

Januar, 2015. godine

Evropska socijalna povelja (revidirana)

Evropski komitet za socijalna prava

Zaključci 2014. godine

(Bosna i Hercegovina)

Članovi 2., 4., 5., 6., 21., 22., i 28. Revidirane povelje

Može doći do izmjene teksta radi lektoriranja

Uloga Evropskog komiteta za socijalna prava (dalje u tekstu: Komitet) je da odlučuje o usklađenosti situacije kod Država potpisnica s Revidiranom Evropskom socijalnom poveljom (dalje u tekstu: Povelja). Komitet usvaja zaključke putem okvira izvještajnih procedura i odluka prema protokolu o kolektivnim žalbama.

Informacije o Povelji, izjave tumačenja, i uopštena pitanja od strane Komiteta se odražavaju u Općem uvodu svih zaključaka.

Sljedeći odlomak se odnosi na Bosnu i Hercegovinu, koja je ratifikovala Povelju 7. oktobra 2008. godine. Rok za dostavljanje 4. Izvještaja je bio 31. oktobar 2013. godine, a Bosna i Hercegovina ga je dostavila 28. maja 2014. godine.

Izvještaj se odnosi na sljedeće odredbe tematske grupe „Pravo na rad“:

- prava na pravične uslove rada (član 2.),
- pravo na pravičnu naknadu (član 4.),
- pravo na organizovanje (član 5.),
- pravo na kolektivno pregovaranje (član 6.),
- pravo na informisanje i konsultovanje (član 21.),
- pravo na učešće u određivanju i unaprjeđenju uslova rada i radnog okruženja (član 22.),
- pravo na dostojanstvo u radu (član 26.),
- pravo predstavnika radnika na zaštitu u preduzeću i dodjeljivanje adekvatnih sredstava (član 28.),
- pravo na informacije i konsultacije u postupku kolektivnog otpuštanja (član 29.).

Bosna i Hercegovina je usvojila sve odredbe iz ove skupine osim članova 4. stav 1., 4. stav 2., 4. stav 4., 4. stav 5., 26. stav 1., 26. stav 2. i 29.

Referentni period je bio od 1. januara 2009. godine do 31. decembra 2012. godine.

Zaključci o Bosni i Hercegovini se odnose na 16 situacija kako slijedi:

- zaključak o usklađenosti: član 2. stav 1.
- Zaključci o neusklađenosti: članovi 2. stav 3., 2. stav 4., i 2. stav 7.

U smislu ostalih 12 situacija koje se odnose na članove 2. stav 2., 2. stav 5., 2. stav 6., 4. stav 3., 5., 6. stav 1., 6. stav 2., 6. stav 3., 6. stav 4., 21., 22. i 28., Komitetu su potrebne daljnje informacije kako bi mogao ispitati situaciju. Komitet smatra da je odsutnost zatraženog obima informacija povrede obaveza izvještavanja koja je važeća od strane Bosne i Hercegovine prema Povelji. Komitet traži od vlade da popravi tu situaciju dostavljajući ove informacije u sljedećem izvještaju.

Sljedeći izvještaj će obrađivati sljedeće odredbe tematske grupe „ Djeca, porodice i migranti“:

- pravo dece i omladine na zaštitu (član 7.),
- pravo zaposlenih žena na zaštitu (član 8.),
- pravo porodice na socijalnu, pravnu i ekonomsku zaštitu (član 16.),
- pravo majki i dece na socijalnu i ekonomsku zaštitu (član 17.),
- pravo radnika migranata i njihovih porodica na zaštitu i pomoć (član 19.),

- pravo radnika koji imaju odgovornost prema članovima svoje porodice na podjednake mogućnosti i jednak tretman (član 27.),
- pravo na stan (član 31.).

Rok za dostavljanje tog izvještaja je bio 31. oktobra 2014. godine.

Zaključci i izvještaju se nalaze na sljedećoj stranici www.coe.int/socialcharter.

Član 2. – Pravo na pravične uslove rada

Paragraf 1- Razuman broj radnog vremena

Komiteta uočava informacije koje su sadržane u izvještaju dostavljenom u Bosni i Hercegovini.

Komiteta prima uočava legislativu o upravljanju radnim vremenom u svim entitetima u Bosni i Hercegovini.

BIH

Zakon o radu u institucijama BiH (Službeni Glasnik BiH No. 60/10) propisuje u članu 19. da je broj radnih sati 40 sati sedmično. Član 20. definira da prekovremeni rad ne smije preći 10 sati sedmično i može se zatražiti samo u slučaju više sile. Članovi 21. i 22. Zakona o radu definiraju uspostavljanje fleksibilnog radnog vremena, tokom kojeg se rad može preraspodijeliti na način da neke sedmice traju duže, a neke kraće, pod uslovom da prosječni radni sati ne smiju prelaziti 40 sati sedmično. Zakon o Radu u institucijama u BiH se također primjenjuje na državne službenike.

Komiteta se poziva na članak 2. stav 1. Povelje koji radnicima garantuje pravo na razumno ograničenje dnevnih i sedmičnih radnih sati, uključujući i prekovremene sate. Povelja ne definira tačno koje je to razumno vrijeme. Zbog toga Komiteta procjenjuje situacije od slučaja do slučaja: izrazito dugo radno vrijeme, to znači ono do 16 sati po bilo kojem jednom danu, ili pod posebnim uvjetima, više od 60 sati po sedmici, je nerazumno radno vrijeme i u suprotnosti je s Poveljom (Zaključci XIV-2 (1998), Nizozemska).

Komiteta podsjeća da mjere fleksibilnosti u smislu radnog vremena nisu u takvoj suprotnosti s Poveljom. On podsjeća na Odluku o meritumu od 16. novembra 2001. godine, §§29-38 *Confédération Française de l'Encadrement* CFE-CGC v. France, Žalba br. 9/2000, koja kaže da u cilju usklađenosti s Poveljom, nacionalni zakoni ili regulative moraju ispuniti tri kriterija:

1. moraju spriječiti nerazumno dnevno i sedmično radno vrijeme. Ni u kojem slučaju se ne prekoračiti maksimalno dnevno i sedmično radno vrijeme koje se odnosi na gore navedeno.
2. ono mora biti operativno unutar pravnog okvira osiguravajući adekvatne garancije. Sistem preciznog radnog vremena mora operirati unutar preciznih pravnih okvira, koji jasno objašnjavaju diskreciju koja je ostavljeno poslodavcu i uposlenicima da mijenjaju radno vrijeme, pomoću kolektivnog sporazuma.
3. oni moraju osigurati razumni referentni period za obračun prosječnog radnog vremena. Referentni period ne može biti duži od šest mjeseci. Može se produžiti na maksimum od jedne godine po posebnih uvjetima.

Komiteta pita koje je referentni period za prosječno radno vrijeme i da li kontekstu aranžmana fleksibilnog radnog vremena postoji ograničenje za pojedinačnu radnu sedmicu i radni dan.

FBIH (Federacija Bosne i Hercegovina)

Zakon o radu u svom članu 20. propisuje da prosječno radno vrijeme ne može prekoračiti 40 sati. Granski kolektivni ugovor određuje precizno trajanje radnog vremena za zaposlenje u punom radnom vremenu. Kada se radi duže od punog radnog vremena to se smatra prekovremenim radom koji se može predstaviti u slučajevima i na način kako je to odredio zakon. Jedini razlog za prekovremeno radno vrijeme je u slučaju više sile i ne smije prekoračiti 10 sati sedmično. Radno vrijeme se odnosi na sve državne službenike i uposlenike u F BiH.

RS (Republika Srpska)

Pravo na pravične uslove rada je zagantovano u Zakonu o radu u Republici Srpskoj u Opštem kolektivnom ugovoru. Članom 40. Zakona o radu propisano je da puno radno vrijeme iznosi 40 sati sedmično. Zakon ne osigurava dnevno radno vrijeme, jer ono ovisi o organizaciji rada poslodavca. Komitet pita koja se pravila primjenjuju za prekovremeni rad i fleksibilne radne aranžmane u Republici Srpskoj. Također pita da li postoji potpuno ograničenje za sedmično i dnevno radno vrijeme, uključujući prekovremeni rad.

BD (Brčko Distrikt)

Članom 22. Zakona o radu Brčko Distrikta propisano je da je broj radnih sati 40 sati sedmično. Član 25. stav 3.) Zakona o amandmanima na Zakon o radu daje mogućnost da jedan zaposlenik može raditi prekovremeno do 10 sati sedmično i do 300 sati u kalendarskoj godini prema zahtjevu poslodavca, uz pismeni pristanak zaposlenika.

Članom 71. Zakona o državnim službenicima propisano je da se u slučajevima više sile ili izvanrednih situacija može tražiti od zaposlenika da radi 12 sati dnevno ili 52 sata sedmično.

Komitet uočava regulative radnog vremena za policijske službenike i službenike odbrane u svim entitetima.

Komitet podsjeća da, prema članu 2. stav 1. Povelje, nadležna služba mora nadgledavati da li se ograničenja poštuju (Zaključci I (1969), Izjava Tumačenja člana 2. Stavka 1.).

Prema izvještaju, u periodu od 2008-2012. godine inspektori rada su ustanovili 23 neregularnosti i povrede prava u poštivanju dnevnog i sedmičnog radnog vremena i poduzeli su neophodne mjere i aktivnosti kako bi se one ispravile.

U tom smislu, članom 201. Zakona o radu BiH, utvrđena je kazna u iznosu od 800,00 do 3000,00 KM koja se stavlja na teret poslodavcu ili zaposleniku koji je potpisao ugovor o radu sa poslodavcem koji utvrđuje da puno radno vrijeme prelazi 40 sati sedmično ili koji ne obavijesti relevantna tijela o uvođenju prekovremenog rada. U FBiH zaposlenik koji djeluje u suprotnosti članova odredbi zakona koje poštuju prekovremeni rad čini prekršaj s određenom kaznom i inspektor rada zabranjuje takav prekovremeni rad. U slučaju da poslodavac ne uspije obavijestiti relevantne inspektore rada o uvođenju prekovremenog rada, on/ona čini prekršaj, te mogu dobiti kaznu u iznosu od 1000,00 do 7000,00 KM.

Zakon o radu Republike Srpske propisuje kazne koje se određuju kada jedan poslodavac traži da zaposlenik radi duže od njenog/njegovog radnog vremena, te ako poslodavac ne uspije sačiniti raspored radnog vremena. Poslodavac je kažnjen za ove prekršaje u iznosu od 1000,00 do 7000,00 KM.

Komitet podsjeća da je u svojoj odluci u dijelu merituma od 23. juna 2010. godine *Confédération générale du travail (CGT) v. France (§§ 64-65)*., Žalba br. 55/2009, zauzeo stav da se *on-call* period tokom kojeg nema nikakvog efektno rada smatra kao period odmora, te da je to povrijedilo član 2. stav 1. Povelje. Komitet je utvrdio da nedostatak efektinog rada, kako je *posteriori* određeno za period vremena kojeg zaposlenik *a priori* nije imao na njegovom ili njenom raspolaganju, ne može sačinjavati adekvatni kriterij da bi se taj period smatrao kao periodom odmora. Stav Komiteta je da izjednačavanje jednog *on-call* perioda s periodom odmora, u potpunosti, sačinjava povredu prava na razumno radno

vrijeme, kako za *stand-by* dužnosti u prostorima poslodavca, tako is za period na poziv, tkz. *on-call* period, kojeg je proveo kući.

Komitet pita koja se pravila primjenjuju za usluge na poziv i da li se neaktivni period dužnosti na poziv se smatra kao period odmora u cijelosti ili samo u jednom dijelu.

Zaključak

Do primitka zatražene informacije, Komitet zaključuje da je situacija u Bosni i Hercegovini u skladu sa članom 2. stavom 1. Povelje.

Član 2. - Pravo na pravične uslove rada

Paragraf 2 - Plaćeni javni praznici

Komiteta uočava informacije koja su sadržane u izvještaju dostavljenog od Bosne i Hercegovina (BiH).

Izvještaj sadrži da je radnicima osigurano da ne rade za vrijeme javnih praznika. Zaposlenici koji rade za vrijeme javnih/državnih praznika imaju pravo na svoju osnovnu plaću, u razmjeru trajanja rada, povećanu za 35% (Odluka Vijeća Ministara, VM 234/08 iz 29. decembra 2008. godine, član 36. Zakona o plaćama i drugim naknadama u BiH institucijama). Kako Bosna i Hercegovina nije usvojila zakon koji reguliše državne praznike na državnom nivou, zaposlenici koriste svoja prava državnih praznika u skladu sa određenim zakonima Federacija Bosne i Hercegovina (FBiH), Republike Srpske (RS) i Brčko Distrikta (BD).

U Federaciji Bosne i Hercegovine, državni praznici su definisani i regulisani sa nekoliko različitih zakona; izvještaj spominje sljedeće državne praznike: 1. i 2. januar, 1. i 2. maj, 1. mart, 25. novembar. Religijski praznici koji se ne smatraju držanim praznicima: prema članu 47. Zakona o radu, zaposlenici imaju pravo da koriste četiri dana u godišnjem kalendaru za svoje religijske i tradicionalne običaje, odsustvo od dva dana uz naknade plaće (plaćen odmor).

Prema članu 72. Zakona o radu, zaposlenici imaju pravo na svoju plaću za period za koji one ne rade zbog legitimnih razloga kako je definisano zakonom, kantonalnim regulativama, kolektivnim ugovorima i pravilima rada zaposlenika. Komiteta pita da li se ovo pravo na plaćene javne praznike primjenjuje na sve zaposlenike, kako u javnom, tako i privatnom sektoru.

Komiteta se poziva da prema članu 2. stav 2. Povelje, rad se treba zabraniti tokom državnih praznika, osim u posebnim okolnostima. Komiteta primjećuje da izvještaj priznaje da se zabrana na rad u toku državnih praznika često ne poštuje u praksi. On pita da li zakon propisuje restriktivne kriterije koji definišu okolnosti pod kojima se rad za vrijeme državnih praznika može odobriti i kako vlasti kontrolišu implementaciju takvih kriterija.

Što se tiče naknade za rad koji se obnaša za vrijeme državnih praznika, član 71. Zakona o radu propisuje naknadu za plaću, u skladu sa kolektivnim ugovorima, radnim pravilnicima zaposlenika i ugovora poslodavaca. Prema Opštem kolektivnom ugovoru, zaposlenici koji rade za vrijeme državnih praznika zbog zahtjeva procesa rada imaju pravo na bonus plaću od najmanje 50% iznosa. Isto se primjenjuje na državne službenike i policijske službenike. Komiteta pita da li je uvećana plaća od (150%) plaćena kao dodatak plaći zbog državnog praznika uz plaćenih (100%), što u konačnici iznosi 250%.

U Republici Srpskoj, postoji pet državnih praznika (sedam dana 1. i 2. januar, 9. januar, 1. i 2. maj, 9. maj, 21. novembar) i osam religijskih praznika (14 dana). Član 8. Zakona o državnim praznicima propisuje pravo na plaćeni izostanak s radnom mjestu, po vlastitom izboru, do dva kalendarska dana u godini za vrijeme ili na dane vlastitih vjerskih praznika.

Komiteta pita da li je rad zabranjen za vrijeme državnih praznika, da li postoje izuzetci, ako ima ikakvih, da li su propisani po zakonu i kako službe kontrolišu poštovanje relevantnih odredbi.

Član 95. Zakona o radu propisuje da se naknada od najmanje 100% prosječne plaće primjenjuje za državne praznike. Komiteta traži da sljedeći izvještaj objasni da li naknade odgovaraju plaći koja se isplaćuje svim radnicima, čak i ako oni ne rade za vrijeme državnih praznika, ili da li to odgovara plaći isplaćenoj za rad tokom državnih praznika, kao dodatak plaći zbog poštivanja državnih praznika.

Izveštaj prikazuje da Opšti kolektivni ugovor i granski kolektivni ugovor na sadrže odredbe koje upravljaju nadoknadom za plaću za državne praznike, ali da reguliše bonuse za rad koji se obnaša za vrijeme državnih praznika. U skladu s tim, član 28. Opšteg kolektivnog ugovora utvrđuje da se osnovna plaća povećava za najmanje do 50% zbog rada za vrijeme državnih praznika. U Granskom kolektivnom ugovoru u pravilnicima o radu zaposlenika, bonus može biti veći. Komitete pita da li je povećana plaća od (150%) plaćena uz dodatak na plaću zbog državnih praznika (100%), čineći tako ukupan iznos od 250%.

U Brčko Distriktu, pet dana se smatra državnim praznicima (1. i 2. januar, 8. mart, 1. i 2. maj); Skupštinna Brčko Distrikta je odredila koji se dani smatraju neradnim danima, za svaku kalendarsku godinu i državni službenici imaju pravo na plaćene odmora zbog vjerskih praznika od dva dana u kalendarskoj godini. Komitet traži da li uposlenici u privatnom sektoru imaju pravo na vjerske praznike i pod kojim uslovima.

Komitete pita da li je rad u principu, zabranjen za vrijeme državnih praznika, ima li izuzetaka, i ako ima koji su, i da li je to određeno zakonom te kako vlasti kontrolišu poštivanje relevantnih odredbi.

Član 61. Zakona o radu Brčko Distrikta osigurava da zaposlenik ima pravo na nadoknadu za period u kojem on/ona ne rade iz legitimnih razloga kako je definisano zakonom, kantonalnim regulativama, kolektivnim ugovorima i pravilnicima o radu zaposlenika. Posebno, član 8. Zakona o plaćama zaposlenika u tijelima javne uprave Brčko Distrikta, određuje da zaposlenici imaju pravo na osnovnu plaću za vrijeme državnih i vjerskih praznika. Komitet pita da li se ova odredba odnosi na plaću svih zaposlenika, čak i kada oni ne rade za vrijeme državnih praznika, ili da se to odnosi na plaću koja se isplaćuje za rad za vrijeme državnih praznika, uz dodatak na redovnu plaću u smislu državnih praznika. Nadalje pita da li se ova odredba odnosi na sve zaposlenike ili samo na državne službenike.

Član 60. Zakona o radu propisuje prava na nadoknadu uz plaću za rad u toku državnih praznika. Ova nadoknada odgovara za 35% državnih službenika (član 9. Zakona o plaćama zaposlenika u tijelima javne administracije Brčko Distrikta) i policijskih službenika (član 95. stav 5. Zakona o policijskim službenicima). Komitet pita da li je povećana plaća (135%) isplaćena uz dodatak na plaću zbog državnih praznika (100%), u ukupnom iznosu od 235%. Pita da li se naknade, ako ih uopšte ima, primjenjuju u privatnom sektoru u kojem uposlenici rade za vrijeme državnih praznika.

Komitete podsjeća da rad koji se obnaša u toku državnih praznika znači prinudu za radnika, za koju bi trebao biti plaćen. Razmatrajući različit pristup usvojen u različitim zemljama u smislu formi i nivoa takvih nadoknada i nedostatak približavanja između zemalja u ovom smislu, Komitete smatra da države uživaju slobodnu procjenu po ovom pitanju, odnosno predmetu da svi uposlenici imaju pravo na adekvatnu nadoknadu kada rade za vrijeme državnih praznika. U tom smislu, u svijetlu dostupnih informacija i zbog neriješenih pitanja, Komitet odgađa svoj zaključak.

Zaključak

Do primitka zatražene informacije, Komitet odgađa svoju odluku.

Član 2. – Pravo na pravične uslove rada

Pragraf 3 Plaćeni godišnji praznici

Komiteta uočava informacije sadržane u izvještaju kojeg je dostavila Bosna i Hercegovina (BiH).

Što se tiče situacije u BiH, Komitet primjećuje da izvještaj ukazuje da se, u jednu ruku, plaćeni godišnji odmor sastoji od 18 do 30 radnih dana (članovi 25-29. Zakona o radu u institucijama BiH i član 46. Zakona o državnim službenicima), te u drugu ruku prikazuje da Zakon garantuje godišnji odmor od najmanje četiri sedmice. Komitet podsjeća da član 2. stav 3. Povelje garantuje pravo na minimalno 20 radnih dana godišnjeg odmora uz plaću i pita da sljedeći izvještaj razjasni šta je minimalni plaćeni godišnji odmor.

Članom 29. Zakona o radu propisano je da poslodavac ne može tražiti odricanje njenog/njegovog prava na godišnji odmor niti njemu/njoj može biti oduzeto pravo da uzme godišnji odmor, kao i da ni on/niti ona mogu biti plaćeni u zamjenu za godišnji odmor.

