



**PARLAMENTARNA SKUPŠTINA BiH
PREDSTAVNIČKI DOM
KOLEGIJU PREDSTAVNIČKOG DOMA
n/r predsjedavajućeg**

PREDMET: Prijedlog zakona o radu i zapošljavanju Bosne i Hercegovine

Na osnovu člana 99. i 121.-125. Poslovnika Predstavničkog doma Parlamentarne skupštine Bosne i Hercegovine (Službeni glasnik BiH br. 33/06), podnosim **Prijedlog zakona o radu i zapošljavanju Bosne i Hercegovine**. Molim vas da se Prijedlog zakona razmatra po **redovnoj proceduri**, u skladu sa navedenim članovima Poslovnika Predstavničkog doma Parlamentarne skupštine Bosne i Hercegovine.

Sarajevo, 23.05.2007. godine

Šemsudin Mehmedović
Zastupnik u Zastupničkom domu
Parlamentarne skupštine Bosne i Hercegovine

Na osnovu člana IV 4.a Ustava Bosne i Hercegovine, Parlamentarna skupština Bosne i Hercegovine, na sjednici Predstavničkog doma održanoj _____2007. godine i na sjednici Doma naroda održanoj _____ 2007. godine, usvojila je

ZAKON O RADU I ZAPOSŁJAVANJU

I. OPĆE ODREDBE

Cilj i predmet Zakona

Član 1.

Ovim zakonom utvrđuju se opće odredbe, principi i načela za uređivanje radnih odnosa i zapošljavanja u Bosni i Hercegovini, u cilju afirmisanja i primjene međunarodnih i evropskih standarda radnog zakonodavstva, a posebno: zabrana diskriminacije u odnosu na zaposlenje ili zanimanje, zabrana svih oblika prisilnog i obaveznog rada, zabrana rada djece, sloboda udruživanja radnika i poslodavaca, pravo na slobodno kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnih ugovora, mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova i pravo na štrajk.

Radnici i poslodavci na koje se odnosi Zakon i prostorno djelovanje Zakona

Član 2.

Ovaj zakon odnosi se na radnike koji rade na teritoriji Bosne i Hercegovine , na radnike koje poslodavac uputi na rad u inostranstvo , kao i na zaposlene strane državljane koji rade kod poslodavca na teritoriji Bosne i Hercegovine.

Ovaj zakon primjenjuje se na cijelom prostoru Bosne i Hercegovine i pravni je okvir i osnova za bliže uređivanje radnih odnosa posebnim zakonima o radu entiteta, Brčko-distrikta BiH i kantona.

Značenje pojma radnik i poslodavac u Zakonu

Član 3.

Radnik u smislu ovog zakona i Međunarodne organizacije rada ILO je:

- osoba koja radi kod poslodavca u državnom i privatnom sektoru i za svoj rad prima naknadu u novcu ili naturi;
- samozaposleni poslodavci koji upravljaju poslovnim subjektom i zapošljavaju jednog ili više zaposlenika/radnika po osnovu ugovora o radu;
- osoba koja radi za vlastiti račun i ne upošljava radnike;
- pomažući član-osoba koja nije zaposlena ili samozaposlena, a radi u poslovnom subjektu koji je u vlasništvu člana obitelji i za svoj rad ne primaju naknadu putem platnih listi (poljoprivreda, trgovina, ugostiteljstvo, turizam.....)

Nezaposleni u smislu ovog zakona i ILO je osoba koja nije samozaposlena, odnosno vlasnik kapitala niti pomažući član porodice i osobe koje ne obavljaju bilo kakav posao za novac i koje kao takve aktivno traže posao putem odgovarajućih institucija.

Zabrana diskriminacije u odnosu na zaposlenje ili zanimanje

Član 4.

Lice koje traži zaposlenje, kao i lice koje se zaposli, ne smije biti stavljeno u nepovoljniji položaj zbog nacionalne i vjerske pripadnosti, rase, boje kože, pola, jezika političkog ili drugog mišljenja, socijalnog porijekla, imovnog stanja, članstva ili ne članstva u političkoj stranci, članstva ili ne članstva u sindikatu, te tjelesnih i duševnih poteškoća u pogledu angažiranja, obrazovanja, unapređenja, uvjeta i zahtjeva rada, otkazivanja ugovora o radu ili drugih pitanja koja proističu iz radnog odnosa.

Zabrana svih oblika prisilnog i obaveznog rada

Član 5.

Zabranjeni su svi oblici prisilnog i obaveznog rada.

Prisilni rad je rad ili usluga koja se zahtjeva od radnika pod prijetnjom kazne i za koju se radnik nije sam ponudio da radi.

Zabrana rada djece

Član 6.

Zabranjen je rad djece ispod 15 godina života, osim u izuzetnim slučajevima utvrđenim zakonom.

Obaveze, dužnosti i prava poslodavca i radnika u procesu rada

Član 7.

Poslodavac je obavezan radniku sa kojim je zaključio ugovor o radu dati posao i za obavljeni rad mu isplatiti plaću.

Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pritom prava i dostojanstvo radnika.

Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za siguran rad, u skladu sa posebnim zakonom i drugim propisima.

Radnik je obavezan prema uputama poslodavca datim u skladu sa naravi i vrstom rada, lično obavljati preuzeti posao.

Načelo zakonitosti

Član 8.

Poslodavac i radnik dužni su pridržavati se odredbi ovog i drugih zakona, ratifikovanih međunarodnih konvencija, kolektivnih ugovora, pravilnika o radu i ugovora o radu.

Poslodavac mora omogućiti radniku prije stupanja na rad da se upozna sa propisima o radnim odnosima, organizacijom rada i zaštitom na radu.

Poslodavac je dužan na prikladan način učiniti dostupnim radnicima propise o zaštiti na radu, kolektivni ugovor i pravilnik o radu.

Načelo primjene za radnika najpovoljnijeg prava

Član 9.

Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu ne mogu se utvrditi manja prava od prava utvrđenih u ovom ili drugom zakonu, osim ako to nije izričito predviđeno ovim ili drugim zakonom.

Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu mogu se utvrditi povoljnija prava od prava utvrđenih ovim ili drugim zakonom, ako zakonom nije drugačije predviđeno.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako ovim ili drugim zakonom nije drugačije određeno.

Pravo radnika na zdravstvenu zaštitu i druge oblike socijalne sigurnosti

Član 10.

