

PROJEKAT MODERNIZACIJE VODNIH USLUGA

PROCEDURA ZA UPRAVLJANJE RADNOM SNAGOM
ZA
REPUBLIKU SRPSKU

NACRT

novembar 2020.

Sadržaj

1	CILJEVI I SVRHA PROCEDURE ZA UPRAVLJANJE RADNOM SNAGOM	4
2	PREGLED KORIŠTENJA RADNE SNAGE NA PROJEKTU	6
2.1	Kategorije radnika na projektu	6
2.2	Karakteristike radnika na Projektu	7
2.3	Vremenski raspored potreba za radnom snagom	8
3	PROCJENA KLJUČNIH POTENCIJALNIH RIZIKA VEZANIH ZA RADNU SNAGU	9
3.1	Projektne aktivnosti	9
3.2	Ključni rizici vezani za radnu snagu	9
4	KRATAK PREGLED RADNOG ZAKONODAVSTVA: USLOVI	10
4.1	Konvencije Međunarodne organizacije rada	10
4.2	Ključne konvencije o jednakosti spolova	12
4.3	Radno zakonodavstvo	12
4.4	Zakonodavstvo o jednakosti spolova u Bosni i Hercegovini	16
5	KRATAK PREGLED RADNOG ZAKONODAVSTVA: ZDRAVLJE I BEZBJEDNOST NA RADU	18
5.1	Zakoni o zaštiti i bezbjednosti na radu u RS	18
6	ODGOVORNO OSOBLJE	19
7	POLITIKE I PROCEDURE	20
8	STAROSNA DOB ZA ZAPOSLENJE	22
9	USLOVI	22
10	MEHANIZAM RJEŠAVANJA PRITUŽBI	23
11	UPRAVLJANJE POSLOVANJEM SA IZVOĐAČIMA RADOVA	25
12	RADNICI GLAVNIH DOBAVLJAČA	26

Skraćenice

APCU	Agriculture Project Coordination Unit	Jedinica za koordinaciju poljoprivrednih projekata
BD	Brcko District	Distrikt Brčko
BiH	Bosnia and Herzegovina	Bosna i Hercegovina
ESSs	Environmental and Social Standards of the World Bank	Standardi Svjetske banke za upravljanje životnom sredinom i društveno upravljanje
FBiH	Federation of Bosnia and Herzegovina	Federacija Bosne i Hercegovine
GBV	Gender-based violence	Rodno-zanovano nasilje
GRM	Grievance redress mechanism	Mehanizam (povoljnog) rješavanja pritužbi
ILO	International Labor Organization	Međunarodna organizacija rada
LMP	Labor Management Procedures	Procedure za upravljanje radnom snagom
M&E	Monitoring and Evaluation	Monitoring i evaluacija
RS	Republika Srpska	Republika Srpska
WSS	Water Supply and Sanitation	Vodovod i kanalizacija

1 CILJEVI I SVRHA PROCEDURE ZA UPRAVLJANJE RADNOM SNAGOM

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

Banka je utvrdila konkretne ekološke i društvene standarde (ESS), koji su dizajnirani tako da unapređuju upravljanje životnom sredinom i društveno upravljanje, izbjegavaju, minimizuju, smanjuju ili ublažavaju negativne rizike i uticaje projekata na životnu sredinu i društvo. Željeni ishodi Projekta su opisani u ciljevima svakog ESS, zajedno sa određenim zahtjevima u pogledu pomoći korisnicima kredita u ostvarivanju ovih ciljeva sredstvima koja odgovaraju prirodi i obimu projekta i koja su proporcionalna nivou ekološkog i društvenog rizika i uticaja.

Politikom zaštite životne sredine i upravljanja društvenim pitanjima za finansiranje investicionih projekata su utvrđeni obavezni uslovi Banke u odnosu na projekte koje ona podržava u okviru finansiranja investicionih projekata, a koji, kao takvi, trebaju biti u skladu sa ekološkim i društvenim standardima (ESS).

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

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

Ciljevi ESS 2 su slijedeći:

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

Prema ESS2, primaoci kredita su dužni izraditi i sprovesti pisane **procedure za upravljanje radnom snagom (LMP)** koje se odnose na projekat. Svrha LMP-a je olakšati planiranje projekta i pomoći u utvrđivanju neophodnih resursa za rješavanje pitanja radne snage koja se odnose na projekat. LMP pomaže u utvrđivanju različitih kategorija radnika na projektu i određivanju načina ispunjavanja zahtjeva ESS 2, koji se odnose na različite kategorije radnika. U njoj su utvrđeni uslovi za zapošljavanje ili

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

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

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

Standardom ESS2 su utvrđene sljedeće kategorije radnika na projektu prikazane u **Tabeli 1:**

Tabela 1: Vrsta radnika prema ESS2

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

2 PREGLED KORIŠTENJA RADNE SNAGE NA PROJEKTU

2.1 Kategorije radnika na projektu

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

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

- **Direktno angažovani radnici**
 - osoblje (APCU) iz Ministarstva poljoprivrede, šumarstva i vodoprivrede RS (državni službenici) i
 - potrebno je zaposliti spoljne konsultante za ekološke i društvene standarde.

