**BOSNA I HERCEGOVINA**

**PROJEKAT OTPORNOSTI I KONKURENTNOSTI U POLJOPRIVREDI   
(ARCP)**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**PROCEDURE ZA UPRAVLJANJE RADNOM SNAGOM**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Maj 2021.

**Sadržaj**

[1. UVOD 1](#_Toc77079080)

[2. CILJEVI I SVRHA PROCEDURE ZA UPRAVLJANJE RADNOM SNAGOM 3](#_Toc77079081)

[3. PODRUČJE PRIMJENE 4](#_Toc77079082)

[4. PREGLED KORIŠTENJA RADNE SNAGE NA PROJEKTU 5](#_Toc77079083)

[4.1. Kategorije radnika na projektu 5](#_Toc77079084)

[5. PROCJENA KLJUČNIH POTENCIJALNIH RIZIKA U VEZI SA RADNOM SNAGOM 8](#_Toc77079085)

[5.1. Projektne aktivnosti 8](#_Toc77079086)

[5.2. Ključni rizici u vezi sa radnom snagom 8](#_Toc77079087)

[6. KRATAK PREGLED RADNOG ZAKONODAVSTVA: ODREDBE I USLOVI 11](#_Toc77079088)

[7. KRATAK PREGLED RADNOG ZAKONODAVSTVA: ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU 15](#_Toc77079089)

[8. ODGOVORNO OSOBLJE 18](#_Toc77079090)

[9. POLITIKE I PROCEDURE 20](#_Toc77079091)

[10. STAROSNA DOB ZA ZAPOSLENJE 24](#_Toc77079092)

[11. ODREDBE I USLOVI 25](#_Toc77079093)

[12. MEHANIZAM RJEŠAVANJA ŽALBI 27](#_Toc77079094)

[13. UPRAVLJANJE UGOVARAČIMA 29](#_Toc77079095)

[14. PRIMARNI DOBAVLJAČI 31](#_Toc77079096)

[PRILOG A – OBRAZAC IZVJEŠTAJA O USKLAĐENOSTI 32](#_Toc77079097)

[PRILOG B - IZJAVA TREĆIH STRANA (POTENCIJALNI IZVOĐAČI RADOVA I PRUŽATELJI USLUGA) O USKLAĐENOSTI SA ODREDBAMA PROPISA O RADU I PUR PROJEKTA 35](#_Toc77079098)

[PRILOG C - IZJAVA PRIMARNIH DOBAVLJAČA O USKLAĐENOSTI SA ODREDBAMA PROPISA O RADU I PUR PROJEKTA VEZANO ZA MALOLJETNIČKI RAD, PRISILNI RAD I ZSR 36](#_Toc77079099)

[PRILOG D - OBRAZAC MEHANIZMA RJEŠAVANJA ŽALBI 37](#_Toc77079100)

[PRILOG E – GENERIČKI KODEKS PONAŠANJA 38](#_Toc77079101)

**Skraćenice**

|  |  |
| --- | --- |
| ARCP | Projekat otpornosti i konkurentnosti u poljoprivredi |
| BiH | Bosna i Hercegovina |
| COVID-19 | Koronavirusna bolest |
| DMIP | Dobra međunarodna i industrijska praksa |
| DPP | Dobra poljoprivredna praksa |
| EU | Evropska Unija |
| FBiH | Federacija Bosne i Hercegovine |
| FIP | Financiranje investicijskih projekata |
| GIS | Geografski informacioni sistem |
| HACCP | Analiza opasnosti i nadzora kritičnih kontrolnih tačaka |
| IT | Informacione tehnologije |
| JIP | Jedinica za implementaciju projekata |
| MKZB | Međunarodna konvencija o zaštiti bilja |
| MOR | Međunarodna organizacija rada |
| MPVŠ | Ministarstvo poljoprivrede, vodoprivrede i šumarstva FBiH |
| MRŽ | Mehanizam za rješavanje žalbi |
| ODO | Okolišni i društveni okvir |
| ODS | Okolišni i društveni standardi Svjetske banke |
| OIE | Svjetska organizacija za zdravlje životinja |
| OODU | Okvir za okolišno i društveno upravljanje |
| OPP | Organizacija za prehranu i poljoprivredu |
| OZS | Okoliš, zdravlje i sigurnost |
| PSI | Prevencija i suzbijanje infekcija |
| PUOD | Plan upravljanja okolišem i društvom |
| PUR | Procedure za upravljanje radnom snagom |
| RiO | Rad i održavanje |
| RPGK | Registar poljoprivrednih gospodarstava i klijenata |
| SB | Svjetska banka |
| SFS | Sanitarna i fitosanitarna |
| SIZP | Sistem identifikacije zemljišnih parcela |
| SIZ/SU | Seksualno iskorištavanje i zlostavljanje / Seksualno uznemiravanje |
| STO | Svjetska trgovinska organizacija |
| SZO | Svjetska zdravstvena organizacija |
| TA | Tehnička asistencija |
| UKV | Udruženje korisnika voda |
| ZPP | Zajednička poljoprivredna politika |
| ZRO | Zaštitna radna oprema |
| ZSR | Zdravlje i sigurnost na radu |

## UVOD

Svjetska banka (SB) razmatra da podrži Bosnu i Hercegovinu (BiH) kroz Projekat otpornosti i konkurentnosti u poljoprivredi (ARCP). Cilj projekta je ojačati otpornost poljoprivrednog sektora i povećati konkurentnost prema pristupanju tržištu EU.

Projekat će imati aktivnosti u oba entiteta BiH (FBiH i RS). U toku je izrada zasebnog seta instrumenata za upravljanje utjecajima na okoliš i društvo. Ovim dokumentom će se upravljati radnom snagom potrebnom za aktivnosti koje se provode u FBiH. Implementacijom projekta u FBiH upravljat će Jedinica za implementaciju projekata (JIP) pri Ministarstvu poljoprivrede, vodoprivrede i šumarstva (MPVŠ).

Projekat se sastoji od četiri komponente:

**Komponenta 1. Jačanje javne potpore otpornosti i praćenju**, sa sljedećim pod-komponentama i pratećim aktivnostima:

* ***Pod-komponenta 1.1*** ***Poboljšanje poljoprivrednih informacijskih sistema*** uključuje:

1. Poboljšanje registra poljoprivrednih gospodarstava i klijenata (RPGK), uključujući uspostavljanje novih registara za prioritetne lance vrijednosti;
2. Razvijanje sistema plaćanja s funkcijom online aplikacije (što se pokazalo izuzetno važnim za provođenje poljoprivredne potpore tokom pandemije s obzirom na to da se trenutno koristi papirni zahtjev);
3. Pilotiranje sistema identifikacije zemljišnih parcela (SIZP), što je ključni uslov za pristupanje EU kako bi se iskoristila potpora Zajedničke poljoprivredne politike (ZPP);
4. Uspostavljanje Mreže računovodstvenih podataka za poljoprivredna gospodarstava radi poboljšanja prikupljanja podataka i korištenja podataka za analizu politika.

* ***Pod-komponenta 1.2 Podržavanje poljoprivrede otporne na klimu*** uključuje:

1. Poboljšanje kvalitete i proizvodnje sjemena, uključujući poboljšanje lokalnih sorti kako bi se bolje prilagodile klimatskim promjenama (npr. otporne na sušu, toplotu i poplave);
2. Povećavanje svijesti poljoprivrednika o mogućim utjecajima klimatskih promjena na različita geografska područja i podsektore poljoprivrede;
3. Poboljšanje pružanja usluga savjetovanja, uključujući pružanje potpore proizvođačima u poštivanju dobrih poljoprivrednih praksi i integriranog upravljanja štetočinama te procjene klimatskog rizika i intervencija u lancima vrijednosti.

**Komponenta 2. Poboljšanje poljoprivredne produktivnosti, adaptacija na klimatske promjene i jačanje veza s tržištima**, sa sljedećim pod-komponentama i pratećim aktivnostima:

* ***Pod-komponenta 2.1. Jačanje lanca vrijednosti i razvoj produktivnih partnerstava*** uključuje:

1. Pružanje odgovarajućih bespovratnih sredstava za agregatore, agro-prerađivače i sabirne centre s ciljem povećanja poljoprivredne produktivnosti i prihoda i poticanja većeg broja i boljih radnih mjesta u ruralnim područjima kroz: (a) poboljšanje pristupa i usvajanje klimatski pametnih tehnologija, znanja i tržišta; i (b) jačanje tehničkih i upravljačkih kapaciteta malih poljoprivrednika u ratarstvu i poljoprivredno-poslovnog sektora.

* ***Pod-komponenta 2.2. Poboljšanje sistema navodnjavanja i odvodnje radi adaptacije klimatskim promjenama*** uključuje:

1. Rehabilitacija/modernizacija odabranih sistema za navodnjavanje i odvodnju – ova aktivnost će podržati ulaganja u izgradnju infrastrukture vodozahvatnih objekata, glavnih i sekundarnih mreža za navodnjavanje, uključujući uvođenje modernih sistema pod pritiskom koji povećavaju učinkovitost korištenja vode;
2. Jačanje institucija za upravljanje navodnjavanjem i odvodnjom - što će uključivati ​​(i) izgradnju kapaciteta općina i kantona koje imaju koristi od projekta, te uspostavljanje i jačanje učešća udruženja korisnika vode (UKV), općinskih javnih komunalnih poduzeća ili udruženih UKV/javnih komunalnih poduzeća u učešću u radu i održavanju (RiO) sistema obnovljenih ili izgrađenih u okviru projekta, uključujući razvoj rješenja za RiO; utvrđivanje, prikupljanje i upravljanje naknadom za usluge navodnjavanja; i modernizacija praksi upravljanja vodama na poljoprivrednim gospodarstvima radi smanjenja rasipanja vode; i (ii) razvijanje baze podataka o svim sistemima navodnjavanja, uključujući GIS mapiranje postojećih mreža za navodnjavanje i odvodnju i procjenu njihovih funkcionalnosti, što pomaže općinama i ministarstvima u upravljanju infrastrukturom za navodnjavanje i odvodnju i razvijanju redovnih planova održavanja i obnove.

**Komponenta 3. Poboljšanje kvalitete i sigurnosti hrane,** sa sljedećim pod-komponentama i pratećim aktivnostima:

* ***Pod-komponenta 3.1. Standardi kvalitete i sigurnosti hrane*** uključuje*:*

1. Podrška ulaganju i tehničke pomoći relevantnim javnim institucijama u BiH za jačanje službenih kontrola bolesti i štetočina, inspekcija i laboratorijskih kapaciteta i ispitivanja u oblasti sigurnosti hrane, veterinarstvu i fitosanitarnoj oblasti, u skladu s međunarodnim i standardima definiranim u Sanitarnom i fitosanitarnom (SFS) Sporazumu STO-a, Codexu Alimentariusu Svjetske zdravstvene organizacije (SZO) i Organizacije za prehranu i poljoprivredu (OPP), kodovima kopnenih i vodenih životinja Svjetske organizacije za zdravlje životinja (OIE), te Međunarodne konvencije o zaštiti bilja (MKZB);
2. Podrška da se omogući institucijama da ispune međunarodno priznate zahtjeve za certificiranje hrane, kao što su GlobalGAP, EurepGAP, HACCP, itd.

* ***Pod-komponenta 3.2. Sistemi informacionih tehnologija (IT) za poboljšanje sigurnosti hrane*** uključuje*:*

1. Razvoj i nadogradnja informatičkih softverskih i hardverskih sistema koji predstavljaju kritičnu dokumentaciju kontrolnih aktivnosti u stvarnom vremenu i stoga izuzetno podržavaju cijeli proces poboljšanja usklađenosti s nacionalnim i međunarodnim standardima sigurnosti hrane.

**Komponenta 4.** **Upravljanje projektom**, uključuje finansiranje JIP-a u vezi sa sljedećim aktivnostima:

1. Ukupna koordinacija i potpora implementaciji projekta, uključujući planiranje implementacije, tehničko nadgledanje;
2. Finansijsko upravljanje projektom, nabavke i izvještavanje;
3. Implementacija mjera zaštite okoliša i socijalne zaštite;
4. Praćenje i evaluacija projekata;
5. Upravljanje mehanizmom za rješavanje žalbi (MRŽ) i aktivnostima uključivanja građana.

