

## **POLICY BRIEF – Obespravljeni radnici**

**Tema:** Zaštita radnika u slučajevima otkaza, bolovanja, neplaćenog rada, prekovremenih sati i pravne nesigurnosti

**Fokus:** slučaj Đorđa Piljka iz Glamoča i austrijski model institucionalne zaštite radnika

**Namijenjeno:** sindikatima, inspekcijama rada, centrima za besplatnu pravnu pomoć, lokalnim zajednicama, ministarstvima rada, javnim preduzećima, organizacijama civilnog društva

### **1. Sažetak problema**

Slučaj Đorđa Piljka iz Glamoča pokazuje kako radnik u Bosni i Hercegovini može ostati bez zaštite upravo onda kada je najranjiviji. Nakon gotovo 14 godina rada u „Komunalcu“, Piljak je otkaz dobio dok je bio na bolovanju. Iz bolnice se vratio kući, a umjesto oporavka dočekalo ga je rješenje o otkazu. Danas, sa 65 godina, bolestan i bez sigurnih primanja, živi od skromnog boračkog dodatka i pomoći porodice.<sup>1</sup>

Ovaj slučaj nije samo pitanje jednog otkaza. On otvara širi problem: radnik koji ostane bez posla često nema dovoljno novca, znanja, vremena ni institucionalne podrške da se bori protiv poslodavca. Prava postoje na papiru, ali put do njihove zaštite je spor, skup i neizvjestan.

### **2. Zašto je ovo javni problem?**

Radnička prava u BiH formalno postoje, ali je njihova zaštita često individualizovana. To znači da se od radnika očekuje da sam zna zakon, sam prikupi dokaze, sam se obrati inspekciji, sam plati advokata i sam izdrži dug sudski postupak. U praksi, to posebno pogađa bolesne, starije, siromašne, radnike u javnim komunalnim preduzećima, radnike na minimalcu, neprijavljene radnike i one koji rade u malim sredinama gdje se svi poznaju.

Gerilin podcast sa Admirom Bajrićem, ekspertom za radnička prava iz Radničke komore Beča, upravo naglašava tu razliku: u BiH radnik često ostaje sam pred poslodavcem, institucijama i sudovima, dok u Austriji postoji organizovan sistem savjetovanja, pravne podrške i zastupanja radnika.<sup>2</sup>

Federalni inspektorat rada u FBiH formalno nadzire radnopravni položaj zaposlenika, zaključivanje ugovora o radu, prijave na penziona i zdravstveno osiguranje, radno vrijeme, odmore, zaštitu radnika privremeno ili trajno nesposobnih za rad, isplatu plate, prestanak ugovora o radu i zaštitu prava iz radnog odnosa.<sup>3</sup> Međutim, problem je što inspekcijski i sudski mehanizmi često reaguju tek nakon što je šteta već nastala.

---

<sup>1</sup> <https://www.gerila.info/dobio-otkaz-dok-je-bio-na-bolovanju-prica-o-bolesti-siromastvu-i-npravdi/>

<sup>2</sup> <https://www.gerila.info/radnik-u-bih-ostaje-sam-u-austriji-ima-sistem-koji-ga-stiti-gerila-podcast/>

<sup>3</sup> <https://fuzip.gov.ba/unutrasnja-organizacija/federalni-inspektorat-rada/>

### 3. Šta slučaj Đorđa Piljka pokazuje?

Slučaj Piljak pokazuje najmanje četiri sistemska problema:

Prvo, bolesni radnik je posebno ranjiv. Kada radnik dobije otkaz tokom bolesti, njegov problem više nije samo radnopravni. On istovremeno postaje zdravstveni, socijalni i egzistencijalni problem.

Drugo, radnik u maloj sredini često nema realnu pregovaračku moć. Ako je poslodavac javno preduzeće ili lokalno povezani sistem, radnik se teško odlučuje na sukob zbog straha od osвете, izolacije ili dugotrajnog postupka.

Treće, pristup pravdi nije jednak za sve. Radnik koji nema novca za advokata ili koji ne zna kome da se obrati, faktički ima manju zaštitu od radnika koji ima znanje, veze ili finansijska sredstva.

Četvrto, sistem se previše oslanja na naknadnu zaštitu. Umjesto da postoji brz mehanizam koji odmah provjerava sumnjiv otkaz, radnik najčešće tek nakon otkaza ulazi u dug postupak dokazivanja.

### 4. Šta već postoji, ali nije dovoljno?

U FBiH postoji mogućnost obraćanja inspekciji rada. FUZIP navodi da pravna i fizička lica mogu podnijeti pisani zahtjev nadležnoj inspekciji za inspekcijски nadzor, a inspekcija podnosioca treba pisano obavijestiti o mjerama u roku od 15 dana od okončanja nadzora. Takođe se navodi da inspektor mora čuvati tajnost prijave i informacije koje se tiču nadzora.<sup>4</sup>

Ipak, sama mogućnost prijave nije dovoljna. Radniku je često potrebna pomoć prije prijave: da razumije da li je povreda prava nastala, da zna koje dokaze da prikupi, da ne propusti rokove, da ne potpiše štetan dokument i da ne ostane sam u komunikaciji sa poslodavcem, inspekcijom i sudom.