Radnik ima pravo na zdravstvenu zaštitu i druga prava u slučaju bolesti, smanjenja ili gubitka radne sposobnosti i starosti, kao i pravo na druge oblike socijalne sigurnosti, u skladu sa zakonom.

Posebna zaštita žena i maloljetnika

Član 11.

Radnica ima pravo i na posebnu zaštitu za vrijeme trudnoće, porođaja i materinstva. Radnik stariji od 15, a mlađi od 18 godina (maloljetnik), uživa posebnu zaštitu.

Prava radnika za vrijeme nezaposlenosti

Član 12.

Radnik, kome prestane radni odnos, prijavom službi za zapošljavanje, ostvaruje pravo na zdravstvenu zaštitu u slučaju bolesti i invalidnosti, pravo na materijalno osiguranje i druga prava za vrijeme nezaposlenosti, u skladu sa zakonom.

Primjena općih propisa obligacionog prava

Član 13.

Na sva pitanja koja su u vezi sa ugovorom o radu, a koja nisu uređena ovim ili drugim zakonom, primjenjuju se opći propisi obligacionog prava.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Član 14.

Radnik zasniva radni odnos zaključivanjem ugovora o radu sa poslodavcem.

Ugovor o radu zaključuje se u pismenoj formi.

Ugovor o radu zaključuje se na neodređeno i određeno vrijeme, u skladu sa zakonom.

Član 15.

U slučaju promjene poslodavca ili njegovog pravnog položaja (npr. zbog prodaje, nasljeđivanja, spajanja, pripajanja, podjele, promjene oblika društva i dr.), ugovori o radu i dugovanja poslodavca prema radnicima (npr. neisplaćene plaće, neuplaćeni doprinosi za penziona - invalidsko i zdravstveno osiguranje, otpremnine i dr.) prenose se na novog poslodavca uz saglasnost radnika, u skladu sa kolektivnim ugovorom.

Član 16.

Poslodavac ne smije zaposliti lice mlađe od 15 godina života

Izuzetno, poslodavac može zaposliti lice mlađe od 15 godina života, uz prethodno odobrenje inspektora rada, a na zahtjev zakonskog zastupnika, i to samo na poslovima, koji ne ugrožavaju njegovo zdravlje, školovanje i razvoj.

Član 17.

Prilikom zaključivanja ugovora o radu, poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi sa radnim odnosom.

Lični podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim licima samo ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obaveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi sa radnim odnosom.

Član 18.

Ako je poslodavac preuzeo obavezu smještaja i ishrane radnika, pri izvršenju te obaveze mora voditi računa o zaštiti života i zdravlja radnika, te njegovoj vjeroispovjedi.

Probni rad

Član 19.

Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad, koji ne može trajati duže od šest mjeseci.

Obaveza školovanja, obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja za rad

Član 20.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, u skladu sa mogućnostima i potrebama rada.

Radnik je dužan školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada.

Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, poslodavac je dužan, u skladu sa potrebama i mogućnostima rada, omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

Zapošljavanje pripravnika

Član 21.

Poslodavac može zaključiti ugovor o radu sa pripravnikom kao licem koje prvi put zasniva radni odnos u zanimanju za koje se školovalo, radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad.

Volonterski rad

Član 22.

Poslodavac može primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa osobu koja je završila školovanje za zanimanje za koje je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili pravilnikom o radu kao uvjet za obavljanje poslova tog zanimanja (volonterski rad).

Volonterski rad iz stava 1. ovog člana može trajati najduže godinu dana.

Period volonterskog rada iz stava 1. ovog člana računa se u pripravnički staž i radno iskustvo kao uvjet za rad na određenim poslovima.

III. RADNO VRIJEME

Član 23.

Puno radno vrijeme radnika ne smije trajati duže od 40 sati sedmično.

Ugovor o radu može se zaključiti i za rad sa nepunim radnim vremenom.

Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih uticaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom uticaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.

Prekovremeni rad

Član 24.

Radnik na zahtjev poslodavca mora raditi duže od punog radnog vremena, a najviše do 10 sati sedmično, u slučaju više sile, vanrednog povećanja obima poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih radnika.

Trudnica, majka sa djetetom do tri godine starosti i samohrani roditelj sa djetetom do šest godina starosti može raditi prekovremeno samo ako da pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Ako prekovremeni rad radnika traje duže od tri sedmice neprekidno ili duže od deset sedmica u toku kalendarske godine, poslodavac je dužan o tome obavijestiti nadležnu inspekciju rada.

Ako je rad organiziran u smjenama, izmjena smjena se uređuje kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

IV. ODMORI I ODSUSTVA

Član 25.

Radnik koji radi u punom radnom vremenu ima svakog radnog dana pravo na odmor od najmanje 30 minuta.

Vrijeme odmora iz stava 1 ovog člana uračunava se u radno vrijeme.

Radnik ima pravo na dnevni odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

Radnik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno, a ako je neophodno da radi na dan svog sedmičnog odmora, osigurava mu se jedan dan u periodu određenom prema dogovoru radnika i poslodavca.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najmanje 18 radnih dana.

Trajanje godišnjeg odmora duže od najkraćeg utvrđenog u prethodnom stavu ovog člana, uređuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Poslodavac ne može uskratiti radniku pravo na odmor u toku rada, dnevni odmor, sedmični odmor i plaćeni godišnji odmor, niti se radnik može odreći prava na godišnji odmor.

Pravo na odsustva sa rada

Član 26.

Radnik ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini u slučajevima utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.

Poslodavac može odobriti radniku, na njegov zahtjev, odsustvo sa rada bez naknade plaće. Poslodavac je dužan omogućiti radniku odsustvo do četiri radna dana u jednoj kalendarskoj godini, radi zadovoljavanja njegovih vjerskih odnosno tradicijskih potreba, s tim da se odsustvo od dva dana koristi uz naknadu plaće.

V. ZAŠTITA ŽENE I MATERINSTVA

Član 27.

Žena ne može biti zaposlena na poslovima pod zemljom (rudnicima), osim u slučajevima utvrđenim zakonom.

Član 28.

Poslodavac ne može odbiti da zaposli ženu zbog njene trudnoće, ili joj zbog toga stanja otkazati ugovor o radu, ili je, osim u slučajevima predviđenim zakonom, rasporediti na druge poslove.

Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta žena ima pravo na porođajno odsustvo u trajanju od jedne godine neprekidno.

Žena može da otpočne porođajno odsustvo 28 dana prije očekivanog datuma porođaja, na osnovu nalaza ovlaštenog liječnika.

