

PROJEKAT MODERNIZACIJE VODNIH USLUGA

PROCEDURA ZA UPRAVLJANJE RADNOM SNAGOM ZA FEDERACIJU BOSNE I HERCEGOVINE

NACRT

novembar 2020. godine

Sadržaj

1	CILJEVI I SVRHA PROCEDURE ZA UPRAVLJANJE RADNOM SNAGOM	4
2	PREGLED KORIŠTENJA RADNE SNAGE NA PROJEKTU	6
2.1	Kategorije radnika na projektu	6
2.2	Karakteristike radnika na Projektu	8
2.3	Vremenski raspored potreba za radnom snagom	9
3	PROCJENA KLJUČNIH POTENCIJALNIH RIZIKA VEZANIH ZA RADNU SNAGU	9
3.1	Projektne aktivnosti	9
3.2	Ključni rizici vezani za radnu snagu	9
4	KRAKAK PREGLED RADNOG ZAKONODAVSTVA: USLOVI	11
4.1	Konvencije Međunarodne organizacije rada	11
4.2	Ključne konvencije o jednakosti spolova	12
4.3	Radno zakonodavstvo u FBiH	13
4.4	Zakonodavstvo o jednakosti spolova u Bosni i Hercegovini	16
5	KRAKAK PREGLED RADNOG ZAKONODAVSTVA: ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU	18
6	ODGOVORNO OSOBLJE	20
7	POLITIKE I PROCEDURE	21
8	STAROSNA DOB ZA ZAPOSLENJE	22
9	USLOVI	23
10	MEHANIZAM RJEŠAVANJA PRITUŽBI	24
11	UPRAVLJANJE POSLOVANJEM SA IZVOĐAČIM RADOVA	25
12	RADNICI GLAVNIH DOBAVLJAČA	27

Skraćenice

BD	Brcko District	Distikt Brčko
BiH	Bosnia and Herzegovina	Bosna i Hercegovina
ESSs	Environmental and Social Standards of the World Bank	Standardi Svjetske banke za okolišno i društveno upravljanje
FBiH	Federation of Bosnia and Herzegovina	Federacija Bosne i Hercegovine
GBV	Gender-based violence	Rodno-zanovano nasilje
GRM	Grievance redress mechanism	Mehanizam (povoljnog) rješavanja pritužbi
ILO	International Labor Organization	Međunarodna organizacija rada
LMP	Labor Management Procedures	Procedura za upravljanje radnom snagom
M&E	Monitoring and Evaluation	Monitoring i evaluacija
PIU	Project Implementation Unit	Jedinica za implementaciju Projekta
WSS	Water Supply and Sanitation	Vodovod i kanalizacija
ESMF	Environment and Social Management Framework	Okvir za okolišno i društveno upravljanje
SEP	Stakeholder Engagement Plan	Plan uključivanja interesnih strana
RPF	Resettlement Policy Framework	Okvirni plan za raseljavanje

1 CILJEVI I SVRHA PROCEDURE ZA UPRAVLJANJE RADNOM SNAGOM

Cilj Svjetske banke (SB) je da obezbijedi finansijska sredstva za vlasti u Bosni i Hercegovini (BiH) koristeći pristup višefaznog programa za provođenje bosanskohercegovačkog dijela Projekta modernizacije vodnih usluga u BiH (u daljem tekstu: Projekat). Razvojni cilj projekta je podrška vlastima Bosne i Hercegovine da **(i)** ojačaju institucionalne kapacitete na entitetskom i opštinskom nivou za unapređenje usluga vodovoda i kanalizacije **(ii)** da unaprijede pristup uslugama vodovoda i kanalizacije kojima se sigurno upravlja i **(iii)** da unaprijede efikasnost javnih pružalaca usluga vodovoda i kanalizacije u lokalnim samoupravama koje učestvuju u Projektu.

Banka je utvrdila određene standarde za okolišno i društveno upravljanje (ESS), koji su dizajnirani tako da unaprijeđuju okolišno i društveno upravljanje, izbjegavaju, minimiziraju, smanjuju ili ublažavaju negativne okolišne i društvene rizike i uticaje projekata. Željeni ishodi Projekta su opisani u ciljevima svakog ESS, zajedno sa određenim zahtjevima u pogledu pomoći korisnicima kredita u ostvarivanju ovih ciljeva sredstvima koja odgovaraju prirodi i obimu projekta i koja su proporcionalna nivou okolišnih i društvenih rizika i uticaja.

Politikom okolišnog i društvenog upravljanja u finansiranju investicionih projekata su utvrđeni obavezni uslovi Banke u odnosu na projekte koje ona podržava u okviru finansiranja investicionih projekata, a koji, kao takvi, trebaju biti u skladu sa standardima za okolišno i društveno upravljanje (ESS).

Okvirom se preciziraju obavezni uslovi kroz 10 standarda koje korisnici kredita moraju primjeniti.

Jedan od tih standarda je **Standard za okolišno i društveno upravljanje 2 (ESS2)** koji se odnosi na radnu snagu i uslove na radu. ESS2 nalaže opredijeljenost za pravedno postupanje, nediskriminaciju i jednake mogućnosti za radnike, promovisanje i održavanje zdravih odnosa u upravljanju radnom snagom i promovisanje usklađenosti sa domaćim zakonima o zapošljavanju, radnoj snazi i zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu.

Ciljevi ESS 2 su slijedeći:

- promovisati zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu.
- promovisati pravedno postupanje, nediskriminaciju i jednake mogućnosti za radnike na projektu.
- pružiti zaštitu radnicima na projektu, uključujući ugrožene radnike poput žena, osoba sa invaliditetom, djece (radno sposobne, u skladu sa ESS) i radnika migranata, radnika po ugovoru, radnika za zajednicu i radnika glavnih dobavljača, prema potrebi.
- spriječiti sve oblike prisilnog rada i dječijeg rada.
- podržati principe slobode udruživanja i kolektivnog pregovaranja radnika na projektu u skladu sa domaćim pravom.
- obezbijediti radnicima na projektu pristupačne mehanizme za izražavanje nezadovoljstva u vezi sa radnim mjestom.

Prema ESS2, primatelji kredita su dužni izraditi i implementirati pisane **procedure za upravljanje radnom snagom (LMP)** koje se odnose na projekat. Svrha LMP-a je olakšati planiranje projekta i pomoći u utvrđivanju neophodnih resursa za rješavanje pitanja radne snage koja se odnose na projekat. LMP pomaže u utvrđivanju različitih kategorija radnika na projektu i određivanju načina ispunjavanja zahtjeva

ESS 2, koji se odnose na različite kategorije radnika. U njoj su utvrđeni rokovi i uslovi za zapošljavanje ili angažovanje radnika na projektu, precizirani zahtjevi i standardi koji se trebaju ispuniti i politike i procedure koje se trebaju poštovati, procijenjeni su rizici i predložena implementacija mjera za postizanje usklađenosti te se potiče pravedno postupanje, nediskriminacija i jednake mogućnosti radnika na projektu. Svrha LMP je da pomogne u izbjegavanju, ublažavanju i upravljanju rizicima i uticajima koji se odnose na radnike na projektu, a u njoj je utvrđen način na koji će se upravljati radnicima na projektu, u skladu sa zahtjevima domaćeg prava i ESS2.

LMP predviđa sistematski pristup upravljanju pitanjima radne snage na projektu, odražavajući zahtjeve domaćeg zakonodavstva, važećih kolektivnih ugovora i problema koji se odnose na radnu snagu i uslove rada, te kako se stavovi predstavnika radnika i primatelja kredita mogu uskladiti.

Ova procedura je izrađena na osnovu zahtjeva Banke, kao i postojećih domaćih zakonskih propisa u FBiH. Procedura će se ažurirati prema potrebi u toku pripreme, izrade i implementacije Projekta. Dopuna i ažuriranje procedure se također treba vršiti u slučaju izmjene domaćih zakonskih propisa u svakom bitnom aspektu ove Procedure.

Standardom ESS2 su utvrđene slijedeće kategorije radnika na projektu, prikazane u **Tabeli 1**.

Tabela 1: Vrsta radnika na projektu prema ESS2

DIREKTNO ANGAŽOVANI RADNICI	Osobe koje je direktno angažovao ili zaposlio primatelj kredita za rad na projektu se nazivaju direktno angažovani radnici. <i>Primatelj kredita</i> direktno plaća te radnike i izdaje svakodnevne instrukcije za rad i kontroliše ih. Direktno angažovani radnici mogu biti osobe koje zaposlila jedinica za implementaciju projekta za projektovanje i nadzor, monitoring i evaluaciju, ili angažman u zajednici vezan za projekat.	RADNICI GLAVNIH DOBAVLJAČA	Osobe koje su zaposlili ili angažovali glavni dobavljači primatelja kredita se nazivaju radnici glavnih dobavljača. Glavni dobavljači su oni dobavljači koji, kontinuirano isporučuju proizvode za projekat ili materijal potreban za osnovne funkcije projekta. <i>Glavni dobavljači</i> kontrolišu rad i uslove rada tih radnika, kao i tretman radnika.
RADNICI PO UGOVORU	Osobe koje se zaposle ili dobiju angažman preko trećih strana za obavljanje poslova na osnovnim/ključnim funkcijama projekta bez obzira na lokaciju se nazivaju radnici po ugovoru. <i>Treće strane</i> su izvođači, podizvođači, posrednici i zastupnici. Treće strane utvrđuju i kontrolišu radnu snagu, uslove rada i tretman radnika na projektu.	RADNICI U ZAJEDNICI	Osobe koje su zaposlene ili su aktivne u radu u zajednici se nazivaju radnici u zajednici. Projekti mogu uključivati radnike u zajednici kada oni svojim radom daju doprinos projektu ili kada je projekat planiran i kada se implementira u cilju podsticanja razvoja zajednice.

2 PREGLED KORIŠTENJA RADNE SNAGE NA PROJEKTU

2.1 Kategorije radnika na projektu

Projektom će se podržati vlasti na nivou BiH, entiteta i opština s ciljem unapređenja pristupa, kvaliteta i efikasnosti pružanja usluga vodovoda i kanalizacije (WSS) u odabranim područjima. Obezbjedenjem boljeg pristupa javnom vodovodu i kanalizaciji, Projekat će pomoći u sprečavanju bolesti i zaštiti od epidemija zaraznih bolesti, uključujući pandemiju virusa COVID-19.

Prema kategorizaciji predstavljenoj u **Tabeli 1**, Projektom će biti obuhvaćeni slijedeći radnici:

- **Direktno angažovani radnici**
 - osoblje (PIU) iz Ministarstva poljoprivrede, vodoprivrede i šumarstva FBiH (državni službenici) i
 - potrebno je zaposliti vanjske konsultante za okolišne i društvene standarde, nabavke i finansije.

Za državne službenike uključene u poslove na Projektu, bez obzira da li rade na neodređeno ili određeno vrijeme, primjenjuju se uslovi njihovih postojećih ugovora ili imenovanja u javnom sektoru. Prilikom angažmana vanjskih konsultanata, primjenjuju se odredbe svih zakonskih propisa o radnom angažmanu paralelno sa poštivanjem uslova ove Procedure za upravljanje radnom snagom.

- **Radnici po ugovoru**
 - Radnici izvođača i pružatelja usluga koje treba angažovati na radovima sanacije i izgradnje vodovodne mreže i objekata.

