



BOSNA I HERCEGOVINA
MINISTARSTVO ZA LJUDSKA PRAVA I IZBJEGLICE

**DESETI IZVJEŠTAJ BOSNE I HERCEGOVINE
O PRIMJENI EVROPSKE SOCIJALNE POVELJE /REVIDIRANE/**

**GRUPA I: ZAPOŠLJAVANJE, OBUKE I JEDNAKE MOGUĆNOSTI
„ČL. 1., 9. I 20.“**

**REFERENTNI PERIOD:
JANUAR 2015. – DECEMBAR 2018.**

SARAJEVO, DECEMBAR 2019.

SADRŽAJ

I.	UVOD	3
II.	ADMINISTRATIVNA PODJELA BOSNE I HERCEGOVINE	4
III.	OPŠTI ZAKONODAVNI OKVIR	5
	1. Bosna i Hercegovina	5
	2. Federacija Bosne i Hercegovine.....	5
	3. Republika Srpska.....	6
	4. Brčko distrikt Bosne i Hercegovine	6
IV.	PRIMJENA RATIFIKOVANIH ODREDBI ESP/R/ U BOSNI I HERCEGOVINI	7
	1. Član 1. – Pravo na rad	7
	1.1. Član 1. stav 1. - Politika pune zaposlenosti.....	7
	1.2. Član 1. stav 2. - Slobodan odabir zanimanja.....	11
	1.3. Član 1. stav 3. - Besplatne službe za zapošljavanje	13
	1.4. Član 1. stav 4. - Stručno usmjeravanje, obuka i rehabilitacija	15
	2. Član 9. – Pravo na stručno usmjeravanje	17
	3. Član 20. – Pravo na jednake mogućnosti i jednak tretman u pitanjima zapošljavanja i zanimanja bez diskriminacije na osnovu spola	19
V.	SKRAĆENICE	23
VI.	ZAKLJUČAK	23

I. UVOD

Bosna i Hercegovina je ratifikovala Evropsku socijalnu povelju /revidiranu/ 7. oktobra 2008. godine¹, i dostavlja svoj Deseti izvještaj o primjeni Evropske socijalne povelje /revidirane/, u skladu sa članom 21. navedene Povelje.

Ovaj Izvještaj uključuje odredbe Evropske socijalne povelje /revidirane/ koje pripadaju prvoj tematskoj grupi /zapošljavanje, obuke i jednake mogućnosti/, i to za članove 1, 9 i 20, za referentni period januar 2015. – decembar 2018. godine.

Izvještaj je pripremljen na osnovu novog sistema izvještavanja, prihvaćenog od Vijeća ministara Vijeća Evrope, koji je stupio na snagu 31. oktobra 2007. godine, i na osnovu Forme Izvještaja koji se podnosi o primjeni prihvaćenih odredaba Evropske socijalne povelje /revidirane/,² za sve relevantne informacije o usvojenim mjerama za potrebe njene primjene, a posebno:

- 1) Zakonodavni okvir – sve zakone ili propise, kolektivne ugovore ili druge odredbe koje idu u prilog njihovoj primjeni;
- 2) Mjere – administrativni aranžmani, programi, akcioni planovi, projekti, itd. Preduzeti u cilju primjene zakonodavnog okvira;
- 3) Cifre, statističke podatke ili druge relevantne informacije na osnovu kojih se može ocijeniti do kojeg obima se ove odredbe primjenjuju.

U obzir su uzeta uputstva koja proizilaze iz tumačenja članova Povelje Evropskog komiteta za socijalna prava koja su rezimirana kao Sažetak pravosudne prakse (precedentnog prava) kako bi predmet odredaba bio potpuno jasan.

Deseti izvještaj Bosne i Hercegovine za tematsku grupu /zapošljavanje, obuke i jednake mogućnosti/ sadrži ažurirane informacije o zakonodavnom okviru iz prethodnih izvještaja, kao i odgovarajuća objašnjenja, odnosno informacije o razvoju situacije u praksi u toku referentnog perioda.

Shodno članu 23. Evropske socijalne povelje /revidirane/, primjerak ovog pripremljenog Izvještaja bit će dostavljen relevantnim organizacijama poslodavaca i sindikata, i to:

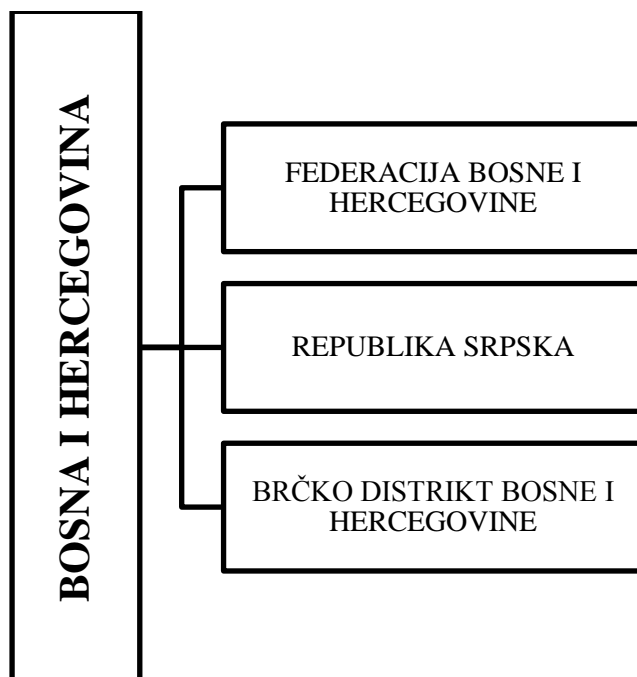
- Savez samostalnih sindikata Bosne i Hercegovine;
- Savez sindikata Republike Srpske;
- Sindikat Brčko distrikta BiH;
- Asocijacija poslodavaca Bosne i Hercegovine;
- Udruženje poslodavaca Federacije Bosne i Hercegovine;
- Unija udruženja poslodavaca Republike Srpske;
- Udruženje poslodavaca Brčko distrikta BiH.

¹ Predsjedništvo Bosne i Hercegovine je na 42. sjednici održanoj 16. jula 2008. godine, donijelo Odluku o ratifikaciji Evropske socijalne povelje /revidirane/ („Službeni glasnik BiH – Međunarodni ugovori“ broj 8/08);

² Usvojena na sjednici Komiteta ministara Vijeća Evrope 26. marta 2008. godine;

II. ADMINISTRATIVNA PODJELA BOSNE I HERCEGOVINE

NAPOMENA: Na 136. zasjedanju Komiteta za socijalna prava Vijeća Evrope, predstavnici Komiteta su zatražili od predstavnika Bosne i Hercegovine da svi naredni izvještaji sadrže shemu administrativne podjele Bosne i Hercegovine, a radi lakšeg razumijevanja na koji način se primjenjuju ratificirane odredbe Evropske socijalne povelje /revidirane/ u Bosni i Hercegovini.



Administrativna podjela Bosne i Hercegovine je ustanovljena Dejtonskim sporazumom, i prema njemu Bosna i Hercegovina je administrativno podijeljena na dva entiteta: Federaciju Bosne i Hercegovine (51% teritorije države), Republiku Srpsku (49% ukupne teritorije Bosne i Hercegovine) i Brčko distrikt koji ne pripada ni jednom od entiteta, nego predstavlja posebnu upravnu jedinicu nad kojim suverenitet imaju institucije Bosne i Hercegovine.

Federacija Bosne i Hercegovine i Republika Srpska su entiteti koji imaju vlastite ustave, koji moraju biti u saglasnosti sa Ustavom Bosne i Hercegovine, te svoje vlade, zakonodavnu vlast i sudstvo. Teritorij Brčkog koji je bio pod arbitražom nije pripao ni jednom entitetu, već je odlukom Međunarodne arbitražne komisije za Brčko stavljen 08.03.2000. godine pod upravu države Bosne i Hercegovine kao zaseban distrikt. Brčko distrikt ima svoju vlastitu multietničku vladu sa izabranom skupštinom, izvršnim odborom, sudstvom i policijskim snagama.

Federacija Bosne i Hercegovine se sastoji od 10 kantona³ koji se dalje administrativno dijele na općine, dok se Republika Srpska administrativno dijeli na regije⁴, a regije se dalje dijele na općine.

Podjela nadležnosti između različitih nivoa vlasti u Bosni i Hercegovini za sve oblasti, pa tako i za oblast radnog zakonodavstva i socijalnih prava, zasniva se na Ustavu Bosne i Hercegovine, Ustavu

³ 1. Unsko-sanski; 2. Posavski; 3. Tuzlanski; 4. Zeničko-dobojski; 5. Bosansko-podrinjski; 6. Srednjobosanski; 7. Hercegovačko-neretvanski; 8. Zapadno-hercegovački; 9. Sarajevski i 10. Livanjski (Kanton 10);

⁴ Banja Luka, Dobojski, Bijeljina, Pale i Trebinje;

Federacije Bosne i Hercegovine, Ustavu Republike Srpske, na Statutu Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine i na ustavima deset kantona.

U tom smislu, zakonodavni organi oba entiteta – Federacije Bosne i Hercegovine i Republike Srpske, te Brčko distrikta Bosne i Hercegovine i kantona su nadležni za donošenje zakona i podzakonskih akata iz oblasti radnog zakonodavstva. Izuzetak predstavljaju zakoni kojima se reguliše rad zaposlenih u državnoj službi i institucijama Bosne i Hercegovine, koje donosi Parlamentarna skupština Bosne i Hercegovine.

III. OPŠTI ZAKONODAVNI OKVIR

1. Bosna i Hercegovina

- Zakon o zabrani diskriminacije u Bosni i Hercegovini („Službeni glasnik BiH“ brojevi 59/09 i 66/16);
- Zakon o ravnopravnosti spolova u BiH - prečišćeni tekst („Službeni glasnik BiH“ broj 32/10);
- Zakon o državnoj službi u institucijama Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik BiH“ brojevi 19/02, 35/03, 4/04, 17/04, 26/04, 37/04, 48/05, 2/06, 32/07, 43/09, 8/10, 40/12 i 93/17);
- Zakon o radu u institucijama Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik BiH“ brojevi 26/04, 7/05, 48/05, 60/10, 32/13 i 93/17);
- Zakon o službi u Oružanim snagama Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik BiH“ brojevi 88/05, 53/07, 59/09, 74/10, 42/12 i 41/16);
- Zakon o kretanju i boravku stranaca i azilu Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik BiH“ broj 87/12);
- Zakon o strancima u Bosni i Hercegovini („Službeni glasnik BiH“ broj 88/15);
- Okvirni zakon o srednjem strukovnom obrazovanju i obuci („Službeni glasnik BiH“ broj 63/08);
- Pravilnik o školovanju i usavršavanju aktivnog vojnog osoblja („Službeni glasnik BiH“ broj 33/19);
- Pravilnik o školovanju kadeta i vojnih stipendista („Službeni glasnik BiH“ broj 34/19);
- Standardi i principi obrazovanja odraslih u Bosni i Hercegovini („Službeni glasnik BiH“ broj 39/14);
- Strateška platforma razvoja obrazovanja odraslih u kontekstu cjeloživotnog učenja u BiH za razdoblje 2014-2020 („Službeni glasnik BiH“ broj 96/14);
- Jedinствена pravila za primanje i obrađivanje molbi, žalbi i predstavki osoba i grupa osoba („Službeni glasnik BiH“ broj 72/11).

