

ZAKON O RADU U FBiH

neophodnost uvođenja fleksigurnosti



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:

PRIMARNO ISTRAŽIVANJE (Mladen Pandurević, direktor UP FBIH)	4
<i>Da li ste zadovoljni sadašnjim ZoR-om</i>	7
<i>Koje odredbe ZoR-a su najveća prepreka nesmetanom poslovanju i konkurentnosti.</i>	8
<i>Optimalno trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme</i>	9
<i>Sudski sporovi</i>	10
UVOD	12
Razlozi za usvajanje novog zakona o radu.....	12
SEKUNDARNO ISTRAŽIVANJE (Doc.dr. Dubravka Husić)	15
<i>Analiza prijedloga UPFBIH za izmjenu ZOR-a</i>	16
<i>Zasnivanje radnog odnosa</i>	16
<i>Osnovna prava i obaveze radnika</i>	19
<i>Diskriminacija, seksualno uznemiravanje i mobing</i>	21
<i>Probni rad</i>	22
<i>Rad na određeno vrijeme</i>	23
<i>Radno-pravni status direktora</i>	26
<i>Pripravnici</i>	27
<i>Prekovremeni rad</i>	28
<i>Dužina trajanja godišnjeg odmora</i>	32
<i>Način korištenja godišnjeg odmora</i>	36
<i>Ko se smatra članom uže porodice</i>	38
<i>Troškovi ljekarskog pregleda za maloljetnike</i>	40
<i>Privremeni raspored žene za vrijeme trudnoće</i>	42
<i>Naknada plate porodilji</i>	45
<i>Zaštita radnika u slučaju privremene spriječenosti za rad zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja</i>	50
<i>Pravo radnika da se vrati na rad nakon prestanka privremene spriječenosti za rad</i>	51

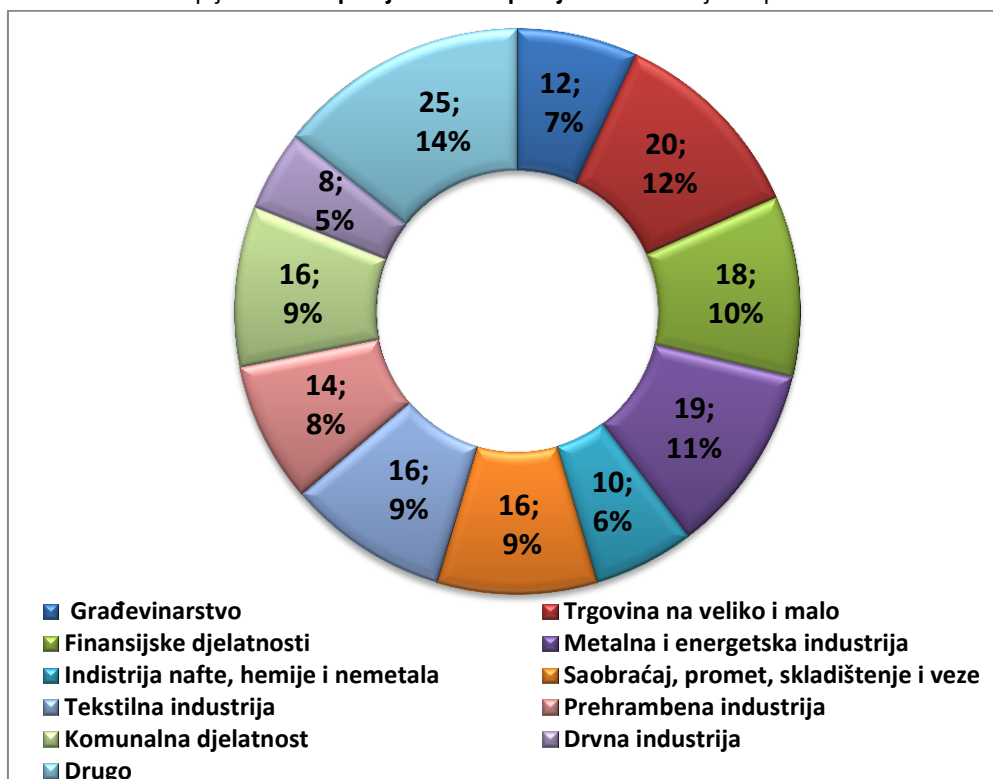
<i>Prava radnika sa promijenjenom radnom sposobnosti.....</i>	<i>54</i>
<i>Otkaz radniku kod koga postoji preostala radna sposobnost.....</i>	<i>54</i>
<i>Da li platna lista može biti izvršna isprava.....</i>	<i>60</i>
<i>Plate.....</i>	<i>61</i>
<i>Prestanak ugovora o radu radniku osuđenom na kaznu zatvora.....</i>	<i>63</i>
<i>Da li postoji obaveza utvrđivanja teže povrede radnih obaveza kolektivnim ugovorom.....</i>	<i>64</i>
<i>Neopravdani razlozi za otkaz.....</i>	<i>67</i>
<i>Prava radnika u slučaju nezakonitog otkaza.....</i>	<i>70</i>
<i>Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu.....</i>	<i>72</i>
<i>Program zbrinjavanja viška radnika.....</i>	<i>73</i>
<i>Otpremnina.....</i>	<i>79</i>
<i>Obaveza donošenja pravilnika o radu.....</i>	<i>85</i>
<i>Sudjelovanje radnika u odlučivanju - Vijeće zaposlenika.....</i>	<i>86</i>
<i>Uslovi za reprezentativnost udruženja poslodavaca.....</i>	<i>87</i>
<i>Postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca na teritoriji Federacije odnosno području kantona.....</i>	<i>94</i>
<i>Primjena Zakona o upravnom postupku.....</i>	<i>95</i>
<i>Trajanje kolektivnih ugovora.....</i>	<i>96</i>
<i>Obavljanje inspeksijskog nadzora.....</i>	<i>100</i>
<i>Radna knjižica.....</i>	<i>100</i>
<i>Povratak na posao poslije isteka izbornog mandata.....</i>	<i>100</i>
<i>Kaznene odredbe.....</i>	<i>104</i>
STAV UDRUŽENJA POSLODAVACA FBiH (Mladen Pandurević, direktor UP FBiH)	106
STAV MEĐUNARODNE ORGANIZACIJE POSLODAVACA (IOE) O FLEKSIBILNIM OBLICIMA ZAPOŠLJAVANJA.....	117
SUMMARY.....	129
BIOGRAFIJA Doc.dr. Dubravka Husić.....	144

Mladen Pandurević, direktor UP FBiH**PRIMARNO ISTRAŽIVANJE**

Udruženje poslodavaca FBiH je uradilo primarno istraživanje-anketu koja je imala za cilj da utvrdi koliko su poslodavci u Federaciji BiH zadovoljni postojećim odredbama Zakona o radu Federacije BiH.

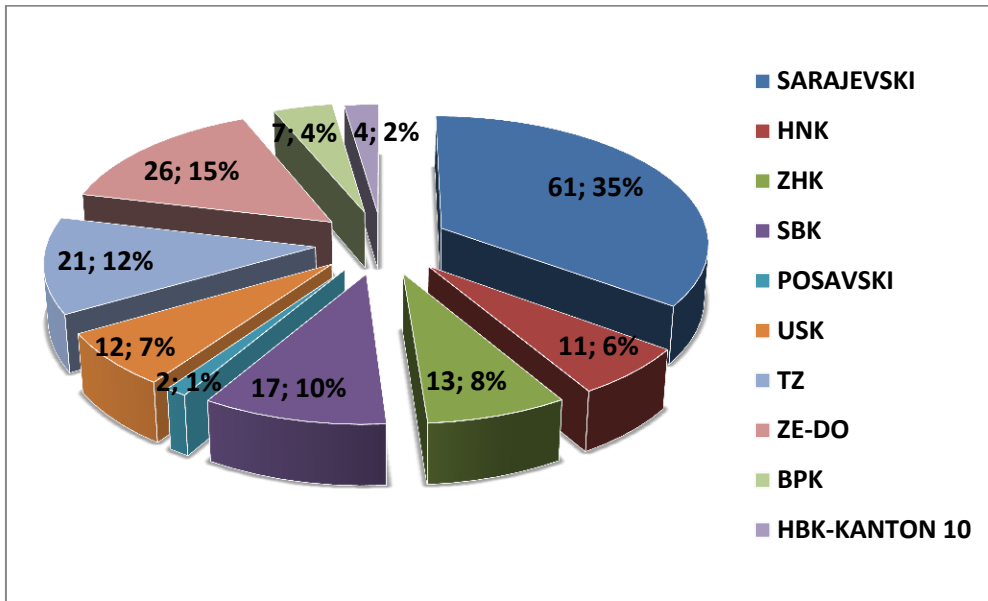
Anketa je urađena na reprezentativnom uzorku od 174 kompanije koje su članice Udruženja poslodavaca FBiH, vodeći pri tome računa o ravnomjernoj zastupljenosti po osnovu kantona, oblika vlasništva, djelatnosti i veličini firme. U anketu su bile uključene firme iz svih kantona FBiH. Rezultati ankete su pokazali potrebu hitne izmjene radnog zakonodavstva.¹

Grafikon 1: Zastupljenost kompanija u anketi po djelatnosti brojem i procentualno

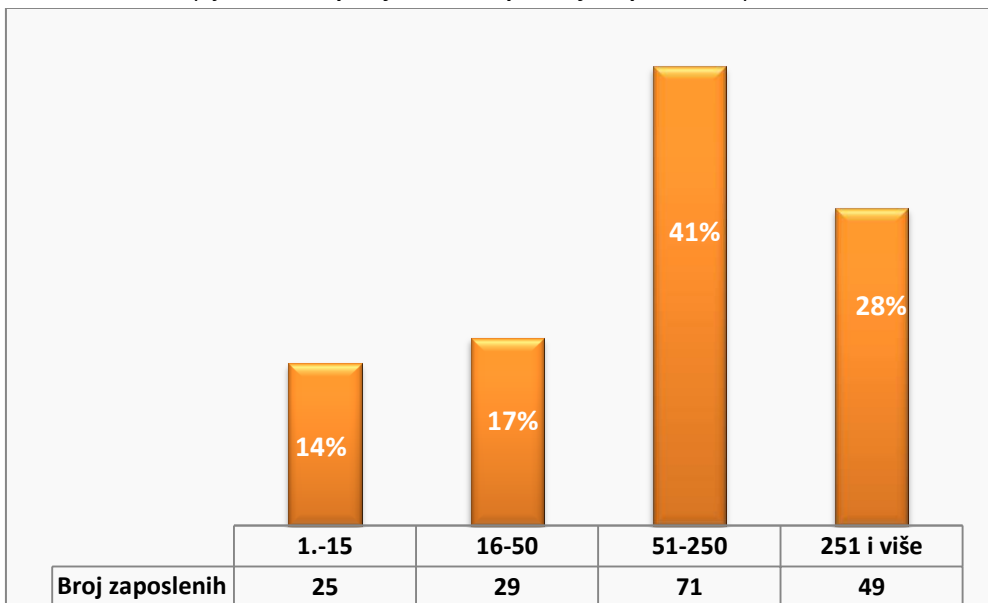


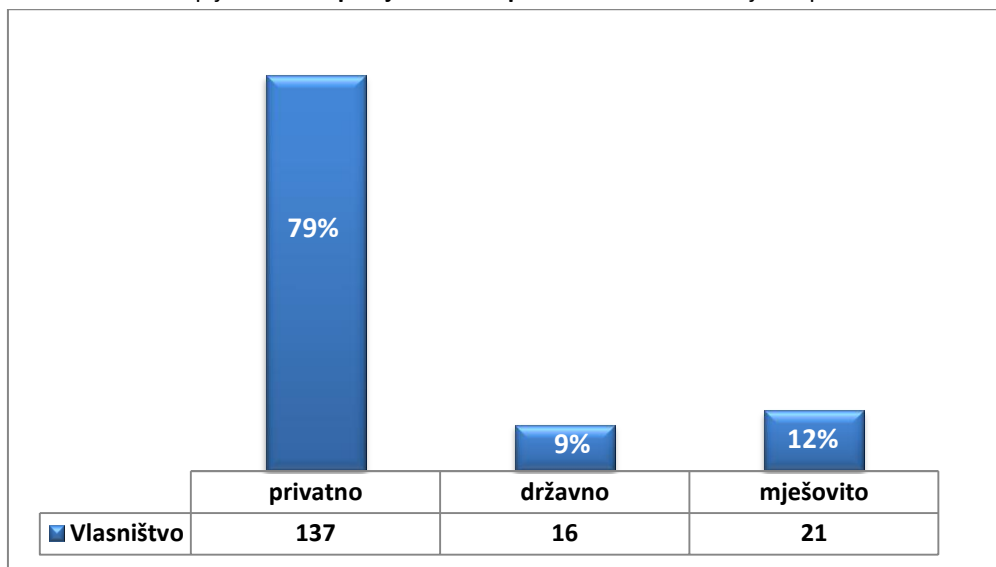
¹ O rezultatima primarnog istraživanja detaljnije u tabelama i grafičkim prikazima koji su sastavni dio izvještaja.

Grafikon 2: Zastupljenost kompanija u anketi po kantonima brojem i procentualno



Grafikon 3: Zastupljenost kompanija u anketi po broju zaposlenih i procentualno



Grafikon 4: Zastupljenost kompanija u anketi po vrsti vlasništva brojem i procentualno

Poslato je ukupno 160 anketnih upitnika a dobili smo 14 odgovora više. To pokazuje koliko je, za poslodavce, važna tema koja je bila predmet primarnog istraživanja. Prilikom definisanja ciljne grupe, vodilo se računa o ravnomjernoj zastupljenosti po osnovu: kantona, oblika vlasništva, djelatnosti i veličini firme.

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. Svakako da ovi stavovi trebaju biti uzeti u obzir prilikom reforme radnog zakonodavstva, a posebno Zakona o radu.

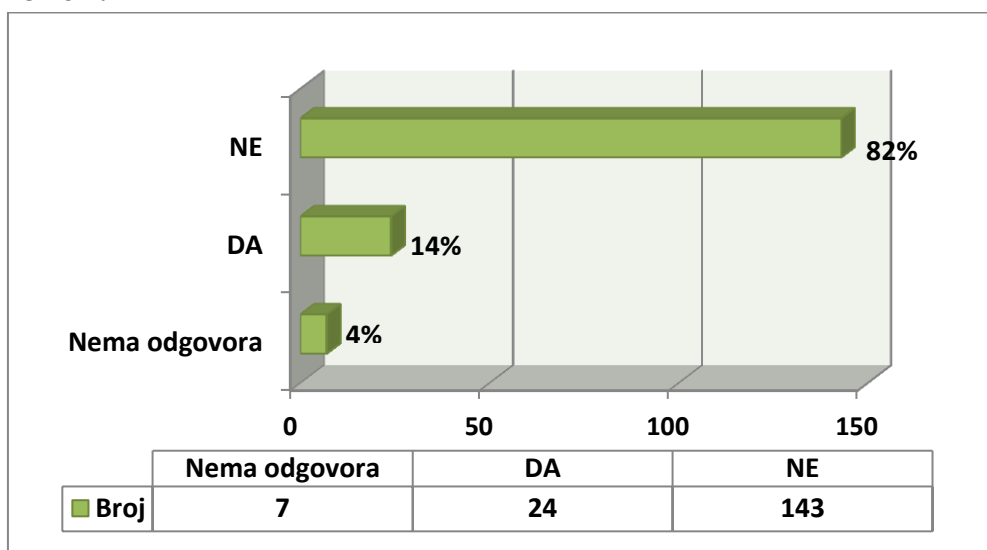
Prilikom popunjavanja anketnih upitnika, poslodavci su pokazali izuzetnu odgovornost. Izrazita većina anketiranih nije **"an general"** napala zakon. Argumentovano su ukazali na zakonske odredbe koje se moraju promijeniti u cilju jačanja konkurentnosti, ekonomskog razvoja i povećanja zaposlenosti. Takođe je veoma važno da je anketa pokazala da svi poslodavci ne misle isto o svim pitanjima, ali je takođe važno da su poslodavci na gotovo svako

pitanje odgovarali sa 2/3 ili 3/4 većinom. Ti odgovori su pokazali da su zahtjevi UPFBiH, u vezi konkretnih prijedloga za izmjenu Zakona o radu, bili opravdani i da imaju veliku podršku članstva.

Anketa je takođe pokazala neophodnost hitne izmjene radnog zakonodavstva. Naročito odredbi koje se odnose na: prestanak ugovora o radu, povredu radnih obaveza, sudsku zaštitu, zbrinjavanje viška zaposlenih i plate i naknade plata. U manjoj mjeri poslodavci su ukazali i na odredbe koje regulišu privremenu odsutnost sa rada, otpremnine, koncept godišnjih odmora i radno vrijeme.

Da li ste zadovoljni sadašnjim ZoR-om

Grafikon 5: Grafički prikaz odgovora na pitanja **da li su poslodavci zadovoljni sadašnjim ZOR-om?**

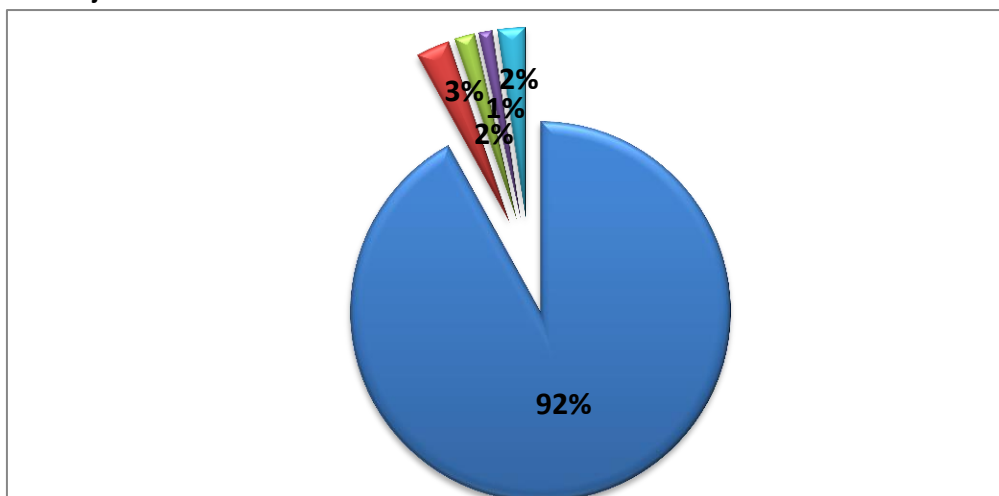


Da trenutni Zakon o radu nije dobar pokazuje i odgovor na pitanje da li ste zadovoljni sadašnjim ZOR-om. 82% ispitanih odgovorilo je da nije zadovoljno trenutnim zakonom, a samo 14% njih je zadovoljno. Analizirajući odgovore, ustanovili smo da nema značajnih odstupanja u odgovoru na ovo pitanju, u odnosu na kanton iz kojega su anketirane kompanije niti po osnovu veličine kompanija, odnosno po broju zaposlenih.

Nešto veći procenat državnih kompanija i kompanija iz oblasti finansijske djelatnosti odgovorio je da je zadovoljan Zakonom. Radi se o kompanijama koje ostvaruju veliku dobit iz poslovanja i ne predstavlja im problem ispoštovati odredbe ZoR-a. Takođe treba imati u vidu da imenovanje njihovih uprava zavisi od političkog establišmenta, tako da postoji vjerovatnoća da jedan dio anketiranih iz državnih kompanija ne želi da se njihovi odgovori eventualno mogu tretirati kao kritika vlasti. Mada je anketa bila anonimna ne možemo odbaciti takvu mogućnost.

Koje odredbe ZoR-a su najveća prepreka nesmetanom poslovanju i konkurentnosti

Grafikon 6: Grafički prikaz odgovora na pitanje **kojim odredbama ZOR-a poslodavci nisu zadovoljni?**



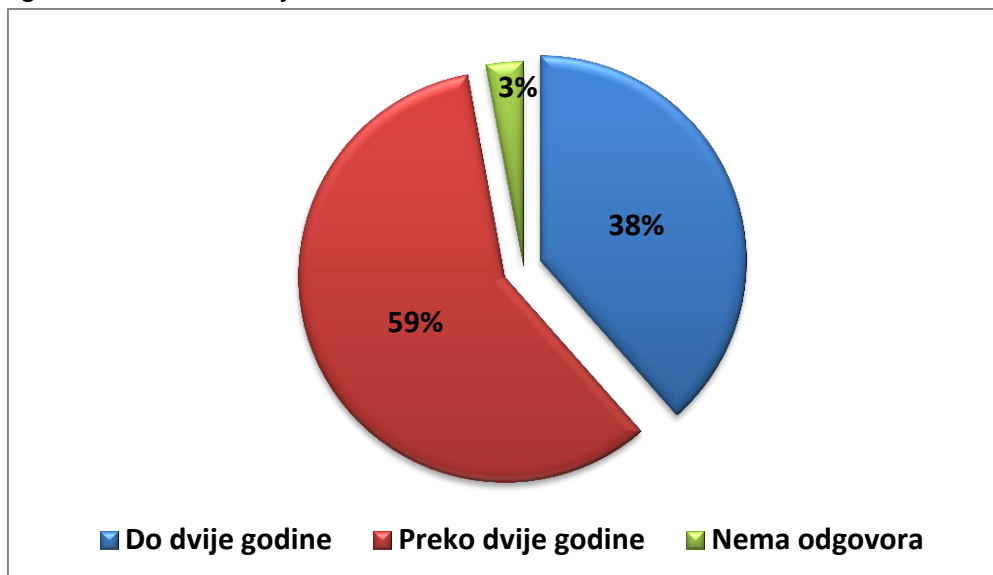
	Prestanak ugovora o radu
	Povreda radnih obaveza
	Sudska zaštita
	Zbrinjavanje viška zaposlenika
	Plate i naknade plata
	Privremena odsutnost sa rada
	Otpremnine
	Odsustva
	Koncept godišnjih odmora

Od ukupnog broja anketiranih, 163 ispitanika, ili 92% ispitanih, su naveli da su odredbe ZoR-a, koje najviše destimulišu njihovo poslovanje, odredbe koje regulišu: prestanak ugovora o radu, povrede radnih obaveza, sudsku zaštitu, zbrinjavanje viška zaposlenih, te plate i naknade plata. Dok je neznatan broj ispitanika (11) ili 8% označilo druge odredbe, kao npr. Privremenu odsutnost sa rada, otpremnine, odsustva, godišnje odmore.

Anketirani su mogli ponuditi najviše 5 odgovora od ponuđenih 11. Polazeći od odgovora na naprijed navedena pitanja, UP FBiH je sačinilo prijedlog amandmana, na Prijedlog ZoR-a, koji je Vlada FBiH usvojila u novembru 2012. godine, a koji se odnose na gore pomenute odredbe. Takođe smo tretirali i ostale odredbe zakona, na koje su poslodavci ukazali kao na prepreke u jačanju konkurentnosti, ekonomskom rastu i zapošljavanju.

Optimalno trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme

Grafikon 7: Grafički prikaz odgovora na pitanje **optimalan rok za maksimalno trajanje ugovora na određeno vrijeme?**



Ostali anketirani bi produžili vrijeme trajanja takvog ugovora od 3-5 godina pa i duže. Razlozi za to leže u sljedećim činjenicama: nedovoljna fleksibilnost raskida ugovora u kriznim situacijama, neadekvatna sudska zaštita

poslodavaca, pogrešna primjena instituta "*in favorem laboratores*", visoka poreska opterećenja i neadekvatno poslovno i pravno okruženje.

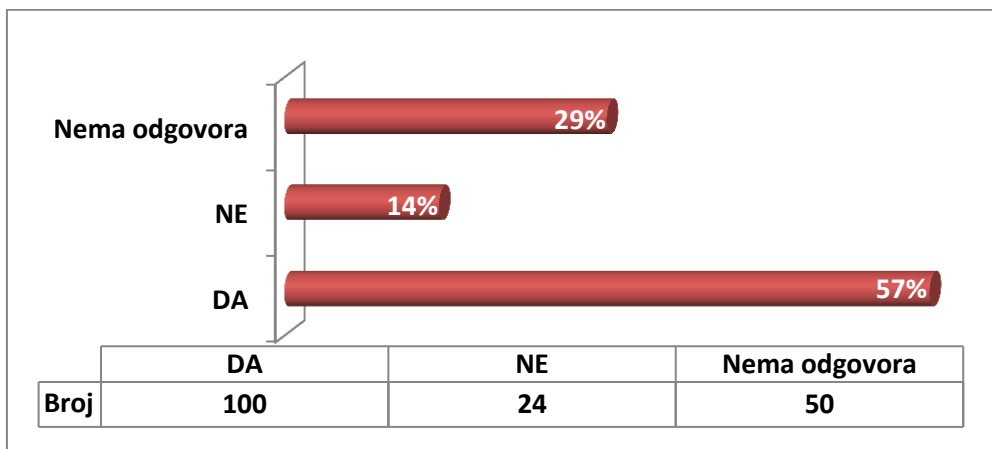
Posebno je indikativno da su trajanjem ugovora na određeno vrijeme najzadovoljnije male kompanije i kompanije u državnom ili većinski državnom vlasništvu i one čine više od 90% od 38% anketiranih koji su se izjasnili da ugovori o radu trebaju biti do 2 godine. Razlozi za to su što male kompanije koje zapošljavaju do 10 zaposlenih, uglavnom nemaju problem sa fluktuacijom radne snage. Veliki broj tih kompanija su porodične firme koji zapošljavaju pored članova porodice poznate osobe. Kompanije u državnom vlasništvu su vrlo često u poziciji da zapošljavaju po partijskim direktivama. One takođe nisu, u tolikoj mjeri, izložene tržišnoj utakmici i poremećajima na tržištu kao druge kompanije.

S druge strane, kompanije koje imaju veći broj zaposlenih i kompanije u privatnom vlasništvu, imaju velike probleme da se izbore sa stalnim promjenama na tržištu i da adekvatno reaguju u slučaju smanjene ili povećane tražnje za njihovim robama ili uslugama. To je jedan od najznačajnijih razloga koji dovodi do nelikvidnosti i nesolventnosti naših kompanija i njihovoj nekonkurentnosti na međunarodnoj tržišnoj utakmici.

Sudski sporovi

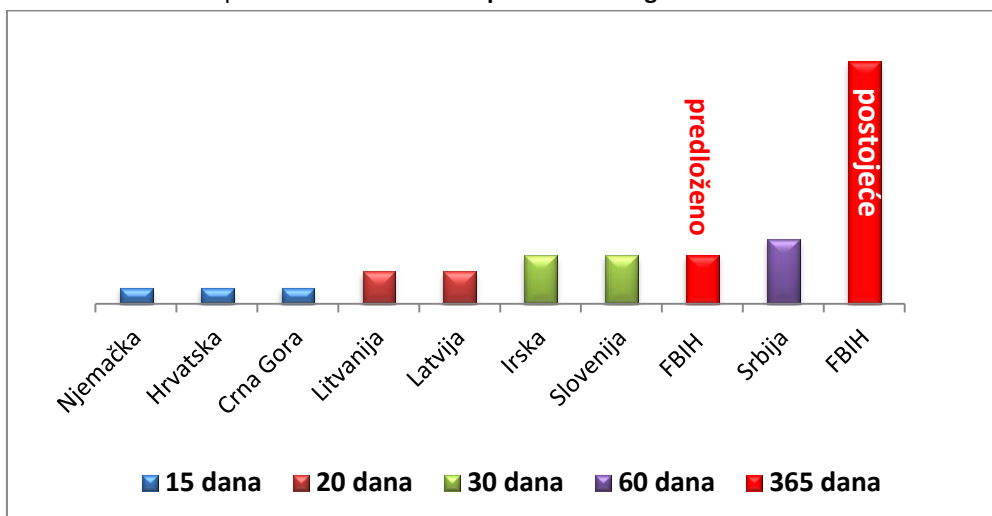
Indikativno je da 29% anketiranih nije odgovorili na ovo pitanje. Mada je, ponavljamo, anketa bila anonimna, vidljivo je da skoro trećina anketiranih ne želi da javno iznese ove podatke, jer se vjerovatno boje da time negativno ne utiču na svoj imidž, odnosno da ne bi isprovocirali tužbe svojih radnika na nagovor trećih lica. Naime, javna je tajna da nije mali broj advokata koji daje proviziju svojim klijentima koji im dovedu nove klijente. Indikativno je da 2/3 anketiranih iz SBK nije odgovorili na ovo pitanje. Još indikativnije je da 2/3 kompanija u državnom i 2/3 kompanija u mješovitom vlasništvu nije dalo odgovor na ponuđeno pitanje.

Grafikon 8: Grafički prikaz odgovora na pitanje **da li su poslodavci imali tužbe zbog neprimjenjivanja ZOR-a i KU?**



Iz odgovora se moglo ustanoviti da sve kompanije, bez obzira na veličinu, broj zaposlenih, vrstu vlasništva, geografski položaj i djelatnost kojom se bave, imaju izražen problem sa radnim sporovima. 100 kompanija koje su odgovorile da imaju radne sporove, prijavile su ukupno 2908 tužbi, što iznosi, prosječno 29 po kompaniji. Ukupan iznos za koji su tuženi je 54 miliona KM ili prosječno 540 hiljada po kompaniji. Ako tom iznosu dodamo i iznose kamata i sudske troškove, kao i iznos tužbi koje su uslijedile nakon provođenja ankete, doći ćemo do zapanjujućeg podatka da je svaka od ovih kompanija tužena za iznos od 1 milion KM prosječna.

Grafikon 9: Grafički prikaz rokova za zaštitu prava iz radnog odnosa



Doc.dr. Dubravka Husić

UVOD

Promijenjeni društveni i ekonomski odnosi zahtijevaju novi pristup radnom zakonodavstvu. U zemljama Evrope u radnom zakonodavstvu prisutna je „fleksibilnost“ koja podrazumijeva fleksibilizaciju radnih odnosa (prijem, trajanje, otpuštanje i sl.), olakšan je prijem i otpuštanje radnika, ali istovremeno i obezbjeđivanje dostojanstva i socijalne sigurnosti radnika, prvenstveno mjerama države. Fleksibilizacija je zapravo sposobnost prilagođavanja tržišta rada promjenjivim ekonomskim uslovima. U cilju konkurentnosti i djelotvornih odgovora na ekonomske rizike i neizvjesnosti, više od 20 zemalja EU i sve zemlje okruženja su izmijenile svoje radno zakonodavstvo. O razotkrivanju mitova vezanih za fleksibilne oblike rada i pozitivnim iskustvima zemalja koje su ih uvele, biće više riječi u posebnom poglavlju ove knjige.

Podsjećanja radi, Zakon o radu FBiH je donijet prije 16 godina i nužne su njegove izmjene jer ne može odgovoriti potrebama svih aktera, u izmijenjenim društveno-ekonomskim odnosima. Prijedlozi koje je ponudilo Udruženje poslodavaca FBiH usmjereni su ka fleksibilizaciji radnog zakonodavstva. Međutim, čak i sa ovim izmjenama zakon je najmanje liberalan i predlažu se rješenja koja nisu nepovoljna po radnike, pogotovo u odnosu na zemlje okruženja i zemlje EU, npr u: Portugalu, Španiji, Grčkoj, Austriji, Velikoj Britaniji, Rumuniji, Makedoniji ili Hrvatskoj.

Razlozi za usvajanje novog zakona o radu

- Promijenjene društveno-ekonomske okolnosti;
- Prilagođavanje propisa međunarodnim konvencijama i EU direktivama;
- Podsticanje stranih i domaćih investicija;
- Povećanje konkurentnosti domaće privrede;
- Harmonizacija propisa.

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 novo radno zakonodavstvo treba da pomiri pravo na dostojanstven rad i sigurnost radnika, te socijalnu pravdu sa fleksibilnosti, a sve u cilju obezbjeđivanje 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 liberalnijeg otpuštanja i 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 ubrzavanje 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.

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.

Udruženje poslodavaca FBIH je provelo primarno istraživanje među svojim članstvom, kojim je željelo saznati stav poslodavaca prema postojećem Zakonu o radu i njegovim odredbama kojima su poslodavci nezadovoljni.

Podaci do kojih se došlo nakon provedene ankete, poslužili su kao osnov za izradu amandmana na Prijedlog Zakona o radu, koji je, nakon provedene javne rasprave, utvrdila Vlada FBiH, na svojoj sjednici održanoj u novembru mjesecu 2012. godine. Navedeni amandmani, zajedno sa rezultatima primarnog istraživanja, čine osnov provedenog sekundarnog istraživanja, koje je imalo za cilj da ustanovi opravdanost navedenih amandmana, sa aspekta njihove usklađenosti sa međunarodnim konvencijama, koje su postale dio našeg pravnog sistema, te sa pozitivnom praksom zemalja EU, kao i zemalja okruženja.

Doc.dr. Dubravka Husić

SEKUNDARNO ISTRAŽIVANJE

Tokom sekundarnog istraživanja fokus je stavljen na slijedeća pitanja: odmori i odsustva, ko snosi socijalnu komponentu (bolesni radnici, invalidi, porodilje, bolovanje), zaštita žena i materinstva, zaštita zaposlenika privremeno i trajno nesposobnog za rad, plate i naknade plata, prestanak ugovora o radu, sudska zaštita, zbrinjavanje viška zaposlenika, otpremnine, način utvrđivanja reprezentativnosti, ugovori o radu na određeno vrijeme, radno vrijeme i prekovremeni rad.

Sekundarno istraživanje je sačinjeno na osnovu analize predloženih amandmana o ovim pitanjima, koja su sagledana sa stanovišta njihove usklađenosti sa odredbama relevantnih međunarodnih dokumenata, (konvencije Međunarodne organizacije rada, evropskih direktiva, Evropske socijalne povelje) te analize radnog zakonodavstva u pojedinim zemljama - članicama Evropske unije (Hrvatska, Austrija, Njemačka, Slovenija) i pojedinim zemljama regije (Srbija, Crna Gora). Ove zemlje čine okosnicu istraživanja –analize, a u pojedinim segmentima analizirana su zakonska rješenja i još nekih država EU.

Njemačka i Austrija su uzete kao primjeri zemalja koje imaju dobro uređeno radno zakonodavstvo, Hrvatska i Slovenija kao zemlje bivše SFRJ, sličnog miljea sa Bosnom i Hercegovinom, a ulaskom u članstvo EU prošle su put prilagođavanja svog radnog zakonodavstva standardima i zahtjevima EU, te Crna Gora i Srbija kojima kao i Bosni i Hercegovini tek predstoji put ka usklađivanju sa legislativom EU.

