

Izvorni naučni rad

UDK 343.222:331.526.8]

Dr. sc. Nerma Čolaković – Prguda, vanredna profesorica

Pravni fakultet Univerziteta „Džemal Bijedić“ u Mostaru

Dr. sc. Emina Hasanagić, vanredna profesorica

Pravni fakultet Univerziteta „Džemal Bijedić“ u Mostaru

Amna Mustafić Grebović, MA, asistentica

Pravni fakultet Univerziteta „Džemal Bijedić“ u Mostaru

KRIVIČNA ODGOVORNOST POSLODAVCA ZA RAD NA CRNO U OKVIRU TRŽIŠTA RADA

Sažetak: Tržište rada i socijalna politika predstavljaju jedan od najvećih izazova tranzicijskih zemalja u procesu evropskih integracija, a Bosna i Hercegovina se u tom kontekstu suočava sa izraženim problemima nezaposlenosti i neformalnog zapošljavanja. Složeno ustavno-pravno uređenje države, podjela nadležnosti između entiteta, kantona i Brčko distrikta, kao i fragmentiranost tržišta rada, značajno otežavaju kreiranje i provođenje jedinstvene politike zapošljavanja. Poseban problem predstavlja rad na crno, koji onemogućava realno sagledavanje stanja na tržištu rada, narušava socijalnu sigurnost radnika i umanjuje fiskalne prihode države. Neformalno zapošljavanje je naročito prisutno u sektorima građevinarstva, ugostiteljstva, poljoprivrede, trgovine i uslužnih djelatnosti, a najviše pogađa mlade, žene i niskokvalifikovane radnike. Radnici angažovani na crno ostaju izvan sistema radnopravne i socijalne zaštite, bez prava na zdravstveno i penzijsko osiguranje, plaćeno odsustvo i zaštitu u slučaju povrede na radu ili gubitka zaposlenja. Radno zakonodavstvo u Bosni i Hercegovini, na entitetskom nivou i u Brčko distriktu, propisuje obavezu zaključenja ugovora o radu i prijave radnika na obavezne oblike socijalnog osiguranja, uz prekršajne sankcije za poslodavce koji krše ove obaveze. Iako rad na crno nije normiran kao posebno krivično djelo, određeni njegovi oblici sankcionišu se kroz krivična djela protiv radnih odnosa, naročito u slučajevima svjesnog uskraćivanja ili ograničavanja prava radnika. Poseban dio rada posvećen je krivičnopravnoj zaštiti prava radnika kroz analizu krivičnih djela protiv radnih odnosa u zakonodavstvu Bosne i Hercegovine. U tom smislu, razmatranje mogućnosti daljnjeg normativnog unapređenja,



uključujući jačanje krivičnopravne reakcije, nameće se kao važan pravac u cilju unapređenja zaštite prava radnika i stabilnosti tržišta rada.

Ključne riječi: tržište rada, rad na crno, zaštita radnika, zapošljavanje, krivična djela protiv radnih odnosa, krivično zakonodavstvo

1. Uvod

Tržište rada i uspješna socijalna politika ubrajaju se u najveće izazove tranzicijskih zemalja u procesu njihovog približavanju Evropskoj uniji i u postizanju bržeg privrednog rasta i razvoja. Problem tržišta rada u Bosni i Hercegovini, koje se suočava sa više izazova, posebno je naglašen zbog rascjepkanog i fragmentiranog tržišta koje je posljedica složenog administrativno-pravnog uređenja države. Normalno funkcioniranje tržišta rada u velikoj mjeri onemogućava i neformalni sektor zbog kojeg je nemoguće utvrditi stvarnu stopu nezaposlenosti. Dakle, i Bosna i Hercegovina, jednako kao i druge zemlje regiona, se suočava sa problemom neformalnog zapošljavanja. Prema metodologiji, to podrazumijeva rad u neregistrovanim firmama, bez ugovora o radu ili kao neplaćeni porodični radnici.

Pored visoke stope nezaposlenosti (posebno mladih) i rada na crno, tržište rada karakterizira i nedovoljna pokretljivost radnika i neusaglašenost potreba tržišta rada i sistema obrazovanja. Politika obrazovanja, po pravilu, trebala bi biti usklađena s potrebama privrede i društva. Globalni okviri nameću razvijanje koncepta cjeloživotnog učenja. Politika tržišta rada trebala bi se fokusirati na nezaposlene kako bi im pružila neophodno znanje i pripremila ih za buduća zaposlenja. Sistem obrazovanja, jednostavno, više ne može pratiti tržišne promjene, a da bi radnici opstali u sistemu rada, stalno moraju stjecati nova znanja.

Socijalno partnerstvo i socijalni dijalog postaju značajni alati u rješavanju problema nezaposlenosti i poticanju zapošljavanja. Problem nezaposlenosti mora se rješavati jedinstvenim djelovanjem državnih organa, privrede, obrazovnog sistema, službi za zapošljavanje i svih drugih u čijoj je nadležnosti ovo pitanje. Na taj način moguće je smanjiti i broj lica koja rade na crno i osigurati veće porezne prihode državi.

Već odavno postoji jedna poražavajuća činjenica, a to je da je rad na crno filozofija življenja. Veliki broj Bosanaca i Hercegovaca danas radi neosigurano, dakle, samo, za plaću bez uplate doprinosa i poreza od strane poslodavaca. Iako nemaju nikakve garancije da će im prekovremeni rad ili doprinosi za zdravstveno i penzijsko osiguranje biti plaćeni, vojska radnika na crno uglavnom se ne žali, ne prijavljuje svoje poslodavce nadležnim institucijama niti daje otkaze. Međutim, neformalno tržište rada, koliko god da je neprihvatljivo u situaciji kad je građanima potreban posao, dok se kompanije bore da opstanu na tržištu, a investicija koje bi otvorile nova radna mjesta gotovo da i nema, ipak je neizbježno.

Iako rad na crno nije normativno konstituisan kao posebno krivično djelo u krivičnom zakonodavstvu Bosne i Hercegovine, određeni oblici takvog postupanja mogu biti

obuhvaćeni postojećim inkriminacijama krivičnih djela protiv radnih odnosa. Time se neformalno zapošljavanje djelimično kriminalizira kroz opće krivičnopravne norme, čime se potvrđuje njegov izrazito štetan uticaj na radnopravni i socijalni sistem. Inače, krivičnopravna reakcija u ovom segmentu ima ne samo represivnu, već i snažnu preventivnu funkciju u zaštiti temeljnih prava radnika i integriteta tržišta rada.

2. Tržište rada i rad na crno

Tržište rada kompleksan je sistem koji ima krucijalnu važnost u svim ekonomijama svijeta, pa tako i u Bosni i Hercegovini kao tranzicijskoj ekonomiji, gdje funkcioniра u prilično nepovoljnim uvjetima i traži odgovarajuće reforme. Kada govorimo o tržištu rada, ne možemo a da ne spomenemo neformalnu ekonomiju, odnosno rad na crno i nezaposlenost kao bitne odrednice i elementi koji otežavaju normalno funkcioniranje tržišta.

Problem nezaposlenosti smatra se jednim od najtežih problema društva u cjelini. Registrirana nezaposlenost nije jednaka stvarnoj nezaposlenosti zbog postojanja neformalnog sektora koji upošljava veliki broj radnika i predstavlja rad na crno te onemogućava efikasno funkcioniranje tržišta rada. Pored neformalnog sektora, problem predstavlja i rascjepkanost tržišta, nefleksibilnost radne snage, neadekvatan obrazovni sistem i politička nestabilnost.