Postoji mogućnost da izvođač angažuje više podizvođača a u tom slučaju se radnici podizvođača također smatraju radnicima po ugovoru.

- **Radnici glavnih dobavljača**
 - Radnici preduzeća uključenih u obezbjeđenje različitih materijala i opreme (poput vodovodnih i kanalizacionih cijevi, odvoda, kablova, kontrolnih ventila, senzora za automatsku procjenu stanja, itd.).

U tabeli u nastavku su predstavljeni podaci na osnovu preliminarne procjene u vrijeme izrade ove LMP. Podatke u tabeli u nastavku treba dodatno ažurirati jedinica za implementaciju projekta, nakon prikupljanja preciznijih podataka o direktno angažiranim radnicima i radnicima po ugovoru.

Tabela 2: Pregled korištenja radne snage na Projektu

Kategorija radnika	Broj radnika na projektu	Vrsta poslova	Potrebne kvalifikacije	Vremenski raspored potreba za radnom snagom	Lokacija
Direktno angažovani radnici a) PIU b) konsultanti za ekološke i društvene standarde, nabavke i finansije i monitoring i evaluaciju, građevinsku/tehničku podršku.	a) 6 b) 5	a) Uredski i administrativni poslovi b) Uredski konsultantski poslovi	a) Osnovne rukovodne vještine b) Znanje iz oblasti ekoloških i društvenih standarda, monitoringa i evaluacije	a) i b) kontinuirano angažovani	a) Sarajevo b) iz cijele BiH
Radnici po ugovoru	Približno 100	Uredski i poslovi na terenu	Visoka stručna sprema (stručno znanje u oblasti vodovoda i kanalizacije) Dobre komunikacijske vještine za rukovodioce u projektu	Počevši od druge polovine prve godine, a očekuje se da njihov angažman traje do okončanja projekta.	Iz cijele BiH
Radnici glavnih dobavljača	Nepoznat u ovoj fazi projekta	Uredski i administrativni poslovi	Stručno znanje u oblasti vodovodne i opreme za kanalizaciju, upravljanja vremenom i organizacijske i komunikacijske vještine	Počev od druge polovine prve godine, a očekuje se da njihov angažman traje za vrijeme implementacije projekta.	Iz cijele BiH

2.2 Karakteristike radnika na Projektu

Većina kvalifikovanih i nekvalifikovanih radnika će vjerovatno biti iz lokalnih zajednica ili šire, dok bi rukovodno i stručno osoblje moglo biti iz cijele BiH.

Direktno angažovani radnici (državni službenici i vanjski konsultanti) će imati rukovodne, koordinacijske i administrativne uloge, a nalazit će se u sjedištu Ministarstva u Sarajevu. To su visoko kvalifikovani i specijalizirani stručni radnici. Očekuje se da ovi radnici budu iz BiH i da imaju više od 18 godina. Žene će najvjerovatnije biti angažovane i kao državne službenice i kao vanjske konsultantice, a trebale bi činiti oko 25 % radne snage.¹

Radnike po ugovoru će angažovati ili zapošljavati treće strane, tj. izvođači, podizvođači i pružatelji usluga koji su potrebni za implementaciju projekta. Ovi radnici će biti angažovani za projektovanje, izgradnju, instalaciju WSS infrastrukture uključujući objekte za pročišćavanje i distribuciju vode i prikupljanje otpadnih voda (rukovodioci, inženjeri, rukovodioci opremom i vozači, vodoinstalateri, električari, tehničari za instrumente, radnici vodovoda i kanalizacije, itd.). S obzirom na prirodu planiranog posla u ovoj kategoriji radnika, očekuje se da to uglavnom budu lokalni kvalifikovani, polukvalifikovani i nekvalifikovani radnici. Imajući na umu prirodu podzemnih radova, koji zahtijevaju intenzivan rad, ne očekuje se velik broj žena na ovim poslovima. Žene će najvjerovatnije biti angažovane kao stručno osoblje (inženjerke) i administrativno osoblje,² a procjenjuje se da će žene činiti oko 10-15 % radne snage.

Radnici glavnih dobavljača koje angažuju glavni dobavljači koji mogu biti domaće i međunarodne (regionalne) kompanije koje vrše isporuku raznih proizvoda za Projekat poput različitih vrsta cijevi, kontrolnih ventila, željeza, geotekstila, itd. Premda ovi uticaji ne podliježu ESS2 oni će se razmatrati u okviru ESS1 i ESS2, i odgovarajućih planova upravljanja (tj. ESMF na nivou Projekta, ESMP na nivou podprojekata i svakog plana upravljanja izvođača kako nalaže ESMF). Procedurama za upravljanje radnom snagom je predviđeno kako se utvrđuju potencijalni rizici od dječijeg rada, prisilnog rada i ozbiljnih bezbjednosnih problema koji se mogu javiti u vezi sa glavnim dobavljačima, kao i uloge i odgovornosti u praćenju glavnih dobavljača.

¹ Kako se navodi u biltenu „Žene i muškarci u BiH 2020“ zastupljenost žena u državnim institucijama iznosi 53%. Međutim, uočava se spolni disbalans kada se posmatra spolna struktura rukovodećih pozicija poput rukovodilaca internih organizacionih jedinica (udio žena u 2019. godini je bio 47,1%, a muškaraca 52,9%). Publikaciju za nivo entiteta „Žene i muškarci u FBiH 2018“ koju je objavio Federalni zavod za statistiku ne sadrži podatke o položaju žena i muškaraca u javnoj upravi.

² Bilten „Žene i muškarci u BiH 2020“ koji je objavila Agencija za statistiku BiH obuhvata podatke o statističkim oblastima kategoriziranim prema spolu. Predstavljani podaci su razvrstani prema spolu za sljedeće oblasti: zdravstvo, obrazovanje, zapošljavanje, socijalna zaštita, politička moć, javna uprava i nasilje. Međutim, Bilten ne sadrži podatke o učešću žena u sektoru vodnih usluga (WSS). Slične publikacije objavljene na entiteskom nivou takođe ne sadrže podatke o zastupljenosti oba spola u oblasti WSS. Nedavno izrađena analiza „Razlike između spolova i angažman građana u sektoru vodnih usluga u BiH“ je pokazala da su žene u velikoj mjeri nezastupljene u ovom sektoru. Prema ovoj analizi radna snaga u osam pružatelja vodnih usluga ima nizak udio žena, svega 22,6 %. Pored toga, najviše rukovodne pozicije popunjavaju muškarci (izvršni direktori svih 8 preduzeća za vodovod i kanalizaciju su muškarci).

2.3 Vremenski raspored potreba za radnom snagom

Očekuje se da se prvi ugovor za građevinske radove dodijeli do aprila 2021. godine. Svaki podprojekat podliježe tenderskoj proceduri, posebnim ugovorima i formiranju timova. Svakim ugovorom će se posebno upravljati u smislu radne snage i uslova rada.

Direktno angažovani radnici (PIU i eksterni konsultanti) će biti kontinuirano angažovani tj. od početka implementacije projekta a očekuje se da njihov angažman traje do okončanja projekta (84 mjeseca). *Radnici po ugovoru* će se zapošljavati prema projektu, za izgradnju, instalaciju vodovodne i kanalizacijske infrastrukture, uključujući objekte za pročišćavanje i distribuciju vode i prikupljanje otpadnih voda. Predviđa se da će ova kategorija radnika biti angažovana približno 12 mjeseci.

Migranti i radnici u zajednici neće biti angažovani na projektu. Projekat će angažovati osobe od 18 godina i starije.

3 PROCJENA KLJUČNIH POTENCIJALNIH RIZIKA VEZANIH ZA RADNU SNAGU

3.1 Projektne aktivnosti

Očekuje se da će Projektom biti obuhvaćeno nekoliko podprojekata poput: izgradnja novog postrojenja za pročišćavanje otpadnih voda u Tešnju, obnova postojećeg rezervoara za vodu i glavnog cjevovoda u Čitluku, obnova postojećeg prijenosnog cjevovoda za smanjenje gubitaka vode i izgradnja novog vodovodnog sistema u Gračanici, i proširenje vodovodnog sistema u općini Široki Brijeg³. Projekat će uključivati fizičke radove a uobičajene aktivnosti takvih podprojekata su:

- Čišćenje zemljišta i mašinski iskop (uklanjanje tla i vegetacije);
- Iскоп rovova i izgradnja potpornih zidova;
- Polaganje cijevi;
- Izgradnja primarne, sekundarne, tecijarne mreže i prikuljci na domaćinstva;
- Izgradnja postrojenja za pročišćavanje otpadnih voda;
- Proširenje vodovodnih mreža;
- Rekonstrukcija cjevovoda i proširenje rezervoara za vodu;
- Zamjena cjevovoda;
- Rekonstrukcija postrojenja za pročišćavanje vode;
- Razvoj telemetrijskog sistema;
- Izgradnja rezervoara za vodu.

3.2 Ključni rizici vezani za radnu snagu

Procjenjuje se da se glavni rizici vezani za radnu snagu na Projektu odnose na potencijalne rizike po zdravlje i sigurnost imajući na umu aktivnosti izgradnje/rekonstrukcije na Projektu. Ovi rizici mogu

³ Ovi podprojekti predstavljaju unaprijed utvrđene komunalne objekte a očekuje se da će Projektom najvjerojatnije biti obuhvaćeni podprojekti iz drugih općina u FBiH. Ova procedura će se naknadno ažurirati u skladu s tim.

uključivati izloženost fizičkim opasnostima tokom građevinskih aktivnosti: opasnosti od opreme za rad, opasnosti od spoticanja i pada, izloženost opasnim materijalima i opasnosti od električne energije prilikom upotrebe alata i mašina, prodora vode i podzemne vode. Pored toga, Projekat će uključivati rad na otvorenom u svim vremenskim uslovima tokom cijele godine, povremeno izlaganje vlazi i/ili vlažnim uvjetima, isparenjima i česticama u zraku i vibracijama. Pošto će građevinske aktivnosti uključivati opasne radove, osobe mlađe od 18 godina neće biti zaposlene na Projektu.

Očekuje se da će **direktno angažovani radnici** (PIU i vanjski konsultanti) u okviru Projekta obavljati prvenstveno kancelarijske poslove, pored povremenih posjeta konsultanata projektnim lokacijama. S obzirom na prirodu aktivnosti koje obavlja ova kategorija radnika (savjetodavne aktivnosti) rizici po zdravlje i sigurnost su minimalni ili zanemarljivi. Osim toga, rizici u vezi s radom u državnoj službi i konsultantskim poslovima su generalno vrlo mali u FBiH (na primjer, neredovno plaćanje rada, neformalni rad ili rad maloljetnika nisu prisutni).

Očekuje se da će radnici (**radnici po ugovoru**) biti izloženi opasnostima po zdravlje i sigurnost na radu, prvenstveno, između ostalog:

- opasnost od spoticanja i pada (pad u rov ili iskop),
- pad opreme ili iskopanog zemljišta na radnike,
- izlaganje otrovnom otpadu i plinovima, prašini, buci i vibracijama,
- izlaganje azbestno-cementnim cijevima i hloru,
- opasnosti od prodiranja nadzemnih i podzemnih voda,
- rad u blizini rezervoara,
- rad u skućenim prostorima (radovi na cjevovodima),
- uslovi u radničkim kampovima, ukoliko su radnički kampovi predviđeni (adekvatni vodovodni i kanalizacioni objekti),
- pucanje ili klizanje masa i iskopanog materijala,
- podizanje teških materijala;
- opasnosti koji se odnose na postupanje sa materijalima (npr. podizanje, udar, gnječenje, itd.),
- rad na strmom i nesigurnom terenu,
- rad u blizini ili na putevima sa živim saobraćajem,
- kontakt sa podzemnim vodovima poput električnih, prirodnog gasa, vode, kanalizacije, telekomunikacija, itd.,
- rad sa električnom opremom,
- rad u nefiziološkom položaju tijela.