Korisnici projekta uključuju poljoprivrednike, poljoprivredne organizacije, privatna preduzeća, agregatore, agro-prerađivači i sabirne centre koji djeluju u podsektorima vrtlarstva i stočarstva na projektnim područjima. Odgovarajući program bespovratnih sredstava pružit će tehničku i finansijsku potporu za oko 20 agregatora i 600 malih poljoprivrednika u FBiH. Projekat će se usredotočiti na poboljšanje upravljanja vodama u odabranim projektnim područjima, a glavni korisnici bili bi privatni poljoprivrednici koji koriste komunalne programe navodnjavanja s minimalnom obradivom površinom od 30 ha. U javnom sektoru, projekat će podržati institucionalno jačanje MPVŠ, Agencije za sigurnost hrane, Ureda za veterinarstvo BiH, Uprave BiH za zaštitu zdravlja bilja i Instituta za istraživanje. Poljoprivrednici i preduzeća u cijeloj zemlji će također imati koristi iz ove potpore javnim institucijama.

## CILJEVI I SVRHA PROCEDURE ZA UPRAVLJANJE RADNOM SNAGOM

Projekt je zamišljen kao finansiranje investicijskih projekata (FIP) i kao takav mora biti u skladu s Okolišnim i društvenim okvirom Svjetske banke (2016.) (ODO)[[1]](#footnote-1) koji, između ostalog, sadrži okolišne i društvene standarde (ODS).

Okvirom se preciziraju obavezni uslovi kroz 10 standarda koje Zajmoprimci moraju primijeniti. Jedan od tih standarda je Okolišni i društveni standard 2 (ODS2) koji se odnosi na radnu snagu i uslove na radu. ODS2 prepoznaje važnost kreiranja radnih mjesta i stvaranja dohotka težeći ka smanjenju siromaštva i ekonomskim rastom.

Ciljevi ODS 2 su sljedeći:

* promovisati zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu.
* promovisati pravedno postupanje, nediskriminaciju i jednake mogućnosti za radnike na projektu.
* pružiti zaštitu radnicima na projektu, uključujući ranjive grupe radnika poput žena, osoba sa invaliditetom, djece (radno sposobne, u skladu sa ODS2) i radnika migranata, radnika po ugovoru, radnika u zajednici i radnika glavnih dobavljača, prema potrebi.
* spriječiti sve oblike prisilnog rada i dječjeg rada.
* podržati principe slobode udruživanja i kolektivnog pregovaranja radnika na projektu u skladu sa domaćim zakonima.
* obezbijediti radnicima na projektu pristupačne mehanizme za izražavanje nezadovoljstva u vezi sa radnim mjestom.

Prema ODS2, primatelji kredita su dužni izraditi i implementirati pisane procedure za upravljanje radnom snagom (PUR) koje se odnose na projekat. Svrha PUR-a je olakšati planiranje projekta i pomoći u utvrđivanju neophodnih resursa za rješavanje pitanja radne snage koja se odnose na projekat. PUR je sastavni dio okolišne i socijalne procjene i pomaže u: a) utvrđivanju različitih kategorija radnika na projektu, i b) određivanju načina ispunjavanja zahtjeva ODS2, koji se odnose na različite kategorije radnika.

PUR predviđa sistematski pristup upravljanju pitanjima radne snage na projektu, odražavajući zahtjeve domaćeg zakonodavstva, važećih kolektivnih ugovora i zahtjeva ODS2. PUR će se ažurirati prema potrebi u toku pripreme i implementacije Projekta.

## PODRUČJE PRIMJENE

PUR omogućuje prepoznavanje glavnih zahtjeva za radnom snagom i s njim povezanih rizika te pomaže Zajmoprimcu u određivanju resursa potrebnih za rješavanje pitanja radne snage. U dokumentu se detaljno navode vrste radnika koji će vjerojatno biti angažirani u projektu i upravljanje istima.

Ovaj PUR odnosi se na sve **projektne radnike** angažirane u okviru Projekta kako je definirano ODS2. Pojam "projektni radnik" odnosi se na: (a) osobe koje direktno zapošljava ili angažira Zajmoprimac da rade posebno u vezi s projektom (direktni radnici); (b) osobe zaposlene ili angažirane preko trećih strana za obavljanje poslova povezanih s osnovnim funkcijama projekta, bez obzira na lokaciju (ugovoreni radnici); (c) osobe zaposlene ili angažirane od strane primarnih dobavljača Zajmoprimca (radnici primarnih dobavljača); i (d) osobe zaposlene ili angažirane na pružanju rada u zajednici (radnici u zajednici). ODS2 odnosi se na projektne radnike, uključujući radnike s punim radnim vremenom, sa skraćenim radnim vremenom, privremene, sezonske radnike i radnike migrante.

Fokus ovog PUR-a usmjeren je na: direktne radnike zaposlene i angažirane od strane JIP-a / MPVŠ-a, ugovorene radnike angažirane ili zaposlene od trećih strana (ugovarači, podugovarači, dobavljači usluga i roba), radnike primarnih dobavljača za redovne isporuke materijala i roba za građevinske radove.

Trenutno nema dovoljno informacija o mogućnostima angažiranja radnika u zajednici u provedbi Projekta. Kontekst u zemlji, prakse i predhodna iskustva pokazuju da najvjerojatnije neće biti angažirani. Ukoliko se ukaže potreba za angažmanom radnika u zajednici, npr. u provedbi programa navodnjavanja, oni će biti uključeni i na odgovarajući način adresirani prilikom ažuriranja ovog LMP-a.

Pravni okvir FBiH koji regulira upravljanje radnom snagom i uslovima na radu, uključujući ZSR, u potpunosti je, osim nekoliko manjih nedostataka, usklađen sa standardima utvrđenim u ODS2. Najveći nedostatak zakonskog okvira FBiH u odnosu na ODS2, kada je riječ o uslovima na radu, jeste nepostojanje obaveze poslodavca da uspostavi uređeni mehanizam za žalbe. Tamo gdje domaći zakonski okvir nije usklađen, provest će se mjere za prevladavanje praznina kako je navedeno u nastavku.

## PREGLED KORIŠTENJA RADNE SNAGE NA PROJEKTU

### 4.1. Kategorije radnika na projektu

Očekuje se angažiranje sljedećih kategorija projektnih radnika na koje se primjenjuje ovaj PUR:

* **Direktni radnici** su osobe s kojim JIP/MPVŠ ima direktno ugovoren radni odnos i kontrolu nad radom, uslovima na radu i postupanjem s radnikom na projektu. JIP/MPVŠ zapošljava ili angažira radnika, direktno ih plaća, izdaje svakodnevne instrukcije za rad i kontroliše ih. Primjeri direktnih radnika su osobe zaposlene ili angažirane od strane JIP-a za usluge projektovanja i nadzora, monitoringa i evaluacije ili angažman u zajednici u vezi s projektom.
* **Ugovoreni radnici** su osobe koje se zaposle ili dobiju angažman preko trećih strana za obavljanje poslova na osnovnim funkcijama projekta, gdje treće strane kontrolišu rad, uslove na radu i postupanje s radnikom na projektu. U takvim okolnostima radni odnos je između treće strane i radnika na projektu, čak i ako projektni radnik kontinuirano radi na projektnim aktivnostima.
* **Radnici primarnih dobavljača** su osobe koje su zaposlili ili angažovali primarni dobavljači, koji isporučuju robu i materijal za projekt, gdje primarni dobavljač kontroliše rad, uslove na radu i postupanje s radnikom na projektu. Kao dio definicije, zahtjev je da se roba ili materijali kontinuirano dostavljaju direktno za osnovne funkcije projekta. To znači da ODS2 ne pokriva drugi, treći i daljnje nivoe dobavljačkog lanca.

Očekuje se da će na projektu angažirati sljedeće kategorije radnika prema definicijama ODS2:

**Direktni radnici.** Oni uključuju:

1. Državne službenike - 1) Osoblje Jedinice za implementaciju projekata (JIP) u okviru MPVŠ, i
2. Vanjski/neovisni konsultanti koje je PIU angažirao specifično da rade na zadacima u vezi s projektom.

JIP će imati sveukupnu upravljačku, administrativnu i koordinacijsku ulogu u projektu. Za državne službenike koji će raditi u vezi s projektom, bilo s punim radnim vremenom ili dijelom radnog vremena, primjenjuju se uslovi njihovih postojećih ugovora ili imenovanja u javnom sektoru, osim ako nije došlo do djelotvornog pravnog prijenosa njihovog zaposlenja ili angažman. Međutim, zahtjevi ODS2 za zaštitu radne snage i zdravlja i sigurnosti na radu u svakom će slučaju obuhvaćati državne službenike. Vanjski konsultanti su osobe posebno angažovane za rad na projektu i integrirane u JIP. Ti će se radnici angažovati putem standardnog oblika Ugovora o konsultantskim uslugama Svjetske banke.

*Broj direktnih radnika* je 37, od čega 17 državnih službenika (osoblje JIP-a i MPVŠ) i 20 vanjskih konsultanata angažiranih od strane JIP za ARCP Projekat.

*Karakteristike direktnih radnika*. Direktno angažovani radnici su visokokvalifikovani radnici u upravljačkim i drugim specijaliziranim područjima stručnosti. Struktura JIP-a sastojat će se od voditelja projekta, rukovodioca nabavke, finansijskog rukovodioca, stručnjaka za monitoring i evaluaciju, te stručnjaka za zaštitu okoliša i stručnjaka za društvena pitanja. Postojeća struktura zaposlenih već uključuju stručno osoblje za poljoprivredu i upravljanje vodama koje će biti zadržano za provedbu ARCP-a. Profili vanjskih konsultanata koji će biti angažirani na projektu ARCP uključuju sljedeće: stručnjaci za izradu projektnih zadataka; stručnjaci za izradu tehničkih specifikacija za vozila, za IT opremu; inženjer građevine; stručnjaci na području savjetodavnih djelatnosti za uzgoj usjeva, uzgoj povrća, mehanizaciju i ekonomiju proizvodnje; stručnjaci na području savjetodavnih djelatnosti za voćarstvo, vinogradarstvo i stočarstvo. Procjenjuje se da žene mogu predstavljati najmanje 50% direktnih radnika. Direktni radnici bit će angažirani iz cijele BiH.

*Vremenski raspored potreba za radnom snagom*: Direktni radnici (osoblje JIP-a) će raditi puno radno vrijeme i tokom cijelog trajanja projekta (neko osoblje se može pridružiti JIP-u tokom implementacije). Ostali stručnjaci / konsultanti mogu biti angažovani prema potrebi tokom implementacije projekta.

**Ugovoreni radnici.** Ugovoreni radnici bit će angažovani ili zaposleni od strane trećih strana, tj. ugovarača, podugovarač[[2]](#footnote-2) (u mjeri u kojoj je takvo podugovaranje dopušteno prema osnovnim ugovorima) i pružatelja usluga/konsultanata potrebnih za implementaciju projekta, a obuhvataju stručno i pomoćno osoblje koje obezbjeđuje ugovarač ili konsultant ili bilo koji podugovarač ili pod-konsultant za obavljanje poslova ili bilo kojeg njihovog dijela. Ugovorni i pravni odnos između trećih strana i JIP-a uspostavit će se ugovorima dodijeljenim u skladu sa standardnim procedurama nabavke i tenderskom dokumentacijom Svjetske banke za određene projektne aktivnosti. Ovi radnici mogu biti angažovani na projektovanju, izgradnji, nadzoru, isporuci i ugradnji opreme, i sl. Svakim ugovorom će se upravljati zasebno u smislu radne snage i uslova na radu. Većina ugovorenih radnika za ARCP bit će angažirana u okviru pod-komponente 2.2 Projekta koja uključuje intenzivne građevinske radove. Među ostale ugovorene radnike uvrstit će se oni koje angažiraju konsultantske firme, IT firme, obrazovne ustanove, itd. Ugovoreni radnici u okviru projekta ARCP također uključuju radnike angažirane od strane korisnika odgovarajućih shema bespovratnih sredstava u okviru pod-komponente 2.1.

*Broj ugovorenih radnika* se procjenjuje na oko 140.