Kao razlozi neformalne radne aktivnosti obično se navode nedovoljan dohodak za preživljavanje, visoka nezaposlenost, podzaposlenost, nepostojanje mogućnosti zapošljavanja u manjim gradovima i ruralnim područjima, ograničena prostorna pokretljivost, izbjegavanje previsokih poreza, želja za višim životnim standardom i dr.¹

Ljudi koji rade u okviru neformalne ekonomije, odnosno na crno, često su ostavljeni bez zaštite zakona o radu, sigurnih ugovora, socijalnih beneficija kao što su penzija, zdravstveno osiguranje ili plaćeno bolovanje. Različiti izrazi, poput: “skriven”, “sjenovit” i “neregulisan”, koriste se za označavanje aktivnosti koje su dio neformalne ekonomije, jer se odvijaju u neformaliziranom prostoru i nisu registrovane ili su skrivene od države za porezne i druge korisne svrhe.²

Neformalna ekonomija, koja znači rad na crno u okviru tržišta rada, prisutna je kako u razvijenom, tako i u nerazvijenom dijelu svijeta, s tim što se u razvijenijim privredama uspješnije suprotstavljaju toj pojavi, dok u nerazvijenijim sistemima taj način privređivanja često postaje dominantan i jedan od osnovnih izvora prihoda za veliki dio stanovništva.³

Rad na crno podrazumijeva angažman radnika bez odgovarajuće prijave i uplate doprinosa za socijalno osiguranje, što znači da radnici rade bez službenih ugovora i van

¹ S. Esim, Neformalno zapošljavanje žena u gospodarstvima u tranziciji, Financijska teorija i praksa 27 (1): 131-144, Zagreb, 2003, str. 134.

² www.lendahand.com „Neformalni rad: uobičajena praksa?“ Pristupljeno: 29.12.2025.

³ Ramić, E., Istraživanje uticaja naplate direktnih poreza na sivu ekonomiju u Bosni i Hercegovini, časopis Tranzicija, 26 (53), 1-25, Zagreb, 2025. str. 9

okvira zakonske regulative. Ovaj oblik porezne zloupotrebe je raširen u mnogim sektorima, a posebno se ističu: građevinarstvo, ugostiteljstvo, poljoprivreda, trgovina i uslužne djelatnosti. Rad na crno za radnike uglavnom predstavlja jedini izvor prihoda u situacijama gdje je formalno zapošljavanje teško dostupno ili ekonomski neisplativo. Radnici angažovani na crno su često primorani prihvatiti ovakve uvjete rada zbog visokih stopa nezaposlenosti, niskog nivoa obrazovanja ili nedostatka drugih radnih prilika. Oni nemaju drugu opciju iako su svjesni činjenice da ih rad na crno ostavlja bez ikakve socijalne sigurnosti. Ovi radnici nemaju pristup zdravstvenom osiguranju, penzijama, plaćenim godišnjim odmorima ili naknadama za bolovanje. U slučaju povrede na radu ili gubitka posla, ostaju bez ikakve zaštite i podrške što ne bi bio slučaj da su bili dio formalnog sektora. Za borbu protiv rada na crno potrebna je kombinacija mjera koje uključuju pojačani inspekcijski nadzor, odnosno veći broj inspektora, zatim strožije novčane kazne za poslodavce koji zapošljavaju radnike na crno, kao i ekonomske i socijalne politike koje potiču formalno zapošljavanje. Edukacija radnika o njihovim pravima i važnosti formalnog zapošljavanja također igra veoma značajnu ulogu u reduciranju rada na crno, kao i stvaranje povoljnijeg poslovnog ambijenta.

Suzbijanje rada na crno dovelo bi do povećanja stope zaposlenosti jer je to preduvjet za povećanje zaposlenosti. Pored toga, važno je i pooštriti uvjete za izdavanje radnih dozvola strancima, potom zapošljavati u što većem broju određene socijalne kategorije, te smanjiti stope doprinosa za zdravstveno osiguranje nezaposlenih osoba.

Udio zaposlenosti u neformalnom sektoru prilično je visok ali se ne može tačno utvrditi koliko iznosi jer je to izuzetno osjetljiva i varijabilna kategorija. U ovom sektoru, odnosno oblasti rada na crno, dominiraju osobe s nižom stručnom spremom, a pored njih značajno učešće imaju žene i mladi ljudi. Većina je njih zaposlena kod privatnika kojima je u interesu ne prijaviti radnike koje zapošljavaju.

Sa sigurnošću se može reći da je rad na crno jedan od najvećih izazova za ekonomiju u Bosni i Hercegovini, ali nedostatak evidencija i konkretnih mjera ekonomske politike ne pruža mogućnost da se stvori realna slika o stanju na tržištu rada.

Određene mjere smanjenja nezaposlenosti, kao što su prekvalifikacije odraslih, subvencije za regrutiranje i zapošljavanje u javnom sektoru, mogu biti primijenjene u bilo kojoj ekonomiji svijeta, ali s različitim efektima.⁴ Mjerama aktivne politike zapošljavanja, kao što su već spomenute prekvalifikacije i usavršavanje, i investicijama usmjerenim ka otvaranju novih proizvodnih pogona može se u značajnoj mjeri smanjiti stopa nezaposlenosti i reducirati broj radnika na crno.

3. Rad i zapošljavanje u Bosni i Hercegovini

Prava na radu i u vezi s radom, kako su regulisana nacionalnim radnim zakonodavstvom, stalno su bila, više ili manje, predmet preispitivanja koliko ona čine i doprinose socijalnoj sigurnosti osobe gdje ona sama snosi rizik za zadovoljavanje svojih egzistencijalnih potreba. Radni odnos se još uvijek dominantno javlja kao osnovni izvor prihoda za radnike i članove njihovih porodica. Stoga je, na tragu ove premise, u evropskom

⁴ R. Layard, S. Nickell i R. Jackman, *Unemployment: Macroeconomic Performance and Labour Market*, Oxford University Press, 2005, str. 476.

kontinentalnom sistemu radnih odnosa, uloga radnog zakonodavstva usmjerena na zaštitu njihovog ekonomsko-socijalnog položaja.⁵ Pravo na rad uvrštava se u osnovnu kategoriju socijalnih prava. Značaj mu je i u tome što osigurava ekonomsku nezavisnost pojedinca, što predstavlja jedan od uslova čovjekove slobode uopće.⁶

Stanje zapošljavanja i zaposlenosti značajno utiče na ekonomsku, političku, socijalnu kao i druge sfere društvenog života. Zbog toga je svako društvo životno zainteresirano da što veći broj radno sposobnih građana dobije posao i time ostvari svoje ljudsko pravo na rad. S obzirom na veliki značaj zaposlenosti i zapošljavanja za društvo, državu, porodicu i pojedinca to je ovo pitanje uređeno normama međunarodnog i domaćeg radnog i socijalnog prava.⁷

Pravo na zapošljavanje pripada kategoriji socijalnih prava odnosno prava socijalne sigurnosti.⁸ Obezbjedenje određenog nivoa socijalnih prava u društvu predstavlja civilizacijsko dostignuće za svaku državu. Svrha ovih prava jeste zaštita od socijalnih rizika svih članova društva, kao i zaštita posebno ranjivih grupa društva radi ublažavanja nejednakosti i kreiranja društva jednakih šansi.⁹

Pravo na rad u Bosni i Hercegovini nije direktno regulisano Ustavom BiH, odnosno nije navedeno među ljudskim pravima u Katalogu prava iz člana II stav 3. Ustava BiH. Ipak, pravo na rad posredno je priznato Ustavom BiH putem odredbi Međunarodnog pakta o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima iz 1966. godine¹⁰, a također je u tom smislu, na odgovarajući način relevantna i Međunarodna konvencija o uklanjanju svih oblika rasne diskriminacije iz 1965. godine¹¹, te treba spomenuti i Međunarodnu konvenciju o zaštiti prava svih radnika - migranata i članova njihovih porodica iz 1990. godine¹², koji dokumenti su navedeni među 15 dodatnih sporazuma o ljudskim pravima koji će se primjenjivati u BiH, nabrojanih u Aneksu I Ustava BiH.¹³

⁵ Vidjeti: Hadžić Mehmed, Redefinisanje sadržaja osnovnih međunarodnih radnopravnih standarda, Nova pravna revija – časopis za domaće, njemačko i evropsko pravo, Godina 4, vol. 6., juni 2013., Njemačka fondacija za međunarodnu pravnu saradnju (IRZ – Stiftung), (29-36) str. 29. Također, o radnim pravima vidjeti više: Alston Philip (ed.), Labour Rights as Human Rights, Oxford University Press, 2005.