Procjenjuje se da Projekat ima nizak rizik od rodno-zasnovanog nasilja (GBV). Ukoliko se jave drugi rizici vezani za radnu snagu u toku implementacije podprojekata, ova procedura će biti adekvatno izmijenjena radi sprječavanja daljih uticaja.

4 KRATAK PREGLED RADNOG ZAKONODAVSTVA: USLOVI

4.1 Konvencije Međunarodne organizacije rada

Bosna i Hercegovina je član Međunarodne organizacije rada (ILO) od juna 1993. godine. U BiH je na snazi osam osnovnih konvencija i četiri prioritetne konvencije. Osam osnovnih konvencija obuhvata sljedeće:⁴

- Konvencija o prisilnom radu koja datira iz 1930.
- Konvencija o sindikalnim slobodama i zaštiti sindikalnih prava, koja datira iz 1948. godine;
- Konvencija o primjeni načela prava na organiziranje i kolektivno pregovaranje, koja datira iz 1949. godine;
- Konvencija o jednakosti nagrađivanja muške i ženske radne snage za rad jednake vrijednosti, koja datira iz 1951. godine;
- Konvencija o zabrani prisilnog rada, koja datira iz 1957. godine;
- Konvencija o diskriminaciji u odnosu na zaposlenje i zanimanje, koja datira iz 1958. godine;
- Konvencija o minimalnoj dobi za zasnivanje radnog odnosa, koja datira iz 1973. godine;
- Konvencija o najgorim oblicima zloupotrebe dječjeg rada, koja datira iz 1999. godine;

Prioritetne konvencije koje je BiH također ratificirala su sljedeće:

- Konvencija o inspekciji rada, koja datira iz 1947. godine;
- Konvencija o politici zapošljavanja, koja datira iz 1964. godine;
- Konvencija o tripartitnom savjetovanju (Međunarodni standardi rada), koja datira iz 1976. godine.

Ostale ratificirane konvencije su sljedeće:

- Konvencija o nezaposlenosti, koja datira iz 1919. godine.
- Konvencija o obeštećenju radnika (u slučaju nesreća), koja datira iz 1925. godine;
- Konvencija o naknadama koje se isplaćuju radnicima za profesionalne bolesti, koja datira iz 1925. godine;
- Konvencija o jednakom postupanju (obeštećenje u slučaju nesreće), koja datira iz 1925. godine;
- Konvencija o službama zapošljavanja, koja datira iz 1948. godine;
- Konvencija o noćnom radu žena, koja datira iz 1948. godine;
- Konvencija o noćnom radu mladih osoba / djece (industrija), koja datira iz 1948. godine;
- Konvencija o socijalnom osiguranju (minimalni standardi), koja datira iz 1952. godine;
- Konvencija o nedjeljnom odmoru (trgovina i administracija), koja datira iz 1957. godine;
- Konvencija o utvrđivanju minimalnih plata, koja datira iz 1970. godine;

⁴ Izvor: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102704 [pristup ostvaren 10. novembra 2020.]

- Konvencija o plaćenom godišnjem odmoru, koja datira iz 1970. godine;
- Konvencija o predstavnicima radnicima, koja datira iz 1971. godine;
- Konvencija o profesionalnim kancerogenim oboljenjima, koja datira iz 1974. godine;
- Konvencija o plaćenom odsustvu za svrhu obrazovanja, koja datira iz 1974. godine;
- Konvencija o razvoju ljudskih resursa, koja datira iz 1975. godine;
- Konvencija o radnom okruženju (zagađenje zraka, buka i vibracije), koja datira iz 1977. godine;
- Konvencija o poticanju kolektivnog pregovaranja, koja datira iz 1981. godine;
- Konvencija o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu, koja datira iz 1981. godine;
- Konvencija o prestanku radnog odnosa, koja datira iz 1982. godine;
- Konvencija o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, koja datira iz 1983. godine;
- Konvencija o radu na nepuno radno vrijeme, koja datira iz 1994. godine
- Konvencija o zaštiti majčinstva, koja datira iz 2000. godine;
- Konvencija o promotivnom okviru za sigurnost i zaštitu zdravlja na radu, koja datira iz 2006. godine.

4.2 Ključne konvencije o jednakosti spolova

BiH je poduzela značajne zakonske korake u rješavanju jednakosti spolova i rodno-zasnovanog nasilja (GBV). Ustavom BiH i Ustavom FBiH se pružaju jednaki uslovi za sve građane i zabranjuje diskriminacija po osnovu spola. Potpisivanjem i ratifikacijom dolje navedenih konvencija, BiH je preuzela obavezu da uskladi svoje zakone, politike i praksu sa odredbama i članovima potpisanih i ratificiranih konvencija i dokumenata:

- Konvencija o ukidanju svih oblika diskriminacije žena (CEDAW) – ratifikovana 1993. godine⁵
- Konvencija Vijeća Evrope o sprječavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici (takozvana Istambulska konvencija) – ratifikovana 2013. godine.⁶
- Pekinška deklaracija i Platforma za akciju – usvojena 1995. godine.⁷

⁵ Izvor: https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtldsg_no=IV-8&chapter=4&lang=en [pristup ostvaren 22. novembra, 2020.]

⁶ Izvor: www.coe.int [pristup ostvaren 22. novembra, 2020.]

⁷ Izvor: https://www.un.org/en/events/pastevents/pdfs/Beijing_Declaration_and_Platform_for_Action.pdf [pristup ostvaren 22. novembra, 2020.]. Deklaracija je usvojena i u Bosni i Hercegovini 1995. godine.

4.3 Radno zakonodavstvo u FBiH

Zakonodavstvo u oblasti radnih odnosa u BiH je u isključivoj nadležnosti dva entiteta i Brčko distrikta. Ključni zakonski propisi kojim se regulišu uslovi zapošljavanja u FBiH je Zakon o radu FBiH⁸, koji sadrži posebne odredbe o tretiranju različitih kategorija radnika.

Uslovi predviđeni ovim Zakonom uključuju **zabranu diskriminacije** u pogledu uslova zapošljavanja i izbora kandidata, obrazovanja, obuke i profesionalnog razvoja, unapređenja i otkaza ugovora o radu. Zabranjena je diskriminacija radnika i tražitelja posla u pogledu spola, seksualne orijentacije, bračnog statusa, porodičnih obaveza, starosti, invalidnosti, trudnoće, jezika, religije, političkih i drugih stavova, etničkog porijekla, socijalnog porijekla, imovnog stanja, rođenja, rase, boje kože, članstva ili nedostatka političkih stranaka i sindikata, zdravstvenog stanja ili bilo kojih drugih ličnih karakteristika. **Uznemiravanje i seksualno uznemiravanje** su takođe zabranjeni.

Stupanje u radni odnos

Radni odnos započinje zaključivanjem ugovora o radu. Ugovor se zaključuje u pisanom obliku i sadrži listu podataka (opis poslova, radnog vremena, plate, naknada, trajanja / raskida ugovora, itd.) propisanih Zakonom o radu FBiH. Ugovor o radu može se zaključiti na neodređeno vrijeme ili na određeno, skraćeno radno vrijeme, za privremeni i povremeni rad, kao i za rad izvan prostorija poslodavca.

Prava radnika

Zakon garantuje pravo radnika na fer platu i punu naknadu plate za vrijeme godišnjih odmora, državnih praznika, privremene nesposobnosti za rad zbog povrede na radu ili profesionalne bolesti. Radnici imaju pravo na povećanu platu za prekovremeni rad, noćni rad i rad tokom praznika.

Zakon propisuje pauze tokom radnog vremena, kao i dnevni (najmanje 12 sati) i nedjeljni odmor (najmanje 24 sata). Radnici imaju pravo odbiti raditi ako su im životi i zdravlje ugroženi, jer se ne provode propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu. Radnik koji ima ugovor o radu na neodređeno vrijeme ima pravo na otpremninu.

Obaveze radnika

Obaveze radnika su izvršavanje preuzetih zadataka, usklađivanje sa poslovanjem poslodavca, obavještanje poslodavca o bilo kojoj bolesti ili drugim okolnostima koje mu odvlače pažnju u izvršavanju obaveza iz ugovora o radu; educirati se i usavršavati za rad u skladu sa svojim sposobnostima i zahtjevima posla.

Obaveze poslodavca

Obaveza poslodavca je da prijavi radnike na penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje u slučaju nezaposlenosti. Nakon prijave na obavezno osiguranje, poslodavac je dužan radniku dostaviti fotokopiju registracije, kao i u slučaju bilo koje druge promjene osiguranja koja se tiče radnika.

⁸ Službene novine FBiH, br. 29/16 i 89/18.

Plata i naknada

Plata radnika i elementi za osnovnu platu na osnovu radnog učinka se utvrđuju kolektivnim ugovorom, pravilnikom i ugovorom o radu. Radnici imaju pravo na povećanu platu za otežane uslove rada, prekovremeni rad i noćni rad, kao i za rad u toku nedjeljnog odmora, praznika ili bilo kojeg drugog dana za koji je zakonom određeno da se ne radi, u skladu sa kolektivnim ugovorom, radim propisima i ugovorom o radu. Poslodavci su dužni radnicima isplaćivati jednake plate za rad jednake vrijednosti (isti nivo obrazovanja, ista radna sposobnost, odgovornost, fizički i intelektualni rad, vještine, uslovi rada i rezultati rada) bez obzira na nacionalnu i vjersku pripadnost, seksualnu orijentaciju, političko opredjeljenje i članstvo u sindikatu kao i druge diskriminatorne osnove. Poslodavci ne smiju isplaćivati zaposlenima platu nižu od plate utvrđene kolektivnim ugovorom i pravilnikom.

Plata se isplaćuje nakon obavljenog posla, u periodima isplate koji ne mogu biti duži od 30 dana. Plata i naknada plate se isplaćuje u novcu. Radnici imaju pravo na naknadu plate za period odsustva sa posla iz opravdanih razloga (godišnji odmor, privremena nesposobnost za rad, porođajno odsustvo, plaćeno odsustvo, itd.). Pored toga, radnici imaju pravo na naknadu plate za vrijeme prekida rada koji se dogodio zbog okolnosti za koje radnik nije kriv (viša sila, privremena obustava proizvodnje, itd.), u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom i ugovorom o radu.