Žena može koristiti kraće porođajno odsustvo, ali ne kraće od 42 dana poslije porođaja.

Nakon isteka porođajnog odsustva, žena sa djetetom najmanje do jedne godine života ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena

Nakon isteka godine dana života djeteta, jedan od roditelja ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do tri godine života djeteta, ako je djetetu, prema nalazu nadležne zdravstvene ustanove, potrebna pojačana briga i njega.

Žena, koja nakon korištenja porođajnog odsustva radi puno radno vrijeme, ima pravo da odsustvuje sa posla dva puta dnevno u trajanju po sat vremena radi dojenja djeteta, na osnovu nalaza ovlaštenog liječnika.

Za vrijeme korištenja porođajnog odsustva, radnik ima pravo na naknadu plaće, u skladu sa zakonom.

VI. PLAĆE

Član 29.

Poslodavac je dužan radnicima isplatiti jednake plaće za jednaki rad jednake vrijednosti, bez obzira na njihovu nacionalnu, vjersku, regionalnu, polnu i političku pripadnost i opredjeljenje.

Plaće radnika utvrđuju se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Poslodavac kojeg obavezuje kolektivni ugovor ne smije radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu manjem od iznosa određenog kolektivnim ugovorom.

Kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu utvrđuje se najniža cijena rada po jednom satu (satnica), te uvjeti i način njenog usklađivanja.

Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu određuju se periodi isplate plaće, koji ne mogu biti duži od 30 dana.

Poslodavac je dužan radniku uručiti pismeni obračun plaće prilikom njene isplate.

Pojedinačne isplate plaće nisu javne.

Pravo na povećanu plaću

Član 30.

Radnik ima pravo na povećanu plaću za otežane uvjete rada, prekovremeni rad i noćni rad, te za rad nedjeljom i praznikom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Pravo na naknadu plaće

Član 31.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje radnik nije kriv (viša sila, privremeni zastoji u proizvodnji i sl.), u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Član 32.

Poslodavac ne može, bez saglasnosti radnika, svoje potraživanje prema njemu naplatiti uskraćivanjem isplate plaće ili nekog njenog dijela, odnosno uskraćivanjem isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.

Najviše polovica plaće ili naknade plaće radnika može se prisilno obustaviti radi ispunjenja obaveze zakonskog izdržavanja, a za ostale obaveze može se prisilno obustaviti najviše jedna trećina plaće radnika.

Član 33.

Neisplaćene plaće, neuplaćeni doprinosi za penziono-invalidsko i zdravstveno osiguranje, neisplaćene otpremnine i ostala potraživanja radnika u radnom odnosu, u stečajnom postupku imaju prednost pri naplati i namiruju se kao troškovi stečajnog postupka.

VII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Član 34.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika;
2. sporazumom poslodavca i radnika;
3. kad radnik navrší 65 godina života i 20 godina staža osiguranja, odnosno navrší 40 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore;
4. danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o utvrđivanju gubitka radne sposobnosti;
5. otkazom poslodavca odnosno radnika;
6. istekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme;
7. ako radnik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem od tri mjeseca - danom stupanja na izdržavanje kazne;
8. ako radniku bude izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od tri mjeseca- početkom primjene te mjere;
9. odlukom nadležnog suda koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.

Član 35.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu radniku, uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, u slučaju:

- ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga;
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obaveze iz radnog odnosa;
- ako radnik krši obaveze iz radnog odnosa.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu iz alineje 1. i 2. prethodnog stava samo ako ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima i ako ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima.

Poslodavac koji je zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkazao radniku, ne smije dvanaest mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

Program zbrinjavanja viška radnika

Član 36.

Poslodavac koji zapošljava više od 15 radnika, a koji u periodu od naredna tri mjeseca ima namjeru da zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkáže ugovor o radu za više od 10% radnika, a najmanje petorici radnika, dužan je izraditi program zbrinjavanja viška radnika, o čemu se obavezno konsultuje sa vijećem radnika i sindikatom.

Član 37.

Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu radniku koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme dok je privremeno nesposoban za rad.

Član 38.

Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon obavljanja te dužnosti bez prethodne saglasnosti sindikata čiji je povjerenik.

Član 39.

Otkaz se daje u pismenoj formi i poslodavac je dužan obrazložiti otkaz radniku. Radnik može otkazati ugovor o radu, uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razloge.

Individualni radni spor

Član 40.

Ako radnik smatra da mu je poslodavac dao otkaz nezakonito može pokrenuti radni spor pred nadležnim sudom.

Ako sud utvrdi da je otkaz nezakonit, može poslodavca obavezati:

1. da vrati radnika na posao, na njegov zahtjev, na poslove na kojima je radio ili druge odgovarajuće poslove i isplati mu naknadu plaće u visini plaće koju bi radnik ostvario da je radio i nadoknadi mu štetu, ili
2. da isplati radniku:
 - naknadu plaće u visini plaće koju bi radnik ostvario da je radio;
 - naknadu štete za pretrpljenu štetu;
 - otpremninu na koju radnik ima pravo u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu;
 - druge naknade na koje radnik ima pravo u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Radnik koji osporava otkazivanje ugovora o radu može tražiti da sud donese privremenu mjeru o njegovom vraćanju na rad, do okončanja sudskog spora.

Član 41.

Radnik može podnijeti tužbu pred nadležnim sudom zbog povrede prava iz radnog odnosa u roku od jedne godine od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava iz radnog odnosa.

Kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu, u skladu sa zakonom, može se predvidjeti postupak mirnog rješavanja radnog spora, u kom slučaju rok za podnošenje zahtjeva nadležnom sudu teče od dana okončanja ovog postupka.

Ukoliko se postupak ne okonča u skladu sa stavom 2 ovog člana u razumnom roku, radnik ima pravo da podnese tužbu nadležnom sudu.

Sudovi rada

Član 42.

Individualne i kolektivne radne sporove nastale između radnika i poslodavca, pokrenute tužbom nezadovoljne strane, rješavaju sudovi rada, koji se uspostavljaju kao stalni i posebni sudovi za tu svrhu.

Do uspostavljanja sudova rada iz stava 1. ovog člana, radne sporove će rješavati posebna odjeljenja za radne sporove formirana u redovnim sudovima.

Pravo na otpremninu

Član 43.

Radnik koji je sa poslodavcem zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, osim ako se ugovor otkazuje zbog kršenja obaveze iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza radnika iz ugovora o radu, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje u zavisnosti od dužine prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa sa tim poslodavcem.