⁶ Vidjeti: Pabrić Nurko, Ustavno pravo, Slovo, Mostar, 2000., str. 427.

⁷ Vidjeti: Žepić Božo, Radno i socijalno pravo, drugo izmijenjeno i dopunjeno izdanje, Logos-Split, 2001., str. 287.

⁸ Hadžić Mehmed, Sistem socijalnog obezbjeđenja nezaposlenih osoba i politika zapošljavanja u Bosni i Hercegovini, Godišnjak Pravnog fakulteta u Sarajevu, LIV – 2011., (145-169) str. 146.

⁹ Obradović Nikolina, Ostvarivanje socijalnih prava u BiH: nejednakost građana, Fondacija Centar za javno pravo, Sarajevo, str. 1. Dostupno na:

http://www.fcjp.ba/templates/ja_avian_ii_d/images/green/Nikolina_Obradovic1.pdf Pristupljeno: 15.7.2016.

¹⁰ „Službeni list RBiH br. 25/93“. BiH je navedenu Konvenciju prihvatila 6. marta 1992. godine na osnovu sukcesije.

¹¹ BiH je ovu Konvenciju prihvatila na osnovu sukcesije od 16. jula 1993. godine.

¹² Ova Konvencija je ratificirana od strane BiH 1. jula 2003. godine.

¹³ Bliže o pravima na radu i povodom rada i relevantnim međunarodnim dokumentima u BiH vidjeti: Pabrić N., op. cit., str. 431-432; Hadžić M., Sistem socijalnog obezbjeđenja nezaposlenih osoba i politika zapošljavanja u BiH, op. cit., str. 147-148., Mlinarević Gorana; Lalović Anđela,

BiH je država složenog ustavno-pravnog uređenja sa izvršenom podjelom nadležnosti između različitih političko-teritorijalnih jedinica (entiteta – FBiH i RS, kantoni, BDBiH), pa su i pitanja radnih i socijalnih odnosa, odnosno socijalne politike i politike zapošljavanja dati u nadležnost različitim političko-teritorijalnim jedinicama. Iz odredbi Ustava BiH proizilazi isključiva nadležnost entiteta za pitanja radnih i socijalnih odnosa, na način da u članu III/1 Ustava BiH, u kojem su utvrđene nadležnosti institucija BiH nije uvrštena nadležnost u oblasti radne i socijalne politike za institucije BiH. Zatim, u istom članu III/3a navodi se da sve vladine funkcije i ovlaštenja koja nisu ovim Ustavom izričito povjerena institucijama BiH pripadaju entitetima. Tako je u zakonodavstvu Bosne i Hercegovine pitanje radnih odnosa i socijalne politike u nadležnosti entiteta Federacije BiH i Republike Srpske te Brčko distrikta BiH.

Bosna i Hercegovina ima i odgovarajuće međunarodne obaveze koje proizilaze iz međunarodnih sporazuma čija je potpisnica. Prije svega, u, već ranije pomenutom, Aneksu I Ustava Bosne i Hercegovine navedeni su određeni međunarodni sporazumi o ljudskim pravima, koji čine dio njenog ustavnog poretka, te je obavezuju na primjenu njihovih odredbi. Među ovim sporazumima su i oni koji se odnose na oblast radnih i socijalnih odnosa. Pored ovih sporazuma, bitni su i ostali sporazumi, konvencije i drugi međunarodnopravni akti kojima je BiH bila vezana prije Dejtonskog mirovnog sporazuma, odnosno koji su bili ratificirani ranije, kao i međunarodnopravni akti koje je preuzela na osnovu izvršene notifikacije o sukcesiji, prihvatanju ili pristupanju. Tu su posebno značajne konvencije MOR-a, jer je BiH usvojila brojne konvencije MOR-a iz oblasti rada i zapošljavanja te socijalne politike, odnosno konvencije koje sadrže međunarodne standarde rada.¹⁴

Veoma važnim dokumentom u ovoj oblasti smatra se i Evropska socijalna povelja. Revidiranu Evropsku socijalnu povelju BiH je ratificirala 7. oktobra 2008. godine, a stupila je na snagu 1. decembra 2008. godine.¹⁵

Na državnom nivou, odnosno na nivou BiH, nije normirana politika zapošljavanja u smislu usvajanja i primjene odgovarajućih propisa iz oblasti rada i zapošljavanja u općem

Ekonomika i socijalna prava u Bosni i Hercegovini: Izvještaj, Centar za ljudska prava Univerziteta u Sarajevu, Fondacija Heinrich Böll, Ured u Sarajevu, Sarajevo, 2010., str. 24-25.

¹⁴ Bosna i Hercegovina je članica MOR-a od 2. juna 1993. godine. Pritom je BiH ratificirala ukupno 83 konvencije MOR-a, uključujući 10 suštinskih konvencija. Od toga, na osnovu sukcesije 02.06.1993. godine BiH je prihvatila 66 konvencija MOR-a koje su navedene u pregledu multilateralnih ugovora, „Službeni list RBiH“, br. 25/93. Od 83 ratificirane konvencije i 1 protokola MOR-a, u BiH je na snazi 65, a 11 konvencija i 0 protokola je otkazano, te je ukinuto 7 instrumenata. Vidjeti:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102704 Pristupljeno: 20.8.2022. godine.

Konvencije predstavljaju najvažniji normativne pravne akte MOR-a zbog njihove obaveznosti i instrumentarija kojim su popraćene, a koji osigurava obaveznost njihove primjene i kontrolu provođenja u državama koje su ih ratificirale. Zbog toga je donošenje konvencija najvažniji oblik međunarodnog unapređivanja, uređivanja te unificiranja radnog i socijalnog zakonodavstva. Žepić B., Radno i socijalno pravo, op. cit., str. 48-49.

Više o međunarodnim sporazumima u pravnom sistemu BiH vidjeti: Dedić S., Gradašćević-Sijerčić J., Radno pravo, op. cit., str. 177-178.

¹⁵ „Službeni glasnik BiH-međunarodni ugovori“, br. 8/08.

režimu radnih odnosa, koji bi se odnosili na sve radnike u BiH, već su usvojeni samo zakoni koji reguliraju radnopravni status osoba zaposlenih u institucijama BiH, odnosno u državnoj službi, kao opći zakoni (*lex generalis*) i posebni zakoni (*lex specialis*) u odgovarajućoj oblasti. Jedan od takvih zakona, koji je bitno spomenuti u analizi jeste i Zakon o radu u institucijama BiH.¹⁶

Ovaj Zakon u primjeni ima uslovno teritorijalno važenje pošto se primjenjuje samo na zaposlenike u institucijama BiH, bez obzira gdje je sjedište institucije (FBiH, RS, BdBiH). Na osnovu ovakvog uređenja radno-pravnih odnosa izvodi se zaključak da ne postoji, uslovno rečeno, krovno radno zakonodavstvo, odnosno radno zakonodavstvo koje se donosi na nivou BiH.¹⁷

S tim u vezi ne može se govoriti o klasičnoj normativnoj djelatnosti u oblasti radnog zakonodavstva na nivou BiH. Radno zakonodavstvo u pravnom poretku Bosne i Hercegovine (BiH) i njenim sastavnim dijelova je zbir heteronomnih i autonomnih pravnih normi kao i radnopravnih načela kojima se uređuju: individualni i kolektivni radni odnosi, ali i pitanja od značaja za ostvarivanje i zaštitu prava na radu i u vezi s radom.¹⁸

U FBiH situacija je dodatno komplikovana u ovoj oblasti time što pitanja iz područja radnih i socijalnih odnosa nisu u isključivoj nadležnosti FBiH, već su u zajedničkoj nadležnosti FBiH i kantona, u skladu sa Ustavom FBiH.¹⁹ Ustavom Republike Srpske reguliraju se i pitanja vezana za zapošljavanje i radne odnose²⁰, te je na osnovu Ustava usvojeno relevantno radno zakonodavstvo za teritorij RS-a. U okviru teritorija Brčko distrikta BiH usvojeno je zakonodavstvo koje reguliše opći i posebne režime radnih odnosa.