*Karakteristike ugovorenih radnika.* Radnici angažovani na ugovorima o izvođenju građevinskih radova predstavljaju kombinaciju nekvalifikovanih radnika s polukvalifikovanim i kvalifikovanim radnim mjestima. Poslove poput raščišćavanje zemljišta, iskopavanje i postavljanje temelja, restauracije zemljišta, itd. obavljat će nekvalifikovani i polukvalifikovani radnici, dok će kvalifikovani radnici biti angažovani kao menadžeri, inženjeri, operateri opreme i vozači, električari. Uzimajući u obzir prirodu građevinskih projekata i karakteristike tržišta radne snage u BiH, očekuje se da će broj žena biti nizak. Žene će biti angažovane kao menadžeri, inženjeri i administrativno osoblje. Ugovoreni radnici će biti angažovani iz cijele BiH. Većina nekvalifikovane radne snage će vjerovatno biti iz lokalnih zajednica, dok ostali radnici mogu biti iz svih dijelova BiH.

*Vremenski raspored potreba za radnom snagom*: Vremenski zahtjevi za ugovorene radnike će zavisiti od vrste posla. Obično takvi poslovi traju do godinu dana, a eventualno i nekoliko godina tokom implementacije projekta. Trenutno nije poznat vremenski okvir za dodjelu ugovora za građevinske radove, pružanja usluga i nabavku opreme.

**Primarni dobavljači** vjerojatno će biti angažirani na projektu, osiguravajući opskrbu građevinskim materijalom za građevinske radove koji će biti podržani projektom (sheme navodnjavanja u okviru pod-komponente 2.2). Vjerojatno će biti manji broj takvih dobavljača koji će kontinuirano opskrbljivati materijale tokom provedbe Projekta. Primarni dobavljači također će vjerojatno isporučivati druge inpute za Projekt, na primjer, sjeme, gnojiva koja laboratoriji mogu kontinuirano koristiti (pod pod-komponentom 3.1).

*Karakteristike radnika primarnih dobavljača.* To bi mogle biti nacionalne i međunarodne (regionalne) kompanije. Svi primarni dobavljači moraju biti formalna preduzeća koja nabavljaju i proizvode materijale koji podliježu visokim standardima. Radnici angažirani od primarnih dobavljača za nabavku spomenute robe i materijala definirani su kao radnici primarnih dobavljača. Kao dio nabavke takvih osnovnih materijala od primarnih dobavljača, ugovarač će procijeniti postoji li značajan rizik od maloljetničkog rada ili prisilnog rada, te sigurnosni rizik i, ako postoji, poduzeti odgovarajuće korake za njihovo otklanjanje.

Tabela u nastavku prikazuje broj i karakteristike projektnih radnika, vremenski raspored potreba za radnom snagom. Podatke u tabeli će ažurirati JIP, nakon prikupljanja preciznijih podataka o radnicima.

Tabela 1 Pregled projektnih radnika

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Kategorija radnika | Broj radnika na projektu | Vrsta poslova | Potrebne kvalifikacije | Vremenski raspored potreba za radnom snagom | Lokacija |
| Direktni radnici:  a) JIP  b) Vanjski konsultanti | a) 17  b) 20 | a) Uredski i administrativni poslovi  b) Uredski konsultantski poslovi | a) Vještine upravljanja  b) Znanja u specifičnim tehničkim oblastima | a) Kontinuirano angažovani  b) Prema potrebi tokom implementacije projekta | a) Sarajevo  b) Iz cijele BiH |
| Ugovoreni radnici | oko 140 | Uredski i terenski poslovi | Napredne tehničke vještine (poljoprivreda, izgradnja infrastrukture) | Nepoznato u ovoj fazi projekta | Iz cijele BiH |
| Radnici primarnih dobavljača | Nepoznato u ovoj fazi projekta | Nabavka robe ili materijala neophodnih za ključne funkcije projekta | Stručnost u nabavci materijala i roba za sheme navodnjavanja i za laboratorije | Nepoznato u ovoj fazi projekta | Domaće i međunarodne (regionalne) kompanije |

## PROCJENA KLJUČNIH POTENCIJALNIH RIZIKA U VEZI SA RADNOM SNAGOM

### 5.1. Projektne aktivnosti

Projekt će podržati brojne aktivnosti tehničke pomoći u poljoprivredi, kao i specifične radno intenzivne aktivnosti javnih radova koje će pomoći poboljšati razvoj i upravljanje sistemima navodnjavanja i odvodnje u zemlji i ojačati klimatski pametne poljoprivredne prakse kao dva ključna elementa za otpornost i adaptaciju u poljoprivredi.

Vrste projektnih aktivnosti koje će se provoditi u okviru projekta predstavljene su u nastavku:

* TA za jačanje poljoprivrednih informacijskih sistema;
* TA za jačanje kapaciteta za proizvodnju certificiranog sjemena i sadnica, te poboljšanje savjetodavnih usluga;
* TA za agregatore i poljoprivrednike (u odabranim podsektorima: voće i povrće i mliječni proizvodi) u okviru aktivnosti shema bespovratnih sredstava radi usklađivanja sa zahtjevima tržišta;
* Razne investicije u okviru shema bespovratnih sredstava mogu uključivati: osiguravanje odgovarajućih poljoprivrednih inputa (gnojiva, sjeme), staklenike, investicije u energetski učinkovite hladnjače za očuvanje proizvoda, opreme i tehnologija za pranje/čišćenje povrća i voća, opremu za sušenje voća i povrća, rashladnih vozila za bolje uslove prijevoza duž lanaca vrijednosti ili investicije u postrojenja za konzerviranje na nivou poljoprivredne zajednice ili agregatora, investicije u odabrana lokalna tržišta radi smanjenja gubitaka i otpada;
* Izgradnja vodozahvatnih objekata, glavne i sekundarne mreže za navodnjavanje i odvodnju;
* TA za izgradnju kapaciteta općina i kantona koje imaju koristi od projekta, te uspostavljanje i jačanje učešća udruženja korisnika vode (UKV), općinskih javnih komunalnih poduzeća ili udruženih UKV/javnih komunalnih poduzeća u učešću u radu i održavanju sistema obnovljenih ili izgrađenih u okviru projekta;
* TA za razvoj baze podataka svih sistema za navodnjavanje, uključujući GIS mapiranje;
* TA za jačanje prehrambenih sistema koji se bave standardima kvalitete i sigurnosti vezano za zaštitu zdravlja životinja, sigurnost hrane i zaštitu zdravlja bilja u saradnji sa odgovarajućim laboratorijima;
* TA za razvoj i nadogradnju IT softverskih i hardverskih sistema za poboljšanje standarda sigurnosti hrane i hrane za životinje u zemlji;
* Upravljanje projektom i izgradnja kapaciteta.

### 5.2. Ključni rizici u vezi sa radnom snagom

Ključni rizici u vezi sa radnom snagom mogu se podijeliti na one povezane s kancelarijskim radom (kancelarijske aktivnosti) i one povezane s građevinskim radom (aktivnosti na gradilištu).

Očekuje se da će **direktni radnici** (JIP i vanjski konsultanti) u okviru Projekta obavljati prvenstveno kancelarijske poslove, pored povremenih posjeta a projektnim lokacijama. S obzirom na prirodu aktivnosti koje obavlja ova kategorija radnika i koja se uglavnom obavlja u kancelarijama, rizici po zdravlje i sigurnost su minimalni ili zanemarivi, a uključuju: i) prekomjerni rad u sjedećem položaju i izloženost odsjaju monitora, i ii) potencijalno preopterećenje i dugo radno vrijeme. Ostali rizici u vezi s radom u državnoj službi i savjetničkim poslovima općenito su vrlo mali u FBiH (na primjer, neredovito plaćanje rada, neformalni rad ili rad maloljetnika). Rizici povezani s kancelarijskim radom mogu se ublažiti ili smanjiti poboljšanom organizacijom radnih procesa i redovitim politikama ljudskih resursa.

Rizik za direktne radnike može biti i rizik od zaraznih bolesti (COVID-19). Interakcije u kancelarijskom okruženju mogu predstavljati određenu zdravstvenu i sigurnosnu opasnost povezanu s infekcijom COVID-19, posebno ako se ne poštuju odgovarajuće higijenske mjere, sigurnosne mjere (pravilno nošenje maske) i mjere socijalnog distanciranja.

Kada je riječ o **ugovorenim radnicima**, najveći rizik će biti prisutni kod građevinskih radnika koji će raditi na izgradnji/rehabilitaciji vodozahvatnih objekata i sistema za navodnjavanje i odvodnju, dok će ostali ugovoreni radnici, poput radnika zaposlenih u konsultantskim firmama, IT firmama, obrazovnim ustanovama itd., biti izloženi istim rizicima kao i direktni radnici.

Ključni rizici u vezi s radnom snagom povezani s građevinskim/mašinskim/električnim radovima na gradilištima uključuju sljedeće opasnosti po zdravlje i sigurnost na radu, prvenstveno uključujući, ali ne ograničavajući se na:

* rad na visini;
* opasnost od spoticanja i pada;
* opasnosti od iskopnih radova;
* pad opreme na radnike;
* podizanje teških materijala;
* opasnosti koji se odnose na postupanje sa materijalima (npr. podizanje, udar, gnječenje, itd.);
* rad na strmom i nesigurnom terenu;
* rad sa elektroinstalacijama i električnom opremom;
* izlaganje otrovnom otpadu i plinovima, prašini, buci i vibracijama;
* uslovi u radničkim kampovima, ukoliko su radnički kampovi predviđeni (adekvatni vodovodni i kanalizacioni objekti);
* rad u nefiziološkom položaju tijela;
* rizik od zaraznih bolesti (COVID-19);
* ključni rizik zaštite i sigurnosti na radu također uključuje slučajno utapanje jer će se radovi izvoditi u blizini vodnih tijela; i
* zatvoreni prostori zbog radova na cjevovodima pod pritiskom.

Zakonodavstvo FBiH zahtijeva od svakog poslodavca da procijeni rizike rada specifične za svako radno mjesto / poziciju. Poslodavac je dužan izraditi akt o procjeni rizika na radnom mjestu koji sadrži opis procesa rada s procjenom rizika od ozljeda ili oštećenja zdravlja na radnom mjestu i mjere za uklanjanje ili smanjenje rizika na minimum kako bi se poboljšala sigurnost i zdravlje na radu. Poslodavac je također obavezan provoditi obuku radnika u vezi sa sigurnosti na radu. Korištenjem zaštitne opreme, pravilnom obukom i organizacijom gradilišta, rizik od ozljeda na radu i oštećenja zdravlja na radnom mjestu može se znatno smanjiti.

Budući da građevinske aktivnosti uključuju potencijalno opasne radove, čak i nakon poduzimanja preventivnih i zaštitnih mjera, osobe mlađe od 18 godina neće biti zaposlene u Projektu, kako bi se izbjegli nepotrebni rizici.

Projekt se ocjenjuje niskim u odnosu na rodno zasnovano nasilje (seksualno iskorištavanje i zlostavljanje / seksualno uznemiravanje - SIZ/SU). Uzimajući u obzir prirodu građevinskih projekata i karakteristike tržišta radne snage u BiH, očekuje se da će broj ženskih radnika na gradilištima biti vrlo nizak. Pretpostavlja se da će nekvalificirani i polukvalificirani građevinski radnici biti samo muškarci. Žene bi mogle biti angažirane kao menadžerice, inženjerke i administrativno osoblje. Rizici od SIZ/SU mogu se pojačati u lokalnim zajednicama kada postoji velik priliv muških radnika izvan područja. Međutim, ne očekuje se veliki priliv radnika na pojedinačno gradilište, budući da će biti 19 gradilišta raspodijeljenih po cijeloj FBiH i ne očekuje se da će imati negativne socijalne utjecaje. Identificirani rizici od SIZ/SU mogu se ublažiti objavljivanjem i podizanjem svijesti o Kodeksu ponašanja, osposobljavanjem ugovorenih radnika o pitanjima SIZ/SU, kao i jačanjem MRŽ uvođenjem procedura za postupanje u vezi s navodima o seksualnom iskorištavanju i rizicima od seksualnog uznemiravanja.

Ako se tokom implementacije pod-projekata pojave drugi rizici u vezi s radnom snagom, ove će se PUR na odgovarajući način izmijeniti kako bi se spriječili daljnji utjecaji.

