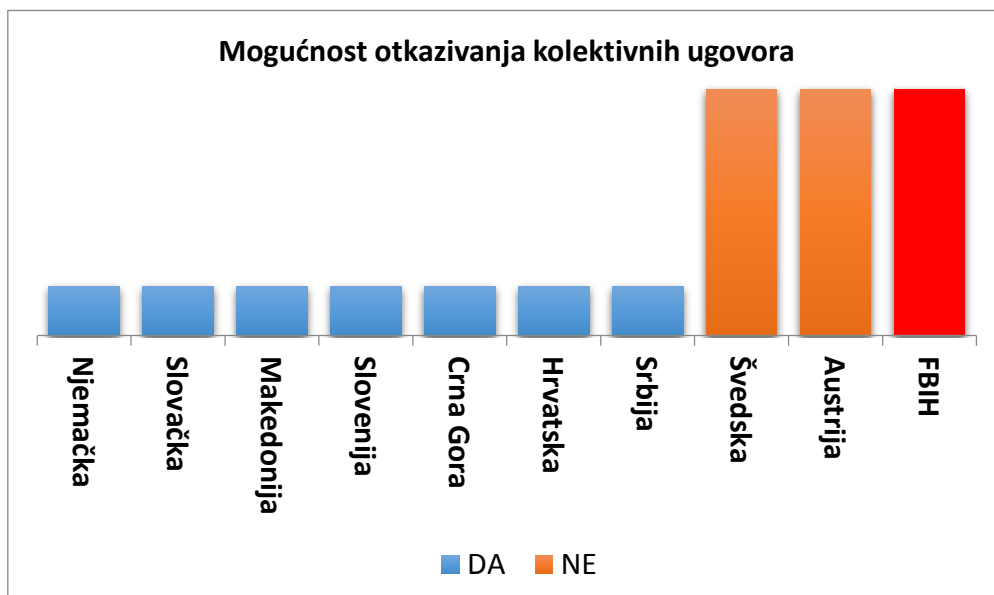
²⁵⁸ Član 264 Zakona o radu („Službeni glasnik Republike Srbije“ br. 4/2005;61/2005;54/2009;32/2013;75/2014).



ispunjenja pojedinih odredbi kolektivnog ugovora, a o čemu su poslodavac i sindikat dužni da pregovaraju (utvrđivanje postojanja objektivne nemogućnosti ispunjenja pojedinih odredbi kolektivnog ugovora).

Makedonija²⁵⁹

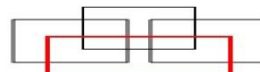
Kolektivni ugovor mora da sadrži odredbe o otkaznom roku i postupku za otkazivanje, izmjenu i dopunu kolektivnog ugovora. Kolektivni ugovor koji je zaključen na određeno vrijeme može da se otkaže samo ako je takva mogućnost predviđena kolektivnim ugovorom. Otkaz ugovora mora da se dostavi drugoj strani na odgovor. U slučaju otkaza kolektivni se ugovor primjenjuje najduže 6 mjeseci, od dana podnošenja otkaza, ako zakonom nije drugačije određeno, s tim što su učesnici dužni da postupak za pregovaranje početi najkasnije u roku od 15 dana podnošenja otkaza. Istekom roka od 6 mjeseci kolektivni ugovor prestaje da važi, ukoliko se ugovorne strane drugačije ne dogovore.



Grafikon 42: **Mogućnost otkazivanja kolektivnih ugovora u nekim zemljama**²⁶⁰

²⁵⁹ Član 229 Zakona o radu („Službeni vesnik na R Makedonija“ br. 158/10)

²⁶⁰ Zakon o radu („Narodne novine“, br. 93/14); Zakon o radu („Službeni glasnik Republike Srbije“ br. 4/2005;61/2005;54/2009;32/2013;75/2014); Zakon o radu (Službeni list Crne Gore“, br. 49/2008.); Poseban granski kolektivni ugovor za metalSKU industriju Srbije; Poseban kolektivni ugovor za građevinarstvo i industriju građevinskog materijala Srbije; Opšti kolektivni ugovor ("Sl. list Crne Gore",



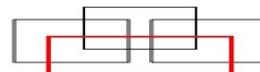
U državama u kojima se ne predviđa mogućnost ranijeg otkazivanja kolektivnih ugovora, kao npr. Austrija, kolektivni ugovori se zaključuju na godišnjem nivou.

Shodno navedenim rješenjima, posebno onima iz zemalja regiona, smatram da je prijedlog UP FBiH prihvatljiv. Vremensko ograničavanje kolektivnog pregovaranja je u funkciji razvoja kolektivnog ugovora. Odbor za slobodu pregovaranja MOR-a je čak izrazio stav da rokove treba skratiti s namjerom poticanja i pokretanja razvoja kolektivnog pregovaranja.

Takođe, podsjećam na odredbe preporuke MOR-a br. 91 (koja predviđa da određivanje jednog minimalnog perioda za vrijeme kojeg bi kolektivni ugovori trebali da budu na snazi, kad njihov tekst ne sadrži protivne odredbe, smatrani da su na snazi, osim ako ne budu prije njihovog isteka izmijenjeni ili poništeni od strane stranaka.²⁶¹

br. 14/14 od 22.03.2014) Granski kolektivni ugovor za građevinarstvo i industriju građevinskog materijala "Službeni list Crne Gore, broj 49/2012"; Granski kolektivni ugovor za banke, druge finansijske organizacije i osiguranja Ugovor je objavljen u "Službenom listu RCG", br. 35/2004 i 12/2006 i Službenom listu CG", br. 53/2009. <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries>; Kolektivni ugovor za zaposlenike duhanske industrije, objavljen u Narodnim novinama R Makedonije, br. 115 od 2014 godine.

²⁶¹ integralni tekst vidjeti na : http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=normlexpub:12100:0::12100p12100_instrument_id:312429:no



STAV UDRUŽENJA POSLODAVACA FBiH

UVOD

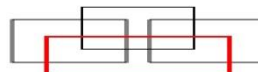
Normativna osnova za Kolektivne ugovore nalazi se u Ustavu BiH. Članom II.2. Ustava BiH međunarodni standardi imaju prioritet nad svim ostalim zakonima u BiH. Ustavi entiteta, također, propisuju da međunarodne konvencije koje su na snazi kao i opća pravila međunarodnog prava čine dio zakonodavstva entiteta, te da hijerarhijski imaju prevlast nad domaćim zakonodavstvom, (Konvencije Međunarodne organizacije rada koje je Bosna i Hercegovina ratificirala su Konvencije 87., 98., 144. i 154.).

Ustav BiH propisuje isključivu nadležnost entiteta i Brčko Distrikta za radne i socijalne odnose. U Ustavu FBiH navedena je i Evropska socijalna povelja, koja čini njegov sastavni dio. Kolektivno pregovaranje regulisano je članovima 111.-121. Zakona o radu FBiH. (Kolektivni ugovori regulisani su Članovima 111.-121. Zakona o radu FBiH, a kolektivno pregovaranje detaljnije definisano OKU za FBiH).

U FBiH kolektivni ugovori se mogu podijeliti po nekoliko osnova. Član 111. ZoR-a propisuje da po teritorijalnom kriteriju postoje kolektivni ugovori zaključeni za: teritoriju FBiH, za područje jednog kantona i za područje više kantona. Kolektivni ugovori mogu se, takođe, zaključiti za određenu djelatnost, jednog ili više poslodavaca.

Na strani zaposlenika kod zaključivanja KU može biti sindikat ili više sindikata, a na strani poslodavaca može biti poslodavac, više poslodavaca ili udruženje poslodavaca. Ako je u pregovore uključeno više sindikata ili poslodavaca moraju imati punomoć svakog pojedinačnog sindikata odnosno poslodavca. Do formiranja Udruženja poslodavaca, Vlada FBiH imala je ovlaštenje da na strani poslodavca, potpiše Opšti kolektivni ugovor i kolektivne ugovore za područja djelatnosti.²⁶²

²⁶² Član 112. Stav 3. Zakona o radu FBiH ("Službene novine Federacije BiH", broj 43/99 /32/00 i 29/03)



ZoR propisuje da kolektivni ugovori mogu biti potpisani na neodređeno ili određeno vrijeme. Ako u samom Kolektivnom ugovoru, nije drukčije određeno, nakon njegovog isteka Kolektivni Ugovor će se primjenjivati do zaključenja novog KU. Kolektivni ugovor se može otkazati na način i pod uslovima predviđenim tim KU.²⁶³

Kolektivni ugovor obavezan je za strane koje su ga zaključile, kao i za strane koje su mu naknadno pristupile. Ako postoji interes FBiH, federalni ministar može proširiti primjenu Kolektivnih Ugovora i na druga pravna lica, nakon obavljenih konsultacija sa socijalnim partnerima na Ekonomsko-socijalnom vijeću.

