

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

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

Po našem mišljenju Prijedlog zakona je i dalje komplikovan. Njegova primjena je izuzetno skupa za poslodavce. Određene njegove odredbe ne doprinose većoj konkurentnosti i stvaranju adekvatnog poslovnog ambijenta. Zbog toga UPFBiH dostavlja 36 amandmana sa obrazloženjima, čije uvrštavanje u tekst zakona, obezbjeđuje njegov veći kvalitet. Pri tome nismo polazili isključivo od interesa poslodavaca, nego nam je želja bila da te interese uskladimo sa opštedruštvenim interesom i pozitivnim iskustvima drugih zemalja.

Kompromise, koji su za poslodavce veoma bolni, a koje smo učinili u razgovorima sa SSS BiH i nadeležnim ministarstvom, nakon odustajanja sindikata, po treći put od dogovorenog, za nas nisu više prihvatljivi. To je sasvim razumljivo jer, ukoliko se usvoje stavovi sindikata, a u tekstu ostanu rješenja koja smo mi kompromisno prihvatili, to će za posljedicu imati bitno pogoršanje položaja poslodavaca, povećanje troškova poslovanja, smanjenje konkurentnosti naše privrede, onemogućavanje investicija, onemogućavanje privrednog razvoja i u konačnici smanjenje broja zaposlenih.

Na kraju napominjemo da intervencije koje je Ministarstvo rada učinilo na tekstu Prijedloga ZOR-a, za nas su prihvatljive, osim sljedećih:

Član 4. Stav 2.

Član 41. Stav 4.

Član 102. Tačka b) veoma neprecizna

Član 182. Stav 2.

Amandman 1.

U članu 4. Dodaju se novi stavovi: 3. 4. i 5.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obaveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled.

Troškove liječničkog pregleda iz stavka 2. ovoga članka snosi poslodavac.

O b r a z l o ž e n j e

Ovo je fer rješenje koje štiti poslodavca od starne onih radnika koji su neodgovorni i manipulacijama žele da steknu određene benefite. Ovakvo rješenje je poznato u zakonima zemalja regionu te drugih zemalja EU.

Amandman 2.

U članu 7. Stav 2. Riječ: „pravičnu“ briše se.

O b r a z l o ž e n j e

Radi se o potpuno nepotrebnom uvođenju pravnog standarda čije će tumačenje izazvati velike probleme u praksi, a time i pravnu nesigurnost. Ovo tim više što u sistemu kolektivnog pregovaranja radnici i poslodavci sporazumno utvrđuju plate, tako da se uvođenjem novog pravnog standarda ništa kvalitativno, u pogledu prava radnika, ne dobija, nego se samostvara mogućnost multipliciranja problema.

Pored toga ni u jednom zakonu u zemljama okruženja i zemljama EU nismo našli takvu odrednicu.

Amandman 3.

Član 11. Mijenja se i glasi:

Radnik koji smatra da poslodavac nad njim vrši mobing, može u roku od 15 dana od dana saznanja za mobing, zahtijevati od poslodavca zaštitu.

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

O b r a z l o ž e n j e

Na ovaj način obezbjediće se efikasnija i brža zaštita radnika uz uštedu troškova. Sudovi su pretrpani, ne samo radnim sporovima, tako da radnik teško da može da očekuje pravovremenu reakciju sudova. Takođe činjenica je da u, pogotovo većim kompanijama sa više organizacionih djelova, Uprava i ne zna za vršenje mobinga pa ga tako ne može ni spriječiti. Predloženi amandman, sigurni smo, mnogo efikasnije će reducirati mogućnost vršenja mobinga.

Uostalom isto rješenje je predviđeno u prijedlogu ovog zakona koje se odnose na postupak sudske zaštite radnika u slučaju kada poslodavca krši njihova radna prava (vidi član 113. Prijedloga ZOR-a).

Amandman 4.

U članu 21. Stav 3. Mijenja se i glasi:

„Ako se probni rad raskida prije roka na koji je ugovoren, otkazni rok je 7 dana“.

