

UNIVERZITET U SARAJEVU - PRAVNI FAKULTET

KOMISIJA ZA IZBOR NASTAVNIKA/ICE U ZVANJE REDOVAN/A PROFESOR/ICA
NA NAUČNOJ OBLASTI RADNO I SOCIJALNO PRAVO

Sarajevo, 24. 10. 2024. godine

Sarajevo/Banja Luka

VIJEĆU UNSA - PRAVNOG FAKULTETA

*predmet: Izvještaj s prijedlogom za izbor u akademsko zvanje redovn/a profesor/ica na naučnoj
oblasti Radno i socijalno pravo*

**1.Podaci o objavljenom konkursu, imenovanju i radu Komisije za izbor jednog nastavnika/ice u
zvanje redovnog/e profesora/ice na naučnoj oblasti Radno i socijalno pravo**

Univerzitet u Sarajevu - Pravni fakultet raspisao je konkurs za izbor jednog nastavnika/ice u akademsko zvanje redovni/a profesor/ica na naučnoj oblasti Radno i socijalno pravo s punim radnim vremenom u skladu sa: čl. 121. Zakona o visokom obrazovanju Kantona Sarajevo („Sl.novine Kantona Sarajevo“ br. 36/2022- dalje: ZVO 2022), čl. 233. Statuta Univerziteta u Sarajevu, broj: 01-14-35- 1/23 od 26. 7. 2023. godine (dalje: Statut) imajući u vidu Odluku o usvajanju dinamičkog plana potreba Univerziteta u Sarajevu - Pravnog fakulteta za raspisivanjem konkursa za izbor u zvanje u akademskoj 2023/24. godini, br. 01-1428/23 od 06. 09. 2023. godine, te Odluku Senata Univerziteta o davanju saglasnosti na raspisivanje konkursa, br. 01-13-94/24 od 17. 7. 2024. godine.

Konkurs je objavljen 16. septembra 2024. u dnevnom listu „Dnevni avaz“ i na službenoj internet stranici Pravnog fakulteta (www.pfsa.unsa.ba), te službenoj internet stranici Univerziteta u Sarajevu (www.unsa.ba).

Nakon isteka roka za prijave na konkurs, na osnovu člana 123. ZVO 2022 i člana 236. Statuta, Vijeće Univerziteta u Sarajevu -Pravnog fakulteta (dalje: Fakultet) je na 72. redovnoj sjednici održanoj dana 9. 10. 2024. godine donijelo **Odluku o imenovanju Komisije za izbor jednog nastavnika/ice u zvanje redovnog/e profesora/ice na naučnoj oblasti Radno i socijalno pravo**, br. 01 - 1316/24 od 09. 10. 2024. godine (dalje: Komisija) u sastavu:

- 1.dr **Jasminka Gradašćević-Sijerčić**, redovna profesorica UNSA - Pravnog fakulteta, na predmetima naučne oblasti Radno i socijalno pravo, predsjednica, članica
2. dr **Željko Mirjanić**, redovni profesor Pravnog fakulteta Univerziteta u Banja Luci , na predmetima naučne oblasti Radno i socijalno pravo,član;
- 3 dr **Jasna Bakšić-Muftić**, redovna profesorica UNSA - Pravnog fakulteta, na predmetima naučne oblasti Teorija prava i države, članica.

Odlukom o imenovanju Komisije za izbor jednog nastavnika/ice u zvanje redovnog/e profesora/ice na naučnoj oblasti Radno i socijalno pravo br.01-1316/24 od 09. 10.2024. godine, u skladu sa članom 236. st.(4). Statuta utvrđena je i adekvatnost naučne oblasti na koju je izabran prof. dr Željko Mirjanić, obzirom da je u akademsko zvanje redovnog profesora izabran na drugom Univerzitetu/fakultetu (Pravnom fakultetu Univerziteta u Banja Luci).

Komisije ima zadatak da u postupku pripremanja prijedloga za izbor u akademsko zvanje redovnog profesora na naučnoj oblasti Radno i socijalno pravo, dostavi pisani Izvještaj s prijedlogom Vijeću Fakulteta u roku od 30 radnih dana od imenovanja.

U skladu sa odredbom člana 256. st. (1) (2). Statuta, Komisija je 15. 10. 2024. godine održala konstituirajuću e-sjednicu na kojoj je usvojila poslovnik o radu, te uz prisustvo predstavnika stručne službe Fakulteta otvorila pristigle prijave. Na raspisani konkurs **pristigla je jedna prijava** koju je **podneo dr Mehmed Hadžić**, vanredni profesor UNSA -Pravnog fakulteta na predmetima studijskih programa naučne oblasti Radno i socijalno pravo.

Uvidom u prijavu dr Mehmeda Hadžića, stručna služba Fakulteta je konstatirala da je kandidat uz svojeručno potpisanu prijavu na konkurs priložio dokumente kako slijedi:

- 1.biografiju sa bibliografiom-Academski curriculum vitae,
- 2.diplomu o stečenom naučnom stepenu doktora nauka,
- 3.potvrdu UNSA - Pravnog fakulteta o radnopravnom statusu (radni odnos s punim radnim vremenom s naznakom akademskih zvanja i perioda na koje je biran) počev od 1. juna 2002 godine,
- 4.Odluku Senata Univerziteta u Sarajevu o izboru u zvanje vanrednog profesora,
- 5.objavljene dvije knjige nakon izbora u posljednje zvanje,
- 6.objavljene naučne radove nakon izbora u posljednje zvanje,
- 7.dokaz o uspješno obavljenom mentorstvu: spisak uspješno odbranijenih radova II ciklusa studija i uspješno jedno mentorstvo na doktorskom studiju-III ciklus,
- 8.podatke o učešću u projektima realizovanim nakon izbora u posljednje zvanje (potvrda *Employment and Social Affairs Platform* Međunarodne organizacije rada (ILO) i Goethe Univerziteta o učešću u realizaciji naučnoistraživačkih projekata),
- 9.dodatnu dokumentaciju kojom se dokazuju ostvareni rezultati u oblasti naučnog i nastavnog rada.

U skladu sa odredbom člana 256. st.(2) Statuta izdata je Potvrda o potpunosti (urednosti) prijave dr Mehmeda Hadžića na konkurs za izbor jednog nastavnika/ice u zvanje redovnog/e profesora/icena naučnoj oblasti Radno i socijalno pravo, br. 01-1253-2/24 od 15. 10. 2024.godine kojom se konstatira da je podnesena prijava shodno raspisanom konkursu : blagovremna (podnesena u roku određenom u konkursu), potpuna (priloženi svi dokazi o ispunjenosti potrebnih uslova za izbor u zvanje redovnog profesora) te vlastoručno potpisana od strane podnosioca.

Nakon što je analizirala podnesenu prijavu odnosno cjelokupni dostavljeni materijal, Komisija podnosi slijedeći:

IZVJEŠTAJ

1. Prijava kandidata

Dr Mehmed Hadžić konkurisao je za izbor u zvanje redovnog profesorana naučnoj oblasti Radno i socijalno pravo. Podnesena prijava, shodno raspisanom konkursu, je blagovremna (podnesena u roku određenom u konkursu: 19. 09. 2024), potpuna (priloženi svi dokazi o ispunjenosti potrebnih uslova za izbor u zvanje redovnog profesora shodno zakonskim i statutarnim odredbama) te vlastoručno potpisana od strane podnosioca.

Prema odredbi člana 176. ZVO 2022 (*Prelazni period u vezi s izborima u akademska zvanja*) stupanjem na snagu ovog Zakona, svi članovi akademskog osoblja koji su izabrani u akademsko zvanje prema odredbama zakona koji prestaje da važi **zadržavaju pravo da budu izabrani u isto ili više akademsko zvanje prema uslovima propisanim ranijim zakonom prilikom jednog izbornog perioda.**

Uslovi za izbor u zvanje redovnog profesora u objavljenom konkursu utvrđeni su u skladu sa odredbom čl. 96. st.(1) tač. f) Zakona o visokom obrazovanju Kantona Sarajevo iz 2017. godine („Sl. novine Kantona Sarajevo“, br. 33/2017, 35/2020, 40/2020, 39/2021.- dalje: ZVO 2017). Prema rješenjima u odredbi člana 96. st.(1) tač. f) ZVO 2017. uslovi za izbor u akademsko zvanje redovni/a profesor/ica su:

- proveden najmanje jedan izborni period u zvanju vanrednog profesora,
- najmanje osam naučnih radova objavljenih u priznatim publikacijama koje se nalaze u relevantnim naučnim bazama podataka,
- najmanje dvije objavljene knjige,
- originalni stručni uspjeh kao što je projekt, patent ili originalni metod,
- uspješno mentorstvo najmanje po jednog kandidata za stepen drugog odnosno integrisanog ciklusa studija i trećeg ciklusa studija.

