

RAD I SOCIJALNA PRAVDA

MINIMALNA PLATA ZA DOSTOJANSTVEN ŽIVOT

Radnici imaju pravo na pravedne plate koje obezbeđuju pristojan životni standard?

Adis Kečo i Lejla Čaušević-Sučeska
Oktobar 2022.



Konvencija br. 26 MOR o mehanizmima za utvrđivanje minimalne plate do danas ostaje jedna od najšire ratifikovanih konvencija MOR-a.



Udruženje poslodavaca FBiH 28.02.2018. godine raskida Opći kolektivni ugovor za teritoriju FBiH i time radnici ostaju bez definisane zagarantovane minimalne plate.



Savez samostalnih sindikata Bosne i Hercegovine je još krajem 2019. godine pokrenuo kampanju "10 za 1000" kojom se traži usvajanje Zakona o minimalnoj plati u iznosu od 1000 KM.

RAD I SOCIJALNA PRAVDA

MINIMALNA PLATA ZA DOSTOJANSTVEN ŽIVOT

Radnici imaju pravo na pravedne plate koje
obezbeđuju pristojan životni standard?

Adis Kečo i Lejla Čaušević-Sućeska
Oktobar 2022.

Sadržaj

1.	UVOD	2
2.	PRAVNI OKVIR U VEZI SA MINIMALNOM PLATOM NA SVJETSKOM I NIVOU EVROPSKE UNIJE (MOR I EU)	3
3.	PRAVNI OKVIR U VEZI SA MINIMALNOM PLATOM U FEDERACIJI BIH	6
	Nacrt zakona o minimalnoj plati.....	7
4.	ODNOS MINIMALNE PLATE I TROŠKOVA ŽIVOTA U FBIH U PERIODU 2019–2022. GODINE	9
	Kampanja „10 za 1000”	10
5.	UREDBA O MINIMALNOJ PLATI U FBIH (PRIMJENA, ISTINE, POSLJEDICE)	11
6.	PRILOZI	13

1.

UVOD

Šta je to dostojanstven život i kakve veze ima s minimalnom platom? Dostojanstvo ukazuje na **poštovanje koje sva ljudska bića zaslužuju i kojim se potvrđuje da oni imaju besprijekoran nivo ljudskog kvaliteta**. Dostojanstvo je odlika dostojnog i znači vrijedan, počašćen, dostojan, a sam izraz potiče od latinske riječi *dignitas*.¹ U Preambuli Univerzalne deklaracije o ljudskim pravima iz 1948. godine govori se o „suštinskom dostojanstvu (...) svih članova ljudske porodice“, a zatim se u članu 1. potvrđuje da su „sva ljudska bića rođena slobodna i jednaka u dostojanstvu i pravima“.²

Ljudsko dostojanstvo je stoga urođeno, pozitivno i njeguje osjećaj ispunjenosti i zadovoljstva te jača ličnost. Ropstvo je, na primjer, suprotno dostojanstvu, jer se ljudi ne tretiraju kao takvi ili kao dostojni, s obzirom da se rob ne smatra ljudskom osobom, već objektom. Međunarodna organizacija rada³ je od svog osnivanja tretirala minimalnu platu kao jednu od najbitnijih tema. Na osnovu stava da se „univerzalni i trajni mir može uspostaviti samo ako je zasnovan na socijalnoj pravdi“, Statut MOR-a iz 1919. poziva u svojoj preambuli na hitno poboljšanje uslova rada, uključujući „obezbjedjivanje adekvatne plate za život“. Dakle, više od jednog stoljeća traju naponi da se rad vrednuje na odgovarajući način i da se plati iznosom koji će radnicima i njihovim porodicama osigurati normalan i dostojanstven život.

Radnici bi trebali imati pristup zaštiti u vidu minimalne plate, bilo u obliku zakonski definisanog iznosa ili plate utvrđene kolektivnim ugovorima. To je prepoznato i Evropskim stupom socijalnih prava čiji 6. princip prepoznaje da „Radnici imaju pravo na pravedne plate koje obezbjeđuju pristojan životni standard. Osigurati će se adekvatne minimalne plate... U radu će se spriječiti siromaštvo. Plate će se određivati na transparentan i predvidljiv način... u skladu sa nacionalnim praksama i poštujući autonomiju socijalnih partnera.“

Ova brošura, nastala uz podršku Fondacije Friedrich Ebert, za cilj ima upoznati čitateljice i čitaoce sa pojmovima minimalna plata i dostojanstven život, pravnim okvirom koji reguliše tu oblast u Evropskoj uniji, na nivou MOR-a i u Federaciji BiH, trendovima u odnosu minimalne plate i troškova života u Federaciji BiH u periodu 2019–2022. godine, te s primjenom Uredbe o minimalnoj plati, koju je krajem 2021. godine usvojila Vlada FBiH, i medijskim izvještavanjem o ovoj tematici.

Benefiti adekvatne minimalne plate



¹ www.warbeltoncouncil.org

² Univerzalna deklaracija UN-a o ljudskim pravima, 1948. (<https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>)

³ Međunarodna organizacija rada – MOR (International Labour Organization – ILO) jedina je tripartitna organizacija na svjetskom nivou u kojoj ravnopravno države predstavljaju vlade, poslodavci i sindikati i osnovana je 1919. godine. Sjedište joj je u Ženevi, Švicarska. www.ilo.org

2.

PRAVNI OKVIR U VEZI SA MINIMALNOM PLATOM NA SVJETSKOM I NIVOU EVROPSKE UNIJE (MOR I EU)

Međunarodna organizacija rada je u želji da sve radnike u zemljama članicama MOR-a zaštiti i obaveže vlade i poslodavce da adekvatno vrednuju rad usvojila dvije deklaracije – Konvencija 26. iz 1928. i Konvencija 131. iz 1970. godine. Konvencije MOR-a su za zemlje koje su ih ratifikovale, a među njima je i Bosna i Hercegovina, u pravnom smislu iznad domaćeg zakonodavstva. Osim toga, u Deklaraciji MOR-a iz Filadelfije (1944.) pominje se važnost „minimalne plate za život za sve zaposlene i kojima je potrebna takva zaštita”.⁴ Ovo je ponovljeno u Deklaraciji MOR-a o socijalnoj pravdi za pravednu globalizaciju iz 2008. godine.⁵

MOR je 1928. godine usvojio **Konvenciju o mehanizmu za utvrđivanje minimalne plate br. 26.** U skladu sa preovlađujućom filozofijom tog vremena, ova konvencija je ohrabrila države članice da uvedu minimalne plate „za radnike zaposlene u određenim zanatima ili dijelovima zanata (a posebno u zanatima za rad kod kuće) u kojima ne postoje aranžmani za efektivnu regulativu plata po kolektivnom ugovoru ili na drugi način, a plate su izuzetno niske”.⁶ Poljoprivreda je u ovoj konvenciji bila isključena. Sa više od 100 ratifikacija, Konvencija br. 26. do danas ostaje jedna od najšire ratifikovanih konvencija MOR-a. Dopunjena je Preporukom br. 30. koja poziva na učešće žena u organima za utvrđivanje plata i na snažne mjere sprovođenja radi zaštite poslodavaca koji poštuju zakon od nelojalne konkurencije.

Ovom konvencijom je, između ostalog, propisano da svaka članica koja ratifikuje ovu konvenciju ima slobodu da odluči o prirodi i obliku mehanizma za utvrđivanje minimalne plate i metodama koje treba slijediti u njegovom radu, ali pod uslovom da se prije primjene mehanizma konsultuju predstavnici poslodavaca i radnika na koje će se mehanizam odnositi, uključujući predstavnike njihovih odgovarajućih organizacija, kao i sve druge osobe koje su posebno kvalifikovane za tu svrhu po svom zanimanju ili funkcijama, sa kojima nadležni organ smatra da ih je svrsishodno konsultovati; da poslodavci i radnici budu uključeni

u rad mehanizma u jednakom broju i pod jednakim uslovima, kako to može biti određeno nacionalnim zakonima ili propisima; te da su utvrđene minimalne stope zarada obavezujuće za poslodavce i radnike o kojima se radi tako da ne budu predmet njihovog smanjenja pojedinačnim niti, osim uz opće ili posebno odobrenje nadležnog organa, kolektivnim ugovorom.

MOR je 1970. godine usvojio **Konvenciju o utvrđivanju minimalne plate br. 131,** za koju se smatra da nudi širu zaštitu od one predviđene Konvencijom MOR-a br. 26. Ova konvencija je ohrabrila države članice da uspostave sistem minimalnih plata koji:

- nudi širok opseg primjene i gdje su isključenja svedena na minimum;
- uspostavlja mehanizam za utvrđivanje i prilagođavanje minimalnih plata s vremena na vrijeme;
- zasniva se na principu potpune konsultacije sa socijalnim partnerima;
- uključuje socijalne partnere, na ravnopravnoj osnovi, kao i nezavisne stručnjake u dizajnu i radu sistema;
- utvrđuje nivoe minimalne plate koji uzimaju u obzir potrebe radnika i njihovih porodica, kao i ekonomske faktore;
- uključuje odgovarajuće mjere kako bi se osigurala efikasna primjena minimalnih plata.⁷

Cilj opće primjenjive donje granice ispod koje plate ne smiju pasti odražava stav da svi radnici, po pravu, treba da dobiju zaštitu od „neopravdano niskih plata”. Međutim, Konvencija 131. ne propisuje jedinstvenu nacionalnu minimalnu platu. **Preporuka o utvrđivanju minimalne zarade br. 135.** iz 1970. godine, koja prati Konvenciju, jasno pokazuje da se široka pokrivenost može postići „bilo utvrđivanjem jedne minimalne zarade opće primjene ili određivanjem niza minimalnih plata koje se primjenjuju na određene grupe radnika”. Ne pokušavajući da nametne jedinstven

⁴ <https://www.ilo.org/legacy/english/inwork/cb-policy-guide/declarationofPhiladelphia1944.pdf>

⁵ ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008. (www.ilo.org)

⁶ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312171

⁷ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312276:NO

model svim državama članicama MOR-a, Konvencija 131. dozvoljava postojanje različitih nacionalnih okolnosti i različitih nivoa ekonomskog i društvenog razvoja.

Bosna i Hercegovina je Konvenciju br. 131. ratifikovala 2. juna 1993. godine

- potrebe radnika i njihovih porodica, uzimajući u obzir opći nivo plata u zemlji, troškove života, beneficije socijalnog osiguranja i relativni životni standard drugih društvenih grupa;
- ekonomske faktore, uključujući zahtjeve ekonomskog razvoja, nivoa produktivnosti i poželjnost postizanja i održavanja visokog nivoa zaposlenosti.

