



Finansira
Evropska unija

infohouse

FONDACIJA
Lara
Bjelina



STUDIJA O STANDARDIMA I POLITIKAMA RODNE RAVNOPRAVNOSTI NA POSLOVNOM TRŽIŠTU RADA



MEĐUSEKTORSKO
PARTNERSTVO
ZA LJUDSKA PRAVA I
RODNU RAVNOPRAVNOST
NA TRŽIŠTU RADA



IMPRESSUM

Izdavač: **Fondacija INFOHOUSE**
Za izdavačicu: **Dženana Aladžuz**
Autorica: **Natalija Petrić**
Redaktura: **Maja Zornić**
Tiraž: **100**
Godina izdavanja: **2023.**

Ova brošura je nastala u okviru projekta "Međusektorsko partnerstvo za ljudska prava i rodnu ravnopravnost na tržištu rada" koji finansira Europska unija a implementiraju Fondacija INFOHOUSE i Fondacija LARA iz Bijeljine. Sadržaj je isključiva odgovornost Fondacije INFOHOUSE i ne odražava nužno stav Europske unije.

1. UVOD

- KONTEKST I METODOLOGIJA IZRADE STUDIJE

Žene u BiH suočavaju se s marginalizacijom u svim sferama života. Nejednako su zastupljene u politici iz političkih, socioekonomskih i kulturoloških razloga, nailaze na teškoće u pristupu tržištu rada, zdravstvenoj zaštiti i socijalnoj zaštiti, a izložene su i nasilju i eksploataciji. Takve razlike negativno utiču na stabilnost i ekonomski razvoj države¹. Prema podacima Agencije za statistiku Bosne i Hercegovine iz Ankete o radnoj snazi u 2022. godini², u Bosni i Hercegovini radnu snagu činilo je 1,373 miliona osoba, od kojih je 1,162 miliona (84,6%) zaposlenih i 211 hiljada (15,4%) nezaposlenih osoba. Od ukupnog broja zaposlenih osoba 734 hiljade (63,2%) su muškarci, a 428 hiljada (36,8%) su žene, dok od ukupnog broja nezaposlenih osoba 106 hiljada (50%) su muškarci, a 105 hiljada (50%) su žene.

U BiH postoji vidljiva razlika u platama između muškaraca i žena – razlike u satnici procenjuju se na 9% na štetu žena. Skoro u svim privrednim granama muškarci zarađuju više, osim u sektoru poljoprivrede i rudarstva, prometa nekretnina, te u administrativnim službama. Ne postoje analize o tome šta uslovljava ovo stanje, posebno zbog činjenice da uglavnom na tržištu učestvuju žene s višim nivoom obrazovanja, za razliku od muškaraca³.

Analiza rađena 2021. godine o zastupljenosti žena na rukovodećim pozicijama javnih preduzeća u BiH⁴ potvrdila je ranije nalaze koji govore o malom udjelu žena na ovim pozicijama⁵ – na funkciji direktorica u javnim preduzećima s državnog nivoa nema žena; u BDBiH u četiri javna preduzeća samo je jedna direktorica žena; u Republici Srpskoj u samo jednom preduzeću funkciju direktorice obavlja žena, dok se u FBiH žene nalaze na poziciji direktorica u 16,6% javnih preduzeća.

Žene se na tržištu rada suočavaju s višestrukom diskriminacijom (uključujući, ali ne ograničavajući se na seksualno uznemiravanje, potplaćenost,

¹ Procjena rada institucija BiH u borbi protiv diskriminacije, Misija OSCE-a u BiH, dostupno na:

<https://www.osce.org/files/f/documents/4/f/414674.pdf> strana 16.

² https://bhas.gov.ba/data/Publikacije/Saopštenja/2023/LAB_00_2022_Y1_1_BS.pdf

Žene u Bosni i Hercegovini čine 50,9% stanovništva (u poređenju s 49,1% muškaraca

³ https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2017/12/170823_VI-periodicni-CEDAW-Izvjestaj-za-BiH_Nacrt.pdf

⁴ Zastupljenost žena na rukovodećim pozicijama javnih preduzeća u Bosni i Hercegovini - Rodna analiza:

<https://pravazasve.ba/bs/wpcontent/uploads/sites/5/2022/03/Prava-za-sve-Rodna-analiza-N.pdf> Analiza je pokazala i da žene na rukovodećim pozicijama u većini slučajeva napreduju zahvaljujući svom znanju i vještinama, dok muškarci češće na rukovodeće pozicije dolaze zahvaljujući svom političkom angažmanu.

⁵ Dizdar, Amina. Zastupljenost žena u upravljačkim strukturama javnih preduzeća u vlasništvu Bosne i Hercegovine, Federacije Bosne i Hercegovine, Republike Srpske i Brčko distrikta BiH. Sarajevski otvoreni centar. Sarajevo, novembar 2020. Dostupno na: <https://soc.ba/site/wpcontent/uploads/2020/11/paper-54-final2.pdf>

umanjenje porodijskih prava...) i nemaju lako dostupnu institucionalnu podršku ili mehanizam zaštite od diskriminacije po osnovu pola. Djevojke i žene su često izložene direktnoj diskriminaciji pri zapošljavanju – postavljaju im se nedopustiva pitanja o planiranju porodice i mogućoj trudnoći. Čak 40% žena izloženo je nekoj vrsti seksualnog uznemiravanja na poslu. Privredni subjekti ne provode pozitivno bh. zakonodavstvo u oblasti ravnopravnosti polova i zaštite od diskriminacije, a kontrole relevantnih inspekcija (inspekcije rada) su nedovoljno efikasne.

Tradicionalna podjela rodni uloga žene je smjestila u privatnu sferu života i njihova uključenost u tržište rada zavisi, u velikoj mjeri, od njihovih obaveza koje imaju kao supruge, majke i njegovateljice. Žene su “odgovorne” za poslove koji se odnose na obezbjeđivanje nesmetanog funkcionisanja porodice i brigu o svim njenim članovima. Usklađivanje obaveza koje su vezane za privatni, porodični život s obavezama koje se odnose na profesionalni život i u vezi su s oblastima rada i radnih odnosa, profesionalnog usavršavanja i napredovanja u karijeri predstavlja veliki problem, posebno za žene, ali i za mnoge roditelje koji se brinu o drugim, bolesnim ili članovima porodice koji se ne mogu brinuti sami o sebi. Poteškoće u uspostavljanju ravnoteže između poslovnih i porodičnih obaveza su važan faktor koji doprinosi podzastupljenosti žena na tržištu rada.

Zbog ovih razloga je u posljednjih dvadesetak godina na nivou EU usvojeno nekoliko odredbi primarnog i sekundarnog prava Evropske unije, ali i veći broj političkih dokumenata i inicijativa⁶.

Član 2. Ugovora o Evropskoj uniji⁷ navodi da se Unija zasniva na vrijednostima poštovanja ljudskog dostojanstva, slobode, demokratije, jednakosti, vladavine prava i poštovanja ljudskih prava, uključujući i prava pripadnika manjina. Ove vrijednosti su zajedničke državama članicama u društvu u kojem prevladavaju pluralizam, nediskriminacija, tolerancija, pravda, solidarnost i jednakost između žena i muškaraca.

Član 157. Ugovora o funkcionisanju EU⁸ uspostavlja obavezu primjene načela jednake plate muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti i predstavlja opšti pravni osnov za usvajanje mjera u oblasti ravnopravnosti polova, odnosno mjera za obezbjeđivanje primjene načela jednakog

⁶ Pravo Evropske unije, u užem smislu, čine osnivački ugovori – primarno zakonodavstvo i zakonodavni akti – instrumenti koje donose institucije Evropske unije – sekundarno zakonodavstvo. U širem smislu, pravo Evropske unije čine sva pravila pravnog poretka EU, uključujući opšte pravne principe, presude Suda pravde, pravne akte koji se odnose na djelovanje EU u vanjskim odnosima i drugi sporazumi zaključeni između država članica.

⁷ Dostupan na: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9e8d52e1-2c70-11e6-b497-01aa75ed71a1.0011.01/DOC_2&format=PDF

⁸ Dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT> ili na: http://www.azzk.me/1/doc/Ugovor_o_funkcionisanju_EU.pdf

postupanja prema muškarcima i ženama.

Povelja o osnovnim pravima Evropske unije⁹ navodi da, radi usklađivanja porodičnog i profesionalnog života, svako ima pravo na zaštitu od otkaza s posla iz razloga koji su u vezi s materinstvom, kao i pravo na plaćeno porodiljsko odsustvo i pravo na roditeljsko odsustvo nakon rođenja ili usvojenja djeteta. U Studiji su posebno predstavljene Direktive EU¹⁰, kojima je uređena ova oblast.

Osim navedenih pravno obavezujućih akata, EU je usvojila niz dokumenata javnih politika od kojih će se, za potrebe ove studije predstaviti kao najznačajnije za temu rodne ravnopravnosti uopšte, pa tako i na tržištu rada, Strategija za rodnu ravnopravnost EU za period 2020–2025. godina i Akcioni plan EU za rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena u vanjskim odnosima za razdoblje 2021–2025. godina (GAP III).

Zemlje koje ulaze u Evropsku uniju moraju prihvatiti osnovne principe ravnopravnosti žena i muškaraca. U Mišljenju Evropske komisije o zahtjevu za članstvo BiH u EU iz 2019. godine¹¹ navodi se da su zakonodavni i institucionalni okviri koji se odnose na osnovna prava uglavnom uspostavljeni, ali da ih je potrebno u cijelosti provesti i u značajnoj mjeri unaprijediti usklađivanjem zakonodavstva unutar zemlje te usklađivanjem domaćeg zakonodavstva s evropskim standardima, kroz jačanje administrativnih kapaciteta i osiguranje odgovarajućih sredstava za efikasnu provedbu osnovnih prava. U mišljenju se konstatuje:

- da ne postoje cjelodržavne strategije o ljudskim pravima i o zabrani diskriminacije
- da nije osigurana jednakost svih građana
- da su zakoni o zabrani diskriminacije i o ravnopravnosti polova na

⁹ Član 33. stav 2, dostupna na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT> ili na: http://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2014/01/POVELJA_O_OSNOVNIM_PRAVIMA_EVROPSKE_UNIJE.pdf

¹⁰ Direktiva je izvor sekundarnog prava Evropske unije i pravno je obavezujući akt za države članice. Direktive obavezuju u pogledu ciljeva koje treba postići, ali ostavljaju slobodu u pogledu izbora oblika i metoda za njihovo sprovođenje. Upućuju se državama članicama obavezujući ih na usvajanje zakona i drugih propisa kojima se preuzima sadržaj direktive u domaće zakonodavstvo. Direktivom se ne stavlja van snage domaći propis, nego se domaći propis usklađuje s propisima EU. Cilj direktive je da približi, a ne da potpuno ujednači pravne sisteme država članica. Države članice su obavezne da sprovedu direktivu u potpunosti i na najefikasniji način. U tekstu propisa kojima se sprovodi direktiva moraju se na jasan i nedvosmislen način regulisati prava i obaveze, te osigurati njihovo izvršavanje i pravna zaštita nadležnih organa država članica. U slučaju da država članica nepravilno prenese direktivu ili to uopšte ne učini u zadatom roku, fizičko ili pravno lice se može direktno pozivati na direktivu i prava koja iz nje proizlaze pred organima države članice.

¹¹ Dostupno na: <https://europa.ba/wp-content/uploads/2019/06/Misljenje-Komisije-o-zahhtjevu-Bosne-i-Hercegovina-za-%c4%8dlanstvo-u-Evropskoj-uniji.pdf>

snazi, ali se u dovoljnoj mjeri ne provode, što uključuje i rodno zasnovano nasilje.

U Izvještaju o Bosni i Hercegovini za 2022. godinu¹² navodi se, između ostalog, da zakoni o radu, koji su na snazi na nivou entiteta i u Brčko distriktu i koji se primjenjuju na sve zaposlene, osim na državne službenike, garantuju minimalan nivo zaštite prava zaposlenih, i naglašava da, kako bi se u potpunosti ispunili standardi EU, pravni okvir zahtijeva daljnje poboljšanje, posebno u pogledu zaštite radnika od diskriminacije. Osim toga, navodi se da se zakoni o radu ne provode na odgovarajući način, posebno kada je riječ o socijalnom dijalogu, zaštiti radnika i inspekciji rada. Nije preduzeta inicijativa za izmjenu zakona o radu kako bi se riješili nedostaci u pogledu upravljanja kriznim situacijama koji su izašli na vidjelo tokom pandemije COVID-19.

Kako bi se utvrdilo koje se zakonske obaveze zaštite ljudskih prava, s naglaskom na ekonomska i socijalna prava žena na tržištu rada u Bosni i Hercegovini, i zašto u praksi nedovoljno provode (ilustrativan primjer Politika nulte tolerancije prema seksualnom uznemiravanju), te ponudile konkretne preporuke kako uticati na unapređenje ljudskih prava, posebno prava žena na tržištu rada, pristupljeno je izradi ove studije.

Metoda koja je primijenjena pri izradi Studije o standardima i politikama rodne ravnopravnosti na poslovnom tržištu rada je kvalitativna i oslanja se na sekundarne izvore podataka: statističke podatke koji se objavljuju u BiH, kao i podatke iz izvještaja i analiza domaćih i međunarodnih institucija i organizacija u BiH. Ključni izvori uključuju javno dostupne tekstove pravnih i političkih dokumenata, kako u Bosni i Hercegovini tako i u Evropskoj uniji, kao i izvještaje i publikacije o sprovođenju politika ravnopravnosti polova u Bosni i Hercegovini i međunarodnih obaveza i standarda utvrđenih u dokumentima koje je Bosna i Hercegovina ratifikovala, odnosno pravnih propisa EU s kojima je u obavezi uskladiti svoje zakonodavstvo. Ove informacije dopunjene su javnosti dostupnim podacima organizacija civilnog društva, te se može tvrditi da Studija predstavlja pregled nalaza postojećih pravnih propisa i istraživanja vezanih za tematsku oblast rodne ravnopravnosti na tržištu rada. Stavovi autorice ogledaju se u izboru referentnih izvora i relevantnih nalaza u tim izvorima¹³. U prilogu Studiji nalaze se podaci bosanskohercegovačkih kompanija – poslodavaca¹⁴ koji su

¹² https://europa.ba/wp-content/uploads/2022/10/izvjestaj-o-bosni-i-hercegovini-za-2022-godinu_1666693844.pdf strana 89.

¹³ Svi izvori, uključujući i važeće propise, navedeni su u fusnotama, a važeći propisi i u Prilogu broj 3. Studiji

¹⁴ Autorica zahvaljuje Fondaciji „Infohouse“ Sarajevo i „Lara“ Bijeljina na podršci i pomoći u prikupljanju ovih podataka

usvojili posebne dokumente (pravilnike, smjernice, protokole i druge dokumente), čiji je cilj zaštita od diskriminacije, uznemiravanja i nasilja na radnom mjestu i koji su uskladili svoje interne politike sa zakonima o rodnoj ravnopravnosti i ljudskim pravima, te EU direktivama¹⁵, kao i primjeri dobrih praksi iz dvije zemlje članice EU, prema izboru autorice¹⁶.

Zaključci čine sastavni dio Studije i sumiraju sve istraženo i analizirano, a preporuke konkretno nude odgovor na pitanje kako uticati na unapređenje ljudskih prava, posebno ljudskih prava žena na tržištu rada.

Studija će služiti kao vodič u razvoju procesa izgradnje kapaciteta u odabranim kompanijama i organizacijama civilnog društva, te kao alat nadležnim institucijama i organizacijama za oblikovanje pravnih i poslovnih politika u skladu sa standardima poštovanja ljudskih prava i rodne ravnopravnosti.

2. ZAKONODAVNI OKVIR U BOSNI I HERCEGOVINI KOJIM SE UREĐUJE OBLAST RODNE RAVNOPRAVNOSTI I ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE NA TRŽIŠTU RADA, S NAGLASKOM NA EKONOMSKA I SOCIJALNA PRAVA ŽENA

Ravnopravnost polova i zabrana diskriminacije, između ostalog, i po osnovu pola, čini sastavni dio pravnog okvira, ustava, zakona i drugih propisa, kao i strategija i ostalih planskih i dokumenata javnih politika koje uređuju oblast tržišta rada u Bosni i Hercegovini. U skladu s ustavima definisanim ovlašćenjima, oblast radnog zakonodavstva je u nadležnosti entiteta Republike Srpske i Federacije Bosne i Hercegovine te kantona. Zakonodavni organi entiteta i kantona nadležni su za donošenje zakona iz oblasti radnog zakonodavstva.

Ustav Bosne i Hercegovine¹⁷ garantuje da će Bosna i Hercegovina i oba entiteta osigurati najviši nivo međunarodno priznatih ljudskih prava i osnovnih sloboda, te da se prava i slobode predviđeni u Evropskoj konvenciji za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda i u njenim protokolima direktno

¹⁵ Prilog broj 2. Studiji.

¹⁶ Prilog broj 1. Studiji.

¹⁷ Ustav Bosne i Hercegovine, dostupan na:

https://www.vijeceministara.gov.ba/osnovne_informacije_o_bih/default.aspx?id=1930&langTag=hr-HR

primjenjuju u Bosni i Hercegovini, kao i da ovi akti imaju prioritet nad svim ostalim zakonima. Članom II4. utvrđuje se da je uživanje prava i sloboda predviđenih ovim članom ili u međunarodnim sporazumima navedenim u Aneksu I Ustava¹⁸ osigurano za sva lica u Bosni i Hercegovini bez diskriminacije po bilo kom osnovu, kao što su pol, rasa, boja, jezik, vjera, političko ili drugo uvjerenje, nacionalno ili društveno porijeklo, vezivanje za neku nacionalnu manjinu, imovina, rođenje ili drugi status. U članu II3. naveden je katalog prava koja se Ustavom garantuju:

Sve osobe na teritoriju Bosne i Hercegovine uživaju ljudska prava i temeljne slobode iz ovog člana stav 2., što uključuje:

(a) Pravo na život.

(b) Pravo osobe da ne bude podvrgnuta mučenju ili nehumanom ili ponižavajućem postupanju ili kazni.

(c) Pravo osobe da ne budu držana u ropstvu ili potčinjenosti ili da ne obnaša prisilan ili obvezatan rad.

(d) Pravo na slobodu i sigurnost osobe.

(e) Pravo na pravično saslušanje u građanskim i krivičnim stvarima i druga prava vezana za krivične postupke.

(f) Pravo na privatni i obiteljski život, dom i dopisivanje.

(g) Slobodu mišljenja, savjesti i vjere.

¹⁸ Aneks I - Dodatni sporazumi o ljudskim pravima koji će se primjenjivati u Bosni i Hercegovini

1. Konvencija o sprječavanju i kažnjavanju zločina genocida (1948).

2. Ženevske konvencije I-IV o zaštiti žrtava rata (1949) i Dopunski protokoli I-II (1977).

3. Konvencija koja se odnosi na status izbjeglica (1951) i Protokol (1966).

4. Konvencija o državljanstvu udatih žena (1957).

5. Konvencija o smanjivanju broja osoba bez državljanstva (1961).

6. Međunarodna konvencija o uklanjanju svih oblika rasne diskriminacije (1965).

7. Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima (1966) i Opcioni protokoli (1966 i 1989).

8. Međunarodni pakt o gospodarskim, socijalnim i kulturnim pravima (1966).

9. Konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije prema ženama (1979).

10. Konvencija protiv mučenja i drugog nehumanog ili ponižavajućeg postupanja ili kažnjavanja (1987).

11. Europska konvencija o sprječavanju mučenja i nehumanog ili ponižavajućeg postupanja ili kažnjavanja (1987).

12. Konvencija o pravima djeteta (1989).

13. Međunarodna konvencija o zaštiti prava svih radnika migranata i članova njihovih obitelji (1990).

14. Europska povelja za regionalne jezike i jezike manjina (1992).

15. Okvirna konvencija za zaštitu nacionalnih manjina (1994).

- (h) Slobodu izražavanja.
- (i) Slobodu mirnog okupljanja i slobodu udruživanja.
- (j) Pravo na ženidbu i udadbu, te osnivanje obitelji.
- (k) Pravo na imovinu.
- (l) Pravo na obrazovanje.
- (m) Pravo na slobodu kretanja i prebivanja.

Članom 10. **Ustava Republike Srpske**¹⁹ propisano je da su građani Republike Srpske ravnopravni u slobodama, pravima i dužnostima, da su jednaki pred zakonom i da uživaju istu pravnu zaštitu bez obzira na rasu, pol, jezik, nacionalnu pripadnost, vjeroispovijest, socijalno porijeklo, rođenje, obrazovanje, imovno stanje, političko i drugo uvjerenje, društveni položaj ili drugo lično svojstvo. Članom 13. garantuje se da su ljudsko dostojanstvo, tjelesni i duhovni integritet, čovjekova privatnost, lični i porodični život nepovredivi. Nekoliko članova Ustava Republike Srpske specifično utvrđuje prava po osnovu rada i zapošljavanja, te garantuje pomoć i socijalnu sigurnost građanima koji su nesposobni za rad i nemaju sredstva za izdržavanje: članom 39. propisano je da svako po osnovu rada ima pravo na zaradu, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom. Zaposleni, u skladu s članom 40. Ustava Republike Srpske, imaju pravo na ograničeno radno vrijeme, dnevni i sedmični odmor, te plaćeni godišnji odmor i odsustva, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom. Osim navedenog, Ustavom se utvrđuje da zaposleni imaju pravo na zaštitu na radu, u skladu sa zakonom, a da omladina, žene i invalidi imaju posebnu zaštitu. Članom 41. garantuje se sloboda sindikalnog organizovanja i djelovanja. Prema odredbi člana 42., zaposleni imaju pravo na štrajk, pod uslovima utvrđenim zakonom. Član 43. garantuje pravo zaposlenih i članova njihovih porodica na socijalnu sigurnost i socijalno osiguranje, kao i pravo na materijalno obezbjeđenje za vrijeme privremene nezaposlenosti, a onima koji su djelimično sposobni za rad obezbjeđuju se osposobljavanje za odgovarajući posao i uslovi za njihovo zapošljavanje, u skladu sa zakonom. Republika obezbjeđuje pomoć i socijalnu sigurnost građanima koji su nesposobni za rad i nemaju sredstva za

¹⁹ Ustav Republike Srpske, dostupan na:

https://www.narodnaskupstinars.net/sites/default/files/upload/dokumenti/ustav/lat/ustav_republike_srpske.pdf

²⁰ Ustav Federacije BiH, dostupan na: [https://predstavnickidom-](https://predstavnickidom-pfbih.gov.ba/files/Ustav%20FBiH/Ustav%20FBiH%20sa%20amandmanima%20Visokog%20predstavnika%20u%20BIH%20-%20B.pdf)

[pfbih.gov.ba/files/Ustav%20FBiH/Ustav%20FBiH%20sa%20amandmanima%20Visokog%20predstavnika%20u%20BIH%20-%20B.pdf](https://predstavnickidom-pfbih.gov.ba/files/Ustav%20FBiH/Ustav%20FBiH%20sa%20amandmanima%20Visokog%20predstavnika%20u%20BIH%20-%20B.pdf)

izdržavanje.

Ustav Federacije BiH²⁰ u poglavlju II – Ljudska prava i osnovne slobode, u članu 2. propisuje da će Federacija osigurati primjenu najvišeg nivoa međunarodno priznatih prava i sloboda utvrđenih u dokumentima navedenim u Aneksu ovog ustava²¹, a posebno da:

(1) Sve osobe na teritoriji Federacije uživaju prava na:

a) život

b) slobodu, s tim da su hapšenje i pritvaranje dopušteni samo u skladu sa zakonom

c) jednakost pred zakonom

d) zabranu svake diskriminacije zasnovane na rasi, boji kože, polu, jeziku, religiji ili vjerovanju, političkim ili drugim uvjerenjima, nacionalnom ili socijalnom porijeklu

e) pravičan krivični postupak

f) zabranu mučenja, okrutnog ili nehumanog postupanja ili kažnjavanja

g) privatnost

²¹ Aneks Ustava Federacije Bosne i Hercegovine, Instrumenti za zaštitu ljudskih prava koji imaju pravnu snagu ustavnih odredaba

1. Konvencija o sprječavanju i kažnjavanju zločina genocida, 1948.

2. Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima, 1948.

3. Ženevske konvencije I-IV, o zaštiti žrtava rata, 1949. i Ženevski dopunski protokoli I-II., 1977.

4. Evropska konvencija o zaštiti ljudskih prava i temeljenih sloboda i dopunski protokol, 1950.

5. Konvencija o pravnom statusu izbjeglica, 1951. i dopunski protokoli, 1966.

6. Konvencija o nacionalnosti udatih žena, 1957.

7. Konvencija o smanjenju broja apatrida, 1961.

8. Evropska socijalna povelja, 1961. i dopunski protokol 1.

9. Međunarodna konvencija o eliminaciji svih vrsta rasne diskriminacije, 1965.

10. Međunarodni ugovor o građanskim i političkim pravima, 1966. i pripadajući mu opcionalni protokoli, 1989.

11. Međunarodni ugovor o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, 1966.

12. Međunarodna konvencija o ukidanju svih oblika diskriminacije žena iz 1979.

13. Deklaracija Ujedinjenih naroda o eliminiranju svih vrsta netolerancije i diskriminacije na osnovu vjere i vjeroispovijesti, 1981.

14. Konvencija protiv mučenja i drugih vrsta okrutnog, nehumanog ili ponižavajućeg postupanja ili kažnjavanja, 1984.

15. Evropska konvencija o sprječavanju mučenja, nehumanog ili ponižavajućeg postupanja ili kažnjavanja, 1987.

16. Konvencija o pravima djeteta, 1989.

17. Konvencija o pravima radnika na privremenom radu u inozemstvu i članova njihovih obitelji, 1990.

18. Dokument sastanka u Kopenhagenu Konferencije o ljudskoj dimenziji KESS-a, Poglavlje IV, 1990.

19. Preporuke parlamentarne skupštine Evropskog savjeta o pravima manjina, paragrafi 10-13, 1990.

20. Deklaracija Ujedinjenih naroda o pravima osoba koje pripadaju nacionalnim ili etničkim, vjerskim ili jezičkim manjinama, 1992.

21. Evropska povelja o regionalnim jezicima i jezicima manjina, 1992.

22. Okvirna konvencija za zaštitu nacionalnih manjina iz 1994.

h) slobodu kretanja

i) azil

j) zaštitu obitelji i djece

k) imovinu

l) osnovne slobode: slobodu govora i štampe; slobodu mišljenja, savjesti i uvjerenja; slobodu religije, uključujući privatno i javno vjeroispovijedanje; slobodu okupljanja; slobodu udruživanja, uključujući slobodu osnivanja i pripadanja sindikatima i slobodu neudruživanja; slobodu na rad

m) obrazovanje

n) socijalnu zaštitu

o) zdravstvenu zaštitu

p) prehranu

r) utočište i

s) zaštitu manjina i potencijalno ugroženih grupa.

Statut Brčko distrikta BiH²² u članu 13. jamči, između ostalog, da svako ima pravo da uživa sva prava i slobode garantovane Ustavom i zakonima Bosne i Hercegovine, ovim statutom i zakonima Distrikta, bez diskriminacije po bilo kojoj osnovi, uključujući diskriminaciju po osnovu pola, rase, seksualnog opredjeljenja, boje kože, jezika, vjeroispovijesti, nacionalnog ili socijalnog porijekla, političkog ili drugog mišljenja, pripadnosti nacionalnoj manjini, imovinskog stanja, rođenja ili drugog statusa. Svako ima pravo pristupa svim javnim institucijama i objektima u Distriktu; pravo da se slobodno kreće i određuje svoje mjesto prebivališta, poslovanja ili rada na cijeloj teritoriji Distrikta; pravo da kupuje i prodaje pokretnu i nepokretnu imovinu u skladu sa zakonom. Sva lica na teritoriji Distrikta uživaju prava i slobode koje su im date Evropskom konvencijom o ljudskim pravima i osnovnim slobodama. Ta prava i slobode, prema Statutu, imaju veću pravnu snagu u odnosu na svaki zakon koji je u suprotnosti s Konvencijom, a sve institucije Distrikta obavezne

²² Statut Brčko distrikta BiH, dostupan na: <https://skupstinabd.ba/images/dokumenti/ba/statut-brcko-distrikta.pdf>

su poštovati ta prava i slobode. Sudovi Distrikta štite ta prava i slobode u skladu s postupcima koji su predviđeni zakonima Distrikta, uzimajući u obzir precedentno pravo Evropskog suda za ljudska prava.

Zakonom o zabrani diskriminacije²³ uspostavlja se okvir za ostvarivanje jednakih prava i mogućnosti svim licima u Bosni i Hercegovini i uređuje sistem zaštite od diskriminacije. Ovim zakonom propisano je da će se diskriminacijom smatrati svako različito postupanje, uključujući svako isključivanje, ograničavanje ili davanje prednosti zasnovano na stvarnim ili pretpostavljenim osnovama prema bilo kojem licu ili grupi lica i onima koji su s njima u rodbinskoj ili drugoj vezi na osnovu njihove rase, boje kože, jezika, vjere, etničke pripadnosti, invaliditeta, starosne dobi, nacionalnog ili socijalnog porijekla, veze s nacionalnom manjinom, političkog ili drugog uvjerenja, imovnog stanja, članstva u sindikatu ili drugom udruženju, obrazovanju, društvenom položaju i polu, seksualnoj orijentaciji, rodnom identitetu, polnim karakteristikama, kao i svakoj drugoj okolnosti koja ima za svrhu ili posljedicu da bilo kojem licu onemogući ili ugrožava priznavanje, uživanje ili ostvarivanje na ravnopravnoj osnovi prava i sloboda u svim oblastima života. Zabrana diskriminacije primjenjuje se na sve javne organe, kao i na sva fizička ili pravna lica, i u javnom i u privatnom sektoru, u svim oblastima, a naročito: zaposlenja, članstva u profesionalnim organizacijama, obrazovanja, obuke, stanovanja, zdravstva, socijalne zaštite, dobara i usluga namijenjenih javnosti i javnim mjestima, te obavljanja privrednih aktivnosti i javnih usluga. Zabrana diskriminacije primjenjuje se na sve javne organe, kao i na sva fizička ili pravna lica, i u javnom i u privatnom sektoru, u svim oblastima, a naročito: zaposlenja, članstva u profesionalnim organizacijama, obrazovanja, obuke, stanovanja, zdravstva, socijalne zaštite, dobara i usluga namijenjenih javnosti i javnim mjestima, te obavljanja privrednih aktivnosti i javnih usluga²⁴.

Oblici diskriminacije, neposredne i posredne, propisani su članom 3., a članom 4. ostali oblici diskriminacije:

Član 3.

(1) Neposredna diskriminacija je svako različito postupanje po osnovama određenim članom 2. ovog zakona, odnosno svako djelovanje ili propuštanje djelovanja kada je neko lice ili grupa lica dovedena ili je bila ili bi mogla biti dovedena u nepovoljniji položaj za razliku od nekog drugog

²³ Zakon o zabrani diskriminacije („Službeni glasnik BiH“, br. 59/09 i 66/16), neslužbeni prečišćeni tekst je dostupan na: <https://advokat-prnjavorac.com/zakoni/Zakon-o-zabrani-diskriminacije-u-BiH.pdf>

²⁴ Član 2.

lica ili grupe lica u sličnim situacijama.

(2) Posredna diskriminacija podrazumijeva svaku situaciju u kojoj, naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, ima ili bi imala učinak dovodenja nekog lica ili grupe lica u odnosu na osnove definirane u članu 2. stavu (1) ovog zakona u nepovoljan ili manje povoljan položaj u odnosu na druga lica.

Član 4.

(1) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekom od osnova iz člana 2. stav (1) ovog zakona koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe i stvaranje zastrašujućeg, neprijateljskog, degradirajućeg, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja.

(2) Seksualno uznemiravanje je svaki oblik neželjenog verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja spolne prirode čiji je cilj ili efekat povreda dostojanstva lica, posebno kada se njime stvara zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(3) Mobing je oblik nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu koji podrazumijeva ponavljanje radnji koje imaju ponižavajući efekat na žrtvu čija je svrha ili posljedica degradacija radnih uslova ili profesionalnog statusa zaposlenog.

(4) Segregacija je djelo kojim (fizičko ili pravno) lice odvaja druga lica na osnovu jedne od nabrojanih osnova iz člana 2. ovog zakona, u skladu s definicijom diskriminacije sadržanom u članu 2. ovog zakona.

(5) Izdavanje naloga drugima za vršenje diskriminacije i pomaganje drugima prilikom diskriminacije, poticanje na diskriminaciju smatra se oblikom diskriminacije.

(6) Težim oblikom diskriminacije smatrat će se diskriminacija počinjena prema određenoj osobi po više osnova iz člana 2. stav 1. ovog zakona

(višestruka diskriminacija), diskriminacija počinjena više puta (ponovljena diskriminacija) i diskriminacija koja postoji duže vrijeme (produžena diskriminacija).

Ovaj zakon primjenjuje se na postupanje svih javnih tijela na nivou države, entiteta, kantona i Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine, opštinskih institucija i tijela, te pravnih lica s javnim ovlaštenjima, kao i na postupanje svih pravnih i fizičkih lica, u svim, a posebno u, između ostalih, oblastima zapošljavanja, rada i radnih uslova, uključujući pristup zaposlenju, zanimanju i samozapošljavanju, kao i radne uslove, naknade, napredovanja u službi i otpuštanja s posla; socijalne zaštite, uključujući socijalno osiguranje, socijalne naknade, socijalnu pomoć (naknade za stanovanje, naknade za mlade itd.) i način postupanja prema korisnicima socijalne zaštite; obuke, uključujući početno osposobljavanje i stalno stručno usavršavanje, sve vrste i sve nivoe profesionalnog usmjeravanja, naprednog stručnog usavršavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije, uključujući i sticanje praktičnog radnog iskustva; članstva u profesionalnim organizacijama, uključujući članstvo u organizaciji radnika ili poslodavaca ili u bilo kojoj organizaciji čiji članovi obavljaju neko određeno zanimanje; uključenost u takve organizacije i pogodnosti koje pružaju takve organizacije; porodice, pri čemu će bračni drugovi uživati potpunu jednakost prava, kao i odgovornosti u pogledu bračne zajednice, tokom trajanja bračne zajednice i njene rastave, uključujući i prava i odgovornosti u pogledu podizanja djece, u skladu s odredbama porodičnog zakona²⁵.

Sva javna tijela te ostale pravne osobe dužni su da u svoje opće pravne akte, ili kroz posebne pravne akte, reguliraju načela i principe jednakog postupanja, te da osiguraju učinkovite interne procedure zaštite od diskriminacije²⁶.

Svako lice ili grupa lica koja smatra da je diskriminirana može tražiti zaštitu svojih prava putem postojećih sudskih i upravnih postupaka²⁷, a teret dokazivanja da nije došlo do diskriminacije leži na suprotnoj strani²⁸.

Centralna institucija nadležna za zaštitu od diskriminacije je Institucija ombudsmana za ljudska prava Bosne i Hercegovine²⁹.

²⁵ Član 6.

²⁶ Član 24. stav 4. Vidjeti Prilog broj 2. u kojem su dati primjeri na koji način se postupa u skladu s odredbom ovog člana.

²⁷ Član 11. stav 1. Napomena: U Poglavlju V Zakona, u čl. od 11. do 18. propisani su postupci za zaštitu od diskriminacije.

²⁸ Član 15. stav 1.

²⁹ Član 7.

³⁰ Član 9.

Provođenje ovog zakona prati Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine. Nadležne institucije Bosne i Hercegovine³⁰ dužne su redovno voditi evidenciju o svim slučajevima prijavljene diskriminacije, a prikupljene podatke dostavljati Ministarstvu za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine, koje je obavezno, na temelju prikupljenih podataka o pojavama i obimu diskriminacije, najmanje jednom godišnje pripremati izvještaje Vijeću ministara Bosne i Hercegovine, a, prema potrebi, i posebne izvještaje koji sadrže prijedlog mjera za sprečavanje i suzbijanje pojava diskriminacije u Bosni i Hercegovini. Ministarstvo je, takođe, dužno, putem Vijeća ministara Bosne i Hercegovine, jednom godišnje izvještavati Parlamentarnu skupštinu Bosne i Hercegovine o pojavama diskriminacije i u vezi s tim predlagati konkretne zakonodavne ili druge mjere³¹.

Misija OSCE-a u BiH je u **Izvještaju o procjeni rada institucija BiH u borbi protiv diskriminacije** konstatovala da je Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice BiH “pokušalo” izraditi nacionalni program za suzbijanje diskriminacije u BiH, te da izrada takvog dokumenta zahtijeva koordinaciju između različitih nivoa vlasti i relevantnih agencija i aktera, kako bi sačinili potrebnu javnu politiku djelovanja za borbu protiv diskriminacije i zaštitu ljudskih prava u BiH. I u **izvještajima o napretku** (sada se nazivaju izvještaji o državi) za Bosnu i Hercegovinu, za period 2014–2018. godina, **Evropska komisija je pozvala BiH da izradi javnu politiku djelovanja u oblasti zaštite ljudskih prava**. U izvještajima o napretku Evropska komisija navodi da je strateški, pravni, institucionalni okvir, te okvir politika djelovanja za praćenje stanja ljudskih prava potrebno značajno unaprijediti. Nedostaci u sistemu zaštite ljudskih prava vidljivi su u neujednačenoj primjeni antidiskriminacijskih odredbi i nepostojanju cjelodržavnog programskog dokumenta o suzbijanju diskriminacije. I u **Izvještaju o Bosni i Hercegovini koji je Evropska komisija objavila 12. oktobra 2022. godine** navodi se, između ostalog, da, iako se zakoni o radu bave pitanjem zabrane diskriminacije na radu, ne postoje strategije ili akcioni planovi koji se bave konkretno diskriminacijom u vezi sa zapošljavanjem, osim okvira politika koji imaju za cilj povećanje mogućnosti zapošljavanja za osobe s invaliditetom; da tržište rada i socijalne politike nisu uspješno rješavali konkretne potrebe ranjivog stanovništva, uključujući Rome; da slabe veze između nadležnih ministarstava i nedostatak saradnje predstavljaju barijeru za napredak. Većina konkretnih područja života, u kojima bi bile potrebne intervencije u okviru Programa za suzbijanje diskriminacije, kao što su rad i zapošljavanje,

³¹ Prema dostupnim podacima, do sada je Ministarstvo izradilo jedan izvještaj (za 2015. godinu), kao i nacrt izvještaja iz septembra 2021. godine.

³² Procjena rada institucija BiH u borbi protiv diskriminacije, Misija OSCE-a u BiH, dostupno na: <https://www.osce.org/files/f/documents/4/f/414674.pdf> strana 58.

obrazovanje, socijalna zaštita itd., spadaju u ustavne nadležnosti entiteta, kantona i Brčko distrikta BiH. Zbog toga je neophodno uključiti sve relevantne nivoe vlasti u proces izrade programa, jer će oni na kraju biti odgovorni za njegovu provedbu³².

Zbog svega navedenog, i u ovoj studiji se kao jedna od preporuka navodi, između ostalog, i preporuka za nadležne institucije u Bosni i Hercegovini da donesu utvrđene strategije i politike, kao i akcione planove s jasno definisanim prioritetnim oblastima, uključujući, ali ne ograničavajući se na usvajanje strategije sprečavanja i suzbijanja diskriminacije u Bosni i Hercegovini.

Zakonom o ravnopravnosti polova u BiH³³ uređuje se, promoviše i štiti ravnopravnost polova, garantuju jednake mogućnosti i ravnopravan tretman svih osoba bez obzira na pol, u javnoj i u privatnoj sferi društva, te uređuje zaštita od diskriminacije na osnovu pola. Ovaj zakon zabranjuje diskriminaciju po osnovu pola i polne orijentacije i garantuje punu ravnopravnost polova u svim oblastima društva, uključujući, ali ne ograničavajući se na oblasti obrazovanja, ekonomije, zapošljavanja i rada, socijalnoj i zdravstvenoj zaštiti, sportu, kulturi, javnom životu i medijima, bez obzira na bračno i porodično stanje³⁴.

Zakon definiše diskriminaciju po osnovu pola kao svako stavljanje u nepovoljniji položaj bilo kojeg lica ili grupe lica zasnovano na polu zbog kojeg se licima ili grupi lica otežava ili negira priznavanje, uživanje ili ostvarivanje ljudskih prava ili sloboda. U svojim oblicima diskriminacija može biti direktna, indirektna, uznemiravanje, seksualno uznemiravanje, podsticanje na diskriminaciju i nasilje po osnovu pola³⁵. Diskriminacijom se ne smatra uvođenje, donošenje i provođenje privremenih posebnih mjera s ciljem otklanjanja postojeće neravnopravnosti, promovisanja jednakosti i zaštite ravnopravnosti polova, kao ni norma, kriterij ili praksa koju je moguće objektivno opravdati postizanjem zakonitog cilja, proporcionalnog preduzetim nužnim i opravdanim mjerama³⁶. Posebne mjere propisuju se zakonima i drugim propisima, drugim aktima, politikama, strategijama i planovima kojima se uređuju pojedina područja društvenog života, uvode privremeno radi ostvarivanja stvarne ravnopravnosti spolova i ne smatraju se diskriminacijom, uključujući norme, kriterije ili prakse koje je moguće objektivno opravdati legitimnim ciljem, moraju biti proporcionalne, primjerene i nužne³⁷.

³³ Zakon o ravnopravnosti polova u Bosni i Hercegovini – prečišćeni tekst („Službeni glasnik BiH“, broj 32/10), dostupan na: <http://www.sluzbenilist.ba/page/akt/xljg2Utoj0=>

³⁴ Član 2.

³⁵ Član 3.

³⁶ Član 2. st. 4. i 5.

³⁷ Član 8.

U članu 4. Zakona definiše se direktna i indirektna diskriminacija, u članu 5. uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i podsticanje na diskriminaciju po osnovu pola, a u članu 6. nasilje po osnovu pola.

Direktna diskriminacija po osnovu pola postoji kada je lice ili grupa lica bila tretirana, tretira se ili može biti tretirana nepovoljnije u odnosu na drugo lice ili grupu lica u istoj ili sličnoj situaciji. Indirektna diskriminacija po osnovu pola postoji kada je prividno neutralna pravna norma, kriterijum ili praksa jednaka za sve dovodila, dovodi ili bi mogla dovesti u nepovoljniji položaj lica ili grupu lica jednog pola u poređenju s licem ili grupom lica drugog pola.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje po osnovu pola kojim se želi povrijediti dostojanstvo lica ili grupe lica i stvoriti zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje ili kojim se postiže takav učinak. Seksualno uznemiravanje je svaki neželjeni oblik verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja polne prirode kojim se želi povrijediti dostojanstvo lica ili grupe lica, ili kojim se postiže takav učinak, naročito kad to ponašanje stvara zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Podsticanje na diskriminaciju po osnovu pola, ako je počinjeno s namjerom, izjednačava se s diskriminacijom.