Tokom sekundarnog istraživanja korištene su slijedeće metode: rezultati primarnog istraživanja, metoda analize i sinteze, te uporedno-pravna metoda.

Analiza prijedloga UPFBiH za izmjenu ZOR-a

Udruženje poslodavaca FBiH ponudilo je ekonomsko - socijalnim partnerima prijedloge za izmjenu ZOR-a. Navedene prijedloge formulisalo je u 44 amandmana na Prijedlog Zakona o radu, koji je Vlada FBiH usvojila u novembru 2012. nakon održane javne rasprave.

U ovom dijelu uradiće se analiza navedenih amandmana sa aspekta njihove usklađenosti sa međunarodnim konvencijama koje je BiH ratifikovala i praksom zemalja EU i zemalja okruženja. Na osnovu toga cjeniče se opravdanost navedenih prijedloga.

Zasnivanje radnog odnosa

UP FBiH je predložilo dopunu člana 4. odredbama koje predviđaju da je prilikom sklapanja ugovora o radu i tokom trajanja radnog odnosa, radnik dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obaveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir. Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može uputiti radnika na ljekarski pregled. Troškove ljekarskog pregleda snosi poslodavac.

U obrazloženju navode da je:

- ovo fer rješenje koje štiti poslodavca od strane onih radnika koji su neodgovorni i manipulacijama žele da steknu određene benefite,
- predloženi amandman je i u funkciji zaštite radnika, jer se bitno smanjuje mogućnost povrede ili oboljenja na poslu. Najbolji primjer, koliko ovaj amandman ima smisao, je kako navode, slučaj pilota „German Wings-a“ koji nije prijavio bolest poslodavcu i ubio 149 ljudi,
- ovakvo rješenje je poznato u zakonima zemalja u regionu te drugih zemalja EU,

- u potpunosti je usklađeno sa Ekonomsko - socijalnom poveljom i Konvencijama MOR-a.

Uporedno-pravna analiza pokazuje da:



Austrija²

Radnik mora poslodavca obavijestiti o nemogućnosti za rad što je prije moguće. Poslodavac ima pravo zahtijevati dodatne preglede i nalaze, ali nema pravo određivati liječnika. Troškove pregleda snosi poslodavac.



Holandija³

Radnik mora poslodavca što je prije moguće obavijestiti o bolesti i nemogućnosti obavljanja posla. Svaki poslodavac dužan je osigurati doktora koji će potvrditi da je radnik bolestan i u nemogućnosti izvršavati posao.



Španija⁴

Radnik mora obavijesti poslodavca što je prije moguće o bolesti i nemogućnosti dolaska na posao. Troškove pregleda snosi poslodavac.



Slovačka⁵

Radnik mora što je prije moguće obavijestiti poslodavca o bolesti. To mora potvrditi ljevakarskim uvjerenjem, a ljekar je dužan isto proslijediti i Agenciji za socijalno osiguranje. Troškove pregleda snose poslodavac i socijalno osiguranje.

² Taylor Wessing – International law at work

³ <http://ec.europa.eu/>

⁴ <http://barcelona.angloinfo.com/>

⁵ Taylor Wessing – International law at work

**Crna Gora**⁶

Zaposlenik je obavezan obavijestiti poslodavca o bitnim okolnostima koje utiču ili bi mogle uticati na obavljanje poslova.

**Srbija**⁷

Zaposlenik je obavezan da obavijesti poslodavca o bitnim okolnostima koje utiču ili bi mogle uticati na obavljanje poslova.

**Hrvatska**⁸

Zakon o radu sadrži odredbe koje su potpuno identične onima koje je predložilo UP FBiH.

**Slovenija**⁹

Prilikom zaključivanja ugovora o radu kandidat je dužan da dostavi poslodavcu dokaze o ispunjavanju uslova za vršenje poslova i da ga obavijesti o svim njemu poznatim činjenicama značajnim za radni odnos. Takođe i za bolest i druge okolnosti koje mogu da ga onemogućuju ili da ga značajno ograničavaju u izvršavanju obaveza iz ugovora ili mogu ugroziti život ili zdravlje lica sa kojima prilikom izvršavanja svojih obaveza dolazi u dodir.

**Makedonija**¹⁰

Prilikom zaključivanja ugovora o radu kandidat je dužan da dostavi poslodavcu dokaze o ispunjavanju uslova za vršenje poslova i da ga obavijesti o svim njemu poznatim činjenicama značajnim za radni odnos,

⁶ Član 13 Zakona o radu („Službeni list Crne Gore“, br. 49/2008)

⁷ Član 15 Zakona o radu („Službeni glasnik Republike Srbije br. 24/2005; 61/2005; 54/2009; 32/2013; 75/2014“)

⁸ Član 24 Zakona o radu („Narodne novine RH“, br. 93/14)

⁹ Član 29 Zakona o radu („Uradni list R Slovenije“, br. 21/13)

¹⁰ Član 26 Zakona o radu („Službeni vesnik na R Makedonija“ br. 158/10)

kao i za bolest i druge okolnosti koje mogu da ga onemogućuju ili da ga značajno ograničavaju u izvršavanju obaveza iz ugovora, ili mogu da ugroze život ili zdravlje lica sa kojima prilikom izvršavanja svojih obaveza dolazi u dodir.

Obzirom da je predloženo rješenje egzistira u državama članicama EU, da je ugrađeno i u zakone o radu zemalja regiona, kao i da je u skladu sa Evropskom socijalnom poveljom, koja je inkorporirana u pravni sistem BiH te da nije protivno Konvencijama ILO-a, smatram da je opravdan prijedlog UP FBIH, i da nema prepreka da bude ugrađen u tekst ZOR-u FBIH.

Osnovna prava i obaveze radnika

UPFBIH je predložilo da se iz odredbe u kojoj su pobrojana prava radnika, uz riječ platu briše riječ „pravičnu“.

U obrazloženju svog prijedloga navode da se :

- radi o potpuno nepotrebnom uvođenju pravnog standarda čije će tumačenje izazvati velike probleme u praksi, a time i pravnu nesigurnost. Ovo tim više što u sistemu kolektivnog pregovaranja radnici i poslodavci sporazumno utvrđuju plate, tako da se uvođenjem novog pravnog standarda ništa kvalitativno, u pogledu prava radnika, ne dobija, nego se samo stvara mogućnost multipliciranja problema,
- Takođe, navode da ni u jednom zakonu u zemljama okruženja i zemljama EU nisu našli takvu odrednicu. Zakoni o radu u zemljama okruženja, kao i zemljama EU ili ne sadrže takvu odredbu ili koriste termin „odgovarajuća plata“ ili „adekvatna plata“, te da je ovo mnogo precizniji termin i neće stvarati probleme u tumačenju i implementaciji, kao što je to slučaj sa terminom „pravična plata“.

Uporedna - pravna analiza pokazuje da zakoni članica EU poput Njemačke, Austrije, Slovenije, Švedske, Rumunije, Španije, Slovačke, nemaju takve odredbe.



Radnici imaju pravo na iznos plate koji je proporcionalan kvaliteti i količini njihova rada, i koji je dovoljan kako bi garantovao dostojan život za radnike i članove njihove obitelji.

U zakonima o radu susjednih država:



Koristi se izraz „odgovarajuća zarada“.



U Zakonu o radu se koristi izraz „primjerena plaća“.

Takođe, podsjećam da se u Evropskoj socijalnoj povelji koja je inkorporirana u pravni sistem BiH koristi termin „pravična naknada“.

U uporedno pravnoj analizi zakona u evropskim zemljama nismo naišli na pravni standard „pravična plata“ ili „pravična naknada“. Uzimajući u obzir odredbe Evropske socijalne povelje, te rješenja u zakonima o radu susjednih nam država, sugeriram da se prijedlog UP FBiH preformuliše na način da se umjesto brisanja, izraz „pravična“ zamijeni sa izrazom „adekvatna“ ili „primjerena“. ¹⁵

¹¹ Članak 36 Ustava Republike Italije

¹² Član 12 Zakona o radu („Službeni glasnik Republike Srbije br. 24/2005; 61/2005; 54/2009; 32/2013; 75/2014“)

¹³ Član 11 Zakona o radu („Službeni list Crne Gore“, br. 49/2008)

¹⁴ Član 90 Zakona o radu. („Narodne novine RH“, br. 93/14) . Čl.90., st. 4 sadrži definiciju“primjerene plate“.

¹⁵ Udruženje poslodavaca FBiH je postupilo po sugestijama eksperta iz radno-pravnog zakonodavstva.

Diskriminacija, seksualno uznemiravanje i mobing

UP FBiH je predložilo izmjenu članova 11. i 12. koji su posvećeni diskriminaciji i mobingu na način da u slučajevima diskriminacije u smislu odredaba ovog zakona, radnik kao i lice koje traži zaposlenje mogu, u roku od 15 dana od dana saznanja za diskriminaciju, zahtijevati od poslodavca zaštitu.

Ako poslodavac u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva iz prethodnog stava, ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljem roku od 30 dana podnijeti tužbu pred nadležnim sudom.

Lice koje smatra da se nad njim vrši uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje, nasilje po osnovu spola i mobing ima pravo tražiti zaštitu svojih prava kod poslodavca u roku od 15 dana od dana saznanja za mobing, zahtijevati od poslodavca zaštitu.

Ako poslodavac u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva iz prethodnog stava, ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljem roku od 30 dana podnijeti tužbu pred nadležnim sudom.

U svom obrazloženju navode:

- Na ovaj način obezbijediće se efikasnija i brža zaštita radnika i lica koja traže posao, od moguće diskriminacije uz uštedu troškova. Sudovi su pretrpani, ne samo radnim sporovima, tako da radnik teško da može da očekuje pravovremenu reakciju sudova, bez obzira što je ovaj postupak hitan. Prema podacima VSTV BiH radni spor do pravosnažnosti traje u prosjeku više od 5 godina.
- Činjenica je da u, pogotovo većim kompanijama sa više organizacionih dijelova, geografskom disperzijom podružnica, Uprava i ne zna za vršenje diskriminacije pa je tako ne može ni spriječiti.
- Takođe ističu da će predloženi amandman, mnogo efikasnije reducirati mogućnost vršenja diskriminacije i efikasniju zaštitu radnika i lica koja traže posao, te, ukoliko bi se usvojio ovaj amandman, sindikat bi dobio priliku da intervencijom kod uprave privrednog društva u kojem se dogodila diskriminacija, bolje i efikasnije zaštitu pravo radnika.

Uzimajući u obzir da je članom 113. Prijedloga ZOR-a predviđeno da se ni jedna odredba ovog zakona ne može tumačiti kao ograničavanje ili umanjivanje prava na vođenje krivičnog ili građanskog postupka, odnosno da je pomenutim članom predviđeno isto rješenje koje se odnosi na postupak sudske zaštite radnika u slučaju kada poslodavac krši njihova radna prava, smatram da Prijedlog UP FBiH treba biti prihvaćen. Takođe napominjem da je predloženo ili vrlo slično rješenje, sadržano u zakonima drugih zemalja i da nije suprotno međunarodnim propisima koji su inkorporirani u naš pravni sistem.

Probni rad

UP FBiH je predložilo, u formi amandmana, izmjenu odredbi o probnom radu na način da ako se probni rad raskida prije roka na koji je ugovoren, otkazni rok je 7 dana. Takođe predlažu novu odredbu prema kojoj radniku koji ne zadovolji na poslovima radnog mjesta za vrijeme obavljanja probnog rada, prestaje radni odnos sa danom isteka roka određenog ugovorom o probnom radu.

U obrazloženju je navedeno:

- Da je potrebno precizirati da se otkazni rok odnosi samo na slučajeve otkazivanja ugovora o probnom radu prije njegovog isteka.
- Takođe, smatraju da se uvođenjem novog stava precizira moguća situacija u kojoj zaposlenik na probnom radu ne zadovolji na poslovima radnog mjesta za vrijeme obavljanja probnog rada. U tom slučaju ugovor prestaje da važi danom njegovog isteka. Ovakvo rješenje usklađeno je sa rješenjem iz člana 93. tačka f) ovog zakona, koji reguliše prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme.

Budući da navedeni prijedlog UP predstavlja pravno-tehničko usklađivanje, odnosno preciziranje odredbe o probnom radu, a u cilju otklanjanja mogućih nedoumica koje bi se mogle pojaviti u njenoj primjeni, smatram da je iz tih razloga prijedlog opravdan i da bi trebao biti prihvaćen.

Rad na određeno vrijeme

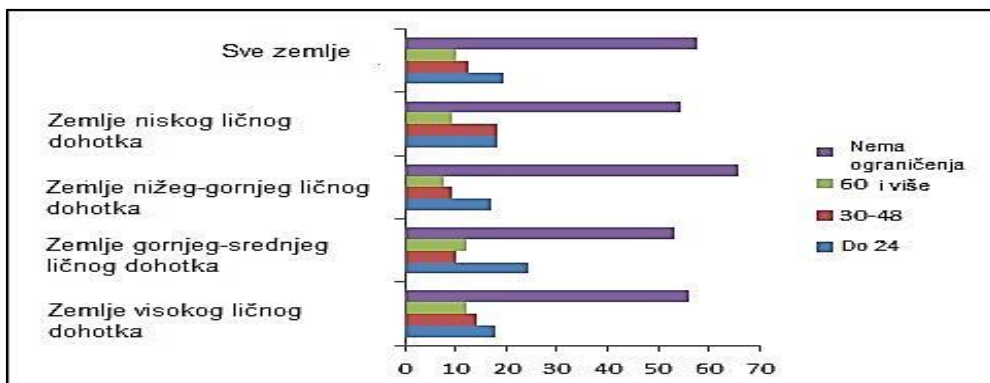
U primarnom istraživanju utvrđeno je da 92% poslodavaca ima ozbiljne primjedbe na trajanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme. Zbog toga je UPFBiH uložilo primjedbu na član 22. Prijedloga ZoR-a, u formi amandmana, kojim traži produženje maksimalnog trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme na 5 godina.

U obrazloženju navode da:

- Ovakvo rješenje potpuno je primjereno našim ekonomskim prilikama i trenutnim uslovima na tržištu rada i omogućilo bi poslodavcima da brže djeluju na promjene tržišta rada.
- Prava radnika na određeno i neodređeno vrijeme su identična, tako da nema smanjenja prava radnika, šta više poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.
- Radni odnos na neodređeno vrijeme koje mi u BiH baštinimo iz vremena socijalizma, pokazalo se kao neodgovarajuća kategorija, jer ko nekome danas može garantovati da će raditi za tri godine.
- Takođe navode da je ovaj prijedlog u skladu sa praksom najvećeg broja zemalja.

Vršeći uporednu analizu odredbi koje regulišu rad na određeno vrijeme u zakonima drugih zemalja, može se utvrditi da je praksa u $\frac{3}{4}$ zemalja da ne postoji ograničenje u trajanju ugovora o radu na određeno vrijeme.¹⁶ Prema podacima iz izvještaja Svjetske banke "Doing Business", u 107 zemalja nema ograničenja na trajanje ugovora na određeno vrijeme dok ostalih 36 zemalja ograničava ovakve ugovore na dvije godine i više.

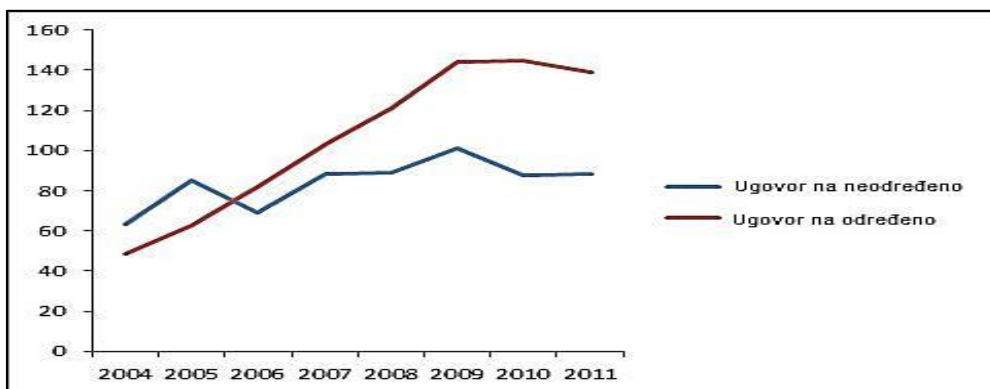
¹⁶ Svjetska banka: „Doing business“ www.worldbankbh.ba

Pregled zemalja sa trajanjem ugovora o radu na određeno vrijeme.¹⁷

Zemlje koje nemaju ograničenje rada na određeno vrijeme ili je ono 60 mjeseci: Hrvatska, Makedonija, Albanija, Grčka, Velika Britanija, Irska, Njemačka, Austrija, Mađarska, Rumunija, Češka, Portugal, Litvanija, Estonija, Malta, Kipar, Danska, Švedska, Finska, Francuska itd.

Zemlje u kojima je vrijeme trajanja ugovora o radu 3 godine su: Holandija, Belgija, Bugarska, Italija, Portugal, Rumunija i Slovačka, i u njima se taj period može produžavati 3-4 puta, zavisno od zemlje do zemlje.

Čak i u onim zemljama gdje postoji generalno ograničenje ugovora o radu na 24 mjeseca, postoji niz izuzetaka kada se rad na određeno vrijeme može produžiti i nakon proteka 24 mjeseca, pod određenim uslovima. Takve zemlje su na primjer: Srbija, Crna Gora, Slovenija, Češka, Luksemburg, Španija, Latvija i Poljska.¹⁸

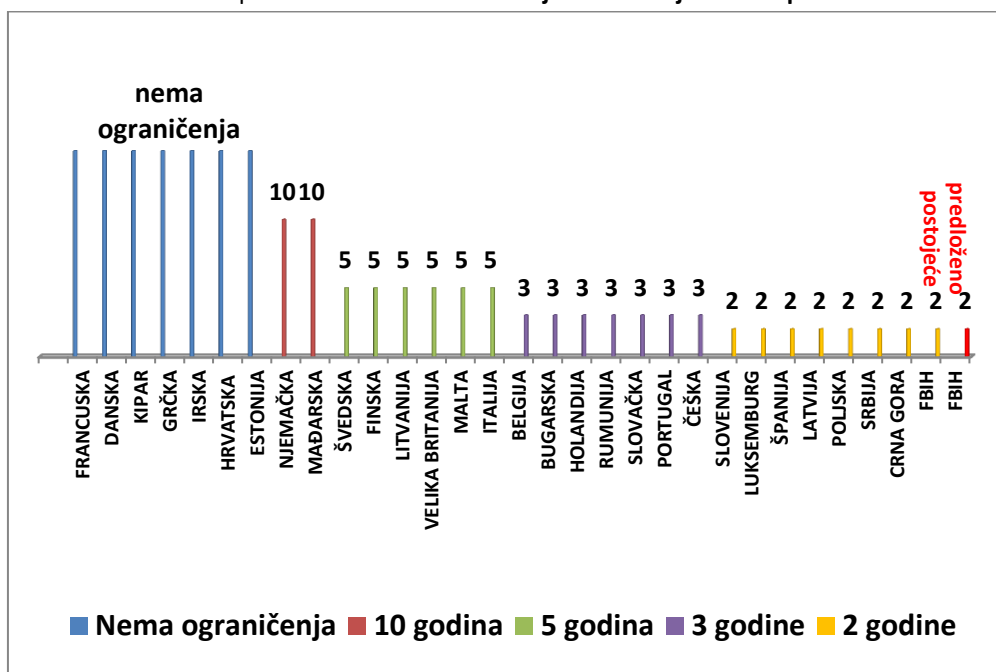


¹⁷ MMF komentari na ZoR-u u cilju poticanja otvaranja novih radnih mjesta.

¹⁸ Svjetska banka: „Doing business“ www.worldbankbh.ba

Iz navedene tabele vidljivo je da je broj ugovora na neodređeno vrijeme rastao do početka globalne ekonomske krize, uostalom kao i broj ugovora na određeno vrijeme. Međutim, od početka krize njihov broj pada a broj ugovora na određeno vrijeme raste. Visina otpremnine nameće dodatne troškove poslodavcima i tako sprječava kreiranje novih radnih mjesta, povećava nezaposlenost, stimuliše rast crnog tržišta rada i dodatni je razlog za produžavanje trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme. Neefikasan pravosudni sistem i trajanje postupka prosječno 5 godina onemogućava poslodavca da postigne optimalnu zaposlenost i direktna je prijetnja i uzrok smanjene konkurentnosti domaće privrede. Neprirgodno je i neracionalno očekivati od poslodavca da vodi sudski postupak 5 godina, da bi pravosnažno otpustio radnika.¹⁹

Grafikon 10: Grafički prikaz rada na određeno vrijeme u zemljama Evrope²⁰



¹⁹ Vidjeti izvještaje VSTV na www.vstv.pravosudje.ba.

²⁰ Employment protection legislation: Type of employment contracts 2012, CESifo DICE Zakon o radu („Službeni glasnik Republike Srbije“ br. 24/2005; 61/2005; 54/2009; 32/2013; 75/2014)
Zakon o radu FBiH (Službene novine FBiH broj: 43/99; 32/00; 29/03)
Zakon o radu R Hrvatske („Narodne novine RH“, br. 93/14)
Zakona o radu („Službeni list Crne Gore“, br. 49/2008)

Ovakav prijedlog je sasvim ekonomski opravdan, usklađen sa poslovnim okruženjem i pozitivno će uticati na konkurentnost domaće privrede.

Usklađen je sa većinom pravnih sistema koji važe u zemljama regiona, baltičkim državama, zemljama visokog stepena razvoja, pa sa skandinavskim zemljama koje imaju najviše standarde zaštite radnika.

Prijedlog nije protivan konvencijama: MOR-a, Ekonomsko-socijalnoj povelji i Direktivi Vijeća 1999/70/EZ od 28.06.1999, niti umanjuje stečena prava radnika, tako da pored pozitivnog iskustva drugih zemalja u kojima je doveo do povećanja zaposlenosti, usklađenosti prijedloga sa stepenom ekonomskog razvoja BiH i FBIH, po mom mišljenju, ne postoje ni pravne prepreke da se ovakav prijedlog usvoji.

Radno-pravni status direktora

Predloženo je da se u članu 27. u stavu 1. riječ „*direktor*“ zamjenjuje se riječima „*Predsjednik i članovi uprave*“, brisanje stava 4., da se iza postojećeg stava 3. dodaju se novi stavovi 4. i 5. koji glase:

„Na Predsjednika i članove uprave ne primjenjuju se odredbe Glave IV- VII i XI zakona.“

„Radnopravni status, te prava i obaveze osoba iz prethodnog stava, uređuju se menadžerskim ugovorom, koji potpisuju sa Predsjednikom Nadzornog odbora u skladu sa odredbama opšteg akta privrednog društva.“

U obrazloženju UPFBiH je navedeno da:

- Prema principima korporativnog upravljanja ni na koji način nije poželjno ograničavati slobodu poduzetništva. Vlasnici kapitala trebaju slobodno u dogovoru sa menadžerima, odlučivati o tome koga će i kada će postaviti u organe upravljanja, odnosno kada ih i na koji način mogu promijeniti. Menadžeri s druge strane imaju pravo da slobodno ugovaraju svoja prava u menadžerskom ugovoru.
- Da bi se izbjegao eventualni volutarizam članova NO privrednog društva, zato se osnove za ovu oblast regulišu, autonomno, većinskom voljom vlasnika prilikom usvajanja Statuta ili osnivačkog akta društva.

Smatram da je obrazloženje koje je ponudilo UPFBiH opravdano a ponuđeno obrazloženje argumentovano te da prijedlog treba biti prihvaćen.

Pripravnici

UP FBiH je predložilo izmjene odredbe o pripravnicima na način da se u članu 32. u stavu 4. broj „ 80“ mijenja se brojem „ 60“, a iza riječi „osposobljava“ stavlja se tačka, a ostatak teksta (koji je predviđao da plaća pripravnika ne može biti manja od najniže plaće utvrđene Općim kolektivnim ugovorom za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine), se briše.

U svom obrazloženju navode kako će se:

- na ovaj način stimulirati poslodavci na veće zapošljavanje pripravnika, čime će im se omogućiti sticanje radnog iskustva neophodnog za njihovo ravnopravno učešće na tržištu rada, kod istog ili drugog poslodavca,
- takođe, UP FBiH navodi da je radni učinak ovih osoba tokom obavljanja pripravničkog staža, ili bar najvećeg njegovog dijela je vrlo upitan, te da treba napomenuti da je poslodavac izložen dodatnim troškovima, kroz edukaciju, obezbjeđivanje mentora, te neracionalnu upotrebu sirovina i sredstava rada od strane pripravnika,
- ujedno napominju da je ovakav stav podržao i MMF ukazujući na potrebu diversifikacije najniže plate.

Budući da u zakonima o radu susjednih država (Srbije,²¹ Crne Gore,²² Hrvatske²³) nije precizirana visina plate pripravnika smatram da je, uzimajući u obzir i ekonomske prilike u BiH, prijedlog UP FBiH prihvatljiv, te da je takođe u skladu sa pozitivnom praksom najvećeg broja evropskih zemalja.

²¹ Rad pripravnika regulisan je članom 47 Zakona o radu („Službeni glasnik Republike Srbije“ br. 24/2005; 61/2005; 54/2009; 32/2013; 75/2014)

²² Status pripravnika je regulisan članom 39 Zakona o radu („Službeni list Crne Gore“, br. 49/2008)

²³ Na pripravnike se primjenjuju odredbe čl.55-58 Zakona o radu („Narodne novine RH“, br. 93/14)

Prekovremeni rad

Udruženje poslodavaca FBIH je predložilo amandmane kojim se mijenjaju odredbe Zakona o radu koje regulišu prekovremeni rad na slijedeći način:

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad). Izuzetno, ako priroda prijeko potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati sedmično, niti u razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, smije trajati duže od prosječno četrdeset osam sati sedmično.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje. Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi prekovremeno samo ako dostavi poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

U obrazloženju navode :

- Predloženo rješenje u skladu je sa najvećim brojem zakonodavstava. Uglavnom, prekovremeni rad traje između 10-16 sati sedmično, tako da navode da je predloženo rješenje u skladu sa rješenjima iz uporednog prava. U Njemačkoj prekovremeni rad može trajati do 60 sati, Hrvatskoj 50 sati, Grčkoj 56 sati, C. Gori 50 sati, Austriji 50 sati, Rumuniji 50 a izuzetno 56 sati itd.
- Takođe ističu kako društveno odgovorni poslodavci ne trebaju da trpe štetne posljedice zbog onih poslodavaca koji ne poštuju propise. Takvi poslodavci će nastaviti sa takvim ponašanjem šta god da se propiše zakonom. Poštenim poslodavcima treba omogućiti da obave posao u

ugovorenim rokovima, a zaštita radnika ogleda se u ograničenju prekovremenog rada na mjesečnom i godišnjem nivou. Prekovremeni rad od 16 sati sedmično je iznimka i faktički se radi o preraspodjeli prekovremenog rada u jednoj ili najviše dvije sedmice.

- Navode i da u vrijeme katastrofalnih posljedica ekonomske krize, padu produktivnosti, broju zaposlenih i slično ovakva odredba će samo dodatno rasteretiti poslodavce i sigurni smo uticati na smanjenje potrebe za otpuštanjem radnika.

Uporedno-pravna analiza pokazuje da:



Njemačka²⁴

Prosječno dnevno radno vrijeme je 8 sati, maksimalno 10 sati, dok je prosječno radno vrijeme sedmično 48 sati, odnosno prekovremeno maksimalno 60 sati. Subota se u Njemačkoj smatra radnim danom.



Holandija²⁵

Maksimalno uvećanje radnog vremena može iznositi do 12 sati rada dnevno, odnosno 60 sati sedmično.



Slovačka²⁶

Maksimalno radno vrijeme sa prekovremnim radom iznosi 58 sati sedmično, godišnje prekovremeni rad ne može trajati duže od 150 sati, ali na osnovu individualnog dogovora radnika i poslodavca može biti i duže ali ne može prelaziti 300 sati godišnje.

²⁴ <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/overtime-in-europe>

²⁵ <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/overtime-in-europe>

²⁶ <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/overtime-in-europe>

U zemljama regiona broj sati sedmično uključujući i prekovremene sate je:**Slovenija**²⁷

Radno vrijeme je 40 sati sedmično, a prekovremeni rad ne smije prelaziti 8 sati sedmično. Prekovremeni rad ne smije iznositi više od 170 h godišnje. Može biti povećano na 230 h godišnje kolektivnim ugovorom.²⁸

**Srbija**²⁹

Puno radno vrijeme 40 sati sedmično. Ukupno trajanje radnog vremena ne može biti duže od 12 sati dnevno, uključujući i prekovremeni rad.

**Crna Gora**³⁰

Radno vrijeme 40 sati sedmično i ne može se povećati više od 10 sati sedmično. Može se produžiti onoliko koliko je potrebno da se otklone uzroci zbog kojih je uveden.³¹

**Hrvatska**³²

Ukupno trajanje rada ne smije biti duže od 50 h nedjeljno uključujući prekovremeni rad.³³ Ako radnik radi prekovremeno u razdoblju od 4 uzastopna mjeseca radno vrijeme ne smije trajati duže od prosječno 48 sati sedmično. Prekovremeni rad pojedinačnog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u tom slučaju dnevno radno vrijeme može trajati i do 16h dnevno ali prekovremeni rad ne duže od 250 sati godišnje.

²⁷ <http://eugo.gov.si/en/running/employees/working-hours/>

²⁸ <http://eugo.gov.si/en/running/employees/working-hours/>

²⁹ Član 53. Zakon o radu („Službeni glasnik Republike Srbije“ br. 24/2005; 61/2005; 54/2009; 32/2013; 75/2014)

³⁰ Član 49 Zakona o radu („Službeni list Crne Gore“, br. 49/2008)

³¹ Član 50. Stav 2. Zakona o radu CG (Službeni list Crne Gore br. 49/2008)

³² Član 88. Zakona o radu RH(Narodne novine RH, br. 93/14)

³³ Član 65. Zakon o radu („Narodne novine RH“, br. 93/14)

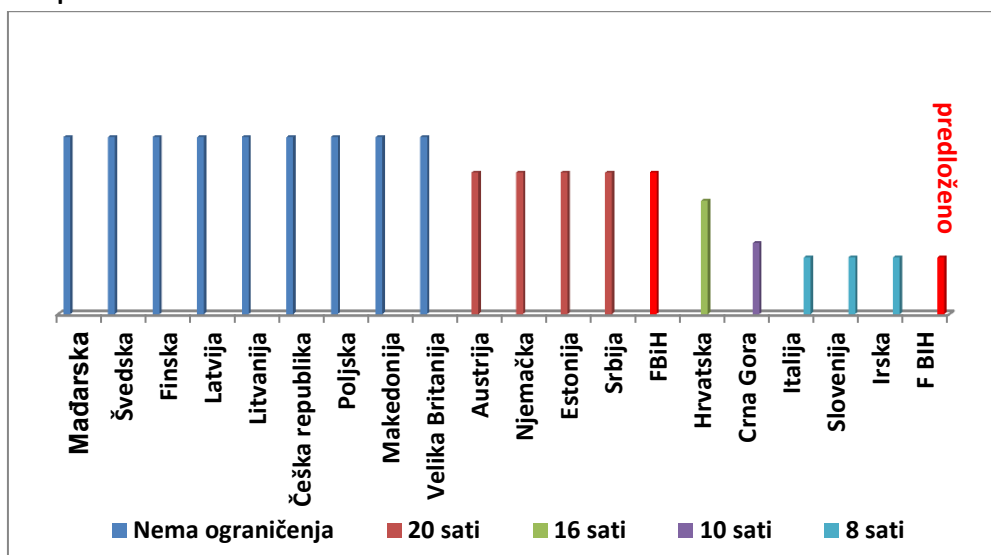


Makedonija³⁴

Puno radno vrijeme je maksimalno 40 sati sedmično, prekovremeni rad iznosi 8 sati u toku sedmice, odnosno najviše 190 sati godišnje, osim za poslove koji zbog specifične prirode posla ne mogu da se prekinu ili za koje nema uslova ni mogućnosti da se organizuje rad u smjenama.

Iz naprijed navedenog prijedloga vidimo da postoje različita rješenja, ali se ipak može reći da prevladavaju rješenja koja su ista ili slična prijedlogu Udruženja poslodavaca.

Grafikon 11: Pregled maksimalnog sedmičnog trajanja prekovremenog rada u zemljama Evrope



³⁵ Čak i u Crnoj Gori u kojoj je sedmično trajanje prekovremenog rada 10 sati član 50. Zakona

³⁴ Član 117. Zakon o radu R Makedonije („Službeni vesnik na R Makedonija“ br. 158/10)

³⁵ [http://www.hg.org/article.asp?id=25222-](http://www.hg.org/article.asp?id=25222)

<http://www.government.se/content/1/c6/10/49/79/7f77a2ac.pdf>

http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158896/lang--en/index.htm

<http://www.cfe-eutax.org/taxation/labor-law/poland>

<http://www.legislation.gov.uk/ukxi/1998/1833/regulation/4/made>

Član 117. Zakon o radu R Makedonije („Službeni vesnik na R Makedonija“ br. 158/10)

http://www.labourlawnetwork.eu/national_labour_law/national_legislation/legislative_developments/prm/109/v__detail/id__3392/category__3/index.html

<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/37814/64928/E94DEU01.htm>

<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/60505/65248/E01EST03.htm>

Član 53. Zakon o radu („Službeni glasnik Republike Srbije“ br. 24/2005; 61/2005; 54/2009; 32/2013; 75/2014)

Član 32. Zakon o radu FBiH (Službene novine FBiH broj: 43/99; 32/00; 29/03)

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

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

http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158903/lang--en/index.htm

Zakon o radu („Uradni list R Slovenija“, br. 21/13)

http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158901/lang--en/index.htm

o radu CG predviđa da se prekovremeni rad može produžiti onoliko koliko je potrebno da se otklone uzroci zbog kojeg je uveden. U Hrvatskoj maksimalno sedmično trajanje prekovremenog rada se može produžiti u skladu sa kolektivnim ugovorom i duže od 10 sati, jedino ograničenje je da dnevni odmor ne smije biti kraći od 8 sati.

S obzirom na navedena zakonska rješenja kao i činjenicu da Direktiva 93/104/EC, te Direktiva 2000/34/EC i Direktiva 2003/88/EC propisuju kako maksimalno radno vrijeme ne bi smjelo biti veće od 48 sati sedmično, ali dopušta izuzetke, postavlja se pitanje da li je predloženo rješenje u skladu sa navedenim direktivama.

