



Mart 2018. godine

Evropska socijalna povelja

Evropski komitet za socijalna prava

Zaključci za 2018. godinu

BOSNA I HERCEGOVINA

Ovaj tekst može kasnije biti predmet lektorisanja.

Sledeće poglavlje se odnosi na Bosnu i Hercegovinu koja je ratifikovala Evropsku socijalnu povelju 7. oktobra 2008. godine. Rok za podnošenje 8. izvještaja bio je 31. oktobar 2017. godine, a Bosna i Hercegovina ga je predala 11. decembra 2017. godine.

U skladu sa sistemom izvještavanja koji je usvojio Komitet ministara na 1196. sastanku zamjenika ministara 2-3. aprila 2014. godine, ovaj izvještaj se tiče sledećih članova koji pripadaju tematskoj grupi „Prava iz radnog odnosa“:

- pravo na pravične uslove rada (član 2.),
- pravo na pravičnu naknadu (član 4.),
- pravo na organizovanje (član 5.),
- pravo na kolektivno pregovaranje (član 6.),
- pravo na informisanje i konsultovanje (član 21.),
- pravo na učešće u određivanju i unapređenju uslova rada i radnog okruženja (član 22.),
- pravo na dostojanstvo na radu (član 26.),
- pravo predstavnika radnika na zaštitu u preduzeću i dodjeljivanje adekvatnih sredstava (član 28.),
- pravo na informacije i konsultacije u postupku kolektivnog otpuštanja viška radnika (član 29.).

Bosna i Hercegovina je prihvatila sve odredbe iz gore-navedene grupe osim članova 4. stav 1., 4. stav 2., 4. stav 4., 4. stav 5., 26. stav 1., 26. i 29.

Referentni period je bio od 1. januara 2013. godine do 31. decembra 2016. godine.

Zaključci o Bosni i Hercegovini se odnose na 16 situacija kako slijedi:

- 0 zaključaka o usklađenosti,
- 10 zaključaka o neusklađenosti: članovi 2. stav 2., 2. stav 3., 2. stav 4., 2. stav 6., 2. stav 7., 6. stav 1., 6. stav 4., 21, 22. i 29.

U odnosu na ostalih 6 situacija koje se odnose na član 2, stav 1; član 2, stav 5; član 4, stav 3; član 5, član 6, stav 2 i član 6, stav 3, Komitetu su potrebne dodatne informacije kako bi ocijenio situacije. Komitet smatra da odsustvo traženih informacija predstavlja kršenje obaveze izvještavanja koju je Bosna i Hercegovina preuzela u skladu sa Poveljom. Komitet zahtijeva od vlasti da poprave ovu situaciju dostavljanjem informacija u sledećem izvještaju.

U toku ove analize, Komitet je primijetio sljedeće pozitivne pomake:

Član 2§3

Federacija Bosne i Hercegovine - Novi Zakon o radu, koji je stupio na snagu 14. aprila 2016. godine, predviđa najmanje dvadeset radnih dana (godišnjeg plaćenog godišnjeg odmora), koji se može povećati prema odredbama kolektivnog ugovora ili relevantnim podzakonskim aktima firme i ugovorom o radu. Zaposleni se ne mogu odreći prava na godišnji odmor niti im se to pravo može uskratiti i ne mogu dobiti novčanu naknadu umjesto da potroše neiskorištene dane godišnjeg odmora (članovi 47-52. Zakona o radu).

U Republici Srpskoj, novi Zakon o radu donesen je i stupio na snagu 20. januara 2016. godine. Članovi 78-80. daju zaposlenima pravo na godišnji odmor od najmanje 20 radnih dana nakon šest mjeseci neprekidnog rada. Zaposleni maloljetnici imaju pravo na najmanje 24 radna dana odmora i lica koja rade u određenim posebnim uslovima na najmanje 30 radnih dana.