Nasilje po osnovu pola je svako djelovanje kojim se nanosi ili može biti nanesena fizička, psihička, seksualna ili ekonomska šteta ili patnja, kao i prijetnja takvim djelovanjem koje sputava lice ili grupu lica da uživa u svojim ljudskim pravima i slobodama u javnoj i privatnoj sferi života. Nasilje po osnovu pola uključuje, ali se ne ograničava, na: nasilje koje se dešava u porodici ili domaćinstvu; nasilje koje se dešava u široj zajednici; nasilje koje počinu ili tolerišu organi vlasti i drugi ovlašćeni organi i pojedinci; nasilje po osnovu pola u slučaju oružanih sukoba. Nadležne vlasti obavezne su da preduzmu odgovarajuće mjere radi eliminacije i sprečavanja nasilja na osnovu pola u javnoj i privatnoj sferi života, te da obezbijede instrumente pružanja zaštite, pomoći i naknade žrtvama. Nadležne vlasti obavezne su da preduzmu odgovarajuće mjere, uključujući, a ne ograničavajući se na oblast obrazovanja radi eliminacije predrasuda, običaja i svih drugih praksi zasnovanih na ideji inferiornosti ili superiornosti bilo kojeg pola, kao i na stereotipnim ulogama lica muškog i ženskog pola. Ovo uključuje, ali nije ograničeno na edukaciju i podizanje svijesti među državnim službenicima u javnosti i na druge načine.

Zakonom je definisana i viktimizacija kao oblik diskriminacije koji postoji kada se lice ili grupa lica dovede u nepovoljniji položaj zbog odbijanja naloga za diskriminatorskim postupanjem, prijave diskriminacije, svjedočenja u postupku zaštite od diskriminacije po osnovu pola ili ako je na bilo koji drugi

način učestvovala u postupku vođenom zbog diskriminacije po osnovu pola³⁸.

Članovima od 12. do 15. uređena je ravnopravnost polova u zapošljavanju, radu i pristupu svim oblicima resursa. U suprotnosti je s ovim zakonom svaka diskriminacija zasnovana na polu u procesu ponude zapošljavanja, otvorenog oglasa, postupku popune slobodnih radnih mjesta, radnog odnosa i otkaza radnog odnosa.

Zabranjenom diskriminacijom po osnovu pola u radu i radnim odnosima se smatra, u smislu člana 13. stav 1. Zakona:

- a) neprimjenjivanje jednake plate i drugih beneficija za isti rad, odnosno za rad jednake vrijednosti;
- b) onemogućavanje napredovanja u poslu pod jednakim uslovima;
- c) onemogućavanje jednakih uslova za obrazovanje, osposobljavanje i stručno usavršavanje;
- d) neravnomjerna prilagođenost radnih i pomoćnih prostorija i opreme poslodavca biološko-fiziološkim potrebama zaposlenika oba pola;
- e) različit tretman zbog trudnoće, porođaja ili korišćenja prava na porodiljsko odsustvo, što uključuje i onemogućavanje povratka na isti, ili jednako plaćen posao u istom nivou, nakon isteka porodiljskog odsustva, kao i različit tretman muškaraca i žena u vezi s donošenjem odluke o korišćenju odsustva nakon rođenja djeteta;
- f) bilo koji nepovoljni tretman roditelja ili staratelja u usklađivanju obaveza iz porodičnog i profesionalnog života;
- g) organizovanje posla, podjele zadataka ili na drugi način određivanja uslova rada, otkazivanje radnog odnosa, tako da se na osnovu pola ili bračnog statusa zaposleniku dodjeljuje nepovoljniji status u odnosu na druge zaposlenike;

³⁸ Član 7.

h) svaka druga radnja ili djelo koje predstavlja neki od oblika direktne ili indirektna diskriminacije utvrđene članom 4. ovog zakona.

Posebno se navodi da je poslodavac dužan preduzeti efikasne mjere u cilju sprečavanja uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i diskriminacije po osnovu pola u radu i radnim odnosima utvrđenim stavom 1. ovog člana, te ne smije preduzimati nikakve mjere prema zaposleniku/ci zbog činjenice da se on/ona žalio/la na uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i diskriminaciju po osnovu pola.

Opšti i posebni kolektivni ugovori treba da budu usklađeni s odredbama ovog zakona i osiguraju jednake mogućnosti, bez obzira na pol, a sindikatima i udruženjima poslodavaca dodjeljuje se posebna uloga u osiguranju jednake zaštite prava na rad i uslova pri zapošljavanju i osiguranju da ne postoji diskriminacija na osnovu pola među članovima, bilo da je direktna ili indirektna³⁹.

Nadzor nad sprovođenjem ovog zakona obavlja Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice, a praćenje primjene Zakona obavlja Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine⁴⁰. Agencija u okviru svojih nadležnosti⁴¹, između ostalog, prati i analizira stanje ravnopravnosti polova u Bosni i Hercegovini na osnovu izvještaja koje sačinjava Agencija i izvještaja entitetskih gender centara i o tome godišnje izvještava Vijeće ministara Bosne i Hercegovine. Na osnovu rezultata analiza i praćenja sačinjava posebne izvještaje, mišljenja, sugestije i preporuke radi upućivanja nadležnim tijelima na državnom nivou. Takođe, Agencija prima i obrađuje molbe, žalbe i predstavke osoba i grupa osoba u kojima se ukazuje na povrede nekog prava iz ovog zakona.

U Bosni i Hercegovini, osim Agencije, postoje i entitetski institucionalni mehanizmi za ravnopravnost polova, i to Gender centar Vlade Federacije Bosne i Hercegovine i Centar za jednakost i ravnopravnost polova - Gender centar Vlade Republike Srpske. Osnivanje ovih tijela na entitetskom nivou je bio jedan od uslova za ulazak Bosne i Hercegovine u Savjet Evrope⁴². Mandat entitetskih gender institucionalnih mehanizama sastoji se, između ostalog, u praćenju i analiziranju stanja ravnopravnosti polova u entitetima; pripremi i sačinjavaju redovnih i posebnih izvještaja o stanju ravnopravnosti polova u određenim oblastima, pripremi i sačinjavaju informacija, mišljenja i

³⁸ Član 7.

³⁹ Član 14.

⁴⁰ Član 25. st. 1. i 2.

⁴¹ Član 26.

⁴² Bosna i Hercegovina je članica Vijeća Evrope od 24. aprila 2002. godine, više informacija dostupno na internet-stranici Ministarstva civilnih poslova BiH:

https://www.mvp.gov.ba/vanjska_politika_bih/multilateralni_odnosi/vijece_evrope/bih_i_ve/?id=104

preporuka koje dostavljaju vladama entiteta i drugim nadležnim organima i tijelima; prijemu i obrađivanju molbi, žalbi i predstavki osoba i grupa osoba u kojima se ukazuje na povrede nekog prava iz ovog zakona⁴³.

Jedna od obaveza Agencije za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine koja je utvrđena ovim zakonom jeste i iniciranje i koordiniranje izrade Gender akcionog plana Bosne i Hercegovine, u saradnji s entitetskim gender centrima, a koji usvaja Vijeće ministara Bosne i Hercegovine, kao i praćenje primjene i koordinacija aktivnosti sa svim relevantnim subjektima u procesu implementacije Gender akcionog plana Bosne i Hercegovine⁴⁴. Prethodni Gender akcioni plan Bosne i Hercegovine je usvojen za period 2018–2022. godina. Trenutno je u izradi Gender akcioni plan za period 2023–2027. godina. Strateški ciljevi i prioritetne oblasti “novog” Gender akcionog plana uključuju⁴⁵, u okviru strateškog cilja 1: Izrada, sprovođenje i praćenje programa mjera za unapređenje ravnopravnosti polova **u institucijama vlasti**, kao jednu od prioritetnih oblasti rad, zapošljavanje i pristup ekonomskim resursima.

Osim navedenog, a u skladu s **Akcionim planom EU za rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena u vanjskim odnosima za period 2021–2025. (GAP III)**, predviđeno je da države za referentni period donesu “svoje” akcione planove: delegacije EU, operacije i misije Zajedničke sigurnosne i odbrambene politike (ZSOP) u koordinaciji s ambasadama zemalja članica EU su pozvane da pripreme “implementacijski plan na državnom nivou” kojim se postavljaju politički prioriteti i identifikuju akcije i ključni ciljevi odabrani iz tematskih područja politike utvrđenih u Poglavlju 3 ove zajedničke saradnje. U skladu s ovom obavezom, pripremljen je **Plan sprovođenja gender akcionog plana GAP III za period od 2021. do 2025. godine u Bosni i Hercegovini**⁴⁶, u kojem je, kao jedan od prioriteta za Bosnu i Hercegovinu, naveden i onaj koji se odnosi na promovisanje ekonomskih i socijalnih prava i osnaživanje žena i djevojaka, a kao specifični tematski ciljevi i aktivnosti u okviru ovog prioriteta, između ostalog, identifikovani su:

⁴³ Odgovori na Upitnik EK o članstvu u EU – Poglavlje XIX, str. 926–7.

⁴⁴ Član 26. t. c) i d).

⁴⁵ Dostupno na: http://mhrr.gov.ba/Javni_poziv/Arhivski/29082022.pdf

⁴⁶ Plan sprovođenja gender akcionog plana GAP III za period od 2021. do 2025. godine u Bosni i Hercegovini,

STUDIJA O STANDARDIMA I POLITIKAMA RODNE RAVNOPRAVNOSTI NA POSLOVNOM TRŽIŠTU RADA

Izabrane „oblasti angažovanja“	„Specifični tematski ciljevi“ koje treba ostvariti kroz dijaloge i akcije	Prioriteti specifični za BiH koje treba dostići kroz dijalog i akcije
Promovisanje ekonomskih i socijalnih prava i osnaživanje djevojaka i žena	Povećan pristup za žene, u svoj njihovoj raznolikosti, dostojanstvenom radu, uključujući tranziciju žena u formalnu ekonomiju i pokrivenost nediskriminatornim i inkluzivnim sistemima socijalne zaštite Poboljšana politika, pravni okvir i pristup uslugama njege (brige o drugima) koji omogućuju jednaku podjelu kućanskih poslova i poslova njege (brige o drugima) između žena i muškaraca Povećan pristup ženama u svoj njihovoj raznolikosti finansijskim uslugama i proizvodima te proizvodnim resursima Poboljšan pristup ženama u svoj njihovoj raznolikosti menadžerskim i vodećim ulogama u društvenim i privrednim sektorima i forumima	- Sprovođenje mjera za smanjenje rodno jaza u platama - Razvoj regulative za priznavanje neplaćenog rada u kućanstvu i rada u poljoprivredi - Podrška pristupu ranjivih grupa obrazovanju, zdravstvenim, socijalnim uslugama i mogućnostima ekonomskog osnaživanja - Usklađivanje majčinstva, očinstva i porodičnog prava u svim dijelovima BiH

Žene u svoj svojoj raznolikosti imaju poboljšani pristup poduzetničkim prilikama, uključujući socijalno poduzetništvo, alternativne načine života i pojačano sudjelovanje u zelenom i kružnom gospodarstvu

- Podrška održivom ekonomskom osnaživanju žena kroz prevladavanje profesionalne segregacije istraživanjem opcija u STEM i digitalizaciji, kao i zelenoj i kružnoj privredi

Ostala područja angažmana specifična za BiH

- Efikasno sprovođenje Zakona o ravnopravnosti polova i Zakona o zabrani diskriminacije i razvoj sljedećeg gender akcionog plana
- Provesti procjenu rodno uticaja politike i zakonodavnih procesa
- Podrška i promovisanje parlamentarnih odbora za ravnopravnost polova
- Podrška uspostavi mehanizama za prikupljanje podataka

Kada je u pitanju oblast antidiskriminacije, važno je pomenuti da **Krivični zakon Bosne i Hercegovine**⁴⁷ propisuje krivično djelo povreda ravnopravnosti čovjeka i građanina⁴⁸, koje se odnosi na djelovanje službene ili odgovorne osobe u institucijama Bosne i Hercegovine koja na osnovu razlike u rasi, boji kože, nacionalnoj ili etničkoj pripadnosti, vjeroispovijesti, političkom ili drugom uvjerenju, polu, seksualnom opredjeljenju, jeziku, obrazovanju, društvenom položaju ili socijalnom porijeklu, uskratiti ili ograničiti građanska prava utvrđena Ustavom Bosne i Hercegovine, ratificiranim međunarodnim ugovorom, zakonom Bosne i Hercegovine, drugim propisom Bosne i Hercegovine ili opštim aktom Bosne i Hercegovine, ili koja na osnovu ove razlike ili pripadnosti, ili kojem drugom položaju, daje građanima neopravdane povlastice ili pogodnosti, i kojim je zapriječena kazna zatvora od šest mjeseci do pet godina.

2.1. PRAVNI PROPISI KOJIMA SE U REPUBLICI SRPSKOJ, FEDERACIJI BiH I BRČKO DISTRIKTU BiH UREĐUJE OBLAST RODNE RAVNOPRAVNOSTI I ZAŠTITE OD DISKRIMINACIJE NA TRŽIŠTU RADA

U Republici Srpskoj se **Zakonom o radu**⁴⁹ uređuju radni odnosi, prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa i drugi odnosi po osnovu rada, ako posebnim zakonima nije drugačije određeno.

Članom 12. Zakona o radu propisana su osnovna prava radnika po osnovu rada. Radnik ima pravo na:

- 1) platu, naknadu plate i druga primanja u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu
- 2) bezbjednost i zaštitu života i zdravlja na radu
- 3) zdravstvenu zaštitu
- 4) zaštitu ličnog integriteta
- 5) posebnu zaštitu u slučaju bolesti, smanjenja ili gubitka radne sposobnosti i starosti i

dostupan na: https://europa.ba/wp-content/uploads/2022/03/260721-CLIP-BiH_final.docx-signed.pdf

⁴⁷ Krivični zakon Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik BiH“, br. 3/03, 32/03, 37/03, 54/04, 61/04, 30/05, 53/06, 55/06, 32/07, 08/10, 47/14, 22/15, 40/15, 35/2018, 46/2021 i 31/2023)

⁴⁸ Član 145.

⁴⁹ Zakon o radu („Službeni glasnik Republike Srpske“, br. 1/16, 66/18, Odluka U-66/20 - 91/21 i 119/21).

Napomena: pregled propisa koji se primjenjuju u oblasti rada, zapošljavanja, profesionalne rehabilitacije invalida, penzijskog i invalidskog osiguranja zaštite i zdravlja na radu (zakoni i podzakonski propisi), dostupan je na:

6) na druga prava i druge oblike zaštite, u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

Posebno se propisuje da, osim navedenih, žena radnik ima pravo na posebnu zaštitu za vrijeme trudnoće i nakon poroda⁵⁰, da radnik ima pravo na posebnu zaštitu radi njege djeteta, u skladu s ovim zakonom⁵¹ i da radnik mlađi od 18 godina života i radnik invalid imaju pravo na posebnu zaštitu⁵².

Poslodavac je dužan da prije zaključivanja ugovora o radu kandidata obavijesti o poslu, uslovima rada, pravima i obavezama iz radnog odnosa i obavezama koje radnik ima⁵³.

Ugovor o radu, po pravilu, zaključuje se na neodređeno vrijeme, a pod uslovima predviđenim ovim zakonom, može se zaključiti i na određeno vrijeme. Ugovor o radu u kome nije naznačeno vrijeme trajanja ili osnov za zaključenje ugovora na određeno vrijeme smatra se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme⁵⁴. Ugovorom o radu ili posebnim ugovorom o probnom radu može se ugovoriti probni rad radnika, koji može trajati najviše do tri mjeseca, a, izuzetno, ovaj rok može se sporazumno produžiti još do tri mjeseca⁵⁵. Radnik za vrijeme trajanja probnog rada ima sva prava iz radnog odnosa, u skladu s poslovima radnog mjesta koje obavlja za vrijeme probnog rada. Radniku koji ne zadovolji na poslovima radnog mjesta za vrijeme obavljanja probnog rada prestaje radni odnos s danom isteka roka određenog ugovorom o probnom radu⁵⁶. U cilju zasnivanja radnog odnosa čije je trajanje unaprijed određeno objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem tačno određenog posla ili nastupanjem unaprijed određenog događaja, poslodavac i radnik mogu zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme⁵⁷, za period koji, s prekidima ili bez prekida, ne može biti duži od ukupno 24 mjeseca, a izuzetno i na period duži od 24 mjeseca⁵⁸. Radni odnos zasnovan na određeno vrijeme prestaje istekom roka određenog ugovorom. Radni odnos može da se zasnjuje i za rad sa nepunim radnim vremenom, na neodređeno ili određeno vrijeme, ali ne kraće od ¼ punog sedmičnog radnog vremena, osim ako posebnim propisom nije

<https://www.vladars.net/sr-SP-Cyrl/Vlada/Ministarstva/mpb/PAO/Pages/Resor-za-rad.aspx>

⁵⁰ Član 12. stav 3.

⁵¹ Član 12. stav 4.

⁵² Član 12. stav 5.

⁵³ Član 29.

⁵⁴ Član 33.

⁵⁵ Član 37.

⁵⁶ Član 38.

⁵⁷ Član 39.

⁵⁸ Izuzeci: Ako je to potrebno radi zamjene privremeno odsutnog radnika, do njegovog povratka, za rad na projektu čije je trajanje unaprijed određeno, do završetka projekta, a najduže 60 mjeseci i s nezaposlenim kome do ispunjenja jednog od uslova za ostvarivanje prava na starosnu penziju nedostaje do pet godina, najduže do

drugačije propisano⁵⁹. Radnik koji radi s nepunim radnim vremenom kod jednog poslodavca može za ostatak radnog vremena da zasnuje radni odnos kod drugog poslodavca i da na taj način ostvari puno radno vrijeme⁶⁰. Radni odnos može da se zasnuje za obavljanje poslova van prostorija poslodavca koji obuhvata rad na daljinu i rad od kuće⁶¹. Radni odnos može da se zasnuje za obavljanje poslova kućnog pomoćnog osoblja⁶². Radni odnos se može zasnovati radi obavljanja poslova direktora, ako posebnim zakonom nije drugačije uređeno⁶³.

Zakonom je propisano koje podatke sadrži ugovor o radu⁶⁴.

Zakon o radu sadrži odredbe u vezi sa zabranom diskriminacije te propisuje da radnik, kao i lice koje traži zaposlenje, ne može biti stavljen u neravnopravan položaj prilikom ostvarivanja prava po osnovu rada i prava na zaposlenje zbog rase, etničke ili nacionalne pripadnosti, boje kože, pola, jezika, religije, političkog ili drugog mišljenja i ubjeđenja, socijalnog porijekla, imovnog stanja, članstva ili nečlanstva u sindikatu ili političkoj organizaciji, fizičkog i duševnog zdravlja i drugih obilježja koja nisu u neposrednoj vezi s prirodom radnog odnosa⁶⁵. Diskriminacija u oblastima pristupa zapošljavanju, obuci, napredovanju i uslovima rada zabranjena je⁶⁶. Novčanom kaznom u iznosu od 2.000 KM do 12.000 KM kaznit će se za prekršaj poslodavac ako ne obezbijedi ravnopravnost radnika na radu, kao i ravnopravnost nezaposlenih lica koja konkurišu na zaposlenje⁶⁷.

Radnicima se garantuje jednaka plata za isti rad ili rad iste vrijednosti koji ostvaruju kod poslodavca⁶⁸. Pod radom iste vrijednosti podrazumijeva se rad za koji se zahtijeva isti stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja, znanja i sposobnosti, u kome je ostvaren jednak radni doprinos uz jednaku odgovornost⁶⁹. Zakonom je propisano da su ništavne sve odluka poslodavca ili sporazum s radnikom koji nisu u skladu s ovom garancijom, te da u slučaju povrede prava, radnik ima pravo da pokrene postupak za naknadu štete⁷⁰.

Poslodavac ne može odbiti da primi u radni odnos ženu zbog toga što je trudna, niti joj može otkazati ugovor o radu zbog trudnoće ili zbog toga što

ispunjenja uslova, u skladu s propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

⁵⁹ Član 41.

⁶⁰ Član 43.

⁶¹ Član 44.

⁶² Član 46.

⁶³ Član 51.

⁶⁴ Čl. 35. i 44.

⁶⁵ Član 19.

⁶⁶ Član 22.

⁶⁷ Član 264. stav 1.

⁶⁸ Član 120. stav 2.

⁶⁹ Član 120. stav 3.

žena koristi porodiljsko odsustvo⁷¹. Poslodavac ne može da uslovljava zasnivanje radnog odnosa testom trudnoće, osim ako je riječ o poslovima kod kojih postoji znatan rizik za zdravlje žene i djeteta utvrđen od nadležnog zdravstvenog organa, odnosno aktom o procjeni rizika⁷².

Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta žena ima pravo na porodiljsko odsustvo u trajanju od godinu dana neprekidno⁷³, a za blizance i svako treće i naredno dijete u trajanju od 18 mjeseci neprekidno, a roditelji djeteta mogu se sporazumjeti da ovo odsustvo, nakon isteka 60 dana od dana rođenja djeteta, umjesto majke, nastavi da koristi zaposleni otac djeteta⁷⁴. Žena može, na sopstveni zahtjev, uz saglasnost poslodavca, početi da radi i prije isteka porodiljskog odsustva, ali ne prije nego što protekne 60 dana od dana porođaja, u kom slučaju ima pravo da za vrijeme radnog dana, osim dnevnog odmora, koristi još i 60 minuta odsustva s rada radi dojenja djeteta⁷⁵. Za vrijeme korišćenja porodiljskog odsustva žena ima pravo na naknadu plate u visini prosječne plate koju je ostvarila u toku posljednjih 12 mjeseci prije počinjanja porodiljskog odsustva⁷⁶, a ukoliko nije ostvarila platu za svih posljednjih 12 mjeseci, naknada plate iznosi u visini plate koju bi ostvarila da je bila na radu⁷⁷. Naknada se mjesečno usklađuje s rastom prosječnih plata u Republici Srpskoj⁷⁸, a ostvaruje se na teret Javnog fonda za dječiju zaštitu Republike Srpske⁷⁹. Nakon isteka porodiljskog odsustva, jedan od zaposlenih roditelja ima pravo da radi s polovinom punog radnog vremena za vrijeme dok dijete ne navrší tri godine života, ukoliko je djetetu, prema nalazu ovlašćenog doktora medicine, potrebna pojačana njega⁸⁰. Jedan od roditelja djeteta sa psihofizičkim smetnjama u razvoju, koje nije smješteno u odgovarajuću zdravstvenu ili socijalnu ustanovu, ima pravo da radi s polovinom punog radnog vremena⁸¹, s pravom na naknadu plate za drugu polovinu punog radnog vremena, koju obezbjeđuje Javni fond za dječiju zaštitu Republike Srpske⁸². Žena-majka stiče pravo na penziju za jednu godinu manje staža osiguranja za svako rođeno dijete u odnosu na uslove za sticanje prava na penziju uređene Zakonom o penzijsko-invalidskom osiguranju⁸³.

⁷⁰ Član 120. st. 4. i 5.

⁷¹ Član 105.

⁷² Član 28. stav 3.

⁷³ Član 107. stav 1.

⁷⁴ Član 107. stav 3.

⁷⁵ Član 108.

⁷⁶ Član 112. stav 1.

⁷⁷ Član 112. stav 3.

⁷⁸ Član 112. stav 2.

⁷⁹ Član 112. stav 5.

⁸⁰ Član 110. stav 1.

⁸¹ Član 111. stav 1.

⁸² Član 111. stav 3.

Nisu dozvoljeni uznemiravanje i seksualno uznemiravanje, nasilje po osnovu pola, kao ni sistematsko zlostavljanje radnika od poslodavca i drugih zaposlenih⁸⁴.

Uznemiravanje se definiše kao svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz člana 19. ovog zakona koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i radnika, a koje izaziva strah ili stvara ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Seksualnim uznemiravanjem smatra se svako verbalno ili fizičko ponašanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i radnika u sferi polnog života, a koje izaziva strah ili stvara ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Nasilje na osnovu pola predstavlja bilo koje djelo koje nanosi fizičku, psihičku, seksualnu ili ekonomsku štetu ili patnju, kao i prijetnje takvim djelima koje ozbiljno sputavaju lica da uživaju u svojim pravima i slobodama na principu ravnopravnosti polova, u radu i/ili u vezi s radom.

Mobing je specifičan oblik ponašanja na radnom mjestu, kojim jedno ili više lica sistematski, u dužem periodu, psihički zlostavlja ili ponižava drugo lice s ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta.

Poslodavac je dužan da preduzme pravovremene i efikasne mjere s ciljem sprečavanja nasilja na osnovu pola, diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja u radu i/ili u vezi s radom i mobinga, te ne smije preduzimati nikakve mjere prema radniku zbog činjenice da se žalio na nasilje, diskriminaciju, uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i mobing.

Nadzor nad poštovanjem ovog zakona, drugih propisa o radnim odnosima, kolektivnih ugovora i pravilnika o radu, kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih, vrši Republička uprava za inspeksijske poslove, posredstvom nadležnih republičkih inspektora i inspektora u jedinicama lokalne samouprave⁸⁵.

Zakonom o radu Brčko distrikta BiH⁸⁶ propisuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa i drugi odnosi po osnovu rada u Brčko distriktu Bosne i Hercegovine, ako posebnim zakonom nije drugačije određeno. Poslodavac je dužan, prije zaključivanja ugovora o radu, lice s kojim zasniva radni odnos obavijestiti o poslu, uslovima rada, pravima i obavezama iz radnog odnosa u skladu sa zakonom i općim aktom⁸⁷.

⁸³ Član 107. stav 4.

⁸⁴ Član 24.

⁸⁵ Član 263. stav 1.

⁸⁶ Zakon o radu Brčko distrikta BiH („Sl. glasnik Brčko distrikta BiH“, br. 34/2019, 2/2021, 6/2021 i 15/2022)

Radnik ima pravo na⁸⁸:

- a) odgovarajuću platu, naknadu plate i druga primanja u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu;
- b) sigurnost i zaštitu života i zdravlja na radu;
- c) zdravstvenu zaštitu;
- d) zaštitu ličnog integriteta i dostojanstva;
- e) posebnu zaštitu u slučaju bolesti, smanjenja ili gubitka radne sposobnosti i starosti;
- f) udruživanje, učešće u pregovorima za zaključivanje kolektivnih ugovora, konsultovanje, informisanje i izražavanje svojih stavova prema bitnim pitanjima u oblasti rada;
- g) mirno rješavanje radnih sporova;
- h) druga prava i druge posebne oblike zaštite, u skladu sa zakonom, općim aktom i ugovorom o radu.

Ugovor o radu može se zaključiti na neodređeno i na određeno vrijeme, a ukoliko ne sadrži podatak u pogledu trajanja, smatra se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme⁸⁹. Ugovor o radu na određeno vrijeme može se zaključiti za period koji, s prekidom ili bez prekida, ne može biti duži od dvije godine, s tim da se period kraći od petnaest (15) dana ne smatra prekidom. Ako radnik izričito ili prećutno obnovi ugovor o radu na određeno vrijeme s istim poslodavcem, odnosno izričito ili prećutno zaključi s istim poslodavcem uzastopne ugovore o radu na određeno vrijeme na period duži od dvije godine bez prekida, takav ugovor smatra se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme. Izuzetno, ugovor o radu na određeno vrijeme može se zaključiti za period duži od dvije godine u slučajevima zamjene privremeno odsutnog radnika i zaključenja menadžerskog ugovora⁹⁰. Radni odnos može se zasnovati i za rad s nepunim radnim vremenom, na neodređeno ili određeno vrijeme, ali ne kraće od ¼ (jedne četvrtine) punog sedmičnog radnog vremena, osim ako posebnim propisom nije drugačije određeno⁹¹, kao i za obavljanje poslova van prostorija poslodavca, i to kao rad na daljinu i rad od

⁸⁷ Član 23.

⁸⁸ Član 4.

⁸⁹ Član 28.

⁹⁰ Član 29.

kuće, u skladu s općim aktom⁹². Radni odnos može se zasnovati za obavljanje poslova kućnog pomoćnog osoblja za koji se ugovara isplata plate u novcu ili u novcu i naturi – pod isplatom u naturi podrazumijeva se osiguravanje stanovanja i ishrane, ili samo osiguravanje stanovanja ili ishrane. Najniži procent plate koji se obavezno obračunava i isplaćuje u novcu utvrđuje se ugovorom o radu i ne može biti niži od 50% od plate radnika. Ako je plata ugovorena dijelom u novcu, a dijelom u naturi, za vrijeme odsustvovanja s rada, uz naknadu plate, poslodavac je dužan radniku naknadu plate isplaćivati u novcu⁹³. Za obavljanje poslova koji su po svojoj prirodi takvi da ne traju duže od devedeset (90) radnih dana u kalendarskoj godini i da ne predstavljaju poslove za koje se zaključuje ugovor o radu, poslodavac može zaključiti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova⁹⁴. Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad, koji ne može trajati duže od šest mjeseci. Ako se probni rad prekida prije roka na koji je ugovoren, otkazni rok je sedam dana. Radnik za vrijeme trajanja probnog rada ima sva prava iz radnog odnosa, u skladu s poslovima radnog mjesta koje obavlja za vrijeme probnog rada. Ugovor kojim je zaključen probni rad, osim podataka iz člana 24. stava 1. ovog zakona, sadrži i podatke o načinu provođenja i ocjenjivanja rezultata probnog rada, u skladu s općim aktom. Radniku koji ne zadovolji na poslovima radnog mjesta za vrijeme obavljanja probnog rada prestaje radni odnos s danom isteka roka utvrđenog ugovorom o probnom radu⁹⁵.

Zakonom je propisano koje podatke sadrži ugovor o radu⁹⁶.

Zakon zabranjuje diskriminaciju radnika, kao i lica koje traži zaposlenje, prilikom ostvarivanja prava po osnovu rada i prava na zaposlenje po osnovu: pola, polnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodične obaveze, starosti, invalidnosti, trudnoće, jezika, vjere, političkog i drugog mišljenja, nacionalne pripadnosti, socijalnog porijekla, imovnog stanja, rođenja, rase, boje kože, članstva ili nečlanstva u političkim strankama i sindikatima, zdravstvenog statusa ili nekog drugog ličnog svojstva u odnosu na: uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla; uslove rada i sva prava iz radnog odnosa; osposobljavanje i stručno usavršavanje; napredovanje u poslu i otkaz ugovora o radu. Ne smatra se diskriminacijom pravljenje razlike ili davanje prvenstva u odnosu na prirodu posla i uslove pod kojima se obavlja kod koga lično svojstvo lica predstavlja stvarni i odlučujući uslov obavljanja posla, ako je svrha koja se time želi postići opravdana, kao i pružanje posebne

⁹¹ Član 34.

⁹² Član 35.

⁹³ Član 36.

⁹⁴ Član 40.

⁹⁵ Član 27.

zaštite određenim kategorijama radnika u skladu s ovim zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu⁹⁷.

Poslodavcu i drugim licima zaposlenim kod poslodavca zabranjeno je uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje, kao i mobing na radu ili u vezi s radom radnika i lica koja traže zaposlenje kod poslodavca⁹⁸.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekom od prethodno navedenih osnova koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva radnika i lica koje traži zaposlenje i stvaranje zastrašujućeg, neprijateljskog, degradirajućeg, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja. Seksualno uznemiravanje je svako ponašanje koje riječima ili radnjama seksualne prirode ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva radnika i lica koje traži zaposlenje, a koje izaziva strah ili stvara ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Mobing predstavlja specifičnu formu nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu koje podrazumijeva ponavljanje radnji kojima jedno ili više lica psihički zlostavlja i ponižava drugo lice, a čija je svrha ili posljedica ugrožavanje njegovog ugleda, časti, dostojanstva, integriteta, degradacija radnih uslova ili profesionalnog statusa. Poslodavac je dužan preduzimati pravovremene i efikasne mjere s ciljem sprečavanja svih oblika diskriminacije na radu i u vezi s radom, kao i uzdržavati se od preduzimanja mjera prema radniku koji se žali na diskriminaciju.

Poslodavac ne može od lica koje zasniva radni odnos zahtijevati podatke o porodičnom ili bračnom statusu i planiranju porodice, odnosno dostavljanje isprava i drugih dokaza koji nisu od neposrednog značaja za obavljanje poslova za koje se zasniva radni odnos, niti može uslovljavati zasnivanje radnog odnosa: testom trudnoće, osim u slučaju poslova kod kojih postoji znatan rizik za zdravlje žene i djeteta utvrđen od nadležnog zdravstvenog organa, odnosno aktom o procjeni rizika, kao ni prethodnim davanjem izjave o otkazu ugovora o radu⁹⁹. Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći, ne može odbiti da zaposli ženu zbog trudnoće, niti joj može otkazati ugovor o radu tokom trudnoće, trudničkog bolovanja ili korištenja porodijskog odsustva. Prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme ne smatra se otkazom ugovora o radu u smislu prethodno navedene zabrane¹⁰⁰. Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta žena ima pravo na porodijsko odsustvo u trajanju od jedne godine neprekidno, a za blizance, treće i svako sljedeće dijete, u trajanju od osamnaest mjeseci neprekidno. Ukoliko su oba roditelja u radnom odnosu, mogu se sporazumjeti da odsustvo, nakon isteka

⁹⁶ Čl. 24. i 35.

⁹⁷ Član 7.

⁹⁸ Član 10.

⁹⁹ Član 21.

četrdeset dva dana od dana rođenja djeteta, umjesto majke, nastavi koristiti zaposleni otac ili usvojilac djeteta, kao i drugo lice kome je nadležni organ starateljstva povjerio dijete na njegu i staranje, od dana usvojenja ili dana početka starateljstva bez obzira na uzrast djeteta. Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta žena s trajnim fizičkim, intelektualnim, mentalnim ili senzornim onesposobljenjem ima pravo na porodiljsko odsustvo u trajanju od osamnaest mjeseci neprekidno, za prvo i svako sljedeće dijete, kao i za blizance. Ovo pravo može koristiti i otac djeteta ukoliko je osoba s trajnim fizičkim, intelektualnim, mentalnim ili senzornim onesposobljenjem¹⁰¹. Ako žena počne raditi prije isteka vremena porodiljskog odsustva, ima pravo u toku radnog dana, osim dnevnog odmora, koristiti još i dva puta po šezdeset minuta odsustva s rada radi dojenja djeteta, do navršene jedne godine života djeteta, a ovo vrijeme odsustva računa se u puno radno vrijeme¹⁰². Nakon isteka porodiljskog odsustva jedan od zaposlenih roditelja ima pravo da radi s polovinom punog radnog vremena za vrijeme dok dijete ne navrší tri godine života, ukoliko je djetetu, prema nalazu ovlaštenog doktora medicine, potrebna pojačana njega. Naknada plate za drugu polovinu radnog vremena isplaćuje se iz budžeta Distrikta¹⁰³. Za vrijeme korištenja porodiljskog odsustva žena ima pravo na naknadu plate na teret budžeta Distrikta u visini prosječne plate koju je ostvarila u toku posljednjih dvanaest mjeseci prije počinjanja porodiljskog odsustva. Ako žena nije ostvarila platu za svih posljednjih dvanaest mjeseci, naknada plate iznosi u visini prosječne plate koju bi ostvarila da je bila na radu na istom radnom mjestu kod istog poslodavca¹⁰⁴. Jedan od roditelja djeteta sa psihofizičkim smetnjama u razvoju, koje nije smješteno u odgovarajuću zdravstvenu ili socijalnu ustanovu, ima pravo da radi s polovinom punog radnog vremena, s pravom na naknadu plate za drugu polovinu radnog vremena koja se isplaćuje iz budžeta Distrikta¹⁰⁵. Jedan od roditelja djeteta, usvojilac ili staralac djeteta oboljelog od maligne bolesti ili drugog teškog pogoršanja zdravstvenog stanja ima pravo na odsustvo s posla tokom cijelog trajanja liječenja djeteta, uz pravo na naknadu plate za vrijeme odsustva s posla u iznosu od 100% plate utvrđene ugovorom o radu¹⁰⁶.

Radnicima se garantuje jednaka plata za isti rad ili rad iste vrijednosti koji ostvaruju kod istog poslodavca. Pod radom iste vrijednosti podrazumijeva se rad za koji se zahtijeva isti stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja, znanja i sposobnosti, u kome je ostvaren jednak radni učinak uz jednaku

¹⁰⁰ Član 76.

¹⁰¹ Član 79.

¹⁰² Član 80.

¹⁰³ Član 81.

¹⁰⁴ Član 82.

¹⁰⁵ Član 83.

odgovornost. Odluka poslodavca ili sporazum s radnikom koji nisu u skladu s ovim načelom su ništavni¹⁰⁷.

Zakon o radu Federacije Bosne i Hercegovine¹⁰⁸ uređuje zaključivanje ugovora o radu, radno vrijeme, plaće, prestanak ugovora o radu, ostvarivanje prava i obaveza iz radnog odnosa, zaključivanje kolektivnih ugovora, mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova¹⁰⁹ i druga pitanja iz radnog odnosa, ako drugim zakonom ili međunarodnim ugovorom nije drugačije određeno.

Ugovor o radu zaključuje se na neodređeno ili na određeno vrijeme. Ugovor o radu na određeno vrijeme ne može se zaključiti za period duži od tri godine. Ugovor o radu koji ne sadrži podatak u pogledu trajanja smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme. Ako radnik izričito ili prećutno obnovi ugovor o radu na određeno vrijeme s istim poslodavcem, odnosno izričito ili prećutno zaključi s istim poslodavcem uzastopne ugovore o radu na određeno vrijeme na period duži od tri godine bez prekida, takav ugovor smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme¹¹⁰.

Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad koji ne može trajati duže od šest mjeseci. Radniku koji ne zadovolji na poslovima radnog mjesta za vrijeme obavljanja probnog rada prestaje radni odnos s danom isteka roka utvrđenog ugovorom o probnom radu¹¹¹.

Ugovor o radu može se zaključiti radi obavljanja poslova i izvan prostorija poslodavca (kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji osigura radnik), u skladu s kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu¹¹².

Zakonom je propisana sadržina ugovora o radu¹¹³.

Kao i zakoni o radu u Republici Srpskoj i u Brčko distriktu, i ovaj zakon zabranjuje diskriminaciju, direktnu i indirektnu, radnika, kao i lica koje traži zaposlenje, s obzirom na spol, spolno opredjeljenje, bračno stanje, porodične obaveze, starost, invalidnost, trudnoću, jezik, vjeru, političko i drugo mišljenje, nacionalnu pripadnost, socijalno porijeklo, imovno stanje, rođenje, rasu, boju kože, članstvo ili nečlanstvo u političkim strankama i sindikatima, zdravstveni status, ili neko drugo lično svojstvo¹¹⁴, u odnosu na uvjete za

¹⁰⁶ Član 83a.

¹⁰⁷ Član 89.

¹⁰⁸ Zakon o radu („Službene novine Federacije BiH”, br. 26/2016, 89/2018, 23/2020 - odluka Ustavnog suda, 49/2021, 103/21 i 44/22).

¹⁰⁹ Napomena: Odredbe članova 150-155. Zakona o radu FBiH prestale su da važe s danom stupanja na snagu Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova FBiH „Službene novine FBiH”, broj 49/2021), odnosno 1. jula 2021. godine.

¹¹⁰ Član 22.

¹¹¹ Član 21.

¹¹² Član 26.

¹¹³ Čl. 24-26.

zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla, uvjete rada i sva prava iz radnog odnosa, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, napredovanje u poslu i otkazivanje ugovora o radu, a odredbe ugovora o radu za koje se utvrdi da su diskriminirajuće po nekom od ovih osnova ništavne su¹¹⁵. Poslodavcu i drugim licima zaposlenim kod poslodavca zabranjeno je uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje, nasilje po osnovu spola, kao i sistematsko uznemiravanje na radu ili u vezi s radom (mobing) radnika i lica koja traže zaposlenje kod poslodavca¹¹⁶.

Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.) i zaključivanja ugovora o radu poslodavac ne može tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom, a naročito one koji su zakonom navedeni kao zabranjeni osnov diskriminacije¹¹⁷.

Prilikom stupanja radnika na rad poslodavac je dužan omogućiti radniku da se upozna s propisima u vezi s radnim odnosima i propisima u vezi sa sigurnošću i zdravljem na radu, te ga je dužan upoznati s organizacijom rada¹¹⁸.

Poslodavac ne može odbiti da zaposli ženu zbog njene trudnoće niti može za vrijeme trudnoće, korištenja porođajnog odsustva, te za vrijeme korištenja prava u vezi s brigom o djetetu priznatim ovim zakonom otkazati ugovor o radu ženi, odnosno radniku koji se koristi nekim od spomenutih prava, s tim da se prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme ne smatra otkazom ugovora o radu u smislu ove odredbe¹¹⁹. Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći, osim ako radnica zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica¹²⁰. Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta žena ima pravo na porođajno odsustvo u trajanju od jedne godine neprekidno¹²¹.

Žena može koristiti kraće porođajno odsustvo, ali ne kraće od 42 dana poslije porođaja, a nakon 42 dana poslije porođaja pravo na porođajno odsustvo može koristiti i radnik - otac djeteta, ako se roditelji tako sporazumiju¹²². Nakon isteka porođajnog odsustva žena s djetetom najmanje do jedne godine života ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena, a za blizance, treće i svako sljedeće dijete ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do navršene dvije godine života djeteta, ako propisom kantona nije predviđeno

¹¹⁴ Član 8.

¹¹⁵ Član 10.

¹¹⁶ Član 9.

¹¹⁷ Član 29.

¹¹⁸ Član 55. stav 1.

¹¹⁹ Član 60. st. 1. i 2.

¹²⁰ Član 60. stav 3.

¹²¹ Član 62.

duže trajanje ovog prava, a ovo pravo može koristiti i radnik - otac djeteta, ako žena za to vrijeme radi u punom radnom vremenu¹²³. Nakon isteka godine dana života djeteta jedan od roditelja ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do tri godine života djeteta, ako je djetetu, prema nalazu nadležne zdravstvene ustanove, potrebna pojačana briga i njega¹²⁴. Žena koja doji dijete, a koja nakon korištenja porođajnog odsustva radi puno radno vrijeme, ima pravo da odsustvuje s posla dva puta dnevno u trajanju od po sat vremena radi dojenja, do navršene jedne godine života djeteta, a vrijeme ovog odsustva računa se u puno radno vrijeme¹²⁵. Za vrijeme korištenja porođajnog odsustva radnik ima pravo na naknadu plaće, u skladu s posebnim zakonom¹²⁶, a osim toga, radniku se može isplatiti i razlika do pune plaće na teret poslodavca¹²⁷. Jedan od roditelja djeteta s težim smetnjama u razvoju (teže hendikepiranog djeteta) ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena u slučaju da se radi o samohranom roditelju ili da su oba roditelja zaposlena, pod uvjetom da dijete nije smješteno u ustanovu socijalno-zdravstvenog zbrinjavanja, na osnovu nalaza nadležne zdravstvene ustanove, s pravom na naknadu plate, u skladu sa zakonom¹²⁸.