Budući da samo izuzetno, sedmično radno vrijeme, u prijedlogu UP može biti uvedeno do dvije sedmice, osim u slučaju više sile, te da je prekovremeno radno vrijeme ograničeno na 180 sati godišnje, te da nije pokrenut postupak protiv zemalja EU koji su na sličan način regulisale ovo pitanje (a radi se o 20 zemalja) smatram da pod tim uslovima ne možemo govoriti o kršenju direktiva.

Takođe nisam našla da bi predloženim rješenjem bila prekršena Evropska socijalna povelja niti bilo koja konvencija MOR-a.

Dužina trajanja godišnjeg odmora

Udruženje poslodavaca FBiH je amandmanom predložilo da svaku kalendarsku godinu, radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 sedmice, obrazlažući prijedlog time da je:

- ovakvo rješenje u potpunosti u skladu sa Ekonomsko-socijalnom poveljom, čiji je BiH potpisnik,
- navode i kako u Austriji subota se smatra radnim danom, u Njemačkoj se odmor računa u sedmicama, Hrvatskoj takođe. Mada ima zemalja koje minimum utvrđuju brojem dana većinsko rješenje je u sedmicama jer o tome govori i Ekonomsko-socijalna povelja. Koliko dana traje radna sedmica utvrđuje se kolektivnim ugovorima,
- dodaju i da u realnom sektoru radna sedmica traje 6 radnih dana i da poslodavci ne mogu ili ne bi trebali biti žrtve prohtjeva administracije i budžetskih korisnika, te da poslodavci nemaju ništa protiv da

administracija i budžetski korisnici svojim KU ugovore sa Vladom šta hoće, ali realnom sektoru treba omogućiti da svoje odnose dogovori sa sindikatima iz realnog sektora.

Uporedno-pravna analiza pokazuje da ista rješenja sadrže zakoni o radu Hrvatske i Slovenije.



Slovenija³⁶

Radnik ima pravo na godišnji odmor nakon neprekidnog rada u trajanju od najmanje 6 mjeseci. Svaki radnik ima pravo na godišnji odmor tokom kalendarske godine koji ne smije biti kraći od 4 sedmice, bez obzira radi li se o radniku s punim ili skraćenim radnim vremenom.



Hrvatska³⁷

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor od najmanje 4 sedmice. Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između 2 radna odnosa duži od 8 dana stiče pravo na puni godišnji odmor nakon 6 mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod tog poslodavca. Maloljetni zaposlenik i radnik koji radi na poslovima na kojima uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih uticaja, ima pravo na odmor od najmanje 5 sedmica. S obzirom da je prijedlog identičan odredbi međunarodnog dokumenta koji je inkorporiran u pravni sistem BiH, (Evropska socijalna povelja) te da rješenje koje je predloženo nije u suprotnosti sa Konvencijom ILO-a o plaćenom godišnjem odmoru (broj 132.) koja predviđa kako svako lice ima pravo na plaćeni godišnji odmor u određenom minimalnom trajanju, te da on ni u kom slučaju ne smije biti kraći od tri radne nedjelje.

³⁶ Članak 159 Zakona o radu („Uradni list R Slovenija“, br. 21/13)

³⁷ Član 77 Zakona o radu („Narodne novine RH“, br. 93/14)

**Makedonija**³⁸

Praznici, subote, nedjelje, slobodni dani, odsustva zbog bolovanja, kao i drugi slučajevi opravdanog odsustva sa posla se ne uračunavaju dane godišnjeg odmora.

**Njemačka**³⁹

Svaki radnik koji je zaposlen 6 mjeseci ili duže, ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od minimum 24 kalendarska dana, ne računajući praznike i nedjelju. Subote su uključene u godišnji odmor od 24 kalendarska dana.

**Češka**⁴⁰

Zakonsko razdoblje godišnjeg odmora je 4 sedmice. Zaposleni u organizacijama koje se bave "ne - preduzetničkim aktivnostima" imaju pravo na 5 sedmica godišnjeg odmora; nastavnici, pedagoški radnici i profesori visoko obrazovanje ima pravo na 8 sedmica.

**Latvija**⁴¹

Odjeljak 149. Zakona o radu propisuje da zaposleni ima pravo na godišnji odmor/dopust. Takav dopust ne smije biti manji od 4 kalendarske sedmice, bez uračunavanja praznika.

³⁸ Član 138. Zakona o radu R Makedonije („Službeni vesnik na R Makedonija“ br. 158/10)

³⁹ http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-lawprofiles/WCMS_158899/lang-en/index.htm

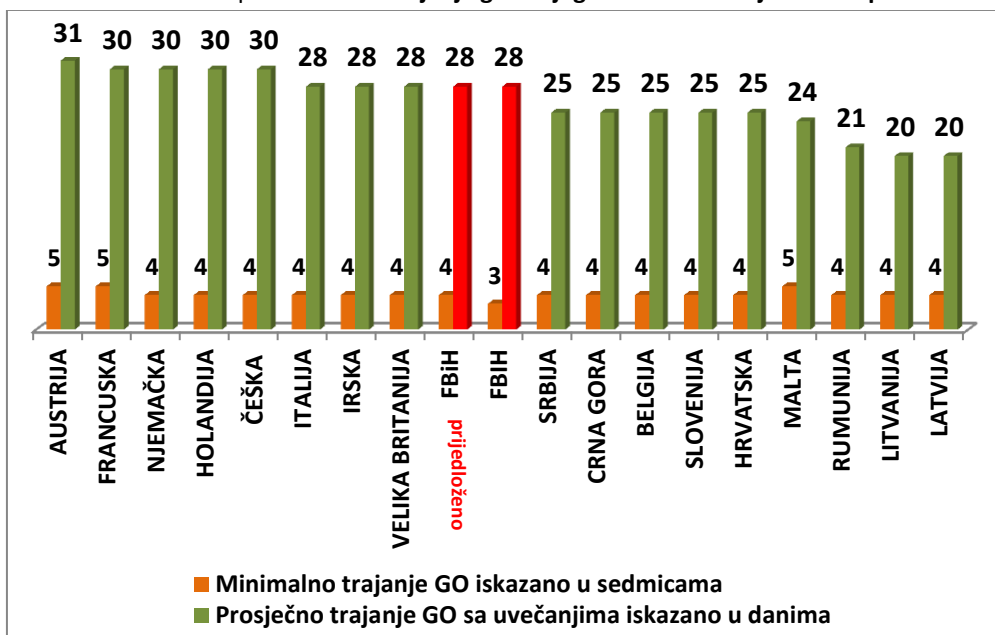
⁴⁰ http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-lawprofiles/WCMS_158893/lang-en/index.htm

⁴¹ http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law:profiles/WCMS_158912/lang-en/index.htm



Minimalni plaćeni godišnji odmor je razdoblje od 28 kalendarskih dana. Plaćeni godišnji odmor za prvu radnu godinu dodjeljuje se, u pravilu, nakon 6 mjeseci neprekidnog rada u preduzeću.

Grafikon 12: Grafički prikaz dužine trajanja godišnjeg odmora u zemljama Evrope



*Uporedno pravna analiza pokazala je da je u većini zemalja prosječno trajanje godišnjeg odmora utvrđeno sedmicama, što sa uvećanjima za godišnji odmor iznosi maksimalno oko 5 sedmica. U našem pravnom sistemu minimalno trajanje godišnjeg odmora je 3 sedmice ali sa uvećanjima koja su obavezna po kolektivnim ugovorima dostiže više od 5 sedmica. Shodno navedenom veoma je rizično povećati minimalno trajanje godišnjeg odmora u FBiH na 20 radnih dana jer bi u tom slučaju prema postojećim kolektivnim ugovorima, godišnji odmor sa uvećanjima iznosio mnogo više nego u zemljama Evrope i regije. Takođe bitno je naglasiti da se u većini zemalja prilikom utvrđivanja godišnjeg odmora smatra da je radno vrijeme raspoređeno na 6 radnih dana. **Postojeće i predloženo rješenje u FBiH označeno je crvenom bojom u tabeli.**⁴³

⁴² http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158913/lang--en/index.html

⁴³ http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn1305017s/tn1305017s.pdf
http://www.expatica.com/fr/employment/French-labour-laws-Working-time-and-leave_104533.html
<https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8425&acro=living&lang=en&parentId=7768&countryId=A>
 T&living=
www.ilo.org/nationalprofiles/

Po mom mišljenju ne postoje pravne prepreke da se predloženi amandman usvoji.

Način korištenja godišnjeg odmora

Udruženje poslodavaca je putem amandmana predložilo da se godišnji odmor radniku utvrđuje brojem radnih dana ovisno o radnikovom sedmičnom rasporedu radnog vremena, te da se praznici i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik, te dani plaćenog dopusta, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora. Iznimno ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunavaju se i ti dani. U obrazloženju svog prijedloga ističu:

- Kako je ovaj prijedlog eliminisao neravnotežan položaj između onih zaposlenika čiji je radni dan podijeljen na 5 ili 6 radnih dana. Budući da je radno vrijeme u sedmici 40 sati, svi radnici bili bi u istom položaju,
- Također dodaju da ista rješenja sadrže i zakoni zemalja regije.

<https://www.gov.uk/holiday-entitlement-rights/entitlement>

Član 65. Zakona o radu („Službeni list Crne Gore“, br. 49/2008).

Član 69. Zakona o radu („Službeni glasnik Republike Srbije“ br.

24/2005;61/2005;54/2009;32/2013;75/2014)

<http://www.cfe-eutax.org/taxation/labor-law/romania>

http://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment_rights_and_conditions/leave_and_holidays/annual_leave_public_holidays.html

<http://www.mondaq.com/x/172196/Employee+Rights/Annual+Leaves+And+DaysOff+Under+The+Italian+Employment+Discipline>

<http://www.amsterdamtips.com/tips/netherlands-employee-job-benefits.php>

Član 77. Zakona o radu („Narodne novine RH“, br. 93/14)

Član 159. Zakona o radu („Uradni list R Slovenije“, br. 21/13)

http://europa.eu/rapid/press-release_IP-11-1417_en.htm

Član 41. Zakona o radu FBIH (Službene novine FBIH broj: 43/99; 32/00; 29/03)

Uporedno-pravna analiza zakona u zemljama regije pokazuje da:**Hrvatska**⁴⁴

Godišnji odmor se utvrđuje brojem radnih dana u zavisnosti od radnikovog sedmičnog rasporeda radnog vremena. Praznici i neradni dani određeni zakonom, period privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni ljekar, te dani plaćenog dopusta ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora. Izuzetno, ukoliko bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan praznika ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a tog dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.

**Srbija**⁴⁵

Pri utvrđivanju dužine godišnjeg odmora radna nedjelja se računa kao pet radnih dana. Praznici koji su neradni dani u skladu sa zakonom, odsustvo sa rada uz naknadu plate i privremena spriječenost za rad u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju ne uračunavaju se u dane godišnjeg odmora. Ako je zaposleni za vrijeme korištenja godišnjeg odmora privremeno spriječen za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju, ima pravo da po isteku te spriječenosti za rad nastavi korištenje godišnjeg odmora.

**Crna Gora**⁴⁶

Pri utvrđivanju dužine godišnjeg odmora radna nedjelja se računa kao pet radnih dana. U dane godišnjeg odmora se ne računaju praznici koji su neradni dani, u skladu sa zakonom.

⁴⁴ Član 79. Zakona o radu („Narodne novine RH“, br. 93/14)

⁴⁵ Član 70. Zakona o radu („Službeni glasnik Republike Srbije“ br. 24/2005;61/2005;54/2009;32/2013;75/2014)

⁴⁶ Član 63. Zakona o radu („Službeni list Crne Gore“, br. 49/2008). Zakoni o radu Srbije i Crne Gore predviđaju da poslodavac može da izmijeni vrijeme određeno za korištenje godišnjeg odmora, ako to zahtijevaju potrebe posla, najkasnije pet dana prije dana određenog za korištenje godišnjeg odmora. U Crnoj Gori se u tom slučaju traži saglasnost zaposlenog, odnosno u slučaju više sile suglasnost nije potrebna.

**Slovenija**⁴⁷

Svaki radnik ima pravo na godišnji odmor tokom kalendarske godine koji ne smije biti kraći od 4 sedmice, bez obzira radi li se o radniku s punim ili skraćenim radnim vremenom. Praznici, neradni dani, odsustvo zbog povrede ili bolesti kao i drugi opravdani razlozi odsustva neće se ubrajati u dane godišnjeg odmora.

Zakonsko razdoblje godišnjeg odmora je 4 sedmice. Zaposleni u organizacijama koje se bave "ne - preduzetničkim aktivnostima" imaju pravo na 5 sedmica godišnjeg odmora; nastavnici, pedagoški radnici i profesori visoko obrazovanje ima pravo na 8 sedmica.

Budući da rješenje koje je predložilo Udruženje poslodavaca već egzistira u zakonima o radu zemalja EU i država regiona, smatram da nema nikakve smetnje da ono bude prihvaćeno i u prijedlogu Zakona o radu FBIH. Ovo tim više što se time ne krše međunarodne konvencije.

Ko se smatra članom uže porodice

Utvrđivanje tačnog broja dana, kao i razlozi korištenja plaćenog odsutva treba biti regulisano granskim kolektivnim ugovorima.

Udruženje poslodavaca FBIH je uložilo amandman kojim previđa da se pojam člana uže porodice utvrdi kolektivnim ugovorom za područje djelatnosti.

U obrazloženju svom amandmana navode da:

- Smatraju da je određivanje pojma „član uže porodice“ jedno od pitanja o kojem trebaju postići saglasnost poslodavci i sindikat;
- Treba afirmisati kolektivno pregovaranje, a ovo je nesumnjivo stvar o kojoj poslodavci i sindikat trebaju da postignu saglasnost.

Konvencije ILO-a ne određuju pojam „uži član porodice“. U okviru dokumenata Evropske unije Uredba br. 1612/68 određuje kao članove

⁴⁷ Član 159. Zakona o radu („Uradni list R Slovenije“, br. 21/13)

porodice radnika: „njegovog bračnog druga i njihove potomke mlađe od 21 godinu ili koji su zavisni od njih i zavisne srodnike po uzlaznoj liniji radnika i njegovog bračnog druga“.

Uporedno-pravna analiza zakonodavstva zemalja koje su bile uključene u analizu pokazuje da npr.:



Crna Gora⁴⁸ i **Srbija**⁴⁹

Pojam „uži član porodice“ obuhvata bračnog druga, djecu (bračnu, vanbračnu, usvojenu i pastorčad), braću, sestre, roditelje, usvojioca i staratelja, dakle obuhvata manji broj lica nego što je to predloženo u Zakonu o radu FBIH, ali je u Srbiji predviđeno da se opštim aktom i ugovorom o radu može utvrditi i širi krug lica koji se smatraju u članovima uže porodice.



Hrvatska⁵⁰

To su supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati, te osoba koja s radnikom živi u vanbračnoj zajednici.



Njemačka⁵¹

Kod određivanja plaćenog odsustva u zakonu se koristi termin najbliži članovi porodice, ali se ne određuje ko su.

⁴⁸ Član 72 Zakona o radu („Službeni list Crne Gore“, br. 49/2008.)

⁴⁹ Član 77 Zakona o radu („Službeni glasnik Republike Srbije“ br. 24/2005;61/2005;54/2009;32/2013;75/2014)

⁵⁰ Čl.86., st.3 Zakona o radu („Narodne novine RH“, br. 93/14)

⁵¹ <http://www.working-in-germany.com/z/>

**Slovenija**⁵²

Prema zakonu to su: supružnici, ali i nevjenčani partneri, nevjenčana maloljetna djeca kao i nevjenčana maloljetna djeca supruge/a kao i maloljetna nevjenčana djeca nevjenčanih partnera, odrasla neoženjena djeca kao i roditelji koji su pravno ovisni o supružnicima ili nevjenčanim partnerima. Nema konkretnog člana u zakonu o radu, nego se proteže kroz više različitih članaka vezanih za određena prava radnika iz kojih se to može iščitati.

S obzirom na rezultate uporedno pravne analize i neujednačeno određivanje pojma „član uže porodice“ smatram najboljim rješenjem da se ovo pitanje uredi kolektivnim ugovorom za područje djelatnosti. S obzirom da se kolektivnim ugovorima dodatno razrađuju zakonska prava (u ovom slučaju vezano za broj dana na plaćeno odsustvo), smatram prijedlog Udruženja poslodavaca, potpuno prihvatljivim.

Troškovi ljekarskog pregleda za maloljetnike

Udruženje poslodavaca je uputilo prijedlog u formi amandmana da se briše odredba prema kojoj troškove ljekarskog pregleda maloljetnih radnika, a u cilju zaštite njihovog zdravlja i psihofizičkog razvoja, snosi poslodavac.

U svom obrazloženju navode:

- da je to klasičan vid uvođenja parafiskalnog nameta. Određenoj kategoriji se uvodi određeno pravo a onda se poslodavcu, za to, nameće finansijska obaveza,
- da je prema Evropskoj socijalnoj povelji i konvencijama MOR-a, koje su sastavni dio našeg pravnog sistema, zaštita maloljetnika je obaveza države, a ne poslodavca,
- ukoliko bi se podržao prijedlog Vlade F BiH to bi veoma destimulativno djelovalo na zapošljavanje maloljetnih lica.

⁵² Zakon o radu („Uradni list R Slovenije“, br. 21/13)

Podsjećam da Evropska socijalna povelja predviđa da države potpisnice preuzimaju obavezu da će osobe ispod 18 godina starosti biti, zaposlene u zanimanjima propisanim domaćim zakonima ili propisima, biti redovno medicinski kontrolisane⁵³.

U zemljama koje su bile uključene u analizu plaćanje troškova ljekarskog pregleda maloljetnih radnika regulisano je na sljedeći način:



Austrija⁵⁴

Nema odredbe o ljekarskim pregledima. U Zakonu je navedeno kako maloljetni radnici smiju obavljati samo lagane poslove, gdje nema rizika za njihovo zdravlje i sigurnost.



Njemačka⁵⁵

Maloljetni radnici zaštićeni su Zakonom o zaštiti mladih u radu. Prije zaposlenja moraju donijeti liječničko uvjerenje, a nakon godinu dana rada moraju donijeti novo. Troškove liječničkog pregleda snosi Savezna država.



Slovenija⁵⁶

Nema odredbe o ljekarskim pregledima. Prema Zakonu maloljetni radnici ne smiju raditi teške poslove, poslove koji nadilaze njihove psihičke i fizičke mogućnosti, poslove pod vodom ili pod zemljom i sl.



Hrvatska⁵⁷

Prema Zakonu o radu i Pravilniku o poslovima na kojima maloljetnik može raditi i o aktivnostima na kojima smije sudjelovati. Maloljetnik se smije

⁵³ Član.7. tačka.9. Europske socijalne povelje

⁵⁴ <http://www.migration.gv.at/en/living-and-working-in-austria/working/kinds-of-employment.html>

⁵⁵ <http://www.working-in-germany.com/z/>

⁵⁶ Članak 191 Zakona o radu („Uradni list R Slovenije“, br. 21/13)

⁵⁷ Pravilnik o poslovima na kojima maloljetnik može raditi i o aktivnostima na kojima smije sudjelovati (Narodne novine br. 149/09).

zaposliti samo nakon prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti koja se utvrđuje zdravstvenim pregledom prije početka i tokom rada, najkasnije protekom godine dana rada. Ako postoji sumnja da ti poslovi ugrožavaju sigurnost, zdravlje, moral ili razvoj maloljetnika, može se zahtijevati pregled ovlaštenog ljekara. Troškove snosi poslodavac.



Srbija⁵⁸

Troškove ljekarskog pregleda maloljetnih radnika snosi poslodavac.



Crna Gora⁵⁹

Nema odredbe o troškovima ljekarskih pregleda. Zakon sadrži odredbu da maloljetni radnik ne smije raditi na radnom mjestu na kojem se pretežno obavljaju, naročito, teški fizički poslovi, radovi pod zemljom ili pod vodom niti na poslovima koji bi mogli biti štetni i s povećanim rizikom uticati na

S obzirom da ovaj član u suštini predstavlja zaštitu maloljetnika, predlažem da Udruženje poslodavaca FBiH odustane od ovog amandmana.⁶⁰

Privremeni raspored žene za vrijeme trudnoće

Predlaže se brisanje odredbe koje predviđa da privremeno raspoređivanje žene na druge poslove zbog trudnoće ili dojenja ne može imati za posljedicu smanjenje plaće žene i brisanje odredbe prema kojoj poslodavac može premjestiti ženu u drugo mjesto rada, samo uz njen pisani pristanak.

U obrazloženju Udruženje poslodavaca F BiH navodi:

- Kako je riječ o klasičnom vidu uvođenja parafiskalnog nameta. Određenoj kategoriji se uvodi određeno pravo a onda se poslodavcu, za to, nameće finansijska obaveza.

⁵⁸ Čl. 86 Zakona o radu, dok su čl. 84. St.3 navedeni poslovi na kojima maloljetnik može raditi. („Službeni glasnik Republike Srbije“ br. 24/2005;61/2005;54/2009;32/2013;75/2014)

⁵⁹ Član 106. Zakona o radu („Službeni list Crne Gore“, br. 49/2008.)

⁶⁰ Udruženje poslodavaca FBiH je na osnovu sugestija eksperta iz radno-pravnog zakonodavstva odustalo od ovog amandmana.

- Da prema Ekonomsko socijalnoj povelji i konvencijama MOR-a, koje su sastavni dio našeg pravnog sistema, zaštita trudnica i porodilja je obaveza države, bilo kroz opšti bilo kroz posebni fond za tu namjenu.
- Ukoliko bi se podržao prijedlog Vlade F BiH to bi veoma destimulativno djelovalo na zapošljavanje trudnica i porodilja, a ne poslodavca.

Uzimajući u obzir argumente koje je navelo Udruženje poslodavaca FBiH, ipak ukazujem na praksu u zemljama članicama EU koje su bile uključene u sekundarno istraživanje i praksu u zemljama regiona, a u kojima je zaštita trudnih zaposlenica regulisana na slijedeći način:



Austrija⁶¹

Trudnice i majke su zaštićene od otkaza od dana trudnoće pa do najmanje 4 mjeseca nakon poroda.



Njemačka⁶²

Prema Zakonu o zaštiti materinstva, zaštićene su one trudnice koje su zaposlene, pa čak i strane državljanke čiji je poslodavac Nijemac. Trudnice su dužne obavijestiti svog poslodavca o očekivanom datumu poroda. Žene su od prvoga dana trudnoće pa sve do 4 mjeseca nakon poroda zaštićene od otkaza, i samo izuzetno se ženama u tom periodu može uručiti otkaz. Prekovremeni rad, noćni rad i rad nedjeljama zakonski je zabranjen.⁶³



Slovenija⁶⁴

Žene imaju pravo na posebnu zaštitu tokom trudnoće, i svako dokazivanje razloga za prekid ili promjenu uvjeta ugovora o radu ide na teret poslodavca.

⁶¹ <http://us.practicallaw.com/5-503-2588>

⁶² <http://www.working-in-germany.com/z/>

⁶³ Pored navedenog, porodilje imaju pravo ići na preglede tokom radnog vremena i vrijeme trajanja posjete ljekaru uzima se kao odrađeno radno vrijeme. Žene takođe tokom radnog vremena imaju pravo na posebne pauze za dojenje. U prosječnom radnom vremenu od 8 sati žena ima pravo na dvije pauze iz tog razloga, u maksimalnom trajanju od 1 sata.

⁶⁴ Čl. 182 Zakona o radu („Uradni list R Slovenije“, br. 21/13)

**Hrvatska**⁶⁵

Zaposlenica za vrijeme privremenog raspoređivanja na drugim poslovima ima pravo na zaradu radnog mjesta na kojem je radila prije raspoređivanja, zaštita od otkaza, skraćeno radno vrijeme, skraćeno radno vrijeme radi njege djeteta, zaštita žene koja doji dijete (ne može biti raspoređena na štetne poslove koji su taksativno navedeni i traje sve dok žena doji dijete, nije ograničeno dobi djeteta).

**Srbija**⁶⁶

Predviđena je ili obaveza poslodavca da rasporedi zaposlenicu na obavljanje drugih poslova, a ukoliko to nije moguće, da je uputi na plaćeno odsustvo, ali se pri tome ne pominje kolika bi bila njena naknada zarade. Takođe, predviđena je zabrana prekovremenog i rada noću, odsustvo (ili rad sa pola radnog vremena) radi posebne njege djeteta, odsustvo u slučaju rođenja mrtvog djeteta ili ako dijete umre prije isteka porodijskog odsustva.

**Crna Gora**⁶⁷

Zaposlenica za vrijeme privremenog raspoređivanja na drugim poslovima ima pravo na zaradu radnog mjesta na kojem je radila prije raspoređivanja. Ostala prava: zabrana otkaza, rad sa polovinom punog radnog vremena, rad sa polovinom punog radnog vremena zbog njege djeteta sa smetnjama u razvoju, zaštita u slučaju rođenja mrtvog djeteta, zaštita od prekovremenog i rada noću, zabrana otkaza.

Odredbe koje su predviđene u prijedlogu ZOR-a F BiH predstavljaju usklađivanje sa konvencijama MOR-a o zaštiti materinstva (Konvencija broj. 103.) usmjerene su ne samo na zaštitu reproduktivne funkcije žene,

⁶⁵ Navedene odredbe sadržane su u poglavlju zakona o radu koje reguliše zaštitu trudnica, roditelja i posvojitelja (čl.30-37). Zakon o radu („Narodne novine RH“, br. 93/14)

⁶⁶ Čl.89-101 Zakona o radu (odredbe o zaštiti materinstva, porodijskom odsustvu i odsustvu sa rada zbog njege djeteta, odsustvo sa rada zbog posebne njege djeteta). Zakon o radu („Službeni glasnik Republike Srbije“ br. 24/2005;61/2005;54/2009;32/2013;75/2014).

⁶⁷ Čl.108, te čl. 111-119 Zakona o radu („Službeni list Crne Gore“, br. 49/2008.)

već posredno i na podizanje stope nataliteta. Uzimajući u obzir navedeno, te praksu zemalja čija su radna zakonodavstva bila analizirana, smatram da su prijedlozi UP FBIH pravno neosnovani i smatram da treba odustati od njih.⁶⁸

Naknada plate porodilji

Udruženje poslodavaca je uputilo prijedlog u formi amandmana da za vrijeme rada sa polovinom punog radnog vremena radnik ima za polovinu punog radnog vremena za koje ne radi, pravo na naknadu plaće, u skladu sa zakonom, na teret nadležnog fonda.

U obrazloženju navode da:

- Prema konvencijama ILO-a, koje su sastavni dio našeg pravnog sistema, ali i prakse evropskih država, zaštita trudnica i porodilja je obaveza države, bilo kroz opšti bilo kroz posebni fond za tu namjenu.

Podsjećam da prema Konvencijama ILO-a o zapošljavanju žena prije i poslije porođaja (Konvencija br.3.) te Konvencija o zaštiti materinstva (konvencija broj. 103.) predviđeno je da se naknada ženi za vrijeme odsustva s posla isplaćuje iz javnih fondova ili fondova sistema osiguranja.

Takođe, praksa analiziranih zemalja pokazuje da u većini država fondovi snose socijalnu komponentu za porodilje :



Austrija⁶⁹

Troškove porodiljskih naknada i roditeljskih naknada snosi socijalno osiguranje. Naknade se isplaćuju iz Fonda za zdravstveno osiguranje. Žene imaju pravo na porodiljske naknade u trajanju od 8 sedmica prije trudnoće i 8 sedmica nakon trudnoće i one iznose prosjek od posljednjih 13 sedmica plaće majke prije porodiljskog dopusta. Tokom tog perioda žene ne bi smjele

⁶⁸ Udruženje poslodavaca FBIH je na osnovu sugestija eksperta iz radno-pravnog zakonodavstva odustalo od ovog amandmana.

⁶⁹ <http://us.practicallaw.com/5-503-2588>

raditi. Nakon primitka porodiljskih naknada u trajanju od 16 sedmica, zaposlenici su u mogućnosti uzeti roditeljske naknade. I majka i otac mogu tražiti roditeljske naknade, ali ne oboje istovremeno. Oba roditelja imaju pravo na roditeljski dopust u trajanju od dvije godine. Ako i otac i majka dijele brigu nad djetetom, roditeljske naknade su moguće do 36 mjeseci od rođenja djeteta.



Njemačka⁷⁰

Porodiljski dopust počinje 6 sedmica prije očekivanoga datuma poroda, i tada žene ne smiju raditi, osim ako one izričito pristaju na to. Nakon poroda, žene ne smiju raditi 8 sedmica. U slučaju preuranjenog poroda ili rađanja više djece taj period se produžuje na 12 sedmica. Troškove za ovaj period snosi poslodavac, a nakon toga socijalno osiguranje, odnosno bolesnički fondovi. Nakon toga zakon zabranjuje bilo kakav dnevni rad u trajanju dužem od 8.5 sati. Žene za vrijeme trajanja ovih 6 sedmica prije datuma poroda i 8 sedmica nakon poroda (odnosno 12 u posebnim slučajevima) imaju pravo na plaćeni puni iznos plaće. Ukupno trajanje porodiljskog dopusta za žene (ali i za muškarce) iznosi maksimalno 3 godine, ali i najviše dva perioda porodiljskog dopusta u te tri godine.



Italija⁷¹

Porodiljsko odsustvo traje 20 sedmica (5 mjeseci), uslov je da na početku porodiljskog odsustva zaposlena mora biti i radnom odnosu, iznos naknade je 80% prosječne bruto zarade zaposlene tokom 12 mjeseci prije početka korištenja prava na porodiljsko odsustvo. Naknadu finansira socijalno osiguranje.

⁷⁰ <http://www.working-in-germany.com/z/>

⁷¹ http://www.oecd.org/els/socialpoliciescanddata/PF.1_parental_leave_systems%20%20updated20%2018-July_2012pdf.

oecd.org/els/socialpoliciescanddata/PF.1_parental_leave_systems%20%20updated20%2018-July_2012pdf.

 **Litvanija**⁷²

Porodiljsko odsustvo traje 21 sedmicu (126 dana) uz dodatne dvije sedmice u slučaju komplikacija tokom porođaja ili višestrukog porođaja. Porodiljsko odsustvo se finansira sredstvima Nacionalnog fonda za socijalno osiguranje.

 **Rumunija**⁷³

Porodiljsko odsustvo traje 21 sedmicu odnosno 126 dana što podrazumijeva 63 dana prije i 63 dana poslije porođaja. Uslov za plaćeno porodiljsko odsustvo je da su žene osigurane, ali one koje su izgubile pravo na osiguranje takođe dobijaju naknadu ukoliko se porode u periodu od 9 mjeseci od dana prestanka osiguranja. Iznos naknade je 85% prosječne zarade osiguranika tokom 6 mjeseci prije odsustva. Naknade poslodavcu refundira Fond za socijalno osiguranje.

 **Slovenija**⁷⁴

Žena ima pravo na porodiljski dopust u trajanju od 105 radnih dana. Žena je dužna započeti porodiljski dopust 28 dana prije dana rođena djeteta predviđenog od strane ginekologa. Kada istekne pravo na porodiljski dopust, jedan od roditelja (ukoliko su oba zaposlena) ima pravo na dopust zbog dječje skrbi (zaštite) u trajanju od 260 dana. Ukoliko se radi o blizancima taj rok se produžuje za dodatnih 90 dana, a ukoliko se radi o rođenju više žive djece rok se produžuje za 90 dana po svakom rođenom djetetu. Ukoliko roditelji već imaju dvoje djece do 8 godina taj dopust se produžuje za 30 dana, ukoliko se radi o troje djece 60 dana, a ukoliko imaju četvero ili više djece produžuje se za još 90 dana. Troškove materinskog dopusta, ali i roditeljskog dopusta snosi država.

⁷² Izvor: ibid

⁷³ Ibid.

⁷⁴ Članci 182-188 Zakona o radu

**Hrvatska**⁷⁵

Dopust nakon rođenja djeteta traje 14 mjeseci, 6 mjeseci je porodijski dopust, a ostalih 8 mjeseci roditeljski. Pitanje porodijskog i roditeljskog dopusta regulisano je Zakonom o rodiljnim i roditeljskim potporama. Slijedeći Direktivu 2010/18/EU koja je ugrađena u spomenuti zakon 4 mjeseca roditeljskog dopusta može koristiti majka, a 4 otac, s tim da otac pravo na korištenje polovine svog roditeljskog dopusta (2 mjeseca) može prenijeti na majku, a ostatak iskoristiti do navršenih 8 godina života djeteta. To znači da majka može biti sa djetetom do njegove prve godine života. Naknade za porodijski i roditeljski dopust od prvog dana isplaćuje Hrvatski fond za zdravstvenu zaštitu koji ih direktno isplaćuje iz sredstava državnog budžeta.

**Srbija**⁷⁶

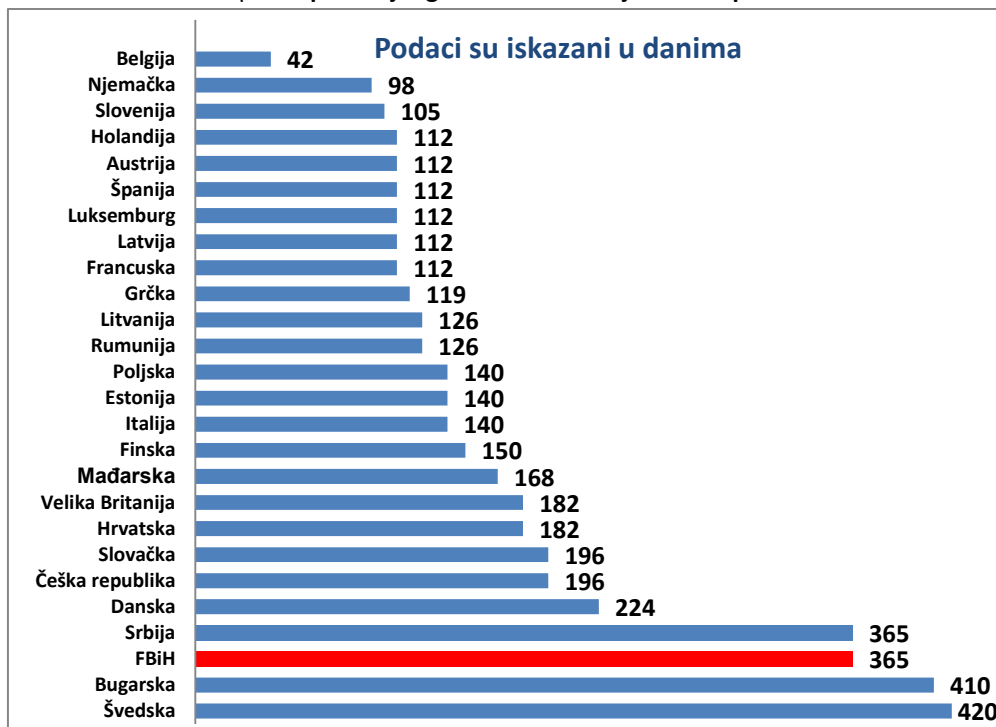
Porodijsko odsustvo i odsustvo sa rada zbog njege djeteta traje 365 dana, žena ima pravo da otpočne porodijsko odsustvo na osnovu nalaza nadležnog ljekara najranije 45, a obavezno 28 dana prije vremena određenog za porođaj i traje do navršena 3 mjeseca od dana porođaja. Po isteku porodijskog ima pravo na odsustvo radi njege djeteta do isteka 365 dana od dana otpočinjanja porodijskog odsustva. Poslodavac je dužan ženi tokom trajanja ovog odsustva platiti naknadu zarade u skladu sa Zakonom o finansijskoj podršci porodicama sa djecom. Obračun i isplatu naknade vrši poslodavac, istovremeno sa obračunom i isplatom zarade ostalih radnika. Poslodavcu se vrši refundacija isplaćenih sredstava podnošenjem zahtjeva opštinskoj odnosno gradskoj upravi, a koja vrši uplatu sredstava obezbijeđenih u budžetu države.