U FBiH trenutno su na snazi 1 Opšti kolektivni ugovor i 8 kolektivnih ugovora za područje djelatnosti.

Udruženje poslodavaca pokrenulo je inicijativu za raskid više kolektivnih ugovora za područja djelatnosti. Uspjeli smo u tome da se raskinu 2 Kolektivna ugovora, i to za područja finansija i građevine. Međutim, mada je Vlada FBiH donijela odluku o raskidu obadva kolektivna ugovora, nikada nije željela da tu odluku objavi u Službenim novinama FBiH, tako da te odluke nisu imale pravnu snagu. U međuvremenu smo uspjeli da potpišemo novi kolektivni ugovor za područje djelatnosti finansija, čime je stari ugovor prestao da važi.

Svi zaposleni u FBiH su pokriveni važenjem OKU, ali samo na oko 10% zaposlenih u realnom sektoru primjenjuju se kolektivni ugovori za područje djelatnosti. To je porazna činjenica koja treba zabrinuti i sindikat i poslodavce, ali i državu. To je neodrživo stanje koje hitno treba mijenjati.

SPORNI KOLEKTIVNI UGOVORI

Najveći broj postojećih kolektivnih ugovora u FBiH je u najmanju ruku sporan. Razlozi za to su mnogostruki. Po našem mišljenju, sljedeći kolektivni ugovori nisu potpisani u skladu sa Zakonom o radu:

²⁶³ Član 120. Zakona o radu FBiH ("Službene novine Federacije BiH", broj 43/99 /32/00 i 29/03)



- ▶ Svi Kolektivni ugovori potpisani 2000. godine od strane resornih ministara i predstavnika sindikata, jer se odnose samo na kompanije u državnom ili većinski državnom vlasništvu. Oni se ne mogu primjenjivati na privatne i većinski privatne kompanije. Sporno je da li se mogu primjenjivati na mješovite kompanije sa manjinskim privatnim vlasništvom. Po našem mišljenju ne ali još čekamo stav sudova. Da je to tako potvrđuju mnogobrojne presude domaćih sudova, uključujući i odluke Ustavnog suda FBiH: Presuda Općinskog suda u Zavidovićima, broj: 42 0 Rs 016596 12 Rs od 23.09.2013. godine; Presuda Ustavnog suda FBiH broj: U-56/13 od 03.07. 2014. godine; Presuda Općinskog suda u Sarajevu broj: 65 0 Rs 133461 10 Rs od 23.09.2013. godine; Presuda Ustavnog suda FBiH broj U-34/12 od 22.01.2013. godine.

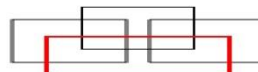
Takvi su sljedeći kolektivni ugovori:

- **Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika u oblasti šumarstva, prerade drveta i papira u Federaciji Bosne i Hercegovine („Sl novine FBiH“ broj: 49/00);**
 - **Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika u oblasti naftne i petrohemijske privrede u Federaciji Bosne i Hercegovine („Sl novine FBiH“ broj: 49/00);**
 - **Kolektivni ugovor o pravima i obavezama zaposlenika i poslodavaca za djelatnost trgovine, ugostiteljstva i turizma na području Federacije Bosne i Hercegovine („Sl novine FBiH“ broj: 53/00)**
 - **Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika u djelatnostima hemije i nemetala u Federaciji Bosne i Hercegovine („Sl. novine FBiH“ broj: 53/00);**
 - **Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika u oblasti poljoprivrede, prehrambene i duhanske industrije i vodoprivrede u Federaciji Bosne i Hercegovine („Sl novine FBiH“ broj: 57/00.).**
- ▶ Svi Kolektivni ugovori koji su potpisani nakon potpisivanja Opšteg kolektivnog ugovora od strane resornih ministara i predstavnika sindikata. Naime, OKU jasno propisuje da kolektivne ugovore za područja



djelatnosti mogu potpisati predstavnici poslodavaca određene grupacije po osnovu djelatnosti, koji su uključeni u UPFBiH, sa predstavnicima sindikata odgovarajuće djelatnosti. ZoR u članu 113. propisuje ko mogu biti potpisnici kolektivnih ugovora. (Na strani zaposlenika kod zaključivanja KU može biti sindikat ili više sindikata, a na strani poslodavaca može biti poslodavac, više poslodavaca ili udruženje poslodavaca). Iz navedenog je jasno da su sljedeći kolektivni ugovori ništavi, a to su:

- **Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i uposlenika u oblasti komunalne privrede za teritorij FBiH („Službene novine FBiH“ broj 48/06);**
- **Kolektivni ugovor željezničara Federacije BiH („Službene novine FBiH“ broj 11/07 i 68/10);**
- **Kolektivni ugovor za područje telekomunikacija u Federaciji Bosne i Hercegovine („Sl. novine FBiH“ broj 78/06);**
- **Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika grafičko-izdavačke i medijske djelatnosti u Federaciji Bosne i Hercegovine („Sl. novine FBiH“ broj 48/08)**
- **Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika u oblasti elektroprivredne djelatnosti u Federaciji Bosne i Hercegovine („Sl. novine FBiH“ br 61/07).**
- ▶ Kolektivni ugovori potpisani od strane nenadležnih subjekata na strani poslodavaca, suprotno članu 112. Stav 3. ZOR-a. Takve ugovore na strani poslodavaca potpisali su resorni ministri, kao što je slučaj sa sljedećim KU:
 - **Kolektivni ugovor željezničara Federacije BiH („Službene novine FBiH“ broj 11/07 i 68/10);**
 - **Kolektivni ugovor za područje telekomunikacija u Federaciji Bosne i Hercegovine („Sl. novine FBiH“ broj 78/06);**
 - **Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika u oblasti elektroprivredne djelatnosti u Federaciji Bosne i Hercegovine**



(„Sl. novine FBiH“ br 61/07).

Među ove KU spadaju i oni koji su potpisani od strane cehovskih udruženja, koja nisu udružena u UPFBiH, kako to zahtjeva, član 39. Stav 1. OKU. Takav je na primjer:

- **Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika grafičko-izdavačke i medijske djelatnosti u Federaciji Bosne i Hercegovine („Sl. novine FBiH“ broj 48/08).**
- ▶ Kolektivni ugovori za koje bi se moglo tvrditi da su potpisani u skladu sa pozitivnim propisima i da su usklađeni sa konvencijama MOR-a su sljedeći kolektivni ugovori:
 - **Opšti kolektivni ugovor za teritoriju FBiH („Službene novine FBiH“ broj 54/05);**
 - **Kolektivni ugovor o izmjenama i dopunama opšteg kolektivnog ugovora za teritoriju FBiH („službene novine FBiH“ broj 62/08);**
 - **Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika za djelatnost proizvodnje i prerade metala u F BiH („Službene novine FBiH“ broj 77/06);**
 - **Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika u oblasti prometa za teritoriju FBiH („Službene novine FBiH“ broj 71/07);**
 - **Kolektivni ugovor o izmjenama i dopunama kolektivnog ugovora o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika u oblasti prometa za teritoriju FBiH od 28.02.2011.godine (Sl. novine FBiH broj:42/11);**
 - **Kolektivni ugovor za djelatnost tekstilne, kožarsko-prerađivačke i gumarske industrije u FBiH („Sl. novine FBiH“ broj 02/08).**

Međutim mora se naglasiti da ZoR FBiH ne poznaje institut tripartitnog pregovaranja, a opšti kolektivni ugovor je potpisan upravo na taj način, te se opravdano postavlja pitanje da li je navedeni ugovor potpisan u skladu sa ZOR-om, odnosno da li postoji obaveznost njegove primjene. Po nama ne ali



sudska praksa govori drukčije. Slična stvar je i sa kolektivnim ugovorima za područja djelatnosti.

► **OSTALI SPORNI KOLEKTIVNI UGOVORI** su kolektivni ugovori koji su potpisani od strane resornih ministarstava i sindikata navedenih djelatnosti bez učešće poslodavaca, mada je broj zaposlenih u privatnim bolnicama, klinikama, domovima zdravlja, ambulancama, apotekama, vrtićima, osnovnim, srednjim i visokim školama, te privatnim poštanskim, kurirskim i logističkim preduzećima jednak ili veći od broja zaposlenih u državnim ustanovama i javnim preduzećima, na koje se navedeni kolektivni ugovori odnose. Takvi su:

- **Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika u oblasti zdravstva na teritoriji Federacije Bosne i Hercegovine („Sl. novine FBiH“ br 61/07)**
- **Kolektivni ugovor za područje djelatnosti poštanskog saobraćaja („Službene novine FBiH“ broj 19/07);**
- **Kolektivni ugovor za djelatnost osnovnog obrazovanja u Federaciji Bosne i Hercegovine („Sl. novine FBiH“ broj 53/00);**
- **Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika u oblasti rudarstva u Federaciji Bosne i Hercegovine („Sl. novine FBiH“ broj 53/07).**

Iz gore navedenih podataka jasno je da su neke od prethodnih vlada zloupotrebjavale institut kolektivnog pregovaranja i svoju poziciju, postizujući političke dogovore sa sindikatom, što je za posljedicu imalo ogromne štete za privredna društva i budžete na različitim nivoima.