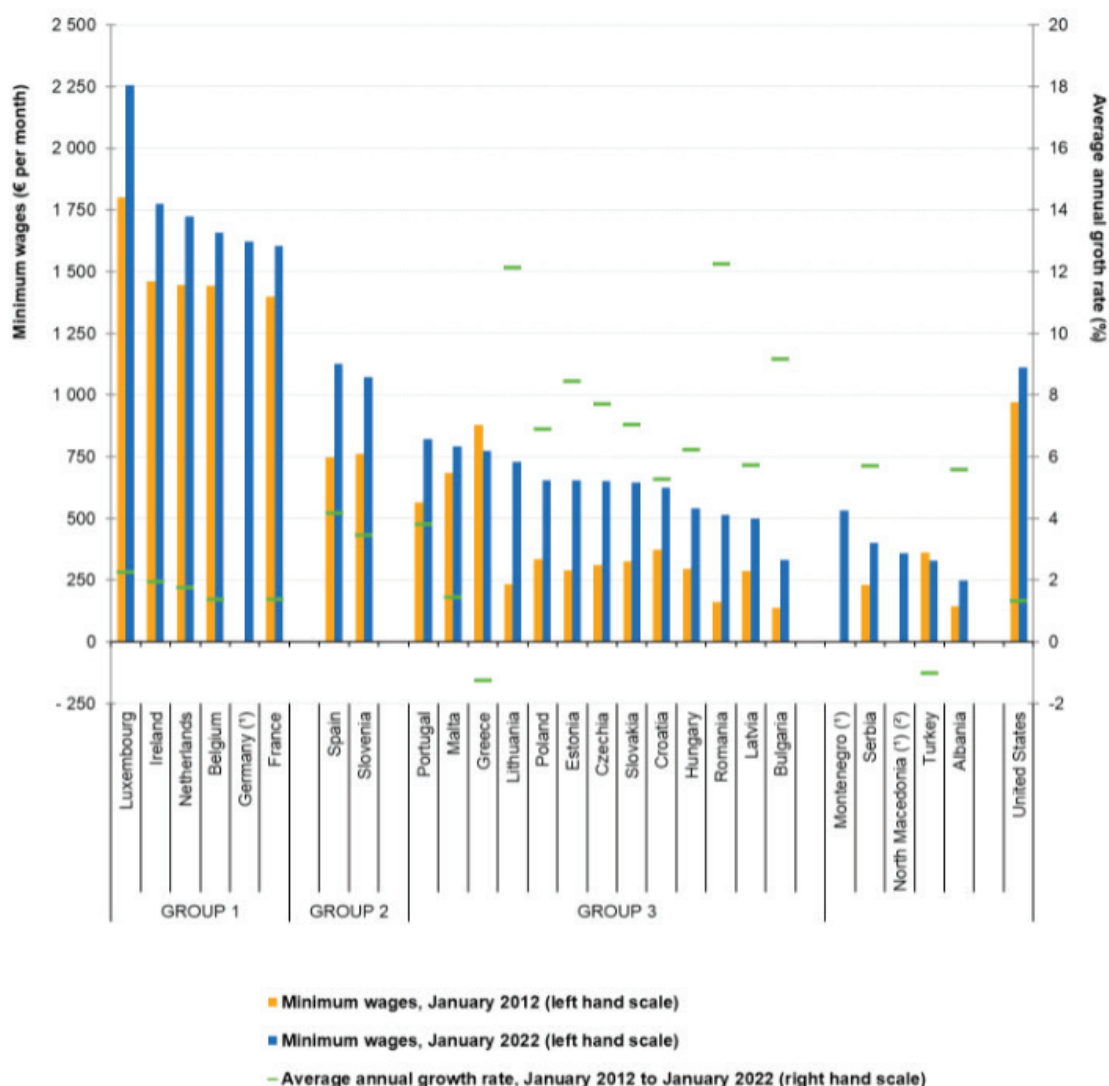
Član 2. Konvencije 131. propisuje da „minimalne zarade imaju snagu zakona i ne podliježu smanjenju, a njihovo neprimjenjivanje će podlijetati odgovarajućim kaznenim ili drugim sankcijama za lice ili lica“, te „u skladu sa odredbama stava 1. ovog člana, sloboda kolektivnog pregovaranja će se u potpunosti poštovati.“ Elementi koji se uzimaju u obzir pri određivanju nivoa minimalnih plata obavezno uključuju:

Kada je riječ o Evropskoj uniji, 1. januara 2022. godine 21 od 27 država članica EU imala je nacionalnu minimalnu platu. Zemlje EU bez nacionalne minimalne plate bile su: Danska, Italija, Kipar, Austrija, Finska i Švedska. Mjesečne minimalne plate uvelike variraju u državama članicama, od 332 eura u Bugarskoj do 2257 eura u Luksemburgu. Na Kipru minimalne plate utvrđuje vlada za određena zanimanja. U Danskoj, Italiji, Austriji, Finskoj i Švedskoj, kao

Slika 1.

Minimalne plate u državama članicama EU, januar i februar 2022. (€ mjesečno)

Minimum wages, January 2022 and January 2012
(€ per month and %)



Izvor: Eurostat

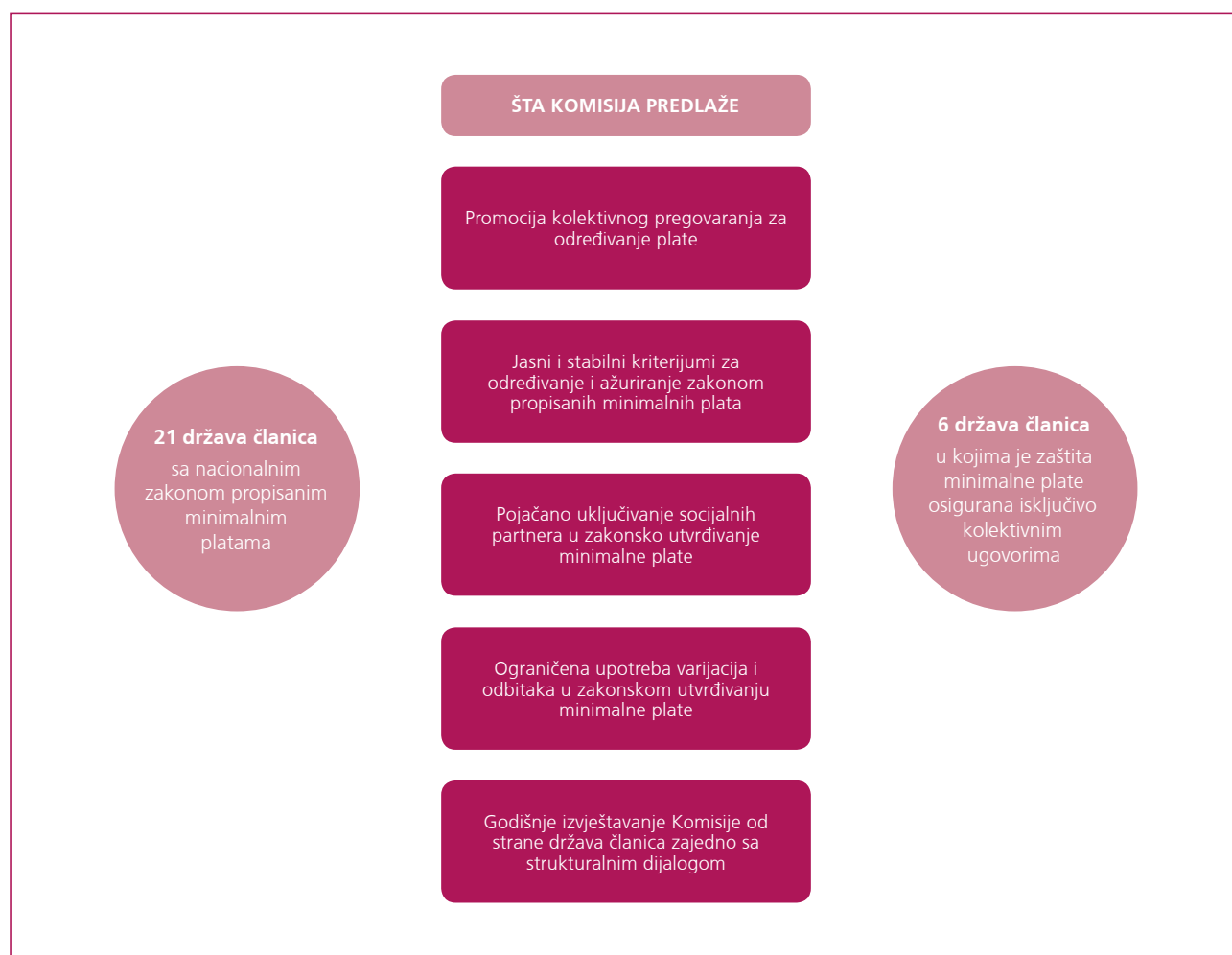
i na Islandu, Norveškoj i Švajcarskoj, minimalne plate su utvrđene kolektivnim ugovorima za niz specifičnih sektora.

Od sedam zemalja kandidatkinja i potencijalnih kandidatkinja, pet je imalo nacionalnu minimalnu platu (Crna Gora, Sjeverna Makedonija, Albanija, Srbija i Turska), što nije bio slučaj u Bosni i Hercegovini kao i na Kosovu.

Pitanje određivanja minimalne zarade jedna je od tema u ekonomiji koja se najviše analizira i o kojoj se najviše raspravlja. Posljednjih godina i u kontekstu ekonomske i socijalne krize koju je izazvala pandemija COVID-19, definisanje evropske minimalne plate sve se više smatra korisnim instrumentom za osiguranje pravednih plata i socijalne uključenosti.

Evropska komisija je 28. 10. 2020. godine predložila Direktivu EU kako bi se osiguralo da radnici u EU budu zaštićeni adekvatnim minimalnim plaćama koje im omogućavaju pristojan život gdje god da rade.

U novembru 2017. godine institucije EU zajednički su proglasile Evropski stup socijalnih prava, navodeći posvećenost Evropske unije pravednim platama za radnike.⁸ Od tada je Evropska komisija pokazala svoju spremnost da se pozabavi ovim pitanjem. Posebno je predsjednica Komisije Ursula von der Leyen u svojim političkim smjernicama navela da će predložiti pravni instrument koji će osigurati da svaki radnik i svaka radnica u Uniji ima pravednu minimalnu platu. Takve minimalne plate treba da budu postavljene u skladu sa nacionalnim tradicijama, kroz kolektivne ugovore ili zakonske odredbe.