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

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

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

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

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

Tabela 2: Pregled korištenja radne snage na Projektu

Kategorija radnika	Broj radnika na projektu	Vrsta poslova	Potrebne kvalifikacije	Vremenski raspored potreba za radnom snagom	Lokacija
Direktno angažovani radnici a) APCU b) spoljni konsultanti za standarde za upravljanje životnom sredinom i društveno upravljanje, monitoring i evaluaciju, građevinsku/tehničku podršku.	a) 6 b) 4	a) Kancelarijski i administrativni poslovi b) Kancelarijski konsultantski poslovi	a) Osnovne rukovodne vještine b) Znanje iz oblasti ekoloških i društvenih standarda, monitoringa i evaluacije.	a) i b) kontinuirano angažovani	a) Banja Luka b) iz cijele BiH
Radnici po ugovoru	Približno 100	Kancelarijski i poslovi na terenu	Visoka stručna sprema (stručno znanje u oblasti vodovoda i kanalizacije) Dobre komunikacijske vještine za rukovodioce u projektu	Sa početkom od druge polovine prve godine a očekuje se da njihov angažman traje do okončanja projekta.	Iz cijele BiH
Radnici glavnih dobavljača	Nepoznat u ovoj fazi projekta	Kancelarijski i administrativni poslovi	Stručno znanje u oblasti vodovodne i opreme za kanalizaciju, upravljanja vremenom i organizacijske i komunikacijske vještine	Sa početkom od druge polovine prve godine a očekuje se da njihov angažman traje za vrijeme implementacije projekta.	Iz cijele BiH

2.2 Karakteristike radnika na Projektu

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

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

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

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

2.3 Vremenski raspored potreba za radnom snagom

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

Direktno angažovani radnici (APCU i eksterni konsultanti) će biti kontinuirano angažovani tj. od početka implementacije projekta a očekuje se da njihov angažman traje do okončanja projekta (84 mjeseca). *Radnici po ugovoru* će se zapošljavati prema projektu, za izgradnju, instalaciju WSS infrastrukture,

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

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

uključujući objekte za pročišćavanje i distribuciju vode i prikupljanje otpadnih voda. Predviđa se da će ova kategorija radnika biti angažovana približno 12 mjeseci.

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

3 PROCJENA KLJUČNIH POTENCIJALNIH RIZIKA VEZANIH ZA RADNU SNAGU

3.1 Projektne aktivnosti

Očekuje se da će Projektom biti obuhvaćeno nekoliko podprojekata kao što su: izgradnja novog vodozahvata i odvojeni kolektor kišnice kao i rekonstrukcija vodovodne mreže u Doboju, rekonstrukcija rezervoara za vodu Tilava u Istočnom Sarajevu, izgradnja/proširenje vodovoda u Laktašima, izgradnja vodovodne i kanalizacione mreže u Prnjavoru, izgradnja kanalizacione mreže i postrojenja za pročišćavanje otpadnih voda u Zvorniku i izgradnja/rekonstrukcija vodovodne i kanalizacione mreže u Trebinju³. Projekat će uključivati fizičke radove a uobičajene aktivnosti takvih podprojekata su:

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

3.2 Ključni rizici vezani za radnu snagu

Procjenjuje se da se glavni rizici vezani za radnu snagu na Projektu odnose na potencijalne rizike po zdravlje i bezbjednost imajući na umu aktivnosti izgradnje/rekonstrukcije na Projektu. Ovi rizici mogu uključivati izloženost fizičkim opasnostima tokom građevinskih aktivnosti: opasnosti od opreme za rad, opasnosti od spoticanja i pada, izloženost opasnim materijalima i opasnosti od električne energije prilikom upotrebe alata i mašina, prodora vode i podzemne vode. Pored toga, Projekat će uključivati rad na otvorenom u svim vremenskim uslovima tokom cijele godine, povremeno izlaganje vlazi i/ili vlažnim uvjetima, isparenjima i česticama u zraku i vibracijama. Pošto će građevinske aktivnosti uključivati opasne radove, osobe mlađe od 18 godina neće biti zaposlene na Projektu.

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

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

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

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

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

4 KRATAK PREGLED RADNOG ZAKONODAVSTVA: USLOVI

4.1 Konvencije Međunarodne organizacije rada

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

- Konvencija o prisilnom radu koja datira iz 1930.

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

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

Prioritetne konvencije koje je BiH također ratificirala su sljedeće:

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

Ostale ratificirane konvencije su sljedeće:

- Konvencija o nezaposlenosti, koja datira iz 1919. godine.
- Konvencija o obeštećenju radnika (u slučaju nesreća), koja datira iz 1925. godine;
- Konvencija o naknadama koje se isplaćuju radnicima za profesionalne bolesti, koja datira iz 1925. godine;
- Konvencija o jednakom postupanju (obeštećenje u slučaju nesreće), koja datira iz 1925. godine;
- Konvencija o službama zapošljavanja, koja datira iz 1948. godine;
- Konvencija o noćnom radu žena, koja datira iz 1948. godine;
- Konvencija o noćnom radu mladih osoba / djece (industrija), koja datira iz 1948. godine;
- Konvencija o socijalnom osiguranju (minimalni standardi), koja datira iz 1952. godine;
- Konvencija o nedjeljnom odmoru (trgovina i administracija), koja datira iz 1957. godine;
- Konvencija o utvrđivanju minimalnih plata, koja datira iz 1970. godine;
- Konvencija o plaćenom godišnjem odmoru, koja datira iz 1970. godine;
- Konvencija o predstavnicima radnicima, koja datira iz 1971. godine;
- Konvencija o profesionalnim kancerogenim oboljenjima, koja datira iz 1974. godine;
- Konvencija o plaćenom odsustvu za svrhu obrazovanja, koja datira iz 1974. godine;
- Konvencija o razvoju ljudskih resursa, koja datira iz 1975. godine;
- Konvencija o radnom okruženju (zagađenje zraka, buka i vibracije), koja datira iz 1977. godine;
- Konvencija o poticanju kolektivnog pregovaranja, koja datira iz 1981. godine;

- Konvencija o bezbjednosti i zaštiti zdravlja na radu, koja datira iz 1981. godine;
- Konvencija o prestanku radnog odnosa, koja datira iz 1982. godine;
- Konvencija o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, koja datira iz 1983. godine;
- Konvencija o radu na nepuno radno vrijeme, koja datira iz 1994. godine
- Konvencija o zaštiti majčinstva, koja datira iz 2000. godine;
- Konvencija o promotivnom okviru za bezbjednost i zaštitu zdravlja na radu, koja datira iz 2006. godine.