2. Pravni okvir za postupanje Komisije

*Na osnovu raspisanog konkursa, u postupku pripremanja prijedloga za izbor u akademsko zvanje redovnog profesora na naučnoj oblasti Radno i socijalno pravo, Komisija procjenjuje **ispunjenost uslova za izbor koji su utvrđeni ZVO 2017 koji je prestao da važi i Uputama o realizaciji izbora u isto ili više akademsko zvanje na Univerzitetu u Sarajevu u skladu sa uslovima propisanim ranijim Zakonom, broj 01-15-29/23 od 27.09.2023.godine, a primjenjuje procesna pravila koja su utvrđena važećim ZVO 2022 i Statutom.***

3. Osnovni biografski podaci

Dr Mehmed (Ragib) Hadžić rođen je 17. 05. 1974 godine u Jajcu (BiH) gdje je završio osnovnu i srednju školu. U 1994. godini upisao je Pedagošku akademiju u Zenici, a u 1995. godini Pravni fakultet Univerziteta u Sarajevu u Odjeljenju Zenica. Pedagošku akademiju u Zenici završio je 1996. godine i stekao stručno zvanje **diplomirani nastavnik razredne nastave.**

Pravni fakultet Univerziteta u Sarajevu završio je 1999. godine i steko stručno zvanje **diplomirani**

pravnik. Od diplomiranja na Pravnom fakultetu do izbora u zvanje asistenta na nastavnom predmetu Radno pravo pri Katedri za državno i međunarodno javno pravo na Pravnom fakultetu Univerziteta u Sarajevu, bio je sudski pripravnik u Općinskom sudu u Jajcu (1999 - 2001.godine), a nakon obavljenog sudskog pripravništva, položio je pravosudni ispit dana 12. 10. 2001. godine .

Nakon okončanja dvogodišnjeg postdiplomskog studija (četiri semestra) kandidat je 2007 godine odbranom magistarskog pod naslovom „Zaštita prava zaposlenika s posebnim osvrtom na alternativne načine zaštite iz radnog odnosa“ na Pravnom fakultetu Univerziteta u Sarajevu, stekao **naučni stepen magistra pravnih nauka.**

Doktorsku disertaciju pod naslovom „Individualna i kolektivna prava na radu i u vezi s radom i fleksigurnost u radnom zakonodavstvu“ odbranio je 26. 03. 2013. godine na Pravnom fakultetu Univerziteta u Sarajevu i time ispunio sve uslove za sticanje **naučnog stepena doktora pravnih nauka.**

Od juna 2002.godine zaposlen je na Pravnom fakultetu Univerziteta u Sarajevu u slijedećim saradničkim i nastavničkim zvanjima:

- asistent** na obaveznim dvosemestralnom predmetu Radno pravo (juni 2002. - oktobar 2007.),
- viši asistent** na obaveznim nastavnim predmetima: Radno pravo, Socijalno pravo i pripadajućim izbornim predmetima. Na osnovu Odluke o ekvivalenciji Senata Univerziteta u Sarajevu, br. 01-38-1692/11 od 29. 06. 2011 godine, izbor mr Mehmeda Hadžića na nastavne predmete Radno pravo i Socijalno pravo ekvivalentiran je za nastavne predmete: Radno pravo , Socijalno pravo, Pravo socijalne sigurnosti, Evropsko radno i socijalno pravo, Pravna klinika iz radnog prava, Kolektivno radno pravo i Službeničko pravo.(oktobar 2007. - novembar 2013.),
- docent** na obaveznim i izbornim predmetima naučne oblasti Radno i socijalno pravo (novembar 2013. - decembar 2018) i
- vanredni profesor** na obaveznim i izbornim predmetima naučne oblasti Radno i socijalno pravo, *Odluka Senata Univerziteta u Sarajevu o izboru u zvanje vanrednog profesora br. 01-1101-45/18 od 19. 12. 2018.godine* (izborni period šest godina: 19. 12. 2018. – 19. 12. 2024.).

Zaključak I

Dr Mehmed Hadžić ispunjava uslov vezan za proveden najmanje jedan izborni period u zvanju vanrednog profesora obzirom da se procedura za izbor člana akademskog osoblja u isto ili više zvanje u skladu s dinamičkim planom potreba, pokreće najkasnije četiri mjeseca prije isteka izbornog perioda postojećeg člana akademskog osoblja, a najranije 6 mjeseci te da se ne smatra prijevremenim izborom (čl. 121.st.(2) ZVO 2022).

4.Dosadašnje naučno i stručno usavršavanje

S ciljem kontinuiranog naučnog i stručnog obrazovanja, kandidat je pohađao i bio učesnik više različitih kurseva, radionica, seminara, edukacionih programa, domaćih i međunarodnih skupova.

Znanja i vještine kandidat je usavršavao i kroz studijake boravke:

- studijski boravak u Berlinu (SR Njemačka) u septembru i oktobru 2009. godine,
- gostujući profesor na Pravnom fakultetu Univerziteta u Istanbulu (R Turska) u februaru i martu 2015. godine, održao seminar na temu: Flexibility of labor relationship in the EU legal sistem ,

-studijski boravak na Europa Institut u Saarbrueckenu (SR Njemačka) u oktobru 2018. Godine.

Među značajnija učešća sa referatima na domaćim i međunarodnim skupovima su:

-naučni skup: Perspektive antidiskriminacijskog prava, Zagreb (R Hrvatska) 2012.,

-konferencija: Treći bosanskohercegovačko-turski pravnički dani, Istanbul (R Turska), 2014.

-konferencija SEE/EU Cluster of Excellence in European and International Law, Saarbruecken (SR Njemačka), 2015.

-konferencija: Šesti bosanskohercegovačko-hrvatsko-turski pravnički dani, Zagreb (R Hrvatska) 2017.

-konferencija: XXV Savetovanje- radno pravo u propisima i praksi u periodu 04.- 07. 10. 2023. godine na Zlatiboru (Republika Srbija)

Kandidat posjeduje solidno informatičko obrazovanje i znanje engleskog jezika koje koristi u nastavno-naučnom i obrazovnom procesu.

5.Pregled bibliografskih jedinica kandidata

5.1.Bibliografske jedinice objavljene prije izbora u zvanje vanrednog profesora

A) Naučne knjige, univerzitetski udžbenici, monografije

Socijalno pravo, Pravni fakultet Univerziteta u Sarajevu, Sarajevo 2018., koautor: M.Hadžić, S.Dedić, COBISS.BH-ID 26438150

B) Naučni radovi

1.Evropski stup socijalnih prava, *Godišnjak Pravnog fakulteta u Sarajevu br. LX-2017*, Pravni fakultet Univerziteta u Sarajevu, Sarajevo 2017. godine, str. 199-225

2.War Migrations in Bosnia and Herzegovina (1992-1995)- koautor sa dr Amilom Ferhatović, 4th International Crime and Punishment Film festival "Migration" *Academic Papers*, (ur) A. Sozuer, Ankara 2017.godine, str. 349-358

3.Radnopravni status osoba na čiji se rad i zapošljavanje primjenjuje Zakon o radu u institucijama Bosne i Hercegovine, *Sveske za javno pravo – Blätter für Öffentliches Recht*, CJP Fondacija centar za javno pravo, broj 27, Sarajevo, mart 2017.godine, str. 15-27

4.Prijem državnih službenika u institucijama BiH. *Sveske za javno pravo – Blätter für Öffentliches Recht*, 2015, CJP Fondacija centar za javno pravo br. 22, str. 27–36

5.Zabrana diskriminacije u radnom zakonodavstvu u Bosni i Hercegovini. U: Željko Potočnjak, Ivana Grgurev, Andrea Grgić (ur.). *Perspektive antidiskriminacijskog prava*, Zagreb: Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, 2014, str. 67–83

6.Redefinisanje sadržaja osnovnih međunarodnih radnopravnih standarda. *Nova pravna revija – časopis za domaće, njemačko i evropsko pravo*, 2013, godine. 4, vol. 6, br. 1/2013, str. 29–36

7.Sistem socijalnog obezbjeđenja nezaposlenih osoba i politika zapošljavanja u Bosni i Hercegovini. *Godišnjak Pravnog fakulteta u Sarajevu*, 2011, godine LIV, str. 145–171

8.Medijacija u radnim sporovima u zakonodavstvu Bosne i Hercegovine = Mediation in labor disputes in legislation of Bosnia and Herzegovina. U: Adnan Novo, (ur.). *Putevi medijabilnosti u Bosni i Hercegovini. Sarajevo: International Finance Corporation*, 2009, godine, str. 111–126

9.Medijacija – mirenje kao način rješavanja individualnih radnih sporova, *Godišnjak Pravnog fakulteta*

u Sarajevu, 2007, godine, str. 229–250

10. Osvrt na moderne interpretacije socijalne države, *Godišnjak Pravnog fakulteta u Sarajevu*, 2005, godine, XLVIII, str. 209–228

11. Individualni radni spor, *Godišnjak Pravnog fakulteta u Sarajevu*, 2004., godine, XLVII, str. 138–161.

12. Prijem državnih službenika u organe državnih službi BiH, *Godišnjak Pravnog fakulteta u Sarajevu*, 2003, godine, XLVI, str. 257–274

5.2. Bibliografske jedinice objavljene poslije izbora u zvanje vanrednog profesora

A) Naučne knjige, univerzitetski udžbenici, monografije

Kandidat je dostavio dvije(2) objavljene knjige koje će biti predmetom ocjene od strane Komisije.