Dodaje se novi stav 4. Koji glasi:

„Radnik koji ne zadovolji na poslovima radnog mjesta za vrijeme obavljanja probnog rada, prestaje radni odnos sa danom isteka roka određenog ugovorom o probnom radu“.

O b r a z l o Ź e n j e

Potrebno je, u stavu 3. Precizirati da se otkazni rok odnosi samo na slučajeve otkazivanja ugovora o probnom radu prije njegovog isteka.

Takođe mislimo da se uvođenjem novog stava 4. precizira moguća situacija u kojoj zaposlenik na probnom radu ne zadovolji na poslovima radnog mjesta za vrijeme obavljanja probnog rada. U tom slučaju ugovor prestaje da važi danom njegovog isteka. Ovakvo rješenje usklađeno je sa rješenjem iz člana 93.tačka f) ovog zakona, koji reguliše prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme.

Amandman 5.

U članu 22. U stavovima 2 i 3.. broj „dvije“ mijenja se brojem „pet“

O b r a z l o Ź e n j e

Ovakvo rješenje potpuno je primjereno našim ekonomskim prilikama i trenutnim uslovima na tržištu rada. Takođe, u zakonima zemalja okruženja i zakonima zemalja EU, vrijeme trajanja rada na određeno vrijeme ili nije uopšte ograničeno ili ono iznosi najmanje tri godine, uobičajeno pet, a u određenim slučajevima (zamjena odsutnog radnika ili drugih objektivnih okolnosti) može i trajati i duže.

Radni odnos na neodređeno vrijeme koji mi baštini iz vremena socijalizma, pokazao se kao neodgovarajuća kategorija, jer ko nekome može, danas garantovati da će raditi za 3 godine. Znači i ako je intencija plemenita na ovaj način se, u praksi, ne može obezbjediti veća pravna sigurnost zaposlenika. Ovo tim više jer su prava radnika na određeno i neodređeno vrijeme identična.

Jedina stvar za koju bi mogli tvrditi da postoji neravnopravnost, ali ona nema veze sa radničkim pravima, je nemogućnost dobivanja bankovnih kredita na period koji je duži od vremena trajanja njihovog radnog odnosa. Međutim s obzirom da se period rada na određeno vrijeme povećava, i ovaj problem se u najvećoj mjeri rješava.

Napominjemo da je ovaj prijedlog podržan i od strane MMF, na osnovu sveobuhvatne analize tržišta rada u regionu i naše konkurentske sposobnosti.

Amandman 6.

U članu 27. U stavu 1. Riječ „direktor“ brišu se i zamjenjuje riječima „Predsjednik i članovi uprave“.

Stav 4. Briše se.

Iza postojećeg stava 3. Dodaju se novi stavovi 4. i 5. koji glase:

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

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

O b r a z l o ž e n j e

Prema principima korporativnog upravljanja ni na koji način nije poželjno ograničavati slobodu poduzetništva. Vlasnici kapitala trebaju slobodno u dogovoru sa menadžerima, odlučivati o tome koga će i kada će postaviti u organe upravljanja, odnosno kada ih i na koji način mogu promijeniti. Menadžeri s druge strane imaju pravo da slobodno ugovaraju svoja prava u menadžerskom ugovoru.

Da bi se izbjegao eventualni voluntarizam članova NO privrednog društva, zato se osnove za ovu oblast regulišu, autonomno, većinskom voljom vlasnika prilikom usvajanja Statuta ili osnivačkog akta društva.

Amandman 7.

U članu 32. U stavu 4. Broj „80“ mijenja se brojem „60“, a iza riječi „osposobljava“ stavlja se tačka, a ostatak tekste se briše.

O b r a z l o ž e n j e

Na ovaj način stimulisaće se poslodavci na veće zapošljavanje pripravnika, čime će im se omogućiti sticanje radnog iskustva neophodnog za njihovo ravnopravno učešće na tržištu rada, kod istog ili drugog poslodavca.

