**Predložak za ispunjavanje Samoprocjene FSC temeljnih zahtjeva za rad – Bosna i Hercegovina**

Ovaj predložak je osmišljen za sve postojeće i buduće nositelje FSCTM CoC certifikata u Bosni i Hercegovini, koji su dužni ispuniti *Samoprocjenu FSC temeljnih zahtjeva za rad* (u nastavku teksta: Samoprocjena) u sklopu audita njihovog poslovanja. Za organizacije koje nisu nositelji CoC certifikata te će prvi audit za certifikaciju zatražiti nakon 1. rujna 2021. godine kao i za postojeće nositelje CoC certifikata određeno je prijelazno razdoblje do 31. prosinca 2022. tijekom kojeg mogu, ali ne moraju ispuniti Samoprocjenu. Ispunjavanje Samoprocjene obvezno je za sve nositelje CoC certifikata i organizacije koje žele postati nositelji certifikata nakon isteka prijelaznog razdoblja.

Svrha Samoprocjene je opis primjene FSC temeljnih zahtjeva za rad na poslovanje organizacije. Certifikacijsko tijelo koristi Samoprocjenu kako bi usmjerilo audit te terensku provjeru sukladnosti s normom. FSC je osmislio ovaj postupak kao učinkovito i isplativo sredstvo za provjeru sukladnosti sa zahtjevima, istovremeno osiguravajući poštivanje važećih zakona. Proces koristi znanje organizacije o svom radu i primjenjivim zakonima pomažući auditoru prilikom dovršavanja audita.

Nositelji certifikata i organizacije koje žele postati nositelji certifikata mogu, ali ne moraju koristiti ovaj predložak (mogu izraditi vlastiti) radi dokazivanja sukladnosti sa zahtjevima. Predložak služi za jednostavnije i brže ispunjavanje Samoprocjene pružajući sažeti prikaz zakonodavstvenog okvira Bosne i Hercegovine koji prati 4 FSC temeljna zahtjeva za rad. Nacionalno zakonodavstvo BiH podržava FSC temeljne zahtjeve za rad, no prilikom ispunjavanja Samoprocjene organizacije moraju navesti praktične primjere kako osiguravaju sukladnost sa zahtjevima (samo navođenje pojedinih zakona nije dovoljno). Ispunjenu i potpisanu Samoprocjenu organizacije moraju dostaviti svom certifikacijskom tijelu prije predviđenog audita. Predložak je pripremljen od strane zaposlenika nacionalnog ureda FSC Italija. Za dodatna pojašnjenja, pogledajte dokument [Pitanja i odgovori](https://fsc.org/sites/default/files/2021-07/FSC_IC_Q%26A_CLR_2021-07-27_HR.pdf), ili se obratite nacionalnom uredu FSC Italija.

[Samoprocjena FSC temeljnih zahtjeva za rad 2](#_Toc73438330)

[Pitanja koja vam mogu pomoći prilikom ispunjavanja Samoprocjene 11](#_Toc73438331)

[Zakonodavstvo BiH: dječji rad 13](#_Toc73438332)

[Zakonodavstvo BiH: prisilni rad 17](#_Toc73438333)

[Zakonodavstvo BiH: diskriminacija pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja 19](#_Toc73438334)

[Zakonodavstvo BiH: sloboda udruživanja i pravo na kolektivno pregovaranje 23](#_Toc73438335)

# Samoprocjena FSC temeljnih zahtjeva za rad

**Potvrda:** Ja, Kliknite ili dodirnite ovdje da biste unijeli tekst., ovim putem potvrđujem da su sljedeće izjave istinite i točne prema mojem najboljem saznanju, i svjesna/ svjestan sam da svjesno davanje lažne izjave može rezultirati suspenzijom ili ukidanjem certifikata ili ne izdavanjem certifikata.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Kliknite ili dodirnite ovdje da biste unijeli datum.

Potpis Datum

**Dječji rad**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **FSC zahtjev** | **Pitanja i dodatni zahtjevi** | **Prijedlog mogućih odgovora** | **Odgovor i dokazi** |
| **7.2 Organizacija ne smije koristiti dječji rad.**7.2.1 Organizacija ne smije zapošljavati radnike mlađe od 15 godina ili ispodminimalne dobi kako je navedeno nacionalnim ili lokalnim zakonima ili propisima, ovisno o tome koja je dob veća, osim kako je navedeno u 7.2.2.7.2.2 U zemljama u kojima nacionalni zakoni ili propisi dopuštaju zaposlenje osoba starosti između 13 i 15 godina na lakšim poslovima, takvo zaposlenje ne bi smjelo ometati školovanje niti štetiti njihovom zdravlju ili razvoju. Naročito tamo gdje djeca podliježu zakonima o obveznom obrazovanju, ona smiju raditi samo izvan školskog vremena tijekom uobičajenog dnevnog radnog vremena.7.2.3 Nitko mlađi od 18 godina nije zaposlen na opasnim ili teškim poslovima, osim u svrhu obuke u skladu s odobrenim nacionalnim zakonima i propisima.7.2.4. Organizacija mora zabraniti najgore oblike dječjeg rada. | a) Pridržava li se vaša organizacija odredbe 7.2? Ako je odgovor da, nastavite na c). | * DA/NE
 | Kliknite ili dodirnite ovdje da biste unijeli tekst. |
| b) Ako je odgovor ne na a) gore, opišite kako ili zašto se vaša organizacija ne pridržava odredbe 7.2. |  | Kliknite ili dodirnite ovdje da biste unijeli tekst. |
| c) Za pojedince zaposlene na lokaciji/lokacijama koje nose certifikat, opišite kako vaša organizacija zna da je u skladu s odredbom 7.2. |  | Kliknite ili dodirnite ovdje da biste unijeli tekst. |
| d) Utvrdite sve dokumente ili druge zapise (i njihovu lokaciju) na koje se oslanjate kako biste potvrdili sukladnost s odredbom 7.2. | * Ugovori o radu ili sporazumi, uključujući s agencijama za zapošljavanje
* Politika zapošljavanja i postupci zapošljavanja, postupak provjere starosti itd.)
* Evidencija o zaposlenicima, uključujući sezonske i migrantske radnike (starosni registar), osobni dokumenti kao što su kopije rodnih listova ili nacionalne osobne iskaznice
* Procjene rizika
 | Kliknite ili dodirnite ovdje da biste unijeli tekst. |
| e) Utvrdite sve zakonske obveze za koje smatrate da mogu utjecati na vašu sposobnost pridržavanja odredbe 7.2. Molimo opišite ih, i opišite kako utječu na vašu sposobnost pridržavanja odredbe 7.2. |  | Kliknite ili dodirnite ovdje da biste unijeli tekst. |
| f) Priložite izjavu/e o politici vaše organizacije koja obuhvaća odredbu 7.2. | * Može biti samostalna izjava o politici ili dio postojećih dokumenata o politikama (npr. Kodeks ponašanja)
 | Kliknite ili dodirnite ovdje da biste unijeli tekst. |