Radnici imaju pravo na naknadu plate za vrijeme privremene nesposobnosti za rad zbog bolesti ili povrede ili iz drugih razloga predviđenih Zakonom o zdravstvenom osiguranju.⁹ Radnici imaju pravo na naknadu plate za vrijeme bolovanja zbog povrede, bolesti ili brige o djeci i imaju pravo na naknadu plate od prvog dana bolesti do dana kada nadležni ljekar utvrdi da je radnik radno sposoban. Naknada plate za vrijeme bolovanja iznosi najmanje 80% plate isplaćene radniku u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem se radnik razbolio. Naknada plaće iznosi 100% plaće za vrijeme bolovanja zbog povreda na radu, bolesti povezanih sa trudnoćom i porođajem i za transplantaciju organa. Poslodavci plaćaju naknadu plate za prva 42 dana bolovanja. Nakon 42 dana poslodavci takođe isplaćuju naknadu plate radnicima, ali poslodavci imaju pravo na povrat sredstava od nadležnog fonda zdravstvenog osiguranja.

Zapošljavanje žena

Odredbama ovog Zakona propisano je da žene ne mogu biti zaposlene na podzemnom radu (u rudnicima), osim na rukovodećem radnom mjestu koje ne zahtijeva fizički rad ili u službama zdravstvene i socijalne zaštite. Zakonom je predviđeno da poslodavac ne može odbiti da zaposli ženu zbog njene trudnoće ili porođajnog odsustva. Pored toga, nije dozvoljeno otkazati ugovor o radu ženi nakon isteka porođajnog odsustva. Tokom trudnoće i dojenja, žena može, uz njen pismeni pristanak, biti raspoređena na drugi posao ako je to u interesu njenog stanja utvrđenog od strane ovlaštenog ljekara. Privremeni raspored ne smije kao posljedicu imati smanjenje njene plate. Žene imaju pravo na 52 sedmice porođajnog odsustva. Radnik (otac) takođe ima pravo na godinu dana roditeljskog odsustva u sljedećim slučajevima: majčina smrt, majka napušta dijete ili je žena spriječena da koristi porođajno odsustvo (ako se roditelji tako dogovore). Kako je predviđeno Zakonom, žena je dužna provesti 42 dana sa djetetom nakon rođenja, a nakon toga otac (radnik) može uzeti roditeljsko odsustvo. Na kraju porođajnog odsustva, žena sa bebom

⁹ Službene novine FBiH, br. 30/97, 7/02, 70/08, 48/11, 100/14 i 36/18.

do jedne godine ima pravo na pola radnog vremena. Žene imaju pravo na naknade za porodiljno odsustvo tokom trajanja njihovog odsustva.

Zapošljavanje osoba starosne dobi od 15 do 18 godina

Ugovor o radu može se zaključiti u izuzetnim slučajevima sa osobom koja ima 15 do 18 godina, uz saglasnost zakonskog zastupnika i ljekarsko uvjerenje kojim se dokazuje da je zdravstveno sposobna za rad. Ova kategorija radnika ne može raditi duže od 35 sati sedmično, raditi prekovremeno, noću i na posebno teškim fizičkim poslovima, podzemnim radovima ili pod vodom ili na drugim poslovima sa povećanim rizikom po zdravlje i život maloljetnika.

Radno vrijeme

Puno radno vrijeme traje 40 sati sedmično a oni se mogu rasporediti na najviše šest radnih dana.

Prekovremeni rad

Prekovremeni rad je (do 8 sati sedmično) dozvoljen u slučajevima iznenadnog povećanja obima posla i u slučajevima više sile. Prekovremeni rad se ne dozvoljava radnicima koji su maloljetni, trudnicama, majkama, tj. usvojiteljima djece do tri godine starosti, kao i samohranim roditeljima, samohranim usvojiteljima i osobama kojima je na osnovu rješenja nadležnog tijela, povjereno dijete na čuvanje i odgoj do šest godina starosti djeteta. Ukoliko radnici rade prekovremeno tri uzastopne sedmice ili ukupno deset sedmica u jednoj kalendarskoj godini, poslodavci su dužni obavijestiti inspekciju.

Noćni rad

Rad tokom sata između 22 uveče i 6 ujutro narednog dana smatra se noćnim radom. Poslodavci su dužni osigurati radnicima koji rade noćnu i u smjenama sigurnost i zdravstvenu zaštitu u skladu sa prirodom posla koji obavljaju. Pored toga, poslodavci su dužni radnike koji rade noću slati na periodične zdravstvene preglede (najmanje jednom u dvije godine).

Noćni rad zabranjen je trudnicama počev od šestog mjeseca trudnoće, majkama i usvojiteljima, kao i osobama kojima je na osnovu odluke nadležnog tijela povjereno čuvanje i odgajanje djeteta do dvije godine. Zabranjen je i noćni rad maloljetnim radnicima.

Odmor u toku radnog vremena

Za rad duže od 6 sati dnevno, radnik ima pravo na odmor u trajanju od najmanje 30 minuta.

Dnevni odmor

Radnik ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana (dnevni odmor) u trajanju od 12 sati bez prekida.

Sedmični odmor

Radnik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 sata bez prekida.

Godišnji odmori

Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na plaćene godišnje odmore u trajanju od najmanje 20 radnih dana, a najviše 30 radnih dana. Pravo na godišnji odmor stiče se nakon 6 mjeseci neprekidnog rada. Godišnji odmori se trebaju koristiti u dva dijela, pri čemu će prvi dio trajati najmanje 12 dana, a drugi dio treba iskoristiti do 30. juna iduće godine.

Mehanizam rješavanja pritužbi radnika

Radnik koji smatra da je njegov/njen poslodavac prekršio neko od prava iz radnog odnosa dužan je od poslodavca zatražiti da to pravo ostvari u roku od 30 dana od dana dostavljanja rješenja po kojem je njegovo pravo povrijeđeno, tj. od datuma saznanja o kršenju prava. Prije podnošenja tužbe, radnik i poslodavac mogu se dogovoriti o sporazumnom rješavanju spora. Ako postupak nije završen u razumnom roku (ne dužem od 60 dana) ili postupak pomirenja završi bez uspjeha, radnik ima pravo pokrenuti parnicu pred nadležnim sudom.

Sloboda udruživanja

Radnici mogu slobodno osnivati, učlaniti se u sindikat ili napustiti sindikat po osnovu njihovog slobodnog izbora bez ikakvog prethodnog odobrenja i ne mogu biti diskriminirani na osnovu članstva ili nedostatka organizacije. Poslodavcima je zabranjeno miješanje u osnivanje, funkcioniranje i pružanje pomoći sa namjerom da kontrolišu sindikat.

Sigurnost i zaštita zdravlja na radu

Obaveza poslodavca je da radnike informiše o propisima koji se odnose na radne odnose i sigurnost i zdravlje na radu, a dužan ih je upoznati sa organizacijom rada. Radnici su dužni da koriste sve mjere predviđene propisima o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu i ostalim važećim propisima.

Inspekcijski nadzor

Nadzor nad primjenom ovog Zakona o radu i propisa usvojenih na osnovu Zakona, vrši federalni ili kantonalni inspektor rada. Inspektor rada dužan je poslodavcima i radnicima dati upute o najefikasnijem načinu primjene zakonskih propisa, obavijestiti nadležna upravna tijela o nedostacima koji nisu posebno definisani postojećim zakonskim propisima i uspostaviti saradnju sa drugim upravnim tijelima, poslodavcima i udruženjima poslodavaca i radnika.

Prilikom nadzora inspektor rada ima ovlaštenja utvrđena zakonom i propisima donesenim na osnovu Zakona. Radnici, sindikati, poslodavci i radnički savjet mogu podnijeti zahtjev inspektoru rada za provođenje inspekcije.

4.4 Zakonodavstvo o jednakosti spolova u Bosni i Hercegovini

Zakon o ravnopravnosti spolova u BiH¹⁰ je na snazi 17 godina i predstavlja najvažniji instrument za razvijanje svijesti o ravnopravnosti spolova i uvođenju principa ravnopravnosti spolova u javne politike i propise. Predmetom ovog Zakona definiše se ravnopravnost spolova, garantuju jednake mogućnosti i jednak tretman svih osoba bez obzira na spol, kako u javnom tako i u privatnom životu društva, i reguliše zaštita od diskriminacije na osnovu spola. Muške i ženske osobe su jednake. Potpuna ravnopravnost spolova zagarantovana je u svim oblastima društva, uključujući, između ostalog, obrazovanje, ekonomiju, zapošljavanje i rad, socijalnu i zdravstvenu zaštitu, sport, kulturu, javni život i medije, bez obzira na bračni i porodični status. Zabranjena je diskriminacija na osnovu spola i seksualne orijentacije.

¹⁰ Službeni glasnik BiH, br. 16/03, 102/09 i 32/10

Nadležni organi vlasti su dužni poduzeti odgovarajuće mjere za uklanjanje i sprečavanje rodno-zasnovanog nasilja u javnom i privatnom životu, te pružiti pomoć i naknadu i žrtvama.

Zaposlenje, rad i pristup svim oblicima resursa

Svaka osoba je jednaka bez obzira na spol u procesu zapošljavanja. Pored toga, ovim Zakonom se zabranjuje svaka diskriminacija na osnovu spola u procesu nuđenja zaposlenja, otvorenog oglašavanja, postupka popunjavanja slobodnih radnih mjesta, zaposlenja i prestanka radnog odnosa.

Zabranjena diskriminacija na osnovu spola na radu i u radnom odnosu podrazumijeva odsustvo jednakih plata i drugih pogodnosti za rad jednake vrijednosti, sprečavanje unapređenja u poslu pod jednakim uslovima, nejednake uslove za obrazovanje, osposobljavanje i profesionalni razvoj i nejednaku opremu i pomoćne prostorije za radnike oba spola. Štaviše, ostali zahtjevi koji su obuhvaćeni ovim Zakonom uključuju nejednako postupanje zbog trudnoće, porođaja ili prava na porodiljno odsustvo, što kasnije utiče na povratak na isto radno mjesto, ili jednako plaćen rad na istom nivou ili nepravedan tretman u korištenju prava na odlazak na odmor nakon rođenja djeteta. Pored toga, organizacija posla, raspoređivanje zadataka ili drugi uslovi rada koji su nepravedni ili nejednaki na osnovu spola ili bračnog statusa ili dodjeljivanje nepovoljnijeg statusa radniku, kao i bilo koji drugi čin koji predstavlja bilo koji oblik diskriminacije, je strogo zabranjeno propisima ovog Zakona.

Poslodavac ima obavezu da poduzme djelotvorne mjere u sprječavanju uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i diskriminacije na osnovu spola na radu, te ne smiju poduzimati nikakve mjere protiv zaposlenika zbog činjenice da se on/ona žalila na uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i diskriminaciju na osnovu spola.

Sindikati i udruženja poslodavaca imaju posebnu ulogu u osiguravanju jednake zaštite prava na rad i uslove zapošljavanja i osiguravaju da nema diskriminacije na osnovu spola.

Zdravstvena i socijalna zaštita

Svi imaju jednako pravo na zdravstvenu zaštitu, pristup zdravstvenim uslugama, bez obzira na spol. Zdravstvene ustanove će preduzeti sve mjere u sprečavanju spolne diskriminacije u korištenju svih oblika zdravstvene zaštite.

Zabranjena je diskriminacija na osnovu spola u ostvarivanju svih oblika socijalnih prava, utvrđenih važećim zakonima, posebno u slučajevima podnošenja zahtjeva za ostvarivanje bilo kojeg prava iz oblasti socijalne zaštite, postupka utvrđivanja i korištenja socijalnih prava i utvrđenih naknada, prestanak uživanja utvrđenih prava.