**Razmatranje kontinuiranog rizika od COVID-19**: Sve kategorije radnika mogu biti uključene u aktivnosti koje izazivaju zabrinutost o izloženosti COVID-19, jer većina aktivnosti uključuje fizički kontakt između radnika i/ili fizičku interakciju s drugim ljudima. Kako bi umanjio rizik, projekt će općenito slijediti primjenjive nacionalne smjernice i smjernice SZO-a, kao i ODO/PRIVREMENA NAPOMENA O MJERAMA ZAŠTITE: RAZMATRANJA O COVID-19 U GRAĐEVINSKIM PROJEKTIMA Svjetske banke. Identifikacija rizika pomoći će u dizajniranju odgovarajućih mjera za ublažavanje tih rizika, kao što su kontrola ulaska i izlaska s gradilišta/radnog mjesta, preuređivanje radnih zadataka ili smanjenje broja radnika na radnom mjestu kako bi se omogućilo socijalno/fizičko distanciranje, pružajući odgovarajuće oblike zaštitne radne opreme (ZRO) i postavljanje alternativa direktnom kontaktu - poput rada na daljinu i video konferencija kad god je to moguće.

## KRATAK PREGLED RADNOG ZAKONODAVSTVA: ODREDBE I USLOVI

Ovo poglavlje iznosi ključne aspekte radnog zakonodavstva FBiH po pitanju odredbi i uslova rada i kako se zakonodavstvo FBiH primjenjuje na različite kategorije radnika. Pregled se usredotočuje na zakonodavstvo koje se odnosi na stavke utvrđene u ESS2, stavak 11 (tj. plate, odbitci i naknade).

Bosna i Hercegovina je potpisnica 83 konvencije MOR-a, uključujući 8 temeljnih konvencija. Ključna legislativa koja reguliše uslove zapošljavanja u FBiH je Zakon o radu FBiH („Službene novine FBiH“, br. 29/16 i 89/18).

**Odredbe i uslovi rada**. Zakon garantuje pravo radnika na poštenu 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 naknadu plate za vrijeme privremene nesposobnosti za rad zbog bolesti ili povrede ili drugih razloga predviđenih Zakonom o zdravstvenom osiguranju („Službene novine FBiH“, br. 30/97, 7/02, 70/08, 48/11, 100/14 i 36/18). Naknada plate za vrijeme bolovanja iznosi najmanje 80% plaće, dok naknada plate za vrijeme bolovanja zbog povreda na radu, bolesti povezanih s trudnoćom i rođenjem i transplantacije organa iznosi 100% plate.

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.

Plata radnika i elementi za osnovnu platu na osnovu radnog učinka se utvrđuju kolektivnim ugovorom, pravilnikom 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.

Puno radno vrijeme traje 40 sati sedmično a oni se mogu rasporediti na najviše šest radnih dana. Zakon propisuje pauze tokom radnog vremena, kao i dnevni (najmanje 12 sati) i nedjeljni odmor (najmanje 24 sata). Za rad duže od 6 sati dnevno, radnik ima pravo na odmor u trajanju od najmanje 30 minuta.

Obaveza poslodavca je da prijavi radnike na penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje u slučaju nezaposlenosti.

**Nediskriminacija i jednake mogućnosti.** Odredbe i 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 ne-članstva u političkim strankama i sindikatima, zdravstvenog stanja ili bilo kojih drugih ličnih karakteristika. Uznemiravanje i seksualno uznemiravanje su također zabranjeni.

**Organizacije radnika**. Radnici imaju pravo, prema vlastitom nahođenju, organizirati sindikat i pridružiti mu se, u skladu sa statutom ili pravilima tog sindikata. Radnici ili poslodavci mogu slobodno odlučiti o pristupanju ili istupanju iz sindikata ili udruženja poslodavaca.

**Maloljetnički rad i minimalna dob**. Osoba između 15 i 18 godina može sklopiti ugovor o radu, odnosno zaposliti se uz suglasnost zakonskog zastupnika i pod uvjetom da medicinsku potvrdu pribavi od ovlaštenog liječnika ili nadležne zdravstvene ustanove kojom dokazuje da ima opće zdravstveno stanje za rad.

**Prisilni rad**. Sankcije za slučajeve prisilnog rada predviđene su Kaznenim zakonom BiH[[3]](#footnote-3).

**Mehanizam za žalbe**. Zakonodavstvo o radu i zapošljavanju ne predviđa mehanizme za žalbe kao obaveznu praksu, već umjesto toga predviđa sudsku zaštitu zaposlenika u slučaju nepoštenih ili nezakonitih praksi radnog odnosa. Ovo je pitanje identificirano kao glavni jaz između pravnog okvira FBiH i ODS2.

Tabela 2 Sažetak zahtjeva Svjetske banke o odredbama i uslovima zaposlenja i zakonskih zahtjeva FBiH

| Stavka ODS2 | Zahtjevi ODS2 o zaposlenju | Odredbe Zakona o radu FBiH |
| --- | --- | --- |
| Odredbe i uslovi zaposlenja | Jasna i razumljiva dokumentacija o uslovima i odredbama zaposlenja: radno vrijeme, plate, prekovremeni rad, naknade i beneficije. | Ugovor o radu zaključuje se u pisanoj formi i sadrži odredbe i uslove zaposlenja: dužina radnog vremena, plata, dodaci na platu, opis poslova, trajanje godišnjeg odmora, otkaznom roku. (čl. 24) |
| Redovne isplate radnika | Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada, u periodima isplate koji ne mogu biti duži od 30 dana. (čl. 79) |
| Obazbjeđenje odgovarajućeg perioda odmora sedmično, godišnjeg odmora i bolovanja, porodiljskog i obiteljskog dopusta. | Radnik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno. (čl. 46)  Radnik, za svaku kalendarsku godinu, ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana, a najduže 30 radnih dana. (čl. 47)  Radnik ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini - plaćeno odsustvo u slučaju: stupanja u brak, porođaja supruge, teže bolesti i smrti člana uže obitelji. (čl. 53)  Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta, žena ima pravo na porođajno odsustvo u trajanju od jedne godine neprekidno. (čl. 62) |
| Pravovremena pismena obavijest o prestanku radnog odnosa i detalji otpremnina. | Otkaz ugovora o radu mora biti u pisanom obliku.  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 iz ugovora o radu od strane radnika, ima pravo na otpremninu. (čl. 111) |
| Isplata naknada za socijalno osiguranje, penzionih doprinosa i bilo kojih drugih prava. | Poslodavac je dužan prijaviti radnika na penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti. (čl. 4) |
| Nediskriminacija i jednake mogućnosti | Nema diskriminacije u vezi s bilo kojim aspektima radnog odnosa, poput angažovanja i zapošljavanja, naknada (uključujući plate i beneficije), uslova rada i uslova zaposlenja, pristupa obuci, rasporedu poslova, napredovanju, prestanku radnog odnosa ili penzionisanja ili disciplinskim postupcima. | Diskriminacija je zabranjena u odnosu na: uvjete za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla; uslove rada i sva prava iz radnog odnosa; obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje; napredovanje u poslu i otkazivanje ugovora o radu. (čl. 10) |
| Pružanje mjera za sprečavanje i rješavanje uznemiravanja,  zastrašivanja i/ili iskorištavanja. | Uznemiravanje, seksualno uznemiravanje, nasilje na osnovu spola, kao i sistematsko uznemiravanje na radu ili u vezi s radom (mobing) radnika i lica koja traže zaposlenje kod poslodavca su zabranjeni. (čl. 9) |
| Pružanje mjera zaštite i pomoći u rješavanju ranjivosti projektnih radnika, uključujući specifične skupine radnika, poput žena, osoba s invaliditetom, radnika migranata i djece. | Žena ne može biti zaposlena na poslovima pod zemljom (u rudnicima). (čl. 59)  Odredbe koje se odnose na prava žena tokom trudnoće i porodiljskog dopusta su u čl. 60-68.  Radnik sa promijenjenom radnom sposobnosti (invalid II kategorije) ima pravo na novi ugovor o zaposlenju za for obavljanje poslova za koje je radnik sposoban. (čl. 73)  Maloljetnik ne može da radi na naročito teškim fizičkim poslovima, radovima pod zemljom ili pod vodom, ni na ostalim poslovima koji bi mogli štetno i sa povećanim rizikom da utječu na njegov život i zdravlje. (Art. 57) |
| Organizacije radnika | Radnici imaju pravo osnivati i pridružiti se radničkim organizacijama po svom izboru i kolektivno pregovarati bez uplitanja. | Radnici imaju pravo, prema vlastitom nahođenju, organizirati sindikat i pridružiti mu se, u skladu sa statutom ili pravilima tog sindikata. (čl. 14)  Radnici ili poslodavci mogu slobodno odlučiti o pristupanju ili istupanju iz sindikata ili udruženja poslodavaca. (čl. 15) |
| Maloljetnički rad i minimalna dob | Dijete starije od minimalne dobi i mlađe od 18 godina neće biti zaposleno niti angažirano u vezi s projektom na način koji će vjerovatno biti opasan ili ometati djetetovo obrazovanje ili biti štetan za djetetovo zdravlje ili fizički, mentalni, duhovni, moralni ili socijalni razvoj. | Osoba između 15 i 18 godina može sklopiti ugovor o radu, odnosno zaposliti se uz suglasnost zakonskog zastupnika i pod uvjetom da medicinsku potvrdu pribavi od ovlaštenog liječnika ili nadležne zdravstvene ustanove kojom dokazuje da ima opće zdravstveno stanje za rad. (čl. 20)  BiH je potpisnica Konvencije o najgorim oblicima maloljetničkog rada. |
| Prisilni rad | Prisilni rad, koji se sastoji od bilo kojeg rada ili usluge koji nisu dobrovoljni, a koji se traže od pojedinca pod prijetnjom sile ili kazne, neće se koristiti u vezi s projektom. | U Zakonu o radu FBiH nisu date posebne odredbe o prisilnom radu. Međutim, u Kaznenom zakonu BiH („Službeni glasnik BiH“, br. 3/03, 32/03, 37/03, 54/04, 61/04, 30/05, 53/06, 55/06, 8/10, 47/14, 22/15, 40/15, 35/18) sankcije su definirane za prisilni rad (čl. 186). Nadalje, BiH je potpisnica Konvencije o prisilnom radu i Konvencije o ukidanja prisilnog rada MOR-a. |
| Mehanizam za žalbe | Bit će osiguran mehanizam za žalbe za sve direktne radnike i ugovorene radnike (i, tamo gdje je to potrebno, njihove organizacije) kako bi se mogla iskazati zabrinutost o radnom mjestu. | Prema Zakonu o radu FBiH ili drugom nacionalnom zakonodavstvu, ne postoji poseban zahtjev za uspostavljanjem posebnog mehanizma za žalbe za radnike (kao što zahtijeva ODS2). Međutim, Zakon predviđa prava radnika na žalbu sudu.  Naime, radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može od poslodavca zahtijevati ostvarivanje tog prava. Ako poslodavac ne udovolji ovom zahtjevu u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva ili od dana postizanja sporazuma o mirnom rješavanju spora, zaposlenik može u daljem roku od 90 dana podnijeti tužbu pred nadležnim sudom. (čl. 114.) |

## KRATAK PREGLED RADNOG ZAKONODAVSTVA: ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU

Ovo poglavlje iznosi ključne aspekte radnog zakonodavstva FBiH po pitanju zdravlja i sigurnosti na radu i kako se zakonodavstvo FBiH primjenjuje na različite kategorije radnika. Pregled se usredotočuje na zakonodavstvo koje se odnosi na stavke utvrđene u ESS2, paragraf 24 do 30.

Ključna legislativa koja reguliše oblasti zaštite i sigurnosti na radu u FBiH je Zakon o zaštiti na radu („Službene novine FBiH“, br. 79/2020).

Ovim Zakonom se predviđaju **opća pravila i mjere zaštite na radu** koje obuhvataju izradu sredstava za rad, pregled i ispitivanje opreme, osposobljavanje i obavještavanje 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 utjecaja, 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.

Zakonom se predviđaju **obaveze i odgovornosti poslodavaca** vezano za: osiguravanje zdravlja i sigurnosti na radu (opće obaveze, posebne obaveze zaštite i osposobljavanje zaposlenika); osiguravanje preventivnih mjera za radnike u cilju stvaranja sigurnog i zdravog radnog okruženja (osiguravanje prve pomoći, osiguravanje radnika sredstvima i opremom za rad i osiguravanje redovnih pregleda takvih sredstava, radnih prostora i mikroklime i na radnom mjestu); procjena i ublažavanje rizika i opasnosti vezanih uz rad; osiguravanje imenovanja osoba (službenika za zaštitu na radu) za obavljanje poslova u vezi s prevencijom rizika na radu i zaštitom zdravlja radnika; informiranje radnika, sindikata i povjerenika za zaštitu na radu o potencijalnim opasnostima i štetama te pružanje medicinskih pregleda radnicima radi utvrđivanja njihovih sposobnosti i zdravlja; vođenje evidencije vezane za zaštitu na radu; itd.