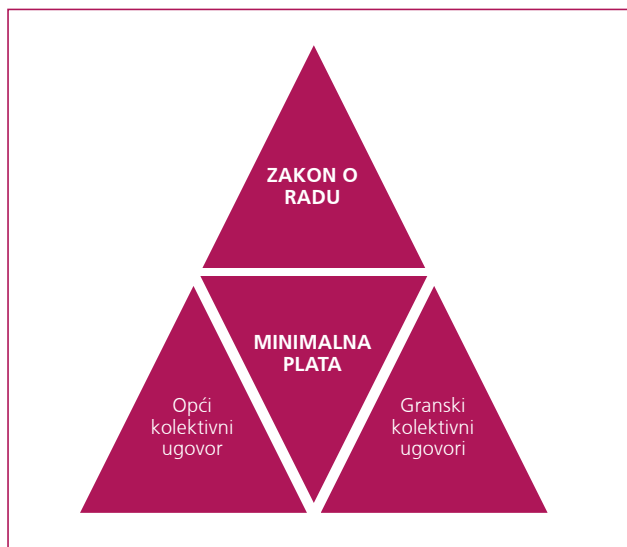


⁸ https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights_hr

3.

PRAVNI OKVIR U VEZI SA MINIMALNOM PLATOM U FEDERACIJI BIH

Bosna i Hercegovina ima jako komplikovano ustavno uređenje, što se direktno reflektovalo na sve oblasti, uključujući i oblast rada. Radno zakonodavstvo je spuštено na nivo entiteta, odnosno Distrikta Brčko. Iako se radi o prilično sličnim zakonima, ipak postoje određene razlike. Podsjećamo da je Bosna i Hercegovina ratifikovala Konvenciju br. 131. o utvrđivanju najniže plate, čime je preuzela na sebe obavezu da utvrdi sistem najnižih plata koji obuhvata sve skupine radnika čiji su uslovi zaposlenja takvi da bi bilo primjereno osigurati njihovu zaštitu. Već je bilo riječi o članu 2. navedene konvencije koji propisuje da najniže plate imaju snagu zakona i da se ne smiju smanjivati, a u slučaju neprimjenjivanja odgovorna osoba ili osobe podliježu odgovarajućim kaznenim i drugim sankcijama.



Usvajanjem Zakona o radu⁹ početkom oktobra 1999. godine od strane Parlamenta Federacije BiH stvoreni su uslovi za početak pregovora o kolektivnim ugovorima u Federaciji BiH. Predmetnim zakonom je bilo propisano da se plate zaposlenika utvrđuju kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu. Također, propisano je bilo da se kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu utvrđuje najniža plata, te uslovi i način njenog usklađivanja. Time je radnik načelno zaštićen na način da mu poslodavac ne može obračunati i isplatiti platu nižu od plate utvrđene kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

⁹ Zakon o radu FBiH (Službene novine FBiH, br. 43/99)

Ovakve početne postavke utvrđene Zakonom o radu dovele su do zaključenja mnogih granskih kolektivnih ugovora. Međutim, uzimajući u obzir činjenicu da svi zaposleni nisu mogli biti obuhvaćeni granskim kolektivnim ugovorima, nametala se potreba za zaključenjem kolektivnog ugovora koji bi se primjenjivao na teritoriji Federacije BiH. Jedno izvjesno vrijeme se tražio modalitet kako bi se osmislio mehanizam za zaštitu zaposlenika u pogledu najniže plate, ali i naknada koje proizlaze iz radnog odnosa kao što su topli obrok, naknada za prijevoz, regres i sl. Tek početkom septembra 2005. godine došlo je do zaključenja Općeg kolektivnog ugovora za teritoriju Federacije BiH¹⁰ na neodređeno vrijeme. Ovaj kolektivni ugovor ispregovaran je na tripartitnoj osnovi (Vlada Federacije BiH, Savez samostalnih sindikata BiH i Udruženje poslodavaca FBiH). Ovo je ujedno bio prvi Opći kolektivni ugovor koji je zaključen nakon usvajanja Zakona o radu iz 1999. godine, a koji se primjenjivao na teritoriji Federacije BiH i koji je bio obavezujući za sve poslodavce bez obzira na strukturu kapitala, organe uprave i službe za upravu, policiju, javne ustanove i druge pravne subjekte. Njime su definisani najniža plata i njeno usklađivanje sa porastom troškova života, rastom cijena na malo i ukupnim privrednim napretkom, zatim pravo na povećanu platu, minuli rad, topli obrok, naknada za smrt člana uže porodice i teške invalidnosti zaposlenika, naknada za prijevoz sa posla i na posao, regres za godišnji odmor, otpremnine prilikom otkaza ugovora o radu i odlaska u penziju zaposlenika, itd. Opći kolektivni ugovor za teritoriju FBiH pretrpio je 2008. godine izmjene koje su se odnosile na usklađivanje bruto satnice.¹¹ Konkretno, radilo se o obavezi Vlade Federacije BiH da, u slučaju vanrednog povećanja troškova života u iznosu većem od 5%, svaka tri mjeseca poveća najmanju bruto satnicu. U skladu sa odredbama Općeg kolektivnog ugovora za teritoriju FBiH, Vlada Federacije BiH je 2008. godine izvršila usklađivanje najniže satnice sa 1,75 KM na 1,95 KM, a kasnije radi prelaska na bruto princip oporezivanja, satnica je povećana na 2,05 KM.

¹⁰ Opći kolektivni ugovor za teritoriju Federacije BiH (Službene novine FBiH, br. 54/05)

¹¹ Izmjene općeg kolektivnog ugovora za teritoriju Federacije BiH (Službene novine FBiH, br. 62/08)

Prvi Opći kolektivni ugovor za teritoriju Federacije BiH potpisali su Vlada FBiH, Savez samostalnih sindikata BiH i Udruženje poslodavaca FBiH 27. augusta 2005. godine

Usvajanjem Reformske agende 2015. godine od strane Parlamenta Federacije Bosne i Hercegovine došlo je i do reforme radnog zakonodavstva. Uprkos oštrom protivljenju Saveza samostalnih sindikata Bosne i Hercegovine, 2016. godine usvojen je novi Zakon o radu¹² koji je kroz određeni vremenski period doveo do prestanka važenja svih kolektivnih ugovora, uključujući i Opći kolektivni ugovor za teritoriju FBiH. Nedugo nakon toga Savez samostalnih sindikata Bosne i Hercegovine i Udruženje poslodavaca FBiH uspjeli su ispregovarati i zaključiti novi Opći kolektivni ugovor za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine.¹³ Predmetnim Kolektivnim ugovorom definisana je najniža satnica, metodologija izračuna najniže plate, pravo na povećanje plate za prekovremeni rad, noćni rad, rad na dane sedmičnog odmora, rad u dane praznika koji su po zakonu državni praznici, minuli rad, topli obrok, odredba koja se odnosi na sadržaj granskih kolektivnih ugovora i sl. S obzirom da se, shodno odredbama Zakona o radu, Opći kolektivni ugovor za teritoriju FBiH odnosio samo na strane koje su ga potpisale, Savez samostalnih sindikata BiH je insistirao na njegovom proširenju, tako da bude obavezujući za sve poslodavce i radnike. Međutim, Vlada Federacije BiH je uporno odbijala prijedlog Sindikata uz izgovor kako je najniža plata utvrđena ovim Kolektivnim ugovorom „društveno opasna“, te da bi proširenjem Općeg kolektivnog ugovora za teritoriju FBiH došlo do masovnog otpuštanja radnika. Savez samostalnih sindikata BiH je i kroz Ekonomsko-socijalno vijeće za teritoriju FBiH u nekoliko navrata tražio da se pokrenu aktivnosti na proširenju Općeg kolektivnog ugovora za teritoriju Federacije BiH. Međutim, ni to nije urodilo plodom, uz nezvanično obrazloženje predstavnika izvršne vlasti da je neophodno izmijeniti druge zakone koji se odnose na socijalna davanja, a koja se vežu za najnižu platu koja je bila definisana u prethodnom Općem kolektivnom ugovoru za teritoriju FBiH u nešto nižem iznosu. Zakoni koji se odnose na socijalna davanja nisu nikad izmijenjeni, pa samim tim nije došlo ni do proširenja novog Općeg kolektivnog ugovora za teritoriju FBiH. Nakon izvesnog vremena, tačnije 28. 2. 2018. godine, Udruženje poslodavaca FBiH je, bez ikakvog posebnog i opravdanog razloga, donijelo Odluku o raskidanju Općeg kolektivnog ugovora za teritoriju FBiH.¹⁴ Takav gest Udruženja poslodavaca FBiH značajno je narušio odnose između sindikata i poslodavaca kao socijalnih partnera, što je za posljedicu imalo blokadu socijalnog dijaloga uopće. Sa druge strane, imajući u vidu značaj Općeg kolektivnog ugovora za teritoriju FBiH koji je, između ostalog, propisivao i sadržaj

granskih kolektivnih ugovora, granski sindikati su se počeli suočavati sa ogromnim problemima prilikom pregovaranja granskih kolektivnih ugovora u pogledu njihovog sadržaja, odnosno rješavanja svih pitanja koja su bila propisana Općim kolektivnim ugovorom za teritoriju FBiH kao obaveza da moraju biti riješena granskim kolektivnim ugovorom. Poseban problem za radnike i sindikate predstavljala je činjenica da je raskidanjem Općeg kolektivnog ugovora za teritoriju FBiH Federacija BiH praktično ostala bez propisa kojim se garantuje najniža plata, što je suprotno Konvenciji br. 131. o utvrđivanju najniže plate, a čime se otvorila mogućnost poslodavcu da radniku isplaćuje platu koliko on smatra da je potrebno.

Dana 28. 2. 2018. godine Udruženje poslodavaca FBiH raskida Opći kolektivni ugovor i time radnici ostaju bez definisane zagarantovane minimalne plate.

Krajem 2018. godine došlo je do izmjena Zakona o radu prema kojem Opći kolektivni ugovor za teritoriju FBiH zaključuju Vlada Federacije BiH, reprezentativno udruženje poslodavaca FBiH i reprezentativni sindikat. Kako ni tada na teritoriji Federacije BiH nije postojao propis kojim se utvrđuje minimalna plata, Savez samostalnih sindikata BiH je pokrenuo Inicijativu za pregovore novog općeg kolektivnog ugovora za teritoriju FBiH, te socijalnim partnerima (Vladi Federacije BiH i Udruženju poslodavaca FBiH), uz navedenu inicijativu, dostavio prijedlog teksta općeg kolektivnog ugovora za teritoriju FBiH koji je sadržavao iznos najniže plate. Međutim, uprkos brojnim urgencijama i insistiranjima na pregovorima od strane Saveza samostalnih sindikata BiH, do pregovora nikad nije došlo niti su se socijalni partneri očitovali o navedenoj inicijativi, čime je direktno poslana jasna i nedvosmislena poruka svim radnicima i radnicima da Udruženje poslodavaca FBiH i Vlada Federacije BiH i dalje stoje na stanovištu da radnik mora raditi za onu plaću koju mu odredi poslodavac po svojoj slobodnoj ocjeni.