Otpremnina iz stava 1. ovog člana utvrđuje se kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu, s tim da se ne može utvrditi u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca.

Način, uvjeti i rokovi isplate otpremnine utvrđuju se pismenim ugovorom između radnika i poslodavca.

Pravilnik o radu

Član 44.

Poslodavac koji zapošljava više od 15 radnika donosi i objavljuje pravilnik o radu, kojim se uređuju plaće, organizacija rada i druga pitanja značajna za radnike i poslodavca, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

O donošenju pravilnika o radu poslodavac se obavezno konsultuje sa vijećem radnika i sindikatom.

VIII. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Član 45.

Radnici zaposleni kod poslodavca, koji redovno zapošljava najmanje 15 radnika, imaju pravo učestvovati u odlučivanju o pitanjima u vezi sa njihovim ekonomskim i socijalnim pravima i interesima, na način i pod uvjetima propisanim ovim i drugim zakonom.

Vijeće radnika

Član 46.

Radnici u skladu sa članom 45. ovog zakona imaju pravo da formiraju vijeće radnika, koje će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti i ostvarivanju njihovih prava i interesa. Način, postupak formiranja, rad i djelovanje vijeća radnika uređuje se zakonom.

IX. SLOBODA UDRUŽIVANJA RADNIKA I POSLODAVACA

Sindikati i udruženja poslodavaca

Član 47.

Radnici imaju pravo, po svom slobodnom izboru organizirati sindikat, te se u njega slobodno učlaniti, u skladu sa statutom ili pravilima tog sindikata.

Poslodavci imaju pravo, po svom slobodnom izboru, da formiraju udruženje poslodavaca, te da se u njega slobodno učlane, u skladu sa statutom ili pravilima tog udruženja.

Sindikat i udruženja poslodavaca mogu se osnovati bez ikakvog prethodnog odobrenja.

Radnici odnosno poslodavci slobodno odlučuju o svom stupanju ili istupanju iz sindikata, odnosno udruženja poslodavaca.

Radnik odnosno poslodavac ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog članstva ili ne članstva u sindikatu odnosno udruženju poslodavaca.

Član 48.

Sindikat je slobodna, samostalna i nezavisna interesna organizacija slobodno učlanjenih radnika i zabranjuje se poslodavcima, udruženjima poslodavaca i državnim organima miješanje u uspostavljanje, funkcionisanje ili upravljanje sindikatom i zagovaranje ili pružanje pomoći sindikatu sa ciljem njegovog kontrolisanja.

Udruženje poslodavaca je slobodna, samostalna i nezavisna interesna organizacija slobodno učlanjenih poslodavaca i zabranjuje se sindikatu i državnim organima miješanje u uspostavljanje, funkcionisanje ili upravljanje udruženjem poslodavaca.

Djelatnost sindikata odnosno udruženja poslodavaca ne može se trajno ni privremeno zabraniti, niti raspustiti.

Član 49.

Sindikati i udruženja poslodavaca mogu slobodno formirati svoje saveze ili druge oblike udruživanja u kojima se njihovi interesi povezuju na svim razinama Bosne i Hercegovine. Oblici udruživanja sindikata i poslodavaca iz stava 1. ovog člana uživaju sva prava i slobode zajamčene međunarodnim konvencijama i ovim zakonom i imaju pravo slobodno se udruživati i saradivati sa međunarodnim organizacijama utemeljenim radi ostvarivanja istih prava i interesa.

Statut sindikata i udruženja poslodavaca

Član 50.

Udruženja sindikata i udruženja poslodavaca moraju imati statut zasnovan i donesen na načelima demokratskog zastupanja i slobodnog i demokratskog izražavanja volje članova.

Statutom udruženja sindikata i udruženja poslodavaca utvrđuje se: cilj i svrha udruženja, unutrašnja organizacija udruženja utemeljena na načelima demokratskog zastupanja i slobodnog i demokratskog izjašnjavanja članstva; naziv; sjedište; područje djelovanja; znak; organi udruženja; način izbora i opoziva tih organa; ovlaštenja organa udruženja; postupak učlanjivanja i prestanak članstva; način određivanja članarine, odredbe o organima ovlaštenim za zaključivanje kolektivnih ugovora, te uvjetima i postupku organiziranja industrijskih akcija; način donošenja i izmjene statuta, pravila i drugih općih akata, način sticanja, raspolaganja i nadzora nad imovinom, te prestanak rada udruženja.

Statutom udruženja određuje se ima li udruženje druge oblike unutrašnjeg organizovanja, te koja ovlaštenja imaju u pravnom prometu.

Naziv udruženja mora se jasno razlikovati od naziva već registriranog udruženja.

Član 51.

Poslodavac je dužan obračunavati i iz plaće radnika članova sindikata odbijati sindikalnu članarinu, te je redovno uplaćivati na račun sindikata, a na zahtjev i u skladu sa uputama sindikata.

X. PRAVO NA SLOBODNO KOLEKTIVNO PREGOVARANJE I ZAKLJUČIVANJE KOLEKTIVNIH UGOVORA

Član 52.

Sindikat odnosno udruženje sindikata i poslodavac odnosno udruženje poslodavaca slobodno kolektivno pregovaraju i zaključuju kolektivne ugovore o svim pitanjima iz rada i radnih odnosa, u skladu sa zakonom.

Kolektivni ugovori

Član 53.

Kolektivnim ugovorom uređuju se prava i obaveze strana koje su ga zaključile, prava i obaveze iz radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosom, te pravila o postupku kolektivnog pregovaranja, sastav i način postupanja tijela ovlaštenih za mirno rješavanje radnih sporova, u skladu sa zakonom.

Kod zaključivanja kolektivnog ugovora na strani radnika može biti sindikat ili više sindikata, a na strani poslodavaca može biti poslodavac, više poslodavaca ili udruženje poslodavaca.

Ako je u pregovaranju i zaključivanju kolektivnog ugovora zastupljeno više sindikata odnosno više poslodavaca, o zaključivanju kolektivnog ugovora mogu pregovarati samo oni sindikati odnosno poslodavci koji imaju punomoć od svakog pojedinačnog sindikata odnosno poslodavca, u skladu sa njihovim statutom.

Član 54.

Kolektivni ugovor može se zaključiti za teritoriju Bosne i Hercegovine, za teritoriju entiteta, distrikta Brčko, za područje jednog ili više kantona, određenu djelatnost, jednog ili više poslodavca.

Član 55.