**Prisilni rad**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **FSC zahtjev** | **Pitanja i dodatni zahtjevi** | **Prijedlog mogućih odgovora** |  **Odgovor i dokazi** |
| **7.3 Organizacija mora ukloniti sve oblike prisilnog i obvezatnog rada.**7.3.1 Radni odnosi su dobrovoljni i temelje se na uzajamnom pristanku, bez prijetnje kaznom.7.3.2 Nema dokaza o bilo kakvoj praksi koja ukazuje na prisilni ili obvezatni rad, uključujući, ali ne ograničavajući se na sljedeće:* fizičko i seksualno nasilje
* dužnički rad
* zadržavanje plaće/uključujući plaćanje naknada za zaposlenje i ili plaćanje depozita za započinjanje zaposlenja
* ograničenje pokretljivosti/kretanja
* zadržavanje putovnice i osobnih dokumenata
* prijetnje denuncijacijom.
 | a) Pridržava li se vaša organizacija odredbe 7.3? Ako je odgovor da, nastavite na c). | * DA/NE
 | Kliknite ili dodirnite ovdje da biste unijeli tekst. |
| b) Ako je odgovor ne na a) gore, opišite kako ili zašto se vaša organizacija ne pridržava odredbe 7.3? |  | Kliknite ili dodirnite ovdje da biste unijeli tekst. |
| c) Za pojedince zaposlene na lokaciji/lokacijama koje nose certifikat, opišite kako vaša organizacija zna da je u skladu s odredbom 7.3. |  | Kliknite ili dodirnite ovdje da biste unijeli tekst. |
| d) Utvrdite sve dokumente ili druge zapise (i njihovu lokaciju) na koje se oslanjate kako biste potvrdili sukladnost s odredbom 7.3. | * Politika o zabrani prisilnog rada
* Evidencija isplate plaća
* Evidencija inspekcije rada
* Ugovori o radu
* Zakonski odbici (porez, socijalna sigurnost) i beneficije
* Nacionalni / industrijski standardi plaća
* Postupci i zapisi sporova i žalbi
* Evidencija licenciranih agencija za zapošljavanje
 | Kliknite ili dodirnite ovdje da biste unijeli tekst. |
| e) Utvrdite sve zakonske obveze za koje smatrate da mogu utjecati na vašu sposobnost pridržavanja odredbe 7.3. Molimo opišite ih, i opišite kako utječu na vašu sposobnost pridržavanja odredbe 7.3. |  | Kliknite ili dodirnite ovdje da biste unijeli tekst. |
| f) Priložite izjavu/e o politici vaše organizacije koja obuhvaća odredbu 7.3. | * Može biti samostalna izjava o politici ili dio postojećih dokumenata o politikama (npr. Kodeks ponašanja)
 | Kliknite ili dodirnite ovdje da biste unijeli tekst. |

**Diskriminacija pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **FSC zahtjev** | **Pitanja i dodatni zahtjevi** | **Prijedlog mogućih odgovora** | **Odgovor i dokazi** |
| **7.4 Organizacija mora osigurati da nema diskriminacije pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja.**7.4.1 Praksa zapošljavanja i obavljanja zanimanja nije diskriminirajuća. | a) Pridržava li se vaša organizacija odredbe 7.4? Ako je odgovor da, nastavite na c). | * DA/NE
 | Kliknite ili dodirnite ovdje da biste unijeli tekst. |
| b) Ako je odgovor ne na a) gore, opišite kako ili zašto se vaša organizacija ne pridržava odredbe 7.4. |  | Kliknite ili dodirnite ovdje da biste unijeli tekst. |
| c) Za pojedince zaposlene na lokaciji/lokacijama koje nose certifikat, opišite kako vaša organizacija zna da je u skladu s odredbom 7.4. |  | Kliknite ili dodirnite ovdje da biste unijeli tekst. |
| d) Utvrdite sve dokumente ili druge zapise (i njihovu lokaciju) na koje se oslanjate kako biste potvrdili sukladnost s odredbom 7.4. | * Evidencija isplate plaća
* Evidencija inspekcije rada
* Oglasi za posao
* Evidencija prijava za posao
* Politika jednakih mogućnosti
* Postupci i zapisi pritužbi/žalbi
* Registar
* Program pozitivne diskriminacije ili afirmativne akcije
* Demografski/spolni omjer zaposlenosti u različitim vrstama poslova
* Diskriminatorna izvješća/ izvješća o društvenoj odgovornosti
* Ugovori i sporazumi o radu
* Procjene učinka
 | Kliknite ili dodirnite ovdje da biste unijeli tekst. |
| e) Utvrdite sve zakonske obveze za koje smatrate da mogu utjecati na vašu sposobnost pridržavanja odredbe 7.4. Molimo opišite ih, i opišite kako utječu na vašu sposobnost pridržavanja odredbe 7.4. |  | Kliknite ili dodirnite ovdje da biste unijeli tekst. |
| f) Priložite izjavu/e o politici vaše organizacije koja obuhvaća odredbu 7.4. | * Može biti samostalna izjava o politici ili dio postojećih dokumenata o politikama (npr. Kodeks ponašanja)
 | Kliknite ili dodirnite ovdje da biste unijeli tekst. |