4.2 Ključne konvencije o jednakosti polova

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

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

4.3 Radno zakonodavstvo

Zakonodavstvo u oblasti radnih odnosa u BiH je u isključivoj nadležnosti dva entiteta i Brčko distrikta. Ključni zakon kojim se regulišu uslovi zapošljavanja u RS je Zakon o radu RS⁸, koji sadrži posebne odredbe o tretiranju različitih kategorija radnika.

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

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

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

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

⁸ Official Gazette of RS No. 1/16 and 66/18

uznemiravanja na radu i/ili u vezi sa radom i mobinga, i ne smije poduzimati nikakve mjere protiv radnika zato što se žalio na nasilje, diskriminaciju, uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i mobing.

Stupanje u radni odnos

Radni odnos započinje zaključivanjem ugovora o radu, rješenjem o zapošljavanju, rješenjem o odabiru i imenovanju ili drugim pravnim osnovama reguliranim posebnim zakonom. Ugovor se zaključuje u pisanom obliku i sadrži listu podataka propisanih Zakonom o radu.

Prava radnika

Zakon garantuje pravo radnika na bezbjednost i zaštitu života i zdravlja na radu; zaštitu ličnog integriteta, posebnu zaštitu u slučaju bolesti i smanjenja ili gubitka radne sposobnosti i starosti. Radnici imaju pravo na punu naknadu plate za vrijeme godišnjih odmora, državnih praznika, privremene nesposobnosti za rad zbog povrede na radu ili profesionalne bolesti, kao i za vrijeme prekida rada uzrokovanim previdom od strane poslodavca. Otpremnina za radnike sa ugovorom na neodređeno vrijeme je također obezbijeđena. Radnik se ne smije dovoditi u nejednak položaj prilikom realiziranja prava po osnovu rada i prava na zaposlenje zbog svoje rase, etničkog ili nacionalnog porijekla, boje kože, spola, jezika, vjeroispovijesti, političkih ili drugih stavova ili opredjeljenja, socijalnog porijekla, finansijskog statusa, članstva ili zbog nepostojanja sindikata ili političke organizacije, fizičkog i mentalnog zdravlja i drugih osobina koje nisu u direktnoj vezi sa prirodom radnih odnosa.

Obaveze radnika

Obaveze radnika su odgovorno izvršavanje zadataka, usklađivanje sa poslovanjem poslodavca, obavještavanje poslodavca o bitnim okolnostima koje mogu uticati na obavljanje poslova po osnovu ugovora o radu i obavještavanje poslodavca o mogućim opasnostima po život i zdravlje. Ukoliko radnici nisu u stanju raditi zbog bolesti ili povrede, moraju o tome odmah obavijestiti poslodavca i dostaviti potvrdu ljekara u roku od tri dana od početka njihovog odsustva sa posla.

Obaveze poslodavca

Obaveza poslodavca je da prijavi radnike na jedinstveni sistem i da nakon prijave za obavezno osiguranje, poslodavac je dužan radniku dostaviti fotokopiju registracije, kao i u slučaju bilo koje druge promjene osiguranja koja se tiče radnika. Pored toga, poslodavac je dužan da plaća platu radniku za izvršeni rad, da osigura bezbjedno i zdravo radno okruženje, da osigura da radnik može izvršavati poslove po osnovu ugovora o radu i da osigura radnike od nesreća na poslu.

Plata i naknade

Radnik ostvaruje pravo na platu u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu. Radnicima se garantuje ista plata za isti rad ili rad iste vrijednosti koju zarađuju (potreban je isti nivo obrazovanja, tj. obrazovanje, znanje i sposobnosti, u kojima je isti radni doprinos postignut sa jednakom odgovornošću). Poslodavac ne može radniku isplatiti nižu platu od one utvrđene opštim aktom i ugovorom o radu. Osnovna plata se utvrđuje na osnovu uslova neophodnih za rad na poslovima za koje je radnik potpisao ugovor.

Radni učinak se određuje na osnovu kvaliteta i obima obavljenog posla. Ugovorom o radu može se utvrditi osnovna plata u višem iznosu od osnovne plate utvrđene na osnovu elemenata iz opšteg akta. Plata se

isplaćuje u rokovima utvrđenim opštim aktom i ugovorom o radu, najmanje jednom mjesečno, a najkasnije do kraja tekućeg mjeseca za prethodni mjesec. Plate se isplaćuju samo u novcu, na tekući račun zaposlenog.

Minimalna plata se isplaćuje za rad sa punim radnim vremenom i prosječno postignute rezultate radnika u skladu sa aktima poslodavca. Radnici imaju pravo na naknadu plate za vrijeme odsustva sa posla u slučajevima predviđenim ovim zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

Naknada plate za vrijeme godišnjeg odmora, praznika, privremene nesposobnosti za rad zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja, kao i za vrijeme prekida rada zbog propusta poslodavca da preduzme odgovarajuće mjere zaštite na radu, iznosi 100% prosječne plate koju je radnik zaradio u relevantnom prethodnom periodu ili plate koju bi zaradio da je bio na poslu.

Radnici imaju pravo na naknadu plate za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog bolesti ili povrede ili iz drugih razloga predviđenih Zakonom o zdravstvenom osiguranju.⁹ Ako je privremena nesposobnost uzrokovana bolešću ili povredom (koja nije povezana sa poslom), naknada iznosi najmanje 70%, ali ne više od 90% neto plate koju bi radnik zaradio da je bio na poslu. Naknadu za prvih 30 dana privremene nesposobnosti za rad zbog bolesti ili povrede plaća poslodavac. Nakon 30 dana naknadu isplaćuje fond zdravstvenog osiguranja RS, ali ne duže od 12 mjeseci. Ako je privremena nesposobnost posljedica ozljede na radu ili bolesti, poslodavac je dužan isplaćivati naknadu cijelo vrijeme privremene nesposobnosti za rad dok nadležni organi ne utvrde da je radnik trajno nesposoban za rad.