Zakonom su regulisana **prava i obaveze radnika**, način organizacije zadatka zdravlja i sigurnosti na radu, poštivanje pravila zdravlja i sigurnosti na radu.

Zabranjen je rad **ranjivim 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.

Tabela 3 Sažetak zahtjeva Svjetske banke o ZSR I zakonskih zahtjeva FBiH

| Stavka ODS2 | Zahtjevi ODS2 o ZSR | Odredbe Zakona o zaštiti na radu FBiH |
| --- | --- | --- |
| Zdravlje i sigurnost na radu | Mjere zaštite na radu bit će osmišljene i provedene radi:  (a) utvrđivanja potencijalnih opasnosti za projektne radnike, posebno onih koje mogu biti opasne po život; | Poslodavac je dužan pripremiti **akt o procjeni rizika** na mjestu rada koji sadrži opis procesa rada sa procjenom rizika od povreda ili oštećenja zdravlja na mjestu rada u radnoj okolini i mjere za otklanjanje ili smanjivanje rizika na najmanju moguću mjeru u cilju poboljšanja sigurnosti i zaštite zdravlja na radu. (čl. 23)  Poslodavac je obvezan ispitivati radnu okolinu, odnosno procijeniti rizike i osigurati zaštitu zdravlja i sigurnost radnika izloženih fizičkim, hemijskim i biološkim štetnostima na radu. (čl. 25)  Poslodavac koji koristi, proizvodi, prerađuje, odnosno skladišti opasne materije mora, u skladu sa procjenom rizika, primjenjivati pravila zaštite na radu. (čl. 26) |
| (b) obezbjeđenja preventivnih i zaštitnih mjera, uključujući izmjenu, zamjenu ili uklanjanje opasnih uslova ili tvari; | Poslodavac je obavezan da prilikom organizovanja rada i radnog procesa osigura preventivne mjere radi zaštite života i zdravlja zaposlenih, kao i potrebna materijalna sredstva za njihovu primjenu. Poslodavac je dužan da osigura preventivne mjere prije početka rada radnika, u toku rada, kao i kod svake izmjene tehnološkog postupka, izborom radnih i proizvodnih metoda kojima se osigurava najveća sigurnost i zaštita zdravlja na radu, zasnovana na primjeni propisa iz oblasti sigurnosti i zaštite zdravlja na radu, radnih odnosa, tehničkih propisa i standarda, propisa iz oblasti zdravstvene zaštite i dr. (čl. 20)  U članu 21 su navedena načela u provođenju mjera zaštite na radu. |
| (c) osposobljavanje projektnih radnika i vođenje evidencije o osposobljavanju; | Poslodavac je dužan osposobiti radnike za siguran rad. (čl. 46, 49) |
| (d) dokumentovanje i izvještavanje o nesrećama na radu, bolestima i incidentima; | Poslodavac je dužan da obavještava nadležnu inspekciju rada o svakom smrtnom slučaju, nesreći koja je zadesila jednog ili više radnika, težoj povredi, profesionalnom oboljenju, svakoj pojavi ili bolesti koje pogađaju više od jednog radnika i svakoj pojavi koja bi mogla ugroziti život ili zdravlje radnika na radu. (čl. 22, tačka p))  Poslodavac je dužan da vodi propisanu evidenciju o povredama na radu, profesionalnim oboljenjima, smrtnim slučajevima i njihovim uzrocima, te dostaviti nadležnoj inspekciji rada godišnji izvještaj o tim slučajevima. (čl. 61)  O svakom smrtnom slučaju, težoj povredi na radu, profesionalnom oboljenju i svakoj pojavi koja bi mogla ugroziti život ili zdravlje radnika na radu poslodavac je obavezan odmah obavijestiti nadležnu inspekciju rada. (čl. 63) |
| (e) sprječavanje i pripravnost za hitne slučajeve i reagiranje na izvanredne situacije; | Odredbe koje se odnose na zaštitu od požara, evakuaciju radnika, ozbiljnu i neposrednu opasnost, propisane su u čl. 36-39. |
| (f) otklanjanje negativnih utjecaja poput ozljeda na radu, smrti, invaliditeta i bolesti. | Poslodavac posebno osigurava od rizika nesreće i povrede na radu radnike koji obavljaju poslove sa povećanim rizikom, utvrđene internim aktom o zaštiti na radu, radi obezbjeđenja naknade štete, u skladu sa zakonom. (čl. 73) |
| Radno okruženje | Bilo koja strana koja zapošljava ili angažuje projektne radnike izradit će i primijeniti procedure za uspostavljanje i održavanje sigurnog radnog okruženja | Poslodavac je dužan svojim internim aktom o zaštiti na radu utvrditi organizaciju provođenja zaštite na radu, pravila prevencije i zaštite, poslove sa povećanim rizikom, poslove na kojima se provodi mjera skraćivanja radnog vremena, način utvrđivanja zdravstvenog stanja radnika koji rade na poslovima sa povećanim rizikom, i drugih radnika, sredstva i opremu lične zaštite koja pripadaju radniku, te prava, obaveze i odgovornosti radnika za zaštitu na radu i drugih radnika u ovoj oblasti, kao i druga pitanja od značaja za sigurnost i zaštitu zdravlja na radu. (čl. 23) |
| Procesi na radnom mjestu | Biće uspostavljeni procesi na radnom mjestu za projektne radnike koji će prijavljivati radne situacije za koje smatraju da nisu sigurne ili zdrave i ukloniti se iz radne situacije za koju imaju razumno opravdanje smatrati da predstavljaju neposrednu i ozbiljnu opasnost za njihov život ili zdravlje. | Radnik ima pravo da odbije da radi ako smatra da mu prijeti neposredna opasnost po život i zdravlje i dužan je da o tome odmah obavijesti svog neposrednog rukovodioca i/ili imenovanog radnika za zaštitu na radu, nadležnog inspektora rada i predstavnika radnika. (čl. 53)  Ako se u postupku periodičnog ljekarskog pregleda utvrdi da radnik ne ispunjava posebne zdravstvene uvjete za obavljanje poslova sa povećanim rizikom, poslodavac je dužan da ga premjesti na drugo radno mjesto koje odgovara njegovim zdravstvenim sposobnostima, ukoliko takvo radno mjesto postoji kod poslodavca. (čl. 59) |
| Prostorije i smještaj | Projektnim radnicima osigurat će se prostorije koji odgovaraju okolnostima njihovog rada, uključujući pristup menzama, higijenskim objektima i odgovarajućim prostorijama za odmor. | U članu 9 su date odredbe vezano za: osiguranje potrebne radne površine i radnog prostora, osiguranje potrebnih puteva za prolaz, prijevoz i evakuaciju radnika i drugih lica, osiguranje čistoće, osiguranje propisane temperature i vlažnosti zraka i ograničenja brzine strujanja zraka, osiguranje propisane rasvjete, zaštitu od buke i vibracija, zaštitu od štetnih atmosferskih i klimatskih utjecaja, zaštitu od fizikalnih, hemijskih i bioloških štetnih utjecaja, zaštitu od prekomjernih napora, zaštitu od elektromagnetskog i ostalog zračenja, te osiguranje prostorija i uređaja za ličnu higijenu. |
| Saradnja strana koje angažiraju iste radnike i / ili na istom mjestu | Ako su projektni radnici zaposleni ili angažirani od više stranaka i rade zajedno na jednom mjestu, stranke koje zapošljavaju ili angažiraju radnike sarađivat će u primjeni zahtjeva za zaštitu na radu, ne dovodeći u pitanje odgovornost svake strane za zdravlje i sigurnost vlastitih radnika. | U slučaju kada više poslodavaca obavlja djelatnost na istom mjestu rada, obavezni su da sarađuju, vodeći računa o prirodi djelatnosti, u cilju provođenja odredaba o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu. (čl. 30) |
| Inspekcija sigurnosti i zaštite na radu, utvrđivanje rizika i odgovor na rizike na radnom mjestu | Uspostavit će se sistem redovne inspekcije učinaka na radu i radnog okruženja koji će uključivati utvrđivanje opasnosti i rizika za sigurnost i zdravlje, primjenu učinkovitih metoda za odgovor na utvrđene opasnosti i rizike, postavljanje prioriteta za poduzimanje radnji i evaluaciju rezultata. | Postoje odredbe koje se odnose na inspekciju nad učinkom poslodavaca vezano za ZSR, a koju provodi nadležno inspekcijsko tijelo. (čl. 77-80) |

## ODGOVORNO OSOBLJE

Jedinica za implementaciju projekta (JIP) u okviru MPVŠ je zadužena za nadzor i koordinaciju implementacije cjelokupnog projekta kao i monitoring i izvještavanje o projektu, uključujući monitoring usklađenosti projekta sa ovim Procedurama za upravljanje radnom snagom.

U skladu sa ovim Procedurama za upravljanje radnom snagom, **JIP** (imenovani voditelj projekta) ima sljedeće **odgovornosti**:

* Implementacija i monitoring ove Procedure;
* 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 ovu Proceduru;
* Angažman i rukovođenje radom zaposlenika Ministarstva i vanjskih konsultanata;
* Obezbijediti da su ugovori s ugovaračima izrađeni u skladu s odredbama ovog PUR i OODU projekta;
* Prije mobilizacije obezbijediti da se svi ugovarači pridržavaju PUR i pripreme Planove zaštite zdravlja i sigurnosti na radu;
* Pratiti da li ugovarači ispunjavaju obaveze prema ugovorenim i pod-ugovorenim radnicima;
* Pratiti provođenje procedura upravljanja radnim odnosima od strane ugovarača i podugovarača;
* Pratiti poštivanje standarda ZSR na svim radnim mjestima u skladu sa zakonodavstvom o ZSR u FBiH;
* Obezbijediti uspostavljanje mehanizma za rješavanje žalbi za projektne radnike, pratiti i izvještavati o njegovoj primjeni;
* Obezbijediti da treće strane usvoje Kodeks ponašanja (uključujući SIZ/SU Kodeks ponašanja) i pratiti njegovu primjenu;
* Obezbijediti da sve aktivnosti budu popraćene informacijama o podizanju svijesti povezane s COVID-19;
* Razmotriti druge kanale komunikacije, zbog COVID-19, prilikom provođenja konsultacija sa zainteresiranim stranama, uključujući, ali ne ograničavajući se na: izbjegavanje javnog okupljanja uzimajući u obzir nacionalna/lokalna ograničenja; održavanje sastanaka u malim grupama i održavati ih na otvorenom, s odgovarajućim razmakom između učenika; nošenje maski za lice i obazbjeđivanja sredstava za dezinfekciju na bazi alkohola; ako mala okupljanja nisu dopuštena, održavati sastanke i druge vidove komunikacije putem online kanala.

**Ugovarači** (imenovani odgovorni voditelj građenja) će biti zaduženi za sljedeće:

* Obezbijediti usklađenost svojih politika i procedura sa FBiH propisima o radu i zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu;
* Uspostaviti i održavati mehanizam za rješavanje žalbi u skladu sa uslovima ovih Procedura. MRŽ će biti senzibiliziran za prihvaćanje žalbi povezanih sa SIZ/SU;
* Izraditi Plan zaštite zdravlja i sigurnosti na radu koji će se primjenjivati na ugovorene radnike;
* Nadgledati provođenje PUR i Planova zaštite zdravlja i sigurnosti na radu njihovih podugovarača;
* Voditi evidenciju o procesu zapošljavanja i angažovanja ugovorenih radnika;
* Obezbijediti da su svi ugovoreni radnici upoznati s uslovima zaposlenja, Kodeksom ponašanja i SIZ/SU Kodeksom ponašanja prije početka rada;
* Obezbijediti osposobljavanje ugovorenih radnika (obuka o zdravlju i sigurnosti, SIZ/SU obuka, itd.) i vođenje evidencije o osposobljavanju;
* Imati sistem redovnog monitoringa i izvještavanja o radu i zaštiti na radu.