**Sloboda udruživanja i pravo na kolektivno pregovaranje**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **FSC zahtjev** | **Pitanja i dodatni zahtjevi** | **Prijedlog mogućih odgovora** | **Odgovor i dokazi** |
| **7.5 Organizacija mora poštovati slobodu udruživanja i efektivno pravo na kolektivno pregovaranje.**7.5.1 Radnici mogu osnovati ili se pridružiti radničkim organizacijama po vlastitom izboru. 7.5.2 Organizacija poštuje punu slobodu radničkih organizacija na sastavljanje svojih ustava i pravila.7.5.3 Organizacija poštuje prava radnika na bavljenje zakonitim radnjama povezanim s osnivanjem, pridruživanjem ili pomaganjem radničkoj organizaciji ili da se suzdrže od istih, te neće diskriminirati ili kazniti radnike zbog ostvarivanja tih prava.7.5.4 Organizacija pregovara sa zakonito osnovanim radničkim organizacijama i/ili propisno odabranim predstavnicima u dobroj vjeri i uz najbolje napore da postigne kolektivni ugovor.7.5.5 Kolektivni ugovori se provode tamo gdje postoje. | a) Pridržava li se vaša organizacija odredbe 7.5? Ako je odgovor da, nastavite na c). | * DA/NE
 | Kliknite ili dodirnite ovdje da biste unijeli tekst. |
| b) Ako je odgovor ne na a) gore, opišite kako ili zašto se vaša organizacija ne pridržava odredbe 7.5. |  | Kliknite ili dodirnite ovdje da biste unijeli tekst. |
| c) Za pojedince zaposlene na lokaciji/lokacijama koje nose certifikat, opišite kako vaša organizacija zna da je u skladu s odredbom 7.5. |  | Kliknite ili dodirnite ovdje da biste unijeli tekst. |
| d) Utvrdite sve dokumente ili druge zapise (i njihovu lokaciju) na koje se oslanjate kako biste potvrdili sukladnost s odredbom 7.5. | * Organizacijske politike
* Registar žalbi
* Kolektivni ugovor
* Zapisnici ili dokumenti sa sastanaka koji se odnose na izradu kolektivnog ugovora
* Sudska izvješća/nagrade
* Dokumentirani dokazi i evidencija o izborima za predstavnike radnika
 | Kliknite ili dodirnite ovdje da biste unijeli tekst. |
| e) Utvrdite sve zakonske obveze za koje smatrate da mogu utjecati na vašu sposobnost pridržavanja odredbe 7.5. Molimo opišite ih, i opišite kako utječu na vašu sposobnost pridržavanja odredbe 7.5. |  | Kliknite ili dodirnite ovdje da biste unijeli tekst. |
| f) Priložite izjavu/e o politici vaše organizacije koja obuhvaća odredbu 7.5. | * Može biti samostalna izjava o politici ili dio postojećih dokumenata o politikama (npr. Kodeks ponašanja)
 | Kliknite ili dodirnite ovdje da biste unijeli tekst. |

# Pitanja koja vam mogu pomoći prilikom ispunjavanja Samoprocjene

|  |
| --- |
| Pitanja vezana uz dječji rad koja vam mogu pomoći prilikom ispunjavanja Samoprocjene: |
| 1. Koja je zakonska ili propisana minimalna dob u mjestu vašeg poslovanja?
2. Koje ste mjere poduzeli kako biste osigurali da se dječji rad ne koristi u vašem poslovanju?
3. Registrirate li dob (datum rođenja) svojih radnika i kako potvrđujete da je to stvarna dob? Provjeravate li identifikacijske dokumente?
4. Ako postoje zakonska ili regulatorna ograničenja koja bi prema vašem razumijevanju ograničila vašu sposobnost da ispunite zahtjev, opišite kako ublažavate ta ograničenja.
5. Ako zapošljavate radnike mlađe od 18 godina, opišite koje ste mjere poduzeli kako biste osigurali da ne obavljaju opasne ili teške poslove. Ako postoje zahtjevi za osposobljavanje i obrazovanje, navedite popratne dokumente.
6. Je li zakonski dopušteno zapošljavanje djece između 13 ili 15 godina? Zapošljavate li djecu između te dobi? Ako je odgovor na oba pitanja pozitivan, navedite mjere koje ste poduzeli kako biste osigurali da oni obavljaju samo lakše poslove koji nisu štetni za njihovo zdravlje ili razvoj i koji im omogućuju rad samo izvan školskog vremena.
 |

|  |
| --- |
| Pitanja vezana uz prisilni rad koja vam mogu pomoći prilikom ispunjavanja Samoprocjene: |
| 1. Opišite svoje postupke zapošljavanja i ugovaranja kako biste pokazali sukladnost s ovim načelom.
2. Dajete li zajmove ili predujmove na plaću koji bi zahtijevali da radnik produži rad izvan zakonskih ili ugovornih sporazuma? Ako da, možete li opisati kako u tom slučaju ublažavate rizik od dužničkog rada?
3. Kako osiguravate da se ne odbiju naknade za zaposlenje, ili da se ne izvršavaju uplate ili depoziti za započinjanje zaposlenja?
4. Kako osiguravate da radnici ne dožive bilo kakav oblik ograničenja kretanja?
5. Kako osiguravate da radnici u svakom trenutku imaju pristup svojim putovnicama i identifikacijskim dokumentima, istovremeno im nudeći sigurno mjesto za pohranu dokumenata?
6. Kako osiguravate da nema prijetnji denuncijacijom radnika vlastima?
7. Koliko traje prekovremeni rad, je li u skladu sa zakonskim zahtjevima? Izvršava li se dobrovoljno? Je li prijavljen na vrijeme te da li je obvezno raditi prekovremeno? Jesu li prekovremeni sati registrirani u sustavu evidencije radnog vremena?
 |

|  |
| --- |
| Pitanja vezana uz diskriminaciju pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja koja vam mogu pomoći prilikom ispunjavanja Samoprocjene: |
| 1. Kako osiguravate da plaće i drugi uvjeti rada nisu diskriminirajući?
2. Postoji li paritet omjera roda/dobi?
3. Imate li etnički raznoliku radnu snagu?
4. Imate li politike o nediskriminaciji?
5. Osiguravate li da svi zaposlenici imaju jednake mogućnosti za napredovanje?
6. Kako osiguravate da podnositelji zahtjeva imaju jednake mogućnosti za zaposlenje?
7. Ako postoje zakonska ili regulatorna ograničenja koja bi prema vašem razumijevanju ograničila vašu sposobnost poštivanja ovih zahtjeva, opišite kako ublažavate ta ograničenja?
8. Postoje li razlike u plaći ili očekivanom učinku između žena i muškaraca na istom poslu?
9. Da li se prekovremeni rad podjednako dijeli na žene i muškarce, radnike migrante, zaposlenike na određeno vrijeme, agencijske radnike… ?
 |

|  |
| --- |
| Pitanja vezana uz slobodu udruživanja i pravo na kolektivno pregovaranje koja vam mogu pomoći prilikom ispunjavanja Samoprocjene: |
| 1. Jesu li radnici organizirani u sindikat? Koliko vam je poznato, opišite zašto vjerujete da su radnici izabrali ili nisu izabrali da ih predstavlja sindikat.
2. Ako radnike zastupa sindikat, je li sindikat autonoman i neovisan?
3. Koji oblici predstavljanja radnika, osim sindikata, postoje na lokaciji?
4. Postoje li kolektivni ugovori koji štite radnike i ako postoje, kako osiguravate poštivanje takvih ugovora?
 |