Odmor se može uzeti u dva dijela, jedan koji se može sastojati od najmanje deset uzastopnih dana, dok se ostatak odmora može uzeti do 30. juna naredne godine. Komitet u ovom smislu podsjeća da, kako bi bilo u skladu sa Poveljom, zaposlenik mora uzeti najmanje dvije sedmice neprekidnog godišnjeg odmora u toku godine u kojoj se ti odmori trebaju iskoristiti. Godišnji odmori koji prelaze dvije sedmice mogu se odgoditi pod posebnim okolnostima kako je propisano po domaćem zakonu, a čija se priroda odgode treba objasniti. U tom svijetlu Komitet traži da sljedeći izvještaj jasnije objasni da li zakon zadovoljava zahtjeve Povelje. U međuvremenu Komitet zauzima rezervu prema ovom pitanju.

Komiteta dalje pita da li zaposlenici koji boluju od nekih bolesti ili imaju povrede za vrijeme njihovih godišnjih odmora imaju pravo uzeti izgubljene dane drugi put.

Uz gore navedena pravila, izvještaj naznačava da se različite odredbe primjenjuju pod-nivoima vlasti, naime Federaciji Bosne i Hercegovine (FBiH), Republici Srpskoj (RS) i Brčko Distriktu (BD).

FBiH Zakon o radu, Zakon o zaposlenicima u državnoj službi i Zakon o zaposlenicima u tijelima javne uprave FBiH-e propisuju da plaćeni godišnji odmor traje najmanje 18 radnih dana, što je manje nego period od 20 radnih dana kako je obuhvaćeno članom 2. stavom 2. Povelje. Prema izvještaju, ovi se tekstovi revidiraju s ciljem da se usklade sa Poveljom. Međutim, u međuvremenu, Komitet utvrđuje da situacija nije u skladu sa Poveljom za vrijeme referentnog perioda. Komitet uočava da je minimalni period odmora od 18 dana također propisan Zakonom o policijskim službenicima, te pita da li se pripremaju amandmani na ovaj zakon u tom smislu.

Jedan poslodavac ne može tražiti da se zaposlenik odrekne prava na godišnji odmora, niti zaposlenik može biti uskraćen godišnjeg odmora, niti mu se može izvršiti ikakva isplata naknade u zamjenu za neiskorišteni godišnji odmor (član 45. Zakona o radu).

Godišnji odmor se može podijeliti u dva dijela, jedan koji bi se uzeo bez prekida od najmanje 12 dana, dok bi se ostatak mogao uzeti do 30. juna naredne godine (član 44. Zakona o radu).

Komiteta primjećuje da, prema izvještaju, trajanje godišnjeg odmora ne uključuje privremenu nesposobnost za rad (član 43. stav 2. Zakona o radu), te pita da li to znači da, u slučaju povrede ili bolesti koja se desi prije ili za vrijeme godišnjeg odmora, zaposlenik može odgoditi neiskorišteni dio godišnjeg odmora.

U Republici Srpskoj, minimalni period plaćenog godišnjeg odmora je 18 dana (član 57. Zakona o radu). Prema izvještaju, u toku je nacrt novog zakona koji bi propisao minimalni godišnji odmor od četiri sedmice. U međuvremenu, Komitet utvrđuje da situacija nije bila u skladu s Poveljom za vrijeme referentnog perioda.

Komitet traži da sljedeći izvještaj naznači:

- Da li zakon garantuje da zaposlenici ne mogu odreći prava na godišnji odmor ili da se isti ne može zamijeniti sa finansijskom naknadom;
- Da li zakon propisuje najmanja četiri sedmice neprekidnog godišnjeg odmora koji se treba uzeti za vrijeme tekuće godine;
- Pod kojim okolnostima i u kojim se rokovima taj godišnji odmor može prolongirati;
- Da li zaposlenici koji su bolesni ili imaju povredu za vrijeme godišnjeg odmora imaju pravo uzeti izgubljene dane neki drugi put.

U Brčko Distriktu, minimalni period plaćenog godišnjeg odmora iznosi 18 dana (član 32. Zakona o radu, član 113. Zakona o policijskim službenicima). U ovom dijelu Komitet utvrđuje da situacija nije u skladu sa Poveljom. Minimalni godišnji odmor od 20 dana se propisuje za državne službenike i zaposlenike prema Zakonu o državnoj službi u organima uprave Brčko Distrikta: Zakon također propisuje da se godišnji odmor može podijeliti u dva dijela, te da period privremenog onesposobljavanja za rad nije uključen u godišnji odmor.

Komitet pita da sljedeći izvještaj naznači:

- Da li zakon garantuje da zaposlenicima ne može biti izuzeto njihovo pravo na godišnji odmor ili da se isti ne može zamijeniti sa finansijskom naknadom;
- Da li zakon propisuje najmanja četiri sedmice neprekidnog godišnjeg odmora koji se treba uzeti za vrijeme tekuće godine;
- Pod kojim okolnostima i u kojim se rokovima taj godišnji odmor može prolongirati;
- Da li zaposlenici koji su bolesni ili imaju povredu za vrijeme godišnjeg odmora imaju pravo uzeti izgubljene dane neki drugi put.

Zaključak

Komitet zaključuje da situacija u Bosni i Hercegovini nije u skladu s članom 2. stavom 3. Povelje zbog toga što je za vrijeme referentnog perioda, minimalni period plaćenog godišnjeg odmora manji od četiri sedmice ili 20 radnih dana.

Članak 2. – pravo na pravične uslove rada

Paragraf 4 – Uklanjanje rizika u opasnim i nezdravim pozicijama

Komiteta uočava informacije sadržane u izvještaju kojeg je dostavila Bosna i Hercegovina (BIH).

Komiteta naglašava da je zatraženo od Države potpisnice Povelje da ukloni rizike u inherentno opasnim ili nezdravim zanimanjima, te da primjeni kompenzacijske mjere za zaposlenike koji su izloženi rizicima koji se ne mogu ili nisu još uklonjeni ili dovoljno reducirani, da li usprkos efektivnoj primjeni preventivnih mjera koje se odnose na gore navedeno, ili radi toga što se još nisu primijenile.

Uklanjanje ili smanjenje rizika

Komiteta bilježi da Bosna i Hercegovina (BIH) se sastoji od dva entiteta, Republike Srpske (RS) i Federacije Bosne i Hercegovine (FBiH, zajedno sa Brči Distriktom (BD). Nadležnost nad svim ovim profesionalnim sigurnostima i zdravlju je na nivou svake od tri jedinica i svaka od njih ima svoje vlastite regulative sigurnosti i zdravlja. Ne postoje odredbe za zdravlje i sigurnost ili tijelo koje prati takva stanja na državnom nivou; izvještaj ukazuje da, dok se ne usvoje novi zakoni, primjenjuje se zakon iz 1990. godine, iako izvještaj priznaje da ovaj zakon ne odgovara u potpunosti međunarodnim standardima u području profesionalne sigurnosti i zdravlja. Komiteta primjećuje da je iz ILO (Profil zemlje za profesionalnu sigurnost i zdravlje) upravljanje i primjena sistema profesionalne sigurnosti i zdravlja na državnom i lokalnom nivou smanjena do deklarativne primjene postojećih odredbi. Izvještaj potvrđuje da je izvršenje zakona iz 1990. godine se suočava sa teškoćama i nije ažuriran.

Zakoni o profesionalnom zdravlju i sigurnosti su jedino usvojeni u RS-u (Službeni Glasnik br. 1/08, 13/10) i 2013. godine (van referentnog perioda) u Brčko Distriktu. Izvještaj ne nudi detalje o njihovoj implementaciji u praksi. Komiteta podsjeća da je prvi dio člana 2. stava 4. Zahtijeva od država da eliminišu rizike u inherentno opasnim ili nezdravim zanimanjima. Ovo se posebno odnosi na obavezu država da uvedu politike i mjere koje su usmjerene na poboljšanje zdravlja i sigurnosti na poslu i sprječavanju incidenata i prijetnji zdravlju, posebno na smanjivanje na minimalni faktor rizika u radnom okruženju. On pita za sljedeći izvještaj koji će u potpunosti osigurati cjelokupnu i ažuriranu informaciju u ovom smislu, te u međuvremenu utvrđuje da zahtjevi za eliminisanje ili smanjenje profesionalnog rizika nisu adekvatno zadovoljeni za vrijeme referentnog perioda. Prema tome, on smatra da situacija nije u skladu sa članom 2. stavom 4. Po ovom pitanju.

Mjere u odgovoru na rezidualni faktor

Što se tiče kompenzacijskih mjera u odgovoru na rezidualne rizike, Komiteta bilježi iz izvještaja da zaposlenici koji su izloženi rizicima na radu imaju pravo na dodatni godišnji odmor u FBiH, RS i BD. U nekim slučajevima, smanjenje radnih sati je također propisano (na primjer, FBiH, prema članu 31. Zakona o radu, u RS, prema članu 41. Zakona o radu).

Komiteta traži da sljedeći izvještaj pokaže, pozivajući se na relevantnu legislativu, koje su aktivnosti i rizici koji se odnose na ovo, te posebno da li sektori i zanimanja koje su se uzele u obzir uključuju one koje su očito opasne i nezdrave, kao što je miniranje, eksploatacija, pravljenje metala, izgradnja brodova te zanimanja koja izlažu zaposlenika jonizirajućem zračenju, visokim temperaturama i buci. U međuvremenu ono zadržava svoju poziciju po ovom pitanju.

Zaključak

Komitet zaključuje da situacija u Bosni i Hercegovini nije u skladu sa članom 2. stavom 4. Povelje na temelju činjenice da nema adekvatne prevencije politike, koje se odnosi na čitavu zemlju, za rizike u inherentno opasnim i nezdravim zanimanjima.

Član 2. - pravo na pravične uslove rada

Pragraf 5 - Sedmični odmor

Komitet uočava informacije sadržane u izvještaju kojeg je dostavila Bosna i Hercegovina (BiH).

Ono bilježi da BiH Zakon o radu (član 24.) propisuje da se sedmični period odmaranja sastoji od najmanje 24 uzastopna sata. Prema izvještaju, uobičajena praksa u institucijama Bosna i Hercegovine je da sedmični period odgovara vikendima (subota i nedelja).

Komitet podsjeća da, iako bi period odmora trebao biti "sedmični", on se može odgoditi na narednu sedmicu, sve dok zaposlenik ne radi više od 12 dana uzastopno prije nego dobije dvodnevni odmor. On pita da li zakon garantuje da se sedmični period može odgoditi za više od 12 uzastopnih dana. Nadalje, pita da i zakon garantuje da zaposlenici ne mogu biti izuzeti od sedmičnog odmora ili dobiti finasijsku naknadu kao zamjenu.

Uz gore navedene odredbe, izvještaj pokazuje da se različite odredbe primjenjuju na nižim nivoima vlasti, naime Federaciji Bosne i Hercegovine (FBiH), Republici Srpkjoj (RS) i Brčko Distriktu (BD).

FBiH Zakonom o radu (član 39.) je propisano da se sedmični odmor sastoji od najmanje 24 neprekidnih sati, obično nedjeljom (osim za zaposlenike koji rade u smjenama, koji imaju drugi dan u sedmici za odmor).

Članom 50. Zakona o radu RS je propisano da se sedmični period sastoji od najmanje 24 neprekidna sata.

Članom 31. Zakonom o radu BD je propisan sedmični odmor. Komitet pita koje je trajanje tog odmora, prema relevantnim odredbama. Također primjećuje da je, što se tiče državnih službenika, Članom 73. Zakona o državnim službenicima u organima uprave Brčko Distrikta, propisano za najmanje 24 uzastopna sata kao sedmični odmor.

U FBiH, RS i BD, ako zaposlenik mora raditi na dan njegovog/njenog odmora, on/ona ima osiguran drugi dan odmora unutar perioda kojeg je odredio zaposlenik i poslodavac. Komitet pita da li zakon propisuje garancije da sedmični odmor se ne može odložiti više od 12 uzastopnih dana. Također pita da li zakon garantuje da se zaposlenicima ne može izuzeti pravo na sedmični odmor ili da im se umjesto toga ponudi finasijska zamjena.

Zaključak

Do primitka zatražene informacije, Komitet odlaže svoj zaključak.

Član 2. - Pravo na pravične uvjete rada

Paragraf 6 – Informacije o ugovoru o radu

Komiteta uočava informacije sadržane u izvještaju kojeg je dostavljena od Bosne i Hercegovine (BiH).

Komiteta podsjeća da član 2. stav 6. garantuje prava zaposlenicima na pismenu informaciju o početku ugovora. Ova informacija mora pokriti bitne aspekte radnog ugovora ili radnog odnosa, odnosno sljedeće:

- identitete strana;
- mjesto rada;
- dan početka radnog ugovora i radnog odnosa i očekivani period trajanja istog;
- iznos plaćenog odmora;
- period otkaznog roka radnog ugovora ili radnog odnosa;
- naknade;
- dužina normalnog radnog dana ili sedmice zaposlenika;
- ako je potrebno, referenca na kolektivne ugovore koji definiraju radne uslove zaposlenika

Prema izvještaju, članom 12. Zakona o radu u institucijama BiH propisano je šta je obavezan sadržaj radnog ugovora. Prema ovoj odredbi, radni ugovor treba sadržavati sve podatke koji se odnose na prava i obaveze koje proizilaze iz ugovora. Nadalje, Pravilnik o unutrašnjoj strukturi Ministarstva Sigurnosti BiH, koji uređuje radne odnose u instituciji, je na raspolaganju svim zaposlenicima na početku zaposlenja. Što se tiče državnih službenika, relevantni zakoni su dostupni na web stranici Agencije za državnu službu BiH. Komitet pita da sljedeći izvještaj objasni da li gore navedeni elementi informacije, koje traži član 2. stav 6. Povelje, propisuju zaposlenicima u pismenoj formi početak radnog ugovora.

Uz gore navedena pravila, izvještaj prikazuje da se različite odredbe primjenjuju na niže nivoe uprave, naime Federaciju Bosne i Hercegovine (FBiH), Republiku Srpsku i Brčko Distrikt (BD).

Komiteta utvrđuje da je situacija u FBiH u skladu s članom 2. stavom 6. primjećuje iz izvještaja da je članom 21. Zakona o radu propisano da pismeni ugovori o zaposlenju uključuju detalje koji se traže prema članu 2. stavom 6. Povelje; kada je ugovor o radu zaključen usmeno, poslodavac ipak mora nabaviti zaposleniku pismenu izjavu koje sadržava sve elemente pismenog ugovora. Ako poslodavac ne uspije dostaviti pismenu izjavu ugovora zaposlenika na određeni period vremena, ugovor će se smatrati kao ugovor o radu za stalno zaposlenje, ukoliko nije drugačije određeno kolektivnim ugovorom ili ako poslodavac dokaže da je ugovor zaključen na određeno vrijeme. Poslodavac koji ne uspije dostaviti pismenu izjavu zaposleniku ili zaključi ugovor koji ne sadrži sve zakonske elemente čini prekršaj za koji je predviđena kazna u iznosu od 1000,00 do 7000,00 KM (510,00-3571,00 EUR do 31. decembra 2012. godine). Uz to, članom 31. stavak 2. Zakona o državnim službenicima propisano je da obaveza za jednog državnog službenika da dobije u pisanoj formi opis radnog mjesta i opis uslova dužnosti prije nego preuzme tu dužnosti.

Izvještaj govori da Zakon o radu u Republici Srpskoj ne obavezuje poslodavca da informiše zaposlenika u pismenoj formi o osnovnim aspektima radnog ugovora ili radnog odnosa, ali članom 68. obavezuje poslodavce da omoguće zaposlenike da se upoznaju, između ostalog, sa odredbama rada, zdravlja i sigurnosti, uključujući prava i obaveze koje proizilaze iz kolektivnih ugovora i radnih pravila zaposlenika, u roku od 30 dana od dana početka ugovorenog rada. Komitet traži da sljedeći

izvještaj objasni da li su gore navedeni elementi informacije koji se traže prema članu 2. stavu 6. Povelje osigurani zaposlenicima kada počinju sa radom.

Članom 14. Zakona o radu u Brčko Distriktu propisan je sadržaj radnog ugovora, koji mora biti u pisanoj formi i mora sadržavati informaciju o radnim pravima zaposlenika. Ugovor o radu ili odluka nabrajaju sve detalje koje daju zaposlenicima pismenu informaciju o njegovom/njenom poslu, radnom vremenu, odmorima, plaći, godišnjem odmoru i drugim pravima koja proizilaze iz zaposlenja. Komitet traži da sljedeći izvještaj objasni da li su gore navedeni elementi informacije kako je zatraženo prema članu 2. stavu 6. Povelje dostavljeni u pisanoj formi zaposlenicima kada počinju s radom.

Zaključak

Do primitka zatražene informacije, Komitet odgađa svoj zaključak.

Član 2. – Pravo na pravične uslove rada

Pragraf 7 – Noćni rad

Komitet uočava informacije sadržane u izvještaju kojeg je dostavila Bosna i Hercegovina (BiH).

Članom 22. stav 4. Zakona o radu u institucijama BiH propisano je da se noćni rad obavlja u periodu od 22 sata do 6 sati ujutro narednog dana. Komitet pita ko se smatra zaposlenikom noćnog rada.

Nadalje, podsjeća da član 2. stav 7. Povelje traži da države potpisnice osiguraju kompenzacijske mjere za radnike koji obavljaju rad noću, koje moraju najmanje uključiti sljedeće:

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

U tom svijetlu, Komitet traži da sljedeći izvještaj pokaže da li su i kako su ovi zahtjevi usklađeni.

Pored gore navedenih pravila, izvještaj prikazuje da se različite odredbe primjenjuje na nižim nivoima vlasti, naime Federacije Bosne i Hercegovine (FBiH), Republike Srpske (RS) i Brčko Distrikta (BD).

U FBiH, članom 34. Zakonom o radu noćni rad je propisan kao rad koji se obavlja između 22 sata i 6 sati narednog dana (između 22 sata i 5 sati narednog dana u poljoprivrednom sektoru). Komitet pita ko se smatra noćnim radnikom.

Izvještaj prikazuje da niti Zakon o radu, niti Zakon o sigurnosti i zdravlju na radu traži medicinski pregled prije početka noćnog rada ili periodične preglede zaposlenika u noćnom radu. Međutim, predviđena je reforma Zakona o radu u tom smislu, s ciljem da se uvede obaveza za poslodavce da moraju osigurati periodične medicinske preglede za zaposlenike u noćnom radu najmanje jednom u dvije godine. Komitet utvrđuje da situacija nije u skladu s članom 2. stav 7. Povelje u toku referentnog perioda. Bilježi primjedbu o informaciji koja se odnosi na predviđene reforme i pita da se u sljedećem izvještaju dostavi informacija o novoj legislativi i na koji način je to usklađeno sa zahtjevima iz člana 2. stavka 7. u smislu medicinskih pregleda i mogućnosti prinosa obavljanja rada danju.

Što se tiče konsultacija sa predstavnicima radnika, Komitet primjećuje da, prije određivanja noćnog rada, poslodavac je obavezan konsultirati se sa Vijećem zaposlenika ili sindikatom, ukoliko Vijeće nije uspostavljeno.

U RS, članom 50. Zakona o radu propisano je da je noćni rad onaj rad koji se obavlja u periodu između 22 sata do 6 sati ujutro sljedećeg dana. Noćni rad je zabranjen zaposlenicima koji imaju manje od 18. godine, osim u posebnim okolnostima (veliki hazardi, viša sila, zaštita interesa u RS-u) i u ovim slučajevima smatra se kao rad koji se obavlja između 22 sata i 6 sati ujutro narednog dana (između 19 sati i 7 sati narednog dana u industriji). Komitet pita ko se smatra noćnim radnikom.

Članom 15. stav 1. Zakona o sigurnosti i zdravlju na radu je propisano da je poslodavac obavezan „uraditi potrebne medicinske preglede zaposlenika u skladu sa zakonom na bazi procjene rizika i procjena profesionalnog zdravlja i usluga“. Komitet pita da se u sljedećem izvještaju objasni da ovo znači da medicinski pregledi se osiguravaju samo prema zahtjevima zaposlenika ili ugovoru o profesionalnom zdravlju i uslugama. Primjećuje da je dostavljena informacija o medicinskim pregledima policijskih službenika, ali pita da li druge kategorije noćnih radnika imaju pravo na besplatne medicinske procjene, prije nego budu upućeni na noćni rad i redovno nakon toga, te pod kojim okolnostima oni mogu rad prenijeti na dnevni rad.