Za svaki od pod-projekat koji uključuje građevinske radove, JIP će angažovati konsultanta za nadzor koji će nadgledati građevinske radove (što je i obaveza prema Zakonu o građenju FBiH). Procedura odabira nadzora provest će se prema dokumentu Svjetske banke "Propisi o nabavkama Svjetske banke za zajmoprimce IPF" za robu, radove, nekonsultantske i konsultantske usluge.

Konsultant za nadzor (imenovani odgovorni inženjer) svakodnevno će nadgledati rad i sigurnost na radu u ime Poslodavca (JIP). PUOD za svaki pod-projekat zahtijevat će od konsultanta za nadzor da zaposli kvalificirane stručnjake za takav nadzor i da mjesečno izvještava JIP o učinku.

## POLITIKE I PROCEDURE

Politike i procedure koje su usvojene za ovaj Projekat će omogućiti postizanje ciljeva ODS 2 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. Ovisno o porijeklu poslodavca i zaposlenika, ugovori će se sastaviti na odgovarajućem jeziku razumljivom za obje strane.
* Ugovoreni radnici neće plaćati nikakve naknade za zapošljavanje. Ako nastanu bilo kakve naknade za zapošljavanje, njih će platiti njihov poslodavac.
* Ugovori moraju sadržavati sve obavezne odredbe Zakona o radu FBiH, kao i sve odredbe kako bi se ispoštovali zahtjevi ovog PUR i ODS2.
* 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 (max. 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 žalbe kako bi radnici na projektu mogli podnositi žalbe odnosno izražavati svoju zabrinutost. Mehanizam za žalbe ne smije imati jezične i kulturne prepreke.
* 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 žalbe od strane radnika, da otkazni rok ne može biti kraći od 14 dana.
* Maloljetnički i prisilni rad neće biti dozvoljeni u ovom Projektu.

Potrebno je poštovati sljedeće politike i procedure u pogledu aspekata u vezi sa **zaštitom zdravlja i sigurnosti 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.
* Politika neprihvatanja rada.
* Provođenje mjera zaštite i sigurnosti na radnim mjestima sa povećanim rizikom od povreda i štete po zdravlje, kao i organizacija obuke radnika za takve poslove.
* Vođenje evidencije radnika koji rade na poslovima sa povećanim rizikom od povreda i štete po zdravlje.
* Osigurati radnicima opremu za ličnu zaštitu koja odgovara zadacima, bez troškova za radnike.
* Osigurati da radnici poštuju proceduru o obaveznoj upotrebi opreme za ličnu zaštitu i da su prošli obuku u skladu sa zakonom o zaštiti na radu, uz posebna pitanja vezana za COVID-19.
* Izraditi procedure za hitne slučajeve.
* Ugovarači su dužni imenovati osoblje za zaštitu na radu koje će biti odgovorno za provođenje i nadzor programa za zaštitu na radu.
* Osigurati opremu i druga sredstva za rad, kao i odgovarajuće radne prostorije.
* Osigurati smještaj za radnike i osigurati da su primjereni u smislu: dobrih higijenskih standarda, sa svježom pitkom vodom, čistim krevetima, zahodima i tuševima, čistim spavaćim sobama, dobrim osvjetljenjem, ormarićima, odgovarajućom ventilacijom, sigurnom električnom instalacijom, zaštitom od požara i osvjetljenja , odvojena područja za kuhanje i jelo. Objekti za muškarce i žene će biti odvojeni.
* 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.
* Ugovarači će kontrolisati pristup gradilištu samo ovlaštenim osobama.
* Novozaposleni radnici će završiti uvodnu obuku iz zaštite zdravlja i sigurnosti na radu prije nego što pristupe gradilištu.
* Ugovarači će izraditi i primijeniti **Kodeks ponašanja**. Ugovarač bi također trebao dostaviti Kodeks ponašanja konsultantu za nadzor na pregled i odobrenje. Kodeks ponašanja će odražavati osnovne vrijednosti preduzeća i ukupnu radnu kulturu. Sadržaj Kodeksa ponašanja je sadržan u Standardnoj tenderskoj dokumentaciji Svjetske banke i sadržavat će i odredbe koje se odnose na SIZ/SU.
* Ugovarači moraju izraditi **Planove upravljanja zdravljem i sigurnosti na radu (ZSR)**.
* Ugovarači moraju dostaviti periodične informacije o učinku u pogledu radne snage, zdravlja i sigurnosti na radu, nesreća i incidenata. Informacije će biti uključene u mjesečni izvještaj ugovarača radova, a pregledat će ih tim konsultanta za nadzor.

JIP će dopuniti će tendersku dokumentaciju sa specifičnim zahtjevima ZSR standarda koje moraju ispuniti svi ugovarači i podugovarači u okviru ovog projekta. Standardi će biti u skladu s lokalnim propisima, Smjernicama SB o Okolišu, zdravlju i sigurnosti (OZS) (Opće i Specifične za industriju) i Dobrim međunarodnim i industrijskim praksama (DMIP). Sljedeći standardni ZSR zahtjevi trebali bi biti minimalno potrebni:

* Procedura procjene rizika;
* Odobrenje za građenje za opasne radove (rad na visinama, vrući radovi, radovi na napojnim vodovima, radovi u zatvorenim prostorima);
* Zlatna pravila za radove opasne po život;
* Procedura za hitno djelovanje;
* Prevencija pada i rad na visini;
* Sigurnost iskopa, sigurnost ljestava i skela; sigurnost zavarivanja i rezanja; sigurnost kranova, dizalica i viličara; sigurnost električnog i ručnog alata;
* Prevencija udisanja hemijskih i drugih opasnih materijala u zraku (uključujući prašinu, silicijev dioksid i azbest); Električna sigurnost (kontrola opasnih izvora energija, oznake isključenja, energetska provjera, rad na sigurnoj udaljenosti, zaštita žica, uzemljenje, zaštita strujnog kruga, zaštita od elektrolučnog kvara, električna sigurnost, ZRO i dielektrični alati); komunikacija o opasnostima; zaštita od buke i vibracija; sigurnost montaže čelika; sigurnost od požara; sigurnost rukovanja materijalom; sigurnost betona i zida;
* ZRO za izvođenje građevinskih radova;
* Osposobljavanje za ZSR;
* Politika neprihvatanja rada.

JIP će obavijestiti Banku u roku od 48 sati o bilo kojem incidentu ili nesreći koja se odnosi na projekt koji ima ili bi mogao imati značajan štetan utjecaj na okoliš, pogođene zajednice, javnost ili radnike (rad, zdravlje i sigurnost ili sigurnosni incident, nesreća ili okolnost), ali najkasnije u roku od tri kalendarska dana nakon nastanka događaja. Takvi događaji mogu uključivati štrajkove ili druge radničke proteste, ozbiljne ozljede radnika ili smrtne slučajeve, ozljede članova zajednice izazvane projektom ili imovinsku štetu. JIP će pripremiti izvještaj o događaju i korektivnim radnjama te ga dostaviti Banci u roku od 30 kalendarskih dana od događaja.

Konsultant za nadzor (u ime JIP-a) provodit će povremeni nadzor provođenja ZSR, uključujući posjete gradilištu, najmanje jednom mjesečno. Ovi nadzori će obuhvaćati nadgledanje poštivanja gore spomenutih standarda, nesreće, kršenje zlatnih pravila, preporuka i napredovanje tekućih korektivnih radnji. JIP će u ugovor(e) uključiti zahtjev da ugovarači izvještavaju o pitanjima kao što su broj nesreća, izbjegnutih nesreća, stope ozbiljnosti, broj ponovljenih neusklađenosti, kršenja zlatnih pravila, smrtnih slučajeva i ozbiljnih ozljeda; i o kaznama za nepoštivanje propisa. Konsultant za nadzor će pregledati i odobriti planove sigurnosti i procedure ugovarača.

Ugovarači će koristiti preporučeni format za Izvještaj o usklađenosti uslova rada sa ODS2, koji je dat u **Prilogu A** ovog PUR, za pripremu izvještaja o pitanjima radne snage i ZSR.

Sljedeća **razmatranja i odredbe za COVID-19** primjenjivat će se na: direktne radnike, ugovorene radnike i primarne dobavljače:

* Gdje god je to moguće, s obzirom na vrstu posla, organizirati rad od kuće;
* Zdravstveni uslovi radnika procijenit će se prije uključivanja u projekt, a bolesnim radnicima odbit će se ulaz u kancelarijske prostorije;
* Ulazi/izlazi na gradilište ili radno mjesto bit će svedeni na minimum, a uspostavit će se mjere za ograničavanje kontakta između radnika i zajednice/šire javnosti;
* Provest će se obuke za radnike o higijeni i drugim preventivnim mjerama te komunikacijska strategija za redovna praćenja situacije vezano za COVID-19;
* Prilagodit će se radne prakse kako bi se smanjio broj radnika i povećalo socijalno distanciranje;
* Uspostavit će se i slijediti procedura koji će se slijediti radnik u slučaju razbolijevanja (slijedeći smjernice SZO);
* U kancelarijskim prostorijama/radnim mjestima bit će dostupne odgovarajuće zalihe ZRO (maski), uređaja za pranje ruku, sapun i/ili sredstva za dezinfekciju na bazi alkohola.
* Obezbijediti odvojeni zatvoreni prostor za izolaciju ako se sumnja da je radnik zaražen dok se ta osoba ne uputi u medicinsku ustanovu na liječenje.

Tokom pripreme planova za upravljanje gradilištem, koristit će se sljedeće smjernice:

* Privremene smjernice SZO-a za PSI: upute za strategije prevencije i suzbijanje infekcija (PSI) za korištenje u slučaju sumnje na COVID-19;
* Privremene smjernice SZO-a o upotrebi ZRO za COVID-19: za racionalnu upotrebu ZRO;
* Smjernice SZO-a za pripremu vašeg radnog mjesta za COVID-19: savjeti u vezi s radnim mjestom;
* Privremene smjernice SZO-a: upute o vodi, sanitarijama i medicinskom otpadu vezano za virusna oboljenja, uključujući COVID-19.

## STAROSNA DOB ZA ZAPOSLENJE

BiH je potpisnica Konvencije o maloljetničkom radu MOR-a.

Minimalna dob za zaposlenje u FBiH je 18 godina. Zakon o radu FBiH 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,
* ljekarsko 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 ugovorenih i direktnih radnika 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, JIP će obavijestiti nadležnu inspekciju rada i raskinuti radni odnos na odgovoran način vodeći računa o najboljem interesu djeteta. Tokom zaposlenja neće se nametati nikakva druga ograničenja u vezi s dobi.

## ODREDBE I USLOVI

Zakon o radu FBiH određuju uvjete za zapošljavanje i angažman projektnih radnika, uz dopune određene ovim PUR-om, kako bi se otklonili malobrojni nedostaci i u potpunosti odgovorilo zahtjevima ODS2.

Uslovi zapošljavanja odnosno angažmana svih radnika na projektu moraju, pored ostalog, ispunjavati sljedeće standarde:

* Projektni radnici 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.
* Projektni radnici mogu biti zaposleni ili angažirani na projektu samo nakon pregovaranja, potpisivanja i primanja kopije ugovora o radu ili ugovora o angažmanu koji sadrže informacije propisane zakonom i ovim PUR
* Projektni radnici moraju unaprijed biti obaviješteni o poslu, radnom vremenu, plati i naknadama.
* Projektni radnici 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).
* Projektni radnici će raditi do 8 sati na dan, uz plaćeni prekovremeni rad.
* Svaki rad duži od 8 sati će se smatrati prekovremenim radom, a projektni radnici trebaju primiti naknadu za sate prekovremenog rada. Projektni radnik ne može raditi više od 12 sati na dan.
* Projektni radnik 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.
* Projektni radnik ima pravo na godišnji odmor, bolovanje, porodiljno odsustvo, u skladu sa propisima FBiH. Ukoliko domaći propisi ne predviđaju 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. Projektni radnici 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 propisima FBiH.
* Poslodavac je dužan obezbijediti radnicima odgovarajuću opremu za ličnu zaštitu, te organizovati obuku o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu, u skladu sa propisima FBiH o zaštiti zdravlja i sigurnosti 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 projektne radnice o svim bitnim pitanjima i uslovima koji se odnose na njihovo zdravlje i sigurnost na radu.
* Svi projektni radnici će biti upoznati sa MRŽ, senzibiliziranom za prihvaćanje žalbi povezanih sa SIZ/SU, navedeni u ovom PUR i moći će podnijeti svoje žalbe na svom materinjem jeziku.
* Projektni radnici imaju pravo da formiraju ili da se pridruže sindikatu i drugim organizacijama, u skladu sa propisima FBiH. Poslodavac se ne smije miješati u pravo radnika da odabere organizaciju ili da odabere alternativni mehanizam da zaštiti svoja prava u pogledu uslova na rad i uslova zaposlenja.