⁷⁵ Zakon o rodiljnim i roditeljskim potporama („Narodne novine“, br. 85/08, 110/08, 34/11, 54/13 i 152/14)

⁷⁶ Zakon o finansijskoj podršci porodicama sa djecom (Službeni glasnik R Srbije, br.16/02, 115/05 i 107/09)

**Crna Gora⁷⁷**

Zaposlena žena može da otpočne porodiljsko odsustvo 45 dana (na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa), a obavezno 28 dana prije porođaja. Ukoliko zaposlena žena počne da radi ranije ima pravo da pored dnevnog odmora u dogovoru s poslodavcem koristi još 90 minuta odsustva sa rada zbog dojenja djeteta. Plaćeno odsustvo u trajanju od 1 godine ili neplaćeno u trajanju od 730 dana može koristiti i otac. Pravo na naknadu po ovom osnovu regulisano je i Zakonom o socijalnoj i dječijoj zaštiti gdje je predviđeno da poslodavac ima pravo na refundaciju sredstava po osnovu isplate naknade zarade zaposlenoj za porodiljsko, odnosno roditeljsko odsustvo. Sredstva se refundiraju iz budžeta Crne Gore.

Grafikon 13: Grafički prikaz porođajnog odsustva u zemljama Evrope⁷⁸

⁷⁷ Zakon o socijalnoj i dječijoj zaštiti (Službeni list R Crne Gore, br. 27/13)

⁷⁸ Zakon o radu RS (Službeni glasnik RS broj:24/2005;61/2005;54/2009;32/2013;75/2014)

Član 55. Zakona o radu FBiH (Službene novine FBiH broj: 43/99; 32/00; 29/03)

<http://www.missoc.org/missoc/informationbase/comparativetables/missocdatabase/comparativetablessearchresulttree.jspv>

S obzirom da prijedlog Udruženja poslodavaca nije protivan navedenim konvencijama ILO-a o zaštiti materinstva, te da je u skladu sa postojećom praksom u većini evropskih zemljama, smatram da nema pravnih prepreka da ovaj prijedlog bude prihvaćen i ugrađen i u Zakon o radu FBiH.

Zaštita radnika u slučaju privremene spriječenosti za rad zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja

UP FBiH je predložilo da se doda nova odredba kojom je predviđeno da se radniku koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, može otkazati ugovor o radu u periodu privremene spriječenosti za rad zbog liječenja ili oporavka, samo u slučaju ukoliko je došlo do povrede radnih obaveza iz ugovora o radu od strane radnika.

Obrazloženje za ovu odredbu je da Zakon treba da štiti radnike a ne neradnike. U UP FBiH postavljaju pitanje šta ako takav radnik fizički napadne svog kolegu i sl., te dodaju da bi smisao ovog člana trebao biti da štiti radnika od neopravdanog a ne opravdanog otkaza.

Prema Konvenciji o prestanku radnog odnosa na inicijativu poslodavca (Konvencija br.158.) privremeno odsustvo s posla zbog bolesti ili povrede nije opravdan razlog za otkaz. Međutim, to ne znači da takav radnik može raditi šta hoće i da ga poslodavac mora trpiti po svaku cijenu.

U zakonima o radu susjednih država predviđeno je pored ostalog da:



Srbija⁷⁹

Do prestanka radnog odnosa može doći ukoliko radnik ne poštuje radnu disciplinu, propisanu aktom poslodavca, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca.

⁷⁹ Član 179 Zakona o radu („Službeni glasnik Republike Srbije“ br. 4/2005;61/2005;54/2009;32/2013;75/2014).

**Hrvatska**⁸⁰

Prestanak radnog odnosa ako radnik, pored ostalog, krši obaveze iz radnog odnosa.

**Crna Gora**⁸¹

Mogućnost prestanka radnog odnosa zaposlenika zbog nepoštovanja obaveza koje su predviđene zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, koji mora biti usaglašen sa zakonom i kolektivnim ugovorom, ako je njegovo ponašanje takvo da ne može nastaviti rad kod poslodavca u slučajevima propisanim zakonom i kolektivnim ugovorom ili aktom poslodavca, koji mora biti usaglašen sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Uzimajući u obzir odredbe zakona o radu susjednih država, smatram da je prijedlog UP FBiH opravdan i da se na ovaj način pravi razlika između otkaza koji se daje radniku zbog njegove privremene odsutnosti s posla zbog bolesti ili povrede (neopravdan otkaz), od otkaza koji je posljedica nepoštivanja radne discipline, odnosno kršenja radnih obaveza.

Pravo radnika da se vrati na rad nakon prestanka privremene spriječenosti za rad

Udruženje poslodavaca je uputilo prijedlog u formi amandmana kojim predviđa da radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog povrede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojeg nakon liječenja i oporavka nadležna zdravstvena ustanova ili ovlašteni liječnik utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo da se vrati na poslove na kojima je radio prije nastupanja privremene nesposobnosti za rad ili druge odgovarajuće poslove ukoliko mogućnost rasporeda za rad na drugim odgovarajućim poslovima postoji.

⁸⁰ Član 115 Zakona o radu („Narodne novine RH“, br. 93/14)

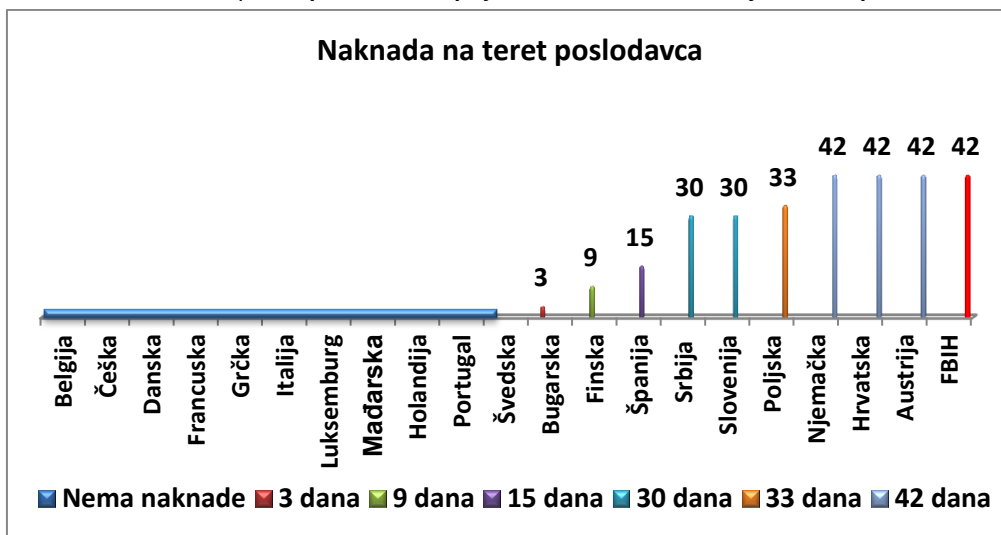
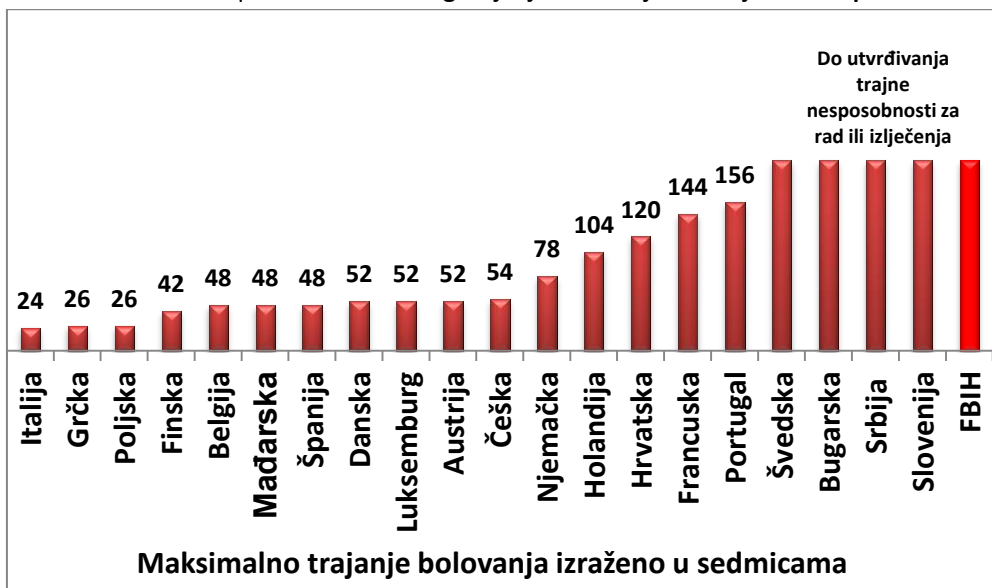
⁸¹ Član 143 Zakona o radu („Službeni list Crne Gore“, br. 49/2008.)

Ukoliko ne postoji mogućnost da se radnik vrati na poslove na kojima je radio ili na druge odgovarajuće poslove poslodavac može da ga, uz prethodnu saglasnost sindikata, rasporedi na bilo koje druge poslove shodno preostaloj radnoj sposobnosti koju ima.

Radnik je dužan, najkasnije u roku od tri dana od dana nastupanja spriječenosti za rad, obavijestiti poslodavca o privremenoj spriječenosti za rad, pismenim putem.

U obrazloženju svog prijedloga navode:

- Ovakvo rješenje više odgovara stvarnim uslovima poslovanja i ekonomskog i pravnog okruženja.
- Poslodavac za vrijeme trajanja bolovanja zaposlenika mora naći adekvatnu zamjenu kako se ne bi prekinuo kontinuitet u poslovanju. U tom slučaju, poslodavac je izložen duplom trošku, obzirom da isplaćuje platu novom radniku kojeg zapošljava, a radniku koji je na bolovanju isplaćuje naknadu plate do 42 dana. Radnik može biti na bolovanju duži period, stoga UP FBIH misli da je adekvatno rješenje, kojim se nakon bolovanja radnika, osim vraćanja na isto radno mjesto, daje mogućnost i za raspored radnika na druge odgovarajuće poslove u skladu sa potrebama poslodavca.
- Izmjene vezane za način obavještavanja bi doprinijele lakšem dokazivanju obavijesti o spriječenosti za rad, te imale pozitivne efekte kako za poslodavca tako i za radnika. Naime, na ovaj način bi se preciznije odredio način obavijesti, bez mogućnosti zloupotrebe i nesuglasica koje se dosadašnjim rješenjem mogu javiti, obzirom da nije precizno propisan način obavijesti.

Grafikon 14: Grafički prikaz privremene spriječenosti za radu u zemljama Evrope⁸²Grafikon 15: Grafički prikaz maksimalnog trajanja bolovanja u zemljama Evrope⁸³

⁸² Uprava za socijalnu zaštitu SAD-a, programi socijalne zaštite u svijetu: Evropa, 2006.<http://www.missoc.org/missoc/informationbase/comparativetables/missocdatabase/comparativetablessearchresulttree.jsp>

⁸³ Uprava za socijalnu zaštitu SAD-a, Programi socijalne zaštite u svijetu: Evropa, 2006.<http://www.missoc.org/missoc/informationbase/comparativetables/missocdatabase/comparativetablessearchresulttree.jsp>

Prava radnika sa promijenjenom radnom sposobnosti

UP FBiH je predložilo amandman da ako nadležna ustanova za medicinsko vještačenje zdravstvenog stanja ocijeni da kod radnika postoji promijenjena radna sposobnost (invalid II kategorije), poslodavac mu je dužan u pisanoj formi ponuditi novi ugovor o radu za obavljanje poslova za koje je radnik sposoban, ako takvo radno mjesto postoji.

U obrazloženju navode da:

- Ako ne postoji mogućnost sklapanja novog Ugovora o radu (nema u tvornici takvih izmišljenih radnih mjesta) s obzirom da se mora tržišno poslovati a ne ugovornom ekonomijom kao u socijalizmu potrebno je naći kvalitetnije rješenje koje će zaštititi takvog radnika, ali ne dovodeći u pitanje sposobnost privrednog subjekta da uopšte preživi.
- Postoje kompanije koje u ovom trenutku zapošljavaju invalide čiji broj iznosi više od 10% ukupno zaposlenih.

Uporedno-pravna analiza urađena je u poglavlju otkaz radniku kod koga postoji preostala radna sposobnost.

Otkaz radniku kod koga postoji preostala radna sposobnost

UP FBiH predloženim amandmanom predviđa da poslodavac može, samo uz prethodnu saglasnost vijeća zaposlenika odnosno sindikata, otkazati ugovor o radu radniku kod kojega postoji promijenjena radna sposobnost, ukoliko je kod poslodavca vijeće zaposlenika odnosno sindikat formiran, po osnovu iz člana 95.

Svoj prijedlog obrazlažu činjenicom da je sudska praksa pokazala je da se takvoj kategoriji radnika ne može raskinuti ugovor o radu, čak i ako su načinili grube povrede ugovora o radu, mada to nije bila namjera poslodavca. Zbog toga je neophodno izvršiti pojašnjenje člana.

Obzirom da sva tri predložena amandmana regulišu status lica sa smanjenom radnom sposobnošću, dat je zajednički osvrt na spomenute amandmane, a posebno na amandmane vezane za član 71.

Rezultati nekih istraživanja pokazuju da od ukupnog broja lica - radnika koja su nesposobna za rad, svega njih 5% ih se može smatrati licima koja su

trajno nesposobna za rad. Sva ostala lica- radnici, uz odgovarajuće programe prekvalifikacije, školovanja ili neke druge mjere poput skraćivanja radnog vremena, ili prebacivanja na drugo radno mjesto mogu dati svoj radni doprinos, odnosno nastaviti radni angažman. Međutim, poslodavce se ne može tjerati silom da stvaraju takva radna mjesta ili da vraća radnika sa smanjenom radnom sposobnošću na staro radno mjesto, ukoliko poslodavac to nije u mogućnosti.

Praksa zemalja koje su bile uključene u analizu pokazuje da npr:



Austrija⁸⁴

Privremeno nesposobni za rad radnici zbog bolesti ili koji se ozlijede na radu nenamjerno i bez krajnje nepažnje imaju pravo na plaćeno bolovanje od strane poslodavca u trajanju od 8 sedmica za nefizičke radnike i 10 sedmica za fizičke radnike. Radnici koji su ozlijeđeni namjerno i krajnjom nepažnjom nemaju pravo na plaćeno bolovanje, ali imaju pravo tražiti socijalna primanja ovisno o okolnostima. Nakon što istekne period plaćenog bolovanja, bolesni radnici imaju pravo tražiti socijalna primanja od države. Za vrijeme trajanje privremene spriječenosti naknadu finansira Fond za profesionalna oboljenja. Poslodavac nije obvezan osigurati radniku novo radno mjesto.



Rumunija⁸⁵

Ukoliko je radnikova radna sposobnost trajno umanjena, ima pravo na skraćeno radno vrijeme za ¼ ili prebacivanje na drugo radno mjesto koje je prikladnije za njegove trenutne sposobnosti, ali ukoliko je poslodavac to u mogućnosti. Ukoliko je radnikova sposobnost trajno narušena do te mjere da mu se ne može osigurati drugo radno mjesto, ima pravo na invalidsku mirovinu i razna prava koja iz nje proizlaze). Za vrijeme privremene spriječenosti, naknadu finansira Fond za nacionalnu socijalnu sigurnost.

⁸⁴ <http://us.practicallaw.com/5-503-2588>

⁸⁵ <http://us.practicallaw.com/9-503-3388>

**Slovačka**⁸⁶

Svi radnici imaju zagwarantirana jednaka prava, neovisno jesu li djelimično nesposobni za rad ili imaju status invalida. Poslodavci su dužni radniku sa umanjenom radnom sposobnosti osigurati obuku i dodatno školovanje kako bi se mogli prekvalificirati na radno mjesto prikladno njihovim sposobnostima. Ukoliko poslodavac nije u mogućnosti osigurati radniku takvo radno mjesto, može tražiti raskid ugovora za što ipak treba odobrenje nacionalnog Ureda za radne, socijalne i obiteljske odnose). Za vrijeme privremene spriječenosti naknade finansira Uprava ili zavod za socijalno osiguranje.

**Bugarska**⁸⁷

Zakon o radu zabranjuje otpuštanje radnika čija je radna sposobnost umanjena. Zakon propisuje da ukoliko radnik ne može obavljati svoj posao, ali može obavljati neki drugi sličan posao da ga se mora pripremiti i omogućiti mu nastavak rada s promijenjenim okolnostima. Radnik koji prebačajem na drugo mjesto ima umanjenu plaću ima pravo na određenu kompenzaciju plaćenu od strane Nacionalnog instituta za socijalnu sigurnost. Tokom trajanja privremene spriječenosti za rad, naknadu isplaćuje Nacionalni Institut za socijalnu sigurnost.

**Španija**⁸⁸

Što se tiče radnika privremeno nesposobnih za rad oni imaju pravo na bolovanje u maksimalnom trajanju od 18 mjeseci. Tokom trajanja privremene spriječenosti za rad, naknadu finansira Nacionalni Institut za socijalnu sigurnost. Nakon toga doktor odlučuje i donosi procjenu je li radnik proglašen trajno nesposobnim za rad, u kojem slučaju ima prava na otpremninu i neka druga socijalna prava ili je dovoljno sposoban vratiti se na posao. Ukoliko se radnik vrati na posao, a nema mogućnosti da se vrati na

⁸⁶ Zakon o radu , 311/2001.

⁸⁷ <http://uk.practicallaw.com/8-503-3652>

⁸⁸ <http://us.practicallaw.com/8-503-1479>

staro radno mjesto, ima pravo na određenu dodatnu obuku ili prekvalifikaciju.



Njemačka⁸⁹

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. Privremeno odsustvo može trajati 78 sedmica, i to u razdoblju od 3 godine.⁹⁰ Ukoliko radnikova radna sposobnost ostane trajno umanjena, ima pravo na skraćeno radno vrijeme, duže trajanje dnevnih pauza, duže trajanje godišnjeg odmora (sve se računa pojedinačno za svakog individualnog radnika u odnosu na njegove godine, radni staž, dužinu rada u firmi, važnost za firmu i sl.), prekvalifikaciju na drugo radno mjesto ukoliko je to moguće, ili pravo na otpremninu ukoliko to nije moguće ili radnik to ne želi. Ukoliko se potvrdi da je bolest i nesposobnost za rad trajna pa radnik mora izbivati često nakratko s posla ili da ima neizlječivu bolest, poslodavac ima pravo zahtijevati raskid ugovora o radu. Takvi radnici imaju pravo na penzionisanje i umanjenu penziju, uz uslov da im je penziono osiguranje uplaćivano najmanje 5 godina.



Slovenija⁹¹

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. Iznos na ime odsustva zbog bolesti plaća se cijelo vrijeme bolesti i ne može se ograničiti. Visina tog iznosa određuje se na osnovu zarade. Ukoliko se radi o bolesti zbog vrste posla ili ozljedi na radu plaća se 100% osnovice plate, u slučaju bolesti 90% osnovice plate, a u slučaju odsustva zbog ozljede nastale van radnog mjesta

⁸⁹ <http://www.working-in-germany.com/z/>

⁹⁰ Tokom trajanja privremene spriječenosti za rad naknadu plaća Fond za osiguranje od bolesti

⁹¹ <http://uk.practicallaw.com/5-591-8465>

ili brige o bliskome članu porodice taj iznos je 80% osnovice plate. Poslodavac mora radniku kojemu je radna sposobnost za rad umanjena ili je potpuno nesposoban za rad osigurati sljedeće: drugi posao koji odgovara njegovoj preostaloj sposobnosti za rad, nepuno radno vrijeme s obzirom na njegovu preostalu radnu sposobnost, profesionalnu rehabilitaciju ili naknadu plaće u skladu s propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.



Hrvatska⁹²

Poslodavac iz svojih sredstava plaća naknade za prvih 42 dana privremene nesposobnosti za rad, odnosno za prvih 7 dana privremene nesposobnosti za rad za invalide rada te za radnike zaposlene u pravnoj osobi za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom kod privremene nesposobnosti za rad zbog bolesti ili povrede, za vrijeme smještaja osiguranika u zdravstvenim ustanovama zbog liječenja ili medicinskih ispitivanja koja se ne mogu obaviti izvan radnog vremena.

Poslodavac na teret sredstava zavoda zdravstvenog osiguranja plaća naknade: od 43 dana privremene spriječenosti za rad, odnosno od 8 dana privremene nesposobnosti za rad za invalide rada te za radnike zaposlene u pravnoj osobi za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom kod privremene nesposobnosti za rad zbog bolesti ili povrede, za vrijeme smještaja osiguranika u zdravstvenim ustanovama zbog liječenja ili medicinskih ispitivanja koja se ne mogu obaviti izvan radnog vremena, od prvog dana privremene nesposobnosti za rad zbog pratnje osigurane osobe upućene na liječenje van mjesta boravišta, odnosno prebivališta, zbog njege djeteta ili supružnika, zbog priznate ozljede na radu, odnosno profesionalne bolesti.

Radnik ima pravo povratka na prethodne ili, u slučaju da je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, na odgovarajuće poslove (koji moraju što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio). Ako nijedna od ovih mogućnosti nije realna ili radnik to odbije, može mu se dati otkaz. S druge strane, ako je kod radnika smanjenje radne sposobnosti poslodavac mu je dužan omogućiti obavljanje poslova za koje je radno sposoban, a koji moraju što je više moguće, odgovarati poslovima na kojima

⁹² Čl.40, Zakona o radu („Narodne novine RH“, br. 93/14).

je prethodno radio. U tu svrhu mora pored ostalog izmijeniti raspored radnog vremena. Ako pored svih nastojanja poslodavac ne može obezbjediti radniku odgovarajuće poslove ili ih je radnik odbio, otkazuje mu se ugovor uz suglasnost radničkog vijeća.



Crna Gora⁹³

Zaposleno lice sa invaliditetom poslodavac je dužan da rasporedi na poslove koji odgovaraju njegovoj preostaloj radnoj sposobnosti u stepenu stručne spreme, u skladu sa aktom o sistematizaciji. Ako to nije moguće obezbjeđuju mu se druga prava u skladu sa zakonom kojim se uređuje radno osposobljavanje lica sa invaliditetom i kolektivnim ugovorom. U slučaju da se ništa od navedenog ne može realizirati, poslodavac ga može proglasiti kao lice za čijim je radom prestala potreba. Tokom trajanja bolovanja naknade se, za prvih 60 dana bolovanja isplaćuju iz sredstava poslodavca, a nakon toga na teret Fonda za zdravstveno osiguranje.



Srbija⁹⁴

Zaposlenoj osobi sa invaliditetom poslodavac je dužan obezbjediti obavljanje poslova prema radnoj sposobnosti. Ako radnik to odbije, poslodavac ima pravo otkazati ugovor o radu. Ukoliko poslodavac dokaže da nema odgovarajućeg posla za zaposlenog, on se smatra viškom.

Inače, tokom bolovanja, naknadu zarade za prvih 30 dana bolovanja plaća poslodavac, a od 31 dana na dalje matična filijala Republičkog zavoda za zdravstveno osiguranje iz obaveznog zdravstvenog osiguranja. Ako je zaposleni privremeno spriječen da radi zbog profesionalne bolesti ili povrede na radu, poslodavac mu mora uplaćivati novac za sve vrijeme bolovanja. Naknada zarade se računa na osnovu prosječne plate tokom 3 mjeseca prije onog u kojem je otvoreno bolovanje. Naknada ne može biti manja od zvanične minimalne zarade u Srbiji, a maksimalna ne može biti veća od 5 prosječnih plata. Ako bolovanje traje duže vrijeme, nakon 3 mjeseca

⁹³ Čl.107 Zakona o radu („Službeni list Crne Gore“, br. 49/2008.)

⁹⁴ Član.101 i 102 Zakona o radu („Službeni glasnik Republike Srbije“ br. 4/2005;61/2005;54/2009;32/2013;75/2014).

naknada zarade mora da se uskladi sa kretanjem zarade kod poslodavca i onda se nakon toga usklađuje svakog mjeseca (povećava ili smanjuje zavisno od povećanja ili smanjenja zarada kod poslodavca.

Kad je riječ o roku i načinu obavještanja poslodavca o privremenoj spriječenosti, rješenje koje je ponudilo UP FBiH, osim što je pravno sigurnije (obavještenje pismenim putem) u skladu je i sa rješenjima koja već postoje u zakonima o radu susjednih država : Hrvatske⁹⁵, Srbije⁹⁶ i Crne Gore⁹⁷, te nema razloga da ne bude prihvaćeno i u prijedlogu ZOR-a FBiH.

Uporedna analiza pokazuje da prilikom rješavanja statusa lica kod koga je došlo do promjene radne sposobnosti, u zemljama koje su bile uključene u analizu, prvenstveno se uvažavaju okolnosti kod poslodavca. Ukoliko poslodavac nije u mogućnosti da obezbijedi povratak takvog radnika na staro radno mjesto, razmatraju se druge mogućnosti (drugo radno mjesto, prekvalifikacija, otpremnina). S obzirom na navedeno, ali i činjenicu da predloženi amandman UP F BiH nije u suprotnosti sa Direktivom 2000/78/EC, smatram da nema prepreke da bude prihvaćen u Prijedlogu Zakona o radu FBiH.

Da li platna lista može biti izvršna isprava

Udruženje poslodavaca je predložilo amandman kojim se briše odredba da se obračun plate koju je poslodavac bio dužan isplatiti radniku smatra izvršnom ispravom. U obrazloženju navode kako je na taj način utvrđeno usklađivanje sa Zakonom o izvršnom postupku.

Zakon o izvršnom postupku F BiH⁹⁸ jasno istakao šta se smatra izvršnom ispravom. To su :

- izvršna odluka sudova i izvršno sudsko poravnanje;

⁹⁵ Član 37 Zakona o radu („Narodne novine RH“, br. 93/14). U roku od tri dana od nastupanja privremene spriječenosti za rad, radnik je dužan poslodavcu dostaviti ljekarsku potvrdu o razlozima i očekivanom periodu privremenog odsustva s rada.

⁹⁶ Član 103 Zakona o radu („Službeni glasnik Republike Srbije“ br.

4/2005;61/2005;54/2009;32/2013;75/2014). Zaposlenik je dužan u roku od 3 dana dostaviti oslodavcu potvrdu ljekara o privremenoj spriječenosti za rad.

⁹⁷ Član 75 Zakona o radu („Službeni list Crne Gore“, br. 49/2008.) zaposlenik je dužan u roku od 3 dana od nastanka privremene spriječenosti za rad o tome obavijestiti poslodavca.

⁹⁸ Čl. 23 Zakona o izvršnom postupku FBiH („Sl. novine FBiH“, br. 32/03 i 33/06)

- izvršna odluka donesena u upravnom postupku i poravnanje u upravnom postupku ako glasi na ispunjenje novčane obaveze, ukoliko zakonom nije drukčije određeno;
- izvršna notarska isprava;
- druge isprave koje su zakonom određene kao izvršne isprave.

Slijedom navedenog, smatram pravno opravdanim da se prihvati prijedlog Udruženja poslodavaca.

Plate

Udruženje poslodavaca je uputilo prijedlog u formi amandmana da se briše odredba koja predviđa da saglasnost radnika na uskraćivanje isplate plate ili nekog njenog dijela, odnosno uskraćivanjem isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće, ne može biti data prije nastanka potraživanja.

U obrazloženju navode da će u protivnom, u praksi biti nemoguće naplatiti, namjerno pričinjenu štetu od strane radnika.⁹⁹

Ne postoji zemlja u Evropi u kojoj se minimalna plata utvrđuje Zakonom o radu. Također ne postoji ni zemlja u Evropi u kojoj se osnovna plata utvrđuje Zakonom o radu. Praksa svih zemalja EU, uključujući i zemlje u regionu pokazuje da je pitanje plata regulisano kolektivnim ugovorima. Regulisanje minimalne i osnovne plate Zakonom o radu je u suprotnosti sa svim standardima i konvecijama MOR-a koje se odnose na kolektivno pregovaranje (Konvencije broj 98., 144., 154.) te sa Konvencijom MOR-a br. 131 - O utvrđivanju minimalnih plaća a koju je ratificirala BiH.

Prema članu 4. Konvencije svaka članica je dužna stvoriti mehanizam prilagođen nacionalnim uslovima i potrebama pomoću kojeg se mogu utvrđivati i povremeno usklađivati minimalne plate. U istom članu u stavu 2. Konvencije je definisano da u vezi sa stvaranjem, funkcioniranjem i izmjenom takvog mehanizma, treba predvidjeti iscrpne konzultacije s organizacijama zainteresiranih poslodavaca i radnika, ili, ako takve organizacije ne postoje, sa predstavnicima zainteresiranih poslodavaca i

⁹⁹ Udruženje poslodavaca FBiH je na osnovu sugestija eksperta iz radno-pravnog zakonodavstva odustalo od ovog amandmana.

radnika. Kad god to odgovara prirodi mehanizma za utvrđivanje minimalnih plaća, treba omogućiti da u njegovoj primjeni neposredno učestvuju predstavnici zainteresiranih organizacija poslodavaca i radnika, ili, ako takve organizacije ne postoje, predstavnici zainteresiranih poslodavaca i radnika. Ovo nesumljivo znači da se pitanje plata reguliše kolektivnim ugovorima.

Bez obzira na međunarodne propise, moramo naglasiti da je naročito opasno i neprihvatljivo u našim tržišnim uslovima privređivanja, minimalnu platu regulisati bilo kojim načinom osim socijalnog dijaloga, posebno ako uzmemo u obzir da je minimalna plata osnov za utvrđivanje svih drugih plata.

Uporedno-pravna analiza država Evrope i regije pokazala je da nema određenih pravila prilikom utvrđivanja osnovne plate koje države moraju poštovati. Postoje razni parametri prilikom procesa određivanja plata kolektivnim ugovorima među kojima su najzastupljeniji stručna kvalifikacija radnika, veličina koeficijenta, ekonomske prilike u zemlji itd. Međutim ni u jednoj zemlji minimalna plata ne predstavlja osnov za utvrđivanje osnovne plate. U najvećem broju zemalja utvrđivanje osnovne plate uveliko ovisi o ekonomskoj situaciji države.

Također velikom broju država kao ključni elemenat se pojavljuje stručna kvalifikacija radnika, koja podrazumijeva rad koji se obavlja, u smislu složenosti poslova i rezultata rada, kao i vještine i znanja radnika. U određenim djelatnostima visina osnovne plate varira, zavisno od regiona, pokrajine u kojoj se nalaze, obzirom da se pored granskih zaključuju i kolektivni ugovori na nivou kompanije.

Grafikon 16: Grafički prikaz kako se utvrđuje osnovna plata¹⁰⁰

Koliko god da se ovaj prijedlog možda čini opravdanim u praksi, on nema pravnog uporišta niti u postojećim pravnim propisima niti u dostupnoj sudskoj praksi, te se ne može prihvatiti da bude dio odredbi Zakona o radu. Ipak, smatram da bi se navedeni amandman trebao razmatrati u sklopu aktivnosti na izradi novog Zakona o izvršnom postupku.

Prestanak ugovora o radu radniku osuđenom na kaznu zatvora

Udruženje poslodavaca je uputilo prijedlog da se brišu odredbe koje kao razloge prestanka ugovora o radu predviđaju situacije da radnik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem od tri mjeseca -

¹⁰⁰ ¹⁰⁰ 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)

The Collective Agreements Act of Slovenia, No. 001-22-52/06 Ljubljana, 12 April 2006

Employment relationships Act of Slovenia, No. 102-01/12-16/45 Ljubljana, 5 March 2013

danom stupanja na izdržavanje kazne i ako radniku bude izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od tri mjeseca - početkom primjene te mjere.

U obrazloženju navode da radnik koji je počinio krivično djelo i otišao u zatvor na izdržavanje kazne 3 mjeseca, ne može dobiti otkaz a neko ko nije došao 5 dana iz bilo kojeg razloga, može dobiti otkaz. Pretpostavljam da je ovaj amandman predložen iz razloga što radnik koji se 5 dana ne pojavi na poslu, a nije opravdao svoj izostanak, svakako dobija otkaz, a stupanje na izdržavanje kazne zatvora ili početak primjene vaspitne, zaštitne ili mjere bezbjednosti ujedno znači i izostanak s posla.

Mislim da bi u cilju preciziranja ove odredbe bilo dobro dodati „ako mu je izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od tri mjeseca i zbog toga mora da bude odsutan sa rada (danom početka primjenjivanja te mjere)“, kao što je to predviđeno u zakonima o radu Crne Gore¹⁰¹ i Srbije¹⁰² .

Da li postoji obaveza utvrđivanja teže povrede radnih obaveza kolektivnim ugovorom

Tokom primarnog istraživanja čak 92% poslodavaca uključenih u anketu se izjasnilo da je nezadovoljno odredbama zakona o radu koje regulišu pitanje povrede radnih obaveza, ističući da to jedan od razloga koji ih destimuliše u zapošljavanju. Udruženje poslodavaca je uputilo prijedlog da se amandmanom izvrši brisanje dijela odredbe koja predviđa da se pisano upozorenje sa opisom prestupa ili povrede radne obaveze za koje se radnik smatra odgovornim i izjavu o namjeri da se otkaže ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka vežu za situaciju da se prestup ponovi u roku od 6 mjeseci nakon izdavanja pisanog upozorenja poslodavca.