* * *

U sledećem izvještaju će biti obrađeni sledeći članovi tematske grupe „Djeca, porodice i migranti“:

- pravo djece i omladine na zaštitu (član 7.),
- pravo zaposlenih žena na zaštitu (član 8.),
- pravo porodice na socijalnu, pravnu i ekonomsku zaštitu (član 16.),
- pravo majki i djece na socijalnu i ekonomsku zaštitu (član 17.),
- pravo radnika migranata i njihovih porodica na zaštitu i pomoć (član 19.)
- pravo radnika koji imaju odgovornost prema članovima svoje porodice na jednake mogućnosti i jednak tretman (član 27.),
- pravo na stanovanje (član 31.).

Rok za dostavljanje tog izvještaja je bio 31. oktobar 2018. godine.

* * *

Zaključci i izvještaju se nalaze na internet stranici:www.coe.int/socialcharter kao i ubazi podataka HUDOC.

Član 2 - Pravo na pravične uslove rada

Stav 1 - Razumno radno vrijeme

Komiteta prima k znanju informacije koje su sadržane u izvještaju koji je dostavila Bosna i Hercegovina.

U svom prethodnom zaključku (Zaključci iz 2014. godine) je Komitet utvrdio da je stanje u skladu s Poveljom po ovom pitanju i postavio određena pitanja.

Što se tiče Bosne i Hercegovine, u izvještaju se navodi, u odgovoru na pitanje Komiteta o tome da li su u aranžmanima fleksibilnog radnog vremena postavljena bilo kakva ograničenja, da Zakon o radu ne propisuje maksimalno radno vrijeme u sedmici. Međutim, Komitet je ranije naveo (Zaključci iz 2014. godine) da članovi 21. i 22. Zakona o radu definišu uspostavljanje fleksibilnog radnog vremena, tokom kojeg se rad može preraspodijeliti na način da neke sedmice traju duže, a neke kraće, pod uslovom da prosječni radni sati ne smiju prelaziti 40 sati sedmično.

Komiteta je takođe pitao koji je referentni period za izračunavanje prosječnog radnog vremena. Pošto u izvještaju nema odgovora na ovo pitanje, on ponavlja pitanje. Smatra da, ako tražene informacije ne budu navedene u narednom izvještaju, nema ničega na osnovu čega može da se utvrdi da je stanje u Bosni i Hercegovini u skladu sa članom 2, stav 1. Povelje.

Prema izvještaju, Zakon o radu Federacije Bosne i Hercegovine stupio je na snagu 14. aprila 2016. godine. U njemu je još uvijek odredba po kojoj se ugovori o radu mogu zaključiti za puno radno vrijeme ili rad sa skraćenim radnim vremenom. Članom 36. se definiše puno radno vrijeme kao radno vrijeme od 40 sati sedmično. Zaposlenje na puno radno vrijeme može se podijeliti na pet ili šest radnih dana, u zavisnosti od odgovarajućeg kolektivnog ugovora i podzakonskih akata firme. Prekovremeni rad je odobren za najviše osam sati sedmično (u poređenju sa deset prema prethodnom Zakonu o radu). Predviđeno je smanjenje broja radnih sati kako bi se u obzir uzeli štetni efekti radnih uslova na zdravlje zaposlenih; trajanje je utvrđeno podzakonskim aktima o zdravlju i sigurnosti na radu u skladu sa Zakonom o sigurnosti i zdravlju na radu.

U izvještaju se takođe navodi da su u Federaciji Bosne i Hercegovine izmijenjene i kaznene odredbe. Novčana kazna se izriče poslodavcu - pravnom licu (od 1,000 KM (511 €) do 3,000 KM (1,533 €)), a u slučaju ponovljenog prkršaja (od 5,000 KM (2,555 €) do 10,000 KM (5 110 €)), rukovodiocu pravnog lica ili poslodavcu - fizičkom licu (od 2,000 KM (1,022 €) do 5,000 KM) za ponovljeno kršenje razumnog radnog vremena. Komitet traži da se u narednom izvještaju navede stvarni broj utvrđenih prkršaja i izrečenih kazni u tom pogledu.