## MEHANIZAM RJEŠAVANJA ŽALBI

Zakon o radu FBiH ne predviđa mehanizme za žalbe kao obaveznu praksu, već umjesto toga predviđa sudsku zaštitu zaposlenika u slučaju nepoštenih ili nezakonitih praksi radnog odnosa.

Zakon o mirnog rješavanju radnih sporova FBiH (“Službene novine FBiH”, br. 26/16) omogućuje rješavanje pojedinačnih i kolektivnih žalbi i zahtjeva koji proizlaze iz radnog odnosa i radnih situacija bez upućivanja na pravosuđe posredovanjem medijatora i arbitra i dogovorom strana u pitanju.

Zakon o zabrani diskriminacije BiH (“Službeni glasnik BiH”, br. 59/09, 66/16) propisuje jasne procedure koje treba slijediti u svim slučajevima diskriminirajućeg postupanja, nepravednog postupanja ili zabrinutosti zbog nepoštivanja zakona.

Navedeni mehanizmi predviđeni zakonodavstvom BiH i FBiH smatraju se minimalnim standardom koji treba postići u rješavanju radnog nezadovoljstva i uočenog nepravednog postupanja.

U skladu sa ODS2, mehanizam rješavanja žalbi (MRŽ) treba obezbijediti za sve direktno angažovane radnike kao i ugovorene radnike u cilju rješavanja pitanja koja se tiču radnih mjesta. Glavni cilj MRŽ za radnike je da se žalbe 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 žalbe 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 ili 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 JIP, JIP će osmisliti poseban mehanizam za žalbe i isti će biti u okviru JIP. Ako je mehanizam za žalbe već uspostavljen unutar JIP-a u okviru drugog projekta koji finansira Svjetska banka, isti će se koristiti i za projekt ARCP. 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 žalbu, 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 žalbe koji im stoji na raspolaganju i dati detaljan opis mandata, administracije, kanala prihvaćanja u pisanom obliku i na dostupnom jeziku.

Za **ugovorene radnike**, uspostaviti će se MRŽ u skladu sa uslovima ove PUR, ODS2 i Zakona o radu FBiH osim ako isti takav mehanizam već postoji u njihovim organizacijama. Ugovarači su dužni izraditi vlastiti MRŽ i rješavati žalbe ugovorenih radnika. U samom tenderu će potencijalni ugovarači biti 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, ugovarači će imati obavezu da ga uspostave prije potpisivanja ugovora. U ugovoru se treba precizirati da ugovarač potvrđuje da je MRŽ uspostavljen i da su svi radnici obaviješteni da mehanizam postoji.

Ugovoreni radnici će biti obaviješteni o postojanju MRŽ prilikom zapošljavanja putem pisanih obavještenja, putem obavijesti na oglasnim pločama, preko sindikata, za vrijeme redovnog i uvodnog osposobljavanja.

MRŽ će obuhvatiti sljedeće elemente:

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

Konsultant za nadzor će nadgledati vođenje evidencije od strane ugovarača i rješavanje žalbi i prijavljivati ih JIP-u u svojim mjesečnim izvještajima o napretku.

Mehanizam rješavanja žalbi 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 iznosu žalbe, a sa žalbama će se postupati na povjerljiv način. Obrazac MRP se nalazi u **Prilogu D** ove Procedure.

Mehanizam rješavanja žalbi 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 žalbi koji su predviđeni u kolektivnim ugovorima.

## UPRAVLJANJE UGOVARAČIMA[[4]](#footnote-4)

JIP 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.

JIP će voditi računa da ugovarači budu legitimni i pouzdani subjekti, te da sve pisane procedure za upravljanje radnom snagom koje primjenjuju ugovarači budu u skladu sa ovom Procedurom.

**U okviru procesa odabira**, JIP može provesti temeljitu analizu i 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 sa zdravljem i sigurnosti na radu, procedure upravljanja radnom snagom;
* Kopije prethodnih ugovora sa ugovaračima i dobavljačima u kojima se vidi uključenost odredbi i uslova koje odražavaju ODS2.

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

* Identifikacija osoblja za upravljanje radnom snagom, sigurnosti i zdravljem; 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.

Ukoliko to smatra potrebnim, JIP može tražiti od **ugovarača da dostave dodatnu dokumentaciju**, uključujući, između ostalog, sljedeće:

* Pisane politike o radnoj snazi, Kodeks ponašanja I Kodeks ponašanja za SIZ/SU;
* Izvještaje inspekcije rada i drugih tijela,
* Evidenciju o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu, uključujući podatke o nesrećama i smrtnim slučajevima, kao i informacije koje su dostavljene nadležnim organima.

Upravljanje radnom snagom od strane ugovarača će se pratiti na osnovu Izvještaja o usklađenosti radnih uslova sa ODS2, koje su ugovarači dužni dostavljati JIP-u kvartalno. Format izvještaja se nalazi u **Prilogu A**. Ukoliko se utvrde bilo kakve nepravilnosti na osnovu ovih izvještaja ili preko mehanizma za rješavanje žalbi, JIP je dužna obavijestiti nadležnu inspekciju rada.

Ugovori zaključeni sa ugovaračima trebaju sadržavati odredbe o obaveznom usklađivanju sa relevantnim propisima o radu i zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu, kao i obavezu uspostavljanja mehanizma za rješavanje žalbi radnika (ukoliko takav mehanizam ne postoji) na način kako je to određeno u ovoj Proceduri.

Monitoring ugovora zaključenih sa ugovaračima treba obuhvatiti periodične revizije i nasumične provjere gradilišta i evidencija i izvještaja o upravljanju radnom snagom. Evidencije i izvještaji ugovarača o upravljanju radnom snagom mogu sadržavati: (i) reprezentativni uzorak ugovora o radu ili sporazumu između trećih strana i ugovorenih radnika; (ii) evidenciju o zaprimljenim žalbama i rješenja istih; (iii) izvještaje o inspekcijskom pregledu sigurnosti, uključujući smrtne slučajeve i nesreće, te primjena korektivnih radnji; (iv) evidenciju o obuci održanoj za ugovorene radnike radi pojašnjenja rada, uslova rada i zaštite zdravlja i sigurnosti na radu u vezi sa projektom. JIP je dužna uključiti u ugovore sa ugovaračima /pod-ugovaračima odgovarajuće korektivne mjere u slučaju neusklađenosti kao što je raskid ugovora ukoliko ugovarač, u razumnom roku, ne sprovede ono što je navedeno u obavještenju za korekciju, a što se, između ostalog, može odnositi na usklađenost sa Zakonom o radu FBiH, propisima o zdravlju i sigurnosti na radu i ovom Procedurom. Izjava/obrazac trećih strana o usklađenosti sa odredbama propisa o radu i Procedurom projekta nalazi se **Prilogu B**.

## PRIMARNI DOBAVLJAČI

Primarni dobavljači će biti kompanije koje će osigurati razne građevinske materijale (npr. drobljeni kamen, geotekstil, pijesak, šljunak, itd.) i raznu opremu planiranu projektnim komponentama. Za bilo koji lanac snabdijevanja moraju biti uspostavljeni odgovarajući sistemi upravljanja i kontrole kako bi se osigurala usklađenost s propisima FBiH i zahtjeva ESS2 (u području maloljetničkog rada, prisilnog rada i ozbiljnih sigurnosnih pitanja koja se mogu pojaviti u vezi s primarnim dobavljačima).

Prilikom kupovine materijala od primarnih dobavljača, ugovarač će od njih zahtijevati da identificiraju rizik maloljetničkog rada, prisilnog rada i ozbiljne sigurnosne rizike u proizvodnji građevinskog materijala. Ako se bilo koji od ovih rizika identificira kod primarnih dobavljača, JIP će zahtijevati od primarnog dobavljača da poduzme odgovarajuće korake za njihovo otklanjanje. Takve mjere ublažavanja povremeno će se nadzirati. U slučaju da se utvrdi da su mjere ublažavanja neučinkovite, JIP će se, u razumnom roku, preusmjeriti na one primarne dobavljače projekta koji mogu dokazati da ispunjavaju relevantne zahtjeve. Izjava primarnih dobavljača o poštivanju odredbi propisa o radu i PUR Projekta koji se odnose na maloljetnički rad, prisilni rad i zaštitu na radu nalazi se u **Prilogu C**.

Kroz odredbe OODU-a zahtijevat će se od trećih strana da se njihovi dobavljači i kooperanti pridržavaju entitetskih/državnih zakona i osiguraju da zaposlenici bilo kojih dobavljača ili kooperanata budu adekvatno osposobljeni po pitanju zakonskih zahtjeva. JIP zadržava prava provjere usklađenosti sa zahtjevima kroz kombinaciju mehanizama, uključujući, ali ne ograničavajući se na samoprocjene, ankete, posjete lokaciji ili revizije. U Izvještajima se stoga mora voditi odgovarajuća evidencija kojom se dokazuje usklađenost i, ako je potrebno, omogućiti ovlaštenim predstavnicima JIP-a pristup vlastitim i prostorijama njihovih dobavljača i pod-ugovarača.

Kada Projekat bude u odmakloj fazi, proširit će se i ažurirati odredbe PUR-a koje pokrivaju upravljanje radnom snagom i rizikom na radnom mjestu primarnih dobavljača, a na temelju nalaza procjene utvrditi detaljne procedure i uključiti u revidirani dokument.

# PRILOG A – OBRAZAC IZVJEŠTAJA O USKLAĐENOSTI

OBRAZAC IZVJEŠTAJA O USKLAĐENOSTI SA USLOVIMA RADA SA ODS 2 za treće strane koje angažuju ugovorene radnike

|  |
| --- |
| 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[[5]](#footnote-5) kompanije:

Ukupan broj zaposlenika (prema spolu)[[6]](#footnote-6): 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

N 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)

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

Dostupnost pristupačnog i funkcionalnog mehanizma za žalbe zaposlenika (DA/NE)

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

Broj žalbi riješenih pomoću MRP (u periodu izvještavanja i kumulativno od početka ugovora)

Broj tužbi u vezi sa radnom snagom, zaposlenjem i pitanjima u vezi sa zdravljem i bezbjednosti na radu

Broj sporova riješenih mirnim putem/dobrovoljnim arbitražnim postupkom

Broj posjeta inspekcije rada/ za zdravlje i bezbjednost na radu

Statistički podaci o radnicima na projektu:

* Ukupan broj radnika na projektu[[7]](#footnote-7):
* Broj radnika na projektu sa ugovorom o radu:
* Broj radnika na projektu bez ugovora o radu:
* Broj radnika na projektu sa pristupom socijalnom osiguranju, penzijskom i zdravstvenom osiguranju uz potvrdu iz relevantnog registra:

Kontrolni popis za provjeru uslova rada i radne snage

|  | Odredbe i 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 🞎  Ne 🞎 | Ako je odgovor „Ne“, navesti i objasniti |
| 5 | Sa određenim brojem radnika na projektu je raskinut ugovor, a raskid je bio u skladu sa entitetskim zakonom o radu i ODS2 | Da 🞎  Ne 🞎 | Ako je odgovor „Da“, navesti broj i objasniti uslove raskida |
| 6 | Određeni broj radnika na projektu je prisustvovao 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 žalbe 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 PUR | 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 PUR PROJEKTA

Datum i mjesto izdavanja: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ime i adresa davaoca izjave (ponuđač): \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**IZJAVA O USKLAĐENOSTI SA ZAKONIMA I PROPISIMA**

Ovim izjavljujemo[[8]](#footnote-8)

* Upoznati smo sa standardima navedenim u Procedurama za upravljanje radnom snagom i pridržavamo se istih.
* Pridržavamo se svih domaćih zakona[[9]](#footnote-9) i važećih propisa u pogledu zaposlenja, radnih odnosa i odnosa između zaposlenika, te rada i radnih uslova.
* Obavezujemo se da ćemo omogućiti sigurno i zdravo okruženje našim zaposlenicima i da ćemo primijeniti sve radno-zdravstvene i sigurnosne 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.
* Potvrđujemo da je dostupan mehanizam za podnošenje žalbi za radnike.
* Potvrđujemo da nije dostupan mehanizam za podnošenje žalbi za radnike, ali će isti biti uspostavljen prije potpisivanja ugovora.