Naime pravo na slobodu udruživanja poslodavca radi ugovaranja radnih odnosa čini suštinski element slobode udruživanja. Poslodavci trebaju imati to pravo kroz kolektivne ugovore ili druge instrumente (tripartitni dijalog npr.) koji im omogućavaju ostvarivanje prava na temelju rada. Vlasti se trebaju uzdržavati od svakog uplitanja koje može narušiti ovo pravo.



OPŠTI KOLEKTIVNI UGOVOR

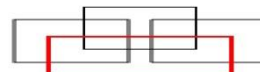
Opšti kolektivni ugovor potpisan je na neodređeno vrijeme, što je potpuno suprotno konvencijama MOR-a, koje su sastavni dio našeg pravnog sistema, Preporukama Generalne skupštine MOR-a i mišljenjima Odbora za slobodu udruživanja MOR-a. Vremensko ograničavanje kolektivnog pregovaranja je u funkciji razvoja kolektivnih ugovora. Odbor je čak izrazio stanovište da rokove treba skratiti s namjerom poticanja i pokretanje razvoja kolektivnog pregovaranja.

Štaviše, ne postoji praktična mogućnost za njegovo otkazivanje bez saglasnosti svih strana potpisnica. Na taj način rješenja, koja su moguća i bila dobra prilikom potpisivanja kolektivnog ugovora, postaju opterećenje poslodavcima u vremenu krize i izmjenjene situacije na tržištu. Ovakva rješenja prouzrokuju nemogućnost ispunjavanja uslova iz kolektivnog ugovora, te su na taj način poslodavci izloženi opasnosti od tužbi i velikih gubitaka u poslovanju, te se zbog toga se i ne odlučuju na proširenje posla i novo zapošljavanje.

Osim toga, ne postoji ni jedna zemlja u svijetu u kojoj kolektivni ugovori važe na neodređeno vrijeme. To je potpuno neustavno i neodrživo rješenje zbog koga štetu trpe svi socijalni partneri. Čim prije to sindikat shvati, prije će se doći do društveno prihvatljivog rješenja, koje će omogućiti ekonomski razvoj i novo zapošljavanje.

Potpuno je upitna potreba postojanja OKU. Stav MOR-a i praksa gotovo svih evropskih zemalja govori da se kolektivno pregovaranje spušta na nivo djelatnosti, i pojedinog poslodavca ili grupe poslodavaca. Naime, u samo tri evropske zemlje (Belgija, Crna Gora, Norveška) postoji OKU. Sa izuzetkom Crne Gore oni sadrže samo odredbe o minimalnoj plati i proceduri kolektivnog pregovaranja. Ako bi UPFBiH i prihvatilo postojanje OKU, to bi bio veliki ustupak sindikatu.

Sporno je što OKU potpisuje i premijer u ime vlade, a što je u potpunosti suprotno ZOR-u. Stav MOR-a je da kolektivni ugovori trebaju biti plod



dogovora socijalnih partnera. „Priprema, kolektivno pregovaranje, sklapanje i primjena kolektivnih ugovora složen je i odgovoran posao u kome sudjeluju poslodavci i njihove udruge, radnici i radničke udruge. U tom poslu javlja se i država: u donošenju zakona i drugih propisa koji se odnose na kolektivne ugovore, u fazi proširenja kolektivnog ugovora i u slučaju kada se javlja kao poslodavac. U prve dvije funkcije država je vlast (imperium), a u trećoj ima samo poslodavačku funkciju i ne bi se smjela javljati kao vlast, odnosno s tim atributima“.²⁶⁴

Znači ako nije poslodavac, vlast se ne bi smjela miješati u kolektivno pregovaranje između sindikata i udruženja poslodavaca, osim na način da obezbjedi: mehanizme za promociju i podsticanje kolektivnog pregovaranja, adekvatnu zakonsku osnovu za kolektivno pregovaranje i efikasne mjere za njihovu implementaciju, te sprečavanje diskriminacije jednog broja zaposlenih, kroz institut proširenog važenja KU. Druga je stvar sa djelatnostima u kojima se Vlada pojavljuje kao poslodavac, kao što su na primjer: zdravstvo, obrazovanje, policija, vojska i slično. Za UPFBiH nije sporno da Vlada može potpisati KU za područja navedenih djelatnosti, ali ne i za subjekte koji su privatnom vlasništvu.

Država može propisivati i obvezu kolektivnog pregovaranja i sklapanje kolektivnog ugovora, bez obzira što bi to bio izuzetak. Država određuje ime ovog autonomnog akta, određuje (u minimumu) njegov sadržaj, barem kada se radi o normativnom dijelu, subjekte, način zaključivanja i objavljivanja (i registracije), pa dijelom i način rješavanja sporova.²⁶⁵

Pored toga OKU sadrži potpuno neodrživa rješenja koja se odnose na određivanje minimalne i osnovne plate i njenog uvećanja po različitim osnovama. Sigurno je da nije dobro rješenje koje predviđa jednak način utvrđivanja plata za realni i javni sektor. Rješenje koje je dobro za jednu djelatnost može biti pogubno za drugu. Naglašavamo da kod određivanja

²⁶⁴ M. Đ. UČUR, Kolektivno pregovaranje i proširenje primjene kolektivnog ugovora... Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci (1991) v. 27, br. 1, 543-573 (2006)

²⁶⁵ Ibidem



zarada pri sklapanju kolektivnog ugovora treba voditi računa o kriteriju produktivnosti.

Određivanje platnih razreda isključuje indekse-mehanizme i to treba urediti prema kriteriju porasta proizvodnje. Takvo rješenje treba ustanoviti kao izričito rješenje i jedino ga proširiti, samo ako je potrebno, s određivanjem što kraćeg vremenskog trajanja i uz adekvatne mjere zaštite očuvanja životnog standarda. Zakonske odredbe o sprečavanju pregovaranja radi uvećanja zarada (za rast povećanja troškova života) protivne su načelu dobrovoljnog kolektivnog pregovaranja.²⁶⁶

Rješenja iz postojećeg OKU, kojim je propisano da se njim regulišu: način utvrđivanja plata, pravo na povećanu platu po različitim osnovama, naknade plata, nagrađivanje i stimulisanje zaposlenika, pravo na ishranu u toku radnog vremena, pravo na prevoz sa posla i na posao, pravo na dnevnice i sl., po našem mišljenju je neodrživo.

Naš prijedlog je da se OKU uređuju: najniža plata, sadržaj kolektivnih ugovora za područja djelatnosti, djelovanje i uslovi rada sindikata, pravila o postupku kolektivnog pregovaranja i zaključivanja kolektivnih ugovora za područja djelatnosti, sustav i način postupanja tijela ovlaštenih za mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova, postupak raskidanja ovog kolektivnog ugovora i potpisivanja novog, štrajk, te trajanje i važenje ovog kolektivnog ugovora. Takvo rješenje u potpunosti je usaglašeno sa međunarodnim konvencijama, tumačenjima MOR-a i praksom zemalja EU i okruženja. Sva druga pitanja trebaju biti predmet kolektivnog pregovaranja i dogovora socijalnih partnera na nivou djelatnosti.

Ukoliko znamo da, trenutno u FBiH, postoje teško pomirljivi interesi sindikata i poslodavca i potencijalni sukobi rada i kapitala. Sindikati postavljaju nove zahtjeve i nastoje ostvariti što je moguće viši nivo prava radnika, zanemarujući pri tome stepen ekonomskog razvoja, mogućnosti poslodavaca i njihovu potrebu za većom konkurentnosti u tržišnoj utakmici. To je za posljedicu imalo da imamo neracionalan i teško ostvariv nivo prava

²⁶⁶ Stjepo Pranjić, „ Kolektivni ugovori“, Editio Iuristica, Sarajevo 2014. godina



radnika, koji je prouzrokovao: produbljivanje ekonomske i društvene krize, ekonomsku recesiju i stagnaciju, gubitak velikog broja radnih mjesta, negativan uticaj na stabilnost budžeta i vanbudžetskih fondova. Jednom rječju, pored nepotrebnog gubitka vremena, takvo ponašanje političkih subjekata direktno je uticalo na loš životni standard najvećeg djela stanovništva u FBiH.