¹⁶ Zakon o radu u institucijama BiH, „Službeni glasnik BiH“ br. 26/04, 07/05, 48/05, 60/10, 32/13 i 93/17. Više o radnim odnosima na nivou BiH vidjeti:

Gradašević-Sijerčić Jasminka., Normativni okvir radnih odnosa zaposlenih u institucijama Bosne i Hercegovine, CJP-Fondacija Centar za javno pravo,

http://www.fcjp.ba/templates/ja_avian_ii_d/images/green/Jasminka_Gradascevic-Sijercic2.pdf;

Gradašević-Sijerčić Jasminka, Zaštita prava iz radnih odnosa uposlenika u institucijama BiH, CJP-Fondacija Centar za javno pravo,

http://www.fcjp.ba/templates/ja_avian_ii_d/images/green/Jasminka_Gradascevic-Sijercic.pdf;

Hadžić Mehmed, Radnopravni status osoba na čiji se rad i zapošljavanje primjenjuje Zakon o radu u institucijama Bosne i Hercegovine, CJP-Fondacija Centar za javno pravo,

http://www.fcjp.ba/templates/ja_avian_ii_d/images/green/Mehmed_Hadzic2.pdf

Hadžić Mehmed, Prijem državnih službenika u institucijama BiH, CJP-Fondacija Centar za javno pravo, http://www.fcjp.ba/templates/ja_avian_ii_d/images/green/Mehmed_Hadzic.pdf

Mehmedović Emir, Neke specifičnosti primjene radnog zakonodavstva na nivou Bosne i Hercegovine, CJP-Fondacija Centar za javno pravo,

http://www.fcjp.ba/templates/ja_avian_ii_d/images/green/Emir_Mehmedovic2.pdf

Pristupljeno: 17.1.2016.

¹⁷ Vidjeti: Hadžić M., Radnopravni status osoba na čiji se rad i zapošljavanje primjenjuje Zakon o radu u institucijama Bosne i Hercegovine, op. cit., str. 2.

¹⁸ Vidjeti: Gradašević-Sijerčić J., Normativni okvir radnih odnosa zaposlenih u institucijama Bosne i Hercegovine, op. cit., str. 1.

¹⁹ Ustav FBiH, “Službene novine Federacije BiH”, broj 1/94.

²⁰ Ustav Republike Srpske, “Službeni glasnik Republike Srpske”, broj 21/92 – prečišćeni tekst 28/94, 8/96, 13/96, 15/96, 16/96, 21/96, 21/02, 26/02, 30/02, 31/02, 69/02, 31/03, 98/03, 115/05, 117/05.

4. Rad na crno i radno zakonodavstvo BiH

Zaštita radnika od rada na crno odnosno neprijavljenog rada kod poslodavca proizilazi iz odredbi relevantnog radnog zakonodavstva u BiH, dok su krivične sankcije za ovakav vid nezakonitog postupanja sadržane u krivičnom zakonodavstvu BiH.

Sva tri zakona o radu, odnosno entitetski zakoni o radu i zakon o radu Brčko Distrikta BiH, predviđaju obavezu poslodavca da radnika prijavi na obavezno osiguranje (penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje, osiguranje za slučaj nezaposlenosti).²¹ Prema čl. 4. ZoR FBiH stupanjem na rad radnika na osnovu zaključenog ugovora o radu zasniva se radni odnos. Nakon zaključivanja ugovora o radu poslodavac je dužan prijaviti radnika na penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti u skladu sa zakonom. U skladu sa članom 24. st. 3. ZoR FBiH ako poslodavac ne zaključi ugovor o radu sa radnikom u pisanoj formi, a radnik obavlja poslove za poslodavca uz naknadu, smatra se da je zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme, ako poslodavac drugačije ne dokaže.

Članom 1. ZoR RS utvrđeno je da radni odnos predstavlja odnos između poslodavca i radnika, a koji se zasniva: zaključivanjem ugovora o radu, odlukom o prijemu, odlukom o izboru i imenovanju i drugim pravnim osnovom uređenim posebnim zakonom, a prava iz radnog odnosa nastaju danom kada radnik stupi na rad po jednom od gore navedenih pravnih osnova. Prema članu 16. ZoR RS poslodavac je dužan da radnika prijavi u Jedinstveni sistem i uruči mu kopiju prijave. U skladu sa članom 34. ZoR RS ako poslodavac sa radnikom ne zaključi ugovor o radu prije stupanja radnika na rad, smatra se da je radnik zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme danom stupanja na rad.

Članom 6. ZoR BDBiH poslodavac je dužan: zaključiti ugovor o radu s licem koji stupa u radni odnos te prijaviti radnika na penziono i invalidsko, zdravstveno kao i druge oblike obaveznog osiguranja danom zaključivanja ugovora o radu, odnosno najkasnije danom stupanja radnika na rad. Članom 24. ovog zakona predviđeno je da ako poslodavac ne zaključi ugovor o radu s radnikom u pisanoj formi, a radnik obavlja poslove za poslodavca uz naknadu, smatra se da je zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme, ako poslodavac drugačije ne dokaže.

Sva tri zakona o radu u okviru kaznenih odredbi predviđaju prekršajnu odgovornost poslodavca za svakog radnika sa kojim ne zaključi ugovor o radu i ne izvrši prijavu na obavezno osiguranje.²² Također ZoR FBiH i ZoR BDBiH predviđaju novčanu kaznu i za lice koje je zatečeno na radu bez zaključenog ugovora o radu,²³ dok je u ZoR RS u tom smislu predviđeno da će se novčanom kaznom kazniti za prekršaj lice zatečeno

²¹ Član 4. Zakona o radu („Službene novine FBiH“, br. 26/2016, 89/2018, 44/2022 i 39/2024) – u daljem tekstu ZoR FBiH, član 16. Zakona o radu („Službeni glasnik RS“, br. 1/2016, 66/2018, 119/2021, 112/2023 i 39/2024) - daljem tekstu ZoR RS i član 6. Zakona o radu („Službeni glasnik BDBiH“, br. 12/2025 - prečišćen tekst) - daljem tekstu ZoR BDBiH.

²² Član 170. st. 1-3 ZoR FBiH, član 266. st. 1. tač. 3. ZoR RS i član 172. st. 1-6 i st. 8-9. ZoR BDBiH.

²³ Član 170. st. 4. ZoR FBiH i član 172. st. 7. ZoR BDBiH.

na radu kod poslodavca koje odbije da na zahtjev inspektora rada pruži podatke o svom identitetu.²⁴

Obzirom na društveni značaj i važnost rada, odnosno prava na radu i u vezi sa radom za sve građane u svim modernim državnopravnim sistemima taj značaj se ističe u krivičnoj kao i prekršajno-krivičnoj zaštiti. Predmetom ove zaštite javlja se obezbjeđenje prava građana (radnika) na radu i u vezi sa radom, kao i obezbjeđenje zaštite posebnih kategorija lica. Veći broj propisa iz ove oblasti predviđa sankcije te regulira krivičnopravnu i prekršajnopravnu odgovornost, pa tako i naša država BiH kao i druge moderne države upotpunjuje i zaokružuje sistem zaštite radnika te ostvarivanja njihovih prava, jer se navedeno ne može ostvariti samo putem nadzornih organa nego je neophodna krivičnopravna i prekršajno-pravna zaštita.²⁵

Interes je poslodavca uvijek ostvarenje što većeg profita, dok je interes radnika siguran posao i plaća putem koje može osigurati egzistenciju sebe i svoje porodice. Iako je međusobni odnos poslodavca i radnika regulisan ugovorom o radu, tu nije riječ o ravnopravnim ugovornim stranama. Radnik je mnogo slabija strana i na toj se činjenici zasniva pravna zaštita radnika koja se primarno ostvaruje u okviru radnog zakonodavstva. Ipak, u slučajevima u kojima radno zakonodavstvo ne pruža nikako ili ne pruža u dovoljnoj mjeri zaštitu radnicima, a pri tome je riječ o grubim povredama osnovnih prava iz rada (npr. neisplati plaće, zlostavljanju na radu itd.), dodatnu zaštitu tada radniku treba pružiti i krivično pravo, posebno u doba ekonomske i egzistencijalne krize kao i rastuće društvene nejednakosti te nepravde.²⁶