Izjavljujemo da ukoliko dobijemo ugovor; da se obavezujemo da ćemo usvojiti Procedure upravljanja radnom snagom koje će se primjenjivati 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:

# PRILOG C - IZJAVA PRIMARNIH DOBAVLJAČA O USKLAĐENOSTI SA ODREDBAMA PROPISA O RADU I PUR PROJEKTA VEZANO ZA MALOLJETNIČKI RAD, PRISILNI RAD I ZSR

Datum i mjesto izdavanja: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ime i adresa dobavljača: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**IZJAVA O USKLAĐENOSTI SA ZAKONIMA I PROPISIMA**

Ovim izjavljujemo

* Pridržavamo se svih domaćih zakona[[10]](#footnote-10) i važećih propisa u pogledu zaposlenja, radnih odnosa i odnosa između zaposlenika, te rada i radnih uslova.
* Obavezujemo se da ćemo omogućiti sigurno i zdravo okruženje našim zaposlenicima i da ćemo primijeniti sve radno-zdravstvene i sigurnosne 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 (uključujući seksualno uznemiravanje), nasilja i 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.
* Vodit ćemo evidenciju u vezi s radnom snagom, ozljedama na radu, bolestima, bliskim propustima i incidentima.

Ovim potvrđujemo naše razumijevanje da će naša kompanija biti podvrgnuta najavljenim i nenajavljenim posjetima, provjerama gradilišta i revizijama uslova rada i radne snage od strane izvođača putem kojeg se materijali i roba dostavljaju Projektu, osoblju JIP-a i neovisnim trećim stranama s ciljem provjere poštivanje gornje izjave.

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:

# PRILOG D - OBRAZAC MEHANIZMA RJEŠAVANJA ŽALBI

|  |  |
| --- | --- |
| Oznaka (popunjava ugovarač) |  |
| Ime i prezime (nije obavezno)  *Molimo da označite sa X*   * Želim podnijeti žalbu anonimno * Molim da ne otkrivate moj identitet bez moje saglasnosti |  |
| Spol | * Muški * Ženski |
| Kontakt podaci  *Označite poželjan način kontakta (poštom, telefonom, email-om, na web stranici)* | * Poštom: *Navedite adresu za dostavu pošte.*   \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_   * Telefonom: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ * Email-om: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ * Na web stranici |
| Preferirani jezik komunikacije | * Bosanski / Srpski / Hrvatski * Engleski * Drugo \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| Opis događaja na koji se žalba odnosi | Šta se desilo? Gdje se desilo? Kojoj osobi se to desilo? Šta je proisteklo kao posljedica problema? |
|  | |
| Datum događaja/žalbe |  |
|  | * Događaj koji se desio jednom (datum \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_) * Desilo se više puta (Koliko puta? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_) * Stalno se dešava (problem koji trenutno postoji) |
| Šta želite da se poduzme? | |
|  | |
| Potpis: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Datum: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | |

# PRILOG E – GENERIČKI KODEKS PONAŠANJA

Mi smo izvođač [*naziv izvođača*]. Potpisali smo ugovor s [*naziv poslodavca*] za [*opis radova*]. Ti će se radovi izvoditi na [*naziv gradilišta i drugih mjesta na kojima će se izvoditi radovi*]. Naš ugovor zahtijeva da provodimo mjere za rješavanje okolišnih i društvenih rizika povezanih s radovima, uključujući rizike seksualnog iskorištavanja i zlostavljanja i rodno zasnovanog nasilja.

Ovaj Kodeks ponašanja dio je naših mjera za rješavanje okolišnih i društvenih rizika povezanih s radovima. Primjenjuje se na kompletno naše osoblje, radnike i ostale zaposlenike na gradilištu ili drugim mjestima na kojima se izvode radovi. Također se odnosi na osoblje svakog podizvođača i bilo koje drugo osoblje koje nam pomaže u izvođenju radova. Sve takve osobe nazivaju se "osobljem izvođača" i podliježu ovom Kodeksu ponašanja.

Ovaj Kodeks ponašanja utvrđuje ponašanje koje se zahtijeva od osoblja izvođača.

Naše je radno mjesto okruženje u kojem se nesigurno, uvredljivo ili nasilno ponašanje neće tolerisati i gdje bi se sve osobe trebale osjećati ugodno u slučaju ukazivanja na probleme ili žalbe bez straha od odmazde.

**POTREBNO PONAŠANJE**

Osoblje izvođača će:

1. Obavljati svoje dužnosti kompetentno i marljivo;
2. Pridržavajte se ovog Kodeksa ponašanja i svih primjenjivih zakona, propisa i drugih zahtjeva, uključujući zahtjeve za zaštitu zdravlja, sigurnosti i dobrobiti osoblja izvođača i bilo koje druge osobe;
3. Održavati sigurno radno okruženje, uključujući:
4. osiguravanje da su radna mjesta, mašine, oprema i procesi pod kontrolom svake osobe sigurni i bez rizika po zdravlje;
5. nošenje potrebne lične zaštitne opreme;
6. primjena odgovarajućih mjera koje se odnose na hemijske, fizičke i biološke tvari i agense;
7. provođenje Plana upravljanja zaštitom i sigurnosti na radu;
8. postupanje u skladu sa primjenjivim operativnim procedurama za hitne slučajeve.
9. Prijaviti radne situacije za koje vjeruje da nisu sigurne ili zdrave i ukloniti se iz radne situacije za koju osnovano vjeruje da predstavlja neposrednu i ozbiljnu opasnost za njegov život ili zdravlje;
10. Pridržavati se politike bez alkohola tokom radnih aktivnosti i stalno se suzdržavati od upotrebe ilegalnih supstanci;
11. Tretirati druge ljude s poštovanjem bez obzira na spol, jezik, vjeru, političko ili drugo mišljenje, nacionalno, etničko ili socijalno porijeklo, imovinu, invaliditet, rođenje ili drugi status;
12. Ne upotrebljavati način govora ili ponašanje prema ženama, djeci ili muškarcima koje je neprikladno, uznemirujuće, nasilno, seksualno provokativno, ponižavajuće ili kulturološki neprikladno,
13. Ne upuštati se u bilo kakav oblik seksualnog uznemiravanja, uključujući neželjeno seksualno pristupanje, zahtjeve za seksualne usluge i druga neželjena verbalna ili fizička ponašanja seksualne prirode prema ostalim osobljem izvođača ili poslodavca;
14. Ne upuštati se u seksualno iskorištavanje, što znači bilo kakvu stvarnu ili pokušaj zlouporabe položaja ranjivosti, diferencijalne moći ili povjerenja u seksualne svrhe, uključujući, ali ne ograničavajući se na novčani, društveni ili politički profit od seksualnog iskorištavanja druge osobe. U projektima/operacijama koje finansira Banka, seksualno iskorištavanje uključuje kada se pristup ili korist od roba, radova, konsultantskih ili nekonsultantskih usluga koje finansira Banka koristi za dobivanje seksualne dobiti;
15. Ne upuštati se u seksualni napad, što znači bilo koji oblik seksualnog kontakta bez pristanka. Primjeri uključuju: pokušaj silovanja, kao i neželjeno ljubljenje, umiljavanje ili dodirivanje intimnih dijelova tijela, niti učestvovati u bilo kojem obliku seksualnih aktivnosti s osobama mlađim od 18 godina, osim u slučaju postojećeg braka;
16. Završiti odgovarajuće obuke koje će se provoditi u vezi s okolišnim i društvenim aspektima ugovora, uključujući zdravstvena i sigurnosna pitanja, te seksualno iskorištavanje i zlostavljanje / seksualno uznemiravanje (SIZ/SU);
17. Prijaviti kršenje ovog Kodeksa ponašanja; i
18. Ne vršiti odmazdu bilo kojoj osobi koja prijavi kršenje ovog Kodeksa ponašanja, bilo nama ili Poslodavcu ili koja koristi mehanizam za žalbe na projektu.

**IZRAŽAVANJE ZABRINUTOSTI**

Ako bilo koja osoba primijeti ponašanje za koje vjeruje da može predstavljati kršenje ovog Kodeksa ponašanja ili koje se na drugi način tiče njega, treba odmah ukazati na problem. To se može učiniti na jedan od sljedećih načina:

1. Kontaktirajte [*unijeti ime stručnjaka za socijalna pitanja izvođača s relevantnim iskustvom u postupanju prema rodno uvjetovanom nasilju, ili ako takva osoba nije potrebna prema ugovoru, drugu osobu koju je izvođač odredio za rješavanje ovih pitanja*] pismenim putem na ovoj adresi [ ] ili telefonom na [ ] ili lično na [ ]; ili
2. Nazvati [ ] da biste pristupili telefonskoj liniji izvođača (ako postoji) i ostaviti poruku.

Identitet osobe bit će povjerljiv, osim ako izvještavanje o optužbama nije propisano državnim zakonom. Također se mogu podnijeti anonimne žalbe ili navodi koji će se uzeti u obzir uz odgovarajuće razmatranje. Ozbiljno shvaćamo sve izvještaje o mogućem kršenju Kodeksa te ćemo istražiti i poduzeti odgovarajuće mjere. Pružit ćemo tople preporuke pružateljima usluga koji mogu pomoći osobama koje su doživjele navodni incident, prema potrebi.

Neće biti odmazde protiv bilo koje osobe koja u dobroj vjeri izrazi zabrinutost zbog bilo kakvog ponašanja zabranjenog ovim Kodeksom ponašanja. Takva odmazda bila bi kršenje ovog Kodeksa ponašanja.

**POSLJEDICE KRŠENJA KODEKSA PONAŠANJA**

Svako kršenje ovog Kodeksa ponašanja od strane osoblja izvođača može rezultirati ozbiljnim posljedicama, uključujući i raskid angažmana i moguće upućivanje na pravne organe vlasti.

ZA OSOBLJE IZVOĐAČA:

Primio sam kopiju ovog Kodeksa ponašanja napisanu na jeziku koji razumijem. Razumijem da se, ako imam bilo kakvih pitanja u vezi s ovim Kodeksom ponašanja, mogu obratiti [*unijeti ime kontakt osobe izvođača s relevantnim iskustvom u rješavanju rodno zasnovanog nasilja*] i tražiti objašnjenje.

Ime osoblja izvođača: [*unijeti ime*]

Potpis: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Datum: (dan/mjesec/godina): \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ovlašteni predstavnik izvođača:

Potpis: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Datum: (dan/mjesec/godina): \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. ODO je dostupan na - <https://www.worldbank.org/en/projects-operations/environmental-and-social-framework>. [↑](#footnote-ref-1)
2. Pod-konsultant / pod-ugovarač predstavlja bilo koju osobu ili subjekt s kojim Ugovarač ili Konsultant podugovori bilo koji dio radova ili usluga [↑](#footnote-ref-2)
3. “Službeni glasnik BiH”, br. 3/03, 32/03, 37/03, 54/04, 61/04, 30/05, 53/06, 55/06, 8/10, 47/14, 22/15, 40/15, 35/18 [↑](#footnote-ref-3)
4. Za potrebe ovog poglavlja Ugovarači se odnosi na bilo kojeg izvođača građevinskih radova, pružatelja usluga i dobavljača robe odabranog za provedbu aktivnosti Projekta [↑](#footnote-ref-4)
5. Zaposlenik je bilo koje fizičko lice koje je uposleno ili angažovano da radi ili obavlja uslugu za poslodavca [↑](#footnote-ref-5)
6. Broj zaposlenika odnosi se na stvarni broj radnika na dan izvještaja [↑](#footnote-ref-6)
7. Radnik je bilo koja fizička osoba zaposlena ili angažirana od strane poslodavca da radi na ovom projektu [↑](#footnote-ref-7)
8. Ponuđač treba označiti odgovarajuću obavezu [↑](#footnote-ref-8)
9. Domaći zakoni se odnose na zakone FBiH i domicilni zakon države ukoliko je Ponuđač iz strane države [↑](#footnote-ref-9)
10. Domaći zakoni se odnose na zakone FBiH i domicilni zakon države ukoliko je Ponuđač iz strane države [↑](#footnote-ref-10)