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

U BD, članom 27. Zakon o radu utvrđeno je da je noćni rad onaj rad koji se obavlja u periodu između 22 sata do 6 sati narednog dana. Komitet želi znati ko se smatra noćnim radnikom.

Zakon o sigurnosti i zdravlju na radu koji je usvojen 2013. godine (van referentnog perioda) propisuje da je obaveza poslodavca da uradi procjenu rizika za svaki posao, te na osnovu takvih procjena rizika, doktor propisuje preliminarne i periodične medicinske preglede radnika. Komitet pita da li se noćni rad sistematski traži periodične medicinske preglede i da li je ovo ostavljeno od slučaja do slučaja. Komitet pita da li zakon propisuje stalna savjetovanja sa predstavnicima radnika o uvođenju noćnog rada, uslova noćnog rada i o mjerama koje se poduzimaju da se usklade potrebe radnika sa posebnom prirodom noćnog rada.

Zaključak

Komitet zaključuje da situacija u Bosni i Hercegovini nije u skladu sa članom 2. stavom 7. Povelje iz razloga da u toku referentnog perioda, zakonom nije osiguran medicinski pregled za sve radnike prije upućivanja na noćni rad.

Član 4. – Pravo na pravičnu platu

Stav 3. – Nediskriminiranje između žena i muškaraca u pogledu plate

Komitet prima na znanje informacije sadržane u izvještaju koji je dostavila Bosna i Hercegovina.

Zakonska osnova za jednaku platu

Komitet podsjeća da prema članu 4. stav 3, pravo žena i muškaraca na istu naknadu za rad iste vrijednosti mora biti izričito osigurano u propisima (Zaključci XV-2 (2001), Republika Slovačka).

Komitet prima na znanje propise o jednakoj plati posebno u oba entiteta.

BiH

Članom 12. Zakona o ravnopravnosti spolova u BiH (Službeni glasnik BiH broj 16/03, 102/09) propisano je da je bilo kakva diskriminacija na osnovu spola zabranjena. Diskriminacije se, između ostalog, definiše kao neplaćanje jednake plate i drugih beneficija za isti rad, odnosno za rad jednake vrijednosti.

Osoba koja smatra da je diskriminirana na način da prima drugačiju platu za isti rad, odnosno za rad jednake vrijednosti, može podići tužbu kod nadležnog suda.

Članom 3. Zakona o platama i naknadama u institucijama BiH navedeni su principi za određivanje iznosa plata i naknada zaposlenih u institucijama Bosne i Hercegovine, pri čemu je osnovni princip „ista plata za isti ili sličan posao“.

FBiH

Član 5. Zakona o radu FBiH sadrži opću odredbu o zabrani bilo kakve diskriminacije zaposlenih na osnovu spola ili kakve druge okolnosti u pogledu zapošljavanja, obuke, unapređenja, odredbi ili uslova zaposlenja, prekida radnog odnosa i svih drugih pitanja koja proističu iz radnog odnosa.

Članom 6. Općeg kolektivnog ugovora propisano je da poslodavci moraju isplatiti jednake plate za rad jednake vrijednosti, bez obzira na nacionalnu, vjersku, regionalnu, spolnu, političku i sindikalnu pripadnost i opredjeljenje zaposlenika.

Članom 3. Zakona o platama i naknadama u organima vlasti FBiH (Službene novine FBiH br. 45/10, 111/12) propisano je da se pri određivanju visine plata i naknada zaposlenih poštuje princip „ista plata za isto radno mjesto.“ Prema ovom principu, zaposleni u organima vlasti koji obavljaju poslove istog radnog mjesta, odnosno iste ili slične poslove, imaju pravo na istu osnovnu platu po vrsti i stepenu stručne spreme.

RS

Članom 90. Zakona o radu RS propisano je da radnik ostvaruje pravo na platu u skladu s kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu. Radnicima se garantira jednaka plata za isti rad ili rad iste vrijednosti. Zakon propisuje da rad iste vrijednosti podrazumijeva rad za koji se zahtijeva isti stepen stručne spreme, ista radna sposobnost, odgovornost i fizički i intelektualni rad. U slučaju povrede prava radnika, radnik ima pravo pokrenuti postupak za naknadu štete.

BD

Članom 4. stav 1. Zakona o radu BD propisano je da se prema osobi koja je zaposlena ne smije vršiti diskriminacija na osnovu spola, a u slučaju kršenja ove odredbe, stavom 3. ovog člana propisano je da osoba čija su prava navodno povrijeđena može podnijeti tužbu nadležnom sudu. Ukoliko podnositelj tužbe kroz dokaze pokaže postojanje bilo koje aktivnosti koja je zabranjena ovim Zakonom, tuženi je dužan dokazati da takva razlika nije napravljena na osnovu diskriminacije.

Članom 1. tačka a) Zakona o platama zaposlenih u organima uprave BD propisano je između ostalog da će se prilikom određivanja iznosa plata i drugih naknada zaposlenima u organima uprave BD poštovati princip ista plata za isti ili sličan posao.

Garancija provedbe i sudska zaštita

BiH

Zaposlenik koji smatra da je predmet diskriminacije ili da je diskriminacija dovela do kršenja njegovog/njenog prava može tražiti zaštitu svog prava u skladu sa Zakonom o zabrani diskriminacije BiH. Žrtve diskriminacije imaju pravo na naknadu štete u skladu sa Zakonom o obligacionim odnosima. Prema članu 12. Zakona o jednakosti spolova u BiH, pravnoj osobi koja ne preduzme odgovarajuće mjere i ne upotrijebi efikasne mehanizme zaštite protiv diskriminacije po osnovu spola u radu i radnim odnosima, kaznit će se novčanom kaznom od 1.000,00 KM do 30.000,00 KM.

BD

Prema izvještaju, dosad nije bilo tužbi u kojima se navodi diskriminacija po osnovu spola i iste plate za isti posao koji rade muškarci i žene. Provedbu prethodno navedenih zakonskih odredbi nadziru nadležni organi (inspektori rada, upravni inspektori i interna kontrola). U slučaju povreda člana 4. Zakona o radu BD postoje efikasni pravni lijekovi (član 110. stav 1.).

Komiteta podsjeća da prema članu 4. stav 3. Povelje, domaći zakon mora propisivati odgovarajuće i efikasne pravne lijekove u slučaju navodne diskriminacije po osnovu plate. Zaposlenici koji tvrde da su izloženi diskriminaciji moraju biti u mogućnosti svoj slučaj rješavati pred sudom. Domaći zakon bi također trebao propisati prijenos tereta dokazivanja u korist podnositelja tužbe u predmetima diskriminacije.

Svaka osoba koja je predmet diskriminacije u plati po osnovu spola mora imati pravo na odgovarajuću naknadu, to jest naknadu koja je dovoljna da nadoknadi štetu koju je pretrpjela žrtva, te služi da odvraća počinitelja od ponavljanja diskriminacije (Zaključci XIII-5, Izjava o tumačenju člana 1. Dodatnog protokola). U slučajevima nejednake plate, svaka naknada mora barem pokriti razliku u plati (Zaključci XVI-2, Malta).

Komiteta nadalje podsjeća da bi, u slučaju otpuštanja radnika koji se žali na nejednaku platu, zaposlenik trebao biti u mogućnosti podnijeti žalbu zbog nepravednog otkaza. U tom slučaju, poslodavac mora platiti naknadu koja mora biti dovoljna da nadoknadi štetu radniku i odvraća poslodavca od ponavljanja takvog postupka. Sudovi bi trebali imati nadležnost za određivanje iznosa naknade, a ne zakonodavac (Zaključci XIX-3, Njemačka).

Komiteta postavlja pitanje da li propisi u entitetima zadovoljavaju ove standarde.

Metode poređenja i druge mjere

Prema izvještaju, da bi se stvorili uvjeti za smanjenje razlike u plati koju primaju žene i muškarci, BiH je preduzela korake da eliminiira prepreke koje sprečavaju jednako učešće muškaraca i žena u svim platnim razredima. U tom smislu, Agencija za ravnopravnost spolova BiH i entitetski gender centri rade na ravnopravnosti spolova u periodu od 2008. do 2013. godine.

Komiteta je uočio u izvještaju da sistem za prikupljanje statističkih podataka u BiH ne prikuplja podatke o razlici u plati između muškaraca i žena, iako neki istraživači sugeriraju da razlike postoje zbog toga što većinom muški zaposlenici zauzimaju najbolje plaćena radna mjesta. Prema izvještaju, nema razlike u plati za isti rad ili rad iste vrijednosti, te, prema informacijama kojima raspolaže Agencija za ravnopravnost spolova BiH, nije bilo tužbi ili pritužbi zbog povrede ovog prava.

Izvještaji inspektorata RS-a iz 2012. godine ne sadrži podatke o inspekcijama i nadzoru u pogledu razlike između muškaraca i žena po osnovu utvrđenih ili isplaćenih plata.

Komiteta traži da sljedeći izvještaj sadrži podatke o neusklađenosti plata, to jest, o razlici između prosječne plate za muškarce i žene u svim zanimanjima. Također traži podatke o usklađenosti plata, to jest, usklađenosti žena i muškaraca koji obavljaju isti rad ili rad iste vrijednosti.

Komiteta podsjeća da prema članu 20. i članu 4. stav 3. države moraju promovirati pozitivne mjere za smanjenje razlike u plati, između ostalog:

- mjere za poboljšanje kvalitete i obuhvaćenosti statističkih podataka o platama,
- korake koji će osigurati da se u državnim akcijskim planovima za zapošljavanje obrati veća pažnja na jednako plaćanje žena i muškaraca.

Komiteta postavlja pitanje koje mjere se preduzimaju u ovom pogledu.

Zaključak

Udo primitka traženih informacija, Komiteta odgađa svoj zaključak.

Član 5. - Pravo organiziranja

Komiteta uočava informacije sadržane u izvještaju koji je dostavila Bosna i Hercegovina.

Izvještaj navodi da je pravo na slobodu udruživanja zagantirano Ustavom Bosne i Hercegovine (BiH) (član 2. Aneksa IV Dejtonskog mirovnog sporazuma), kao i Ustavom Federacije Bosne i Hercegovine (FBiH) (član 2.), Ustavom Republike Srpske (član 1. i 10.) i Statutom Brčko Distrikta (BD). Isto tako, zakoni o radu usvojeni na nivou entiteta i BD, kao i opći i granski kolektivni ugovori sadrže detaljnije odredbe o sindikatima i udruženjima poslodavaca.

Osnivanje sindikata i udruženja poslodavaca

Što se tiče osnivanja sindikata, izvještaj navodi da u BiH sindikat, kao i druga udruženja, mogu osnovati najmanje tri fizičke osobe, državljani BiH, stranci s prebivalištem u BiH ili pravne osobe registrirane u BiH. Da bi udruženje ispunilo uvjete za registraciju, osnivačka skupština udruženja mora usvojiti osnivački akt, statut udruženja, te imenovati upravne organe u skladu sa zakonom. Prema članu 12. Zakona o udruženjima i fondacijama BiH, statut udruženja, između ostalog, sadrži naziv i adresu udruženja, njegove ciljeve i aktivnosti, postupak za primanje i isključivanje članova, organe udruženja, kvorum i pravila glasanja i zastupanje udruženja.

Što se tiče registracije sindikata i udruženja poslodavaca, izvještaj kratko navodi da u skladu s članom 8. stav 3. tačka 1. Zakona o udruženjima i fondacijama BiH, udruženje postaje pravna osoba danom registracije.

Izvještaj nadalje navodi da udruženje zaposlenika i poslodavaca, kao i druga udruženja, mogu dobrovoljno prestati sa svojim aktivnostima u svojstvu sindikata na osnovu odluke skupštine udruženja, a izuzetno, u skladu s članom 51. tačka b). Zakona o udruženjima i fondacijama BiH, Sud BiH može spriječiti da takve organizacije provode svoje aktivnosti. Izvještaj navodi da Sud BiH nije izdao nijednu naredbu za sprječavanje provođenja aktivnosti nekog udruženja zaposlenika ili poslodavaca niti za njihovu suspenziju ili raspuštanje. Komitet postavlja pitanje koji kriteriji se primjenjuju kada Sud odlučuje. Komitet želi da se u sljedećem izvještaju navedu podaci o bilo kojem primjeru kada je Sud BiH iskoristio svoje ovlasti da zabrani sindikate ili udruženja poslodavaca.

Izvještaj navodi da sve organizacije imaju pravu osnovati i pridruživati se savezima i konfederacijama, te se udruživati s međunarodnim organizacijama zaposlenika i poslodavaca. Izvještaj nadalje opisuje postupak registracije Saveza samostalnih sindikata BiH, koji je 24.5.2002. godine podnio zahtjev za upis u Registar udruženja u BiH. Budući da nadležne institucije nisu registrirale Savez i nakon što je Komisija za žalbe Vijeće ministara BiH odbacila njegovu žalbu, Savez samostalnih sindikata BiH pokrenuo je upravni spor na Sudu BiH. Na osnovu rješenja Suda BiH kojim se potvrđuje osnov za spor, dana 5.5.2012. godine Savez je konačno registriran u Registru udruženja i fondacija BiH, koji vodi Ministarstvo pravde. Komitet uočava da je proces registracije Saveza samostalnih sindikata BiH trajao 10 godina. Izvještaj također

navodi da je Udruženje poslodavaca BiH osnovano 7.7.2004. godine. Njegovi osnivači su: Udruženje poslodavaca FBiH, Unija udruženja poslodavaca RS, Udruženje privatnih poslodavaca RS i Udruženje poslodavaca BD. Sana 3.9.2004. godine, Udruženje poslodavaca BiH registrirano je u Registru udruženja i fondacija u skladu sa Zakonom o udruženjima i fondacijama BiH.

U izvještaju se navodi da je u FBiH pravo organiziranja garantirano Zakonom o radu FBiH (član 9. do 11.). Sindikati i udruženja poslodavaca se osnivaju bez prethodnog odobrenja nekog organa vlasti. U izvještaju se navodi da zaposlenici imaju pravo osnovati sindikat dobrovoljno i pristupiti mu pod uvjetima koji mogu biti utvrđeni samo u statutu ili pravilniku tog sindikata. Ista prava imaju poslodavci pri osnivanju svojih udruženja. Što se tiče registracije, izvještaj samo spominje da se registracija sindikata vrši u skladu sa Zakonom o udruženjima i fondacijama (Službene novine FBiH, br. 45/02).

U izvještaju se navodi da u skladu sa Zakonom o radu RS (član 6. do 9.), zaposlenici imaju pravo osnovati sindikat i pristupiti mu u skladu sa statutom i pravilnikom tog sindikata. Također, poslodavci imaju diskreciono pravo osnovati udruženja poslodavaca i pristupiti im u skladu sa statutom i pravilnikom tih udruženja. Sindikati i udruženja poslodavaca se osnivaju bez prethodnog odobrenja nekog organa vlasti.

Što se tiče registracije sindikata u RS-u, izvještaj navodi da se sindikati upisuju u registar sindikata koji propisuje i vodi ministarstvo nadležno za odnose na radu. Sindikati i udruženja poslodavaca postaju pravne osobe u skladu sa Zakonom o udruženjima i fondacijama, kojim se propisuje osnivanje, registracija, unutrašnja organizacija i raspuštanje udruženja i fondacija. Prema članu 2. stav 1. ovog Zakona, udruženje je „svaki oblik dobrovoljnog povezivanja više fizičkih ili pravnih lica radu unapređenja ili ostvarivanja nekog zajedničkog ili opšteg interesa ili cilja, u skladu sa Ustavom i zakonom, a čija osnovna svrha nije sticanje dobiti.“ Isti zakon propisuje da udruženja mogu osnovati najmanje tri fizičke ili pravne osobe, a član udruženja može biti svaka fizička ili pravna osoba koja dobrovoljno pristupi udruženja na način propisan statutom. Izvještaj navodi da prema Zakonu o radu, organizacije zaposlenika i poslodavaca ne postaju pravne osobe, a sindikati se umjesto toga registriraju u nadležnom ministarstvu nakon upisa u sudski registar. Komitet ovo razumije na način da je upis u registar koji vodi Ministarstvo rada uvjetovano upisom u sudski registar. Komitet moli Vladu da potvrdi je li to tako i da osigura precizne informacije o različitim koracima prilikom postupka upisa.

U pogledu osnivanja sindikata u BD, izvještaj kratko navodi da Zakon o radu BD (član 5. do 8.) garantira pravo na osnivanje sindikata. Pored toga, prema Zakonu o radu BD, zaposlenici mogu formirati vijeća zaposlenika putem kojih mogu štiti svoja radnička prava. U skladu s članom 93. Zakona o radu BD, vijeće zaposlenika može se formirati kod poslodavca koji zapošljava najmanje 15 zaposlenika. Komitet traži detaljnije informacije o postupku registracije sindikata i udruženja poslodavaca.

Općenito, Komitet uočava da izvještaj samo pruža informacije o postupku registracije sindikata i udruženja poslodavaca. Da bi mogao ocijeniti situaciju u BiH, entitetima i BD o ovoj temi, Komitet traži da u sljedećem izvještaju jasno budu navedeni: a) uvjeti koji se mogu postaviti za registraciju sindikata ili udruženja poslodavaca i slučajevi u kojima registracija može biti odbijena ili poništena; b) koji politički ili organ uprave odlučuje o registraciji; c) koji kriteriji se primjenjuju u procesu odlučivanja i koliko diskreciono pravo navedeni organ ima; d) koji upravni, odnosno pravni lijekovi postoje za osporavanje odluka o registraciji. Komitet također želi biti obaviješten o osnovi za odbijanje ili poništenje registracije u praksi i o svim zakonskim odlukama o ovoj stvari. Nadalje, Komitet želi znati naplaćuje li se taksa za registraciju. U tom pogledu podsjeća da, ako je potrebno platiti takse, one moraju biti u razumnom iznosu i izračunate isključivo u iznosu potrebnom za pokrivanje nužnih administrativnih troškova (Zaključci XV-1 (2001) XVI-1 (2003), Ujedinjeno Kraljevstvo). U iščekivanju ovih informacija, Komitet je odlučio suzdržati se od stava o ovoj temi.

Sloboda pristupanja, odnosno nepristupanja sindikatu

Izveštaj navodi da u BiH, zaposlenici i poslodavci imaju pravo osnivati organizacije po vlastitom izboru i pristupati im bez prethodnog odobrenja. Članom 3. Zakona o radu u institucijama BiH propisano je da zaposlenici imaju pravo po svom slobodnom izboru, organizirati sindikat, u njega se učlaniti, tj. udruživati u složenije oblike, birati svoje reprezentativne organe, saglasno zakonu, statutu ili pravilima tog sindikata. Članom 4. Zakona o radu u institucijama BiH propisano je da je poslodavcima zabranjeno miješanje u uspostavljanje, funkcioniranje ili upravljanje sindikatom, dok je u članu 5. propisano da se zakonita djelatnost sindikata ne može trajno ili privremeno zabranjivati. U izvještaju se jasno navodi da se Zakonom o radu u institucijama BiH ne propisuju novčane kazne u slučaju nepoštivanja navedenih prava. Izveštaj navodi da zaposlenik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog članstva ili nečlanstva u sindikatu.

U pogledu stanja u FBiH, izvještaj navodi da je učlanjenje u sindikat ili istupanje iz njega dobrovoljno i zaposlenici ili poslodavci ne mogu biti stavljeni u nepovoljniji položaj zbog članstva ili nečlanstva u sindikatu ili udruženju. Komitet je uočio u izvještaju da član 93. Zakona o radu predviđa da poslodavac može otkazati ugovor o radu sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon obavljanja te dužnosti samo uz prethodnu saglasnost Ministarstva rada FBiH. Poslodavac koji postupi suprotno odredbama člana 93. Zakona o radu dužan je platiti novčanu kaznu u iznosu od 1.000,00 KM do 7.000,00 KM. Komitet traži da u sljedećem izvještaju budu navedeni statistički podaci o broju pritužbi o diskriminaciji usmjerenoj protiv sindikata koje su podnesene nadležnim organima (inspekcija rada i pravosudni organi), rezultate istrage ili postupka, ako ih je bilo, te njihovo prosječno trajanje.