¹⁰¹ Član 139 Zakona o radu Crne Gore („Službeni list Crne Gore“, br. 49/2008.)

¹⁰² Član 176 Zakona o radu Srbije („Službeni glasnik Republike Srbije“ br. 4/2005;61/2005;54/2009;32/2013;75/2014).

¹⁰³ Udruženje poslodavaca FBiH je postupilo prema sugestijama eksperta iz radno-pravnog zakonodavstva.

Također, amandmanom predlažu da se briše dio odredbe koji predviđa da se kolektivnim ugovorom utvrđuju vrste prestupa ili povreda radnih obaveza.

U svom obrazloženju navode:

- Da je potpuno nerazumno očekivati da će se poslodavci sa sindikatom dogovarati o tome šta predstavlja težu povredu radne obaveze.
- Ako se dogovor ne postigne neće se moći otpustiti ni neko ko je fizički nasrnuo na kolegu, nešto ukrao, vrijeđao radnika na nacionalnoj, vjerskoj, polnoj, rasnoj ili bilo kojoj drugoj osnovi itd.
- Osim toga takva odredba ne postoji ni u jednom nama poznatom zakonu u evropskim državama.

Uporedno-pravna analiza:



Španija¹⁰⁴

Situacije koje se smatraju težom povredom rade discipline navedene su zakonom. Ne traži se da se takvo ponašanje ponovi u određenom roku kako bi poslodavac mogao dati otkaz.



Italija¹⁰⁵

Težom povredom radne obaveze smatra se neizvršavanje dužnosti na poslu, krađa, pobuna, kao i drugi slični razlozi. Kolektivnim ugovorom mogu se odrediti koji su to teži i lakši oblici povrede radne obaveze.



Bugarska¹⁰⁶

Prema Zakonu o radu, težom povredom radne discipline smatra se povreda radnih pravila, gubitak povjerenja poslodavca, iznošenje povjerljivih informacija, učestalo kašnjenje ili raniji odlazak s posla – najmanje tri puta u jednom kalendarskom mjesecu, nedolazak na posao bez opravdanja

¹⁰⁴ <http://us.practicallaw.com/8-503-1479>

¹⁰⁵ <http://us.practicallaw.com/2-503-3122>

¹⁰⁶ <http://uk.practicallaw.com/8-503-3652>

najmanje dva uzastopna dana ili više i drugi razlozi, nema odredbi o pisanom upozorenju.



Austrija¹⁰⁷

Poslodavac ima pravo raskinuti ugovor trenutno ukoliko se radi o teškoj povredi radne discipline, kao što je odbijanje izvršenja rada, krađa na radnom mjestu ili sl.(zakonom je konkretno navedeno šta se smatra težom povredom radne discipline.



Hrvatska¹⁰⁸

Otkaz se daje radniku ako krši obavezu iz radnog odnosa, nema upozorenja niti se predviđa da je uslov za otkaz da se ista povreda ponovi. Ako je u pitanju teška povreda radne obaveze nema ni obaveze poštivanja otkaznog roka od strane poslodavca.



Njemačka¹⁰⁹

Neki od razloga za izvanredni prestanak ugovora o radu su: nakon teških prekršaja učinjenih od strane radnika ili poslodavca, prekid zbog sumnje u krađu ili sličnih razloga kada je povjerenje između poslodavca i radnika trajno narušeno¹¹⁰. Prestanak ugovora o radu od strane poslodavca postaje valjan kada unutar 3 sedmice od dana obavještenja o prestanku ugovora nije uložena žalba Sudu za radne odnose.



Slovenija¹¹¹

Razlozi za vanredan otkaz propisani su zakonom (npr. neizvršavanje obaveza iz ugovora, krađa na poslu). U slučaju lakše povrede poslodavac ima pravo

¹⁰⁷ <http://www.migration.gv.at/en/>

¹⁰⁸ Član 115 i 116 Zakona o radu („Narodne novine“, br. br. 93/14)

¹⁰⁹ <http://www.working-in-germany.com/z/>

¹¹⁰ Razlozi propisani u Zakonu o zaštiti zaposlenja. Vidjeti na : <http://www.working-in-germany.com/z/>

¹¹¹ Članak 110 Zakona o radu („Uradni list R Slovenije, br. 21/13)

raskinuti ugovor o radu ali mora poštovati rok od mjesec dana koliko unaprijed mora obavijestiti radnika i raskid mora uslijediti unutar 6 mjeseci od dana saznanja za povredu, dok kod teže povrede nema nikakvih rokova.



Srbija¹¹²

Povreda radne obaveze ili povreda discipline, propisani su aktom poslodavca. Povreda radne obaveze propisana je opštim aktom ili ugovorom o radu. Za slučaj povrede radniku se upućuje opomena s namjerom otkaza, ako u roku do 6 mjeseci učini istu povredu radne obaveze ili radne discipline.



Crna Gora¹¹³

Odluka se donosi nakon što se radnik prethodno upozori o postojanju razloga za otkaz. Povrede radne discipline i radne obaveze propisane su zakonom, kolektivnim ugovorom, aktom poslodavca i ugovorom o radu, a u skladu sa zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

Obzirom da su predložena rješenja već dio zakonskih sistema najvećeg broja država članica EU, kao i zemalja regiona, te da navedeni amandman nije u suprotnosti sa Konvencijom ILO-a o prestanku radnog odnosa na inicijativu poslodavca (Konvencija br.158), smatram da nema smetnje da on bude prihvaćen u prijedlogu Zakona.

Neopravdani razlozi za otkaz

Predložena je da se u odredbu koja kao neopravdan razlog za otkaz predviđa i obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim licima ili nadležnim organima državne vlasti, doda i tekst „ osim ako pravosnažnom sudskom presudom nije utvrđeno da se radi o lažnom prijavljivanju“.

¹¹² Član 179 Zakona o radu („Službeni glasnik Republike Srbije“ br. 4/2005;61/2005;54/2009;32/2013;75/2014).

¹¹³ Član 143 b Zakona o radu („Službeni list Crne Gore“, br. 49/2008.)

Obrazloženje Udruženja poslodavaca je da je potrebno je izbjeći mogućnost manipulacije i lažnog prijavljivanja, jer se na taj način poslodavcu može nanijeti nesaglediva šteta. Teoretski je moguće da svaki dan neko od radnika javno iznosi neistine o svojoj kompaniji čime će joj uništiti ugled i dovesti do nesagledive finansijske štete, pa čak do gašenja kompanije. Na taj način i svi radnici bi ostali bez posla.

Iako, većina članica Unije još uvijek nema odredbi kojom regulišu ovo pitanje, ukazujem na rješenja u pojedinim zemljama.

 **Francuska**¹¹⁴

Prema odredbama Zakona o radu u privatnom sektoru niti jedan radnik se ne može udaljiti od procesa zapošljavanja, stažiranja ili usavršavanja, niti može biti kažnjen, otpušten, ili biti predmet diskriminirajuće mjere, neposredne ili posredne naročito u okviru ostvarivanja dohotka i napredovanja, zbog dobronamjernog odavanja činjenica korupcije sa kojima se upoznao u okviru izvršavanja svojih poslovnih obaveza i zaduženja svom poslodavcu, administrativnim ili sudskim vlastima. Ako dođe do tužbe po ovim tačkama, na poslodavcu je teret dokazivanja da su njegovi postupci opravdani objektivnim činjenicama, nezavisno od svjedočenja ili navodima radnika.

 **Velika Britanija**¹¹⁵

Zakon o slobodi pristupa informacija u interesu javnosti iz 1998. godine uređuje prava zaposlenika kako se ne bi dogodilo da zbog iznošenja na vidjelo neregularne pojave ili prakse budu otpušteni, zaobiđeni u postupku

¹¹⁴ Podaci preuzeti iz : Analiza zaštite zviždača u državama članicama EU, Sektora za suzbijanje korupcije , Ministarstvo pravosuđa R Hrvatske, 2009.odina, str.3.Podaci su dostupni na :www.admin.mprh.hr

¹¹⁵ Ibid., str.5

promovisanja, izostavljeni iz programa dodatnog usavršavanja.¹¹⁶ Zaposlenik u otkrivanju informacija mora djelovati u dobroj vjeri, a razrađena je i procedura otkrivanja te informacije pravim osobama i na pravi način. Ako je zbog svog postupka zaposlenik otpušten s radnog mjesta može se obratiti sudu koji se bavi pitanjima povrede prava radnika. Ako se na sudu dokaže da je radnik dobio otkaz zbog otkrivanja informacije, sud može odlučiti da ga vrati na radno mjesto ili mu odrediti pravo na novčanu naknadu.



Zakon o suzbijanju korupcije garantuje zaštitu osobama koje postupaju u dobroj vjeri i prijave korupciju nadležnoj osobi. Zakon propisuje zabranu kažnjavanja zaposlenika od strane poslodavca za prijavljivanje protuzakonnosti ukoliko je zaposlenik postupao odgovorno i u dobroj vjeri. Za razliku od Srbije koja u svom zakonu nema ove odredbe, Zakon o radu Crne Gore¹¹⁸ kao neopravdan razlog za otkaz predviđa obraćanje zaposlenog nadležnim državnim organima zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji, obraćanje ili ukazivanje zaposlenog poslodavcu ili nadležnim državnim organima na ugrožavanje životne sredine.



Obraćanje radnika zbog opravdane sumnje u korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima vlasti ne predstavlja opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

Obzirom da analizirani zakoni predviđaju rješenja, koja već postoje u Zakonu o radu FBIH, te uzimajući u obzir i odredbe Konvencije ILO-a i

¹¹⁶ Informacije za čije iznošenje zaposlenik ima pravo zaštite uključuju: krivično djelo, neispunjenje pravne obaveze, kriva presuda, ugroženost zdravlja i sigurnosti pojedinca, uništavanje okoliša, namjerno prikrivanje informacija koja otkriva jednu od navedenih situacija.

¹¹⁷ Ibid., str.4

¹¹⁸ Član 143 a Zakona o radu („Službeni list Crne Gore“, br. 49/2008.)

¹¹⁹ Član 117 Zakona o radu („Narodne novine RH“, br. 93/14).

prestanku radnog odnosa na inicijativu zaposlenika (Konvencija broj 158) smatram da je amandman Udruženja poslodavaca suvišan.¹²⁰

Prava radnika u slučaju nezakonitog otkaza

Cilj otkaznih rokova je da u ostavljenom periodu zaposlenik pokuša pronaći posao kod drugog poslodavca, odnosno da poslodavac pokuša pronaći novog zaposlenika ili da se preraspodjelom postojećih radnika nadomjesti nedostatak radnika koje prestaje radni odnos.

Zbog toga Udruženje predlaže da ako radnik prestane sa radom prije isteka propisanog otkaznog roka, bez saglasnosti poslodavca, poslodavac ima pravo na naknadu stvarne štete.

Takođe, predlažu da ako se iznos stvarne štete ne može utvrditi, poslodavac ima pravo na naknadu štete u visini plaće radnika koju bi ostvario da je radio do kraja otkaznog roka.

U obrazloženju navode da se treba izjednačiti pozicija obje strane u slučaju prouzrokovane štete i njene naknade.



Njemačka

Prema odredbama Njemačkog građanskog zakonika¹²¹, otkazni rok mora biti u pisanom obliku i ne smije iznositi manje od 4 tjedna i odnosi se i na radnike i na poslodavce. Nije propisana odredba o uvjetima prekida radnog odnosa i prije otkaznog roka, ali dozvoljeno je sklapati i drugačije otkazne rokove i uvjete kolektivnim ugovorima.

¹²⁰ Udruženje poslodavaca FBIH je postupilo prema sugestijama eksperta iz radno-pravnog zakonodavstva.

¹²¹ Član 623 Njemačkog građanskog zakonika. Vidjeti: <http://www.working-in-germany.com/z/>

**Slovenija**¹²²

Prema Zakonu o radu, umjesto otkaznog roka, radnik i poslodavac se mogu dogovoriti o prikladnom iznosu naknade. Takav dogovor mora biti sklopljen u pisanom obliku.

**Hrvatska**¹²³

Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Stranka ugovora o radu koja izvanredno otkáže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

**Srbija**¹²⁴

Radnik može prestati sa radom prije isteka otkaznog roka sporazumom s poslodavcem, ali onda ima pravo na zaradu u visini utvrđenoj opštim aktom ili ugovorom o radu.

**Crna Gora**¹²⁵

Mogućnost da radnik i poslodavac postignu sporazum ili da radnik na zahtjev poslodavca prestane s radom prije otkaznog roka ali mu se tada isplaćuje naknada zarade i ima i ostala prava kao da je radio .

¹²² Član 96 („Uradni list R Slovenije „, br. 21/13)

¹²³ Čl.116 Zakona o radu („Narodne novine RH“, br. 93/14).

¹²⁴ Čl.189 Zakona o radu („Službeni glasnik Republike Srbije“ br. 4/2005;61/2005;54/2009;32/2013;75/2014).

¹²⁵ Čl.144 Zakona o radu („Službeni list Crne Gore“, br. 49/2008.)

Shodno navedenom, smatram da je prijedlog UP FBiH prihvatljiv i da ukoliko se radniku priznaje pravo na naknadu zarade u slučaju prestanka s radom prije isteka otkaznog roka, analogijom isto pravo treba priznati i drugoj strani, poslodavcu.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu

U sklopu odredbi koje regulišu pitanje otkaza, UP FBiH traže brisanje odredbe koja predviđa da u slučaju kad radnik prihvati ponudu zaključivanja ugovora o radu pod izmijenjenim uslovima radnik zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava dopuštenost takve izmjene ugovora.

Obrazloženje UP FBiH je da ranije predloženo rješenje može dovesti do pravne nesigurnosti. Radnik koji smatra da je oštećen, treba odbiti novi ugovor o radu i odmah pokrenuti postupak zaštite.



Srbija¹²⁶

Ako zaposleni potpiše aneks ugovora o radu u ostavljenom roku od 8 radnih dana, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava zakonitost tog aneksa.



Crna Gora¹²⁷

Izmijenjeni ugovor o radu zaposlenik ima pravo osporavati kod inspekcije rada, agencije za mirno rješavanje sporova ili kod nadležnog suda.



Hrvatska¹²⁸

Ako radnik prihvati ponudu izmijenjenog ugovora o radu zadržava pravo pred sudom osporavati dopuštenost takvo otkaza ugovora.

¹²⁶ Član 172 Zakona o radu („Službeni glasnik Republike Srbije“ br. 4/2005;61/2005;54/2009;32/2013;75/2014).

¹²⁷ Član 41 Zakona o radu („Službeni list Crne Gore“, br. 49/2008.)

¹²⁸ Član 123 Zakona o radu („Narodne novine RH“, br. 93/14).

**Makedonija**¹²⁹

U slučaju da radnik prihvati ponuđeni izmijenjeni ugovor o radu, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava takav ugovor.

Obzirom da pomenuto pitanje nije regulisano nekim međunarodnim dokumentom (konvencijom ILO-a ili Direktivom EU) rješava se odredbama nacionalnog zakonodavstva. Ukazujem na činjenicu da su zemlje regiona (Hrvatska, Srbija, Crna Gora i Makedonija) mijenjale svoje radno zakonodavstvo, ali su odredbe koje regulišu pravo radnika da pred nadležnim sudom osporava dopuštenost izmjene ugovora o radu ostale nepromijenjene.

Program zbrinjavanja viška radnika

Regulisanje otkaza, odnosno teškoću otpuštanja suvišne radne snage, poslodavci u EU smatraju jednom od najvažnijih prepreka u zapošljavanju većeg broja radnika. Složeni i skupi postupci otpuštanja i zapošljavanja radnika predstavljaju rizik poslodavcu za veća zapošljavanja, jer takve rigidne odredbe sprječavaju lako i brzo prilagođavanje broja radnika finansijskom stanju poslodavca u određenom trenutku na dinamičnom tržištu.

Jedno od pitanja koje su poslodavci, čak 92% njih u primarnom istraživanju Udruženja poslodavaca F BiH označili kao prepreku zapošljavanju su i odredbe o otpuštanju radnika koje su dosta rigidne, a sam postupak otpuštanja je složen i dugotrajan. Dosadašnja iskustva u restrukturiranju poslodavaca pokazuju da se propisani postupak kolektivnog otpuštanja viška radnika pokazao dugotrajnim, što sprječava poslodavce da spase „zdravi“ dio firme.

Uzimajući u obzir navedeno, Udruženje poslodavaca je predložilo amandman da poslodavac koji zapošljava više od 50 radnika, a koji u periodu od naredna tri mjeseca- do godinu dana, ima namjeru da zbog ekonomskih,

¹²⁹ Član 78 Zakona o radu. („Službeni vesnik na R Makedonija“ br. 158/10).

tehničkih ili organizacijskih razloga otkáže ugovor o radu najmanje 20% radnika, dužan je da se konsultuje sa vijećem zaposlenika ili sindikatom.

Obrazlažu kako je potpuno je neracionalno da poslodavac koji zapošljava 100 ili više zaposlenika, provodi konsultacije i radi elaborat da bi mogao otpustiti 5 zaposlenika, u vremenu krize, kada se ne zna da li će kompletna firma opstati ili će svi radnici ostati bez posla.

U EU usvojena je Direktiva 98/59/ EC od 20.7. 1998.godine o prilagođavanju prava država članica u odnosu na kolektivni višak radnika. Ona propisuje da poslodavac mora 30 dana prije planiranoga roka otpuštanja obavijestiti radnike, a kolektivnim otpuštanjem smatra se ako se planira otpustiti 10 radnika u firmama u kojima ima 20 ili više radnika, ali ne više od 100; 10% radnika u firmama koje imaju najmanje 100 zaposlenih, ali ne više od 300; i najmanje 30 radnika u firmama u kojima radi više od 300 ljudi. Ona propisuje kako je poslodavac dužan proći određena savjetovanja kako bi se možda izbjegle ili ublažile mjere kolektivnog otpuštanja, i kako bi se višak radnika zbrinuo kroz otpremnine ili neka druga socijalna davanja i slično. Njena suština je otkloniti mogućnost prestanka potrebe za radom radnika u fazi u kojoj poslodavac tek najavljuje tu mogućnost, a ne u fazi kad je poslodavac već donio takvu odluku. U tom smislu je i potrebno ojačati savjetodavnu ulogu vijeća zaposlenika odnosno sindikata i nadležne službe zapošljavanja u toj početnoj fazi, kako bi se pronašla mogućnost zbrinjavanja viška radnika i otklonila mogućnost otkazivanja ugovora o radu. Nametanje bilo kakve administrativne obaveze poslodavcu, poput izrade programa zbrinjavanja viška radnika, nakon što poslodavac nije imao mogućnost otkloniti otkazivanje ugovora o radu, onemogućava poslodavca da ubrza proces restrukturiranja.

U pojedinim članicama EU ovo pitanje je regulisano na način, da je pravljenje programa zbrinjavanja uslovljeno brojem osoba kojima se daje otkaz.

**Austrija**¹³⁰

Poslodavac je dužan obavijestiti pismeno Državni zavod za zapošljavanje u roku od 30 dana ako namjerava otpustiti:

- 5 zaposlenika u firmama sa više od 20 i manje od 100 zaposlenih,
- 5% zaposlenih u firmama gdje ima između 100 i 600 zaposlenih,
- 30 zaposlenih u firmama sa više od 600 zaposlenih,
- 5 zaposlenika koji su stari barem 50 ili više godina.

Poslodavac se mora konsultovati također sa Radnim vijećem firme, i dokumentacija o konsultovanju mora biti dodana pismenoj obavijesti poslanoj Državnom zavodu za zapošljavanje. Procedura za otpuštanje svakog radnika mora biti u skladu sa zakonom i pravilima o prekidu ugovora o radu. Radna vijeća imaju pravo tražiti od poslodavca dodatne korake kako bi zaštitili radnike i smanjili učinak kolektivnog otpuštanja, kao što su određena socijalna davanja nezvana za otpremninu, plaćanje profesionalne prekvalifikacije i ponuda za drugo radno mjesto i sl.

**Njemačka**¹³¹

Predviđen je i socijalni plan i plan pomirenja interesa, a u sve su uključena radna vijeća. Socijalni plan zakonska je obaveza i provodi se kako bi se smanjili ekonomski učinci i problemi radnika koji su obuhvaćeni otpuštanjima, i kako bi se prvenstveno odredile naknade tim radnicima. Planom pomirenja interesa trebaju biti određeni: planovi promjene firme hronološki kao i planirani datumi otpuštanja, dodatna plaćanja kako bi radnici ostali sve do zatvaranja firme, tačno propisan način prekvalifikacije radnika ukoliko je moguće, preraspodjela zadataka i eventualne mogućnosti pronalaženja drugih radnih mjesta, imena i brojeve radnika koji su višak.

¹³⁰ <http://us.practicallaw.com/5-503-2588>

¹³¹ <http://www.working-in-germany.com/z/>

**Slovenija**¹³²

Prema zakonu o radu propisano je kakav treba biti program otpuštanja viška, a on se donosi kad poslodavac planira da:

- otpustiti najmanje 10 radnika u firmi u kojoj zapošljava 20 ili više radnika, a manje od 100,
- otpustiti 10% radnika u firmi u kojoj zapošljava najmanje 100 radnika ali ne više od 300,
- otpustiti najmanje 30 radnika u firmama sa preko 300 zaposlenih.

Program otpuštanja viška radnika mora sadržavati finansijsku procjenu opravdanosti. Poslodavac je takođe dužan iznijeti kriterije odabira radnika koji su višak. Kriteriji su obično propisani kolektivnim ugovorom, ali poslodavac može, u dogovoru sa sindikatom, iznijeti i svoje vlastite kriterije za odabir radnika koji su višak. Kada se definiraju kriteriji za odabir takvih radnika moraju se u obzir uzeti: radnikova profesionalna edukacija i/ili kvalifikacija za posao, kao i dodatna znanja koja unosi u posao, radno iskustvo, kvalitet obavljanja posla, godine staža, radnikovo zdravstveno stanje, socijalni status radnika, je li radnik roditelj troje ili više malodobne djece, kao i je li radnik jedini hranitelj maloljetne djece.

**Hrvatska**¹³³

Zakon traži kumulativno ispunjavanje 3 uvjeta, da program zbrinjavanja viška radnika mora izraditi svaki poslodavac koji utvrdi višak od najmanje 20 radnika, da ovim radnicima ugovor prestane (bez obzira na način prestanka) u razdoblju od 90 dana, te da od ovih 20 radnika, poslodavac otkazuje ugovor o radu najmanje 5 radnika poslovno uvjetovanim otkazom (zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga). U protivnom, nema obaveze izrade programa zbrinjavanja tehnološkog viška. S odlukom o otkazu poslodavac je dužan savjetovati se sa radničkim vijećem, a o provedenom savjetovanju dužan je obavijestiti i nadležnu javnu službu zapošljavanja (HZZ). Kriteriji za izbor radnika za čijim će radom prestati

¹³² Član 98 Zakona o radu („Uradni list R Slovenije“, br 21/13)

¹³³ Vidjeti članove 127 i 128 Zakona o radu („Narodne novine RH“, br. 93/14).

potreba su trajanje radnog odnosa, starost zaposlenika i obaveze uzdržavanja koje terete radnika. Poslodavac mora uzeti sve kriterije u obzir, ali mu jedan od njih može biti presudan za odlučivanje. Ako ima manje od 20 uposlenih, ovi se kriteriji ne primjenjuju.



Srbija¹³⁴

Poslodavac je dužan da donese program rješavanja viška zaposlenih, ako utvrdi da će zbog tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promjena u okviru perioda od trideset dana doći do prestanka potrebe za radom zaposlenih na neodređeno vrijeme, i to za najmanje: 10 zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu više od 20, a manje od 100 zaposlenih na neodređeno vrijeme, 10% zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu najmanje 100, a najviše 300 zaposlenih na neodređeno vrijeme, 30 zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu preko 300 zaposlenih na neodređeno vrijeme. Program je dužan donijeti i poslodavac koji utvrdi da će doći do prestanka potrebe za radom najmanje 20 zaposlenih u okviru perioda od 90 dana bez obzira na ukupan broj zaposlenih. Prije pripreme programa poslodavac je dužan konsultovati sindikat i Službu zapošljavanja, a nakon što je pripremio program o zapošljavanju viška zaposlenih poslodavac je obavezan da dostavi program sindikatu na mišljenje i Službi za zapošljavanje na prijedlog mjera.



Crna Gora¹³⁵

Ukoliko poslodavac utvrdi da će zbog tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena u periodu od 30 dana doći do prestanka potrebe za radom zaposlenih na neodređeno vrijeme i to za najmanje: 10 zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu više od 20, a manje od 100 zaposlenih na neodređeno vrijeme, 10% zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu najmanje 100, a najviše 300 zaposlenih na neodređeno vrijeme, (ukoliko je broj radnika koji će dobiti otkaz manji od spomenutih cenzusa poslodavac nije dužan donositi program zbrinjavanja viška

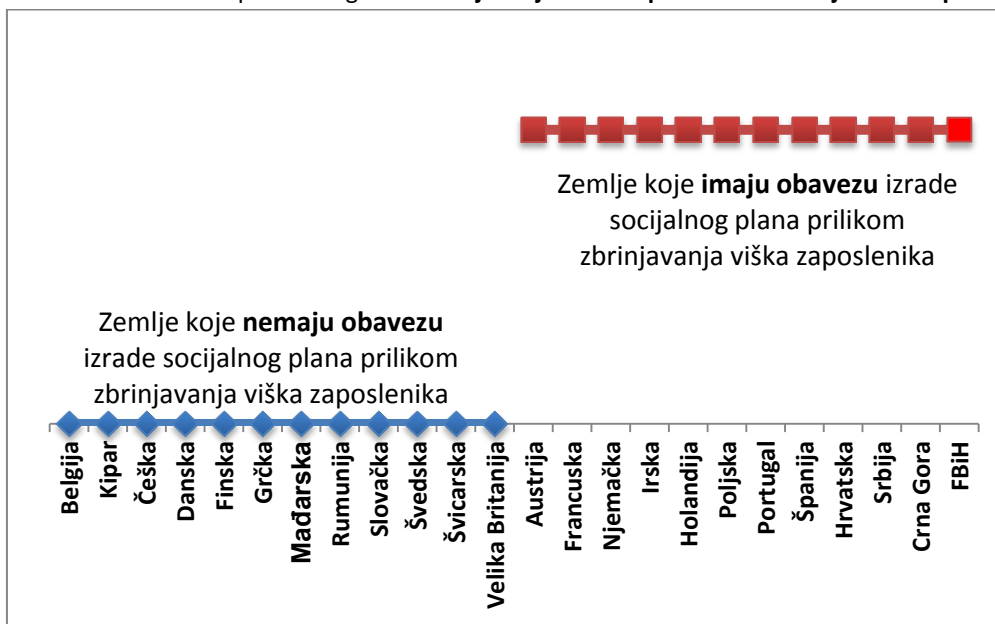
¹³⁴ Član 153 Zakona o radu („Službeni glasnik Republike Srbije“ br. 4/2005;61/2005;54/2009;32/2013;75/2014).

¹³⁵ Član 92 Zakona o radu („Službeni list Crne Gore“, br. 49/2008.)

zaposlenih), 30 zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu preko 300 zaposlenih na neodređeno vrijeme, dužan je da o tome odmah, pisano obavijesti sindikat, odnosno predstavnike zaposlenih i Zavod za zapošljavanje Crne Gore.

Zakonska rješenja u analiziranim državama pokazuju da je izrada programa zbrinjavanja viška radnika uslovljen brojem radnika koji će dobiti otkaz. Shodno tome, te činjenici da prijedlog UP FBiH nije suprotan odredbama Direktiva 98/59/ EC, te je usklađen sa pravnom regulacijom najvećeg broja zemalja EU i regiona, smatram da nema prepreke da se predloženi amandman ugradi u Prijedlog Zakona o radu.

Grafikon 17: Grafički prikaz Programa zbrinjavanja viška zaposlenika u zemljama Evrope¹³⁶



¹³⁶ -Zakona o radu („Službeni list Crne Gore“, br. 49/2008.)

-Zakon o radu („Narodne novine RH“, br. 93/14)

-Zakon o radu („Službeni glasnik Republike Srbije“ br. 24/2005;61/2005;54/2009;32/2013;75/2014).

-Global Human Resources Lawyers, Collective Redundancies Guide, A Ius laboris publication, printed on September 2009.

Otpremnina

Sistemi otpremnina vezani za prekid radnog odnosa postoje u većini zemalja svijeta, ali isto tako postoje i znatne razlike u rješenjima vezanim za isplatu otpremnina posebno kad je riječ o zakonom propisanom minimalnom nivou otpremnina koje je poslodavac dužan isplatiti.

Finansiranje vrši poslodavac što može predstavljati izazov za likvidnost u slučaju zbrinjavanja većeg broja radnika otkazivanjem ugovora o radu, odnosno kod kolektivnog viška radnika. U zemljama EU i zemljama regije ne postoji jedinstven pristup u pogledu pravnog regulisanja prava na otpremninu niti razloga za isplatu otpremnine.

Primjeri iz europskih zemalja:



Bugarska¹³⁷

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.



Mađarska¹³⁸

Otpremnine su regulisane zakonom o radu. Visina im 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

¹³⁷ Član 222 Zakona o radu. Tekst Zakona vidjeti na :
http://osha.europa.eu/fop/bulgaria/bg/legislation/law/kt_en.stm

¹³⁸ Odjeljak 77 Zakona o radu. Tekst Zakona vidjeti na :
<http://www.ilo.org/dyn/notlex/docs/MONOGRAPH/89886/103369/F-622727815/HUN89886.pdf>

maksimalnim iznosom od 6 mjesečnih plata. U slučaju odlaska u penziju :ako zaposlenik ima 62 godine nema pravo na otpremninu,a ako ima između 57-62 godine ima pravo na još dodatne 4 mjesečne plate.



Makedonija¹³⁹

Predviđene su otpremnine zakonom o radu. Propisane su samo za slučaj tehnološkog viška.Za radnika do 5 godina staža otpremnina iznosi 1 neto platu, od 5-10 godina staža- 2 neto plate, a onda se za svakih 5 godina staža povećava za iznos jedne plate.



Njemačka¹⁴⁰

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.



Austrija¹⁴¹

Zakonom o otpremninama, koji je u raznim oblicima na snazi bio sve od 1921 i novim Zakonom o otpremninama iz 2001, a koji je na snazi od 01.01.2003. zaposlenici imaju pravo na otpremninu nakon minimum tri godine neprekidnog rada. Otpremnina može biti isplaćena ukoliko je zaposlenik izgubio posao bez opravdanog razloga, obostranim dogovorom ili ako je otpremnina u interesu radnika (kada se radi o radnicima koji su blizu penzije i sl., a imaju pravo na otpremninu). Iznos otpremnine zavisi od dužine trajanja zaposlenja. Za sve koji su radni odnos zasnovali prije

¹³⁹ Član 97 Zakona o radu („Službeni vesnik na R Makedonija“ br. 158/10)

¹⁴⁰ <http://www.working-in-germany.com/z/>

¹⁴¹ <http://us.practicallaw.com/5-503-2588>

01.01.2003. godine primjenjuju se stara pravila o otpremnini, a tada otpremnina iznosi:

- više od 3 godine staža – 2 zadnje mjesečne plate,
- više od 5 godina staža – 3 zadnje mjesečne plate,
- više od 10 godina staža – 4 zadnje mjesečne plate,
- više od 15 godina staža – 6 zadnjih mjesečnih plata,
- više od 20 godina staža – 9 zadnjih mjesečnih plata,
- više od 25 godina staža – 12 zadnjih mjesečnih plata.

Za nove radne odnose, sklopljene poslije 01.01.2003. godine primjenjuju se nova pravila o otpremnini. Po tom novom sistemu, poslodavci na ime fonda za otpremninu uplaćuju 1.53% iznosa plate svakoga radnika, i to na nezavisne račune kod fonda koji sami radnici odaberu. Prednost ovog sistema je u tome što radnici sami biraju fond, i što su sredstva zapravo prenosiva i vezana za njihovo ime, što je jako bitno kod promjene poslodavaca. Pri prestanku radnog odnosa, radnici imaju pravo da im se taj iznos isplati kao otpremnina (ako imaju minimum tri godine neprekidnog rada) ili ga mogu ostaviti u fondu za otpremnine za neke buduće isplate.



Slovenija¹⁴²

Pitanje otpremnina je uređeno zakonom. 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,

¹⁴² Član 108 Zakona o radu („Uradni list R Slovenije“, br. 21/13)

- o 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.



Crna Gora¹⁴³

U Crnoj Gori ovo pitanje je zakonski regulisano. 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. Ujedno je predviđeno da 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.



Srbija¹⁴⁴

Visina otpremnine se određuje opštim aktom ili ugovorom o radu. Ne može biti niža od zbira trećine zarade zaposlenog za svaku navršenu godinu u radnom odnosu kod poslodavca kod koga ostvaruje pravo na otpremninu (otpremnina se obračunava samo za godine provedene kod trenutnog poslodavca, ne za cijeli radni staž). Zaposleni ne može da ostvari pravo na otpremninu za isti period za koji mu je već isplaćena otpremnina kod istog ili drugog poslodavca.

¹⁴³ Član 94 Zakona o radu („Službeni list Crne Gore“, br. 49/2008.)

¹⁴⁴ Čl.158 Zakona o radu („Službeni glasnik Republike Srbije“ br. 4/2005;61/2005;54/2009;32/2013;75/2014).

**Hrvatska**¹⁴⁵

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.

U primarnom istraživanju Udruženja poslodavaca F BiH odredbe koje regulišu pitanje otpremnine su, uz odredbe o otkazu takođe naznačene kao odredbe koje predstavljaju poteškoću poslodavcima i otežavaju zapošljavanje.

Stoga je Udruženje predložilo u formi amandmana da se briše odredba o minimalnom iznosu otpremnine za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca.

