

Mart 2021. godine

EVROPSKA SOCIJALNA POVELJA

Evropski komitet za socijalna prava

Zaključci 2020

BOSNA i HERCEGOVINA

Može doći do izmjene teksta radi lektorisanja

Funkcija Evropskog Komiteta za socijalna prava je da donese odluku o usklađenosti stanja u Državama sa Evropskom socijalnom poveljom. U pogledu izvještaja država, Komitet donosi "zaključke" a u pogledu kolektivnih tužbi, donosi "odluke".

Infomacije o Povelji, izjave tumačenja i uopštena pitanja od strane Komiteta odražavaju se u Opštem uvodu svih zaključaka.

Sledeći dio se odnosi na Bosnu i Hercegovinu koja je 7. oktobra 2008. godine, ratifikovala revidiranu Evropsku socijalnu povelju. Rok za podnošenje 10-og izvještaja bio je 31. decembar 2019. godine, a Bosna i Hercegovina ga je predala 11. avgusta 2020. godine.

Komitet podsjeća da je od Bosne i Hercegovine zatraženo da odgovori na ciljna pitanja postavljena u skladu sa odredbama (pitanja koja su uključena u dodatak pismu od 27. maja 2019. godine, kojim je Komitet zatražio izvještaj o implementaciji Povelje). Komitet se, stoga, posebno fokusirao na ove aspekte. Takođe je, u svojim prethodnim zaključcima (Zaključci 2016), procijenio odgovore na sve nalaze neusklađenosti ili odgode.

Pored toga, Komitet podsjeća da, prema određenim odredbama, nisu postavljena ciljana pitanja. Ako je prethodni zaključak (Zaključci 2016) utvrdio da je situacija usklađena, nije bilo ispitivanja situacije u 2020. godini.

U skladu sa sistemom izvještavanja koji je Komitet ministara usvojio na 1196. sastanku zamjenika ministara 2-3. aprila 2014. godine, izvještaj se odnosio na dole navedene odredbe tematske grupe I "zapošljavanje, obuke i jednake mogućnosti":

- Član 1. –Pravo na rad
- Član 9. –Pravo na stručno usmjeravanje
- Član 10. - Pravo na stručnu obuku
- Član 15.-Pravo lica sa onesposobljenjima na nezavisnost, socijalnu integraciju i učešće u životu zajednice
- Član 18.- Pravo na bavljenje zanimanjem koje donosi zaradu na teritoriji drugih zemalja potpisnica
- Član 20. –Pravo na jednake mogućnosti i jednak tretman u pitanjima zapošljavanja i zanimanja bez diskriminacije na osnovu pola
- Član 24.- Pravo na zaštitu u slučaju prestanka radnog odnosa
- Član 25.- Pravo radnika na zaštitu njihovih potraživanja u slučaju nesolventnosti poslodavca.

Bosna i Hercegovina je usvojila sve odredbe iz ove grupe osim članova 10., 15., 18., 24. i 25.

Referentni period je bio od 1. januara 2015. do 31. decembra 2018.godine.

Zaključci o Bosni i Hercegovini se odnose na 5 situacija kako slijedi:

- 5 zaključaka o neusklađenosti: članovi 1. stav 1., 1. stav 2., 1. stav 4., 9. i 20.

Naredni izvještaj će obrađivati dole navedene odredbe tematske grupe II “ „Zdravlje, socijalno osiguranje i socijalna zaštita“:

- Član 3. - Pravo na sigurne i zdrave uslove rada
- Član 11.- Pravo na zdravstvenu zaštitu,
- Član 12.- Pravo na socijalnu zaštitu
- Član 13. -Pravo na socijalnu i medicinsku pomoć
- Član 14. -Pravo korištenja usluga socijalnih službi
- Član 23.- Pravo starih lica na socijalnu zaštitu
- Član 30.- Pravo na zaštitu od siromaštva i socijalnog isključenja

Rok za dostavu izvještaja je 31. decembar 2020. godine.

Zaključci i izvještaji su dostupni na web stranici: www.coe.int/socialcharter

Član 1. Pravo na rad

Stav 1. Politika pune zaposlenosti

Komitet zapaža informacije sadržane u Izvještaju Bosne i Hercegovine.

Evropski komitet za socijalna prava u Zaključcima (2016.) zaključuje da stanje u Bosni i Hercegovini nije u skladu sa članom 1. stav 1. Povelje jer politike zapošljavanja nisu bile adekvatne u promovisanju borbe protiv nezaposlenosti i otvaranju novih radnih mjesta.

Situacija u zapošljavanju

Prema podacima Eurostata, BDP u 2015.godini je bio 3.1% a u 2018.godini 3.7%.

Prema Izvještaju, stopa zaposlenosti (osobe starosti od 15 i više godina) u 2015.godini iznosila je 31.9% a u 2018.godini 34.3%. Stope zaposlenosti muškaraca su znatno više nego žena: 44.1% i 25% u 2018.godini. Komitet uočava da stopa zaposlenosti stagnira od predhosnog referentnog perioda i da je još uvijek niska.

Stopa nezaposlenosti (osobe u dobi od 15 do 74 godine) iznosila je 27,9% u 2015. godini (25,9% za muškarce i 30,9% za žene) i pala je na 18,5% u 2018. godini (17,3% za muškarce i 20,5% za žene). Komitet napominje da je uprkos naglom padu tokom referentnog perioda, nezaposlenost i dalje visoka.

Komitet takođe prima na znanje stope zaposlenosti i nezaposlenosti po entitetima (osobe starije od 15 godina). U Federaciji Bosne i Hercegovine stopa zaposlenosti je iznosila 30,2% u 2015. godini i 31,9% u 2018. godini, a stopa nezaposlenosti iznosila je 29,1% u 2015. godini i 19,2% u 2018. godini. U Republici Srpskoj, stopa zaposlenosti iznosila je 35,2% u 2015. i 38,7% u 2018. godini i stopa nezaposlenosti od 25,2% u 2015. i 17,2% u 2018. godini. U Distriktu Brčko stopa

zaposlenosti iznosila je 27,6% u 2015. godini i 31,5% u 2018. godini, a stopa nezaposlenosti iznosila je 30,3% u 2015. godini i 19,8% u 2018. godini.

Prema bazi podataka ILOSTAT, udio osoba od 15 do 24 godina „izvan sistema“ (koji nisu u radnom odnosu, obrazovanju ili obuci, tj. NEET) pao je sa 28% u 2015. na 22% u 2018.godini. Komitet napominje da je navedena stopa visoka.

Politika zapošljavanja

Komitet zapaža Reformsku agendu za period 2015.-2018. godina koja, između ostalog, utvrđuje širok set mjera po pitanju politike zapošljavanja i borbe protiv nezaposlenosti. Takođe zapaža da Vijeće ministara BiH svake godine razmatra i usvaja godišnji Plan o smjernicama politika tržišta rada i aktivnim mjerama zapošljavanja u Bosni i Hercegovini; Agencija za rad i zapošljavanje Bosne i Hercegovine, u saradnji sa Federalnim zavodom za zapošljavanje Federacije Bosne i Hercegovine, Zavodom za zapošljavanje Republike Srpske i Zavodom za zapošljavanje Brčko distrikta Bosne i Hercegovine, sačinjava prijedlog godišnjeg plana o smjernicama politika tržišta rada i aktivnim mjerama zapošljavanja u Bosni i Hercegovini.

Federacija Bosne i Hercegovine (FBiH)

Prema Izvještaju, sredstva za aktivne politike u Federaciji prvenstveno osiguravaju javne službe za zapošljavanje, ali se mogu dodatno osigurati iz budžeta kantona ili neke donatorske podrške. Komitet zapaža da, tokom referentnog perioda, iznosi utrošenih sredstava za aktivne politike u FBiH variraju. Takođe napominje da su ukupna sredstva i sufinansiranje aktivnih mjera porasla sa 26,2 miliona KM u 2015. na 40,9 miliona KM u 2018. godini.

Aktivne politike tržišta rada se implemetiraju u skladu sa Zakonom o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba i Strategijom jačanja funkcije posredovanja u javnim službama za zapošljavanje u Federaciji Bosne i Hercegovine. Podrška se pruža ciljnim grupama nezaposlenih osoba koje su pomenutim strateškim dokumentom utvrđene kao teže zapošljive, a posebno mladim osobama i ženama. Mjere aktivne politike zapošljavanja su uglavnom usmjerene na: poticanje zapošljavanja kod poznatog poslodavca; samozapošljavanje; obuku, stručno osposobljavanje i usavršavanje, dokvalifikaciju i prekvalifikaciju; pripremu nezaposlenih za tržište rada; stvaranje za sve jednakih mogućnosti u pristupu tržištu rada.

U Izvještaju se navedene informacije o mjerama aktivne politike zapošljavanja tokom referentnog perioda, posebno o prgramima obuke za nezaposlena lica. Komitet zapaža da je 520 nezaposlenih lica bilo uključeno u 12 projekata obuke od kojih je 438 dobilo posao tokom 2015.godine. takođe zapaža da je u 2018.godini, 13.748 nezaposlenih lica učestvovalo u programu sufinansiranja zapošljavanja.

U Izvještaju se navodi da je u avgustu 2018. godine, usvojen novi Pravilnik o evidencijama u oblasti zapošljavanja koji, između ostalog, utvrđuje evidencije u oblasti zapošljavanja, načine i

rokovе prijavljivanja nezaposlenih osoba, sredstva evidencija u oblasti zapošljavanja i druga pitanja u vezi sa vođenjem osnovnih evidencija.

Posebne evidencija u oblasti zapošljavanja su one u koje se, između ostalog, unose i podaci o osobama koje su na stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa, osobama koje su na prekvalifikaciji, profesionalnoj orijentaciji, obuci i pripremi za rad. Komitet pita da li ovaj Pravilnik pomaže u praćenju politika zapošljavanja i procjeni njihove efikasnosti.

Republika Srpska (RS)

Prema Izvještaju, Narodna skupština je u oktobru 2016. godine usvojila Strategiju zapošljavanja Republike Srpske 2016.-2020. godine. JU Zavod za zapošljavanje priprema projekte zapošljavanja koji se realizuju u određenoj godini u skladu sa usvojenim Akcionim planom. Fokus je na podsticanju zapošljavanja i provođenju mjera koje su usmjerene na skraćivanje perioda nezaposlenosti te kontinuirano podizanje konkurentnosti, poboljšanje kvaliteta rada i povećanje ukupne produktivnosti. Strategija zapošljavanja posebno definiše unapređenje zapošljavanja najranjivijih grupa nezaposlenih lica i to : mladi, djeca poginulih boraca, ratni vojni invalidi i druga lica sa invaliditetom, demobilisani borci, nacionalne manjine, žene i lica starija od 50 godina.