NACRT ZAKONA O MINIMALNOJ PLATI

Pokušavajući iznaći rješenje za blokadu u vezi sa minimalnom platom u Federaciji BiH od strane izvršne vlasti i poslodavaca, a koja je dovela do toga da FBiH bude jedini dio Evrope u kojem nema nikakvog zakonskog ili podzakonskog akta, odnosno ugovora kojim je definisan iznos minimalne plate, Savez samostalnih sindikata BiH je pripremio Nacrt zakona o minimalnoj plati. Iako je u medijima ova vijest izvjesno vrijeme bila prilično zastupljena, ipak je trebalo određeno vrijeme da se kod parlamentaraca i politika koje participiraju u vlasti javi potreba i opredjeljenje za razmatranjem i usvajanjem ovog zakona. Tako su dana 26. 10. 2021. godine svi šefovi klubova političkih stranaka u Predstavničkom domu Parlamenta Federacije BiH potpisali zajedničku inicijativu kojom se traži razmatranje i prihvatanje Nacrta zakona o minimalnoj plati na Predstavničkom domu Parlamenta Federacije BiH.

¹² Zakon o radu FBiH (Službene novine FBiH, br. 26/16)

¹³ Opći kolektivni ugovor za teritoriju Federacije BiH (Službene novine FBiH, br. 48/16)

¹⁴ Odluka UPFBiH o raskidanju Općeg kolektivnog ugovora za teritoriju FBiH (Službene novine FBiH, br. 19/18)

1. Klub zastupnika Stranka demokratske akcije
2. Klub zastupnika HDZ BiH- HNS
3. Klub zastupnika Socijaldemokratska partija BiH
4. Klub zastupnika Demokratska Fronta
5. Klub zastupnika Savez za bolju budućnost
6. Klub zastupnika Naša stranka
7. Klub zastupnika Pokret demokratske akcije PDA
8. Klub poslanika Narod i pravda i Nezavisni blok
9. Klub nezavisnih zastupnika Socijaldemokrate BiH
10. Klub zastupnika A-SDA za Evropsku BiH-zajedno
11. Klub zastupnika HDZ 1990 - samostalni zastupnici

Zastupnici u Predstavnici domu
Parlamenta Federacije Bosne i Hercegovine
Sarajevo, 26.10.2021. godine

**PARLAMENT FEDERACIJE
BOSNE I HERCEGOVINE
PREDSTAVNIČKI / ZASTUPNIČKI DOM**
n/r Mirsad Zaimović, predsjedavajući

PREDMET: Nacrt zakona o minimalnoj plaći – dostavlja se

Na osnovu člana 163. Poslovnika o radu Predstavničkog doma Parlamenta Federacije Bosne i Hercegovine, kao ovlašteni predlagači, podnosimo radi razmatranja i prihvatanja, NACRT ZAKONA O MINIMALNOJ PLAĆI.

Predlagači zakona:

1. Klub zastupnika Stranka demokratske akcije
2. Klub zastupnika HDZ BiH- HNS
3. Klub zastupnika Socijaldemokratska partija BiH
4. Klub zastupnika Demokratska Fronta
5. Klub zastupnika Savez za bolju budućnost
6. Klub zastupnika Naša stranka
7. Klub zastupnika Pokret demokratske akcije PDA
8. Klub poslanika Narod i pravda i Nezavisni blok
9. Klub nezavisnih zastupnika Socijaldemokrate BiH
10. Klub zastupnika A-SDA za Evropsku BiH-zajedno
11. Klub zastupnika HDZ 1990 - samostalni zastupnici

osnovicu za obračun svih plata, osim ako je to definisano kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

Predviđeno je i da se od 2025. godine minimalna plata utvrđuje na osnovu kretanja indeksa potrošačkih cijena, ukupnog kretanja plata i bruto društvenog proizvoda, te da minimalna plata ne može biti manja od iznosa minimalne plate za godinu koja prethodi godini za koju se donosi uredba iz člana 7. ovog nacrtu.

Ovim nacrtom predviđeno je da iznos minimalne plate od 2025. godine utvrđuje Vlada Federacije BiH posebnom uredbom, u skladu sa ovim zakonom, do kraja januara za tekuću godinu.

Nacrtom zakona o minimalnoj plaći definiše se pojam minimalne plate tako da je minimalna plata najniži mjesečni iznos bruto plate koji radniku pripada za rad u punom radnom vremenu na najjednostavnijim poslovima. Nadalje, definiše se pravo na isplatu srazmjernog dijela minimalne plate za radnike koji rade u nepunom radnom vremenu, te da u iznos minimalne plate ne ulaze povećanja plate za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad, kao i za rad na dan sedmičnog odmora, rad praznikom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, u skladu sa kolektivnim ugovorom, te druge naknade koje se radniku isplaćuju po osnovu nesamostalnog rada u skladu s kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu (topli obrok, naknada za prijevoz, regres i sl.).

Predmetnim Nacrtom utvrđuje se da pravo na minimalnu platu imaju svi radnici koji rade u Federaciji BiH, nezavisno od sjedišta ili registracije poslodavca. Također, utvrđeno je da ukoliko je kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu utvrđen veći iznos minimalne plate od iznosa utvrđenog u ovom nacrtu ili uredbi iz člana 7. ovog nacrtu, radniku pripada pravo na veći iznos plate.

Utvrđena je osnovica za utvrđivanje minimalne plate, a ona predstavlja prosječnu bruto platu u Federaciji BiH za decembar 2020. godine, prema zvaničnom podatku Federalnog zavoda za statistiku, u iznosu 1532 KM bruto (993 KM neto), te da minimalna plata ne predstavlja

4.

ODNOS MINIMALNE PLATE I TROŠKOVA ŽIVOTA U FBiH U PERIODU 2019–2022. GODINE

Troškovi života građana, a samim tim i radnika u Federaciji BiH, posljednjih godina kontinuirano rastu. Savez samostalnih sindikata Bosne i Hercegovine prati te trendove prikupljanjem podataka i objavljivanjem Sindikalne potrošačke korpe koja prikazuje minimalne troškove života četveročlane porodice na mjesečnom nivou. Pri izračunu tih troškova u obzir se uzimaju sljedeće kategorije: prehrana, stanovanje i komunalne usluge, higijena i održavanje zdravlja, obrazovanje i kultura, odjeća i obuća, prijevoz i održavanje domaćinstva. Svaka od tih stavki učestvuje sa određenim procentom u ukupnom iznosu troškova.

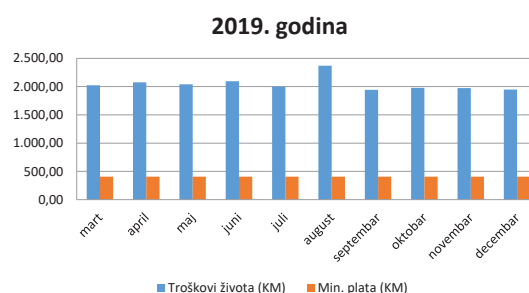


Kako bi se mogla praviti analiza ekonomskog stanja u kojem žive građani u Federaciji BiH, uz sindikalnu potrošačku korpu se objavljuje i zvaničan podatak Federalnog zavoda za statistiku o iznosu prosječne plate, kao i pokrivenost potrošačke korpe prosječnom platom. Nažalost, najveći broj radnika prima platu koja je manja od iznosa prosječne plate, tako da je omjer onoga što radnici zarađuju i onoga što im je neophodno za pokrivanje minimalnih troškova života čak i negativniji od onoga što zvanična statistika

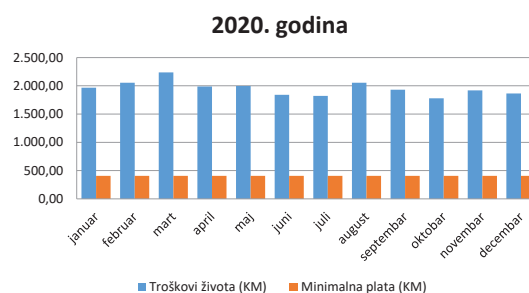
pokazuje. Imajući u vidu da pokrivenost potrošačke korpe prosječnom platom iz mjeseca u mjesec iznosi 42-48%, za pokrivanje minimalnih troškova života četveročlane porodice nisu dovoljne dvije prosječne plate. S obzirom da 65-70% radnika prima platu do 800,00 KM, a da je potrošačka korpa kontinuirano oko i iznad 2000,00 KM, najvećem broju porodica u Federaciji BiH nedostaje novac za pokrivanje troškova života. Taj negativan trend je prisutan svakog mjeseca od 2019. godine kada je sindikat počeo redovno objavljivati ove podatke.

Stanje je još dramatičnije kada se troškovi života uporede sa iznosom minimalne plate koja je godinama bila 406,00 KM, a od januara 2022. godine iznosi 543,00 KM. Taj odnos je grafički prikazan za period od 2019. do 2022. godine (zaključno sa martom) na slikama 2, 3, 4 i 5.

Slika 2.
Odnos minimalne plate i troškova života u 2019. godini



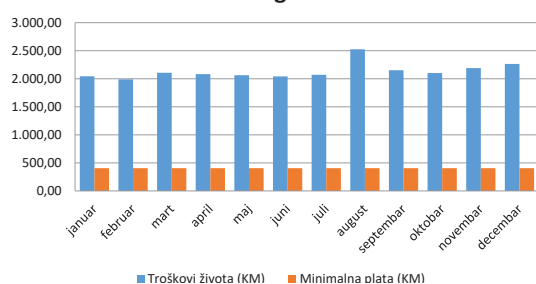
Slika 3.
Odnos minimalne plate i troškova života u 2020. godini.