Putem krivične sankcije štite se određena prava zaposlenika po sonovu radnog odnosa. U okviru krivičnih djela protiv radnih odnosa osigurava se zaštita određenih prava iz radnih odnosa i prava koja proizilaze iz socijalnog osiguranja.²⁷

Ono što je karakteristično za ova krivična djela je nastojanje društva da istakne poseban značaj zaštite prava iz radnog odnosa kao jednog bitnog segmenta prava koja pripadaju građanima.²⁸

5. Rad na crno u kontekstu krivičnog zakonodavstva Bosne i Hercegovine

Krivična djela protiv radnih odnosa u Bosni i Hercegovini predstavljaju važan segment krivičnopravne zaštite prava radnika i obuhvataju različite oblike povreda prava koja proizlaze iz radnog odnosa, uključujući nezakonito postupanje poslodavaca u pogledu zapošljavanja, ostvarivanja prava iz rada i socijalnog osiguranja, kao i zaštite zdravlja i sigurnosti na radu. Njihova regulacija omogućava sankcionisanje učinilaca koji, svjesno uskraćuju ili ograničavaju ostvarivanje prava radnika, čime se jača pravna sigurnost i povjerenje u radni i socijalni sistem. Normativna rješenja u ovoj oblasti sadržana su u

²⁴ Član 267. ZoR RS.

²⁵ Vidjeti: Dedić Sead, Gradašćević-Sijerčić Jasminka (2005.), *Radno pravo*, Pravni fakultet Univerziteta u Sarajevu, Sarajevo, str. 463.

²⁶ V. Grozdanić, M. Škorić, I. Martinović: Kaznenopravna zaštita radnika prema odredbama novog Kaznenog zakona, Hrvatski ljetopis za kazneno pravo i praksu (Zagreb), vol. 19, broj 2/2012, str. 498-499.

²⁷ Dedić Sead, Gradašćević-Sijerčić Jasminka, op. cit., str. 463-464.

²⁸ Ibid., str. 464.

krivičnim zakonima entiteta i Brčko distrikta Bosne i Hercegovine, pri čemu je evidentan visok stepen međusobne usklađenosti, naročito u pogledu osnovnih obilježja krivičnih djela i propisanih sankcija.

Krivičnopravni sistem Bosne i Hercegovine ne prepoznaje rad na crno kao posebno krivično djelo, međutim određeni oblici ovog ponašanja mogu biti obuhvaćeni važećim inkriminacijama krivičnih djela protiv radnih odnosa, posebno kada se radi o svjesnom i namjernom uskraćivanju ili ograničavanju prava radnika iz radnog odnosa i socijalnog osiguranja.

Pored toga, rad na crno je prvenstveno predmet prekršajnog pravne regulative u okviru radnog i poreskog zakonodavstva, gdje su propisane novčane kazne i druge mjere za poslodavce koji angažuju radnike suprotno zakonu.

Regulacija ovih djela kroz krivični zakon imala bi poseban značaj jer omogućava ne samo sankcionisanje, već i preventivno djelovanje, čime se jača pravna sigurnost, poštovanje radnopravnih standarda i povjerenje u institucionalni okvir zaštite radnika. Time se jasno ukazuje na to da povreda radnopravnih propisa nije samo administrativni ili prekršajni problem, već čin koji nosi ozbiljne pravne posljedice, čime se štite temeljna prava građana i obezbjeđuje integritet radnog sistema.

Ranije su krivična djela protiv radnih odnosa u krivičnom zakonodavstvu Federacije BiH bila smješteni odmah nakon grupe krivičnih djela protiv slobode i prava građana, čime se nastojao naglasiti značaj krivičnopravne zaštite prava koja proizlaze iz radnih odnosa, kao sastavnog dijela sistema prava koja pripadaju građanima. Krivičnim djelima propisanim u ovoj glavi obezbjeđuje se zaštita pojedinih prava iz radnih odnosa i onih koja proizlaze iz sistema socijalnog osiguranja.

Objekat krivičnopravne zaštite nisu sva prava koja proizlaze iz radnih odnosa i koja se zasnivaju na ustavnim, zakonskim i podzakonskim propisima i koja pripadaju osobama na radu i u vezi s radom niti se štite dužnosti na radu u vezi s radom.²⁹ Učinioci ovih krivičnih djela u pravilu su osobe koje su, s obzirom na svoj položaj i ovlaštenja, imaju mogućnost odlučivanja o ostvarivanju pojedinih prava radnika koja proizlaze iz radnog odnosa.

Kod svih krivičnih djela iz ove glave, jedini oblik krivnje je umišljaj, koji obuhvata svijest o nepridržavanju zakona, drugih propisa ili općih akata, pri čemu se radniku uskraćuje ili ograničava pravo koje mu pripada iz radnog odnosa ili iz socijalnog osiguranja.

Ova glava zakona sadrži sedam inkriminacija. Prema kriteriju užeg unutargrupnog objekta krivičnopravne zaštite sva djela iz ove glave bi se mogla podijeliti na ona kojima se štite prava iz radnog odnosa, kao što su povreda ravnopravnosti u zapošljavanju, povreda prava iz radnog odnosa, povreda prava za vrijeme privremene nezaposlenosti i neizvršenje³⁰ odluke o vraćanju na rad, zatim na ona krivična djela kojim se štite prava iz socijalnog osiguranja, kao što su povreda prava iz socijalnog osiguranja i zloupotreba prava iz socijalnog osiguranja, i na ona krivična djela kojima se štiti pravo na zaštitu pri radu, kao što je djelo nepoduzimanja mjera zaštite pri radu.

²⁹ Tomić, Z., *Krivično pravo II, Posebni dio*, Pravni fakultet Univerziteta u Sarajevu, Sarajevo, 2007., str. 235.

³⁰ Tomić, Z., *op.cit.*, str. 236.

U Krivičnom zakonu Federacije BiH³¹, zaštita prava radnika smještena je u posebnu glavu XXIV, pod nazivom *Krivična djela protiv radnih odnosa*. Ona obuhvata sljedeća krivična djela: Povreda ravnopravnosti u zapošljavanju³², Povreda prava iz radnog odnosa³³, Povreda prava za vrijeme privremene nezaposlenosti³⁴, Zloupotreba prava iz socijalnog osiguranja³⁵, Neizvršenje odluke o vraćanju na rad³⁶ i Nepoduzimanje mjera zaštite pri radu³⁷.

Za sve oblike krivičnih djela protiv radnih odnosa predviđena je novčana kazna ili kazna zatvora najduže do tri godine.

Prema odredbi člana 279. KZ FBiH, onaj ko uskrati ili ograniči pravo građanina na slobodno zapošljavanje na području Federacije pod jednakim uslovima koji vrijede u mjestu zapošljavanja, čini krivično djelo povrede ravnopravnosti u zapošljavanju, te će se kazniti kaznom zatvora od tri mjeseca do tri godine.

Radnja ovog krivičnog djela određena je alternativno, i to kao uskraćivanje ili ograničavanje prava građanina da bude ravnopravno tretiran sa drugima prilikom zapošljavanja.

Za krivičnu odgovornost potreban je umišljaj kojim je obuhvaćena svijest da se preduzetom radnjom povređuje ravnopravnost u zapošljavanju.

Prema odredbi člana 280. KZ FBiH, onaj ko kršenjem propisa ili općeg akta ili kolektivnog ugovora o zasnivanju ili prestanku radnog odnosa, o plati ili drugim primanjima, o radnom vremenu, o odmoru i odsustvu, zaštiti žena, mladeži i invalida ili o zabrani prekovremenog ili noćnog rada uskrati ili ograniči zaposleniku pravo koje mu pripada, čini krivično djelo povrede prava iz radnog odnosa, te će se kazniti novčanom kaznom ili kaznom zatvora do jedne godine.