Komitet zapaža ključne mjere zapošljavanja i projekte implementirane u RS za različite grupe lica kao što su lica preko 45 godina starosti, radnici bez iskustva i Romi. Napominje da je u 2015. godini u ove projekte bilo uključeno 2.731 a u 2018. godini 4.866 lica.

Brčko Distrikt (BD BiH)

U Brčko distriktu Bosne i Hercegovine donesena je Strategija razvoja Brčko distrikta Bosne i Hercegovine za period 2008.-2017. godina i Opšta politika Brčko distrikta Bosne i Hercegovine za period 2013.-2016. godina.

Prema Izvještaju, Zavod za zapošljavanje Brčko distrikta je svoje aktivnosti usmjeravao na provođenje ukupnih mjera kojim se unapređuju uslovi za zapošljavanje, posredovanje u zapošljavanju i druga prava nezaposlenih osoba za vrijeme nezaposlenosti kao i na stvaranje preduslova za jačanje konkurentnosti radne snage, stimulisanje potražnje za radnom snagom, sticanje povjerenja i uspostavljanje uspješne saradnje sa partnerima na tržištu rada. Komitet napominje da Zavod tokom referentnog perioda nije implementirao pet programa zapošljavanja: Priprema za tržište rada, Karijerno usmjeravanje i savjetovanje, Zapošljavanje „teže zapošljivih“ osoba (stariji radnici, mlade osobe do 30 godina) , djeca poginulih vojnika, invalidi rata i druge osobe sa invaliditetom), zapošljavanje za Rome i samozapošljavanje. Međutim, ukupan iznos dodijeljenih sredstava smanjio se sa 3,3 miliona KM u 2015. godini na 1,3 miliona KM u 2018. godini.

Što se tiče ukupne situacije u oblasti zapošljavanja u BiH, Komitet napominje, iz Mišljenja Evropske komisije o zahtjevu Bosne i Hercegovine za članstvo u Evropskoj uniji (SWD (2019) 222 final, 29. maja 2019.) da se institucije tržišta rada u Bosni i Hercegovini podvrgavaju reformi čiji je cilj prelazak sa uglavnom administrativnih poslova na pristup usmjeren na klijenta koji se

zasniva na savjetodavnim uslugama radi poboljšanja posredovanja pri zapošljavanju. Do sada, njihov rad je karakterizovao prevladavanje pasivnih politika na tržištu rada uzrokovanih nedostatkom administrativnih i finansijskih kapaciteta javnih službi za zapošljavanje za provođenje aktivnih politika tržišta rada. Takođe, nedostatak ljudskih resursa i nedostatak finansijskih sredstava sprečavaju javne službe za zapošljavanje da provode sveobuhvatne aktivne politike tržišta rada.

Što se tiče ukupnih izdataka za mjere aktivne politike zapošljavanja u Bosni i Hercegovini, Komitet primjećuje da je potrošnja na aktivne mjere iznosila 0,13% BDP -a u 2015. i 0,23% u 2018. Godini. Komitet primjećuje da je, uprkos ekonomskom rastu, stopa zaposlenosti niska a nezaposlenosti i dalje visoka. Komitet, stoga, smatra da situacija nije u skladu s članom 1. stav 1. Povelje, jer napori, u oblasti zapošljavanja, u borbi protiv nezaposlenosti i promovisanju otvaranja novih radnih mjesta nisu bili adekvatni. Komitet traži da se u narednom Izvještaju dostave informacije u vezi sa praćenjem efikasnosti mjera aktivne politike zapošljavanja.

Zaključak

Komitet zaključuje da situacija u Bosni i Hercegovini nije u skladu s članom 1. stav 1. Povelje na osnovu toga što napori na politici zapošljavanja a u borbi protiv nezaposlenosti i promociji otvaranja novih radnih mjesta, nisu bili adekvatni.

Član 1.

Stav 2. - Slobodan odabir zanimanja (zabrana diskriminacije, prisilnog rada, ostali aspekti)

Komitet zapaža informacije sadržane u Izvještaju Bosne i Hercegovine.

Zabrana disriminacije u zapošljavanju

Član 1. stav 2. Povelje, zabranjuje sve oblike dikriminacije u zapošljavanju. Komitet je od Država članica zatražio da u ovom izvještajnom krugu dostave ažurirane informacije o legislativama kojima se zabranjuju svi oblici diskriminacije u zapošljavanju, posebno, po osnovu pola (da nije prihvaćen član 20.) rase, etničkog porijekla, seksualnog opredjeljenja, vjere, dobi, političkog mišljenja, invaliditeta (da nije prihvaćen član 15.stav 2.), uključujući informacije o pravnim lijekovima. Nadalje, zatraženo je da se navedu bilo koje specifične mjere za spriječavanje diskriminacije u zapošljavanju migranata i izbjeglica. S tim u vezi, Komitet će se fokusirati na ove aspekte. Takođe će ocijeniti odgovore na sve nalaze neusklađenosti ili odgode u svom prethodnom zaključku.

Bosna i Hercegovina je prihvatila član 20. Povelje i, prema tome, nije imala obavezu izvještavanja o zabrani diskriminacije na osnovu pola, što će se ispitati prema navedenim odredbama.

Što se tiče legislative kojom se zabranjuje diskriminacija u opštem smislu, Komitet je u svojim predhodnim Zaključcima iz 2016.godine, detaljno analizirao relevantne zakonske okvire.

Napominje da se primjenjuju različite odredbe na državnom i nivou FBiH, RS i Distrikta Brčko. Primijećuje, međutim, da je kamen temeljac antidiskriminacijskog zakonodavstva postao Zakon o zabrani diskriminacije iz 2010.godine, usvojen na državnom nivou, koji postavlja okvir za provedbu jednakih prava i mogućnosti za sve osobe u BiH i da su svi zakoni i delegirani zakoni u BiH na svim nivoima usklađeni sa tim. U svom zaključku, Komitet je smatrao da situacija nije u skladu s članom 1. stav 2. Povelje s obrazloženjem da zakon ne zabranjuje diskriminaciju na osnovu starosti i invalidnosti (Zaključci 2016.).

U Izvještaju se navodi da su Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o zabrani diskriminacije u Bosni i Hercegovini iz 2016. godine, pored postojećih osnova diskriminacije, dodani starosna dob i invaliditet. Zabrana diskriminacije primjenjuje se na sve javne organe kao i na sva fizička ili pravna lica, kako u javnom tako i u privatnom sektoru, između ostalog i na zaposlenje, pravna i fizička lica u u svim sferama života. Prema tome, Komitet smatra da je situacija u skladu sa Poveljom.

Komitet iz Izvještaja Evropske mreže pravnih stručnjaka za rodnu ravnopravnost i nediskriminaciju iz 2019. godine o BiH primijećuje da je u cilju rješavanja nedostataka Zakona o zabrani diskriminacije, usvojen novi Zakon za prevenciju i zaštitu od diskriminacije u maju 2019. godine (izvan referentnog razdoblja) koji će zamijeniti prethodni Zakon, s ciljem uzimanja u obzir direktive EU u oblasti jednakih mogućnosti i nediskriminacije. Komitet traži da se u sledeći izvještaj uvrsti sveobuhvatan opis izmijenjenog pravnog okvira. Takođe, traži informacije o implementaciji novih propisa i, posebno, o tome da li je državno zakonodavstvo interno usklađeno.

U Izvještaju se navodi da je u FBiH, kao javna ustanova u oblasti socijalne zaštite, formiran Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom FBiH. Fond aktivno provodi mjere i politike razvoja i unaprjeđivanja profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja osoba sa invaliditetom kao i jednakost u zapošljavanju. U izvještaju se dalje navodi da u Republici Srpskoj (RS) nema podataka o radnom statusu osoba sa invaliditetom za referentni period zbog činjenice da u RS postoji veliki broj privrednih subjekata koji ne poštuju svoju obavezu propisanu Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji, obuci i zapošljavanju osoba sa invaliditetom. Komitet pita koje mjere su preduzete da bi se suprotstavilo takvom nepoštivanju obaveza i, uopšte, kako se spriječava i bori protiv diskriminacije na osnovu invalidnosti u Republici Srpskoj i u Distriktu Brčko. U međuvremenu, zadržava svoj stav po ovom pitanju.

Pored pitanja o pravnom okviru, tokom ovog ispitnog ciklusa, Komitet ocjenjuje specifično, ciljano zakonodavstvo i praktične mjere usmjerene na diskriminaciju na osnovu etničkog porijekla, rase, starosti, seksualne orijentacije, političkog mišljenja ili vjere. Izvještaj ne odgovara na zahtjev Komiteta. Komitet je već zatražio takve informacije u svom prethodnom zaključku, napominjući da diskriminacija, između ostalog, na osnovu seksualne orijentacije, nije bila neuobičajena i da etnička diskriminacija u zapošljavanju ostaje problem (Zaključci 2016). Komitet ponovo traži da se u sledeći izvještaj uvrste opisi načina na koji se sprečava i bori protiv

diskriminacije na osnovu gore navedenih osnova. Ukoliko naredni izvještaj ne bude uključivao navedeno, neće postojati osnova da je situacija u skladu s Poveljom po ovim tačkama.

U vezi sa zabranom diskriminacije na osnovu državljanstva, Komitet je prethodno pitao da li postoje bilo kakve vrste ograničenja na državnom, entitetskom i kantonalnom nivou za strane državljane da pristupe određenim javnim ili privatnim poslovima, poput zahtjeva za državljanstvom Bosne i Hercegovine, i koje su to kategorije poslova/pozicija. U izvještaju se navodi da je zapošljavanje u državnoj službi koja je u javnom sektoru u Bosni i Hercegovini isključivo rezervisano za državljane Bosne i Hercegovine, u skladu sa državnim i entitetskim propisima. Navedena odredba postoji u Federaciji Bosne i Hercegovine, Republici Srpskoj i Distriktu Brčko. Komitet podsjeća da države članice mogu ograničiti pristup stranih državljana zapošljavanju na svojoj teritoriji pod uslovom posjedovanja radne dozvole, ali uopšteno ne mogu zabraniti državljanima država članica da se bave poslovima iz razloga koji nisu navedeni u članu G Povelje. Stoga se strancima jedino mogu zabraniti oni poslovi koji su suštinski povezani sa zaštitom javnog interesa ili nacionalne sigurnosti i uključuju vršenje javnih ovlašćenja. Shodno tome, Komitet smatra da situacija nije u skladu sa članom 1. stav 2. Povelje po ovom pitanju.