1. *Fleksigurnost na tržištu rada i radno zakonodavstvo*, Univerzitet u Sarajevu- Pravni fakultet, Sarajevo 2024, ISBN 978-9926-544-08-9, COBIDD BH ID 61133318

Knjiga pod naslovom "Fleksigurnost na tržištu rada i radno zakonodavstvo" je monografija koja će u pravnoj literaturi predstavljati djelo koje svojim obimom i sadržajem omogućava razumijevanje savremenih tendencijama u razvoju radnog zakonodavstva u 21. vijeku. Ponuđena literatura daje mogućnost daljeg samostalnog istraživanja te će biti izuzetno korisna osnova studentima i studenticama prava kao i širokom krugu stručnjaka i praktičara koji imaju profesionalni interes za teme koje se u djelu obrađuju. Knjiga je originalna svojom koncepcijom i metodologijom, a napisana je jasnim i akademskim stilom prilagođenim naučnom polju prava. Ova monografija kao nastavno sredstvo u II i III ciklusu studija prava ima četiri funkcije: a) predstavlja izvor podataka za nastavne predmete naučne oblasti Radno i socijalno pravo na II i III ciklusu studija; b) ukazuje međusobno uvezanost tržišta rada, politike zapošljavanja, socijalne i ekonomske politike, c) uspostavlja vezu sa drugim srodnim naučnim oblastima u okviru društvenih nauka, d) sadrži relevantne izvore koji potiču na kritičko mišljenje i razumijevanje.

Fleksigurnost je model koordiniranih politika tržišta rada/ radnog zakonodavstva i socijalnih politika. Fleksigurnost kao način modernizacije evropskog socijalnog okvira u posljednjig 15 godina predstavljao glavni model reforme ekonomske i socijalne politike u Evropskoj uniji, odnosno u državama na tlu Evrope. O fleksigurnosti / fleksibilnosti je do danas napisan veliki broj radova te su provedena brojna istraživanja. Većina istraživanja fokusirana je na pojedine komponente fleksigurnost, neka obrađuju sam proces mjerenja fleksigurnosti identificirajući najrelevantnije pokazatelje po komponentama. Istovremeno, studije kao i Evropska komisija rade sveobuhvatnu procjenu na temelju brojnih pokazatelja za veliki broj država.

Knjiga je naposana na 230 stranica B5 formata, a svojoj strukturi tematika je pored uvoda podjeljena na tri dijela sa poddijelovima. Uvodni dio pod naslovom „Savremeno radno zakonodavstvo“ obrađuje pitanja vezana za pravnu prirodu radnog prava i funkcije i ciljeve radnog zakonodavstva.

„Evolucija koncepta fleksigurnosti“ je naziv prvog dijela knjige, a bavi se obradom modela fleksigurnosti u okviru Evropske unije, argumentima protiv koncepta fleksigurnosti te evropskim socijalnim modelom. Drugi dio knjige obrađuje „Uticaj fleksigurnosti na tržište rada i radno

zakonodavstvo“ kroz pitanja: politika zapošljavanja, oblika fleksibilnosti kao jedne od komponenti fleksigurnosti kroz analizu ugovora o radu na određeno vrijeme, s nepunim radnim vremenom, rada preko agencija za privremeno zapošljavanje, rada kod kuće, fleksibilnosti rasporeda radnog vremena, te sigurnosti u konceptu fleksigurnosti.

Treći dio pod nazivom „Nacionalni putevi u primjeni fleksigurnosti“ analizira rješenja u zakonodavstvu Holandije, Danske, Austrije s posebnim fokusom na model fleksigurnosti u zakonodavstvu u Bosni i Hercegovini. U okviru razmatranja pravnog okvira modela fleksigurnosti u Bosni i Hercegovini posebno su analizirani aspekti: fleksibilnosti vremena, zaposlenja, oblika zapošljavanja, plaćenosti rada, organizacije rada te socijalne sigurnosti.

Ova knjiga daje odgovor na nekoliko glavnih pitanja: koje komponente fleksigurnosti su i u kom obimu u suvremenom radnom zakonodavstvu te koje su prepreke na koje je potrebno usmjeriti djelovanje u cilju povećanja nivoa fleksibilnosti i sigurnosti na tržištu rada u Bosni i Hercegovini. Doprinos ovog rada je posebno vezan za procjenu mogućnosti i nivoa implementacije modela fleksigurnosti u radnom zakonodavstvu u Bosni i Hercegovini imajući u vidu četiri međusobno čvrsto uvezana segmenta. Prvi segment fleksigurnosti čine fleksibilni ugovorni odnosi koji podrazumijevaju moderniziran okvir radnog prava, kolektivne ugovore i prilagodljivu organizaciju rada kao osnovu fleksibilnog tržišta rada. Drugi, predstavlja sistem cjeloživotnog učenja koji omogućava kontinuiranu prilagodljivost i održavanje najvećeg nivoa zapošljivosti radnika, posebno ranjivih skupina osiguravajući poslodavcima najadekvatniju razinu produktivnosti. Treći segment fleksigurnosti je učinkovita aktivna politika zapošljavanja koja treba pomoći pojedincima da se nose s promjenama radnog statusa pri reintegraciji na tržištu rada. Četvrti, moderan sistem socijalne sigurnosti koji omogućava korisnicima financijsku potporu i potiče povratak na tržište rada, radnu mobilnost i ravnotežu privatnog i poslovnog života. Pri tome, preduvjet za implementaciju fleksigurnosti su razvijeni industrijski odnosi/socijalni dijalog odnosno aktivna uključenost socijalnih partnera je ključ da bi model fleksigurnost uspostavio ravnotežu interesa i prava između rada, kapitala i vlasti.

S obzirom na to da se radi o temi koja se dotiče politike zapošljavanja, socijalne politike, obrazovanja, radnog prava i industrijskih odnosa, te da postoji velik broj relevantnih pokazatelja za svaku komponentu fleksigurnost, autor je obradio sva važna pitanja i pravne situacije koja se mogu postaviti odnosno nastati u materiji modela fleksigurnosti na tržištu rada i radnog zakonodavstva. Komponente fleksigurnosti analizirane su de lege lata, sa gledišta relevantne pravne teorije i aktuelne sudske prakse, ali i de lege ferenda, u svjetlu donošenja boljih/ primerenijih rješenja u radnom zakonodavstvu. U radu su izložena najvažnija rješenja uporednog prava, koja su, pouzdan vodič za dalju implementaciju modela fleksigurnosti u Bosni i Hercegovini.

2. Antidiskriminacijsko radno pravo- koautor: M Hadžić, J.Građašćević-Sijerčić, Univerzitet u Sarajevu- Pravni fakultet, Sarajevo 2024., ISBN 978-9926-544-07-2/COBISS BH ID60376582

Knjiga „Antidiskriminacijsko radno pravo“ je udžbenik koji je osnovna literatura studentima na izbornom nastavnom predmetu prvog ciklusa studija prava pod nazivom Antidiskriminacijsko radno pravo koji se izvodi u VIII semestru (IV godini) studija. Ovaj predmet u studijskom programu Univerziteta u Sarajevu - Pravnog fakulteta je namijenjen za sticanje cjelovitih znanja i vještina o različitim pojavnim oblicima diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja, te dubljeg razumijevanja njihovih učinaka, kao i mjera suzbijanja diskriminacije u sistemu radnih odnosa uz nastojanje da kod

studenata/ica razviju uvažavanja različitosti na radu i u vezi s radom oslonom na standarde jednakosti u mogućnostima i tretmanu. Knjiga s ciljem proširivanja pravničke kulture uvodi studente/ice u složene probleme savremene zabrane diskriminacije u sistemu radnih odnosa kroz: upoznavanje sa kategorijalnim aparatom koji pripada antidiskriminacionom radnom pravu, s akcentom na posebnosti pojmova i kategorija u ovoj oblasti.

Naime, u posljednje tri decenije u suvremenom radnom zakonodavstvu uočljiv je trend jačanja antidiskriminacijskog segmenta ove grane prava. Načelo jednakosti u sistemu zapošljavanja i rada vezano je za jednakost u mogućnostima i tretmanu pri ostvarivanju, korištenju i zaštiti prava na radu, u vezi s radom i povodom rada. Jednakost ne znači jednoobraznost, pošto se ljudska bića u velikoj mjeri razlikuju po svojim sposobnostima i znanjima, imajući u vidu da su sloboda i jednakost međusobno ovisne vrijednosti. Načelo jednakosti u oblasti zapošljavanja i rada znači jednakost mogućnosti u ostvarivanju socijalno-ekonomskih prava na radu i /ili u vezi s radom i jednakost tretmana/ravnopravnost u korišćenju i zaštiti tih prava. Ovo načelo u radnom zakonodavstvu ima tri aspekta. Prvi, jednakost mogućnosti /šansi u ostvarivanju socijalno-ekonomskih prava i jednakost tretmana/ravnopravnost pri korištenju i zaštiti tih prava kao glavni i afirmativni supstrat ovog načela. Drugi, zabrana diskriminacije pri ostvarivanju i zaštiti socijalno-ekonomskih prava, kao zaštitni element jednakosti i ravnopravnosti. Treće, pravo na različitost pri ostvarivanju i zaštiti socijalno-ekonomskih prava, kao legitimna dopuna zabrane diskriminacije. Samo kroz paralelno ispoljavanje sva tri navedena aspekta načelo jednakosti može ostvariti svoj učinak u sistemu radnih odnosa. Aspekt jednakosti u mogućnostima i tretmanu pri ostvarivanju pojedinih prava na radu i u vezi s radom obezbjeđen je zabranom diskriminacije, a zabrana diskriminacije je dopunjena mjerama afirmativne akcije

Udžbenik „Antidiskriminacijsko radno pravo“ napisan je 148 stranicaa B5 formata. Materija razmatra segment radnog zakonodavstva vezan za pravo na jednakost i zabranu diskriminacije odnosno u širem smislu koncept dostojanstvenog rada u svjetlu rješenja koja odgovaraju potrebama savremenih radnih zakonodavstava. Sadržaj knjige je podijeljen na uvodni dio pod nazivom “Antidiskriminacijsko pravo” i tri dijela pod nazivima: „Osnovna i opća znanja o antidiskriminacionom radnom pravu”; “Osnovi diskriminacije u radnom pravu” i „Pravne posljedice diskriminacije na radu i u vezi s radom”.

