

**PRIMJEDBE UDRUŽENJA POSLODAVACA FBiH NA PRIJEDLOG UREDBE O POSTUPKU PRIJEMA U RADNI
ODNOS U JAVNOM SEKTORU U FEDERACIJI BiH**

Nakon detaljne analize prijedloga Uredbe o postupku prijema u radni odnos u javnom sektoru Federacije BiH, na sastanku predstavnika javnih preduzeća i preduzeća sa većinskim državnim kapitalom, članica Udruženja poslodavaca Federacije BiH, jednoglasno su usvojene primjedbe UPFBiH na Uredbu.

Generalne primjedbe na koje ukazujemo:

- 1. Donošenje Uredbe kojom se definiše postupak javnog oglašavanja je u suprotnosti sa Ustavom Federacije BiH i Zakona o Vladi Federacije.**
- 2. Predložena rješenja su u suprotnosti sa Direktivama EU i Konvencijama MOR-a koje regulišu ovu oblast;**
- 3. Predložena rješenja su u suprotnosti sa poglavljem II Smjerica OECD-a o korporativnom upravljanju;**
- 4. Pojedine odredbe predložene Uredbe su u potpunosti u suprotnosti sa članom 20a Zakona o radu, Zakona o zaštiti ličnih podataka te Zakona o državnoj službi FBiH;**
- 5. Na osnovu uporedo-pravne analize koju smo radili, nismo našli ni jednu zemlju u regionu kao i zemlju EU, da ovu oblast na identičan način definiše odnosno da se ista pravila odnose na zavode, agencije, direkcije, upravne organizacije pod drugim nazivom, pravnim licima sa javnim ovlaštenjima, javnim ustanovama i javna preduzeća i preduzeća sa većinskim državnim kapitalom. U svim navedenim zemljama javna preduzeća i preduzeća sa većinskim državnim kapitalom su definisana na poseban način.**
- 6. Uredba treba da bude koncipirana na način da definiše opšta načela obaveznosti javnog oglašavanja, a da se postupak javnog oglašavanja kod javnih preduzeća i preduzeća sa većinskim državnim vlasništvom reguliše internim aktima poslodavca;**

Evidentno je također da Zakonom o radu nisu predviđeni izuzeci od javnog oglašavanja a što je veoma bitno zbog velike fluktacije i svakodnevnih promjena koje se dešavaju u pogledu radno pravnog statusa radnika i za koje treba odmah reagovati, te da su izuzeci definisani Uredbom. Izuzetke je potrebno proširiti i na pripravnike, stipendiste, zamjenu radnika u slučaju hitnih potreba itd. Potpuno je neprihvatljivo i nije primjenljivo u praksi da se takve iznenadne potrebe (iznenadna odsutva radnika zbog bolesti, povreda na radu, napuštanje firme ili drugih slučajeva) mogu realizovati isključivo konkursom koji objektivno traje tri mjeseca.

Bitno je napomenuti da Udruženje poslodavaca u FBiH nije protiv obaveze javnog oglašavanja u javnim preduzećima i preduzećima sa većinskim državnim vlasništvom, ali je nesporno da se postupak javnog oglašavanja treba ostaviti u nadležnosti poslodavca.

Predložena rješenja samo na prvi pogled mogu izgledati kao rješenja koja će smanjiti korupciju i nepotizam, međutim Uredba je tako koncipirana da dovodi do veće korupcije i ne transparentnosti.

Konkretne primjedbe koje se trebaju uzeti u obzir prilikom izrade konačnog teksta navodimo u nastavku :

Član 1. nije prihvatljiv.

U Prijedlogu Uredbe riječi „i javnim preduzećima čiji je osnivač Federacija, te u privrednim društvima u kojima Federacija učestvuje sa 50% ukupnog kapitala (u daljem tekstu: poslodavac)“ se trebaju brisati.

U istom članu u stavu 2. definisati „ Postupak prijema u radni odnosu u javnim preduzećima čiji je osnivač Federacija, te u privrednim društvima u kojima Federacija učestvuje sa više od 50% ukupnog kapitala (u daljem tekstu: poslodavac), kao i druga pitanja u vezi sa postupkom prijema u radni odnos definiše se internim aktima poslodavaca. „

Član 5. stav 3. nije prihvatljiv

Smatramo da nema ni ekonomske a ni operativne potrebe da se javni oglas pored obaveze objavljivanja u najmanje jednom dnevnom listu i putem web stranice poslodavaca objavi i u „Službenim novinama Federacije BiH“, jer objavljivanje javnog oglasa u svim navedenim glasilima bi oduzimalo vrijeme i stvaralo dodatne troškove poslodavcima. Pored navedenog propisana je i obaveza dostavljanja javnog oglasa i javnoj službi za zapošljavanje. Također u praksi se pokazuje da je teško usaglasiti datum objavljivanja oglasa u dnevnim novinama i Službenim novinama FBiH što predstavlja problem kod računanja rokova.