Pravosudni sistem je spor i neefikasan i u mnogome negativno utiče na tržište rada i odnose vlasnika kapitala i radnika. Trajanje radnog spora u FBiH, od podnošenja tužbe do pravosnažnosti presude je između 5-7 godina. Nemogućnost poslodavca da dobije radni spor, gotovo da je postalo pravilo. To je posljedica pogrešne primjene principa „In favorem laboratores“.

Jedna od posljedica takvog stanja je i broj radnopravnih sporova. Prema podacima VSTV BiH, broj neriješenih radnih sporova, na sudovima u FBiH je na dan 01.01.2013. godine, bio je 27.797, a tokom te godine zaprimljena su nova 22.601 nova predmeta. Tokom navedene godine riješeno je ukupno 19.572 predmeta, tako da je broj neriješenih predmeta samo u toj godini porastao za više od 3000. Tokom prvih devet mjeseci u 2014. godini broj neriješenih predmeta porastao je za novih hiljadu, tako da je sa tim datumom bilo 31.874 neriješena radna spora.

Vrijednost zaprimljenih predmeta u 2013. godini, bez kamata i troškova postupka, iznosila je 534.113.981. KM. Sa ranije zaprimljenim predmetima, kao i predmetima iz 2014. godine, te kamatama i troškovima postupka, dolazimo do iznosa za čije izvršenje ne bi bila dovoljna sredstva iz konsolidovanih budžeta u FBiH. Preko 80% tog iznosa odnosi se na tužbe budžetskih korisnika. Navedeni podaci pokazuju neodrživost trenutnog stanja i nužnost hitnih i temeljitih promjena u ovoj oblasti.²⁶⁷

Ukoliko se hitno ne reaguje ukupna vrijednost svih radnih sporova, po ovom osnovu, sa kamatama i troškovima postupka, preći će iznos konsolidovanih budžeta na nivou FBiH. Nema nikakve sumnje da će to dovesti do kolapsa,

²⁶⁷ Udruženje poslodavaca FBiH „ Zakon o radu FBiH- neophodnost uvođenja fleksigurnosti“, 2015. godina

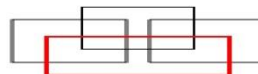


kako budžeta tako i legalne ekonomije, sa nesagledivim i teško popravljivim posljedicama, po čitavo društvo.

Zbog toga, budući tekst novog kolektivnog ugovora, mora da bude mnogo restriktivniji po prava zaposlenika, nego što bi bio da je na vrijeme usvojen u obliku koji bi poticao privredni razvoj i novo zapošljavanje. Šteta koja je pričinjena mora se popravljati mnogo drastičnijim mjerama. KU zasnovani na principu „više biva manje“, je hiperprodukcija zaštite radnika, koja ne odgovara realnim odnosima i dovodi do neprovodivih rješenja. Destimulativno djeluje na novo zapošljavanje i očuvanje postojećih radnih mjesta, a istovremeno ne pruža adekvatan stepen zaštite zaposlenika. Nije usklađeno sa postojećim društveno-ekonomskim odnosima i ne potiče konkurentnost domaće privrede. Svakako da svim socijalnim partnerima mora postati jasno da ubuduće plate moraju da rastu sporije od rasta produktivnosti, i to u dužem periodu. Lična primanja mogu rasti samo kroz nova radna znanja i vještine i napredovanje u karijeri a ne kroz porast cijene rada.

Poseban je problem ujednačavanje nivoa prava zaposlenih u javnom i realnom sektoru te za područja djelatnosti, ovo tim više u uslovima ekonomske krize, viška radnika i velikog broja nezaposlenih. To se posebno odnosi na nivo plata. Tržište određuje visinu plata (i drugih primanja) i nezaposlenost. Ne garantuje se radno mjesto, a plate se ugovaraju, dok sporove rješavaju, u pravilu, sudovi. Tendencija je da se uslovi rada i nivo edukacije i usavršavanja, sve više utvrđuju kolektivnim ugovorom. Nivo kolektivnog pregovaranja je veoma bitan. Naime, na višim nivoima se utvrđuje manji nivo prava, a na nižim nivoima mogu se ugovoriti viši nivoi prava. „Manje zadovoljeni interesi, odnosno manja razina prava, zahtijeva teritorijalno širu razinu i obratno. Viša razina kolektivnog ugovora smanjuje razlike u radnopravnom i socijalnopravnom položaju radnika. To vodi ujednačavanjima u privređivanju i u pravima“²⁶⁸.

²⁶⁸ OTTO KAHN-FREUND, *Labour and the Law* by R. Davies and M. Freedland, Stevens, London, 1983.



UVOĐENJE FEKSIURNOSTI

Iskustva velikog broja zemalja koje su uvele određene oblike fleksibilnost, imaju bitan rast makroekonomskih pokazatelja. Ovi oblici su važni, ne samo kao elementi fleksibilnosti za poslodavce, već i zato što doprinose poboljšanju kvaliteta rada i zapošljivosti ljudi kroz olakšanje boljeg radno - životnog balansa, i to kroz jačanje mogućnosti radnika da nađu novo zaposlenje u trenutku kad postojeći poslovi nestaju i kroz povećanje mogućnosti da dobiju profesionalno iskustvo. Fleksibilni oblici zapošljavanja, prvenstveno mogu pomoći najranjivijim grupama, posebno mladim ljudima na početku njihove karijere, dugoročno nezaposlenima i nekvalifikovanim i niskokvalifikovanim radnicima, pružajući im šansu da dobiju radno iskustvo i nove vještine. Fleksibilni oblici zaposlenja takođe omogućavaju i privredi da zadrži i kreira nova radna mjesta, te da istovremeno može ostati prilagodljiva i konkurentna.

Shodno navedenom možemo zaključiti da je potpuno pogrešno mišljenje i kontraproduktivno, ako sindikati i određene političke grupe fleksibilnim oblicima zapošljavanja stavljaju etiketu „nesigurnih, opasnih i nepouzdanih“. Prema ITUC-u, nesiguran/opasan posao se karakteriše netipičnim ugovorom o radu, uz ograničene socijalne benefite i zakonska prava ili bez njih, visokim nivoom nesigurnosti radnog mjesta, niskim zaradama i visokim rizikom od profesionalne povrede ili bolesti.²⁶⁹

Poslodavce brine nedovoljno jasna i beskorisna definicija nesigurnog/opasnog posla, posebno uz tvrdnju da su fleksibilni oblici zaposlenja sistematski nesigurni i opasni. Za poslodavce, zasnivanje dostojanstvenog posla podrazumijeva:

- Usaglašenost sa nacionalnim radnim zakonodavstvom i efektivno provođenje zakonskih prava. Ovo obuhvata domaće zakone koji su rezultat međunarodnih ugovora;

²⁶⁹ Stav Međunarodne Konfederacije Sindikata



- Poštovanje međunarodno prepoznatih prava, uključujući ona obuhvaćena Deklaracijom MOR-a iz 1998.g. o fundamentalnim principima i pravima na radu;
- Zakonodavni okvir koji je pogodan za integraciju na tržište rada onih ljudi koji imaju različite potrebe i onih kompanija sa fleksibilnim aspiracijama.²⁷⁰

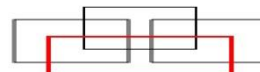
Pored toga, na sve dinamičnijem tržištu rada, biti zapošljiv i napredovati u karijeri su mnogo važniji aspekti od fokusiranja na trenutnu situaciju kad je zaposlenost u pitanju. Zato je važno pomjeriti akcenat sa koncepta sigurnog radnog mjesta na širi koncept sigurnosti zaposlenja, gdje svako može sigurno i lako da pređe sa jednog posla na drugi, a ne da izgubi posao.

Karakterisanjem fleksibilnih oblika zaposlenja kao nesigurnih i opasnih rizikuje se da se spriječi progres u identifikovanju pravih uzroka loših uslova rada. Važno je identifikovati pitanja vezana za loše uslove rada, kao što su oni koji se vezuju za neformalnu ekonomiju gdje se moraju preduzeti mjere koje će promovisati formalizaciju.

Bez ekonomskog rasta sve mjere na sređivanju tržišta rada su „forma bez sadržaja“, a bez **POSLODAVCA**, jedinog poželjnog subjekta koji zapošljava, prava radnika su: „Nullum ius“- pravo bez sadržaja. Zato novi kolektivni ugovori treba da pomire pravo na dostojanstven rad i sigurnost radnika, te socijalnu pravdu sa fleksibilnosti, a sve u cilju obezbjeđivanja ekonomskog rasta i razvoja.