# Zakonodavstvo BiH: dječji rad

Bosna i Hercegovina je, kao članica UN-a i Vijeća Evrope, ratificirala brojne međunarodne dokumente koji su važni za zakonsku regulativu problema radne eksploatacije djece, poput *Opće deklaracije o ljudskim pravima* iz 1948. godine, *Deklaracija o pravima djeteta* iz 1959; *Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima* od 16. decembra 1966, te *Konvencija o pravima djeteta* od 20. novembra 1989. godine. Zaštita dјеcе оd svih vidova еksplоаtаciје i zlоupоtrеbе, uključujući i infоrmаcijske tеhnоlоgiјe, оbеzbјеđuје sе u okviru četiri krivična zakona u Bosni i Hercegovini: (i) *Krivični zakon Bosne i Hercegovine* (Službeni glasnik BiH, br.: 3/03, 32/03, 37/03, 54/04, 61/04, 30/05, 53/06, 55/06, 32/07 i 08/10), (ii) *Krivični zakon FBiH* (Službene novine FBiH, br.: 35/03, 37/03, 21/04, 69/04, 18/05, 42/10, 42/11), (iii) *Krivični zakon RS-a* (Službeni glasnik RS, br.: 49/03, 108/04, 37/06, 70/06, 73/10, 1/12, 67/13), i (iv) *Krivični zakon BD*, prečišćeni tekst (Službeni glasnik BD, br. 33/13) (Istraživanje o oblicima i raširenosti prisilnog, štetnog i rada djece na ulici u Bosni i Herce­govini, 2013).

*Zakon o radu* (Službeni glasnik RS, br. 1/2016 i 66/2018; Službene novine FBiH, br. 26/2016, 89/2018 i 23/2020; Službeni glasnik Brčko distrikta BiH, br. 34/2019, 2/2021 i 6/2021) zabranjuje osnivanje radnog odnosa s osobama mlađim od 15 godina. *Zakon o radu* također propisuje da se osnivanje radnog odnosa s maloljetnicima (15-18 godina) može ostvariti pod posebnim uvjetima poput suglasnosti zakonskog zastupnika te dokazivanja zdravstvene sposobnosti.

|  |  |
| --- | --- |
| **Zahtjev** | **Zakonodavstvo BiH** |
| 7.2 Organizacija ne smije koristiti dječji rad. |
| 7.2.1 Organizacija ne smije zapošljavati radnike mlađe od 15 godina ili ispodminimalne dobi kako je navedeno nacionalnim ili lokalnim zakonima ili propisima, ovisno o tome koja je dob veća, osim kako je navedeno u 7.2.2. | **Zakon o radu** (Službene novine FBiH, br. 26/2016, 89/2018 i 23/2020):1. Član 20. „(1) **Sa licem mlađim od 15 godina života ne može se zaključiti ugovor o radu**, niti se ono može zaposliti na bilo koju vrstu poslova.“
2. Član 20. „(2) Lice između 15 i 18 godina života (u daljem tekstu: maloljetnik) može zaključiti ugovor o radu, odnosno zaposliti se uz saglasnost zakonskog zastupnika i pod uvjetom da od ovlaštenog ljekara ili nadležne zdravstvene ustanove pribavi ljekarsko uvjerenje kojim dokazuje da ima opću zdravstvenu sposobnost za rad.“
3. Član 57. „(1) **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 utiču na njegov život i zdravlje, razvoj i moral**, s obzirom na njegove psihofizičke osobine.“
4. Član 58. „(1) Maloljetni radnik, u cilju zaštite njegovog zdravlja i psihofizičkog razvoja, ima pravo na ljekarski pregled najmanje jednom u dvije godine.“

**Zakon o radu** (Službeni glasnik RS, br. 1/2016 i 66/2018)1. Član 26. „**Radni odnos može da se zasnuje sa licem koje ima najmanje 15 godina**, odgovarajuću zdravstvenu sposobnost i koje ispunjava druge uslove utvrđene posebnim zakonom, opštim aktom poslodavca, aktom o sistematizaciji ili posebnom odlukom poslodavca.“
2. Član 27. „(1) **Radni odnos sa licem mlađim od 18 godina može da se zasnuje samo uz pismenu saglasnost roditelja, usvojioca ili staraoca**, ako takav rad ne ugrožava njegovo zdravlje, moral i obrazovanje, odnosno ako takav rad nije zabranjen zakonom.“
3. Član 27. „(2) Lice mlađe od 18 godina života može da zasnuje radni odnos samo na osnovu nalaza nadležne zdravstvene ustanove kojim se utvrđuje da je sposobno za obavljanje poslova za koje zasniva radni odnos i da takvi poslovi nisu štetni za njegovo zdravlje.“
4. Članak 103. „(1) **Radnik mlađi od 18 godina ne može biti raspoređen da radi na radnim mjestima za koja je utvrđeno da su radna mjesta sa povećanim rizikom ili na naročito teškim fizičkim poslovima**, na radovima koji se obavljaju pod zemljom ili pod vodom, kao ni na drugim poslovima koji bi mogli da predstavljaju povećan rizik po njegov život, zdravlje i psihofizički razvoj.“
5. Član 104. „(2) Poslodavac je dužan da radnike mlađe od 18 godina najmanje jednom u toku kalendarske godine, o svom trošku, uputi kod nadležne medicinske ustanove na ocjenu radne sposobnosti.“