Zapošljavanje žena

Poslodavcu je zabranjeno da uslovljava zaposlenje ženi testom trudnoće, osim ako se aktom o procjeni rizika utvrdi da se to odnosi na poslove u kojima postoji rizik po zdravlje žene i djeteta, da dozvoli noćni rad za žene počevši od 6. mjeseca trudnoće ili majkama sa djecom do 2 godine starosti i da odbije zaposliti ženu zbog trudnoće. Poslodavcu je također zabranjeno raskinuti ugovor o radu zbog trudnoće ili porodijskog odsustva. U toku trudnoće žena može biti privremeno raspoređena na drugi posao tokom dojenja, ukoliko je to u interesu njenog zdravlja i zdravlja djeteta. Ukoliko poslodavac nije u mogućnosti rasporediti ženu na drugo radno mjesto, žena ima pravo na naknadu plate. Majku djeteta do tri godine poslodavac može rasporediti na drugi posao uz njen pristanak. U toku trudnoće, rođenja djeteta i brige od djetetu žena ima pravo na porodijsko odsustvo na period od jedne godine kontinuirano, a za dvojke, svako treće i slijedeće dijete na period od 18 mjeseci kontinuirano. Žena može, na njen zahtjev, uz saglasnost poslodavca, početi raditi prije isteka porodijskog odsustva, ali ne prije isteka perioda od 60 dana nakon rođenja djeteta. Nakon isteka porodijskog odsustva, jedan od zaposlenih roditelja ima pravo raditi pola radnog vremena dok dijete ne dostigne starosnu dob od tri godine, ako je djetetu potrebna intenzivna njega. Radnik (otac) takođe ima pravo na godinu dana roditeljskog odsustva u sljedećim slučajevima: majčina smrt, majka napusti dijete ili je žena spriječena da koristi porodijsko odsustvo nakon isteka 60 dana od rođenja djeteta, ako se roditelji tako slože.

Zapošljavanje osoba starosne dobi od 15 do 18 godina

⁹ Službeni glasnik RS, br. 18/99, 51/01, 70/01, 51/03 i 57/03.

Ugovor o radu može se zaključiti u izuzetnim slučajevima sa osobom koja ima 15 do 18 godina, uz saglasnost zakonskog zastupnika, ukoliko taj rad ne ugrožava njegovo zdravlje, moral i obrazovanje, i na osnovu nalaza nadležne zdravstvene ustanove koja određuje radnu sposobnost radnika i ako ti poslovi nisu štetni po zdravlje. Ova kategorija radnika ne može raditi noću, na poslovima za koje je utvrđeno da nose povećan rizik i da uključuju posebno teške fizičke poslove, na podzemnim radovima ili pod vodom ili na drugim poslovima sa povećanim rizikom po život, zdravlje i psihološki i fizički razvoj.

Radno vrijeme

Puno radno vrijeme traje 40 sati sedmično a ne može biti kraće od 36 sati sedmično. Radna sedmica traje 5 radnih dana dok radni dan traje 8 sati.

Prekovremeni rad

Prekovremeni rad ne može trajati duže od 10 sati sedmično niti više od 4 sata dnevno. Radnik ne može raditi više od 180 sati prekovremeno u toku jedne kalendarske godine. Prekovremeni rad nije dozvoljen maloljetnim radnicima, trudnicama i majkama sa djecom do tri godine i samohranim roditeljima djece mlađe od šest godina. Radnici imaju pravo na povećanje plate u toku prekovremenog rada. Ukoliko zahtjev za prekovremenim radom traje duže od tri uzastopne sedmice ili u ukupnom trajanju od deset sedmica u jednoj kalendarskoj godini, o tome se mora obavijestiti kancelarija inspekcije rada.

Noćni rad

Rad od 22:00 sata navečer do 6:00 sati ujutro slijedećeg dana se smatra noćnim radom. Noćni rad je zabranjen maloljetnim radnicima, trudnicama, počevši od 6. mjeseca trudnoće, i majkama sa djecom do dvije godine starosti. Radnici imaju pravo na povećanje plate u toku noćnog rada.

Odmor u toku radnog vremena

Radnik koji radi puno radno vrijeme ili najmanje 6 sati dnevno ima pravo na odmor u toku radnog vremena u trajanju od 30 minuta. Za prekovremeni rad radnik pored prava na odmor od 30 minuta ima pravo na dodatnih 15 minuta odmora.

Dnevni odmor

Radnik ima pravo na dnevni odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 sati bez prekida, a za radnike zaposlene u poljoprivredi i na sezonskim poslovima na najmanje deset sati odmora bez prekida.

Sedmični odmor

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

Godišnji odmor

Radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 rane sedmice, tj. najmanje 20 radnih dana. Godišnji odmor se može iskoristiti bez prekida, u dva ili više dijelova. Prvi dio traje 2 sedmice, a drugi dio se treba iskoristiti do 30. juna iduće godine.

Mehanizam rješavanja pritužbi radnika

Radnik koji smatra da je njegov poslodavac prekršio neko od prava iz radnog odnosa može podnijeti zahtjev poslodavcu da se pobrine da se ovo pravo ostvari u roku od 30 dana od datuma saznanja o kršenju prava i najkasnije u roku od tri mjeseca od datuma kada je došlo do kršenja. Poslodavac je dužan odlučiti po zahtjevu radnika u roku od 30 dana od datuma podnošenja zahtjeva, a ako ne odluči po zahtjevu u datom roku, zahtjev se smatra odobrenim.