Poslodavac je dužan radnicima isplatiti jednake plaće za rad jednake vrijednosti bez obzira na njihovu nacionalnu, vjersku, spolnu, političku i sindikalnu pripadnost, kao i drugi diskriminatorni osnov, a pod radom jednake vrijednosti podrazumijeva se rad koji zahtijeva isti stepen stručne spremlje, istu radnu sposobnost, odgovornost, fizički i intelektualni rad, vještine, uslove rada i rezultate rada¹²⁹.

U ostvarivanju pojedinačnih prava iz radnog odnosa radnik može zahtijevati ostvarivanje tih prava kod poslodavca, pred nadležnim sudom i drugim organima, u skladu s ovim zakonom¹³⁰.

Kolektivni ugovori

Prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa uređuju se i kolektivnim ugovorom¹³¹.

¹²² Član 62. st. 1. i 3.

¹²³ Član 63.

¹²⁴ Član 64.

¹²⁵ Član 65.

¹²⁶ Zakon o materijalnoj podršci porodicama s djecom u Federaciji Bosne i Hercegovine („Službene novine Federacije BiH“, broj 52/22), član 46. propisuje da će se naknada plate porodilji za vrijeme dok odsustvuje s posla radi trudnoće, porođaja i njega djeteta nastaviti isplaćivati u skladu s kantonalnim propisima iz oblasti socijalne i dječje zaštite do donošenja posebnog propisa u skladu s odredbama Zakona o radu, kojim će se ovo pravo reintegrirati u sistem prava iz radnog odnosa i socijalnog osiguranja, a najkasnije do tri godine od dana stupanja na snagu ovog zakona.

¹²⁷ Član 68.

¹²⁸ Član 69.

¹²⁹ Član 77.

¹³⁰ Član 113.

¹³¹ Član 1. stav 4. Zakona o radu Republike Srpske, član 7. stav 2. Zakona o radu FBiH, član 2. tačka e) Zakona o

Kolektivnim ugovorima se bliže uređuju pitanja koja se odnose, prije svega, na:

1. prava, obaveze i odgovornosti radnika i poslodavca
2. zarade (plate) i druga primanja radnika
3. radno vrijeme
4. rad u smjenama, prekovremeni i noćni rad
5. odmor na radu
6. godišnji odmor
7. prevoz na posao i s posla
8. prehranu na radu
9. informisanje i obrazovanje radnika
10. napredovanje u službi
11. zaštitu na radu
12. zaštitu imovine
13. osiguranje sanitarno-higijenskih uslova na radu
14. disciplinsku odgovornost radnika
15. osiguranje uslova za rad sindikata i
16. druga prava i obaveze koje proizlaze iz odnosa između poslodavaca i radnika.

Individualnim (pojedinačnim) ugovorom o radu ne mogu se radniku nametnuti uslovi nepovoljniji od onih koji su normirani kolektivnim ugovorom, već samo isti ili povoljniji uslovi. U slučaju da poslodavac i radnik sklope individualni ugovor o radu koji nije u skladu s važećim kolektivnim ugovorom, onda je takav individualni ugovor ništavan od samog početka (ex tunc). Individualni ugovor je ništavan čak i u situaciji ako radnik "izjavi" da se odriče prava iz kolektivnog ugovora o radu.

Kolektivnim ugovorom zaključenim između sindikata i poslodavca, u skladu sa zakonom, uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, način i postupak njihovog ostvarivanja i međusobni odnosi učesnika kolektivnog ugovora¹³². Kolektivni ugovor, u smislu zakona, jeste opšti kolektivni ugovor, posebni kolektivni ugovor i kolektivni ugovor kod poslodavca kojim se bliže uređuju prava po osnovu rada, obim prava i način i postupak njihovog ostvarivanja, međusobni odnosi učesnika u zaključivanju kolektivnih ugovora i druga pitanja od značaja za uređivanje odnosa između radnika i poslodavaca koji je obavezujući za poslodavca i radnike koji su kod

radu Brčko distrikta BiH.

njega zaposleni, a u čijem je zaključivanju poslodavac neposredno učestvovao, ili je ovlastio drugog poslodavca da to učini u njegovo ime, ili je naknadno pristupio kolektivnom ugovoru¹³³. Kolektivni ugovor, pravilnik o radu i ugovor o radu ne mogu da sadrže odredbe kojima se radniku daju manja prava ili utvrđuju nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni zakonom, ali mogu da se utvrde druga, ili propisati povoljnija prava i povoljniji uslovi rada od onih utvrđenih zakonom, osim ako to zakonom nije izričito zabranjeno¹³⁴. Odredbe kolektivnog ugovora koje utvrđuju nepovoljnija prava ili nepovoljnije uslove rada od prava i uslova utvrđenih zakonom su nezakonite i umjesto njih se primjenjuju odredbe zakona¹³⁵. Opšti kolektivni ugovor i posebni kolektivni ugovor za određeno područje, oblast ili granu, u skladu s posebnim propisom o klasifikaciji djelatnosti, zaključuju se za teritoriju Republike¹³⁶, odnosno, opšti za teritoriju Federacije, a granski kolektivni ugovori za teritoriju Federacije ili područje jednog ili više kantona¹³⁷, a u Brčko distriktu se opšti kolektivni ugovor zaključuje za teritoriju Distrikta, a granski kolektivni ugovor za određeno područje, oblast ili granu na teritoriju Distrikta¹³⁸. Opšti i posebni kolektivni ugovori neposredno se primjenjuju i obavezuju sve poslodavce koji su u vrijeme zaključivanja kolektivnog ugovora članovi udruženja poslodavaca učesnika kolektivnog ugovora, kao i poslodavce koji su naknadno postali članovi udruženja poslodavaca, učesnika kolektivnog ugovora¹³⁹.

U Republici Srpskoj je do 1. jula 2016. godine bio na snazi **Opšti kolektivni ugovor**¹⁴⁰. Zakon o radu propisao je da će učesnici u zaključivanju kolektivnih ugovora u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona pristupiti pregovaranju radi zaključivanja kolektivnih ugovora u skladu s odredbama ovog zakona¹⁴¹. Primjena tog opšteg kolektivnog ugovora produžavana je odlukama, a do danas nije usaglašen tekst "novog". Slična je situacija i u Federaciji BiH, gdje je Zakonom o radu propisano¹⁴² da se važeći kolektivni ugovori moraju uskladiti s ovim zakonom u roku od 120 dana od dana njegovog stupanja na snagu, kada prestaje njihova primjena, a, izuzetno,

¹³² Član 3. stav 1. Zakona o radu Republike Srpske.

¹³³ Član 7. Zakona o radu Republike Srpske, član 137. Zakona o radu FBiH, član 147. Zakona o radu Brčko distrikta BiH.

¹³⁴ Član 9. Zakona o radu Republike Srpske, član 19. Zakona o radu Federacije BiH, član 19. Zakona o radu Brčko distrikta BiH.

¹³⁵ Član 10. stav 1. Zakona o radu Republike Srpske.

¹³⁶ Član 239. Zakona o radu Republike Srpske.

¹³⁷ Član 137. Zakona o radu Federacije BiH.

¹³⁸ Član 147. stav 2.

¹³⁹ Član 245. Zakona o radu Republike Srpske, član 142. Zakona o radu Federacije BiH, član 153. stav 1. Zakona o radu Brčko distrikta BiH.

¹⁴⁰ Savez sindikata Republike Srpske, Opšti kolektivni ugovor („Službeni glasnik Republike Srpske“, br. 40/10, 35/16 i 43/16).

¹⁴¹ Član 269.

ukoliko kolektivni ugovori ne budu usklađeni u navedenom roku, Vlada Federacije, nakon konsultacija s Ekonomsko-socijalnim vijećem Federacije, može svojom odlukom produžiti primjenu kolektivnog ugovora za još 90 dana.

U Federaciji BiH je usvojen **Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova**¹⁴³, u sklopu reforme radnog zakonodavstva, te se, u skladu s istim, mirno rješavanje radnih sporova zasniva na načelu dobrovoljnosti strana u sporu, na način da se rješavanje individualnog ili kolektivnog radnog spora povjerava mirovnom vijeću. U skladu s navedenim zakonom utvrđena je i lista miritelja i arbitara s koje se imenuju miritelji i arbitri u mirovne i arbitražne savjete formirane za teritoriju FBiH.

U Republici Srpskoj je na snazi **Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova**¹⁴⁴ kojim se uređuju način i postupak mirnog rješavanja individualnih i kolektivnih radnih sporova, izbor, prava i obaveze arbitara i miritelja, kao i način osnivanja tijela za mirno rješavanje radnih sporova, te druga pitanja od značaja za mirno rješavanje radnih sporova.

U Federaciji BiH je usvojen **Zakon o reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca**¹⁴⁵. Naime, iako je Zakon o radu uspostavio zakonodavni okvir za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca, kao uslova za vođenje bipartitnog i tripartitnog socijalnog dijaloga, bilo je neophodno da se posebnim propisom na sistematičniji način urede uslovi i postupak za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca, dokazivanje ispunjenosti uslova za utvrđivanje reprezentativnosti, preispitivanje utvrđene reprezentativnosti, kao i druga pitanja od značaja za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca.

U Republici Srpskoj je usvojen **Zakon o zaštiti od uznemiravanja na radu**¹⁴⁶. Ovim zakonom uređuju se zaštita od uznemiravanja na radu i u vezi s radom, postupak za ostvarivanje prava na zaštitu od uznemiravanja na radu i u vezi s radom i druga pitanja od značaja za zaštitu od uznemiravanja na radu i u vezi s radom. Odredbe ovog zakona primjenjuju se na poslodavce i radnike koji se nalaze u radnom odnosu, lica angažovana van radnog odnosa u procesu rada, druga lica koja po bilo kom osnovu učestvuju u procesu rada i lica koja traže zaposlenje¹⁴⁷. Zakonom su propisane radnje uznemiravanja na radu, obaveze poslodavca za preventivno djelovanje radi sprečavanja uznemiravanja na radu i postupci za zaštitu od uznemiravanja na radu kod

¹⁴² Član 182.

¹⁴³ Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova („Službene novine FBiH“, broj 49/21).

¹⁴⁴ Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova („Službeni glasnik Republike Srpske“, broj 91/16).

¹⁴⁵ Zakon o reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca („Službene novine FBiH“, broj 103/21).

¹⁴⁶ Zakon o zaštiti od uznemiravanja na radu („Službeni glasnik Republike Srpske“, broj 90/21).

svih poslodavaca, bez obzira na karakter vlasništva i oblik organizovanja. Zakon je usklađivan s Direktivom 2006/54/EC, Direktivom 2000/78/EC i Direktivom 2000/43/EC.

Uznemiravanje na radu, u smislu ovog zakona, jeste svako ponašanje prema radniku, grupi radnika ili poslodavcu koje može nanijeti štetu fizičke, psihičke ili seksualne prirode, može biti izvršeno jednom radnjom, povremenim ili učestalim, aktivnim ili pasivnim postupanjem. Izvršilac radnje uznemiravanja na radu može biti poslodavac, odgovorno lice kod poslodavca, radnik, grupa radnika kod poslodavca ili treće lice s kojim radnik ili poslodavac redovno dolazi u kontakt u obavljanju poslova, a prepoznato je, kao mogući izvršilac, i lice koje podstrekava ili pomaže drugom licu u vršenju radnji uznemiravanja na radu¹⁴⁸.

Radnjama uznemiravanja na radu smatraju se, između ostalih, prikupljanje i obrada podataka o porodičnom ili bračnom statusu i planiranju porodice, zahtijevanje isprava ili drugih podataka koji nisu od neposrednog značaja za obavljanje poslova kod poslodavca ili ostvarivanja prava radnika, kao i sve druge radnje koje imaju za cilj ili predstavljaju ugrožavanje dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta, zdravlja i položaja radnika, koje izazivaju strah ili stvaraju neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, pogoršavaju uslove rada ili dovode do toga da se radnik izoluje ili navede na to da otkáže ugovor o radu ili drugi ugovor¹⁴⁹.

Poslodavac je dužan da informiše radnika, odnosno predstavnike radnika o pravima, dužnostima i odgovornostima, mjerama prevencije i sprečavanja, uzrocima, pojavnim oblicima i posljedicama uznemiravanja na radu¹⁵⁰, te da predstavniku sindikata i drugom predstavniku radnika omogući osposobljavanje s ciljem prepoznavanja, prevencije i sprečavanja uznemiravanja na radu¹⁵¹. Ovo informisanje može se sprovoditi organizovanjem informativnih sastanaka, obuka, usvajanjem i objavljivanjem opštih akata o prevenciji i sprečavanju uznemiravanja na radu, na oglasnoj tabli ili internet-stranici poslodavca, isticanjem plakata ili pamfleta ili na druge odgovarajuće načine¹⁵².

Postupak za zaštitu od uznemiravanja na radu sprovodi se kod poslodavca, Agencije za mirno rješavanje radnih sporova, organa nadležnog za inspekcijski nadzor i nadležnog suda¹⁵³. Pravo na podnošenje prijedloga za

¹⁴⁷ Član 2.

¹⁴⁸ Član 6.

¹⁴⁹ Član 8.

¹⁵⁰ Član 11. stav 1.

¹⁵¹ Član 11. stav 2.

¹⁵² Član 11. stav 3.

¹⁵³ Član 13. Napomena: Zakonom je propisan i postupak zaštite od uznemiravanja na radu, koji će biti predstavljen u posebnom poglavlju ove studije.

mirno rješavanje spora, odnosno podizanje tužbe uslovljeno je prethodnim obraćanjem radnika poslodavcu zahtjevom za zaštitu od uznemiravanja na radu, a, izuzetno, kada je uznemiravanje počinio preduzetnik kod kojeg je radnik zaposlen, odnosno odgovorno lice kod poslodavca, pravo na podnošenje prijedloga za mirno rješavanje spora, odnosno podizanje tužbe nije uslovljeno prethodnim obraćanjem radnika poslodavcu zahtjevom za zaštitu od uznemiravanja na radu¹⁵⁴.

U postupku zaštite od uznemiravanja na radu, ukoliko radnik učini vjerovatnim da je bio izložen uznemiravanju na radu, teret dokazivanja da nije bilo uznemiravanja na radu je na poslodavcu¹⁵⁵.

Inspekcijski nadzor nad primjenom ovog zakona vrše inspekcija rada, a upravna inspekcija za zaposlene u republičkim organima uprave i jedinicama lokalne samouprave¹⁵⁶.

Poslodavac koji zapošljava 15 i više radnika opštim aktom propisuje postupak zaštite od uznemiravanja na radu¹⁵⁷.

Zakonom su zapriječene novčane kazne za poslodavce koji postupe u suprotnosti s odredbama ovog zakona¹⁵⁸.

Zakon o posredovanju u zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti Republike Srpske¹⁵⁹ garantuje rodnu ravnopravnost u procesu zapošljavanja i posebno zabranjuje rodnu diskriminaciju u različitim aspektima pristupa zapošljavanju i predviđa mogućnost korišćenja pozitivnih mjera afirmativne akcije. Članom 5. ovog zakona je propisano:

(1) U primjeni ovog zakona, drugih propisa i akata Zavoda i drugih organizacija koje obavljaju određene poslove zapošljavanja, nijedno lice ne može biti diskriminisano zbog: rase, boje kože, pola, jezika, religije, političkog ili drugog mišljenja i opredjeljenja, etničke ili socijalne pripadnosti ili porijekla, imovnog stanja, članstva ili nečlanstva u sindikatu, političkoj organizaciji ili udruženju, kao i stanja fizičkog ili mentalnog zdravlja, ako uslovi posla to dozvoljavaju, ili bilo koje druge okolnosti koja nije u skladu sa principom ravnopravnosti građana pred zakonom.

¹⁵⁴ Član 18. st. 2. i 3.

¹⁵⁵ Član 22.

¹⁵⁶ Član 25. stav 1.

¹⁵⁷ Član 15. stav 4.

¹⁵⁸ Čl. 26. i 27.

¹⁵⁹ Zakon o posredovanju u zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti („Službeni glasnik Republike Srpske“, broj 30/10, 102/12 i 94/19).

(2) Svi su ravnopravni u procesu zapošljavanja po osnovu pola.

(3) U suprotnosti je sa ovim zakonom svaka diskriminacija zasnovana na polu u procesu zapošljavanja, otvorenog oglasa i postupka popune slobodnih radnih mjesta:

a) diskriminacijom po osnovu pola ne smatraju se norme, kriterijumi ili praksa koje je moguće objektivno opravdati postizanjem zakonitog cilja, proporcionalno preduzetim nužnim i opravdanim mjerama i

b) dozvoljeno je uspostavljanje specijalnih mjera u cilju promovisanja jednakosti i ravnopravnosti polova i eliminacije postojeće neravnopravnosti, odnosno zaštite polova po osnovu biološkog određenja.

Zakon o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba FBIH¹⁶⁰ u članu 2. propisuje da nijedna osoba na osnovu ovog zakona ne može biti stavljena u nepovoljan položaj zbog: rase, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog mišljenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla, imovnog stanja, rođenja ili kakve druge okolnosti, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, ili članstva u sindikatu, ili tjelesnih i duševnih poteškoća.

Zakon o zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti Brčko distrikta BiH¹⁶¹ je u odredbi člana 5. propisao da su Zavod i Agencija za zapošljavanje prilikom obavljanja poslova iz svoje nadležnosti dužni postupati sukladno državnom Zakonu o zabrani diskriminacije.

Osim navedenih pravnih propisa, u Republici Srpskoj, Federaciji BiH i Brčko distriktu BiH doneseni su i strateški dokumenti, akcioni planovi kojima se utvrđuju strateški ciljevi, prioriteti, mjere i aktivnosti u oblasti rada i zapošljavanja.

U skladu s novom **Strategijom zapošljavanja Republike Srpske 2021–2027. godine**¹⁶², programi zapošljavanja u 2022. godini su namijenjeni teže

¹⁶⁰ Zakon o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba („Službene novine FBIH“, br. 41/01, 22/05 i 9/08).

¹⁶¹ Zakon o zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti („Službeni glasnik Brčko distrikta BiH“, broj 1/23).

¹⁶² Strategija zapošljavanja Republike Srpske 2021–2027. godine („Službeni glasnik Republike Srpske“, broj 4/22), dostupna na: [nedostaje stranica](#)

zapošljivim i ugroženim licima koja se nalaze na evidenciji Zavoda za zapošljavanje, a u fokusu se nalaze: djeca poginulih boraca, demobilisani borci, ratni vojni invalidi, dugoročno nezaposlena lica (duže od 12 mjeseci na evidenciji), lica starija od 40 godina, nezaposlena lica iz ruralnih područja, žene žrtve porodičnog nasilja i ratne torture, invalidna lica, lica s niskim kvalifikacijama, korisnici određenih socijalnih davanja, Romi, samohrani roditelji i roditelji teško bolesne djece, žrtve nasilja, bivši štitenici domova za nezbrinutu djecu, mladi sa VSS bez radnog iskustva.

Strategija zapošljavanja Republike Srpske 2021–2027. godina ima četiri strateška cilja:

1. Povećanje zaposlenosti produktivnije radne snage kroz usklađivanje ponude i potražnje na tržištu rada
2. Povećanje unutrašnje mobilnosti i raspoloživosti radne snage
3. Unapređenje funkcionisanja tržišta rada i socijalnog dijaloga
4. Unapređenje socijalne uključenosti i osiguranje jednakih mogućnosti.

Osnovni cilj **Strategije zaštite na radu u Republici Srpskoj za period od 2021. do 2024. godine**¹⁶³ je unapređenje sistema zaštite na radu u Republici Srpskoj. Strategija zaštite na radu 2021–2024. godina u skladu je s preporukama EK o izradi baza podataka o povredama na radu, profesionalnim bolestima i bolestima u vezi s radom, te je u Akcionom planu za realizaciju Strategije zaštite na radu 2021–2024. za 2022. godinu planirana i započeta aktivnost izrade centralnog registra baze podataka povreda na radu, profesionalnih bolesti i bolesti u vezi s radom.

Strategija razvoja Federacije Bosne i Hercegovine 2021–2027.¹⁶⁴ kao jedan od prioriteta definiše i smanjivanje neaktivnosti i nezaposlenosti, naročito dugoročne. Unutar neaktivne populacije posebno izdvaja populaciju

¹⁶³ Strategija zaštite na radu u Republici Srpskoj za period od 2021. do 2024. godine, donesena na 141. sjednici Vlade Republike Srpske od 14. 10. 2021. godine broj: 04/1-012-2-3075/21. Odluka o usvajanju objavljena je u „Službenom glasniku Republike Srpske“, broj 96/21 od dana 26. 10. 2021. godine, dostupna na:

<https://www.vladars.net/sr-SP-Cyrl/Vlada/Ministarstva/mpb/PAO/Pages/%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%B3%D0%B8%D1%98%D0%B0-%D0%B7%D0%B0%D0%BF%D0%BE%D1%88%D1%99%D0%B0%D0%B2%D0%B0%D1%9A%D0%B0-%D0%A0%D0%A1.aspx>

¹⁶⁴ Strategija razvoja Federacije Bosne i Hercegovine 2021–2027. („Službene novine Federacije BiH“, broj 40/22), dostupna na:

https://parlamentfbih.gov.ba/v2/userfiles/file/Materijali%20u%20proceduri_2021/Prijedlog%20Strategije%20zapoc%20C5%A1ljavanja%20u%20Federaciji%20BiH%20-%20bosanski%20jezik.pdf
https://parlamentfbih.gov.ba/v2/userfiles/file/Materijali%20u%20proceduri_2021/Strategija%20razvoja%20FBiH%202021-2027_bos.pdf

mladih, ali ističe da se, osim mladih, potrebno fokusirati i na neaktivne žene (posebno nedovoljno obrazovane, žene iznad 50 godina i one u ruralnim sredinama), dugoročno nezaposlene, osobe s otežanim pristupom tržištu rada, mlade koji napuštaju javnu brigu i druge kategorije „obeshrabrenih“ osoba¹⁶⁵.

Strategija zapošljavanja u Federaciji Bosne i Hercegovine (2021–2027)¹⁶⁶ sadrži četiri strateška cilja i nekoliko ključnih ishoda kojima će se težiti s ciljem promovisanja punog, produktivnog i slobodno izabranog zaposlenja, i to:

1. Povećati ličnu zapošljivost i unaprijediti usklađenost vještina sa zahtjevima tržišta rada
2. Promovisati kapacitet preduzeća u privatnom sektoru za otvaranje formalnih radnih mjesta
3. Osigurati uključivanje osoba u nepovoljnom položaju na tržište rada kroz efektivnije aktivne politike tržišta rada
4. Osnajiti upravljanje tržištem rada i povećati kapacitete za provođenje politike.

Opšti cilj Strategije zapošljavanja je promovisati mogućnost dostojanstvenog rada za sve koji žive u Federaciji. Vizija u osnovi ovog cilja je inkluzivno tržište Federacije koje svima daje priliku da realizuju svoj potencijal i povećaju životni standard¹⁶⁷. Zapošljavanje ostaje urgentan izazov, posebno za određene grupe stanovništva (kao što su mladi, nisko-kvalifikovane osobe, žene i Romi). Strategijom se konstatuje da podaci o tržištu rada ukazuju na to da se ne nalaze sve osobe pod istim rizikom od isključenosti s tržišta rada: mladi, žene, osobe s invaliditetom, nedovoljno obrazovane osobe, te osobe koje žive u manje razvijenim područjima imaju veću vjerovatnoću nezaposlenosti od drugih¹⁶⁸. Osim mladih, potrebno se, takođe, fokusirati na neaktivne žene (posebno nedovoljno obrazovane, žene iznad 50 godina starosti i one u ruralnim sredinama), dugoročno nezaposlene, osobe s otežanim pristupom tržištu rada, mlade koji napuštaju javnu brigu i druge kategorije „obeshrabrenih“ osoba¹⁶⁹.

¹⁶⁵ Ibidem, strana 49.

¹⁶⁶ Strategija zapošljavanja u Federaciji Bosne i Hercegovine (2021–2027), dostupna na: https://parlamentfbih.gov.ba/v2/userfiles/file/Materijali%20u%20proceduri_2021/Prijedlog%20Strategije%20zap%20o%20C5%A1ljavanja%20u%20Federaciji%20BiH%20-%20bosanski%20jezik.pdf

¹⁶⁷ Ibidem, strana 41.

¹⁶⁸ Ibidem, str. 36-7.

¹⁶⁹ Ibidem, str. 48-9.

Brčko distrikt BiH, statutarно, nema povjerenu javnu nadležnost za oblast rada i radnih odnosa, odnosno politika zapošljavanja¹⁷⁰. U Brčko distriktu BiH politike zapošljavanja su povjerene Zavodu za zapošljavanje i nema upravne jedinice Odjeljenja (Ministarstvo) za rad i radne odnose, koje imaju Republika Srpska i Federacija BiH. U Brčko distriktu BiH usvojena je **Strategija razvoja Brčko distrikta BiH za period 2021–2027. godina**¹⁷¹ koja predstavlja ključni strateško-planski dokument kojim se usmjerava i podstiče razvoj Brčko distrikta BiH. Ovom strategijom su kao ključni izazovi razvoja tržišta rada navedeni, između ostalih, i postepeno podizanje nivoa plata, poboljšanje uslova rada i upravljanja ljudskim resursima privrednim subjektima na teritoriji BDBiH, kako bi se zaustavili trendovi odlaska mladih i stručnih radnika u inostranstvo i u javni sektor, te smanjivanje učešća nezaposlenih žena u strukturi nezaposlenih osoba na evidenciji Zavoda za zapošljavanje BDBiH.

U dokumentu **Strategija socijalnog uključivanja Brčko distrikta BiH 2021–2027**¹⁷², odnosno Akcionom planu koji je sastavni dio ove strategije, kao jedan od pet ključnih prioriteta/ciljeva/mjera socijalnog uključivanja¹⁷³ navedene su i mjere politika rodne ravnopravnosti, među kojima je ravnopravan pristup žena i muškaraca ekonomskim resursima i stvaranje jednakih mogućnosti za njihovo korišćenje izdvojen kao poseban cilj. Donošenje/provođenje programa za zapošljavanje; formiranje baze podataka o preduzetništvu (žene nosioci) s ciljem podsticanja preduzetništva kod djevojaka, mladih žena, samohranih majki, žena sa seoskog područja, žena s invaliditetom; redovno prikupljanje, analiza i objavljivanje podataka razvrstanih po polu o učešću žena i muškaraca na tržištu rada i provođenje promotivnih aktivnosti informacionih kampanja za podizanje svijesti javnosti o pravu žena i muškaraca na jednak pristup zapošljavanju, tržištu rada i ekonomskim resursima su identifikovane kao aktivnosti za dostizanje tog cilja.

¹⁷⁰ Iako Brčko distriktu BiH Statutom nisu povjerene ove nadležnosti, ipak je usvojen Zakon o radu u 2005. godine, na prijedlog Zakonodavne komisije Skupštine Brčko distrikta BiH (po Odluci o davanju ovlaštenja Zakonodavnoj komisiji Skupštine Brčko distrikta BiH broj: 0-02-022-294/05 od 7. novembra 2005. godine), a po prijedlogu Vlade Brčko distrikta BiH, Skupština Brčko distrikta BiH usvojila je 2019. godini "novi" Zakon o radu Brčko distrikta BiH.

¹⁷¹ Strategija razvoja Brčko distrikta BiH za period 2021–2027. godina („Službeni glasnik Brčko distrikta BiH”, broj 11/21) dostupna na: <http://www.vlada.bdcentral.net/Content/Read/strategije>

¹⁷² Strategija socijalnog uključivanja Brčko distrikta BiH 2021–2027, dostupna na: <https://www.unicef.org/bih/media/6486/file/Strategija%20socijalnog%20uklju%C4%8Divanja%20Br%C4%8Dko%20distrikta%20BiH%202021-2027.pdf>

¹⁷³ Ibidem, strana 47.

2.2. ZAKONODAVSTVO EU U VEZI S LJUDSKIM PRAVIMA NA TRŽIŠTU RADA KOJE JE POTREBNO INTEGRISATI U DOMAĆI ZAKONSKI OKVIR U PROCESU EU INTEGRACIJA

Evropska unija je uspostavila pravni okvir iz kojeg je vidljivo opredjeljenje prema dostizanju ravnopravnosti između žena i muškaraca.

Ravnopravnost žena i muškaraca je temeljna vrijednost, cilj i pokretač ekonomskog rasta Evropske unije. Ne samo u pravnim dokumentima već i u svim aktivnostima, Evropska unija nastoji promovisati ravnopravnost muškaraca i žena. Države članice Evropske unije obavezne su i u ovoj oblasti približiti svoje zakonodavstvo pravu Evropske unije.

Pojam približavanja zakonodavstva podrazumijeva približavanje pravnih propisa država članica, država kandidatkinja i potencijalnih kandidatkinja zakonodavstvu Evropske unije. Cilj približavanja zakonodavstva je uređivanje društvenih odnosa na jedinstven ili što je moguće sličniji način u svim državama EU. Obavezu približavanja domaćeg zakonodavstva s propisima EU i njegovu adekvatnu primjenu imaju sve države članice, a ovu obavezu imaju i države kandidatkinje i države potencijalne kandidatkinje.

Uslovi i način prihvatanja, sprovođenja i primjene prava EU sadržaj su pregovora o članstvu u EU koje država kandidatkinja vodi s državama članicama i u tu svrhu dijeli se na poglavlja pregovora. Kada su u pitanju oblast rodne ravnopravnosti i zaštita od diskriminacije na tržištu rada, s naglaskom na ekonomska i socijalna prava žena, od ključne važnosti je Poglavlje XIX – socijalna politika zapošljavanje¹⁷⁴. Ovo poglavlje, u najširem smislu, obuhvata: slobodno kretanje radnika i socijalnu sigurnost radnika migranata; jednak tretman muškaraca i žena; obezbjeđenje najboljih uslova rada, zdravstvene zaštite i zaštite na radu; zaštitu javnog zdravlja; brigu o starijim licima; borbu protiv siromaštva, uključujući i integraciju manjinskih grupa; zapošljavanje, profesionalnu obuku mladih i politiku zapošljavanja. Važan segment je i razvoj službi socijalne zaštite i obrazovanja.

U skladu s politikom proširenja, od zemalja kandidatkinja i potencijalnih kandidatkinja očekuje se da se prije pristupanja EU u potpunosti usklade s pravnom stečevinom i standardima EU u području socijalne politike i zapošljavanja.

¹⁷⁴ Upitnik - Informacije koje Evropska komisija traži od Vijeća ministara Bosne i Hercegovine u svrhu pripreme Mišljenja o zahtjevu Bosne i Hercegovine za članstvo u Evropskoj uniji, decembar 2016. godine, dostupan na: https://www.dei.gov.ba/uploads/documents/upitnik-ek_1604320391.pdf, str. 241.

Iz Instrumenta pretpristupne pomoći (IPA) EU pruža i finansijsku podršku za poticanje kvalitetnog zapošljavanja te podupire djelotvorno izvršenje pravila i standarda u području radnog prava širom regije.

Unapređenje poštovanja radnih prava u trećim zemljama ključni je dio politika ljudskih prava EU. EU je posvećena jačanju svoje uloge odgovornog predvodnika u svijetu rada, zalaganju za prava radnika i sprečavanju trke prema dnu upotrebom svih raspoloživih instrumenata i njihovim daljnjim razvojem. Takođe, posvećena je promovisanju dostojanstvenog rada u cijelom svijetu, uključujući rodnu ravnopravnost na tržištu rada.

Propisi EU i rodna ravnopravnost – jednak tretman muškaraca i žena

Razlika između plata muškaraca i žena bilo je prvo pitanje ravnopravnosti polova koje je Evropska unija pravno regulisala. Već je u Ugovoru iz 1957. godine, kojim je osnovana Evropska ekonomska zajednica, začetnica današnje Evropske unije, sadržana odredba o ravnopravnosti u pogledu jednake plate za jednak rad muškaraca i žena (Član 119. Ugovora EEZ, sada član 141. Ugovora EZ).

U uvodnim, zajedničkim odredbama Ugovora o Evropskoj uniji navodi se da se Unija zasniva na vrijednostima poštovanja ljudskog dostojanstva, slobode, demokratije, jednakosti, vladavine prava i poštovanja ljudskih prava, uključujući i prava pripadnika manjina, te da su ove vrijednosti zajedničke državama članicama u društvu u kojem preovlađuju pluralizam, nediskriminacija, tolerancija, pravda, solidarnost i ravnopravnost žena i muškaraca¹⁷⁵. Takođe, u ovom ugovoru je, kao jedan od ciljeva Unije, navedeno da se Unija bori protiv društvene isključenosti i diskriminacije i podstiče socijalnu pravdu i zaštitu, ravnopravnost žena i muškaraca, solidarnost između generacija i zaštitu prava djeteta¹⁷⁶. I Ugovor o funkcionisanju Evropske unije potvrđuje da Unija svim svojim aktivnostima teži uklanjanju nejednakosti i promovisanju ravnopravnosti između muškaraca i žena¹⁷⁷ i uspostavlja nadležnost EU u vezi s borbom protiv diskriminacije po osnovu pola, rasnog i etničkog porijekla, vjerovanja, invaliditeta, starosne dobi i seksualne orijentacije¹⁷⁸, ali i osnažuje nadležnost Unije u pogledu preduzimanja aktivnosti kojima se podržavaju i dopunjavaju aktivnosti država članica u različitim oblastima, pa tako, između ostalog, i u

¹⁷⁵ Član 2. Ugovora o EU – prečišćeni tekst, 2016. (UEU), dostupan na: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016M/TXT&from=EN>

¹⁷⁶ Član 3. UEU

¹⁷⁷ Član 8. Ugovora o funkcionisanju Evropske unije – prečišćeni tekst, 2016. (UFEU), dostupan na: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016E/TXT&from=EN>

član 8: „U svim svojim aktivnostima Unija teži uklanjanju nejednakosti i promicanju ravnopravnosti između muškaraca i žena.”

¹⁷⁸ Član 19. UFEU

oblasti jednakosti muškaraca i žena u pogledu mogućnosti na tržištu rada i postupanja na radnom mjestu¹⁷⁹. Ovim ugovorom se države članice obavezuju da osiguraju primjenu načela o jednakim platama muškaraca i žena za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti, dok se Uniji daje u nadležnost da donosi mjere za osiguranje primjene načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada, uključujući načelo jednake plate za jednaki rad ili za rad jednake vrijednosti, te utvrđuje da načelo jednakog postupanja ne sprečava nijednu državu članicu da provodi ili donese mjere koje osiguravaju posebne prednosti kako bi se nedovoljno zastupljenom polu olakšalo bavljenje stručnom djelatnošću ili spriječio odnosno nadoknadio nepovoljan položaj u njihovoj profesionalnoj karijeri¹⁸⁰ (mjere afirmativne akcije ili tzv. pozitivne diskriminacije). Povelja o osnovnim pravima Evropske unije utvrđuje da ravnopravnost žena i muškaraca mora biti osigurana u svim područjima, uključujući zapošljavanje, rad i platu, kao i da načelo ravnopravnosti ne sprečava države članice da zadrže ili usvoje mjere kojima se predviđaju posebne pogodnosti u korist nedovoljno zastupljenog pola (mjere afirmativne akcije)¹⁸¹. Poveljom je posebno izdvojena potreba usklađivanja porodičnog i profesionalnog života i utvrđeno da svako ima pravo na zaštitu od otkaza s posla iz razloga koji su u vezi s materinstvom i pravo na plaćeno porodičko odsustvo i roditeljsko odsustvo nakon rođenja ili usvojenja djeteta¹⁸², te pravo na naknade iz oblasti socijalne zaštite i socijalne službe koje pružaju zaštitu u slučajevima materinstva, bolesti, nesreće na radu, zavisnosti ili starosti, kao i u slučaju gubitka zaposlenja, u skladu s pravilima utvrđenim pravom Unije i nacionalnim zakonodavstvom i praksom.¹⁸³

Iz navedenog, kada su u pitanju primarni izvori prava EU, može se zaključiti da EU izdvaja nekoliko važnih područja i stavlja ih u fokus svog djelovanja: jedno od područja se odnosi na zapošljavanje, posebno pristup zapošljavanju, napredovanju na poslu, uključujući pristup profesionalnoj obuci, kao i uslovima rada, uključujući i uslove za otpuštanje, drugo na jednaku platu za jednak rad ili rad jednake vrijednosti, treće na usklađivanje privatnog i profesionalnog života i zaštitu trudnica i porodilja, te da prepoznaje značaj uvođenja mjera afirmativne akcije u pravcu dostizanja ciljeva u ovim oblastima.

¹⁷⁹ Član 153. UFEU

¹⁸⁰ Član 157. UFEU.

¹⁸¹ Član 23. Povelje o osnovnim pravima Evropske unije – prečišćeni tekst, 2016, dostupan na: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=EN>

¹⁸² Član 33. Povelje o osnovnim pravima Evropske unije. Za više o ovoj temi pogledati: Majčinstvo, roditeljstvo i očinstvo i pravo Evropske unije, dostupno na: <http://hcabl.org/wp-content/uploads/2016/11/Brosura-1-FINAL-web.pdf> i Sudska praksa Evropskog suda pravde u oblasti zaštite trudnica i porodilja, dostupno na: <http://hcabl.org/wp-content/uploads/2016/12/Sudska-praksa-WEB.pdf>

¹⁸³ Član 34. Povelje o osnovnim pravima Evropske unije.

Odredbe koje se odnose na ravnopravnost žena i muškaraca sadržane u primarnim izvorima – ugovorima i Povelji, dalje su razrađene kroz sekundarne izvore prava EU – direktive. Direktive obavezuju u pogledu rezultata koji se trebaju postići, ali državama članicama ostavljaju slobodu izbora oblika i metoda u pogledu primjene. Upućuju se državama članicama obavezujući ih na usvajanje zakona i drugih propisa kojima se preuzima sadržaj direktiva u nacionalno zakonodavstvo u propisanom roku, usvajanje mjera za provođenje i uspostavljanje administrativnih procedura i kapaciteta. Prema tome, u bh. propise preuzima se suština obaveza koje proizlaze iz direktive, vodeći računa o pravnoj tradiciji i pravilima za izradu propisa.

Bosna i Hercegovina je potpisivanjem Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju (SSP) 16. juna 2008. godine preuzela **obavezu postepenog usklađivanja svog postojećeg i budućeg zakonodavstva** i njegovu propisnu primjenu i provođenje.

Proces usklađivanja domaćih s propisima EU je proces koji se realizuje kontinuirano, nikad ne završava i zahtijeva učešće velikog broja stručnjaka različitih profila od kojih se očekuje da poznaju domaće zakonodavstvo, tehnike pisanja domaćih propisa, kao i zakonodavstvo Evropske unije. Usklađivanje je uvijek „živ“ i aktivan proces, koji se i trenutno odvija i među državama članicama EU.

Zavisno od predmeta regulisanja, ustavnih i zakonskih nadležnosti, jedan pravni akt EU može se preuzeti u jedan ili više propisa. Međutim, bez obzira na to kojim propisom se preuzima, mora se ispoštovati zahtjev usklađenosti u odnosu na pravni akt EU. To znači da se preuzimanje acquisa treba vršiti na koordiniran i usklađen način, odnosno da **domaći propisi kojima se preuzima isti pravni akt EU trebaju biti usklađeni na jednak način.** Usklađivanje zakonodavstva je preuzimanje acquisa u pravni sistem BiH s ciljem reguliranja društvenih odnosa na isti ili što je moguće sličniji način kakav je na nivou EU. Usklađivanje zakonodavstva ne podrazumijeva samo preuzimanje odredbi pravnih akata EU u propise BiH nego i njihovo djelotvorno provođenje¹⁸⁴.

Za harmonizaciju propisa sa acquis u Bosni i Hercegovini zadužene su četiri institucije: Direkcija za evropske integracije, Ministarstvo za evropske integracije i međunarodnu saradnju Republike Srpske te Federalni ured za zakonodavstvo, a u Brčko distriktu Ured gradonačelnika, kao i pojedinačno

¹⁸⁴ Smjernice za usklađivanje propisa Bosne i Hercegovine s pravnom tečevinom Evropske unije, DEI BiH, dostupno na: https://www.dei.gov.ba/uploads/documents/smjernice-za-usklađivanje-propisa-bih-s-pravnom-tecevinom-evropske-unije_1606812865.pdf

svaki organ uprave kao nadležni obrađivač pravnog akta iz svoje resorne nadležnosti i odbori zakonodavne i izvršne vlasti sa svih nivoa u Bosni i Hercegovini.

Proces usklađivanja propisa uređen je odlukama koje će se, nakon sticanja kandidatskog statusa, prilagoditi novim obavezama.

Tako je npr. Odlukom o izmjenama i dopuni Odluke o postupku usklađivanja zakonodavstva Bosne i Hercegovine s pravnom tečevinom Evropske unije¹⁸⁵, koja je stupila na snagu 17. maja 2023. godine, dopunjen član 3. novom tačkom d) kojom je propisano da se, od dana stupanja na snagu ove odluke, navođenje odredbi pravnih akata EU vrši na način definisan u skladu s Aneksom III, koji je sastavni dio ove odluke i služi isključivo u svrhu praćenja i informisanja o preuzimanju pravne tečevine EU u zakonodavstvo BiH. Za navođenje pravnih akata EU s kojima se usklađuju propisi obrađivač propisa koristi (će) sljedeću formulaciju u predmetu propisa kroz adekvatne stavove: Ovim (navesti naziv propisa) se preuzimaju odredbe (navesti puni naziv pravnog akta EU). To znači da će obrađivači propisa biti u obavezi da, počev od 17. maja 2023. godine, u relevantnom članu propisa navedu s kojim pravnim aktima EU je vršeno usklađivanje predmetnog propisa, tako da će se ubuduće već u samom tekstu propisa imati informacije s tim u vezi, a što se do sada moglo iščitati u dijelu obrazloženja nacrtu i prijedloga propisa i Izjavi o usklađenosti nacrtu, odnosno prijedloga zakona, drugog propisa i opšteg akta s pravnom tekovinom EU i praksom i standardima Savjeta Evrope, koji se ne objavljuju u službenim glasilima, te samim tim nisu bili dostupni javnosti.

Direktive koje se direktno mogu dovesti u vezu s oblasti rada i zapošljavanja žena¹⁸⁶, a koje su bile adresirane i u Upitniku - Informacije koje Evropska komisija traži od Vijeća ministara Bosne i Hercegovine u svrhu pripreme Mišljenja o zahtjevu Bosne i Hercegovine za članstvo u Evropskoj uniji, jesu direktive 79/7, 2004/113, 2006/54, 92/85, 2010/18 i 2010/41.