I kod ovog krivičnog djela radnja je alternativno određena i to kao uskraćivanje ili ograničavanje zaposleniku prava koje mu pripada.

Objekat krivičnopravne zaštite su određena prava iz radnog odnosa, kao što su prava koja se odnose na zasnivanje ili prestanak radnog odnosa, na plate ili druga primanja, radno vrijeme, odmor i odsustvo, na zaštitu žena, mladeži i invalida i ona koja su vezana za zabranu prekovremenog ili noćnog rada, a posljedica svih radnji je povreda prava koja pripadaju radniku na osnovu radnog odnosa.

Za krivičnu odgovornost također je potreban umišljaj, odnosno svijest učinioca o njegovom kršenju propisa, općeg akta ili kolektivnog ugovora, te svijest da ovakvim postupanjem uskraćuje ili ograničava, odnosno povređuje pravo koje radniku pripada.³⁸

Odredbom člana 281. KZ FBiH regulisano je da, ko kršenjem propisa ili općeg akta o pravima građana za vrijeme privremene nezaposlenosti drugom uskrati pravo koje mu po tom propisu ili općem aktu pripada, čini krivično djelo povrede prava za vrijeme

³¹ Sl. novine FBiH, br. 36/2003, 21/2004 - ispr., 69/2004, 18/2005, 42/2010, 42/2011, 59/2014, 76/2014, 46/2016, 75/2017, 31/2023 i 58/2025 (u daljem tekstu: KZ FBiH)

³² Član 279. KZ FBiH

³³ Član 280 KZ FBiH

³⁴ Član 281. KZ FBiH

³⁵ Član 282. KZ FBiH

³⁶ Član 283. KZ FBiH

³⁷ Član 284. KZ FBiH

³⁸ Tomić, Z., *op.cit.*, str. 238.

privremene nezaposlenosti, te će se kazniti novčanom kaznom ili kaznom zatvora do jedne godine.

Radnja se sastoji u uskraćivanju prava koja pripadaju nekoj osobi za vrijeme privremene nezaposlenosti, a takvo uskraćivanje se vrši kršenjem propisa ili općeg akta o pravima građana za vrijeme privremene nezaposlenosti, te je za krivičnu odgovornost potreban umišljaj.

Prema odredbi člana 282. KZ FBiH, ko kršenjem propisa ili općeg akta o socijalnom osiguranju uskrati ili ograniči nekoj osobi pravo iz socijalnog osiguranja koje joj pripada, čini krivično djelo povrede prava iz socijalnog osiguranja, te će se kazniti novčanom kaznom ili kaznom zatvora do jedne godine.

Radnja kod ovog krivičnog djela određena je alternativno, kao uskraćivanje nekoj osobi prava iz socijalnog osiguranja koje joj pripada ili ograničavanje istog.

Objekat krivičnopravne zaštite su prava po osnovu socijalnog osiguranja, kao što su prava iz penzijskog, invalidskog i zdravstvenog osiguranja, a posljedica je povreda ovih prava. Za krivičnu odgovornost potreban je umišljaj.

Prethodno navedena krivična djela su blanketnog karaktera, s obzirom na to da se referiraju na druge propise i čine svjesnim nepridržavanjem tih propisa ili općih akata.

Članom 283. KZ FBiH propisano je da, ko lažnim prikazivanjem da je bolestan ili prouzrokovanjem bolesti ili nesposobnosti za rad postigne da mu se iz socijalnog osiguranja prizna pravo koje mu inače po propisu ili općem aktu ne bi pripalo, čini krivično djelo zloupotrebe prava iz socijalnog osiguranja, te će se kazniti novčanom kaznom ili kaznom zatvora do jedne godine.

Radnja je određena kao postizanje priznavanja prava iz socijalnog osiguranja, koje inače ne pripadaju učiniocu, a sredstva kojima se ostvaruje su lažno prikazivanje bolesti, prouzrokovanje bolesti ili nesposobnosti za rad, te je za krivičnu odgovornost potreban umišljaj.

Navedeno krivično djelo čini izuzetak, u pogledu njegove posljedice, koja se sastoji u priznavanju prava koje učiniocu ne pripada, dok se kod ostalih krivičnih djela iz ove glave odnosi ili na uskraćivanje ili na ograničavanje prava koja pripadaju radnicima.

Shodno odredbi člana 284. KZ FBiH, službena ili odgovorna osoba u pravnoj osobi ili samostalni privrednik koji ne postupi po pravosnažnoj odluci kojom je odlučeno o vraćanju radnika na rad, čini krivično djelo neizvršenja odluke o vraćanju na rad i kaznit će se kaznom zatvora od tri mjeseca do tri godine.

Učinilac ovog krivičnog djela izričito je zakonom određen i može biti službena osoba, odgovorna osoba u pravnoj osobi ili samostalni privrednik, dok je radnja nepostupanje po pravosnažnoj odluci o vraćanju radnika na rad, što znači da je radnja određena negativno, te obuhvata stvarno nečinjenje u smislu da učinilac ne preduzima dužnu radnju vraćanja radnika na rad, ali i činjenje u smislu da preduzima radnje kojima se radnik udaljava sa rada ili se sprečava njegov povratak na rad.³⁹ Za krivičnu odgovornost potreban je umišljaj.

Prema odredbi člana 285. stav 1. KZ FBiH, odgovorna osoba u pravnoj osobi ili samostalni privrednik koji kršenjem zakona ili drugog propisa ili općeg akta o mjerama zaštite pri radu ne provede propisane mjere zaštite pri radu, čini krivično djelo

³⁹ Tomić, Z., *op.cit.*, str. 241.

nepoduzimanja mjera zaštite pri radu i kaznit će se novčanom kaznom ili kaznom zatvora do jedne godine.

Iz ove zakonske odredbe proizlazi da učinilac može biti samo odgovorna osoba u pravnoj osobi ili samostalni privrednik,⁴⁰ a radnja je određena kao neprovođenje propisanih mjera zaštite pri radu. Mjere zaštite su različite u zavisnosti o kojoj djelatnosti je riječ, pa se mora procijeniti u svakom konkretnom slučaju.

Za krivičnu odgovornost potreban je umišljaj.

Prema stavu 2. ovog člana, pri izricanju uslovne osude sud može učiniocu odrediti obavezu da u određenom roku postupi po propisima o mjerama zaštite pri radu.

U Krivičnom zakoniku Republike Srpske⁴⁰, zaštita prava radnika je smještena u glavu XVIII, pod nazivom *Krivična djela protiv prava po osnovu rada*. Obuhvata sljedeća djela: Povreda osnovnih prava radnika⁴¹, Zlostavljanje na radu⁴², Povreda prava pri zapošljavanju i za vrijeme nezaposlenosti⁴³, Povreda prava iz socijalnog osiguranja⁴⁴, Zloupotreba prava iz socijalnog osiguranja⁴⁵ i Nepreduzimanje mjera zaštite na radu⁴⁶.

Za sve oblike krivičnih djela protiv radnih odnosa predviđena je novčana kazna ili kazna zatvora najduže do pet godina.

Prema odredbi člana 209. KZ RS-a, ko se svjesno ne pridržava propisa koji se odnose na zaključivanje ugovora o radu i prestanku radnog odnosa, plate i druga primanja iz radnog odnosa, radno vrijeme, pauze, odmori, godišnje odmori, ili odsustva, zaštitu žena, omladine i lica sa invaliditetom, zaštitu radnica zbog trudnoće i roditeljstva, zaštitu starijih radnika, zabranu prekovremenog ili noćnog rada ili plaćanja propisane naknade, i time uskrati radniku pravo koje mu pripada ili mu ga ograniči, čini krivično djelo povrede osnovnih prava radnika, kaznit će se novčanom kaznom ili kaznom zatvora do tri godine.

U drugom stavu člana određeno je da, ukoliko ovo djelo ima za posljedicu neopravdano neplaćanje tri plate djelimično ili u cijelosti ili gubitak prava koje proističe iz neplaćenih doprinosa, a utvrdi se da su za isplatu postojala sredstva, učinilac će se kazniti kaznom zatvora od šest mjeseci do pet godina.