Antidiskriminacijsko radno pravo podrazumijeva sistem pravila o zabrani diskriminacije i pravu na jednakost koja su uspostavljena različitim izvorima međunarodnog i nacionalnog zakonodavstva u oblasti zapošljavanja i rada. Ova pravna pravila su direktni ili indirektni izvori pravnog okvira antidiskriminacijskog radnog prava. Osnovu i okvir antidiskriminacijskog radnog prava u Bosni i Hercegovini čine odgovarajuće odredbe ustava, zakona i drugih propisa te izvori univerzalnog i regionalnog međunarodnog porijekla obzirom da međunarodni ugovori koji su zaključeni i ratificirani čine dio unutarnjega pravnog poretka Bosne i Hercegovine. Pravila i norme koje regulišu zabranu diskriminacije prisutna su kroz cijeli sistem radnog zakonodavstva u okviru općeg i posebnih sistema radnih odnosa odnosno pri ostvarivanju kako individualnih tako i kolektivnih prava na radu i u vezi s radom.

Prema naznakama autora, normativni okvir zaštite od diskriminacije je u Bosni i Hercegovini je solidno postavljen, ali najveći izazovi javljaju se kada je riječ o primjeni propisa. Diskriminacija u oblasti rada je najviše zastupljena među prijavljenim slučajevima diskriminacije.

Zaključak II

Kandidat je objavio dvije knjige te prema tome ispunjava uslov vezan za minimalno dvije objavljene knjige.

B) Naučni radovi

Kandidat je dostavio **osam** (8) objavljenih radova, te **plus jedan rad** (1) sa potvrdom da je rad prihvaćen za objavljivanje koji će biti predmetom ocjene od strane Komisije.

1.Načelo in favorem laboratoris u sistemu radnih odnosa, sa posebnim osvrtom na radno zakonodavstvo u Bosni i Hercegovini, Zbornik radova sa XII naučnog skupa povodom dana fakulteta na opću temu "Pravne praznine i punoća prava", Univerzitet u Istočnom Sarajevu Pravni fakultet, Istočno Sarajevo 2024., str. 261-273 (UDK 34(082), ISBN 978-99938-57-83-9)

Načelo in favorem laboratoris, odnosno načelo pogodnosti, je neraskidivo vezano za savremeni sistem radnih odnosa u slučajevima kada su prava na radu ili u vezi sa radom normirana u više pravnih izvora. U uvodnom dijelu autor naznačava historiski razvoj autonomnog načina uređivanja radnih odnosa kroz saradnju i sporazumijevanje socijalnih partnera. U prvom dijelu rada dat je pojmovni prikaz načela in favorem laboratoris čija temeljna karakteristika relativna prinudnost radnopravnih propisa oslonjena da standard da se da se se aktom niže pravne snage ne mogu ustanoviti manja prava odnosno manji nivo prava od onih prava koja su ustanovljena aktom više pravne snage te da se mogu utvrditi povoljnija prava od prava utvrđenih aktom više pravne snage..Načelo in favorem laboratoris je uobičajeno prisutno samo u primjeni materijalnog prava unutar sistema radnih odnosa uređenog radnim zakonodavstvom, kolektivnim ugovorima i autonomnim aktima poslodavca. Postoji otvoreno pitanje primjene ovog načela u procesnom pravu i odnosa ovog načela sa načelom lex specials derogat legi generali u sistemu radnih odnosa u Bosni i Hercegovini, što je predmet analize u drugom i trećem dijelu rada. U zaključku rada se navodi da u određenim slučajevima primjena ovog načela ima opravdanje u odnosima različitih procesnih normi jednog akta, te da se u određenim slučajevima primjenom ovog načela dozvoli suspenzija načela lex specialis derogat legi generali.

Rad je od strane recenzeata ocjenjen kao izvorni naučni rad, odnosno kao rad koji sadrži neobjavljene rezultate izvornih naučnih istraživanja, a informacije su izložene tako da se tačnost analiza i izvoda, na kojima se rezultati temelje, može provjeriti.

2.Workers' representatives in Bosnia and Herzegovina: Filling a gap in labour rights protection or trade union competition? In Workers' representatives in selected Central and Eastern European countries: Filling a gap in labour rights protection or trade union competition? International Labour Organization, Edited by Cristina Mihes, 2023.(ISBN: 9789220402726)

U radu je predstavljen normativni okvir za djelovanje predstavnika radnika prema u poslodavcu u zaštiti njihovih ekonomsko socijalnih interesa u zakonodavstvima u Bosni i Hercegovini. Dvije najprepoznatljivije organizacije za predstavljanje radnika su sindikat i vijeće zaposlenika. Normativni okvir za uspostavljanje i djelovanje sindikata je uređen zakonima o udruženjima i fondacijama i zakonima o radu u na nivou BiH, Federacije BiH, Republike Srpske i Brčko distrikta BiH. Djelovanje sindikata uređeno zakonima o radu je utemeljeno na Konvencijama br. 87 i 98. Međunarodne organizacije rada koje je su na snazi u BiH. Dodatno, lex specialis propisima je normirano dobivanje

svojstva reprezentativnosti kako bi sindikati mogli, prije svega, pristupiti kolektivnom pregovaranju i zaključivanju kolektivnih ugovora. Normativni okvir za uspostavljanje i djelovanje vijeća zaposlenika, kao institucionalnog oblika participacije zaposlenih, je u Federaciji BiH i Republici Srpskoj je uspostavljen zakonima o radu te zakonom o vijeću zaposlenika u Federaciji BiH i zakonom o savjetu radnika u Republici Srpskoj. Za razliku od sindikata vijeće zaposlenika/savjet radnika štiti ekonomsko socijalne interese svih radnika, ali samo u okviru pojedinačnog poslodavca. U zaključnim razmatranjima se navodi da odnos sindikata i vijeća zaposlenika nije konkurentski nego koordinatorski imajući u uvijek u vidu osnovnu premisu da je cilj djelovanja i jednog i drugog zaštita ekonomsko socijalnih interesa radnika i njihovih prava na radu i u vezi sa radom. Ovaj odnos je prije svega određen njihovom pozicijom prema poslodavcu normiranom usvojenim međunarodnim standardima i nacionalnim zakonodavstvom. Otvoreno pitanje u odnosu sindikata i vijeća zaposlenika jeste da li vijeće zaposlenika treba imati veće ovlasti u zaštiti individualnih kolektivnih prava radnika? Da li bi davanje ovih ovlasti vijeću zaposlenika oslabilo stečenu poziciju sindikata i dovelo do paralelizma u zaštiti prava radnika koji bi potencijalno oslabio nivo zaštite? Odgovor na ovo pitanje treba tražiti u poziciji sindikata kao alternative ingerencijama vijeća zaposlenika. Kod onih poslodavaca kod kojih djeluje sindikat vijeće zaposlenika treba ostati na nivou organa putem kojeg se ostvaruje institucionalni oblik participacije radnika. Međutim, kod onih poslodavaca kod kojih nije osnovan sindikat, odnosno ne djeluje podružnica sindikata, vijeću zaposlenika bi se trebale dati ovlasti sindikata, prije svega kroz mogućnost da vijeće zaposlenika bude strana u kolektivnom pregovaranju i mogućnost da vijeće zaposlenika organizuje i vodi štrajk.

Rad je po ocjeni Komisije **pregledni naučni rad** obzirom da daje cjelovit pregled problema/ područja istraživanja na osnovi već objavljenih radova ali sadrži originalne analize, sinteze ili prijedloge za daljnja istraživanja uz opsežniji uvod i raspravu nego izvorni naučni rad.