Radnik koji smatra da je njegov poslodavac prekršio neko od prava iz radnog odnosa može podnijeti prijedlog za sporazumno rješenje radnog spora nadležnom tijelu ili podnijeti tužbu nadležnom sudu za zaštitu tog prava. Tužba se može podnijeti ako predmet spora nije riješen prije u postupku mirnog rješavanja spora pred nadležnim tijelom.

Sloboda udruživanja

Radnici mogu slobodno osnivati, učlaniti se u sindikat ili napustiti sindikat po osnovu njihovog slobodnog izbora. Angažman u sindikatu ne može staviti radnika u nepovoljan položaj u pogledu uslova rada i ostvarivanja prava po osnovu rada. Poslodavcima je zabranjeno miješanje u organizaciju i funkcionisanje sindikata i da kontrolišu njegov rad.

Bezbjednost i zaštita zdravlja na radu

Obaveza poslodavca je da omogući radnicima da se informišu o propisima koji se odnose na radne odnose i zaštitu na radu u roku od 15 dana od početak rada.

Radnik je dužan da koristi, prilikom rada, odgovarajuća sredstva i opremu za ličnu zaštitu na radu i da rukuje sredstvima rada u skladu sa njihovom namjenom i karakteristikama.

Inspekcijski nadzor

Republička uprava za inspekcijske poslove vrši nadzor primjene Zakona o radu u RS, ostalih propisa o radnim odnosima, kolektivnih ugovora i pravilnika o radnim propisima.

Inspekcijski nadzor nad primjenom ovog zakona i propisima donesenim za njegovu primjenu vrši inspekcija rada, u dijelu koji se odnosi na prava, obaveze i odgovornosti radnika u republičkim organima uprave i jedinicama lokalne samouprave.

Prilikom obavljanja inspekcijskog nadzora nadležni inspektor je ovlašten i preduzima mjere iz propisa kojima se uređuju radni odnosi, pored prihvaćenih propisa propisanih zakonom kojim se utvrđuje odgovarajuća regionalna inspekcija.

4.4 Zakonodavstvo o jednakosti polova u Bosni i Hercegovini

Zakon o jednakosti polova u BiH¹⁰ je na snazi 17 godina i predstavlja najvažniji instrument za razvijanje svijesti o ravnopravnosti spolova i uvođenju principa ravnopravnosti spolova u javne politike i propise.

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

Predmetom ovog Zakona definiše se ravnopravnost polova, garantuju jednake mogućnosti i jednak tretman svih osoba bez obzira na spol, kako u javnom tako i u privatnom životu društva, i reguliše zaštita od diskriminacije na osnovu spola. Muške i ženske osobe su jednake. Potpuna ravnopravnost polova zagarantovana je u svim oblastima društva, uključujući, između ostalog, obrazovanje, ekonomiju, zapošljavanje i rad, socijalnu i zdravstvenu zaštitu, sport, kulturu, javni život i medije, bez obzira na bračni i porodični status. Zabranjena je diskriminacija na osnovu pola i seksualne orijentacije.

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

Zaposlenje, rad i pristup svim oblicima resursa

Svaka osoba je jednaka u procesu zapošljavanja bez obzira na pol. Pored toga, ovim Zakonom se strogo zabranjuje svaki oblik diskriminacije na osnovu pola u procesu nuđenja zaposlenja, otvorenog oglašavanja, postupka popunjavanja slobodnih radnih mjesta, zaposlenja i prestanka radnog odnosa.

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

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

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

Zdravstvena i socijalna zaštita

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

Zabranjena je diskriminacija na osnovu pola u ostvarivanju svih oblika socijalnih prava, utvrđenih važećim zakonima, posebno u slučajevima podnošenja zahtjeva za ostvarivanje bilo kojeg prava iz oblasti socijalne

zaštite, postupka utvrđivanja i korištenja socijalnih prava i utvrđenih naknada, prestanka uživanja utvrđenih prava.

Pravna zaštita

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

5 KRATAK PREGLED RADNOG ZAKONODAVSTVA: ZDRAVLJE I BEZBJEDNOST NA RADU

5.1 Zakoni o zaštiti i bezbjednosti na radu u RS

Propisi iz oblasti zaštite i bezbjednosti na radu u BiH su u nadležnosti entiteta. U daljem tekstu se navode ključni aspekti Zakona o zaštiti i bezbjednosti na radu RS¹¹.

Pravila i mjere za zaštitu radnika na radu

Ovim Zakonom se predviđaju opšta pravila i mjere zaštite na radu koje obuhvataju izradu sredstava za rad, pregled i ispitivanje opreme, osposobljavanje i obavješćavanje radnika, uspostavljanje saradnje u pogledu radnih odnosa, zabranu stavljanja radnika u nepovoljniji položaj kao i ostale mjere i zahtjeve za sprečavanje rizika na radu kao i proizvodnju, pakovanje, transport, korištenje i uništavanje opasnih materija, organizovanje edukacija i obuka u oblasti zdravlja i zaštite na radu.

Obaveze poslodavaca

Poslodavac je dužan da obezbijedi preventivne mjere za radnike da bi stvorio bezbjedno i zdravo radno okruženje, izvrši obuku radnika za bezbjedno i zdravo okruženje, osigura potrebna finansijska sredstva za provođenje i unaprjeđenje zaštite na radu, osigura funkcionalnost sredstava i opreme za ličnu zaštitu i da obavijesti radnike o uvođenju novih tehnologija i sredstava za zaštitu od povreda i oštećenja zdravlja. Ostale obaveze poslodavaca se odnose na prilagođavanje radnog procesa fizičkim i psihološkim sposobnostima radnika, usvajanje procjena rizika, ispitivanja opreme i obavješćavanje inspekcije rada o opasnim pojavama koje mogu ugroziti zaštitu zdravlja radnika.