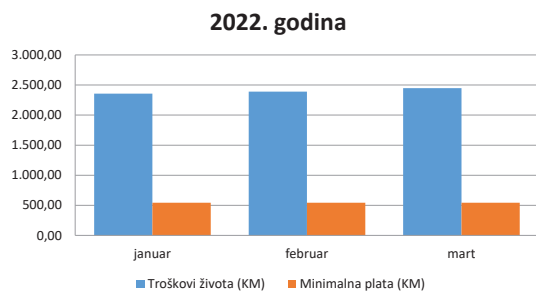
Pojavom pandemije COVID-19 koja je utjecala na ekonomiju svih zemalja pa samim tim i Bosne i Hercegovine, ekonomski položaj radnika se dodatno usložnio. Naime, odmah po proglašavanju vanrednog stanja u proljeće 2020. godine došlo je do znatnih turbulencija u svijetu rada. Desetine hiljada radnika je ostalo bez posla, a mnogi koji su imali sreću da zadrže radno mjesto suočili su se sa neredovnim ili smanjenim platama. Uz to, od samog početka pandemije bio je primjetan kontinuiran, stihijski porast cijena, posebno najosnovnijih životnih namirnica i higijenskih potrepština.

U 2021. godini je iznos minimalnih troškova života konstantno bio iznad 2000,00 KM, a taj trend je nastavljen i u 2022. godini. Posebno zabrinjava nagli skok cijena najosnovnijih životnih namirnica od početka ove godine kojim su neke čak i udvostručene (npr. litar suncokretovog ulja je početkom pandemije koštao 2,80 KM, tokom 2020. godine do 3,50 KM, a u martu 2020. cijena mu iznosi oko 5,00 KM).

Slika 4.
Odnos minimalne plate i troškova života u 2021. godini



Slika 5.
Odnos minimalne plate i troškova života u 2022. godini



KAMPANJA „10 ZA 1000“

S obzirom na sve navedeno, Savez samostalnih sindikata Bosne i Hercegovine je još krajem 2019. godine pokrenuo kampanju „10 za 1000“¹⁵ kojom se traži usvajanje zakona o minimalnoj plati u iznosu od 1000 KM. Imajući u vidu činjenicu da se Bosna i Hercegovina, a samim tim i Federacija

BiH već godinama suočava sa egzodusom građana iz naše domovine, te da se poslodavci već sada suočavaju sa nedostatkom kvalifikovane radne snage, stav SSSBiH-a je bio i ostaje da svi akteri u našem društvu moraju načiniti dodatni napor kako bi se poboljšao ekonomsko-socijalni položaj i radno-pravni status radnika i građana Federacije Bosne i Hercegovine. S tim u vezi, prvi korak bi trebalo biti definisanje najniže plate u FBiH u iznosu od 1000 KM. Iako je taj iznos u prosjeku niži od polovine cijene minimalne mjesečne potrošačke korpe za četveročlanu porodicu, činjenica je da bi bar donekle značio mirniji i dostojanstveniji život radnika i radnica. Uz to bi, takođe, bio argument u borbi da se građani Bosne i Hercegovine zadrže u domovini.

Sadržaj letka iz kampanje

10 razloga zašto najniža plata u Federaciji BiH mora biti 1000 KM:

1. Zaslужujemo da od svog rada možemo dostojanstveno živjeti
2. Kvalifikovani smo radnici i vrijedimo, o čemu svjedoči činjenica da smo gdje god da odemo među najboljim i najcjenjenijim radnicima.
3. Imamo pravo na kvalitetniji životni standard
4. Želimo ostati u svojoj domovini, jer smo se borili i izborili za ovu zemlju i jer želimo živjeti tamo gdje smo rođeni.
5. Kada smo zadovoljni i kada osjetimo da se naš rad cijeni i naši poslodavci imaju dodatnu korist. Zadovoljni radnici su produktivniji, a poslodavcu to znači veći profit.
6. Naša djeca imaju pravo na kvalitetnije i ispunjenje djetinjstvo, a to im možemo omogućiti ukoliko imamo veću platu.
7. Cijena minimalne potrošačke korpe prosječno košta oko 2000 KM, a u njoj se nalazi ono što nam je neophodno za život. Sa primanjima kao što su sada ne možemo platiti ni pola potrošačke korpe.
8. Veći iznos najniže plate će ojačati penzioni fond, jer veća plata znači više doprinosa i veći priliv sredstava u Fond PIO/MIO.
9. Veća plata znači veću potrošnju, čime se poboljšava ekonomska situacija u državi, jer se u budžete uplaćuje više novca kroz poreze.
10. Zaslужujemo ekonomsku sigurnost, jer bez nje budućnost moramo tražiti negdje u Zapadnoj Evropi ili na drugim kontinentima.

USTAVNA JE OBAVEZA DA IMAMO DEFINISANU NAJNIŽU PLATU, A LJUDSKA I MORALNA OBAVEZA LJUDI U VLASTI DA ONA BUDE DOVOLJNA ZA NORMALAN I DOSTOJANSTVEN ŽIVOT.

¹⁵ Promotivni spot za kampanju „10 za 1000“ <https://www.youtube.com/watch?v=hs9NuZoTs2g>

5.

UREDBA O MINIMALNOJ PLATI U FBiH (PRIMJENA, ISTINE, POSLJEDICE)

Kao odgovor na inicijativu šefova klubova političkih partija u Predstavničkom domu Parlamenta Federacije BiH, Vlada Federacije BiH je na 297. sjednici, održanoj 30. 12. 2021. godine, donijela Uredbu o metodologiji izračuna i usklađivanja najniže plate. Objavljena je u „Službenim novinama Federacije BiH“, broj 106/21, i stupila je na snagu 1. 1. 2022. godine. Njom je propisana metodologija utvrđivanja iznosa najniže plate, kao i njeno usklađivanje. Najniža plata prema Uredbi predstavlja najniži mjesečni iznos plate koji pripada radniku za rad u punom radnom vremenu koji se utvrđuje u neto iznosu.

Što se tiče samog načina utvrđivanja najniže plate, Uredbom je propisano da najniža plata ne može iznositi manje od 55% prosječne mjesečne neto plate u Federaciji BiH. Pojam „prosječna mjesečna neto plata u Federaciji BiH“ predstavlja prosječan iznos mjesečne neto plate isplaćene po zaposlenom u Federaciji u periodu januar – septembar tekuće godine, koji objavljuje Federalni zavod za statistiku. Uredbom je utvrđena obaveza Vlade Federacije BiH da, u skladu sa Zakonom o radu, utvrdi iznos najniže plate za 2022. godinu koja bi se primjenjivala za period od 1. 1 do 31. 12. 2022. godine. Vlada Federacije BiH je donijela odluku prema kojoj najniža plata za 2022. godinu iznosi 543,00 KM. Pravo na najnižu platu imaju svi radnici koji rade u Federaciji, nezavisno od sjedišta ili registracije poslodavca. Bitno je napomenuti da poslodavac ne može koristiti najnižu platu koju utvrđuje Vlada Federacije BiH, niti najnižu satnicu koja bi se izračunala na osnovu najniže plate, kao ni bilo koju obračunsku jedinicu koja bi se izvela na osnovu najniže plate, za obračun plate, naknade ili bilo kojeg drugog davanja radniku čija je plata viša u odnosu na najnižu platu.

Uredba je predviđala i usklađivanje najniže plate za narednu kalendarsku godinu tako da se usklađivanje vrši do kraja tekuće godine i to u visini zbira 50% procenta porasta potrošačkih cijena i 50% procenta porasta bruto domaćeg proizvoda u Federaciji u tekućoj godini za period januar – septembar, a prema podacima Federalnog zavoda za statistiku. Kada su u pitanju rokovi, najkasnije do 31. decembra tekuće godine, Vlada Federacije BiH odlukom usklađuje visinu najniže plate za narednu godinu. Prvi put će to biti izvršeno za 2023. godinu, a nakon konsultacija sa Ekonomsko-socijalnim vijećem.

Ukoliko Vlada Federacije BiH ne postigne dogovor nakon konsultacija sa Ekonomsko-socijalnim vijećem za teritoriju FBiH, minimalna plata za narednu godinu ne može biti niža od iznosa koji je bio utvrđen odlukom za prethodnu godinu.

Iako se u formalnom smislu može konstatovati da je primijenjena Konvencija br. 131. o utvrđivanju najniže plate, jer sada postoji propis kojim se definiše najniža plata, ipak visina najniže plate u iznosu od 543,00 KM predstavlja poraz za izvršnu vlast u Federaciji BiH. Razlog je taj što iznos najniže plate vrijeda svakog radnika i njegovo dostojanstvo, jer su navedena sredstva nedostatna i za puko preživljavanje. S druge strane, iako je visina najniže plate od 543,00 KM sramotna, poslodavci su neumorni u iznalaženju načina da ukupna primanja radnika primjenom ove najniže plate ne budu veća u odnosu na primanja koja su bila prije donošenja Odluke o najnižoj plati. Takvih primjera ima mnogo, a ovdje ćemo izdvojiti samo neke.

J.S. iz Travnika, 42 godine

Poslodavac mi je nakon pet godina povećao plaću sa 406 KM na 545 KM, ali mi je istovremeno smanjio topli obrok sa 9 KM dnevno na 5 KM dnevno, te ukinuo minuli rad. Navodno to pravda time da topli obrok i minuli rad nisu zakonom propisani. Ima li poslodavac pravo to raditi?

Odgovor: Poslodavac odlučuje o pravima i obavezama radnika iz radnog odnosa. Pravo na topli obrok i minuli rad je radnik imao po Općem kolektivnom ugovoru za teritoriju FBiH koji je Udruženje poslodavaca jednostrano raskinulo u februaru 2018. godine. Od tada radnik ostvaruje pravo na topli obrok, naknadu za prijevoz i druge naknade samo ukoliko su one utvrđene nekim od kolektivnih ugovora, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Ukoliko kod poslodavca postoje navedeni akti (kolektivni ugovor i pravilnik o radu), te ukoliko su propisane ove naknade plate, onda vam poslodavac nije mogao oduzeti to pravo.

K.M. iz Tuzle, 32 godine

Moje radne kolege i ja smo saznali da je donesena odluka po kojoj je najniža plata 543 KM, međutim naš poslodavac odbija da poveća naše plate koje su 486 KM. Po njegovim

riječima, to se ne odnosi na našu firmu. Da li je to tačno i šta nam je činiti?

Odgovor: Pravo na najnižu platu imaju svi radnici koji rade u Federaciji, nezavisno od sjedišta ili registracije poslodavca, što znači da imate pravo na povećanje plate sa 486 KM na minimalno 543 KM. Zbog navedenog, imate mogućnost da se obratite nadležnoj inspekciji rada, a radi provođenja usmjerenog inspekcijskog nadzora nad poslodavcem i zaštite svog prava koje se odnosi na najnižu platu.

S.A. iz Goražda, 38 godina

Moja plata je bila 650 KM i to je bila najniža plata kod mog poslodavca. Prije nekoliko dana me je pozvao u kancelariju i saopštio mi kako mi mora umanjiti platu, jer je donesena odluka po kojoj je najniža plata sad 543 KM, te da mi na taj iznos mora smanjiti platu. Kakva su moja prava i može li mi poslodavac smanjiti platu?