Pravna zaštita

Svako ko sebe smatra žrtvom diskriminacije ili smatra da su mu povrijeđena prava, može zatražiti zaštitu tog prava u postupku u kojem se to pravo daje ili u posebnom postupku za zaštitu od diskriminacije. Prema ovom zakonu, žrtva diskriminacije ima pravo na naknadu.

5 KRATAK PREGLED RADNOG ZAKONODAVSTVA: ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU

Propisi iz oblasti zaštite i sigurnosti na radu u BiH su u nadležnosti entiteta. U daljem tekstu se navode ključni aspekti Zakona o zaštiti na radu¹¹.

Pravila i mjere za zaštitu radnika na radu

Ovim Zakonom se predviđaju opća pravila i mjere zaštite na radu koje obuhvataju izradu sredstava za rad, pregled i ispitivanje opreme, osposobljavanje i obaveštavanje radnika, uspostavljanje saradnje u pogledu radnih odnosa, zabranu stavljanja radnika u nepovoljniji položaj kao i ostale mjere i zahtjeve za sprečavanje rizika na radu. Zahtjevi se odnose na zaštitu od mehaničkih opasnosti i fizički štetnih uticaja, obezbjeđenje čistoće i sredstava za higijenu, obezbjeđenje mehaničke otpornosti, potrebnog radnog prostora, obezbjeđenje propisane rasvjete i temperature te potrebnih puteva za prolaz, prevoz i evakuaciju.

Obaveze poslodavaca

Poslodavac je dužan da osigura preventivne mjere za radnike da bi stvorio sigurno i zdravo radno okruženje (obezbjeđuje prvu pomoć, obezbjeđuje radnicima sredstva i opremu za rad i redovne preglede tih sredstava, radnih prostorija kao i mikroklike na radnom mjestu). Pored toga, poslodavac je dužan da organizuje obuke radnika i aktivnosti procjene rizika za poslove sa povećanim rizikom, da obavještava radnike, sindikat i povjerenika za zdravlje i bezbjednost na radu o potencijalnim opasnostima i rizicima te da obezbijedi ljekarske preglede radnika radi utvrđivanja njihove sposobnosti i zdravstvenog stanja. Zadatak poslodavca je da obavijesti nadležnu inspekciju rada o završetku radova na izgradnji ili rekonstrukciji, zamjeni opreme odnosno povredama, nesrećama i smrtnim slučajevima na radnom mjestu. Mjere zaštite koje provodi poslodavac i koje se odnose na sigurnost i zaštitu zdravlja na radu ne smiju radnicima prouzrokovati finansijske obaveze.

Obaveze službenika za zaštitu zdravlja i bezbjednost na radu

Poslodavac kod kojeg postoje poslovi sa povećanim rizikom određuje jednog ili više radnika (radnik za zaštitu zdravlja i bezbjednost na radu) koji će obavljati poslove vezane za sprječavanje rizika na radu i zaštitu zdravlja radnika. Ovim zakonom se precizno definišu obaveze službenika za zaštitu zdravlja i bezbjednost na radu, a to su osposobljavanje, uputstva te plan i program zaštite sigurnosti i zdravlja na radu, nadzor i organizacija periodičnih pregleda sredstava i opreme kao i mikroklike na radu te pružanje pomoći u ostalim stručnim pitanjima. To obuhvata provođenje i unapređenje mjera sigurnosti i zdravlja na radu, izradu akta o procjeni rizika te prijedloga internog akta o zaštiti na radu, kao i analizu uzroka povreda na radu i izvještavanje poslodavca o povredama na radu. Službenik za zaštitu zdravlja i bezbjednost na radu ne može biti doveden u nepovoljniji položaj zbog poslova koje obavlja i mora biti dovoljno osposobljen za tu poziciju. Službenik za zaštitu zdravlja i bezbjednost na radu je dužan sarađivati sa poslodavcem, sindikatom, Savjetom poslodavaca i povjerenikom za zaštitu zdravlja i bezbjednost na radu.

¹¹ Službene novine FBiH, br. 79/2020.

Prava i dužnosti povjerenika za zaštitu zdravlja i bezbjednost na radu

Kod poslodavca koji zapošljava 30 ili više radnika, radnici biraju ili imenuju povjerenika za zaštitu zdravlja i bezbjednost na radu.¹² Povjerenik ima pravo da dobije informacije o uslovima rada, analizama povreda na radu, profesionalnih oboljenja i bolesti vezanih za rad, nalazima i preporukama inspekcijskih organa. Pored toga, on je dužan da zahtijeva preduzimanje odgovarajućih mjera te, ukoliko je to neophodno, vršenje inspekcijskog pregleda. Povjerenik za zaštitu zdravlja i bezbjednost na radu ne može biti doveden u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike zbog svojih poslova. Za vrijeme obavljanja poslova povjerenik za zaštitu zdravlja i bezbjednost na radu ima pravo na naknadu plate u visini plate koju bi ostvario da je radio na poslovima za koje je zaključio ugovor o radu, a poslove utvrđene ovim Zakonom može obavljati najviše šest sati sedmično.

Prava i obaveze radnika

Radnici imaju pravo na bezbjedne i zdrave uslove rada, ljekarske preglede te da obavijeste poslodavca ili službenika za zaštitu zdravlja i bezbjednost na radu o svakoj povredi ili pojavi na poslu za koju se sumnja da predstavlja opasnost. Radnici su dužni da se pridržavaju pravila o sigurnosti i zdravlju na radu, pravilno upotrebljavati sredstva za rad i opremu, sarađivati sa poslodavcem i/ili službenikom za zaštitu zdravlja i bezbjednost na radu te dati podatke i informacije koje traže inspektori rada. Radnik ima pravo da odbije da radi ukoliko smatra da mu prijeti neposredna opasnost po život, a dužan je odmah obavijestiti poslodavca o tome i nadležnu inspekciju rada.

Učešće sindikata

Sindikat učestvuje u uređivanju i unaprjeđivanju sigurnosti i zaštite zdravlja radnika na radu u skladu sa zakonom, propisima donesenim na osnovu zakona i kolektivnim ugovorom.

Evidencija o zaštiti na radu

Poslodavac je dužan da vodi propisanu evidenciju o radnim mjestima sa povećanim rizikom i radnicima na takvim radnim mjestima, opasnim materijama koje se koriste pri radu, provjeri znanja radnika iz oblasti sigurnosti i zaštite zdravlja na radu, izvršenim pregledima i ispitivanjima radne sredine i sredstava za rad; dužan je i da vodi evidenciju o povredama na radu, profesionalnim oboljenjima, smrtnim slučajevima i njihovim uzrocima te ljekarskim pregledima radnika.

Poslodavac je dužan dostaviti nadležnoj inspekciji rada godišnji izvještaj o takvim slučajevima.

Zaštita osjetljivih kategorija

Zabranjen je rad osjetljivim grupama kao što su trudnice, porodilje ili dojilje, maloljetnici, osobe sa invaliditetom, kao i radnici sa promijenjenom radnom sposobnošću u smislu propisa o penzijskom i invalidskom osiguranju na poslovima gdje postoji rizik po njihovo fizičko i mentalno zdravlje te u teškim uslovima rada. Zabranjen je rad maloljetnicima na poslovima koji mogu ugroziti njihovo zdravlje i razvoj.

¹² Kako se navodi u dijelu 3.2 Ključni rizici vezani za radnu snagu, ne očekuje se da će PIU raditi u uslovima sa povećanim rizicima po sigurnost i zdravlje, za razliku od radnika po ugovoru. Ova odredba se odnosi na radnike po ugovoru.

6 ODGOVORNO OSOBLJE

Jedinica za implementaciju projekta (PIU) je zadužena za nadzor i koordinaciju implementacije cjelokupnog projekta kao i monitoring i izvještavanje o projektu, a naročito implementaciju ovog Okvira za okolišno i društveno upravljanje i ove Procedure upravljanja radnom snagom.

U skladu sa ovom Procedurem upravljanja radnom snagom, **PIU** ima sljedeće **odgovornosti**:

- Implementacija i monitoring ove procedure;
- Angažman i rukovođenje radom zaposlenika Ministarstva i vanjskih konsultanata;
- Pratiti da izvođači radova ispunjavaju obaveze prema ugovorno angažovanim radnicima i podugovorenim radnicima, te da izvođači i kooperanti rade u skladu sa ESS2 te entitetskim zakonima o radu i zaštiti na radu;
- Obezbijediti uspostavljanje mehanizma za rješavanje pritužbi radnika na projektu, pratiti i izvještavati o njegovoj primjeni;
- Obavijestiti inspekcije rada i Svjetsku banku o slučajevima srednje teških nesreća, nesreća sa teškim posljedicama i nesreća sa smrtnim ishodom;
- Ažuriranje ove procedure ukoliko to bude potrebno tokom pripreme, izrade i implementacije projekta, kao i slučaju izmjena svih aspekata domaćeg zakonodavstva koju su relevantni za LMP.

Rukovodilac PIU je odgovoran za cjelokupni nadzor i koordinaciju implementacije projekta. Pored toga, rukovodilac PIU će biti odgovoran za upravljanje i angažman zaposlenika Ministarstva i vanjskih konsultanata. Rad rukovodioca PIU će dopunjavati stručno osoblje Ministarstva poljoprivrede, vodoprivrede i šumarstva FBiH. Stručnjaci za okolišno i društveno upravljanje će vršiti nadzor implementacije ove Procedure i njeno redovno ažuriranje. Pored toga, njihove odgovornosti uključuju monitoring izvođača radova i implementacije GRM za sve radnike na projektu.

Izvođači radova će biti zaduženi za sljedeće:

- Obezbijediti usklađenost svojih politika i procedura sa entitetskim propisima o radu i zaštiti zdravlja i bezbjednosti na radu;
- Obavijestiti ugovorno angažovane radnike o opisu posla i uslovima zaposlenja;
- Pružiti radnicima redovnu početnu obuku te obuku o zdravlju i bezbjednosti, uključujući mjere borbe protiv COVID-19;
- Izvođačima radova obezbijediti odgovarajuću ličnu zaštitnu opremu (PPE) i pobrinuti se da se ona koristi;
- Vršiti ljekarske preglede radnika u cilju sprječavanja COVID-19, uključujući ljekarske preglede prije zaposlenja;
- Uspostaviti i održavati mehanizam za rješavanje pritužbi u skladu sa uslovima ove LMP;
- Vršiti nadzor nad primjenom procedura podizvođača za upravljanje radnom snagom te planova o zaštiti zdravlja i bezbjednosti na radu;
- Monitoring, nadzor i izvještavanje o zdravstveno-sigurnosnim pitanjima koja se tiču COVID-19;
- Uspostaviti i održavati GRM za radnike sa jednostavnim pristupom u skladu sa obavezama iz ove LMP (ukoliko ne postoji GRM za radnike, izvođači radova će isti uspostaviti prije potpisivanja ugovora).

