

Sarajevo, 08.01.2020.godine
Broj: I-001/20

VLADA FEDERACIJE BIH
n/r gosp. Fadila Novalića, premijera
n/r gđa. Jelka Miličević, zamjenica premijera FBiH

MINISTARSTVO ZA RAD I SOCIJALNU POLITIKU
n/r Gdin. Vesko Drljača, Ministar

PREDMET: Inicijativa za izmjenu Uredbe o postupku prijema u radni odnos u javnom sektoru u Federaciji Bosne i Hercegovine, dostavlja se

Poštovani,

U nastavku teksta dostavljamo prijedlog za izmjenu Uredbe o postupku prijema u radni odnos u javnom sektoru u Federaciji Bosne i Hercegovine a tiče se nama suštinske problematike, a to je interni preraspored radnika, odnosno unaprijeđenje u toku radnog odnosa.

Naime, prema navedenoj Uredbi poslodavac nema mogućnost da unaprijedi radnika ili ga prerasporedi na druge poslove bez provođenja procedure javnog oglašavanja.

Obzriom da institut „preraspodjele radnika“ u teoriji radnog prava omogućuje racionalizaciju organizacije rada, motivaciju i produktivnost rada te profesionalnu pokretljivost radnika smatramo da Uredba treba da definiše mogućnost „napredovanja“ radnika.

Nadamo se da ćete našu inicijativu ocjeniti opravdanom, te pristupiti izmjenama i dopunama Uredbe o postupku prijema u radni odnos u javnom sektoru u FBiH.

S poštovanjem,

Prilog: Prijedlog za izmjenu Uredbe



PRIJEDLOG ZA IZMJENU UREDBE O POSTUPKU PRIJEMA U RADNI ODNOS U JAVNOM SEKTORU U FBIH

U UREDBI O POSTUPKU PRIJEMA U RADNI ODNOS U JAVNOM SEKTORU U FBIH ("SL.NOVINE FBIH" BR13/19) POSLIJE POSLIJE ČLANA 4. DODAJE SE NOVI ČLAN 4a) koji glasi:

4a.

(Unaprjeđenje)

- (1) Unaprjeđenje radnika kod poslodavca iz člana 1. stav 1. ove uredbe vrši se putem internog oglasa koji traje najmanje pet dana od dana objavljivanja a objavljuje se na oglasnoj tabli poslodavca u kojem se vrši unaprjeđenje.
- (2) Oglas sadrži naziv radnog mjesta, opis poslova i uslove za obavljanje poslova u skladu sa internim aktima poslodavca.
- (3) Poslodavac iz stava 1. ovog člana imenuje komisiju od tri člana koja će predložiti unaprjeđenje onog radnika koji bude imao najbolje stručne i druge kvalitete koji se zasnivaju na ocjeni rada i pokazanim drugim stručnim i profesionalnim sposobnostima radnika koji se prijave na interni oglas što se procjenjuje putem intervjua.
- (4) Unaprjeđeni radnik sa poslodavcem potpisuje novi Ugovor o radu.

Obrazloženje

Prema trenutnom rješenju iz Uredbe poslodavcu je onemogućeno da unaprijedi radnika bez raspisivanja javnog oglasa, jer se prema Uredbi i za otkaz sa ponudom izmjenjenog ugovora o radu mora raspisivati javni konkurs. Obzirom da naše zakonodavstvo ne poznaje institut premještaja, odnosno donošenja odluke o rasporedu na druge poslove, prema literaturi iz radnog prava za institut premještaja se može koristiti - otkaz sa ponudom izmjenjenog ugovora.