2. Federacija Bosne i Hercegovine

- Zakon o radu Federacije BiH („Službene novine FBiH“ brojevi 26/16 i 89/18);
- Zakon o državnoj službi u Federaciji BiH („Službene novine FBiH“ brojevi 29/03, 23/04, 39/04, 54/04, 67/05, 8/06, 77/06, 4/12, 99/15 i 9/17);
- Zakon o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba („Službene novine FBiH“ brojevi 55/00, 41/01, 22/05 i 9/08);
- Zakon o zapošljavanju stranaca u Federaciji BiH („Službene novine FBiH“ broj 111/12);
- Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji, osposobljavanju i zapošljavanju osoba sa invaliditetom Federacije BiH („Službene novine FBiH“ broj 9/10);
- Zakon o plaćama i naknadama u organima vlasti u Federaciji BiH („Službene novine FBiH“ 45/10 i 111/12);
- Pravilnik o evidencijama u oblasti zapošljavanja Federacije BiH („Službene novine FBiH“ brojevi 24/06);

- Uredba o poticanju zapošljavanja Federacije BiH („Službene novine FBiH“ brojevi 95/15, 32/16 i 48/16);
- Uredba o privatnim agencijama za posredovanje u zapošljavanju Federacije BiH („Službene novine FBiH“ brojevi 28/09, 43/11 i 36/18).

3. Republika Srpska

- Zakon o radu Republike Srpske – prečišćeni tekst („Službeni glasnik RS“ broj 55/07) i Zakon o radu Republike Srpske („Službeni glasnik RS“ brojevi 1/16 i 66/18);
- Zakon o posredovanju u zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti Republike Srpske („Službeni glasnik RS“ brojevi 30/10 i 102/12);
- Zakon o zapošljavanju stranih državljana i lica bez državljanstva Republike Srpske („Službeni glasnik RS“ broj 24/09 i 117/11);
- Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji, osposobljavanju i zapošljavanju invalida – prečišćeni tekst („Službeni glasnik RS“ broj 37/12 i 82/15);
- Zakon o državnim službenicima Republike Srpske („Službeni glasnik RS“ broj 118/08);
- Zakon o obrazovanju odraslih Republike Srpske („Službeni glasnik RS“ brojevi 59/09 i 1/12);
- Zakon o osnovnom obrazovanju i vaspitanju Republike Srpske („Službeni glasnik RS“ broj 44/17);
- Zakon o srednjem obrazovanju i vaspitanju Republike Srpske („Službeni glasnik RS“ brojevi 55/13, 101/17 i 27/18);
- Strategija zapošljavanja Republike Srpske 2016-2020.godina („Službeni glasnik RS“ broj 90/16);
- Strategija razvoja obrazovanja Republike Srpske za period 2016.-2021. godine;
- Pravilnik o uslovima koje moraju ispunjavati pravna i fizička lica koja se bave poslovima u zapošljavanju („Službeni glasnik RS“ brojevi 93/10 i 16/13);
- Pravilnik o planu upisa učenika u prvi razred srednjih škola („Službeni glasnik RS“ broj 29/19);
- Pravilnik o načinu obrazovanja učenika kod poslodavaca („Službeni glasnik RS“ broj 65/19).

4. Brčko distrikt Bosne i Hercegovine

- Zakon o radu Brčko distrikta BiH („Službeni glasnik BD BiH“ brojevi 19/06, 19/07, 25/08, 20/13, 31/14 i 1/15);
- Zakon o državnoj službi u organima javne uprave Brčko distrikta Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik BD BiH“ broj 2/10);
- Zakon o zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti Brčko distrikta BiH („Službeni glasnik BD BiH“ brojevi 33/04, 19/07 i 25/08);
- Zakon o zapošljavanju stranaca Brčko distrikta BiH („Službeni glasnik BD BiH“ brojevi 15/09, 19/09 i 20/10);
- Zakon o obrazovanju u osnovnim i srednjim školama Brčko distrikta BiH („Službeni glasnik Brčko distrikta BiH“ brojevi 10/08, 25/08, 04/13, 48/16 i 22/17);
- Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju u Brčko distriktu BiH („Službeni glasnik BD BiH“ brojevi 13/07, 19/07, 39/08, 21/10, 48/16 i 22/17);
- Pravilnik o stručnom usavršavanju odgojitelja, nastavnika, stručnih saradnika, saradnika u nastavi i ravnatelja predškolskih ustanova, osnovnih i srednjih škola Brčko distrikta BiH, broj 13-000356/12, od 06.03.2012. godine;
- Pravilnik o uslovima i načinu za ostvarivanje prava na uplatu doprinosa za penzijsko-invalidsko osiguranje Brčko distrikta BiH.

IV. PRIMJENA RATIFIKOVANIH ODREDBI ESP/R/ U BOSNI I HERCEGOVINI

1. Član 1. – Pravo na rad

Član 1. –Pravo na rad

Sa ciljem osiguranja djelotvornog korištenja prava na rad, potpisnice preuzimaju na sebe:

1. Da kao jedan od svojih primarnih ciljeva i odgovornosti prihvate ostvarenje i održavanje najvišeg i najstabilnijeg mogućeg nivoa zaposlenosti, sa ciljem postizanja pune zaposlenosti;
2. Da efikasno zaštite pravo radnika da zarađuje za život u zanimanju koje slobodno odabere;
3. Da uspostavi ili održava besplatne službe za zapošljavanje za sve radnike;
4. Da pruža ili promoviše odgovarajuće stručno usmjeravanje, obuku ili rehabilitaciju.

1.1. Član 1. stav 1. - Politika pune zaposlenosti

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.

U odnosu na prethodni izvještajni period, u Bosni i Hercegovini je donesena Reformska agenda za period 2015.-2018. godina koja, između ostalog, utvrđuje širok set mjera po pitanju politike zapošljavanja i borbe protiv nezaposlenosti.

Reformska agenda za Bosnu i Hercegovinu za period 2015.-2018. godina utvrđuje glavne planove Vijeća ministara Bosne i Hercegovine, Vlade Federacije Bosne i Hercegovine, Vlade Republike Srpske, vlada 10 kantona i Vlade Brčko distrikta Bosne i Hercegovine. Ona obuhvata širok set srednjoročnih prioriteta, među kojima je tržište rada, a koji se dalje prerađuju u konkretne inicijalne mjere i poduhvate od strane svake institucije pojedinačno.

Glavni ciljevi na poboljšanju situacije kada je u pitanju politika zapošljavanja prema Agendi su: značajno smanjenje doprinosa socijalne zaštite (posebno za one sa manjim primanjima) radi smanjivanja troškova rada; u srednjoročnom periodu reformisati sistem obrazovanja u cilju njegove veće povezanosti s tržištem rada; aktivno težiti obeshrabrivanju rada u sivoj ekonomiji i uvesti upravljačke prakse u zavodima/službama za zapošljavanje da bi se poboljšalo vraćanje ljudi na tržište rada.

Kao nastavak reformskih procesa u ovoj oblasti, vlade oba entiteta su u oktobru 2019. godine usvojile „Zajedničke socioekonomske reforme za period 2019.-2022. godina“.

Vijeće ministara Bosne i Hercegovine svake godine razmatra i usvaja godišnji Plan o smjernicama politika tržišta rada i aktivnim mjerama zapošljavanja u Bosni i Hercegovini. Godišnji plan se sačinjava na osnovu odredbi Zakona o Agenciji za rad i zapošljavanje Bosne i Hercegovine. 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. Njegovim usvajanjem stvaraju se pretpostavke za poboljšanje kvaliteta i povećanje konkurentnosti

ponude na tržištu rada, podstiče potražnja za radnom snagom, što dovodi do provođenja utvrđenih politika zapošljavanja radi povećanja efikasnosti tržišta rada.

Prema novoj Anketi o radnoj snazi Agencije za statistiku Bosne i Hercegovine 2019. godine, stopa zaposlenosti je iznosila 35,5%, dok je u 2018. godini bila 34,3%. Stopa je bila značajno viša za muškarce nego za žene. Stopa zaposlenosti za muškarce je iznosila 44,6% dok je za žene bila 26,7%.

Stopa zaposlenosti je bila najviše u starosnoj grupi 25 do 49 godina i iznosila je 60,7%.

U 2019. godini stopa nezaposlenosti je iznosila 15,7% (13,6% za muškarce i 18,8% za žene), dok je u istom periodu 2018. godine bila 18,4% (17,2% za muškarce i 20,3% za žene). Stopa nezaposlenosti je bila najviša među mladim osobama starosti 15 do 24 godine i iznosila je 33,8% (31,3% za muškarce i 37,9% za žene).

Obrazovna struktura zaposlenih osoba pokazuje da 68,0% osoba ima završenu srednju školu, slijede zaposleni sa osnovnom školom ili nižim obrazovanjem 16,1%, te osobe sa završenim akademskim obrazovanjem 16,0%.

Obrazovna struktura nezaposlenih osoba pokazuje da 74,1% osoba ima završenu srednju školu, slijede nezaposleni sa osnovnom školom ili nižim obrazovanjem 14,2%, te osobe sa završenim akademskim obrazovanjem 11,7%.

Među neaktivnim osobama prema najvišoj završenoj školskoj spremi, gotovo 51,4% je osoba sa završenom osnovnom školom ili niže, 43,2% su osobe sa srednjom školom, a preostalih 5,4% su akademski obrazovane osobe.

Kada je u pitanju status u zaposlenosti, struktura zaposlenih osoba pokazuje da su zaposlenici imali najveće učešće od 75,1%. Učešće samozaposlenih osoba je bilo 21,9%, a neplaćenih pomažućih članova 3,0%.

Struktura zaposlenih osoba prema sektoru aktivnosti pokazuje da je najveće učešće u sektoru usluga 50,3%, zatim u sektoru industrije i građevinarstva 31,7% i u sektoru poljoprivrede, šumarstva i ribolova 18,0%.

U posmatranom periodu 9,5% nezaposlenih osoba je tražilo posao kraće od 12 mjeseci, što je posljedica poslijeratnog stanja i tranzicije ekonomije u našoj zemlji.

Učešće u nezaposlenosti kod osoba sa završenom osnovnom školom ili manje je bilo 14,1%, zatim kod osoba sa srednjom školom 16,9%, dok je najniže učešće u nezaposlenosti bilo kod osoba sa završenom visokom školom 12,0%. Navedeni podaci su predstavljeni i u tabelama 1-19 (Priloga 1).

U Federaciji Bosne i Hercegovine, aktivne politike tržišta rada imaju potencijal da poboljšaju mogućnosti zapošljavanja nezaposlenih i, do određene mjere, direktno otvaraju nova radna mjesta. Sredstva za aktivne politike u Federaciji prvenstveno osiguravaju javne službe za zapošljavanje, ali se mogu dodatno osigurati iz budžeta kantona ili neke donatorske podrške. Novčana sredstva za aktivne mjere su preostali dio onoga što je ostalo nakon isplate pasivnih naknada. Stoga, Novčana sredstva utrošena za aktivne mjere na tržištu rada u Federaciji Bosne i Hercegovine variraju u iznosima za period 2015.-2018. godina, kako je navedeno u tabeli 22. na strani 8. Priloga 1.