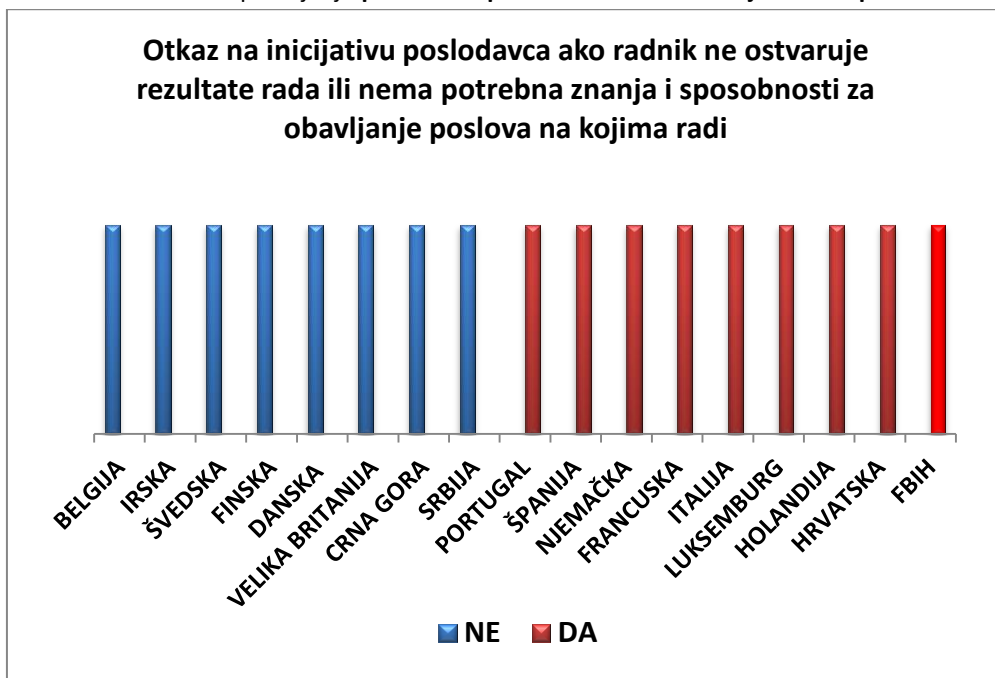
U obrazloženju navode da:

- pitanje visine otpremnine treba biti predmet socijalnog dijaloga socijalnih partnera i ona može direktno zavisiti od veličine i ekonomske snage poslodavca, privrednom ambijentu, godinama rada radnika kod tog poslodavca, razlozima zašto se raskida ugovor o radu, socijalnih i porodičnih prilika radnika itd.,

¹⁴⁵ Član 126 Zakona o radu („Narodne novine RH“, br. 93/14).

- nije isto ako radnik stiže uslove za odlazak u penziju, da li i koliko dugo prima naknadu za nezaposlene na birou itd.,
- Zbog toga misle da je ovo važno pitanje koje zahtjeva širu razradu, i fleksibilan pristup, a to ne bi bilo dobro raditi u zakonskom tekstu. Budući da je kolektivni ugovor izraz saglasnih volja socijalnih partnera, ne postoji način da poslodavac prisili sindikat da pristane na rješenje koje im ne odgovara.

Grafikon 18: Prikaz o postojanju prava na otpremninu u nekim zemljama Evrope¹⁴⁶

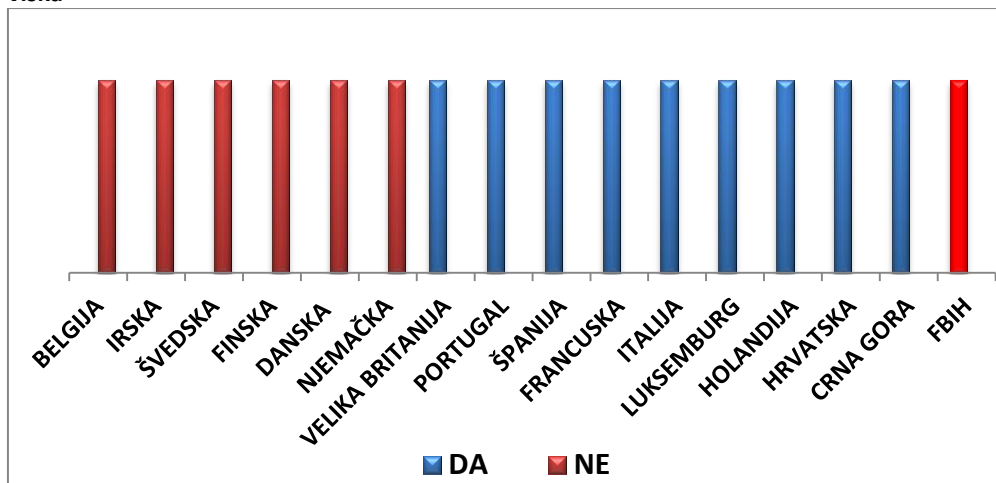


¹⁴⁶ Termination of employment relationships; Legal situation in the Member States of the European Union, European Commission Directorate General Employment, Social Affairs and Equal Opportunities; Unit D2; Manuscript completed in April 2006;

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

Član 158. Zakon o radu („Službeni glasnik Republike Srbije“ br. 24/2005;61/2005;54/2009;32/2013;75/2014).

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

Grafikon 19: Prikaz o postojanju prava na otpremninu u slučaju otkaza zbog tehnološkog viška

¹⁴⁷ U slučaju kada ne postoji pravo na otpremninu iz navedenih razloga u tabelama 17. i 18. radnik ostvaruje pravo na naknadu za nezaposlenost koja se finansira iz državnih fondova. Prosječan iznos otpremnina u zemljama Evrope iznosi 1 prosječnu mjesečnu platu za 5 godina staža, što je mnogo povoljnije u odnosu na postojeće i predloženo rješenje u FBiH gdje je minimum za iznos otpremnine 1/3 prosječne mjesečne plate za svaku navršenu godinu kod poslodavca.

Budući da je predloženi amandman UP FBiH u skladu sa rješenjima koja već egzistiraju u zakonima država regiona i članica EU, smatram da je prihvatljiv i ujedno da nema prepreke da bude ugrađen u prijedlog Zakona.

Obaveza donošenja pravilnika o radu

UP FBiH je predložilo izmjenu člana 117. ZoR-a na način da poslodavac koji zapošljava više od 50 radnika donosi i objavljuje pravilnik o radu, kojim se uređuju plaće, posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa i druga pitanja značajna za radnika i poslodavca, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

¹⁴⁷ Termination of employment relationships; Legal situation in the Member States of the European Union, European Commission Directorate General Employment, Social Affairs and Equal Opportunities; Unit D2; Manuscript completed in April 2006;

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

Član 158. Zakon o radu („Službeni glasnik Republike Srbije“ br. 24/2005;61/2005;54/2009;32/2013;75/2014).

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

Obrazloženje za ovu odredbu kojom se predlaže brisanje obaveze poslodavca da putem pravilnika o radu uređuje organizaciju rada, sistematizaciju radnih mjesta, je da je to isključiva nadležnost poslodavca i mora mu se omogućiti fleksibilan i brz pristup rješavanja ovih pitanja. U UP FBiH naglašavaju da se organizacija rada i sistematizacija radnih mjesta trebaju donijeti, ali ne u pravilniku o radu.

Veliki poslodavci preko 50 uposlenih trebaju imati Pravilnike kojima će urediti sistematizaciju radnih mjesta međutim kod malih poslodavca ova obaveza je ne samo dodatna već i nepotrebna. Generalno, smatram da poslodavcima treba omogućiti da na njima prihvatljiviji, lakši i brži način riješe pomenuto pitanje. Ponuđeni prijedlog UPFBiH treba shvatiti kao intenciju da male firme ne treba izlagati nepotrebним obavezama, već se spomenuta pitanja mogu urediti putem Odluka.

Shodno navedenom, smatram da prijedlog UP FBiH treba prihvatiti.

Sudjelovanje radnika u odlučivanju - Vijeće zaposlenika

UP FBiH je predložilo izmjenu odredbe ovog člana na način da se umjesto dosadašnjeg rješenja koje je predviđalo da radnici kod poslodavca koji zapošljava najmanje 15 radnika, imaju pravo da formiraju vijeće zaposlenika, koje će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti njihovih prava i interesa, broj „15“ bude zamijenjen brojem „50“.

U obrazloženju navode kako su mali poslodavci koji zapošljavaju mali broj radnika najizloženiji gibanjima na tržištu te velikim fiksnim opterećenjima, tako da je vrlo teško očekivati da su ona u stanju da se previše posvete administrativnim pitanjima, jer nemaju ni dovoljno znanja ni dovoljno novca za to.

Drugi argument je da se kod poslodavaca sa malim brojem radnika može s pravom očekivati da nema problema ako u pregovorima učestvuje npr. svih 15 ili 18 radnika. Ne postavlja se problem njihove međusobne komunikacije jer su oni locirani na jednom mjestu, te se princip neposredne demokratije može lako primjeniti.

Podsjećam da prema Zakonu o računovodstvu i reviziji FBiH¹⁴⁸ pravna lica se razvrstavaju na mala, srednja i velika, zavisno od pokazatelja utvrđenih na dan sastavljanja finansijskih izvještaja u poslovnoj godini, prema kriterijima: visina prihoda, vrijednost imovine, prosječan broj zaposlenih u toku poslovne godine.

Prema istom zakonu, mala pravna lica su ona koja ispunjavaju najmanje 2 od slijedećih uslova: prosječan broj zaposlenih je manji od 50, prosječna vrijednost poslovne imovine na kraju poslovne godine je manja od 1.000.000.00 KM, ukupan godišnji prihod je manji od 2.000.000.00 KM¹⁴⁹. Dakle, novom klasifikacijom se malim preduzećima smatraju ona koja imaju do 50 zaposlenih, za razliku od ranijeg rješenja prema kojem su mala preduzeća bila ona do 15 zaposlenih.

Shodno tome, prijedloge UP FBiH vezano za članove 117. i 118. ZOR-a treba posmatrati kao njihovo usklađivanje sa novom klasifikacijom po veličini preduzeća, te smatram da navedene prijedloge treba prihvatiti.

UP FBiH je također predložilo da se odredba o formiranju Vijeća zaposlenika proširi izrazom „reprezentativnog“ sindikata, uz obrazloženje da je to usklađivanje sa odredbama zakona o radu koje regulišu prava sindikata.

Smatram da je ovo obrazloženje samo po sebi dovoljno i da prijedlog treba biti prihvaćen.

Uslovi za reprezentativnost udruženja poslodavaca

Prijedlog Udruženja poslodavaca u formi amandmana je da se udruženje smatra reprezentativnim ukoliko se pretežno finansira iz članarina i drugih vlastitih izvora.

¹⁴⁸ Zakon o računovodstvu i reviziji FBiH („Sl. novine FBiH“, br. 83/09)

¹⁴⁹ Član 4 Zakona o računovodstvu i reviziji FBiH („Sl. novine FBiH“, br. 83/09)

Takođe je predloženo da se reprezentativnim udruženjem poslodavaca smatra udruženje poslodavaca, čiji članovi zapošljavaju najmanje 20% od ukupnog broja zaposlenih u privredi na teritoriji Federacije, odnosno području kantona.

Ako ni jedno udruženje poslodavaca ne ispunjava taj uvjet reprezentativnim udruženjem poslodavaca smatra se udruženje čiji članovi zapošljavaju najveći broj zaposlenih u privredi, na teritoriji Federacije ili Kantona.“

Ukoliko je udruženje poslodavaca kantona organizacioni dio Udruženja poslodavaca FBiH smatra se da ispunjava uvjete reprezentativnosti.

U Obrazloženju navode da :

- Udruženje poslodavaca može se finansirati: iz projekata, vlastitih prihoda, donacija, kao i svako drugo udruženje građana. Takvo pravo dato je i sindikatu u članu 121. Prijedloga ovog zakona.
- Najpošteniji i najzastupljeniji princip u evropskim zemljama, je da se reprezentativnost poslodavačkih udruženja ocjenjuje po osnovu kriterija broja radnika koji zapošljavaju. Ukoliko jedno udruženje ima 1000 privrednih subjekata koji zapošljavaju ukupno 10.000 radnika, sigurno nije reprezentativnije od udruženja koje ima 200 članica koje zapošljavaju 60.000 radnika.
- Reprezentativnost poslodavačkih udruženja, se za razliku od sindikata, utvrđuje u odnosu na ukupan broj zaposlenih u privredi, jer u udruženju poslodavaca ne mogu biti budžetski korisnici.
- Obrazloženje za odredbu koja predviđa da ukoliko je udruženje poslodavaca kantona organizacioni dio Udruženja poslodavaca FBiH smatra se da ispunjava uvjete reprezentativnosti je da je isto pravo dato sindikatu u članu 125. Prijedloga Zakona, i mislimo da je sasvim opravdano i kada govorimo o sindikatu ali i kada govorimo o poslodavcima.

Niti jedna konvencija ILO-a niti Direktiva EU ne predviđa uslove, odnosno kriterije za reprezentativnost. To pitanje je prepušteno da se riješi nacionalnim zakonodavstvom, dogovorom socijalnih partnera.

U Austriji, Njemačkoj i Sloveniji, zakonom nisu utvrđeni kriteriji za utvrđivanje reprezentativnosti poslodavačkih udruženja. Međutim,

intencija je da se reprezentativnim smatra ono udruženje koje okuplja poslodavce koji zapošljavaju najmanje 15 % od ukupnog broja zaposlenih.



Hrvatska¹⁵⁰

Pitanje reprezentativnosti je regulisano Zakonom o reprezentativnosti poslodavaca i sindikata, reprezentativno udruženje poslodavaca je ono koje kumulativno ispunjava uslove: da je najmanje 6 mjeseci prije dana podnošenja zahtjeva za utvrđivanje reprezentativnosti upisano u registar udruženja poslodavaca više razine, da je u njega učlanjeno najmanje 3.000 poslodavaca ili da u njega udruženi poslodavci zapošljavaju najmanje 100.000 radnika, da je u udruženje udruženo najmanje 5 udruga poslodavaca koje djeluju u različitim područjima djelatnosti utvrđenim Nacionalnom klasifikacijom djelatnosti, da ono ili u njega udružene udruge poslodavaca imaju područne urede u najmanje 4 županije te da raspolaže potrebnim prostorom i drugim materijalnim uvjetima za rad i da zapošljava najmanje 5 radnika na temelju ugovora o radu, sklopljenim na neodređeno vrijeme, s punim radnim vremenom.



Srbija¹⁵¹

Prema odredbama Zakona o radu, reprezentativno je udruženje koje je upisano u registar u skladu sa zakonom i u koje je učlanjeno 10% poslodavaca od ukupnog broja poslodavaca u grani, grupi, podgrupi ili djelatnosti, odnosno na teritoriji određene teritorijalne jedinice, pod uslovom da ti poslodavci zapošljavaju najmanje 15% od ukupnog broja zaposlenih, u grani, grupi, podgrupi ili djelatnosti, odnosno na teritoriji određene teritorijalne jedinice. Preispitivanje utvrđene reprezentativnosti se može tražiti po isteku roka od 3 godine od dana donošenja rješenja. Uz zahtjev za preispitivanje se navode razlozi za preispitivanje i dokazi koji na to ukazuju.

¹⁵⁰ Zakon o reprezentativnosti poslodavaca i sindikata (Narodne novine br. 93/14 i 26/15)

¹⁵¹ Član 222 Zakona o radu („Službeni glasnik Republike Srbije“ br. 4/2005;61/2005;54/2009;32/2013;75/2014).

**Crna Gora**¹⁵²

Uslovi da je udruženje poslodavaca reprezentativno je da njegovi članovi zapošljavaju najmanje 25% zaposlenih u privredi Crne Gore i da učestvuju u BDP Crne Gore sa najmanje 25%. Ukoliko niti jedno udruženje ne ispunjava ove uslove, poslodavci mogu zaključiti sporazum o učešću u zaključivanju kolektivnih ugovora. U slučaju spora o reprezentativnosti sindikata, odnosno udruženja poslodavaca, u smislu ovog zakona, odlučuje nadležni sud, u skladu sa zakonom.

Ukratko, za reprezentativnost je ključan broj zaposlenih koje poslodavci okupljeni u Udruženju zapošljavaju. da se za razliku od sindikata, reprezentativnost udruženja poslodavaca procjenjuje u odnosu na ukupan broj zaposlenih u privredi, jer u Udruženju ne mogu biti policija, vojska, generalno budžetski korisnici, vanbudžetski fondovi.

Uporedna analiza država Evrope pokazala je da se razlikuju kriteriji za utvrđivanje reprezentativnosti udruženja poslodavaca za potpisivanje kolektivnih ugovora i za učešće udruženja poslodavaca u Ekonomsko-socijalnom vijeću.

Od država regije i Hrvatska razdvaja navedene kriterije na način da Zakonom o reprezentativnosti udruga i sindikata, nisu regulisani uslovi za reprezentativnost udruge poslodavaca za sklapanje kolektivnih ugovora već samo za sindikat. U nekim državama kao što je Finska nema određenih zakonskih kriterija kad se radi o potpisivanju KU, međutim uzima se u obzir duga tradicija djelovanja organizacije poslodavaca u određenoj oblasti.

Države koje nemaju zakonski utvrđene kriterije za potpisivanje kolektivnih ugovora su: Hrvatska, Velika Britanija, Češka, Italija, Njemačka, Luksemburg, Holandija, Mađarska i Finska.

U nekim državama Evrope ne postoje zakonski utvrđeni kriteriji za reprezentativnost udruženja poslodavaca za učešće u Ekonomsko-socijalnom vijeću, kao što su: Češka, Velika Britanija, Italija, Njemačka, Luksemburg, Finska. U Finskoj iako ne postoje zakonski utvrđeni kriterij,

¹⁵² Član 161 Zakona o radu („Službeni list Crne Gore“, br. 49/2008.)

uzima se u obzir da su predstavnici delegacije poslodavaca dobro poznati jer su često javno konsultovani o pitanjima koja se odnose na taj sektor. Države koje zahtijevaju kriterije za reprezentativnost udruženja poslodavaca za učešće u ESV-u, imaju različite kriterije.

Tabela 20: Kriterij reprezentativnosti udruženja poslodavaca za učešće u ESV-u

Rd.br.	Zemlja	Kriteriji reprezentativnosti udruženja poslodavaca za učešće u ESV-u
1.	HOLANDIJA	Pravno postojanje udruženja poslodavaca; Da postoji najmanje 2 godine i ima finansijsku podršku; Zastupa socijalne i ekonomske interese u skladu sa članovima udruženja.
2.	MAĐARSKA	Broj članova; Ekonomski značaj; Broj zaposlenih.
3.	RUMUNIJA	Da je udruženje poslodavaca: Formirano od dvije ili više konfederalnih organizacija poslodavaca; Ima nezavisnu organizacijsku strukturu i vlastita sredstva; Ima kao članove poslodavce čije kompanije zapošljavaju najmanje 10% od ukupnog broja zaposlenih u sektoru.
4.	POLJSKA	Da članovi udruženja poslodavaca zapošljavaju najmanje 500.000 zaposlenih.
5.	SLOVAČKA	Pravno postojanje udruženja poslodavaca; Članovi zapošljavaju najmanje 100.000 zaposlenih iz nekoliko regija.
6.	FRANCUSKA	Usklađenost sa republičkim vrijednostima; Finansijska transparentnost; Najmanje dvije godine staža u profesionalnom okviru koji pokriva nivo pregovora; Utjecaj, prije svega aktivnost i iskustvo; Broj članova i sredstva.
7.	BELGIJA	Ove organizacije moraju biti organizirane na nacionalnom nivou i biti članovi Nacionalnog vijeća za rad i Centralnog ekonomskog vijeća. Izuzetno, reprezentativnost se može utvrditi i udruženjima poslodavaca: - Članicama Belgijske federacije preduzeća FEB; - Profesionalna organizacija koja je nezavisna od Federacije Federalnog belgijskog udruženja poslodavaca u skladu sa Uredbom Nacionalnog savjeta za rad. Ovo je slučaj za APEG.; - Sektorskim organizacijama. To su Unija samozaposlenih (UCM) i Organizacija samozaposlenih (UNIZO).
10.	CRNA GORA	Članovi udruženja poslodavaca zapošljavaju najmanje 25% zaposlenih u privredi Crne Gore i učestvuju u društvenom bruto proizvodu Crne Gore sa najmanje 25%.

11.	SRBIJA	Da je učlanjeno 10% poslodavca od ukupnog broja poslodavaca u grani, grupi, podgrupi ili djelatnosti, odnosno na teritoriji određene teritorijalne jedinice, pod uslovom da ti poslodavci zapošljavaju najmanje 15% od ukupnog broja zaposlenih u grani, grupi, podgrupi ili djelatnosti, odnosno na teritoriji određene teritorijalne jedinice.
12.	HRVATSKA	<p>Da je udruženje poslodavaca najmanje šest mjeseci prije dana podnošenja zahtjeva za utvrđivanje reprezentativnosti upisana u registar udruga poslodavaca više razine.</p> <p>Da je u nju udruženo najmanje tri tisuće poslodavaca ili da u nju udruženi poslodavci zapošljavaju najmanje sto tisuća radnika.</p> <p>Da je u nju udruženo najmanje pet udruga poslodavaca koje djeluju u različitim područjima djelatnosti utvrđenim Nacionalnom klasifikacijom djelatnosti.</p> <p>Da ona ili u nju udružene udruge poslodavaca imaju područne urede u najmanje četiri županije.</p> <p>Da raspolaže potrebnim prostorom i drugim materijalnim uvjetima za rad te da zapošljava najmanje pet radnika na temelju ugovora o radu, sklopljenog na neodređeno vrijeme s punim radnim vremenom.</p>

153

Države u kojima su isti kriteriji za reprezentativnost udruženja poslodavaca i za potpisivanje KU i za učešće u ESV-u:

¹⁵³ <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/netherlands/the-netherlands-the-representativeness-of-trade-unions-and-employer-associations-in-the-food-and>
<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/hungary/hungary-the-representativeness-of-trade-unions-and-employer-associations-in-the-cleaning-activities>
 Član 161. Zakon o radu („Službeni list Crne Gore“, br. 49/2008).
 Član 222. Zakon o radu („Službeni glasnik Republike Srbije“ br. 24/2005;61/2005;54/2009;32/2013;75/2014)
 Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata („ Narodne novine RH“ br.93/14, 26715)
<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/belgium/belgium-the-representativeness-of-trade-unions-and-employer-associations-in-the-private-security>
<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000018764674&cidTexte=LEGI TEXT000006072050>
<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/romania/romania-the-representativeness-of-trade-unions-and-employer-associations-in-the-food-and-drink>
<http://www.epsu.org/IMG/pdf/PL0802019Q.pdf>
<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/slovakia/slovakia-the-representativeness-of-trade-unions-and-employer-associations-in-the-sport-and-active>

Tabela 21: Kriterij za utvrđivanje reprezentativnosti udruženja poslodavaca¹⁵⁴

KRITERIJI ZA UTVRĐIVANJE REPREZENTATIVNOSTI UDRUŽENJA POSLODAVACA		
RD.BR.	ZEMLJA	Države u kojima su jednaki kriterij za reprezentativnost udruženja poslodavaca za potpisivanje KU i za učešće u ESV-U.
1.	BELGIJA	Ove organizacije moraju biti organizirane na nacionalnom nivou i da su članovi Nacionalnog vijeća za rad i centralnog ekonomskog vijeća. <ul style="list-style-type: none"> - Članice Belgijske federacije preduzeća FEB - Profesionalna organizacija koja je nezavisna od Federacije Federalnog belgijskog udruženja poslodavaca u skladu sa Uredbom Nacionalnog savjeta za rad. Ovo je slučaj za APEG - sektorske organizacije (Unije samozaposlenih (UCM) i Organizacije samozaposlenih (UNIZO).)
2.	FRANCUSKA	Usklađenost sa republičkim vrijednostima; Finansijska transparentnost; Najmanje dvije godine staža u profesionalnom okviru koji pokriva nivo pregovora. Utjecaj, prije svega aktivnost i iskustvo; Broj članova i sredstva.
3.	RUMUNIJA	Udruženje poslodavaca formirano od dvije ili više konfederalnih organizacija poslodavaca; Ima nezavisnu organizacijsku strukturu i vlastita sredstva; Ima kao članove poslodavce čije kompanije zapošljavaju najmanje 10% od ukupnog broja zaposlenih u sektoru .
4.	POLJSKA	Članovi udruženja poslodavaca zapošljavaju najmanje 500.000 zaposlenih ili najmanje 10% svih zaposlenih.
5.	SRBIJA	Da je u udruženje poslodavaca učlanjeno 10% poslodavca od ukupnog broja poslodavaca u grani, grupi, podgrupi ili djelatnosti, odnosno na teritoriji određene teritorijalne jedinice, pod uslovom da ti poslodavci zapošljavaju najmanje 15% od ukupnog broja zaposlenih u grani, grupi, podgrupi ili djelatnosti, odnosno na teritoriji određene teritorijalne jedinice.
6.	CRNA GORA	Da članovi udruženja poslodavaca zapošljavaju najmanje 25% zaposlenih u privredi Crne Gore i učestvuju u društvenom bruto proizvodu Crne Gore sa najmanje 25%.

¹⁵⁴ Član 161. Zakon o radu („Službeni list Crne Gore“, br. 49/2008).

Član 222. Zakon o radu („Službeni glasnik Republike Srbije“ br.

24/2005;61/2005;54/2009;32/2013;75/2014)

<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contribution>

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000018764674&cidTexte=LEGI TEXT000006072050>

<http://www.eurofound.europa.eu>

<http://www.epsu.org/IMG/pdf/PL0802019Q.pdf>

Argumenti koje je izložilo UP FBIH i amandmani su u skladu sa rješenjima koja već postoje u zakonima analiziranih zemalja, te smatram da nema razloga da ne budu prihvaćeni.

Postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca na teritoriji Federacije odnosno području kantona

Predloženo je da se ukupan broj zaposlenih utvrđuje na osnovu podataka nadležnih institucija, koje nadležno ministarstvo pribavlja službenim putem.

U obrazloženju se navodi da :

Ovakvo rješenje konsekventno slijedi prethodni amandman. Potpuno je neracionalno da UPFBiH koje ima više od 3800 članica, mora prikupiti 3800 potvrda o broju zaposlenih, kada ti podaci postoje u AFIP- u Fondu PIO/MIO, zavodu za statistiku i sl., a do njih ministarstvo može doći službenim putem. Takođe ističu kako takva rješenja ne postoje ni u zakonodavstvima regiona i EU.

Kad je riječ o susjednim državama, Zakon o radu Crne Gore nema odredbi koje regulišu ovo pitanje, dok je prikupljanje ovih podataka npr. u Hrvatskoj Srbiji riješeno je na sljedeći način:



Hrvatska¹⁵⁵

Uz zahtjev za utvrđivanje reprezentativnosti dostavlja se i popis članova udruge sa naznakom broja radnika koje one zapošljavaju.



Srbija¹⁵⁶

Uz zahtjev za utvrđivanje reprezentativnosti podnosi izjava o broju članova, ukupan broj zaposlenih kod poslodavca se utvrđuje potvrdom koju poslodavac izdaje dok se ukupan broj zaposlenih i poslodavaca na teritoriji

¹⁵⁵ Član 18., st. 1 Zakona o reprezentativnosti poslodavaca i sindikata („Narodne novine „, br.93/14 i 26/15)

¹⁵⁶ Član 227 Zakona o radu („Službeni glasnik Republike Srbije“ br. 4/2005;61/2005;54/2009;32/2013;75/2014).

određene teritorijalne jedinice, u grani, grupi, podgrupi ili djelatnosti utvrđuje na osnovu podataka organa nadležnog za statistiku, odnosno drugog organa koji vodi odgovarajuću evidenciju.

Shodno tome, smatram da je i prijedlog UP FBiH prihvatljiv.

Primjena Zakona o upravnom postupku

Udruženje poslodavaca predlaže amandmanom dopunu člana na način da podnosioci zahtjeva za preispitivanje reprezentativnosti sindikata udruženja poslodavaca moraju dokazati da imaju pravni interes za pokretanje postupka preispitivanja reprezentativnosti, u protivnom njihov zahtjev će se odbaciti. Podnosioci zahtjeva iz prethodnog stava, moraju podnijeti dokaze za postojanje osnovanih razloga kojim se dovodi u pitanje reprezentativnost, u protivnom njihov zahtjev će se odbaciti.

UP FBiH obrazlaže kako će se na ovaj način onemogućiti manipulacija ovim postupkom i izbjeći da se nadležno ministarstvo koristi za realizaciju vlastitih neprincipijelnih interesa.

Na taj način bi se otežalo kolektivno pregovaranje i tripartitni dijalog. Naime svako ko je nezadovoljan nekom odlukom imao bi mogućnost da blokira navedene procese. Ukoliko mora dokazati interes i podnijeti dokaze mogućnost manipulacije se bitno smanjuje.

Analiza zakonskih rješenja u susjednim državama pokazuje da:



Hrvatska¹⁵⁷

Reprezentativnost traje 5 godina. Svaka udruga može tražiti preispitivanje reprezentativnosti najranije 6 mjeseci prije ako učini vjerovatnim svoje tvrdnje da neka udruga ne ispunjava uslove za reprezentativnost, a tvrdnja mora biti obrazložena.

¹⁵⁷ Čl. 21 Zakona o reprezentativnosti poslodavaca i sindikata („Narodne novine „, br.93/14 i 26/15)

**Srbija**¹⁵⁸

Preispitivanje utvrđene reprezentativnosti se može tražiti po isteku roka od 3 godine od dana donošenja rješenja. Uz zahtjev za preispitivanje se navode razlozi za preispitivanje i dokazi koji na to ukazuju.

**Crna Gora**¹⁵⁹

U slučaju spora o reprezentativnosti sindikata, odnosno udruženja poslodavaca, u smislu ovog zakona, odlučuje nadležni sud, u skladu sa zakonom.

Shodno rješenjima u zemljama regiona, smatram da je prijedlog UP F BiH prihvatljiv.

Trajanje kolektivnih ugovora

UP FBiH je predložilo da se briše riječ da kolektivni ugovori mogu trajati neodređeno vrijeme.

U obrazloženju svog zahtjeva UP FBiH navodi da:

- uobičajeno je da se kolektivni ugovori zaključuju u skladu sa dostignutim stepenom razvoja društvenih a naročito socijalnih i ekonomskih odnosa. Kako su društveni odnosi promjenljiva kategorija tako je potpuno neracionalno da se jednom dogovorena rješenja primjenjuju na drastično izmijenjene odnose koje regulišu. Uostalom takvo rješenje u zemljama regiona i Evrope je sasvim rijetko a ako već postoji onda priznaje pravo na jednostrani otkaz kolektivnog ugovora.
- Takođe dodaju da npr. u Srbiji KU važi 3 godine, U Crnoj gori 2 godine u Hrvatskoj 3 godine u Makedoniji 5 godina u Finskoj i drugim zemljama takođe, te da nisu našli KU koji važi na neodređeno vrijeme i koji se ne može otkazati.

¹⁵⁸ Čl.235 Zakona o radu („Službeni glasnik Republike Srbije“ br. 4/2005;61/2005;54/2009;32/2013;75/2014).

¹⁵⁹ Član 162 Zakona o radu („Službeni list Crne Gore“, br. 49/2008.)

- UP FBiH se poziva i na odredbu Preporuke MOR-a br. 91 koja se odnosi na kolektivne ugovore, a koja predviđa : „nacionalno zakonodavstvo moći će predvidjeti određivanje jednog minimalnog perioda za vrijeme kojega bi kolektivni ugovori trebalo da budu, kad njihov tekst ne sadrži protivne odredbe, smatrani da su na snazi, osim ako ne budu prije njihovog isteka, izmijenjene ili poništeni od strane stranaka“.

Rješenja u zemljama EU i susjednim državama, koje su bile uključene u analizu, idu u prilog rješenju koje je predložilo UP FBiH. Naime, u:

 **Austrija**

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.

 **Njemačka**

Ugovori koji se odnose na važna pitanja, poput plate potpisuju se uobičajeno na razdoblje od jedne godine ili rijetko dvije ili više godina. Neka druga pitanja koja se reguliraju kolektivnim ugovorima mogu biti potpisana na duže razdoblje, moguće čak i pet godina ili duže, dok neka pitanja regulisana kolektivnim ugovorima mogu biti na snazi sve dok jedna strana ne zatraži njihove izmjene i ponovno pregovaranje.

 **Slovenija**

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.



Švedska

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 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 Gora¹⁶⁰

Opšti kolektivni ugovor iz 2014. godine zaključen je na dvije godine. Iako su u praksi postojeći granski kolektivni ugovori potpisani uglavnom na neodređeno vrijeme, što je uglavnom slučaj i sa pojedinačnim kolektivnim ugovorima, odnosno kolektivnim ugovorima kod poslodavca, treba napomenuti da su ovim ugovorima regulisani postupci i način otkazivanja istih odnosno postupak izmjena i dopuna koje mogu pokrenuti potpisnici, a rokovi i način definisani su samim ugovorima.



Srbija¹⁶¹

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.



Hrvatska¹⁶²

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

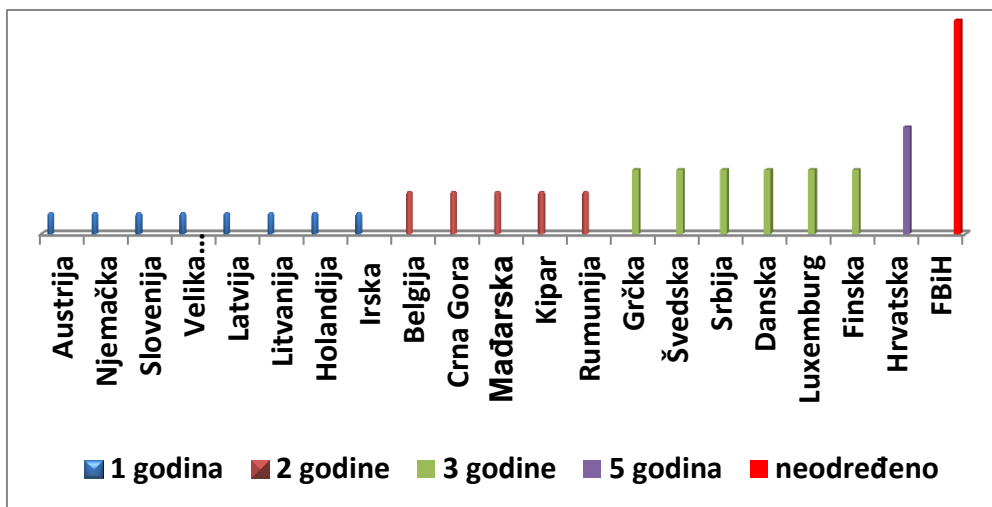
¹⁶⁰ Opšti kolektivni ugovor („Sl. list Crne Gore“, br. 14/14)

¹⁶¹ Član 263 Zakona o radu („Službeni glasnik Republike Srbije“ br. 4/2005;61/2005;54/2009;32/2013;75/2014).