Osim pitanja o pravnom okviru, tokom ovog ciklusa ispitivanja, Komitet ocjenjuje posebne mjere preduzete za suzbijanje diskriminacije pri zapošljavanju migranata i izbjeglica. Izvještaj ne pruža nikakve informacije o ovom pitanju i u tom pogledu, Komitet podsjeća na svoj zahtjev.

Komitet podsjeća da se moraju osigurati odgovarajući i djelotvorni pravni lijekovi u slučaju diskriminacije. Pojam efikasnih pravnih lijekova obuhvata sudske ili upravne postupke dostupne u slučajevima diskriminacije, omogućavajući vraćanje u rad i nadoknadu štete, kao i odgovarajuće kazne koje efikasno provodi inspekcija rada; odgovarajuće prilagođavanje tereta dokazivanja koje ne bi trebalo biti u potpunosti na podnosiocu žalbe, kao i uspostavljanje posebnog, nezavisnog tijela za promociju jednakog ophođenja/tretmana.

Izvještaj ne pruža sveobuhvatne informacije o raspoloživim mjestima za traženje odštete u slučaju navoda o diskriminaciji. Komitet iz gore spomenutog izvještaja Evropske mreže pravnih stručnjaka za ravnopravnost primjećuje da postoje dvosmislenosti kada je riječ o rješavanju žalbi na diskriminaciju. Evropska mreža posebno ukazuje na činjenicu da različiti zakoni predviđaju različite vrste postupaka u sličnim predmetima. Postupak se razlikuje od nadzora koji provode inspekcije do prekršajnog postupka, parničnog postupka, upravnog postupka i krivičnog postupka. Zakon o zabrani diskriminacije predviđa nekoliko mogućnosti za procesnu zaštitu, poput upravnih, parničnih i prekršajnih postupaka. Komitet zahtijeva da sljedeći izvještaj pruži detaljan opis situacije u tom pogledu.

Kao odgovor na pitanja Komiteta o naknadama u slučajevima diskriminacije (pogledati Zaključke 2016.) u izvještaju se navodi da ne postoji gornja granica za dodjelu naknada. Prema relevantnim zakonima, u Federaciji BiH i Republici Srpskoj visinu naknade određuju sudovi, od slučaja do slučaja. Prema Izvještaju, u Brčko Distriktu (BD) nije bilo parničnih slučajeva koji uključuju diskriminaciju. Komitet razumije da zakon ne postavlja ograničenje za kompenzaciju koja se

dosuđuje u BD i traži da se to potvrdi u narednim izvještaju. Takođe traži informacije o praksi određivanja naknade od strane sudova.

U Izvještaju se navodi informacija o broju žalbi Instituciji Ombudsmena BiH tokom referentnog perioda. Međutim, navodi se da, značajan broj građana odlučuje da ne pokreće postupak pred nadležnom institucijom ili traži sudsku zaštitu zbog straha od gubitka posla. Prema tome, podaci Ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine ne odražavaju stvarno stanje u društvu. Drugo, Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine ne zna broj slučajeva diskriminacije podnesenih sudovima, iako je usvojilo pravilnik o načinu prikupljanja takvih podataka i pokrenulo aktivnosti na razvoju odgovarajućih IT alata za ovu svrhu. Komitet smatra da su statistički podaci o slučajevima diskriminacije nedovoljni za procjenu djelotvornosti pravnog lijeka. Nadalje, izvještaj ne precizira koje se sankcije mogu izreći poslodavcima u slučajevima diskriminacije u zapošljavanju i kako se ispituju kršenja zakonskih odredbi o zabrani diskriminacije na radnom mjestu, postoje li odgovarajuće kazne i ako postoje, da li ih inspektori rada efikasno provode.

Komitet nadalje primjećuje da Evropska mreža, Evropska komisija protiv rasizma i netolerancije (ECRI) u svojim Zaključcima o BiH za 2020. godinu i Komitet UN-a za ljudska prava u izvještaju o BiH za 2018. godinu, ističu zabrinutost zbog nedovoljnog finansiranja i nedovoljnog broja osoblja čime se nacionalne institucije za ljudska prava spriječavaju da izvršavaju poslove iz svoje nadležnosti, a posebno zbog nedostatka finansijske autonomije i nezavisnosti Institucije Ombudsmena. Komitet traži da se u sledećem izvještaju uvrste komentari na ta zapažanja.

S obzirom na informacije koje posjeduje, Komitet smatra da ne može napraviti sveobuhvatnu procjenu svih relevantnih aspekata koji se odnose na postojanje i funkcionisanje efikasnih pravnih lijekova u slučajevima navodne diskriminacije. Ponavlja svoj zahtjev da se svi relevantni podaci uvrste u sledeći izvještaj, zajedno sa komentarima na gore citirana zapažanja, posebno o svim slučajevima diskriminacije u zapošljavanju kojima se bave sudovi i Ombudsmen, sa konkretnim naznakama o prirodi i ishodima istih, nametnutim sankcijama za poslodavce i kompenzacijama za zaposlene. Komitet, dalje, pita, da li su pokrenute aktivnosti podizanja svijesti za širu javnost, kao i za sudije i tužioce da se pozabave ograničenom upotrebom postojećih pravnih lijekova i postignutim rezultatima. Smatra da, ukoliko se tražene informacije ne dostave, ništa neće omogućiti da se utvrdi da je situacija u skladu s članom 1. stav 2. Povelje po ovom pitanju.

1. Prisilni rad i eksploatacija

Komitet podsjeća da prisilni ili obavezni rad u svim svojim oblicima mora biti zabranjen. Poziva se na definiciju prisilnog ili obaveznog rada u Konvenciji MOR -a o prisilnom ili obaveznom radu (br. 29 od 29. juna 1930. (član 2. stav 1.) i na tumačenje člana 4. Stav.2 Evropskog suda za ljudska prava Evropske konvencije o ljudskim pravima (Van der Musselle protiv Belgije, 23. novembra 1983., st. 32, serija A br. 70; Siliadin protiv Francuske, br. 73316/01, st. 115-116, ECHR 2005-VII ; SM protiv Hrvatske [VV], br. 60561/14, st. 281-285, 25. juna 2020.). Komitet se takođe poziva na

tumačenje pojma "ropstva", takođe zabranjenog prema članu 4. stav 2. Konvencije (Siliadin, stav 123; C. N. i V. protiv Francuske, st. 91, 11. oktobar 2012.).

Pozivajući se na presudu Suda u predmetu Siliadin protiv Francuske, Komitet je u prošlosti skrenuo državama pažnju na problem pokrenut prisilnim radom i eksploatacijom u domaćem okruženju i na uslove rada domaćih radnika (Zaključci iz 2008., Opšti uvod, Opšta pitanja o članu 1. stav 2. ; Zaključci iz 2012., Opšti uvod, Opšta pitanja o članu 1. stav 2.). Komitet smatra da bi države potpisnice trebale usvojiti zakonske odredbe za borbu protiv prisilnog rada u domaćem okruženju i zaštititi domaće radnike, kao i preduzeti sve mjere za njihovu primjenu.

Evropski sud za ljudska prava je utvrdio da države imaju pozitivne obaveze prema članu 4 Evropske konvencije da usvoje krivičnopravne odredbe kojima se kažnjavaju prakse iz člana 4 (ropstvo, prisilni ili obavezni rad) i da ih primjenjuju u praksi (Siliadin, st. 89. i 112). Štaviše, obaveze prema članu 4. Evropske konvencije moraju se tumačiti u svjetlu Konvencije Vijeća Evrope o borbi protiv trgovine ljudima (koju su ratifikovale gotovo sve države članice Vijeća Evrope) (Chowdury i drugi protiv Grčka, § 104, 30. mart 2017.). Eksploatacija radne snage u ovom kontekstu predstavlja jedan od oblika iskorištavanja obuhvaćenih definicijom trgovine ljudima, i naglašava suštinski odnos između prisilnog ili prinudnog rada i trgovine ljudima (pogledati i stavove 85-86 i 89-90 Izvještaja s objašnjenjima koji prate Konvencija Vijeća Evrope o borbi protiv trgovine ljudima i Chowdury i drugi, st. 93). Eksploatacija se koristi kao način za pokrivanje, prisilnog rada ili usluga ili ropstva (GRETA - Grupa stručnjaka za borbu protiv trgovine ljudima, trgovina ljudima u svrhu eksploatacije, Tematsko poglavlje 7. Opšteg izvještaja o aktivnostima GRETA-e (pokriva period od 1. januara do 31. decembra 2017. godine), str. 11).

Komitet se oslanja na sudsku praksu Evropskog suda za ljudska prava i gore navedene međunarodne pravne instrumente za tumačenje člana 1. stav 2. Povelje, koji državama članicama nameće obavezu da efikasno štite pravo radnika da zaradi za život na osnovu zanimanja koje slobodno izabere. Stoga smatra da se od država članica Povelje traži da ispune svoje pozitivne obaveze kako bi uspostavile pravni i regulatorni okvir koji omogućava sprječavanje prisilnog rada i drugih oblika radne eksploatacije, zaštitu žrtava i istragu spornih navoda o ovakvim praksama, isto okarakterisati kao krivično djelo i efikasno goniti bilo koje djelo čiji je cilj izlaganje osobe situaciji teške radne eksploatacije. Komitet će stoga, prema članu 1. stav 2. Povelje, ispitati da li su države članice ispunile svoje pozitivne obaveze da:

- Krivično gonite i efikasno istražte, procesuiraju i kazne slučajeve prisilnog rada i druge oblike teške radne eksploatacije;
- Spriječe prisilni rad i druge oblike radne eksploatacije;
- Zaštite žrtve prisilnog rada i drugih oblika radne eksploatacije i pruže im pristupačne pravne lijekove, uključujući nadoknadu.