Zakonom o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba, kao ključnom zakonskom aktu u sektoru zapošljavanja, propisano je da zaposlenici osiguravaju svoju materijalnu i socijalnu sigurnost za vrijeme nezaposlenosti u skladu sa ovim i drugim zakonima, prvenstveno osiguranjem za slučaj nezaposlenosti. Materijalna i socijalna sigurnost podrazumijeva novčanu naknadu u skladu sa ovim zakonom, i uplatu doprinosa za zdravstveno i penzijsko osiguranje u skladu sa ovim i drugim zakonima. Federalni zavod za zapošljavanje, uspostavljen navedenim zakonom, dodjeljuje kantonalnim službama za zapošljavanje nedostajuća sredstva za obezbjeđenje materijalne i socijalne sigurnosti nezaposlenih osoba, i pokrivanje administrativnih troškova u nastupajućem mjesecu. Ostali transferi se odnose na Program mjera za socijalno zbrinjavanje zaposlenika koji su u procesu stečaja, likvidacije, restrukturiranja i privatizacije

preduzeća ostali ili ostaju bez posla. Aktivne politike koje provode kantonalne službe za zapošljavanje usmjerene su na programe sufinansiranja zapošljavanja, samozapošljavanja i obuke. U programe zapošljavanja uključene su različite ciljne skupine, kao što su: žene, Romi, mladi, osobe sa invaliditetom, povratnici, osobe bez kvalifikacija.

Za izvršenje obaveze koja proističe iz Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji, osposobljavanju i zapošljavanju osoba sa invaliditetom, a koja se odnosi na izdvajanje 10% planiranih sredstava za aktivnu politiku zapošljavanja radi finansiranja Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom, sredstva izdvaja Federalni zavod za zapošljavanje. U tabeli 20 je predstavljen broičani prikaz izdataka za pasivne mjere tržišta rada u Federaciji Bosne i Hercegovine u referentnom periodu, a u tabelama 21 i 22 je predstavljen broičani prikaz drugih izdataka za mjere tržišta rada u Federaciji Bosne i Hercegovine u referentnom periodu (Prilog 1).⁵

Pored navedenog zakona, važan podzakonski akt u Federaciji Bosne i Hercegovine je Pravilnik o evidencijama u oblasti zapošljavanja, koji je donesen u skladu sa Zakonom. Ovim pravilnikom su utvrđene: evidencije u oblasti zapošljavanja, načini i rokovi prijavljivanja nezaposlenih osoba, sredstva evidencija u oblasti zapošljavanja i druga pitanja u vezi sa vođenjem osnovnih evidencija. Nadležnost za segment rada i zapošljavanja u Federaciji Bosne i Hercegovine pripada Federalnom ministarstvu rada i socijalne politike. Na kantonalnom nivou, ova nadležnost je povjerena nadležnim kantonalnim ministarstvima.

Javne službe za zapošljavanje su prvenstveno odgovorne za izradu i provođenje mjera/programa aktivnih politika zapošljavanja u Federaciji Bosne i Hercegovine, kao i za raspisivanje javnog poziva za učešće poslodavaca i nezaposlenih osoba u realizaciji tih mjera i programa, a djeluju u saradnji sa nadležnim institucijama i drugim zainteresovanim partnerima.

U cilju realizacije mjera aktivne politike zapošljavanja, provode se sljedeći programi: program zapošljavanja Roma; program sufinansiranja zapošljavanja i samozapošljavanja u oblasti poljoprivrede; program „Prilika za sve“; periodično/sezonsko zapošljavanje; vaučer za posao; program pripreme za rad kroz obuku, stručno osposobljavanje i usavršavanje – Obukom do zaposlenja.

Programi rada Federalnog zavoda za zapošljavanje usklađuju se sa Finansijskim planovima Federalnog zavoda za zapošljavanje svake godine, u kojima se iskazuju planirana finansijska sredstva za provođenje programa zapošljavanja i broj nezaposlenih osoba koje su obuhvaćene tim programima prema utvrđenim kriterijima vodeći računa o različitostima i potrebama kantona. Za aktivne mjere zapošljavanja utroši se oko 40% sredstava u odnosu na ukupne rashode i izdatke (sredstva Federalnog zavoda za zapošljavanje), a tim mjerama obuhvaćeno je oko 17.000 osoba, od toga njih 10.000 je zaposleno.

Aktivne politike zapošljavanja u Federaciji Bosne i Hercegovine se provode u skladu sa Zakonom o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba, Strategijom jačanja funkcije posredovanja u javnim službama za zapošljavanje u Federaciji Bosne i Hercegovine, te odgovarajućim Programom rada Federalnog zavoda za zapošljavanje/kantonalnih službi za zapošljavanje.

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.

Realizacijom mjera/programa aktivnih politika zapošljavanja nastoji se ostvariti zapošljavanje što većeg broja osoba sa evidencije nezaposlenih u Federaciji Bosne i Hercegovine sa posebnom

⁵ Federalni zavod za zapošljavanje;

socijalnom i rodnom osjetljivošću, radi jačanja njihove konkurentnosti na tržištu rada, sprečavanja dugotrajne nezaposlenosti te stvaranja uslova za sticanje prvog radnog iskustva.

U Republici Srpskoj, Narodna skupština je u oktobru 2016. godine usvojila Strategiju zapošljavanja Republike Srpske 2016.-2020. godine koja je ključni dokument kojim su utvrđene i definisane aktivnosti na tržištu rada. Strategijom zapošljavanja su definisani ključni strateški ciljevi, i to: povećati zaposlenost i ekonomsku aktivnost stanovništva u Republici Srpskoj; i održati postojeća i kreirati nova radna mjesta u privredi Republike Srpske.

Strategijom zapošljavanja definisana su dva ključna strateška cilja i to: 1. povećati zapošljivost i ekonomsku aktivnost stanovništva u Republici Srpskoj, i 2. održati postojeća i kreirati nova radna mjesta u Republici Srpskoj. Na osnovu utvrđenih strateških ciljeva planiranih za četvorogodišnji period utvrđuju se operativni zadaci koji su u funkciji ostvarivanja strateških ciljeva. Vlada Republike Srpske, na osnovu ključnih zadataka definisanih Strategijom, utvrđuje Akcioni plan zapošljavanja (za svaku godinu posebno), dok Zavod za zapošljavanje donosi Program zapošljavanja u Republici Srpskoj (operativni plan) kojim se preciziraju konkretni zadaci u okviru mjera aktivne politike, projekti, iznosi sredstava, osnovni ciljevi i zadaci, očekivani rezultati kao i vremenski okvir realizacije.

JU Zavod za zapošljavanje priprema projekte zapošljavanja koji se realizuju u određenoj godini u skladu sa usvojenim Akcionim planom. Po osnovu pripremljenih projekata raspisuje se Javni poziv koji se objavljuje u jednom od dnevnih novina, na portalu JU Zavoda za zapošljavanje kao i na oglasnim tablama biroa i filijala Zavoda. Zavod za zapošljavanje preduzima određene mjere i aktivnosti na informisanju poslodavaca i nezaposlenih lica o uslovima i mogućnostima učešća u programima i to kroz redovan rad sa nezaposlenim licima i putem direktnih posjeta poslodavcima kao i organizovanjem drugih promotivnih aktivnosti.

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 a programi zapošljavanja koje realizuje Zavod upravo su u funkciji zapošljavanja ovih ciljnih grupa. Svi projekti se prate i analiziraju ostvareni efekti o čemu se redovno izvještava resorno ministarstvu i Vlada Republike Srpske.

Nadzor nad primjenom Zakona o posredovanju u zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti i propisa donesenih na osnovu navedenog zakona vrši Ministarstvo rada i boračko-invalidske zaštite. Stope aktivnosti, zaposlenosti i nezaposlenosti u Republici Srpskoj za izvještajni period su predstavljene u tabelama 23-25 (Prilog 1).⁶

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.

Zavod za zapošljavanje Brčko distrikta Bosne i Hercegovine utvrđuje Program rada Zavoda kao sastavni dio Finansijskog plana Zavoda za svaku godinu, uvažavajući Strategiju razvoja Bosne i Hercegovine sa Akcionim planom za Brčko distrikt Bosne i Hercegovine, strateški cilj „Zapošljavanje“, na implementaciji: Zakona o zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti Brčko distrikta Bosne i Hercegovine i Zakona o zapošljavanju stranaca Brčko distrikta Bosne i Hercegovine, saglasno principima: poštovanje međunarodnih konvencija o radu, poštovanja Statuta Brčko distrikta Bosne i Hercegovine, zakonitosti u radu, transparentnosti i otvorenosti za javnost, podjednakom tretmanu svih korisnika usluga Zavoda i odsustvo diskriminacije po bilo

⁶ JU Zavod za zapošljavanje Republike Srpske;

kojem osnovu u realizaciji prava nezaposlenih lica (spolna, rasna, nacionalna, vjerska i dr.), saradnje sa svim učesnicima na tržištu rada u Brčko distriktu Bosne i Hercegovine, sa Agencijom za rad i zapošljavanje Bosne i Hercegovine, Zavodima za zapošljavanje u Republici Srpskoj i Federaciji Bosne i Hercegovine, kantonalnim službama za zapošljavanje, saradnje sa međunarodnim organizacijama i institucijama, saradnje sa nacionalnim službama za zapošljavanje i Zavodima za zapošljavanje zemalja u okruženju, odgovornog odnosa prema sredstvima i imovini kojom Zavod raspolaže.

Zavod za zapošljavanje je u 2018. godini svoje aktivnosti usmjeravao na provođenje ukupnih mjera kojim se unapređuju uslovi za zapošljavanje, posredovanje u zapošljavanju i druga prava nezaposlenih osoba za vrijeme nezaposlenosti.

Posmatrajući rezultate iz administrativnih izvora i Ankete o radnoj snazi, obzirom na to da je došlo do značajnijeg povećanja broja zaposlenih i smanjenja broja nezaposlenih, te slijedom toga i do povećanja stope zaposlenosti i smanjenja stope nezaposlenosti može se konstatovati da su tokom 2018. godine ostvarene pozitivne promjene na tržištu rada.

Sagledavajući podatke iz Ankete o radnoj snazi, isti pokazuju da je 39,3% od polovine radno sposobnog stanovništva iznad 15 godina starosti u BiH, aktivno. Takva stopa aktivnosti je vrlo niska po međunarodnim standardima. U tabelama 26 i 27 su predstavljeni brojevi podaci o mjerama aktivnosti stanovništva u Bosni i Hercegovini i entitetima, te broj nezaposlenih i zaposlenih u Brčko distriktu Bosne i Hercegovine u referentnom periodu (Prilog 1).

Posmatrajući podatak Agencije za statistiku BiH za područje Brčko distrikta BiH vidljivo je značajnije povećanje broja zaposlenih što ukazuje na pozitivne promjene na tržištu rada, kao i iz podataka o broju nezaposlenih lica da pored povećanja zaposlenosti, vidljivo je smanjenje broja zaposlenih.

Promjene na tržištu rada u 2018. godini, izazvane su i brojnim radnim migracijama, te su dovele do smanjenja rada na crno i povećanje prihoda po osnovu plata, da bi se obezbijedilo ostajanje kvalitetnih radnika, kao i Reformama kroz rad Zavoda, gdje u procesima rada sa nezaposlenim licima radi se više na njihovim kompetencijama i prepoznavanju sposobnosti i vještina koje su trenutno potrebne na tržištu rada, što svakako pozitivno djeluje na nezaposlena lica, koja su mnogo aktivnija u traženju odgovarajućeg zaposlenja.

Zavod za zapošljavanje Brčko distrikta BiH kroz sredstva podsticaja u zapošljavanju redovno daje podršku mladim osobama, djeci poginulih boraca i invalida, djeci civilnih žrtava rata, a u 2019. godini kroz javne pozive za sufinansiranje zapošljavanja Planom rada usvojena je podrška i mladima koji nisu stekli prvo radno iskustvo.⁷

Informacije na dodatna pitanja Komiteta o primjeni člana 1. stav 1. Povelje u Bosni i Hercegovini date su u Prilogu 2, pod brojevima 1 i 2.