**Zakon o radu** (Službeni glasnik Brčko distrikta BiH, br. 34/2019, 2/2021 i 6/2021)1. Član 20. „(1) **Radni odnos zasniva se zaključivanjem ugovora o radu s licem koje ima najmanje petnaest (15) godina života** i koje ispunjava druge uslove utvrđene zakonom i općim aktom.“
2. Član 20. „(2) S licem koje ima **između 15 i 18 godina života** (u daljnjem tekstu: maloljetnik) može se zaključiti ugovor o radu, odnosno zasnovati radni odnos pod uslovom da takav rad nije štetan po zdravlje maloljetnika uz:
3. **saglasnost zakonskog zastupnika**;
4. postojanje **dokaza o općoj zdravstvenoj sposobnosti za rad**, odnosno fizičkoj i psihičkoj sposobnosti za obavljanje konkretnog posla koja se dokazuje uvjerenjem ovlaštenog ljekara ili nadležne zdravstvene ustanove.“

**Ustav Bosne i Hercegovine** (Službeni glasnik BiH", br. 25/2009)1. Aneks I Dodatni sporazumi o ljudskim pravima koji će se primjenjivati u Bosni i Hercegovini – „12. Konvencija o pravima djeteta (1989)“
 |
| 7.2.2 U zemljama u kojima nacionalni zakoni ili propisi dopuštaju zaposlenje osoba starosti između 13 i 15 godina na lakšim poslovima, takvo zaposlenje ne bi smjelo ometati školovanje niti štetiti njihovom zdravlju ili razvoju. Naročito tamo gdje djeca podliježu zakonima o obveznom obrazovanju, ona smiju raditi samo izvan školskog vremena tijekom uobičajenog dnevnog radnog vremena. |
| 7.2.3 Nitko mlađi od 18 godina nije zaposlen na opasnim ili teškim poslovima, osim u svrhu obuke u skladu s odobrenim nacionalnim zakonima i propisima. |
| 7.2.4 Organizacija mora zabraniti najgore oblike dječjeg rada. |

# Zakonodavstvo BiH: prisilni rad

Konvencijom Međunarodne organizacije rada (MOR) br. 29 iz 1930 prisilnim je radom određen svaki rad ili usluga koji se dobivaju od osobe pod prijetnjom kazne i koje osoba ne obavlja dobrovoljno. To je do danas jedina prihvaćena definicija. Prisilni rad se najčešće dešava kao posljedice jedne od slijedećih pojava: dužnički odnos (npr. krediti i dugovi su najznačajnija sredstva putem kojih se radnici vežu za poslodavca, radnici nemaju uvijek mogućnost izbora ili nisu u potpunosti informirani o posljedicama); odsustvo državne zaštite (npr. u nekim državama ljudi su sistematski prisiljeni na rad za potrebe vojnog režima, zatvorenici su prisiljeni da rade čak i u slučajevima kada ne postoji formalna ili neformalna odluka suda); ograničenja slobode kretanja (najočigledniji oblik prisile koji se koristi je fizičko ograničavanje kretanja radnika, npr. radnici koji rade zbog otplate duga i koji su zatvoreni na izoliranim i udaljenim posjedima); nasilje, prijetnje i zastrašivanje (npr. fizičko i psihološko zlostavljanje i verbalne fizičke prisile preko prijetnji radnicima zbog nezakonitog ulaska u zemlju ili korištenja lažnih dokumenata, zatvaranja ili deportacije do različitih oblika zastrašivanja kao što su uskraćivanje smještaja, posla, hrane ili vize za radnike u dugu, žrtve trgovine ljudima, robove koji su to postali zbog svog porijekla, izolacije iz društva ili odbačenosti) (Preuzeto s web stranice organizacije International Trade Union Confederation).

*Konvencija o zaštiti ljudskih prava i temeljnih sloboda* (Službeni glasnik BiH“, broj: 6/99) jamči slobodu od ropstva i prisilnog rada kroz čl. 4., koji glasi: (1) Nitko neće biti držan u ropstvu ili položaju ropske ovisnosti.; (2) Nitko neće biti primoravan da obavlja prinudni ili obvezni rad.; (3) Za uporabu ovog članka izraz "prinudni ili obvezni rad" ne uključuje: a) bilo koji rad koji se normalno zahtijeva od osobe koja se nalazi u zatvoru sukladno odredbama članka 5. ove konvencije, ili za vrijeme uvjetnog otpusta; b) bilo koju službu vojne prirode ili, u slučaju odbijanja služenja vojne obveze u zemljama gdje se to dozvoljava, bilo koju drugu službu umjesto obveznog služenja vojne obveze; c) bilo koju službu koja se zahtijeva u slučaju izvanredne situacije ili katastrofe koja ugrožava život ili blagostanje zajednice; d) bilo koji rad ili službu koji su dio uobičajenih građanskih obveza.

3. jula 2018. godine Predsjedništvo Bosne i Hercegovine donijelo je odluku o ratifikaciji Protokola iz 2014. godine uz konvenciju o prisilnom radu iz 1930. godine Međunarodne organizacije rada.

Bosna i Hercegovina ustavom (Službeni glasnik BiH", br. 25/2009) zabranjuje prisilan ili obvezan rad (Član II.). Prava i slobode iz tog Člana uključuju: pravo na život; pravo na nepodvrgavanje mučenju, nehumanom ili ponižavajućem postupku ili kazni; pravo osobe da ne bude držana u ropstvu ili podčinjenosti ili da obavlja prisilni ili obavezni rad; pravo na slobodu i sigurnost ličnosti; pravo na pošteno suđenje u građanskim i krivičnim predmetima, (…).

|  |  |
| --- | --- |
| **Zahtjev** | **Zakonodavstvo BiH** |
| 7.3 Organizacija mora ukloniti sve oblike prisilnog i obvezatnog rada. |
| 7.3.1 Radni odnosi su dobrovoljni i temelje se na uzajamnom pristanku, bez prijetnje kaznom. | **Konvencija o zaštiti ljudskih prava i temeljnih sloboda** (Službeni glasnik BiH“, broj: 6/99)1. Član 4. „(2) **Nitko neće biti primoravan da obavlja prinudni ili obvezni rad.**“