Prava i obaveze radnika

Radnici se trebaju upoznati sa bezbjednosnim i zdravstvenim aspektima uslova rada, ljekarskim pregledima i da obavješćavaju poslodavca o svakoj povredi ili pojavi na poslu ili nepravilnostima za koje se pretpostavlja da mogu izazvati bilo kakav oblik opasnosti, koristiti sredstva i opremu za ličnu zaštitu i koristiti ih pažljivo, i kontrolisati zdravlje u skladu sa rizicima posla.

Učešće sindikata

¹¹ Službeni glasnik RS, br. 1/8 i 13/10

Sindikata je dužan učestvovati u regulisanju, poduzimanju mjera i unaprijeđenju zaštite i zdravlja radnika na radu.

Evidencija o zaštiti na radu

Poslodavac je dužan da vodi evidenciju o radnim mjestima sa povećanim rizikom i radnicima na takvim radnim mjestima, opasnim materijama, povredama, profesionalnim oboljenjima i oboljenjima na radu. Pored toga, vođenje evidencije o obuci u pogledu bezbjednosti i zdravlja na radu, testiranja i pregleda opreme i sredstava lične zaštite na radu i radnog okruženja je propisano Zakonom.

Zaštita ranjivih kategorija

Zaštita ranjivih kategorija propisana je ovim zakonom radi očuvanja nesmetanog psihološkog i fizičkog razvoja maloljetnih radnika, zaštite žena od rizika koji bi ih mogli ugroziti u ostvarivanju majčinstva, zaštite osoba sa invaliditetom i osoba koje pate od profesionalnih bolesti od kontinuiranog ugrožavanja njihovog zdravlja i smanjenja njihove radne sposobnosti i kako bi se očuvali radni kapaciteti starijih radnika u granicama primjerenim njihovoj dobi. Poslodavac je dužan da ranjive kategorije radnika pismeno obavijesti o rezultatima procjene rizika na radnim mjestima i mjerama za uklanjanje rizika u cilju povećanja zaštite i zdravlja na radu.

6 ODGOVORNO OSOBLJE

Jedinica za koordinaciju poljoprivrednih projekata (APCU) je odgovorna za cjelokupan nadzor i koordinaciju implementacije projekta kao i za monitoring i izvještavanje o projektu, a posebno u pogledu implementacije ovog Okvira za upravljanje životnom sredinom i društveno upravljanje i ovom Procedurom za upravljanje radnom snagom.

U skladu sa ovom Procedurom za upravljanje radnom snagom, **APCU** ima sljedeće **odgovornosti**:

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

Rukovodilac APCU je odgovoran za cjelokupni nadzor i koordinaciju implementacije projekta. Pored toga, rukovodilac APCU će biti odgovoran za upravljanje i angažman zaposlenika Ministarstva i spoljnih konsultanata. Rad rukovodioca APCU će dopunjavati stručno osoblje Ministarstva poljoprivrede, šumarstva i vodoprivrede RS. Stručnjaci za upravljanje životnom sredinom i društvenim pitanjima vrše

nadzor implementacije ove Procedure i njeno redovno ažuriranje. Pored toga, njihove odgovornosti uključuju monitoring izvođača radova i implementacije GRM za sve radnike na projektu.

Izvođači radova će biti zaduženi za sljedeće:

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

7 POLITIKE I PROCEDURE

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

- Projekat promoviše 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 zaposlenici 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 pisanom obliku, uz opis odredbi i uslova rada, a radnici moraju biti prijavljeni na penziono i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje te osiguranje u slučaju nezaposlenosti.
- Ugovori moraju sadržavati sve obavezne odredbe Zakona o radu RS.

- 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 (ne može biti kraće od 36 sati sedmično u RS dok radni dan traje 8 sati).
- Ni u kom slučaju se radnici po ugovoru ne smiju sprečavati da postanu članovi sindikata ili neke druge radničke organizacije.
- Radnici imaju pravo na pravedno postupanje i zaštitu od uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i nasilja na radu.
- Potrebno je uspostaviti mehanizam za pritužbe kako bi radnici na projektu mogli podnositi pritužbe odnosno izražavati svoju zabrinutost.
- Usklađenost sa zakonskim rokovima i uslovima za davanje otkaza (tj. da obavijest o otkazu bude u pisanoj formi i da sadrži obrazloženje, da se otkaz ne može dati iz neopravdanih razloga kao što je ulaganje pritužbe od strane radnika, da otkazni rok ne može biti kraći od 15 dana.

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

- Radnici će biti upoznati sa propisima o bezbjednosti i zdravlju na radu.
- Osiguranje bezbjednog radnog mjesta i postupak procjene rizika će biti okončan prije početka bilo kakvih aktivnosti.
- Sprovođenje mjera zaštite i bezbjednosti na radnim mjestima sa povećanim rizikom od povreda i oštećenja zdravlja, kao i organizacija obuke radnika za takve poslove.
- Vođenje evidencije radnika koji rade na zadacima sa povećanim rizikom od ozljeda i štete po zdravlje.
- Vođenje evidencije o zaposlenima koji rade na poslovima sa povećanim rizicima.
- Obezbijediti radnicima opremu za ličnu zaštitu (PPE) koja odgovara zadacima, bez troškova za radnike.
- Obezbijediti da radnici poštuju proceduru o obaveznoj upotrebi PPE i da su prošli obuku u skladu sa zakonom o zaštiti na radu, uz posebna pitanja vezana za COVID-19.
- Izraditi postupak za hitne slučajeve.
- Izvođači su dužni imenovati osoblje za zaštitu na radu koje će biti odgovorno za sprovođenje i nadzor programa za zaštitu na radu.
- Obezbijediti opremu i druga sredstva za rad, kao i odgovarajuće radne prostorije.
- Prva pomoć na licu mjesta mora biti obezbjeđena.
- Znakovi upozorenja i opšti znakovi upozorenja moraju se postaviti na radna mjesta, na radnu opremu i pripadajuće instalacije, u skladu sa posebnim propisima.
- Izvođači će kontrolisati pristup gradilištu samo ovlaštenim osobama.
- Novozaposleni radnici će završiti uvodnu obuku iz zaštite zdravlja i bezbjednosti na radu prije nego što pristupe gradilištu.