Prema izvještaju, novi Zakon o radu ("Službeni glasnik Republike Srpske" broj 1/16), koji je stupio na snagu tokom referentnog perioda, je usvojen u Republici Srpskoj. Članom 57. Zakona o radu propisano je da puno radno vrijeme radnika iznosi 40 sati sedmično. Dnevno radno vrijeme je osam sati. Članom 59. Zakona se dozvoljava skraćivanje radnog vremena radnika koji rade na radnim mjestima i poslovima na kojima, i pored primjene odgovarajućih mjera i sredstava zaštite na radu, postoji povećano štetno dejstvo uslova rada na zdravlje radnika. U tim slučajevima se radno vrijeme skraćuje srazmjerno tome štetnom dejstvu, a najviše do 10 sati sedmično. Ovakvo radno vrijeme u pogledu prava radnika, smatra se punim radnim vremenom.

Što se tiče kazni, u izvještaju se navodi da je Zakonom o radu predviđena kazna za prekršaje koje poslodavac počini ako radniku odredi duže radno vrijeme od radnog vremena propisanog zakonom ili ako ne vodi evidenciju o dnevnoj prisutnosti radnika. Nema posebnih mjera koje su preduzete (kao što su programi ili akcioni planovi) za primjenu zakonodavnog okvira. Prema članu 263, nadzor nad radnim vremenom vrši inspekcija rada. Komitet traži da se u narednom izvještaju dostave informacije o stvarnom broju utvrđenih prkršaja i izrečenih kazni kao odgovor na njih. Nije pronašao nikakve informacije u izvještaju o apsolutnom maksimalnom broju dozvoljenih dnevnih i sedmičnih časova rada i ponavlja pitanje.

Prema izvještaju, članom 22. Zakona o radu Brčko Distrikta regulisano je da radno vrijeme zaposlenog traje 40 sati sedmično. Članom 25, stav 3. je predviđena mogućnost da zaposlenik može, na zahtjev poslodavca, a uz datu pismenu saglasnost zaposlenika, raditi prekovremeno još najviše 10 sati sedmično, a najviše 300 sati u toku kalendarske godine. Komitet primjećuje da je Zakon o državnoj službi izmijenjen tokom referentnog perioda. Stav 1. člana 68. definiše da, u slučaju više sile, iznenadnog povećanja obima posla ili u vanrednim okolnostima, od službenika odnosno namještenika se može zahtijevati da radi najviše do 12 dodatnih sati sedmično ili sedmično 54 sata. Stav 4. člana 68. definiše da rukovodilac organa javne uprave, a u organima nadležnim za poslove zaštite i spasavanja, službenicima odnosno namještenicima može naložiti da rade duže od propisanog radnog vremena, bez vremenskog ograničenja u slučaju zaštite i spasavanja ljudi i materijalnih dobara.

U svom prethodnom zaključku (Zaključci iz 2014. godine) je Komitet pitao koja pravila se primjenjuju na dežurstvo i da li se neaktivni periodi dežurstva smatraju periodima odmora ili ne. U izvještaju se navodi da je u Federaciji Bosne i Hercegovine, članom 35. data definicija po kojoj je radno vrijeme vremenski period u kojem je radnik, prema ugovoru o radu, obavezan obavljati poslove za poslodavca. Komitet primećuje da u izvještaju stoji da se periodi kada su zaposleni u stanju pripravnosti za rad, ako je potrebno, ne smatraju radnim vremenom. Dužina takvih perioda i naknada koje se plaća uređuju se kolektivnim ugovorima, podzakonskim aktima preduzeća ili relevantnim ugovorom o radu. Komitet traži detaljnije informacije o ovoj temi. U izvještaju nema informacija o situaciji u Republici Srpskoj i Distriktu Brčko. Komitet ponavlja svoj zahtjev. U međuvremenu, zadržava svoje mišljenje po ovom pitanju. Komitet smatra da, ako tražene informacije ne budu navedene u narednom izvještaju, nema ničega na osnovu čega može da se utvrdi da je stanje u skladu sa članom 2, stav 1. Povelje.

Zaključak

Komitet odgađa donošenje zaključka dok ne dobije tražene informacije.