U tom kontekstu, Komitet uočava da je Odbor stručnjaka za provedbu konvencija i preporuka Međunarodne organizacije rada (ILO-CEACR) izrazio zabrinutost u pogledu informacija koje je ponudila Međunarodna konfederacija sindikata (ITUC) u pogledu toga da: (i) otkazi ugovora o radu sindikalnih aktivista dosta su česti, što u državi sa stopom nezaposlenosti od skoro 50% obeshrabruje mnoge radnike da se učlane u sindikat; (ii) prema Konfederaciji sindikata Bosne i Hercegovine (KSBiH), multinacionalna poduzeća, naročito u sektoru trgovine, snažno se protive sindikatima i radnicima se prijeti otkazom ako se učlane u sindikat; (iii) nedavno je došlo do određene diskriminacije usmjerene protiv članstva u sindikatu i uplitanja u duhanskoj industriji (direktni zahtjev (CEACR) usvojen 2011. godine, objavljen na 101. sjednici Međunarodne konferencije rada (ILC) (2012. godine). Komitet moli da Vlada komentira informacije dobivene iz navedenog izvora i traži se da se u sljedećem izvještaju navedu detaljne informacije o bilo kakvim pritužbama o diskriminaciji u pogledu članstva u sindikatu podnesenim nadležnim organima (inspekciji rada, odnosno, pravosudnim organima), kao i izrečene sankcije i mjere preduzete da se situacija ispravi.

U izvještaju se navodi da u RS-u, zaposlenici ili poslodavci imaju diskreciono pravo odlučiti hoće li se isčlaniti iz sindikata ili udruženja. Član 78. Zakona o radu BD zabranjuje otkaz ugovora o radu sindikalnom povjereniku tokom tri mjeseca nakon što je sindikalni povjerenik završio obavljanje svoje dužnosti. Članom 111. izmijenjenog i dopunjenog Zakona o radu BD (Službeni glasnik BD br. 20/12) propisana je novčana kazna od 1.000,00 KM do 7.000,00 KM poslodavcu koji povrijedi ovo pravo.

U pogledu slobode pristupanja ili nepristupanja sindikatu, Komitet podsjeća da: a) radnici moraju imati slobodu ne samo pristupiti, nego i ne pristupiti sindikatima (Zaključci I (1969), Izjava o tumačenju člana 5.); b) sloboda garantirana članom 5. Povelje podrazumijeva da je korištenje prava radnika da pristupi

sindikatu rezultat izbora i da, shodno tome, o tome ne odlučuje radnik koji je pod uticajem ograničenja koja isključuju korištenje te slobode (vidi Konfederacija švedskih poduzeća protiv Švedske, pritužba br. 12/2002, odluke u meritumu od 15.5.2003. godine); c) domaći zakon mora garantirati pravo radnika da se učlane u sindikat i propisati efikasne sankcije i pravne lijekove za nepoštivanje tog prava; d) članovi sindikata moraju biti zaštićeni zakonom od bilo kakvih štetnih posljedica koje njihovo članstvo ili aktivnosti u sindikatu mogu imati po njihovo zaposlenje, naročito od bilo kakve odmazde ili diskriminacije u oblasti zapošljavanja, otkaza ili unapređenja zbog toga što su članovi sindikata ili su uključeni u aktivnosti sindikata (Zaključci 2010, Republika Moldavija); e) u slučajevima gdje je došlo do diskriminacije, domaći zakon mora propisivati odgovarajuću naknadu proporcionalnu šteti koju je pretrpjela žrtva diskriminacije (Zaključci 2004, Bugarska); f) nijedan radnik ne može biti prisiljen da pristupi sindikatu ili da ostane član sindikata. Svaki oblik obaveznog članstva u sindikatu koji nameće domaći zakon protivan je članu 5. (Zaključci III (1973), Izjava o tumačenju člana 5.); g) da bi se osiguralo poštivanje ove slobode, domaći zakon mora jasno zabranjivati svaku praksu zapošljavanja samo članova sindikata (bilo prije ili poslije u članjenja) ili odredbe osiguranja (automatske odbitke od plate svih radnika, bilo da su članovi sindikata ili ne, s namjerom finansiranja sindikata prisutnog u preduzeću) (Zaključci VIII 1984), Izjava o tumačenju člana 5.); h) slijedom toga, odredbe o prioritetima u kolektivnim ugovorima ili omogućene zakonom, koje u praksi daju prioritet članovima određenih sindikata prilikom zapošljavanja ili otkaza ugovora o radu, krše slobodu zagaraniranu članu 5. (Zaključci XIX-3 (2010), Island). Na kraju, Komitet podsjeća da se ista pravila odnose i na slobodu udruživanja poslodavaca.

Komiteta traži da u sljedećem izvještaju budu sadržane detaljne informacije o poštivanju navedenih pravila u BiH, FBiH, RS-u i BD.

Aktivnosti sindikata

Izvještaj naglašava da udruženja zaposlenika i poslodavaca u BiH imaju pravo usvajati statute i pravilnike, slobodno birati svoje predstavnike, organizirati svoje upravne organe ili aktivnosti i definirati svoje programe. Članom 4. Zakona o radu u institucijama BiH propisano je da se poslodavcima zabranjuje miješanje u uspostavljanje, funkcioniranje ili upravljanje sindikatom ili zagovaranje ili pružanje pomoći sindikatu s ciljem njegove kontrole.

Izvještaj navodi da se, prema članu 10. Zakona o radu FBiH, zabranjuje uzajamno uplitanje organizacija poslodavaca i zaposlenika u uspostavljanje, funkcioniranje ili upravljanje. Ovim Zakonom se izričito zabranjuje udruženjima poslodavaca da pružaju pomoć sindikatima s ciljem njihove kontrole. Članom 11. Zakona o radu izričito je propisano da se zakonita djelatnost sindikata, odnosno udruženja poslodavaca ne može trajno ni privremeno zabraniti.

Aktivnosti i uvjeti za aktivnosti sindikata u skladu s njegovom ulogom i zadacima utvrđeni su kolektivnim ugovorom. Opći kolektivni ugovor predviđa da je poslodavac odgovoran za osiguravanje uvjeta za rad i djelovanje sindikata pravilnikom o radu u skladu s općim kolektivnim ugovorom i kolektivnim ugovorom za područje djelatnosti

Komiteta podsjeća da sindikati i organizacije poslodavaca moraju biti u velikoj mjeri nezavisni u pogledu svega što se tiče njihove infrastrukture ili funkcioniranja. Imaju pravo provoditi svoje aktivnosti efikasno i razraditi program rada (Zaključci XII-2 (1992) Njemačka). Komitet uočava da je ILO-CEACR u direktnom zahtjevu (direktni zahtjev (CEACR) - usvojen 2011. godine, objavljen na 101. sjednici ILC (2012) konstatirao da je Vlada sugerirala da su sankcije za miješanje u FBiH neadekvatne i da se tokom procesa izmjena i dopuna Zakona o radu, razmatra dopuna odredbi o kažnjavanju novčanim kaznama. Komitet je

zatražio od Vlade da bude obaviješten na napretku s izmjenama i dopunama Zakona o radu. Komitet konstatira sljedeće u Vladinom izvještaju: (i) dio 10(a) Zakona o radu FBiH zabranjuje uzajamno miješanje udruženja poslodavaca i radnika u uspostavljanje, funkcioniranje ili upravljanje njihovom organizacijom, što uključuje i zagovaranje ili pružanje pomoći sindikatu s ciljem njegove kontrole; i (ii) nacrt novog Zakona o radu propisuje novčane kazne ako poslodavci spriječe pristup sindikalnih povjerenika prostorijama preduzeća ili ne poštuju kolektivni ugovor. Komitet traži da bude obaviješten o svim novostima u pogledu nacrta novog Zakona o radu o ovoj temi.

Komitet konstatira iz izvještaja da u RS-u, Zakon o radu sprečava poslodavce i njihova udruženja, koja nastupaju u njihovo ime ili preko svog zastupnika, da se miješaju u organizaciju i rad sindikata ili da kontroliraju njegov rad putem osigurane materijalne i druge potpore sindikatu. Također, kada nastupa u svoje ime ili preko svog predstavnika, sindikat je spriječen da se miješa u organizaciju, funkcioniranje i upravljanje udruženjem poslodavaca. Članom 179. Zakona o radu propisano je da nadzor nad primjenom tog Zakona, propisima zasnovanim na Zakonu, kolektivnim ugovorima i pravilnicima o radu vrše inspektori rada. Izvještaj navodi da zakonita djelatnost sindikata i udruženja poslodavaca ne može biti privremeno ili trajno zabranjena.

U pogledu aktivnosti sindikata, Komitet podsjeća da sindikati i organizacije poslodavaca moraju imati široku autonomiju u smislu svoje unutrašnje strukture ili funkcioniranja. Moraju imati pravo vršiti svoje djelatnosti efikasno i razraditi program rada (vidi Zaključci XII-2 (1992), Njemačka). Stoga, pretjerano miješanje države predstavlja povredu člana 5. Takva autonomija ima različite aspekte: a) sindikati imaju pravo birati svoje članstvo i predstavnike; b) Strogo ograničavanje osnova na kojem sindikat može zakonito disciplinirati članove predstavlja neopravdano uplitanje u autonomiju sindikata zajamčenu članom 5. (Zaključci XVII (2004), Ujedinjeno Kraljevstvo); c) Vođe sindikata moraju imati pravo pristupa radnom mjestu, a članovi sindikata moraju imati mogućnost održavati sastanke na radnom mjestu u okviru ograničenja vezanih za interese poslodavca i potrebe poslovanja (Zaključci XV-1 (2000), Francuska). Komitet traži da sljedeći izvještaj sadrži detaljne informacije o provedbi navedenih principa u BiH, u svakom od entiteta (FBiH i RS) i u BD.

Reprezentativnost

Što se tiče reprezentativnosti, u izvještaju se navodi da u skladu s članom 92. Zakona o radu u institucijama BiH, reprezentativni sindikat je sindikat registriran na nivou BiH ili dva ili više sindikata koji zajednički nastupaju, a čije članstvo čini većina zaposlenika jednog poslodavca u sjedištu poslodavca. Reprezentativni status sindikata potvrđuje Vijeće ministara na prijedlog Ministarstva pravde BiH, a protiv potvrde ili odbijanja potvrde reprezentativnog sindikata može se uložiti žalba Sudu BiH (član 93. Zakona o radu u institucijama BiH).

Komitet podsjeća da sindikati i organizacije poslodavaca moraju u velikoj mjeri biti neovisni u vezi svega što se tiče njihove infrastrukture ili funkcioniranja. Oni imaju pravo obavljati svoje aktivnosti na učinkovit način i osmisliti program rada (Zaključci XII-2 (1992) Njemačka). Komitet primjećuje da je ILO-CACR u Direktnom zahtjevu (Direktni zahtjev (CEACR) usvojen 2011. godine, objavljen na 101. sjednici ILC-a (2012) zamijetio naznaku Vlade da su sankcije za djela uplitanja u Federaciji BiH bile neadekvatne i da je tijekom zakonodavnog procesa izmjena Zakona o radu razmatrano dopunjavanje kaznenih odredbi u smislu koje se tiču novčanih kazni. Komitet je zahtjeivao od Vlade da ga ista izvijesti o svakom napretku koji se tiče amandmana na Zakon o radu. Komitet zamjećuje iz izvještaja Vlade da (i) paragraf 10(a) Zakona o radu FBiH zabranjuje obostrano uplitanje i organizacija poslodavaca i radnika u uspostavu, rad ili upravljanje njihovim organizacijama uključujući u to i zalaganje ili pomaganje organizaciji kako bi se istu kontroliralo; te, (ii) da nacrt novog Zakona o radu propisuje globe ako poslodavci budu sprječavali pristup predstavnika sindikata prostorijama firme ili ako se ne budu pridržavali kolektivnog ugovora. Komitet traži da ga se izvijesti o svakom novom razvoju situacije u vezi ovog aspekta nacrta novog Zakona o radu.

Komitet zamjećuje iz izvještaja da u Republici Srpskoj Zakon o radu sprječava poslodavce i njihova udruženja koja djeluju u svoje vlastito ime ili putem svog zastupnika da se upliću u organizaciju i rad njihovih sindikata ili da kontroliraju njihov rad putem obezbjeđivanja materijala ili druge vrste podrške sindikatima. Također, kada djeluju u svoje vlastito ime ili preko predstavnika, sindikati se ne smiju uplitati u organizaciju, rad ili upravljanje udruženjem poslodavaca. Članom 179. Zakona o radu propisuje se da nadzor nad primjenom ovog Zakona, regulative koja se temelji na ovom Zakonu, kolektivnim ugovorima i pravilima rada za zaposlenike vrše inspektori rada. Izvještaj ukazuje na to da se zakonske aktivnosti sindikata ili udruženja poslodavaca ne mogu trajno ili privremeno zabraniti.

Što se tiče aktivnosti sindikata, Komitet podsjeća na to da sindikati i udruženja poslodavaca moraju imati široku autonomiju što se tiče njihove unutrašnje strukture ili funkcioniranja. Moraju imati pravo da obavljaju svoje aktivnosti učinkovito i osmišljavati svoj program rada (vidi Zaključci XII-2 (1992) Njemačka). U skladu s time, pretjerano uplitanje države predstavlja kršenje Člana 5. Takva autonomija ima različite aspekte: a) sindikati imaju pravo birati svoje članove i predstavnike; b) oštro ograničenje temelja na osnovu kojih sindikati mogu zakonski disciplinirati članove predstavlja neopravdan upad u autonomiju sindikata koja je imanentna u Članu 5 (Zaključci XVII (2004), Ujedinjeno Kraljevstvo); c) vođe sindikata moraju imati pravo pristupa radnom mjestu i članovi sindikata moraju moći održavati tu sastanke u okviru granica povezanih s interesima poslodavca i potrebama poslovanja (Zaključci XV-1 (2000), Francuska).

Komitet traži da se u sljedećem izvještaju dostave detaljne informacije o provedbi naprijed navedenih principa u BiH i u svakom od njezinih entiteta (FBiH i RS) i u DB.

Reprezentativnost

Što se tiče reprezentativnosti, izvještaj ukazuje na to da prema članu 92. Zakona o radu u institucijama BiH, predstavnička sindikalna organizacija je sindikalna organizacija registrirana na nivou BiH ili dvije ili više sindikalnih organizacija koje djeluju zajedno i čijih je većina članova zaposlena kod jednog poslodavca u sjedištu tog poslodavca. Reprezentativni status sindikata potvrđuje Vijeće ministara na

prijedlog Ministarstva pravde BiH i Žalba se može uložiti na odbijanje ili potvrdu predstavničke sindikalne organizacije kod Suda BiH (član 93. Zakona o radu u Institucijama BiH). Izvještaj obavještava o tome da predstavnička sindikalna organizacija zaposlenih ima pravo na sljedeće:

- da se istu konzultira prije usvajanja podzakonskih akata koji se odnose na zapošljavanje i plaće njezinih članova;
- da prati da li se poslodavac ponaša u skladu s ovim zakonom ili drugom regulativom koja uređuje odnose o radu;
- da prijavi svako kršenje regulative upravnoj inspekciji;
- da pomaže i zastupa zaposlene na njihov zahtjev u slučaju kršenja njihovih prava, disciplinskog postupka ili zahtjeva za obeštećenje.

Komiteta shvaća da svi naprijed navedeni atributi pripadaju samo reprezentativnim organizacijama sindikata dok nereprezentativne sindikalne organizacije ne uživaju naprijed navedena prava. Komitet traži potvrdu ovoga, te, ako je primjenljivo, želi dobiti informacije o svim drugim pravima i procedurama iz kojih su isključene „nereprezentativne“ sindikalne organizacije. U tom smislu, Komitet podsjeća da područja aktivnosti koja su ograničena na reprezentativne sindikate ne bi trebala uključivati ključne sindikalne prerogative. U ovom kontekstu, sindikalna organizacija koja nije reprezentativna bi trebala uživati određene prerogative. Na primjer, da mogu pristupiti vlastima u pojedinačnom interesu zaposlenog, da mogu pomagati zaposlenom koji treba opravdati svoje djelovanje pred upravnim tijelom; da mogu postavljati obavijesti u prostorijama službi i da primaju dokumentaciju općenite naravi koja se tiče upravljanja osobljem koje zastupaju (Zaključci XV-1 (2000), Belgija). Stoga, kako bi se procijenila usklađenost ove situacije s članom 5. Povelje, Komitet traži da se predoči kakva su prava nereprezentativnih sindikalnih organizacija, te da li u praksi iste uživaju ključne sindikalne prerogative.

Što se tiče udruženja poslodavaca, u izvještaju nema naznake o nekim kriterijima reprezentativnosti. Komitet traži da se u sljedećem izvještaju podnesu detaljne informacije o zakonskom okviru koji regulira reprezentativnost udruženja poslodavaca, te implementaciju istog.

U izvještaju se navodi da sadašnji Zakon o radu FBiH ne definira kriterije reprezentativnosti za sindikalne ili organizacije poslodavaca. Komitet traži da ga se informira o novom razvoju situacije koji se tiče uspostave tih kriterija o reprezentativnosti.

Komiteta primjećuje iz Eironline-a (Bosna i Hercegovina: Profil odnosa u industriji) da je sudjelovanje zaposlenika u procesu donošenja odluka na radnom mjestu uglavnom ograničeno na radna vijeća kao i sudjelovanje putem sindikata u tripartitnom partnerstvu s poslodavcima i entitetskim vladama. Također primjećuje da je ILO-CEACR zatražio da Vlada poduzme sve potrebne korake kako bi se izmijenile sljedeće odredbe koje privilegiju radna vijeća u odnosu na sindikate i stavljaju potonje u drugorazrednu i supsidijarnu poziciju naspram radnih vijeća na taj način noseći rizik oslabljivanja institucionalne pozicije sindikata: (i) paragraf 98. Zakona o radu uz izmjene iz paragrafa 41. Dekreta od 15. avgusta 2000. godine, kojim se omogućuje poslodavcu da organizira kolektivna otpuštanja uz konzultiranje sa svim sindikalnim organizacijama koje predstavljaju 10 procenata radnika, samo ako nema radnih vijeća u preduzeću; te (ii)

paragraf (108)2 Zakona o radu koji propisuje da ako nije oformljeno vijeće zaposlenika, sindikalna organizacija će imati iste ovlasti i obaveze kao i vijeće zaposlenika u skladu sa zakonom (Direktni zahtjev (CEACR) – usvojen 2011. godine, objavljen na 101. Sjednici ILC-a (2012) sloboda udruživanja i zaštita prava na organiziranje konvencije, 1948. godine (br.87)-Bosna i Hercegovina (Ratifikacija 1993. godine). Komitet poziva Vladu da komentira informaciju pribavljenu iz naprijed navedenih izvora. Izvještaj navodi da članovi 142-157. Zakona o radu RS propisuju pravila u odnosu na reprezentativnost sindikalnih organizacija i organizacija poslodavaca. U izvještaju se kratko dodaje da su kriteriji reprezentativnosti jasni, zakonski definirani i otvoreni za preispitivanje pred sudom. Kada se utvrdi, reprezentativnost se može preispitivati nakon jedne godine ako su zahtjevi ispunjeni ili kriteriji promijenjeni. Komitet želi primiti detaljne informacije o odredbama kojima se uspostavljaju ti kriteriji na temelju kojih se određuje reprezentativnost (kao što su procenti, minimalan broj zaposlenika) i pita da li su ih socijalni partneri ikada preispitali. Komitet traži da u sljedećem izvještaju budu pružene informacije o postupku i mandatu upravnog tijela koje je zaduženo za utvrđivanje reprezentativnosti sindikalnih i organizacija poslodavaca, te da li je odluka o reprezentativnosti otvorena za sudsko preispitivanje. Komitet podsjeća da kriteriji koji se koriste za određivanje reprezentativnosti moraju biti razboriti, jasni, prethodno utvrđeni, objektivni, propisani zakonom i otvoreni za sudsko preispitivanje (Zaključci XV-1) (2000), Francuska).

Član 156. Zakona o radu propisuje da reprezentativna sindikalna organizacija ili udruženje poslodavaca sudjeluje u procesu kolektivnog pregovaranja, socijalnom dijalogu i konzultacijama s partnerima na razini svoje organizacije i aktivnosti. Stoga kako bi se procijenila usklađenost ove situacije s članom 5. Povelje, Komitet pita koja su prava dodijeljena nereprezentativnim sindikalnim organizacijama, te da li iste u praksi uživaju ključne sindikalne prerogative.