Na primjeru Njemačke vidjeli smo da fleksibilno tržište rada, lakše otpuštanje radnika, naročito u malim kompanijama, te smanjen rizik kod novog zapošljavanja, daju odlične rezultate. Zapošljavanje na kraće radno vrijeme i privremeni i povremeni poslovi omogućavaju preduzetnicima nove investicije i potrebu za novim zapošljavanjem. Normalno to sve mora biti praćeno i adekvatnom socijalnom pomoći za one koji izgube posao. Svakako da pomno treba razmotriti i rješenja iz Španije. Naročito ona koja se tiču

²⁷⁰ International organisation of employers (IOE)



liberalnijeg otpuštanja, dogovaranja plata i radnog vremena na nivou kompanije, ali i ona rješenja koja se tiču poticaja za zapošljavanje mladih i teže zapošljivih kategorija.

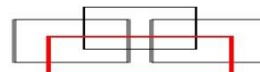
I druge zemlje koje su se suočile sa ogromnim finansijskim problemima i ekonomskom krizom, kao što su Grčka, Italija i Portugal, bile su prinuđene reagovati. Rješenja koja se ogledaju, na primjer u: fleksibilizaciji u određivanju plata, smanjenju plaćenog godišnjeg odmora i broja dana plaćenih državnih i vjerskih praznika, fleksibilizaciji primjene kolektivnih ugovora i ubrzavanju sudske procedure pri rješavanju radnih sporova dali su odlične rezultate. Te zemlje brže ili sporije izlaze iz recesije i u svakoj od njih raste broj zaposlenih.²⁷¹

KOLEKTIVNO PREGOVARANJE

Cilj kolektivnog pregovaranja je sklopiti kvalitetan kolektivni ugovor, koji će obezbijediti dogovoren i ujednačen nivo prava na strani radnika, a poslodavcima omogućiti socijalni mir i nesmetano poslovanje. Iz navedenog je jasno da kolektivni ugovori imaju veliki značaj za sve socijalne partnere. Dogovorena rješenja moraju biti provodiva i fleksibilna u smislu njihove prilagodljivosti, promjeni društveno-ekonomskih odnosa, uz zaštitu prava zaposlenih. Prilikom kolektivnog pregovaranja mora se voditi računa o racionalnom utrošku vremena, energije, sredstava. To znači da pregovori ne mogu trajati u nedogled i da proces pregovaranja mora biti efikasan.

Opravdano se postavlja pitanje ko može biti učesnik u kolektivnom pregovaranju. Kolektivno pregovaranje zahtijeva komunikacijske vještine, jer je pregovaranje proces komuniciranja. Samo ako stranke komuniciraju međusobno, pregovaranje je moguće. Ako svaka strana "popusti" u nečemu od svojih prvobitnih zahtjeva, onda dolazi do sklapanja ugovora kao rezultata kompromisa. Kompromis ne može biti sam sebi svrha, nego mora

²⁷¹ Udruženje poslodavaca FBiH „ Zakon o radu FBiH- neophodnost uvođenja fleksigurnosti“, 2015.godina



biti utemeljen na racionalnim rješenjima, koja će obezbijediti zaštitu interesa pregovarača – socijalnih partnera, ali i opštedruštveni interes.

Strane u kolektivnom pregovaranju, treba da obezbijede svojim pregovaračima, mandat potreban, kako za vođenje pregovora, tako i za zaključivanje pregovora i postizanje dogovora o kolektivnom ugovoru, što je predmet konsultacija u njihovim organizacijama.²⁷² To znači da nije prihvatljiva situacija kada neki od pregovaračkih timova, nakon postignutog i potpisanog dogovora, isti uputi tijelima svoje organizacije na odobrenje. Svaki od socijalnih partnera mora obezbijediti svom pregovaračkom timu mandat i okvir za postizanje dogovora. U protivnom narušava se načelo slobode pregovaranja u dobroj vjeri.

Pregovaranje je svjesno i kontrolisano vođen proces s novim otvorenim problemima i sposobnosti donošenja pravih odluka. Obavlja se snagom argumenta uz tolerantno povjerenje, uporno i traženjem rješenja. Pregovaranje zahtijeva strpljivost, uvjeravanja i nagovaranja. U pravilu pregovaraju timovi. U timu moraju biti kompletne osobe – pregovarači. Zahtijeva se opća inteligencija, sposobnost slušanja i brzog mišljenja u uvjetima pritiska i nesigurnosti. Ne može pregovarati onaj koji ne poznaje materiju. Pregovaranje mora imati svoj plan.²⁷³

Pregovori se moraju voditi u dobroj vjeri, te uz međusobnu toleranciju i poštivanje pregovaračkih strana. To znači da pregovarački timovi moraju pregovarati u namjeri da postignu dogovor. Ako to nije tako, teško će se postići cilj pregovaranja, a to je kvalitetan kolektivni ugovor, koji će garantovati određeni dogovoreni nivo prava radnika, socijalni mir i pouzdano provođenje dogovorenog.

Prilikom pregovaranja mora se voditi računa o integrativnoj funkciji KU, koja se manifestuje u kompromisu sindikata i poslodavaca, u svojevrsnoj

²⁷² Preporuka 163. o promociji kolektivnog pregovaranja, Generalne Skupštine MOR-a, iz 1981. godine

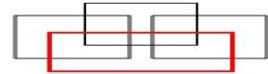
²⁷³ M. Đ. UČUR, Kolektivno pregovaranje i proširenje primjene kolektivnog ugovora... Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci (1991) v. 27, br. 1, 543-573 (2006)



saradnji ta dva subjekta. To ima odraza i u smanjivanju radničkog (sindikalnog) radikalizma i postizanju socijalnog mira barem dok se kolektivni ugovor primjenjuje onako kako je u njegovom normativnom dijelu utvrđeno.

ZAKLJUČAK

- Postojeći kolektivni ugovori u FBiH nisu usklađeni sa aktuelnom društveno-ekonomskom situacijom i potrebama na tržištu rada, o čemu se mora voditi računa prilikom zaključivanja novih kolektivnih ugovora.
- Postojeći kolektivni ugovori u FBiH nisu usaglašeni sa međunarodnim konvencijama MOR-a, a najveći broj njih, ni sa odredbama aktuelnog ZOR-a (dužina trajanja, mogućnost raskida, strane potpisnice i sl.).
- Budući kolektivni ugovori će se potpisivati bipartitno a samo izuzetno tripartitno.
- OKU ugovor za područje FBiH mora imati opšti karakter i može sadržavati samo odredbe koje regulišu: najniža plata, sadržaj kolektivnih ugovora za područja djelatnosti, djelovanje i uslovi rada sindikata, pravila o postupku kolektivnog pregovaranja i zaključivanja kolektivnih ugovora za područja djelatnosti, sustav i način postupanja tijela ovlaštenih za mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova, postupak raskidanja ovog kolektivnog ugovora i potpisivanja novog, štrajk, te trajanje i važenje ovog kolektivnog ugovora.
- Sva ostala pitanja trebaju se regulisati kolektivnim ugovorima za područja djelatnosti.
- Stranke ugovornice se, obavezno moraju pridržavati odredaba sklopljenog kolektivnog ugovora za vrijeme njihovog važenja. U tom smislu stranke kolektivnog pregovaranja imaju interes i to: radnici da će poslodavaca provoditi njihova ugovorena prava, a poslodavci da će za to vrijeme biti osiguran radni mir. Zbog toga KU moraju sadržavati odredbe o tzv. industrijskom miru.
- Mora se obezbijediti, što je moguće veći stepen pokrivenosti radnika i poslodavaca odredbama kolektivnih ugovora.
- Pregovori se moraju voditi u dobroj vjeri uz poštovanje pregovaračkih strana u želji da se nađe kompromis, pri tom se treba odreći



maksimalističkih i neutemeljenih zahtjeva.

- Novi KU moraju sadržavati elemente fleksigurnosti u cilju: ekonomskog razvoja, povećanju konkurentnosti domaćih kompanija, poboljšanja privrednog ambijenta, veće zaposlenosti, veće mogućnosti zapošljavanja, povećanja plata i poboljšanja uslova rada.
- Prilikom kolektivnog pregovaranja mora se napustiti maksima „Dobrog radnika štiti poslodavac, a loše radnike sindikat uz pomoć sudova“. Mora se napraviti, jednom zauvijek, oštra distinkcija između radnika i neradnika.



SUMMARY

CURRENT SITUATION

Collective agreements in the Federation of Bosnia and Herzegovina (FBiH) have unlimited duration, and they do not contain any provisions regulating their termination. The General Collective Agreement represents a tariff range, and not what it really should be. Also, it is characteristic that there are six collective agreements in the FBiH signed by the Government and Union, but they apply to private companies too. There are also four collective agreements signed by the FBiH Government and the Union after the Association of Employers was established, although this is clearly prohibited by law. There are even four collective agreements signed by unauthorized institutions. This shows that the Government ignores the conventions of ILO and Labor Law, and interferes in process of collective bargaining.

The judiciary system is slow and inefficient, and it has a negative impact on labor market and relations between capital owners and workers.