Kolektivni ugovor zaključuje se u pismenoj formi na neodređeno ili određeno vrijeme. Kolektivni ugovor zaključen na određeno vrijeme, nakon isteka roka na koji je zaključen primjenjivat će se do zaključivanja novog kolektivnog ugovora ako njime nije drugačije određeno.

Član 56.

Strane kolektivnog ugovora dužne su u dobroj vjeri pregovarati o zaključivanju kolektivnog ugovora u vezi sa pitanjima koja prema ovom zakonu mogu biti predmet kolektivnog ugovora.

Kolektivni ugovor obavezan je za strane koje su ga zaključile, kao i za strane koje su mu naknadno pristupile.

Član 57.

Izmjene i dopune kolektivnih ugovora vrše se na isti način i po postupku kako se donosi. Kolektivni ugovor može se otkazati na način i pod uvjetima predviđenim tim kolektivnim ugovorom.

Otkaz kolektivnog ugovora obavezno se dostavlja svim ugovornim stranama.

Strane kolektivnog ugovora mogu zahtijevati zaštitu prava iz kolektivnog ugovora pred nadležnim sudom.

Kolektivni ugovori, njihove izmjene i dopune ili otkazi objavljuju se u službenim glasilima.

XI. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Mirenje

Član 58.

Ukoliko dođe do kolektivnog radnog spora između strana koje su zaključile kolektivni ugovor, posebno o zaključivanju, primjeni, izmjeni ili dopuni odnosno otkazivanju kolektivnog ugovora, ili drugog sličnog spora vezanog za kolektivni ugovor, sprovodi se postupak mirenja u skladu sa zakonom, ako strane nisu dogovorile neki drugi način mirnog rješavanja spora.

Mirovno vijeće

Član 59.

Mirenje iz člana 58. provodi mirovno vijeće

Mirovno vijeće može biti formirano za teritoriju Bosne i Hercegovine, za teritoriju entiteta, distrikta Brčko i za područje kantona.

Mirovno vijeće sastoji se od tri člana: predstavnika poslodavaca, sindikata i predstavnika koga izaberu strane u sporu sa liste koju utvrđuje ekonomsko-socijalno vijeće.

Član 60.

Mirenje se mora okončati u roku od pet dana od dana dostave obavijesti o sporu ekonomsko-socijalnom vijeću.

Strane u sporu mogu prihvatiti ili odbiti prijedlog mirovnog vijeća, a ako ga prihvate, prijedlog ima pravnu snagu i dejstvo kolektivnog ugovora.

Arbitraža

Član 61.

Strane u kolektivnom radnom sporu mogu sporazumno povjeriti rješavanje spora arbitraži, na način kako je to uređeno kolektivnim ugovorom ili sporazumom stranaka zaključenim nakon nastanka spora.

Strane u sporu određuju pitanje koje iznose pred arbitražu.

Arbitraža može odlučiti samo o pitanju koje su pred nju iznijele strane u sporu.

Član 62.

Arbitraža temelji svoju odluku na zakonu, kolektivnom ugovoru i pravičnosti.

Arbitražna odluka ima pravnu snagu i dejstvo kolektivnog ugovora i protiv nje nije dopuštena žalba.

XII. PRAVO NA ŠTRAJK

Član 63.

Sindikata ima pravo pozvati radnike-svoje članove na štrajk i provesti ga sa svrhom zaštite i ostvarivanja njihovih ekonomskih i socijalnih prava i interesa, a posebno zbog nezakonite privatizacije firme u kojoj rade ili zbog neisplaćene plaće, odnosno naknade plaće u roku od 30 dana od dana dospjeća, a u skladu sa Zakonom o štrajku, pravilima sindikata o štrajku i kolektivnim ugovorom.

Sindikata mora najaviti štrajk poslodavcu ili udruženju poslodavaca protiv kojeg je štrajk usmjeren u pismenoj formi i navesti razloge za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka.

Radnik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika zbog organizovanja ili sudjelovanja u štrajku u smislu stava 1. ovog člana..

Poslodavac može dati otkaz radniku u skladu sa zakonom, ako se radnik ponaša suprotno stavu 1. ovog člana ili, ako za vrijeme štrajka, namjerno nanese štetu poslodavcu.

Radnik ne može biti ni na koji način prisiljavan da sudjeluje ili ne sudjeluje u štrajku.

XIII. TRIPARTITNI SOCIJALNI DIJALOG IZMEDJU VLADE, SINDIKATA I POSLODAVACA

Član 64.

Radi osiguravanja djelotvorne konsultacije između predstavnika vlade, poslodavaca i radnika u cilju izražavanja i usaglašavanja interesa radnika i poslodavaca, te usklađivanja

i ostvarivanja ekonomske i socijalne politike i podsticanja zaključivanja i primjene kolektivnih ugovora i njihovog usklađivanja sa mjerama ekonomske i socijalne politike, mogu se formirati tripartitna tijela na razini Bosne i Hercegovine, entiteta, distrikta Brčko i kantona.

Ekonomsko-socijalno vijeće

Član 65.

Kao najviši institucionalni oblik stalnog tripartitnog tijela iz člana 64. ovog zakona uspostavlja se ekonomsko-socijalno vijeće, koje osnivaju sporazumom vlada, sindikat i udruženje poslodavaca.

Ekonomsko-socijalno vijeće sastavljeno je od jednakog broja predstavnika odgovarajuće vlade, reprezentativnih sindikata i udruženja poslodavaca i, kao ravnopravni partneri u socijalnom dijalogu, rade i usaglašavanju interese na principima međusobne saradnje, samostalnosti i ravnopravnosti, međusobnog priznavanja i uvažavanja.

Član 66.