Komitet primjećuje iz izvještaja da su glavni oblici radničke zastupljenosti u Distriktu Brčpko sindikati i vijeća zaposlenika. Potonja se mogu formirati u poduzećima s barem 15 zaposlenika. U izvještaju se ne navode kriteriji reprezentativnosti za sindikalne organizacije ili organizacije poslodavaca. Također Komitet pita da li oba oblika predstavljanja mogu koegzistirati u poduzećima s bar 15 zaposlenika, te ako to nije slučaj, koji oblik radničkog predstavljanja ima prioritet / više privilegija u praksi.

Personalni djelokrug

Izvještaj navodi da u BiH nema posebnih zakonskih odredbi koje se odnose na pravo na osnivanje organizacija određene kategorije zaposlenika, državnih službenika i namještenika u javnom sektoru. Zakoni primijenjeni u Ministarstvu sigurnosti BiH ne ograničavaju pravo na organiziranje zaposlenika u svrhu zaštite njihovih ekonomskih i socijalnih interesa.

Zakon o radu u Institucijama BiH, koji se odnosi na zaposlenike/namještenike i državne službenike propisuje pravo zaposlenika da zaključe kolektivni ugovor (član 90.), da organiziraju reprezentativni sindikat (član 92.) i da stupe u štrajk (član 95). U skladu s članom 39. stavom f)., policijski službenici imaju pravo osnovati i postati članovi sindikata ili profesionalnog udruženja u skladu sa zakonom. Zakon o državnoj službi u Institucijama BiH propisuje pravo državnih službenika da utemelje ili postanu članovi sindikata ili profesionalne organizacije i pravo na štrajk u skladu sa zakonom (član 15. tačka (1)., stav (h). i (i).).

U FBiH, članovi 57. do 69. Kolektivnog ugovora za službenike u upravnim i pravosudnim tijelima u FBiH (Službeni glasnik FBiH, br. 23/00, 50/00) propisuju pravo na organiziranje i neometan rad i provedbu aktivnosti sindikata. Potpisnici ovog ugovora preuzimaju odgovornost da će djelovati u skladu sa

Ustavom, zakonima, ILO konvencijama, općim kolektivnim ugovorom i ovim ugovorom. Voditelj upravnog tijela obavezuje se da neće sprječavati na bilo koji način djelovanje sindikata, organiziranje sindikata i pravo zaposlenika da se pridruže sindikatu. Voditelj tijela je dužan odobriti dopust predstavniku sindikata ili bilo kojem drugom predstavniku sindikata za obavljanje aktivnosti sindikata i sudjelovanje na sastancima sindikata, kongresima, konferencijama, seminarima, školama i drugim vrstama obuke u zemlji i inozemstvu.

Izveštaj nadalje spominje da policijske sindikalne organizacije na razini Federacije i kantona se osnivaju na temelju Zakona o radu FBiH, Zakona o udruženjima građana i Zakona o državnoj službi FBiH. Prema kolektivnim ugovorima za zaposlenike u ministarstvima unutarnjih poslova Federacije i kantona, Ministar je obavezan uzdržati se od bilo kakvog čina ili aktivnosti koja bi mogla zapriječiti djelovanje i organiziranje sindikata i pravo zaposlenika da se pridruže sindikatu. Kantonalni odbor Sindikata policije Ministarstva unutarnjih poslova Tuzlanskog kantona ima 23 sindikalne podružnice na teritoriju ovog kantona. Od ukupno 1.866 zaposlenika u Ministarstvu unutarnjih poslova Tuzlanskog kantona, 1.730 se pridružilo sindikalnoj organizaciji.

U izvještaju se navodi da u Distriktu Brčko, član 7. tačka 1)., stav (f). Zakona o državnoj službi u tijelima javne uprave Distrikta Brčko („Službeni glasnik DB“ br.:28/06, 29/06, 19/07, 2/08, 44/08, 25/09, 26/09, 4/13) propisuje pravo državnih službenika i namještenika da se organiziraju u sindikate. Član 44., stav 1. Zakona o policijskim službenicima Distrikta Brčko („Službeni glasnik DB“ br.:28/06, 19/07, 2/08, 44/08, 25/09, 26/09, 4/13) propisuje pravo policijskih službenika da osnivaju i pridružuju se sindikatu ili profesionalnom udruženju u skladu sa zakonom. U izvještaju se daje ilustracija da su policijski službenici Distrikta Brčko članovi Mreže žena policijskih službenika, sindikata Policije Distrikta Brčko oko 150 zaposlenika su članovi ovog sindikata), te organizacije IPA (Međunarodna policijska asocijacija).

Komiteta podsjeća da, prema članu 5., države Članice imaju pravo ograničiti ili povući pravo na organiziranje u slučaju članova iz oružanih snaga (vidjeti Europski savez zaposlenika u javnoj službi protiv Francuske, Italije i Portugala, prizivi br. 2/1999, 4/1999 i 5/1999, odluke o meritumu od 4. decembra 2000.). Komitet ipak potvrđuje da tijela koja domaći zakon države Članice definira kao tijela koja pripadaju oružanim snagama doista i obavljaju vojne zadatke (Zaključci XVIII-1, Poljska).

U slučaju policije, Komitet je naveo da je jasno iz druge rečenice člana 5. i pripremnog rada koji se tiče ove odredbe da, iako se državi može dopustiti da ograniči slobodu organiziranja članova policije, nije opravdano lišiti ih svih garancija koje su propisane u ovom članu (Zaključci 1 (1969), Izjava o tumačenju Člana 5). Drugim riječima, policijski službenici moraju moći slobodno provoditi esencijalne sindikalne prerogative, naime pravo da pregovaraju o uvjetima svojih usluga i naknadi i pravo na okupljanje (Europsko vijeće sindikata policije, priziv. Br. 11/2001, odluka o meritumu od 22. maja 2002. godine). Uz to, obavezno članstvo organizacija je nekompatibilno članu 5. (Zaključci 1 (1969), Izjava o tumačenju člana 5.).

Na više općenitijoj razini, Komitet ponavlja da sve kategorije zaposlenika i radnika, uključujući i državne službenike koji podliježu iznimkama naprijed navedenim, imaju puno pravo da se organiziraju u skladu s Poveljom (Zaključci 1 (1969), Izjava o tumačenju člana 5). Komitet također ponavlja da, osim ograničenja dopustivih u donosu na policijske službenike i pripadnike oružanih snaga, svako drugo ograničenje prava koje priznaje Povelja mora poštovati uvjete navedene u Članu G. Ovaj član propisuje da se ograničenje mora propisati zakonom, težiti legitimnom cilju i biti nužno u demokratskom društvu za postizanje tog cilja. U slučaju koji se razmatra ovdje, ovo znači da mora postojati razborit odnos proporcionalnosti između ograničenja koja se nameću na slobodu organiziranja i legitimnog cilja zaštite prava sloboda

ostalim. Komitet želi znati da li se pravo na formiranje i pridruživanje sindikatu također garantira za domaće radnike, penzionere, nezaposlene i općenitije na svaku osobu koja uživa prava koja se stiču radom.

Komitet zahtijeva potvrdu da relevantne legislative i prakse u BiH, svakom od entiteta BiH i Distriktu Brčko poštuju ovo pravilo.

Zaključak

Do primitka zatraženih informacija, Komitet odlaže svoju odluku.

Član 6. - Pravo na kolektivno pregovaranje

Paragraf 1- Zajedničke konzultacije

Komiteta uočava informacije sadržane u izvještaju kojeg je podnijela Bosna i Hercegovina.

Komiteta primjećuje da prema članu 6. stavu 1. izvještaj pruža informacije uglavnom o kolektivnom pregovaranju s ciljem zaključenja kolektivnih ugovora čiji će se aspekti analizirati u zaključku o Članu 6. stavu 2. Što se tiče zajedničkih konzultacija, izvještaj samo daje informacije o „socijalnim vijećima“. U ovom smislu izvještaj ukazuje na to da na razini države Bosne i Hercegovine (BiH), ekonomsko i socijalno vijeće nije uspostavljeno zbog neslaganja između socijalnih partnera i nemogućnosti postizanja reprezentativnosti socijalnih partnera da formiraju ovo vijeće.

Izvještaj navodi da su na razinama entiteta formirana ekonomska i socijalna vijeća kao savjetodavna tijela vladama Federacije Bosne i Hercegovine (FBiH) i Republike Srpske (RS) gdje vlada, sindikati i poslodavci imaju tripartitni dijalog kako bi razriješili sve sporove i izbjegli proteste ili štrajkove. Cilj je ekonomskog i socijalnog vijeća koristiti tripartitni dijalog kao osnovu za socijalni dijalog kako bi se riješilo i odlučilo o ekonomskim, socijalnim i pitanjima razvojne politike, promoviranje i zaštita ekonomskih i socijalnih prava i interesa radnika i poslodavaca, te razvoj sistema kolektivnog pregovaranja i kolektivnog ugovora i primjene.

U izvještaju se dodaje da u FBiH, Zakon o radu (član 130.) propisuje uspostavu Ekonomskog i socijalnog vijeća Federacije i kantona. Ekonomsko i socijalno vijeće Federacije je formirano 27. avgusta 2002. godine na temelju Sporazuma o uspostavi ekonomskog i socijalnog vijeća („Službeni glasnik FBiH 47/02, 42/03, 8/08, 13/08, 51/08) i započelo je s radom u 2003. godini Ekonomsko i socijalno vijeće potiče, inter alia, kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnih ugovora, pruža mišljenja i sugestije o sadržaju kolektivnih ugovora, prati, pregledava i komentira regulativu koja se tiče rada i zapošljavanja. U izvještaju se ističe da je Ekonomsko i socijalno vijeće vremenom steklo na važnosti, činjenica koja se potkrijepljuje mišljenjima koje je izdalo ovo Vijeće po raznim zakonima i drugoj legislativi a o kojoj se raspravlja na Vijeću prije no što se ista uputi u Parlament.

U izvještaju se navodi da u RS-u, zajedničke konzultacije zaposlenika i poslodavaca nisu regulirane Zakonom o radu. Komitet primjećuje od Eurofound-a (Bosna i Hercegovina: Profil odnosa u industriji) da su pozicija i uloga ekonomskih i socijalnih vijeća propisane Zakonom o ekonomskom i socijalnom vijeću. Komitet zahtijeva informacije o strukturi, mandatu i funkcioniranju ovih ekonomskih i socijalnih vijeća u RS-u.

Komiteta zamjećuje da u izvještaju nisu dostavljene informacije koje se tiču zajedničkih konzultacija u Brčko Distriktu (BD). Komitet pita da li se zajedničke konzultacije između radnika i poslodavaca provode u BD.

Komiteta podsjeća da u okviru značenja člana 6. stav 1., zajednička konzultacija predstavlja konzultaciju između zaposlenika i poslodavaca ili organizacija koje ih predstavljaju (Zaključci I (1969), Izjava o tumačenju člana 6. stava 1.). Ovakva se vrsta konzultacije može odvijati u okviru tripartitnih tijela pod uvjetom da su socijalni partneri u tim tijelima jednako zastupljeni (Zaključci V (1977), Izjava o tumačenju člana 6. stava 1.). Ako adekvatne konzultacije već postoje, nema potrebe da država intervenira. Ako ne postoje adekvatne konzultacije, država mora poduzeti pozitivne korake kako bi ih potaknula (Centrale

generale des services publics (CGSP) protiv Belgije, Žalba br. 25/2004, odluka o meritumu od 9. maja 2005. godine, §41). Komitet pita da li se bipartitne konzultacije provode u Bosni i Hercegovini na državnoj razini i razini entiteta. Ako to nije slučaj, komitet traži da se u sljedećem izvještaju objasne razlozi za ovu situaciju i pruže informacije o koracima koji se poduzimaju kako bi se potakle bipartitne konzultacije na državnoj, razini entiteta i lokalnoj razini.

Komitet ističe da ovakve konzultacije moraju obuhvaćati sva pitanja od obostranog interesa (Zaključci 1 (1969), Izjava o tumačenju člana 6. stava 1., posebno: produktivnost, efikasnost, industrijsko zdravlje, sigurnost i dobrobit, te druga radna pitanja (radni uvjeti, strukovna obuka, itd.), ekonomski problemi i socijalna pitanja (socijalno osiguranje, socijalna skrb, itd.). Komitet primjećuje iz izvještaja da se konzultacije u BiH uobičajeno provode u svrhu zaključivanja kolektivnih ugovora. Stoga zahtijeva da se u sljedećem izvještaju pruže informacije o zajedničkim konzultacijama između zaposlenika i poslodavaca izvan okvira konzultacija s ciljem zaključivanja kolektivnih ugovora, a po svim drugim pitanjima od obostranog interesa koja su navedena naprijed. Komitet također pita da li se pitanjima tumačenja kolektivnih ugovora bavi u okviru zajedničkih konzultacija ili putem drugih specifičnih mehanizama.

Komitet napominje da se konzultacije moraju odvijati na nekoliko razina: državnoj, regionalnog/sektorskoj. One bi se trebale odvijati u privatnom i u javnom sektoru (uključujući državnu službu) (Zaključci III, Danska, Njemačka, Norveška, Švedska: *Centrale generale des seervices publics* (CGSP) protiv Belgije, Žalba br. 25/2004, odluka o meritumu od 9. maja 2005. godine, stav 41.). Komitet traži informacije o svim razinama obuhvaćenim zajedničkim konzultacijama. Također traži informacije o zajedničkim konzultacijama i postojanju, strukturi i funkcioniranju konzultativnih tijela u javnom sektoru. Komitet podsjeća da se konzultacijama na razini poduzeća bavi član 6. stav 1. i član 21. Povelje (pravo na informacije i konzultacije). Za države koje su ratificirale obje odredbe, kao što je to Bosna i Hercegovina, konzultacije na razini poduzeća se ispituju prema članu 21. (Zaključci 2004. godine, Irska).

Komitet naglašava da je otvoreno državama Članicama da zatraže od sindikata da ispune obavezu reprezentativnosti koja podliježe određenim općim uvjetima kao što je navedeno u zaključku koji se odnosi na Član 5. Povelje. U odnosu na Član 6. stav 1., Komitet zamjećuje da svaki zahtjev reprezentativnosti ne smije ekscesivno ograničiti mogućnost da sindikati sudjeluju na učinkovit način u kolektivnom pregovaranju. Kako bi se bilo u skladu s Članom 6. stavom 1., kriterije reprezentativnosti bi trebalo propisati zakonom, te bi isti trebali biti objektivni i razumni i podlijezati sudskoj kontroli što pruža odgovarajuću zaštitu od proizvoljnog odbijanja (Zaključci 2006, Albanija). Stoga, Komitet pita da li sudjelovanje sindikata u postupku konzultacija podliježe zahtjevu reprezentativnosti u BiH i na razini entiteta.

Ne bude li u sljedećem izvještaju navedena ova zatražena informacija, neće postojati ništa čime se može utvrditi da je situacija u skladu sa članom 6. stavom 1. Povelje.

Zaključak

Do primitka zatražene informacije, Komitet odlaže svoju odluku.

Član 6. - Pravo na kolektivno pregovaranje

Paragraf 2- Procedure pregovaranja

Komitet oučava informacije sadržane u izvještaju kojeg je podnijela Bosna i Hercegovina.

U izvještaju se pružaju informacije o zakonskom okviru primjenljivom na kolektivno pregovaranju u Bosni i Hercegovini (BiH) na državnoj razini, u svakom od entiteta – Federaciji Bosne i Hercegovine (FBiH) i Republici Srpskoj (RS), te u Distriktu Brčko (BD).

U izvještaju se navodi da Zakon o radu u Institucijama BiH (član 90.) propisuje da se kolektivni ugovor može zaključiti za određenu aktivnost jednog ili više poslodavaca ili udruženja poslodavaca. Tokom pregovora, zaposlenike mogu predstavljati jedan ili više sindikata, a poslodavce mogu predstavljati jedno ili više udruženja poslodavca (član 90. stav 1.). Ako kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnog ugovora uključuju više od jednog sindikata ili više od jednog poslodavca, o zaključivanju kolektivnog ugovora mogu pregovarati samo oni sindikati ili poslodavci koji imaju ovlaštenja o zastupanju od svakog pojedinačnog sindikata ili poslodavca, u skladu s njihovim statutima. U izvještaju se navodi da kolektivni ugovor nije potpisan na razini države, te da se na nacrtu istog radi s predstavnicima Nezavisnog sindikata državnih službenika i policijskih službenika zaposlenih u BiH institucijama, pravosudnim tijelima i javnim institucijama BiH.

Član 91. Zakona propisuje da kolektivni ugovor regulira prava i obaveze strana koje su taj ugovor zaključile. Isti član propisuje da kolektivni ugovor regulira pravila postupka kolektivnog pregovaranja, te da je kolektivni ugovor obvezujući za strane koje su isti prvobitno zaključile ili ga naknadno potpisale. Kolektivni ugovor se podnosi Vijeću ministara i upravnoj inspekciji.

Komitet primjećuje iz ILOC-CEACR direktnog zahtjeva (Direktni zahtjev (CEACR) – usvojen 2011. godine, objavljen na 101. ILC sjednici (2012) Konvencija o pravu na organiziranje i kolektivno pregovaranje, 1949. godine (Br.98) – Bosna i Hercegovina (Ratifikacija: 1993. godine) da je u nekoliko komentara ILO-CEACR zahtijevao da Vlada navede sve mjere koje su poduzete ili se razmatraju kako bi se potakao i promovirao puni razvoj i korištenje postupanja za dobrovoljno pregovaranje između organizacija radnika i poslodavaca uključujući i razinu Republike u cjelini. Komitet traži od Vlade da navede sve korake i mjere koje su poduzete kako bi se promovirao postupak za dobrovoljne pregovore na državnoj razini.

U izvještaju se navodi da Zakon o radu FBiH (članovi 108-121.) propisuje pravo zaposlenika i poslodavaca da pregovaraju kolektivno i zaključuju kolektivne ugovore. Kolektivni se ugovor može zaključiti na razini Federacije, na kantonalnoj razini, za pojedinačnu granu privrede, za jednog ili više zaposlenika. Zakon o radu FBiH (Službeni glasnik FBiH br. 43/99, 32/00, 29/03) ne postavlja kriterije za reprezentativnost sindikata i udruženja poslodavaca. U tom smislu, u izvještaju se navodi da nacrt novog Zakona o radu FBiH, koji postavlja kriterije reprezentativnosti za sindikate i udruženja poslodavaca kao strane u kolektivnom pregovaranju, je u razmatranju u Parlamentu. Komitet traži da ga se u sljedećem izvještaju obavijesti o svim novim pomacima koji se tiču Zakona o radu.

U izvještaju se nadalje navodi da se kolektivni ugovori zaključuju u pismenoj formi i za određeni ili neodređeni period. Ako trajanje nije navedeno, smatra se da se kolektivni ugovor zaključuje na neodređeno vrijeme. U izvještaju se dodaje da se kolektivni ugovor može raskinuti na način i pod

uvjetima propisanim u samom kolektivnom ugovoru. Svi zaposlenici u FBiH su obuhvaćeni općim kolektivnim ugovorom dok su zaposlenici u pojedinim granama i djelatnostima obuhvaćeni granskim kolektivnim ugovorom. Također postoje kolektivni ugovori koji su zaključeni na razini kantona u FBiH. U izvještaju se navodi da ima vrlo malo kolektivnih ugovora zaključenih na razini kompanija. Izvještaj navodi da prema objavljenim podacima u Registru službenih glasnika FBiH, uz Opći kolektivni ugovor za teritorij FBiH (Službeni glasnik FBiH br. 54/05, 62/08), postoji 21 kolektivni ugovor zaključen u različitim područjima djelatnosti kao što su osnovno obrazovanje, rudarstvo, snabdijevanje električnom energijom i telekomunikacije, uključujući i kolektivne ugovore u pojedinim javnim poduzećima.

Što se tiče RS-a u izvještaju se samo navodi da Zakon o radu (članovi od 158. do 169.) sadrži reference na sljedeće aspekte koji se odnose na kolektivne ugovore: sadržaj kolektivnih ugovora; obavezna primjena kolektivnih ugovora; teritorijalna i personalna valjanost kolektivnih ugovora; oblici i trajanje kolektivnih ugovora; objava kolektivnih ugovora i razrješavanje sporova koji proizlaze iz zaključenja i primjene kolektivnih ugovora.