U ovom ciklusu, Komitet će takođe procijeniti mjere preduzete u borbi protiv prisilnog rada i eksploatacije u dva određena sektora: domaći rad i „ekonomija honorarnih poslova” ili „platformska ekonomija“. Komitet napominje da u ovom izvještaju stoji da u referentnom

periodu nadležne inspekcije rada nisu registrovale slučajeve prisilnog rada. Izvještaj ne pruža odgovore na posebna, ciljana pitanja vezana za ovu odredbu o prisilnom radu (pitanja koja su uključena u dodatak pismu od 27. maja 2019. godine, kojim je Komitet zatražio izvještaj o implementaciji Povelje vezano za odredbe koje spadaju u tematsku grupu „Zapošljavanje, obuka i jednake mogućnosti“).

Zabrana i efikasno gonjenje

Budući da nacionalni izvještaj ne pruža nikakve informacije, Komitet se poziva na Izvještaj GRETA -e iz 2017. godine o zakonodavnom okviru za borbu protiv trgovine ljudima u Bosni i Hercegovini (Izvještaj o implementaciji Konvencije Vijeća Evrope o akciji protiv trgovine ljudima u Bosni i Hercegovini, druga runda evaluacije, GRETA (2017) 15, 17. juli 2017.). Napominje da, relevantni zakoni na nivou države, dva entiteta i Brčko Distrikta, postoje uključujući četiri krivična zakona. Krivično djelo trgovine ljudima uvedeno je na entitetskom nivou odnosno u Krivični zakon Republike Srpske, Federacije Bosne i Hercegovine i Distrikta Brčko. Tako su 2013. godine članovi 198a (“trgovina ljudima”), član 198b (“trgovina djecom”) i član 198c (“organizovanje grupe ili kriminalnog udruženja za izvršenje krivičnih djela trgovine ljudima i trgovine djecom”) uvedeni u Krivični zakon RS. Iste godine u Krivični zakon Brčko Distrikta uvedeni su član 207a (“trgovina ljudima”) i član 207b (“organizovana trgovina ljudima”). U Federaciji Bosne i Hercegovine, usvojene su izmjene i dopune Krivičnog zakona i u "Službenom glasniku" objavljene 15. juna 2016. godine, uvodeći član 210a ("trgovina ljudima") i član 210b ("organizovana trgovina ljudima").

Zakon o izmjenama i dopunama Državnog krivičnog zakona, prema kojem su uvedena krivična djela međunarodne trgovine ljudima, (član 186), organizovana međunarodna trgovina ljudima (član 186a) i (član 187) međunarodno navođenje na prostituciju. Dakle, međunarodna trgovina ljudima se procesuirala prema Krivičnom zakonu Bosne i Hercegovine, dok se unutrašnja trgovina, tj. unutar Bosne i Hercegovine, procesuirala prema krivičnim zakonima entiteta i Brčko Distrikta. Nadalje, u članu 186. Državnog krivičnog zakona dodat je novi stav 10. prema kojem protiv žrtve međunarodne trgovine ljudima koju je počinilac krivičnog djela prisilio da učestvuje u izvršenju drugog krivičnog djela neće se voditi krivični postupak, ako je takvo njeno postupanje bilo neposredna posljedica njenog statusa žrtve međunarodne trgovine ljudima.

Međutim, Komitet iz izvještaja GRETA -e zapaža da su vlasti RS pozvane da upotpune kriminalizaciju trgovine ljudima u Republici Srpskoj dodavanjem "ropstva" i "drugih oblika seksualne eksploatacije" na listu oblika eksploatacije. Nadalje, kako bi osigurale dosljednu primjenu u cijeloj zemlji, vlasti Bosne i Hercegovine moraju osigurati da je ista minimalna kazna za osnovno krivično djelo trgovine ljudima utvrđena u svim krivičnim zakonima u cijeloj zemlji.

Komitet podsjeća da države članice moraju, ne samo usvojiti odredbe krivičnog zakona za borbu protiv prisilnog rada i drugih oblika teške radne eksploatacije, već i preduzeti mjere za njihovo provođenje. Komitet smatra, kao što je to učinio Evropski sud za ljudska prava (Chowdury i drugi, § 116), da vlasti moraju djelovati po vlastitom nahođenju čim im to pitanje skrene pažnju; obaveza istrage neće zavisiti od službene žalbe žrtve ili bliskog rođaka. Ova obaveza obavezuje

organe za provođenje zakona i pravosudne organe. Komitet iz izvještaja o zemljama EU iz 2018. godine primjećuje da je Bosna i Hercegovina i dalje zemlja porijekla, tranzita i odredišta za trgovinu ljudima za radnu eksploataciju, seksualno iskorištavanje, prosjačenje i prisilne brakove. Trgovina ljudima je uglavnom imala za cilj prisilno prosjačenje, radnu eksploataciju, prisilne brakove i seksualnu eksploataciju. Prema izvještaju Stejt departmenta SAD -a za 2018. godinu, vlada nije ispunila minimalne standarde u nekoliko ključnih oblasti povezanih sa trgovinom ljudima.

Komitet traži da se u narednom izvještaju dostave informacije o primjeni krivičnog zakona koji se odnosi na prisilan rad. U izvještaj za naredni referentni period bi trebalo uvrstiti informacije (uključujući statističke podatke i primjere sudske prakse) o krivičnom gonjenju i osuđivanju eksploatatora na osnovu ropstva, prisilnog rada i ropstva, kako bi se procijenilo kako se zakonodavstvo tumači i primjenjuje u borbi protiv radne eksploatacije.

Prevenција

Komitet podsjeća da bi države članice trebale preduzeti preventivne mjere, kao što su istraživanje i prikupljanje podataka o rasprostranjenosti prisilnog rada i eksploatacije radne snage, kampanje podizanja svijesti, obuku stručnjaka, agencija za provođenje zakona, poslodavaca i ugroženih grupa stanovništva, te bi trebali ojačati ulogu i kapacitete/mandate službi inspekcije rada da primjenjuju relevantne zakone o radu na sve radnike i sve sektore ekonomije u cilju sprječavanja prisilnog rada i radne eksploatacije. Države članice bi, takođe, trebale podstaći javni i privatni sektor da prepoznaju i spriječe prisilni rad i eksploataciju.

Na osnovu izvještaja GRETA-e, Komitet napominje da je 31. Decembra 2015.godine usvojen novi Akcioni plan za 2016.-2019. Njegovi strateški ciljevi su: i) unaprijediti sistem za borbu protiv trgovine ljudima, izmjenama pravnog okvira, jačanjem mehanizama za koordinaciju, obezbjeđivanje neophodnih resursa za implementaciju Akcionog plana, praćenje njegove implementacije i unaprijeđenje procesa prikupljanja podataka u vezi sa trgovinom ljudima; ii) efikasno procesuiranje slučajeva trgovine ljudima i povezanih krivičnih djela; iii) spriječiti trgovinu ljudima kroz smanjenje rizika; iv) zaštita i pružanje pomoći žrtvama, putem poboljšane identifikacije žrtava, unaprijeđenje pravnog okvira u vezi pomoći i osiguravanje efikasne primjene, pružanje pomoći odgovarajućeg kvaliteta, izgradnja kapaciteta pružaoca usluga, pružanje efikasnog pristupa pravdi i odgovarajuća pravna pomoć žrtvama trgovine ljudima i unaprijeđenje mehanizama zaštite djece; i v) jačanje partnerstva i saradnje među akterima uključenim u borbu protiv trgovine ljudima.

Budući da u državnom izvještaju nema informacija, Komitet traži da se u sledećem izvještaju dostave informacije o provedbi mjera koje su usvojene i predviđene za jačanje kapaciteta inspektora rada u sprječavanju prisilnog rada, i, posebno, informacije u vezi s resursima koji su na raspolaganju kao i obukama svih nadležnih tijela u borbi protiv prisilnog rada, uključujući sudije i tužioce.

Štaviše, u skladu s pozitivnim obavezama koje proizlaze iz člana 1. stav 2. Povelje, Komitet traži da se u narednom izvještaju dostave informacije o mjerama koje regulišu poslovanje i druge ekonomske aktivnosti kako bi se osiguralo da ne uključuju prisilni rad. Takođe, traže se informacije o tome da li domaće zakonodavstvo uključuje mjere čiji je cilj prisiliti kompanije da izvještavaju o radnjama koje su preduzete u svrhu istrage prisilnog rada i iskorištavanja radnika i zahtijevaju da se preduzmu sve mjere opreza u postupcima javnih nabavki kako bi se garantovalo da se ne koriste načini kojima se podržavaju različiti oblici modernog ropstva.

S tim u vezi, Komitet primjećuje, iz gore spomenutog Izvještaja GRETA –e, da su vlasti Bosne i Hercegovine pozvane da pojačaju svoje napore na sprječavanju trgovine ljudima u svrhu radne eksploatacije, posebno kroz jačanje nadzora nad agencijama za zapošljavanje i privremeni rad i pregledom zakonodavnih okvira, uključujući razmatranje uvođenja procedura licenciranja.

Zaštita žrtava i pristup pravnim lijekovima, uključujući odštetu

Izvještaj ne sadrži nikakve detaljne informacije u vezi sa zaštitom žrtava prisilnog rada i njihovom pristupu pravnim lijekovima. Komitet napominje, iz izvještaja zemalja EU za 2018. godinu, da se treba razviti sveobuhvatan, multidisciplinarni i pristup žrtvama trgovine ljudima u poboljšati identifikacija i zaštita žrtava. Broj potencijalnih žrtava trgovine ljudima u 2017. Godini bio je 55, u odnosu na 47 potencijalnih žrtava otkrivenih u 2016. Godini. Više od polovine otkrivenih potencijalnih žrtava bile su maloljetne osobe, a gotovo tri četvrtine su bile žene. Trgovina ljudima je uglavnom imala za cilj prisilno prosjačenje, radnu eksploataciju, prisilne brakove i seksualnu eksploataciju.

Prema izvještaju Stejt departmenta SAD -a iz 2018. godine, iako zakon izuzima žrtve od kazne za zločine počinjene kao rezultat njihovog iskorištavanja, vlada je kaznila žrtve za nezakonita djela počinjena kao direktna posljedica trgovine ljudima, dijelom i zbog neadekvatnih identifikacija žrtava.

Komitet smatra da bi mjere zaštite, u ovom kontekstu, trebale uključivati identifikaciju žrtava od strane kvalifikovanih osoba i pomoći žrtvama u njihovom fizičkom, psihološkom i društvenom oporavku i rehabilitaciji. Komitet traži da se u naredni izvještaj uvrste informacije o broju potencijalnih žrtava radne eksploatacije i broju osoba koje su iskoristile takve mjere zaštite i podrške. Takođe traži da se unaredni izvještaj uvrste opšte informacije o vrsti pomoći (zaštita od odmazde, siguran smještaj, zdravstvena zaštita, materijalna pomoć, socijalna i ekonomska pomoć, pravni savjeti, prevođenje i tumačenje, dobrovoljna repatrijacija, davanje boravišne dozvole migrantima)) kao i period tokom kojeg se ta podrška i pomoć pružaju.