Ekonomsko-socijalno vijeće posebno:

- prati, razmatra i ocjenjuje uticaj ekonomske i socijalne politike i mjera ekonomske i socijalne politike na ekonomski razvoj i socijalnu stabilnost;
- razmatra, podstiče zaključivanje i ocjenjuje primjenu kolektivnih ugovora i s tim u vezi dostavlja informacije i obrazloženja nadležnom ministarstvu;
- podstiče mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova;
- predlaže vladi, poslodavcima i sindikatima vođenje usklađene politike cijena i plaća;
- podstiče ideju tripartitnog, bipartitnog i drugih oblika socijalnog dijaloga na svim nivoima radi rješavanja ekonomskih i socijalnih pitanja i problema;
- prati, razmatra i predlaže promjene zakona od uticaja na ekonomski i socijalni razvoj, i u tom kontekstu položaj radnika i poslodavaca;
- razmatra nacрте zakona, pod zakonskih akata, programa i drugih dokumenata iz djelokruga svoga rada i svoja mišljenja i prijedloge o tim dokumentima dostavlja nadležnoj vladi i parlamentu;
- prati primjenu zakona i ostvarivanje prava iz oblasti rada i socijalne sigurnosti i predlaže nadležnim organima i institucijama mjere za ostvarivanje i unapređivanje tih prava;
- bavi se problemima provođenja procesa privatizacije i predlaže nadležnim institucijama izmjene zakonskih i pod zakonskih akata, koje bi doprinijele većim finansijskim efektima i zapošljavanju;
- prati stanje u oblasti zapošljavanja, penzijskog i zdravstvenog osiguranja, i u tom cilju vodi aktivnosti za smanjenje crnog tržišta radne snage;
- podstiče aktivnosti na većoj efikasnosti nadležnih institucija na sprečavanju korupcije;
- donosi poslovnik o svom radu.

XIV. TRŽIŠTE RADA I ZAPOSŁJAVANJE

Tržište rada

Član 67.

Ponuda i tražnja za novim radnicima (radna snaga) reguliše se na tržištu rada, koje podrazumijeva slobodu kretanja i zapošljavanja, bez ikakvog ometanja na cijeloj teritoriji Bosne i Hercegovine osobama koje traže posao u cilju stvaranja uvjeta za brže zapošljavanje.

Radi uređivanja odnosa na tržištu rada i osiguranja minimalne socijalne sigurnosti nezaposlenih radnika na tržištu rada sinhronizirano djeluju socijalni partneri: poslodavci, sindikat i vlada.

Entiteti, Brčko-distrikt BiH i kantoni uredit će pitanja funkcionisanja tržišta rada u skladu sa ovim zakonom.

Principi tržišta rada

Član 68.

Tržište rada uređuje se i funkcioniše na slijedećim principima: osiguranje uvjeta za profesionalnu i teritorijalnu pokretljivost radne snage; pravo na zaposlenje bez diskriminacije po bilo kom osnovu; sloboda u izboru radnika i poslodavca; osiguranje minimuma socijalne sigurnosti; stvaranje uvjeta za brže zaposlenje; obavezno osiguranje u slučaju nezaposlenosti; formiranje posebnih službi za potrebe tržišta rada u Bosni i Hercegovini; primjena međunarodnih standarda; ostvarivanje međunarodne saradnje i primjena kriterija u zapošljavanju stranaca.

Član 69.

Funkcionisanje tržišta rada u zemlji ostvaruje se: utvrđivanjem politike zapošljavanja, ujednačavanjem općih uvjeta za zapošljavanje, istraživanjem uvjeta i mogućnosti zapošljavanja i praćenja razvoja zanimanja, ostvarivanjem jednakih osnovnih prava po osnovu osiguranja za slučaj nezaposlenosti (zdravstveno i mirovinsko-invalidsko osiguranje, novčana naknada), jedinstvenim tržištem rada po jedinstvenim standardima ponude i tražnje radne snage na cijeloj teritoriji Bosne i Hercegovine, jedinstvenim informacionim sistemom, poslovima inspekcije i nadzora, te biltena BiH o kretanju radne snage na tržištu rada.

Program zapošljavanja i socijalni program

Član 70.

Parlamentarna skupština BiH, na prijedlog socijalnih partnera, utvrđuje: program zapošljavanja u BiH u cilju bržeg zapošljavanja odnosno podsticaja ekonomskog razvoja i jačanja socijalne sigurnosti stanovništva i osnove socijalnog programa u BiH u cilju socijalnog zbrinjavanja nezaposlenih radnika.

Socijalne programe u cilju socijalnog zbrinjavanja nezaposlenih radnika donose entiteti, distrikt Brčko i kantoni u skladu sa osnovama socijalnog programa u BiH iz stava 1. ovog člana.

Pravo i sloboda na rad, izbor zanimanja i zaposlenje

Član 71.

Na teritoriji Bosne i Hercegovine:

- svako ima pravo na rad, slobodan izbor zanimanja i zaposlenje;
- jamči se sloboda rada, slobodan izbor zanimanja i zaposlenja, i učešća u upravljanju;
- svakom je pod jednakim uvjetima dostupno radno mjesto i funkcija.

Prava nezaposlenih osoba

Član 72.

Osnovama politike socijalne sigurnosti nezaposlenih osigurava se minimum socijalne sigurnosti, u skladu sa ovim zakonom, zakonima entiteta i distrikta Brčko o zapošljavanju nezaposlenih osoba, koji imaju pravo na:

- novčanu naknadu u iznosu od 40% od prosječne plate u BiH u prethodnom polugodištu a naduže do 12 mjeseci;
- novčanu pomoć u iznosu od 20% od prosječne plate u BiH u prethodnom polugodištu po isteku naknade iz prethodnog stava;
- zdravstvenu zaštitu po prijavljenoj nezaposlenoj osobi; i
- penzijsko i invalidsko osiguranje osigurava se licima kojima je prestao radni odnos zbog stečaja- likvidacije preduzeća i nezaposlenoj osobi kojoj nedostaje tri godine do sticanja uvjeta za starosnu penziju, u skladu sa zakonom entiteta i distrikta Brčko.

Član 73.

Za slučaj nezaposlenosti obavezno se osiguravaju osobe koje su u radnom odnosu i osobe koje na drugi način ostvaruju pravo na rad, kod službi zapošljavanja.

Član 74.

Nezaposlene osobe imaju pravo na: informisanje o mogućnostima i uvjetima zapošljavanja u skladu sa zakonom; posredovanje pri zapošljavanju; profesionalnu orijentaciju, pripremu za zapošljavanje, novčanu naknadu, novčanu pomoć za vrijeme stručnog osposobljavanja i druga prava u skladu sa zakonom.

Agencija za rad i zapošljavanje

Član 75.

Socijalni partneri: poslodavci, sindikat i vlada, radi sinhroniziranog djelovanja u uređivanju odnosa na tržištu rada i osiguravanja minimalne socijalne sigurnosti nezaposlenih radnika, osnivaju Agenciju za rad i zapošljavanje za teritoriju Bosne i Hercegovine, za područje entiteta, distrikta Brčko i kantona.

Obaveze poslodavca prema zavodu za tržište rada

Član 76.