U stavu 3. istog člana regulisano je da će se jednakom kaznom kazniti osoba koja radnici prekine radni odnos zbog trudnoće ili od zaposlene radnice zahtijeva izjavu da će u tom slučaju dati otkaz ugovora o radu ili prihvatiti sporazumni raskid radnog odnosa.

Odredbom člana 210. KZ RS-a regulisano je da, ko na radu ili u vezi s radom drugog vrijeđa, ponižava, zlostavlja ili na drugi način uznemirava i time naruši njegovo zdravlje, čini krivično djelo zlostavljanja na radu i kaznit će se novčanom kaznom ili kaznom zatvora do dvije godine, pri čemu se krivično gonjenje preduzima po prijedlogu oštećenog.

⁴⁰ „Službeni glasnik RS, br. 64/2017, 104/2018 - odluka US, 15/2021, 89/2021, 73/2023, 9/2024 – Odluka US BiH i 105/2024 – Odluka US, 19/2025, Sl. glasnik BiH, br. 14/2025 - odluka US BiH, Sl. glasnik RS, br. 31/2025 i 85/2025 - odluka US (u daljem tekstu: KZ RS)

⁴¹ Član 209. KZ RS

⁴² Član 210. KZ RS

⁴³ Član 211. KZ RS

⁴⁴ Član 212. KZ RS

⁴⁵ Član 213. KZ RS

⁴⁶ Član 214. KZ RS

Prema odredbi člana 211. KZ RS-a, ko drugome uskrati ili ograniči pravo na slobodno zapošljavanje pod jednakim uslovima propisanim zakonom ili drugim propisima, kao i ko se svjesno ne pridržava zakona ili drugih propisa o pravima građana za vrijeme nezaposlenosti i time nezaposlenom licu uskrati ili ograniči pravo koje mu pripada, čini krivično djelo povrede prava pri zapošljavanju i za vrijeme nezaposlenosti i kaznit će se novčanom kaznom ili kaznom zatvora do dvije godine.

Član 212. određuje da, ko se svjesno ne pridržava zakona ili drugih propisa o socijalnom osiguranju i time nekom licu uskrati ili ograniči pravo koje mu pripada, čini krivično djelo povrede prava iz socijalnog osiguranja i kaznit će se novčanom kaznom ili kaznom zatvora do jedne godine.

Nadalje, prema odredbi člana 213. KZ RS-a, ko simuliranjem ili prouzrokovanjem bolesti ili nesposobnosti za rad ili na drugi protivpravan način postigne da mu se prizna neko pravo iz socijalnog osiguranja koje mu po zakonu ili drugim propisima ne pripada, čini krivično djelo zloupotrebe prava iz socijalnog osiguranja i kaznit će se novčanom kaznom ili kaznom zatvora do jedne godine.

Prema odredbi člana 214. KZ RS-a, lice odgovorno za preduzimanje mjera zaštite na radu koje se svjesno ne pridržava zakona ili drugih propisa o mjerama zaštite na radu i time prouzrokuje opasnost za život ili zdravlje radnika, čini krivično djelo nepreduzimanja mjera zaštite na radu i kaznit će se novčanom kaznom ili kaznom zatvora do jedne godine, pri čemu sud može, uz izricanje uslovne osude, učiniocu odrediti obavezu da u određenom roku postupi po propisima i mjerama zaštite na radu.

Iz navedenog proizlazi da su krivična djela povrede prava iz socijalnog osiguranja, zloupotrebe prava iz socijalnog osiguranja i nepreduzimanje mjera zaštite na radu, na jednak način regulisana na nivou entiteta.

Kada je riječ o Krivičnom zakonu Brčko Distrikta BiH⁴⁷, normativno uređenje krivičnih djela protiv radnih odnosa u u usklađeno je sa rješenjima sadržanim u Krivičnom zakonu Federacije Bosne i Hercegovine, te je regulisano u glavi XXIV, članovi 273.-279.

Ovakvo normativno regulisanje predstavlja osnovu za zaštitu prava radnika u cijeloj Bosni i Hercegovini, čime se osigurava pravna sigurnost i dosljedna primjena krivičnopravnih sankcija. Regulacija krivičnih djela protiv radnih odnosa na nivou entiteta i Brčko Distrikta BiH podcrtava značaj zaštite radnika kao osnovnog segmenta socijalne pravde i stabilnog tržišta rada. Iako postoje određene razlike u visini predviđenih kazni i terminologiji, suštinska pravna rješenja su prepoznatljiva i komplementarna. Posebno je važno da se kroz ove odredbe prepozna i sankcioniše rad na crno, odnosno neprijavljivanje radnika, kao oblik povrede prava iz radnih odnosa. Takva regulacija, uz postojeće zakonske odredbe, doprinosi jačanju preventivne funkcije krivičnog zakonodavstva i zaštiti prava radnika. S druge strane, primjena zakona u praksi može biti otežana zbog složenosti dokazivanja umišljaja učinioca, ograničenih inspeksijskih kapaciteta i nedostatka adekvatnog nadzora nad radom poslodavaca. Također, iako je rad na crno prepoznat kao problem, njegova krivičnopravna regulacija bi doprinijela efikasnijoj zaštiti radnika i snažnijoj preventivnoj funkciji zakona.

⁴⁷ Službeni glasnik Brčko distrikta BiH, br. 19/2020 - prečišćen tekst, 3/2024 i 14/2024

6. Zaključna razmatranja

Analiza tržišta rada i fenomena rada na crno u Bosni i Hercegovini pokazuje da se radi o složenom i višedimenzionalnom problemu koji ima duboke ekonomske, socijalne i pravne posljedice. Visoka stopa nezaposlenosti, posebno među mladima, fragmentirano tržište rada, neusklađenost obrazovnog sistema s potrebama privrede te složeno ustavno-pravno uređenje države stvaraju ambijent u kojem neformalno zapošljavanje postaje široko rasprostranjeno i često prihvaćena praksa. Rad na crno, iako za mnoge predstavlja jedini izvor prihoda, dugoročno ugrožava socijalnu sigurnost radnika, stabilnost penzionog i zdravstvenog sistema te fiskalne interese države.

Radno zakonodavstvo u Bosni i Hercegovini, na entitetskom nivou i u Brčko distriktu, normativno pruža relativno jasan okvir zaštite radnika kroz obavezu zaključenja ugovora o radu i prijave na obavezne oblike socijalnog osiguranja, uz propisivanje prekršajnih sankcija za poslodavce koji te obaveze krše. Međutim, efikasnost ove zaštite u praksi je ograničena nedovoljnim inspekcijskim nadzorom, slabom primjenom sankcija i općom tolerancijom prema radu na crno.

Krivičnopravna regulativa dodatno afirmiše značaj zaštite prava iz radnih odnosa i socijalnog osiguranja. Ipak, primjena krivičnopravnih normi često je otežana zbog zahtjeva dokazivanja umišljaja i ograničenih institucionalnih kapaciteta. Iz krivičnopravnog ugla, razmatranje uvođenja posebne inkriminacije rada na crno, ili barem preciznijeg normiranja težih oblika neprijavljenog rada, potvrdilo bi poseban društveni značaj zaštite radnika, te bi moglo doprinijeti jačanju pravne sigurnosti i efikasnijoj zaštiti radnika. Takvo rješenje bi omogućilo jasnije razgraničenje između prekršajne i krivične odgovornosti, te osnažilo preventivnu i represivnu funkciju krivičnog prava.

Zaključno, suzbijanje rada na crno zahtijeva integrisan i sistemski pristup koji podrazumijeva jačanje inspekcijskog nadzora, unapređenje normativnog okvira, dosljedniju primjenu sankcija te razvoj aktivnih politika zapošljavanja i obrazovanja. Samo kombinacijom pravnih, ekonomskih i socijalnih mjera moguće je smanjiti obim neformalnog zapošljavanja, unaprijediti zaštitu prava radnika i osigurati stabilnije i pravednije tržište rada u Bosni i Hercegovini.