¹⁶² Član 198 st.2 Zakona o radu („Narodne novine RH“, br. 93/14).

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

Grafika 22: Grafički prikaz trajanja kolektivnih ugovora u zemljama Europe¹⁶³



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. Shodno navedenim rješenjima u susjednim i zemljama EU, te uzimajući u obzir odredbe Preporuke br. 91 ILO-a, smatram da je prijedlog UP opravdan i da bi trebao biti prihvaćen. Uostalom i Stav odbora za slobodu udruživanja Ženeva 1996 ILO je da Odbor smatra kako vremensko djelovanje kolektivnih ugovora ne treba biti na duže razdoblje. U Pravnim sistemima evropskih zemalja Kolektivni ugovori zaključuju se na određeno vrijeme.

¹⁶³ <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries>

Obavljanje inspeksijskog nadzora

Predloženo je brisanje člana koji reguliše obavljanje inspeksijskog nadzora uz obrazloženje da je ova materija predmet regulisanja drugim zakonom, Zakonom o inspekcijama FBiH, koji bitno drukčije reguliše ovo pitanje.

Obzirom da je predmetna materija regulisana lex specialis propisom, smatram prijedlog UP FBiH opravdanim.

Radna knjižica

UP FBiH je predložilo odredbu kojom se zadužuje Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalne politike, da u roku od 2 godine stvori uslove za uvođenje elektronske radne knjižice, uz obrazloženje da je sadašnja radna knjižica zastarjelo rješenje, koje čim prije treba napustiti, jer stvara velike praktične probleme i poslodavcima i radnicima.

Smatram da je obrazloženje samo po sebi dovoljno i da prijedlog UP FBiH treba biti prihvaćen.

Povratak na posao poslije isteka izbornog mandata

Udruženje Poslodavaca FBiH je predložilo u formi amandmana brisanje odredbi, koje predviđaju da radnik koji nakon završetka izbornog mandata, odnosno završetka javne funkcije, želi da nastavi rad kod istog poslodavca, dužan ga je o tome obavijestiti u roku od 30 dana od dana prestanka mandata, a poslodavac je dužan primiti radnika na rad u roku od 30 dana od dana obavijesti radnika.

Poslodavac je dužan takvog radnika rasporediti na poslove na kojima je radio prije stupanja na javnu dužnost ili na druge odgovarajuće poslove, osim ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, a ukoliko ga ne može vratiti na rad, dužan mu je isplatiti otpremninu utvrđenu Zakonom o radu, s tim da se prosječna plaća dovede na nivo plaće koju bi radnik ostvario da je radio

Brisanje navedenih odredbi UP FBiH obrazlaže slijedećim:

- da ne postoje međunarodni propisi koji javnim službenicima garantuju mirovanje radnog odnosa u kompaniji u kojoj je bio prije imenovanja za vršenje nekih od javnih funkcija. Predloženo rješenje je potpuno neracionalno u našim uslovima privređivanja. Zastupnici i drugi javni dužnosnici imaju drugim Zakonima zagantovana mnogobrojna prava i beneficije, te smatraju da predloženi amandman ide u cilju rasterećenja privrede i svakako u cilju reforme javne uprave.
- smatraju da je potpuno je nerealno stavljati poslodavcu u obavezu da radniku koji je imenovan na neku od javnih funkcija „čuva“ radno mjesto. Pored drugih zakonskih obaveza da poslodavac mora vratiti na posao mnoge kategorije radnika (porodilje, bolesnike, radnike sa invaliditetom i dr.) smatraju da je sasvim neopravdano zakonom propisivati i ovu dodatnu obavezu. Poslodavac ukoliko želi uvijek može sporazumom ili kolektivnim ugovorom na nivou kompanije ili drugim internim aktom omogućiti radniku da se vrati.
- s druge strane smatraju da ukoliko se usvoji njihov prijedlog, osiguralo bi se da se za obavljanje javnih funkcija kandiduju osobe sa visokim kvalitetima, znanjem i ugledom. Dakle, osobe koje će nakon što im prestane funkcija bez problema moći naći novo zaposlenje.
- Napominju i kako takva obaveza postoji u samo 3 zemlje regiona, te kako ni Zakon o radu Brčko Distrikta ne propisuje ovu obavezu.

Niti jedna konvencija ILO-a niti dokument EU javnim službenicima ne garantuju mirovanje radnog odnosa u kompaniji u kojoj je bio prije imenovanja za vršenje nekih od javnih funkcija.

Prijedlog UP FBiH identičan je rješenju koje već egzistira u Zakonu o radu R Hrvatske . Uporedno pravna analiza zakona o radu pojedinih članica EU pokazuje da oni ne sadrže odredbe o ovom pitanju, dok su Srbija, Crna Gora i Makedonija jedine u kojima je predviđeno „čuvanje „radnih mjesta za radnike koji su izabrani na neku javnu funkciju. Ovo je relikv iz vremena komunizma, kada su sve firme bile državne pa je država mogla na taj način regulisati ovo pitanje. Prihvatanje profesionalnog obavljanja neke funkcije je slobodna volja svakog pojedinca, koji time ne može uslovljavati poslodavca.

Postavlja se pitanje i racionalnosti ovakve odredbe. Naime za četiri godine, koliko prosječno traje mandat, tehnologija toliko napreduje da se opravdano postavlja pitanje da li neko ko toliko vremena nije obavljao svoj posao može nastaviti da radi svoj posao na zadovoljavajući način. Takođe nije nevažno dati odgovor na pitanje da li će osoba koja je obavljala premijersku funkciju moći da nastavi da radi, recimo, kao pogonski inženjer u tri smjene.

Jedini izuzetak treba predvidjeti za sindikalnog funkcionera, o čemu je Udruženje poslodavaca FBiH, vodilo računa prilikom definisanja svog prijedloga u formi amandmana.

Prijedlog UP FBiH identičan je rješenju koje već egzistira u Zakonu o radu R Hrvatske , uporedno pravna analiza zakona o radu pojedinih članica EU pokazuje da oni ne sadrže odredbe o ovom pitanju, dok su Srbija, Crna Gora i Makedonija jedine u kojima je predviđeno „čuvanje „radnih mjesta za radnike koji su izabrani na neku javnu funkciju.



Srbija

Zaposlenom miruju prava i obaveze koje se stiču na radu i po osnovu rada, osim prava i obaveza za koje je zakonom, opštim aktom, odnosno ugovorom o radu drukčije određeno, ako odsustvuje sa rada, pored ostalog, i zbog izbora, odnosno imenovanja na funkciju u državnom organu, sindikatu, političkoj organizaciji ili drugu javnu funkciju čije vršenje zahtjeva da privremeno prestane da radi kod poslodavca¹⁶⁴. Zaposleni kome miruju prava i obaveze ima pravo da se u roku od 15 dana od dana prestanka funkcije vrati na rad kod poslodavca.



Crna Gora

Među razlozima zbog kojih zaposlenom miruju prava i obaveze iz rada i po osnovu rada, je i njegovo imenovanje na državnu funkciju, u skladu sa

¹⁶⁴ Član 79. stav 4 Zakona o radu R Srbije („Službeni glasnik RS“, br.24705, 61/05, 54/09, 32/13 i 75/14).Pravo na mirovanje radnog odnosa ostvaruje i bračni drug radnika.

zakonom čije vršenje zahtijeva privremeni prestanak rada kod poslodavca, do isteka jednog mandata.

Zaposleni ima pravo da se, u roku od 30 dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su mirovala prava i obaveze iz rada, vrati na rad kod poslodavca na isto ili drugo radno mjesto koje odgovara njegovom stepenu stručne spreme, odnosno nivou obrazovanja i zanimanja.¹⁶⁵



Makedonija

Radniku koji je izabran ili imenovan na javnu funkciju, utvrđenu zakonom, a čije vršenje zahtijeva privremeni prestanak rada kod poslodavca, miruje radni odnos za vrijeme vršenja funkcije i ima pravo da se u roku od 15 dana od dana prestanka vršenja funkcije da se vrati na rad kod poslodavca na radno mjesto koje odgovara njegovom stepenu stručne spreme¹⁶⁶.

Nema međunarodnih dokumenata koji javnim službenicima garantuju mirovanje radnog odnosa u kompaniji u kojoj je bio prije imenovanja za vršenje nekih od javnih funkcija, a prijedlog koji je ponudilo UPFBiH nije u suprotnosti sa rješenjima u propisima o radu država EU. Takođe smatram da treba posebno uzeti u obzir činjenicu da osobe izabrane odnosno imenovane na javnu funkciju, imaju brojne pogodnosti i beneficije predviđene drugim propisima, pa je nerealno očekivati, u opštoj ekonomskoj situaciji u FBiH, i da ih mora „čekati“ radno mjesto nakon prestanka funkcije. Shodno svemu navedenom, smatram da je prijedlog UPFBiH prije svega realan i da bi trebao biti prihvaćen.

¹⁶⁵ Vidjeti član 76 Zakona o radu Crne Gore (Sl.list Crne Gore“, br. 49/08, 26/09, 88/09, 26/10 i 59/11.) Pravo na mirovanje radnog odnosa ostvaruje i bračni drug radnika.

¹⁶⁶ Član 151 Zakona o radu Makedonije („Službeni vesnik na R Makedonija“, br. 158/109

Kaznene odredbe

UP FBiH predlaže novi član kojim je predviđena novčana kazna u iznosu od 3.000,00 KM do 13.000,00 KM za prekršaj organa nadležnog za nadzor, provedbu i primjenu ovog Zakona, ukoliko:

- ne obavi inspekcijski nadzor ili ne poduzme upravne mjere kada je očito da je to morao obaviti, a naročito po pisanom zahtjevu fizičke ili pravne osobe, ili naredbe pretpostavljenog;
- pri obavljanju inspekcijskog nadzora prekorači ili zloupotrebi svoje ovlasti, namjerno ili iz grube nepažnje;
- namjerno ili iz grube nepažnje, u propisanom roku ne izvrši izvršno rješenje o određenoj upravnoj mjeri,
- namjerno ili iz grube nepažnje, neposrednim, nestručnim ili nezakonitim radom u obavljanju inspekcijskog nadzora nanese veću materijalnu štetu subjektu nadzora ili drugoj osobi.

Za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se odgovorna osoba- inspektor, novčanom kaznom od 500,00 KM do 1.000,00 KM.

Za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se rukovodilac nadležnog organa, novčanom kaznom od 1.000,00 KM do 2.000,00 KM.

U svom obrazloženju UP FBiH navodi:

- da je za prekršaje iz ovog zakona predviđena kazna samo za: poslodavca - pravno lice, poslodavca - fizičko lice i odgovorno lice kod poslodavca, a ne i za odgovorno lice nadležnih organa, koji namjerno ili iz grube nepažnje ne vrši posao u skladu sa propisima i nanosi štetu: poslodavcima, radnicima i institucijama države,
- napominju da je Ured za zakonodavstvo Vlade FBiH, svojim mišljenjem, potvrdio da ne postoje ustavne ili zakonske prepreke za uvođenje i ove vrste odgovornosti,
- Takođe, navode da disciplinska odgovornost, predviđena ovim zakonom, i odgovornost za nepoštovanje propisa i ugovora o radu, predviđena Zakonom o državnim službenicima, pokazalo se u praksi, nije dovoljna da bi smanjili mogućnost nezakonitog rada inspekcijskih organa i njihovu veću odgovornost.

Shodno navedenom, UP FBIH smatra da će predloženom odredbom direktno uticati na smanjenje mita i korupcije i doprinijeće se efikasnijem i pravednijem provođenju zakona.

Ukoliko je Ured za zakonodavstvo Vlade FBiH, svojim mišljenjem, potvrdio da ne postoje ustavne ili zakonske prepreke za uvođenje i ove vrste odgovornosti. Smatram da u tom slučaju prijedlog UP FBIH može biti prihvaćen i unesen u prijedlog ZOR-a.

STAV UDRUŽENJA POSLODAVACA FBiH

Uvod

U vrijeme donošenja, 1999. godine, Zakon o radu (Službene novine FBiH broj: 43/99; 32/00; 02/02, 06/02, 29/03), bio je jedan od najliberalnijih i najsavremenijih Zakona o radu, u regionu pa i šire. Po prvi put u naše radno zakonodavstvo unijeti su novi, slobodno se može reći, reformski elementi, kao što su liberalizacija kod zasnivanja radnog odnosa, početak liberalizacije kod otkaza o radu, kolektivno pregovaranje, uvođenje ugovora o radu i sl.

Međutim, u periodu od 15 godina, bili smo svjedoci snažnih i sveobuhvatnih promjena u društvenim i ekonomskim odnosima. Te promjene su se dogodile u Bosni i Hercegovini ali i u čitavoj Evropi, pa i svijetu. Imajući to u vidu, možemo utvrditi da pojedine odredbe navedenog zakona ne mogu odgovoriti našoj trenutnoj društvenoj i ekonomskoj realnosti. To je postalo kristalno jasno, pogotovo, nastankom globalne ekonomske krize, koja se prelila i na našu državu krajem 2008. godine.

Zbog toga, Udruženje poslodavaca FBiH, više od 7 godina nastoji da, u tripartitnom dijalogu sa Sindikatom i Vladom, na bazi argumenata, dođe do kompromisa i usvajanja novog radnog zakonodavstva, uključujući i Zakon o radu. Dva puta smo mislili da smo uspjeli u tim nastojanjima. Naime, u dva navrata sa SSS BiH usaglasili smo stavove o tekstu novog ZoR-a i o tome potpisali:

- 1) Protokol o vođenim pregovorima između delegacije Saveza samostalnih sindikata BiH i delegacije Udruženja poslodavaca u FBiH, od 22.05.2009. godine.
- 2) Sporazum delegacije udruženja SSS BiH i delegacije UP FBiH sa sastanka održanog 09.10.2013. godine.

Nažalost, oba puta smo bili prevareni. SSS BiH je i u prvom i u drugom slučaju, kao i u trećem slučaju sporazuma o OKU, odustao od potpisanih dogovora. Da li je do toga došlo zbog: neznanja, loše namjere, unutrašnjih

borbi unutar GO SSS BiH, loše procjene ili na nagovor nekog političkog subjekta, nije na nama da sudimo. Međutim, Sindikat se po ko zna koji put pokazao kao nevjerodostojan partner. Bez obzira na navedeno, ipak, ne bismo mogli reći da SSS BiH snosi najveću odgovornost što do usvajanja zakona, do danas, nije došlo.

Definitivno najodgovorniji su tri saziva Vlade FBiH i dva saziva Parlamenta, koji su se promijenili u navedenom periodu, te političke stranke koje su u tom periodu bile na vlasti. Ne samo da su se ponašali populistički, nego su pokazali nedostatak političke hrabrosti, manjak patriotizma i potpunu političku neodgovornost. Sve vrijeme su kalkulirale i izbjegavale da, više puta započeti posao, dovedu do kraja.

To je za posljedicu imalo: 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.

Zbog toga, budući tekst zakona mora biti 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.

Trenutno stanje

Neadekvatno radno zakonodavstvo u FBiH, ne podstiče preduzetništvo i pozitivan odnos prema radu. Nije fleksibilno naročito u pogledu: trajanja radnog odnosa, radnog vremena, plaćanja i organizacije rada. Sadrži rješenja koja su nekritički preuzeta iz zakonodavstva drugih zemalja. Radno zakonodavstvo zasnovano 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.

Kolektivni ugovori u FBiH, zaključeni su na neodređeno vrijeme, a pri tome ne sadrže načine i uslove za njihovo otkazivanje. Opšti kolektivni ugovor je tarifna skala a ne ono što bi zaista trebao biti. Pored toga karakteristično je i to da u FBiH postoji šest kolektivnih ugovora zaključenih od strane Vlade i Sindikata, a primjenjuju se i na privatne kompanije. Takođe postoje četiri kolektivna ugovora koja su zaključena između Vlade FBiH i Sindikata, nakon osnivanja Udruženja poslodavaca FBiH, mada to zakon izričito zabranjuje. Čak postoje i četiri kolektivna ugovora koja su zaključena od strane nenadležnih organa.

Pravosudni sistem je spor i neefikasan, te 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 laboratories*“.

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 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 radnih sporova, 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 90% tog iznosa odnosi se na tužbe budžetskih korisnika. Navedeni podaci pokazuju neodrživost trenutnog stanja i nužnost hitnih i temeljitih promjena u ovoj oblasti.

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, kako budžeta tako i legalne ekonomije, sa nesagledivim i teško popravljivim posljedicama po čitavo društvo.

Šta želi Sindikat?

Sindikat se potpuno neodgovorno ponaša i glavni je kočničar strukturnih reformi u ovoj oblasti. Želeći da zadrže *“status quo”*, uporno nastoje vratiti točak istorije unatrag, zagovarajući rješenja koja, ne samo da su neprovođiva, nego i ne postoje ni u jednom zakonodavstvu na svijetu.

Uporno ignorišući spremnost UPFBiH na kompromis, očekuju da mogu beskonačno opstruirati neizbježne procese. Ukoliko analiziramo tekstove predloženih Zakona o radu, možemo vidjeti da je svako naredno rješenje bilo za Sindikat mnogo nepovoljnije od prethodnog. Odbivši da prihvate dogovoreni kompromis sa UPFBiH, omogućili su novu dodatnu liberalizaciju ZoR-a.

Ovdje ćemo navesti samo nekoliko zahtjeva Sindikata koji se odnose na izmjene ZoR-a. Njihovu ocjenu i argumentaciju, neka daju svi društveno-ekonomski subjekti koji su uključeni u ovaj proces.

Između ostalog, Sindikat traži da se onemogući otpuštanje zaposlenika za čijim radom ne postoji potreba, dok istovremeno drugim amandmanom traže povećanje otpremnine za takve radnike, u slučaju otkaza sa 30% na 50%. Oba rješenja u istom zakonu jednostavno nisu moguća. Ukoliko se ne omogući zakonska mogućnost otpuštanja viška zaposlenika, to će dovesti do stečaja velikog broja privrednih subjekata i masovnog gubitka radnih mjesta. Dalje, Sindikat traži da se: minimalna plata, osnovna plata, naknada za topli obrok, prevoz sa posla i na posao, te regres za korištenje godišnjeg odmora regulišu Zakonom o radu. Motivisani ranijim uspješnim ucjenama vlasti na svim nivoima, a istovremeno zabrinuti rastom ugleda i društvenog uticaja

Udruženja poslodavaca, Sindikat želi izbjeći tripartitni socijalni dijalog i sve stvari završavati sa predstavnicima vlasti. Procjenjujući slabosti vlasti, svjesni da njihovi argumenti nisu adekvatni niti usklađeni sa međunarodnim konvencijama i standardima, koji se primjenjuju u svim demokratskim društvima, žele na taj način, potpuno neprincipijelno, osnažiti svoju poziciju. Da je to tačno potvrđuje i njihov zahtjev da se pregovori za zaključivanje kolektivnih ugovora, za kompanije sa većinskim državnim kapitalom, isključivo vode sa predstavnicima vlade.

Kako argumentovati zahtjeve sindikata da se vrijeme odmora u toku radnog vremena plaća i uračunava u radno vrijeme, kada je to potpuno suprotno međunarodnim direktivama, koje vrlo jasno prave razliku između vremena rada koje se plaća i vremena odmora koje nije radno vrijeme, pa se samim tim ne plaća.

Čime obrazlažu svoj zahtjev da se ZOR-om odredi minimalna plata i to u iznosu od 55% prosječne plate u FBiH, kada bi to značilo, zbog obaveze primjene kolektivnih ugovora, povećanje mase za isplatu plata, u privrednim subjektima, više od 40%. To bi opet za posljedicu imalo zatvaranje trećine privrednih subjekata i pad broja zaposlenih za više od 40%.

Zahtjev da se ne može otkazati ugovor o radu prije izmirenja obaveza po osnovu plata, značio bi poziv na potpuni kaos i bezakonje. To je neustavan, nezakonit, u praksi neprovodiv i za zaposlene veoma štetan zahtjev. Radnici Konjuha, Polihema, Hidrogradnje, Aide i niza drugih kompanija su u radnom odnosu ali šta imaju od toga. Normalno niko odgovoran ne zastupa stanovište da se toj kategoriji ne trebaju isplatiti plate, upravo suprotno. Međutim predloženi način je loš i nerealan. Radnici će biti formalno u radnom odnosu i zbog nemogućnosti isplate plata, dugovi kompanija će se povećavati, čime će otpasti mogućnost njihove sanacije i očuvanja bar jednog broja radnih mjesta.

Zahtjev da se nastavi sa praksom kolektivnih ugovora na neodređeno vrijeme i da se oni primjenjuju čak i u slučaju njihovog otkazivanja je očit dokaz da Sindikat želi zadržati postojeće stanje, što je duže moguće, ako već

ne za stalno. Prema čelništvu našeg Sindikata, posljednja stvar na planeti Zemlji, nakon prestanka života za par miliona godina, biće kolektivni ugovori u FBiH.

UP FBiH poštuje Sindikat i njegovo nastojanje da zaštiti svoje članstvo. Svjesni smo da pri tome ne moramo da se složimo sa svim zahtjevima i metodama sindikalne borbe. Međutim, mi želimo da imamo socijalni dijalog ravnopravnih partnera, u dobroj vjeri, na bazi argumenata i uzajamnog poštovanja. Svojim ponašanjem SSS BiH, čini sasvim osnovanim našu sumnju da poslodavce tretira kao “neprijatelje” i da je spreman da se posluži svim raspoloživim sredstvima da ostvari svoje zahtjeve, bez obzira na snagu argumenata i opšt društvenu korist. Kako drukčije protumačiti njihov zahtjev da se poveća reprezentativnost Udruženja poslodavaca na 30%, što ne postoji ni u jednoj zemlji na svijetu, i što uostalom ni oni ne mogu ostvariti. U tome se krije njihova namjera da nemaju obavezu da pregovaraju sa poslodavcima i da njihov partner bude samo vlada.

Razlozi za usvajanje novog zakona o radu

- Promijenjene društveno-ekonomske okolnosti u odnosu na vrijeme usvajanja zakona;
- Prilagođavanje propisa međunarodnim konvencijama i zakonima zemalja EU;
- Podsticanje stranih i domaćih investicija;
- Povećanje konkurentnosti domaće privrede;
- Harmonizacija propisa.

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 novo radno zakonodavstvo treba da pomiri pravo na dostojanstven rad i sigurnost radnika, te socijalnu pravdu sa fleksibilitetom, 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 liberalnijeg otpuštanja i 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 ubrzavanje 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.

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.

Prijedlozi UPFBiH

Na osnovu provedenog primarnog istraživanja, na uzorku od 174 kompanije, pri čemu je poštovana: regionalna zastupljenost, zastupljenost po osnovu djelatnosti, kao i zastupljenost kompanija po veličini i vrsti vlasništva, ustanovili smo da su 4/5 poslodavaca nezadovoljno postojećim Zakonom o radu i zahtijevaju njegovu hitnu izmjenu. Važno je napomenuti da navedeni poslodavci zapošljavaju više od 25% ukupno zaposlenih u realnom sektoru. Poslodavci su sa visokim stepenom saglasnosti, ukazali na koje odredbe

zakona se mora posvetiti posebna pažnja, zbog njihovog štetnog uticaja na poslovni ambijent. Rezultati navedenog primarnog istraživanja dati su u prethodnim poglavljima knjige, pa ih ovdje nećemo posebno pominjati ni obrazlagati.

UP FBiH je na osnovu toga definisalo ukupno 41 amandman, sa adekvatnim obrazloženjima, na utvrđeni prijedlog Zakona o radu, koji je, nakon provedene javne rasparve, utvrdila Vlada FBiH, još prije 2 godine. Navedeni amandmani, pored Vlade, biće dostavljeni svim klubovima poslanika u Parlamentu FBiH, te pojedinim poslanicima pojedinačno, od kojih ćemo tražiti da ih kao ovlaštene predlažaju, upute u parlamentarnu proceduru.

Suština navedenih amandmana je u sljedećem. UP FBiH insistira na:

- Fleksibilnosti otpuštanja radnika u slučajevima: povrede ugovora o radu; ukoliko su radnici privremeno nesposobni za rad, sa preostalim radnom sposobnošću i druge posebno zaštićene kategorije, ne mogu obavljati poslove na koje su primljeni a ne postoji drugo radno mjesto na koje bi se mogli rasporediti, zatim kod pojave tehnološkog viška.
- Ukidanje parafiskalnih nameta, u smislu uvođenja obaveze poslodavaca da plaćaju ljekarske preglede, potvrde, edukacije i slično.
- Usklađivanje trajanja godišnjeg odmora, plaćenog odsustva sa realnim i objektivnim okolnostima.
- Pravljenje distinkcije između radnika i neradnika.
- Obavezu radnika da zaštitu svojih prava, prije zaštite na sudu, zatraži u privrednom društvu.
- Preciznije regulisanje probnog rada i produženje trajanja rada na određeno vrijeme, te stimulisanje poslodavca za zapošljavanje pripravnika.
- Fleksibilnije reguliše trajanje prekovremenog rada.
- Zaštitu poslodavca od štete koju pretrpe od strane radnika.
- Visina otpremnine treba da bude predmet regulisanja kolektivnim ugovorom.
- Precizno regulisanje reprezentativnosti sindikata i poslodavaca.

- Ukidanje mogućnosti postojanja kolektivnih ugovora na neodređeno vrijeme, prestanak važenja sadašnjih kolektivnih ugovora i pristupanje zaključivanju novih.

Zaključak

Zakon o radu je jedan od sistemskih zakona, koji treba da obezbijedi povećanje konkurentnosti i stvaranja poticajnog ambijenta poslovanja. Međutim, ponuđena rješenja u prijedlogu ZOR-a, pokazuju da odlučnosti za prave promjene, još uvijek nema. Uočljivo je da se pokušava naći kompromis sa maksimalističkim i neutemeljenim zahtjevima sindikata, koji pod prijetnjom socijalnim nemirima, nastoji da onemogući promjene u ovoj oblasti.

Nije nevažno podsjetiti na činjenicu da opstrukcije sindikata traju više od 6 godina, od kada tri različite vlade, nakon usvajanja prijedloga zakona odustaju od njegovog usvajanja. Situacija, nažalost, nije bolja ni danas. UP FBiH je u čitavom navedenom periodu pokušavala pronaći kompromisno rješenje i potpisala tri sporazuma sa SSS BiH o definisanju određenih rješenja u ZOR-u. Međutim SSS BiH je naknadno odustao od svih njih.

Po našem mišljenju Prijedlog zakona je i dalje komplikovan. Njegova primjena je izuzetno skupa za poslodavce. Određene njegove odredbe ne doprinose većoj konkurentnosti i stvaranju adekvatnog poslovnog ambijenta. Zbog toga UPFBiH dostavlja 41 amandman sa obrazloženjima, čije uvrštavanje u tekst zakona, obezbjeđuje njegov veći kvalitet. Pri tome nismo polazili isključivo od interesa poslodavaca, nego nam je želja bila da te interese uskladimo sa opšedruštvenim interesom i pozitivnim iskustvima drugih zemalja.

Kompromise, koji su za poslodavce veoma bolni, a koje smo učinili u razgovorima sa SSS BiH i nadležnim ministarstvom, nakon odustajanja Sindikata, po treći put od dogovorenog, za nas nisu više prihvatljivi. To je sasvim razumljivo jer, ukoliko se usvoje stavovi Sindikata, a u tekstu ostanu rješenja koja smo mi kompromisno prihvatili, to će za posljedicu imati bitno

pogoršanje položaja poslodavaca, povećanje troškova poslovanja, smanjenje konkurentnosti naše privrede, onemogućavanje investicija, onemogućavanje privrednog razvoja i u konačnici smanjenje broja zaposlenih.

Donošenje novog Zakona o radu treba uslijediti u roku od 90 dana po konstituisanju nove vlasti. Tekst novog zakona treba da obezbjedi uvođenje fleksigurnosti u radne odnose, liberalizovati otkaz i pojačati sigurnost zaposlenih; omogućavanje raskida kolektivnih ugovora i onemogućavanje njihove beskonačne primjene; ukinuti nepotrebna davanja i visine naknada; ograničiti trajanje sudskih postupaka u rješavanju radnih sporova; fleksibilizovati radno vrijeme i primjenu kolektivnih ugovora.

Opštedruštvena korist, od usvajanja novog Zakona o radu, biće u: očuvanju nivoa zaposlenosti i otklanjanju opasnosti od stečaja velikog broja privrednih društava, ekonomskom razvoju i porastu broja zaposlenih, podizanju konkurentnosti domaće privrede, smanjenju troškova poslovanja, spašavanju budžeta na svim nivoima i sprečavanju finansijskog kolapsa.

Okolnosti koje pogoduju donošenju adekvatnog Zakona o radu su: činjenica da su sve zemlje okruženja usvojile nove zakone o radu koji su mnogo liberalniji od prijedloga ZoR-a u FBiH, rješenja koja omogućavaju fleksibilnost pokazali su se izuzetno dobrim u zemljama u kojima su primjenjena, pritisak MMF-a i drugih međunarodnih faktora, te potreba usklađivanja zakona sa Međunarodnim konvencijama i EU standardima.

Faktori koji će sigurno negativno uticati na usvajanje novog zakona su: komplikovana i dugotrajna procedura donošenja političkih odluka, nespremnost vlade za strukturalne reforme u oblasti rada, neprincipijelno lobiranje Sindikata i podložnost vlasti pravljenju političkih dilova, zbog dobijanja glasova.

Novi Zakon o radu mora biti rezultat dogovora domaćih socijalno-ekonomskih partnera, ali za njegovo usvajanje, očigledno će biti neophodna i pomoć međunarodnih faktora.

Udruženje poslodavaca FBiH je spremno da radi na tim principima, poštujući svoje socijalne partnere. Spremni smo da međusobno sučelimo argumente i za postizanje kvalitetnog kompromisa. Sigurni smo da situaciju ne treba postaviti tako da imamo pobjednika i pobijeđenog. Iskreno želimo postizanje dogovora i pozivamo sindikat i vlast da na isti način pristupe ovom važnom postupku. Svi moramo pokazati ne samo hrabrost nego i patriotizam i ozbiljne probleme rješavati na najbolji mogući način i to bez odlaganja.

Pozivamo sindikat na zajedničko djelovanje na sljedećim principima:

- ***Nema besplatnog rada;***
- ***Nema isplate plata bez plaćanja poreza i doprinosa;***
- ***Povećanje minimalne plate koja omogućava egzistencijalni minimum;***
- ***Oštro kažnjavanje svih onih koji krše propise;***
- ***Unapređivanje kvaliteta rada kontrolnih organa kroz vršenje stalnog zajedničkog pritiska;***
- ***Nema međusobnog ucjenjivanja;***
- ***Kolektivni ugovori ne mogu biti na neodređeno vrijeme;***
- ***Minimalna plata je socijalna kategorija a ne obračunska kategorija za utvrđivanje svih drugih plata (pronađimo drugi način za utvrđivanje plata).***



International Organisation of Employers
Organisation Internationale des Employeurs
Organización Internacional de Empleadores

STAV MEĐUNARODNE ORGANIZACIJE POSLODAVACA (IOE) O FLEKSIBILNIM OBLICIMA ZAPOŠLJAVANJA

Poštovani,

kao odgovor na povećan otpor, posebno sindikata, prema svim oblicima zapošljavanja kojima se nepodrazumijeva 8 časova dnevno i pet dana u nedjelji, Međunarodna organizacija poslodavaca (IOE) sačinila je i dokumentovala svoj stav o fleksibilnim oblicima rada.

Ovaj dokument ima za cilj da naglasi benefite fleksibilnih oblika rada, i ne samo za poslovne subjekte –omogućavajući im da zadrže i stvore radna mjesta istovremeno ostajući prilagodljiva i konkurentna – veći za radnike, posebno mlade, niskokvalifikovane, i one sa porodičnim obavezama za koje je posao sa

punim radnim vremenom nepraktičan, pružajući im šansu da dobiju radno iskustvo i nove vještine, omogućavajući bolji balans između privatnog i profesionalnog života.

- Brent H. Wilton, generalni sekretar IOE

Fleksibilni oblici zapošljavanja kao što su ugovor o radu na određeno vrijeme, skraćeno radno vrijeme i rad na privremenim i povremenim poslovima preko agencija čine sastavni dio inkluzivnog i dinamičnog tržišta rada, neophodnog i korisnog za dopunjavanje mogućnosti zaposlenja na neodređeno i puno radno vrijeme. 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 njihove mogućnosti da dobiju profesionalno iskustvo. Posebno, fleksibilni oblici zapošljavanja mogu pomoći najranjivijim grupama, posebno mladim ljudima na početku njihove karijere, dugoročno nezaposlenima i nekvalifikovanim i niskokvalifikovanim

radnicima da ponovo nađu potporu na tržištu rada pružajući im šansu da dobiju radno iskustvo i nove vještine. Fleksibilni oblici zaposlenja takođe omogućavaju i privredi da zadrži i kreira nova radna mjesta dok istovremeno može ostati prilagodljiva i konkurentna.

Stoga navodi na pogrešno mišljenje i kontraproduktivno je ako sindikati i određene političke grupe fleksibilnim oblicima zapošljavanja kače etiketu „nesigurnih, opasnih i nepouzdanih“ (precarious). Prema ITUC-u¹⁶⁷, 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. Poslodavce brine nedovoljno jasna i beskorisna definicija nesigurnog/opasnog posla, posebno uz tvrdnju da su fleksibilni oblici zaposlenja sistematski nesigurni/opasni.

Nesigurnost/opasnost, prema definiciji ITUC-a, rasprostranjena je u neformalnoj ekonomiji. Poslodavci su veoma posvećeni fundamentalnim principima i pravima na radu, pa vjeruju da nelegalno zaposlenje i poslovi koji jasno ne poštuju ove principe moraju biti bezrezervno obeshrabrivani. IOE (Međunarodna organizacija poslodavaca) je pripremila ovaj dokument da bi izrazila stav poslodavaca povodom fleksibilnih oblika zaposlenja. On naglašava razliku između nesigurnog/opasnog posla i fleksibilnih oblika zaposlenja i usmjerava pažnju na značaj fleksibilnih oblika za radnike, poslodavce i ekonomiju uopšte.