**Ustav Bosne i Hercegovine** (Službeni glasnik BiH", br. 25/2009)1. Član 2. „3. Nabrajanje prava - Sva lica na teritoriji Bosne i Hercegovine uživaju ljudska prava i osnovne slobode iz stava 2 ovog člana, a ona obuhvataju: (...) (b) **Pravo da ne budu podvrgnuta mučenju ili nehumanom i ponižavajućem postupku ili kazni**. (c) **Pravo da ne budu držana u ropstvu ili potčinjenosti ili na prinudnom ili obaveznom radu**. (d) **Pravo na ličnu slobodu** i bezbjednost. (m) **Pravo na slobodu kretanja** i prebivališta. (…)“
 |
| 7.3.2 Nema dokaza o bilo kakvoj praksi koja ukazuje na prisilni ili obvezatni rad, uključujući, ali ne ograničavajući se na sljedeće:* fizičko i seksualno nasilje
* dužnički rad
* zadržavanje plaće/uključujući plaćanje naknada za zaposlenje i ili plaćanje depozita za započinjanje zaposlenja
* ograničenje pokretljivosti/kretanja
* zadržavanje putovnice i osobnih dokumenata
* prijetnje denuncijacijom.
 |

# Zakonodavstvo BiH: diskriminacija pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja

Diskriminirati znači staviti nekoga u nepovoljniji položaj zbog jedne ili više osobnih karakteristika te osobe. Do diskriminacije vrlo često dovode predrasude, a ona može obuhvaćati neprijateljsko ponašanje, isključivanje i segregaciju, ponekad čak i otvoreno nasilje. Bilo kakav oblik diskriminacije zabranjen je zakonom. Od diskriminacije nas štiti *Zakon o zabrani diskriminacije* (Službeni glasnik BiH, br 66/16). Diskriminacijom se smatra svako različito postupanje uključujući svako isključivanje, ograničavanje ili davanje prednosti utemeljeno na stvarnim ili pretpostavljenim osnovama prema bilo kojem licu ili grupi lica i onima koji su s njima u rodbinskoj ili drugoj vezi na osnovu njihove rase, boje kože, jezika, vjere, etničke pripadnosti, invaliditet, starosna dob, nacionalnog ili socijalnog porijekla, veze s nacionalnom manjinom, političkog ili drugog uvjerenja, imovnog stanja, članstva u sindikatu ili drugom udruženju, obrazovanja, društvenog položaja i spola, seksualne orijentacije, rodnog identiteta, spolnih karakteristika, kao i svaka druga okolnost koja ima za svrhu ili posljedicu da bilo kojem licu onemogući ili ugrožava priznavanje, uživanje ili ostvarivanje na ravnopravnoj osnovi, prava i sloboda u svim oblastima života.

*Zakonom o radu* (Službeni glasnik RS, br. 1/2016 i 66/2018; Službene novine FBiH, br. 26/2016, 89/2018 i 23/2020; Službeni glasnik Brčko distrikta BiH, br. 34/2019, 2/2021 i 6/2021) se uređuju radni odnosi u Bosni i Hercegovini. *Zakon o radu* zabranjuje izravnu ili neizravnu diskriminaciju na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji. Tom zakonskom odredbom osigurava se jednak položaj žena i muškaraca kako u pogledu zapošljavanja tako i daljnjeg napredovanja. Također je propisana jednakost plaća žena i muškaraca te je poslodavac dužan isplatiti jednaku plaću radniku i radnici za jednak rad i rad jednake vrijednosti. Prema *Zakonu o radu* poslodavci ne smiju odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće. Važno je napomenuti da prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i slično) i sklapanja ugovora o radu kao i tijekom trajanja radnog odnosa, poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.

*Zakon o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini* (Službeni glasnik BiH, broj 102/09) utvrđuje osnove za zaštitu i promicanje ravnopravnosti spolova kao temeljne vrednote ustavnog poretka Bosne i Hercegovine, te definira i uređuje način zaštite od diskriminacije na temelju spola i stvaranje jednakih mogućnosti za žene i muškarce. Zabranjena diskriminacija po osnovu spola u radu i radnim odnosima je (a) neprimjenjivanje jednake plaće i drugih beneficija za isti rad, odnosno za rad jednak vrijednosti; (b) onemogućavanje napredovanja u poslu pod jedankim uvjetima; (c) onemogućavanje jednakih uslova za obrazovanje, osposobljavanje i stručno usavršavanje; (d) neravnomjerna prilagođenost radnih i pomoćnih prostorija i opreme poslodavca biološko-fiziološkim potrebama zaposlenika oba spola.

 *Zakon o ravnopravnosti spolova* zabranjuje diskriminaciju na području zapošljavanja i rada u javnom i privatnom sektoru. Zabranjuje se diskriminacija na temelju spola, bračnog i obiteljskog statusa ili spolne orijentacije.

|  |  |
| --- | --- |
| **Zahtjev** | **Zakonodavstvo BiH** |
| 7.4 Organizacija mora osigurati da nema diskriminacije pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja. |
| * + 1. Praksa zapošljavanja i obavljanja zanimanja nije diskriminirajuća.
 | **Zakon o zabrani diskriminacije** (Službeni glasnik BiH, br 66/16)1. Član 2. „(2) **Zabrana diskriminacije primjenjuje se na sve javne organe kao i na sva fizička ili pravna lica, i u javnom i u privatnom sektoru**, u svim oblastima, a naročito: **zaposlenja**, članstva u profesionalnim organizacijama, obrazovanja, obuke, stanovanja, zdravstva, socijalne zaštite, dobara i usluga namijenjenih javnosti i javnim mjestima, te obavljanja privrednih aktivnosti i javnih usluga.“

**Konvencija o zaštiti ljudskih prava i temeljnih sloboda** (Službeni glasnik BiH“, broj: 6/99)1. Članak 14. „**Uživanja prava i sloboda predviđenih ovom konvencijom osigurava se bez diskriminacije po bilo kojoj osnovi**, kao što su spol, rasa, boja kože, jezik, vjeroispovijesti, političko ili drugo mišljenje, nacionalno ili socijalno podrijetlo, sveza sa nekom nacionalnom manjinom, imovno stanje, rođenje, ili drugi status.“

**Zakon o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini** (Službeni glasnik BiH, broj 102/09)1. Član 12. „(1) **Svi su ravnopravni u procesu zapošljavanja po osnovu spola.**“