LITERATURA:

Knjige i članci:

1. Alston, P. (ed.), *Labour Rights as Human Rights*, Oxford University Press, 2005.
2. Dedić, S., Gradašćević-Sijerčić, J., *Radno pravo*, Pravni fakultet Univerziteta u Sarajevu, Sarajevo, 2005.
3. Esim, S., Neformalno zapošljavanje žena u gospodarstvima u tranziciji, *Financijska teorija i praksa* 27 (1): 131-144, Zagreb, 2003
4. Grozdanić, V., Škorić, M., Martinović, I., Kaznenopravna zaštita radnika prema odredbama novog Kaznenog zakona, *Hrvatski ljetopis za kazneno pravo i praksu* (Zagreb), vol. 19, broj 2/2012
5. Hadžić, M., Redefinisanje sadržaja osnovnih međunarodnih radnopravnih standarda, *Nova pravna revija – časopis za domaće, njemačko i evropsko pravo*, Godina 4, vol. 6., juni 2013., Njemačka fondacija za međunarodnu pravnu saradnju (IRZ – Stiftung), (29-36)
6. Hadžić, M., Sistem socijalnog obezbjeđenja nezaposlenih osoba i politika zapošljavanja u Bosni i Hercegovini, *Godišnjak Pravnog fakulteta u Sarajevu*, LIV – 2011., (145-169)
7. Layard, R., Nickell, S., Jackman, R., *Unemployment: Macroeconomic Performance and Labour Market*, Oxford University Press, 2005
8. Mlinarević, G.; Lalović, A., *Ekonomska i socijalna prava u Bosni i Hercegovini: Izvještaj*, Centar za ljudska prava Univerziteta u Sarajevu, Fondacija Heinrich Böll, Ured u Sarajevu, Sarajevo, 2010.
9. Pobrić, N., *Ustavno pravo*, Slovo, Mostar, 2000.
10. Ramić, E., Istraživanje uticaja naplate direktnih poreza na sivu ekonomiju u Bosni i Hercegovini, *časopis Tranzicija*, 26 (53), 1-25, Zagreb, 2025.
11. Tomić, Z., *Krivično pravo II, Posebni dio*, Pravni fakultet Univerziteta u Sarajevu, Sarajevo, 2007.
12. Žepić, B., *Radno i socijalno pravo*, drugo izmijenjeno i dopunjeno izdanje, Logos-Split, 2001.

Pravni izvori:

1. Krivični zakon Brčko distrikta Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik Brčko distrikta BiH,“ br. 19/2020 - prečišćen tekst, 3/2024 i 14/2024)

2. Krivični zakon Federacije BiH („Službene novine FBiH“, br. 36/2003, 21/2004 - ispr., 69/2004, 18/2005, 42/2010, 42/2011, 59/2014, 76/2014, 46/2016, 75/2017, 31/2023 i 58/2025)
3. Krivični zakonik Republike Srpske („Službeni glasnik RS“, br. 64/2017, 104/2018 - odluka US, 15/2021, 89/2021, 73/2023, 9/2024 – Odluka US BiH i 105/2024 – Odluka US, 19/2025, Sl. glasnik BiH, br. 14/2025 - odluka US BiH, Sl. glasnik RS, br. 31/2025 i 85/2025 - odluka US)
4. Službeni glasnik BiH-međunarodni ugovori, br. 8/08.
5. Službeni list RBiH br. 25/93
6. Ustav FBiH („Službene novine Federacije BiH“, broj 1/94.)
7. Ustav Republike Srpske („Službeni glasnik Republike Srpske“, broj 21/92 – prečišćeni tekst 28/94, 8/96, 13/96, 15/96, 16/96, 21/96, 21/02, 26/02, 30/02, 31/02, 69/02, 31/03, 98/03, 115/05, 117/05)
8. Zakon o radu („Službene novine FBiH“, br. 26/2016, 89/2018, 44/2022 i 39/2024)
9. Zakon o radu („Službeni glasnik BDBiH“, br. 12/2025 - prečišćen tekst)
10. Zakon o radu („Službeni glasnik RS“, br. 1/2016, 66/2018, 119/2021, 112/2023 i 39/2024)
11. Zakon o radu u institucijama BiH, („Službeni glasnik BiH“ br. 26/04, 07/05, 48/05, 60/10, 32/13 i 93/17

Internet izvori:

1. „Neformalni rad: uobičajena praksa?“ , www.lendahand.com
2. Gradašević-Sijerčić Jasminka, Zaštita prava iz radnih odnosa uposlenika u institucijama BiH, CJP-Fondacija Centar za javno pravo, http://www.fcjp.ba/templates/ja_avian_ii_d/images/green/Jasminka_Gradascevic-Sijercic.pdf;
3. Gradašević-Sijerčić Jasminka., Normativni okvir radnih odnosa zaposlenih u institucijama Bosne i Hercegovine, CJP-Fondacija Centar za javno pravo, http://www.fcjp.ba/templates/ja_avian_ii_d/images/green/Jasminka_Gradascevic-Sijercic2.pdf;
4. Hadžić Mehmed, Prijem državnih službenika u institucijama BiH, CJP-Fondacija Centar za javno pravo, http://www.fcjp.ba/templates/ja_avian_ii_d/images/green/Mehmed_Hadzic.pdf
5. Hadžić Mehmed, Radnopravni status osoba na čiji se rad i zapošljavanje primjenjuje Zakon o radu u institucijama Bosne i Hercegovine, CJP-Fondacija Centar za javno pravo, http://www.fcjp.ba/templates/ja_avian_ii_d/images/green/Mehmed_Hadzic2.pdf
6. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102704
7. Mehmedović Emir, Neke specifičnosti primjene radnog zakonodavstva na nivou Bosne i Hercegovine, CJP-Fondacija Centar za javno pravo, http://www.fcjp.ba/templates/ja_avian_ii_d/images/green/Emir_Mehmedovic2.pdf

8. Obradović Nikolina, Ostvarivanje socijalnih prava u BiH: nejednakost građana, Fondacija Centar za javno pravo, Sarajevo, str. 1., http://www.fcjp.ba/templates/ja_avian_ii_d/images/green/Nikolina_Obradovic1.pdf

Faculty of Law, Džemal Bijedić University of Mostar

Emina Hasanagić, PhD, Associate Professor

Faculty of Law, Džemal Bijedić University of Mostar

Amna Mustafić Grebović, LL. M, teaching assistant

Faculty of Law, Džemal Bijedić University of Mostar

CRIMINAL LIABILITY OF EMPLOYERS FOR BLACK LABOUR IN THE FRAMEWORK OF THE LABOR MARKET

Summary: The labor market and social policy represent one of the greatest challenges for transition countries in the process of European integration, and in this context, Bosnia and Herzegovina is facing major problems of unemployment and informal employment. The complex constitutional and legal structure of the state, the division of competences between entities, cantons and the Brčko District, as well as the fragmentation of the labor market, significantly complicate the creation and implementation of a unified employment policy. A special problem is undeclared work, which prevents a realistic view of the situation on the labor market, undermines the social security of workers and reduces the fiscal revenue of the state. Informal employment is particularly prevalent in the construction, hospitality, agriculture, trade and service sectors, and affects young people, women and low-skilled workers the most. Workers engaged in undeclared work remain outside the labor and social protection system, without the right to health and pension insurance, paid leave and protection in the event of an injury at work or loss of employment. Labor legislation in Bosnia and Herzegovina, at the entity level and in the Brčko District, stipulates the obligation to conclude employment contracts and register workers for mandatory forms of social insurance, with misdemeanor sanctions for employers who violate these obligations. Although undeclared work is not regulated as a separate criminal offense, certain forms of it are sanctioned through criminal offenses against employment relations, and are especially important in cases of deliberate denial or restriction of workers' rights. A special part of the paper is dedicated to the criminal protection of workers' rights through the analysis of criminal offenses against employment relations in the legislation of Bosnia and Herzegovina. In this sense, considering the possibility of further normative improvement, including strengthening the criminal law response, is an important direction in order to improve the protection of workers' rights and the stability of the labor market.

Keywords: labor market, undeclared work, worker protection, employment, criminal offenses against labor relations, criminal legislation