Odgovor: U konkretnom slučaju donošenje Odluke kojom se utvrđuje najniža plata u iznosu od 543 KM ne može biti osnov za smanjenje vaše plate. Ukoliko se na te okolnosti pozove poslodavac imate pravo osporavati takav ugovor o radu pred nadležnim sudom.

6.

PRILOZI

Konvencija MOR-a br. 131.

Konvencija br.131 - O utvrđivanju minimalnih plaća s posebnim osvrtom na zemlje u razvoju

*Opća skupština Međunarodne organizacije rada koju je u Ženevi sazvalo Upravno vijeće Međunarodnog ureda rada, održala je 54. zasjedanje 3. juna 1970. godine. Imajući u vidu uvjete Konvencije o mehanizmu za utvrđivanje minimalnih nadnica, 1928. godine i Konvencije o jednakom nagrađivanju, 1951. godine, koje je veliki broj zemalja ratificirao, kao i Konvenciju o mehanizmu utvrđivanja minimalnih nadnica (poljoprivreda) 1951. godine, smatrajući da su ove konvencije značajne za zaštitu grupe radnika koji su u nepovoljnom položaju, smatrajući da je u sadašnjem trenutku neophodno usvajanje novog instrumenta kojim se dopunjuju ove konvencije i osigurava zaštita radnika koji imaju suviše niska primanja, instrumenta koji, iako općeprimjenjiv, skreće posebnu pozornost na zemlje u razvoju, budući je odlučila u okviru tačke 5. dnevnog reda zasjedanja usvojiti izvjesne prijedloge u pogledu mehanizma za utvrđivanje minimalnih nadnica i problema u vezi s tim, s posebnim osvrtom na zemlje u razvoju, i odlučivši da ti prijedlozi dobiju oblik međunarodne konvencije, usvojila je 22. juna 1970. godine sljedeću konvenciju pod nazivom **Konvencija o utvrđivanju minimalnih nadnica**, 1970. godine:*

Član 1.

1. Svaka članica Međunarodne organizacije rada koja ratificira ovu Konvenciju obavezuje se da će uspostaviti sistem minimalnih nadnica koji obuhvaća sve grupe radnika čiji uvjeti zaposlenja zahtijevaju njihovu zaštitu.
2. Nadležni organ u svakoj zemlji u suglasnosti i poslije iscrpnih konzultacija sa zainteresiranim organizacijama poslodavaca i radnika, ako one postoje, odredit će grupe radnika koje trebaju biti obuhvaćene zaštitom.
3. Svaka članica koja ratificira ovu Konvenciju navest će, najčešće u prvom izvještaju o primjeni ove Konvencije koji se podnosi shodno članu 22. Ustava MOR-a, grupe radnika koje možda nisu zaštićene shodno ovom članu, uz obrazloženje zašto nisu obuhvaćene, i u svojim kasnijim izvještajima obrazložiti će zakonsku primjenu i praksu u odnosu na grupe koje nisu obuhvaćene, kao i to u kojoj mjeri se ova Konvencija provodi ili se predlaže provoditi u odnosu na određene grupe.

Član 2.

1. Minimalne nadnice imat će zakonsku snagu i neće se moći smanjivati; u slučaju da se ne primjenjuju, odgovorno lice ili lica podliježu odgovarajućim kaznenim ili drugim sankcijama.
2. U skladu s odredbama stava 1. ovog članka, slobodu kolektivnog pregovaranja treba u potpunosti poštovati.

Član 3.

Prigodom utvrđivanja razine minimalnih nadnica, ako je to moguće i ako je u skladu s odgovarajućom nacionalnom praksom i uvjetima, neophodno je uzeti u obzir:

- a) potrebe radnika i njihovih obitelji, vodeći računa o općoj razini plaća u zemlji, troškovima života, davanjima iz socijalnog osiguranja i relativnom životnom standardu drugih društvenih grupa;

- b) ekonomske faktore, uključujući zahtjeve ekonomskog razvitka, razine produktivnosti i potrebu da se postigne i održi visoka razina zaposlenosti.

Član 4.

1. Svaka članica koja ratificira ovu Konvenciju stvorit će ili održavati mehanizam prilagođen nacionalnim uvjetima i potrebama pomoću kojeg se mogu utvrđivati i povremeno usklađivati minimalne nadnice za grupe radnika obuhvaćene članom 1. Konvencije.
2. U vezi sa stvaranjem, funkcioniranjem i izmjenom takvog mehanizma, treba predvidjeti iscrpne konzultacije s organizacijama zainteresiranih poslodavaca i radnika, ili, ako takve organizacije ne postoje, sa predstavnicima zainteresiranih poslodavaca i radnika.
3. Kad god to odgovara prirodi mehanizma za utvrđivanje minimalnih nadnica, treba omogućiti da u njegovoj primjeni neposredno sudjeluju:
 - a) predstavnici zainteresiranih organizacija poslodavaca i radnika, ili, ako takve organizacije ne postoje, predstavnici zainteresiranih poslodavaca i radnika, na ravnopravnoj osnovi;
 - b) osobe u čijoj je nadležnosti zastupanje općih interesa zemlje i koja su imenovane poslije temeljnih konzultacija s organizacijama zainteresiranih poslodavaca i radnika, ako te organizacije postoje, kada su takve konzultacije u skladu s nacionalnim zakonom ili praksom.

Član 5.

Poduzet će se odgovarajuće mjere, kao primjeren sistem inspekcije dopunjen drugim potrebnim mjerama, radi osiguranja djelotvorne primjene svih odredaba koje se odnose na minimalne nadnice.

Član 6.

Neće se smatrati da se ovom Konvencijom revidira bilo koja postojeća konvencija.

Član 7.

Obavijest o formalnoj ratifikaciji ove Konvencije dostavlja se generalnom direktoru Međunarodnog ureda rada radi registracije.

Član 8.

1. Ova Konvencija obavezuje samo one članice Međunarodne organizacije rada čije su ratifikacije registrirane kod generalnog direktora.
2. Konvencija stupa na snagu 12 mjeseci od dana kad je generalni direktor registrirao ratifikacije dviju članica.
3. Nakon toga, ova Konvencija stupa na snagu, za svaku članicu, 12 mjeseci od dana registriranja njene ratifikacije.

Član 9.

1. Članica koja je ratificirala ovu Konvenciju može je otkazati nakon isteka roka od 10 godina od dana kad je Konvencija prvi put stupila na snagu aktom koji se dostavlja generalnom direktoru Međunarodnog ureda rada radi registracije. To otkazivanje stupa na snagu godinu dana od dana kad je registrirano.

2. Svaka članica koja je ratificirala ovu Konvenciju i koja, u toku godine poslije isteka desetogodišnjeg razdoblja spomenutog u prethodnom stavu, ne iskoristi pravo otkazivanja predviđeno u ovom članu, bit će obavezna za sljedeće razdoblje od deset godina, a poslije toga može otkazati ovu Konvenciju po isteku svakog razdoblja od deset godina, pod uvjetima predviđanim u ovom članu.

Član 10.

1. Generalni direktor Međunarodnog ureda rada notificira svim članicama Međunarodne organizacije rada registraciju svih ratifikacija i otkazivanja koje su mu dostavile članice Organizacije.

2. Prigodom obavješćavanja članica Organizacije o registraciji druge ratifikacije koja mu je dostavljena, generalni direktor će skrenuti pozornost članica Organizacije na datum stupanja Konvencije na snagu.

Član 11.

Generalni direktor Međunarodnog ureda rada, shodno članu 102. Povelje Ujedinjenih naroda, dostavlja generalnom sekretaru Ujedinjenih naroda, radi registracije, potpune podatke o svim ratifikacijama i otkazivanjima koje je on registrirao, u skladu s odredbama prethodnih članova.

Član 12.

Kada to smatra potrebnim, Upravno vijeće Međunarodnog ureda rada podnijet će Općoj skupštini izvještaj o primjeni ove Konvencije i razmotrit će potrebu uvrštavanja na dnevni red Skupštine pitanje njene potpune ili djelomične revizije.

Član 13.

1. Ako Skupština usvoji novu konvenciju kojom se ova Konvencija revidira u cijelosti ili djelomično, tada, ako novom konvencijom nije drukčije predviđeno:

a) ratifikacija nove revidirane konvencije od strane jedne članice, bez obzira na odredbe člana 9. ove Konvencije, znači ipso iure neposredno otkazivanje ove Konvencije ako i kada nova Konvencija kojom se vrši revizija stupi na snagu;

b) na dan stupanja na snagu nove revidirane konvencije, ova Konvencija prestaje biti otvorena za ratifikaciju od strane članica.

2. Ova Konvencija u svakom slučaju ostaje na snazi u svom sadašnjem obliku i sadržaju za one članice koje su je ratificirale, ali nisu ratificirale revidiranu konvenciju.

Član 14.

Engleski i francuski tekst ove konvencije jednako su vjerodostojni.

Nacrt zakona o minimalnoj plati u FBiH

*Nacrt***ZAKON O MINIMALNOJ PLATI****Član 1.**

Ovim Zakonom propisuje se minimalna plata, način utvrđivanja iznosa minimalne plate, rokovi za utvrđivanje minimalne plate, kao i nadzor nad primjenom ovog Zakona.

Član 2.

(1) Minimalna plata, u smislu ovoga Zakona, je najniži mjesečni iznos bruto plate koji radniku pripada za rad u punom radnom vremenu na najjednostavnijim poslovima.

(2) Minimalna plata radnika koji radi u nepunom radnom vremenu utvrđuje se i isplaćuje srazmjerno ugovorenem nepunom radnom vremenu.

(3) U iznos minimalne plate ne ulaze povećanja plate za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad na dan sedmičnog odmora, rad praznikom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, u skladu sa kolektivnim ugovorom, te druge naknade koje se radniku isplaćuju po osnovu nesamostalnog rada u skladu kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu (topli obrok, prevoz, regres i sl.).

Član 3.

(1) Pravo na minimalnu plaću, u skladu sa ovim Zakonom, imaju svi radnici koji rade u Federaciji BiH, neovisno od sjedišta ili registracije poslodavca.

(2) Ukoliko je kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu utvrđen veći iznos minimalne plate od iznosa utvrđenog članom 5. ovog Zakona ili Uredbom iz člana 7. ovog Zakona, radniku pripada pravo na veći iznos plate.

Član 4.

Osnovica za utvrđivanje minimalne plate je prosječna bruto plata u Federaciji BiH za decembar 2020. godine prema zvaničnom podatku Federalnog Zavoda za statistiku, u iznosu 1.532 KM bruto (993 KM neto).