Predloženo rješenje je neprihvatljivo i sasvim je dovoljno oglas objaviti na web stranici poslodavca.

Član 6. Uredbe kojim je predloženo „izuzeće od obaveze javnog oglašavanja“ je u suprotnosti sa članom 20a stav 2. Zakona o radu.

Suštinska primjedba na član 6. je da ova materija nije predmet Uredbe. Izuzeće, odnosno materijalno pravo se može utvrditi samo Zakonom o radu jer Uredbom se definiše procesno a ne materijalno pravo. Utvrđivanje izuzetaka Uredom je u suprotnosti sa članom 20a Zakona o radu i član 6. Uredbe je u potpunosti neprihvatljiv.

Ovdje je bitno napomenuti da izuzeća od javnog oglašavanja moraju postojati, ali da ista moraju biti utvrđena Zakonom o radu, u smislu da se izuzeća od javnog oglašavanja regulišu internim aktima poslodavca. Potrebno je poslodavcu ostaviti mogućnost zapošljavanja bez javnog konkursa u slučaju zapošljavanja stipendista, pripravnika, ugovora o radu na određeno vrijeme zbog zamjene iznenadnog odsustva drugog radnika i dr.

Također izuzetak od obaveza javnog oglašavanja prijema u radni odnos na određeno vrijeme najviše do 60 dana jednokratno u toku jedne kalendarske godine za jedno radno mjesto je u cijelosti neprovodivo zbog nepredviđenih situacija i potreba u tehnološkom procesu rada, kao što su smrt radnika, višemjesečna privremena spriječenost za rad zbog bolesti i koja traju više od 60 dana, te zbog činjenice da zakonitost provođenja postupka prijema u radni odnos putem javnog oglašavanja traje najmanje tri mjeseca. Smaramo stoga da izmjena ovog stava treba biti u smislu da se izuzetno zbog obrazloženih tehnoloških potreba može izvršiti prijem radnika do 6 mjeseci. Na ovaj način poslodavcima se ostavlja mogućnost da ima period kada može raspisati javni oglas i izvršiti prijem na način propisan Uredbom.

Napomena član 6. se može brisati ali samo uz izmjenu Zakona o radu u protivnom član 6. treba izmijeniti u skladu sa predloženim.

Član 7. je potpuno neprihvatljiv.

Sadržaj javnog oglasa treba propisati poslodavac svojim internim aktima.

Član 8. neprecizno definisan.

Ovako predložena rješenja kao i prijedlog obrasca u prilogu prijedloga Uredbe je u potpunosti neprihvatljiv. Upisivanje jedinstvenog matičnog broja u obrascu za prijavu je u suprotnosti sa Zakonom o zaštiti podataka. Matični broj je moguće dati samo na uvid.

Također, neprecizno je definisano šta se smatra urednom i potpunom prijavom.

Obavezno dostavljanje originalne dokumentacije ili ovjerene fotokopije je u suprotnosti sa načelom ekonomičnosti obzirom da se kandidati izlažu nepotrebnim troškovima.

Član 9. neprihvatljiv iz razloga što:

- **je u potpunosti u suprotnosti sa Poglavljem II Smjernica OECD-a o korporativnom upravljanju,**
- **ova pitanja treba da definiše poslodavac svojim internim aktom,**

- **uloga sindikata je da štiti prava radnika a ne da učestvuje u politici zapošljavanja što je u nadležnosti poslodavca,**
- **objavljivanje imena komisije je protuzakonito i stvara prostor za korupciju,**
- **obaveza donošenja Poslovnika o radu od strane svake komisije je diskriminacija u zapošljavanju.**

Ova materija koja je regulisana u članu 9. definitivno treba da bude regulisana internim aktima poslodavca.