- Izvođači će izraditi i primijeniti Kodeks ponašanja. Kodeks ponašanja će odražavati osnovne vrijednosti preduzeća i ukupnu radnu kulturu. Pored toga, Kodeks ponašanja će sadržavati odredbe koje se odnose na rodno zasnovano nasilje i SEA/SH.

8 STAROSNA DOB ZA ZAPOSLENJE

Minimalna strosna dob za zaposlenje u RS je 18 godina. Entitetskim zakonom o radu je zabranjeno da osobe ispod 18 godina starosti budu angažovani na opasnim poslovima. Zakon o radu RS propisuje da se ugovor o radu u izuzetnim slučajevima, može zaključiti sa osobom 15 i 18 godina 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 radnika po ugovoru od kandidata će se tražiti da dostave:

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

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

9 USLOVI

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

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

- Radnici na projektu imaju ugovore o radu u pisanoj formi uz opis uslova zaposlenja, uključujući obaveznu prijavu na penziono i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje u slučaju nezaposlenosti.
- Radnici na projektu moraju unaprijed biti obaviješteni o poslu, radnom vremenu, plati i naknadama.
- Radnici na projektu imaju pravo na redovnu platu, kao i naknadu plate za periode odsustva sa posla ili specifičnih uslova rada (noćni rad, prekovremeni rad, rad u otežanim radnim uslovima, rad tokom vikenda i praznika).
- Radnici na projektu će raditi do 8 sati na dan ili manje, uz plaćeni prekovremeni rad.

- Svaki rad duži od 8 sati će se smatrati prekovremenim radom, a radnici na projektu trebaju primiti naknadu za sate prekovremenog rada. Radnik na projektu ne može raditi više od 10 sati na dan.
- Radnik na projektu ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati u periodu od 24 sata te na sedmični odmor od najmanje 24 sata bez prekida.
- Prosječan sedmični broj sati u periodu od šest mjeseci ne može biti veći od 40 sati.
- Radnik na projektu ima pravo na godišnji odmor, bolovanje, porodiljsko ili porodično odsustvo, u skladu sa entitetskim propisima. Ukoliko domaće zakonodavstvo ne predviđa pravo na odmor po bilo kom osnovu (npr. ako se radi o privremenom ili sezonskom radu), ugovorna strana će, na zahtjev radnika na projektu, omogućiti istom razuman period odmora uzimajući u obzir sve okolnosti.
- Poslodavac će biti dužan da preduzme preventivne i zaštitne mjere za stvaranje bezbjednog i zdravog radnog okruženja, te će radnike na projektu obavještavati o svim bitnim pitanjima i uslovima koji se odnose na njihovo zdravlje i bezbjednost na radu. Radnici na projektu će se pridržavati propisa koji se odnose na bezbjednost i zaštitu života i zdravlja na radu kako ne bi ugrozili svoj život i zdravlje te zdravlje drugih.
- Ukoliko strane ne odluče drugačije, ugovor o radu odnosno angažmanu se završava danom isteka. U slučaju ranijeg raskida, pismena obavijest o raskidu mora se dostaviti najmanje 15 dana unaprijed. Raskid ugovora o radu te plaćanja svih pripadajućih prava će se vršiti u skladu sa entitetskim zakonodavstvom.
- Poslodavac je dužan obezbijediti odgovarajući PPE za radnike na projektu te organizovati obuku o zaštiti zdravlja i bezbjednost na radu, u skladu sa entitetskim propisima o zaštiti zdravlja i bezbjednosti na radu i aktuelnim smjernicama i preporukama SZO.
- Poslodavac je dužan spriječiti diskriminaciju, uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i nasilje na radu te omogućiti jednako postupanje i jednake prilike za sve.
- Poslodavac je dužan da preduzme potrebne mjere radi stvaranja bezbjednog i zdravog radnog okruženja, i da informiše radnike na projektu o svim bitnim pitanjima i uslovima koji se odnose na njihovo zdravlje i bezbjednost na radu.
- Svi radnici na projektu će biti upoznati sa GRM iz ove LMP i moći će uložiti svoje pritužbe.
- Radnici na projektu imaju pravo da formiraju ili da se pridruže sindikatu i drugim organizacijama, u skladu sa entitetskim zakonodavstvom. Poslodavac se ne smije miješati u pravo radnika da odabere organizaciju ili da odabere alternativni mehanizam da zaštiti svoja prava u pogledu uslova rada i uslova zaposlenja.

10 MEHANIZAM RJEŠAVANJA PRITUŽBI

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

Za **direktno angažovane radnike** (*državni službenici*) u RS već postoji odbor za žalbe u resornom ministarstvu za pritužbe radnika. U RS, Odbor za žalbe pri Agenciji za državnu službu je nezavisno tijelo

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

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

Za **radnike po ugovoru**, uspostaviti će se GRM u skladu sa uslovima ove LMP, ESS2 i entitetskog zakona¹² osim ako su isti takav mehanizam već postoji.

Izvođači radova su dužni izraditi vlastiti GRM i rješavati pritužbe radnika po ugovoru. U samom tenderu će potencijalni izvođači biti informisani da se od njih očekuje da imaju takav mehanizam. Ukoliko ponuđači već imaju uspostavljen mehanizam, oni trebaju podnijeti izjavu o njegovom postojanju u svojoj ponudi, a ako nemaju, izvođači će imati obavezu da ga uspostave prije potpisivanja ugovora sa opštinom. U ugovoru se treba precizirati da izvođač potvrđuje da je GRM uspostavljen i da su svi radnici obaviješteni da mehanizam postoji.