Poslodavac je obavezan Agenciji za rad i zapošljavanje (službi zapošljavanja): prijaviti slobodna radna mjesta, prestanak radnog odnosa, kao i viškove radnika, te sve radnike u

radnom odnosu na neodređeno i određeno vrijeme i plaćanje doprinosa radi njihovog osiguranja za slučaj nezaposlenosti.

Član 77.

U cilju uključivanja Bosne i Hercegovine u međunarodnu podjelu rada i očuvanja subjektiviteta Bosne i Hercegovine u međunarodnim odnosima uspostavlja se međunarodna saradnja u cilju dosljedne primjene konvencija Međunarodne organizacije rada, Evropske socijalne povelje i svih drugih međunarodnih konvencija koje je ratifikovala Bosna i Hercegovina. Nosilac ove saradnje je Agencija za rad i zapošljavanje Bosne i Hercegovine.

Član 78.

Entiteti, Brčko-distrikt BiH i kantoni svoje zakone će uskladiti sa ovim zakonom u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Član 79.

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom glasniku BiH", a biće objavljen i u službenim glasilima entiteta i Brčko-distrikt BiH.

PSBiH broj:
Sarajevo _____ 2007.godine

Predsjedavajući
Zastupničkog doma
Parlamentarne skupštine BiH
Beriz Belkić

Predsjedavajući
Doma naroda
Parlamentarne skupštine BiH
Ilija Filipović

O b r a z l o ž e n j e

Zakona o radu i zapošljavanju Bosne i Hercegovine

1) Ustavni osnov

Ustavni osnov za donošenje zakona sadržan je u odredbi člana 1.4. Ustava Bosne i Hercegovine, kao i odredbi člana III5a) Ustava Bosne i Hercegovine, kojim je utvrđeno da će Bosna i Hercegovina preuzeti nadležnosti za ona pitanja čije je uređenje neophodno da bi se sačuvao međunarodni subjektivitet Bosne i Hercegovine, pa, u tom smislu, moguće je uspotavljavanje i dodatnih institucija u cilju izvršenja nadležnosti za pojedina pitanja, a u vezi člana IV tačka 4.a) i e) Ustava, prema kojem je Parlamentarna skupština nadležna za donošenje zakona za sprovođenje odluka Predsjedništva ili za rješavanja funkcija Skupštine na ovom ustavu, kao i za druga pitanja koja su neophodna da se provedu njene nadležnosti.

Pored toga, Madridskom deklaracijom Vijeća za implementaciju mira od 16.12.1998. godine pod poglavljem IV, tačka 12, alineja 4. utvrđeno je da treba "donijeti i provesti sve zakone koji su neophodni u tržišnom gospodarstvu, uključujući i usvajanje Zakona o radu do 31.maja 1999. godine. Standardi i iskustva Evropske unije treba da posluže kao smjernice u ovoj oblasti", a iz Zakona o imovini Zavoda za zapošljavanje BiH, nedvojbeno proizilazi kontinuitet Zavoda za zapošljavanje BiH ("Službeni glasnik BiH" broj: 29/01), koji će izvršavati nadležnosti u skladu sa ovim zakonom.

2) Razlozi za donošenje zakona

Međunarodne obaveze iz domena rada i zapošljavanja regulisane su međunarodnim konvencijama i ugovorima koje je BiH prihvatila ili su u postupku razmatranja za ratifikaciju i zaključivanje. Potrebno je istaknuti da je prema odredbi člana I 1. Ustava BiH uz potvrdu kontinuiteta BiH kao subjekta u međunarodnom pravu, predviđeno zadržavanje članstva u međunarodnim organizacijama, Bosna i Hercegovina je sačuvala svoje članstvo u Međunarodnoj organizaciji rada (ILO). Kao međunarodna organizacija, ILO je i nadležan za administraciju osnovnih međunarodnih sporova koji se bave pitanjem iz oblasti radnih odnosa, a Bosna i Hercegovina je potpisnica 65 konvencija ILO-a i iste je obav ezna sprovoditi. (Za oblast rada i zapošljavanja posebno su značajne konvencije: broj 88 o organizaciji službe za posredovanje rada/cl. 1.st,2/ i broj 122 o politici zapošljavanja /si. 1. 1 i 2), a koji eksplicitno nalažu formiranje nacionalne službe za zapošljavanje, tj. formiranje službe na novou države (pod kontrolom nacionalne vlasti). Prema osnivačkom sporazumu ILO-a, učešće članica je predviđeno putem unitarnih delegacija koje finansiraju vlade zemalja članica. Iz Ustava BiH proizilazi da se takva delegacija formira i finansira na državnom nivou (čla V 3.c). Predsjedništvo ima nadležnost za "predstavljanje Bosne i Hercegovine u međunarodnim i evropskim organizacijama i institucijama". Da bi se to izvršilo, predstavnici države treba da imaju puni pristup do svih podataka relevantnih za izvršavanje o donesenim odlukama po pitanju rada. Prema članu II 2.b) Ustava BiH, entiteti imaju ustavnu obavezu da pružaju pomoć državi u tom pogledu.

Prema tome, posebnim zakonom treba regulisati pitanje iz oblasti rada i zapošljavanja od interesa za cijelu BiH, i državno tijelo zaduženo za koordiniranje pomoći iz entiteta i Brčko Distrikta, kao i stalno obezbjeđenje neophodnih podataka u cilju ispunjavanja međunarodnih obaveza BiH iz oblasti rada i zapošljavanja.

Kao što je poznato u /"Službenom glasniku BiH" broj: 34/00) od 29.12.2000.godine objavljena je Odluka o Zakonu o imovini Zavoda za zapošljavanje BiH, kao i razlozi Visokog predstavnika za BiH g. Volkanga Petritscha za donošenje te odluke.