Što se tiče pristupa pravnim lijekovima i obeštećenju, Komitet postavlja pitanje da li postojeći zakonodavni okvir žrtvama prisilnog rada i radne eksploatacije, uključujući iregularne migrante, pruža dostupne i efikasne pravne lijekove (pred krivičnim, građanskim sudovima, sudovima za zapošljavanje ili drugim mjestima) i naknadu za sve povezane štete (uključujući neisplaćene plate i doprinose socijalnog osiguranja). Komitet traži statističke podatke o broju žrtava koje su dobile naknadu i primjere dosuđenih iznosa.

Rad u domaćem okruženju

Izveštaj ne pruža informacije o radu u domaćem okruženju. Komitet podsjeća da domaći poslovi mogu dovesti do prisilnog rada i eksploatacije. Takav rad često uključuje nasilne, ponižavajuće i neljudske uslove života i rada dotičnih domaćih radnika (pogledati: Zaključci XX-I (2012), Opšti uvod, Opšta pitanja i presuda Suda u predmetu Siliadin protiv Francuske). Države članice bi trebale usvojiti zakonske odredbe za borbu protiv prisilnog rada u domaćem okruženju i zaštitu domaćih radnika, kao i preduzeti mjere za njihovu primjenu (Zaključci 2008., Opšti uvod, Opšte pitanje). Komitet zahtijeva da se u naredni izvještaj uvrste informacije po ovoj tački.

„Ekonomija honorarnih poslova“ ili „platformska ekonomija“

Izveštaj ne sadrži informacije o radnicima sa honorarnim poslovima.

Komiteta napominje da od globalne krize 2008. godine, „ekonomija honorarnih poslova“ raste i razvija se u cijeloj zemlji, pogađajući uglavnom mlade radnike. Stoga, Komitet traži da sledeći izvještaj sadrži informacije o konkretnim mjerama koje su preduzete ili predviđene za zaštitu radnika tokom obavljanja honorarnih poslova od svih oblika eksploatacije i zloupotrebe. Traži da se obavijesti o statusu i pravima ovih radnika (zaposleni ili samozaposleni, ili posrednička kategorija, te o njihovim pravima u pogledu radnog vremena, plaćenog odmora i minimalne plate), zatim, o tome da li službe inspekcije rada imaju ovlaštenja spriječiti eksploataciju i zloupotrebu u ovom sektoru i o svim postojećim pravnim lijekovima kojima imaju pristup, posebno radi osporavanja njihovog radnog statusa.

2. Rad zatvorenika i drugi aspekti prava na zaradu za život u zanimanju za koje se lice slobodno opredjeli

Što se tiče rada zatvorenika i drugih aspekata prava na zaradu za život u zanimanju na koje se slobodno opredjeli (minimalni radni staž u oružanim snagama, zahtjev da se prihvati ponuda posla ili obuke, privatnost na poslu), Komitet se poziva na svoj prethodni zaključak (Zaključci 2016). Uzima u obzir informacije navedene u izvještaju a koje se odnose na obuku profesionalnog vojnog osoblja i minimalni period službe.

Zaključak

Komiteta zaključuje da situacija u Bosni i Hercegovini nije u skladu sa članom 1. stav 2. Povelje na osnovu toga što:

- državljani drugih država članica nemaju pristup poslovima u državnoj službi;
- nije utvrđeno da su državne vlasti ispunile svoje obaveze u sprječavanju prisilnog rada i radne eksploatacije, zaštiti žrtava, efikasnoj istrazi počinjenih krivičnih djela i kažnjavanju odgovornih za prekršaje u oblasti prisilnog rada.

Član 1. - Pravo na rad

Stav 3. - Usluge besplatnog zapošljavanja

Komiteta primjećuje da za ovu odredbu nisu postavljena ciljna pitanja. Kako je u predhodnim zaključcima utvrđeno da je situacija usklađena, nije bilo ispitivanja situacije u 2020. godini.

Član 1. - Pravo na rad

Stav 4. - Stručno usmjeravanje, osposobljavanje i rehabilitacija

Komiteta zapaža informacije sadržane u Izvještaju Bosne i Hercegovine.

Komiteta podsjeća da u prilogu dopisa od 27. maja 2019. godine (kojim je Komitet zatražio izvještaj o provedbi Povelje u pogledu odredbi koje spadaju u tematsku grupu "Zapošljavanje, osposobljavanje i jednake mogućnosti") nisu tražene nikakve informacije o ovoj odredbi, osim ako je prethodni zaključak bio neusklađenost ili odgoda. Član 1. stav 4. garantuje pravo na profesionalno usmjeravanje, stalnu stručnu obuku za zaposlene i nezaposlene osobe i specijalizovano usmjeravanje i obuku za osoba sa invaliditetom. Dopunjeno je članovima 9. (pravo na profesionalno usmjeravanje), 10. Stav 3. (pravo odraslih radnika na stručno osposobljavanje) i 15. Stav 1. (pravo osoba s invaliditetom na profesionalno usmjeravanje i obuku), koji sadrže specifičnija prava na profesionalno usmjeravanje i obuku. Kako Bosna i Hercegovina nije prihvatila članove 10§3 i 15§1, Komitet prema članu 1§4 procjenjuje usklađenost situacije koja se odnosi na pravo odraslih radnika na stručno osposobljavanje i pravo osoba sa invaliditetom na profesionalno usmjeravanje i obuku u slučaju da je prethodni zaključak bio neusklađenost ili odgoda.

Profesionalno usmjeravanje

Što se tiče mjera u vezi sa profesionalnim usmjeravanjem, Komitet se poziva na svoju ocjenu prema članu 9., u kojoj smatra da situacija nije u skladu sa Poveljom na osnovu toga što nije utvrđeno da je pravo na profesionalno usmjeravanje unutar obrazovnog sistema i tržišta rada zagarantovano (Zaključci 2020). Shodno tome, Komitet smatra da situacija nije u skladu sa članom 1. stav 4. po istim osnovama.

Profesionalno usmjeravanje za osobe sa invaliditetom

Što se tiče mjera koje se odnose na profesionalno usmjeravanje osoba s invaliditetom, u svom prethodnom zaključku (Zaključci 2016.) Komitet je zaključio da situacija nije u skladu s Poveljom na osnovu toga što nije utvrđeno da je zagarantovano pravo na profesionalno usmjeravanje u obrazovnom sistemu i na tržištu rada.

Komiteta se poziva na svoju ocjenu prema članu 9. (Zaključci 2020.), kojom smatra da nije utvrđeno da je osobama sa invaliditetom zagarantovano pravo na profesionalno usmjeravanje. Shodno tome, Komitet smatra da situacija nije u skladu sa članom 1. stav 4. po istom osnovu.

Zaključak

Komitet zaključuje da stanje u Bosni i Hercegovini nije u skladu sa članom 1. stav 4. Povelje na osnovu toga što:

- nije utvrđeno da je zagantovano pravo na profesionalno usmjeravanje u obrazovnom sistemu i na tržištu rada;
- nije utvrđeno da se osobama sa invaliditetom garantuje pravo na profesionalno usmjeravanje.

Član 9. - Pravo na profesionalno usmjeravanje

Komitet zapaža informacije sadržane u Izvještaju Bosne i Hercegovine.

U izvještaju se napominje da se različite odredbe primjenjuju na državnom nivou (BiH) i na podržavnim nivoima upravljanja, a to su Federacija Bosne i Hercegovine (FBiH), Republika Srpska (RS) i Distrikt Brčko (BD). Komitet podsjeća da su u svom dopisu, kojim se traže državni izvještaji, naveli da se po ovoj odredbi ne traže nikakve informacije osim ako je prethodni zaključak bio neusklađenost ili odgoda. U svom prethodnom zaključku (Zaključci 2016.), Komitet je smatrao da situacija nije u skladu sa članom 9. Povelje na osnovu toga što nije utvrđeno da je zagantovano pravo na profesionalno usmjeravanje u obrazovnom sistemu i na tržištu rada.

Komitet je takođe, postavio pitanje (Zaključci 2016.) da li stranci i lica bez državljanstva imaju jednak pristup profesionalnom usmjeravanju kako u obrazovnom sistemu tako i na tržištu rada, te da li se to odnosi na sve dijelove zemlje. Kao odgovor na zahtjev Komiteta, trenutni izvještaj ukazuje na to da su strani državljani i lica bez državljanstva jednaki građanima Bosne i Hercegovine kada je u pitanju obrazovanje (visoko i srednje obrazovanje). Što se tiče ravnopravnosti na tržištu rada i službama za zapošljavanje, izvještaj se odnosi samo na stanje u FBiH i BD. Komitet traži da se u narednom izvještaju pojasni da li državljani drugih država članica i lica bez državljanstva uživaju pristup uslugama profesionalnog usmjeravanja u RS.

Kako Bosna i Hercegovina nije prihvatila član 15. Povelje, ovdje se razmatraju mjere koje se odnose na profesionalno usmjeravanje osoba s invaliditetom.

Stručno usmjeravanje u obrazovnom sistemu

U svom prethodnom zaključku (Zaključci 2016.), Komitet je zatražio da se u naredni izvještaj, pored ažuriranih podataka o broju učenika i studenata, dostave i podaci o broju i kvalifikacijama osoblja zaduženog za stručno usmjeravanje u školama i izdaci za ove aktivnosti. Nadalje, zatražio je informacije, uključujući relevantne statističke podatke, gdje su dostupni, koji pokazuju da je osobama s invaliditetom garantovan slobodan pristup profesionalnom usmjeravanju u obrazovnom sistemu. Komitet je istakao da bi se tražene informacije trebale fokusirati na aktivnosti usmjeravanja, a ne na obuku, te bi trebale obuhvatiti svaki dio zemlje. Stoga, smatra da nije utvrđeno da je pravo na profesionalno usmjeravanje u obrazovnom sistemu zagantovano.