**Zakon o radu** (Službene novine FBiH, br. 26/2016, 89/2018 i 23/2020):1. Član 8. (1) **Zabranjena je diskriminacija radnika kao i lica koje traži zaposlenje**, s obzirom na spol, spolno opredjeljenje, bračno stanje, porodične obaveze, starost, invalidnost, trudnoću, jezik, vjeru, političko i drugo mišljenje, nacionalnu pripadnost, socijalno porijeklo, imovno stanje, rođenje, rasu, boju kože, članstvo ili nečlanstvo u političkim strankama i sindikatima, zdravstveni status, ili neko drugo lično svojstvo.“
2. Član 10. “(1) **Diskriminacija** iz člana 8. ovog zakona **zabranjena je u odnosu na**:
3. **uvjete za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla,**
4. **uvjete rada i sva prava iz radnog odnosa,**
5. **obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje,**
6. **napredovanje u poslu i**
7. **otkazivanje ugovora o radu.“**

**Zakon o radu** (Službeni glasnik RS, br. 1/2016 i 66/2018):1. Član 19. „**Radnik, kao i lice koje traži zaposlenje, ne može biti stavljen u neravnopravan položaj prilikom ostvarivanja prava po osnovu rada i prava na zaposlenje** zbog rase, etničke ili nacionalne pripadnosti, boje kože, pola, jezika, religije, političkog ili drugog mišljenja i ubjeđenja, socijalnog porijekla, imovnog stanja, članstva ili nečlanstva u sindikatu ili političkoj organizaciji, fizičkog i duševnog zdravlja i drugih obilježja koja nisu u neposrednoj vezi sa prirodom radnog odnosa.“
2. Član 22. „(1) **Diskriminacija** iz člana 19. ovog zakona **nije dozvoljena naročito u odnosu na**:
3. **uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla,**
4. **uslove rada i sva prava iz radnog odnosa,**
5. **obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje,**
6. **napredovanje u poslu i**
7. **otkaz ugovora o radu.“**
8. Član 23. „(1) Sva lica su ravnopravna u postupku zapošljavanja po osnovu pola.“

**Zakon o radu** (Službeni glasnik Brčko distrikta BiH, br. 34/2019, 2/2021 i 6/2021):1. Član 7. „(1) **Zabranjena je diskriminacija radnika kao i lica koje traži zaposlenje, prilikom ostvarivanja prava po osnovu rada i prava na zaposlenje** po osnovu: spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodične obaveze, starosti, invalidnosti, trudnoće, jezika, vjere, političkog i drugog mišljenja, nacionalne pripadnosti, socijalnog porijekla, imovnog stanja, rođenja, rase, boje kože, članstva ili nečlanstva u političkim strankama i sindikatima, zdravstvenog statusa ili nekog drugog ličnog svojstva.“
2. Član 7. „(2) **Diskriminacija** iz stava 1 ovog člana **zabranjena je u odnosu na**:
3. **uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla;**
4. **uslove rada i sva prava iz radnog odnosa;**
5. **osposobljavanje i stručno usavršavanje;**
6. **napredovanje u poslu i**
7. **otkaz ugovora o radu.“**
8. Član 9. „Odredbe ugovora o radu za koje se utvrdi da su diskriminirajuće po nekom od osnova iz člana 7 ovog zakona, ništave su.“
9. Član 11. „(1) U slučajevima diskriminacije u smislu odredbi ovog zakona, radnik kao i lice koje traži zaposlenje mogu od poslodavca zahtijevati zaštitu u roku od petnaest (15) dana od dana saznanja za diskriminaciju.“

**Ustav Bosne i Hercegovine** (Službeni glasnik BiH", br. 25/2009)1. 4. Nediskriminacija: „Uživanje prava i sloboda, predviđenih ovim članom ili međunarodnim sporazumima navedenim u Aneksu I ovog Ustava, obezbeđeno je svim licima u Bosni i Hercegovini **bez diskriminacije po bilo kojoj osnovi kao što su pol, rasa, boja, jezik, vjeroispovijest, političko ili drugo mišljenje, nacionalno i socijalno porijeklo ili povezanost sa nacionalnom manjinom, imovina, rođenje ili drugi status**.“
 |

# Zakonodavstvo BiH: sloboda udruživanja i pravo na kolektivno pregovaranje

Pravni okvir za kolektivno pregovaranje u Bosni i Hercegovini temelji se na konvencijama Međunarodne organizacije rada (MOR), čija je BiH članica. *Konvencija 87 - Konvencija o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organiziranje* jamči pravo radnicima i poslodavcima, da bez ikakve razlike i prethodnog odobrenja, mogu osnovati, i u jednakim uvjetima koji mogu biti propisani samo vlastitim pravilima te udruge, pristupati udrugama po svojem izboru. Sloboda udruživanja jednako je pravo radnika i poslodavaca, te ne može biti vezano „prethodnim odobrenjem“ bilo koje treće strane. Pravo na organiziranje i pravo na kolektivno pregovaranje pripadaju temeljnim načelima na kojima se temelji Statut i cjelokupni sadržaj rada MOR-a.

*Zakon o radu* (Službeni glasnik RS, br. 1/2016 i 66/2018; Službene novine FBiH, br. 26/2016, 89/2018 i 23/2020; Službeni glasnik Brčko distrikta BiH, br. 34/2019, 2/2021 i 6/2021) detaljnije propisuje utemeljenje i djelovanje udruga radnika i poslodavaca, te samo kolektivno pregovaranje. *Zakon o radu* također propisuje obavezu pregovaranja u dobroj vjeri, kao i dužnost ispunjavanja njegovih odredbi u dobroj vjeri o strane stranaka koje su ga sklopile i osoba na koje se primjenjuje. Sam ugovor može biti sklopljen na određeno ili na neodređeno vrijeme.

|  |  |
| --- | --- |
| **Zahtjev** | **Zakonodavstvo BiH** |
| 7.5 Organizacija mora poštovati slobodu udruživanja i efektivno pravo na kolektivno pregovaranje. |
| 7.5.1 Radnici mogu osnovati ili se pridružiti radničkim organizacijama po vlastitom izboru.  | **Konvencija o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organiziranje** 1. Članak 2. „**Radnici i poslodavci imaju pravo, bez ikakve razlike i bez prethodnog odobrenja, osnivati i, pod uvjetima koji mogu biti propisani samo pravilima te udruge, pristupati udrugama prema svojem izboru.**“
2. Članak 3. „(1) **Udruge radnika i poslodavaca imaju pravo izraditi svoje statute i pravila, potpuno slobodno birati svoje predstavnike, organizirati svoje upravljanje i djelatnosti i utvrditi svoje programe**.“