1.2. Član 1. stav 2. - Slobodan odabir zanimanja

Evropski komitet za socijalna prava u Zaključcima (2016.) zaključuje da situacija u Bosni i Hercegovini nije u skladu sa članom 1. stav 2. Povelje zbog toga što federalni zakoni ne zabranjuju diskriminaciju u zapošljavanju na osnovu starosne dobi i invalidnosti.

Obavještavamo Komitet da je zaključak ispoštovan, jer 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.

⁷ Zavod za zapošljavanje Brčko distrikta BiH;

Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o zabrani diskriminacije usklađivan je osnovni zakon sa pravnom stečevinom Evropske unije. Diskriminacijom će se, u smislu ovog zakona, smatrati svako različito postupanje uključujući svako isključivanje, ograničavanje ili davanje prednosti utemeljeno 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 sa nacionalnom manjinom, političkog ili drugog uvjerenja, imovinskog stanja, članstva u sindikatu ili drugom udruženju, obrazovanja, društvenog položaja i spola, seksualneorijentacije, rodnog identiteta, spolnih karakteristika, kao i svake druge 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, kako u javnom tako i u privatnom sektoru, između ostalog i na zaposlenje. Zakonom o zabrani diskriminacije su definisani izuzeci od principa jednakog postupanja. Zakonske mjere i radnje neće se smatrati diskriminacijskim kada se svode na nepovoljno razlikovanje ili različito postupanje ako su zasnovane na objektivnoj i razumnoj opravdanosti. Mjere se neće smatrati diskriminacijskim kada se njima ostvaruje legitiman cilj i ako postoji razuman odnos proporcionalnosti između sredstava koja se koriste i cilja koji se nastoji realizovati.

Diskriminacija može biti direktna ili indirektna. Direktna diskriminacija znači svako postupanje uzrokovano nekim od navedenih osnova člana kojim se radnik, kao i lice koje traži zaposlenje stavlja ili je bilo stavljeno u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj ili slučajnoj situaciji. Indirektna diskriminacija postoji kada određena naizgled neutralna odredba, pravilo, kriterij ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj radnika, kao i lice koje traži zaposlenje zbog određene osobine, statusa, opredjeljenja, uvjerenja ili vrijednosnog sistema koji čine osnove za zabranu diskriminacije u odnosu na drugog radnika, kao i lice koje traži zaposlenje. Važećim zakonodavstvom diskriminacija je zabranjena u odnosu na: uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla; uslove rada i sva prava iz radnog odnosa; obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje; napredovanje u poslu; i otkazivanje ugovora o radu.

Dakle, Zakon o zabrani diskriminacije u Bosni i Hercegovini se odnosi na cijelu teritoriju države, što znači da su svi zakoni Federacije Bosne i Hercegovine, Republike Srpske i Brčko distrikta usklađeni sa ovim Zakonom u pogledu zabrane diskriminacije. Zabrana diskriminacije je također propisana Zakonom o strancima, kao i Zakonom o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini (na osnovu spola i spolne orijentacije).

U Federaciji Bosne i Hercegovine postoje izričite odredbe o zabrani diskriminacije i to u Zakonu o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba Federacije BiH. Pomenutim zakonom je utvrđeno da nijedna osoba ne može biti stavljena u nepovoljan položaj zbog rase, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog mišljenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla, imovinskog stanja, rođenja ili kakve druge okolnosti, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, ili članstva ili nečlanstva u sindikatu, ili tjelesnih i duševnih poteškoća.

Zabrana diskriminacije je propisana i Zakonom o radu Federacije BiH i to za radnike i lica koja traže zaposlenje, i to s obzirom na spol, spolno opredjeljenje, bračno stanje, porodične obaveze, starost, invalidnost, trudnoću, jezik, vjeru, političko i drugo mišljenje, nacionalnu pripadnost, socijalno porijeklo, imovinsko stanje, rođenje, rasu, boju kože, članstvo ili nečlanstvo u političkim strankama i sindikatima, zdravstveni status, ili neko drugo lično svojstvo. Poslodavci mogu slobodno odlučivati koje radnike žele zaposliti, pod uslovom da kandidat ispunjava uslove propisane zakonom i općim aktom poslodavca koji se odnose na stručnu spremu i radno iskustvo, i

pod uslovom da poslodavac poštuje odredbe o zabrani diskriminacije. U 2018. godini donošenjem Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu Federacije Bosne i Hercegovine („Službene novine FBiH“ broj 89/18) članom 20a. propisano je da se radni odnos zasniva zaključivanjem ugovora o radu, a nakon provođenja procedure prijema propisane pravilnikom o radu poslodavca. U zavodima, agencijama, direkcijama i upravnim organizacijama pod drugim nazivom, pravnim osobama sa javnim ovlaštenjima na teritoriji Federacije Bosne i Hercegovine, kao i u javnim ustanovama i javnim preduzećima čiji je osnivač Federacija, kanton, grad ili općina, te u privrednim društvima u kojima Federacija, kanton, grad ili općina sudjeluju sa više od 50% ukupnog kapitala, prijem u radni odnos vrši se nakon procedure obaveznog javnog oglašavanja za prijem u radni odnos. Istim članom je propisano da će Vlada Federacije Bosne i Hercegovine u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona, donijeti propis kojim će se propisati postupak prijema u radni odnos u zavodima, agencijama, direkcijama i upravnim organizacijama, pravnim osobama sa javnim ovlaštenjima na teritoriji Federacije, u javnim ustanovama i javnim preduzećima čiji je osnivač Federacija, te u privrednim društvima u kojima Federacija sudjeluje sa više od 50% ukupnog kapitala. Vlade kantona će u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona, donijeti propis kojim će propisati postupak prijema u radni odnos u zavodima, agencijama, direkcijama i upravnim organizacijama, pravnim osobama sa javnim ovlaštenjima na teritoriji kantona, grada ili općine, u javnim ustanovama i javnim preduzećima čiji su osnivači kantoni, grad ili općina, te u privrednim društvima u kojima kantoni, grad ili općina sudjeluju sa više od 50% ukupnog kapitala. S tim u vezi, Vlada Federacije BiH je u 2019. godini donijela Uredbu o postupku prijema u radni odnos u javnom sektoru Federacije Bosne i Hercegovine (“Službene novine Federacije BiH”, broj: 13/19) i istom se propisuje postupak prijema u radni odnos u federalnim zavodima, agencijama, direkcijama i upravnim organizacijama pod drugim nazivom, pravnim licima sa javnim ovlaštenjima prenesenim federalnim propisima, kao i u javnim ustanovama i javnim preduzećima čiji je osnivač Federacija Bosne i Hercegovine, te u privrednim društvima u kojima Federacija učestvuje sa više od 50% ukupnog kapitala, osim ako posebnim propisom nije drugačije određeno. Ova uredba se ne primjenjuje u zavodima, agencijama, direkcijama i upravnim organizacijama pod drugim nazivom u kojima se na postupak prijema u radni odnos primjenjuju propisi kojima je uređen radno-pravni status državnih službenika i namještenika u organima državne službe. U skladu sa ovom Uredbom poslodavci na koje se odnosi ova Uredba, prijem u radni odnos vrše nakon provedene procedure obaveznog javnog oglašavanja i provedene procedure prijema u radni odnos.”

U Republici Srpskoj, Zakonom o radu Republike Srpske propisana je zabrana diskriminacije na način 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, spola, jezika, religije, političkog ili drugog mišljenja i ubjeđenja, socijalnog porijekla, imovinskog stanja, članstva ili nečlanstva u sindikatu ili političkoj organizaciji, fizičkog ili duševnog zdravlja i drugih obilježja koja nisu u neposrednoj vezi sa prirodom radnog odnosa.

Zakonom o posredovanju u zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti propisano je da poslodavac samostalno odlučuje o izboru kandidata za zasnivanje radnog odnosa, između onih koje je ponudio Zavod i drugih kandidata koji su se neposrednim putem obratili poslodavcu radi zasnivanja radnog odnosa.

U Brčko distriktu Bosne i Hercegovine prema Zakonu o radu Brčko distrikta Bosne i Hercegovine, prema licu koje traži zaposlenje, kao i prema licu koje je zaposleno, ne smije se vršiti diskriminacija na osnovu rase, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog opredjeljenja, nacionalnog i socijalnog porijekla, imovinskog stanja, seksualnog opredjeljenja, rođenja ili neke druge okolnosti, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu, te tjelesnih ili duševnih oštećenja u pogledu angažovanja, obuke, unapređivanja, uslova zapošljavanja, prestanka ugovora o radu ili drugih pitanja koja potiču iz radnog odnosa. Zakonom o zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti propisano je da poslodavac samostalno odlučuje o izboru kandidata za zasnivanje radnog odnosa, između onih koje je ponudio Zavod za zapošljavanje Brčko distrikta Bosne i Hercegovine ili Agencija za zapošljavanje, i drugih lica koja su se neposrednim putem obratila poslodavcu za zasnivanje radnog odnosa.

U praksi, kada su u pitanju slučajevi diskriminacije u zapošljavanju pred sudovima, uključujući osobe sa invaliditetom, Institucija ombudsmena za ljudska prava u Bosni i Hercegovini vodi statistiku i o strukturi žalbi prema spolu podnosioca žalbe, imajući u vidu svoju oblast za borbu protiv diskriminacije po osnovu spola, ali i zahtjeve različitih tijela i organizacija koje se bave ravnopravnošću spolova. U protekloj godini muškarci su uložili 93, a žene 69 žalbi na diskriminaciju.

Kada govorimo o mobingu kao najzastupljenijem obliku diskriminacije u strukturi žalbi zaprimljenih u prethodnoj godini, muškarci su uložili 30, a žene 22 žalbe zbog mobinga. Kada se pogleda ukupni broj predmeta u prethodnoj godini, Instituciji ombudsmena se žalbom obratilo ukupno 938 žena, u odnosu na 1830 muškaraca, dok u 498 predmeta spol žalitelja/žaliteljice nije bio naveden, a što je posljedica otvaranja predmeta po službenoj dužnosti (ex officio), o anonimnim žalbama, žalbama udruženja ili situacijama kada žalitelj/žaliteljica traži anonimnost u postupku.⁸

Odgovori na dodatna pitanja Komiteta u pogledu implementacije člana 1. stav 2. Povelje u Bosni i Hercegovini dati su u Prilogu 2 ovog Izvještaja, od pitanja broj 3 do 18.

1.3. Član 1. stav 3. - Besplatne službe za zapošljavanje

Evropski komitet za socijalna prava u Zaključcima (2016.) zaključuje da je stanje u Bosni i Hercegovini u skladu sa članom 1. stav 3. Povelje do primitka traženih dodatnih informacija.

U Bosni i Hercegovini zavodi za zapošljavanje na nivou oba entiteta i Brčko distrikta su organizovani na nivou oba entiteta, te kantonalne službe za zapošljavanje na nivou kantona. Službe za zapošljavanje osnovane su kao javne i besplatne ustanove od općeg interesa ustanove sa svojstvom pravnog lica, sa pravima, obavezama i odgovornostima definisanim zakonima.

U Federaciji Bosne i Hercegovine postoji Federalni zavod za zapošljavanje i 10 kantonalnih službi za zapošljavanje, i imaju status javnih ustanova. Nadzor nad zakonitošću rada službe za zapošljavanje i privatnih anegcija, u pogledu primjene ovog zakona i međunarodnih sporazuma, te nadzor nad zakonitošću rada Federalnog zavoda obavlja Federalno ministarstvo rada i socijalne politike.