Direktiva Savjeta 79/7/EEC od 19. decembra 1978. godine o progresivnom sprovođenju principa jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima socijalne sigurnosti¹⁸⁷ - ova direktiva se primjenjuje na radno

¹⁸⁵ Odluka o izmjenama i dopuni odluke o postupku usklađivanja zakonodavstva Bosne i Hercegovine s pravnom tečevinom Evropske unije („Službeni glasnik BiH“, broj 32/23), dostupno na: <http://www.sluzbenilist.ba/page/akt/FsfCgO3QP9s=>

¹⁸⁶ Informacije koje je Evropska komisija tražila od Vijeća ministara Bosne i Hercegovine u svrhu pripreme Mišljenja o zahtjevu Bosne i Hercegovine za članstvo u Evropskoj uniji, decembar 2016. godine, dostupne na: https://www.dei.gov.ba/uploads/documents/upitnik-ek_1604320391.pdf, str. 266. - Jednak tretman muškaraca i žena jednake mogućnosti (direktive 79/7, 92/85, 2004/113, 2006/54, 2010/18 i 2010/41).

¹⁸⁷ Direktiva Savjeta 79/7/EEC od 19. decembra 1978. godine o progresivnom sprovođenju principa jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima socijalne sigurnosti, dostupna na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:31979L0007>

stanovništvo – uključujući samozaposlene osobe, zaposlene i samozaposlene osobe čija je aktivnost prekinuta usljed bolesti, nesreće ili neželjene nezaposlenosti i osobe koje traže posao, kao i na penzionisane osobe i zaposlene i samozaposlene osobe s invaliditetom. U smislu ove direktive, princip jednakog postupanja znači da nema nikakve diskriminacije na osnovu pola, bilo direktno ili indirektno, posebno u vezi s bračnim ili porodičnim statusom, a posebno u pogledu: obima šema i uslova njihovom pristupu, obaveze da se izdvaja doprinos i iznosa doprinosa, obračunaju davanja, uključujući povećanja koja sljede u pogledu supružnika i za izdržavana lica i uslove koji određuju trajanje i zadržavanje prava na pomoć. Posebno se napominje da princip jednakog tretmana ne dovodi u pitanje odredbe koje se odnose na zaštitu žena po osnovu materinstva. Direktivom je naglašeno da će države članice preduzeti mjere neophodne da obezbijede da svi zakoni, uredbe i administrativni propisi koji su u suprotnosti s principom jednakog tretmana budu ukinuti, kao i da će uvesti u svoje nacionalne pravne sisteme mjere neophodne da se omogući svim osobama koje smatraju da su oštećene neprimjenjivanjem principa jednakog tretmana da traže zadovoljenje sudskim putem nakon mogućeg obraćanja drugim nadležnim organima.

Direktiva Savjeta 2004/113/EZ od 13. decembra 2004. godine o sprovođenju načela ravnopravnosti muškaraca i žena u pristupu isporuci i snabdijevanju robama, odnosno pružanju usluga¹⁸⁸ - usvajanje ove direktive rezultat je potrebe da se reguliše pitanje ravnopravnosti polova u područjima koja nisu vezana za zapošljavanje i poslovni život. Svrha ove direktive je da utvrdi okvir za suzbijanje diskriminacije zasnovane na polu u pogledu mogućnosti sticanja i nabavke roba, odnosno pružanja usluga radi efikasne primjene načela jednakog tretmana muškaraca i žena u državama članicama. U preambuli ove direktive navodi se da je EU usvojila niz pravnih instrumenata za sprečavanje i suzbijanje diskriminacije po osnovu pola na tržištu rada, te da su ovi su instrumenti potvrdili značaj zakonodavstva u borbi protiv diskriminacije. Međutim, kako se konstatuje u preambuli ove direktive, diskriminacija po osnovu pola, uključujući uznemiravanje i polno uznemiravanje, takođe se odvija na područjima izvan tržišta rada. Ističe se da ovakva diskriminacija može biti jednako štetna jer predstavlja prepreku punoj i uspješnoj integraciji muškaraca i žena u ekonomski i društveni život, a posebni se problemi uočavaju u mogućnosti sticanja i nabavke roba, odnosno pružanja usluga.

¹⁸⁸ Direktiva Savjeta 2004/113/EZ od 13. decembra 2004. godine o sprovođenju načela ravnopravnosti muškaraca i žena u pristupu isporuci i snabdijevanju robama, odnosno pružanju usluga, dostupna na: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX:32004L0113>

Direktiva 2006/54/EZ Evropskog parlamenta i vijeća od 5. jula 2006. godine o sprovođenju načela jednakih mogućnosti i jednakog tretmana muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja (The Recast Directive – Prerađena direktiva)¹⁸⁹ – značaj ove direktive u oblasti ravnopravnosti polova je toliki da se na nju često referiše kao na Zakon o ravnopravnosti polova EU. Cilj usvajanja „Prerađene direktive“ bio je da se na jednom mjestu, odnosno jednom direktivom objedine sve do tada usvojene direktive koje se odnose na ravnopravnost polova u pogledu pristupa zapošljavanju, uključujući napredovanje na poslu i stručno osposobljavanje, uslove rada, plate, te šeme socijalnog osiguranja koje proizlaze iz radnog odnosa. Ovom direktivom se šest do tada usvojenih direktiva „prerađuje“, razjašnjava i usklađuje s dotadašnjom praksom Evropskog suda pravde, te spaja u jedan instrument¹⁹⁰.

Prerađena direktiva sadrži ukupno 36 članova koji su podijeljeni u četiri glave: u prvoj glavi su sadržane osnovne odredbe, između ostalog i pojmovi direktne i indirektna diskriminacije, uznemiravanja i uznemiravanja po osnovu pola. U drugoj glavi sadržane su odredbe o jednakom plaćanju, o jednakom postupanju u sistemima strukovnog socijalnog osiguranja te o jednakom postupanju s obzirom na mogućnost zapošljavanja, stručnog osposobljavanja i napredovanja te radne uslove. U trećoj glavi se objedinjavaju odredbe koje se odnose na pravne lijekove i kazne, promovisanje ravnopravnosti polova putem tijela za ravnopravnost, kao i socijalni i dijalog s nevladinim organizacijama. Četvrta glava sadrži završne odredbe kojima se uređuje način izvještavanja o primjeni direktive, izmjenama i dopunama i stupanju na snagu. Države članice su obavezane da preduzmu sve potrebne mjere kako bi osigurale da se ukinu svi zakoni i drugi propisi koji su u suprotnosti s načelom jednakog postupanja, kao i da se izmijene ili stave van snage odredbe pojedinačnih i kolektivnih ugovora i sporazuma, internih pravilnika preduzeća, kao i pravilnika kojima su uređena slobodna zanimanja i profesije, odnosno pravilnika organizacija radnika i poslodavaca, kao i sva druga rješenja koja su protivna načelu jednakog postupanja, te spriječi da se sistemi strukovnog socijalnog osiguranja koji sadrže takve odredbe odobre ili prošire upravnim mjerama.

Kako je već pomenuto, ovom direktivom je šest do tada usvojenih direktiva „prerađeno“ i razjašnjeno, a njihove odredbe su usklađene s (dotadašnjom) praksom Evropskog suda pravde i spojene u jedan instrument – novu direktivu. Sama činjenica da je usljed prakse Evropskog suda pravde bilo

¹⁸⁹ Direktiva 2006/54/EZ Evropskog parlamenta i vijeća od 5. jula 2006. godine o sprovođenju načela jednakih mogućnosti i jednakog tretmana muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja, dostupna na: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/ALL/?uri=celex:32006L0054>

¹⁹⁰ Direktive koje su objedinjene u Prerađenu direktivu su: 75/117; 76/207, 2002/73; 86/378, 96/97 i 97/80.

potrebno preraditi odredbe nekoliko direktiva dovoljno govori o značaju koji sudska praksa ovog suda ima ne samo u tumačenju odredbi prava EU koja su od značaja za pojedinačne predmete po kojima odlučuje nego i za razvoj prava EU uopšte. Već je više puta istaknuto da je, počev od Ugovora o funkcionisanju Evropske unije, preko Povelje o osnovnim pravima Evropske unije, pa tako i Prerađenom direktivom utvrđeno da načelo jednakog postupanja ne sprečava nijednu državu članicu da sprovodi ili donese mjere koje osiguravaju posebne prednosti kako bi se nedovoljno zastupljenom polu olakšalo bavljenje stručnom djelatnošću ili spriječio odnosno nadoknadio nepovoljan položaj u njihovoj profesionalnoj karijeri (mjere afirmativne akcije ili tzv. pozitivne diskriminacije).

Prerađena direktiva je članom 14. u stavu 1. zabranila direktnu i indirektnu diskriminaciju zasnovanu na polu, u javnom i privatnom sektoru, uključujući javna tijela u odnosu na: (a) uslove zapošljavanja, samozapošljavanja i rada, uključujući kriterije za izbor kandidata i uslove pomoći u postupku zapošljavanja, u svim granama djelatnosti i na svim nivoima profesionalne hijerarhije, uključujući napredovanje na poslu; (b) pristup svim vrstama i nivoima profesionalne orijentacije, strukovnog osposobljavanja i strukovnog usavršavanja te prekvalifikacije, uključujući praktično radno iskustvo; (c) uslove zaposlenja i radne uslove, uključujući uslove otkaza, te platu; (d) članstvo i učestvovanje u organizacijama radnika ili poslodavaca, odnosno bilo kakvoj organizaciji koja okuplja pripadnike određene struke, uključujući povlastice koje pružaju te organizacije. Direktivom se, ipak, dozvoljavaju neki izuzeci od načela jednakog postupanja: u stavu 2. člana 14. Prerađene direktive (ranije: član 2. stav 2, 3. i 4. Direktive 76/207) navedeno je da države članice mogu predvidjeti da različito postupanje s obzirom na mogućnost zapošljavanja i pripadajućeg osposobljavanja, koje se temelji na određenom svojstvu vezanom za pol, ne predstavlja diskriminaciju ako zbog prirode dotičnog posla ili zbog konteksta u kojem se on obavlja to svojstvo predstavlja stvaran i odlučujući zahtjev posla, pod uslovom da je takvo različito postupanje opravdano legitimnim ciljem i da je dotični zahtjev srazmjeran.

U dosadašnjoj praksi Evropskog suda izdvojile su se tri vrste izuzetaka:

- prva se odnosi na situacije u kojima se za određene poslove predviđa angažovanje osoba samo jednog pola
- druga se odnosi na izuzetke koji se odnose na posebnu zaštitu žena u pogledu trudnoće i materinstva, a
- treća na mjere afirmativne akcije („pozitivne diskriminacije“) koje su regulisane članom 3. Prerađene direktive, prema kojem države članice mogu nastaviti provoditi, odnosno mogu donijeti mjere afirmativne akcije s ciljem osiguravanja potpune i stvarne jednakosti muškaraca i žena u poslovnom životu.

Uz navedene, važno je pomenuti da je EU usvojila posebne direktive kojima se utvrđuju prava trudnica i porodilja, te prava po osnovu majčinstva, roditeljstva i očinstva¹⁹¹. Tako, naprimjer, **Direktiva 92/85/EEZ od 19. oktobra 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje (The Pregnant Workers Directive)**¹⁹² utvrđuje prava na redovnu isplatu plata i/ili pravo na odgovarajuću naknadu za radnice koje su rodile, te propisuje da ta naknada ne smije biti manja od one koju bi radnica ostvarila da je na bolovanju, odnosno niža od naknade koja se isplaćuje za slučaj privremene spriječenosti za rad usljed bolesti, u visini koja je propisana nacionalnim zakonodavstvom. Ova direktiva, takođe, navodi da države članice mogu usloviti isplatu plata ili naknada ispunjenjem uslova utvrđenih nacionalnim zakonodavstvom, međutim, ti uslovi ne smiju ni u kom slučaju propisivati da radnica mora biti zaposlena duže od 12 mjeseci neposredno prije očekivanog datuma poroda. Ova direktiva propisuje zabranu otpuštanja radnica tokom perioda od početka trudnoće do kraja porodijskog odsustva, kao i to da na kraju roditeljskog odsustva radnici imaju pravo da se vrate na isti posao ili, ako to nije moguće, na jednako vrijedan ili sličan posao u skladu sa svojimugovorom o radu. Prava koja je radnik stekao ili stiče na datum kad započinje roditeljsko odsustvo moraju ostati kakva jesu sve do završetka roditeljskog odsustva.

Takođe, **Direktiva 2010/18/EU od 8. marta 2010. godine o roditeljskom odsustvu (The Parental Leave Directive)**¹⁹³, kojom se dopunjuju mjere sadržane u prethodno pomenutoj Direktivi 92/85/EEZ, uspostavlja minimum standarda koji su kreirani u cilju usklađivanja profesionalnog i porodičnog života kako bi se zaposlenim roditeljima olakšalo usklađivanje roditeljskih i profesionalnih obaveza, uzimajući u obzir sve veću raznolikost porodičnih struktura i istovremeno poštujući nacionalno pravo, kolektivne ugovore i/ili praksu. Ovom je direktivom, između ostalog, utvrđeno da zaposleni muškarac i žena imaju individualno pravo na roditeljsko odsustvo za rođenje ili usvojenje djeteta kako bi se o tom djetetu brinuli do određenog uzrasta, kao i to da se ovo odsustvo odobrava na period od najmanje četiri mjeseca, a radi promovisanja jednakih mogućnosti i ravnopravnog postupanja prema muškarcima i ženama, navedeno je da treba, u načelu, predvidjeti da barem jedan od četiri mjeseca bude neprenosiv. Načini za

¹⁹¹ Publikacije: „Majčinstvo, roditeljstvo i očinstvo“ i „Sudska praksa Evropskog suda pravde u oblasti zaštite trudnica i porodilja“ dostupne su na: <http://hcabl.org/majcinstvo-roditeljstvo-i-ocinstvo-i-pravo-evropske-unije/> i <http://hcabl.org/sudska-praksa-evropskog-suda-pravde-u-oblasti-zastite-trudnica-i-porodilja/>

¹⁹² Direktiva 92/85/EEZ od 19. oktobra 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje, dostupna na: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX%3A31992L0085>

¹⁹³ Direktiva 2010/18/EU od 8. marta 2010. godine o roditeljskom odsustvu, dostupna na: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010L0018&from=EN>

primjenu neprenosivog perioda ostavljeni su državama članicama da ih propišu zakonom i/ili kolektivnim ugovorom, uzimajući u obzir postojeća rješenja o roditeljskom odsustvu u državama članicama¹⁹⁴.

Direktiva 2010/41/EU Evropskog parlamenta i vijeća od 7. jula 2010. godine o primjeni načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama koji se bave djelatnošću u okviru samozapošljavanja („samozaposlenim“ muškarcima i ženama) te o ukidanju Direktive Vijeća 86/613/EEZ¹⁹⁵ - ova direktiva “trebala bi da se primjenjuje” na samozaposlene osobe i njihove bračne drugove ili, ako su i u mjeri u kojoj su priznati nacionalnim pravom, njihove životne partnere, kad oni, pod uslovima utvrđenim nacionalnim pravom, redovno učestvuju u aktivnostima preduzeća. Direktivom se utvrđuje okvir za primjenu u državama članicama načela jednakog postupanja prema samozaposlenim muškarcima i ženama, ili muškarcima i ženama koji pridonose obavljanju takve djelatnosti, u pogledu aspekata koji nisu obuhvaćeni direktivama 2006/54/EZ i 79/7/EEZ. Direktiva utvrđuje vrlo skromne standarde kojih se države članice moraju pridržavati kada su u pitanju samozaposleni muškarci i žene i pomažući članovi njihovih porodica. U preambuli Direktive navodi se da, kako bi se poboljšala situacija za te bračne drugove i, ako su i u mjeri u kojoj su priznati nacionalnim pravom, životne partnere samozaposlenih osoba, njihov rad treba biti priznat. Ističe se da, s ciljem njihovog učestvovanja u aktivnostima porodičnog preduzeća, pravo na socijalnu zaštitu trebaju imati i bračni drugovi ili, ako su i u mjeri u kojoj su priznati nacionalnim pravom, životni partneri samozaposlenih osoba, koji imaju pristup sistemu socijalne zaštite. Od država članica se zahtijeva da preduzmu potrebne mjere kako bi tu socijalnu zaštitu organizovale u skladu s nacionalnim pravom. Državama članicama prepušteno je da odluče posebno treba li tu socijalnu zaštitu provesti na obaveznoj ili dobrovoljnoj osnovi. Države članice mogu predvidjeti da ta socijalna zaštita može biti srazmjerna učestvovanju u djelatnostima samozaposlenih osoba i/ili nivou doprinosa. Značaj ove direktive, kada su u pitanju majčinstvo, trudnoća i porodijska prava, jeste u tome što je ukazala na neke probleme¹⁹⁶, kao što je potreba zaštite samozaposlenih žena ili pomažućih supružnika tokom trudnoće i materinstva.

¹⁹⁴ Posebno napominjemo da je ova direktiva stavljena van snage Direktivom (EU) 2019/1158 Evropskog parlamenta i savjeta od 20. juna 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i njegovatelja i o stavljanju izvan snage Direktive savjeta 2010/18/EU, ali se ipak navodi, budući da je bila u vrijeme podnošenja odgovora jedna od referentnih direktiva.

¹⁹⁵ Direktiva 2010/41/EU Evropskog parlamenta i vijeća od 7. jula 2010. godine o primjeni načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama koji se bave djelatnošću u okviru samozapošljavanja („samozaposlenim“ muškarcima i ženama) te o ukidanju Direktive Vijeća 86/613/EEZ, dostupna na: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX:32010L0041>

¹⁹⁶ Više u publikaciji Helsinškog parlamenta građana „Majčinstvo, roditeljstvo i očinstvo i pravo Evropske unije“, dostupnoj na: <http://hcabl.org/majcinstvo-roditeljstvo-i-ocinstvo-i-pravo-evropske-unije/>

Iz odgovora Bosne i Hercegovine na Upitnik, u dijelu Poglavlja XIX koje se odnosi na materiju kojim se bavi ova studija, specifično u odnosu na jednake mogućnosti, može se zaključiti da su propisi u Bosni i Hercegovini usklađivani s navedenim direktivama¹⁹⁷. Međutim, kao što je već naglašeno, **proces usklađivanja propisa s pravnom tekovinom EU je proces koji se kontinuirano realizuje, odnosno ne može se nikada reći da je završen, jer se pri izradi svakog novog propisa ili izmjeni ili dopuni važećeg ponovo sprovodi i postupak usklađivanja.**

Direktive koje su usvojene (ili se usvajanje očekuje) nakon dostavljanja odgovora na Upitnik su:

Direktiva (EU) 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i njegovatelja i o stavljanju izvan snage Direktive Savjeta 2010/18/EU¹⁹⁸ - odredbama ove direktive želi se poboljšati pristup porodičnom odsustvu i fleksibilnim radnim uslovima, čime se dodatno potiče ravnopravnost između muškaraca i žena na tržištu rada. Direktiva utvrđuje minimalne zahtjeve u pogledu očinskog odsustva, roditeljskog odsustva i odsustva radi brige o drugim članovima porodice, kao i minimalne zahtjeve u pogledu fleksibilnih uslova rada za radnike koji su roditelji ili njegovatelji. U razlozima za donošenje Direktive o usklađivanju profesionalnog i privatnog života navodi se da su neadekvatne mjere usklađivanja profesionalnog i porodičnog života jedan od glavnih uzroka podzastupljenosti žena na tržištu rada i razlike u platama i penzijama na štetu žena (u nekim državama članicama EU razlika u platama iznosi čak 28%, što kasnije znači razliku u penzijama čak do 40% na štetu žena). Neizbalansirano korišćenje odsustva s posla, nedovoljni podsticaji za muškarce da koriste odsustvo radi brige o djeci i/ili roditeljima i drugim članovima porodice kojima je potrebna njega, ograničene mogućnosti ugovaranja fleksibilnih uslova rada i neadekvatni formalni servisi podrške predstavljaju prepreke koje stoje na putu ženama na tržištu rada. Direktiva o usklađivanju profesionalnog i privatnog života uvodi niz pravnih instituta koji su osmišljeni kako bi se modernizovao postojeći pravni okvir EU s ciljem unapređenja podrške roditeljima i njegovateljima, odnosno zaposlenim licima koja brinu o drugim članovima porodice i kako bi se podstakli i muškarci žene na ravnopravniju podjelu roditeljskog odsustva te se na taj način smanjila podzastupljenost žena na tržištu rada.

¹⁹⁷ Odgovori na Upitnik, dostupno na: <https://www.dei.gov.ba/bs/odgovori-na-upitnik-ek>, Poglavlje XIX, str. 962-1037.

¹⁹⁸ Direktiva (EU) 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i njegovatelja i o stavljanju izvan snage Direktive Savjeta 2010/18/EU, dostupna na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=GA>

Ukratko, Direktivom se utvrđuju sljedeći minimalni zahtjevi u pogledu:

- Očinskog odsustva – pravo na korišćenje najmanje deset plaćenih radnih dana očinskog odsustva u vrijeme rođenja djeteta (Direktivom je utvrđeno da naknada plate za vrijeme korišćenja ovog odsustva ne smije biti niža od naknade koju bi radnik dobio po osnovu naknade za bolovanje);

- Roditeljskog odsustva – države članice moraju obezbijediti da se dva od minimalno četiri mjeseca roditeljskog odsustva ne mogu prenositi na drugog roditelja (visinu naknade za vrijeme korišćenja roditeljskog odsustva utvrđuju države članice);

- Odsustva za negovatelje – radnicima koji brinu o članovima porodice mora se omogućiti da imaju pravo na pet dana odsustva s posla godišnje i

- Fleksibilnih radnih uslova – Direktivom se pravo na podnošenje zahtjeva za odobravanje fleksibilnih radnih uslova proširuje i na radnike koji brinu o članovima porodice i roditelje djece uzrasta do osam godina.

U Direktivi se posebno navodi da se prava koja su već stečena na dan njenog stupanja na snagu (1. avgust 2019. godine) nastavljaju primjenjivati ukoliko su povoljnija za radnike, odnosno da se sprovođenje ove direktive ne smije koristiti za smanjivanje nivoa postojećih prava utvrđenih propisima koji su na snazi u državama članicama. Od država članica se ne zahtijeva da preimenuju ili na neki drugi način promijene različite vrste odsustva zbog porodičnih razloga koja su već utvrđena njihovim nacionalnim pravom ili kolektivnim ugovorima, već da njihovu sadržinu usklade s ovom direktivom.

Cilj Direktive je da se kao rezultat svih navedenih mjera doprinese ne samo poboljšavanju usklađivanja profesionalnog i privatnog života već i povećavanju zapošljavanja žena i ekonomske stabilnosti porodica.

Ova se direktiva primjenjuje na sve radnike koji su zaključili ugovore o radu ili druge ugovore iz radnih odnosa, uključujući i one radnike koji imaju ugovore o radu na određeno vrijeme, ugovore s nepunim radnim vremenom, kao i one radnike koji su angažovani za obavljanje privremenih ili povremenih poslova.

Ova direktiva je bila obuhvaćena tzv. Dodatnim pitanjima, koje je, nakon dostavljanja odgovora, EK uputila Bosni i Hercegovini, interesujući se za pojedinačno pravo na roditeljsko odsustvo, udio u broju ministara u vladi (žene i muškarci); razliku u plati između žena i muškaraca; postotak žena poduzetnica; dostupnost ustanova za brigu o djeci; mjere koje su uvedene na svim nivoima vlasti da bi se podstaklo usklađivanje profesionalnog i privatnog/porodičnog života i žena i muškaraca. **Iz odgovora se može**

zaključiti da će usklađivanje s ovom direktivom tek biti izazov pred bh. institucijama¹⁹⁹.

Direktivom (EU) 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima²⁰⁰ radnicima se garantuje dodatni skup osnovnih prava, kao što su pravo na konkretnije informacije o osnovnim aspektima svog radnog odnosa, utvrđivanje dužine trajanja probnog rada, veće mogućnosti za traženje dodatnog zaposlenja (zahvaljujući zabrani klauzule o isključivosti), prethodna obavijest o referentnoj satnici i besplatno obavezno osposobljavanje. U razlozima za donošenje ove direktive navodi se, između ostalog, da treba podsticati prelaz na oblike zaposlenja na neodređeno vrijeme; sprečavati radne odnose koji vode do nesigurnih radnih uslova, što uključuje zabranu zloupotrebe nestandardnih ugovora te da bi probni rad trebao biti razumnog trajanja; da radnici trebaju imati pravo da na početku zaposlenja dobiju informacije u pisanom obliku o svojim pravima i obavezama koji proizlaze iz radnog odnosa kojima mogu lako pristupiti; uključujući eventualno razdoblje probnog rada. Ovim se garantuje primjeren stepen transparentnosti i predvidivosti u pogledu radnih uslova. Informacije o pravu na osposobljavanje koje pruža poslodavac trebale bi biti takve da uključuju informacije o broju dana za osposobljavanje na koje radnik ima pravo na godišnjem nivou, ako takvi dani postoje, i informacije o opštoj politici poslodavca u vezi s osposobljavanjem. Troškovi osposobljavanja ne smiju se naplatiti radniku niti se smiju zadržati ili odbiti od njegove naknade. Osposobljavanje se računa u radno vrijeme i, ako je moguće, provodi u okviru radnog vremena. Dalje se navodi da bi informacije o naknadi za rad trebale obuhvatati sve elemente naknade, navedene odvojeno, uključujući, ako je to primjenjivo, doprinose u gotovini ili u naravi, naknade za prekovremeni rad, bonuse i ostale naknade koje radnik direktno ili indirektno primi za svoj rad. Davanjem tih informacija ne treba dovoditi u pitanje slobodu poslodavaca da osiguraju dodatne elemente naknade, npr. jednokratne isplate. Činjenica da elementi naknade koje treba isplatiti u skladu sa zakonom ili kolektivnim ugovorom nisu uvršteni u informacije ne predstavlja razlog da ih se ne isplati radniku. Apostrofira se da bi informacije o sistemu socijalne sigurnosti trebale uključivati informacije o ustanovama za socijalnu sigurnost, u pogledu naknada za bolovanje, porodijskih naknada, očinskih i roditeljskih naknada, naknada za nezgode na radu i za profesionalne bolesti, kao i naknada za stariju dob, invalidnost, nadživjele osobe, nezaposlenost, prijevremeno penzionisanje i porodične naknade. Informacije o socijalnoj

¹⁹⁹ Odgovori na dodatna pitanja iz Upitnika, dostupno na: <https://www.dei.gov.ba/bs/odgovori-na-dodatna-pitanja-iz-upitnika>, Poglavlje XIX, str. 172-199.

²⁰⁰ Direktiva (EU) 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, dostupna na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/ALL/?uri=CELEX%3A32019L1152>

sigurnosti koje poslodavac treba pružiti trebale bi obuhvatiti, gdje je to relevantno, činjenicu pokrivenosti dopunskim penzionim osiguranjem u skladu s Direktivom 2014/50/EU Evropskog parlamenta i vijeća²⁰¹ i Direktivom Vijeća 98/49/EZ²⁰². S obzirom na sve veću upotrebu digitalnih komunikacijskih alata, informacije koje se dostavljaju u pisanom obliku mogu se dostaviti u elektronskom obliku.

Efikasno sprovođenje ove direktive zahtijeva primjerenu pravosudnu i administrativnu zaštitu od bilo kakvog nepovoljnog postupanja kao reakcije na pokušaj ostvarivanja prava garantovanih ovom direktivom, bilo kakve pritužbe upućene poslodavcu ili bilo kakvih pravnih ili administrativnih postupaka usmjerenih na nametanje usklađenosti s ovom direktivom. Teret dokaza u pogledu utvrđivanja da nije bila riječ o otpuštanju ili sličnom štetnom postupanju na temelju ostvarivanja prava radnika osiguranih ovom direktivom treba pasti na poslodavca ako radnici pred sudom ili drugim nadležnim tijelom ili organom utvrde činjenice iz kojih se može pretpostaviti da su iz tih razloga otpušteni ili su izloženi mjerama sa sličnim učinkom. Države članice trebaju osigurati efikasne, proporcionalne i odvraćajuće sankcije kod povreda obaveza iz ove direktive. Sankcije mogu uključivati administrativne i finansijske, kao što su novčane kazne ili plaćanje odštete, kao i druge vrste sankcija. Ovom se direktivom utvrđuju minimalni zahtjevi, čime se državama članicama ostavlja mogućnost uvođenja i zadržavanja povoljnijih odredaba. Prava stečena unutar postojećeg pravnog okvira trebala bi se i dalje primjenjivati, osim ako se ovom direktivom ne uvedu povoljnije odredbe.

I ova direktiva je bila obuhvaćena Dodatnim pitanjima, koje je, nakon dostavljanja odgovora, EK uputila Bosni i Hercegovini, interesujući se da li postoje zakonske odredbe koje se odnose na profesionalne programe socijalne zaštite, kao i za starosnu dob za penzionisanje za muškarce i žene²⁰³, odnosno za naknadu za porodičnu penziju za muškarce i žene. Iz odgovora na ova pitanja može se zaključiti da je i u ovoj oblasti pravni okvir BiH samo djelimično usklađen sa standardima EU.

Direktiva (EU) 2022/2381 Evropskog parlamenta i vijeća od 23. novembra 2022. o poboljšanju rodne ravnoteže među direktorima uvrštenih trgovačkih društava i o povezanim mjerama (tzv. Direktiva o ženama u

²⁰¹ Direktiva 2014/50/EU Evropskog parlamenta i vijeća od 16. aprila 2014. o minimalnim zahtjevima za poboljšanje mobilnosti radnika među državama članicama unaprijeđivanjem stjecanja i očuvanja prava na dopunsku mirovinu.

²⁰² Direktiva Vijeća 98/49/EZ od 29. juna 1998. o zaštiti prava na dopunsku mirovinu zaposlenih i samozaposlenih osoba koje se kreću unutar Zajednice.

²⁰³ Odgovori na dodatna pitanja iz Upitnika, dostupno na: <https://www.dei.gov.ba/bs/odgovori-na-dodatna-pitanja-iz-upitnika>, poglavlje XIX, str. 172-199.

upravnim odborima)²⁰⁴ – cilj ove direktive je da se uvede transparentno zapošljavanje u preduzećima kako bi do 30. juna 2026. najmanje 40% neizvršnih direktorskih mjesta ili 33% svih direktorskih mjesta zauzimale žene. Prema novim pravilima, zasluge bi i dalje bile ključni kriterij u postupcima odabira koji bi trebali biti transparentni. Uvrštena trgovačka društva morat će jednom godišnje nadležnim tijelima dostaviti podatke o rodnoj zastupljenosti u svojim upravnim odborima. Ako se utvrdi da ciljevi nisu postignuti, trgovačka društva morat će obavijestiti nadležna tijela o tome kako ih namjeravaju postići. Uz to, morat će objaviti te podatke na svojoj internet-stranici. Direktiva se neće primjenjivati na mala i srednja preduzeća s manje od 250 zaposlenih. Države članice moraju uvesti efikasne, odvraćajuće i proporcionalne kazne poput novčanih za trgovačka društva koja ne sprovedu otvorene i transparentne postupke imenovanja. Osim toga, pravosudnim tijelima omogućeno je da ponište izbor članova upravnog odbora ako su prekršena načela Direktive. Države članice mogu uvesti ili zadržati odredbe koje su povoljnije od odredaba utvrđenih u ovoj direktivi kako bi osigurale uravnoteženiju zastupljenost žena i muškaraca u vezi s uvrštenim trgovačkim društvima osnovanim na svom državnom području.

Zakonom o ravnopravnosti polova u članu 20. propisano je, između ostalog, da će pravna lica s javnim ovlaštenjima, pravna lica koja su u vlasništvu ili pod kontrolom države, entiteta, kantona, grada ili općine ili nad čijim radom javni organ vrši kontrolu, obezbijediti i promovisati ravnopravnu zastupljenost polova u upravljanju, procesu odlučivanja i predstavljanju, s tim da se smatra da ravnopravna zastupljenost polova postoji u slučaju kada je jedan od polova zastupljen najmanje u procentu od 40%. Međutim, za nepostupanje po odredbi ovog člana nije propisana kazna, a analiza, koja se pominje i u uvodu ove studije, o zastupljenosti žena na rukovodećim pozicijama javnih preduzeća u BiH²⁰⁵, potvrdila je ranije nalaze koji govore o malom udjelu žena na ovim pozicijama²⁰⁶ – na funkciji direktorica u javnim preduzećima s državnog nivoa nema žena; u BDBiH u četiri javna preduzeća samo je jedna direktorica žena; u Republici Srpskoj u samo jednom preduzeću funkciju direktorice obavlja žena, dok se u FBiH žene nalaze na poziciji direktorica u 16,6% javnih preduzeća. U izostanku propisane kazne napredak se može

²⁰⁴ Direktiva (EU) 2022/2381 Evropskog parlamenta i vijeća od 23. novembra 2022. o poboljšanju rodne ravnoteže među direktorima uvrštenih trgovačkih društava i o povezanim mjerama, dostupna na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2381>

²⁰⁵ Zastupljenost žena na rukovodećim pozicijama javnih preduzeća u Bosni i Hercegovini - Rodna analiza": <https://pravazasve.ba/bs/wpcontent/uploads/sites/5/2022/03/Prava-za-sve-Rodna-analiza-N.pdf>. Ova analiza je pokazala da žene na rukovodećim pozicijama u većini slučajeva napreduju zahvaljujući svom znanju i vještinama, dok muškarci češće na rukovodeće pozicije dolaze zahvaljujući svom političkom angažmanu.

²⁰⁶ Dizdar, Amina. Zastupljenost žena u upravljačkim strukturama javnih preduzeća u vlasništvu Bosne i Hercegovine, Federacije Bosne i Hercegovine, Republike Srpske i Brčko distrikta BiH. Sarajevski otvoreni centar. Sarajevo, novembar 2020. Dostupno na: <https://soc.ba/site/wpcontent/uploads/2020/11/paper-54-final2.pdf>

očekivati u odgovornijem pristupu i ispunjavanju traženog standarda od najviših nosilaca izvršne vlasti svih nivoa u Bosni i Hercegovini.

Direktiva (EU) 2023/970 Evropskog parlamenta i vijeća od 10. maja 2023. o jačanju primjene načela jednakih plata muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti plata i mehanizama izvršenja²⁰⁷ - prema odredbama ove direktive, preduzeća u EU morat će otkriti informacije koje će zaposlenima olakšati da uporede plate i razotkriju razlike u plati na temelju pola. Platne strukture za uporedbu plata moraju se temeljiti na rodno neutralnim mjerilima i uključivati rodno neutralne sisteme ocjenjivanja i klasifikacije radnih mjesta. Oglasi za slobodna radna mjesta i nazivi radnih mjesta moraju biti rodno neutralni, a proces zapošljavanja vođen na nediskriminirajući način. Ako izvještaj o platama pokaže razliku među polovima od najmanje 5%, poslodavci će morati, u saradnji s predstavnicima radnika, provesti zajedničku procjenu plata. Države članice moraju uspostaviti efikasne, razmjerne i odvraćajuće sankcije, uključujući finansijske kazne, za poslodavce koji krše pravila. Radnici koji su pretrpjeli štetu zbog takvog prekršaja imaju pravo tražiti odštetu. Uz to, područjem primjene nove direktive prvi su put obuhvaćeni interseksijska diskriminacija i prava nebinarnih osoba. Radnici i njihovi predstavnici imaju pravo dobiti jasne i potpune informacije o pojedinačnim i prosječnim platama raščlanjene po polu. Tajnost plata se zabranjuje, te se radnicima ne može ugovornim odredbama zabraniti da otkriju svoju platu ili da traže informacije o svojoj i drugim kategorijama plata. U pitanjima povezanim s platama teret dokazivanja premješta se s radnika na poslodavca. Ako radnik smatra da načelo jednake plate nije primijenjeno te predmet uputi sudu, nacionalno zakonodavstvo treba obvezivati poslodavca da dokaže da nije bilo diskriminacije.

Ova direktiva usvojena je tokom rada na ovoj studiji, u kojoj je na više mjesta istaknuto da i u Bosni i Hercegovini, kao i u državama članicama EU, postoji razlika u platama na štetu žena. Budući da bi žene i muškarci u svoj svojoj raznolikosti trebali imati jednake mogućnosti za uspjeh i ekonomsku nezavisnost, biti jednako plaćeni za rad jednake vrijednosti, imati jednak pristup finansiranju i primati pravedne penzije i ravnomjerno dijeliti obaveze i brige o drugima te finansijske obaveze, važno je da se i ovo pitanje adresira, ne samo u propisima i dokumentima javnih politika, odnosno normativno-pravno, već da se stvore uslovi da žene u BiH mogu u ovim pravima uživati.

²⁰⁷ Direktiva (EU) 2023/970 Evropskog parlamenta i vijeća od 10. maja 2023. o jačanju primjene načela jednakih plata muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti plata i mehanizama izvršenja, dostupna na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX:32023L0970>

Prijedlog direktive Evropskog parlamenta i savjeta o dužnoj pažnji za održivo poslovanje i izmjeni Direktive (EU) 2019/1937²⁰⁸ - cilj ove direktive, čije se usvajanje očekuje tokom 2024. godine, jeste da preduzeća koja posluju na jedinstvenom tržištu Evropske unije doprinose održivom razvoju i prelasku na održivu klimatski neutralnu i zelenu privredu u skladu s evropskim zelenim planom i ciljevima održivog razvoja Ujedinjenih nacija i pogledu ljudskih prava i životne sredine. Od preduzeća će se zahtijevati da doprinose održivom razvoju i tranziciji prema održivosti privrede i društva **utvrđivanjem, sprečavanjem i ublažavanjem potencijalnih ili stvarnih negativnih efekata na ljudska prava i životnu sredinu povezanih s njihovim poslovanjem, društvima kćerima i lancima opskrbe preduzeća te eliminisanjem i svođenjem tih efekata na najmanju moguću mjeru.**

U smislu odredaba ove direktive, „negativan efekat na životnu sredinu” znači negativan efekat koji je posljedica kršenja jedne od zabrana i obaveza u skladu s međunarodnim konvencijama o životnoj sredini koje su navedene u dijelu II. Priloga ovoj direktivi²⁰⁹; a „negativan efekat na ljudska prava” znači negativan efekat na zaštićene osobe koji je posljedica kršenja jednog od prava ili zabrana navedenih u dijelu I. odjeljku 1. Priloga, koje su sadržane u međunarodnim konvencijama navedenima u dijelu I. odjeljku 2. Priloga direktivi²¹⁰.

U razlozima za donošenje ove direktive navodi se da je, kako bi se ovaj cilj ostvario, potrebno sprovesti sveobuhvatne postupke ublažavanja negativnih efekata na ljudska prava i životnu sredinu u lancima opskrbe, integrisati održivost u sisteme korporativnog upravljanja te oblikovati poslovne odluke vodeći računa o ljudskim pravima, uticaju na klimu i životnu sredinu. Povezivanje privrede EU s milionima radnika širom svijeta putem globalnih lanaca vrijednosti podrazumijeva odgovornost za uklanjanje negativnih efekata na prava tih radnika. Od privrede EU očekuje se da doprinese rješavanju pitanja tih i drugih negativnih efekata u postojećem ili budućem nacionalnom zakonodavstvu o dužnoj pažnji u području ljudskih prava i životne sredine, u raspravama koje se vode na nacionalnom nivou i u pozivu na djelovanje Evropskog parlamenta i vijeća.

Trenutno uglavnom velika preduzeća sve više primjenjuju postupke dužne pažnje jer im to može pružiti konkurentsku prednost. Na taj način

²⁰⁸ Prijedlog direktive Evropskog parlamenta i savjeta o dužnoj pažnji za održivo poslovanje i izmjeni Direktive (EU) 2019/1937, dostupan na: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:bc4dcea4-9584-11ec-b4e4-01aa75ed71a1.0019.02/DOC_1&format=PDF

²⁰⁹ Prilog dostupan na: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:bc4dcea4-9584-11ec-b4e4-01aa75ed71a1.0019.02/DOC_2&format=PDF str. 4-6.

²¹⁰ Ibidem, str. 1-4. Između ostalog, navedena je i Konvencija UN-a o ukidanju svih oblika diskriminacije žena (CEDAW).

odgovaraju i na sve veći tržišni pritisak na preduzeća da djeluju uvažavajući održivost jer se time omogućava da se izbjegnu neželjeni reputacijski rizici u odnosu na potrošače i ulagače koji postaju sve svjesniji aspekta održivosti. Međutim, ti se postupci zasnivaju na dobrovoljnim standardima i u slučaju nastupanja štete ne garantuju pravnu sigurnost ni preduzećima ni žrtvama. Određena preduzeća iz EU povezuju se s negativnim efektima na ljudska prava i životnu sredinu, među ostalim u svojim lancima opskrbe. Negativni efekti posebno uključuju pitanja ljudskih prava kao što su prisilni rad, dječiji rad, neodgovarajuća zaštita zdravlja i sigurnost na radnom mjestu, iskorištavanje radnika i efekti na životnu sredinu, kao što su emisije stakleničkih plinova, onečišćenje ili gubitak bioraznolikosti i propadanje ekosistema.

Ovom direktivom uspostaviti će se horizontalni okvir kojim će se podsticati preduzeća koja posluju na jedinstvenom tržištu da u vlastitom poslovanju i kroz vlastite lance vrijednosti doprinesu poštovanju ljudskih prava i zaštiti životne sredine **utvrđivanjem, sprečavanjem, ublažavanjem i uzimanjem u obzir** negativnih učinaka na ljudska prava i životnu sredinu te uspostavljanjem odgovarajućih sistema upravljanja i mjera u tu svrhu.

Ovom će se direktivom posebno:

(1) poboljšati prakse korporativnog upravljanja kako bi se u korporativne strategije bolje integrisali procesi upravljanja rizikom i ublažavanja rizika u pogledu ljudskih prava i životne sredine i efekata na ljudska prava i životnu sredinu, uključujući one koji proizlaze iz lanaca vrijednosti;

(2) izbjeći rascjepkanost zahtjeva za dužnu pažnju na jedinstvenom tržištu i stvoriti pravna sigurnost za preduzeća i dionike s obzirom na očekivano ponašanje i odgovornost;

(3) povećati korporativna odgovornost za negativne efekte i osigurati usklađenost za preduzeća u pogledu obaveza u okviru postojećih i predloženih inicijativa EU o odgovornom poslovnom ponašanju;

(4) poboljšati pristup pravnim lijekovima za osobe pogođene negativnim efektima korporativnog ponašanja na ljudska prava i životnu sredinu;

(5) ovom će se direktivom dopuniti druge mjere koje su na snazi ili su predložene, a koje se direktno odnose na određene izazove održivosti ili se primjenjuju u određenim sektorima, uglavnom unutar Unije.

Inicijativa za donošenja ove direktive u skladu je s Akcionim planom EU za ljudska prava i demokratiju za period 2020–2024, koji uključuje obavezu Unije i država članica da ojačaju svoj angažman u aktivnom promicanju provedbe međunarodnih standarda o odgovornom poslovnom ponašanju, kao što su Vodeća načela UN-a o poslovanju i ljudskim pravima, Smjernice OECD-a za multinacionalna preduzeća i Smjernice OECD-a o dužnoj pažnji. U skladu je sa Strategijom EU o pravima djeteta kojom se Unija obavezuje na nultu toleranciju prema dječijem radu te da u lancima opskrbe preduzeća iz EU neće biti dječijeg rada. U Strategiji EU za suzbijanje trgovine ljudima za period 2021–2025. godine Komisija se obavezala iznijeti zakonodavni prijedlog o održivom korporativnom upravljanju kako bi potaknula dugoročno održivo i odgovorno korporativno ponašanje. Inicijativom se pridonosi i ciljevima Komunikacije Komisije o dostojanstvenom radu u cijelom svijetu, koja je donesena zajedno s ovim prijedlogom.