Definicija ITUC-a je nejasna jer se termini kao što je „netipičan“ više ne koriste u kontekstu modernih tržišta rada i mogu navoditi na pogrešno mišljenje. Treba se podsjetiti da je Guy Ryder, generalni direktor Međunarodne organizacije rada (MOR), u svom izvještaju iz 2012.g. na Međunarodnoj konferenciji rada izjavio da „tobožnje „netipično“ zaposlenje postaje tipično; a da je „standard“ postao izuzetak. Veoma su podijeljena mišljenja u smislu da li i koliko ovo utiče na ostvarenje dostojanstvenog rada

¹⁶⁷ International Trade Union Confederation (Međunarodna konfederacija sindikata)

za sve i, ako da, šta se može povodom toga uraditi, ako se uopšte išta može uraditi“.

Pored toga, fleksibilni oblici zaposlenja ne impliciraju takozvanu nesigurnost automatski, niti nepostojanje socijalnih benefita i zakonskih prava, niske zarade i visok rizik od profesionalnih povreda i oboljenja.

Stoga, IOE ne smatra da je ovaj koncept „opasnog/nesigurnog rada“ koristan da bi se na adekvatan način kanalisala dalja diskusija vezana za uslove rada. U stvari, navedeno nije prilagođeno dinamičnim i inkluzivnim tržištima rada, i dovodi u zabludu.

Za poslodavce, zasnivanje dostojanstvenog posla podrazumijeva:

- a. usaglašenost sa nacionalnim radnim zakonodavstvom i efektivno sprovođenje zakonskih prava. Ovo obuhvata domaće zakone koji su rezultat međunarodnih ugovora.
- b. poštovanje međunarodno prepoznatih prava, uključujući ona obuhvaćena Deklaracijom ILO-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.

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.

Poslodavce brine obezbjeđenje poštovanja fundamentalnih principa i prava na radu i primjećuju da se nedostatak minimuma radnih uslova u najvećem

broju slučajeva nalazi kod neprijavljenog i nelegalnog zaposlenja. Međutim, debate o navodno „opasnom/nesigurnom“ radu se prečesto vezuju za tip ugovora o radu, iako se ne može uspostaviti nikakva direktna korelacija. Fleksibilni ugovori o radu ne impliciraju automatski nepostojanje dostojanstvenog zaposlenja i radnih uslova.

FLEKSIBILNI OBLICI RADA

Fleksibilni oblici rada nisu novina; oni predstavljaju oblike zapošljavanja koji su sinhronizovani sa evolucijom društva i radnih mjesta i koji omogućavaju poslodavcima da nastave proces zapošljavanja bez straha od narušavanja konkurentne sposobnosti u promjenljivom poslovnom ambijentu, uz promjenljive preference i potrebe za zapošljavanjem. Generalno, oni obuhvataju rad na određeno vrijeme, rad sa skraćenim radnim vremenom, agencijski rad i sve druge oblike zapošljavanja koji su komplementarni radnoj praksi, a koja sistematski znači osam sati dnevno i pet dana u sedmici.

Prema OECD-u, mnogi radnici sami biraju fleksibilne oblike zaposlenja jer najbolje korespondiraju njihovim potrebama. Stoga, politike i regulatorni okviri treba da podrže nove oblike rada kao posebne pravce u cilju olakšanja zaposlenja za veći broj ljudi.

Fleksibilni pristupi radu važni su i sa aspekta zadržavanja posla tokom kriznih perioda. OECD je identifikovao rad sa skraćenim radnim vremenom kao način da se mobilišu grupe sa tradicionalno niskim učešćem u radnoj snazi, kao što su oni koji imaju malu djecu, osobe sa zdravstvenim problemima, sa invaliditetom i starije osobe.

Osobama koje su nezaposlene potreban je širok i fleksibilan spektar opcija u cilju ponovnog ulaska na tržište rada što prije, uključujući, na primjer, rad na određeno vrijeme, rad sa skraćenim radnim vremenom, kao i agencijski rad. Poslodavcima su neophodne bolje opcije kako bi bili u mogućnosti da ponude zaposlenje bez preuzimanja dodatnog pravnog i finansijskog rizika. Potrebna im je aktivna podrška u nastojanjima da obezbijede kontinuitet zapošljavanja.

Radno vrijeme i fleksibilnost zadataka kao i unakrsne funkcije imaju isto tako značajnu ulogu. Uvođenje ovakvih fleksibilnih oblika rada može pomoći zaposlenima da poboljšaju balans između profesionalnog i privatnog života. IOE prepoznaje činjenicu da u mnogim državama fleksibilne forme zapošljavanja predstavljaju određene izazove, posebno zbog interakcije sa sistemom socijalnog staranja. Ovo je oblast koja zahtijeva pažnju.

Potrebno je kreirati sisteme socijalne zaštite koji bi predstavljali podršku i za pojedince kojima je posao potreban i za rast zaposlenosti.

Razotkrivanje mitova vezanih za fleksibilne oblike rada

Mit 1: Fleksibilni oblici zapošljavanja zamjenjuju tradicionalne oblike zapošljavanja

Zaposlene na neodređeno vrijeme ne supstituišu zaposleni na određeno vrijeme. U Njemačkoj, u periodu između 2006. i 2012., potpisano je dodatnih 2.1 milion ugovora o radu (kojima se predviđaju socijalni doprinosi), što je skoro sedam puta više u odnosu na broj fleksibilnih oblika rada (317,000).

Udio zaposlenih u fleksibilnom radnom odnosu smanjio se za isti period sa 25,5% na 24,6%. Samo u periodu jun 2010. do juna 2012. broj ugovora o radu prema kojima je obavezna uplata doprinosa za socijalno osiguranje povećao se za 1.2 miliona. Kada su u pitanju zaposleni za stalno, oni imaju veoma važnu ulogu u transferu znanja i vještina drugim zaposlenim.

U suštini, fleksibilne forme zaposlenja su više komplementarne tradicionalnim oblicima zapošljavanja, a manje njihova zamjena. Njima se nude poslovne prilike onima koji bi u suprotnom bili nezaposleni, a poslodavcima prostor za manevar u cilju obezbjeđenja nastavka poslovanja, posebno u periodu krize.

U prvoj polovini 2009.g., 62% novozaposlenih agencijskih radnika na određeno vrijeme su bili ili prethodno nezaposleni, ili nikad nisu bili zaposleni.

Mit 2: Fleksibilni oblici zapošljavanja smanjuju sigurnost zaposlenja i blagostanje radnika

Fleksibilnost i sigurnost nisu u suprotnosti jedno drugom; oni se uzajamno podržavaju. Fleksigurnost se tiče „pomaka sa principa očuvanja radnog mjesta na princip kreiranja radnog mjesta, gdje se radnicima pomaže da maksimiziraju svoje šanse na tržištu rada, a kompanijama da se suoče sa izazovima globalne konkurencije i potrebe za promjenom“.

Istraživanja pokazuju da se stabilnost radnog mjesta, mjerena trajanjem rada kod istog poslodavca, ne izjednačava uvijek sa percipiranim osjećajem sigurnosti. Na primjer, Holandija i Danska imaju nisku prosječnu dužinu rada kod istog poslodavca, ali percepcija sigurnosti zapošljavanja ostaje među najvisočijim.

Fleksibilan rad poboljšava blagostanje radnika kroz smanjenje neprijavljenog nezakonitog rada. Na primjer, prateći uvođenje regulative vezane za agencijski rad u Italiji, registrovan je pad nelegalnog tržišta rada za 2% između 2001 i 2004. g.

Kada je u pitanju kvalitet, ove tzv. nestandardne forme rada nisu obavezno povezane sa manjim brojem mogućnosti za edukaciju. Npr., privatne agencije za zapošljavanje investiraju u obuku radnika kako bi omogućili razvoj adekvatnih vještina i uspostavili bolje poklapanje sa potrebama tržišta rada i poboljšali njihove prilike za zaposlenje.

Prihodi onih koji imaju fleksibilne ugovore o radu nisu obavezno niži. U suštini, korelacija između netradicionalnih oblika zaposlenja i nižim zaradama može se pripisati činjenici da mnogi koji su zaposleni pod fleksibilnim uslovima imaju niže nivoe potrebnih vještina i ovi radnici bi u suprotnom bili nezaposleni.

Zašto su fleksibilni oblici rada važni za sve?

Uz podsticajno okruženje za zapošljavanje, otvaranje preduzeća i preduzetništvo su fundamentalni za održivi razvoj, ekonomski prosperitet i socijalnu stabilnost. Mnogi faktori doprinose razvoju podsticajnog okruženja za kreiranje novih radnih mjesta, a fleksibilnost je jedan od ključnih elemenata, posebno u makro okruženju transformisanom krizom i demografskom tranzicijom.

Važno je proširiti načine za zakonski, regulisan rad koje poslodavci i radnici mogu uspješno koristiti da kreiraju i nađu posao.

1. Fleksibilni oblici zapošljavanja predstavljaju polaznu osnovu za ulazak na tržište rada, posebno za ranjive grupe

Za dugoročno nezaposlene, niskokvalifikovane i one radnike bez prethodnog radnog iskustva, fleksibilni oblici rada su sredstva za prevazilaženje neizvjesnih i nesigurnih životnih uslova. Na primjer, u Njemačkoj 22% ukupnog broja radnika zaposlenih sa skraćenim radnim vremenom bili su prije toga ili nezaposleni ili neaktivni na tržištu rada (skrivena radna snaga). U Britaniji, 92% radnika smatra da je agencijski posao efektivan način za pronalaženje prvog zaposlenja, a 90% njih složili su se da je on efektivan u pronalaženju zaposlenja sa punim radnim vremenom.

Fleksibilni oblici rada omogućavaju zaposlenje grupama sa nižom produktivnošću i visočijim rizikom nezaposlenosti, čime se ljudi sa nedostatkom vještina integrišu na tržište rada i smanjuje se rizik povećanja dugoročne nezaposlenosti. Agencijski rad pruža autsajderima pristup tržištu rada. Etničke manjine, stariji ljudi, dugoročno nezaposleni činili su 31% ukupnog broja agencijskih radnika u Holandiji u 2008.g.

Prema OECD-u, rad na određeno vrijeme predstavlja osnovni način ulaska među one sa stalnim zaposlenjem za mnoge mlade ljude. U Češkoj je 2006.g. preko 70% mladih ljudi (15-24 godina) našlo zaposlenje na određeno vrijeme jer nisu imali prave kvalifikacije za rad za neodređeno vrijeme. Prema

istraživanju OECD-a u nekim državama EU (Britanija, Irska, Luksemburg, Francuska, Grčka, Finska, Italija, Španija) vjerovatnoća da će mladi ljudi dobiti stalno zaposlenje nakon jedne godine rada na određeno vrijeme, veća je nego u slučaju da nisu uopšte zaposleni. Ovim se naglašava činjenica da je zapošljivost uz vještine ono što individue čini sigurnijim, a ne obavezno veća ili manja sigurnost radnog mjesta.

2. Fleksibilnost je neophodna poslovnim subjektima u cilju održanja konkurentnosti i nivoa poslovanja

Kako bi stvorili i zadržali radna mjesta u današnjoj konkurentnoj ekonomiji, preduzeća treba da budu dinamična u inovacijama i prilagođavanju na odgovoran način, što znači da im treba omogućiti pristup fleksibilnim oblicima zapošljavanja. Navedeno im omogućava fleksibilnost za fluktuacije u tražnji za njihovim proizvodima, cijena i troškova, što im pruža mogućnost brzog prilagođavanja.

Rad na određeno vrijeme i rad sa skraćenim radnim vremenom sprječavaju masovna otpuštanja i omogućavaju poslodavcima da zadrže radnike koji imaju ugovor na neodređeno vrijeme. S obzirom na to da zapošljavanje i otpuštanje kao i troškovi obuke ponekad mogu biti veoma značajni, važno je da su poslodavci u mogućnosti da zadrže svoje zaposlene kako bi prevazišli uspone i padove poslovnih ciklusa, a da pritom izbjegnu troškove zapošljavanja, otpuštanja i obuke novih radnika.

3. Fleksibilni oblici zapošljavanja promovišu otvaranje novih radnih mjesta i/ili smanjuju nezaposlenost

Fleksibilni oblici zapošljavanja na bolji način omogućavaju otvorenim radnim mjestima da prerastu u novo zaposlenje. Na taj način smanjuje se opterećenje finansiranja po osnovu nezaposlenosti, čime se smanjuje i rizik povećanja poreza. Rasprostranjenost fleksibilnog zapošljavanja ima ogroman pozitivan uticaj na dinamiku tržišta rada. Npr., u Španiji, rast od 1% u broju zaposlenja na određeno radno vrijeme povećao je stopu zaposlenosti za 0,16%. Pored toga, istraživanja pokazuju da kompanije koje koriste različite

forme ugovora o radu (rad na određeno vrijeme, agencijski rad) zapošljavaju više radnika nego one koje koriste samo tradicionalne ugovore.

Prosječna stopa novog zapošljavanja u preduzećima sa ugovorom na određeno bila je 8% u 2009.g. a 19% u 2010.g, dok je zadržala isti nivo u onim preduzećima koja su koristila samo ugovor o radu na neodređeno vrijeme – 13% u 2009-10. Broj novozaposlenih je bio veći u preduzećima koja koriste ugovore sa agencijama za zapošljavanje i iznosio je 21% prosječnog broja zaposlenih u 2009. i 23% u 2010.g. Preduzeća koja koriste ugovore sa agencijama prosječno su povećala broj svojih zaposlenih za jednu petinu (20%) tokom perioda krize. To je skoro dva puta više od preduzeća koja su nudila samo ugovore na neodređeno vrijeme i za 3-5% više od preduzeća koja nude ugovore na određeno.

4. Fleksibilni oblici zapošljavanja povećavaju efikasnost i efektivnost ukrštanja potreba tržišta rada sa potrebama zaposlenih

Raznolikost ugovora o radu je ključna za rješavanje različitih potreba i kompanija i pojedinaca. Ne traže svi radnici stalni posao sa punim radnim vremenom i sve veći broj njih želi da uspostavi balans između privatnog i profesionalnog života kroz rad sa nepunim radnim vremenom (roditelji, starije osobe) ili rad na određeno vrijeme (mladi ljudi).

POSITION PAPER OF THE INTERNATIONAL ORGANISATION OF EMPLOYER.

Protok RS predmeta u Federaciji BiH tokom 2013. godine

Sud	Neriješeni u 1.1.2013.	Priljeni 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 ŽIVINICAMA	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 BANOVIĆIMA	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 KISELJAKU	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 ŽIVINICAMA	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
OPĆINSKI SUD U ŽEPČU	42
OPĆINSKI SUD U ŽIVINICAMA	414
UKUPNO	31.874

LABOR LEGISLATION IN FBiH

PROPOSALS OF EMPLOYERS FOR CHANGES TO LABOR LAW

Current situation

Inadequate labor legislation in the FBiH does not promote entrepreneurship and positive attitude to labor. It is not flexible, especially in terms of: duration of employment contracts, working hours, wages and labor organization. It contains provisions taken over from legislation of other countries without any consideration. Labor legislation based on the “more is less” principle represents over-production of protection of workers which is not based on realistic relations, and it leads to solutions which cannot be implemented. It discourages creation of new jobs and preservation of existing jobs, while at the same time it fails to provide adequate level of protection for employees. It is not harmonized with the existing social-economic relations and it does not encourage competitiveness of local economy.

Collective agreements in FBiH are made with unlimited period of duration, and they do not contain methods and conditions for their termination. General collective agreement represents a scale of tariffs, and not what it really should be. It is also characteristic to have six collective agreements signed by the Government and unions, and they are being applied to private companies as well. There are also four collective agreements signed by FBiH Government and Trade Union signed after the establishing of the FBiH Association of Employers, although the law strictly prohibits this. There are even four collective agreements signed by unauthorized bodies.

Judiciary system is slow and inefficient, and it has a negative impact on labor market and relations between capital owners and workers. Labor-related lawsuits in the FBiH take 5-7 years, from the lodging of the lawsuit to the final verdict. “Inability” of employers to win a labor-related lawsuit has

almost become a rule. This is result of a wrong implementation of the principle “In favorem laboratories”.

One of the consequences of this situation is the number of labor-related lawsuits. According to the data of BiH High Judicial and Prosecutorial Council, the number of unresolved labor-related lawsuits before courts in the FBiH on 01.01.2013 was 27,797, and 22,061 new cases were lodged in the same year. Number of resolved cases in this year was 19,572, so that the total number of unresolved cases increased by over 3,000 in that year only. During the first nine months of 2014, the number of unresolved cases increased by another thousand, reaching the total of 31,874 unresolved labor-related cases.

Total value of all lodged cases in 2013 was BAM 534,113,981, interest rate and expenses excluded. Together with earlier lodged lawsuits and lawsuits from 2014, along with interest rates and expenses combined, we come to an amount which could not be financed by consolidated budgets of the FBiH. More than 90% of cases refer to lawsuits filed by budget beneficiaries. The listed data indicate that the current situation is unsustainable and it requires urgent and thorough changes in this area.

Unless we urgently react, the total value of all labor-related lawsuits with interest rates and expenses will exceed the about of consolidated budgets at the FBiH level. There is no doubt that this is going to lead to a collapse of the budget and legal economy, with unforeseeable consequences for the entire society.

What does the Trade Union want?

The Trade Union acts quite irresponsibly, and it poses the main obstacle to reform in this area. Trying to keep the “status quo”, the constantly try to turn the wheels of history back, promoting solutions which are not only impossible to implement, but they do not exist in any legislation system in the world.

We will list only a few demands of the Trade Union regarding the changes to the Labor Law. Their justification and arguments should be assessed by all social-economic stakeholders who are involved in the process.

Among other things, the Union demands disabling of dismissal of redundant workers, while at the same time, in proposal for another amendment, they demand increase of severance payment for redundant workers from 30% to 50%. Both proposals are simply not possible in one and the same law. If dismissal of redundant workers is not allowed, this will lead to bankruptcy of many companies and mass loss of jobs.

Furthermore, the Union demands regulation of minimum wages, basic wages, meal compensation and transportation compensation and holiday bonuses by Labor Law. Motivated by earlier successful blackmailing of governments at all levels, and at the same time concerned by the growing reputation and social influence of the Association of Employers, the Union wishes to avoid the tripartite dialogue and solve all issues with representatives of authorities. Relying on weakness of the authorities, and aware of the fact that their arguments are not adequate or harmonized with international conventions and standards implemented in all democratic societies, they want to strengthen their position in this way. This is confirmed by their demand to lead collective bargaining in companies with majority of state-owned capital with government representatives only.

How can one justify the demands of the Union to have break time during work hours paid and counted as work time, when this is completely contrary to the EU directives which make a clear distinction between the work time which is paid and time which is not work time, and therefore not paid?

How do they explain their demand to set by Labor Law the minimum wages in amount of 55% of average wages, when this would mean - because of the obligation to implement collective agreements which stipulate that minimum wages are the basis for calculation of all other wages – an increase of total amount for payment of wages by more than 40%. This would result

in closure of one third of companies, and reduction of the number of employed by more than 40%.

The request to disable the possibility to terminate labor contracts before settlement of as would represent a call for total chaos and lawlessness. This request is unconstitutional, illegal, impossible to implement in practice and very harmful for the employees. Workers of Konjuh, Polihem, Hidrogradnja, Aida and many other companies are employed but they gain nothing from the status. Of course, nobody in their right mind would suggest that these workers should not be paid, it is quite the opposite. However, the proposal method is bad and unrealistic. Workers will continue to be formally employed, but because of inability to pay their wages, the debts of companies will increase, which will destroy the possibility of their recovery and preservation of at least a number of jobs.

The demand to continue with the practice of collective agreements with unlimited duration and their implementation even in case of termination represents a clear proof that the Union wants to keep the current state as long as possible, and if possible forever. According to the leaders of our Union, the last remaining thing on planet Earth, once all life ceases to exist in several million years, will be the collective agreements in the FBiH.

FBiH Association of Employers respects the Trade Union and its efforts to protect its members. We are aware that we do not have to agree with all demands and methods of Union struggle. However, we want to have social dialogue of equal partners, in good faith, based on arguments and mutual respect. With its behavior, the Association of Independent Trade Unions of BiH provides basis for our belief that it treats the employers as its "enemies", and that it is willing to use all available means to achieve its goals, regardless of the strength of its arguments and benefit of general society. How else can we interpret their demand to increase the representation of the Association of Employers to 30%, which is not seen in any other country in the world, and what even they themselves cannot achieve? This shows their intention to avoid the obligation to negotiate with employers, and to have the government as their only partner.

Reasons for adoption of new Labor law

- Changed socio-economic circumstances compared to period when the law was adopted;
- Harmonization of regulations with international conventions and laws of EU countries;
- Economic crisis and need for efficient crisis management;
- Encouraging of foreign and domestic investments;
- Increase of competitiveness of local economy;
- Harmonization of regulations.

Without economic growth, all measures aiming at regulation of labor market are “form without content”, and without **EMPLOYERS**, The only desirable stakeholder who provides employment, rights of workers are **Nullum ius**“- rights without content. **Therefore, new labor legislation needs to reconcile the right to dignified work and safety of employers, as well as social justice with flexibility in order to secure economic growth and development.**

The example of Germany shows that flexible labor market, easier dismissal of workers - especially in small companies - as well as reduced risk for new employment provides excellent results. Short-term employment and temporary jobs allow entrepreneurs to make new investments and create need for new employment. Of course, this has to be accompanied with adequate assistance for those who lose their job.

It is also necessary to carefully examine the solutions from Spain. Especially those related to more liberal dismissal and negotiation of salary and working hours at company level. Also, solutions related to employment of youth and difficult to employ categories. Such solutions have led to growth of employment rate and first signs of economic recovery of Spain after several years.

Other countries which faced enormous financial problems and economic crisis had to react too, such as Greece, Italy and Portugal. Their solutions,

such as for example: flexible salaries, reduction of paid annual leave and number of paid state and religious holidays, flexible implementation of collective agreements and faster court proceedings have provided excellent results. These countries came out of recession faster or slower, and they all see an increase in number of employed persons.

Of course, all social partners need to understand that in the future, salaries have to increase at a rate lower than growth of productivity rate, and this for a longer period of time. Personal income can grow only through new skills and career advancement, and not through increase of labor cost. The reason lies in the fact that, in recent years, total mass of paid wages at annual level increased, while at the same time productivity decreased.

Primary research

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 Labor Law. **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 labor legislation. Although we sent out 160 questionnaires in total, we received 14 more replies. This shows how important the topic of the primary research was for the employers. When defining the target group, we took care of equal representation based on location, ownership, activity and size of the companies.

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. These opinions should be taken into

account in process of labor legislation reform, and especially in process of adoption of Labor Law.

The employers showed great responsibility when filling in the questionnaires. **Great majority of the surveyed companies did not attack the law "an general". They provided arguments to indicate law provisions which need to change in order to increase competitiveness, economic growth and employment rate.** It is also important to note that the survey showed that all employers do not have the same option on all issues, but it is also important that the employers responded to almost every question with 2/3 or 3/4 majority. These responses show that the demands of the FBiH Association of Employers regarding concrete proposals for amendments to the Labor Law were justified, and they enjoy a great support of the membership.

The survey also showed the necessity of urgent changes to the labor legislation. This is especially true for provisions on: termination of contract, violation of work duties, court protection and care for redundant workers and wages. To a lesser extent, the employers also indicated the provisions regulating temporary absence from work, severance payments, and the concept of annual leaves and working hours. The question on satisfaction with current Labor Law also shows that the existing law is not good.

As many as 82% survey participants replied that they are not satisfied with the current law, and only 14% are satisfied. There are no major differences in responds of participants from different cantons and of different size. A slightly higher number of state-owned companies and companies from financial sector stated that they are satisfied with the Law. These are companies with high profits, which therefore do not have problems with implementation of the provisions of Labor Law.

Even more employers, 92% of survey participants, are not satisfied with law provisions regulating: termination of contract, violation of work duties, court protection and care for redundant workers and wages. This represents 160 out of 174 surveyed companies. All of them believe that

these provisions are an obstacle to their business operation and to new employments. Therefore, the FBiH Association of Employers created a proposal for amendments related to the above-mentioned areas. We also addressed other provisions indicated by employers as obstacles to competitiveness, economic growth and employment.

Most employers would like to extend the duration of temporary employment contracts to 3-5 years, or even longer. Reasons for this lie in following facts: insufficient flexibility of contract termination in crisis situations, inadequate court protection of employers, wrong implementation of principle "in favorem laboratorum", high tax burden and inadequate business and legal environment.

It is indicative that small companies, state-owned companies and companies with majority state-owned capital are most satisfied with the duration of the temporary employment contracts. Therefore, we believe that it would be necessary to extend the duration of temporary employment contracts until conditions are met to shorten it, after the above-mentioned problems have been solved.

Proposals of the FBiH Association of Employers

Based on results of the primary research conducted with the sample of 174 companies selected basing on location, activity, ownership and size, we have established that 4/5 of the employers are dissatisfied with the existing Labor Law, and they demand urgent changes. It is important to note that participating companies employ more than 25% of the total number of persons employed in the real sector. Majority of the employers indicated which law provisions require special attention due to their detrimental impact on business environment. Results of the primary research have been provided in detail in previous chapters of the book, therefore we will not explain them here.

Based on this, the FBiH Association of Employers defined its proposals for changes to the Labor Law through 36 amendments, with adequate

explanations, to the proposed Draft of Labor Law which was adopted by the FBiH Government more than two years ago, after a series of public debates. These amendments will be submitted to the Government, Ministry of Labor, all Caucuses in FBiH Parliament, as well as selected individual MPs, who will be asked to officially submit the amendments to the parliamentary procedure. Of course, the amendments will also be sent to the Trade Unions, so that they can give their opinion.

The essence of the amendments is reflected in following demands of the Association of Employers:

- Flexibility in dismissal of workers in cases of violation of labor contract, temporary work disability, limited ability, dismissal of other similar categories of workers, dismissal in case that workers cannot perform tasks they were hired for and there are no other available jobs to reassign them, redundancy;
- Abolition of para-fiscal expenses in terms of obligation of employers to pay for medical exams, certificates, education, etc.;
- Harmonization of annual leave and paid leave duration with realistic and objective circumstances;
- Creating distinction between good and ban workers;
- Obligation for workers to seek protection of their rights within the company before addressing a court;
- More precise regulation of probation work and extension of duration of temporary employment, as well as incentives for employers to hire interns;
- More flexible regulation of overtime work;
- Protection of employers from damage inflicted by employees;
- Severance payment amounts should be regulated by collective agreements;
- Precise regulations on representation of unions and employers;
- Abolishing the possibility of unlimited duration of collective agreements, termination of existing collective agreements and negotiation of new collective agreements.

It is important to emphasize that demands of employers are not aimed at reducing the employment rate. On the contrary, we are convinced that their adoption can create conditions first for stabilization of employment rate, and later its increase, especially for young, educated and trained staff. We are convinced that our proposals are not only in our interest, but they also have general value for the society, and they will bring long-term benefit even to workers and unions. Wider general public should be aware of this. Of course, the state should take care of those who lose their jobs by using instruments of social policies.

This will bring a solution to problems of around 100,000 persons who are formally employed but do not receive salary, as well as those who do work but are not formally employed. Their numbers also reach 100,000.

Opinion of labor law experts

The FBiH Association of Employers wanted to test its proposals for changes to the Labor Law against their conformity with ILO conventions and positive experiences of other countries, especially EU member countries. Therefore, we cooperated first with Dr. Jasminka Sijerčić Gradašćević, and the final version was prepared by Doc.dr. Dubravka Husić from the Law School of “Džemal Bijedić” University Mostar.

All our proposals which did not get a positive assessment from the experts were dismissed from the final version. Thus, all proposals of employers which were supported by the experts were formulated as amendments and submitted to the FBiH Government, i.e. Ministry of Labor, Employment and Social Policy.

The secondary research focused on the following issues: leave and days off, who is responsible for the social component (sick workers, disabled persons, mothers and sick leave), protection of women and motherhood, protection of permanently or temporarily disabled workers, salaries and bonuses, termination of contract, court protection, care for redundant workers,

severance payments, representation, temporary employment contracts, working hours and overtime.

The secondary research was based on analysis of the proposed amendments against these issues, which were examined in terms of compliance with relevant international documents (International Labor Organization conventions, EU directives, European Social Charter etc.), as well as comparison to labor legislation in several EU member countries (Croatia, Austria, Germany, Slovenia) and several countries in the region (Serbia, Montenegro). These countries were the basis for the analysis, but legislation for several other countries was analyzed for individual segments.

Germany and Austria were taken as examples of countries with well-organized labor legislation, Croatia and Slovenia as former Yugoslav republics with similar environment as BiH but with legislation harmonized with EU standards after EU integration, and Serbia and Montenegro which, just like Bosnia and Herzegovina, still need to harmonize their laws with EU legislation.

Following methods were used for the secondary research; results of the primary research, analysis and synthesis methods and method of legal comparison.

Conclusion

Labor Law is one of the systematic laws which is supposed to secure increased competitiveness and create a stimulating business environment. However, the solutions offered in the proposal of Labor Law show lack of decisiveness of the Government for real changes. It is obvious that there is an attempt to find a compromise with the enormous and unrealistic demands of the unions which are trying to prevent changes in this area by threatening with social unrests.

It is not insignificant to remind of the fact that obstructions by the unions have been taking place for seven years, during which three different

governments gave up the adoption of prepared law proposals. Unfortunately, the situation is not much better today. The FBIH Association of Employers has been trying through this period to find a compromise solution, signing two agreements with the Association of Independent Trade Unions of BiH defining certain provisions of the Labor Law and one agreement on collective agreements. However, the unions have up on all these agreements.

In our opinion, the Proposal Law is still too complicated. Its implementation would be extremely costly for the employers. Its certain provisions do not contribute to better competitiveness and creation of adequate business environment. Therefore, the FBIH Association of Employers is submitting 36 amendments with explanations whose inclusion in the text of the law would improve its quality. We thereby did not focus only on interests of employers, but we attempted to harmonize those interests with general public interest and positive experiences of other countries.

Compromises, which we made after talks with the Association of Independent Trade Unions and the relevant ministry, after the Union have up the reached agreement for three times, are no longer acceptable for us. This is completely understandable, because if the demands of the Unions are accepted, and the law text keeps the solutions which we had accepted as a compromise, business operation expenditure will increase, competitiveness of our economy will decrease, investments will be hindered, economic development will be prevented, and finally, the number of employed persons will decrease.

In our opinion, the Labor Law should be adopted within 90 after formation of the new Government. This deadline is approaching, and the FBIH Government has not made any progress in reform of labor legislation.

The text of the new law should enable introduction of flexibility in labor-related relations, liberalization of dismissal and increased protection of the employees; allow termination of collective agreements and prevent their indefinite application; abolish unnecessary expenses and amounts of

payments; limit duration of court proceedings in labor-related lawsuits; introduce flexibility of working hours and application of collective agreements.

Adoption of new Labor Law would bring following benefits for the general society: preservation of employment level and diminishing danger of bankruptcy for many companies, economic development and increased employment rate, improved competitiveness of local economy, reduced business operation cost, budget savings at all levels and prevention of financial collapse.

Circumstances which are favorable for adoption of the adequate Labor Law are: the fact that all countries in the region have adopted new labor laws which are much more liberal than the Proposal of Law on Labor in FBiH, solutions which allow more flexibility have been proven to be very good in countries in which they were implemented, pressure of IMF and other international stakeholders, necessity to harmonize the Law with international conventions and EU standards.

Factors which will surely have a negative impact on adoption of the new law are: complicated and long procedures for making of political decisions, unwillingness of government to conduct structural reform in area of labor, unprincipled lobbying by Unions and susceptibility of the authorities to make political deals in order to get more votes.

The new Labor Law must be a result of agreement of local social-economic partners, but its adoption will obviously require assistance of the international stakeholders as well. Experience shows that our authorities, regardless of their partisan affiliation, are not capable of making serious reform steps without help of international institutions.

Changed social and economic circumstances require new approach to labor legislation. There is "flexibility" in labor legislation of European countries which consists of flexible labor-related relations (employment, duration, dismissal, etc.), hiring and dismissal of workers is easier, while at the same

time dignity and social security of workers is provided through state-authorized measures in the first place. Flexibility is actually the ability to adapt the labor market to volatile economic circumstances. In order to secure competitiveness and efficient response to economic crisis and uncertainty, more than 20 EE countries and all countries in the region have changed their labor legislation.

For comparison, FBiH Labor Law was adopted 16 years ago, and it has to be changed because it cannot fulfill demands of the changed social-economic relations. Proposals offered by the Association of Employers aim at creating flexible labor legislation. However, even with these changes, the law is the least liberal and much less unfavorable for workers if compared to laws on Portugal, Spain, Greece, Romania or Croatia for example.

Association of Employers will continue contributing to creation of a friendly business environment which will enable and stimulate entrepreneurship, and on the other hand enable new jobs, dignified work and equal rights for all workers.

We are aware of the concerns of Trade Union and their fear that changed legislation could lead to reduced rights of workers or the possibility of employers refusing to sign new collective agreements. Although these fears are unjustified, they need to be treated as a real fact. It is also necessary to work on elimination of such fears. The question is how to do that.

The only way, in our opinion, is to work persistently on creation of positive business environment, and to build and preserve mutual trust and respect, and to have free social dialogue based on good faith and desire to reach agreement. When defining and finally accepting proposed solutions, it is necessary to start with the offered arguments, positive experiences of other countries and compliance with international conventions and regulations which are incorporated in our legal system. Thereby, it is necessary to keep in mind the general social interest and dismiss individual interests of certain social groups, even if they are one's own interests.

We expect the authorities to use social measures to protect those who might lose their jobs in this reform process. We also expect the reform of labor legislation to continue beyond adoption of the Labor Law. It is necessary to start working urgently on adoption of: law on protection of health of employees at work, law on strike, law on bankruptcy and liquidation. It is also necessary to immediately start negotiations on new collective agreements so that they can be signed on time, thus providing continuity in their application.

The Association of Employers of FBiH is willing to work on these principles respecting all social partners. We are willing to confront each other's arguments and accept good compromises. We are certain that we should avoid situation where there is a winner and a loser. We sincerely wish to reach this agreement and we call upon Trade Unions and authorities to take the same approach to this important process. We all have to show not only courage but also patriotism, and we need to solve serious problems in best possible way and without delay.

We call upon Trade Union to act together basing on following principles:

- **There is no free labor;**
- **There is no payment of salary without payment of taxes and pension-healthcare insurance contributions;**
- **Increase of minimum wages to provide existential minimum;**
- **Strict sanctions for anyone violating regulations;**
- **Improvement of quality of work of control institutions by jointly and constantly applying pressure;**
- **There is no mutual blackmailing;**
- **Collective agreement cannot have unlimited period of duration;**
- **Minimum wage is a social category, and not basis for calculation of all other wages (let us find other ways to calculate wages).**

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.