Posebno je važno razlikovati dvije stvari: bolovanje ne bi smjelo biti razlog za otkaz, ali sama činjenica da je radnik na bolovanju ne znači da je automatski zaštićen od svakog oblika prestanka radnog odnosa. Upravo zato je potrebna brza, besplatna i stručna procjena svakog slučaja. Prečišćeni tekst Zakona o radu FBiH kao neopravdan razlog za otkaz navodi privremenu spriječenost za rad zbog bolesti ili povrede, kao i obraćanje radnika nadležnim organima zbog povrede prava.<sup>5</sup>

### 5. Šta BiH može naučiti od Austrije?

Austrijski model nije važan zato što ga BiH može jednostavno prepisati, nego zato što pokazuje da radnik ne mora biti sam. U Austriji radnička zaštita ne zavisi samo od suda, nego od šire

---

<sup>4</sup> <https://fuzip.gov.ba/prijavi-nepravilnost/>

<sup>5</sup> <https://www.pufbih.ba/v1/public/upload/zakoni/f0787-zakon-o-radu-precisceni-tekst.pdf>

mreže: Radnička komora, sindikati, radnička vijeća, besplatni savjeti, pravno zastupanje, kolektivni ugovori i jasna pravila o bolovanju, plati, odmoru i prekovremenom radu.

Prema informacijama portala Work in Austria, u kompanijama koje stalno zapošljavaju više od pet radnika može se birati radničko vijeće, dok Radnička komora i sindikati nude pravne savjete i zastupanje na sudu.<sup>6</sup> EURES navodi da austrijske radničke komore predstavljaju oko četiri miliona zaposlenih i slobodnih saradnika, da je članstvo obavezno za većinu zaposlenih i da komore pružaju savjete iz radnog prava, zastupanje pred radnim i socijalnim sudom, savjete o zaštiti na radu, socijalnom osiguranju, obračunu plata i porezima.<sup>7</sup>

Austrijski sistem bolovanja takođe pokazuje jasniju zaštitnu logiku: radnik je dužan odmah obavijestiti poslodavca o bolesti, ali ako je spriječen da radi zbog bolesti ili nesreće, ima pravo na nastavak isplate plate šest sedmica, a to pravo se povećava u zavisnosti od dužine staža do najviše dvanaest sedmica, uz dodatne četiri sedmice polovine naknade. Nakon iscrpljivanja obaveze poslodavca, može uslijediti naknada iz socijalnog osiguranja.<sup>8</sup>

Ključna razlika nije samo u visini prava, nego u organizovanosti zaštite: radnik zna kome se obraća, savjet je dostupan, pravna pomoć je institucionalizovana, a spor sa poslodavcem ne mora odmah značiti privatni finansijski rizik za radnika.

## **6. Ključni zaključak**

BiH ne treba čekati veliku reformu radnog zakonodavstva da bi bolje zaštitila radnike. Prvi realan korak je uspostavljanje sistema brze, besplatne i dostupne radničke pravne pomoći, povezanog sa inspekcijama rada, sindikatima, centrima za besplatnu pravnu pomoć i organizacijama civilnog društva.

Radnik ne smije sam nositi teret dokazivanja protiv poslodavca, posebno kada je bolestan, siromašan, pred penzijom ili zaposlen u maloj sredini u kojoj prijava može značiti socijalni i ekonomski rizik.

## **7. Preporuke**

### **a) Uspostaviti lokalne i kantonalne radničke pravne punktove**

Svaki kanton i veća lokalna zajednica treba da imaju jasno označen punkt za radnička prava. To može biti pri centru za besplatnu pravnu pomoć, sindikatu, opštini/gradu ili organizaciji civilnog društva. Radnik bi na jednom mjestu trebalo da dobije: osnovni pravni savjet, provjeru dokumentacije, pomoć u pisanju prijave inspekciji, objašnjenje rokova i procjenu da li treba pokrenuti sudski postupak.

---

<sup>6</sup> <https://www.workinaustria.com/en/your-personal-guide/working-in-austria/exploring-working-conditions-in-austria/>

<sup>7</sup> [https://eures.europa.eu/living-and-working/living-and-working-conditions-europe/living-and-working-conditions-austria\\_en](https://eures.europa.eu/living-and-working/living-and-working-conditions-europe/living-and-working-conditions-austria_en)

<sup>8</sup> <https://www.usp.gv.at/en/themen/mitarbeiter-und-gesundheit/gesundheit/krankenstand.html>

### **b) Uvesti hitni protokol za otkaz tokom bolovanja**

Otkaz radniku koji je na bolovanju treba automatski tretirati kao slučaj visokog rizika. To ne znači da je svaki takav otkaz nezakonit, ali znači da mora postojati hitna provjera: razlog otkaza, medicinska dokumentacija, radni staž, prethodna upozorenja, pravilnik o radu, odluke poslodavca i eventualna diskriminacija ili zloupotreba.