Član 2 - Pravo na pravičnu naknadu

Stav 2 – Plaćeni praznici

Komiteta prima k znanju informacije koje su sadržane u izvještaju koji je dostavila Bosna i Hercegovina.

Komiteta je odgodio donošenje prethodnog zaključka (Zaključci iz 2014. godine) i postavio određeni broj pitanja. Stoga će razmotriti samo nedavne promjene i relevantne dodatne informacije, imajući u vidu da postoje pitanja koja se odnose na svaki pojedinačni državni entitet i druga koja su zajednička za sve njih.

Prema izvještaju, zaposleni imaju pravo na plaćene državne praznike. Oni koji su obavezni da rade na takve praznike imaju pravo na svoju osnovnu platu, srazmerno broju odrađenih sati, uvećanu za 35% (Odluka Vijeća ministara, VM 234/08 od 29. decembra 2008; u dijelu Plate i naknade, član 36. Zakonu o radu u institucijama Bosne i Hercegovine). Komiteta smatra da rad koji se obavlja na državne praznike nameće ograničenja zaposlenome, a njih treba nadoknaditi višom platom od one koja se obično plaća. Shodno tome, pored plaćenog državnog praznika, oni koji tada rade moraju biti plaćeni najmanje dvostruko više od uobičajene plate. Naknada se može pružiti i kroz slobodne dane, u kojem slučaju bi oni trebali biti najmanje dvostruko viši od radnih dana. Komiteta smatra da isplata u iznosu od 135% od normalne zarade ili plate ne predstavlja adekvatnu naknadu za rad koji se obavlja na državne praznike. Stoga zaključuje da situacija nije u skladu sa članom 2. stav 2. Povelje.

S obzirom da **Bosna i Hercegovina** još uvijek nije donijela zakon o državnim praznicima na nacionalnom nivou, zaposlenici ostvaruju svoja prava u ovoj oblasti prema zakonima koji su na snazi u Federaciji Bosne i Hercegovine, Republici Srpskoj i Distriktu Brčko.

U **Federaciji Bosne i Hercegovine**, javni praznici su definisani i regulisani različitim zakonima. Član 76. Zakona o radu daje pravo zaposlenima na povećanu platu, između ostalog, za rad praznicima, u skladu sa relevantnim kolektivnim ugovorom. U izvještaju se navodi da kolektivni ugovor, kojim su izmijenjeni i dopunjeni kolektivni ugovori za zaposlene u upravnim organima i pravosudnim organima („Službene novine“ 97/13 i 89/16), koji je stupio na snagu u referentnom periodu, predviđa da se osnovna plata zaposlenih koji trebaju da rade na državne praznike uvećava najmanje 40% od neto satnice. Opšti kolektivni ugovor („Službene novine“ 48/16 i 62/16) takođe predviđa da se osnovna plata zaposlenih, da se osnovna plata zaposlenih koji trebaju da rade za potrebe poslodavca na državne praznike, uvećava za najmanje 40% od neto satnice. Poslodavci koji se ne pridržavaju ove odredbe, kažnjavaju se novčanom kaznom od 1,000 do 3,000 KM (511 do 1,533 eura). Komiteta konstatuje da pravo na plaćene državne praznike važi za sve zaposlene, kako u privatnom tako i u javnom sektoru.

U svjetlu gore navedenog, Komiteta smatra da naknada od 40% osnovne plate ne predstavlja adekvatnu kompenzaciju za rad koji se obavlja na državne praznike. Stoga zaključuje da situacija u Federaciji Bosne i Hercegovine nije u skladu sa članom 2, stav 2. Povelje.

Komiteta je također pitao da li je zakon u Federaciji Bosne i Hercegovine obezbijedio restriktivne kriterije za definisanje okolnosti pod kojima se može dopustiti rad na državne praznike i kako vlasti kontrolišu primjenu tih kriterija. U odsustvu odgovora, on ponavlja svoje pitanje.