Članom 2. Direktive propisano je da će se njene odredbe primjenjivati na preduzeća koja su osnovana u skladu sa zakonodavstvom države članice i koja ispunjavaju jedan od sljedećih uslova:

- (a) preduzeće je u prosjeku imalo više od 500 zaposlenika i neto promet u svijetu veći od 150 miliona eura u posljednjoj finansijskoj godini za koju su sastavljeni godišnji finansijski izvještaji;
- (b) preduzeće nije doseglo pragove iz tačke (a), ali je u prosjeku imalo više od 250 zaposlenika i neto promet u svijetu veći od 40 miliona eura u posljednjoj finansijskoj godini za koju su sastavljeni godišnji finansijski izvještaji, pod uslovom da je najmanje 50% tog neto prometa ostvareno u jednom ili više sljedećih sektora:
 - I proizvodnja tekstila, kože i srodnih proizvoda (uključujući obuću) te trgovina na veliko tekstilom, odjećom i obućom;
 - II poljoprivreda, šumarstvo, ribarstvo (uključujući akvakulturu), proizvodnja prehrambenih

proizvoda i trgovina naveliko poljopri-vrednim sirovinama, živim životinjama, drvetom, hranom i pićima;

- III vađenje mineralnih resursa nezavisno od toga gdje se vade (uključujući sirovu naftu, prirodni gas, ugalj, lignit, metale i metalne rude, kao i sve ostale nemetalne minerale i rudarske proizvode), proizvodnja metala, ostalih nemetalnih mineralnih proizvoda i gotovih metalnih proizvoda (osim mašina i opreme) te trgovina naveliko mineralnim resursima, osnovnim i intermedijarnim mineralnim proizvodima (uključujući metale i metalne rude, građevinski materijal, goriva, hemikalije i druge intermedijarne proizvode).

Ova će se direktiva primjenjivati i na preduzeća koja su osnovana u skladu sa zakonodavstvom **treće zemlje** i koja ispunjavaju jedan od sljedećih uslova:

- (a) ostvarila su neto promet veći od 150 miliona eura u Uniji u finansijskoj godini koja prethodi posljednjoj finansijskoj godini;
- (b) ostvarila su neto promet veći od 40 miliona eura, ali ne veći od 150 miliona eura u Uniji u finansijskoj godini koja prethodi posljednjoj finansijskoj godini, pod uslovom da je najmanje 50 % neto prometa u svijetu ostvareno u jednom ili više sektora navedenih u stavu 1. tačka (b).

Velika preduzeća **iz trećih zemalja** s velikim prometom u EU imaju kapacitet za sprovođenje dužne pažnje i imat će koristi od prednosti koje proizlaze iz dužne pažnje i u svom poslovanju drugdje u svijetu.

Direktivom se predviđaju obaveze država članica u vezi s utvrđivanjem stvarnih i potencijalnih negativnih efekata na ljudska prava i životnu sredinu, njihovo sprečavanje i eliminisanje, kao i postupanje po pritužbama, praćenje sprovođenja postupanja s dužnom pažnjom, imenovanje nadzornih tijela, sankcije i naknada štete.

Da bi se uskladile s Direktivom, države članice EU bi trebale da obezbijede da preduzeća realizuju dužnu pažnju u području ljudskih prava i životne sredine tako što će²¹¹:

- integrisati dužnu pažnju u svoje politike
- identifikovati stvarne ili potencijalne negativne efekte po ljudska prava i životnu sredinu
- spriječiti ili ublažiti potencijalne negativne efekte a stvarne eliminisati ili ih svesti na najmanju moguću mjeru
- uspostaviti postupke podnošenja i rješavanja po pritužbama
- pratiti djelotvornost uspostavljenih politika i mjera dužne pažnje
- informisati javnost o svom postupanju s dužnom pažnjom.

Države članice će biti u obavezi da omoguće da, za potrebe sprovođenja dužne pažnje, preduzeća imaju pravo dijeliti resurse i informacije unutar svojih grupa preduzeća, kao i s drugim pravnim subjektima u skladu s primjenjivim pravom tržišnog natjecanja.

Države članice će, nakon usvajanja ove direktive, biti u obavezi da obezbijede da preduzeća integrišu dužnu pažnju u sve svoje korporativne politike i da imaju posebno uspostavljenu politiku dužne pažnje i da je svake godine ažuriraju.

Do sada su samo Francuska (Loi relative au devoir de vigilance, 2017) i Njemačka (Sorgfaltspflichtengesetz, 2021) usvojile Zakon o dužnoj pažnji, druge države članice (Belgija, Nizozemska, Luksemburg i Švedska) planiraju to učiniti u bliskoj budućnosti, a Nizozemska je usvojila poseban zakon o dječijem radu (Wet zorgplicht kinderarbeidm 2019)²¹². Imajući u vidu sve navedeno, s obzirom na to da će se njene odredbe kao pravno obavezujuće primjenjivati ne samo na regionalnom već i na globalnom nivou, ova direktiva će predstavljati značajan korak naprijed ka korporativnoj odgovornosti prema zaštiti ljudskih prava i životne sredine.

²¹¹ Ibidem čl. 4-8.

²¹² Ibidem, strana 1, fusnota 3.

Osim navedenih obavezujućih pravnih akata, EU je usvojila i niz dokumenata javnih politika, od kojih je za oblast rodne ravnopravnosti na tržištu rada najznačajnija **Strategija za rodnu ravnopravnost EU za period 2020–2025. godine**²¹³, koja je usvojena 5. marta 2020. godine. Ovom strategijom uokviruje se rad Evropske komisije na rodnoj ravnopravnosti te se utvrđuju ciljevi, politike i ključne mjere za period od 2020. do 2025. godine. Glavni ciljevi Strategije su: zaustavljanje rodno zasnovanog nasilja, rušenje rodnih stereotipa, ukidanje rodnih razlika na tržištu rada, postizanje jednakog učešća u različitim sektorima privrede, borba protiv rodnih razlika u platama i penzijama, ukidanje rodnih razlika u području brige o drugima i postizanje rodne ravnoteže u donošenju odluka i politici. Iako je naglasak na mjerama unutar EU, ona je usklađena s vanjskom politikom EU o rodnoj ravnopravnosti i jačanju položaja žena.

Kada je riječ o zaustavljanju rodno zasnovanog nasilja, u Strategiji se, između ostalog navodi da će, kako bi riješila problem nasilja i uznemiravanja u radnom okruženju, Komisija nastaviti podsticati države članice da ratificiraju Konvenciju Međunarodne organizacije rada o borbi protiv nasilja i uznemiravanja u svijetu rada²¹⁴ te provedu postojeća pravila EU²¹⁵ o zaštiti radnika od seksualnog uznemiravanja i bolje informišu javnost o njima.

Strategijom se apostrofira da uspjeh u rodno ravnopravnoj ekonomiji s istaknutijom socijalnom komponentom zavisi od svih nas. Žene i muškarci u svoj svojoj raznolikosti trebali bi imati jednake mogućnosti za uspjeh i ekonomsku nezavisnost, biti jednako plaćeni za rad jednake vrijednosti, imati jednak pristup finansiranju i primati pravedne penzije. Žene i muškarci trebali bi ravnomjerno dijeliti obaveze i brige o drugima i finansijske obaveze.

Akcioni plan EU za rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena u vanjskim odnosima za razdoblje 2021–2025. (GAP III)²¹⁶ - ovim akcionim planom propisana je obaveza država da za referentni period donesu „svoje“ akcione planove: Delegacije EU, operacije i misije Zajedničke sigurnosne i

²¹³ Unija ravnopravnosti: Strategija za rodnu ravnopravnost 2020–2025, dostupna na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>

²¹⁴ Međunarodna organizacija rada, Konvencija o nasilju i uznemiravanju (br. 190) i Preporuka (br. 206). Konvencija obavezuje države koje su ratifikovale ovu konvenciju na kreiranje integrisanog i rodno osjetljivog pristupa za prevenciju i eliminaciju nasilja i uznemiravanja na radnom mjestu. U januaru 2020. godine Vijeće Evropske komisije donijelo je odluku kojom daje ovlaštenja državama članicama da, u interesu Evropske unije, ratifikuju Konvenciju ILO 190, koja je Međunarodna organizacije rada prosljedila nadležnim evropskim institucijama i organizacijama. Prema podacima Saveza sindikata koji su dostupni na: <http://savezsindikats.org/wp-content/uploads/2017/10/PREGLED-RATIFIKOVANIH-KONVENCIJA-1.pdf>, Bosna i Hercegovina još uvijek nije ratifikovala ovu konvenciju. Ratifikovanje Konvencije ILO 190 predstavljalo bi važan iskorak BiH na putu ka EU integracijama i doprinijelo unapređenju zaštite ženskih ljudskih prava u domenu rada, posebno radnika i radnica koji su dodatno izloženi viktimizaciji zbog svoje profesije.

²¹⁵ Direktiva 2006/54/EZ o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada ("The Recast Directive" – Prerađena /kodifikovana/ direktiva).

²¹⁶ Prevod Akcionog plana dostupan na: <http://hcnabl.org/wp-content/uploads/2021/10/GAP-web.pdf>

odbrambene politike (ZSOP), u koordinaciji s ambasadama zemalja članica EU, trebale bi pripremiti "implementacijski plan na državnom nivou" koji bi postavio političke prioritete i identifikovao akcije i ključne ciljeve odabrane iz tematskih područja politike utvrđenih u Poglavlju III ove zajedničke saradnje²¹⁷.

Usklađivanje zakonodavstva Bosne i Hercegovine s pravnom tečevinom Evropske unije (acquis) je, kao što je i u uvodnom dijelu posebno naglašeno, obaveza koja proizlazi iz kriterija iz Kopenhagena koji, osim političkih i ekonomskih kriterija, predstavlja uslov za članstvo u Evropskoj uniji. Za proces usklađivanja propisa značajna je i sposobnost države za preuzimanje obaveza u širem kontekstu, a podrazumijeva jačanje administrativne sposobnosti i stvaranje efikasnog državnog sistema uprave za provođenje acquisa i drugih obaveza koje proizlaze iz članstva u Evropskoj uniji (administrativni kriterij iz Madrida).

Bosna i Hercegovina je potpisivanjem Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju (SSP) s Evropskim zajednicama i njihovim državama članicama²¹⁸, preuzela obavezu postepenog usklađivanja svog postojećeg i budućeg zakonodavstva s pravnom tečevinom Evropske unije obuhvaćenom Sporazumom i propisnu primjenu i provođenje usklađenog zakonodavstva do kraja prelaznog perioda od šest godina od dana stupanja na snagu Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju.

Opšti cilj aktivnosti Evropske unije usmjerenih na rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena u Bosni i Hercegovini odražava se u Prioritetu broj 9, kako je definisan Mišljenjem Evropske komisije o zahtjevu Bosne i Hercegovine za članstvo u EU: Ojačati zaštitu prava svih građana, posebno putem osiguravanja sprovođenja zakonodavstva o nediskriminaciji i ravnopravnosti polova²¹⁹.

Dana 15. decembra 2022. godine Bosni i Hercegovini dodijeljen je status zemlje kandidatkinje za članstvo u Evropskoj uniji, uz pretpostavku da će sprovesti korake navedene u komunikaciji Komisije iz oktobra 2022. o politici proširenja kako bi se ojačali vladavina prava, borba protiv korupcije i organizovanog kriminala, upravljanje migracijama i osnovna prava. Vijeće je pozdravilo činjenicu da je zakonodavni i institucionalni okvir u velikoj mjeri uspostavljen, ali je pozvalo zemlju da znatno pojača napore u pogledu reformi u području ljudskih prava, rodne ravnopravnosti i nediskriminacije²²⁰.

²¹⁷ Ibidem, strana 10.

²¹⁸ („Službeni glasnik BiH – Međunarodni ugovori”, br. 10/08, 1/17 i 8/17).

²¹⁹ Dostupno na: <https://europa.ba/wp-content/uploads/2019/06/Misljenje-Komisije-o-zahtjevu-Bosne-i-Hercegovina-za-%c4%8dlanstvo-u-Evropskoj-uniji.pdf>, strana 15.

²²⁰ Politika proširenja Evropske unije, Bosna i Hercegovina, dostupno na: <https://www.consilium.europa.eu/hr/policies/enlargement/bosnia-herzegovina/>

3. KOJE SE ZAKONSKE OBAVEZE ZAŠTITE LJUDSKIH PRAVA U PRAKSI NA TRŽIŠTU RADA NEDOVOLJNO PROVODE I ZAŠTO

Nakon predstavljanja domaćeg i pravnog okvira Evropske unije u oblasti rodne ravnopravnosti na tržištu rada moglo bi se zaključiti da su standardi utvrđeni u dokumentima EU u znatnoj mjeri sadržani u propisima kojima se u Bosni i Hercegovini uređuje ova oblast (s izuzetkom roditeljskog i očinskog odsustva i drugih mjera za usklađivanje privatnog i profesionalnog života, sprovođenja obaveze učešća žena u organima upravljanja, jednake plate za rad jednake vrijednosti, kao i buduće obavezne procjene rizika korporacijskog poslovanja na povrede ljudskih prava i uticaja na životnu sredinu).

Štaviše, pravni okvir Bosne i Hercegovine u oblasti rada i zapošljavanja, počev od Ustava, preko zakona, podzakonskih akata i strateških i dokumenata javnih politika, s minimalnim normativnim razlikama u zavisnosti od toga na koji se od entitetskih zakona odnose, zadovoljstvo je čitati. Ipak, rezultati različitih istraživanja realizovanih posljednjih godina u BiH, u kojima je potražen odgovor na pitanje iz naslova ovog poglavlja, pokazuju da su rodno zasnovana diskriminacija i zlostavljanje i uznemiravanje na radu itekako prisutni i da nadležne institucije za sada nisu pronašle adekvatan odgovor na ovaj problem.

Tako, naprimjer, **istraživanje** koje je sprovedla Agencija za ravnopravnost spolova BiH o spremnosti institucija Bosne i Hercegovine da provode obaveze u oblasti ravnopravnosti polova, kako bi se utvrdilo do koje mjere postojeći pristup doprinosi provođenju efikasnih mjera kao obaveze poslodavaca, s ciljem sprečavanja uznemiravanja na osnovu pola i seksualnog uznemiravanja u radu i/ili u vezi s radom²²¹, kao i mjera čiji je cilj sprečavanje diskriminacije, daje odgovor na pitanje zašto se zakonske obaveze u ovoj oblasti nedovoljno provode.

Prvi dio navedenog istraživanja odnosio se na stavove o prisutnosti različitih oblika diskriminacije u institucijama Bosne i Hercegovine: ispitanici smatraju da je najizraženija diskriminacija na osnovu etničke pripadnosti 53% ispitanika, zatim na osnovu političkog uvjerenja 51%, na osnovu vjerskog uvjerenja 41%, na osnovu pola 33%, te na osnovu polnog izražavanja 25%. Na pitanje kako bi opisali diskriminaciju na osnovu pola, ispitanici su najčešće

²²¹ Agencija za ravnopravnost spolova, dostupno na: <https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2019/10/Informacija-o-mehanizmima-za-efikasnu-prevenciju-i-za%C5%A1titu-od-uznemiravanja-na-osnovu-spol-a-i-seksualnog-uznemiravanja.pdf>

odgovarali da je diskriminacija na osnovu spola nejednak tretman (po mišljenju 67% ispitanika), te potcjenjivanje (56%) i različito postupanje (53%), kao i uskraćivanje prava (32%). Niži procenat ispitanika smatra da je diskriminacija na osnovu pola ugnjetavanje (16%), segregacija (15%), dok je 8% ispitanika odgovorilo da ne zna šta je diskriminacija ili da ne želi odgovoriti na ovo pitanje. Na osnovu odgovora ispitanika, može se zaključiti da većina ispitanika pravilno opisuje diskriminaciju na osnovu pola, te da prepoznaje da je diskriminacija različito postupanje i nejednak tretman.

Odgovori na pitanja koja se tiču iskustva ispitanika s diskriminacijom na osnovu pola u radu u institucijama BiH, a koja su kreirana s namjerom da se utvrdi rasprostranjenost diskriminacije na osnovu pola, a posebno u vezi s diskriminacijom u pristupu pravima koja proizlaze iz radnog odnosa, pokazuju da 10% ispitanika smatra da su bili žrtva diskriminacije na osnovu pola u radu u institucijama BiH, dok 9% ispitanika nije htjelo da odgovori na ovo pitanje. Međutim, čak i ovaj procenat je alarmantan jer od ukupnog broja ispitanika čak 34 osobe smatraju da su žrtve diskriminacije na osnovu pola, odnosno svaka deseta osoba koja je ispitana. Očekivano, veći broj žena nego muškarca izjavilo je da smatra da je žrtva diskriminacije. Ovaj podatak potvrđuje tvrdnje da je veći broj žena žrtva diskriminacije na osnovu pola nego muškaraca. Veći broj osoba ženskog pola smatra da je diskriminacija najčešća kod napredovanja u službi i kod odlučivanja o učešću u radnim tijelima, a manje kod usklađivanja porodičnog i privatnog života i pristupa materijalnim resursima. Iz ovoga se može zaključiti da diskriminacija na osnovu pola, prema iskustvu ovih ispitanika, ne nastaje zbog bioloških razlika između osoba muškog i ženskog pola, već je posljedica različitih očekivanja i stavova o ulogama žena i muškaraca na radnom mjestu.

Od 34 osobe koje smatraju da su bile žrtve diskriminacije na osnovu pola svega dvije su tražile zaštitu nadležne institucije, te su se obratile rukovodiocu organizacije. Nakon podnošenja prijave nije se ništa desilo i zahtjevi nisu uvaženi. Na pitanje da li su trpjeli neke neugodnosti nakon podnošenja prijave od počinioca, poslodavca ili kolega, jedan ispitanik je odgovorio da se ta situacija više nije spominjala, dok je drugi odgovorio da ne zna kakve su bile reakcije okoline. Ispitanici uopšte nisu zadovoljni ishodom pokrenutog postupka, te smatraju da u Bosni i Hercegovini nije uspostavljen efikasan način zaštite od diskriminacije na osnovu pola.

Najveći broj osoba smatra da je adresa za zaštitu od diskriminacije na osnovu pola rukovodilac institucije u kojoj su zaposleni (34%). Interesantno je da 41% ispitanika smatra da su adrese za zaštitu od diskriminacije takođe Agencija za ravnopravnost spolova BiH (25%), odnosno Institucija ombudsmena za ljudska prava BiH. Adrese izvan institucija BiH kojima bi se

ispitanici obratili su: sudovi/tužilaštva (6%), policijske uprave (8%) i nevladine organizacije (4%).

Drugi dio navedenog istraživanja odnosio se na pitanja u vezi sa seksualnim uznemiravanjem i uznemiravanjem na osnovu pola u radu i radnim odnosima, u svrhu ocjene stavova zaposlenih osoba o seksualnom uznemiravanju i uznemiravanju na osnovu pola. Istraživanje se odnosilo i na znanje o dostupnim mehanizmima zaštite i stavovima o potrebnim koracima kako bi se osigurala prevencija.

Istraživanje je pokazalo da:

- 16% ispitanika/ca smatra da seksualno uznemiravanje postoji u okviru institucije u kojoj su zaposleni
- 41% ispitanika/ca smatra da ne zna prepoznati seksualno uznemiravanje
- 3% ispitanika/ca je izjavilo da je u potpunosti upoznato s okvirom za zaštitu od seksualnog uznemiravanja.

Od svih ispitanika/ca samo dva su zatražila zaštitu zbog seksualnog uznemiravanja od bilo koje od nadležnih institucija. U oba slučaja ispitanici su izjavili da nisu zadovoljni ishodom postupka i da iz tog razloga ne smatraju da je u Bosni i Hercegovini uspostavljen efikasan način zaštite od seksualnog uznemiravanja.

Ispitanici smatraju da je problem seksualnog uznemiravanja prije svega problem koji bi trebao da rješava poslodavac, pa bi se prvo obratili poslodavcu u slučaju uznemiravanja (63%), a tek onda Agenciji za ravnopravnost spolova BiH, ombudsmenu, policiji, sudu/tužilaštvu. Većina ispitanika, odnosno 47% njih, nije upoznata s tim da je uspostavljen efikasan mehanizam zaštite od seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu, a 26% ispitanika smatra da takav mehanizam ne postoji.

Kao najčešće razloge zbog kojih osobe trpe seksualno uznemiravanje ili uznemiravanje na osnovu pola ispitanici su naveli:

- Nisu upoznati s načinom zaštite
- Osjećaju se obeshrabreno jer smatraju da neće dobiti odgovarajuću zaštitu
- Zabrinuti su jer smatraju da nemaju dovoljno dokaza i da im niko neće vjerovati
- Ne žele da budu shvaćeni kao osobe koje stvaraju probleme

- Ne žele da privlače pažnju na sebe
- Smatraju da je postupak zaštite predug i prekomplikovan
- Nemaju snage da se suoče s osobom koja ih je uznemiravala
- Ne žele da se suoče s poslodavcem ili nadređenim koji je prijatelj s osobom koja ih je uznemiravala.

Rasprostranjenost diskriminacije na osnovu pola i seksualnog uznemiravanja procentualno je veoma visoka (10% i 16%), odnosno svaka deseta osoba smatra da je žrtva diskriminacije na osnovu pola na radnom mjestu, a svaka šesta osoba smatra da je žrtva seksualnog uznemiravanja. Većina ispitanika nije preduzela ništa da zaštiti svoja prava. Posebno je zabrinjavajuće iskustvo osoba koje jesu tražile zaštitu budući da nijedna osoba nije bila zadovoljna rezultatima djelovanja poslodavaca. Takođe, većina ispitanika smatra da nije uspostavljen efikasan mehanizam za prevenciju i zaštitu od diskriminacije na osnovu pola i seksualnog uznemiravanja, a najveći broj ispitanika smatra da su poslodavci dužni da svim zaposlenicima stave do znanja da je svaki oblik seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu pola neprihvatljiv.

Na osnovu rezultata navedenog istraživanja, u skladu sa zaključkom prema kojem se navedeno može postići usvajanjem jasnih politika protiv seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu pola i dostupnosti istih svim zaposlenicima, Agencija za ravnopravnost spolova BiH cijeni da institucije BiH kao poslodavci još uvijek ne provode efikasne mjere s ciljem sprečavanja uznemiravanja na osnovu pola i seksualnog uznemiravanja u radu i/ili u vezi s radom iz člana 11. stav 3. Zakona o ravnopravnosti spolova u BiH. To je bio razlog da Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice BiH imenuje radnu grupu čiji je zadatak bio da izradi Vodič za poduzimanje efikasnih mjera za sprečavanje uznemiravanja na osnovu pola i seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu u institucijama BiH²²². Pomenuti vodič je namijenjen svim potencijalnim akterima u postupku efikasne prevencije i zaštite od uznemiravanja na osnovu pola i seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu u institucijama BiH: poslodavcima, zaposlenicima, žrtvama, kao i disciplinskim komisijama koje se formiraju u ovim slučajevima. Ovaj vodič može biti podjednako koristan za poslodavce koji upošljavaju zaposlenike, državne službenike, policijske službenike i pripadnike oružanih snaga. Vodič definira korake koje bi svaka institucija na nivou Bosne i Hercegovine trebala da preduzme kako bi provela obaveze za preduzimanje

²²² Vodič je dostupan na: <https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2019/10/VODIC-ZA-PREVENCIJU-UZNEMIRAVANJA1-1.pdf>

efikasnih mjera s ciljem sprečavanja uznemiravanja na osnovu pola i seksualnog uznemiravanja u radu i/ili u vezi s radom koje su utvrđene zakonima Bosne i Hercegovine. Vodič je, kao primjer dobre prakse u Bosni i Hercegovini, naveden u Prilogu broj 2. ovoj studiji, iz razloga što se može pretpostaviti da će doprinijeti boljoj informisanosti radnica/ka o postojećim mehanizmima zaštite svojih prava od svih oblika diskriminacije, a posebno uznemiravanja na osnovu pola i seksualnog uznemiravanja u radu i/ili u vezi s radom, i onim institucijama/javnim organima koji su donijeli svoje odluke o nultoj toleranciji i jasno predložili ciljeve za sprečavanje i mehanizme i alate koji stoje na raspolaganju zaposlenicima/icima u cilju zaštite svog eventualno povrijeđenog prava. Takvo jasno deklarisanje i utvrđivanje politike nulte tolerancije na sve oblike diskriminacije i uznemiravanja na osnovu pola i seksualnog uznemiravanja potrebno je i u javnom sektoru Republike Srpske, kao i u cjelokupnom realnom sektoru u Bosni i Hercegovini. U Republici Srpskoj bi se jasan napredak u oblasti zaštite od uznemiravanja na radu po svakom osnovu, a posebno uznemiravanja na osnovu pola, mogao ostvariti dosljednom primjenom odredbi Zakona o zaštiti od uznemiravanja na radu, a posebno ispunjenjem obaveze svih poslodavaca (javni i realni sektor) da opštim aktom propišu postupak zaštite i da ga na adekvatan način učine dostupnim svim zaposlenicima/cama.

U izvještaju koji je, pod nazivom Rodno zasnovana diskriminacija u oblasti rada u Bosni i Hercegovini²²³, publikovao Helsinški parlament građana iz Banje Luke identifikovano je nekoliko oblika rodno zasnovane diskriminacije na radu:

- diskriminacija pri zapošljavanju (npr. u vezi s pitanjima bračnog statusa i trudnoće te potpisivanjem blanko ugovora koji "obavezuju" ženu da ne zatrudni u određenom periodu)
- diskriminacija u napredovanju zbog različitih faktora (dob, politička opredjeljenja, religija, seksualna orijentacija itd.) te
- diskriminacija u ugovorima i platama.

Ovo istraživanje, kao i prethodno predstavljeno, ukazuje na nedostatak znanja o tome kako i kome prijaviti rodnu diskriminaciju na poslu, na postojanje rodni predrasuda i nisku svijest među pravosudnim institucijama kada je u pitanju rodna diskriminacija, što veoma otežava vođenje postupaka i kažnjavanje počinitelaca. Nedostatak sudske prakse i dugotrajni sudski sporovi dodatno obeshrabruju zaposlene da prijave rodno

²²³ Ramić Maković, Svetlana, Rodno zasnovana diskriminacija u oblasti rada u Bosni i Hercegovini, Helsinški parlament građana, Banja Luka, dostupna: https://hcabl.org/wp-content/uploads/2022/03/RodnoZasnovanaDiskriminacijaBiH_web.pdf

zasnovanu diskriminaciju, dok drugi otežavajući faktori mogu uključivati zabrinutost zbog anonimnosti, strah od gubitka posla, birokratske procedure i poteškoće u dokumentovanju slučajeve.

Rezultati ovog istraživanja pokazali su i to da radnice u BiH još uvijek nisu svjesne postojećeg zakonodavnog okvira koji se odnosi na rodnu diskriminaciju i, što je najvažnije, da nisu prepoznale uopšteno postojanje rodno zasnovane diskriminacije u radnom odnosu.

Neki od ispitanika koji su iskusili diskriminaciju na osnovu pola zatražili su pomoć od svojih sindikalnih predstavnika. Prema riječima ovih sindikalnih predstavnika, ljudi oklijevaju da prijave rodnu diskriminaciju jer se boje da bi mogli dobiti otkaz, boje se daljnje viktimizacije, kao i osuđivanja okoline.

Sve navedeno sadrži odgovor na pitanje zašto se zakonske obaveze zaštite ljudskih prava u praksi na tržištu rada nedovoljno provode.

Na pitanje gdje bi mogli prijaviti rodnu diskriminaciju, u cilju mjerenja svijesti o odgovornim institucijama, većina ispitanika ankete pomenula je inspekciju rada (51% žena i 49% muškaraca). Druga najčešće identifikovana institucija bila je Institucija ombudsmena (39% žena i 39% muškaraca). Poslodavci su bili treći identifikovani akteri od ispitanika (31% žena i 29% muškaraca). Policiju je naveo manji broj ispitanika (13% žena i 15% muškaraca), dok svaki deseti ispitanik (9% žena i 10% muškaraca) nije znao gdje da prijavi rodnu diskriminaciju ako se dogodi.

Prema rezultatima istraživanja, 46% žena i 15% muškaraca reklo je da su iskusili diskriminaciju zasnovanu na polu na svom radnom mjestu. Međutim, od osoba koje su doživjele takvu diskriminaciju čak 78% žena i 69% muškaraca to nije prijavilo nadležnoj instituciji. Nadalje, 8% žena i 13% muškaraca kontaktiralo je inspekciju rada, a ombudsmenu se obratilo 8% žena i 19% muškaraca. Samo sedam žena pokrenulo je sudski postupak zbog diskriminacije na radu.

Navedeno istraživanje, između ostalog, daje pregled prijava prekršaja i krivičnih djela za period od 2018. do 2020. godine, a koja se mogu dovesti u vezu sa zlostavljanjem ili uznemiravanjem na radu: prema informacijama Federalnog ministarstva unutrašnjih poslova, policija je od 2018. do 2020. godine prijavila osam prekršaja koji su podrazumijevali zlostavljanje ili uznemiravanje na radu. Federalna uprava policije imala je jedan prijavljen slučaj u 2020. godini, kada je muškarac podnio prijavu za krivično djelo zlostavljanje na radu (član 182. Zlostavljanje u vršenju službe, FBiH). U FBiH Ministarstvo evidenciju vodi prema vrsti prijavljenih krivičnih djela i stoga podaci razvrstani po polu nisu primjenjivi. Ministarstvo unutrašnjih poslova

Republike Srpske dostavilo je podatke za period 2018–2020. koji obuhvataju 45 prijavljenih slučajeva seksualnog uznemiravanja (od kojih su čak 43 žrtve žene) i sedam prijavljenih slučajeva seksualne ucjene (sve su bile žene). Ovi slučajevi se ne mogu nužno dovesti u vezu s kršenjem radnih prava, jer se radi o krivičnim djelima protiv seksualnog integriteta. Osim toga, prijavljeno je 14 slučajeva kršenja radnih prava (40 žrtava su bile žene, s tim što su 2018. godine kršenje prava prijavile četiri žene, 2019. pet žena, a 2020. godine 31 žena prijavila je kršenje radnih prava). Nisu prijavljeni slučajevi kršenja drugih prava iz oblasti radnih odnosa. Zahtjevi za informacijama upućeni su i prema 52 prvostepena osnovna i opštinska suda kako bi se prikupili podaci za period od 2018. do 2020. godine. Ukupno je 41 sud (79%) dostavio podatke o slučajevima rodne diskriminacije u radu i zapošljavanju, uključujući 24 opštinska suda s teritorije Federacije BiH i 18 osnovnih sudova s teritorije Republike Srpske. Sudovi ne vode evidenciju o slučajevima diskriminacije na osnovu pola. Postojeći način evidentiranja predmeta u Sistemu podataka za automatsko upravljanje predmetima u sudovima (CMS baza podataka) omogućava samo evidentiranje predmeta na osnovu relevantnog člana zakona. S obzirom na to da su pojedini sudovi davali podatke o slučajevima diskriminacije uopšteno, a drugi o slučajevima diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja, vrlo je teško utvrditi tačan broj okončanih i tekućih predmeta pred sudovima u BiH kad je riječ o rodno zasnovanoj diskriminaciji u radu i zapošljavanju. Dakle, ostali su nedostupni podaci o osnovama po kojima je vršena diskriminacija pri zapošljavanju, kao i o polu počinilaca.

Statistički podaci Visokog sudskog i tužilačkog vijeća Bosne i Hercegovine o postojećim predmetima rodno zasnovane diskriminacije na višim nivoima pokazuju da je 56% svih predmeta u drugostepenim sudovima još u postupku, dok su neki predmeti stari više od dvije godine. Mobing je najčešći oblik diskriminacije za koji se traži zaštita prava na sudovima – 30% svih okončanih sudskih predmeta odnosilo se upravo na mobing.

Istraživanje je pokazalo i to da je više žena nego muškaraca prijavilo diskriminaciju na osnovu pola pri zapošljavanju.

Otpribliže 70% ispitanika koji su imali više od jednog intervju za posao navelo je da su dobili pitanja koja bi mogla implicirati diskriminaciju na osnovu pola (71% žena i 65% muškaraca). Najviše ispitanika (65%) je izjavilo da su im tokom intervju za posao postavljana pitanja o bračnom statusu ili planovima za brak (66% žena, ali i 63% muškaraca). Nekoliko učesnika istraživanja upitano je o svojim planovima za djecu ili da li imaju djecu (49% žena i 27% muškaraca). Zabrinjavajuće je to što je od 5% žena zatražen medicinski dokaz koji pokazuje da nisu trudne. Iako je uzorak muškaraca koji su odgovorili na anketu nesrazmjerno manji, moglo se primijetiti da se žene znatno češće od muškaraca pitane da li imaju djecu ili planiraju li da ih imaju.

Radnice su se suočavale s različitim tretmanom zbog planiranja porodice, trudnoće ili ostvarivanja prava na porodijsko odsustvo, u zavisnosti od sektora u kojem su zaposlene.

Od ispitanih žena 12% ih je bilo trudno u posljednje tri godine. Za pravo na plaćeno porodijsko odsustvo bilo je uskraćeno njih 30%, odnosno nisu primale naknadu tokom trajanja porodijskog odsustva. Istraživanjem je utvrđeno da žene češće koriste porodijsko odsustvo ako imaju ugovor o radu na neodređeno vrijeme, što je izraženije u javnom sektoru. Nasuprot tome, u privatnom sektoru, ako žena ima ugovor na određeno vrijeme, poslodavac obično ne želi da produži ugovor ako žena zatrudni. Osim toga, odgovori ispitanica su ukazali i na to da, čak i ako je ugovor o radu zaključen na neodređeno vrijeme, poslodavci “znaju” kako radnika “proglasiti tehnološkim viškom”.

U BiH ne postoje zvanično dostupni podaci o korišćenju roditeljskog odsustva. Prema podacima iz **Izveštaja o stanju ljudskih prava žena u Bosni i Hercegovini u 2020. godini**²²⁴, u Republici Srpskoj su svega 63 oca, ili 1% njih, koristila roditeljsko odsustvo, a prema podacima Unije poslodavaca RS, taj broj ne prelazi 0,6% godišnje. Kantonalna ministarstva rada i socijalne politike ne bilježe takve podatke. S druge strane, od zaposlenih muškaraca u uzorku ankete manje od polovine (40%) smatra da bi im poslodavac dao plaćeno roditeljsko odsustvo. Od ispitanika u anketi 13 muškaraca, odnosno 12% njih, imalo je novorođeno dijete u periodu zaposlenja u posljednje tri godine. Od toga je 11 njih imalo od dva do deset dana odsustva kada im se dijete rodilo, jedan 15, a jedan 30 dana. Većina muškaraca obuhvaćenih anketom koji su odgovorili na pitanje o očinskom odsustvu (69%) saglasna je s tim da bi muškarci trebali da imaju više plaćenih “slobodnih” dana za očinsko odsustvo, dok se njih 15% nije saglasilo. Šesnaest učesnika (17%) nije znalo. Očinsko odsustvo i dalje se doživljava kao ekskluzivno pravo koje može koristiti samo mali broj muškaraca. Međutim, rezultati istraživanja pokazuju da muškarci, uopšte uzevši, favorizuju pravo na duže plaćeno roditeljsko odsustvo, što sugerise kako postoji podrška javnosti da se zakonodavstvo BiH uskladi s Direktivom EU o ravnoteži između poslovnog i privatnog života.

Novija istraživanja pokazuju da se broj očeva koji su podnijeli zahtjev za ostvarivanje naknade za korišćenje porodijskog odsustva smanjuje: ovim pravom se koristilo tek 0,36% očeva. U **izveštaju Otac na porodijskom odsustvu**²²⁵ navodi se da su rezultati istraživanja pokazali da je više od polovine (57,8%) anketiranih očeva odgovorilo da nisu upoznati s pravom na

²²⁴ Dostupan na: <https://soc.ba/narandzasti-izvjestaj-6-izvjestaj-o-stanju-ljudskih-prava-zena-u-bih-u-2020-godini/>

²²⁵ Delila Hasanbegović, Amina Dizdar, Otac na porodijskom odsustvu, Sarajevski otvoreni centar, 2022. godina, dostupno na: <https://soc.ba/site/wp-content/uploads/2022/10/Otac-na-porodiljskom-web.pdf>

korišćenje porodijskog odsustva, 73,4% očeva reklo je da bi koristili porodijsko odsustvo da su znali da postoji ta mogućnost, a 28,8% očeva je bilo informisano o ovom pravu od poslodavaca. Procentualno, 11,2% očeva smatra da im "roditeljsko odsustvo" nije potrebno jer su žene te koje brinu o djeci, a 6,3% očeva smatra da to niko ne radi, dok 55,2% očeva smatra da je termin "roditeljsko odsustvo" prikladniji u odnosu na termin "porodijsko odsustvo", koji se trenutno koristi u važećim zakonima o radu.

Potreba da se unaprijedi zakonski i institucionalni okvir za usklađivanje privatnog i poslovnog života, kao prioritetno pitanje u oblasti učešća žena na tržištu rada, istaknuta je i u **Izveštaju o stanju ljudskih prava žena u Bosni i Hercegovini u 2021. godini**²²⁶. U ovom izvještaju se navodi, između ostalog, da je, u cilju ostvarivanja uslova za usklađivanje privatnog i poslovnog života, bitno usvojiti zakonske izmjene, politike i razviti mjere podrške porodici u pogledu adekvatnog regulisanja pitanja i blagovremenog isplaćivanja porodijskih naknada (i zaposlenih i nezaposlenih porodičja), omogućiti svima jednaku dostupnost predškolskim ustanovama za brigu o djeci, s tim da kantoni trebaju posebno razmotriti subvencioniranje ili dodatne podsticaje za pristup vrtićima djeci iz socijalno ugroženih porodica te porodica s niskim primanjima. Potrebno je promovisati rodno senzibilne modele roditeljstva i porodičnog života, podsticati muškarce da koriste roditeljsko odsustvo i učestvuju u brizi o porodici u slučajevima odsustva s posla zbog bolesti, njegovanja člana porodice itd. Prilikom kreiranja politika i mjera bitno je razmotriti i predvidjeti osnivanje i subvencioniranje pristupa predškolskim ustanovama, dnevnim centrima za djecu sa smetnjama u razvoju, ustanovama za starije članove porodice i sl., čime bi se smanjio teret brige koji pada na žene unutar porodice i otežava njihovo usklađivanje poslovnog i privatnog života²²⁷.

Prema Zakonu o zabrani diskriminacije, centralna institucija za zaštitu od diskriminacije je Institucija ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine. To je razlog zbog kojeg je i u ovoj studiji nezaobilazna adresa za provjeru podataka o slučajevima rodno zasnovane diskriminacije u vezi s radom i radnim odnosima, kao i povredu prava iz radnog odnosa.

Prema podacima iz **Izveštaja o radu Institucije ombudsmena za ljudska prava BiH** za 2022. godinu, registrovano je ukupno 208 predmeta u vezi s kršenjem odredbi Zakona o zabrani diskriminacije, od čega se najveći broj odnosi na mobing kao poseban oblik diskriminacije na radnom mjestu

²²⁶ Admiria Sitnić, Amina Dizdar, Delila Hasanbegović Vukas, Izvještaj o stanju ljudskih prava žena u Bosni i Hercegovini u 2021. godini, Sarajevski otvoreni centar, 2022. godina, dostupan na: https://soc.ba/site/wp-content/uploads/2022/12/lekt-Narand%C5%BEasti-izvje%C5%A1taj-7-2021_2022-1.pdf

²²⁷ Ibidem, str. 9.

(ukupno 43)²²⁸, a 251 prijava se odnosila na povredu prava iz radnog odnosa²²⁹. U 2021. godini ombudsmen je postupao po 261 predmetu diskriminacije u vezi sa zapošljavanjem. Pritužbe su se uglavnom odnosile na nepravilnosti u postupcima zapošljavanja i otpuštanja, te u isplati penzija, doprinosa i naknada. I u izvještajima o radu ombudsmena se navodi, čime se potvrđuju rezultati prethodno navedenih istraživanja, da znatan broj radnika ne pokreće postupak, niti traži sudsku zaštitu zbog straha od otkaza. Takođe, Institucija ombudsmena potvrđuje da većina javnih tijela nema mehanizme za rješavanje pritužbi za mobing i diskriminaciju, i konstatuje da je to u suprotnosti sa Zakonom o zabrani diskriminacije²³⁰. Godine 2021. ombudsmen je registrovao ukupno 173 predmeta u kojima su građani ukazivali na kršenje odredbi Zakona o zabrani diskriminacije, od čega su se na mobing odnosila 42 predmeta²³¹. Ombudsmen upozorava da je primjena propisa o zabrani diskriminacije u praksi i dalje na niskom nivou, da još uvijek postoje različite naknade za porodijsko odsustvo i definicije roditeljskog odsustva širom zemlje, da Bosna i Hercegovina treba uspostaviti jedinstvenu minimalnu naknadu za porodijsko odsustvo u cijeloj zemlji i uskladiti definiciju porodijskog, očinskog i roditeljskog odsustva kako bi se eliminisala diskriminacija, da se procjenjuje da žene zarađuju oko 78% do 85% plate muškaraca za isto radno mjesto. Ombudsmen za ljudska prava u BiH je kao tri najzastupljenija oblika rodno zasnovane diskriminacije u bh. društvu izdvojio one koji se odnose na²³²:

- osiguravanje jednakih plata za žene i muškarce
- ostvarivanje drugih prava u radnim odnosima, kao što su dnevni dopust, godišnji odmor itd., što predstavlja specifične izazove „posebno za žene koje su dominantna radna snaga u uslužnoj djelatnosti“
- nasilje nad ženama koje se javlja u konkursnim procedurama, ali i u radnim odnosima, a posebno u vezi sa seksualnim uznemiravanjem, mobingom, kao i usklađenosti zakona o radu sa zakonom o zabrani diskriminacije kada je riječ o rokovima za podnošenje tužbi.

²²⁸ Godišnji izvještaj o rezultatima aktivnosti Institucije ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine za 2022. godinu, dostupan na: https://ombudsmen.gov.ba/documents/obudsmen_doc2023042110381041bos.pdf strana 135.

²²⁹ Ibidem, strana 19.

²³⁰ Godišnji izvještaj o rezultatima aktivnosti Institucije ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine za 2021. godinu, dostupan na: https://ombudsmen.gov.ba/documents/obudsmen_doc2022041413104027bos.pdf strana 100.

²³¹ Ibidem, strana 200.

²³² Ramić Marković, Svetlana, Rodno zasnovana diskriminacija u oblasti rada u Bosni i Hercegovini, Helsinški parlament građana, Banja Luka, dostupna: https://hcnabl.org/wp-content/uploads/2022/03/RodnoZasnovanaDiskriminacijaBiH_web.pdf str. 37.