Član 5.

(1) Ovim Zakonom utvrđuje se minimalna bruto plata u visini:

- za 2021. godinu najmanje 75% osnovice iz člana 4. ovog Zakona,
- za 2022. godinu najmanje 85% osnovice iz člana 4. ovog Zakona,
- za 2023. godinu najmanje 90% osnovice iz člana 4. ovog Zakona,
- za 2024. godinu najmanje 100% osnovice iz člana 4. ovog Zakona.

(2) Minimalna plata ne predstavlja osnovicu za obračun svih plata, osim ako je to definisano kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

(3) Minimalna plata pripada radniku za puno radno vrijeme u skladu sa Zakonom o radu (Službene novine Federacije BiH broj 26/16, 89/18), bez prekovremenog rada.

Član 6.

(1) Počev od 2025. godine, minimalna plata se utvrđuje na osnovu kretanja indeksa potrošačkih cijena, ukupnog kretanja plata i bruto društvenog proizvoda.

(2) Iznos minimalne plate iz stava 1. ovog člana ne može biti manji od iznosa minimalne plate za 2024. godinu, odnosno za godinu koja prethodi godini za koju se donosi Uredba iz člana 7. ovog Zakona.

(3) Federalni ministar rada će, nakon konsultacija sa predstavnicima poslodavaca i sindikata, Vladi Federacije BiH predložiti iznos minimalne plate iz stava 1. ovog člana.

Član 7.

Iznos minimalne plate iz člana 6. ovog Zakona utvrđuje Vlada Federacije BiH posebnom Uredbom, u skladu sa ovim Zakonom, do kraja januara za tekuću godinu.

Član 8.

(1) Izuzetno, samo iz opravdanih razloga ekonomske odnosno poslovne prirode, kolektivnim ugovorom se može ugovoriti minimalna plata u nižem iznosu, ali ne manjem od 90% iznosa utvrđenog članom 5. ovog Zakona ili Uredbom iz člana 7. ovog Zakona.

(2) Ukoliko kod poslodavca ne postoji sindikat, ili ukoliko djelatnost poslodavca nije pokrivena kolektivnom ugovorom za područje odgovarajuće djelatnosti u Federaciji, poslodavac može svojom odlukom utvrditi minimalnu plaću u iznosu manjem od iznosa iz člana 5. ovog Zakona ili Uredbe iz člana 7. ovog Zakona, ali ne manjem od iznosa iz stava 1. ovog člana.

(3) Odluku iz prethodnog stava poslodavac može donijeti samo iz opravdanih razloga ekonomske odnosno poslovne prirode, ukoliko bi isplatom minimalne plate u skladu sa članom 5. ovog Zakona ili Uredbom iz člana 7. ovog Zakona, njegovo poslovanje postalo neodrživo i dovelo od otpuštanja radnika.

(4) Niža minimalna plata u smislu prethodnog stava ne može se utvrditi za period duži od tri mjeseca u toku jedne kalendarske godine.

(5) Radnici kod poslodavca iz stava 2. ovog člana zadržavaju pravo da putem suda potražuju razliku do iznosa minimalne plate u skladu sa članom 5. ovog Zakona ili Uredbom iz člana 7. ovog Zakona, ukoliko smatraju da je odluka poslodavca o nižoj minimalnoj plati neosnovana.

(6) U slučaju spora iz prethodnog stava, teret dokazivanja osnovanosti takve odluke iz stava 2. ovog člana je na strani poslodavca.

(7) U slučaju iz stava 1. i 2. ovog člana, doprinosi za obavezna osiguranja se obračunavaju i uplaćuju na iznos minimalne plate utvrđene članom 5. ovog Zakona ili Uredbom iz člana 7. ovog Zakona.

Član 9.

Nadzor nad primjenom ovog Zakona, kolektivnih ugovora ili odluka iz člana 8. ovog Zakona obavljaju federalna, odnosno kantonalna inspekcija rada.

Član 10.

(1) Novčanom kaznom od 15.000,00 do 50.000,00 KM kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba:

- ako ne isplati minimalnu plaću u skladu sa članom 5. ovog Zakona ili Uredbom iz člana 7. ovog Zakona, po njenoj dospelosti za isplatu,

- ako bez opravdanog razloga, na osnovu odluke iz člana 8. stav 2. ovog Zakona, isplati manji iznos minimalne plate od iznosa utvrđenog u skladu sa članom 5. ovog Zakona ili Uredbom iz člana 7. ovog Zakona.

(2) Novčanom kaznom od 2.500,00 do 10.000,00 KM za prekršaj iz stava 1. ovoga člana kazniće se poslodavac fizička osoba, kao i odgovorno lice kod poslodavca koji je pravno lice.

(3) Ukupan iznos novčane kazne za prekršaj iz stava 1. ovoga člana uvećava se proporcionalno broju radnika kojima poslodavac nije obračunao i isplatio minimalnu plaću u visini utvrđenoj u skladu sa odredbama ovoga Zakona, s tim da tako izrečena novčana kazna ne može biti viša od najviše novčane kazne propisane posebnim propisom.

Član 11.

Ovaj Zakon stupa na snagu osmog dana od dana objave u Službenim novinama Federacije BiH.

O B R A Z L O Ž E N J E

I USTAVNI OSNOV

Za donošenje zakona o minimalnoj plati ne postoji izričiti ustavni osnov, ali bi za isti mogla poslužiti odredba člana III 1. g. (finansiranje djelatnosti federalnih vlasti, ustanova i institucija koje federalne vlasti osnivaju oporezivanjem, zaduživanjem ili drugim sredstvima) i člana IV.A.20(1) d. i j. Ustava Federacije Bosne i Hercegovine

(Zakonodavna vlast Federacije – Parlament Federacije), kojom je utvrđeno da je Parlament Federacije Bosne i Hercegovine, između ostalog, nadležan za donošenje zakona o vršenju funkcija federalne vlasti. S obzirom da se Zakonom o minimalnoj plati propisuje način utvrđivanja iznosa minimalne plate, rokovi njezinog utvrđivanja, kao i provedba nadzora nad primjenom odredbi Zakona, a što spada u vršenje funkcija, odnosno dužnosti federalne vlasti, navedena ustavna odredba može poslužiti kao ustavni osnov za donošenje zakona o minimalnoj plati.

II RAZLOZI ZA DONOŠENJE ZAKONA

Analizom socijalne situacije u Federaciji BiH, ukazala se potreba za donošenjem jednog ovakvog zakona. U Federaciji BiH institut minimalne plate, odnosno najniže plate trenutno nije zakonski uređen.

Važnost instituta minimalne plate kao socijalno zaštitnog instrumenta naglasio je Odbor Evropskog parlamenta za socijalna pitanja, koji je još 1993. godine predložio državama članicama Evropske unije da uvedu mehanizme za određivanje minimalne plate u odnosu na nacionalnu prosječnu plaću (Evropski parlament, 1993. godine). U provedbi navedene preporuke različita je praksa u državama članicama Evropske unije, s obzirom da se negdje minimalna plata uređuje zakonom, a negdje kolektivnim ugovorima, različit je obim primjene u odnosu na zaposlene – negdje se minimalna plata utvrđuje sektorski, a negdje prilagođava regionalnim potrebama, a što sve ukazuje na potrebu da se taj instrument socijalne politike prilagodi, kako društvu u cjelini, tako i specifičnostima sektora ili djelatnosti, regionalnim razlikama i drugim faktorima koji utiču na ovaj zaštitni institut.

S obzirom da je institut minimalne plate socijalno zaštitni instrument, ovim zakonom propisuje se osnovica za utvrđivanje minimalne plate u iznosu od 1.532 KM bruto (993 KM neto), a prema zvaničnom podatku Federalnog zavoda za statistiku za decembar 2020. godine. Također, ovim zakonom propisano je utvrđivanje minimalne bruto plate za 2021. godinu najmanje 75% osnovice, zatim, za 2022. godinu najmanje 85% osnovice, za 2023. godinu najmanje 90% osnovice i konačno, za 2024. godinu najmanje 100% osnovice. Počev od 2025. godine iznos minimalne plate bi utvrđivala Vlada Federacije BiH posebnom uredbom, u skladu sa ovim Zakonom, do kraja januara za tekuću godinu.

Izuzetno, samo iz opravdanih razloga ekonomske odnosno poslovne prirode, kolektivnim ugovorom može se ugovoriti minimalna plata u nižem iznosu, ali ne manjem od 90% iznosa utvrđenog članom 5. ovog Zakona ili Uredbom iz člana 7. ovog Zakona.

Uvažavajući okolnosti da je prema dostupnim podacima broj radnika koji u Federaciji BiH prima minimalnu plaću u porastu, te da se procjenjuje da oko 85% ukupno zaposlenik radnika u realnom sektoru prima minimalnu plaću, predlaže se kvalitetniji način utvrđivanja visine minimalne plate kako bi se omogućilo efikasnije ostvarivanje ekonomskih i socijalnih interesa radnika koji imaju najniža primanja. Predloženi Zakon će poslodavcima omogućiti kvalitetnije planiranje poslovne godine, te jednostavnije usklađivanje s aktuelnim privrednim kretanjima.

III OBRAZLOŽENJE PRAVNIH RJEŠENJA

Članom 1. propisuje se područje koje se uređuje ovim Zakonom.

Članom 2. definiše se pojam minimalne plate na način da je minimalna plata najniži mjesečni iznos bruto plate koji radniku pripada za rad u punom radnom vremenu na najjednostavnijim poslovima. Nadalje, definiše se pravo na isplatu srazmjernog dijela minimalne plate za radnike koji rade u nepunom radnom vremenu, te da u iznos minimalne plate ne ulaze povećanja plate za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad na dan sedmičnog odmora, rad praznikom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, u skladu sa kolektivnim ugovorom, te druge naknade koje se radniku isplaćuju po osnovu nesamostalnog rada u skladu kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu (topli obrok, prevoz, regres i sl.).

Članom 3. utvrđuje se da pravo na minimalnu plaću, u skladu sa ovim Zakonom, imaju svi radnici koji rade u Federaciji BiH, neovisno od sjedišta ili registracije poslodavca. Također, je utvrđeno da ukoliko je kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu utvrđen veći iznos minimalne plate od iznosa utvrđenog članom 5. ovog Zakona ili Uredbom iz člana 7. ovog Zakona, radniku pripada pravo na veći iznos plate.

Članom 4. utvrđena je osnovica za utvrđivanje minimalne plate, a ona predstavlja prosječnu bruto plaću u Federaciji BiH za decembar 2020. godine prema zvaničnom podatku Federalnog Zavoda za statistiku, u iznosu 1.532 KM bruto (993 KM neto).