Iako je ovo specifičan institut, ponuda se može odnositi i na druge kaluzule ugovora, pa i na cijeli ugovor, te je u tom smislu i značajan za raspravu. U izmjenjenom ugovoru o radu poslodavac može ponuditi i novo radno mjesto sa kratkim opisom poslova. Ako zaposlenik ne prihvati snosi posljedice kao i za redovni otkaz.¹

Dakle, jedini institut za unaprjeđenje radnika je otkaz sa ponudom izmjenjenog ugovora o radu koji poslodavcu omogućava da izmijeni postojeći ugovor o radu, otkazujući ugovor te nudeći istovremeno radniku nastavak radnog odnosa uz izmijenjene uslove rada. Dakle, svrha ponude izmijenjenog ugovora o radu je nastavak radnog odnosa radnika, ali pod izmijenjenim uslovima.

Međutim, Uredba otkaz sa ponudom izmjenjenog ugovora ograničava samo na Ugovor o radu za radno mjesto koje podrazumjeva iste uslove u pogledu stručne spreme i radnog iskustva, a za sve druge izmijenjene uslove prema Uredbi obavezno je raspisivanje javnog oglašavanja. Dakle, radnik koji ima zavidno radno iskustvo, koji se tokom radnog odnosa stručno usavršavao,

¹ Prof.dr.Sead Dedić i prof.dr. Jasminka Gradašćević Sijerčić: Radno pravo, str.249.

ne može profesionalno napredovati jer poslodavac nema mogućnost bez raspisivanja javnog oglasa promjeniti mu Ugovor o radu.

Ono što je bitno napomenuti jeste da unaprijeđenje nije zasnivanje radnog odnosa. Radnik je već zasnovao radni odnos nakon provedene procedure javnog oglašavanja. Apsurdno je da u slučaju unaprijeđenja koje zahtjeva i promjenu Ugovora o radu kojim se zasniva radni odnos u skladu sa Zakonom ponovno prolazi proceduru javnog oglašavanja.

U razmatranju postavljenog pitanja treba poći od činjenice da pravo radnika da radi na radnom mjestu na koje je primljen rijetko može trajati cijeli radni vijek. Nastupanje raznih okolnosti u organizaciji rada dovodi radnika u situaciju da je dužan da prihvati rad na drugom radnom mjestu ili da u slučaju neprihvatanja snosi posljedice. U teoriji radnog prava se ističe da je profesionalna pokretljivost, odnosno mobilnost radnika u uslovima stalne tehnološke i naučne revolucije ne samo nužna nego i korisna. Isto tako u literaturi radnog prava navodi se da je u prirodi čovjeka da teži višem, da se afirmira i napreduje. Ova želja za uspjehom, odnosno unaprjeđivanjem motivira na sve veće zalaganje i sticanje novih znanja i radnih vještina. To je u interesu i radnika i poslodavca.²

Dakle, nema zaposlenja na kojem nema mogućnosti promjene radnog mjesta u toku trajanja radnog odnosa. Ovdje moramo naglasiti trajanje radnog odnosa. Dakle, unaprjeđenje nije zasnivanje radnog odnosa, već profesionalni napredak radnika kod poslodavca u toku trajanja radnog odnosa.

Shodno navedenom smatramo da je nužno omogućiti napredovanje bez provođenja postupka javnog oglašavanja.

Kao argumet više navodimo činjenicu da prema Zakonu o državnoj službi u Federaciji BiH unaprijeđenje državnih službenika osim rukovodećih državnih službenika vrši se bez raspisivanja javnog oglasa i to putem internog konkursa.

Ono što je bitno napomenuti unaprjeđenje se ne ograničava u pogledu stručne spreme. Postavlja se pitanje: Zašto ova mogućnost ne može postojati i u javnim preduzećima?

S tim u vezi predlažemo da se u Uredbi isto kao i u Zakonu o državnim službenicima definiše „unaprjeđenje radnika“ putem internog oglasa.

Budući da Zakon o radu kao i Uredba o zapošljavanju ne definiše pojam „unaprjeđenja radnika“ što ne predstavlja novo zapošljavanje niti novo zasnivanje radnog odnosa potrebno je ovaj pojam definisati.