### **c) Ojačati inspekcijski nadzor nad javnim preduzećima**

Slučajevi u javnim komunalnim preduzećima posebno su osjetljivi jer se radnička prava često prepliću sa lokalnom politikom. Inspekcije rada treba da rade periodične tematske nadzore u javnim preduzećima: otkazi, bolovanja, prekovremeni rad, ugovori na određeno, sistematizacije, prijave na osiguranje i obračun plata.

### **d) Formirati fond za hitnu pravnu pomoć radnicima**

Radnici koji ostanu bez posla često nemaju novac za advokata. Zato je potreban mali, ali funkcionalan fond za hitnu pravnu pomoć u radnim sporovima. Fond bi mogao pokrivati prvi pravni savjet, izradu podnesaka, troškove vještačenja i zastupanje u strateškim slučajevima.

### **e) Uvesti obaveznu pisanu informaciju radniku pri otkazu**

Svaki radnik koji dobije otkaz treba uz rješenje dobiti i jasan obrazac: kome se može žaliti, koji su rokovi, gdje se nalazi inspekcija rada, kako se podnosi prijava, gdje se može dobiti besplatna pravna pomoć i koja dokumenta mora sačuvati.

### **f) Zaštititi radnike koji prijavljuju nepravilnosti**

Radnici često ne prijavljuju neplaćeni prekovremeni rad, rad na crno, plate „na ruke“ ili zloupotrebu bolovanja jer se plaše osvete. Prijava mora biti povjerljiva, a odmazda poslodavca mora se brzo sankcionisati. FUZIP već navodi obavezu čuvanja tajnosti prijave, ali radnici moraju biti aktivno informisani da takav mehanizam postoji.

### **g) Razviti radnička vijeća i kolektivno zastupanje**

Austrijsko iskustvo pokazuje da pojedinac nije dovoljan oslonac zaštite. Radnička vijeća, sindikati i profesionalne komore smanjuju neravnotežu između radnika i poslodavca. BiH treba jačati radnička vijeća u javnim i privatnim preduzećima, posebno tamo gdje postoji visok rizik od zloupotreba.

### **h) Uvesti javni registar tipičnih povreda radničkih prava**

Inspekcije i ministarstva rada treba da objavljuju anonimizovane godišnje podatke: najčešće povrede, sektore sa najvećim brojem prijava, broj prijava zbog otkaza, bolovanja, prekovremenog rada, neprijavljenog rada i neisplaćenih plata. Bez javnih podataka, problemi ostaju pojedinačne priče umjesto osnova za reformu.

## **8. Minimalni model koji se može pokrenuti u roku od šest mjeseci**

Pilot-program zaštite radnika mogao bi se pokrenuti u jednom kantonu ili grupi opština kroz četiri jednostavna koraka:

- 1) Radnička SOS linija – telefon, Viber i e-mail za hitne slučajeve otkaza, neplaćenog rada, bolovanja i prijetnji poslodavca.
- 2) Pravni trijažni tim – pravnik, predstavnik sindikata i saradnik za komunikaciju sa inspekcijom.
- 3) Standardni paket dokumenata – šablon prijave inspekciji, zahtjev poslodavcu, lista dokaza, uputstvo o rokovima.
- 4) Mjesečni javni izvještaj – broj prijava, vrsta povreda, sektori, ishod intervencija i preporuke institucijama.

Ovakav model ne zahtijeva veliki budžet, ali može spriječiti da radnik ostane sam u prvim danima nakon otkaza, kada su rokovi najvažniji, a psihološki i finansijski pritisak najveći.

## **9. Indikatori uspjeha**

- broj radnika koji su dobili besplatan pravni savjet;
- broj podnesenih prijava inspekciji uz stručnu pomoć;
- broj slučajeva riješenih prije suda;
- broj pokrenutih sudskih postupaka uz besplatnu podršku;
- broj slučajeva otkaza tokom bolovanja koji su hitno provjereni;
- broj radnika koji su vraćeni na posao ili obeštećeni;
- broj preduzeća u kojima su otklonjene nepravilnosti;
- broj javnih preduzeća obuhvaćenih tematskim nadzorom;
- broj radnika informisanih o pravima kroz kampanje i lokalne punktove.

## **10. Završna poruka**

Slučaj Đorđa Piljka pokazuje šta se događa kada radnik oboli, izgubi posao i ostane sam pred sistemom. Problem nije samo u jednom poslodavcu ili jednom rješenju o otkazu. Problem je u tome što radnik često nema organizovanu, dostupnu i besplatnu zaštitu u trenutku kada mu je najpotrebnija.

Austrijski model pokazuje da zaštita radnika ne počinje na sudu, nego mnogo ranije: savjetom, informacijom, sindikalnom i institucionalnom podrškom, pravnim zastupanjem i jasnim

pravilima. BiH ne mora prepisati taj sistem, ali mora preuzeti njegovu osnovnu poruku: radnička prava ne vrijede mnogo ako radnik mora sam da ih brani.