Duration of labor-related lawsuits in the FBiH, from the moment of lodging the lawsuit to the final judgment is 5-7 years. The “inability” of employers to win a lawsuit has almost become a rule. That is a consequence of wrong application of the principle “In favorem laboratores”.

One of the consequences of this situation is the number of lawsuits related to breach of collective agreements. According to the High Judicial and Prosecutorial Council (HJPC) of Bosnia and Herzegovina, the number of unresolved labor-related cases in the FBiH on January 1, 2014 was 31,874, and their total value was BAM 534,113,981. Total value of all such cases exceeds BAM 1.5 billion. More than 90% of the amount refers to lawsuits filed by budget beneficiaries. The data shows that the current situation is unsustainable, and thorough changes in this area are urgently needed.



All employees in the FBiH are covered by the General Collective Agreement, but only around 10% of employees in the real sector are covered by branch-specific collective agreements. This fact should be a cause of concern both for the Union and the employers, but also for the state, because this situation needs to be changed urgently. Immediately after the adoption of the new Labor Law, social partners need to form negotiation teams and start with collective bargaining. Collective agreement coverage should be at least 50% in the first phase. After that, it will be possible to discuss the development of their significance.

REASONS TO CHANGE COLLECTIVE AGREEMENTS

The FBiH Association of Employers conducted a primary research – survey on how much the employers in the FBiH are satisfied with the existing provisions of the General Collective Agreement. The survey was conducted with a sample of 174 companies which are members of the Association of Employers, taking into account an equal representation based on location, ownership, activity and size. Companies from all cantons in the FBiH participated in the survey. The results indicate the need for urgent changes to the General Collective Agreement.

The selected 174 companies employ 67,258 workers, which makes 25% of 268,780 employees in the real sector. This leads to conclusion that this is a representative sample with possible statistical error of 0.1 %, which is a negligible bias. Therefore, the results of the survey can be accepted as relevant opinions of employers in the FBiH, and both government and unions must pay attention to them.

The primary research shows that 52 companies cannot fulfill the requirements stemming from the General Collective Agreement, and 75 can fulfill the requirements only partially. This means that 72% of companies cannot fulfill its obligations, and only 20% of companies stated that obligations stemming from the General Collective Agreement are not a problem. However, answering the question: “Which obligations stemming from the General Collective Agreement you cannot fulfill?”, all surveyed



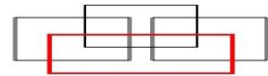
employers listed some obligations they cannot fulfill. This means that none of the surveyed employers is able to completely fulfill all provisions of the General Collective Agreement.

When describing provisions which pose the greatest problem for the employers, the employers mostly selected answers referring to salaries, benefits and severance payments. These are provisions which should not be regulated by the General Collective Agreement at all. Except Montenegro, we were unable to find any other country in the world where these issues are regulated by general collective agreements. The experience and practice show that these issues should be regulated by branch-specific collective agreements or collective agreements with individual employers.

The inability to comply with obligations stemming from the General Collective Agreement leads to a large number of labor-related lawsuits which our companies have to face. Asked if they have experienced lawsuits because of failure to comply with the General Collective Agreement, as many as 57% of employers gave a positive answer, and only 14% gave a negative answer. A high percentage of the surveyed employers, 30%, did not answer this question at all.

The total number of lawsuits for these 100 companies which stated that they experience them was 2,908, or 29 lawsuits per company in average. 1,087 lawsuits resulted in final judgments, with 851 judgments, or 78%, rendered in favor of the plaintiff. This indicates that courts treat employers and workers unequally and that they wrongly implement the “in favorem laboratories” principle.

The total value of all mentioned lawsuits is BAM 54,258,646. So far, the employers had to pay BAM 37,464,076. If we add the amount of interest rates and court expenses, we can estimate that the value of labor-related lawsuits exceeds BAM 100 million for the surveyed companies only. If we take into account that one third of the surveyed companies refused to give answers about lawsuits, the realistic estimate is closer to BAM 130 million, or 9 million per company.



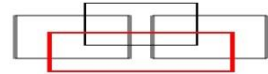
These are more than justified reasons explaining why the employers want a new General Collective Agreement. If we want to create a friendly business environment, stimulate entrepreneurship, increase youth employment rate, increase GDP and reduce poverty, we have to urgently reform the labor market and labor legislation.

Results of the primary research and practice of collective bargaining in European countries and countries of former Yugoslavia indicate the following:

- It is necessary to create a new General Collective Agreement which will have a framework character (minimum wages and basics of collective bargaining);
- Collective agreements need to represent balance between economic possibilities and level of protection of workers' rights (which is why it is necessary to improve collective bargaining and its quality);
- It is necessary to start the process of termination of collective agreements which do not comply with existing rules and start negotiating new agreements between authorized stakeholders (Unions and employers' associations);
- Duration of collective agreements should be limited;
- In order to be able to adequately regulate economic relations, collective agreements must contain adequate provisions on changes, amendments and termination of agreements.

GENERAL COLLECTIVE AGREEMENT

The General Collective Agreement does not have limited duration, which is against ILO conventions that are part of our legal system, against recommendations of ILO General Assembly and opinions of the ILO Committee on Freedom of Association. Limited duration of collective bargaining serves the purpose of developing collective agreements. The Committee even expressed the opinion that duration should be shortened in order to encourage and stimulate development of collective bargaining. BiH



is the only country in the world where collective agreement have unlimited duration in general.

Solutions which may have been good at the time of signing of the collective agreement become burden for employers in times of crisis and changed market. This makes employers unable to comply with provisions of the collective agreement, which exposes them to the risk of lawsuit and great loss. Therefore, they decide not to develop their business and create new jobs.

The opinion of ILO and practice in almost all counties tell us that collective bargaining should be brought down to the industry branch level, or to the level of individual employers or groups of employers. Only three European countries have General Collective Agreements (Belgium, Montenegro and Norway). With the exception of Montenegro, these General Collective Agreements regulate only minimum wages and procedures of collective bargaining. If the FBiH Association of Employers would accept the existence of General Collective Agreement, that would represent a great concession to the Union.

Another disputable issue is the fact that the General Collective Agreement is signed by the Prime Minister on behalf of the Government, which is completely contrary to the Labor Law. The opinion of the ILO is that collective agreements should be result of negotiations between social partners. So, unless it is an employer, the Government should not interfere in collective bargaining between Union and employers, except in order to provide mechanisms for promotion and stimulation of collective bargaining, adequate legislation for collective bargaining and efficient measures for its implementation, and to prevent discrimination of some employees through the principle of wider application of collective agreements.

Also, the General Collective Agreement contains completely unsustainable solutions with regard to determining minimum and basic wages, and their increase based on different reasons. Certainly, a solution stipulating the same method of calculation of wages for real and public sector is not a good one. A solution which is good for one industry can be devastating for



another industry. This is especially true because it is necessary to take into account the criterion of productivity when calculating wages in process of collective bargaining.

Determining salary grades excludes indexes-mechanisms and it should be regulated basing on the criterion of productivity growth. Such solution should be established as the only solution which could be further developed only if necessary, in order to set shortest possible duration and adequate measures of life standard protection. Legislative provisions preventing negotiations on increase of salary (in case of increased life costs) are in conflict with the principle of voluntary collective bargaining.

Provisions of the existing General Collective Agreement which regulate: calculation of salaries, right to salary raises on different grounds, right to different bonuses, right to food during working hours, right to transportation from and to work, right to per diem payments etc. are, in our opinion, unsustainable.

According to our proposal, the General Collective Agreement should regulate: minimum salary, content of collective agreements for different industries, activities and working conditions of Trade Unions, rules on process of collective bargaining fir individual industries, system and activities of bodies authorized for peaceful conflict resolution, procedure for termination of the existing General Collective Agreement and negotiations on new one, strike and duration of the General Collective Agreement. Such a solution would be completely harmonized with international conventions, interpretations by ILO and practice of EU countries and countries in the region. All other issues should be subject to collective bargaining and agreement of social partners within an industry.

We know that currently, Unions and employers in the FBiH have different interests which are difficult to reconcile, which could lead to potential conflict between capital owners and workers. Unions keep making new demands and trying to achieve highest possible level of labor rights. However, they ignore the level of economic developments, the abilities of employers and their need for better competitiveness in the market.

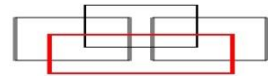


Consequently, we have an irrational and hard-to-achieve level of workers' rights, which caused: deepening of economic and social crisis, economic recession and stagnation, loss of a great number of jobs, negative impact on stability of budget and public funds. In a nutshell, besides the unnecessary loss of time, such behavior of political stakeholders has had a direct negative impact on life standard of the vast majority of FBiH population.