Federalni zavod za zapošljavanje je nadležan da:

1. Prati i predlaže mjere za unapređenje zapošljavanja i socijalne sigurnosti nezaposlenih osoba;

⁸ Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine;

2. Prati i osigurava provođenje utvrđene politike i mjera u oblasti rada i zapošljavanja na teritoriji Federacije i o tome obavještava nadležna tijela Federacije;
3. Upravlja sredstvima za osiguranje materijalne sigurnosti za vrijeme nezaposlenosti u skladu sa ovim Zakonom;
4. Prati, usklađuje i koordinira rad službi za zapošljavanje na provođenju utvrđene politike i mjera u oblasti zapošljavanja i socijalne sigurnosti nezaposlenih osoba iz nadležnosti Federacije;
5. Prati i predlaže mjere za unapređenje zapošljavanja invalidnih osoba i njihovu profesionalnu rehabilitaciju i osigurava ispunjavanje uslova za njihovo zapošljavanje u saradnji sa službama za zapošljavanje;
6. Pruža pomoć u realiziranju programa profesionalne orijentacije, obuke i prekvalifikacije za nezaposlene osobe i njihovo ponovno zapošljavanje na odgovarajućim poslovima;
7. Objedinjuje i vodi zbirne evidencije u oblasti rada i zapošljavanja od interesa za Federaciju i predlaže mjere i potrebna sredstva za razvoj i funkcioniranje jedinstvenog informacionog sistema u ovoj oblasti;
8. Prati provođenje međunarodnih ugovora i sporazuma iz oblasti rada i zapošljavanja koji se odnose na Federaciju;
9. Predstavlja službe za zapošljavanje u odnosima sa organima i službama Bosne i Hercegovine, Federacije Bosne i Hercegovine i Republike Srpske;
10. Odobrava zapošljavanje stranih državljanina i osoba bez državljanstva na prijedlog službe za zapošljavanje, u skladu sa Zakonom o zapošljavanju stranaca;
11. Prati i preduzima mjere za stvaranje uslova za povratak građana Federacije sa privremenog rada u inostranstvu i njihovo radno angažovanje;
12. Obavlja i druge poslove utvrđene zakonom, statutom i aktima Federalnog zavoda i konvencijama i preporukama MOR-a koje se odnose na oblast rada, zapošljavanja i socijalne politike;
13. Podnosi Parlamentu Federacije Bosne i Hercegovine godišnji izvještaj o radu;
14. Podnosi objedinjene godišnje finansijske planove Federalnog zavoda i službi za zapošljavanje federalnom ministarstvu nadležnom za poslove rada, u skladu sa Zakonom o budžetima Federacije Bosne i Hercegovine.

Kantonalne službe za zapošljavanje nadležne su za: posredovanje u zapošljavanju; prikupljanje i dostavljanje podataka o nezaposlenim osobama Federalnom zavodu; informisanje o mogućnosti zapošljavanja; saradnju sa obrazovnim ustanovama radi usklađivanja obrazovnih programa sa kadrovskim potrebama poslodavaca; provođenje programa profesionalne orijentacije, obuke i prekvalifikacije nezaposlenih osoba i njihovo ponovno zapošljavanje na odgovarajućim poslovima; utvrđivanje prava osobama za slučaj nezaposlenosti; izdavanje radnih dozvola stranim državljanima i osobama bez državljanstva; donošenje i provođenje programa mjera za brže zapošljavanje određenih kategorija nezaposlenih osoba čije je zapošljavanje otežano; druge poslove utvrđene ovim i drugim zakonima.

Služba za zapošljavanje organizuje prikupljanje, razmjenu i objavljivanje podataka o zaposlenim osobama koje traže promjenu zaposlenja, kao i druge podatke koji mogu biti od značaja za obavljanje osnovne djelatnosti službe za zapošljavanje.

Služba za zapošljavanje periodično obavlja ocjenjivanje tržišta rada prema instrukcijama Federalnog zavoda u cilju dobijanja podataka i pružanja informacija o kretanjima na tržištu rada.

U Republici Srpskoj, prema Zakonu o posredovanju u zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti, javna ovlaštenja, kao i organizacione, stručne i druge poslove u oblasti zapošljavanja obavlja Zavod za zapošljavanje Republike Srpske.

Zavod za zapošljavanje Republike Srpske je javna ustanova sa svojstvom pravnog lica, sa pravima, obavezama i odgovornostima utvrđenim Zakonom o posredovanju u zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti i obavlja poslove zapošljavanja, osiguranja za slučaj nezaposlenosti, ostvarivanja prava iz osiguranja za slučaj nezaposlenosti i drugih prava u skladu sa zakonom, vodi evidencije u oblasti zapošljavanja i obavlja druge stručne poslove.

Zavod je organizovan na centralnom, regionalnom i lokalnom nivou i čine ga: Centralna služba zavoda (sjedište u Palama), sedam filijala (Trebinje, Istočno Sarajevo, Bijeljina, Zvornik, Doboj, Banja Luka i Prijedor) i 59 biroa za zapošljavanje. Mrežom organizacionih jedinica Zavoda pokrivena je cijela teritorija Republike Srpske.

Poslovi posredovanja pri zapošljavanju su: posredovanje u zapošljavanju, javno obavještavanje o mogućnostima i uslovima zapošljavanja, savjetovanje o izboru zanimanja (profesionalno usmjeravanje), stručno osposobljavanje i priprema za zapošljavanje, sprovođenje programa i mjera aktivne politike zapošljavanja, obavljanje organizacionih, stručnih, administrativnih i drugih poslova u vezi sa ostvarivanjem prava nezaposlenih lica na novčane naknade, stručno osposobljavanje, zdravstvenu zaštitu i druga prava u skladu sa Zakonom o posredovanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti.

Navedenim Zakonom je propisano da poslove zapošljavanja koji se odnose na posredovanje u zapošljavanju, savjetovanje za izbor zanimanja i osposobljavanje i pripremu za zapošljavanje, pored Zavoda, mogu obavljati pravna lica kao privredna društva i fizička lica kao preduzetnici koji ispunjavaju uslove za obavljanje tih poslova.

U Brčko distriktu Bosne i Hercegovine, prema Zakonu o zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti, javna ovlaštenja, kao i organizacione, stručne i druge poslove u oblasti zapošljavanja obavlja Zavod za zapošljavanje Brčko distrikta Bosne i Hercegovine. Zavod je pravno lice sa statusom javne službe od opšteg interesa za Distrikt, sa pravima, obavezama i odgovornostima utvrđenim Zakonom i statutom Zavoda. Zavod za zapošljavanje obavlja poslove zapošljavanja, osiguranja za slučaj nezaposlenosti, ostvarivanja prava iz osiguranja za slučaj nezaposlenosti i drugih prava, vođenje evidencije u oblasti zapošljavanja, kao i stručno-organizacione, upravne, ekonomsko-finansijske i druge opšte poslove u oblasti zapošljavanja i osiguranja za slučaj nezaposlenosti.

Zavod je organizovan na centralnom nivou i čine ga tri sektora i stručna služba direktora. Inspektorat Brčko distrikta Bosne i Hercegovine vrši nadzor nad primjenom Zakona o zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti i propisa donesenih na osnovu ovog zakona.

Poslove zapošljavanja koji se odnose na posredovanje u zapošljavanju, obavještavanje o mogućnostima i uslovima za zapošljavanje, profesionalnu orijentaciju i savjetovanje o izboru zanimanja, organizovanju stručnog osposobljavanja, obuke i pripreme za zapošljavanje mogu obavljati, pored Zavoda, i agencije za zapošljavanje.

Na sva dodatna pitanja Komiteta u pogledu primjene člana 1. stav 3. Povelje u Bosni i Hercegovini, dati su odgovori u Prilogu 2, pitanja od broja 19 do 25.

1.4. Član 1. stav 4. - Stručno usmjeravanje, obuka i rehabilitacija

Evropski komitet za socijalna prava u Zaključcima (2016.) zaključuje da situacija u Bosni i Hercegovini nije u skladu sa Poveljom, na osnovu toga što nije utvrđeno da je zagarantovano pravo na stručno usmjeravanje u okviru obrazovnog sistema i tržišta rada (jednako za sve kategorije: zaposlene i nezaposlene; muškarce i žene; strane državljane; osobe sa invaliditetom, i dr.).

Ustav Bosne i Hercegovine propisuje uživanje prava i sloboda, što uključuje i pravo na obrazovanje koje je osigurano svim licima u Bosni i Hercegovini bez diskriminacije po bilo kojem osnovu, uključujući invaliditet. Također, u okvirnim zakonima o obrazovanju u Bosni i Hercegovini⁹ su inkorporirane odredbe kojima se propisuje pravo pristupa i jednake mogućnosti učešća u odgovarajućem odgoju, obrazovanju i usmjeravanju bez diskriminacije na bilo kojoj osnovi bez obzira na spol, rasu, nacionalnu pripadnost, socijalno i kulturno porijeklo i status, porodični status, vjeroispovijest, psihofizičke i druge vlastite osobine.

Nadležna ministarstva obrazovanja na nivou entiteta Republika Srpska, deset kantona u Federaciji Bosne i Hercegovine i Odjeljenja za obrazovanje u Vladi Brčko Distrikta BiH imaju svoje zakone na svim nivoima obrazovanja, koji trebaju biti usklađeni sa okvirnim zakonima na nivou Bosne i Hercegovine, a koji uz obrazovanje, propisuju odredbe o stručnom usmjeravanju i obukama.

U Bosni i Hercegovini se inkluzivno obrazovanje shvata kao pedagoško-humanistički i reformski pokret. Konceptualizira se unošenjem novih pristupa u obrazovni sistem koji su zasnovani na iskustvima zemalja u okruženju i na primjerima dobre prakse u Evropi. Inkluzivno obrazovanje u Bosni i Hercegovini teži da otkloni i stalno otklanja barijere za ravnopravno učenje i usmjeravanje tokom cijelog života i participiranje svih pojedinaca u sistemu obrazovanja, što znači da nema odbačenih, odvojenih, stigmatiziranih niti hendikepiranih, nego svi ostvaruju pravo školovanja u redovnom i drugim oblicima obrazovanja.

Još uvijek se ulažu veliki naponi na harmonizaciji sistema obrazovanja na cijelom prostoru Bosne i Hercegovine. Prevazilaženje fragmentiranosti sistema obrazovanja je djelimično riješeno formiranjem agencija i institucija u obrazovanju na državnom nivou, kao i donošenjem okvirnih zakona. Također se stvaraju preduslovi za implementaciju procesa inkluzije kroz adekvatnu edukaciju i podršku odgajateljima, učiteljima, nastavnicima i profesorima u vidu pomoći stručnjaka (liječnika, psihologa, defektologa, logopeda i dr.) prilikom izrade individualiziranih nastavnih programa. Također im se pruža pomoć i u praktičnom radu, uključujući i realizaciju rehabilitacijskih programa i obezbjeđivanje medicinskih pregleda i pomoći od strane navedenih stručnjaka, te pomoći asistenata/volontera, kao i uz obezbjeđivanje dodatnih nastavnih sredstava prilagođenih radu sa učenicima sa poteškoćama u razvoju i nadarenim učenicima.

U sistemu obrazovanja organizuju se dodatne obuke nastavnog kadra za izradu individualiziranih nastavnih programa i realizaciju nastave u heterogenim grupama i odjeljenjima, a nadležne obrazovne vlasti nastoje obezbijediti načine finansiranja dodatne edukacije odgajatelja, učitelja, nastavnika i profesora, koji će učestvovati u nastavnim procesima, ali i u aktivnostima stručnog usmjeravanja.