Konstataciju Institucije ombudsmena za ljudska prava i istraživanja Helsinškog parlamenta građana o tome da je osiguravanje jednakih plata za žene i muškarce jedan od najzastupljenijih oblika diskriminacije potvrđuju i drugi izvori: prosječna plata u maju 2023. godine za žene u BiH iznosi 1.314 KM, a za muškarce 1.506 KM, što znači da muškarci u Bosni i Hercegovini u prosjeku zarađuju 14,6% više od žena²³³. Rodna segregacija na osnovu profesije uveliko doprinosi ovakvoj situaciji – većina žena radi u uslužnom sektoru i rodno stereotipnim profesijama kao što su obrazovanje i zdravstvena zaštita, dok više muškaraca radi na rukovodećim i bolje plaćenim pozicijama, a zaposlene majke ponekad izbjegavaju odgovorne pozicije koje zahtijevaju prekovremeni rad i koje je teško kombinovati s porodičnim životom. U dokumentu koji je 2021. godine objavila UN Women pod nazivom **Rodni profil zemlje – Bosna i Hercegovina**²³⁴ navodi se da razlika u platama na osnovu pola postoji bez obzira na kvalifikacije, obrazovanje ili godine, iako zakonske odredbe zabranjuju diskriminaciju u platama. O rodnim razlikama u platama često se ugrubo govori u javnosti i o tome se rijetko kada diskutuje, prije svega zato što žene najčešće i nisu upoznate s detaljima i rasponom plata svojih (muških) kolega, te nemaju ni priliku da raspravljaju o tome sa svojim nadređenim.

U Republici Srpskoj u 2022. godini pred JU Agencija za mirno rješavanje radnih sporova, kao prvom institucionalizovanom službom u Republici Srpskoj koja se bavi mirnim rješavanjem radnih sporova²³⁵ (individualnih i kolektivnih) kao alternativnim načinom rješavanja sporova između strana u sporu (radnika i poslodavca ili učesnika u zaključivanju kolektivnog ugovora), uz učešće trećih lica – miritelja i arbitara, pokrenuto je ukupno 527 postupaka, od kojih su se 525 odnosila na individualne radne sporove, a dva na kolektivne radne sporove. Zaključno sa 31. 12. 2022. godine, postupak mirnog rješavanja radnog spora okončan je u 417 predmeta (415 individualnih i dva kolektivna), dok je u 110 predmeta zaprimljenih krajem godine (individualni), sa sprovođenjem zakonom propisane procedure, nastavljeno u 2023. godini i zaključno sa 1. 3. 2023. godine, postupak mirnog rješavanja radnog spora okončan je u još 49 predmeta. Kao predmet spora predlažaci su najčešće označavali platu, otkaz ugovora o radu, doprinose za penziona i invalidsko osiguranje, otpremninu, troškove prevoza prilikom dolaska na posao i povratka s posla, jubilarnu nagradu, ali i brojna druga prava proistekla iz radnog odnosa.

²³³ Dostupno na: <https://www.plata.ba/plate-u-zemlji>, pristupljeno 30. maja 2023. godine.

²³⁴ Dostupno na: <https://www.eeas.europa.eu/sites/default/files/documents/Bosna%20i%20Hercegovina%20-%20Rodni%20profil%20zemlje%202021.pdf>

²³⁵ Prilog institucija u BiH za redovan Godišnji izvještaj o BiH u procesu evropskih integracija za period od 15. 5. 2022. do 1. 3. 2023. godine, strana 140-1.

U 2022. godini pred ovom institucijom pokrenuto je pet postupaka radi sprovođenja postupka zaštite od uznemiravanja na radu. Iz odredaba važećeg Zakona o radu Republike Srpske (članovi od 19. do 25) proizilazi daje institut diskriminacije u isključivoj nadležnosti sudova, te stoga JU Agencija za mirno rješavanje radnih sporova nije nadležna da postupa u postupcima koji za svoj predmet imaju diskriminaciju.

Republička inspekcija rada je u 2022. godini izvršila 4.490 kontrola. Od ukupnog broja izvršenih kontrola 1.573 su bile s nepravilnostima, te je preduzeto 1.139 upravnih mjera, od čega je korektivnih 1.124 i represivnih 15. Zbog počinjenih prekršaja izdato je ukupno 390 prekršajnih naloga u ukupnoj vrijednosti od 714.850 KM i 64 podnesenih zahtjeva za pokretanje prekršajnog postupka kod nadležnih sudova²³⁶.

U izvještaju **Procjena rada institucija Bosne i Hercegovine u borbi protiv diskriminacije**²³⁷ navodi se da se skoro dvije trećine svih evidentiranih sudskih predmeta diskriminacije odnose na radna prava (61%). To predstavlja neznatno odstupanje od ranije utvrđenog trenda u prethodnoj analizi Misije OSCE-a²³⁸, gdje se 64% predmeta iz perioda 2009–2017. godine odnosilo na radna prava. Nažalost, i u ovom izvještaju se navodi da iz podataka generisanih u Sistemu za automatsko upravljanje predmetima u sudovima nije moguće dobiti dodatne pokazatelje koji bi se odnosili na vrstu diskriminacije, niti za zabranjene osnove diskriminacije. Ipak, potrebno je podsjetiti da su žene u BiH u višem procentu žrtve diskriminacije, uključujući oblast zapošljavanja, u kojoj su dva puta češće žrtve diskriminacije na radnom mjestu. Kako bi se ovi predmeti mogli razdvojiti i time omogućiti pregledniji presjek stanja i odrediti moguće pravce za intervencije, neophodno je poboljšati statističke podatke i osigurati primjenu odredbi o razdvajanju podataka²³⁹.

Nažalost, uprkos obavezi utvrđenoj Zakonom o ravnopravnosti polova prema kojoj svi statistički podaci i informacije koji se prikupljaju, evidentiraju i obrađuju u državnim organima na svim nivoima, javnim službama i ustanovama, državnim i privatnim preduzećima i ostalim subjektima moraju biti prikazani po polu, moraju biti sastavni dio statističke evidencije i

²³⁶ Izvještaj o radu Republičke uprave za inspeksijske poslove za 2022. godinu, dostupan na:

http://www.inspektorat.vladars.net/bundles/websitenews/admin-assets/plugins/tinyMCE/source/Izvjestaj%20o%20radu/Inspektorat_Izvjestaj_o_radu_2022.pdf str. 90.

²³⁷ Procjena rada institucija Bosne i Hercegovine u borbi protiv diskriminacije, OSCE, 2019, dostupno na:

<https://www.osce.org/bs/mission-to-bosnia-and-herzegovina/414674>

²³⁸ Analiza odgovora pravosuđa na izazove diskriminacije u Bosni i Hercegovini, OSCE, dostupno na:

<https://www.osce.org/bs/mission-to-bosnia-and-herzegovina/400553>

²³⁹ Gačanica, Lejla, Zaštita radnih prava žena u Bosni i Hercegovini, Analiza presuda i pravne pomoći u oblasti radnih odnosa sa fokusom na rodno zasnovanu diskriminaciju, Udružene žene, Banja Luka, 2021, dostupno na: https://unitedwomenbl.org/wp-content/uploads/2021/05/Analiza-presuda-u-oblasti-radnih-odnosa_FINAL-WEB.pdf str. 7.

dostupni javnosti²⁴⁰, nije bilo moguće pronaći sistematizovane podatke ni u jednom od institucionalnih izvora koji bi se mogli pretraživati i koji bi omogućili analizu predmeta pokrenutih u vezi s rodno zasnovanom diskriminacijom prema sadržaju i osnovu diskriminacije.

4. KOJI SU MEHANIZMI ZAŠTITE LJUDSKIH PRAVA NA TRŽIŠTU RADA DOSTUPNI

U istraživanjima predstavljenim u prethodnom poglavlju daje se odgovor na pitanje koji su razlozi zbog kojih se, uprkos postojanju pravnog okvira koji nudi mogućnost zaštite od diskriminacije, uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja, lica čija su prava povrijeđena ne koriste ili rijetko koriste njima. Najčešći razlog koji se pominje u svim istraživanjima i anketama je taj da zaposlenici/e nisu upoznati/e s načinom zaštite, ili smatraju da neće dobiti odgovarajuću zaštitu, ili su zabrinuti/e jer smatraju da nemaju dovoljno dokaza i da im niko neće vjerovati, da je postupak zaštite predug i prekomplikovan. Ove nalaze potvrđuje **istraživanje koje je 2021. godine proveo Institut za mlade KULT**, koje je pokazalo da je **čak 40,3% ispitanika samo djelimično upoznato s postupcima** koji se mogu pokrenuti protiv preduzeća kada su njihova prava povrijeđena, a čak **trećina učesnika je odgovarila da uopšte nije upoznata s takvim postupcima**²⁴¹. Istraživanje ukazuje na nedostatak znanja o tome kako i kome prijaviti rodnu diskriminaciju na poslu, na postojanje rodni predrasuda i nisku svijest među pravosudnim institucijama kada je u pitanju rodna diskriminacija, što veoma otežava vođenje postupaka i kažnjavanje počinitelja. Nedostatak sudske prakse i dugotrajni sudski sporovi dodatno obeshrabruju zaposlene da prijave rodno zasnovanu diskriminaciju, dok drugi otežavajući faktori mogu uključivati zabrinutost zbog anonimnosti, strah od gubitka posla, birokratske procedure i poteškoće u dokumentovanju slučajeva.

Zbog toga se ovom studijom potražio odgovor na pitanje koji su mehanizmi zaštite od diskriminacije i povreda prava po osnovu rada dostupni.

U **Bosni i Hercegovini** se pravna zaštita u slučaju diskriminacije, kao i povrede prava po osnovu rada i zapošljavanja ostvaruje na nivou Bosne i Hercegovine, Republike Srpske, Federacije Bosne i Hercegovine, kantona i Brčko distrikta BiH.

²⁴⁰ Član 22. Zakona o ravnopravnosti spolova u BiH.

²⁴¹ Šljivo, Selma, Analiza rezultata dobijenih istraživanjem mišljenja građana o poštovanju ljudskih prava u ekonomskom sektoru, Sarajevo, 2021, str. 21, dostupno na: <https://mladi.org/v2/phocadownload/Analiza%20o%20stavovima%20gradjana.pdf>

Ustav²⁴²

Svako ima pravo na jednaku zaštitu svojih prava u postupku pred sudom i drugim državnim organom i organizacijom. Svakome je zajamčeno pravo na žalbu ili drugo pravno sredstvo protiv odluke kojom se rješava o njegovom pravu ili na zakonom zasnovanom interesu²⁴³.

Zakon o zabrani diskriminacije

Zakonom o zabrani diskriminacije u BiH uspostavljena je Institucija ombudsmena za ljudska prava kao centralna institucija za zaštitu od diskriminacije²⁴⁴.

Postupak istrage propisan je Zakonom o ombudsmenu za ljudska prava Bosne i Hercegovine²⁴⁵. Prema odredbama ovog zakona, svako fizičko ili pravno lice koje tvrdi da ima legitiman interes može se obratiti Instituciji bez ikakvih ograničenja. Nacionalnost, državljanstvo, mjesto boravka, pol, maloljetnost, etničko porijeklo, religija, pravna nesposobnost, zatvor bilo koje vrste i, uopšte uzevši, posebni odnosi i ovisnost o nekom organu vlade ne mogu ograničiti pravo ulaganja žalbe Instituciji. Žalba Instituciji ili njena intervencija neće povući bilo kakve krivične, disciplinske ili druge sankcije za podnosioca žalbe, kao ni bilo kakvu neugodnost ili diskriminaciju za njega²⁴⁶.

Svaka žalba mora biti potpisana i uložena od lica koje se žali u dokumentu u kojem će biti navedene osnove za njeno podnošenje, na praznom papiru. Žalba podnesena na manje formalan način može se prihvatiti ukoliko ombudsmen ustanovi da okolnosti to zahtijevaju. Rad Institucije je besplatan za lica koja joj se obrate i ne zahtijeva pomoć savjetnika ili advokata²⁴⁷.

Svako lice ili grupa lica koja smatra da je diskriminisana može tražiti zaštitu svojih prava putem postojećih sudskih i upravnih postupaka. U slučajevima u kojima povreda prava na jednako postupanje proizilazi iz upravnog akta, žalba u upravnom postupku i eventualno pokretanje upravnog spora na osnovu zaštite od diskriminacije, a kojim se zahtijeva poništenje takvog upravnog akta, ne sprečava isto lice da pokrene sudski postupak za zaštitu od diskriminacije. Sud i drugi organi primjenjuju načelo hitnosti u svim postupcima u kojima se ispituju tvrdnje o počinjenoj diskriminaciji. U skladu

²⁴² Aneks IV Opšteg okvirnog sporazuma za mir u Bosni i Hercegovini i „Službeni glasnik BiH“, broj 25/09 -

Amandman I), dostupan na: <https://www.paragraf.ba/propisi/bih/ustav-bosne-i-hercegovine.html>

²⁴³ Član 16. Ustava Republike Srpske. Napomena: Ustav Bosne i Hercegovine ne sadrži ovu odredbu, kao ni Ustav Federacije BiH.

²⁴⁴ Član 7.

²⁴⁵ Zakon o ombudsmenu za ljudska prava Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik BiH“, br. 19/2002, 35/2004, 32/2006, 38/2006 - ispr. i 50/2008 - dr. zakon).

²⁴⁶ Član 18.

²⁴⁷ Član 19.

s opštim pravilima postupka, sud i drugi organi dužni su preduzeti sve neophodne mjere kojima će se osigurati da se postupci u kojima se ispituju tvrdnje o počinjenoj diskriminaciji provedu hitno i okončaju u najkraćem mogućem roku²⁴⁸.

Osim obraćanja Instituciji ombudsmena za ljudska prava BiH, svako lice ili grupa lica koja su izložena bilo kojem obliku diskriminacije, prema odredbama ovog zakona, ovlašteni su da podnesu tužbu sudu i traže:

a) utvrđivanje da je tuženi povrijedio tužiočevo pravo na jednako postupanje, odnosno da radnja koju je preduzeo ili propustio može neposredno dovesti do povrede prava na jednako postupanje (tužba za utvrđivanje diskriminacije);

b) zabranu preduzimanja radnji kojima se krši ili može prekršiti tužiočevo pravo na jednako postupanje, odnosno da se izvrše radnje kojima se uklanja diskriminacija ili njene posljedice (tužba za zabranu ili otklanjanje diskriminacije);

c) da se nadoknadi materijalna i nematerijalna šteta uzrokovana povredom prava zaštićenih ovim zakonom (tužba za naknadu štete) i

d) da se presuda kojom je utvrđena povreda prava na jednako postupanje na trošak tuženika objavi u medijima²⁴⁹.

Ako ovim zakonom nije drugačije propisano, a u skladu sa zakonima o sudovima oba entiteta i Brčko distrikta Bosne i Hercegovine, za sporove po tužbi nadležan je u prvom i drugom stepenu, osim suda opšte mjesne nadležnosti, i sud na čijem području tužitelj ima prebivalište ili boravište, te sud mjesta gdje se dogodila šteta ili je počinjena radnja diskriminacije²⁵⁰.

Rok za podnošenje tužbe iznosi tri godine od dana saznanja o učinjenoj povredi prava, a najdalje pet godina od dana učinjenja povrede. Kod kontinuirane diskriminacije rok se računa od dana posljednje učinjene radnje. Rokovi se ne računaju u slučajevima sistemske diskriminacije. Rok za podnošenje zahtjeva za reviziju iznosi tri mjeseca od dana uručenja drugostepene presude²⁵¹.

²⁴⁸ Član 11.

²⁴⁹ Član 12.

²⁵⁰ Član 13. stav 1.

²⁵¹ Član 13. stav 4.

U svim postupcima predviđenim ovim zakonom kada osoba ili grupa osoba, na osnovu njima raspoloživih dokaza, učine vjerovatnim da je došlo do diskriminacije, teret dokazivanja da nije došlo do diskriminacije leži na suprotnoj strani²⁵².

U postupku se može, u skladu s pravilima parničnog postupka, kao umješač na strani lica ili grupe lica koja tvrde da su žrtve diskriminacije pridružiti tijelo, organizacija, ustanova, udruženje ili drugo lice koje se u okviru svoje djelatnosti bavi zaštitom od diskriminacije lica ili grupe lica o čijim se pravima odlučuje u postupku. Sud će dopustiti učešće umješača samo uz pristanak tužitelja. Umješač će učestvovati i preduzimati radnje u postupku sve do izričitog opoziva pristanka tužitelja²⁵³.

Udruženja ili druge organizacije osnovane u skladu sa zakonom, koje se bave zaštitom ljudskih prava, odnosno prava određene grupe osoba, mogu podnijeti tužbu protiv osobe koja je povrijedila pravo na jednako postupanje većeg broja osoba koje pretežno pripadaju grupi čija prava tužitelj štiti. U tužbi iz stava se mogu istaknuti zahtjevi da se: a) utvrdi da je tuženi povrijedio pravo na jednako postupanje u odnosu na članove grupe čija prava tužitelj štiti; b) zabrani preduzimanje radnji kojima se krši ili može prekršiti pravo na jednako postupanje, odnosno izvrše radnje kojima se uklanja diskriminacija ili njene posljedice u odnosu na članove grupe; c) presuda kojom je utvrđena povreda prava na jednako postupanje objavi u medijima na trošak tuženog²⁵⁴.

Viktimizacija, kao oblik diskriminacije, zabranjena je i predstavlja svaki oblik nepovoljnog postupanja prema osobama koje su u dobroj vjeri prijavile ili namjeravaju prijaviti diskriminaciju, prisustvovala ili svjedočile diskriminaciji, odbile nalog za diskriminatornim postupanjem, na bilo koji način učestvovala u postupku za zaštitu od diskriminacije, pružile ili imale namjeru ponuditi informacije ili dokumente potrebne u postupku zaštite od diskriminacije ili o diskriminatornom postupanju informisale javnost²⁵⁵.

U slučajevima diskriminacije moguće je pokrenuti sudski postupak po opštim procesnim odredbama Zakona o parničnom postupku ili uz primjenu posebnih odredbi primjenjivih na pojedine specifične slučajeve, npr. poseban parnični postupak u radnim sporovima.

²⁵² Član 15. stav 1.

²⁵³ Član 16.

²⁵⁴ Član 17.

²⁵⁵ Član 18.

Zakon o ravnopravnosti polova u BiH

Svako ko smatra da je žrtva diskriminacije ili da mu je diskriminacijom povrijeđeno neko pravo može tražiti zaštitu tog prava u postupku u kojem se odlučuje o tom pravu kao glavnom pitanju, a može tražiti i zaštitu u posebnom postupku za zaštitu od diskriminacije u skladu sa Zakonom o zabrani diskriminacije²⁵⁶.

Za postupke pokrenute na osnovu Zakona o ravnopravnosti polova u BiH nadležni su Tužilaštvo i Sud BiH. Za prekršajne postupke nadležni su sudovi opšte nadležnosti u Republici Srpskoj, Federaciji BiH i Brčko distriktu BiH. Zakonom su propisane kazne za postupanja suprotno njegovim odredbama, pa je tako, između ostalog, utvrđena kazna zatvora u trajanju od šest mjeseci do pet godina za lice koje po osnovu pola vrši nasilje, uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje kojim se ugrožavaju mir, duševno zdravlje i fizički integritet²⁵⁷, a pravnim licima, odgovornim licima u pravnom licu i pojedincima koji samostalno obavljaju djelatnost ličnim radom sredstvima u svojini građana izreći će se novčana kazna od 1.000 KM do 30.000 KM ako ne preduzmu odgovarajuće mjere i efikasne mehanizme zaštite protiv diskriminacije po osnovu pola, uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja; ne preduzmu odgovarajuće mjere radi eliminisanja i sprečavanja zabranjene diskriminacije po osnovu pola u radu i radnim odnosima²⁵⁸.

Zakon o radu – Federacija BiH

U ostvarivanju pojedinačnih prava iz radnog odnosa radnik može zahtijevati ostvarivanje tih prava kod poslodavca, pred nadležnim sudom i drugim organima, u skladu s ovim zakonom²⁵⁹.

U slučajevima diskriminacije u smislu odredaba ovog zakona radnik, kao i lice koje traži zaposlenje mogu od poslodavca zahtijevati zaštitu u roku od 15 dana od dana saznanja za diskriminaciju. Ako poslodavac u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva iz prethodnog stava ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljem roku od 30 dana podnijeti tužbu nadležnom sudu. Ako radnik, odnosno lice koje traži zaposlenje u slučaju spora iznesu činjenice koje opravdavaju sumnju da je poslodavac postupio suprotno odredbama ovog zakona o zabrani diskriminacije, na poslodavcu je teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije, odnosno da postojeća razlika nije usmjerena na diskriminaciju, već da ima svoje objektivno opravdanje. Ako sud utvrdi da je tužba za diskriminaciju osnovana, poslodavac je dužan radniku uspostaviti i

²⁵⁶ Član 23.

²⁵⁷ Član 29.

²⁵⁸ Član 30.

²⁵⁹ Član 113.

osigurati ostvarivanje prava koja su mu uskraćena, te mu nadoknaditi štetu nastalu diskriminacijom²⁶⁰.

U slučajevima diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja, nasilja na osnovu pola, kao i mobinga na radu ili u vezi s radom, nijedna odredba ovog zakona ne može se tumačiti kao ograničavanje ili umanjivanje prava na vođenje krivičnog ili građanskog postupka²⁶¹.

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 30 dana od dana dostavljanja odluke kojom je povrijedeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarivanje tog prava. Ako poslodavac u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva za zaštitu prava ili postizanja dogovora o mirnom rješavanju spora ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljem roku od 90 dana podnijeti tužbu pred nadležnim sudom. Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev za ostvarivanje tog prava, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadu štete ili drugo novčano potraživanje iz radnog odnosa²⁶².

Prije podnošenja tužbe radnik i poslodavac mogu se dogovoriti o mirnom rješavanju spora na način i pod uvjetima predviđenim zakonom. Ukoliko se postupak iz stava 1. ovog člana ne okonča u razumnom roku, koji ne može biti duži od 60 dana, ili se postupak mirenja okonča neuspješno, radnik ima pravo da podnese tužbu nadležnom sudu u rokovima koji teku od dana okončanja postupka mirenja²⁶³.

Nadzor nad primjenom ovog zakona i na osnovu njega donesenih propisa obavlja federalni odnosno kantonalni inspektor rada²⁶⁴. Radnik, sindikat, poslodavac i vijeće zaposlenika mogu podnijeti zahtjev inspektoru rada za provođenje inspeksijskog nadzora²⁶⁵.

Zakon o radu – Brčko distrikt BiH

U slučajevima diskriminacije u smislu odredbi ovog zakona, radnik, kao i lice koje traži zaposlenje mogu od poslodavca zahtijevati zaštitu u roku od petnaest dana od dana saznanja za diskriminaciju. Ako poslodavac u roku od petnaest dana od dana podnošenja zahtjeva za zaštitu od diskriminacije ne postupi po zahtjevu, radnik, odnosno lice koje traži zaposlenje može u roku

²⁶⁰ Član 12.

²⁶¹ Član 13.

²⁶² Član 114.**

²⁶³ Član 116.

²⁶⁴ Član 159.

²⁶⁵ Član 162.

od trideset dana od dana podnošenja zahtjeva podnijeti tužbu nadležnom sudu. U slučaju spora, na poslodavcu je teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije, odnosno da je postupljeno u skladu sa zakonom, ukoliko radnik, odnosno lice koje traži zaposlenje iznese činjenice koje opravdavaju sumnju da je poslodavac postupio protivno odredbama ovog zakona. U slučajevima svih oblika diskriminacije nijedna odredba ovog zakona ne može se tumačiti kao ograničavanje ili umanjivanje prava na vođenje krivičnog, građanskog ili bilo kojeg drugog postupka²⁶⁶.

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od trideset dana od dana dostavljanja odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarivanje tog prava. Podnošenje zahtjeva za zaštitu prava ne odlaže izvršenje rješenja ili radnje protiv kojih je radnik podnio zahtjev za zaštitu prava, osim ako se radi o odbijanju radnika da radi na poslovima pri čijem obavljanju postoji neposredna opasnost po život, sigurnost na radu ili teže narušavanje zdravlja radnika ili trećih lica. Poslodavac je dužan da odluči o zahtjevu radnika u roku od trideset (30) dana od dana dostavljanja zahtjeva, a, ako u tom roku ne odluči, smatra se da je zahtjev prihvaćen²⁶⁷.

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio pravo iz radnog odnosa može podnijeti prijedlog za mirno rješavanje radnog spora ili tužbu nadležnom sudu za zaštitu tog prava. Pravo na podnošenje tužbe nije uslovljeno prethodnim obraćanjem radnika poslodavcu za zaštitu prava. Tužbu za zaštitu prava radnik može podnijeti najkasnije u roku od dvanaest mjeseci od dana saznanja za povredu prava, a najkasnije u roku od tri godine od učinjene povrede ukoliko prethodno predmet spora nije riješen u postupku mirnog rješavanja spora. Općim aktom može se propisati postupak mirnog rješavanja radnog spora u kom slučaju rok za podnošenje tužbe nadležnom sudu teče od dana okončanja ovog postupka. Ukoliko se postupak mirnog rješavanja radnog spora ne okonča u razumnom roku, radnik može podnijeti tužbu nadležnom sudu. Rješavanje nastalog radnog spora stranke u sporu mogu sporazumno povjeriti arbitraži, čiji se sastav, postupak i druga pitanja od značaja za rad arbitraže uređuju općim aktom. Pokretanjem postupka za mirno rješavanje radnog spora ili podnošenjem tužbe nadležnom sudu prekidaju se rokovi zastare²⁶⁸.

Nezavisno od postupka za zaštitu prava koji je pokrenuo kod poslodavca ili drugih nadležnih organa, radnik se može obratiti inspektoru rada radi zaštite

²⁶⁶ Član 11.

²⁶⁷ Član 130.

²⁶⁸ Član 131.

prava u roku od mjesec dana od dana saznanja za povredu prava, a najkasnije u roku od šest mjeseci od dana učinjene povrede²⁶⁹.

Zakon o radu – Republika Srpska

U slučajevima diskriminacije lica koje traži zaposlenje, kao i radnik, može da pokrene pred nadležnim sudom postupak za ostvarivanje prava i naknadu štete od poslodavca u skladu sa zakonom. U slučaju spora, na poslodavcu je teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije, odnosno da je postupljeno u skladu sa zakonom, ukoliko lice koje traži zaposlenje, odnosno lice koje je zaposleno iznese činjenice koje opravdavaju sumnju da je poslodavac postupio protivno odredbama ovog zakona kojima se zabranjuje uznemiravanje i seksualno uznemiravanje, nasilje po osnovu pola, kao i sistematsko zlostavljanje radnika od poslodavca i drugih zaposlenih. U slučajevima nasilja na osnovu pola, uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja i mobinga, nijedna odredba ovog zakona ne može se tumačiti kao ograničavanje ili umanjivanje prava na vođenje krivičnog ili građanskog postupka²⁷⁰.

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio pravo iz radnog odnosa može podnijeti pisani zahtjev poslodavcu da mu obezbijedi ostvarivanje tog prava. Zahtjev iz stava 1. ovog člana može se podnijeti u roku od 30 dana od dana saznanja za povredu prava, a najdalje u roku od tri mjeseca od dana učinjene povrede. Podnošenje zahtjeva za zaštitu prava u smislu stava 1. ovog člana ne odlaže izvršenje rješenja ili radnje protiv kojih je radnik podnio zahtjev za zaštitu prava, osim ako se radi o odbijanju radnika da radi na poslovima pri čijem obavljanju postoji neposredna opasnost po život ili teže narušavanje zdravlja radnika ili trećih lica. Poslodavac je dužan da odluči o zahtjevu radnika u roku od 30 dana od dana dostavljanja zahtjeva, a, ako u tom roku ne odluči, smatrat će se da je zahtjev prihvaćen²⁷¹.

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio pravo iz radnog odnosa može da podnese prijedlog za mirno rješavanje radnog spora nadležnom organu ili tužbu nadležnom sudu za zaštitu tog prava. Pravo na podnošenje prijedloga i tužbe nije uslovljeno prethodnim obraćanjem radnika poslodavcu za zaštitu prava. Prijedlog za mirno rješavanje radnog spora radnik može da podnese u roku od 30 dana od dana saznanja za povredu prava, a najkasnije u roku od tri mjeseca od dana učinjene povrede. Tužbu za zaštitu prava radnik može da podnese najkasnije u roku od šest mjeseci od dana saznanja za povredu prava ili dana učinjene povrede. Tužbu iz stava 4.

²⁶⁹ Član 132.

²⁷⁰ Član 25.

²⁷¹ Član 200.

ovog člana radnik može da podnese ukoliko prethodno predmet spora nije riješen u postupku mirnog rješavanja spora kod nadležnog organa. Pokretanjem postupka iz st. 3. i 4. ovog člana prekidaju se rokovi zastare²⁷².

Nezavisno od postupka za zaštitu prava koji je pokrenuo kod poslodavca ili drugih nadležnih organa, radnik se može obratiti inspektoru rada radi zaštite prava u roku od mjesec dana od dana saznanja za povredu prava, a najdalje u roku od tri mjeseca od dana učinjene povrede²⁷³.

Ako se istovremeno najmanje deset radnika ili najmanje 10% od ukupnog broja zaposlenih radnika obratilo poslodavcu za zaštitu prava iz radnog odnosa, poslodavac je dužan da zatraži i razmotri mišljenje sindikata ili savjeta radnika ako kod poslodavca nije uspostavljen sindikat²⁷⁴.

Zakon o zaštiti od uznemiravanja na radu - Republika Srpska

Postupak za zaštitu od uznemiravanja na radu sprovodi se kod poslodavca, Agencije za mirno rješavanje radnih sporova (u daljem tekstu: Agencija), organa nadležnog za inspeksijski nadzor i nadležnog suda²⁷⁵.

Radnik koji smatra da je izložen uznemiravanju na radu ima pravo da podnese zahtjev za zaštitu od uznemiravanja na radu kod poslodavca u roku od 30 dana od dana kada je posljednji put izvršena radnja uznemiravanja. Ovaj zahtjev, uz pisanu saglasnost radnika, može podnijeti predstavnik sindikata ili drugi predstavnik radnika. Poslodavac je dužan da po saznanju da je izvršena radnja uznemiravanja na radu pokrene postupak utvrđivanja odgovornosti za povredu radne discipline. Poslodavac je dužan da u roku od 15 dana od dana prijema zahtjeva, odnosno od dana pokretanja postupka utvrđivanja odgovornosti, sprovede postupak zaštite od uznemiravanja na radu.²⁷⁶

Postupak zaštite od uznemiravanja na radu kod poslodavca je hitan i zatvoren je za javnost. U postupku kod poslodavca, na zahtjev jedne od strana u sporu, može da učestvuje predstavnik sindikata ili drugi predstavnik radnika. Podaci prikupljeni u toku postupka kod poslodavca su povjerljive prirode i mogu se saopštavati samo učesnicima u postupku i nadležnim organima u vezi s postupkom za zaštitu od uznemiravanja na radu. Poslodavac koji zapošljava 15 i više radnika opštim aktom propisuje postupak zaštite od uznemiravanja na radu. Opštim aktom propisuje se način podnošenja zahtjeva, način određivanja lica ili komisije za podnošenje i

²⁷² Član 201.

²⁷³ Član 202.

²⁷⁴ Član 203.

²⁷⁵ Član 13.

²⁷⁶ Član 14.

sprovođenje postupka zaštite od uznemiravanja kod poslodavca, lice kojem se zahtjev podnosi, način obezbjeđenja tajnosti podataka i druga pitanja bitna za sprovođenje postupka. Opšti akt objavljuje se na oglasnoj tabli ili na internet-stranici poslodavca²⁷⁷.

Postupak za zaštitu od uznemiravanja na radu kod poslodavca smatra se okončanim zaključivanjem sporazuma u pisanoj formi između strana u sporu. Ovaj sporazum ima snagu izvršne isprave. Ako strane u postupku kod poslodavca ne zaključe sporazum o predmetu spora u roku od 15 dana od njegovog pokretanja, poslodavac donosi rješenje o obustavljanju postupka²⁷⁸.

Sporazum sadrži mjere koje su usmjerene na prestanak ponašanja koje predstavlja uznemiravanje na radu i sprečavanje daljeg uznemiravanja, a može sadržavati odredbe o naknadi materijalne i nematerijalne štete²⁷⁹.

Radnik koji smatra da je pretrpio uznemiravanje na radu može da podnese prijedlog za mirno rješavanje spora Agenciji ili da podigne tužbu za zaštitu od uznemiravanja na radu ukoliko se postupak kod poslodavca obustavi bez zaključenog sporazuma. Pravo na podnošenje prijedloga za mirno rješavanje spora, odnosno podizanje tužbe uslovljeno je prethodnim obraćanjem radnika poslodavcu zahtjevom za zaštitu od uznemiravanja na radu. Izuzetno, kada je uznemiravanje počinio preduzetnik kod kojeg je radnik zaposlen, odnosno odgovorno lice kod poslodavca, pravo na podnošenje prijedloga za mirno rješavanje spora, odnosno podizanje tužbe nije uslovljeno prethodnim obraćanjem radnika poslodavcu zahtjevom za zaštitu od uznemiravanja na radu. Rok za podnošenje prijedloga za mirno rješavanje radnog spora je tri mjeseca od dana kada je posljednji put izvršena radnja uznemiravanja na radu, odnosno tri mjeseca od isteka roka iz člana 14. stav 4. ovog zakona. Rok za podizanje tužbe je tri mjeseca od dana obustavljanja postupka mirnog rješavanja radnog spora kod Agencije, odnosno šest mjeseci od dana kada je posljednji put izvršena radnja uznemiravanja na radu. Sudski spor povodom zaštite od uznemiravanja na radu ima karakter radnog spora²⁸⁰.

Ako radniku koji smatra da je izložen uznemiravanju na radu prema mišljenju doktora specijaliste medicine rada zaposlenog u nadležnoj zdravstvenoj ustanovi, prijeti opasnost po zdravlje ili život, poslodavac je dužan da, do okončanja postupka za zaštitu od uznemiravanja na radu kod poslodavca, radniku koji se tereti za uznemiravanje na radu izrekne jednu od sljedećih

²⁷⁷ Član 15.

²⁷⁸ Član 16.

²⁷⁹ Član 17.

²⁸⁰ Član 18.

mjera: premještaj u drugu radnu sredinu – na iste ili druge poslove, odnosno radno mjesto ili udaljenje s radnog mjesta uz naknadu plate, u skladu s propisom kojim se uređuje oblast rada²⁸¹.

Radnik kojem, prema mišljenju doktora specijaliste medicine rada zaposlenog u nadležnoj zdravstvenoj ustanovi, prijeti opasnost po zdravlje ili život, ima pravo da odbije da radi ako poslodavac ne preduzme mjere iz člana 19. ovog zakona. U slučaju iz stava 1. ovog člana, radnik je dužan da, bez odgađanja, obavijesti poslodavca i nadležnu inspekciju o odbijanju rada. Za vrijeme dok ne radi, radnik ima pravo na naknadu plate u visini prosječne plate koju je ostvario u prethodna tri mjeseca. Radnik koji je odbio da radi dužan je da se vrati na rad nakon što je poslodavac preduzeo mjere iz člana 19. ovog zakona, a najkasnije do okončanja postupka zaštite od uznemiravanja na radu²⁸².

Ako miritelj ili arbitar u postupku mirnog rješavanja spora kod Agencije ocijeni da radniku koji smatra da je izložen uznemiravanju na radu prijeti opasnost po zdravlje ili život, može poslodavcu dostaviti obrazloženu inicijativu za preduzimanje mjera iz člana 19. ovog zakona do okončanja postupka mirnog rješavanja spora kod Agencije²⁸³.

U postupku zaštite od uznemiravanja na radu, ukoliko radnik učini vjerovatnim da je bio izložen uznemiravanju na radu, teret dokazivanja da nije bilo uznemiravanja na radu je na poslodavcu²⁸⁴.

U postupku pred nadležnim sudom radnik koji smatra da je izložen uznemiravanju na radu može u tužbenom zahtjevu da traži:

- utvrđivanje da je pretrpio uznemiravanje na radu
- zabranu vršenja radnji koje predstavljaju uznemiravanje na radu, zabranu daljeg vršenja radnji uznemiravanja, odnosno ponavljanja radnji koje predstavljaju uznemiravanje na radu
- izvršenje radnje radi uklanjanja posljedica uznemiravanja na radu
- naknadu materijalne, odnosno nematerijalne štete
- javno objavljivanje presude donesene povodom tužbe, na trošak lica za koje je utvrđeno da je počinilo uznemiravanje na radu²⁸⁵.

²⁸¹ Član 19.

²⁸² Član 20.

²⁸³ Član 21.

²⁸⁴ Član 22.

²⁸⁵ Član 23.

Pokretanje postupka za zaštitu od uznemiravanja na radu, kao i učešće u postupku ne može da bude osnov za: stavljanje radnika u nepovoljniji položaj u vezi s ostvarivanjem prava i obaveza po osnovu rada, pokretanje postupka za utvrđivanje disciplinske, materijalne i druge odgovornosti radnika, otkaz ugovora o radu, odnosno prestanak radnog ili drugog ugovornog odnosa po osnovu rada, proglašavanje radnika viškom, u skladu sa propisima kojima se uređuje oblast rada. Pravo na zaštitu od navedenog ima i lice koje je prisustvovalo ili svjedočilo uznemiravanju, odbilo nalog za postupanje koje predstavlja uznemiravanje na radu ili na bilo koji način učestvovalo u postupku za zaštitu od uznemiravanja, pružilo ili imalo namjeru pružiti informacije ili potrebne dokaze u postupku zaštite od uznemiravanja na radu²⁸⁶.

Inspekcijski nadzor nad primjenom ovog zakona vrši inspekcija rada u sastavu Republičke uprave za inspekcijske poslove, u skladu s ovim zakonom i propisima kojima je uređena oblast inspekcija, Inspekcijski nadzor nad primjenom ovog zakona u dijelu koji se odnosi na uznemiravanje na radu u republičkim organima uprave i jedinicama lokalne samouprave vrši upravna inspekcija, u skladu s ovim zakonom i propisom kojim je uređena oblast upravne inspekcije²⁸⁷.

Krivični zakoni sadrže kaznene odredbe u slučaju diskriminacije i protiv prava po osnovu rada. **Krivični zakonik Republike Srpske**²⁸⁸ u članu 139. propisuje krivično djelo povreda ravnopravnosti građana gdje se utvrđuje:

(1) Ko na osnovu razlike u rasi, boji kože, vjeri, polu, rodu ili rodnom identitetu, jeziku, političkom ili drugom ubjeđenju, seksualnom opredjeljenju, nacionalnoj ili etničkoj pripadnosti, imovinskom stanju, rođenju ili socijalnom porijeklu, obrazovanju ili društvenom položaju ili nekom drugom ličnom svojstvu, uskrati ili ograniči slobodu ili pravo čovjeka utvrđeno ustavom, zakonom ili ratifikovanim međunarodnim ugovorom, ili ko na osnovu ove razlike daje građanima povlastice ili pogodnosti suprotno ustavu, zakonu ili ratifikovanom međunarodnom ugovoru, kazniće se novčanom kaznom ili kaznom zatvora do tri godine.

(2) Kaznom iz stava 1. ovog člana kazniće se i ono lice koje vrši proganjanje lica ili organizacija zbog njihovog zalaganja za ravnopravnost ljudi.

²⁸⁶ Član 24.

²⁸⁷ Član 25.

²⁸⁸ Krivični zakonik Republike Srpske („Službeni glasnik Republike Srpske“, br. 64/2017, 104/2018 - odluka US, 15/2021 i 89/2021).

(3) Ako djelo iz st. 1. i 2. ovog člana učini službeno lice zloupotrebom službenog položaja ili ovlaštenja, kazniće se kaznom zatvora od šest mjeseci do pet godina.

Krivični zakon Republike Srpske, u glavi XVIII – krivična djela protiv prava po osnovu rada, u čl. 209. do 214. propisuje krivična djela: povreda osnovnih prava radnika, zlostavljanje na radu, povreda prava pri zapošljavanju i za vrijeme nezaposlenosti, povreda prava iz socijalnog osiguranja, zloupotreba prava iz socijalnog osiguranja i nepreduzimanje mjera zaštite na radu:

Član 209.

(1) 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, odmore, godišnje odmore, ili odsustva, zaštitu žena, omladine i lica s 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, kazniće se novčanom kaznom ili kaznom zatvora do tri godine.

(2) Ako je djelo iz stava 1. ovog člana imalo 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.

(3) Kaznom iz stava 2. ovog člana kazniće se onaj ko 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.

Član 210.

(1) Ko na radu ili u vezi s radom drugog vrijeđa, ponižava, zlostavlja ili na drugi način uznemirava i time naruši njegovo zdravlje, kazniće se novčanom kaznom ili kaznom zatvora do dvije godine.

(2) Gonjenje za krivično djelo iz stava 1. ovog člana, preduzima se po prijedlogu.

Član 211.

(1) Ko drugome uskrati ili ograniči pravo na slobodno zapošljavanje pod jednakim uslovima koji su propisani

zakonom ili drugim propisima, kazniće se novčanom kaznom ili kaznom zatvora do dvije godine.

(2) Kaznom iz stava 1. ovog člana kazniće se 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.

Član 212.

Ko se svjesno ne pridržava zakona ili drugih propisa o socijalnom osiguranju i time uskrati ili ograniči nekom licu pravo koje mu pripada, kazniće se novčanom kaznom ili kaznom zatvora do jedne godine.

Član 213.

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 zakonskim ili drugim propisima ne pripada, kazniće se novčanom kaznom ili kaznom zatvora do jedne godine.

Član 214.

(1) Lice odgovorno za preduzimanje mjera zaštite na radu koje se svjesno ne pridržava zakona ili drugih propisa o mjerama zaštite na radu, usljed čega nastupi opasnost za život ili zdravlje radnika, kazniće se novčanom kaznom ili kaznom zatvora do jedne godine.

(2) Pri izricanju uslovne osude sud može učiniocu odrediti obavezu da u određenom roku postupi po propisima i mjerama zaštite na radu.

Krivični zakon Federacije BiH²⁸⁹ u članu 177. zabranjuje Povredu ravnopravnosti čovjeka i građanina:

(1) Ko na osnovu razlike u rasi, boji kože, narodnosnoj ili etničkoj pripadnosti, vjeri, političkom ili drugom uvjerenju, spolu, spolnoj sklonosti, jeziku, obrazovanju, društvenom položaju ili

²⁸⁹ Krivični zakon Federacije BiH („Službene novine FBiH“, br. 36/03, 21/04 - ispr., 69/04, 18/05, 42/10, 42/11, 59/14, 76/14, 46/16, 75/17 i 31/23).

socijalnom porijeklu, uskrati ili ograniči građanska prava utvrđena međunarodnim ugovorom, ustavom, zakonom, drugim propisom ili općim aktom u Federaciji, ili ko na osnovu takve razlike ili pripadnosti ili kojeg drugog položaja daje pojedincima neopravdane povlastice ili pogodnosti, kaznit će se kaznom zatvora od šest mjeseci do pet godina.