7 POLITIKE I PROCEDURE

Politike i procedure koje su usvojene za ovaj Projekat će omogućiti postizanje ciljeva ESS2 te usklađenost sa Zakonom o radu FBiH. Osnovne politike i procedure u pogledu zapošljavanja radne snage koje će se poštovati tokom implementacije projekta su:

- Projekat promovira pravedno postupanje, zabranu diskriminacije i jednake mogućnosti za radnike na projektu.
- Sljedeći aspekti se ne mogu uzimati u obzir prilikom odlučivanja o zaposlenju: spol, jezik, dob, trudnoća, zdravstveno stanje, nacionalnost, vjerska pripadnost, bračni status, seksualna orijentacija, političko ili drugo uvjerenje, finansijski status, socijalno porijeklo, članstvo u političkim organizacijama i sindikatima.
- Minimalna dob za zaposlenje je 18 godina; u slučaju da se radi o osobi koje ima između 15 i 18 godina, potrebna je usklađenost sa propisima (tj. saglasnost se mora dobiti od zakonskog zastupnika kao i ljekarsko uvjerenje za tog zaposlenika da ovi za poslenici ne mogu raditi noću niti mogu obavljati zahtjevne zadatke).
- Jasni opisi poslova će biti poznati prije zaposlenja i isti će sadržavati kvalifikacije potrebne za svako radno mjesto.
- Radnici će imati ugovore u pisanoj formi, uz opis odredbi i uslova rada, a radnici moraju biti prijavljeni na penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje te osiguranje u slučaju nezaposlenosti.
- Ugovori moraju sadržavati sve obavezne odredbe Zakona o radu FBiH.
- Radnici imaju pravo na redovnu platu, kao i na naknadu plate za periode odsustva sa posla ili specifičnih uslova rada (noćni rad, prekovremeni rad i dr.).
- Radnici imaju pravo na odmor tokom radnog vremena, dnevni odmor, sedmični odmor i godišnji odmor kako je to propisano zakonom.
- Usklađenost sa radnim vremenom od 40 sati sedmično, a plate radnika će se povećati u slučaju potrebe prekovremenog rada (maks. 8 sati sedmično u FBiH).
- Ni u kom slučaju se radnici po ugovoru ne smiju sprječavati da postanu članovi sindikata ili neke druge radničke organizacije.
- Radnici imaju pravo na pravedno postupanje i zaštitu od uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i nasilja na radu.
- Potrebno je uspostaviti mehanizam za pritužbe kako bi radnici na projektu mogli podnositi pritužbe odnosno izražavati svoju zabrinutost.
- Usklađenost sa zakonskim rokovima i uslovima za davanje otkaza (tj. da obavijest o otkazu bude u pisanoj formi i da sadrži obrazloženje, da se otkaz ne može dati iz neopravdanih razloga kao što je ulaganje pritužbe od strane radnika, da otkazni rok ne može biti kraći od 14 dana.

Potrebno je poštovati slijedeće politike i procedure u pogledu aspekata vezanih za **zaštitu zdravlja i bezbjednosti na radu**:

- Radnici će biti upoznati sa propisima o sigurnosti i zdravlju na radu.

- Osiguranje sigurnog radnog mjesta i postupak procjene rizika će biti okončan prije početka bilo kakvih aktivnosti.
- Provođenje mjera zaštite i sigurnosti na radnim mjestima sa povećanim rizikom od povreda i oštećenja zdravlja, kao i organizacija obuke radnika za takve poslove.
- Vođenje evidencije radnika koji rade na zadacima sa povećanim rizikom od ozljeda i štete po zdravlje.
- Vođenje evidencije o zaposlenima koji rade na poslovima sa povećanim rizicima.
- Osigurati radnicima opremu za ličnu zaštitu (PPE) koja odgovara zadacima, bez troškova za radnike.
- Osigurati da radnici poštuju proceduru o obaveznoj upotrebi PPE i da su prošli obuku u skladu sa zakonom o zaštiti na radu, uz posebna pitanja vezana za COVID-19.
- Izraditi postupak za hitne slučajeve.
- Izvođači su dužni imenovati osoblje za zaštitu na radu koje će biti odgovorno za provedbu i nadzor programa za zaštitu na radu.
- Osigurati opremu i druga sredstva za rad, kao i odgovarajuće radne prostorije.
- Prva pomoć na licu mjesta mora biti osigurana.
- Znakovi opasnosti i opći znakovi upozorenja moraju se postaviti na radna mjesta, na radnu opremu i pripadajuće instalacije, u skladu sa posebnim propisima.
- Izvođači će kontrolisati pristup gradilištu samo ovlaštenim osobama.
- Novozaposleni radnici će završiti uvodnu obuku iz zaštite zdravlja i bezbjednosti na radu prije nego što pristupe gradilištu.
- Izvođači će izraditi i primijeniti Kodeks ponašanja. Kodeks ponašanja će odražavati osnovne vrijednosti preduzeća i ukupnu radnu kulturu. Pored toga, Kodeks ponašanja će sadržavati odredbe koje se odnose na rodno zasnovano nasilje i SEA/SH.

8 STAROSNA DOB ZA ZAPOSLENJE

Minimalna dob za zaposlenje u FBiH je 18 godina. Entitetski zakon o radu zabranjuje osobama mlađim od 18 godina da se bave opasnim poslovima. Prema Zakonu o radu FBiH, ugovor o radu se, u izuzetnim slučajevima, može zaključiti sa licem između 15 i 18 godina života ukoliko su ispunjeni sljedeći uslovi:

- saglasnost zakonskog zastupnika,
- ljeekarsko uvjerenje kojim se dokazuje zdravstvena sposobnost za rad,
- poslovi ne smiju ugrožavati život, zdravlje, razvoj i moral maloljetnika.

Minimalna dob za zaposlenje na ovom projektu je 18 godina, a tokom procesa odabira radnika po ugovoru od kandidata će se tražiti da dostave:

- dokument kojim se potvrđuje njihova dob (izvod iz matične knjige rođenih i/ili zdravstvena iskaznica),
- pismena izjava o godištu,
- lična karta ili pasoš,
- svjedočanstvo iz škole.

Ukoliko se utvrdi da je maloljetnik angažovan na projektnim aktivnostima, PIU će obavijestiti nadležnu inspekciju rada.

9 USLOVI

Poslodavci i direktno angažovanih radnika i radnika po ugovoru će biti obavezni da pripreme informacije te neophodnu dokumentaciju koja je jasna i razumljiva radnicima u pogledu uslova zaposlenja. Pripremljene informacije i dokumentacija moraju biti usklađeni sa entitetskim propisima o radu.

Uslovi zapošljavanja odnosno angažmana radnika na projektu moraju ispunjavati sljedeće standarde:

- Radnici na projektu će imati ugovore o radu u pisanoj formi uz opis uslova zaposlenja, uključujući obaveznu prijavu na penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje u slučaju nezaposlenosti.
- Radnici na projektu moraju unaprijed biti obaviješteni o poslu, radnom vremenu, plati i naknadama.
- Radnici na projektu će imati pravo na redovnu platu, kao i naknadu plate za periode odsustva sa posla ili specifičnih uslova rada (noćni rad, prekovremeni rad, rad u otežanim radnim uslovima, rad tokom vikenda i praznika).
- Radnici na projektu će raditi do 8 sati na dan, uz plaćeni prekovremeni rad.
- Svaki rad duži od 8 sati će se smatrati prekovremenim radom, a radnici na projektu trebaju primiti naknadu za sate prekovremenog rada. Radnik na projektu ne može raditi više od 12 sati na dan.
- Radnik na projektu ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati u periodu od 24 sata te na sedmični odmor od najmanje 24 sata bez prekida.
- Prosječan sedmični broj sati u periodu od šest mjeseci ne može biti veći od 40 sati.
- Radnik na projektu ima pravo na godišnji odmor, bolovanje, porodiljno odsustvo, u skladu sa entitetskim propisima. Ukoliko domaće zakonodavstvo ne predviđa pravo na odmor po bilo kom osnovu (npr. ako se radi o privremenom ili sezonskom radu), ugovorna strana će, na zahtjev radnika na projektu, omogućiti istom razuman period odmora uzimajući u obzir sve okolnosti.
- Poslodavac će biti dužan da preduzme preventivne i zaštitne mjere za stvaranje sigurnog i zdravog radnog okruženja, te će radnike na projektu obavještavati o svim bitnim pitanjima i uslovima koji se odnose na njihovo zdravlje i sigurnost na radu. Radnici na projektu će se pridržavati propisa koji se odnose na sigurnost i zaštitu života i zdravlja na radu kako ne bi ugrozili svoj život i zdravlje te zdravlje drugih.
- Ukoliko strane ne odluče drugačije, ugovor o radu odnosno angažmanu se završava danom isteka. U slučaju ranijeg raskida, pismena obavijest o raskidu mora se dostaviti najmanje 15 dana unaprijed. Raskid ugovora o radu te plaćanja svih pripadajućih prava će se vršiti u skladu sa entitetskim zakonodavstvom.
- Poslodavac je dužan obezbijediti odgovarajući PPE za radnike na projektu te organizovati obuku o zaštiti zdravlja i bezbjednosti na radu, u skladu sa entitetskim propisima o zaštiti zdravlja i bezbjednosti na radu i aktuelnim smjernicama i preporukama SZO.
- Poslodavac je dužan spriječiti diskriminaciju, uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i nasilje na radu te omogućiti jednako postupanje i jednake prilike za sve.

- Poslodavac je dužan da preduzme potrebne mjere radi stvaranja sigurnog i zdravog radnog okruženja, i da informiše radnike na projektu o svim bitnim pitanjima i uslovima koji se odnose na njihovo zdravlje i sigurnost na radu.
- Svi radnici na projektu će biti upoznati sa GRM iz ove LMP i moći će uložiti svoje pritužbe.
- Radnici na projektu imaju pravo da formiraju ili da se pridruže sindikatu i drugim organizacijama, u skladu sa entitetskim zakonodavstvom. Poslodavac se ne smije miješati u pravo radnika da odabere organizaciju ili da odabere alternativni mehanizam da zaštiti svoja prava u pogledu uslova rada i uslova zaposlenja.

10 MEHANIZAM RJEŠAVANJA PRITUŽBI

U skladu sa ESS2, mehanizam rješavanja pritužbi (GRM) treba obezbijediti za sve direktno angažovane radnike kao i radnike na ugovoru u cilju rješavanja pitanja koja se tiču radnih mjesta. Glavni cilj GRM-a za radnike je da se pritužbe i žalbe na rad i radne uslove rješavaju blagovremeno, djelotvorno i efikasno.

Za **direktno angažovane radnike** (*državni službenici*) u FBiH već postoji odbor za žalbe u resornom ministarstvu za pritužbe radnika. U FBiH, Odbor za žalbe pri Agenciji za državnu službu je nezavisno tijelo koje obavlja aktivnosti predviđene Zakonom o državnoj službi FBiH. Ukoliko radnik smatra da je došlo do povrede određenog prava, može podnijeti žalbu u roku od 15 dana od dana saznanja da je došlo do povrede njegovog/njenog prava. Prema Poslovniku Odbora, žalba se može dostaviti direktno or poslati poštom organu čija odluka se pobija (prvostepeni organ). Prvostepeni organ će ispitati da li je žalba dopuštena i blagovremeno uložena od strane ovlaštene osobe. U roku od osam dana od dana prijema žalbe, prvostepeni organ će Odboru za žalbe pri Agenciji za državnu službu dostaviti sve spise koji se odnose na konkretan predmet. Odbor za žalbe donosi odluku u roku od 60 dana od prijema žalbe i spisa koji se odnose na prvostepenu odluku.