Komitet prima na znanje podatke navedene u sadašnjem izvještaju o broju učenika uključenih u aktivnosti profesionalnog usmjeravanja u obrazovnim ustanovama RS tokom referentnog perioda. Uzima se u obzir i broj učenika (osnovnih i srednjih škola) koji pohađaju prezentacije strukovnog usmjeravanja od strane Zavoda za zapošljavanje BD u periodu 2017-2018, kao i budžet dodijeljen Zavodu za zapošljavanje BD-a i „Smernice za karijeru i Program savjetovanja” u 2018. (100.000 KM). Međutim, ne pružaju se podaci o broju učenika uključenih u aktivnosti profesionalnog usmjeravanja u FBiH i o broju osoblja zaduženog za stručno usmjeravanje u školama u tri podržavna entiteta (FBiH, RS, BD). Podaci o troškovima za ove aktivnosti prezentovani su samo za BD. Komitet u skladu s tim ponavlja svoja prethodna pitanja i naglašava da bi informacije trebale obuhvatiti svaki dio zemlje.

Izvještaj ne pruža nikakve posebne informacije o profesionalnom usmjeravanju osoba s invaliditetom u obrazovnom sistemu. Podaci navedeni u izvještaju uglavnom se odnose na profesionalno usmjeravanje nezaposlenih osoba (pogledati ispod) i na zapošljavanje stručnog osoblja za djecu sa smetnjama u razvoju u obrazovnim ustanovama (samo u odnosu na FBiH). Komitet, stoga, traži da se u sledeći izvještaj uvrste informacije o aktivnostima profesionalnog usmjeravanja koje se pružaju osobama s invaliditetom u obrazovnom sistemu. Stoga, Komitet ponavlja zaključak o neusklađenosti po ovom pitanju.

Profesionalno usmjeravanje na tržištu rada

U svom prethodnom zaključku (Zaključci 2016.), Komitet se pozvao na kriterije za ocjenjivanje usklađenosti s članom 9. Povelje i zatražio da se u naredni izvještaj uvrste sistematski ažurirani podaci, za svaki dio zemlje, o troškovima, osoblju i broj korisnika profesionalnog usmjeravanja na tržištu rada, uključujući i osobe sa invaliditetom. Takođe su bili potrebni detalji o mjerama koje su preduzete kako bi se osiguralo širenje informacija o profesionalnom usmjeravanju (internet stranice i baze podataka, informativni letci i publikacije, individualne i grupne sesije, dani karijere itd.). U međuvremenu, u nedostatku takvih informacija, Komitet smatra da nije utvrđeno da je zagarantovano pravo na profesionalno usmjeravanje na tržištu rada.

Komitet prima na znanje informacije prezentovane u ovom izvještaju koje se odnose na pravni okvir o profesionalnom usmjeravanju nezaposlenih lica u različitim podržavnim entitetima (Federacija Bosne i Hercegovine, Republika Srpska i Brčko distrikt).

Što se tiče FBiH, trenutni izvještaj pruža informacije o broju korisnika “Klubova za traženje posla” i centara za informisanje, savjetovanje i obuku (CISO), tokom referentnog perioda. Cilj CISO-a i klubova za zapošljavanje jeste pružanje informacija, individualno savjetovanje za tražioce posla i dugotrajno nezaposlene, posebno mlade ljude (pogledati, takođe, Zaključke 2016). Komitet iz izvještaja zapaža da su samo dva od deset centara u BiH ostala operativna tokom referentnog perioda. Izvještaj takođe navodi da sa aspekta odnosa ukupnog broja registrovanih nezaposlenih i broja savjetodavaca u opštinskim biroima za zapošljavanje, i dalje je prisutan nesrazmjer koji ne omogućava veći obuhvat nezaposlenih osoba u individualnom radu. Komitet napominje da je ovaj problem već spomenut u prethodnom izvještaju i postavlja pitanje koje mjere se preduzimaju

kako bi se poboljšala ova situacija i koji je budžet izdvojen za aktivnosti usmjeravanja (Zaključci 2016). Komitet ponovo traži da sledeći izvještaj pruži informacije o raspodjeli ljudskih i finansijskih resursa za relevantne aktivnosti profesionalnog usmjeravanja u FBiH.

U RS, trenutni izvještaj pruža informacije o aktivnostima koje Zavod za zapošljavanje provodi u pogledu karijernog usmjeravanja i planiranja karijere. Izvještaj, međutim, ne pruža nikakve informacije o broju ljudi (osim učenika) koji su pohađali aktivnosti profesionalnog usmjeravanja, broju stručnih savjetnika i raspodjeli troškova usluga. Komitet traži da sledeći izvještaj sadrži takve informacije.

Što se tiče Distrikta Brčko, izvještaj pruža neke od informacija o aktivnostima koje provodi Zavod za zapošljavanje, uključujući „Program usmjeravanja i savjetovanja u karijeri“ i raspodjelu sredstava za 2018-2019. Ne sadrži nikakve posebne podatke o broju ljudi koji su pohađali ove aktivnosti tokom referentnog perioda niti o broju stručnih savjetnika.

U pogledu pristupa profesionalnom usmjeravanju na tržištu rada osoba s invaliditetom, izvještaj se odnosi na Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom (FBiH) i na druge projekte usmjerene na integraciju osoba s invaliditetom na tržište rada (FBiH, RS i BD). Međutim, još uvijek nije jasno u kojoj mjeri ove osobe imaju pristup profesionalnom usmjeravanju na tržištu rada u različitim entitetima. Komitet, stoga, traži da se u sledeći izvještaj uvrste detaljnije informacije o ovom pitanju, uključujući i broj takvih osoba koje pohađaju aktivnosti profesionalnog usmjeravanja, te o troškovima, osoblju i koje usluge profesionalnog usmjeravanja se nude.

U međuvremenu, Komitet ponavlja zaključak o neusklađenosti po ovom pitanju.

Zaključak

Komitet zaključuje da stanje u Bosni i Hercegovini nije u skladu sa članom 9. Povelje na osnovu toga što nije utvrđeno:

- Da je zagarantovano pravo na profesionalno usmjeravanje u obrazovnom sistemu i na tržištu rada;
- Da je osobama sa invaliditetom zagarantovano pravo na profesionalno usmjeravanje u obrazovnom sistemu i na tržištu rada.

Član 20. - Pravo na jednake mogućnosti i jednak tretman u pitanjima zapošljavanja i zanimanja bez diskriminacije na osnovu pola

Komitet zapaža informacije sadržane u Izvještaju Bosne i Hercegovine.

Komitet napominje da ovaj izvještaj odgovara na ciljana pitanja o ovoj odredbi, koja se posebno odnose na jednaku platu (pitanja uključena u dodatak dopisu od 27. maja 2019. godine u kojem je Komitet zatražio izvještaj o provedbi Povelje u pogledu odredbi koje spadaju u tematsku grupu „Zapošljavanje, osposobljavanje i jednake mogućnosti“). Komitet će se stoga posebno fokusirati na ovaj aspekt. Takođe će ocijeniti odgovore na sve nalaze o neusklađenosti ili odgode iz predhodnog zaključka.

Obaveze za garantovanje prava na jednaku platu za jednak rad ili rad jednake vrijednosti

Pravni okvir

Bosna i Hercegovina

U svojim prethodnim zaključcima o članu 4. stav 3. (Zaključci 2018), Komitet je primijetio da je, u skladu s odredbama člana 12. Zakona o ravnopravnosti polova Bosne i Hercegovine, rodno zasnovana diskriminacija na radu i u zapošljavanju zabranjena. Takva diskriminacija je, između ostalog, definisana kao neisplaćivanje jednakih plata i drugih beneficija za isti posao ili rad jednake vrijednosti. Komitet traži da se u naredni izvještaj uvrsti koncept naknade odnosno koji elementi se smatraju naknadom u smislu jednake plate.

Federacija Bosne i Hercegovine

U svojim prethodnim zaključcima o članu 4. stav 3. (Zaključci 2018.), Komitet je primijetio da je članom 77. Zakona o radu Federacije Bosne i Hercegovine predviđena obaveza poslodavca da zaposlenicima podjednako plaća rad jednake vrijednosti, bez obzira na različite osnove nediskriminacije, uključujući pol. Komitet zaključuje da se obaveza priznavanja prava na jednaku platu u Federaciji Bosne i Hercegovine poštuje.

Što se tiče koncepta naknade, Komitet napominje da je Komitet eksperata MOR -a za primjenu konvencija i preporuka (CEACR) u svojim zapažanjima objavljenim 2017. godine (106. zasjedanje Međunarodne konferencije rada) o Konvenciji br. 100 o jednakim naknadama (1951) naveo da prema članu 75. (2) Zakona o radu “ plata za obavljani rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od osnovne plate, dijela plate za radni učinak ukoliko je isti ostvaren i uvećane plate iz člana 76. ovog zakona.”

S tim u vezi, Komitet ističe da koncept naknade mora obuhvatiti sve elemente plate, tj. Osnovnu platu i sve ostale beneficije koje poslodavac direktno ili indirektno isplaćuje radniku zbog zaposlenja (Univerzitetske žene Evrope (UWE) protiv Francuske, žalba br. 130/2016, odluka o meritumu usvojena 5. decembra 2019., §163). Stoga traži da sledeći izvještaj sadrži pojašnjenje o ovom pitanju, posebno o tome da li su svi elementi plate, uključujući beneficije, obuhvaćeni načelom jednake plate za rad jednake vrijednosti.

Republika Srpska

U svojim prethodnim zaključcima o članu 4. stav 3. (Zaključci 2018), Komitet je primijetio da je zaposlenima zagantovana jednaka plata za isti posao ili rad jednake vrijednosti. Komitet zaključuje da se obaveza priznavanja prava na jednaku platu u Republici Srpskoj poštuje.

Što se tiče koncepta naknade, Komitet napominje da je Komitet stručnjaka MOR -a za primjenu konvencija i preporuka (CEACR) u svojim zapažanjima objavljenim 2017. (106. zasjedanje Međunarodne konferencije rada) o Konvenciji br. 100 o jednakim naknadama (1951.) naveo da član 121. (1) Zakona o radu navodi da se "plata sastoji od dijela plate za obavljene rad i vremena provedenog na radu, uvećanja plate propisanih ovim zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu i drugih primanja po osnovu radnog odnosa, u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu". U skladu sa članom 132. "Druga primanja po osnovu rada" uključuju dnevnicu za službeno putovanje, naknadu troškova prevoza, naknadu za povećane troškove boravka za vrijeme rada na terenu, topli obrok i naknadu troškova za korišćenje sopstvenog automobila kod obavljanja službenog posla, druga primanja utvrđena kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. Komitet traži da sledeći izvještaj sadrži pojašnjenje koncepta naknade koji se primjenjuje u kontekstu jednakih plata.