**Zakon o radu** (Službene novine FBiH, br. 26/2016, 89/2018 i 23/2020):1. Članak 14. „(1) Radnici imaju pravo, po svom slobodnom izboru, **organizirati sindikat, te se u njega učlaniti**, u skladu sa statutom ili pravilima tog sindikata.“
2. Član 14. „(3) **Sindikat i udruženja poslodavaca mogu se osnovati bez ikakvog prethodnog odobrenja**.“
3. Član 15. „(1) **Radnici odnosno poslodavci slobodno odlučuju o svom stupanju ili istupanju iz sindikata**, odnosno udruženja poslodavaca.“
4. Član 15. “(2) **Radnik odnosno poslodavac ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog članstva ili nečlanstva u sindikatu** odnosno udruženju poslodavaca.“
5. Član 17. „**Zakonita djelatnost sindikata odnosno udruženja poslodavaca ne može se trajno ni privremeno zabraniti**.“
6. Član 18. „(1) **Poslodavac je dužan osigurati odgovarajuće uvjete za djelovanje sindikata u skladu sa kolektivnim ugovorom**.“
7. Član 19. „(1) Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu ne mogu se utvrditi nepovoljnija prava od prava utvrđenih ovim zakonom.“
8. Član 131. „(1) **Sindikat** odnosno udruženje poslodavaca kome je utvrđena reprezentativnost u skladu sa ovim zakonom **ima pravo**:
9. **zastupati svoje članove pred poslodavcem**, organima vlasti, udruženjima poslodavaca, drugim institucijama odnosno pravnim licima;
10. **kolektivno pregovarati i zaključivati kolektivne ugovore**;
11. (…)“

**Zakon o radu** (Službeni glasnik RS, br. 1/2016 i 66/2018):1. Član 3. „(1) **Kolektivnim ugovorom zaključenim između sindikata i poslodavca u skladu sa zakonom uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, način i postupak njihovog ostvarivanja i međusobni odnosi učesnika kolektivnog ugovora**.“
2. Član 9. “(1) Kolektivni ugovor i pravilnik o radu (u daljem tekstu: opšti akti) i ugovor o radu ne mogu da sadrže odredbe kojima se radniku daju manja prava ili utvrđuju nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni zakonom.“
3. Član 13. „(1) **Radnik neposredno, odnosno posredstvom svojih predstavnika ima pravo na udruživanje, učešće u pregovorima za zaključivanje kolektivnih ugovora, mirno rješavanje kolektivnih i individualnih radnih sporova, konsultovanje, informisanje i izražavanje svojih stavova** prema bitnim pitanjima u oblasti rada.“
4. Član 13. „(2) Radnik, odnosno predstavnik radnika zbog aktivnosti iz stava 1. ovog člana ne može biti pozvan na odgovornost niti stavljen u nepovoljniji položaj u pogledu uslova rada i ostvarivanja prava po osnovu rada, ako postupa u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.“
5. Član 17. „(3) Sindikat ima pravo da zahtijeva od poslodavca i druge informacije značajne za ostvarivanje prava radnika, osim informacija koje predstavljaju poslovnu tajnu poslodavca.“
6. Član 237. „**Reprezentativni sindikat** i reprezentativno udruženje poslodavaca, u skladu sa ovim zakonom **imaju**:
7. **pravo na kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnog ugovora** na odgovarajućem nivou;
8. pravo na **učešće u rješavanju kolektivnih radnih sporova**;
9. (…)“

**Zakon o radu** (Službeni glasnik Brčko distrikta BiH, br. 34/2019, 2/2021 i 6/2021):1. Član 12. „(1) **Radnici imaju pravo da, po svom slobodnom izboru, organizuju sindikat i da se učlanjuju ili istupaju iz sindikata u skladu sa statutom ili pravilima sindikata**.“
2. Član 12. „(3) Sindikat i udruženja poslodavaca osnivaju se bez prethodne saglasnosti bilo kog organa vlasti.“
3. Član 13. „**Radnik, odnosno poslodavac ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog članstva ili nečlanstva u sindikatu**, odnosno udruženju poslodavaca.“
4. Član 14. „**Zakonit rad sindikata, odnosno udruženja poslodavaca ne može se trajno ni privremeno zabraniti**.“
5. Član 15. „(1) Poslodavcima ili udruženjima poslodavaca koji djeluju u vlastito ime ili putem nekog drugog lica, člana ili zastupnika, **zabranjuje se**:
6. **miješanje u uspostavljanje, funkcionisanje ili upravljanje sindikatom;**
7. **zagovaranje ili pružanje pomoći sindikatu s ciljem njegovog kontrolisanja.“**
8. Član 16. „(1) **Poslodavac je dužan omogućiti djelovanje sindikatu u skladu s njegovom ulogom i zadacima, statutom, programom i međunarodnim konvencijama o radu**.“
9. Član 142. „(1) **Sindikat**, odnosno udruženje poslodavaca kome je utvrđena reprezentativnost u skladu s ovim zakonom **ima pravo**:
10. zastupati svoje članove pred poslodavcem, organima vlasti, udruženjima poslodavaca, drugim institucijama odnosno pravnim licima;
11. **kolektivno pregovarati i zaključivati kolektivne ugovore**;
12. (…)“
 |
| 7.5.2 Organizacija poštuje punu slobodu radničkih organizacija na sastavljanje svojih ustava i pravila. |
| 7.5.3 Organizacija poštuje prava radnika na bavljenje zakonitim radnjama povezanim s osnivanjem, pridruživanjem ili pomaganjem radničkoj organizaciji ili da se suzdrže od istih, te neće diskriminirati ili kazniti radnike zbog ostvarivanja tih prava. |
| 7.5.4 Organizacija pregovara sa zakonito osnovanim radničkim organizacijama i/ili propisno odabranim predstavnicima u dobroj vjeri i uz najbolje napore da postigne kolektivni ugovor. |
| 7.5.5 Kolektivni ugovori se provode tamo gdje postoje. |



**fsc.org/en/adria-balkan/bosna-i-hercegovina**

FSC Italija

Via Ugo Foscolo 12 · 35131 Padova · Italija