Komiteta uočava informacije koje su dostavljene putem još jednog direktnog zahtjeva (Direktni zahtjev (CEACR)- usvojen 2013. godine, objavljen na 103. ILC sjednici (2014) Konvencija o pravu na organiziranje i kolektivno pregovaranje, 1949. godine (br.98) - Bosna i Hercegovina (Ratifikacija: 1993. godine)), u kojem je ILO-CEACR zapazio da Član 161. Zakona o radu RS-a propisuje da ako se o kolektivnom ugovoru pregovara na razini cijele Republike, Vlada će biti ugovorna strana zajedno sa sindikatima i udruženjem poslodavaca. ILO-CEACR je također naglasio da očekuje da će budući Zakon o radu RS-a u potpunosti prepoznavati bipartitnu narav kolektivnog pregovaranja uključujući i državne i sektorske razine, te će osigurati da medijacija tijela vlasti koja se bave područjem rada bude moguća samo na zahtjev strana u pregovorima. Komitet poziva Vladu da komentira ovu izjavu i da dostavi informacije o svakom razvoju situacije koji se odnosi na izmjenu Zakona o radu.

U izvještaju se daje ilustracija nekim brojkama koje se tiču kolektivnih ugovora zaključenih u RS-u: (i) opći kolektivni ugovor (RS Službeni glasnik br. 40/10), (ii). 16 granskih kolektivnih ugovora (u područjima kao što su zdravstvo, energetika, poljoprivreda i prehrambena industrija), te (iii). 49 pojedinačnih kolektivnih ugovora koji nisu objavljeni u Službenom listu RS-a. U izvještaju se naglašava da je pet od 16 granskih kolektivnih ugovora zaključeno u javnom sektoru. Deset od 49 pojedinačnih kolektivnih ugovora se odnose na javni sektor.

U izvještaju se navodi da nema općeg ugovora zaključenog za teritorij Distrikta Brčko. Zakon o radu BD-a (Članovi 96-98.) propisuju pravila za kolektivne ugovore. Jedino ograničenje prema članu 97. je da kolektivni ugovor ne može sadržavati nižu razinu prava nego što su ona koja propisuje Zakon o radu. U izvještaju se ne dostavljaju podaci koji se tiču broja kolektivnih ugovora zaključenih u BD-u. Komitet primjećuje da je ILO-CEACR zamijetio da u BD-u poduzeto je djelovanje da se promovira razvoj i korištenje procedura za dobrovoljno pregovaranje između zaposlenika i organizacija poslodavaca, te da su radne grupe formirane s tim ciljem (Direktni zahtjev (CEACR) – usvojen 2011. godine, objavljen na 101. ILC sjednici (2012), Konvencija o pravu na organiziranje i kolektivno pregovaranje, 1949. godine (br.98) – Bosna i Hercegovina (Ratifikacija:1993. godine)).

U cjelini uzevši, Komitet traži od Vlade da navede koje je mjere poduzela ili planira kako bi se promovirale procedure za dobrovoljno pregovaranje na razini države BiH, u entitetima (FBiH i RS) i u BD. Komitet podsjeća da ako je potrebno i korisno, a posebno ako spontani razvoj kolektivnog pregovaranja nije dovoljan, trebaju se poduzeti pozitivne mjere kako bi se olakšalo i potaknulo zaključivanje

kolektivnih ugovora. Kakve god procedure budu utvrđene, kolektivno pregovaranje treba ostati slobodno i dobrovoljno (Zaključci I (1969), Izjava o tumačenju člana 6. stav 2.).

Komitet poziva Vladu da dostavi ažurirane informacije u sljedećem izvještaju o broju kolektivnih ugovora zaključenih za sve razine (državna/entitetska, granska/sektorska, kompanija) i o broju zaposlenika obuhvaćenih kolektivnim ugovorima. Komitet zamjećuje da prema statistici iz Evropskog opservatorija za industrijske odnose (Eurofound, Bosna i Hercegovina: profil industrijskih odnosa), 100% radne snage je obuhvaćeno općim kolektivnim ugovorom, a oko 50% granskim kolektivnim ugovorima (u FBiH i RS-u). Komitet podsjeća da, do mjere do koje se, ako je to slučaj, uobičajeno kolektivno pregovaranje primjenjuje na javne službenike, isto može podlijegati regulativi koju određuje zakon. Usprkos tome, ti službenici uvijek pridržavaju pravo da sudjeluju u svim procesima koji su direktno relevantni za određivanje procedura koje se na njih primjenjuju (Zaključci III (1973), Njemačka, te Evropska konfederacija policijskih sindikata (CESP) protiv Portugala, Žalba br. 11/2001, odluka o meritumu od 21.5.2002. §58). Stoga, Komitet traži detaljne i ažurirane informacije o pravu na kolektivno pregovaranje svih javnih službenika i njihove provedbe u praksi.

Zaključak:

Do primitka zatražene informacije, Komitet odlaže svoju odluku.

Član 6. – Pravo na kolektivno pregovaranje

Paragraf 3 – Mirenje i arbitraža

Komiteta uočava informacije sadržane u izvještaju kojeg je podnijela Bosna i Hercegovina.

U izvještaju se navodi da Zakon o radu u Institucijama Bosne i Hercegovine (BiH) pruža mogućnost stranama da se dogovore o upućivanju spora iz područja rada na arbitražu. U izvještaju se navodi da posebna regulativa propisuje pravila postupka arbitraže, sastav arbitražnog panela kao i druga pitanja od važnosti za formiranje i rad arbitražnog panela. Komitet moli da se u sljedećem izvještaju dostave detalji prirode i uvjeta postupaka arbitraže koji se bave kolektivnim sporovima iz područja rada.

U izvještaju se navodi da su u Federaciji Bosne i Hercegovine (FBiH) mirenje i arbitraža propisani kao sredstvo razrješenja kolektivnih radnih sporova. Prema Zakonu o radu FBiH, ako se strane ne usuglase o sukobu, proces mirenja se provodi pred mirovnim vijećem. Mirovno vijeće se može formirati za teritorij Federacije ili za kanton. Mirovno vijeće Federacije se sastoji od tri člana: predstavnik poslodavca, predstavnik sindikata i predstavnik kojeg su izabrale strane u sporu sa liste koju je odredilo Ministarstvo rada Federacije. Mirovno vijeće donosi prijedlog za razrješenje spora kojeg strane mogu prihvatiti ili odbiti. Prihvate li strane prijedlog Mirovnog vijeća, prijedlog ima zakonsku snagu i učinak kolektivnog ugovora. Ako se Mirovno vijeće ne može dogovoriti o predloženom rješenju spora ili ako strane ne prihvataju prijedlog, smatra se da je mirenje propalo. U izvještaju se navodi da u praksi socijalni partneri rijetko pribjegavaju ovakvom mirnom razrješavanju sporova.

Komiteta primjećuje da je Eurofound (Bosna i Hercegovina: Profil industrijskih odnosa) da se proces mirenja vrlo rijetko koristi u praksi. Komitet podsjeća da prema članu 6. stavu 3. Povelje države Članice se obavezuju da će „promicati uspostavu i korištenje odgovarajućih postupaka za mirenje i dobrovoljnu arbitražu za razrješavanje radnih sporova“. U ovom kontekstu Komitet moli za informacije o mjerama i koracima koje je poduzela Vlada kako bi promjerala korištenje postupaka mirenja i arbitraže.

U izvještaju se navodi da kolektivni radni sporovi o primjeni, izmjeni ili raskidanju kolektivnog ugovora ili drugi slični sporovi koji se nisu mogli riješiti putem pregovora potpisnika sporazuma se mogu rješavati pred arbitražnim vijećem. U izvještaju se naglašava da, za razliku od mirenja gdje strane mogu prihvatiti ili odbiti prijedlog mirovnog vijeća, kod arbitraže ako se strane slože da upute kolektivni radni spor na arbitražu, arbitražna odluka je konačna i obavezujuća. Komitet razumije da pribjegavanje arbitraži nije obavezno i da se obje strane trebaju složiti s tim da se spor uputi na arbitražu. Komitet traži od Vlade da potvrde da je ovo razumijevanje ispravno.

U izvještaju se ne navode vremenski okviri propisani za postupke razrješavanja sporova. Komitet moli za detaljne informacije o ovim vremenskim okvirima, ako ih ima, za postupke mirenja i arbitraže. Što se tiče odluke o kolektivnim sporovima u javnom sektoru, u izvještaju se navodi da se u članovima 44-49. Kolektivnog ugovora za zaposlenike javnih upravnih i pravosudnih tijela FBiH („Službeni list“ 23/00, 50/00) propisuje da se sporovi koji se nisu mogli riješiti pregovorima razriješe pred arbitražnim vijećem. U izvještaju se također spominje da se članom 63. Zakona o državnoj službi FBiH („Službeni list“ 29/03, 23/04, 39/04, 54/04, 67/05, 8/06, 4/12) traži imenovanje medijatora u državnoj službi koji radi sa voditeljem određene institucije pri donošenju odluke o pravima i dužnostima državnih službenika i zaposlenika koja proizlaze iz zaposlenja ili se na idsto odnose. Zadatak te osobe bi bio da se doprinese objektivnom donošenju odluke, te da se svaki slučaj razriješi na fer i zakonski način.

U izvještaju se navodi da se Zakonom o radnim sporovima Republike Srpske (RS) („RS Službeni list“ 71/09, 100/11) propisuje: način i postupak mirnog rješavanja pojedinačnih i kolektivnih radnih sporova; odabir, prava i dužnosti miritelja i arbitara; metodu uspostave tijela za mirno razrješenje radnih sporova; te druga pitanja od važnosti za mirno razrješenje radnih sporova. „Kolektivni radni spor“ je definiran ovim Zakonom kao spor koji se odnosi na zaključenje, izmjenu, otkazivanje ili primjenu kolektivnog ugovora, o provođenju prava na organiziranje, štrajk i druga kolektivna prava. Zakonom se propisuju medijacija i arbitraža kao sredstva rješavanja kolektivnih radnih sporova. Strane u radnom sporu odabiru miritelje i arbitre sa Liste miritelja i arbitara imenovane na način da se postigne mirno razrješenje radnih sporova. U izvještaju se kratko spominje da je Vlada RS-a uspostavila Agenciju za mirno rješavanje radnih sporova. Komitet traži da se u sljedećem izvještaju pruže detaljne informacije o prirodi, vremenskim okvirima i uvjetima postupaka mirenja i arbitraže u RS-u na način kako iste propisuje Zakon o radnim sporovima RS-a.

U izvještaju se prikazuje da je Agencija za mirno rješavanje radnih sporova RS-a počela s radom 1.juna 2010. godine. U periodu između 1. juna 2010. godine i 31. decembra 2010. godine, ova je Agencija zaprimila 74 slučaja od kojih je 69 slučajeva uključivalo pojedinačne radne sporove, a 5 slučajeva kolektivne radne sporove. Od 1.januara 2011. godine do 31.decembra 2011. godine, Agencija je zaprimila 202 slučaja od kojih je 193 slučaja uključivalo pojedinačne radne sporove, a 9 se slučajeva odnosilo na kolektivne radne sporove. U izvještaju se navodi da su se razriješeni kolektivni sporovi bavili obustavama rada i štrajkovima. Komitet traži od Vlade da dostavi primjere slučajeva koji se bave kolektivnim radnim sporovima, te ishode istih u svom sljedećem izvještaju.

Što se tiče Distrikta Brčko (BD), u izvještaju se navodi da se u članovima 99-103. Zakona o radu BD-a („Službeni list BD“ 19/06, 19/07, 25/08) propisuje mirenje i arbitraža. U izvještaju se opisuje da se u svrhu razrješavanja sporova imenuje mirovno vijeće čiju odluku strane mogu prihvatiti te je posljedično tomu takva odluka obavezujuća za obje strane. Ne prihvate li strane odluku mirovnog vijeća, spor se iznosi pred nadležni sud za presuđivanje (članovi 99-101. BD-a Zakona o radu). Nadalje, kolektivni radni spor se može razriješiti arbitražom, te se arbitražno vijeće imenuje u tu svrhu (članovi 102-103. BD Zakona o radu). U izvještaju se navodi da se postupak arbitraže regulira kolektivnim ugovorom koji u Distriktu Brčko nije potpisan.

Komitet ponavlja da se prema članu 6. stav 3. , postupci mirenja, medijacije i/ili arbitraže moraju uvesti kako bi se olakšalo razrješavanje kolektivnih radnih sporova. Isti se mogu uspostaviti legislativom, kolektivnim ugovorima ili industrijskom praksom (Zaključci I (1969), Izjava o tumačenju člana 6. stava 3.). Ti postupci također moraju postojati kako bi se riješili sporovi za koje je vjerojatno da će do njih doći između javne uprave i njezinih službenika (Zaključci III (1973), Danska, Njemačka, Norveška, Švedska, član 6. stav 1.). Član 6. Stav 1. se odnosi na sukob interesa što su općenito sporovi koji se tiču zaključenja kolektivnog ugovora ili izmjene odredbi kolektivnog ugovora. Isti ne omogućava da se steknu prava u odnosu na pravne sporove (općenito sporove koji se tiču primjene ili tumačenja kolektivnog ugovora) ili ona političke naravi (Zaključci V (1977), Izjava o tumačenju člana 6. stava 3., te Zaključci V (1977), Italija). Svi sistemi arbitraže moraju biti nezavisni i ishod arbitraže ne smije biti prethodno određen legislativnim kriterijima (Zaključci XIV-1 (1998), Island). Svaki oblik obaveznog pribjegavanja arbitraži predstavlja kršenje člana 6. stava 3. kada domaći zakon omogućava jednoj od strana da uputi spor na arbitražu bez saglasnosti druge strane ili omogućava Vladi ili bilo kojem drugom tijelu vlasti da uputi spor na arbitražu bez saglasnosti jedne strane ili obje (Zaključci 2006. godine, Portugal).

Komitet traži detaljne informacije u sljedećem izvještaju o provedbi principa navedenih naprijed.

Zaključak

Do primitka zatraženih informacij, Komitet odlaže svoju odluku.

Član 6. – Pravo na kolektivno pregovaranje

Paragraf 4 – Kolektivna akcija

Komiteta uočava informacije sadržane u izvještaju kojeg je podnijela Bosna i Hercegovina.

U izvještaju se navodi da se pravo na štrajk garantira ustavima, zakonima i kolektivnim ugovorima u Bosni i Hercegovini (BiH), u dva njezina entiteta – Federaciji Bosne i Hercegovine (FBiH) i Republici Srpskoj (RS), te u Distriktu Brčko (BD). U izvještaju se spominje da se na državnoj razini radi na nacrtu Zakona o štrajku uz učešće Nezavisnog sindikata državnih službenika i policijskih službenika zaposlenih u BiH institucijama, pravosudnim tijelima i javnim institucijama BiH. Komitet traži da ga se obavijesti o razvoju situacije u vezi nacrtu zakona.

Kolektivna akcija: definicija i dozvoljeni ciljevi

U izvještaju se navodi da u BiH sindikat ima pravo sazvati štrajk i organizirati štrajkačku akciju zbog zaštite i provođenja ekonomskih i socijalnih prava i interesa svojih članova. Radnici slobodno odlučuju o svom sudjelovanju u štrajku.

U FBiH, pravo na štrajk je zagarantirano članom 128. Zakona o radu FBiH, koji propisuje da sindikat ima pravo sazvati štrajk i provoditi isti u svrhu zaštite i promoviranja ekonomskih i socijalnih prava i interesa svojih članova. U izvještaju se navodi da se štrajk može organizirati u skladu sa Zakonom o štrajku, pravilima štrajka sindikata i prema kolektivnom ugovoru.

U izvještaju se navodi da se u RS-u štrajk definira Zakonom o štrajku kao „organizovana obustava rada u kojoj radnici mogu steći zaštitu svojih profesionalnih, ekonomskih i socijalnih prava“. Štrajk se može organizovati u grani/djelatnosti ili kao generalni štrajk na teritoriji RS-a. Zakonom se propisuje da su radnici slobodni odlučivati o svom sudjelovanju u štrajku i da poslodavci ne mogu spriječiti radnike da sazovu ili da sudjeluju u štrajku.

U BD-u, pravo na štrajk zaposlenika u poduzećima ili javnim upravnim tijelima Distrikta se reguliše Zakonom o štrajku (BD Službeni list, br. 3/06). Zakonom se propisuje pravo zaposlenika da provode svoje ustavno pravo na štrajk, a u cilju zaštite svojih ekonomskih i socijalnih prava. U izvještaju se navodi da su u periodu 2008-2012. godine, inspektori rada proveli jednu inspekciju o izvršenju Zakona o štrajku i o organizaciji štrajka od strane sindikata.

Pravo na sazivanje kolektivne akcije

U izvještaju se navodi da na državnoj razini BiH, Zakon o radu u Institucijama BiH (član 95.) propisuje da svaki reprezentativni sindikat ima pravo da sazove štrajk ako su ispunjeni sljedeći uvjeti:

- o spornom pitanju je obaviješten poslodavac;
- 15-dnevni rok, počevši od dana kada je pitanje upućeno poslodavcu, je istekao;
- Sve do tog dana nije bilo rješenja za sporno pitanje;

- Poslodavcu je dostavljena pismena obavijest o početku štrajka barem 48 sati unaprijed.

Članom 96. istog Zakona se propisuje da zaposlenik ne može sudjelovati u štrajku ako

- je potpisan sporazum sa zaposlenikom kako bi se spor riješio putem arbitraže;
- ako zaposlenik radi u ključnim službama ili službama održavanja.

U ovom kontekstu, Komitet zamjećuje da samo reprezentativni sindikati imaju pravo sazvati štrajk. Komitet podsjeća da pravo na sazivanje štrajka može biti isključivo rezervirano za sindikate ali samo pod uvjetom da formiranje sindikata ne podliježe pretjeranim formalnostima (Zaključci 2004. godine, Švedska). Nasuprot tome, ograničavanje prava sazivanja štrajka na reprezentativni ili najviše reprezentativne sindikate predstavlja ograničenje koje nije u skladu sa članom 6. stavom 4. (Zaključci XV-1 (2000), Francuska). Komitet traži da se u sljedećem izvještaju navede koji se kriteriji reprezentativnosti primjenjuju i kako se isti primjenjuju u praksi pri sazivanju štrajka.

U izvještaju se navodi da poslodavac utvrđuje koje su to ključne službe i službe održavanja nakon konzultacija s reprezentativnim sindikatom. Komitet traži detaljne informacije o tome kako se ovo primjenjuje u praksi, posebno do koje je mjere sindikat uključen u proces utvrđivanja ključnih i službi održavanja poslodavca.

Komitet primjećuje da u FBiH, Zakon o radu propisuje sljedeće uvjete kako bi štrajk bio zakonit:

- sindikat koji saziva štrajk mora najaviti štrajk poslodavcu u pismenom obliku barem deset dana prije početka štrajka, navodeći razloge, mjesto, datum i vrijeme štrajka. Ako sindikat ne najavi štrajk poslodavcu ili ga ne najavi deset dana prije početka štrajka, poslodavac može, u skladu s Ččanom 10. Zakona o štrajku („Službeni list“ 14/00) zatražiti odluku od nadležnog suda da isti zabrani štrajk kao nezakonit.
- Proces mirenja mora biti završen.

U ovom kontekstu, Komitet podsjeća da je zahtjev da se o trajanju štrajka obavijesti poslodavac prije štrajka protivan članu 6. stavu 4. Povelje, čak i kad se radi o esencijalnim javnim uslugama (Zaključci 2006. godine, Italija). Komitet pita da li u praksi najave štrajka poslodavcima uključuju zahtjev koji se tiče trajanja štrajka.

Štoviše, Komitet je zaključio da uvjet iscrpljenja postupaka mirenja/medijacije prije otpočinjanja štrajka u skladu s članom 6. stavom 4.- uzimajući u obzir član 6. stav 3. – sve dok ti postupci nisu toliko spori da isti utiču na efekte štrajka (Zaključci XVII-1 (2004), Češka Republika). Komitet se poziva na svoj zaključak o članu 6. stav 3. gdje se traži informacija o vremenskim okvirima za postupke mirenja. Do primitka ovih informacija, Komitet pridržava svoj stav o ovoj tački.

Specifična ograničenja na pravo na štrajk i proceduralni zahtjevi

U izvještaju se navodi da u FBiH, Zakon o štrajku (član 5.) propisuje da sindikat i poslodavac moraju postići sporazum o tome koje se aktivnosti ne mogu prekidati tokom štrajka. Sporazum sadrži odredbe o poslovima i broju zaposlenika koji trebaju raditi tokom štrajka kako bi se osigurao minimum usluga. Svaki štrajk koji se počinje bez prethodnog sporazuma o poslovima koji se ne mogu prekidati bi bio nedopustiv. Komitet pita koje se to djelatnosti ne mogu prekidati tokom štrajka u FBiH.