Distrikt Brčko

U svojim prethodnim zaključcima o članu 4. stav 3. (Zaključci 2018), Komitet je primijetio da je zaposlenima u javnom sektoru u Distriktu Brčko zagantovana jednaka plata za isti ili „sličan posao“. Komitet napominje da je ova formulacija uža od načela izloženog u Povelji. Komitet ističe da prema članovima 4. stav 3. i 20. Povelje (i članu 1 (c) Dodatnog protokola iz 1988.) pravo žena i muškaraca na jednaku platu za rad jednake vrijednosti mora biti izričito predviđeno zakonom. Koncept jednake naknade primjenjuje se i na jednak rad i na rad jednake vrijednosti (Univerzitetske žene Evrope (UWE) protiv Francuske, žalba br. 130/2016, odluka o meritumu usvojena 5. decembra 2019., §163). Komitet se takođe poziva na zapažanja Komiteta stručnjaka MOR -a o primjeni konvencija i preporuka (CEACR) prema različitim državama članicama MOR -a po ovom pitanju u vezi sa Konvencijom br. 100 o jednakim naknadama (1951.), gdje je istaknuo da koncept „rada jednake vrijednosti“ omogućava širok opseg za poređenje, uključujući, ali i šire, jednake naknade za „jednak“ rad, „isti“ rad i „sličan“ rad, a obuhvata rad koji je potpuno različite prirode, ali ipak jednake vrijednosti. Stoga Komitet traži da se u sledećem izvještaju pojasni definicija korištena u zakonodavstvu.

Komitet takođe pita da li zakonodavstvo, posebno Zakon o radu Brčko Distrikta, izričito garantuje princip jednake plate muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti za zaposlene u privatnom sektoru. Komitet u sledećem izvještaju traži informacije o konceptu naknada u Brčko Distriktu.

U svojim prethodnim zaključcima (Zaključci 2016. i 2012.), Komitet je primijetio da je zabranjeno zapošljavanje žena u podzemnom rudarstvu u Federaciji Bosne i Hercegovine, u Republici Srpskoj i u Distriktu Brčko. Stoga, Komitet zaključuje da situacija nije u skladu u vezi s članom 20. Povelje.

S tim u vezi, izvještaj se poziva na konvencije MOR -a, koja se odnosi na zabranu rada ženama pod zemljom/u rudnicima br. 45, koja prestala da važi u Bosni i Hercegovini dana 26.03.2018. godine. Štaviše, isti izvještaj ponovo ukazuje na to da je u Federaciji Bosne i Hercegovine ženama zabranjeno raditi u rudnicima, osim na administrativnim pozicijama, kao pripravnice ili na radnim mjestima koja ne zahtijevaju fizički rad. Komitet u tom pogledu ističe da njegov zadatak nije ocjenjivati usklađenost situacije s drugim međunarodnim instrumentima, već procijeniti da li situacija u Bosni i Hercegovini u skladu s članom 20. Povelje. U iščekivanju pojašnjenja o ovom pitanju, Komitet smatra da se i dalje primjenjuje zabrana za koju je utvrđeno da nije u skladu sa Poveljom. Stoga, potvrđuje svoj zaključak o neusklađenosti po ovom pitanju.

Efikasni pravni lijekovi

Komitet podsjeća da domaći zakon mora predvidjeti odgovarajuće i djelotvorne pravne lijekove u slučaju navodne diskriminacije u platama. Radnici koji tvrde da su pretrpjeli diskriminaciju moraju imati mogućnost podnijeti svoj slučaj sudu. Žrtvama diskriminacije po osnovu plate se mora garantovati efikasan pristup sudovima. Stoga bi postupci trebali biti pristupačni i pravovremeni. Svako ko trpi diskriminaciju na osnovu pola mora imati pravo na odgovarajuću naknadu, odnosno naknadu koja je dovoljna da nadoknadi štetu koju je žrtva pretrpjela.

Svaka gornja granica naknade koja može spriječiti da šteta bude srazmjerna pretrpljenom gubitku suprotna je Povelji. Teret dokazivanja se mora prebaciti. Prebacivanje tereta dokazivanja sastoji se u osiguranju da tamo gdje osoba vjeruje da je pretrpjela diskriminaciju na osnovu pola i utvrdi činjenice koje opravdavaju pretpostavku da je došlo do diskriminacije, na optuženiku je da dokaže da je postojala (Zaključci XIII-5, Izjava o tumačenju člana 1. Dodatnog protokola iz 1988.).

Odbijanje otpuštanja u slučajevima diskriminacije na osnovu plata mora biti zabranjeno. U slučaju otpuštanja radnika zbog podnošenja zahtjeva za jednaku platu, radnik bi trebao imati mogućnost podnijeti žalbu za otkaz bez valjanog razloga. U tom slučaju poslodavac osobu u pitanju mora vratiti na isto ili slično radno mjesto. Ako vraćanje na posao nije moguće, poslodavac mora platiti naknadu, koja mora biti dovoljna da nadoknadi radniku (tj. Pokrije materijalnu i nematerijalnu štetu) i da odvrati poslodavca (vidi u tom pogledu kolektivne žalbe br. 124 do 138, Univerzitetske žene Evrope (UWE) protiv Belgije, Bugarske, Hrvatske, Kipra, Češke, Finske, Francuske, Grčke, Irske, Italije, Holandije, Norveške, Portugala, Slovenije i Švedske, 5-6. decembra 2019.).

Komitet se poziva na svoje prethodne zaključke o članovima 4§3 i 20 (Zaključci 2016. i 2018.) i primjećuje da je situacija u skladu s Poveljom u pogledu prebacivanja tereta dokazivanja, efikasnih lijekova za rodnu diskriminaciju u platama i naknadu. Izvještaj potvrđuje, uz preciziranje relevantnih zakonskih odredbi svakog državnog entiteta, da svaki radnik koji smatra da je žrtva diskriminacije svoj slučaj može podnijeti nadležnim sudovima, da teret dokazivanja leži na poslodavcu i da iznos naknada žrtvi nije ograničen (sud u svakom slučaju procjenjuje pretrpljenu materijalnu i nematerijalnu štetu).

Ipak, Komitet traži da se u sledećem izvještaju pojasni kako se princip prebacivanja tereta dokazivanja primjenjuje u praksi (na nivou države Bosne i Hercegovine, u Federaciji Bosne i Hercegovine, u Republici Srpskoj i u Brčkom Distriktu), na primjer, da li se sistematski primjenjuje u slučaju diskriminacije po osnovu plate. Takođe, Komitet pita da li je obaveza kompenzacije razlike u plati vremenski ograničena ili se dodjeljuje za cijeli period nejednakih plata (za državni nivo, na entitetskom nivou i u Brčko Distriktu).

Komiteta prima na znanje informacije o broju slučajeva diskriminacije. Prema izvještaju, dostupno je nekoliko službenih podataka o diskriminatornoj praksi jer se dotične osobe rijetko odlučuju za korištenje postojećih zaštitnih mehanizama iz straha od gubitka posla. Bez obzira na to, Komitet traži informacije o broju predmeta pred sudovima koji se konkretno odnose na diskriminaciju po osnovu plate, njihovim ishodima i kaznama izrečenim poslodavcima (za državni nivo, na entitetskom nivou i u Brčko Distriktu).

Komiteta u narednom izvještaju traži informacije o pravilima koja se primjenjuju u slučaju otkaza zbog pritužbe na jednakost plate (državni nivo u Bosni i Hercegovini, u Federaciji Bosne i Hercegovine, u Republici Srpskoj i u Brčko Distriktu).

Što se tiče kazni izrečenih za kršenje načela nediskriminacije, u izvještaju se navodi da se poslodavcu može izreći administrativna kazna. Komitet u sledećem izvještaju traži potvrdu da se takve novčane kazne izriču i poslodavcima ako su prekršili odredbe o jednakim platama žena i muškaraca za rad jednake vrijednosti (na državnom nivou, na nivou entiteta i Distrikta Brčko).

Transparentnost plata i poređenje radnih mjesta

Komiteta podsjeća da je transparentnost plata ključna za efikasnu primjenu načela jednake plate za rad jednake vrijednosti. Transparentnost doprinosi identifikaciji rodne pristrasnosti i diskriminacije i olakšava preduzimanje korektivnih radnji od strane radnika i poslodavaca i njihovih organizacija, kao i od nadležnih organa. Države bi trebale preduzeti mjere u skladu s uslovima i tradicijom s ciljem osiguranja odgovarajuće transparentnosti plata u praksi, uključujući mjere poput onih istaknutih u Preporuci Evropske komisije od 7. marta 2014. godine o jačanju načela jednakih plata između muškaraca i žena putem transparentnosti, posebno obaveza poslodavaca da redovno izvještavaju o platama i posjeduju razvrstane podatke prema polu. Komitet, u tom pogledu, takve mjere smatra pokazateljima usklađenosti sa Poveljom. Komitet takođe podsjeća da se, kako bi se utvrdilo da li je obavljeni posao jednak ili jednakih vrijednosti, moraju uzeti u obzir faktori poput prirode zadataka, vještina, kao i obrazovanje i obuke. Države bi, stoga, trebale nastojati razjasniti ovaj pojam u domaćem pravu ako je potrebno, bilo kroz zakonodavstvo ili sudsku praksu. S tim u vezi, trebalo bi promovisati sisteme klasifikacije poslova i ocjenjivanja radnih mjesta, a tamo gdje takvi sistemi postoje, moraju se oslanjati na rodno neutralne kriterije koji ne rezultiraju indirektnom diskriminacijom (u tom pogledu pogledati Žalbe br. 124 do 138, UWE, op. cit.).

Što se tiče transparentnosti plata, izvještaj ukazuje na to da nisu usvojene strategije ili mjere kojima bi se osigurala transparentnost plata na tržištu rada i da nema načina da radnici dobiju informacije o visini primanja drugih radnika.

Pojedinačne plate su povjerljive i nisu transparentne ili dostupne javnosti. Međutim, izvještaj ukazuje da je u 2019. godini (izvan referentnog perioda) u Federaciji Bosne i Hercegovine Kanton Sarajevo objavio Registar zaposlenih u javnom sektoru u kantonu, koji sadrži podatke o neto platama svih zaposlenih u javnom sektoru (s ciljem da se javnosti pruži uvid u trošenje javnih sredstava). S obzirom na gore navedeno, Komitet zaključuje da situacija nije u skladu sa članom 20. Povelje po ovom pitanju na osnovu toga što nije ispunjena obaveza osiguranja transparentnosti plata.