Therefore, the future text of the new collective agreement needs to be much more restrictive when it comes to the rights of employees than it would be necessary if it was adopted on time and in a form which would encourage economic growth and creation of new jobs. The inflicted damage must be repaired using much more drastic measures. Collective agreements based on the "more is less" principle lead to hyper production of workers' protection which does not suit the realistic relations, and it leads to solutions which cannot be implemented. This has a negative impact on creation of new and preservation of existing jobs, while at the same time it does not provide the adequate level of protection for the employees. It is not harmonized with the existing socio-economic relations and it does not help the competitiveness of local economy. Surely, all social partners must know that in the future, salaries will have to grow slower than productivity, and for a longer period of time. Personal income can grow only through new skills and career advancement, and not through increased labor cost.

INTRODUCTION OF FLEXICURITY

The experience of many countries which have introduced certain forms of flexicurity shows that they achieve a significant growth of macroeconomic indicators. These forms are important, not only as elements of flexibility for the employers, but also because they contribute to the improvement of quality of work and employment through facilitation of better work-life balance, the ability of workers to find new jobs in time when existing jobs are disappearing and to gain better professional experience. Flexible forms of employment can be beneficial for the most vulnerable groups, especially young people starting their careers, long-term unemployed persons and unqualified or under-qualified workers who are given the opportunity to



gain professional experience and new skills. Flexible forms of employment also allow the economy to preserve and create new jobs, while remaining adaptable and competitive at the same time.

It is therefore misleading and counter-productive if Unions and certain political groups label the flexible forms of employments as “insecure, dangerous and unreliable”. According to the ITUC, unsafe/dangerous job is characterized by an untypical contract, limited social benefits, limited or no legal rights, high level of job insecurity, low wages and high level of professional injury or illness.

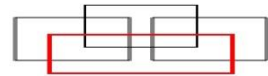
For employers, dignified work means:

- Harmonization with national labor legislation and efficient implementation of laws. This includes all local laws which are result of international agreements.
- Respecting internationally recognized rights, including the rights described in the ILO Declaration from 1998 about fundamental principles and rights at work.
- Legal framework suitable for labor market integration of persons who have different needs and companies which flexible aspirations.

Also, in the increasingly dynamic labor market, being employable and career advancement are much more important aspects than focusing on current employment situation. Therefore, it is more important to shift the focus from the concept of safe job to the wider concept of employment security, where anyone can easily and safely move from one job to another without losing employment.

By labeling flexible forms of employment as unsafe and dangerous, we are taking the risk of preventing progress in identification of true causes for bad working conditions. It is important to identify issues related to bad working conditions, such as the ones linked to informal economy where it is necessary to undertake measures which will promote formalization.

Therefore, the new collective agreements need to reconcile the right to dignified labor and security of workers, as well as social justice with



flexibility in order to allow economic growth, development and new jobs.

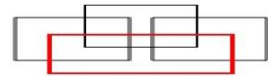
COLLECTIVE BARGAINING

The goal of collective bargaining is to create a high-quality collective agreement which will secure the agreed and balanced level of rights for workers, and enable social peace and undisturbed operation for employers. This clearly shows that collective agreements are of great significance for all social partners. The agreed solutions must be applicable and flexible in terms of their adaptability, change of socio-economic relations and protection of employees' rights. During the process of collective bargaining, it is necessary to take care of rational investment of time, energy and funds. This means that negotiations cannot last forever and that the bargaining process needs to be efficient.

It is justifiable to ask who can participate in the process of collective bargaining. Collective bargaining requires communication skills, because it's a process of communication. Bargaining is possible only if all sides communicate with each other. If each side "gives in" and makes a concession, an agreement can be reached as result of compromise. Compromise should not be made for the sake of it, it needs to be based on rational solutions which will protect the interests of negotiators – social partners, but also interests of the society in general.

All sides in collective bargaining should provide for their negotiators the mandate necessary not only to negotiate, but also to conclude the negotiations and reach an agreement after consultations with their organizations.

Bargaining is a deliberate and controlled process with new open issues and the ability to make the right decisions. It's based on strong arguments and tolerant trust, as well as persistent pursuit of solutions. It requires patience, convincing and persuasion power. Usually, bargaining is led by teams. Teams need to consist of competent persons – negotiators. What is required is general intelligence, ability to listen and think fast under pressure and uncertainty. A person who is not familiar with the problems at hand cannot



negotiate. Bargaining requires a plan.

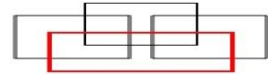
Negotiations need to be carried out in good faith, with mutual tolerance and respect. This means that the negotiating teams need to negotiate with the intention to reach agreement. Otherwise, the goal will hardly be reached, and the goal is a good collective agreement which can guarantee certain level of protection of workers' rights, social peace and reliable implementation of the agreed rules.

During negotiations, it is necessary to bear in mind the integrative function of collective agreements which is manifested through compromise of Unions and employers, cooperation of the two farmers. This is reflected in reduction of workers' (Union's) radicalism and achievement of social peace at least as long as the collective agreement is implemented as described in its normative section.

The FBiH Association of Employers prepared its proposal for changes to collective agreements basing on the primary research and survey with sample of 174 companies which employ more than one quarter of all employees in the real sector. All out proposals were checked by an independent labor law expert who examined our proposals from the aspect of their compliance with international conventions and good practice in countries of the EU and region.

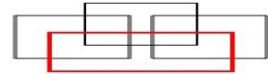
CONCLUSION

1. The existing collective agreements in the FBiH are not harmonized with the current socio-economic situation and the needs of the labor market, which needs to be taken into account when negotiating new collective agreements.
2. The existing collective agreements in the FBiH are not harmonized with the international conventions of ILO, and most of them are not harmonized with the provisions of the existing Labor Law (duration of contracts, possibility of termination, signatories, etc.).
3. All future collective agreements will be bipartite and only exceptionally



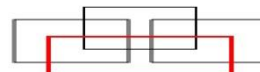
tripartite agreements.

4. General Collective Agreement for the FBiH must have a general character and it can contain only provisions regulating the following: minimum wages, content of industry-level collective agreements, activities and working conditions of unions, rules of collective bargaining and signing of industry collective agreements, system and methodology of arbitration institutions, termination of collective agreements and signing of new agreements, strike, duration and application of General Collective Agreement.
5. All other issues should be regulated by industry-level collective agreements.
6. All contract parties must respect the provisions of the signed collective agreements for the time of their duration. This is in the best interest of all parties: workers knowing that their employers will respect their rights, and employers knowing that work peace will be preserved. Therefore, collective agreements should contain the so-called industry peace clause.
7. It is necessary to secure highest possible level of coverage of workers and employers by provisions of collective agreements.
8. Negotiations must be held in good faith with mutual respect and wish to find compromise, whereby it is necessary to give up on maximum and unfounded demands.
9. New collective agreements must contain elements of flexicurity in terms of: economic growth, increase of competitiveness of local companies, improvement of business environment, higher employment, better employment opportunities, increase of salaries and improvement of working conditions.
10. In process of collective bargaining, it is necessary to abandon the premise: "Good worker is protected by the employer; bad worker is protected by the Union with help of courts". It is necessary, once and



for all, to make a clear distinction between good and bad workers.

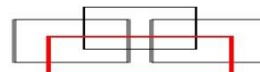
11. The state and its institutions must provide all necessary legal and other conditions for promotion and development of efficient social dialogue.
12. It is necessary to reduce state interventionism and strengthen autonomous regulation of labor relations. This requires inclusion of third parties as much as possible: arbiters, NGOs and others.



PODACI VSTV BIH O RADNIM SPOROVIMA

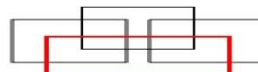
Protok RS predmeta u Federaciji BiH tokom 2013. godine