(2) Službena ili odgovorna osoba u Federaciji koja učini krivično djelo iz stava 1. ovog člana, kaznit će se kaznom zatvora od jedne do osam godina.

(3) Službena ili odgovorna osoba u institucijama u Federaciji koja suprotno propisima o ravnopravnoj upotrebi jezika i pisama konstitutivnih naroda i ostalih koji žive na teritoriji Bosne i Hercegovine uskrati ili ograniči građaninu da pri ostvarivanju svojih prava ili pri obraćanju organima vlasti i institucijama u Federaciji, trgovačkim društvima i drugim pravnim osobama upotrijebi svoj jezik ili pismo, kaznit će se novčanom kaznom ili kaznom zatvora do jedne godine.

(4) Službena ili odgovorna osoba u institucijama u Federaciji koja uskrati ili ograniči pravo građaninu na slobodno zapošljavanje na cijelom području Bosne i Hercegovine i pod jednakim propisanim uvjetima, kaznit će se kaznom zatvora od šest mjeseci do pet godina.

Kao i prethodni, i ovaj zakon u posebnoj glavi XXIV, članovima od 279. do 285., propisuje krivična djela protiv radnih odnosa: povreda ravnopravnosti u zapošljavanju, povreda prava iz radnog odnosa, povreda prava za vrijeme privremene nezaposlenosti, povreda prava iz socijalnog osiguranja, zloupotreba prava iz socijalnog osiguranja, neizvršenje odluke o vraćanju na rad i nepoduzimanje mjera zaštite pri radu:

Član 279.

Ko uskrati ili ograniči pravo građanima na slobodno zapošljavanje na području Federacije pod jednakim uvjetima koji vrijede u mjestu zapošljavanja, kaznit će se kaznom zatvora od tri mjeseca do tri godine.

Član 280.

Ko kršenjem propisa ili općeg akta ili kolektivnog ugovora o zasnivanju ili prestanku radnog odnosa, o plaći ili drugim

primanjima, o radnom vremenu, o odmoru ili odsustvu, zaštiti žena, mladeži i invalida ili o zabrani prekovremenog ili noćnog rada uskrati ili ograniči zaposleniku pravo koje mu pripada, kaznit će se novčanom kaznom ili kaznom zatvora do jedne godine.

Član 281.

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, kaznit će se novčanom kaznom ili kaznom zatvora do jedne godine.

Član 282.

Ko kršenjem propisa ili općeg akta o socijalnom osiguranju uskrati ili ograniči nekoj osobi pravo iz socijalnog osiguranja koje joj pripada, kaznit će se novčanom kaznom ili kaznom zatvora do jedne godine.

Član 283.

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, kaznit će se novčanom kaznom ili kaznom zatvora do jedne godine.

Član 284.

Službena ili odgovorna osoba u pravnoj osobi ili samostalni privrednik koji ne postupi po pravomoćnoj odluci kojom je odlučeno o vraćanju radnika na rad, kaznit će se kaznom zatvora od tri mjeseca do tri godine.

Član 285.

(1) 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, kaznit će se novčanom kaznom ili kaznom zatvora do jedne godine.

(2) Pri izricanju uvjetne osude sud može učinitelju odrediti obavezu da u određenom roku postupi po propisima o mjerama zaštite pri radu.

Krivični zakon Brčko distrikta BiH²⁹⁰ u članu 174. Povreda ravnopravnosti čovjeka i građanina na gotovo identičan način kao i prethodno navedeni zakoni zabranjuje i zaprječuje kazne za onoga ko učini ovo djelo. Takođe, u glavi XXIV propisuju se djela protiv radnih odnosa: povreda ravnopravnosti u zapošljavanju, povreda prava iz radnog odnosa, povreda prava za vrijeme privremene nezaposlenosti, povreda prava iz socijalnog osiguranja, zloupotreba prava iz socijalnog osiguranja, neizvršenje odluke o vraćanju na rad, nepreduzimanje mjera zaštite pri radu:

Član 273.

Ko uskrati ili ograniči pravo građanima na slobodno zapošljavanje na području Brčko distrikta pod jednakim uslovima koji vrijede u mjestu zapošljavanja, kaznit će se kaznom zatvora od tri mjeseca do tri godine.

Član 274.

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 ili odsustvu, zaštiti žena, omladine i invalida ili o zabrani prekovremenog ili noćnog rada, uskrati ili ograniči zaposleniku pravo koje mu pripada, kaznit će se novčanom kaznom ili kaznom zatvora do jedne godine.

Član 275.

Ko kršenjem propisa ili općeg akta o pravima građana za vrijeme privremene nezaposlenosti drugome uskrati pravo koje mu po tome propisu ili općem aktu pripada, kaznit će se novčanom kaznom ili kaznom zatvora do jedne godine.

Član 276.

Ko kršenjem propisa ili općeg akta o socijalnom osiguranju uskrati ili ograniči nekom licu pravo iz socijalnog osiguranja koje mu pripada, kaznit će se novčanom kaznom ili kaznom zatvora do jedne godine.

Član 277.

Ko lažnim prikazivanjem da je bolestan ili prouzrokovanjem bolesti ili nesposobnosti za rad postigne da mu se iz socijalnog

²⁹⁰ Krivični zakon Brčko distrikta BiH („Službeni glasnik Brčko distrikta BiH“, broj 19/20 - prečišćen tekst).

osiguranja prizna pravo koje mu inače po propisu ili općem aktu ne bi pripalo, kaznit će se novčanom kaznom ili kaznom zatvora do jedne godine.

Član 278.

Službeno ili odgovorno lice u pravnom licu ili samostalni privrednik koji ne postupi po pravosnažnoj odluci kojom je odlučeno o vraćanju radnika na rad, kaznit će se kaznom zatvora od tri mjeseca do tri godine.

Član 279.

(1) Odgovorno lice u pravnom licu ili samostalni privrednik koji kršenjem zakona ili drugog propisa ili općeg akta o mjerama zaštite pri radu, ne provede propisane mjere zaštite pri radu, kaznit će se novčanom kaznom ili kaznom zatvora do jedne godine.

(2) Pri izricanju uslovne osude sud može učiniocu odrediti obavezu da u određenom roku postupi po propisima o mjerama zaštite pri radu.

5. ZAKLJUČCI I PREPORUKE

Uzimajući u obzir da je Bosni i Hercegovini 15. decembra 2022. godine dodijeljen status zemlje kandidatkinje za članstvo u Evropskoj uniji i ocjenu Evropskog vijeća, koje pozdravlja činjenicu da je zakonodavni i institucionalni okvir u velikoj mjeri uspostavljen, ali u isto vrijeme **poziva na pojačane napore u pogledu reformi u području ljudskih prava, rodne ravnopravnosti i nediskriminacije**, kao logičan nameće se sljedeći zaključak: visoki standardi zaštite ljudskih prava u Bosni i Hercegovini, zabrana diskriminacije po bilo kom osnovu, uključujući i diskriminaciju po osnovu pola, ugrađeni su u same temelje pravnog sistema, i to u ustave Bosne i Hercegovine i niz zakonskih akata i pravnih akata Bosne i Hercegovine, kao i u pravne propise EU koji su razrađeni u ovoj studiji. Ravnopravnost polova i zabrana diskriminacije, između ostalog, i po osnovu pola, čini sastavni dio pravnog okvira, ustava, zakona i drugih propisa, kao i strategija i ostalih planskih i dokumenata javnih politika koje uređuju oblast tržišta rada u Bosni i Hercegovini.

Pravni okvir Bosne i Hercegovine kojim se uređuje oblast rodne ravnopravnosti i zaštita od diskriminacije na tržištu rada, s minimalnim normativnim razlikama u zavisnosti od toga na koji od entitetskih zakona se odnose, čita se sa zadovoljstvom: tako je npr. načelo jednakosti plata za jednak rad ili rad jednake vrijednosti muškaraca i žena zagarantovano zakonima o radu, posebnim Zakonom o ravnopravnosti polova i kolektivnim ugovorima. Međutim, dostupni podaci iz različitih izvora pokazuju da, i pored zakonske zabrane, postoji razlika u prosječnim platama muškaraca i žena, kao i da su u većini djelatnosti prosječne plate muškaraca više od plata žena, a posebno u finansijskim djelatnostima i djelatnostima osiguranja, a da su prosječne plate žena više nego plate muškaraca samo u onim djelatnostima koje su najmanje plaćene i vrednovane. Procjenjuje se da žene zarađuju oko 78% do 85% plate muškaraca za isto radno mjesto.

Takođe, zabrana diskriminacije u pristupu zapošljavanju je u Bosni i Hercegovini ne samo ustavna već kategorija razrađena zakonima o radu, krivičnim zakonima, Zakonom o ravnopravnosti polova, posebnim zakonima kojima se uređuje rad u svim sektorima. Ipak, istraživanja pokazuju da se ženama i dalje postavljaju pitanja u vezi s bračnim statusom, planiranjem porodice i trudnoće te im se nudi potpisivanje blanko ugovora koji obavezuju ženu da ne zatrudni u određenom period itd.

U Bosni i Hercegovini je zabranjen različit tretman zbog trudnoće, porođaja ili korištenja prava na porodiljsko odsustvo, što uključuje i onemogućavanje povratka na isti, ili jednako plaćen posao u istom nivou, nakon isteka

porodiljskog odsustva; onome ko radnici prekine radni odnos zbog trudnoće ili od zaposlene radnice zahtijeva da će u tom slučaju dati otkaz ugovora o radu ili prihvatiti sporazumni raskid radnog odnosa, zapriječeno je krivičnom sankcijom. Međutim, ženama se, naročito onima u fertilnoj dobi, češće nude ugovori o radu na određeno vrijeme kao način da se poslodavac zaštiti od navedenih obaveza, jer je zakonom propisano da radni odnos zasnovan na određeno vrijeme prestaje istekom roka određenog ugovorom. Još uvijek postoje različite naknade za porodiljsko odsustvo i definicije roditeljskog odsustva širom zemlje.

Roditeljsko i očinsko odsustvo nisu prepoznati kao takvi u bh. propisima, a porodiljsko odsustvo nije neprenosivo. Očevi se samo incidentno koriste mogućnošću da, umjesto majke, nastave korištenje porodiljskog odsustva. Mjere za usklađivanje privatnog i profesionalnog života nisu u dovoljnoj mjeri zaživjele u Bosni i Hercegovini.

Zakoni u Bosni i Hercegovini zabranjuju nasilje nad ženama, u privatnoj i javnoj sferi života, zabranjuju uznemiravanje, seksualno uznemiravanje, mobing. Poslodavci su dužni preduzeti efikasne mjere u cilju sprečavanja uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i diskriminacije po osnovu pola u radu i radnim odnosima i ne smiju preduzimati nikakve mjere prema zaposleniku/ci zbog činjenice da se on/ona žalio/la na uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i diskriminaciju po osnovu pola. Pravnim licima, odgovornim licima u pravnom licu i pojedincima koji samostalno obavljaju djelatnost ličnim radom sredstvima u svojini građana izreći će se novčana kazna od 1.000 KM do 30.000 KM ako ne preduzmu odgovarajuće mjere i efikasne mehanizme zaštite protiv diskriminacije po osnovu pola, uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja; ne preduzmu odgovarajuće mjere radi eliminisanja i sprečavanja zabranjene diskriminacije po osnovu pola u radu i radnim odnosima. Nažalost, žene u Bosni i Hercegovini se i dalje ne mogu pouzdati da će u pravima koja im zakon garantuje moći uživati. Stavovi ispitanica da zlostavljanje na radu treba trpjeti i njihovo nepovjerenje u mehanizme zaštite doprinose tome da znatan broj radnica ne pokreće postupak, niti traži sudsku zaštitu zbog straha od otkaza i obim problema čini nevidljivim. Jednakopravnost je standard koji se ne može „preko noći“ dostići samo propisanom normom, za njega su potrebni jasna i odgovorna društvena opredijeljenost, stalno zagovaranje, prepoznavanje ustaljenih otpora i osporavanja tog standarda i sinhronizovano djelovanje svih nadležnih institucija te pravnih i fizičkih lica, kao i poslodavaca kako bi formalni standard jednakopravnosti u punom kapacitetu mogao kod svih žena u Bosni i Hercegovini i živjeti.

Zastupljenost žena na rukovodećim pozicijama javnih preduzeća u BiH,

uprkos zakonom propisanoj kvoti, daleko je od zakonom i evropskim standardima utvrđenog procenta.

Većina poslodavaca nema mehanizme za rješavanje pritužbi za mobing i diskriminaciju, što nije u skladu sa Zakonom o zabrani diskriminacije - pravilnici, kodeksi profesionalnog i etičkog ponašanja, smjernice itd. koje donose poslodavci nisu javno dostupni i ne ažuriraju se na redovnoj osnovi.

Opšti kolektivni ugovori nisu usaglašeni.

Podaci o procjeni uticaja na ljudska prava i zaštitu životne sredine su sporadično dostupni javnosti, samo izuzetno u vidu pisanog dokumenta, a većinom u vidu izjava o društvenoj odgovornosti kompanija.

Bosna i Hercegovina nema strategiju sprečavanja i suzbijanja diskriminacije ni strategiju rodne ravnopravnosti uprkos normativno pravnom i formalnom opredjeljenju prema nedopustivosti diskriminacije po bilo kom osnovu.

Bosna i Hercegovina nije ratifikovala Konvenciju Međunarodne organizacije rada o borbi protiv nasilja i uznemiravanja u svijetu rada.

Iz svega navedenog nameće se pitanje da li su u Bosni i Hercegovini, uprkos prilično korektnim zakonskim rješenjima, ravnopravnost žena i muškaraca temeljna vrijednost, cilj i pokretač njenog ekonomskog rasta

Ipak, ohrabruje činjenica da je Savjet ministara BiH usvojio **Prijedlog okvirnih smjernica Bosne i Hercegovine za 2021–2025. godinu za implementaciju vodećih principa o poslovanju i ljudskim pravima**. Usvajanje ovih smjernica mogla bi biti potvrda toga da Bosna i Hercegovina pokazuje spremnost da unaprijedi zaštitu ljudskih prava u poslovanju. Imajući u vidu ovu činjenicu i sve navedene, **u Studiji o standardima i politikama rodne ravnopravnosti na poslovnom tržištu rada predlaže se:**

PREPORUKE

- Da nadležne institucije u Bosni i Hercegovini **donesu utvrđene strategije i politike, kao i akcione planove** s jasno definisanim prioriternim oblastima, uključujući, ali ne ograničavajući se na unapređenje i dalje usklađivanje zakonodavstva o ravnopravnosti polova i zabrani diskriminacije s EU standardima; rodno osviještene politike – integraciju rodne perspektive u sve politike; posebne mjere za poboljšanje položaja žena i drugih višestruko marginalizovanih grupa, u cilju, između ostalog: ukidanja rodni razlika na tržištu rada, postizanja jednakog učešća žena i muškaraca u različitim granama privrede, ukidanja rodni razlika u platama i penzijama, ukidanja

rodnih razlika u području brige o drugima, usklađivanja privatnog i profesionalnog života, postizanja rodne ravnoteže u upravljanju i donošenju odluka itd., i to posebno usvajanjem strategije sprečavanja i suzbijanja diskriminacije u Bosni i Hercegovini i strategije rodne ravnopravnosti u Bosni i Hercegovini.

- Da nadležne institucije u Bosni i Hercegovini s ovlaštenim socijalnim partnerima zaključe **opšte kolektivne ugovore** koji su temelj utvrđivanja ekonomsko-socijalnih prava radnika/ca u Bosni i Hercegovini.

- Da nadležne institucije u Bosni i Hercegovini **obezbijede i učine obavezujućim donošenje jasnih politika svih preduzeća u Bosni i Hercegovini o njihovoj dužnoj pažnji po pitanju zaštite ljudskih prava i životne sredine**, odnosno da ih obavežu da uključe dužnu pažnju u sve svoje korporativne politike, kao i posebno uspostavljenu politiku dužne pažnje (te bi politike trebale uključivati, u minimumu: opis pristupa preduzeća dužnoj pažnji, kodeks ponašanja kojeg se trebaju pridržavati svi zaposleni u preduzeću i društvima kćerima preduzeća, u bilo kom odnosu i kontaktu, poslovnom i ličnom, kao i zabranu diskriminacije po bilo kom osnovu, rodnu ravnopravnost i mjere afirmativne akcije kako bi se nadoknadio nepovoljan položaj nedovoljno zastupljenog pola i drugih višestruko marginalizovanih grupa radnica/ka, te postupke za podnošenje pritužbi u slučaju potencijalnih ili stvarnih efekata po ljudska prava i životnu sredinu).

- Da nadležne institucije u Bosni i Hercegovini obezbijede da preduzeća **preduzmu odgovarajuće mjere za utvrđivanje stvarnih ili potencijalnih negativnih učinaka na ljudska prava** i životnu sredinu u vlastitom poslovanju, poslovnim odnosima u svom lancu vrijednosti, da ih učine dostupnim javnosti i da ih ažuriraju jednom godišnje.

- Da nadležne institucije Federacije BiH i Brčko distrikta BiH **usvoje posebne zakone kojim bi se regulisala pitanja zaštite od uznemiravanja na radu** i da ih učine dostupnim svim zaposlenima i poslodavcima; a nadležne institucije i poslodavci u Republici Srpskoj već utvrđeni visok nivo standarda zaštite od uznemiravanja na radu, u skladu s važećim Zakonom o zaštiti od uznemiravanja na radu, učine dostupnim svim zaposlenima u Republici Srpskoj (u svim sektorima), prije svega, putem njihovog informisanja o pravima propisanim ovim zakonom i procedurama zaštite prava, a zatim i pojačanim nadzorom poslodavaca u pravcu obezbjeđivanja neophodnih procesnih preduslova koji proizilaze iz zakona u cilju zaštite svih utvrđenih prava radnica/ka kako bi im ta prava bila dostupna: da svi poslodavci u Republici Srpskoj koji zapošljavaju 15 i više radnika opštim aktom propišu postupak zaštite od uznemiravanja na radu i da ga učine dostupnim

zaposlenima objavljivanjem na oglasnoj tabli ili na internet-stranici poslodavca.

- Da nadležne institucije u Bosni i Hercegovini jasnije i u većoj mjeri koriste zakonima „dozvoljene“ mjere afirmativne akcije, odnosno tzv. pozitivne diskriminacije kako bi se istim spriječio, eliminisao ili na najmanju moguću mjeru sveo nepovoljan položaj žena na tržištu rada, uključujući **zastupljenost žena u upravljačkim strukturama i na menadžerskim pozicijama, u omjeru od najmanje 40 posto**, pod prijetnjom efikasnih, odvratajućih i proporcionalnih kazni poput novčanih kazni i omogućavanja pravosudnim organima da ponište izbor članova upravnog odbora ako su prekršena načela Direktive.

- **Normirati obavezu kontinuiranog informisanja o pravima iz i po osnovu zapošljavanja i radnog odnosa:** Ako je činjenica da postoje visoki standardi rodne ravnopravnosti u važećim propisima u BiH, kao jedan od razloga zbog kojih se ta prava nedovoljno koriste može biti i neupućenost radnica/ka u svoja ekonomska i socijalna prava iz radnog odnosa, kao i prava i postupke za svoju zaštitu. U tom smislu predvidivo radno okruženje na osnovu informisanosti radnice/ka, u pisanom ili elektronskom obliku, doprinosi i većoj zaštiti prava i sprečava potencijalnu mogućnost od diskriminacije na radu. Preporuka za nadležne institucije u BiH – zakonodavce je kreiranje i utvrđivanje pravnog instituta, kao skupa povezanih obavezujućih normi, s kojima je neophodno upoznati radnicu/ka, **kako prilikom zasnivanja radnog odnosa tako i kontinuirano, tokom trajanja radnog odnosa.**

- **Zabrana zloupotrebe instituta rada na određeno vrijeme:** Visoki standardi zaštite radnica na tržištu rada u smislu jasnih odredaba o zabrani otpuštanja trudnica i porodilja – raskida radnog odnosa izigravaju se i zaobilaze zaključivanjem ugovora o radu na određeno vrijeme. Oblik ugovora o radu na određeno vrijeme, koji je uveden kao afirmativan pravni institut za kretanja na tržištu rada u Bosni i Hercegovini, koristi se kao alat za diskriminaciju radnica u fertilnoj dobi i kao takav ima dalekosežne negativne posljedice za cijelo društvo, i to: radnica ne može da se stručno osposobljava i usavršava, što je garant za razvoj njene profesionalne karijere, ne može da koristi puni obim prava u ekonomskom i socijalnom smislu, u strahu od neprodužavanja ugovora o radu na određeno vrijeme, ne može da planira porodicu, odnosno da rađa djecu, što u konačnici utiče na depopulaciju stanovništva u BiH. Preporuka za nadležne institucije vlasti u BiH – zakonodavce je propisivanje mogućnosti zaključivanja ugovora na određeno vrijeme samo pod izuzetnim i naročito opravdanim okolnostima i zabrana njegove zloupotrebe, kao i pojačan nadzor nad provođenjem zakona od nadležnih inspeksijskih organa.

- Da nadležne institucije u Bosni i Hercegovini **obezbijede stvarnu jednakopravnost zaposlenih žena i muškaraca po pitanju jednake plate za rad jednake vrijednosti** utvrđivanjem obaveze svim poslodavcima da takav pristup transparentno utvrde u svojim opštim aktima i politikama poslovanja na način da, osim iskazivanja plata u oglasu za posao ili prije razgovora za posao, zaposlenicima ustupe podatke o pojedinačnoj visini plate i prosječnoj plati prema polu za kategorije radnika koji obavljaju isti posao ili posao jednake vrijednosti, te ove podatke učine dostupnima javnosti putem izvještavanja na godišnjem/trogodišnjem nivou, pa, ukoliko izvještaji ukažu na razliku u plati veću od 5 posto koja se ne može opravdati objektivnim, rodno neutralnim kriterijima, preduzeća će provoditi zajedničku procjenu plata u saradnji s predstavnicima radnika (vrijednost rada procjenjivat će se i upoređivati na temelju objektivnih kriterija, kao što su obrazovni zahtjevi, stručni zahtjevi i zahtjevi osposobljavanja, vještine, zalaganje i odgovornost, obavljeni posao i priroda radnih zadataka, a, ukoliko se poslodavac ne bude držao svih smjernica i dođe do diskriminacije, radnici koji su diskriminirani imaju pravo na novčanu naknadu u obliku isplate zaostalih plata i bonusa).

- Da nadležne institucije u Bosni i Hercegovini u zakone kojima se uređuje oblast rada uvedu institut neprenosivog očinskog odsustva, u skladu s EU direktivama, kao **podsticaj korišćenju roditeljskog odsustva od očeva** kako bi se omogućilo roditeljima i osobama koje moraju brinuti o drugima da bolje usklade poslovne i privatne obaveze i **unaprijedili minimalni standardi u vezi s očinskim odsustvom**.

- Da nadležne institucije u Bosni i Hercegovini, kao i kompanije koje utvrde mjere kojima otklanjaju rizike po ljudska prava zaposlenih, **osiguraju dostupne i pristupačne usluge čuvanja djece i brige za starije i bolesne**.

- **Da nadležne institucije u BiH ratifikuju Konvenciju Međunarodne organizacije rada o borbi protiv nasilja i uznemiravanja u svijetu rada** – Konvencija o nasilju i uznemiravanju (br. 190) i Preporuka (br. 206), te provedu postojeća pravila EU o zaštiti radnika od seksualnog uznemiravanja, kreiraju integrisan i rodno osjetljiv pristup za prevenciju i eliminaciju nasilja i uznemiravanja na radnom mjestu i informišu javnost o njima.

- Da sve institucije koje se bave zaštitom prava u oblasti rada i zapošljavanja **raspolažu ažuriranim podacima i informacijama koje se odnose na sve statističke podatke** u ovoj, kao i u svim drugim oblastima.

- **Unaprijediti saradnju s OCD** i osnažiti poziciju prepoznatih udruženja i organizacija civilnog društva u Bosni i Hercegovini koja su svojim dosadašnjim radom doprinijela formalnoj jednakosti i poboljšanju suštinske ravnopravnosti žena, ne samo na tržištu rada nego u svim sferama

društvenog života. Kao snažan partner javnom sektoru u Bosni i Hercegovini i svim nivoima vlasti u njoj, ovaj već afirmisani segment civilnog društva često pionirski prepoznaje potrebu i senzibilan je na rano prepoznavanje otklanjanja svih prepreka i potencijalnih rizika koji žene u Bosni i Hercegovini dovode u neravno pravan položaj. Javni sektor i nosioci vlasti često se zadovoljavaju formalnopravnom usklađenošću s visokim međunarodnim i evropskim standardima, dok se angažovani aktivisti/ce civilnog sektora svakodnevno susreću s primjerima neravno pravnosti žena putem izigravanja zakonskih odredaba, rodno zasnovanog nasilja i diskriminacije, uključujući i na tržištu rada. Organizacijama civilnog društva koje su aktivne u predmetnom području, sindikatima i drugim predstavnicima radnika/ca koji predstavljaju pojedince koji rade u predmetnom lancu vrijednosti treba biti omogućeno da pokreću postupke zaštite u slučaju potencijalnih ili stvarnih efekata po ljudska prava i životnu sredinu i učestvuju u njima.

PRILOZI

Prilog broj 1.

Primjeri iz nacionalnog zakonodavstva Njemačke i Francuske

U dijelu Studije u kojem je predstavljen prijedlog Direktive Evropskog parlamenta i savjeta o dužnoj pažnji za održivo poslovanje i izmjeni Direktive (EU) 2019/1937, čiji je cilj da preduzeća koja posluju na jedinstvenom tržištu Evropske unije doprinose održivom razvoju i prelasku na održivu klimatski neutralnu i zelenu privredu u skladu s evropskim zelenim planom i ostvarenjem UN-ovih ciljeva održivog razvoja, između ostalog u pogledu ljudskih prava i životne sredine, navedeno je da su dosad samo Francuska (Loi relative au devoir de vigilance, 2017) i Njemačka (Sorgfaltspflichtengesetz, 2021) usvojile Zakon o dužnoj pažnji, da Belgija, Nizozemska, Luksemburg i Švedska planiraju to učiniti u bliskoj budućnosti, dok je Nizozemska uvela posebni zakon o dječijem radu (Wet zorgplicht kinderarbeidm 2019).

U junu 2021. godine Njemačka je donijela Zakon o lancu nabavke²⁹¹, kojim je regulisano poslovno ponašanje u pogledu zaštite ljudskih prava i životne sredine. Iako se novi zakon odnosi na kompanije sa sjedištem u Njemačkoj, novi propis će imati efekte i na kompanije izvan Njemačke koje sarađuju s njemačkom privredom. Rezultat je to činjenice da će njemačke kompanije imati obavezu da ulože napore da osiguraju primjenu zakona kroz čitav lanac nabavke i proizvodnje. Zakon predviđa obavezu kompanija sa sjedištem u Njemačkoj da identifikuju rizike povreda ljudskih prava i standarda životne sredine od direktnih dobavljača, ali i od indirektnih dobavljača ukoliko budu imali jasne informacije i upute o potencijalnim povredama. Ljudska prava i standardi zaštite životne sredine, koje će, prema novom propisu kompanije, morati da obuhvate svojom strategijom, uključuju niz pitanja kao što su:

- jednak tretman na radu i sigurnost na radnom mjestu
- usklađenost s adekvatnim životnim standardom, uključujući plate za život
- slobodu od dječijeg i prisilnog rada i modernog ropstva
- mjere zaštite od torture, kao i
- mjere koje se odnose na zagađenje okoliša u vezi s kršenjima ljudskih prava, oduzimanjem zemljišta, rizicima po okoliš koji su od važnosti za proizvodnju i odlaganje žive, trajnih organskih zagađivača i otpada.

²⁹¹ Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten, dostupan na: https://www.bgb1.de/xaver/bgb1/start.xav?start=/%5B@attr_id=%27bgb1121s2959.pdf%27%5D#_bgb1_%2F%2F%5B%40attr_id%3D%27bgb1121s2959.pdf%27%5D_1685464557132

Od januara 2023. zakon se primjenjuje na partnerstva i korporacije sa sjedištem u Njemačkoj sa 3.000 zaposlenih, a od januara 2024. proširit će se na partnerstva i korporacije sa sjedištem u Njemačkoj sa 1.000 zaposlenih. Ove kompanije moraju identifikovati rizike od kršenja ljudskih prava i uništavanja okoliša kod direktnih dobavljača, ali i utvrditi potencijalne zloupotrebe čak i kod indirektnih dobavljača. Stupanjem na snagu ovog zakona u januaru 2023. godine preduzeća imaju obavezu provođenja adekvatne kontrole poštovanja ljudskih prava i prava životne sredine garantovana međunarodnim konvencijama (takozvana due diligence obaveza) kroz čitav lanac nabavke.

Ova obaveza obuhvata uspostavljanje sistema upravljanja rizikom i definisanje interne odgovornosti ili službenika za ljudska prava, provođenje redovnih analiza rizika, usvajanje izjave o politici o ljudskim pravima, uspostavljanje preventivnih mjera u okviru sopstvene poslovne jedinice i prema direktnim dobavljačima, preduzimanje korektivnih radnji u slučaju kršenja ljudskih prava, uspostavljanje žalbenog postupka, provođenje analize rizika s indirektnim dobavljačima, zahtjeve za dokumentacijom, zahtjeve za izvještavanjem.

Due diligence koji se provodi mora obuhvatiti vlastito poslovanje kompanije, što uključuje podružnice koje su dio vlastitog poslovanja kompanije, direktne dobavljače u onoj mjeri u kojoj su potrebni za proizvodnju proizvoda ili usluga te indirektni dobavljače, ali samo kada kompanija dobije saznanja o mogućim kršenjima ljudskih prava ili ekoloških obaveza s njihove strane.

Od kompanija se posebno traži da osiguraju poštene uslove rada na nivou dobavljača. Dječiji i prinudni rad strogo su zabranjeni, radni uslovi moraju biti dostojanstveni i ne smiju biti štetni po zdravlje radnika, a njihovi interesi moraju biti pravilno zastupani.

Zakon obavezuje njemačke kompanije da od svojih direktnih i indirektnih dobavljača zahtijevaju primjenu niza pravila i standarda u ekologiji i u oblasti ljudskih i radničkih prava. Dobavljači treba da pribave dokaze o poštovanju standarda koji se odnose na zabranu dječijeg i prinudnog rada, diskriminacije, protivpravnog oduzimanja zemljišta, zloupotrebe privatnog obezbjeđenja, kao i pravo na udruživanje i primjerenu zaradu. U sferi ekologije traži se poštovanje međunarodnih konvencija o upotrebi žive (Minamatska), o dugotrajnim organskim zagađujućim supstancama (Stokholmska) i o prekograničnom kretanju opasnih otpada i njihovom odlaganju (Bazelska).

Njemačka Agencija za ekonomske politike i biznis provjeravat će izvještaje kompanija koje su direktni obveznici ovog zakona. Njemačke kompanije se

obraćaju svojim inostranim dobavljačima kako bi oni uspostavili sistem upravljanja rizikom, odredili odgovorne osobe, obezbijedili mogućnost ne samo da zaposleni mogu da se požale na neke uslove rada već i bilo koje fizičko ili pravno lice ako ima pritužbu ili sumnju da se u proizvodnom procesu ne poštuju neki principi ovog zakona. Kompanije moraju da u okviru upravljanja rizikom definišu potencijalne probleme u proizvodnji, da naprave akcioni plan kako će i u kom periodu da ih riješe. Kompanija mora da pismeno potvrdi da je usaglašena, a provjere mogu da se vrše na razne načine. Primjera radi, njemačka kompanija koja u svojim kapacitetima ima revizore poslat će ih da provjere administraciju dobavljača, da utvrde ima li procedure i na koji način to dokazuje.

Francuski parlament usvojio je 2017. Zakon o korporativnoj dužnosti budnosti (dužnoj pažnji)²⁹². Zakon koji se odnosi samo na najveće francuske kompanije obavezuje ih da procijene i pozabave se štetnim uticajima svojih aktivnosti na ljude i planetu tako što će objaviti godišnje planove nadzora koji moraju biti javno dostupni. Planovima nadzora obuhvataju se sve aktivnosti kompanija i njihovih podružnica, kao i njihovih dobavljača i podizvođača s kojima imaju uspostavljen komercijalni odnos. Ukoliko kompanija ne ispuni svoju obavezu donošenja i objavljivanja plana nadzora, zakon ovlašćuje žrtve i druge zainteresovane strane da iznesu problem pred sud. U sudskom postupku je moguće izreći novčane kazne do 10 miliona eura. Kazne mogu ići i do 30 miliona eura ako je ovaj propust rezultirao štetom koja bi se inače mogla spriječiti.

U nastavku su navedene odredbe ovog zakona²⁹³:

Član 1.

Iza člana L. 225-102-3 Zakona o trgovini i industriji dodaje se član L. 225-102-4, koji glasi kako slijedi:

Član L. 225-102-4. – I. – Svako preduzeće koje na kraju dvije uzastopne finansijske godine zapošljava najmanje pet hiljada zaposlenika unutar preduzeća i njegovih direktnih ili indirektnih podružnica čije se sjedište nalazi na teritoriji Francuske, ili koje ima najmanje deset hiljada zaposlenika u svojoj službi i svojim direktnim ili indirektnim podružnicama čije se sjedište nalazi na teritoriji Francuske ili u inostranstvu moraju uspostaviti i sprovesti efikasan plan dužne pažnje.

Smatra se da kontrolisane podružnice ili kompanije koje premašuju pragove navedene u prvom stavu ispunjavaju obaveze utvrđene u ovom članu od

²⁹² Trade and Industry Code, an Article L. 225-102-4, dostupan na: <https://respect.international/wp-content/uploads/2017/10/ngo-translation-french-corporate-duty-of-vigilance-law.pdf>

²⁹³ Prevod: Aleksandra Petrić.

trenutka kada društvo koje ih kontroliše, u smislu člana L. 233-3, uspostavi i sprovede plan dužne pažnje u poslovanju, kao i poslovanju svih podružnica ili društava koje kontroliše.

Plan će uključivati razumne mjere pažnje kako bi se omogućila identifikacija rizika i spriječila teška kršenja ljudskih prava i osnovnih sloboda, teška tjelesna povreda ili šteta za životnu sredinu ili zdravstveni rizici koji direktno ili indirektno proizlaze iz poslovanja kompanije ili kompanija koje kontroliše u smislu člana L.233-16, II, kao i iz poslovanja podizvođača ili dobavljača s kojima održava uspostavljen komercijalni odnos, kada takvo poslovanje proizlazi iz tog odnosa.

Plan će biti izrađen u saradnji s uključenim zainteresovanim licima kompanije, i gdje je to prikladno, unutar višestranačkih inicijativa koje postoje u podružnicama ili na teritorijalnom nivou. To uključuje sljedeće mjere:

1° Mapiranje koje identifikuje, analizira i rangira rizike

2° Postupci za redovnu procjenu, u skladu s mapiranjem rizika, situacije podružnica, podizvođača ili dobavljača s kojima kompanija održava uspostavljene poslovne odnose

3° Odgovarajuće radnje za ublažavanje rizika ili sprječavanje ozbiljnih kršenja/incidenata

4° Mehanizam upozorenja koji prikuplja izvještaje o postojećim ili stvarnim rizicima, razvijen u radnom partnerstvu s predstavnicima sindikalnih organizacija te kompanije

5° (novo) Šema monitoringa za praćenje provedenih mjera i procjenu njihove efikasnosti.

Plan dužne pažnje i izvještaj o njegovom efikasnom sprovođenju će biti javno objavljeni i uvršteni u izvještaj naveden u članu L. 225-102.

Uredba Državnog vijeća može propisati dodatne mjere dužne pažnje na već utvrđene mjere u 1° do 5° ovog člana. Može specificovati modalitete za razradu i provođenje plana dužne pažnje, unutar višestranačkih inicijativa koje postoje u podružnicama ili na teritorijalnom nivou gdje je to prikladno.

II. – Kada kompanija ne ispuní svoje obaveze u roku od tri mjeseca nakon zaprimanja službenog obavještenja o tome da ispuní dužnosti navedene pod I, relevantna jurisdikcija može, nakon zahtjeva bilo koje osobe s legitimnim interesom u tom pogledu, pozvati tu kompaniju, pod finansijskom prisilom ako je prikladno, da ispuní svoje dužnosti.

Isti zahtjev se može podnijeti i predsjedniku suda koji odlučuje u privremenom postupku.

Član 2.

Iza istog člana L. 225-102-3 dodaje se član L. 225-102-5, koji glasi:

Član. 225-102-5. – Prema uslovima utvrđenim u članovima 1240. i 1241. Građanskog zakonika, izvršilac svakog nepoštovanja/kršenja dužnosti navedenih u članu L. 225-102-4 ovog zakonika bit će odgovoran i dužan nadoknaditi štetu koja bi se izbjegla primjenom dužne pažnje.

Tužbu za utvrđivanje odgovornosti podnijet će pred nadležnim sudom svaka osoba koja za to ima legitiman interes.

Sud može narediti objavu, distribuciju ili izlaganje svoje odluke ili njenog sažetka, u skladu sa svojim postupkom. Troškove snosi osuđena osoba.

Sud može narediti da se njegova odluka provede pod finansijskom prisilom.

Član 3.

{Neusklađen}

Član 4.

Članovi L. 225-102-4 i L. 225-102-5 Zakona o trgovini i industriji, u njihovom trenutnom tekstu koji proizlazi iz ovog zakona, primjenjivat će se iz izvještaja navedenog u članu L. 225-102 istog zakona u prvoj finansijskoj godini nakon objavljivanja ovog zakona.

Bez obzira na prvi stav člana 4., za finansijsku godinu tokom koje je objavljen ovaj zakon primjenjivat će se član L. 225-102-4, I. navedenog zakona, s izuzetkom izvještaja regulisanog u njegovom prethodnom paragrafu.

Raspravljeno na javnoj sjednici, Pariz, 29. novembra 2016. godine.

Primjeri dobrih praksi razvijenih u BiH

Iako je odredbama Zakona o zabrani diskriminacije propisana obaveza za sva javna tijela te ostala pravna lica da u svoje opšte pravne akte, ili kroz posebne pravne akte, regulišu načela i principe jednakog postupanja, te da osiguraju efikasne interne procedure zaštite od diskriminacije, a Zakonom o ravnopravnosti polova utvrđena obaveza za poslodavce u pravcu preduzimanja efikasnih mjera u cilju sprečavanja uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i diskriminacije po osnovu pola u radu i radnim odnosima (pod prijetnjom novčanom kaznom od 1.000 KM do 30.000 KM pravnim licima, odgovornim licima u pravnom licu i pojedincima koji samostalno obavljaju djelatnost ličnim radom sredstvima u svojini građana, ako ne preduzmu odgovarajuće mjere i efikasne mehanizme zaštite protiv diskriminacije po osnovu pola, uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja; ne preduzmu odgovarajuće mjere radi eliminisanja i sprečavanja zabranjene diskriminacije po osnovu pola u radu i radnim odnosima), tokom izrade Studije se pokazalo da isti ili ne postoje, ili su nedostupni javnosti.

Nakon što je ustanovljeno da ovi akti većinom nisu dostupni na njihovim internet-stranicama, kontaktirana su službena lica nekoliko kompanija s molbom da dostave svoje akte kojima su regulisali ovu oblast. Nažalost, uz samo jedan izuzetak, a nakon konsultacija s pravnom službom, odbijali su dostavljanje akata, uz opravdanje da se radi o internim dokumentima kompanije i da isti nisu dostupni javnosti. Ipak, nekoliko dokumenata je bilo moguće pronaći na internet-stranicama kompanija, odnosno drugih pravnih lica koja su u ulozi poslodavaca, pa se navode kao primjeri na koji način su (ili nisu) svojim aktima uredili načela i principe jednakog postupanja, zaštite od diskriminacije, sprečavanja uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i diskriminacije po osnovu pola u radu i radnim odnosima, te poštovanje ljudskih prava. Međutim, važno je i na ovom mjestu napomenuti da samo donošenje akata nije dovoljno. Politike moraju biti praćene aktivnostima koje će biti usmjerene na podizanje svijesti o neprihvatljivim oblicima ponašanja koji dovode do diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu pola, kao i organizovanjem obuka.

1. Odgovornost kompanije Porsche BH d.o.o. Sarajevo za poštivanje ljudskih prava²⁹⁴

Poštivanje i promocija ljudskih prava jedan je od osnovnih postulata poslovanja kompanije Porsche BH. Uvjereni smo da je održivo poslovanje moguće samo etičkim i poštenim djelovanjem u sferi zaštite ljudskih prava. S tim u vezi, u potpunosti smo predani našoj odgovornosti za ljudska prava u kontekstu našeg poslovanja.

Potvrđujemo svoju predanost relevantnim međunarodnim konvencijama i deklaracijama, posebno Međunarodnoj povelji o ljudskim pravima i temeljnim standardima rada Međunarodne organizacije rada (MOR). Naše poslovne operacije i aktivnosti strukturirane su u skladu s vodećim načelima UN-a za „Poslovanje i ljudska prava” (UNGP) i deset načela Globalnog dogovora UN-a za ljudska prava, rad, zaštitu životne sredine i borbu protiv korupcije. U skladu s UNGP-om poštujemo univerzalna ljudska prava i promoviramo dodatni napredak istih.

Kontinuiranim poboljšanjem naših poslovnih procesa, sistema i djelovanjem unaprijed nastojimo preuzeti vodeću ulogu u automobilskoj industriji u pogledu korporativnog poštivanja ljudskih prava. U Volkswagen Grupi postoji duga tradicija društvene odgovornosti i zato se pridržavamo sljedećih neospornih prioriteta za našu kompaniju, tzv. istaknutih pitanja poslovanja i ljudskih prava.

Internal Porsche Bosna i Hercegovina – prioriteti u poštivanju ljudskih prava i sloboda

Rad - Radimo na osiguravanju dobrih radnih uvjeta, kao i slobode udruživanja i kolektivnog pregovaranja unutar naše kompanije. Ozbiljna kršenja ljudskih prava poput dječjeg ili prisilnog rada su neprihvatljiva. O temi uvjeta rada pozivamo se na našu aktualnu izjavu o Kodeksu ponašanja i Kodeksu ponašanja za poslovne partnere.

Tolerancija

Važna nam je tolerantna i nediskriminirajuća saradnja. Promoviramo jednake mogućnosti za sve zaposlenike i cijenimo kulturnu raznolikost i uzajamno poštivanje.