3. Pravo na minimalnu platu kao segment državnog zaštitnog zakonodavstva i prava na kolektivno pregovaranje, *Radno i socijalno pravo- časopis za teoriju i praksu radnog i socijalnog prava*, Beograd, br. 1/2023, godina XXVII, str. 157-173 (UDK:349.2:352.08 352.08, COBISS.SR-ID: 1026120353)

U uvodu rada je dat teorijski osvrt na institut plate kao osnovne kontraprestacije prestaciji rada u radnom odnosu. Pored plate dato je i pojmovno određenje termina zarada saglasno Konvenciji Međunarodne organizacije rada (MOR) iz 1949 godine. U nastavku rada dat je osvrt na institut minimalne plate kojom se štiti egzistencijalni minimum svih radnika u nacionalnim okvirima, sa osvrtom na norme Međunarodnog pakta o ekoomskim socijalnim i kulturnim pravima, Evropske socijalne povelje, te normativnih akata MOR-a i to Ustava, Filadelfijske deklaracije, i Konvencije br. 26 o mehanizmima za utvrđivanje minimalne plate iz 1928 godine, Konvencije br. 100 o jednakosti nagrađivanja muške i ženske radne snage za rad jednake vrijednosti iz 1951 godine i, i Konvencije br. 131 u utvrđivanju minimalnih plata sa posebnim osvrtom na zemlje u razvoju iz 1970. godine. U dijelu rada pod naslovom minimalna plata kao instrument socijalne politike se naglašava da veza između minimalne plate i socijalne sigurnosti pojedinca počiva na osnovnoj premisi da je radni odnos, u pravilu, jedini izvor prihoda za radnike i članove njihovih porodica. Sljedeći segment minimalne plate koji se u radu obrađuje jeste njezino normativno uređenje i usklađivanje njezine visine. U posljednjem dijelu rada dat je presjek uređenja minimalne plate u aktima Evropske unije sa posebnim osvrtom na analizu Direktive EU 2022/2041 o adekvatnim minimalnim platama u Evropskoj uniji. U zaključku rada

je završno naglašeno da institut minimalne plate kao segment državnog zaštitnog zakonodavstva i prava na kolektivno pregovaranje jeste jedan od segmenata prava na radu i u vezi sa radom, ali i sistema socijalne sigurnosti. Dosegnuti nivo državnog zaštitnog zakonodavstva kroz regulisanje radnog vremena, odmora, odsustva, pravne sigurnosti zaposlenja, zaštite na radu i sl. ne može u potpunosti garantirati socijalni mir bez adekvatnog uređenja instituta minimalne plate.

Rad je od strane recenzeata ocjenjen kao izvorni naučni rad obzirom da sadrži rezultate izvornih naučnih istraživanja, a informacije su izložene tako da se tačnost analiza i izvora na kojima se rezultati temelje, može provjeriti.

4. Digitalizacija i svijet rada, Godišnjak Pravnog fakulteta u Sarajevu br. LXV-2022, Univerzitet u Sarajevu- Pravni fakultet, Sarajevo 2022. godine, str. 249-278, koautor: M Hadžić, J.Gradašćević-Sijerčić (ISSN 0581-7471, ISSN (online) 2566-4018)

Uticaj digitalizacije u oblasti radnih angažmana predstavlja glavni predmet analiza izvedenih u ovom radu. Opći pristup uticaju digitalizacije na svijet rada vezuje se za: globalnu povezanost /nova radna mjesta (novi sektori, novi proizvodi, nove usluge), promjenu posla (nova granica između čovjeka i stroja, novi oblici upravljanja), nestanak radnih mjesta (automatizacija, robotizacija) te izmještanje poslova (digitalne platforme, skupno financiranje (crowdsourcing)/ ekonomija „dijeljenja“).U uvodnom dijelu rada analiza je koncentrisana na promjene koje se prepoznaju u mogućnostima i načinima zapošljavanja u okviru poslovnih modela koji se prilagođavaju digitalnoj ekonomiji s ciljem uočavanja prednosti ali i negativnih učinaka. U okviru ključnih trendova i pokretača promjena na tržištu rada u svijetlu digitalne ekonomije posebno je izdvojena karakteristika virtuelnog i fleksibilnog rada obzirom na: fleksibilne obrasce rada, virtualna radna mjesta te rad s mnoštvom. Treći dio rada je posvećen ispitivanju uvjeta pod kojim se obavlja rad preko digitalnih platformi uz osvrt na radno mjesto, mjesta rada i radno vrijeme u kontekstu virtuelnog i fleksibilnog rada. U završnim razmatranjima, autori su analizu koncentrisali na pitanje: da li se pojedinac koji pruža usluge/određeni rad – bio to Uberov vozač ili crowdworker može smatrati radnikom? Konstatira se da digitalizacija u kontekstu poslovnih modela vodi do novih oblika rada. Globalno tržište rada karakterizirju fenomeni "crowdsourcinga" i "crowdworkinga" što otvara pitanja radnih uvjeta te održivosti sistema socijalne sigurnosti. Pravni aspekti crowdsourcinga imaju posebnu delikatnost i kompleksnost obzirom da pristup globalnom tržištu rada podrazumijeva prelazak preko nacionalnih granica uz otvorena pitanja: koji su sudovi nadležni i koji je mjerodavni zakon."Crowd work" je sinonim za transformaciju rada u digitalnom dobu, bitni faktor platformске ekonomije u kojoj kompanije poput Ubera, Alibaba, Facebook, Google i Airbnb posluju. U ovim poslovnim modelima tj. organizaciji rada i zapošljavanju/angažmanu radnika na digitalnim platformama ("crowdworkeri") focus je stavljen na razne brokerske usluge, odnosno na posredništvo između dobavljača dobara i usluga i njihovih kupaca . "Crowd work" je izuzetno fleksibilan ne samo za poslodavce nego i za radnike.

Rad je od strane recenzeata ocjenjen kao pregledni naučni rad odnosno kao rad koji daje cjelovit pregled problema/ područja istraživanja na osnovi već objavljenih radova ali sadrži originalne analize, sinteze ili prijedloge za daljnja istraživanja uz opsežniji uvod i raspravu nego izvorni naučni rad.

5.Otvorena pitanja odnosa između državnog i entitetskih zakonodavstava u socijalnom osiguranju policijskih službenika na nivou Bosne i Hercegovine, Pregled -Časopis za društvena pitanja, br.2

(2021), LXII, Sarajevo, maj-august 2021, str. 61-86, koautor: M. Hadić, E. Mehmedović (ISSN 0032-7271; ISSN 1986-5244 on-line)

U radu je dat osvrt na segment socijalne sigurnosti policijskih službenika čiji je radnopravni status regulisan Zakonom o policijskim službenicima Bosne i Hercegovine. Pored navedenog Zakona radnopravni status policiskih službenika je supsidijarno regulisan i Zakonom o radu u institucijama BiH. Imajući u vidu da određena pitanja usko vezana za ostvarivanje prava povodom rada odnosno radnog odnosa, kao što su prava na zdravstveno, penzijsko i invalidsko osiguranje nisu regulisana na državnom nivou, u skladu sa odredbama Zakona o radu u institucijama BiH supsidijarno se primjenjuju entitetski zakoni. U središnjem dijelu rada je analizirano ostvarivanje prava na zdravstveno i penzijsko i invalidsko osiguranje policijskih službenika regulisanog normativnim okvirom onog entiteta u kome policijski službenik ima prebivalište. Primjena entitetskih zakonodavstava oslonom na prebivalište policijskog službenika generiše ostvarivanje različitog nivoa prava policijskih službenika iste policijske agencije, poput prava na naknadu plaće u okviru zdravstvenog osiguranja i tumačenja instituta posebnog staža u okviru penzijskog i invalidskog osiguranja.

U zaključku rada se navodi da takav pravni okvir policijske službenike ali sve druge zaposlene u institucijama BiH dovodi u nejednak položaj. Kada se analizira iz aspekta entiteta, nije riječ o diskriminatornom zakonodavstvu kojim se uređuje sfera socijalnog osiguranja, budući da se isto, jednako i pod jednakim uslovima, primjenjuje na sve zaposlene u određenom entitetu. Međutim, primjena entitetskih zakonodavstava ovisno o prebivalištu policijskog službenika, zbog neusklađenosti tih zakonodavstava, ima za posljedicu različit tretman policijskih službenika angažovanih u istoj policijskoj agenciji osnovanoj na nivou BiH u ostvarivanju njihovih prava na naknadu plaće u kontekstu zdravstvenog osiguranja, te ostvarivanja prava iz penzijskog osiguranja.

Rad je od strane recenzeata ocjenjen kao pregledni naučni rad odnosno kao rad koji daje cjelovit pregled problema/ područja istraživanja na osnovi već objavljenih radova ali sadrži originalne analize, sinteze ili prijedloge za daljnja istraživanja uz opsežniji uvod i raspravu nego izvorni naučni rad.