Članom 5. propisano je utvrđivanje minimalne bruto plate za 2021. godinu najmanje 75% osnovice, zatim, za 2022. godinu najmanje 85% osnovice, za 2023. godinu najmanje 90% osnovice i konačno, za 2024. godinu najmanje 100% osnovice. Ovim članom je propisano i da minimalna plata ne predstavlja osnovicu za obračun svih plata, osim ako je to definisano kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

Članom 6. predviđeno je da se od 2025. godine, minimalna plata utvrđuje na osnovu kretanja indeksa potrošačkih cijena, ukupnog kretanja plata i bruto društvenog proizvoda, te da minimalna plata za 2025. godinu ne može biti manja od iznosa minimalne plate za 2024. godinu, odnosno za godinu koja prethodi godini za koju se donosi Uredba iz člana 7. ovog Zakona. Ovim članom je predviđeno i da Federalni ministar rada, nakon konsultacija sa predstavnicima poslodavaca i sindikata, Vladi Federacije BiH predloži iznos minimalne plate iz stava 1. ovog člana.

Članom 7. utvrđeno je da iznos minimalne plate od 2025. godine utvrđuje Vlada Federacije BiH posebnom Uredbom, u skladu sa ovim Zakonom, do kraja januara za tekuću godinu.

Članom 8. propisana je mogućnost da se kolektivnim ugovorom ugovori minimalna plata u iznosu manjem od iznosa propisanog članom 5. ovog Zakona ili Uredbom iz člana 7. ovog Zakona i to samo iz opravdanih razloga ekonomske odnosno poslovne prirode, ali ne manjem iznosu od 90% iznosa utvrđenog članom 5. ovog Zakona ili Uredbom iz člana 7. ovog Zakona. Ovim članom je predviđeno i da ukoliko kod poslodavca ne postoji sindikat, ili ukoliko djelatnost poslodavca nije pokrivena kolektivnom ugovorom za područje odgovarajuće djelatnosti u Federaciji, poslodavac može svojom odlukom utvrditi minimalnu plaću u iznosu manjem od iznosa iz člana 5. ovog Zakona ili Uredbe iz člana 7. ovog Zakona, ali ne manjem od iznosa iz stava 1. ovog člana i to najduže tri mjeseca u toku jedne kalendarske godine. Svakako, ostavljena je mogućnost radniku da putem suda potražuju razliku do iznosa minimalne plate u skladu sa članom 5. ovog Zakona ili Uredbom iz člana 7. ovog Zakona, ukoliko smatraju da je odluka poslodavca o nižoj minimalnoj plati neosnovana, te da je, teret dokazivanja osnovanosti takve odluke iz stava 2. ovog člana je na strani poslodavca.

Članom 9. propisano je da nadzor nad primjenom ovog Zakona, kolektivnih ugovora ili odluka iz člana 8. ovog Zakona obavljaju federalna, odnosno kantonalna inspekcija rada.

Članom 10. su propisane sankcije za slučaj kršenja odredbi ovog Zakona.

Članom 11. utvrđen je dan stupanja na snagu ovog Zakona.

IV FINANSIJSKA SREDSTVA

Za provođenje ovog Zakona nije potrebno osigurati dodatna sredstva u Budžetu Federacije Bosne i Hercegovine.

Uredba o metodologiji izračuna i usklađivanja najniže plate

UREDBA O METODOLOGIJI IZRAČUNA I USKLAĐIVANJA NAJNIŽE PLAĆE*

("Službene novine Federacije BiH", broj 106/21)

Član 1.

(Predmet uredbe)

Ovom uredbom se propisuje metodologija utvrđivanja iznosa najniže plaće i usklađivanje najniže plaće.

Član 2.

(Definicija najniže plaće)

(1) Najniža plaća u smislu ove uredbe je najniži mjesečni iznos plaće koji pripada radniku za rad u punom radnom vremenu, a utvrđuje se u neto iznosu.

(2) U iznos najniže plaće ne ulaze uvećanja plaće koja radniku pripadaju za prekovremeni rad, noćni rad, rad u dane sedmičnog odmora, rad u dane praznika ili drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi.

(3) Najniža plaća radnika koji radi u nepunom radnom vremenu utvrđuje se i isplaćuje srazmjerno ugovorenom radnom vremenu.

Član 3.

(Način utvrđivanja najniže plaće)

(1) Najniža neto plaća ne može iznositi manje od 55% prosječne mjesečne neto plaće u Federaciji Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: Federacija).

(2) Prosječna mjesečna neto plaća u Federaciji iz stava (1) ovog člana, u smislu ove uredbe, je prosječan iznos mjesečne neto plaće isplaćene po zaposlenom u Federaciji u periodu januar - septembar tekuće godine koji objavljuje Federalni zavod za statistiku.

(3) Vlada Federacije Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: Vlada) će odlukom, u skladu sa članom 78. stav (1) Zakona o radu, utvrditi iznos najniže plaće za 2022. godinu. Utvrđeni iznos najniže plaće se primjenjuje na plaću za januar 2022. godine i sve naredne mjesece do 31.12.2022. godine, a nakon toga se usklađuje jednom godišnje u rokovima i na način propisan čl. 5. i 6. ove uredbe.

Član 4.**(Pravo na najnižu plaću)**

(1) Pravo na najnižu plaću, utvrđenu prema odredbama ove uredbe, imaju svi radnici koji rade u Federaciji, neovisno o sjedištu ili registraciji poslodavca.

(2) Poslodavac je dužan obračunati i isplatiti najnižu plaću u skladu sa stavom (1) ovog člana samo u slučaju kada je plaća radnika po kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu i ugovoru o radu niža od najniže plaće utvrđene u skladu sa ovom uredbom.

(3) Poslodavac ne može koristiti najnižu plaću koju utvrđuje Vlada u skladu sa ovom uredbom, niti najnižu satnicu koja bi se izračunala na osnovu najniže plaće, kao ni bilo koju obračunsku jedinicu koja bi se izvela na osnovu utvrđene najniže plaće, za obračun plaće, naknade ili bilo kojeg drugog davanja radniku čija je plaća viša u odnosu na najnižu plaću, utvrđenu u skladu sa ovom uredbom.

Član 5.**(Usklađivanje najniže plaće)**

Najniža plaća za narednu kalendarsku godinu se usklađuje do kraja tekuće godine, na način da se usklađivanje vrši u visini zbira 50% procenta porasta potrošačkih cijena i 50% procenta porasta bruto domaćeg proizvoda u Federaciji u tekućoj godini za period januar - septembar, a prema podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Član 6.**(Rok za usklađivanje najniže plaće)**

(1) Najkasnije do 31. decembra tekuće godine, Vlada odlukom usklađuje visinu najniže plaće za narednu godinu, što će prvi put biti izvršeno za 2023. godinu, a nakon konsultacija sa Ekonomsko-socijalnim vijećem.

(2) U slučaju da Vlada ne postigne dogovor nakon konsultacija sa Ekonomsko-socijalnim vijećem, minimalna plaća za narednu godinu ne može biti niža od iznosa koji je bio utvrđen odlukom za prethodnu godinu.

(3) Iznos najniže plaće iz stava (1) ovog člana može se utvrditi u iznosu većem od iznosa usklađene plaće iz člana 5. ove uredbe.

Član 7.**(Nadzor nad primjenom ove uredbe)**

Nadzor nad primjenom ove uredbe obavljaju federalni, odnosno kantonalni inspektori rada, koji su prema posebnim propisima ovlašteni za nadzor u vezi sa radom i zapošljavanjem, a nadzor obračuna i uplate javnih prihoda vrši Porezna uprava Federacije.

Član 8.**(Stupanje na snagu)**

Ova uredba stupa na snagu narednog dana od dana objavljivanja u "Službenim novinama Federacije BiH".

* Uredba je objavljena u "Službenim novinama Federacije BiH", broj 106/21 od 31. decembra 2021. godine, a stupila je na snagu 1. januara 2022. godine. Uredba je donijeta na osnovu člana 78. stav (3) Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", br. 26/16 i 89/18).

O AUTORIMA

Lejla Čaušević-Sučeska je od 2004. godine zadužen za međunarodnu saradnju i informisanje u Savezu samostalnih sindikata BiH. Posljednjih godina se bavi i praćenjem i analizom ekonomskih kretanja i njihovim utjecajem na troškove života i ekonomski položaj radnika. Diplomirala je na Odsjeku za žurnalistiku Fakulteta političkih nauka Univerziteta u Sarajevu.

Kečo Adis je diplomirao na Pravnom fakultetu Univerziteta u Sarajevu. Od 2011. godine zaposlen u Savezu samostalnih sindikata Bosne i Hercegovine i bavi se praćenjem, prije svega zakonskih i podzakonskih propisa koje se odnose na radno-pravnu poblast, ali i drugih propisa koji imaju za cilj zaštitu prava radnika iz radnog odnosa. Član je Komisije za praćenje propisa i sumiranje javnih rasprava Saveza samostalnih sindikata Bosne i Hercegovine.

IMPRESSUM

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) | Ured u Bosni i Hercegovini
Kupreška 20, 71 000 Sarajevo, Bosna i Hercegovina

Odgovorni: Dr. Peter Hurrelbrink

Tel.: +387 33 722 010

Fax: +387 33 613 505

E-mail: fes@fes.ba

www.fes.ba

DTP: Filip Andronik

ISBN 978-9926-482-62-6

Publikaciju možete naručiti na e-mail: fes@fes.ba.

Stavovi, mišljenja i zaključci u ovoj publikaciji ne moraju nužno odražavati stavove Friedrich-Ebert-Stiftung. Friedrich-Ebert-Stiftung ne garantuje za tačnost podataka koji su izneseni u publikaciji.

Sva prava zadržana od Friedrich-Ebert-Stiftung.

MINIMALNA PLATA ZA DOSTOJANSTVEN ŽIVOT

Radnici imaju pravo na pravedne plate koje obezbeđuju pristojan životni standard



Konvencija br. 26 MOR o mehanizmima za utvrđivanje minimalne plate do danas ostaje jedna od najšire ratifikovanih konvencija MOR-a.



Udruženje poslodavaca FBiH 28.02.2018. godine raskida Opći kolektivni ugovor za teritoriju FBiH i time radnici ostaju bez definisane zagarantovane minimalne plate.



Savez samostalnih sindikata Bosne i Hercegovine je još krajem 2019. godine pokrenuo kampanju "10 za 1000" kojom se traži usvajanje Zakona o minimalnoj plati u iznosu od 1000 KM.

Više informacija o ovoj temi pronadite na:
www.fes.ba