U obrazovni proces se nastoje uključiti sve starosne grupe. Međutim, grupe koje se smatraju najugroženijima zbog raznih oblika isključenja iz obrazovanja i u okviru njega su: djeca sa posebnim potrebama (fizička i mentalna onesposobljenja); romska djeca; djeca ostalih

⁹ U pitanju su: 1. Okvirni zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju u BiH; 2. Okvirni zakon o osnovnom i srednjem obrazovanju u BiH; 3. Okvirni zakon o srednjem stručnom obrazovanju i obuci u BiH i 4. Okvirni zakon o visokom obrazovanju u BiH;

nacionalnih manjina; djeca povratnici; socijalno ugrožena djeca; djeca iz ruralnih područja; djeca i mladi ovisnici o drogama; djeca sa problemima u učenju i ponašanju; djeca i mladi u sukobu sa zakonom; te posebno talentovana i nadarena djeca.

U Federaciji Bosne i Hercegovine, prema Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji, osposobljavanju i zapošljavanju lica, uključujući osobe sa invaliditetom, profesionalna rehabilitacija obuhvata sljedeće aktivnosti: utvrđivanje preostalih radnih i općih sposobnosti; profesionalno informisanje, savjetovanje i procjena profesionalnih mogućnosti; analiza tržišta rada, mogućnost zapošljavanja i uključivanja u rad; procjena mogućnosti izvođenja, razvitka i usavršavanja programa profesionalnog osposobljavanja, radno osposobljavanje, dokvalifikacija, prekvalifikacija, održavanje i usavršavanje radnih sposobnosti do uposlenja; izrada plana potrebne opreme i sredstva za rad; informisanje i savjetovanje o pomodnoj tehnologiji u učenju i radu; pojedinačni i zajednički programi za uključivanje osoba sa invaliditetom u zajednicu; prijedlogi o primjeni različitih tehnologija i tehnika u učenju i radu, uz procjenu mogućnosti primjene; razvitak motivacije i osposobljavanje osoba sa invaliditetom o korištenju odabrane tehnologije, informiranje i potpora u izvorima finansiranja; pripremanje i stručna pomoć pri osposobljavanju i obrazovanju, tehnička pomoć, potpora, praćenje i procjena rezultata u primjeni ovih mjera i aktivnosti; pripremanje osoba sa invaliditetom na radnom mjestu po uposlenju i druge mjere i aktivnosti od značaja za profesionalnu rehabilitaciju osoba sa invaliditetom.

Profesionalnu rehabilitaciju organizuje i izvodi ustanova za profesionalnu rehabilitaciju, srednja škola, privredno društvo za zapošljavanje osoba sa invaliditetom ili druga pravna osoba, koja ispunjava uslove za osposobljavanje u skladu sa Zakonom. U Federaciji Bosne i Hercegovine nisu osnovane ustanove za profesionalnu rehabilitaciju, koje su ključni segment u prelaznom periodu od školovanja do zaposlenja.

Prema Zakonu, ustanovu za profesionalnu rehabilitaciju mogu osnovati Federacija Bosne i Hercegovine, kanton, jedinica lokalne uprave, Federalni zavod za upošljavanje, udruženje osoba sa invaliditetom, humanitarna organizacija, vjerska zajednica i druge pravne i fizičke osobe.

U Republici Srpskoj planirane aktivnosti u oblasti inkluzije i cjeloživotnog učenja definisane su kroz mjere u Strategiji razvoja obrazovanja Republike Srpske za period 2016.-2021. godine. U oblasti inkluzije navedene mjere se odnose na kontinuiranu analizu i unapređivanje sadržaja, obima i kvaliteta usluga za djecu sa smetnjama u razvoju. Poseban strateški cilj u srednjem obrazovanju i vaspitanju je podrška inkluziji. Stvaranje uslova za uključivanje učenika sa smetnjama u razvoju u redovnu nastavu u srednjim školama, povećanje kompetencija nastavnog kadra kroz inicijalno obrazovanje i kontinuirano stručno usavršavanje, kreiranje okruženja koje će omogućiti djeci sa smetnjama u razvoju lakšu integraciju u društvo nakon završetka srednje škole su samo neke od mjera za ostvarenje ovog cilja. Cjeloživotno učenje je prožimajući strateški cilj u Strategiji. Razvijanje kompetencija učenika i studenata za cjeloživotno učenje kroz učenje učenja, podsticanje odraslih za cjeloživotno učenje su neke od mjera za ostvarenje ovog cilja. Cilj je i uspostavljanje kvalifikacijskog okvira Republike Srpske za srednje stručno obrazovanje, kojim bi se između ostalog, osiguralo priznavanje prethodno stečenih znanja i olakšalo cjeloživotno učenje. U Republici Srpskoj ne postoje posebni javni-važeći programi koji imaju za cilj prilagođavanje i integrisanje osoba sa invaliditetom u tržište rada, jer za takvim programima do sada nije bio izražen interes nekoga od socijalnih partnera.

U Brčko distriktu Bosne i Hercegovine još uvijek ne postoji donesen strateški dokument za ovu oblast. Stručno osposobljavanje se sprovodi kroz programe: Zavoda za zapošljavanje ili poslodavca kojim se predviđa prekvalifikacija ili dokvalifikacija nezaposlenog lica; poslodavca kojim se predviđa prekvalifikacija ili dokvalifikacija zaposlenog za čijim radom je prestala potreba; Zavoda ili poslodavca kojim se predviđa prekvalifikacija ili dokvalifikacija zaposlenog

koji traži promjenu zaposlenja: Zavoda ili poslodavca kojima se nezaposlenom ili zaposlenom pruža mogućnost da prema posebnom programu stekne dodatna znanja i vještine za obavljanje posla u okviru svog zanimanja; Zavoda ili poslodavca kojima se nezaposlenom ili zaposlenom pruža mogućnost da prema posebnom programu stekne neophodna znanja i vještine za rad u istom ili nižem stepenu stručne spreme; obuke nezaposlenih lica putem kursa, seminara, radionice i drugog oblika obuke.

Odgovori na dodatna pitanja Komiteta u pogledu implementacije člana 1. stav 4. Povelje u Bosni i Hercegovini nalaze se u Prilogu 2, od broja 26 do 30.

2. Član 9. – Pravo na stručno usmjeravanje

Član 9. – Pravo na stručno usmjeravanje

Sa ciljem osiguranja djelotovornog korištenja prava na stručno usmjeravanje, zemlje potpisnice preuzimaju obavezu da predvide ili promovišu, prema potrebi, službu koja će pomagati svim licima, uključujući i hendikepirane, da rješavaju probleme vezane za izbor zanimanja i napredovanje, uz dužno poštivanje karakteristika lica i njihovog odnosa prema mogućnostima zapošljavanja: ova pomoć bi trebala biti ponuđena besplatno, i mladima, uključujući i školsku djecu, i odraslima.

Evropski komitet za socijalna prava u Zaključcima (2016.) zaključuje da situacija u Bosni i Hercegovini nije u skladu sa Poveljom, na osnovu toga što nije utvrđeno da je zagarantovano pravo na stručno usmjeravanje u okviru obrazovnog sistema i tržišta rada.

U Bosni i Hercegovini aktivnosti obuke, stručnog usavršavanja i usmjeravanja povjerene su kantonalnim službama za zapošljavanje i Federalnom zavodu za zapošljavanje koji pruža pomoć u realiziranju programa, i to na nivou Federacije Bosne i Hercegovine. U Republici Srpskoj i Brčko distriktu Bosne i Hercegovine navedene aktivnosti povjerene su zavodima za zapošljavanje. Navedeni zavodi i kantonalne službe za zapošljavanje u okviru svojih godišnjih planova i aktivnosti planiraju i provode mjere aktivne politike zapošljavanja usmjerene na obuke, stručno zapošljavanje i usavršavanje, dokvalifikaciju i prekvalifikaciju, pripremu nezaposlenih za tržište rada i stvaranje jednakih mogućnosti za sve u pristupu tržištu rada. Podrška je pružena ciljnim grupama nezaposlenih osoba koje su strateškim dokumentima utvrđene kao teže zapošljive, a posebno mladim osobama i ženama.

Obuke državnih službenika se obavljaju posredstvom Agencija za državnu službu na državnom i entitetskim nivoima, a koje mogu organizovati samostalno, kao i u saradnji sa drugim institucijama.

Kada je u pitanju stručno usmjeravanje i usavršavanje vojnih lica, isto je regulisano Zakonom o službi u Oružanim snagama Bosne i Hercegovine, kao i Pravilnikom o školovanju i usavršavanju aktivnog vojnog osoblja i Pravilnikom o školovanju kadeta i vojnih stipendista.¹⁰

U Federaciji Bosne i Hercegovine Zakonom o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba propisano je da profesionalna orijentacija nezaposlenih i drugih osoba pri

¹⁰ Ministarstvo odbrane Bosne i Hercegovine;

izboru zanimanja, stručna obuka nezaposlenih i prekvalifikacija zaposlenih za čijim radom je prestala potreba, podsticanje otvaranja novih radnih mjesta i poduzimanje drugih podsticajnih mjera, jeste djelatnost službe za zapošljavanje, a uređuje se propisom kantona.

Federalni zavod za zapošljavanje pruža pomoć u realiziranju programa profesionalne orijentacije, obuke i prekvalifikacije za nezaposlene osobe i njihovo ponovno zapošljavanje na odgovarajućim poslovima.

Također, Zakonom je propisano da se smatra da nezaposlena osoba aktivno traži posao ako se, između ostalog, pridržava programa profesionalne orijentacije, obuke i prekvalifikacije.

Pored navedenog i Pravilnikom o evidencijama u oblasti zapošljavanja uređeno je i vođenje posebnih evidencija u oblasti zapošljavanja 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.

Navedenim Pravilnikom razrađen je institut aktivnog traženja posla. S tim u vezi propisano je da je nezaposlena osoba obavezna pridržavati se uslova o aktivnom traženju posla, te da aktivno traženje posla i raspoloživost za rad, pored uslova propisanih Zakonom, podrazumijevaju sva djelovanja nezaposlene osobe i službe za zapošljavanje usmjerene na pronalaženju zaposlenja koje odgovara stručnim, radnim i ličnim sposobnostima i vještinama nezaposlene osobe.

Pravilnikom je propisano da aktivno traženje posla, između ostalog obuhvata: učešće u grupnom informisanju; učešće u individualnim savjetovanjima u cilju utvrđivanja stručnih, radnih i ličnih mogućnosti nezaposlene osobe; učešće u individualnim konsultacijama; učešće u utvrđivanju aktivnosti u svrhu pripreme za zapošljavanje; učešće u utvrđivanju aktivnosti i ciljeva individualnog plana zapošljavanja, te rokova izvršenja; učešće u provedbi aktivnosti utvrđenih individualnim planom zapošljavanja.¹¹

U Republici Srpskoj, ova oblast je regulisana Zakonom o posredovanju u zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti Republike Srpske. JU Zavod za zapošljavanje realizuje mjere i zadatke iz oblasti karijerne orijentacije, informisanja o izboru zanimanja i planiranju karijere. Navedene mjere i aktivnosti su uglavnom usmjerene na učenike završnih razreda osnovnih i srednjih škola u Republici Srpskoj, sa prvenstvenim ciljem jačanja svijesti o značaju pravilnog izbora zanimanja i planiranja karijere. Zavod za zapošljavanje također u okviru redovnog rada biroa za zapošljavanje, vrši savjetodavni rad usmjeren na procjenu zapošljivosti nezaposlenih lica, u cilju pružanja stručne pomoći usavršavanja istih, a kako bi se brže i efikasnije uključili u proces rada. Pri tome se savjetodavni proces prilagođava profilu, odnosno potrebama svakog nezaposlenog lica pojedinačno i skladu s tim se definiše paket usluga stručnog usavršavanja i usmjeravanja za svakoga. Pored toga, Zavod vrši aktivnosti profesionalnog informisanja učenika, što je detaljno opisano u odgovoru na dodatno pitanje Komiteta pod brojem 40. (Prilog 2).