Za **direktno angažovane radnike** (*vanjski konsultanti*) koje angažuje PIU, PIU će osmisliti poseban mehanizam za pritužbe i isti će biti u okviru PIU. Ovaj mehanizam treba da se bavi pitanjima koja se odnose na radna mjesta, uz preciziranje procedura koje predviđaju kome direktno angažovani radnik treba podnijeti svoju pritužbu, rok za prijem odgovora odnosno povratne informacije te korake za obraćanje višem nivou, uz omogućavanje transparentnosti, povjerljivosti i zabrane odmazde. Ovu kategoriju radnika prilikom njihovog angažovanja treba obavijestiti o mehanizmu za pritužbe koji im stoji na raspolaganju, tj. informacije o i kako uložiti pritužbu se moraju uvrstiti u njihove ugovore o radu.

Za **radnike po ugovoru**, uspostaviti će se mehanizam rješavanja pritužbi (GRM) u skladu sa uslovima ove LMP, ESS2 i entitetskog zakona¹³ osim ako su isti takav mehanizam već postoji. Izvođači radova su dužni izraditi vlastiti GRM i rješavati pritužbe radnika po ugovoru. U samom tenderu će potencijalni izvođači biti

¹³ Zakon u radu FBiH omogućava radnicima da svojim poslodavcima podnose pritužbe u pisanoj formi u preciziranom roku (30 dana). Međutim, ovaj mehanizam nije preciziran u zakonu te se, shodno tome, ne može smatrati da je potpuno usklađen sa uslovima WB ESS2. Naime, Zakon o radu ne predviđa jasno da informacija o mehanizmu rješavanja pritužbi mora biti dostupna svim radnicima na jasan i razumljiv način. Zapravo, poslodavci nisu obavezni da obavijeste svoje radnike o postojanju takvog mehanizma niti o procesu odlučivanja o pritužbama. Pored toga, nisu precizirane mjere za zaštitu radnika od svih vrsta odmazde (npr. omogućavanje ulaganja anonimnih žalbi). Ne postoji ni obaveza da se vodi evidencija o pritužbama.

informisani da se od njih očekuje da imaju takav mehanizam. Ukoliko ponuđači već imaju uspostavljen mehanizam, oni trebaju podnijeti izjavu o njegovom postojanju u svojoj ponudi, a ako nemaju, izvođači će imati obavezu da ga uspostave prije potpisivanja ugovora sa općinom. U ugovoru se treba precizirati da izvođač potvrđuje da je GRM uspostavljen i da su svi radnici obaviješteni da mehanizam postoji.

Radnici po ugovoru će biti obaviješteni o postojanju GRM putem obavijesti na oglasnim pločama, preko sindikata, za vrijeme obuke, prilikom zapošljavanja itd. GRM će obuhvatiti sljedeće elemente:

- Jednostavnost procedure (mogućnost davanja komentara, ulaganja pritužbi, prijedloga, neformalnih žalbi i dr.),
- Predviđeni rokovi za odgovor na pritužbe i rješavanje predmeta,
- Dnevnik pritužbi kako bi se registrovalo i pratilo blagovremeno rješavanje pritužbi,
- Anonimne pritužbe će imati isti tretman kao i one koje nisu anonimne,
- Pravo da u pratnji budu kolege i/ili predstavnik sindikata,
- Uprava će pritužbama pristupiti na ozbiljan način te preduzeti odgovarajuće radnje,
- Mogućnost podnošenja drugostepene pritužbe ukoliko radnik nije zadovoljan ponuđenim rješenjem¹⁴.

Mehanizam rješavanja pritužbi (GRM) će biti transparentan i isti će omogućiti radnicima da izraze zabrinutost u vezi nekog pitanja i ulože žalbe. Pored toga, neće biti diskriminacije niti sankcija prema onima koji iznose pritužbe, a sa pritužbama će se postupati na povjerljiv način. Obrazac GRM se nalazi u Prilogu D ove LPM.

Mehanizam rješavanja pritužbi ne treba da sprječava pristup drugim sudskim ili upravnim pravnim lijekovima koji su na raspolaganju u skladu sa zakonom ili putem postojećeg arbitražnog postupka ili da zamijeni mehanizme rješavanja pritužbi koji su predviđeni u kolektivnim ugovorima.

11 UPRAVLJANJE POSLOVANJEM SA IZVOĐAČIMA RADOVA

PIU će koristiti Standardne dokumente Banke za nabavku iz 2017. godine za ponude i ugovore i isti sadrže uslove u pogledu radne snage, poslova, zdravlja i sigurnosti. PIU će voditi računa da izvođači radova budu legitimni i pouzdani subjekti, te da sve pisane procedure za upravljanje radnom snagom koje primjenjuju izvođači radova budu u skladu sa ovom Procedurom. U okviru procesa odabira, korisnik kredita može izvršiti uvid u sljedeće informacije:

- Informacije u javnim evidencijama, npr. registri preduzeća i javni dokumenti koji se odnose na kršenja važećeg zakona o radu, uključujući izvještaje inspekcija rada i drugih organa za provođenje zakona;
- Poslovne licence, registracije, dozvole i saglasnosti;
- Dokumentacija koja se odnosi na sistem upravljanja radnom snagom, uključujući npr. pitanja u vezi zdravlja i bezbjednosti na radu, procedure upravljanja radnom snagom.

¹⁴ Prema entitetskom Zakonu o radu, rješavanje radnih sporova u drugostepenom postupku odnosi se na mirno rješavanje sporova (posredovanje) od strane ovlaštenih medijatora imenovanih u skladu sa entitetskim zakonodavstvom.

U toku izvršenja Ugovora, vršit će se uvid u sljedeće:

- Identifikacija osoblja za upravljanje radnom snagom, sigurnost i zdravlje; njihove kvalifikacije i certifikati;
- Potvrde/dozvole/obuka za radnike za obavljanje potrebnog posla;
- Evidencija o kršenju sigurnosti i zdravlja, te odgovori,
- Platne liste radnika, uključujući broj radnih sati i isplaćenu platu,
- Kopije prethodnih ugovora sa izvođačima radova i dobavljačima u kojima se vidi uključenost odredbi i uslova koje odražavaju ESS2.

Ukoliko to smatra potrebnim, PIU može tražiti od izvođača radova da dostave dodatnu dokumentaciju, uključujući, između ostalog, sljedeće:

- politike o upravljanju radnom snagom u pisanoj formi (npr. Pravilnik o upravljanju ranom snagom),
- izvještaje inspekcije rada i drugih tijela,
- dokumentaciju u vezi sistema upravljanja radnom snagom, uključujući procedure o zaštiti zdravlja i bezbjednosti na radu,
- platne liste radnika, uključujući broj radnih sati i isplaćenu platu,
- kopije prethodnih ugovora sa izvođačima radova i dobavljačima u kojima se vidi uključenost odredbi i uslova koje odražavaju ESS 2.
- Evidenciju o zaštiti zdravlja i bezbjednosti na radu, uključujući podatke o nesrećama i smrtnim slučajevima, kao i informacije koje su dostavljene nadležnim organima.

Upravljanje radnom snagom od strane izvođača radova će se pratiti na osnovu Izvještaja o usklađenosti radova sa ESS 2, koje su izvođači radova dužni dostavljati PIU svakih šest mjeseci. Format izvještaja je naveden u Prilogu A. Ukoliko se utvrde bilo kakve nepravilnosti na osnovu ovih izvještaja ili preko mehanizma za rješavanje pritužbi, PIU je dužna obavijestiti nadležnu inspekciju rada.

Ugovori zaključeni sa izvođačima radova trebaju sadržavati odredbe o obaveznom usklađivanju sa relevantnim propisima o radu i zaštiti zdravlja i bezbjednosti na radu, kao i obavezu uspostavljanja mehanizma za rješavanje pritužbi radnika (ukoliko takav mehanizam ne postoji) na način kako je to određeno u ovoj LMP. Monitoring ugovora zaključenih sa izvođačima radova treba obuhvatiti periodične revizije i nasumične provjere gradilišta i evidencija i izvještaja o upravljanju radnom snagom. Evidencije i izvještaji izvođača radova o upravljanju radnom snagom mogu sadržavati: (i) reprezentativni uzorak ugovora o radu ili sporazumu između trećih strana i radnika po ugovoru; (ii) evidenciju o zaprimljenim pritužbama i rješenja istih; (iii) izvještaje o inspekcijskom pregledu sigurnosti, uključujući smrtno slučajevima i nesreće, te primjena korektivnih radnji; (iv) evidenciju o obuci održanoj za radnike po ugovoru radi pojašnjenja rada, uslova rada i zaštite zdravlja i bezbjednosti na radu vezanih za projekat. PIU je dužna će uključiti u ugovore o izvođenju radova sa izvođačima radova/podizvođačima odgovarajuće korektivne mjere u slučaju neusklađenosti kao što je raskid ugovora ukoliko izvođač radova, u razumnom roku, ne sprovede ono što je navedeno u obavijesti za korekciju, a što se, između ostalog, može odnositi na usklađenost sa entitetskim zakonom o radu, propisima o zdravlju i bezbjednosti na radu i ovom LMP.

Izjava/obrazac trećih strana o usklađenosti sa odredbama propisa o radu i LPM Projekta nalazi se u Prilogu B.

12 RADNICI GLAVNIH DOBAVLJAČA

Glavni dobavljači će biti kompanije koje će obezbjeđivati razne građevinske materijale i opremu kao što su razne vrste cijevi, željeza, geotekstila, kontrolnih ventila, itd. U svakom lancu nabavke moraju postojati odgovarajuće kontrole i sistemi upravljanja kako bi se obezbijedila usklađenost sa državnim/entitetskim zakonom i uslovima ESS2 (u pogledu korištenja dječije radne snage ili prisilne radne snage te ozbiljnih sigurnosnih pitanja, a koji se mogu javiti u vezi sa glavnim dobavljačima).

Prema ovom projektu, glavni dobavljači mogu biti državne i međunarodne (regionalne) kompanije koje isporučuju materijale za vodovod i kanalizaciju (ventili, geotekstil, rezervoari, vodovodne i kanizacione cijevi i dr.). Prilikom kupovine materijala od glavnih dobavljača, izvođač radova će od dobavljača tražiti da utvrde rizik da li je prilikom proizvodnje građevinskih materijala korištena dječija radna snaga i/ili prisilne radna snaga te da li postoje ozbiljna sigurnosna pitanja. Ukoliko se u odnosu na glavne dobavljače utvrdi (postojanje) bilo koji od ovih rizika, PIU će od glavnog dobavljača tražiti da preduzme odgovarajuće korake kako bi otklonio te rizike. Takve mjere ublažavanja će se periodično pratiti. Ukoliko se utvrdi da mjere ublažavanja nisu djelotvorne, PIU će, u razumnom periodu, promijeniti glavne dobavljače za projekt na one koji mogu dokazati da ispunjavaju relevantne uslove. Izjava glavnih dobavljača o usklađenosti sa odredbama propisa o radu i LMP Projekta u vezi korištenja dječije radne snage, prisilnog rada i zdravlja i bezbjednosti na radu nalazi se u Prilogu C.

Kroz odredbe ESMF-a, od trećih strana će se tražiti da njihovi dobavljači i podizvođači budu usklađeni sa entitetskim/državnim zakonima te da osiguraju da zaposlenici svih dobavljača odnosno podizvođača budu adekvatno obaviješteni o uslovima predviđenim zakonom. PIU zadržava prava da verifikuje usklađenost sa uslovima koristeći kombinaciju mehanizama koji uključuju, između ostalog, samoprocjene, ankete, posjete gradilištima i revizije. Dakle, mora se voditi odgovarajuća evidencija kojom se dokazuje usklađenost i, ukoliko je neophodno, omogućiti ovlaštenim predstavnicima PIU pristup prostorijama njihovih dobavljača i podizvođača.