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

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

¹² Zakon u radu RS omogućava radnicima da svojim poslodavcima podnose pritužbe u pisanom obliku u preciziranom roku (30 dana). Međutim, ovaj mehanizam nije preciziran u zakonu te se, shodno tome, ne može smatrati da je potpuno usklađen sa uslovima WB ESS2. Naime, Zakon o radu ne predviđa jasno da informacija o mehanizmu rješavanja pritužbi mora biti dostupna svim radnicima na jasan i razumljiv način. Zapravo, poslodavci nisu obavezni da obavijeste svoje radnike o postojanju takvog mehanizma niti o procesu odlučivanja o pritužbama. Pored toga, nisu precizirane mjere za zaštitu radnika od svih vrsta odmazde (npr. omogućavanje ulaganja anonimnih žalbi). Ne postoji ni obaveza da se vodi evidencija o pritužbama.

- Mogućnost podnošenja drugostepene pritužbe ukoliko radnik nije zadovoljan ponuđenim rješenjem¹³.

Mehanizam rješavanja pritužbi 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 iznesu pritužbe, a sa pritužbama će se postupati na povjerljiv način. Obrazac GRM se nalazi u Prilogu D ove LPM.

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

11 UPRAVLJANJE POSLOVANJEM SA IZVOĐAČIMA RADOVA

APCU 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 bezbjednosti. APCU će voditi računa da izvođači radova budu legitimni i pouzdani subjekti, te da sve pisane procedure za upravljanje radnom snagom koje primjenjuju izvođači radova budu u skladu sa ovom Procedurom. U okviru procesa odabira, korisnik kredita može izvršiti uvid u sljedeće informacije:

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

U toku izvršenja Ugovora, vršiće se uvid u sljedeće:

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

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

- politike o upravljanju radnom snagom u pisanoj formi (npr. Pravilnik o upravljanju radnom snagom),
- izvještaje inspekcije rada i drugih tijela,

¹³ Prema entitetskom Zakonu o radu, rješavanje radnih sporova u drugostepenom postupku odnosi se na mirno rješavanje sporova (posredovanje) od strane ovlaštenih medijatora imenovanih u skladu sa entitetskim zakonodavstvom.

- dokumentaciju u vezi sistema upravljanja radnom snagom, uključujući procedure o zaštiti zdravlja i bezbjednosti na radu,
- platne liste radnika, uključujući broj radnih sati i isplaćenu platu,
- kopije prethodnih ugovora sa izvođačima radova i dobavljačima u kojima se vidi uključenost odredbi i uslova koje odražavaju ESS 2.
- Evidenciju o zaštiti zdravlja i bezbjednosti na radu, uključujući podatke o nesrećama i smrtnim slučajevima, kao i informacije koje su dostavljene nadležnim organima.

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

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

12 RADNICI GLAVNIH DOBAVLJAČA

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

Prema ovom projektu, glavni dobavljači mogu biti državne i međunarodne (regionalne) kompanije koje isporučuju materijale za vodovod i kanalizaciju (ventili, geotekstil, rezervoari, vodovodne i kanalizacione cijevi i dr.). Prilikom kupovine materijala od glavnih dobavljača, izvođač radova će od dobavljača tražiti da utvrde rizik da li je prilikom proizvodnje građevinskih materijala korištena dječija radna snaga i/ili prisilna radna snaga te da li postoje ozbiljna bezbjednosna pitanja. Ukoliko se u odnosu na glavne dobavljače

utvrdi postojanje bilo koji od ovih rizika, APCU će od glavnog dobavljača tražiti da preduzme odgovarajuće korake kako bi otklonio te rizike. Takve mjere ublažavanja će se periodično pratiti. Ukoliko se utvrdi da mjere ublažavanja nisu djelotvorne, APCU će, u razumnom periodu, promijeniti glavne dobavljače za projekt onima koji mogu dokazati da ispunjavaju relevantne uslove. Izjava glavnih dobavljača o usklađenosti sa odredbama propisa o radu i LMP Projekta u vezi korištenja dječije radne snage, prisilnog rada i zaštiti zdravlja i bezbjednosti na radu nalazi se u Prilogu C.

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

Prilog A

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

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

IZVJEŠTAJ O USKLAĐENOSTI RADNE SNAGE I USLOVA RADA

Statistički podaci o zaposlenicima * kompanije:

Ukupan broj zaposlenika (prema spolu): M_____ Ž_____

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

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

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

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

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

Broj zaposlenika angažovanih u periodu izvještavanja

Broj radnih sati po zaposleniku (mjesečni prosjek)

Ukupan broj prekovremenih sati (mjesečni prosjek po zaposleniku)

- 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 pritužbe zaposlenika (da/ne)

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

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

Broj tužbi u vezi sa radnom snagom, zaposlenjem i pitanjima vezanim za zaštitu zdravlja i bezbjednosti na radu

Broj sporova riješenih mirnim putem/dobrovoljnim arbitražnim postupkom

Broj posjeta inspekcije rada/zaštite zdravlja i bezbjednosti na radu

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

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

2 Brojevi podrazumijevaju ukupan broj događaja u periodu izvještavanja.

Statistički podaci o radnicima na projektu:

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

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

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

Prilog B

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

Datum i mjesto izdavanja: _____

Ime i adresa davaoca izjave (ponuđač): _____

IZJAVA O USKLAĐENOSTI SA ZAKONIMA I PROPISIMA

Ovim izjavljujemo

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

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

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

Potpis:

Ime:

Funkcija:

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

Prilog C

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

Datum i mjesto izdavanja: _____

Ime i adresa dobavljača: _____

IZJAVA O USKLAĐENOSTI SA ZAKONIMA I PROPISIMA

Ovim izjavljujemo

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

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

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

Potpis:

Ime:

Funkcija:

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

Prilog D

OBRAZAC MEHANIZMA RJEŠAVANJA PRITUŽBI

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

Potpis: _____ Datum: _____