Generalno čitav postupak je usložen. Primjera radi prema predloženom rješenju poslodavac je dužan isti dan da otvori 200 prijava. Komisije donose svoje poslovničke o radu, što znači ako je formirano više Komisija svaka komisija ima svoj poslovnik o radu, a što dovodi do diskriminacije prilikom zapošljavanja. Dakle, ne postoje jedinstvena pravila za zapošljavanje. Ovakva predložena rješenja su neprovođiva u praksi i dovode do opterećenja poslodavaca.

Komisija za izbor kandidata koja se sastoji iz reda zaposlenih u potpunosti oduzima autonomno pravo poslodavca odnosno uprave da odlučuje o prijemu u radni odnos. Postavlja se pitanje ko je nadležan za prijem zaposlenika u radni odnos?

Pema predloženom rješenju odabir vrši Komisija, a direktor koji je nadležan za politiku zapošljavanja je dužan samo da zaključi ugovor sa osobom koja je prva na listi.

Dalje, objavljivanje podataka članova Komisije na oglasnoj ploči i web stranici je u suprotnosti sa ciljevima Uredbe da se obezbijedi transparentnost zapošljavanja javnim oglašavanjem. Objavljivanjem imena članova komisije, komisija će biti izložena pritiscima a samim tim otvara se mogućnost korupcije.

Napominjemo, UPFBiH odnosno njene članice nisu protiv javnog oglašavanja, ali su protiv toga da se postupak imenovanja komisije definiše Uredbom jer ovo je pitanje koje je potrebno definisati internim aktima poslodavca.

Sva javna preduzeća i preduzeća sa većinskim državnim kapitalom imaju svoje interne akte odnosno pravilnike kojim su propisali praktične, efikasne i operativne procedure, te smatramo da se te procedure trebaju i zadržati, a ne da im se nameću neprovođiva i neefikasna rješenja.

Član 10.

Ukoliko član 9 bude izmjenjen logično je da će i član 10 biti predmet internih akata poslodavaca. Ovdje je također bitno istaknuti da pojam „očigledan rizik“ nije pravni standard.

Član 11. u potpunosti nije prihvatljiv.

Predloženo rješenje u članu je totalno problematičano odnosno u potpunosti je neprovedivo i nerealno. Na ovaj način zahtjeva se prevelika administracija i bespotrebni troškovi. Potrebno je formirati posebne službe koje će samo raditi na otvaranju prijave i donošenju zaključaka o neurednim, nepotpunim i neblagovremenim prijavama. Daje se preveliki značaj kandidatima koji se prijavljuju.

Stav 2. člana 11. je u suprotnosti sa članom 67. Zakona o upravnom postupku budući da se u Uredbi poziva na Zakon o upravnom postupku. Prema stavu 2. Uredbe neblagovremene, nepotpune i neuredne prijave komisija će odbaciti zaključkom, a shodno članu 67. ZUP organ mora ostaviti primjeren rok stranki da dopuni prijave. U postupku je potrebno ostaviti kandidatima mogućnost da dopuni prijavu kako u praksi ne bi došlo do sporova.

Stav 3. definiše da se poslodavcu može izjaviti žalba, također postavlja se pitanje ko je kod poslodavca drugostepeni organ. Zakon se poziva na Zakon o upravnom postupku i u tom smislu postavlja se pitanje da li se ovdje radi o upravnom postupku. Potrebno je tačno precizno i jasno utvrditi drugostepeni organ kod poslodavca.

Također, nije upošte manje bitno napomenuti da se shodno stavu 3. i 4. postupak izbora kandidata nakon odbacivanja prijave prekida sve dok ne prođu rokovi za žalbu. Dakle, postupak se može nastaviti tek nakon pravosnažnosti sudske presude ukoliko se kandidat odluči na tužbu. Predloženo rješenje je u suprotnosti sa principom ekonomičnosti ZUP-a.

Članovi 12., 13., 14. i 15. su neprihvatljivi.

Sam termin „izborni proces“ za naziv ovog poglavlja je potpuno neprihvatljiv. Koliko je nama poznato za provođenje izbornog procesa je zadužena Centralna izborna komisija. Odredbe uredbe koje se odnose na izborni proces, prema kojim se izborni proces provodi u zavisnosti od stepena stručne spreme, te održavanje pismenog, usmenog i praktičnog ispita, pismeno obavještanje kandidata o vremenu i mjestu održavanja izbornog procesa su neprecizne i nepraktične, te zahtjevaju dodatno nepotreban utrošak vremena, administracije i ljudskih resursa, pa se stoga predlaže da se izborni proces, provođenje pismenih, usmenih i praktičnih ispita i rangiranje uspješnih kandidata ostavi na dispoziciju poslodavcu, te da se isti vrši u skladu sa zahtjevima i potrebama posla oglašanih radnih mjesta.