6.O novom stečajnom zakonodavstvu u Federaciji BiH prima facie, *Pravo i finansije -časopis za pravnu i ekonomsku teoriju i praksu*, br. 10/V, oktobar/listopad 2021, Sarajevo, 2021, str. 11-18, koautor: M Hadžić, Z.Grbo (ISSN 2490-3590)

U radu je dat prikaz novog noramtivnog uređenja stečajnog postupka regulisanog Zakonom o stečaju u Federaciji BiH koji je stupio na snagu polovinom 2021. godine. Predstavljani su i analizirani instituti poput: 1) predstečajnog postupka, 2) dužnika pojedinca, 3) nadležnosti, ograničenja i odgovornosti stečajnog upravnika, 4) prodaja stečajnog dužnika, 5) potraživanja iz radnog odnosa i radnopravni status zaposlenih, te 6) načela i razlozi za otvaranje stečajnog postupka. U dijelu rada koji se odnosi na potraživanja iz radnog odnosa i radnopravni status zaposlenih je naglašeno da novi Zakon o stečaju daje dosta visok nivo zaštite prava radnika koja se tiču novčanih potraživanja iz radnog odnosa na način da su radnici sa ovakvim potraživanjima svrstani su u stečajne povjerioce viših isplatnih redova koji imaju prvenstvo naplate u odnosu na sve ostale povjerioce, i to dok se svi ne namire. U radu se takođe izvodi i zaključak da je institut radnopravnog statusa novim zakonom nepovoljnije regulisan u odnosu na normativno uređenje u prethodnom zakonu.

Po ocjeni Komisije, ovaj rad je **stručni rad** obzirom da sadržava već poznate, objavljene rezultate

istraživanja i težište usmjerava na njihovu primjenu u praksi. Rad sadrži korisne priloge iz područja stečaja privrednih društava, te iako nije vezan za izvorna istraživanja autora, napisan je na sistematičan i razumljiv način, u skladu s čitateljskim profilom.

7.Sistem alternativnog rješavanja kolektivnih radnih sporova u Bosni i Hercegovini, Godišnjak Pravnog fakulteta u Sarajevu br. LXII-2019, Pravni fakultet Univerziteta u Sarajevu, Sarajevo 2019. godine, str. 347-376

U uvodnom i prvom dijelu rada predstavljeno je pojmovno određenje pravnih i interesnih kolektivnih radnih sporova. U drugom dijelu rada analizirano je normativno uređenje predmeta i strana u kolektivnim radnim sporovima u radnom zakonodavstvu u Bosni i Hercegovini i to u Federaciji BiH, Republici Srpskoj, Brčko distriktu BiH i na nivou institucija BiH. U trećem, četvrtom i petom dijelu rada predstavljeni su glavni postupci za rješavanje ovih sporova i to postupak pred nadležnim sudom, te mirenje i arbitraža kao dva glavna vansudska postupka. Mirenje kao postupak za rješavanje kolektivnih radnih sporova u radnom zakonodavstvu u Bosni i Hercegovini se provodi kao dobrovoljno i prinudno. Dobrovoljno se provodi u onim slučajevima kada postoji konsenzus strana u sporu da pokušaju spor riješiti na ovakav način. Prinudno mirenje se provodi kao obavezni preduslov za zakonitost najavljenog štrajka. Postupci arbitraže, iako normirani, su znatno rijeđi u rješavanju kolektivnih radnih sporova jer strane u sporu ne pristaju olako na mogućnost da njihov spor riješi treći nepristrasni organ, a da to nije nadležni sud. U radu je dat i kratki osvrt na mogućnost rješavanja kolektivnih radnih sporova na temelju Zakona o postupku medijacije. U zaključku je naznačeno da radno zakonodavstvo Bosne i Hercegovine karakteriše normativna neujednačenost metoda alternativnog rješavanja kolektivnih radnih sporova. Arbitraža kao metod rješavanja sporova je nedovoljno normirana i za stupljena, ali i promovisana. Razlog ovakve pozicije arbitraže treba tražiti u još uvijek nerazvijenom sistemu tržišnog načina privređivanja koji zahtijeva brzinu i efikasnost u rješavanju nastalih sporova. Mirenje se u sistemu radnih odnosa u Bosni i Hercegovini u pravilu provodi kao obavezna procesna pretpostavka za zakonitost štrajka, a ne kao sredstvo za izgradnju i zadržavanje dobrih odnosa u okviru socijalnog dijaloga.

Rad je od strane recenzeata ocjenjen kao pregledni naučni rad kao rad koji daje cjelovit pregled problema/ područja istraživanja na osnovi već objavljenih radova ali sadrži originalne analize, sinteze ili prijedloge za daljnja istraživanja uz opsežan uvod i raspravu.

8.The Flexibility of Employment as a Basis for the Employers' Competitiveness in Bosnia and Herzegovina, in: *The Legal Framework for Economic Competitiveness Sixth Bosnian Herzegovinian, Croatian and Turkish Jurist Days, Zagreb, 19-23 April 2017.,Conference Proceedings,(Ed.) Šimić Banović R., Faculty of Law, University of Zagreb 2019, str. 46-65,*
https://www.pravo.unizg.hr/en/research/the_legal_framework_for_economic_competitiveness
(ISBN:978-953-270-128-9)

Domen (opseg) eksterne fleksibilnosti u radnom zakonodavstvu Bosne i Hercegovine koja je bila predmet ovog rada se uobičajeno procjenjuje kroz mogućnost zaključivanja ugovora o radu na određeno vrijeme, ugovora o radu sa nepunim radnim vremenom, ugovor o radu izvan prostorija poslodavca, ugovor o radu sa probnim radom te poseban oblik eksterne fleksibilnosti koji se vezuje za

zakonsku zaštitu zaposlenja.

U uvodu rada je predstavljeno pojmovno određenje fleksibilizacije radnih odnosa kroz fleksibilne oblike ugovornih angažmana, fleksibilnost radnog vremena te fleksibilnost organizacije rada. U prvom dijelu rada se daje generalni osvrt na fleksibilnost radnih odnosa u radnim zakonodavstvima u Bosni i Hercegovini oslonom na univerzalne i regionalne međunarodne radne standarde. Od drugog do petog dijela rad su analizirani posebni fleksibilni ugovorni angažmani i to ugovor o radu na određeno vrijeme, ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom, ugovor o radu sa izdvojenim mjestom rada i ugovor o radu sa probnim radom. U šestom dijelu rada je analizirana fleksibilnost normativnog okvira kojim je uređen prestanak ugovora o radu sa posebnim akcentom na otkaz ugovora o radu od strane poslodavca. Nakon analize formi fleksibilnosti u radnim zakonodavstvima u BiH mogu se izdvojiti tri zaključka. Prvo, najujednačenije (najharmoniziranije) forme fleksibilnosti u sva tri procjenjivana zakonodavstva su radni odnos sa nepunim radnim vremenom (uz propisanu donju granicu dužine trajanja u RS) i radni odnos izvan prostorija poslodavca. Svi ostali instituti su uređeni na različit način sa drugačijim izuzecima, ograničenjima rokovima itd. Drugo, zbog mogućnosti zasnivanja radnog odnosa na određeno vrijeme na temelju isključive slobodne procjene (diskrecione ocjene) poslodavca bez propisivanja bilo kakvih zakonskih uslova, može se tvrditi da je radno zakonodavstvo Federacije BiH fleksibilnije u odnosu na Republiku Srpsku i Brčko district BiH. Treće, zakonska zaštita zaposlenja u sva tri radna zakonodavstva obavezuje poslodavca da otkaz ugovora o radu radniku može dati samo onda kada se ispune isključivo zakonom propisani razlozi.

Po ocjeni Komisije obzirom da sadrži rezultate izvornih naučnih istraživanja, a informacije su izložene tako da se tačnost analiza i izvora na kojima se rezultati temelje, može provjeriti rad je ocjenjen **kao izvorni naučni rad**.

9. Right to Strike in Bosnia and Herzegovina, in *Strike in Essential Services*, Wolters Kluwer, Kluwer Law International, u štampi, uz potvrdu izdavača da je rad prihvaćen u drugoj polovini 2024 (potvrda prof.dr Bemd Waas od 11 jula 2024-Goethe Universitat-Frankfurt am Main/ISBN-9789041189974)

Pravo na štrajk je jedan od stubova bez kojeg bi bilo nezamisliv razvoj kolektivnih radnih odnosa. Sloboda udruživanja bi ostala samo u domenu izražavanja nezadovoljstva prema poslodavcima i prema nadležnim javnim vlastima. Tek sa mogućnošću ostvarivanja prava na štrajk poslodavci, ali i nadležna javna vlast postaju znatno više spremni na kompromis unutar socijalnog dijaloga, što za posljedicu ima zaključivanje kolektivnih ugovora koji radnicima garantuju određenu razinu prava, a poslodavcima stabilnost i predvidljivost poslovanja. Zbog specifičnog državnog uređenja u Bosni i Hercegovini postoji više normativnih okvira kojima je regulisano pravo na štrajk. U rada je analiziran pravni osnov i okvir za ostvarivanje prava na štrajk, te ograničenja prava na štrajk u određenim djelatnostima u Bosni i Hercegovini. U prvom dijelu rada je predstavljen pravni osnov za ostvarivanje prava na štrajk kroz naznaku izvora međunarodnog porijekla i ustavnih odredbi. Kroz predstavljanje pravnog okvira za provođenje štrajka analizirane su zakonom utvrđene obavezne faze u organizaciji i provođenju prava na štrajk koje uključuju donošenje odluke o stupanju i najavu štrajka te postupke za mirno rješavanje sporova. Poseban dio u radu je posvećen analizi organizovanja i provođenja štrajka u djelatnostima od posebnog interesa poput zdravstva, vodoprivrede, elektroprivrede, poštanskog i međunarodnog saobraćaja, javnih radio televizijskih servisa, komunalnih djelatnosti i sl. Rad daje i osvrt na institute lock-out-a, pravne posljedice održavanja štrajka i zabrane štrajka. U zaključku rada je navedeno da postojanjem četiri normativna okvira za organizovanje i provođenje štrajka stvorene

su pretpostavke za različit nivo uživanja kolektivnih prava radnika u Bosni i Hercegovini. Ovo pitanje je posebno značajno za radnike onih poslodavaca koji imaju svoje pogone u oba entiteta i u Brčko distriktu BiH, jer ne mogu na jedinstven način ostvarivati svoje ustavom i zakonom utvrđeno pravo na štrajk.