U Brčko distriktu Bosne i Hercegovine, Zakon o zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti reguliše profesionalnu orijentaciju i savjetovanje o izboru zanimanja pod kojim smatra savjetovanje i informisanje radi pružanja pomoći nezaposlenom u izboru zanimanja i zaposlenja, kao i pružanje pomoći mladima, nezaposlenima i zaposlenima pri izboru ili promjeni zanimanja, odnosno posla, u obrazovanju, obuci i profesionalnoj rehabilitaciji. Zakon ove poslove stavlja u nadležnost Zavoda za zapošljavanje Brčko distrikta. Stručno osposobljavanje se provodi u pravilu za poznatog poslodavca, a može se organizovati i za potrebe tržišta rada kada se obezbjeđuju lica onih zanimanja za kojima se iskaže povećana potražnja, a u cilju zapošljavanja pomenutih lica.

Stručno osposobljavanje se provodi u obrazovnim, naučnim i drugim institucijama koje su verifikovane za obavljanje tih aktivnosti, odnosno u saradnji sa preduzećima koja obavljaju djelatnost iz oblasti obrazovanja na teritoriji Distrikta.

¹¹ Federalno Ministarstvo rada i socijalne politike;

Zavod finansira programe obuke putem kursa, seminara, radionice i drugih oblika obuke u visini stvarnih troškova, iste organizuje samostalno ili putem drugih ovlaštenih pravnih ili fizičkih lica sprovodeći postupak javne nabavke. Visina sredstava namijenjena za finansiranje pomenutih programa utvrdiće se zavisno od programa, utvrđene ciljne grupe i raspoloživih sredstava Zavoda.

Sve mjere koje provodi Zavod u domenu prekvalifikacija i dokvalifikacija odnosno pripreme za tržište rada, dostupne su i raspoložive svim licima koja se nalaze na aktivnoj evidenciji Zavoda, tj. evidenciji aktivnih tražioca zaposlenja.¹²

Detaljnije informacije o stručnom usmjeravanju posebnih kategorija (stranci i osobe bez državljanstva; osobe sa invaliditetom; učenici, studenti i pripravnici; vojno osoblje i nezaposlene osobe) su date u odgovorima 31 do 42 na dodatna pitanja Komiteta (Prilog 2).

3. Član 20. – Pravo na jednake mogućnosti i jednak tretman u pitanjima zapošljavanja i zanimanja bez diskriminacije na osnovu spola

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

Sa ciljem osiguranja djelotvornog korištenja prava na jednake mogućnosti i jednak tretman u pitanjima zapošljavanja i zanimanja bez diskriminacije na osnovu spola, zemlje potpisnice preuzimaju obavezu da priznaju to pravo i poduzmu odgovarajuće mjere kojima će se osigurati odnosno promovisati njihova primjena na sljedećim poljima:

- a. mogućnost zapošljavanja, zaštita od otpuštanja i profesionalna reintegracija;
- b. stručno usmjeravanje, obuka, prekvalifikacija i rehabilitacija;
- c. uslovi zapošljavanja i uslovi rada, uključujući naknade;
- d. razvijanje karijere, uključujući zapošljavanje.

Evropski komitet za socijalna prava u Zaključcima (2016.)zaključuje da situacija u Bosni i Hercegovini nije u skladu sa Poveljom po sljedećim osnovama:

- ženama nije dozvoljeno da rade u svim zanimanjima, što predstavlja diskriminaciju na osnovu spola;
- pravo na jednake mogućnosti u zapošljavanju i bez diskriminacije na osnovu spola nije zagarantovano u praksi.

Kada je u pitanju prvi osnov nesaglasnosti sa Evropskom socijalnom poveljom, obavještavamo Komitet za socijalna prava Vijeća Evrope da je do 2017. godine u Bosni i Hercegovini važila Konvencija Međunarodne organizacije rada o podzemnom radu za žene broj 45 iz 1935. godine. Međutim, u cilju osiguravanja jednakih mogućnosti i jednakog tretmana u zapošljavanju, bez diskriminacije na osnovu spola, Vijeće ministara Bosne i Hercegovine je, u aprilu 2017. godine utvrdilo Prijedlog odluke o otkazivanju navedene Konvencije. Ministarstvo civilnih poslova Bosne i Hercegovine je Prijedlog odluke uputilo u dalju proceduru otkazivanja, nakon čega je Predsjedništvo Bosne i Hercegovine na 37. redovnoj sjednici održanoj 25. jula 2017. godine, donijelo Odluku o otkazivanju Konvencije o podzemnom radu (žene) broj 45 iz 1935. godine („Službeni glasnik BiH – Međunarodni ugovori“ broj 9/17). S tim u vezi, pomenuta Konvencija je prestala da važi u Bosni i Hercegovini dana 26.03.2018. godine. Druge konvencije Međunarodne

¹² Zavod za zapošljavanje Brčko distrikta Bosne i Hercegovine;

organizacije rada, koje je ratifikovala Bosna i Hercegovina, a koje se odnose na zapošljavanje, jednako tretiraju muškarce i žene, tj. dozvoljeno je ženama da obavljaju iste poslove kao i muškarci.

Generalno, nejednakosti na tržištu rada ispoljavaju se i kroz segregaciju u zanimanjima i privrednim sektorima u kojima su muškarci i žene zaposleni. Žene su češće nego muškarci zaposlene kao stručnjaci, tehničari i službenici, radnici u uslugama ili prodaji, dok su muškarci češće nego žene zaposleni kao kvalifikovani manuelni radnici i zanatlije, u vojnim snagama i na menadžerskim položajima.

Prema podacima Agencije za statistiku BiH iz 2016. godine o učešću žena u nastavnom i predavačkom kadru žene su zastupljenije na svim nivoima obrazovanja, procentualno više osim u visokoškolskim ustanovama. Učešće muškaraca kao predavača povećava se s višim nivoima obrazovanja, te žene čine 92,54% od ukupnog broja zaposlenih u predškolskim ustanovama, 71,22% zaposlenog osoblja u osnovnim školama, 59,85% nastavnog osoblja u srednjim školama i 43,58% od ukupnog broja nastavnog kadra na visokoškolskim ustanovama.¹³

Kada je u pitanju drugi osnov nesaglasnosti sa Evropskom socijalnom poveljom, postojeći pravni okvir za ravnopravnost spolova u oblasti rada i zapošljavanja su prvenstveno Ustav Bosne i Hercegovine i entitetski ustavi koji sadrže opću zabranu diskriminacije, pa tako i zabranu diskriminacije na osnovu spola. Ustav Bosne i Hercegovine izričito inkorporira pojedine konvencije koje se tiču ravnopravnosti spolova u pravni sistem Bosne i Hercegovine.

Zakon o ravnopravnosti spolova Bosne i Hercegovine, kao najvažniji instrument za razvijanje svijesti o pitanjima ravnopravnosti spolova i uvođenje principa ravnopravnosti spolova u javne politike i propise, zabranjuje diskriminaciju na osnovu spola u radu, zapošljavanju i pristupu resursima. Zakon u svim aspektima prati odredbe UN Konvencije o eliminaciji svih oblika diskriminacije i pruža sveobuhvatnu listu postupaka koji se smatraju diskriminatornim po osnovu spola u radu i radnim odnosima. Također, Zakon osigurava jednake plaće i beneficije za rad jednake vrijednosti, jednake uslove za napredovanje u poslu, obrazovanje, osposobljavanje i stručno usavršavanje, isti status bez obzira na spol ili bračni status prilikom organiziranja posla, podjele zadataka ili na drugi način određivanja uvjeta rada, te otkazivanja radnog odnosa. Nadalje, zabranjuje različit tretman zbog trudnoće, porođaja ili korištenja prava na porodiljsko odsustvo, različit tretman muškarca i žena u vezi sa donošenjem odluke o korištenju odsustva nakon rođenja djeteta, te bilo koji nepovoljni tretman roditelja ili staratelja u usklađivanju obaveza iz porodičnog i profesionalnog života.¹⁴

Opšti i posebni kolektivni ugovori treba da budu usklađeni sa odredbama ovog zakona i obezbijede jednake mogućnosti bez obzira na spol.

Sindikati i udruženja poslodavaca imaće posebnu ulogu u obezbjeđenju jednake zaštite prava na rad i uslova pri zapošljavanju i obezbijediti da ne postoji diskriminacija na osnovu pola među članovima, bilo da je direktna ili indirektna.

Svi imaju jednaka prava pristupa ekonomskom poslovanju, bez obzira na spol, što podrazumijeva jednak tretman u pristupu svim ekonomskim resursima, privatizaciji, pristupu i korištenju kredita i drugih oblika finansijske pomoći, dozvola i registracija za poslovanje, kao i uslova za njihovo dobijanje. Jednak tretman i jednake mogućnosti, te eliminacija diskriminacije obezbijediće se i za žene na selu, kako bi se omogućio njihov ekonomski opstanak i opstanak njihove porodice.¹⁵

Također, primjena Zakona o zabrani diskriminacije u Bosni i Hercegovini i entitetskih zakona o radu kao i prijavljivanje kršenja njihovih odredbi, koje ukazuje na neki oblik diskriminacije, u

¹³ Agencija za ravnopravnost spolova u Bosni i Hercegovini;

¹⁴ Gender centar Federacije Bosne i Hercegovine;

¹⁵ Centar za jednakost i ravnopravnost spolova Republike Srpske;

potpunosti garantuju jednake mogućnosti i jednak tretman u zapošljavanju, bez diskriminacije po osnovu spola.¹⁶

U Federaciji Bosne i Hercegovine, Zakon o radu je u potpunosti usklađen sa relevantnim odredbama Zakona o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini, a naročito odredbe koje se odnose na oblast rada i zapošljavanja. Zakon o radu Federacije Bosne i Hercegovine sadrži opću zabranu diskriminacije lica koja traže zaposlenje ili zaposlenika po „otvorenoj“ listi zabranjenih osnova koji uključuju spol.¹⁷ Definisana je neposredna (direktna) i posredna (indirektna) diskriminacija. Utvrđeni su osnovi i vrste diskriminacije u radu i radnim odnosima, zabrana diskriminacije, između ostalog, i na osnovu bračnog stanja, porodičnih obaveza i trudnoće, te zaštita u slučaju diskriminacije. Tako se novim zakonom, u cilju usklađivanja sa Zakonom o ravnopravnosti spolova u BiH, na osnovu dostavljenih prijedloga Gender Centra Federacije BiH, između ostalih, po prvi put tretira seksualno uznemiravanje i nasilje na osnovu spola¹⁸, kao i mobing, te je utvrđena pravna zaštita za te slučajeve. Za seksualno uznemiravanje i nasilje na osnovu spola, te za oblike diskriminacije propisane Zakonom o radu (član 12. Zakona o radu, „Službene novine FBiH“ brojevi 26/16 i 89/18), utvrđeno je da radnik ima pravo prvo da traži zaštitu prava kod poslodavca, a ukoliko poslodavac ne udovolji njegovom zahtjevu, može podnijeti tužbu nadležnom sudu. U tom slučaju na poslodavcu je teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije. Dakle, u sudskom postupku žrtva diskriminacije ne dokazuje diskriminaciju, samo iznosi pred sudom činjenice, dostavlja dokumente kojima će sudu učiniti vjerovatnim da je bila diskriminirana, dok je na poslodavcu teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije. U praksi, žene su nerijetko žrtve mobinga, ali zbog straha od gubitka posla, veoma mali broj slučajeva mobinga dođe na sud.