Prilog A

OBRAZAC IZVJEŠTAJA O USKLAĐENOSTI SA USLOVIMA RADA SA ESS2 ZA TREĆE STRANE KOJE ANGAŽUJU RADNIKE PO UGOVORU

Naziv zadatka:
Broj ugovora:
Trajanje ugovora: Početak (D/M/G) Završetak (D/M/G)
Izvođač radova / pružatelj usluga:
Period izvještavanja:
Datum izvještaja:
Potpis ovlaštene osobe:

IZVJEŠTAJ O USKLAĐENOSTI RADNE SNAGE I USLOVA RADA

Statistički podaci o zaposlenicima * kompanije:

Ukupan broj zaposlenika (prema spolu): M_____ Ž_____

Broj zaposlenika sa ugovorom o radu u odnosu na ukupan broj zaposlenika

Broj zaposlenika bez ugovora o radu u odnosu na ukupan broj zaposlenika

Broj zaposlenika sa pristupom socijalnom osiguranju, penzionom i zdravstvenom osiguranju u odnosu na ukupan broj zaposlenika

Broj zaposlenika koji primaju platu barem jednom mjesečno u odnosu na ukupan broj zaposlenika

Broj zaposlenika koji su napustili kompaniju u periodu izvještavanja u odnosu na ukupan broj zaposlenika

Broj zaposlenika angažovanih u periodu izvještavanja

Broj radnih sati po zaposleniku (mjesečni prosjek)

Ukupan broj prekovremenih sati (mjesečni prosjek po zaposleniku)

- o Broj povreda na radu (u periodu izvještavanja i kumulativno od početka ugovora) u odnosu na ukupan broj zaposlenika
- o Broj smrtnih slučajeva na radu (u periodu izvještavanja i kumulativno) u odnosu na ukupan broj zaposlenika
- o Broj prijavljenih slučajeva nasilja u odnosu na ukupan broj zaposlenika
- o Broj prijavljenih slučajeva uznemiravanja/ nasilja u odnosu na ukupan broj zaposlenika

Dostupnost pristupačnog i funkcionalnog mehanizma za pritužbe zaposlenika (da/ne)

Broj pritužbi podnesenih mehanizmu za podnošenje pritužbi (GM) (u periodu izvještavanja i kumulativno od početka ugovora)

Broj pritužbi riješenih pomoću GM (u periodu izvještavanja i kumulativno od početka ugovora)

Broj tužbi u vezi sa radnom snagom, zaposlenjem i pitanjima vezanim za zdravlje i bezbjednost na radu

Broj sporova riješenih mirnim putem/dobrovoljnim arbitražnim postupkom

Broj posjeta inspekcije rada/ za zdravlje i bezbjednost na radu

*Zaposlenik je bilo koje fizičko lice koje je uposlono ili angažovano da radi ili obavlja uslugu za poslodavca

1 Broj zaposlenika odnosi se na stvarni broj radnika na dan izvještaja.

2 Brojevi podrazumijevaju ukupan broj događaja u periodu izvještavanja.

Statistički podaci o radnicima na projektu:

- o Ukupan broj radnika na projektu**:
- o Broj radnika na projektu sa ugovorom o radu:
- o Broj radnika na projektu bez ugovora o radu:
- o Broj radnika na projektu sa pristupom socijalnom osiguranju, penzijskom i zdravstvenom osiguranju uz potvrdu iz relevantnog registra:

	Uslovi	Da / Ne	Napomene
1	Svi radnici na projektu imaju ugovor o radu ili ugovor o angažmanu u pisanoj formi.	Da ☐ Ne ☐	Ako je odgovor „Ne“, navesti i objasniti
2	Svi radnici na projektu su plaćeni barem jednom mjesečno	Da ☐ Ne ☐	Ako je odgovor „Ne“, navesti i objasniti
3	Svi radnici na projektu su radili 8 sati na dan, 40 sati sedmično	Da ☐ Ne ☐	Ako je odgovor „Ne“, navesti i precizirati broj radnih sati
4	Svi radnici na projektu su imali redovan dnevni i sedmični odmor	Da ☐	Ako je odgovor „Ne“, navesti i objasniti

		Ne ☐	
5	Sa određenim brojem radnika na projektu je raskinut ugovor, a raskid je bio u skladu sa državnim zakonom o radu i ESS2	Da ☐ Ne ☐	Ako je odgovor „Da“, navesti broj i objasniti uslove raskida
6	Određeni broj radnika na projektu je prisutvovao programu obuke o zdravlju i bezbjednosti na radu	Da ☐ Ne ☐	Ako je odgovor „Da“, navesti broj i objasniti
7	Radnicima na projektu su odobreni odmori na koje su imali pravo	Da ☐ Ne ☐	Ako je odgovor „Da“, navesti vrstu i broj odmora
8	Radnici na projektu su doživjeli nesreće na radu koje su imale za posljedicu povredu ili smrtni ishod	Da ☐ Ne ☐	Ako je odgovor „Da“, navesti i objasniti
9	Radnici na projektu su prijavili slučajeve diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja ili neusklađenosti sa zakonom	Da ☐ Ne ☐	Ako je odgovor „Da“, navesti i objasniti
10	Radnici na projektu su uložili pritužbe ili pokrenuli dobrovoljni arbitražni/ sudski postupak za rješavanje spora	Da ☐ Ne ☐	Ako je odgovor „Da“, navesti i objasniti
11	U periodu izvještavanja bilo je slučajeva neusklađenosti sa LMP	Da ☐ Ne ☐	Ako je odgovor „Da“, navesti i objasniti

Prilog B

IZJAVA TREĆIH STRANA (POTENCIJALNI IZVOĐAČI RADOVA I PRUŽATELJI USLUGA) O USKLAĐENOSTI SA ODREDBAMA PROPISA O RADU I LMP PROJEKTA

Datum i mjesto izdavanja: _____

Ime i adresa davaoca izjave (ponuđač): _____

IZJAVA O USKLAĐENOSTI SA ZAKONIMA I PROPISIMA

Ovim izjavljujemo

- Upoznati smo sa standardima navedenim u Procedurama za upravljanje radnom snagom i pridržavamo se istih.
- Pridržavamo se svih nacionalnih zakona* i važećih propisa u pogledu zaposlenja, radnih odnosa i odnosa između zaposlenika, te rada i radnih uslova.
- Obavezujemo se da ćemo omogućiti bezbjedno i zdravo okruženje našim zaposlenicima i da ćemo primijeniti sve radno-zdravstvene i sigurnosne uslove predviđene nacionalnim zakonodavstvom.
- Ne dopuštamo nikakav oblik korištenja djece kao radne snage, prisilne radne snage ili radne snage u ropstvu.
- Zabranjujemo svaki oblik uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja, zloupotrebe, nasilja, uključujući rodno zasnovano nasilje na radu, te zabranjujemo direktnu ili indirektnu diskriminaciju bilo kog zaposlenika ili grupe zaposlenika po bilo kom osnovu i iz bilo kog razloga.
- Potvrđujemo da je dostupan mehanizam za podnošenje pritužbi za radnike.
- Potvrđujemo da nije dostupan mehanizam za podnošenje pritužbi za radnike, ali će isti biti uspostavljen prije potpisivanja ugovora.

Izjavljujemo da trebamo dobiti ugovor; da se obavezujemo da ćemo usvojiti Procedure upravljanja radnom snagom koje će se primijenjivati u projektu i koje ćemo uvrstiti u našu praksu.

Shvatamo da može doći do raskida ugovora i isključivanja iz projekta ukoliko se ne budemo pridržavali bilo koje od gore navedenih preuzetih obaveza.

Potpis:

Ime:

Funkcija:

*Domaći zakoni se odnose na zakone FBiH i domicilni zakon države ukoliko je Ponuđač iz strane države.

Prilog C

IZJAVA GLAVNOG DOBAVLJAČA O USKLAĐENOSTI SA ODREDBAMA PROPISA O RADU I LMP PROJEKTA U VEZI KORIŠTENJA DJEČIJE RADNE SNAGE I/ILI PRISILNOG RADA I ZDRAVLJA I BEZBJEDNOSTI NA RADU

Datum i mjesto izdavanja: _____

Ime i adresa dobavljača: _____

IZJAVA O USKLAĐENOSTI SA ZAKONIMA I PROPISIMA

Ovim izjavljujemo

- Da se pridržavamo se svih nacionalnih zakona* i važećih propisa u pogledu zaposlenja, radnih odnosa i odnosa između zaposlenika, te rada i radnih uslova.
- Obavezujemo se da ćemo omogućiti bezbjedno i zdravo okruženje našim zaposlenicima i da ćemo primijeniti sve radno-zdravstvene i bezbjednosne uslove predviđene domaćim zakonodavstvom.
- Ne dopuštamo nikakav oblik korištenja djece kao radne snage, prisilne radne snage ili radne snage u ropstvu.
- Zabranjujemo svaki oblik uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja, zloupotrebe, nasilja, uključujući rodno zasnovano nasilje na radu, te zabranjujemo direktnu ili indirektnu diskriminaciju bilo kog zaposlenika ili grupe zaposlenika po bilo kom osnovu i iz bilo kog razloga.
- Da ćemo voditi evidenciju o radnoj snazi, povredama na radu, bolesti, nesrećama bez povreda ili štete i događajima.

Ovim potvrđujemo da shvatamo da Izvođač radova koji vrši isporuku materijala i robe za Projekat, osoblje PIU i nezavisna treća strana, mogu posjetiti našu kompaniju sa najavom i bez najave, kontrolisati gradilište i vršiti reviziju radne snage i uslova rada - radi provjere usklađenosti sa gore navedenom izjavom.

Shvatamo da može doći do raskida ugovora i isključivanja iz projekta ukoliko se ne budemo pridržavali bilo koje od gore navedenih preuzetih obaveza.

Potpis:

Ime:

Funkcija:

* Nacionalni zakoni se odnose na zakone FBiH i domicilni zakon države ukoliko su Dobavljači iz inostranstva.

Prilog D

OBRAZAC MEHANIZMA RJEŠAVANJA PRITUŽBI

Oznaka (popunjava izvođač)	
Ime i prezime (nije obavezno) <i>Molimo da označite sa X</i> [...] Želim podnijeti pritužbu anonimno [...] Molim da ne otkrivete moj identitet bez moje saglasnosti	
Kontakt podaci Označite poželjan način kontakta (poštom, telefonom, emailom)	[...] Poštom: <i>Navedite adresu za dostavu pošte.</i> _____ _____ _____ [...] Telefonom: _____ [...] Emailom: _____
Opis događaja na koji se pritužba odnosi	Šta se desilo? Gdje se desilo? Kojoj osobi se to desilo? Šta je proisteklo kao posljedica problema?
Datum događaja/pritužbe	
	[...] Događaj koji se desio jednom/pritužba (datum _____) [...] Desilo se više puta (Koliko puta? _____) [...] Stalno se dešava (problem koji trenutno postoji)
Šta želite da se poduzme?	

Potpis: _____ Datum: _____