Rdani učinak ovih osoba tokom obavljanja pripravničkog staža, ili bar najvećeg njegovog djela je vrlo upitan. Uz to treba napomenuti da je poslodavaca izložen dodatnim troškovima, kroz edukaciju, obezbjeđivanje mentora, te neracionalnu upotrebu sirovina i sredstava rad od strane pripravnika.

Amandman 8.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijekne potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

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

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

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

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

O b r a z l o ž e n j e

Društveno odgovorni poslodavci ne trebaju da trpe štetne posljedice zbog onih poslodavaca koji ne poštuju propise. Takvi poslodavci će nastaviti sa takvim ponašanjem šta god da se propiše zakonom.

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

Amandman 9.

U članu 47. Iza riječi „od“ ostatak teksta se briše a dodaje se novi tekst „4 sedmice“.

O b r a z l o ž e n j e

Ovakvo rješenje u potpunosti je u skladu sa Ekonomsko-socijalnom poveljom, čiji je BiH potpisnik.

Amandman 10.

U članu 49. Stav 3. Briše se

Dodaju se novi stavovi 3.4. i 5. Koji glase:

„Godišnji odmor iz članka 77. i 78. ovoga Zakona, radniku se utvrđuje brojem radnih dana ovisno o radnikovom tjednom rasporedu radnog vremena.

Praznici i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik, te dani plaćenog dopusta, ne računavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Iznimno od odredbe stavka 2. ovoga članka, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunavaju se i ti dani“.

O b r a z l o ž e n j e

Ovakav prijedlog eliminisao je neravnopravan položaj između onih čiji je radni dan podjeljen na 5 ili 6 radnih dana. Budući da je radno vrijeme u sedmici 40 sati, svi radnici bili bi u istom položaju.

Napominjemo da se ovakva rješenja nalaze u zakonima svih zemalja iz regiona.

Amandman 11.

U članu 53. Stav 2. Mijenja se i glasi:

„Ko se smatra članom uže obitelji, u smislu stava 1. ovog člana, utvrdiće se kolektivnim ugovorom za područje djelatnosti.

O b r a z l o ž e n j e

Najbolje rješenje da se poslodavci i sindikat utvrde ko se smatra članom uže obitelji. Uostalom treba afirmisati kolektivno pregovaranje, a ovo je nesumnjivo stvar o kojoj poslodavci i sindikat trebaju da postignu saglasnost.

Amandman 12.

U članu 57. Stav 2. briše se.

O b r a z l o ž e n j e

Klasičan vid uvođenja parafisklanog nameta. Određenoj kategoriji se uvodi određeno pravo a onda se poslodavcu, za to, nameće finasijska obaveza. Prema Ekonomsko socijalnoj povelji UN-a i konvencijama MOR-a, koje su sastavni dio našeg pravnog sistema, zaštita maloljetnika je obaveza države a ne poslodavca.

Ukoliko bi se podrao prijedlog Vlade FBiH to bi veoma destimulativno djelovalo na zapošljavanje maloljetnih lica.

Amandman 13.

U članu 60. Stavovi 3. i 4. Brišu se.

O b r a z l o ž e n j e

Klasičan vid uvođenja parafisklanog nameta. Određenoj kategoriji se uvodi određeno pravo a onda se poslodavcu, za to, nameće finasijska obaveza. Prema Ekonomsko socijalnoj povelji UN-a i konvencijama MOR-a, koje su sastavni dio našeg pravnog sistema, zaštita trudnica i porodilja je obaveza države, bilo kroz opšti bilo kroz posebni fond za tu namjenu.

Ukoliko bi se podrao prijedlog Vlade FBiH to bi veoma destimulativno djelovalo na zapošljavanje trudnica i porodilja a ne poslodavca.

Amandman 14.

U članu 67. U stavu 3. Iza riječi zakonom, briše se tačka i dodaje tekst na teret nadležnog fonda.