Primjera radi nezamislivo je u poštanskoj tehnologiji da voditelj pošte bude novi radnik, kao što je takođe zamislivo da Saradnik-kontrolor novi radnik primljen na radno mjesto Saradnik – kontrolor može kontrolisati rad radnika. Na takva radna mjesta raspoređuju se postojeći radnici sa radnim iskustvom iz tehnološkog procesa rada, jer da bi kontrolisao drugog radnika mora da poznaje tehnološki proces rada. Kako voditelj pošte može biti novi radnik u čijem opisu poslova

² Nešto opširnije u knjizi Prof.dr.Sead Dedić i prof.dr. Jasminka Gradašćević Sijerčić: Radno pravo, str.247.

je da organizuje tehnološki proces rada u pošti, koordinira rad kontrolora pošte, odgovara za pravilno i bezbjedno rukovanje gotovim novčanim sredstvima, organizuje i prati proces gotovog novca i daje potreba uputstva za njihovu pravilnu primjenu. Sasvim je opravdano da na ovakva mjesta trebaju biti raspoređeni radnici zbog svog dugogodišnjeg rada, iskustva i stručnog i profesionalnog usavršavanja.

Na kraju, ali ne i najmanje bitno važno je napomenuti da način uređivanja internog prerasporeda radnika kako je to definisano u Uredbi, usporava fluktuaciju zaposlenih, predstavlja ogromna ograničenja poslodavca na tržištu rada, a uzimajući u obzir da je radna snaga osnovni i najveći resurs kvalitetne organizacije. Kvalitetno upravljanje ljudima, usklađeno sa tržištem i konkurencijom, donosi profit, u našem slučaju direktno vlasniku (Federaciji). Smatramo da se javni sektor ne bi trebao ograničavati u tom smislu, u odnosu na realni, te da bi se privrednim društvima trebalo omogućiti uspješno obavljanje osnovne djelatnosti kako bi ista ostvarila svoju osnovnu svrhu - sticanje dobiti.

Također, mišljenja smo da radnici koji su prošli konkursnu proceduru prijema, po logici stvari ne bi trebali da, u slučaju izmjena ugovora o radu kod istog poslodavca (oni su već u radnom odnosu), bez obzira na razlog izmjene ugovora o radu ponovo prolaze postupak prijema u radni odnos (preraspored na drugo radno mjesto, napredovanje u organizaciji po osnovu iste stručne spreme ili naknadno stečene druge stručne spreme).

Veoma je bitno napomenuti da ovakva odredba nije primjenljiva u praksi i na ovaj način se direktno poziva poslodavaca da vrši zloupotrebu. Kao primjer možemo navesti slučaj iz prakse. Ukoliko poslodavac želi da određenog radnika sa jedne pozicije unaprijedi onda u tom slučaju ima obavezu da objavljuje oglas za zapošljavanje bez obzira što na to radno mjesto planira zaposliti radnika koji već radi u kompaniji. Na ovaj način bespotrebnim troškovima se izlaže ne samo poslodavac već i ostali kandidati koji konkurišu za to radno mjesto.

Zbog svega navedenog, molimo Vas da još jednom razmotrite izmjenu Uredbe na način kako smo predložili.

Na ovaj način bi došlo do izjednačavanja statusa zaposlenika u cjelokupnom javnom sektoru, te na taj način uposlenici u javnim preduzećima, zavodima, agencijama, direkcijama, upravnim organizacijama i javnim ustanovama ne bi bili u diskriminirajućem položaju u odnosu na državne službenike u organima državne uprave u FBiH.

Također, ovaj prijedlog je u potpunosti u skladu sa mišljenjem Ureda za zakonodavstvo i usklađenost sa propisima Evropske unije.

Srdačan pozdrav,

UDRUŽENJE POSLODAVACA U FEDERACIJI BOSNE I HERCEGOVINE
SARAJEVO
DIREKTOR
Mladen Pandurević