U RS-u, Zakon o štrajku (član 11.) propisuje da kod djelatnosti od općeg interesa ili djelatnosti gdje bi obustava rada mogla ugroziti ljudske živote ili zdravlje ili pak nanijeti štetu velikog razmjera, prava radnika na štrajk se mogu koristiti ako se ispune posebni uvjeti. Zakon navodi sljedeće aktivnosti: opskrba električnom energijom i vodom, željeznički transport, zračni promet i kontrola, javne radio i televizijske usluge, poštanske usluge; javne usluge; zaštita od požara; zdravstvena i veterinarska njega i (dječja) socijalna briga. Izvještaj navodi da su djelatnosti od općeg interesa prema ovom Zakonu one djelatnosti koje se odnose na funkcioniranje javne uprave i sigurnosti RS-a u skladu sa zakonom kao i djelatnosti nužne za ispunjavanje obaveza koje proizlaze iz međunarodnih ugovora u uslugama navedenim naprijed. Komitet primjećuje da radnici koji obavljaju zadatke u naprijed navedenim službama mogu stupiti u štrajk pod uvjetom da se obavlja minimum usluga kako bi se osigurala sigurnost ljudi i imovine i ovo se isto primjenjuje kada su iste nezamjenjive za život i rad građana.

Komitet zamjećuje da je u Direktnom zahtjevu, ILO-CEACR zamijetio da prema Zakonu o štrajku iz 2008. godine RS-a, vlasti daju ovlaštenje poslodavcu, nakon što su zatražena stajališta sindikata da odredi omjer i modalitete minimalnih usluga uzimajući u obzir prirodu djelatnosti, rizik za život i zdravlje osoba, te druge važne okolnosti koje utiču na potrebe građana i poduzeća (paragraf 12. tačke 2. i 3.). ILO-CEACR je zamijetio Vladine komentare propisujući da (i) novi zakon propisuje sudjelovanje sindikata u procesu određivanja minimalnih usluga u ograničenom broju djelatnosti; te (ii) razrješavanje sporova je propisano u paragrafu 14. Zakona o štrajku i u Zakonu o mirnom rješavanju radnih sporova iz 2009. godine Komitet je primijetio da dok paragraf 12. tačka 4. propisuje da štrajkački odbor i poslodavac zajednički dodjeljuju radnike na mjesta na kojima se mora raditi tokom štrajka kako bi se osigurao minimum usluga, omjer i modaliteti minimalnih usluga su određeni prije te faze od strane poslodavca koji samo mora zatražiti stavove sindikata. ILO-Komitet podsjeća da (i) organizacije radnika bi trebale moći, ako to žele, sudjelovati zajedno s poslodavcima i javnim tijelima u definiranju minimalnih usluga, (ii) u slučaju neslaganja među stranama, minimalne usluge bi trebalo definirati zajedničko ili neovisno tijelo; (iii) minimalne usluge moraju istinski i isključivo biti doista minimalne usluge, to jest one koje su ograničene na poslove koji su strogo nužni za ispunjavanje osnovnih potreba stanovništva ili minimalni zahtjevi usluga dok se istodobno održava učinkovitost pritiska (Opći pregled temeljnih konvencija, 2012. godine, paragrafi 137-139.), (Direktni zahtjev (CEACR) – usvojen 2013. godine, objavljen na 103. ILC sjednici (2014)). Komitet traži od Vlade da komentira ovu izjavu.

Komitet podsjeća da uspostavljanje „minimalne usluge“ u esencijalnim sektorima se može smatrati sukladnim članu 6. stavu 4. Povelje (Zaključci XVII-1 (2004), Češka Republika). Međutim, kako bi se slijedile ispravne procedure, bitno je da, čak i ako se konačna odluka temelji na objektivnim kriterijima koje je propisao zakon (kao što su priroda djelatnosti, omjer do kojeg su ugroženi životi i zdravlje ljudi, te druge okolnosti kao što su doba godine, turistička sezona ili akademska godina), radnici ili njihova reprezentativna tijela budu redovno uključeni na ravnopravnoj osnovi s poslodavcima u određivanju prirode „minimalne usluge“.

Komitet podsjeća da pravo na štrajk može biti ograničeno pod uvjetom da svako ograničenje zadovoljava uvjete navedene članom G. Ovim se članom propisuje da ograničenja prava koja garantira Povelja moraju biti propisana zakonom, služiti legitimnoj svrsi i biti nužna u demokratskom društvu u svrhu zaštite prava i sloboda drugih ili u svrhu zaštite javnog interesa, državne sigurnosti, javnog zdravlja ili morala (Zaključci X-1 (1987), Norveška u svezi članka 31. Povelje. Izraz „propisani zakonom“ znači, ne samo statutornim pravom nego i sudskom praksom domaćih sudova ako je ista stabilna i predvidljiva. Štaviše, ovaj izraz uključuje i poštovanje fer procedura (Konfederacija evropskih sindikata (ETUC)/ *Centrale Generale des Syndicats Liberaux de Belgique* (CGSLB) / *Confederation des Syndicats Chretiens de Belgique* (CSC) / *Federation Generale du Travail de Belgique* (FGTB) protiv Belgije, Žalba br. 59/2009. godine, Odluka o meritumu od 13. septembra 2011. godine, §43-44). Shodno tome, Komitet traži od Vlade da navede, u odnosu na svaku vrstu usluge koja podliježe ovim ograničenjima prava na štrajk, ako i do koje mjere obustave rada mogu ugroziti poštovanje prava i sloboda drugih ili prijetiti javnom interesu, državnoj sigurnosti, javnom zdravlju ili moralu. U ovom kontekstu, Komitet također pita da li su ova ograničenja u svim slučajevima srazmjerna u demokratskom društvu kako bi se postigao cilj osiguravanja poštovanja prava i sloboda drugih, te spriječile prijetnje javnom interesu, državnoj sigurnosti, javnom zdravlju ili moralu. Do primitka zatraženih informacija, Komitet pridržava svoj stav po ovoj tački.

Određenije, Komitet podsjeća da „ograničenja prava na štrajk određenih kategorija državnih službenika, na primjer onih čije dužnosti i funkcije direktno utiču na prava drugih imajući u vidu razinu njihove odgovornosti, državnu sigurnost ili javni interes, mogu služiti legitimnoj svrsi u značenju Člana G (Zaključci I, Izjava o tumačenju, stranice 38-39). Međutim, Komitet smatra da nema razboritog odnosa proporcionalnosti između zabrane svim državnim službenicima da provode pravo na štrajk bez obzira na njihove dužnosti i funkcije, i legitimnih ciljeva kojima se teži. Stoga se takvo ograničenje ne može smatrati nužnim u demokratskom društvu u značenju Člana G“ (Konfederacija nezavisnih sindikata u Bugarskoj (CITUB), Konfederacija rada „Podkrepa“ i Evropska konfederacija sindikata (CES) PROTIV BUGARSKE, Žalba br. 32/2005, Odluka o meritumu od 16. oktobra 2006. godine, §§44-46. U ovom smislu, Komitet podsjeća da „pravo na štrajk određenih kategorija državnih službenika može biti ograničeno, posebno pripadnika policije i oružanih snaga, sudija i viših državnih službenika. Međutim, ukidanje prava na štrajk javnim službenicima u cjelini se ne može smatrati sukladnim Povelji“ (Zaključci I (1969), Izjava o tumačenju Člana 6§4). Komitet naglašava da u slučaju državnih službenika koji ne provode javnu vlast može biti opravdano samo ograničenje, a ne apsolutna zabrana (Zaključci XVII-1 (2005) Njemačka). Prema ovim principima, svi javni službenici koji ne provode vlast u ime države bi trebali imati pribježište u štrajku u obrani svojih profesionalnih interesa. Komitet poziva Vladu da dostavi detaljne informacije o svim ograničenjima nametnutih na pravo na štrajk državnih službenika ili javnih dužnosnika u BiH, dva entiteta FBiH i RS-u, te u BD:

Komitet zamjećuje iz Direktnog zahtjeva (CEACR) – usvojen 2013. godine, objavljen na 103. ILC sjednici (2014. godine), Sloboda udruživanja i zaštita prava na organiziranje 1948 (br.87) – Bosna i Hercegovina (Ratifikacija: 1993. godine) da je ILO-CEACR zamijetio da zakon o državnoj službi FBiH ne uređuje štrajkove, da je Vlada navela da će biti pripremljeni zasebni zakoni koji uređuju to pitanje, te da kolektivni ugovor za zaposlenike upravnih tijela i sudskih tijela u FBiH sadrži odredbe o ovom pitanju. Komitet traži da ga se informira o svim događanjima u vezi nacrtu ovih novih zakona.

Komitet traži da sljedeći izvještaj sadrži detaljne informacije o sudskim odlukama kojima se štrajkovi proglašavaju nezakonitim. U ovom smislu Komitet podsjeća da je njegov zadatak da potvrdi da li sudovi presuđuju na razborit način i posebno da li njihova intervencija ne smanjuje bit prava na štrajk na način da se štrajk čini neučinkovitim (Zaključci I (1969), Izjava o tumačenju člana 6. stav 4).

Posljedice štrajka

Što se tiče posljedica štrajka u izvještaju se navodi da u BiH sudjelovanjem u štrajku zaposlenik ne krši svoju službenu dužnost te da on / ona ne mogu biti stavljeni u manje povoljan položaj u usporedbi s ostalim zaposlenicima zbog organizacije štrajka ili sudjelovanja u istom. Zaposlenik ne može biti ni na koji način prisiljen sudjelovati u štrajku (član 97. Zakona o radu u institucijama u BiH). Naprotiv, zaposlenik koji sudjeluje u štrajku iako je sporazum s njim / njom potpisan da se spor riješi putem arbitraže ili zaposlenik koji je zaposlen u ključnim ili službama održavanja, te koji uzrokuje štetu poslodavcu namjerno ili nemarom će se smatrati da je ozbiljno prekršio svoju službenu dužnost. Na temelju toga njegov / njezin ugovor mogu biti raskinuti bez da se ispoštuje otkazni rok, te će on / ona biti obavezni nadoknaditi poslodavcu puni iznos štete.

U FBiH, članom 9. Zakona o štrajku se propisuje da zaposleniku koji je sudjelovao u štrajku plaća se može smanjiti srazmjerno vremenu sudjelovanja u štrajku, u skladu sa kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.

U izvještaju se navodi da Zakon on štrajku u RS-u propisuje da organiziranje ili sudjelovanje u štrajku pod uvjetima propisanim Zakonom ne predstavlja kršenje radne discipline i ne može biti temelj za pokretanje disciplinskog postupka ili razlog za udaljavanje radnika s posla. Također ne može predstavljati razlog za prekidanje ugovora o radu.

Komiteta podsjeća da radnici koji sudjeluju u štrajku a nisu članovi sindikata koji je sazvaio štrajk imaju pravo na istu zaštitu kao i članovi sindikata (Zaključci XVIII-1 (2006.), Danska). Komitet pita da li se ovaj princip poštuje u BiH, dva entiteta (FBiH i RS) i BD.

Zaključci

Do primitka zatraženih informacija, Komitet odlaže svoj zaključak.

Član 21. – Pravo radnika na informiranje i konzultiranje

Komiteta uočava informacije sadržane u izvještaju kojeg je podnijela Bosna i Hercegovina.

Komiteta podsjeća da se konzultacijama na nivou poduzeća bavi član 6. stav 1. i član 21. Za države koje su ratificirale obje odredbe, konzultacije na nivou poduzeća se preispituju prema članu 21. (Zaključci 2004.godine, Irska).

Zakonski okvir

Izvještaj navodi da se na nivou Federacije Bosne i Hercegovine (FBiH), pravo na informisanje i konzultacije osigurava putem Vijeća zaposlenika. Zakon o vijeću zaposlenika propisuje da poslodavac, barem svakih šest mjeseci, informira zaposlenike o pitanjima koja utiču na interese vezane za zaposlenje uključujući posebni i poslovnu situaciju i postignuća, razvojne planove i njihov uticaj na ekonomsku i socijalnu poziciju zaposlenika; trendove i promjene u plaćama, sigurnost na radu i mjere poboljšavanja uvjeta rada, te druga pitanja koja su relevantna na prava koja se odnose na radni odnos i interese zaposlenika.

Također, ovaj isti Zakon propisuje da je poslodavac obavezan konzultirati Vijeće zaposlenika prije donošenja odluke u svezi sljedećeg: pravilnik o radu, namjere poslodavca da raskine ugovore o radu za više od 10% zaposlenika, ali ne manje od 5 zaposlenika zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga; plan zapošljavanja, premještaji i otpuštanja, mjere sigurnosti na radu; značajne promjene u tehnologiji ili uvođenje novih tehnologija, godišnji odmor, radno vrijeme, noćni rad, naknada za izume i tehnička poboljšanja, te sve druge odluke za koje je obavezno konzultiranje Vijeća zaposlenika propisano kolektivnim ugovorom. Poslodavac je obavezan pružiti Vijeću zaposlenika informacije i činjenice koje su relevantne za ove odluke bar 30 dana prije donošenja iste. Rok za davanje stava Vijeća zaposlenika o predloženoj odluci je sedam dana po primitku podataka relevantnih za odluku. Odluka koju donese poslodavac a koja je suprotna obavezi konzultiranja Vijeća zaposlenika je ništavna.

U izvještaju se navodi da se propisuje novčana kazna u iznosu od BAM 1000,00 do BAM 7000,00 onom poslodavcu koji se ne informira i ne konzultira Vijeće zaposlenika u skladu sa Zakonom o vijeću zaposlenika.

U izvještaju se navodi da u Republici Srpskoj (RS), Zakon o radu ne propisuje obavezu poslodavca da informira i konzultira radnike. Zakon o radničkom vijeću (član 21.) propisuje da poslodavac mora informirati Radničko vijeće o situaciji zdravlja i sigurnosti na rad i o radnim uvjetima, trendovima u plaćama i drugim pitanjima od važnosti za ekonomsku i socijalnu dobrobit radnika.

U izvještaju se nadalje navodi da član 55. Općeg kolektivnog ugovora (Službeni list RS-a, br. 40/10) utvrđuje obavezu poslodavca da informira radnike ili njihove predstavnike o sljedećim pitanjima: plaće, uvjeti rada, kako zaštititi prava radnika, općenita situacija i perspektiva poslodavca i njegove djelatnosti, planovi za daljnji razvoj, izgledi za zaposlenje, uvjeti rada i sigurnost na radu. Međuti, sindikat ima pravo zatražiti od poslodavca i druge informacije koje su važne za radnička prava osim onih informacija koje se smatraju poslovnom tajnom poslodavca.

U izvještaju se navodi da se članom 92.stavom (1). i 92. stavom (4). Zakona o radu Distrikta Brčko (BD) propisuje obaveza poslodavca koji zapošljava više od 15 zaposlenika da usvoji i stavi na oglasnu ploču

poslodavca pravilnik kojim se reguliraju plaće, organizacija rada i druga pitanja koja su relevantna za odnos između zaposlenika i poslodavca sukladno zakonu i kolektivnom ugovoru koji stupa na snagu osmog dana po objavljivanju. Također, Zakon o radu BD-a propisuje obavezu poslodavca da konzultira sindikat (u slučaju otpuštanja predstavnika sindikata), vijeće zaposlenika (u slučaju otpuštanja zaposlenika zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga) i obavezu da se uspostavi vijeće zaposlenika koje će ih predstavljati u odnosu s poslodavcem kako bi se zaštitila njihova prava i interesi. Komitet želi znati da li se vijeće zaposlenika konzultiralo i o pravilniku.

Personalni djelokrug

Komitet želi znati da li se ovaj zakonski okvir primjenjuje na sva poduzeća i u privatnom i u javnom sektoru. Komitet podsjeća da prema Dodatku, u svrhu primjene člana 21., termin „poduzeće“ se razumijeva kao set opipljivih i neopipljivih komponenti, sa ili bez pravne osobnosti, a koje je oformljeno kako bi se proizvodila roba i usluge zbog financijskog dobitka i sa ovlastima određivanja svoje vlastite tržišne politike“.

Države mogu isključiti iz djelokruga člana 21. ona poduzeća koja zapošljavaju manje od određenog broja radnika što se treba odrediti državnim legislativom ili praksom. Na primjer, pragovi koji su utvrđeni Direktivom 2002/14/EC Evropskog parlamenta i Vijeća od 11. marta 2002. godine: poduzeća s barem 50 zaposlenika ili firme s barem 20 zaposlenika u bilo kojoj državi-Članici EU potpadaju pod ovu odredbu (Zaključci XIX-3 (2010), Hrvatska). Komitet želi da ga se informiše o postojanju ovakve vrste pragova koji su utvrđeni ili državnim legislativom ili praksom a koji mogu isključivati poduzeća koja zapošljavaju manje od određenog broja radnika.

U ovom kontekstu Komitet ističe da sve kategorije radnika (svi zaposlenici koji imaju ugovor o radu s kompanijom bez obzira na njihov status, godine službe ili mjesto rada) moraju biti uključene u izračun o broju zaposlenika koji uživaju pravo na informacije i konzultacije (vidi presudu Suda pravde i Europske unije, *Confederation generale du travail* i ostali, Slučaj br. C-385/05 od 18. januara 2007. godine, te *Association de mediation sociale*, slučaj br. C-176/12 od 15. januara 2014. godine).

Do primitka zatraženih informacija, Komitet pridržava svoj stav o ovoj tački.

Materijalni djelokrug

Izveštaj ne pruža detalje o materijalnom djelokrugu naprijed navedenih odredbi. Komitet podsjeća da radnici i / ili njihovi predstavnici moraju biti informirani o svim pitanjima relevantnim za njihovo radno okruženje (Zaključci 2010. godine, Belgija), osim u onom slučajevima gdje samo vođenje poslovanja iziskuje da neke povjerljive informacije ne mogu biti otkrivene. Nadalje, njih se mora pravodobno konzultirati o predloženim odlukama koje bi mogle znatno utjecati na interese radnika, posebno one koje imaju utjecaj na njihov radni status.

Komitet pita da li se ovi principi provode u praksi. Komitet traži da se u sljedećem izvještaju dostave detaljne informacije o pitanjima koja podliježu zahtjeva za informiranje i konzultiranje, te odlukama koje su predmet konzultacija s radnicima i / ili njihovim predstavnicima (sindikatom, radničkim delegatima, predstavnicima za zdravlje i sigurnost, savjete radnika, itd.).

Do primitka zatraženih informacija, Komitet pridržava svoj stav o ovoj tački.

Pravni lijekovi

Komitet podsjeća da se pravo na informacije i konzultacije mora efektivno garantirati. Posebno, radnici moraju imati na raspolaganju pravne lijekove kada se ta prava ne poštuju (Zaključci 2003. godine, Rumunjska). Također moraju postojati sankcije za poslodavce koji ne ispunjavaju svoje obaveze iz ovog Člana (Zaključci 2005. godine, Litvanija).

Komitet traži da se u sljedećem izvještaju dostave detaljne informacije o upravnim i / ili sudskim postupcima koji su na raspolaganju zaposlenicima ili njihovim predstavnicima koji smatraju da njihovo pravo na informacije i konzultacije nije poštovano. U tom okviru, Komitet želi da ga se informira o kaznama koje se mogu propisati poslodavcima ako ne ispunjavaju svoje obaveze, te i o tome da li zaposlenici ili njihovi predstavnici imaju pravo na nadoknadu štete. U sljedećem izvještaju bi se također trebale naći ažurirane informacije o odlukama koje su donijela nadležna pravosudna tijela a u vezi provedbe prava na informacije i konzultacije.

Do primitka zatraženih informacija, Komitet pridržava svoj stav o ovoj tački.

Nadzor

Izvještaj ne sadrži informacije o ovoj tački. Komitet traži da sljedeći izvještaj sadržava informacije o upravnom tijelu odgovornom za praćenje poštovanja prava radnika da budu informirani i konzultirani. Posebno, Komitet želi znati kakve su ovlasti i operativna sredstva ovog tijela, te želi dobiti ažurirane informacije o odlukama istog.

Zaključak

Do primitka zatraženih informacija, Komitet odlaže svoj zaključak.

Član 22. – Prava radnika da sudjeluju u određivanju i poboljšanju uvjeta rada i radnog okruženja

Komitetaoučava informacije sadržane u izvještaju kojeg je podnijela Bosna i Hercegovina.