Predložena rješenja su također tehnički neprovediva u praksi. Primjera radi šta ako se prijavi 1000 radnika što se nerjetko i dešava u praksi!? Poslodavci trebaju da iznajmljuju sale za testiranja itd., a što za posljedicu ima nova opterećenaj za poslodavce i usložnjava postupak i proceduru.

Dalje, u članu 15 definisano je da se usmeni ispit održava istog dana kada i pismeni. Ovo je u praksi neprovodivo ukoliko postoji 20 i više kandidata. Nemoguće je očekivati da će se pismeni ispit ocjeniti u roku od 60 minuta kao što je to definisano u članu 30. stav 8.

Generalno, navedeni članovi su neprovodivi u praksi i predstavljaju veliko opterećenje za poslodavce.

Član 16. je vrlo sporan i u suprotnosti je sa principima OECD-a

Prema predloženom rješenju stava 4. ovog člana, poslodavac donosi odluku o prijemu u radni odnos prvog kandidata sa liste, koju mu dostavi komisija. Navedenom odredbom onemogućeno je poslodavcu, koji će zaključiti ugovor sa kandidatom, da samostalno izvrši izbor kandidata (a koji odgovara za rad i poslovanje). Dakle, shodno navedenom izbor vrši Komisija. Smatramo da Komisija ne može imati izričito pravo na izbor kandidata, nego ovlašteno lice sa kojim će izabrani kandidat zaključiti ugovor o radu.

Stav 4. propisuje da se kandidat koji je prvi na listi bira za izabranog radnika, pri tome nije definisano kojim redoslijedom se biraju kandidati u slučaju većeg broja izvršilaca na istom radnom mjestu? Također, nije definisano kako se vrši izbor kandidata u slučaju da dva ili više kandidata imaju jednak broj bodova?

Nije definisan dalji izbor kandidata, ukoliko prvoplasirani kandidat iz razloga lične prirode ne želi da stupi na rad ili nije u mogućnosti zbog promijenjenih okolnosti od dana podnošenja prijave na javni oglas (a što se u praksi bio slučaj).

Prijedlog: Rješenje treba da ide u pravcu da Komisija može samo predložiti listu kandidata ali poslodavac vrši izbor kandidata i donosi Odluku.

Član 17. potrebno preformulisati

Član 17. nije prihvatljiv u predloženom obliku. Potrebno je ovaj član preformulisati u smislu da postoji mogućnost uvida u rezultate, odnosno dokumentaciju, ukoliko nije u suprotnosti sa Zakonom o zaštiti ličnih podataka i Zakonom o slobodi pristupa informacijama.

Prijedlog ima za cilj da se precizno i jasno definiše koji dokumenti mogu ići na uvid kandidatu.

Član 18. potrebno preformulisati

Iz stava 2. je u potpunosti vidljivo da se zakonodavac prilikom pripreme same uredbe vodio se načinom poslovanja kod organa uprave. Ovakvo rješenje može se primjenjivati na organe uprave ali nikako i na javna preduzeća budući da javna preduzeća nemaju uopšte takva tijela, ne postoje drugostepeni organi za rješavanje po žalbi.

Član 19. preispitati.

Predloženo rješenje da se na sva druga pitanja primjenjuje Zakon o upravnom postupku je vrlo sporno budući da je u pitanju radni odnos, kako može biti upravni spor.

Član 21. totalno sporan.

Kaznene odredbe ne mogu nikako biti definisane podzakonskim aktom. Kaznene odredbe su pitanje koje treba definisati zakonom ali nikako podzakonskim aktom.

Napominjemo da Uredbom obavezno treba definisati da Vlada FBiH usvaja godišnji plan zapošljavanja u javnim preduzećima i preduzećima sa većinskim državnim vlasništvom i na taj način će se ograničiti zapošljavanje u ovim kompanijama.

Na kraju treba napomenuti da usvajanje Uredbe u predloženom tekstu ne osigurava transparentnost u politici zapošljavanja, već naprotiv dovodi do veće korupcije i nepotizma te do novog opterećenja za poslodavce, kao i otežanog postupka prijema u radni odnos.

Shodno navedenom Udruženje poslodavaca predlaže da se predložena Uredba izmjeni u skladu sa primjedbama Udruženja poslodavaca FBiH.