O b r a z l o ž e n j e

Klasičan vid uvođenja parafisklanog nameta. Određenoj kategoriji se uvodi određeno pravo a onda se poslodavcu, za to, nameće finasijska obaveza. Prema Ekonomsko socijalnoj povelji UN-a i konvencijama MOR-a, koje su sastavni dio našeg pravnog sistema, zaštita trudnica i porodilja je obaveza države, bilo kroz opšti bilo kroz posebni fond za tu namjenu.

Ukoliko bi se podrao prijedlog Vlade FBiH to bi veoma destimulativno djelovalo na zapošljavanje trudnica i porodilja.

Amandman 15.

U članu 70 dodaje se novi stav 4. koji glasi:

„Radniku u slučaju iz stava 1. i 2. može otkazati ugovor o radu samo u slučaju ukoliko je došlo do povrede radnih obaveza iz ugovora o radu od strane radnika.“-

O b r a z l o ž e n j e

Zakon treba da štiti radnike a ne neradnike.

Amandman16.

U članu 71. stav 2 mijenja se i glasi:

„Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog povrede na radu , bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojeg nakon liječenja i oporavka nadležna zdravstvena ustanova ili ovlaštenu liječnik utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo da se vrati na poslove na kojima je radio prije nastupanja privremene nesposobnosti za rad ili druge odgovarajuće poslove ukoliko mogućnost rasporeda za rad na drugim odgovarajućim poslovima postoji.“

U istom članu stav 3. mijenja se i glasi:

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

U istom članu mijenja se stav 4. iza riječi nesposobnosti za rad, dodaje se pismenim putem.

O b r a z l o ž e n j e

Ovakvo rješenje više odgovora stvarnim uslovima poslovanja i ekonomskog i pravnog okruženja. Od moguće zloupotrebe od starne poslodavaca, radnike štiti, predviđena je saglasnost sindikata.

Amandman 17.

U članu 72. Stav 1. Iza riječi sposoban , briše se tačka i dodaje novi tekst:

„ako takvo mjesto postoji.

O b r a z l o ž e n j e

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

Amandman 18.

U članu 73. U stavu 1. Iza riječi o radu, dodaje se: „po osnovu iz člana 95,“.

O b r a z l o ž e n j e

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

Amandman 19.

U članu 78. Stav 2. Briše se.

O b r a z l o ž e n j e

Na ovaj način utvrđeno je usklađivanje ovog člana sa Zakonom o izvršnom postupku

Amandman 20.

U članu 81. Stav 2. Briše se.

O b r a z l o ž e n j e

Ukoliko ostane predloženo rješenje u praksi je nemoguće naplatiti, namjerno pričinjenu štetu od strane radnika.

Amandman 21.

U članu 93. Tačke g. i h. se brišu.

O b r a z l o ž e n j e

Radnik koji je počinio krivično djelo i utišao u zatvor na izdržavanje kazne 3 mjeseca, ne može dobiti otkaz a neko ko nije došao 5 dana iz bilo kojeg razloga, može dobiti otkaz.

Amandman 22.

U članu 96. U stavu 3 iza riječi: „da se prestup ponovi“ stavlja se tačka a ostatak teksta briše se.

U stavu 4. Stav 1. Riječi kolektivnim ugovorom brišu se.

O b r a z l o ž e n j e

Poptpuno je nerazumno očekivati da će se poslodavci sa sindikatom dogovarati o tome šta predstavlja težu povredu radne obaveze.

Amandman 23.

Član 97. U Stavu 3. Iza riječi vlasti, briše se tačka i dodaje novi tekst, „osim ako pravosnažnom sudskom presudom nije utvrđeno da se radi o lažnom prijavljivanju“.

O b r a z l o ž e n j e

Potrebno je izbjeći mogućnost manipulacije i lažnog prijavljivanja, jer se na taj način poslodavcu može nanijeti nesaglediva šteta.

Amandman 24.