Sud	Neriješeni u 1.1.2013.	Primljeni u 2013.	Riješeni u 2013.	Broj neriješenih 31.12.2013.
VRHOVNI SUD FBiH	300	751	468	583
KANTONALNI SUD U BIHAĆU	473	326	541	258
KANTONALNI SUD U GORAŽDU		57	57	
KANTONALNI SUD U LIVNU	122	290	250	162
KANTONALNI SUD U MOSTARU	1.403	915	266	2.052
KANTONALNI SUD U NOVOM TRAVNIKU	64	301	233	132
KANTONALNI SUD U ODŽAKU	7	95	102	
KANTONALNI SUD U SARAJEVU	4.176	2.822	2.148	4.850
KANTONALNI SUD U TUZLI	663	721	198	1.186
KANTONALNI SUD U ZENICI	175	586	528	233
KANTONALNI SUD U ŠIROKOM BRIJEGU	10	127	101	36
OPĆINSKI SUD U BANOVICIMA	85	86	57	114
OPĆINSKI SUD U BIHAĆU	491	468	492	467
OPĆINSKI SUD U BOSANSKOJ KRUPI	231	54	160	125
OPĆINSKI SUD U BUGOJNU	282	521	372	431
OPĆINSKI SUD U CAZINU	114	193	149	158
OPĆINSKI SUD U GORAŽDU	37	75	71	41
OPĆINSKI SUD U GRADAČCU	74	51	65	60
OPĆINSKI SUD U GRAČANICI	73	98	110	61
OPĆINSKI SUD U JAJCU		62	26	36
OPĆINSKI SUD U KAKNJU	130	130	161	99
OPĆINSKI SUD U KALESIJI	73	65	68	70
OPĆINSKI SUD U KISELJAKU		47	9	38
OPĆINSKI SUD U KONJICU	342	287	395	234
OPĆINSKI SUD U LIVNU	686	558	438	806
OPĆINSKI SUD U LJUBUŠKOM	129	241	173	197
OPĆINSKI SUD U LUKAVCU	203	102	48	257
OPĆINSKI SUD U MOSTARU	6.957	2.101	2.579	6.479
OPĆINSKI SUD U ORAŠJU	90	228	103	215
OPĆINSKI SUD U SANSKOM MOSTU	655	159	27	787
OPĆINSKI SUD U SARAJEVU	6.278	6.274	5.092	7.460
OPĆINSKI SUD U TEŠNJU	29	39	38	30
OPĆINSKI SUD U TRAVNIKU	663	508	549	622
OPĆINSKI SUD U TUZLI	806	949	902	853
OPĆINSKI SUD U VELIKOJ KLADUŠI	275	61	230	106
OPĆINSKI SUD U VISOKOM	362	268	334	296
OPĆINSKI SUD U ZAVIDOVIĆIMA	140	129	123	146
OPĆINSKI SUD U ZENICI	499	603	614	488
OPĆINSKI SUD U ČAPLJINI	238	628	741	125
OPĆINSKI SUD U ŠIROKOM BRIJEGU	39	200	108	131
OPĆINSKI SUD U ŽEPČU	38	39	39	38
OPĆINSKI SUD U ŽIVNICAMA	385	386	407	364
UKUPNO	27.797	22.601	19.572	30.826



Primljeni Rs predmeti tokom 2013. godine

Sud	Broj primljenih predmeta u 2013.g.	Vrijednost spora (valuta spora - KM)
VRHOVNI SUD FBiH	751	42.215.234
KANTONALNI SUD U BIHAĆU	326	2.684.488
KANTONALNI SUD U GORAŽDU	57	508.278
KANTONALNI SUD U LIVNU	290	1.317.017
KANTONALNI SUD U MOSTARU	915	10.573.133
KANTONALNI SUD U NOVOM TRAVNIKU	301	11.825.120
KANTONALNI SUD U ODŽAKU	95	6.255.652
KANTONALNI SUD U SARAJEVU	2.822	64.521.456
KANTONALNI SUD U TUZLI	721	9.203.166
KANTONALNI SUD U ZENICI	586	46.313.411
KANTONALNI SUD U ŠIROKOM BRIJEGU	127	1.283.971
OPĆINSKI SUD U BANOVICIMA	86	646.302
OPĆINSKI SUD U BIHAĆU	468	3.445.324
OPĆINSKI SUD U BOSANSKOJ KRUPI	54	420.920
OPĆINSKI SUD U BUGOJNU	521	4.829.037
OPĆINSKI SUD U CAZINU	193	2.433.679
OPĆINSKI SUD U GORAŽDU	75	960.301
OPĆINSKI SUD U GRADAČCU	51	740.501
OPĆINSKI SUD U GRAČANICI	98	5.034.139
OPĆINSKI SUD U JAJCU	62	353.150
OPĆINSKI SUD U KAKNJU	130	1.848.663
OPĆINSKI SUD U KALESIJI	65	618.345
OPĆINSKI SUD U KISELIJAKU	47	945.175
OPĆINSKI SUD U KONJICU	287	7.918.037
OPĆINSKI SUD U LIVNU	558	5.940.614
OPĆINSKI SUD U LJUBUŠKOM	241	2.498.035
OPĆINSKI SUD U LUKAVCU	102	2.737.058
OPĆINSKI SUD U MOSTARU	2.101	18.397.549
OPĆINSKI SUD U ORAŠJU	228	2.622.490
OPĆINSKI SUD U SANSKOM MOSTU	159	2.468.191
OPĆINSKI SUD U SARAJEVU	6.274	123.563.758
OPĆINSKI SUD U TEŠNJU	39	1.512.167
OPĆINSKI SUD U TRAVNIKU	508	19.413.321
OPĆINSKI SUD U TUZLI	949	31.613.131
OPĆINSKI SUD U VELIKOJ KLADUŠI	61	547.008
OPĆINSKI SUD U VISOKOM	268	51.365.817
OPĆINSKI SUD U ZAVIDOVIĆIMA	129	8.478.496
OPĆINSKI SUD U ZENICI	603	24.244.411
OPĆINSKI SUD U ČAPLJINI	628	3.411.571
OPĆINSKI SUD U ŠIROKOM BRIJEGU	200	1.803.793
OPĆINSKI SUD U ŽEPČU	39	1.375.475
OPĆINSKI SUD U ŽIVNICAMA	386	5.226.596
UKUPNO	22.601	534.113.981



Rs predmeti u toku (status "otvoren" na dan 8.10.2014.g.)

Sud	Broj otvorenih predmeta na dan 8.10.2014.g.
VRHOVNI SUD FBiH	984
KANTONALNI SUD U BIHAĆU	234
KANTONALNI SUD U GORAŽDU	31
KANTONALNI SUD U LIVNU	185
KANTONALNI SUD U MOSTARU	2.471
KANTONALNI SUD U NOVOM TRAVNIKU	114
KANTONALNI SUD U ODŽAKU	13
KANTONALNI SUD U SARAJEVU	6.035
KANTONALNI SUD U TUZLI	1.566
KANTONALNI SUD U ZENICI	203
KANTONALNI SUD U ŠIROKOM BRIJEGU	88
OPĆINSKI SUD U BANOVIĆIMA	141
OPĆINSKI SUD U BIHAĆU	460
OPĆINSKI SUD U BOSANSKOJ KRUPI	134
OPĆINSKI SUD U BUGOJNU	222
OPĆINSKI SUD U CAZINU	183
OPĆINSKI SUD U GORAŽDU	37
OPĆINSKI SUD U GRADAČCU	45
OPĆINSKI SUD U GRAČANICI	50
OPĆINSKI SUD U JAJCU	37
OPĆINSKI SUD U KAKNJU	100
OPĆINSKI SUD U KALESIJI	46
OPĆINSKI SUD U KISELJAKU	58
OPĆINSKI SUD U KONJICU	1.115
OPĆINSKI SUD U LIVNU	361
OPĆINSKI SUD U LJUBUŠKOM	110
OPĆINSKI SUD U LUKAVCU	239
OPĆINSKI SUD U MOSTARU	4.306
OPĆINSKI SUD U ORAŠJU	143
OPĆINSKI SUD U SANSKOM MOSTU	812
OPĆINSKI SUD U SARAJEVU	7.372
OPĆINSKI SUD U TEŠNJU	35
OPĆINSKI SUD U TRAVNIKU	655
OPĆINSKI SUD U TUZLI	559
OPĆINSKI SUD U VELIKOJ KLADUŠI	140
OPĆINSKI SUD U VISOKOM	333
OPĆINSKI SUD U ZAVIDOVIĆIMA	75
OPĆINSKI SUD U ZENICI	641
OPĆINSKI SUD U ČAPLJINI	971
OPĆINSKI SUD U ŠIROKOM BRIJEGU	114
UKUPNO	31.874



BIOGRAFIJA

Doc.dr. Dubravka Husić

Doc.dr. Dubravka Husić rođena je 7. jula 1976. godine u Mostaru. Diplomirala je na Pravnom fakultetu Univerziteta „Džemal Bijedić“ u Mostaru 1999. godine.

Magistrirala je na Pravnom fakultetu Univerziteta u Sarajevu 2006. godine, a doktorirala na Pravnom fakultetu Univerziteta „Džemal Bijedić“ u Mostaru 2009. godine.

Do 1.11.2013. godine bila je zaposlena na Pravnom fakultetu Univerziteta „Džemal Bijedić“ u Mostaru, kao docent na predmetima Međunarodno javno pravo I i II, Radno pravo i Socijalno pravo.

Od 1.11.2013. godine je zaposlena u Uredu za zakonodavstvo Vlade Hercegovačko-neretvanskog kantona, na mjestu pomoćnik predstojnika Ureda.

Od akademske 2013./2014. do danas angažovana je kao spoljni suradnik-nastavnik na predmetima Radno pravo, Socijalno pravo, Međunarodno javno pravo I i Međunarodno javno pravo II na Pravnom fakultetu Univerziteta „Džemal Bijedić“ u Mostaru.