Ovaj rad nije objavljen, ali je kandidat dostavio potvrdu izdavača da je rad prihvaćen za objavu, naveden je naziv zbornika u kojem će biti objavljen kao i datum objavljivanja (druga polovina 2024). U skladu sa tačkom II. (4) i (7) Upute o realizaciji izbora u isto ili više akademsko zvanje na Univerzitetu u Sarajevu u skladu sa uslovima propisanim ranijim Zakonom, broj 01-15-29/23 od 27. 09. 2023. godine, ovaj rad se može smatrati objavljenim i kao takav cijeliti prilikom izbora.

Po ocjeni Komisije rad je **pregledni naučni rad** obzirom da daje cjelovit pregled problema/ područja istraživanja na osnovi već objavljenih radova ali sadrži originalne analize, sinteze ili prijedloge za daljnja istraživanja uz opsežan uvod i raspravu.

Zaključak III

Kandidat ispunjava uslov vezan za minimalno osam naučnih radova u priznatim publikacijama objavljenih nakon izbora u zvanje vanrednog profesora, od čega su tri ocjenjena kao izvorni naučni radovi, pet kao pregledni naučni radovi, a jedan kao stručni rad.

6. Učešće u naučno-istraživačkim i stučnim projektima

Kandidat je u svom dosadašnjem angažmanu učestvovao u većem broju naučno - istraživačkih, stručnih projekata i studija. Nakon izbora u naučno-nastavno zvanje vanredni profesor, kandidat je učestvovao u realizaciji slijedećih naučno-istraživačkih projekata:

1. član projekta „*Provision of advisory services to the European Commission withtin the framework of a European Labour Law Network for DG EMPL*“, u periodu 2020-2024,

2. član projekta „*Provision of advisory services to the European Commission within the framework of a European Labour Law Network for DG EMPL*“ u periodu 2024 -2028;

Projekt: *Provision of advisory services to the European Commission within the framework of a European Labor Law Network* je vezan za pravne savjete i informacije u području radnog prava koji realizira European Commission, DG EMPL - Employment, Social Affairs and Inclusion.

Član projekta (pod 1. i 2.) pruža savjetodave usluge naručiocu, što uključuje pružanje konkretne analize sadašnje i planirane implementacije preporuka specifičnih za državu, pružanje analize praksi koje provode službe za zapošljavanje, socijalni partneri te procjenu njihove efikasnosti.

3. član CEELEX (Central and Eastern European Labour Law Network) u okviru *Employment and Social Affairs Platform (ESAP) 2 Project* u periodu 2022-2023.

Platforma za zapošljavanje i socijalna pitanja (ESAP 2) je regionalni projekat koji finansira EU, a zajednički provode Vijeće za regionalnu saradnju i Međunarodna organizacija rada (ILO). ESAP 2 je nastavak originalnog ESAP projekta koji je implementiran u regiji od 2016. do 2019. godine i ima za cilj da se kontinuirano nastave aktivnosti. Glavni korisnici projekta su ministarstva za rad i socijalna pitanja i javne službe za zapošljavanje šest ekonomija Zapadnog Balkana. Projekat je takođe partner sa kolegama iz oblasti rada i socijalnih pitanja u Evropskoj uniji .Nakon završetka svoje 1. faze, ESAP 2

je zvanično pokrenut u januaru 2020. godine, započevši fazu implementacije kroz svoje 3 glavne komponente: Neformalno zapošljavanje i rad na crno, Politike i mjere zapošljavanja, Angažman Zapadnog Balkana u zapošljavanju i socijalnim politikama EU.

4.član projekta „Revizija Zakona o radu i njegovih glavnih provedbenih propisa“, od septembra 2024. godine koji pruža savjetodavne usluge vezane za izmjene i dopune Zakona o radu u ime Međunarodne organizacije rada/ILO

Zaključak IV

Kandidat ispunjava uslov vezan za originalni stručni uspjeh kao što je učešće u projektu.

7. Nastavni i mentorski rad

Kandidat dr.Mehmed Hadžić izvodi nastavne aktivnosti (predavanja, vježbe, konsultacije, ispite) na prvom, drugom i trećem ciklusu studija na Pravnom fakultetu Univerziteta u Sarajevu na predmetima koji pripadaju naučnoj oblasti „Radno i socijalno pravo“ i to:

a) na I ciklusu studija: Radno pravo, obavezni predmet u V semestru studija; Studenska praksa iz Radnog prava, V semestar odnosno obavezni predmet Studenska praksa VIII semestar, Socijalno pravo obavezni predmet VI semestra studija, te izborni predmeti: Pravna klinika iz radnog prava (VI semestar) Kolektivno radno pravo (VI semestar) i Antidiskriminacijsko radno pravo (VIII semestar).

b) na II ciklusu studija u okviru slijedećih smjerova na predmetima :1) Državno-pravni smjer: Pravo socijalne sigurnosti (obavezni predmet) i Zdravstveni sistem (izborni predmet); 2) Međunarodno-pravni smjer: Pravo stranaca (obavezni predmet) i Međunarodne organizacije i MOR (izborni predmet); 3) smjer Pravo Evropske unije: Evropsko radno pravo i pravo socijalne sigurnosti (obavezni predmet) i Radne migracije u pravu EU (izborni predmet); 4) Upravno-pravni smjer: Službeničko pravo (obavezni predmet) i Upravljanje ljudskim potencijalima u javnoj upravi (izborni predmet); 5) smjer Rod i pravo: Rodna ravnopravnost u sistemu radnih odnosa (izborni predmet); 6) smjer Pravo Vijeća Evrope: Socijalna prava u Vijeću Evrope (obavezni predmet).

c) na trećem ciklusu studija - doktorski studij: Radno pravo i pravo socijalne sigurnosti (II semestar - Državnopravni i međunarodno javni smjer-izborni predmet).

U realizaciji nastave kandidat prenosi studentima najnovija saznanja, zasnovana na rezultatima naučnih i stručnih istraživanja uz primjenu savremenih didaktičkih metoda. Nastavnu materiju nastoji izlagati na razumljiv način, promovirajući koncept interaktivnog učenja. Pokazatelji uspjeha u tome su visok stepen prolaznosti, korektna komunikacija i odnosi sa studentima, a što se potvrđuje pozitivnim ocjenama nakon provedenih evaluacija rada akademskog osoblja ali i interesovanjem za izradu završnih radova II ciklusa pod njegovim mentorstvom.

Nakon izbora u zvanje vanrednog profesora kandidat je uspješno ostvario šest (6) mentorstava u izradi i odbrani završnih radova na II ciklusu studija, i to slijedećih kandidata/kinja :

-Amila Ibrahimović, *Zaštita privatnosti radnika u pravu država članica Evropske unije*, rad odbranjen 05. 02. 2024.godine,

-Asja Čehajić, *Socijalna sigurnost osoba izvan tržišta rada*, rad odbranjen 22. 11. 2023.godine,

-Lamija Čehajić, *Načela koordinacije zakonodavstva socijalne sigurnosti u EU*, rad odbranjen 05. 05. 2022.godine,

-Aida Hadžiahmetović, *Obavezno penzijsko i invalidsko osiguranje*, rad odbranjen 14. 06. 2022. godine,

-Oja Hrelja, *Socijalna sigurnost radnika i samozaposlenih osoba*, rad odbranjen 17. 05. 2022. godine,

-Sanida Vahida Ramić, *Praksa evropskih sudova na području diskriminacije i uznemiravanja*, rad odbranjen 25. 05. 2023. godine.

Pored navedenog, kandidat je imenovan mentorom pri izradi završnih radova kod još četiri kandidata, a bio je član ili predsjedavajući u više od 20 komisija za završne radove.

Nakon izbora u zvanje vanrednog profesora, kandidat je *uspješno ostvario mentorstvo pri izradi doktorske disertacije pod naslovom „Međunarodni izvori radnog prava u ustavnoj materiji sa posebnim osvrtom na Bosnu i Hercegovinu“ doktoranta Suana Islamovića, mr.iur.* Mentorstvo je uspješno okončano odbranom doktorske disertacije 26. 08. 2024. godine.

Zaključak V

Kandidat ispunjava uslov vezan za uspješno mentorstvo najmanje jednog kandidata za stepen drugog ciklusa i jednog kandidata trećeg ciklusa studija/doktorskog studija.