Novina trenutno važećeg Zakona o radu je i član „Zabrana nejednakog postupanja“, kojim je predviđeno da poslodavac ne može odbiti da zaposli ženu zbog njene trudnoće niti može za vrijeme trudnoće, korištenja porođajnog odsustva, rada sa polovinom radnog vremena nakon isteka porođajnog odsustva, rada sa polovinom radnog vremena do tri godine života djeteta i odsustva žene radi dojenja, otkazati ugovor o radu ženi, odnosno radniku koji se koristi nekim od ovih prava.

Također se izričito predviđa zabrana da poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći, osim ako radnica zahtjeva određeno pravo predviđeno Zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

Nije dozvoljen prekovremeni rad maloljetnom radniku, trudnici, majci, odnosno usvojitelju djeteta do tri godine života, kao i samohranom roditelju, samohranom usvojitelju i licu kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa djeteta povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta. Žena ne može biti zaposlena na poslovima pod zemljom (u rudnicima), osim u slučaju ako je zaposlena na rukovodećem mjestu koje ne zahtijeva fizički rad ili u službama zdravstvene i socijalne zaštite, odnosno ako žena mora provesti izvjesto vrijeme na obuci pod zemljom ili mora privremeno ulaziti u podzemni dio rudnika u cilju obavljanja zanimanja koje ne uključuje fizički rad.

¹⁶ Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine;

¹⁷ Zabranjena je diskriminacija 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 svojstvo;

¹⁸ Članom 9. Zakona o radu Federacije BiH, 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 poslodavca;

Nadzor nad primjenom ovog Zakona i na osnovu njega donesenih propisa, obavlja federalni, odnosno kantonalni inspektor rada. Federalni inspektor rada obavlja neposredni inspeksijski nadzor u privrednim društvima, preduzećima i ustanovama od interesa za Federaciju, dok kantonalni inspektor rada obavlja poslove neposrednog inspeksijskog nadzora kod poslodavca, osim poslova nadzora za koje je ovim ili drugim zakonom utvrđeno da ih obavljaju federalni inspektori rada.

U kaznenim odredbama je predviđeno da će se poslodavac-pravno lice kazniti za prekršaj pojedinačnom novčanom kaznom od 500,00 KM do 2.000,00 KM, za svakog radnika sa kojim ne zaključi ugovor o radu i ne izvrši prijavu na obavezno osiguranje, a u ponovljenom prekršaju novčanom kaznom od 5.000,00 KM do 10.000,00 KM. Za prekršaj kaznit će se i lice koje je zatečeno na radu bez zaključenog ugovora o radu, novčanom kaznom od 100,00 KM do 300,00 KM, a u ostalim kaznenim odredbama za neke druge prekršaje je predviđeno da će se poslodavac – pravno lice kazniti za prekršaj novčanom kaznom od 1.000,00 KM do 3.000,00 KM, a u ponovljenom prekršaju novčanom kaznom od 5.000,00 KM do 10.000,00 KM; poslodavac - fizičko lice kazniće se novčanom kaznom od 2.000,00 KM do 5.000,00 KM; odgovorno lice kod poslodavca koji je pravno lice, novčanom kaznom od 2.000,00 KM do 5.000,00 KM.

Zakon o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba Federacije Bosne i Hercegovine također sadrži odredbu prema kojoj ni jedna 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 ili nečlanstva u sindikatu, ili tjelesnih i duševnih poteškoća. Također, istim zakonom u dijelu kaznenih odredaba propisuju se novčane kazne za prekršaj za pravne kao i za odgovorne osobe kod pravnih osoba koje postupe suprotno zakonskoj odredbi o zabrani diskriminacije, a svaka osoba koja smatra da je protiv nje provedena diskriminacija, može zatražiti naknadu štete putem nadležnog suda.¹⁹

U Republici Srpskoj, jednaka mogućnost i jednak tretman u zapošljavanju na osnovu spola u Republici Srpskoj uređen je Zakonom o radu Republike Srpske koji ovom pitanju posvećuje posebnu pažnju, te je posebnim poglavljem uređena zabrana diskriminacije. Diskriminacija je zabranjena po više osnova, a između ostalog po osnovu spola.

Radnik, kao i lice koje traži zaposlenje, ne može biti stavljen u neravno pravan položaj prilikom ostvarivanja prava po osnovu rada i prava na zaposlenje zbog rase, etničke ili nacionalne pripadnosti, boje kože, spola, jezika, religije, političkog ili drugog mišljenja i ubjeđenja, socijalnog projekla, imovnog stanja, članstva ili nečlanstva u sindikatu ili političkoj organizaciji, fizičkog i duševnog zdravlja i drugih obilježja koja nisu u neposrednoj vezi sa prirodom radnog odnosa. Zakonom je definisana i ravnopravnost svih lica u postupku zapošljavanja, bez obzira na spol. Također, propisana je i zabrana diskriminacije po osnovu spola u toku trajanja radnog odnosa kao i u postupku otkazivanja ugovora o radu.

Iz navedenih zakonskih odredbi vidljivo je da Zakon o radu na jasan način definiše pravo na jednaku mogućnost i jednak tretman u zapošljavanju bez obzira na spol lica. U slučaju da određeno lice smatra da su u konkretnom slučaju prekršene odredbe Zakona o radu kojima je izričito zabranjena diskriminacija po osnovu spola, isto lice može da podnese tužbu kod nadležnog suda te da putem sudskog postupka traži naknadu štete od poslodavca. Važno je napomenuti da je Zakonom propisano da, u slučaju spora, poslodavac treba da dokaže da nije bilo diskriminacije, što dalje implicira da je teret dokazivanja na poslodavcu. Dakle, spol lica ni u kojem slučaju ne može biti smetnja ili eliminatorna okolnost prilikom ostvarivanja bilo kojih prava iz radnog odnosa.²⁰

¹⁹ Federalno Ministarstvo rada i socijalne politike;

²⁰ Ministarstvo rada i boračko-invalidske zaštite Republike Srpske;

U Brčko distriktu Bosne i Hercegovine, Zakonom o radu Brčko distrikta Bosne i Hercegovine propisana je zabrana diskriminacije na osnovu spola prema licu koje traži zaposlenje, kao i prema licu koje je zaposleno. Ukoliko postoji kršenje ovih zakonskih odredbi, lice čija su prava povrijeđena može podnijeti tužbu nadležnom sudu.²¹

Na sva dodatna pitanja Komiteta u vezi provedbe člana 20. Povelje u Bosni i Hercegovini je odgovoreno u Prilogu 2, od broja 43 do broja 50.

V. SKRAĆENICE

BIH - Bosna i Hercegovina
FBIH - Federacija Bosne i Hercegovine
RS - Republika Srpska
BD BiH - Brčko distrikt Bosne i Hercegovine
ESP/R/ -Evropska socijalna povelja /revidirana/
EKSP - Evropski komitet za socijalna prava
MOR - Međunarodna organizacija rada
KM - Konvertibilna marka
JU – Javna ustanova

VI. ZAKLJUČAK

Prijedlog teksta Desetog izvještaja o primjeni Evropske socijalne povelje /revidirane/ za BiH za grupu I /zapošljavanje, obuke i jednake mogućnosti/ i članove 1., 9. i 20., pripremila je Interresorna radna grupa koju su sačinjavali imenovani stručni predstavnici iz sljedećih institucija, a prema Odluci Ministarstva za ljudska prava i izbjeglice BiH o formiranju Interresorne radne grupe za izradu navedenog izvještaja broj: 01-37-1-0122-1/19 od dana 22.04.2019. godine, kako slijedi:

1. Amela Hasić, koordinatorica Interresorne radne grupe, Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice BiH;
2. Ajla Nanić, član, Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice BiH;
3. Branislava Crnčević Čulić, član, Agencija za ravnopravnost spolova BiH;
4. Mersa Tinjak, član, Ministarstvo civilnih poslova BiH;
5. Sibela Slišković, član, Ministarstvo odbrane BiH;
6. Sanela Zeljković, član, Agencija za rad i zapošljavanje BiH;
7. Tijana Popić, član, Agencija za statistiku BiH;
8. Šefika Hasanagić, član, Ministarstvo rada i socijalne politike FBiH;
9. Goran Jurčić, član, Ministarstvo obrazovanja i nauke FBiH;
10. Viktorija Bešević Čomić, član, Zavod za zapošljavanje FBiH;
11. Riad Kremić, član, Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom FBiH;
12. Belma Ramić, član, Gender centar FBiH;
13. Rajko Kličković, član, Ministarstvo rada i boračko-invalidske zaštite RS;
14. Branka Sladojević, član, Ministarstvo zdravlja i socijalne zaštite RS;

²¹ Vlada Brčko distrikta Bosne i Hercegovine.

15. Branka Malešević, član, Ministarstvo porodice, omladine i sporta RS;
16. Bosiljka Bošnjak, član, Ministarstvo porodice, omladine i sporta RS;
17. Zorica Garača, član, Ministarstvo prosvjete i kulture RS;
18. Snežana Borovčanin, član, JU Zavod za zapošljavanje RS;
19. Miloš Marjanović, član, JU Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje invalida;
20. Mirjana Lukač, član, Centar za jednakost i ravnopravnost spolova u RS;
21. Edisa Bajraktarević, član, Odjel za zdravstvo i ostale usluge Vlade Brčko Distrikta BiH;
22. Senka Petković, član, Odjel za zdravstvo i ostale usluge Vlade Brčko Distrikta BiH;
23. Marijana Petrović Pekez, član, Zavod za zapošljavanje Brčko distrikta BiH.

Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine, u cilju ispunjavanja obaveze Bosne i Hercegovine kao međunarodnog subjekta koji podnosi izvještaj o primjeni Evropske socijalne povelje /revidirane/, predlaže da Vijeće ministara Bosne i Hercegovine, nakon razmatranja prijedloga navedenog Izvještaja, donese sljedeće:

ZAKLJUČKE

1. Usvaja se Deseti izvještaj Bosne i Hercegovine o primjeni Evropske socijalne povelje /revidirane/ koji pripada prvoj tematskoj grupi /zapošljavanje, obuke i jednake mogućnosti/. „čl. 1., 9. i 20.“, za referentni period januar 2015.-decembar 2018. godine;
2. Zadužuje se Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice da Deseti izvještaj Bosne i Hercegovine o primjeni Evropske socijalne povelje /revidirane/ koji pripada prvoj tematskoj grupi /zapošljavanje, obuke i jednake mogućnosti/. „čl. 1., 9. i 20.“, za referentni period januar 2015. - decembar 2018. godine, putem Ministarstva vanjskih poslova BiH, dostavi Komitetu za socijalna prava Vijeća Evrope u Strasbourgu i Udruženjima poslodavaca i sindikata u Bosni i Hercegovini, shodno članovima 21. i 23. Evropske socijalne povelje, po usvajanju istog na sjednici Vijeća ministara Bosne i Hercegovine.