Komiteta primjećuje da je novi Zakon o radu ("Službeni glasnik Republike Srpske" br. 1/16) usvojen u **Republici Srpskoj** i stupio na snagu 20. januara 2016. godine. U odgovoru na pitanje Komiteta, u izvještaju se navodi da se, prema članu 131. Zakona o državnim praznicima, ti praznici plaćaju po stopi od najmanje 100% od prosječne zarade. Komiteta shvata da ova naknada odgovara plati isplaćenoj svim radnicima, čak i kada ne rade na državne praznike. U izvještaju se takođe primjećuje da je Opšti kolektivni ugovor, čiji član 28. predviđa nadoknadu za rad na dane državnih praznika od najmanje 150% osnovne stope plate, ukinut 30. juna 2016. godine i da novi sporazum još nije zaključen. Međutim, Vlada je 30. juna 2016. godine donijela odluku kojom se utvrđuju načini utvrđivanja povećanja zarada, iznos prihoda po osnovu obavljenog posla i iznos pomoći zaposlenima („Službeni glasnik“ br. 53/16). Odluka znači da je osnovna plata povećana za najmanje 40% za rad na državne praznike. U izvještaju se navodi da granski kolektivni ugovori i podzakonski akti firmi mogu predvidjeti veće stope.

Komitet je takođe pitao da li je, u principu, rad na državne praznike zabranjen, koji su izuzeci, ako postoje, propisani zakonom i kako vlasti kontrolišu poštovanje relevantnih odredbi. Izveštaj ne odgovara na ova pitanja, pa ih Komitet ponavlja.

U izvještaju se takođe navodi da Republika Srpska izriče novčane kazne poslodavcima koji odbijaju isplatiti naknadu ili je plaćaju na nižem nivou od one propisane zakonom, opštim kolektivnim ugovorom ili odgovarajućim podzakonskim aktima preduzeća ili ugovorom o radu.

U svjetlu gore navedenog, Komitet smatra da naknada u iznosu osnovne plate plus 40-50% ne predstavlja adekvatnu kompenzaciju za rad obavljen na državne praznike. Stoga zaključuje da situacija u Republici Srpskoj nije u skladu sa članom 2, stav 2. Povelje.

Izveštaj ne daje nove informacije o situaciji u **Brčko Distriktu**. U svom preliminarnom zaključku, Komitet je konstatovao da su javni službenici i policijski službenici imali pravo na bonus od 35% za rad na praznike. U izvještaju nema informacija o stanju u privatnom sektoru. Komitet ponavlja svoje ranije zahtjeve. Komitet smatra da, ako tražene informacije ne budu navedene u narednom izvještaju, nema ničega na osnovu čega može da se utvrdi da je stanje u Distriktu Brčko u skladu s članom 2, stav 2. Povelje. U međuvremenu, on zadržava svoje mišljenje po ovom pitanju.

Zaključak

Komitet zaključuje da situacijau Bosni i Hercegovini nije u skladu s članom 2, stav 2. Povelje na osnovu toga što rad obavljen na državne praznike nije adekvatno kompenziran.

Član 2 - Pravo na pravičnu naknadu

Stav 3 - Plaćeni godišnji odmor

Komiteta prima k znanju informacije sadržane u izvještaju koji je dostavila Bosna i Hercegovina.

Komiteo je, u svom prethodnom zaključku (Zaključci iz 2014. godine), utvrdio da situacija nije u skladu sa Poveljom, jer je minimalni period plaćenog godišnjeg odmora manji od 4 sedmice ili 20 kalendarskih dana.

U slučaju plaćenog godišnjeg odmora u Bosni i Hercegovini, Komiteo je zadržao svoje mišljenje. Izvještaj ne pruža nove informacije, pa se Komiteo poziva na svoj posljednji zaključak (Zaključci iz 2014. godine) za opis relevantnog zakonodavstva. Napominje da je minimalni period plaćenog godišnjeg odmora 18 dana. Komiteo smatra da situacija u Bosni i Hercegovini još uvijek nije u skladu sa članom 2. stav 3. Povelje na osnovu toga što je minimalni period plaćenog godišnjeg odmora kraći od četiri sedmice ili 20 radnih dana.