Odluku je u istom tekstu usvojio Parlament BiH /"Sl.glasnik BiH" br.: 19/01/

Kada je riječ o Zavodu za zapošljavanje BiH, Vijeće ministara je svojom Odlukom broj: 01/01 od 28.6.2001. godine /"Sl.glasnik BiH" broj 21/01 (utvrdilo kriterije o sprovođenju Zakona o imovini Zavoda za zapošljavanje BiH. Za donošenje Odluke o Zakonu o imovini Zavoda za zapošljavanje BiH Visoki predstavnik je pored ostalog istakao sljedeće razloge:

- Pozivajući se na tačku XI 2. Zaključaka Vijeća za provedbu mira koje se sastalo u Bonu 9. i 10.12.1997. godine, a u cilju mjere u svrhu osiguranja provedbe Mirovnog sporazuma na čitavom teritoriju Bosne i Hercegovine i njenih entiteta;
- Imajući u vidu i član III5: Ustava BiH, kojim se predviđa mogućnost da BiH uspostavi i dodatne institucije za izvršenje obaveza koje proističu iz njenog međunarodnog subjektiviteta;
- Imajući u vidu nadalje da je i za promicanje slobode kretanja za ispunjenje međunarodnih obaveza BiH potrebno zadržati jednu središnju instituciju mjerodavnu za obalst rada na nivou BiH;
- Žaleći zbog činjenice da tijela vlasti BiH još uvijek nisu donijela zakon kojim se redefiniira mandat Zavoda za zapošljavanje BiH u skladu sa Ustavom Bosne i Hercegovine;
- Konstatirajući takođe da je neophodno da se Zavodu za zapošljavanje Federacije BiH i službama za zapošljavanje u kantonima, koji se osnivaju navedenim zakonom, osiguraju potrebna sredstva prema njihovim nadležnostima;
- Podsjećajući da Zavod za zapošljavanje BiH posjeduje imovinu koja mu više nije potrebna za njegove nadležnosti;
- Imajući u potpunosti u vidu da je neophodno zadržati imovinu potrebnu za kontinuitet Zavoda za zapošljavanje BiH kao državne institucije;
- Slijedom svega iznesenog predlažem da se donese Zakon o radu na nivou Bosne i Hercegovine.

Zakonom o radu i zapošljavanju na nivou Bosne i Hercegovine se propisuje da se nastavlja kontinuitet Zavoda za zapošljavanje BiH, kao samostalne organizacije, jer obavlja aktivnosti koje su direktno potrebne u cilju ispunjavanja međunarodnih obaveza BiH prema navedenim sporazumima. Predložena rješenja usklađena su sa stavovima Svjetske banke i odlukama visokog pedstavnika.

3) **Obrazloženje predloženih rješenja Zakona su:**

- Usvojen je Zakon o Agenciji za rad i zapošljavanje;
- Usvojeno je 65 konvencija ILO Međunarodne organizacije rada;
- uređeni ciljevi, principi, socijalno partnerstvo i tržište rada. Ovim zakonom se uređuju samo osnovna pitanja funkcionisanja tržišta rada u BiH. Entiteti će svojim zakonima detaljno urediti ostala pitanja iz svoje nadležnosti;
- međunarodna saradnja u obalsti rada i zapošljavanja;
- uređuju se osnovne politike zapošljavanja i osnove socijalnog zbrinjavanja nezaposlenih radnika;
- uređuju se osnovna pitanja iz radnih odnosa;
- regulišu se pitanja zabrane diskriminacije u pogledu zapošljavanja;
- regulišu se osnovne socijalne sigurnosti nezaposlenih osoba, obavezno osiguranje za slučaj nezaposlenosti i ostvarivanje jednakih zajamčenih osnovnih prava nezaposlenih;
- utvrđuju se obaveze poslodavaca o prijavljivanju radnih mjesta, viškova radnika i plaćanja doprinosa za osiguranje za slučaj nezaposlenosti;
- utvrđuje se institucija tržišta rada u BiH;
- utvrđene su prelazne i zavaršne odredbe.

POTREBNA FINANSIJSKA SREDSTVA ZA SPRAOVOĐENJE ZAKONA O RADU I ZAPOŠLJAVANJU

1. Sredstva koja su ostvarena iz stope za slučaj osiguranja od nezaposlenosti prosječno u proteklih pet godina za Federalni Zavod za zapošljavanje iznose 30.000.000,00 mil. KM
2. Sredstva koja su ostvarena iz stope za slučaj osiguranja od nezaposlenosti u istom periodu, Zavod za zapošljavanje RS-a iznose 17.000.000,00 mil. KM.
3. Broj korisnika novčane naknade u FBiH mjesečno u prosjeku je iznosio 5100 korisnika x 12 mjeseci = 61.200 korisnika.
4. Broj korisnika novčane naknade u RS-u mjesečno je u prosjeku iznosio 1100 korisnika x 12 mjeseci = 13.200 korisnika.
5. Po prijedlogu Zakona o radu i zapošljavanju novčana naknada treba da iznosi min. 40% od prosječne plaće u BiH a što iznosi 181,20 KM po korisniku.
6. **Po Zakonu za FBiH bi prema prosječnom broju korisnika ukupna novčana naknada iznosila za cijelu godinu ukupno: 11 089 440,00 KM.**
Naknada za penziono osiguranje koja se uplaćuju po jednom korisniku iznosi 100,00 KM a što godišnje iznosi: 6 120 000,00 KM.
Naknada koja se uplaćuje za Zdravstveno osiguranje u paušalnom iznosu u prosjeku iznosi 5 KM po korisniku što za cijelu godinu iznosi 306 000,00 KM.

Ukupna potreba sredstava prema prosječnom nivou korisnika za Federaciju BiH iznose: 17 515 000,00 KM. Uz predviđanje porasta korisnika novčane naknade u vrijeme stupanja Zakona na snagu za 3%, iznos potrebnih sredstava za novčanu naknadu bi iznosio: 22 770 072,00.

Iz ovog proračuna je vidljivo da prosječna stopa izdvajanja za osiguranje od nezaposlenosti u potpunosti može izmiriti sve potrebe korisnika novčane naknade a što je i osnovna namjena sredstava koja se prikupljaju po ovoj osnovi.

- 7. Po Zakonu za RS bi prema prosječnom broju korisnima ukupna novčana naknada iznosila za cijelu godinu ukupno: 2 391 840,00 KM.**

Prosječna naknada za penziono osiguranje koje se uplaćuje po jednom korisniku iznosi 60,00 KM a što godišnje iznosi: 792 000,00 KM.

Prosječna naknada koja se uplaćuje za zdravstveno osiguranje u paušalnom iznosu po korisniku 3 KM a što ukupno iznosi: 39 600,00 KM.

Ukupno potrebna sredstva prema prosječnom broju korisnika za RS iznose: 3.223 440,00 KM.

Uz predviđanje povećanja broja korisnika novčane naknade po stupanju Zakona na snagu za 30%, iznos potrebnih sredstava za novčanu naknadu bi iznosio: 4 190 472,00 KM.

Iz ovog proračuna je u potpunosti vidljivo da prosječna stopa za osiguranje od nezaposlenosti može izmiriti sve potrebe korisnika novčane naknade a što je i osnovna namjena sredstava koja se prikupljaju po ovoj osnovi.

Predlagač