Ostale aktivnosti

Kandidat je od izbora u zvanje vanrednog profesora obzirom na stepen stručnosti i nezavisnosti obavljao poslove i zadatke vezane za:

-predsjedavajući Vijeća doktorskog studija na Univerzitetu u Sarajevu - Pravnom fakultetu u periodu oktobar 2021. - maj 2024. godine

-član izdavačkog odbora časopisa *South Eastern Europe and the European Union Legal Implications* koji izlazi u okviru projekta SEE/EU Cluster of Excellence in European and International Law,

-član *European Labour Law Network* za period 2010 - 2020 godine i 2024 – 2028 godine,

-član mnogih komisija formiranih za obavljanje osnovne i pratećih djelatnosti Fakulteta.

PRIJEDLOG KOMISIJE S OBRAZLOŽENJEM

Na konkurs za izbor jednog nastavnika/ice u akademsko zvanje redovnog/e profesora/ice na naučnoj oblasti Radno i socijalno pravo na Univerzitetu u Sarajevu — Pravnom fakultetu, objavljenog 16. septembra 2024. u dnevnom listu „Dnevni avaz“ i na službenoj internet stranici Pravnog fakulteta (www.pfsa.unsa.ba), te službenoj internet stranici Univerziteta u Sarajevu (www.unsa.ba). prijavio se jedan (1) kandidat: **dr Mehmed Hadžić**, vanredni profesor na naučnoj oblasti Radno i socijalno pravo Univerziteta u Sarajevu - Pravnom fakultetu.

U postupku pripremanja prijedloga za izbor u akademsko zvanje redovnog profesora na naučnoj oblasti Radno i socijalno pravo, Komisija je ispunjenost uslova za izbor u zvanje redovnog profesora procjenjivala, shodno objavljenom konkursu, prema odredbi čl. 96.st. (1) Zakona o visokom obrazovanju Kantona Sarajevo iz 2017. godine („Sl. novine Kantona Sarajevo“, br. 33/2017, 35/2020, 40/2020, 39/2021) koji je prestao da važi, a procesna pravila koja su utvrđena važećim Zakonom o visokom obrazovanju Kantona Sarajevo iz 2022. godine („Sl. novine Kantona Sarajevo“, broj 36/22), te Statutom Univerziteta u Sarajevu, broj: 01-14-35- 1/23 od 26. 07. 2023. godine i Uputama o

realizaciji izbora u isto ili više akademsko zvanje na Univerzitetu u Sarajevu u skladu sa uslovima propisanim ranijim Zakonom, broj 01-15-29/23 od 27.09.2023.godine.

Nakon analize i ocjene podnesene prijave i dokumentacije, Komisija je utvrdila slijedeće:

(1) Izbor u zvanje vanrednog profesora

Kandidat je **proveo jedan izborni period u zvanju vanrednog profesora**. U zvanje vanrednog profesora na naučnoj oblasti Radno i socijalno pravo izabran je 19. 12. 2018. godine na period od šest godina (19. 12. 2024.). Obzirom da se procedura za izbor člana akademskog osoblja u isto ili više zvanje u skladu s dinamičkim planom potreba, pokreće najkasnije četiri mjeseca prije isteka izbornog perioda postojećeg člana akademskog osoblja, a najranije 6 mjeseci, te da se ne smatra prijevremenim izborom (čl. 121. st.(2) ZVO 2022) kandidat ispunjava traženi uslov.

(2) Naučni i stručni doprinos

2.1. Kandidat je od izbora u zvanje vanrednog profesora objavio 9 radova. Kandidat je kod šest (6) radova jedini autor, a tri rada su objavljena u koautorstvu. Tri rada su ocjenjena kao izvorni naučni radovi , pet kao pregledni naučni radovi, a jedan kao stručni rad.

Radovi su objavljeni u domaćim i međunarodnim priznatim publikacijama koje se nalaze u registru relevantnih naučnih baza podataka sa CIP-om i oznakama sistema trajne identifikacije (ISBN,ISSN). Svi radovi su dostavljeni u pairnoj formi, osam radova je objavljeno, a jedan je u postupku objavljivanja.

2.1.Kandidat je od izbora u zvanje vanrednog profesora objavio dvije knjige: kod jedne (monografija) je jedini autor, a druga (udžbenik) je objavljena u koautorstvu. Obje knjige, objavljene u štamanoj formi su tematski cjelovit i kompaktan recenzirani naučni sadržaj koji: a) obrađuje tematiku naučne oblasti Radno i socijalno pravo, b) ima dvije pozitivne recenzije, te su c) katalogizirane (imaju svoj ISBN broj).

Kandidat dr Mehmed Hadžić ispunjava i **kvantitativni** (najmanji broj radova potrebnih za izbor u zvanje redovnog profesora) ali i **kvalitativni kriterij**. Komisija je uvažila mišljenje recenzenata u pogledu kvaliteta radova, odnosno da objavljeni radovi spadaju u izvorne ili pregledne naučne članke obzirom da su objavljeni ili prihvaćen za objavljivanje u naučnim časopisima s međunarodnom recenzijom.

2.3. Naučni i stručni doprinos kandidata vezan je i za učešće i na međunarodnim i domaćim naučnim skupovima sa izlaganjem (referatima), te učešće u naučnim projektima. Od izbora u zvanje vanrednog profesora kandidat je **učestvovao /učestvuje kao član u četiri (4) projekata**, i to :a) „Provision of advisory services to the European Commission within the framework of a European Labour Law Network for DG EMPL, u periodu 2020-2024, b) „Provision of advisory services to the European Commission within the framework of a European Labour Law Network for DG EMPL u periodu 2024 - 2028; c) CEELEX (Central and Eastern European Labour Law Network) u okviru Employment and Social Affairs Platform (ESAP) 2 Project u periodu 2022-2023., d) „Revizija Zakona o radu i njegovih glavnih provedbenih propisa“, od septembra 2024. godine u okviru kojeg pruža savjetodavne usluge vezane za izmjene i dopune Zakona o radu u ime Međunarodne organizacije rada/ILO.

Učešćem u međunarodnim projektima, **kandidat je dao i značajan doprinos procesu internacionalizacije Univerziteta/Pravnog fakulteta.**

(3) Nastavni rad

Kandidat je pokazao izuzetan uspjeh u dosadašnjem nastavnom radu na predmetima naučne oblasti Radno i socijalno pravo imajući u vidu rezultate na osnovu evaluacije rada akademskog osoblja (kvalitet realizacije nastave na obaveznim i izbornim predmetima te prolaznost sudenata), održanih predavanja na drugim univerzitetima, te zainteresiranosti studenata/ica za izradu završnih i doktorskih radova pod njegovim mentorstvom. Nastavničke sposobnosti i doprinos na osnovu rezultata evaluacije ukazuju da kandidat u realizaciji nastave studentima prenosi najnovija saznanja, zasnovana na rezultatima naučnih i stručnih istraživanja uz primjenu savremenih didaktičkih metoda, da nastavnu materiju izlaže na razumljiv način, promovirajući koncept interaktivnog učenja.

Nakon izbora u zvanje vanrednog profesora **kandidat je uspješno ostvario šest (6) mentorstava u izradi i odbrani završnih radova na II ciklusu studija, te jedno uspješno mentorstvo pri izradi doktorske disertacije.**

(4) Doprinos internacionalizaciji i društveni doprinos

Pored učešća u međunarodnim projektima odnosno međunarodnim naučnim i profesionalnim mrežama(European Labour Law Network za period 2010- 2020 godine i 2024-2028), kandidat je i član izdavačkog odbora časopisa South Eastern Europe and the European Union Legal Implications koji izlazi u okviru projekta SEE/EU Cluster of Excellence in European and International Law.

U cilju realizacije aktivnosti vezanih za osnovnu djelatnost Fakulteta, dr Mehmed Hadžić je bio predsjedavajući Vijeća dokorskog studija na Univerzitetu u Sarajevu - Pravnom fakultetu u periodu oktobar 2021. - maj 2024. godine, te član mnogih komisija formiranih za obavljanje osnovne djelatnosti Fakulteta.

Recenzent je naučnih radova, knjiga i monografija iz naučnog polja Radno i socijalno pravo, a učestvuje i kao konsultant za rješavanje mnogih otvorenih pitanja iz oblasti radnih odnosa.

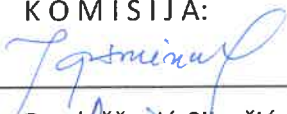
Imajući u vidu sve navedene činjenice, Komisija je jednoglasno zaključila da kandidat dr Mehmed Hadžić ispunjava sve uslove za izbor u akademsko zvanje redovnog profesora propisane Zakonom o visokom obrazovanju Kantona Sarajevo iz 2017. godine.

Komisija Vijeću Univerziteta u Sarajevu - Pravnog fakulteta, obzirom na utvrđeni zadatak, na kraju Izvještaja upućuje

PRIJEDLOG

da se dr Mehmed Hadžić izabere u akademsko zvanje redovnog profesora na naučnoj oblasti Radno i socijalno pravo na Univerzitetu u Sarajevu — Pravnom fakultetu.

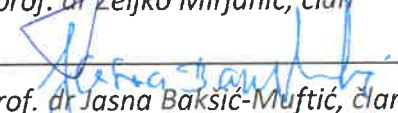
KOMISIJA:



prof. dr. Jasminka Gradašćević-Sijerčić, predsjednica



prof. dr. Željko Mirjanić, član



prof. dr. Jasna Bakšić-Muftić, članica