Što se tiče djelokruga člana 22. Povelje, Komitet naglašava da se radnicima i / ili njihovim predstavnicima (sindikati, radnički delegati, predstavnici za zdravlje i sigurnost, savjete radnika) mora dati efektivno pravo da sudjeluju u i doprinose procesu donošenja odluka i nadzora nad poštovanjem lokalne regulative u okviru poduzeća. Također podsjeća da se član 22. odnosi na sva poduzeća privatna ili javna. Države mogu isključiti iz djelokruga ove odredbe ona poduzeća koja zapošljavaju manje od nekog određenog broja radnika što se određuje državnim legislativom ili praksom (Zaključci 2005. godine, Estonija). Komitet želi dobiti potvrdu da se član 22. primjenjuje na privatna i javna poduzeća. Također želi biti informiran o postojanju svih pragova utvrđenih državnim legislativom ili praksom kako bi se isključila ona poduzeća koja zapošljavaju manje od određenog broja radnika.

Radni uvjeti, organizacija rada i radno okruženje

U izvještaju se navodi da su u Bosni i Hercegovini (BiH) zaposlenici u mogućnosti sudjelovati u određivanju i poboljšanju uvjeta rada i radnog okruženja putem konzultacija koje provodi poslodavac sa sindikatom u procesu usvajanja regulative koja regulira organizaciju rada i ostala pitanja od važnosti za zaposlenike. U izvještaju se daje ilustracija time da zaposlenici Ministarstva sigurnosti provode ovo pravo u direktnim konzultacijama sa supervizorom pokrećući amandmane na Pravilnik o internoj strukturi Ministarstva sigurnosti. Komitet podsjeća da radnici i / ili njihovi predstavnici (sindikati, radnički delegati, predstavnici za zdravlje i sigurnost, savjeti radnika) moraju dobiti efektivno pravo da sudjeluju u procesu donošenja odluka i nadzoru nad poštovanjem regulative po svim pitanjima koja se navode u članu 22. kao što su određivanje i poboljšanje uvjeta rada, organizacije rada i radnog okruženja. Komitet pita da li je naprijed navedeni oblik sudjelovanja u skladu sa sudskom praksom.

U Republici Srpskoj (RS) članom 26. Zakona o savjetima radnika propisuje se da „Savjet radnika ima pravo davati mišljenja i sugestije poslodavcu u odnosu na: poboljšanje uvjeta rada za radnike; zdravlje i sigurnost na radu; davanje dnevnih obroka radnicima; organiziranje prevoza radnicima s posla i na posao; pružanje financijske pomoći radnicima u stanju potrebe kao i po raskidu ugovora o radu starijim i za rad nesposobnim radnicima, uvođenje prekovremenog rada, noćnog rada, smjenskog rada na ispravan način; eliminiranje neprijavljenog zapošljavanja i druga pitanja koja Savjeti radnika smatraju važnim za zaštitu prava radnika. Savjet prati ispunjavanje zakonskih obaveza od strane poslodavca u odnosu na prijavljivanje radnika za zdravstvene, penzijske i invalidske fondove i na redovno plaćanje doprinosa. Ako Savjet primijeti da poslodavac ne ispunjava ove obaveze, može poduzeti potrebne mjere kako bi se zaštitila prava radnika (obavijestiti odgovarajuću inspekciju rada, itd.). Savjet radnika može razmatrati pojedinačne zahtjeve i sugestije radnika koji se tiču provođenja njihovih prava o kojima će svoje mišljenje dati poslodavcu i obavijestiti one koji su zahtjeve podnijeli“.

Komiteta zamjećuje da se u izvještaju ne daju određene informacije o provedbi člana 22. tačka a. Od Eurofound-a (Bosna i Hercegovina: Profil industrijskih odnosa), Komitet primjećuje da je uključenost zaposlenika u poboljšanje radnih odnosa i odluke poduzeća koje utiču na uvjete rada ograničeno. Komitet traži da se u sljedećem izvještaju uvrste određene informacije o mjerama koje su nadležne vlasti usvojile ili potaknule kako bi se omogućilo radnicima ili njihovim predstavnicima da doprinesu određivanju i poboljšanju uvjeta rada, organizaciji rada i radnom okruženju unutar poduzeća na državnoj razini Bosne i Hercegovine kao i na entitetskoj razini.

Zaštita zdravlja i sigurnosti

U Federaciji Bosne i Hercegovine (FBiH), članom 21. Kolektivnog ugovora za službenike organa uprave i sudske vlasti u FBiH („Službeni list“ 23/00, 50/00) propisuje obavezu Rukovoditelja organa uprave, da je dužan osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost službenika na radu. Rukovoditelj organa uprave, na zahtjev zaposlenika, preduzet će donošenje potrebnih mjera za zaštitu službenika, uključivo i njihovo osposobljavanje za siguran rad i prevenciju rizika po zdravlje.

U izvještaju se navodi da Kolektivni ugovor za službenike organa uprave i sudske vlasti u FBiH („Službeni list“ 23/00, 50/00) propisuje da predstavnik sindikata ima pravo i dužnost: (i) sudjelovati u planiranju mjera za unaprjeđenje uvjeta rada; (ii) biti informiran o promjenama bitnim za uvjete rada; (iii) biti informiran o promjenama bitnim za sigurnost i zdravlje zaposlenika; (iv) biti osposobljen i obrazovan za obavljanje poslova vezanih za zaštitu na radu; (v) pozvati inspektore za zaštitu na radu kada za to postoje razlozi; (vi) tražiti od zaposlenika da poštoju mjere zaštite na radu (član 68.). Komitet želi da se u sljedećem izvještaju navede kako se zaštita zdravlja i sigurnost osiguravaju u privatnom sektoru.

U izvještaju se navodi da će se na razini FBiH novim nacrtom Zakona o zaštiti i zdravlju na radu koji je u razmatranju u Parlamentu osigurati adekvatno sudjelovanje radnika i njihovih predstavnika u određivanju uvjeta rada, zaštiti i zdravlju na radu. Komitet traži da ga se informira o svim novim razvojjima situacije u svezi nacrtu novog zakona.

Za RS, u izvještaju se navodi da prema članu 56. Zakona o zaštiti i zdravlju na radu, poslodavci, sindikati, osiguravajuća društva, organizacije zadužene za zdravstveno, penzijsko i invalidsko osiguranje imaju obavezu surađivati pri postizanju zajedničkih stavova o pitanjima unaprjeđenja zaštite i zdravlja na radu. Zakon o zaštiti i zdravlju na radu RS-a ne propisuje sankcije za nepridržavanje.

Što se tiče Distrikta Brčko (BD) u izvještaju se navodi primjer regulative zdravlja i zaštite na radnom mjestu. Međutim, u izvještaju se ne navode informacije o pravu radnika da sudjeluju u procesu donošenja odluka koje se tiču zaštite zdravlja i sigurnosti u poduzećima. Komitet stoga traži da mu se dostave informacije u tom smislu. Komitet podsjeća da prema Dodatku, član 22. ne utječe ni na ovlasti niti na obaveze država koje se odnose na usvajanje regulative zaštite zdravlja i sigurnosti na radnom mjestu niti na ovlasti i odgovornosti tijela koja su zadužena za praćenje njihove primjene, te da se pravima predstavnika radnika na konzultaciju na nivou poduzeća po pitanjima zaštite zdravlja i sigurnosti na radnom mjestu na jednak način bavi član 3. Povelje. Za one države koje su prihvatile članove 3. i 22., ovo se pitanje ispituje samo prema članu 22.

Organizacija socijalnih i društveno-kulturnih usluga i pogodnosti

Izvještaj ne pruža određene informacije o provedbi člana 22. tačka (c). Komitet traži da se u sljedećem izvještaju uvrste određene informacije o mjerama koje su usvojile ili potiču nadležna tijela kako bi se omogućilo radnicima ili njihovim predstavnicima da doprinesu organiziranju socijalnih ili društveno-kulturnih usluga u okviru poduzeća.

Komitet ističe da se pravo na sudjelovanje u organizaciji socijalnih i društveno-kulturnih usluga i pogodnosti primjenjuje samo u poduzećima gdje su takve usluge i pogodnosti planirane i već utemeljene. članom 22. Povelje se ne traži da poslodavci nude socijalne i društveno-kulture usluge i pogodnosti

svojim zaposlenicima, ali zahtijeva da radnici mogu sudjelovati u organizaciji istih tamo gdje su takve usluge i pogodnosti već utemeljene (Zaključci 2007. godine, Italija i Zaključci 2007. godine, Armenija).

Izvršenje

Što se tiče izvršenja, u izvještaju se poziva na Komitet za zaštitu i zdravlje na radu Republike Srpske koji se sastoji od tri predstavnika socijalnih partnera i koji prati zdravlje i zaštitu na radu, utvrđuje, preporučuje, vodi i periodično razmatra politiku zaštite i zdravlja, te potiče usklađivanje legislative kako bi se provodile mjere zaštite zdravlja i sigurnosti. Komitet traži da se u sljedeći izvještaj uvrsti opis aktivnosti praćenja koje provodi naprijed navedeni Komitet u praksi. Također želi znati da li se ove aktivnosti povrh pitanja zdravlja i sigurnosti također odnose na druga pitanja povezana s provedbom člana 22. Komitet uočava da Zakon o zaštiti i zdravlju na radu RS-a ne propisuje sankcije za neizvršenje. Stoga traži daljnje informacije u ovom smislu za RS, za FBiH i za BD.

Komitet podsjeća da radnici moraju imati na raspolaganju pravne lijekove kada se ova prava ne poštuju (Zaključci 2003. godine, Bugarska). Također moraju postojati sankcije za poslodavce koji ne ispunjavaju svoje obaveze iz ovog Člana (Zaključci 2003. godine, Slovenija).

Zaključak

Do primitka zatraženih informacija, Komitet odlaže svoj zaključak.

Član 28. – Prava predstavnika radnika na zaštitu u poduzeću i dodjeljivanje adekvatnih sredstava

Komiteta uočava informacije sadržane u izvještaju kojeg je podnijela Bosna i Hercegovina.

Zaštita dodijeljena predstavnicima radnika

U izvještaju se navodi da se legislativom Federacije Bosne i Hercegovine (FBiH) osigurava posebna zaštita predstavnicima sindikata (pod informacijama koje se odnose na član 5). Članom 93. Zakona o radu propisuje se da poslodavac može otkazati ugovor o radu predstavniku sindikata tokom obavljanja njegove / njezine dužnosti i šest mjeseci nakon isteka njegove / njezine dužnosti samo uz prethodno odobrenje Ministarstva rada FBiH. Kazna od BAM 1000,00 do BAM 7000,00 propisuje se za poslodavca ako ne poštuje ovu obavezu.

U izvještaju se nadalje navodi da Zakon o radničkim vijećima garantira neka prava i sredstva članovima radničkih vijeća. Članom 26. Zakona o radničkim vijećima osigurava se zaštita članovima radničkog vijeća od otpuštanja budući da poslodavac može donijeti takvu odluku samo uz prethodnu saglasnost radničkog vijeća. Radničko vijeće treba odgovoriti u roku od 10 dana nakon što je obaviješteno. Ako radničko vijeće ne odobri raskid, spor se upućuje na arbitražu. Također predsjednik i član vijeća koji su stalno zaposleni u radničkom vijeću imaju pravo vratiti se po prestanku te dužnosti na poslove koje su imali prije svog članstva u radničkom vijeću.

U izvještaju se navodi da termin „predstavnik radnika“ nije definiran Zakonom o radu FBiH: Novi zakon o sigurnosti i zdravlju na radu, koji je u razmatranju, definira koncept predstavnika za sigurnost i zdravlje na radu kao osobu koja je izabrana ili imenovana predstavljati zaposlenike u područjima sigurnosti i zdravlja na radu u odnosu na poslodavca. U ovom smislu, Komitet naglašava da prema Dodatku Člana 28., termin „predstavnicima radnika“ znači osobe koje su priznate kao takve državnim legislativom ili praksom. Države mogu stoga uspostaviti različite vrste predstavnika radnika ili sindikalnih predstavnika ili pak druge vrste predstavnika ili oboje. Predstavljanje se može provoditi, na primjer, putem radničkih povjerenika, radničkih vijeća ili radničkih predstavnika u nadzornom tijelu poduzeća (Zaključci 2003. godine, Bugarska).

Što se tiče Republike Srpske (RS), u izvještaju se navodi da su prava predstavnika radnika na zaštitu i dodjelu sredstava garantirana Zakonom o radu RS-a, Zakonom o sigurnosti i zdravlju na radu i Općim kolektivnim ugovorom- Što se tiče sindikalnih predstavnika, Zakon o radu garantira zaštitu od otpuštanja za predstavnike sindikata za vrijeme njihovog obavljanja te dužnosti i godinu dana nakon završetka dužnosti. Članom 2. Zakona o sigurnosti i zdravlja na radu definira se predstavnik radnika kao osoba izabrana da predstavlja radnike u području zdravlja i zaštite na radu kod poslodavca. Članom 131. Stava 2. Zakona o radu RS-a definira se termin „predstavnik radnika“ koji uključuje izabrane predstavnike radnika, naime: predsjedavajućeg radničkog vijeća, predsjednika sindikata većinskog sindikata i izabrane radničke predstavnike koje sjede u tijelima većinskog sindikata organiziranog na višoj razini. Komitet pita da li se zaštita protiv otpuštanja i zaštita od pogoršanja uvjeta zaposlenja osim otpuštanja dodjeljuje svim vrstama predstavnika radnika.

U izvještaju se navodi da se članom 78. Zakona o radu Distrikta Brčko pruža pravna zaštita protiv djela koja su štetna predstavniku sindikata uključujući i otpuštanje. Poslodavac može raskinuti ugovor o radu predstavniku sindikata za vrijeme trajanja njegove / njezine dužnosti i u roku od šest mjeseci nakon isteka dužnosti samo nakon konzultiranja sindikata. Članom 111. izmijenjenog Zakona o radu BD (Službeni list BD br. 20/13) propisuje se da će se novčanom kaznom od 1.000,00 KM do 7.000,00 KM

kazniti poslodavac ako ne ispuni naprijed navedenu obavez. Komitet traži detaljne informacije o zaštiti koja se dodjeljuje protiv pogoršanja zaposlenja, a koje nije otpuštanje. U izvještaju se navodi da zakonski okvir BD-a ne definira termi „predstavnic radnika“, ali Zakon o radu Distrikta Brčko propisuje da vijeće zaposlenika (član 93.) ili predstavnik sindikata (član 92. stav 4.) mogu predstavljati zaposlenike u svim pitanjima koja se odnose na zaposlenje. Komitet pita da li se članovima vijeća zaposlenika dodjeljuje zaštita protiv otpuštanja i protiv pogoršanja uvjeta zaposlenja osim otpuštanja. Cjelokupno, u izvještaju se ne navode informacije o provedbi naprijed navedenih odredbi u praksi. U tom smislu, Komitet podsjeća da kao što je navedeno u odluci koja se odnosi na Žalbu br. 1 / 1998 (Međunarodna komisija jurista protiv Portugala, §32) "provedba Povelje iziskuje da države –strane ne samo da poduzimaju pravno djelovanje nego također i praktično djeluju kako bi se prava priznata Poveljom imala svoj puni efekt". Komitet podsjeća da se članom 28. Povelje garantiraju prava predstavnika radnika na zaštitu u poduzeću i određena sredstava. Isti dopunjava član 5., koji priznaje, *inter alia*, slično pravo u odnosu na predstavnike sindikata (Zaključci 2003. godine, Bugarska). Zaštita bi trebala obuhvaćati zabranu otpuštanja zbog toga što je osoba predstavnik radnika i zaštitu pogoršanja uvjeta zaposlenja koje nije otpuštanje. Zaštita koja se pruža predstavniku radnika bi se trebala protezati na razdoblje izvan mandata. U tom smislu, zaštita koja se dodjeljuje radnicima će biti produžena na razborit period vremena nakon kraja njegove / njezine dužnosti. Komitet također podsjeća da pravni lijekovi moraju biti na raspolaganju predstavnicima radnika kako bi im se omogućilo da osporavaju otkaz (Zaključci 2010. godine, Norveška). U slučajevima gdje je došlo do otkaza na temelju Članstva u sindikatu, mora postojati adekvatna nadoknada koja je srazmjerna šteti koju je žrtva pretrpjela. Naknada mora barem odgovarati plaći koja bi bila isplaćena između datuma otpuštanja i datuma sudske odluke i ponovnog zaposlenja (Zaključci 2007. godine, Bugarska). Komitet pita da li ove principe ispunjava mjerodavna legislativa i praksa u svim entitetima u Bosni i Hercegovini. Do primitka zatraženih informacija, Komitet pridržava svoj stav o ovoj tački.

Sredstva koja se dodjeljuju predstavnicima radnika

U izvještaju se navodi da u FBiH poslodavac je obavezan vijeću zaposlenika osigurati potreban uredski prostor i administrativne i tehničke uvjete rada. Vijeće zaposlenika radi i održava sastanke za vrijeme radnog vremena. Svaki član ima pravo na naknadu za plaću za šest sati rada tjedno u vijeću zaposlenika. Ovo je pravo prenosivo među članovima vijeća zaposlenika. Ako zbroj prenesenih sati to dopušta, mjesta predsjednika i člana vijeća mogu postati zaposlenje s punim radnim vremenom. U izvještaju se obavještava da Član 74. Kolektivnog ugovora za zaposlenike Ministarstva unutarnjih poslova Zeničko-dobojskog kantona propisuje da Ministar odobrava odsustvo svakom predstavniku sindikata kako bi obavljao sindikalne aktivnosti i bio prisutan na sastancima sindikata, 52 kongresa, konferencije, seminara, sindikalnih škola i drugih oblika obuke u zemlji i inozemstvu. Isti Kolektivni ugovor propisuje da je Ministar obavezan osigurati sindikatu, besplatno, u skladu s mogućnostima, sljedeće uvjete: (i) adekvatne urede i sale za sastanke, ako postoji; (ii) korištenje telefona, faxes, komunikacijske opreme i drugih raspoloživih tehničkih pomagala, te (iii) korištenje vozila. U okviru ovog, Komitet podsjeća da sredstva mogu uključivati ona spomenuta u R143 Preporuci koja se tiče zaštite i sredstava koja se dodjeljuju predstavnicima radnika u poduzeću, a koju je usvojila Generalna konferencija ILO 23.juna 1971. godine. Ona uključuju: podršku u smislu benefita i drugih socijalnih benefita zbog vremena koje je potrebno za obavljanje njihovih funkcija, pristupa za predstavnike radnika ili drugih izabranih predstavnika svim prostorijama gdje je potrebno, pristup bez odlaganja upravnom odboru poduzeća ako je potrebno, ovlaštenje da se redovno prikuplja pretplata u poduzeću, ovlaštenje da se postavljaju oglasi i obavijesti na jednom ili nekoliko mjesta koja se određuju zajedno su upravnim odborom, te ovlaštenje za distribuciju informacijskih letaka, brošura i drugih dokumenata o općenitim aktivnostima sindikata. Ostala sredstva također mogu biti uključena, kao što su financijski doprinos radničkom vijeću i korištenje

prostora i materijala za rado radničkog vijeća (Zaključci 2010. godine, Izjava o tumačenju Člana 28. i Zaključci 2003. godine, Slovenija). Komitet također podsjeća da sudjelovanje u tečajevima obuke o ekonomskim, socijalnim i sindikalnim pitanjima ne bi za rezultat trebalo imati gubitak plaće. Troškove obuke ne bi trebali snositi predstavnici radnika (Zaključci, 2010. godine, Izjava o tumačenju Člana 28.). Komitet traži da se u sljedeći izvještaj uvrste detaljne informacije o sredstvima koja se dodjeljuju predstavnicima radnika u svim entitetima Bosne i Hercegovine. Komitet također želi biti obaviješten o svim mjerama koje je poduzela Vlada (administrativni aranžmani, programi, akcijski planovi, projekti, itd.) kako bi se implementirao zakonski okvir koji se tiče sredstava koja se dodjeljuju predstavnicima radnika.

Komitet naglašava da ne bude li u sljedećem izvještaju navedene zatražene informacije, neće biti ničega po čemu se može utvrditi da je situacija u Bosni i Hercegovini u skladu sa članom 28. Povelje. Do primitka zatraženih informacija, Komitet pridržava svoj stav o ovoj tački.

Zaključak

Do primitka zatraženih informacija, Komitet odlaže svoj zaključak.