U članu 105. U stavu 3 iza riječi naknadu dodaje se „stvarne“ a i za riječi štete stavlja se tačka i ostatak teksta se briše. Ako se iznos stvarne štete ne može utvrditi , poslodavac ima pravo na naknadu štete u visini plaće radnika koju bi ostvario da je radio do kraja otkaznog roka.

O b r a z l o ž e n j e

Treba se izjednačiti pozicija obadvije strane u slučaju prouzrokovane štete i njene naknade.

Amandman 25.

U članu 106. Stav 2. Briše se

O b r a z l o ž e n j e

Ranije predloženo rješenje može dovesti do pravne nesigurnosti.

Amandman 26.

Član 108 mijenja se i glasi:

„Poslodavac koji zapošljava više od 35 radnika, a koji u periodu od naredna tri mjeseca- do godinu dana, ima namjeru da zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkáže ugovor o radu najmanje 20% radnika, dužan je da se konsultira sa vijećem zaposlenikail i sindikatom.

O b r a z l o ž e n j e

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

Amandman 27.

U članu 110. u Stavu 2. Iza riječi radu stavlja se tačka a ostatak teksta briše se.

O b r a z l o ž e n j e

Pitanje visine otpremnine treba biti predmet socijalnog dijaloga socijalnih partnera i ona može direktno zavisi od veličine i ekonomske snage poslodavca, privrednom ambijentu, godinama rada radnika kod tog poslodavca, razlozima zašto se raskida ugovor o radu, socijalnih i porodičnih prilika radnika itd. Zatim nije isto ako radnik stiče uslove za odlazak u penziju, da li i koliko dugo prima naknadu za nezaposlene na birou itd.

Zbog toga mislimo da je ovo važno pitanje koje zahtjeva širu razradu, i fleksibilan pristup, a to ne bi bilo dobro raditi u zakonskom tekstu. Budući da je kolektivni ugovor izraz saglasnih volja socijalnih partnera, ne postoji način da poslodavac prisili sindikat da pristane na rješenje koje im ne odgovoara.

Amandman 28.

U članu 117. Stav 1. Mijenja se i glasi:

„Poslodavac koji zapošljava više od 35 radnika donosi i objavljuje pravilnik o radu, kojim se uređuju plaće, , posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa i druga pitanja značajna za radnika i poslodavca, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom“.

O b r a z l o ž e n j e

Predlažemo da se briše obaveza poslodavca da putem Pravilnika o radu uređuje organizaciju rada, sistematizaciju radnih mjesta, jer je to isključiva nadležnost poslodavca i mora mu se omogućiti fleksibilan i brz pristup rješavanja ovih pitanja.

Normalno to ne znači da mi mislimo da se organizacija rada i sistematizacija radnih mjesta trebaju donijeti. Svakako da trebaju ali ne u pravilniku o radu.

Amandman 29.

U članu 118. U stavu 1. Broj 15 mijenja se brojem „35“

O b r a z l o ž e n j e

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

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

Amandman 30.

U članu 119. Iza riječi „prijedlog“ dodaje se „reprezentativnog“.

O b r a z l o ž e n j e

Ovo je usklađivanje sa odredbama ovog zakona koje regulišu prava sindikata.

Amandman 31.

U članu 127. U tački c) Iza riječi „ se“ dodaje se riječ „pretežno“

Stav 2. Mijenja se i glasi:“Reprezentativnim udruženjem poslodavaca u smislu stava 1. ovog člana smatra se udruženje poslodavaca, čiji članovi zapošljavaju najmanje 20% od ukupnog broja zaposlenih u privredi na teritoriji Federacije, odnosno području kantona.

Ako ni jedno udruženje poslodavaca ne ispunjava uvjet iz stava 2. ovog člana, reprezentativnim udruženjem poslodavaca smatra se udruženje čiji članovi zapošljavaju najveći broj zaposlenih u privredi, na teritoriji Federacije ili Kantona.

Novi stav 4. Koji glasi: „Ukoliko je udruženje poslodavaca kantona organizacioni dio Udruženja poslodavaca FBiH smatra se da ispunjava uvjete iz Stava 1. Ovog člana.