²⁹⁴ Dostupno na: <file:///C:/Users/PC/Downloads/odgovornost-kompanije-porsche-bh-za-po-tivanje-ljudskih-prava.pdf>, vidi i: Kodeks ponašanja za poslovne partnere: <file:///C:/Users/PC/Downloads/kodeks-ponasanja-za-poslovne-partnere.pdf> i Kodeks ponašanja: <file:///C:/Users/PC/Downloads/kodeks-poslovnog-pona-anja-porsche-bh.pdf>

Sigurnost

Ako je ugrožena sigurnost osobe, reagiramo odmah, primjereno i adekvatno. Kao člana društvene zajednice naša odgovornost nije ograničena samo na prostorije kompanije. Razmatramo utjecaj koji naše aktivnosti imaju na naše susjedstvo, zajednicu i društvo općenito – ukratko, sve grupe ljudi koje su pogođene. Gdje je to moguće, sudjelujemo u dijalogu s našim osnivačima i poduzimamo potrebne mjere gdje je to potrebno za učinkovitu zaštitu ljudskih prava. Poštujemo prava zainteresiranih strana, posebno ranjivih skupina. To se, također, odnosi na ekološke incidente s implikacijama na ljudska prava. Odjeli kompanije, kao što su ljudski resursi i usklađenost, upućeni su i imaju zadatak da se bave specifičnim mjerama koje mogu pozitivno doprinijeti promoviranju ljudskih prava. Unutar kompanije Porsche BH nastojimo voditi stalni dijalog i blisko sarađivati između različitih odjela i funkcija Grupe, kao što je „Center of Competence Group Business and Human Rights“, na području fokusa poslovanja i ljudskih prava. Područje fokusa „poslovanje i ljudska prava“ integrirano je u naš postojeći sistem upravljanja usklađenošću (CMS) pod pokroviteljstvom funkcija PHS-a, našeg saradnika za usklađenost poslovanja, saradnika za integritet i Uprave kompanije. Integracija slijedi zahtjeve i smjernice UN-a za dubinsku analizu poslovanja u odnosu na ljudska prava.

Bitni elementi strategije poštivanja ljudskih prava i sloboda su:

1. Utvrđivanje rizika
2. Smanjivanje rizika
3. Praćenje i podrška provedbi utvrđenih mjera
4. Izvještavanje.

U skladu s internim sistemom usklađenosti poslovanja, primjenjuje se pristup temeljen na riziku u odnosu na kategorizirane rizike korporativnih ljudskih prava, kako bi ti rizici bili transparentni i kako bi se ti rizici minimizirali: Sjedišta naših kompanija se redovno kategoriziraju. To može rezultirati detaljnijim analizama na licu mjesta ako postoje naznake u vezi s mogućim nepoštivanjem ljudskih prava.

U slučaju korporativnih kršenja ljudskih prava, pozvani ste da ih odmah prijavite putem našeg internog sistema zviždača. Naglašavamo da bilo ko može prijaviti kršenja putem uspostavljenog sistema zviždača.

Napominjemo da naši interni procesi usklađenosti sadrže zaštitu ljudskih prava u poslovanju kao bitnu komponentu. Za potrebe konsultacija ili u slučaju sumnje u vezi s bilo kojim od bitnih pitanja poštivanja ljudskih prava,

potičemo vas da kontaktirate našeg saradnika za usklađenost poslovanja kao odgovornu osobu za zaštitu ljudskih prava unutar naše kompanije. U slučaju upita o stanju ljudskih prava u kompaniji, saradnik za usklađenost povezuje se kao proaktivni koordinator s odgovarajućom prvom linijom odbrane, odnosno odjelom za ljudske resurse, nabavkama i odjelom za pravne poslove kako bi osigurao odgovarajući odgovor ili savjet o tom pitanju.

Zahvaljujemo vam vašoj odlučnosti da svi zajedno ispunjavamo svoje obaveze da poštujemo ljudska prava u poslovanju.

2. Politika nulte tolerancije prema djelima seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola i Smjernice o zabrani i zaštiti od diskriminacije na osnovu spola i seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu u JP Međunarodni aerodrom Sarajevo d.o.o. Sarajevo²⁹⁵

Međunarodni aerodrom Sarajevo je krajem 2021. godine uspostavio memorandum o saradnji s Gender centrom Vlade FBiH kojim je jasno naznačeno šta treba uraditi da se u ovoj kompaniji unaprijedi ravnopravnost spolova.

Ovim dokumentima formaliziran je cjelokupan proces i postavljeni temelji za postupanje u slučajevima uznemiravanja, za obuke radnika i podizanje svijesti.

Polazište zabrane spolnog i seksualnog uznemiravanja jeste u opredjeljenju Društva da svim radnicima stavi do znanja da je svaki oblik uznemiravanja neprihvatljiv.

Uprava Društva je u novembru 2022. godine usvojila Politiku nulte tolerancije prema djelima seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola u kojoj se navodi da je JP Međunarodni aerodrom Sarajevo d.o.o. Sarajevo opredijeljeno da osigura radnu sredinu bez seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola za sve osobe, te da niko nema pravo da seksualno uznemirava ili uznemirava na osnovu spola bilo koju osobu na radnom mjestu i u vezi s radom. Navedeno se posebno odnosi na: pravo na radnu sredinu bez seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola; obavezu reagiranja kada su druge osobe žrtve seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola; obavezu prijavljivanja

²⁹⁵ Rukovodstvo JP Međunarodni aerodrom Sarajevo je dostavilo dokumentaciju uz napomenu da se njeno korišćenje ograniči isključivo u svrhu istraživanja i izrade Studije o standardima i politikama rodne ravnopravnosti na poslovnom tržištu (e-mail korespondencija od 12. maja 2023. godine u posjedu istraživačkog tima).

seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola; pravo na povjerljivost disciplinskog postupka i pravo na zaštitu privatnosti. Društvo će poduzeti sve mjere utvrđene pozitivnim propisima kako bi se ispitale sve okolnosti vezane za seksualno uznemiravanje i uznemiravanje na osnovu spola na radu i u radnim odnosima, te će poduzeti efikasne mjere da se djela seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola sankcioniraju. Društvo će osigurati da osoba koja prijavi ova djela neće trpjeti posljedice zbog te činjenice. Svaki zaposlenik/zaposlenica ima pravo da podnese zahtjev/prijavu za pokretanje disciplinskog postupka ukoliko smatra da je seksualno uznemiravan(a) i uznemiravan(a) na osnovu spola.

Osim navedenog akta, izrađene su i usvojene i Smjernice o zabrani i zaštiti od diskriminacije na osnovu spola i seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu. Cilj ovog dokumenta je da se u JP Međunarodni aerodrom Sarajevo d.o.o. Sarajevo postigne efikasna prevencija i preduzmu konkretne mjere zabrane s ciljem zaštite zaposlenih žena i muškaraca, od uznemiravanja na osnovu spola i seksualnog uznemiravanja, te da se osiguraju uvjeti rada u radnom okruženju i na radnom mjestu u skladu s najvišim etičkim standardima. U dokumentu se navode i predstavljaju dokumenti u kojima su sadržani međunarodni standardi u ovoj oblasti, kao i propisi usvojeni u BiH koji sadrže odredbe relevantne za navedeni dokument. U Smjernicama se navodi da Politika nulte tolerancije treba biti dostupna svim radnicima i svi s njom moraju biti upoznati (publikovanje na oglasnoj ploči, internetu i zvaničnoj web-stranici), ali i to da samo donošenje politike nije dovoljno. Politika mora biti praćena aktivnostima koje će biti usmjerene na podizanje svijesti o neprihvatljivim oblicima ponašanja koji dovode do seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola, kao i organizovanjem obuka. Uprava Društva, rukovodioci OJ, njihovi zamjenici i pomoćnici, šefovi službi i vođe odjela, obavezni su da prolaze obuke čija je tematika vezana za spolno i seksualno uznemiravanje, u cilju prepoznavanja i praćenja istih u svojim organizacionim jedinicama.

Sastavni dio Smjernica je Protokol u slučaju spolnog ili seksualnog uznemiravanja u Društvu. U protokolu se navodi da radnik/ca koji smatra da ga drugi radnik/ca ili više njih spolno ili seksualno uznemirava/ju može postaviti na neki od sljedećih načina:

- Samostalno se upustiti u razgovor s kolegom/icom koja se ponaša na neželjen način

- Obratiti se nadležnom rukovodiocu pismenim zahtjevom z a pokretanje disciplinskog postupka
- Tražiti sudsku zaštitu.

Sva postupanja su u Protokolu detaljno razrađena, a navedeni su i primjeri nepoželjnog ponašanja koje se smatra spolnim ili seksualnim uznemiravanjem.

3. Politika socijalne odgovornosti Violeta d.o.o.²⁹⁶

1. SLOBODAN IZBOR ZAPOSLENJA

1.1 Nema prisilnog, ropskog ili nedobrovoljnog zaposlenja.

1.2 Radnici nisu dužni položiti depozite ili osobne dokumente kod poslodavca i mogu napustiti poslodavca nakon razumne najave.

2. POŠTUJE SE SLOBODA UDRUŽIVANJA I PRAVO NA KOLEKTIVNO PREGOVARANJE

2.1 Radnici, bez razlike, imaju pravo učlaniti se u sindikate ili ih osnovati po vlastitom izboru i kolektivno pregovarati.

2.2 Poslodavac zauzima otvoren stav prema aktivnostima sindikata i njihovim organizacijskim aktivnostima.

2.3 Predstavnici radnika nisu diskriminirani i imaju pristup obavljanju svojih predstavničkih funkcija na radnom mjestu.

2.4 Tamo gdje je pravo na slobodu udruživanja i kolektivnog pregovaranja ograničeno zakonom, poslodavac olakšava i ne ometa razvoj paralelnih sredstava za nezavisno i slobodno udruživanje i pregovaranje.

3. SIGURNI I HIGIJENSKI UVJETI RADA

3.1 Osigurati sigurno i higijensko radno okruženje, imajući u vidu prevladavajuće znanje o industriji i sve specifične opasnosti. Poduzimaju se adekvatni koraci kako bi se spriječile nezgode i ozljede po zdravlje koje proizlaze iz, povezane su ili se mogu dogoditi tokom rada, umanjujući, koliko je to izvodljivo, uzroke opasnosti svojstvenih radnom okruženju.

²⁹⁶ Dostupna na: <https://violeta.com/wp-content/uploads/2022/05/1.0.0.06-Prilog-8.-Politika-socijalne-odgovornosti-Violeta-d.o.o.pdf>

3.2 Radnici će dobiti redovnu i evidentiranu obuku o zdravlju i sigurnosti, a takva obuka će se ponoviti za nove ili preraspoređene radnike.

3.3 Osigurati pristup čistim toaletnim prostorijama i pitkoj vodi i, ako je potrebno, higijenskim uvjetima za čuvanje hrane.

3.4 Smještaj, ako je osiguran, mora biti čist, siguran i udovoljavati osnovnim potrebama radnika.

3.5 Kompanija koja poštuje kodeks dodijelit će odgovornost za zdravlje i sigurnost višem predstavniku rukovodstva.

4. NEĆE SE KORISTITI DJEČJI RAD

4.1 Ne zapošljavamo osobe mlađe od 18 godina.

4.2. Razvijati ćemo ili sudjelovati u politikama i programima koji predviđaju tranziciju bilo kojeg djeteta za koje se utvrdi da obavlja dječji rad kako bi mu omogućili da pohađa i ostane u kvalitetnom obrazovanju dok više ne bude dijete.

4.3 Djeca i osobe mlađe od 18 godina ne smiju biti zaposlene noću ili u opasnim uvjetima rada.

4.4. Ove politike i postupci moraju biti u skladu s odredbama relevantnih standarda ILO.

5. PLAĆANJE DNEVNICA

5.1 Plaće i naknade isplaćene za standardnu radni tjedan ispunjavaju najmanje nacionalne zakonske standarde ili standarde referentnih vrijednosti u industriji, ovisno o tome što je veće. U svakom slučaju, dnevnice bi uvijek trebale biti dovoljne da zadovolje osnovne potrebe i osiguraju određeni diskrecijski prihod.

5.2 Svim radnicima će se pružiti pisane i razumljive informacije o njihovim uvjetima zapošljavanja u vezi sa plaćama prije nego što se zaposle i o detaljima njihovih zarada u dotičnom platnom periodu svaki put kada im se isplate.

5.3 Odbici od zarada kao disciplinska mjera neće biti dozvoljeni niti će biti dozvoljeni odbici od plaća koji nisu predviđeni nacionalnim zakonom bez izričitog odobrenja dotičnog radnika. Sve disciplinske mjere treba evidentirati.

6. RADNO VRIJEME NIJE PRETJERANO

6.1 Radno vrijeme mora biti u skladu s nacionalnim zakonima, kolektivnim

ugovorima i odredbama 6.2 do 6.6 dolje, ovisno o tome što pruža veću zaštitu radnika. Podtočke 6.2 do 6.6 temelje se na međunarodnim standardima rada.

6.2 Radno vrijeme, isključujući prekovremeni rad, utvrđuje se ugovorom i ne smije prelaziti 48 sati tjedno.

6.3 Prekovremeni rad bit će dobrovoljan. Prekovremeni rad se koristi odgovorno, uzimajući u obzir sve slijedeće: obim, učestalost i radne sate pojedinih radnika i radne snage u cjelini. Neće se koristiti za zamjenu redovnog zaposlenja. Prekovremeni rad uvijek će se nadoknaditi premijskom stopom, koja se preporučuje da bude ne manja od 125% redovne stope plaćanja.

6.4 Ukupan radni sat u bilo kojem sedmodnevnom razdoblju ne smije biti duži od 60 sati, osim ako to nije obuhvaćeno dolje navedenom točkom 6.5.

6.5 Radno vrijeme može premašiti 60 sati u bilo kojem sedmodnevnom razdoblju samo u izuzetnim okolnostima kada je ispunjeno sve slijedeće:

- to dozvoljava nacionalni zakon

- to dopušta kolektivni ugovor o kojem se slobodno pregovara sa radničkom organizacijom koja predstavlja značajan dio radne snage

- poduzimaju se odgovarajuće zaštitne mjere radi zaštite zdravlja i sigurnosti radnika

- poslodavac može pokazati da se primjenjuju izuzetne okolnosti kao što su neočekivani vrhunci proizvodnje, nesreće ili vanredne situacije.

6.6 Radnicima će biti osiguran najmanje jedan slobodan dan u svakih sedam dana ili, ako to dozvoljava nacionalni zakon, dva slobodna dana u svakih 14 dana.

7. NE PRAKTICIRAMO DISKRIMINACIJU

7.1 Ne postoji diskriminacija pri zapošljavanju, nadoknađivanju, pristupu obuci, napredovanju, otkazu ili umirovljenju na osnovu rase, kaste, nacionalnog podrijetla, vjere, dobi, invaliditeta, spola, bračnog statusa, seksualne orijentacije, članstva u sindikatu ili političke pripadnosti.

8. OSIGURANO JE REDOVNO ZAPOSŁJAVANJE

8.1 Svaki mogući posao koji se obavlja mora biti zasnovan na priznatom radnom odnosu uspostavljenom nacionalnim zakonom i praksom.

8.2 Obaveze prema zaposlenima prema zakonima i propisima o radu ili

socijalnom osiguranju koji proizlaze iz redovnog radnog odnosa neće se izbjeći upotrebom ugovora o radu, podugovaranja ili ugovaranja samo za rad radnim aranžmanima, ili kroz sheme naobrazbe kada ne postoji stvarna namjera da se daju vještine ili osigura redovno zaposlenje, niti će se bilo kakve takve obaveze izbjeći prekomjernom upotrebom ugovora o radu na određeno vrijeme.

9. NIJE DOZVOLJENO NIKAKVO GRUBO I NEHUMANO PONAŠANJE

9.1 Zabranjeno je fizičko zlostavljanje ili disciplina, prijetnja fizičkim zlostavljanjem, seksualnim ili drugim uznemiravanjem i verbalnim zlostavljanjem ili drugi oblici zastrašivanja.

4. Politika socijalne odgovornosti društva MA-COM d.o.o.²⁹⁷

Politika socijalne odgovornosti zasnovana je na uspostavljanju, implementaciji i održavanju socijalnih vrijednosti i struktura koje osiguravaju društveno odgovorno poslovanje koje za svrhu ima dugoročnu održivost s integritetom, s naglaskom na polja zaštite ljudskih i radničkih prava, kontinuirano ulaganje u ljudske resurse, zaštitu okoliša te poštivanje i unapređenje šire zajednice u kojoj MA-COM posluje. Ovaj je dokument refleksija onoga što MA-COM u svakodnevnom poslovanju prakticira, poštujući nacionalni zakon, Smjernice UN-a o ljudskom pravima i poslovnom sektoru, ključne konvencije Međunarodne organizacije rada, kao i naše osnovne vrijednosti – integritet i transparentnost.

Kako bi MA-COM u svoje strukture i procese integrirao spomenute vrijednosti, implementirao je BSCI metodologiju, kojom se obvezuje da:

Kvalitetno implementira sustav socijalnog upravljanja i nastoji pozitivne prakse prenijeti na partnere i zajednicu;

Promovira uključivanje zaposlenika u radne procese i donošenje odluka, kao i aktivno podržavanje slobode udruživanja radnika;

U procesima zapošljavanja, prilikama za napredovanje i ostatku poslovanja, ima nultu toleranciju za sve oblike diskriminacije;

Zaposlenicima omogućiti poštenu naknadu za njihov rad i povećava je sukladno širenju poslovanja i napredovanju zaposlenika;

Nikada neće činiti kompromise po pitanju sigurnosti i zdravlja na radnom mjestu, uključujući kompromise vezane za razumne, zakonom ograničene radne sate zaposlenika;

²⁹⁷ Dostupna na: <https://ma-com.net/wp-content/uploads/2021/01/Ob-5.2-02-Politika-socijalne-odgovornosti.pdf>

U sklopu svoje posvećenosti praktičnom obrazovanju mladih iz lokalne zajednice će osigurati da učenici i studenti uvijek imaju radne uvjete prikladne za njihov uzrast, podršku mentora i zaštitu sukladnu internacionalnim i nacionalnim regulativama;

Osigurava uvjete zapošljavanja i radnog mjesta na kojem se zaposlenici osjećaju zaštićeno i gdje mogu ostvariti sva svoja radnička prava;

Šiti okoliš, kroz procese reciklaže, odgovornog gospodarenja otpadom i savjesnog korištenja sirovina;

U svim aspektima poslovanja prakticira, promiče i brani načela etičkog poslovanja.

Politika je održavana i dostupna relevantnim zainteresiranim stranama putem web-stranice www.ma-com.net.

Svaki pojedinac ima obavezu pridržavati se usvojene politike socijalne odgovornosti, te u okviru svojih odgovornosti i ovlaštenja pridonositi ostvarenju postavljenih ciljeva. Realizacijom postavljenih ciljeva ćemo ujedno stvarati uvjete za ostvarivanje zadovoljstva svih zaposlenih.

Stolac, 1. 12. 2020.

Direktor društva

Ana Perić

5. Povelja o poštovanju ljudskih prava u poslovanju

Istraživanje **Osnovna analiza o stanju ljudskih prava u privrednom sektoru u BiH**, koje je u toku 2020. godine sproveo Institut za razvoj mladih KULT, realizovano je kako bi se utvrdilo koliko su kompanije u Bosni i Hercegovini uopšte svjesne važnosti poštovanja ljudskih prava.

Rezultati istraživanja²⁹⁸ pokazali su da kompanije, posebno male, nisu svjesne da i one svojim poslovanjem mogu ugroziti ljudska prava. Istraživanjem se konstatovalo da značajan broj preduzeća u BiH nema politiku ljudskih prava – više od 50% ispitanih kompanija u BiH odgovorilo je da posjeduje dokument u kojem se opisuje namjera preduzeća da u svom poslovanju vodi računa o poštovanju ljudskih prava, od čega je kod svega 6,07% njih taj dokument javno dostupan. Četvrtina ispitanih kompanija odgovorila je da trenutno nemaju takav dokument, ali da imaju potrebu za njim, dok 19,90%

²⁹⁸ LJUDSKA PRAVA U POSLOVNOM SEKTORU U BOSNI I HERCEGOVINI Prilog: Povelja o poštivanju ljudskih prava u poslovanju, dostupna na: <http://www.upfbih.ba/uiimages/v/web/Metodologija20za20izradu20Povelje.pdf>

ispitanih kompanija smatra da im takav dokument nije potreban.²⁹⁹

Kao jedan od rezultata ovog projekta, kreirana je **Povelja o poštovanju ljudskih prava u poslovanju**³⁰⁰. Povelja se sastoji od 15 tačaka koje se tiču sprečavanja narušavanja ljudskih prava, uključivanja zainteresovanih strana radi uvažavanja njihovog glasa i potreba, opredijeljenosti za jednak odnos prema svima, očuvanja radnog okruženja, zabrane prinudnog rada i zabrane

²⁹⁹ Ovo istraživanje je provedeno zbog nedostatka statističkih podataka o negativnim uticajima privrednog poslovanja na ljudska prava u BiH. Istraživanje ukazuje da na to da su preduzeća koja imaju javno dostupne politike brige o ljudskim pravima po veličini uglavnom srednja i velika. Mala preduzeća najvećim dijelom navode kako imaju interni dokument koji nije javno dostupan. Značajan je i broj srednjih i velikih preduzeća koja su izabrala ovaj odgovor. Preduzeća koja navode kako nemaju pisanu politiku brige o ljudskim pravima i nemaju potrebu za takvim dokumentom najčešće su mikropreduzeća, oko 52% mikropreduzeća smatra kako im pisana procedura brige o ljudskim pravima nije potrebna. Na pitanje da li imaju neki oblik edukacije ili informisanja zaposlenih o politikama, propisima ili sistemima upravljanja vezanim za teme radničkih prava, poslovne etike, zaštite životne okoline zdravlja i sigurnosti na radnom mjestu, odnosa s lokalnom zajednicom i zaštite ljudskih prava, odgovori su ukazali na to da preduzeća uglavnom održavaju one edukacije koje su obavezna održavati po legislativi koja uređuje određene oblasti, poput Zakona o zaštiti na radu. Iz tog razloga, najviše pozitivnih odgovora kada su u pitanju provođenja edukacija odnosi se na edukacije iz oblasti radničkih prava i zdravlja i sigurnosti na radu. Edukacije ili informisanja o zaštiti ljudskih prava i odnosima s lokalnom zajednicom najmanje su zastupljene (oko 12%). Trećina kompanija (32,8%) ne održava nikakve edukacije zaposlenika. Oko 29% preduzeća ima osobu, odbor ili odjel specifično zadužen za praćenje poštivanja ljudskih prava od preduzeća. Blizu 55% preduzeća nema posebno zadužene osobe/odjele nadležne za ovu oblast, a oko 16% preduzeća smatra kako ovakvo pitanje nije primjenjivo na njihovo preduzeće. Oko 36% preduzeća je vršilo procjenu pitanja rizika po ljudska prava, tj. procjenjivali su na koje načine bi poslovanje preduzeća moglo ugroziti bilo čija ljudska prava. Od toga, polovina (18%) procjenu vrši obavezno i na redovnoj osnovi, a druga polovina nekada jeste radila procjenu te vrste, ali ne radi je na redovnoj osnovi. Ipak, najviše je preduzeća koja nikada nisu radila procjenu te vrste rizika (oko 39%) te zabrinjavajuće visok udio preduzeća koja procjenu rizika po ljudska prava nisu radila nikada jer smatraju kako njihovo poslovanje nikako ne može ugroziti ljudska prava (oko 25%). I kod ovog odgovora najviše je mikropreduzeća. Kroz javne i individualne konsultacije s privrednicima pokazalo se kako privrednici nisu svjesni na koje sve načine njihovo poslovanje može ugroziti ljudska prava. Kada se govori o ljudskim pravima u privrednom sektoru, privrednici uglavnom misle isključivo na prava radnika te da jedino u tim slučajevima eventualno mogu ugroziti ljudska prava. Osim toga, značajan je udio preduzeća koja smatraju kako njihovo poslovanje nikako ne može ugroziti ljudska prava. Preduzeća iz uzorka ukupno su imala 263 slučaja tužbi od različitih grupa ljudi, institucija i organizacija. Najveći broj tužbi pokretan je od radnika i poslovnih partnera, a u oko 9% slučajeva tužbe su pokrenuli potrošači/klijenti. Konkretni slučajevi vezani za sankcionisanje preduzeća zbog kršenja ljudskih prava zabilježeni su kod 3,42% preduzeća kojima je u referentne tri godine izrečena određena novčana kazna od nekog od regulatornih tijela, a koja je povezana s kršenjem ljudskih prava. Zanimljivo je da 5,38% preduzeća nije željelo odgovoriti na pitanje o tome da li su u periodu od tri godine sankcionirani od regulatornih tijela zbog kršenja ljudskih prava. Oko 91% preduzeća navodi kako nisu imali ovakvih sankcija u referentne tri godine. Skoro polovina ispitanih preduzeća nema dokument (proceduru/pravilnik) u kojem je jasno opisan način na koji se može nadoknaditi šteta oštećenim stranama/osobama u slučaju kada bi preduzeće izazvalo određene negativne uticaje, a oko 15% preduzeća smatra kako takav dokument nije primjenjiv na njihovo poslovanje. Oko 35% preduzeća ima dokument s opisanim načinima za nadoknadu štete. Nepoznato je da li su ti dokumenti kreirani na bazi međunarodno priznatih dokumenata. Oko 17% preduzeća navodi da nikada nije čulo za Vodeća načela o poslovanju i ljudskim pravima UN-a, oko 66% ih nije razmatralo usklađivanje s ovim dokumentom. Blizu 17% ih je razmatralo, eventualno i usklađivalo, svoje procedure s načelima UN-a. Najviše preduzeća (26%) usklađivalo se s Deklaracijom Međunarodne organizacije rada o temeljnim načelima i pravima na radu, a Međunarodnu deklaraciju o ljudskim pravima i načelima razmatralo je 24% preduzeća.

Planirano da se odgovori prikupe od 1.000 preduzeća, ali je relativno slab odziv privrednika rezultirao time da je upitnik popunilo 412 preduzeća, najviše ih je iz Kantona Sarajevo (29,37%), zatim Zeničko-dobojskog kantona (14,56%) i Tuzlanskog kantona (12,38%). Oko 8% preduzeća je iz Hercegovačko-neretvanskog kantona, a 6,8% iz Bosansko podrinskog te 6,31% iz Unsko-sanskog kantona. Zapadnohercegovački i Srednjobosanski kantoni zastupljeni su s nešto manje od 6%. Regija Banja Luka (subregije Bosanska Gradiška i Mrkonjić-Grad) ima 2,91% zastupljenosti u uzorku, a regija Bijeljina sa subregijom Zvornik zastupljena je s 2,43%. Kanton 10 i regija Doboju u uzorku učestvuju s po 1,7%. Kanton Posavski, Brčko distrikt BiH, regija Istočno Sarajevo (subregija Višegrad), regija Trebinje (subregija Foča) i regija Prijedor imaju nisku zastupljenost u uzorku, ukupno 2,44%.

³⁰⁰ Tekst povelje je dostupan na: <https://www.mladi.org/phocadownload/DIZAJN%20CBHR.jpg> i <http://www.upfbih.ba/povelja-o-postovanju-ljudskih-prava-u-poslovanju>

umiješanosti u trgovinu ljudima, te prava na sistem komunikacije koji maksimalno štiti povjerljivost za sve prijave zaposlenih. Kompanije koje su potpisale Povelju uglavnom se bave razvojem softvera i internetskih tehnologija i najvećim dijelom rade na stranom tržištu. Budući da inostrano tržište zahtijeva poštovanje ljudskih prava u svim procesima poslovanja, ovakav vid priznanja im znači, a samim tim i olakšava da svoje poslovanje usklade s principama poslovanja njihovog tržišta. Potpisnice Povelje su, između ostalih, Tershouse d.o.o., Pear Shadow, MKODE d.o.o. Sarajevo, OR SaCode, Ankeboot d.o.o., Light Sail Solution d.o.o., OD UNRAVEL, Aqua Digital BH d.o.o., Ministry of Programming i Flower Factory d.o.o., kao i AS Holding, Inside by Ećo, Planet, Wagner automative, Centrotrans-Eurolines, Wood team, Konzum, drogerie markt DM, Zračna luka Mostar, GS-TMT Travnik, Koteks d.o.o., Violeta d.o.o. Povelja o poštivanju ljudskih prava u poslovanju nastala je na bazi vodećih principa Ujedinjenih nacija i prvi je korak ka kreiranju državnog akcionog plana o poštovanju ljudskih prava u poslovnom sektoru.

6. Odluka o politici nulte tolerancije prema djelima seksualnog i uznemiravanja na osnovu spola u federalnim organima uprave, federalnim upravnim organizacijama, službama i drugim tijelima čiji je osnivač Vlada FBiH³⁰¹

Krajem 2022. godine, na prijedlog Gender centra Federacije BiH, Vlada FBiH je donijela Odluku o politici nulte tolerancije prema djelima seksualnog i uznemiravanja na osnovu spola u federalnim organima uprave, federalnim upravnim organizacijama, službama i drugim tijelima čiji je osnivač Vlada FBiH. Prema ovoj odluci, zaposlenici u federalnim organima uprave su dužni zadržati najviši nivo profesionalnosti i integriteta u svom radu, te uzdržavati se od radnji koje mogu predstavljati ovu vrstu uznemiravanja, u vezi s radom ili u odnosu na treća lica. U tom pogledu federalni organi uprave će poduzeti sve potrebne mjere kako bi osigurali pravo na radnu sredinu, te efikasnu reakciju na pojave seksualnog i uznemiravanja na osnovu spola, uključujući i pokretanje efikasnih mehanizama zaštite, okruženje u kojem će svaka osoba imati priliku da prijavljuje ovo uznemiravanje, te mehanizme zaštite od odmazde ili viktimizacije osoba koje su u dobroj vjeri prijavile ili namjeravaju prijaviti, svjedočiti ili na bilo koji drugi način učestvovati u postupku zaštite, kao i pravo na povjerljivost podataka disciplinskog postupka. Svaki zaposlenik ima pravo da podnese zahtjev/prijavu za pokretanje disciplinskog postupka, u skladu sa odgovarajućim propisom kojim je uređen disciplinski/interni postupak. Federalni organi uprave dužni su upoznati sve zaposlenike sa sadržajem ove odluke, a svaki zaposlenik će potpisati izjavu da

³⁰¹ Informacija dostupna na: <https://fbihvlada.gov.ba/bs/342-sjednica-vlade-fbih>

je upoznat sa sadržajem ove odluke i koja će biti sastavni dio personalnog dosijea zaposlenih.

7. Vodič za poduzimanje efikasnih mjera za sprečavanje uznemiravanja na osnovu spola i seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu u institucijama Bosne i Hercegovine³⁰²

Vodič je namijenjen svim potencijalnim akterima u postupku efikasne prevencije i zaštite od uznemiravanja na osnovu spola i seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu u institucijama BiH: poslodavci, zaposlenici, žrtve i potencijalne žrtve, kao i disciplinske komisije koje se formiraju u ovim slučajevima. Ovaj vodič može biti podjednako koristan za poslodavce koji upošljavaju zaposlenike, državne službenike, policijske službenike i pripadnike oružanih snaga.

Ovaj vodič prati navedenu strukturu i nudi sljedeće informacije:

1. Načini prepoznavanja i postupanja u slučaju da se zaposlenici smatraju žrtvom uznemiravanja na osnovu spola i seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu u institucijama BiH.
2. Upoznavanje poslodavaca sa načinima prevencije uznemiravanja na osnovu spola i seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu u institucijama BiH.
3. Davanje smjernica za prepoznavanje i kvalifikaciju povrede službene dužnosti uznemiravanja na osnovu spola i seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu u institucijama BiH za disciplinske komisije.

Vodič sadrži i primjer Odluke o politici nulte tolerancije prema djelima seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola.

8. Primjer Odluke o politici nulte tolerancije prema djelima seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola³⁰³

Na osnovu člana 61. stav (2) Zakona o upravi, člana 13. stav (2) Zakona o ravnopravnosti spolova u BiH i člana 86a. Zakona o radu u institucijama BiH, rukovodilac institucije donosi

³⁰² Dostupan na: <https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2019/10/VODIC-ZA-PREVENCIJU-UZNEMIRAVANJA1-1.pdf>

³⁰³ Primjer odluke dostupan na: <https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2019/10/VODIC-ZA-PREVENCIJU-UZNEMIRAVANJA1-1.pdf>, strana 22.

**ODLUKU O POLITICI NULTE TOLERANCIJE PREMA DJELIMA SEKSUALNOG
UZNEMIRAVANJA I UZNEMIRAVANJA NA OSNOVU SPOLA**

Član 1.

_____ (navesti naziv institucije) je opredijeljena da osigura radnu sredinu bez seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola za sve osobe.

Član 2.

(1) Niko nema pravo da seksualno uznemirava ili uznemirava na osnovu spola bilo koju osobu na radnom mjestu i u vezi s radom.

(2) Navedeno se posebno odnosi na:

- a) Pravo na radnu sredinu bez seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola
- b) Obavezu reagovanja kada su druge osobe žrtve seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola
- c) Obavezu prijavljivanja seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola
- d) Pravo na povjerljivost podataka disciplinskog postupka.

Član 3.

(1) Seksualno uznemiravanje ili uznemiravanje na osnovu spola su zabranjeni zakonima Bosne i Hercegovine.

(2) Ovim propisima je utvrđeno da seksualno uznemiravanje i uznemiravanje na osnovu spola postoji kada se radi o ponašanju koje je

- a) neželjeno
- b) verbalno, neverbalno ili neprimjereno fizičko ponašanje
- c) seksualne prirode ili na osnovu spola
- d) zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo ili kojim se postiže takav učinak.

Član 4.

_____ (navesti naziv institucije) će poduzeti sve mjere utvrđene pozitivnim propisima kako bi se ispitale sve okolnosti vezane za seksualno

uznemiravanje i uznemiravanje na osnovu spola na rad i u radnim odnosima, te će osigurati da osoba koja prijavi ova djela neće trpjeti posljedice zbog te činjenice.

Član 5.

Svaki zaposlenik/zaposlenica ima pravo da podnese zahtjev/prijavu za pokretanje disciplinskog postupka ukoliko smatra da je seksualno uznemiravan i uznemiravan na osnovu spola.

Broj:

MINISTAR/DIREKTOR

Mjesto _____godine

9. PSEA politika – Zaštita od seksualnog iskorištavanja i zlostavljanja Crvenog križa Federacije BiH³⁰⁴

Politika zabranjuje seksualno iskorištavanje i zlostavljanje bilo kome, uključujući i osobe koje „imaju koristi od zaštite ili pomoći Crvenog križa“. Zabrane obuhvataju i upotrebu uvredljivog sadržaja i svaki vid razmjene novca, zaposlenja, roba ili usluga za seks, uključujući seksualne usluge ili druge oblike ponižavajućeg, degradirajućeg ili izrabljivačkog ponašanja. Zabrane se proširuju i na bliske odnose i kontakte sa seksualnim radnicama/radnicima. Na 32. internacionalnoj konferenciji Crvenog križa i Crvenog polumjeseca, koja je održana 2015. godine, donesena je Rezolucija 3, koja osuđuje seksualno i rodno zasnovano nasilje u svim okolnostima, posebno u oružanim sukobima, katastrofama i drugim hitnim slučajevima. Rezolucijom 3 se također pozivaju sve članice Pokreta da usvoje i provedu politiku nulte tolerancije o seksualnom iskorištavanju i zlostavljanju korisnika od njihovog osoblja i volontera, te, ukoliko se to dogodi, pojedince podvrgnuti sankcijama za prekršene politike. Međunarodni pokret Crvenog križa i Crvenog polumjeseca ima nultu toleranciju za seksualno iskorištavanje i zlostavljanje. To znači da će bilo koji počinioci biti označeni u sistemu i adekvatno odgovarati. Međunarodni pokret Crvenog križa i Crvenog polumjeseca primjenjuje pristup koji je orijentiran na žrtve PSEA. To podrazumijeva sljedeće principe:

a) Ne naudi: ne poduzimati niti jedan postupak koji bi mogao na bilo koji način nauditi žrtvi seksualnog iskorištavanja ili zlostavljanja.

³⁰⁴ Dostupna na: <https://ckfbih.ba/psea-politika-zastita-od-seksualnog-iskoristavanja-i-zlostavljanja/>

b) Poštovanje: sve radnje koje se poduzimaju su vođene poštovanjem izbora, želje, prava i dostojanstva žrtve seksualnog iskorištavanja ili zlostavljanja.

c) Sigurnost: sigurnost žrtve je na prvom mjestu za sve uključene aktere u slučaj.

d) Povjerljivost: mora postojati strogo pridržavanje povjerljivosti identiteta žrtve, te drugih identifikacijskih informacija u svakom aspektu rukovanja slučajem. Sve poduzete radnje trebaju voditi ka tome da se osigura rješavanje slučaja u potpunoj povjerljivosti.

e) Nediskriminacija: Crveni križ omogućava jednako i pošteno pristupanje za svaku osobu u potrebi zbog SEA incidenta u kojem je uključeno osoblje Crvenog križa.

f) Zaštita djeteta: djeca žrtve dobivaju poseban tretman i pažnju, te su njihove specifične potrebe pokrivene. Specijalista za zaštitu djece mora biti uključen u slučaj radi brige o djetetu.

10. Odluka o politici nulte tolerancije prema djelima seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola u Ustavnom sudu Bosne i Hercegovine³⁰⁵

Ustavni sud Bosne i Hercegovine je, na osnovu člana 77. stav (1) tačka i) Pravila Ustavnog suda Bosne i Hercegovine – prečišćeni tekst („Službeni glasnik Bosne i Hercegovine“ broj 94/14), a u vezi sa članom 13. stav (2) Zakona o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini – prečišćeni tekst („Službeni glasnik Bosne i Hercegovine“ broj 32/10), na sjednici održanoj 8. septembra 2021. godine, donio Odluku o politici nulte tolerancije prema djelima seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola u Ustavnom sudu Bosne i Hercegovine.

Ustavni sud Bosne i Hercegovine je opredijeljen da osigura radnu sredinu bez seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola za sva lica. Niko nema pravo da seksualno uznemirava ili uznemirava na osnovu spola bilo koje lice na radnom mjestu i u vezi sa radom. Navedeno se posebno odnosi na: pravo na radnu sredinu bez seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola; obavezu reagiranja kada su druga lica žrtve seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola; obavezu prijavljivanja seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola; pravo na povjerljivost podataka disciplinskog postupka.

³⁰⁵ Dostupna na: https://www.ustavisud.ba/uploads/documents/odluka-o-politici-nulte-tolerancije-bs_1633084433.pdf

Seksualno uznemiravanje ili uznemiravanje na osnovu spola su zabranjeni zakonima Bosne i Hercegovine. Ovim propisima je utvrđeno da seksualno uznemiravanje i uznemiravanje na osnovu spola postoji kada se radi o ponašanju koje je: neželjeno; verbalno, neverbalno ili neprimjereno fizičko ponašanje; seksualne prirode ili na osnovu spola; zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo ili kojim se postiže takav učinak.

Ustavni sud Bosne i Hercegovine će preduzeti sve mjere utvrđene pozitivnim propisima kako bi se ispitala sve okolnosti vezane za seksualno uznemiravanje i uznemiravanje na osnovu spola na radu i u radnim odnosima, te će osigurati da lice koje prijavi ova djela neće trpjeti posljedice zbog te činjenice.

Svaki zaposlenik Ustavnog suda Bosne i Hercegovine ima pravo podnijeti inicijativu za pokretanje disciplinskog postupka ukoliko smatra da je seksualno uznemiravan i/ili uznemiravan na osnovu spola.

Predsjednik Ustavnog suda Bosne i Hercegovine će posebnim rješenjem imenovati savjetnika/savjetnicu za prevenciju seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola. Imenovani savjetnik/savjetnica će zaposlenim pružiti podršku i neophodne informacije o relevantnim zakonskim i podzakonskim aktima u smislu ostvarivanja zaštite od seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola.

Ova odluka stupa na snagu narednog dana od dana donošenja i objavit će se na internetskoj stranici Ustavnog suda Bosne i Hercegovine www.ustavnisud.ba.

Lista važećih relevantnih zakona, strategija i akcionih planova u BiH

Ustav Bosne i Hercegovine

Ustav Republike Srpske

Ustav Federacije Bosne i Hercegovine

Statut Brčko distrikta BiH

Zakon o zabrani diskriminacije („Službeni glasnik BiH“, br. 59/09 i 66/16)

Zakon o ombudsmenu za ljudska prava Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik BiH“, br. 19/2002, 35/2004, 32/2006, 38/2006 - ispr. i 50/2008 - dr. zakon)

Zakon o ravnopravnosti polova u Bosni i Hercegovini – prečišćeni tekst („Službeni glasnik BiH“, broj 32/10)

Krivični zakon Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik BiH“, br. 3/03, 32/03, 37/03, 54/04, 61/04, 30/05, 53/06, 55/06, 32/07, 08/10, 47/14, 22/15, 40/15, 35/2018, 46/2021 i 31/2023)

Krivični zakonik Republike Srpske („Službeni glasnik Republike Srpske“, br. 64/2017, 104/2018 - odluka US, 15/2021 i 89/2021)

Krivični zakon Federacije BiH („Službene novine FBiH“, br. 36/03, 21/04 - ispr., 69/04, 18/05, 42/10, 42/11, 59/14, 76/14, 46/16, 75/17 i 31/23)

Krivični zakon Brčko distrikta BiH („Službeni glasnik Brčko distrikta BiH“, broj 19/20 - prečišćen tekst)

Zakon o radu („Službeni glasnik Republike Srpske“, br. 1/16, 66/18, Odluka U-66/20 - 91/21 i 119/21)

Zakon o radu Brčko distrikta BiH („Službeni glasnik Brčko distrikta BiH“, br. 34/2019, 2/2021, 6/2021 i 15/2022)

Zakon o radu („Službene novine Federacije BiH“, br. 26/2016, 89/2018, 23/2020 - odluka Ustavnog Suda, 49/2021, 103/21 i 44/22)

Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova (Službene novine FBiH, broj 49/21)

Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova („Službeni glasnik Republike Srpske“, broj 91/16)

Zakon o reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca („Službene novine FBiH“, broj 103/21)

Zakon o zaštiti od uznemiravanja na radu („Službeni glasnik Republike Srpske“, broj 90/21)

Zakon o posredovanju u zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti („Službeni glasnik Republike Srpske“, broj 30/10, 102/12 i 94/19)

Zakon o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba („Službene novine FBiH“, br. 41/01, 22/05 i 9/08)

Zakon o zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti („Službeni glasnik Brčko distrikta BiH“, broj 1/23)

Strategija zapošljavanja Republike Srpske 2021-2027. godine („Službeni glasnik Republike Srpske“, broj 4/22)

Strategija zaštite na radu u Republici Srpskoj za period od 2021. do 2024. godine („Službeni glasnik Republike Srpske“, broj 96/21)

Strategija razvoja Federacije Bosne i Hercegovine 2021 – 2027. („Službene novine Federacije BiH“, broj 40/22)

Strategija zapošljavanja u Federaciji Bosne i Hercegovine (2021–2027),

Strategija razvoja Brčko distrikta BiH za period 2021 - 2027. Godina („Službeni glasnik Brčko distrikta BiH“, broj 11/21)

Strategija socijalnog uključivanja Brčko distrikta BiH 2021-2027

Plan sprovođenja gender akcionog plana GAP III za period od 2021. do 2025. godine u Bosni i Hercegovini