Što se tiče parametara za utvrđivanje rada od jednake vrijednosti, izvještaj ukazuje da se pod radom jednake 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 odgovornost, a odluka poslodavca ili sporazum sa radnikom koji nisu u skladu sa navedenim su ništavi. Međutim, u svojim prethodnim zaključcima o članu 4. stav 3. (Zaključci 2018), Komitet primjećuje :

- U **Federaciji Bosne i Hercegovine** zakon je definisao izraz “rad jednake vrijednosti” kao posao koji zahtijeva isti stepen stručne spreme odnosno obrazovanja, znanja i sposobnosti, odgovornosti, fizički i intelektualni rad, vještine, uslove rada i rezultate rada;
- U Republici Srpskoj pod radom jednake vrijednosti se podrazumijeva rad koji zahtijeva isti nivo kvalifikacija, radne sposobnosti, odgovornosti i fizičkog i intelektualnog napora. Međutim, Komitet primjećuje da je u svojim gore navedenim zapažanjima Komitet stručnjaka MOR-a citirao nešto drugačiju definiciju. Prema zapažanjima, **Zakon o radu Republike Srpske** propisuje da „rad iste vrijednosti podrazumijeva isti stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja, znanja i sposobnosti, u kome je ostvaren jednak radni doprinos uz jednaku odgovornost”. U svjetlu gore navedenog, Komitet traži da se u naredni izvještaj uvrste pojašnjenja o ovoj situaciji, posebno o konceptu „rada jednake vrijednosti” koji se koristi u zakonodavstvu.
- Komitet ponovo traži da se u sledećem izvještaju, takođe, pojasne parametri za utvrđivanje rada od jednake vrijednosti u **Brčko Distriktu**. Ističe da, ako potrebne informacije ne budu navedene u sledećem izvještaju, Komitetu neće biti omogućeno da procijeni da li je situacija u Bosni i Hercegovini u skladu s članom 20. Povelje.

Komitet podsjeća da pravo na jednaku platu ispituje prema članu 20. i članu 4. stav 3. Povelje, a isto čini svake dvije godine (u okviru tematske grupe 1. „Zapošljavanje, osposobljavanje i jednake mogućnosti”, te tematske grupe 3. „Pravo na rad ”). Članovi 20. i 4. stav 3. Povelje zahtijevaju mogućnost poređenja poslova u različitim kompanijama (u tom smislu pogledati žalbe br. 124 do 138, UWE, op. Cit.).

Prema izvještaju, iako agencije i zavodi za statistiku na državnom i entitetskom nivou redovno prikupljaju i obrađuju podatke o platama, poređenje plata u različitim preduzećima nije dio redovnih statističkih istraživanja. Postoje i prosječne plaće po entitetima, odnosno po sektorima, ali se prosječne plaće ne iskazuju posebno za žene i muškarce jer je nejednakost u platama po osnovu spola zabranjena, a kako je prethodno navedeno.

Kako bi se razjasnilo ovo pitanje, Komitet smatra da bi trebalo donijeti odredbu o pravu na osporavanje nejednakih naknada koje proizlaze iz zakonskih propisa i kolektivnih ugovora. Osim toga, takođe bi trebala postojati mogućnost osporavanja nejednakih primanja koja proizlaze iz internog platnog sistema unutar kompanije ili holding kompanije. Komitet, takođe, traži da se u sledećem izveštaju navede da li je poređenje, stvarno i/ili hipotetičko, u skladu sa zakonom.

Izvještaj ne sadrži informacije o sistemima klasifikacije poslova. Komitet, stoga, ponovo traži ove podatke u sledećem izvještaju. U očekivanju prijema traženih informacija, Komitet zadržava svoj stav po ovom pitanju.

Sprovođenje

Komitet traži da sledeći izvještaj pruži informacije o načinu osiguranja jednakih plata a posebno o aktivnostima praćenja koje u tom pogledu sprovode Inspekcija rada i druga nadležna tijela (na državnom nivou, na entitetskom nivou i u Brčko Distriktu).

Obaveze promovisanja prava na jednaku platu

Kako bi se osigurale i promovisale jednake plate, Komitet podsjeća da je od ključne važnosti prikupljanje visokokvalitetnih podataka o platama razvrstanih prema polu kao i podataka o broju i vrsti slučajeva diskriminacije u pogledu plata. Prikupljanje takvih podataka povećava transparentnost na svim nivoima i na kraju otkriva slučajeve nejednakih plata, a samim tim i razlike u platama po osnovu pola. Rodna razlika u platama jedan je od najvećih pokazatelja razlika u platama koje postoje kod muškaraca i žena koji obavljaju poslove koji su jednaki ili su jednake vrijednosti. Osim toga, u pogledu razlike u platama Komitet će, prema potrebi, uzeti u obzir i specifičnije podatke o razlikama u platama po polovima, po sektorima, po zanimanjima, po godinama, po obrazovnom nivou itd. Nadalje, smatra da su države dužne analizirati uzroke razlike u platama po osnovu pola s ciljem osmišljavanja djelotvornih politika usmjerenih na smanjenje takvih razlika (u tom pogledu, pogledati žalbe br. 124 do 138, UWE, op. a.).

U svom prethodnom zaključku (Zaključci 2016.), Komitet je primijetio da postoje velike razlike u broju žena i muškaraca u radnom odnosu ili ekonomski aktivnih. Takođe je primijećeno da su u Bosni i Hercegovini uspostavljeni pravni i institucionalni okviri za zapošljavanje ali da se zakonodavstvo nije efikasno provodilo u praksi. Stoga je Komitet zaključio da stanje u Bosni i Hercegovini nije u skladu sa članom 20. Povelje na osnovu toga što pravo na jednake mogućnosti pri zapošljavanju bez rodne diskriminacije nije zagarantovano u praksi.

Komitet prima na znanje stope zaposlenosti žena i muškaraca predstavljene u izvještaju, koje su iznosile 25% odnosno 44,1% u 2018. (23,2% za žene i 40,9% za muškarce 2015.) u Bosni i

Hercegovini; 22,5% i 44,1% u 2018. (21,4% za žene i 40,9% za muškarce u 2015.) u Federaciji Bosne i Hercegovine; 22,5% i 42% u 2018. (21,4% za žene i 39,4% za muškarce 2015.) u Republici Srpskoj; i 29,7% i 47,7% u 2018. (26,8% za žene i 44% za muškarce u 2015.) u Brčko Distriktu.

Izveštaj ukazuje na to da akcioni planovi za rodnu ravnopravnost, koji sadrže mjere za promovisanje ravnopravnosti muškaraca i žena i za zastupljenost žena u administraciji, usvojeni i provedeni na državnom i entitetskom nivou.

Konkretno, Akcioni plan za rodnu ravnopravnost za period 2018-2022 postavlja ciljeve, programe i mjere za postizanje rodne ravnopravnosti u svim oblastima društvenog i radnog života, kako u javnom tako i u privatnom sektoru.

U Republici Srpskoj je uspostavljen Koordinacioni odbor za implementaciju akcionog plana. Izveštaj takođe ukazuje da su u maju 2015. godine Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine, Zavod za statistiku Federacije Bosne i Hercegovine i Zavod za statistiku Republike Srpske zajedno sa Svjetskom bankom proveli studiju Rodne razlike u iskorištavanju prava i mogućnosti koje nudi društvo u Bosni i Hercegovini“ (pogledati i Zaključke 2018, član 4. stav 3). Studija je otkrila da „postoje vidljive rodne razlike u satnici u korist muškaraca i koje su primijetne u svim nivoima obrazovanja, starosnim grupama, zanimanjima i industrijama“.

Podaci Zavoda za statistiku Republike Srpske takođe pokazuju da je prosječna plata muškaraca za jednak rad ili rad jednake vrijednosti veća od plate žena u tom entitetu. Komitet napominje da se prema Radnom dokumentu Evropske komisije (SWD (2019) 222 final, 29. maja 2019.) procjenjuje da žene zarađuju 78% do 85% plate muškaraca na istoj poziciji. Izveštaj ukazuje da se razlika u platama između muškaraca i žena može djelimično objasniti disparitetom na tržištu rada. U izvještaju se navodi da je disparitet između muškaraca i žena u radnom odnosu i dalje flagrantan, s obzirom na tendenciju da su žene prezastupljene u uslužnim i maloprodajnim sektorima, a muškarci na kvalifikovanim tehničkim pozicijama, zanatima, vojsci i na rukovodećim pozicijama. Komitet takođe prima na znanje informacije u gore navedenom radnom dokumentu Evropske komisije prema kojima je neformalni sektor u Bosni i Hercegovini 25,5% BDP-a i da približno 30% svih radnika ima neformalne poslove. Uzimajući u obzir da uprkos mjerama koje su preduzete kako bi se osigurala ravnopravnost polova pri zapošljavanju, na tržištu rada i dalje postoji segregacija polova po zanimanjima te da je razlika u platama po polu i dalje velika, Komitet smatra da situacija nije u skladu s članom 20. stavom c) Povelje na osnovu toga što nije ispunjena obaveza da se postigne mjerljiv napredak u smanjenju razlike u platama po osnovu pola.

Komitet traži da se sledeći izvještaj uvrste ažurirane informacije o konkretnim mjerama i aktivnostima koje se provode u svrhu unaprijeđenja ravnopravnosti polova, prevladavanja rodne segregacije na tržištu rada i smanjenja razlike u platama među polovima, zajedno s podacima o postignutim rezultatima. Takođe se traži da se u sledeći izvještaj uvrste informacije o stopi zaposlenosti muškaraca i žena i razlike u platama po osnovu pola za svaku godinu u referentnom periodu, na državnom i entitetskom nivou i u Brčko Distriktu.

Zaključak

Komitet zaključuje da situacija u Bosni i Hercegovini nije u skladu sa članom 20. (c) Povelje na osnovu toga što:

- ženama nije dozvoljeno da rade u svim zanimanjima koja predstavljaju diskriminaciju na osnovu pola;
- nije ispunjena obaveza osiguranja transparentnosti plata;
- nije ispunjena obaveza postizanja mjerljivog napretka u smanjenju razlike u platama po osnovu pola.