O b r a z l o ž e n j e

Udruženje poslodavaca može se finansirati: iz projekata, vlastitih prihoda, donacija, kao i svako drugo udruženje građana. Takvo pravo dato je i sindikatu u članu 121. Prijedloga ovog zakona.

Najpošteniji i najzastupljeniji princip u evropskim zemljama, je da se reprezentativnost poslodavačkih udruženja ocjenjuje po osnovu kriterija broja radnika koji zapošljavaju. Ukoliko jedno udruženje ima 1000 privrednih subjekata koji zapošljavaju ukupno 10.000 radnika, sigurno nije reprezentativnije od udruženja koje ima 200 članica koje zapošljavaju 60.000 radnika.

Dalje reprezentativnost poslodavačkih udruženja, ze razliku od sindikata, utvrđuje se u odnosu na ukupan broj zaposlenih u privredi, jer u udruženju poslodavaca ne mogu biti budžetski korisnici.

Što se tiče stava 4. Isto pravo je dato sindikatu u članu 125. ovog prijedloga, i mislimo da je sasvim opravdano i kada govorimo o sindikatu ali i kada govorimo o poslodavcima.

Amandman 32.

U članu 129. Stavovi 2. I 3. Brišu se.

Dodaje se novi stav 2. Koji glasi:“ broj zaposlenih utvrđuje se na osnovu podataka nadležnih institucija, koje nadležno ministarstvo pribavlja službenim putem“.

Dosadašnji stavovi 4. I 5. Postaju stavovi 3. I 4.

O b r a z l o ž e n j e

Ovakvo rješenje konsekventno slijedi prethodni amandman.

Potpuno je neracionalno da UPFBiH koje ima više od 3800 članica, mora prikupiti 3800 potvrda o broju zaposlenih, kada ti podaci postoje u AFIP- u Fondu PIO/MIO, zavodu tza statistiku i sl. A do njih ministarstvo može doći službenim putem.

Amandman 33.

Dodaje se novi član 134. Koji glasi:

„Podnosioci zahtjeva za preispitivanje reprezentativnosti sindikata udruženja poslodavaca moraju dokazati da imaju pravni interes za pokretanje postupka preispitivanja reprezentativnosti, u protivnom njihov zahtjev će se odbaciti.

Podnosioci zahtjeva iz prethodnog stava, moraju podnijeti dokaze za postojanje osnovanih razloga kojim se dovodi u pitanje reprezentativnost, u protivnom njihov zahtjev će se odbaciti“.

O b r a z l o ž e n j e

Na ovaj način će se onemogućiti manipulacija ovim postupkom i izbjeći da se nadležno ministarstvo koristi za realizaciju vlastitih neprincipijelnih interesa.

Amandman 34.

U članu 139. U stavu 2. Riječi „ili određeno „ brišu se.

O b r a z l o ž e n j e

Uobičajeno je da se kolektivni ugovori zaključuju u skladu sa dostignutim stepenom razvoja društvenih a naročito socijanih i ekonomskih odnosa. Kako su društveni odnosi promjenljiva kategorija tako je potpuno neracionalno da se jednom dogovorena rješenja primjenjuju na drastično izmjenjene odnose koje regulišu.

Amandman 35.

Članu 162. Briše se.

O b r a z l o ž e n j e

Ova materija je predmet regulisanja drugim zakonom, Zakonom o inspekcijama FBiH, koji uzgred budu rečeno bitno drukčije reguliše ovo pitanje.

Amandman 36.

U Članu 164. Dodaje se novi stav 4. Koji glasi:

„Zadužuje se Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalne politike, da u roku od 2 godine stvori uslove za uvođenje elektronske radne knjižice.

O b r a z l o ž e n j e

Sadašnja radana knjižica je zastarjelo rješenje, koje čim prije treba napustiti, jer stvara velike praktične probleme i poslodvcima i radnicima.