Komiteo je, u svom prethodnom zaključku, pitao da li je zakon u skladu sa Poveljom, posebno da li radnici koji su bolesni ili povređeni tokom godišnjeg odmora imaju pravo da koriste te dane godišnjeg odmora drugi put. U odsustvu bilo kakvog odgovora u izvještaju, Komiteo ponavlja svoj zahtjev. Smatra da, ako tražene informacije ne budu navedene u sljedećem izvještaju, neće postojati ništa što bi potvrdilo da je situacija u **Bosni i Hercegovini** u skladu s članom 2, stav 3. Povelje.

Federacija Bosne i Hercegovine - Novi Zakon o radu, koji je stupio na snagu 14. aprila 2016. godine, predviđa najmanje dvadeset radnih dana, koji se mogu povećati prema odredbama kolektivnog ugovora ili relevantnih podzakonskih akata preduzeća ili ugovora o radu. Prema izvještaju, lica koja su prvi put zaposlena ili koja su imala prekid u radnom odnosu više od 15 dana imaju pravo na godišnji odmor nakon šest meseci neprekidnog rada. Zaposleni se ne mogu odreći prava na godišnji odmor, ili im se to pravo ne može uskratiti, te im se ne može odobriti novčana naknada umjesto uzimanja neiskorištenih dana godišnjeg odmora (čl. 47-52. Zakona o radu). Na osnovu izvještaja Komiteo primjećuje da pravo na godišnji odmor više nije obuhvaćeno novim kolektivnim ugovorom, već je uključeno u granske sporazume i podzakonske akte pojedinačnih preduzetnika. Poslodavci koji ne poštuju pravo na godišnji odmor podliježu kazni u iznosu od 1,000 KM (511 €) do 10,000 KM. Komiteo pita da li zakon predviđa najmanje dvije neprekidnesedmice godišnjih odmora tokom godine u kojoj je godišnji odmor zarađen; pod kojim okolnostima i u kojim rokovima mogu biti odloženi godišnji odmori; da li radnici koji su bolesni ili povređeni tokom godišnjeg odmora imaju pravo da koriste te dane godišnjeg odmora drugi put.

Izvještaj ne daje nove informacije o zakonu koji regulišu uslove za policijske službenike, a koji predviđa najmanje osamnaest dana odsustva. Komiteo stoga smatra da ova situacija nije u skladu sa članom 2, stav 3. Povelje.

U svom prethodnom zaključku, Komiteo je takođe pitao da li zaposleni koji su bolesni ili povređeni tokom godišnjeg odmora imaju pravo da koriste te dane godišnjeg odmora drugi put. Pošto u izvještaju o ovoj temi nema informacija, Komiteo ponavlja svoje pitanje. Smatra da, ako tražene informacije ne budu navedene u sljedećem izvještaju, neće postojati ništa što bi potvrdilo da je situacija u **Federaciji Bosne i Hercegovine** u skladu s članom 2, stav 3. Povelje.

U **Republici Srpskoj**, novi Zakon o radu donesen je i stupio na snagu 20. januara 2016. godine. Članovi 78-80. daju zaposlenima pravo na najmanje 20 radnih dana nakon perioda od šest mjeseci neprekidnog rada. Zaposleni maloljetnici imaju pravo na najmanje 24 radna dana odmora, a lica koja rade u određenim posebnim uslovima na najmanje 30 radnih dana. Godišnji odmor se takođe regulišu kolektivnim ugovorima. Prema članu 15. opšteg kolektivnog ugovora, 20 radnih dana godišnjeg odmora navedenih u Zakonu o radu se uvećavaju za jedan dan na svake tri godine radnog staža. Nakon prestanka važenja opšteg kolektivnog ugovora, ovo pitanje je bilo predmet granskih kolektivnih ugovora i podzakonskih akata preduzeća. Poslodavci koji ne poštuju pravo na godišnji odmor, kažnjavaju se novčanom kaznom od 200 KM do 10.000 KM.

U nedostatku odgovora na ova pitanja, Komitet ponovo traži sledeće informacije u sledećem izvještaju:

- da li zakon garantuje da se zaposlenici ne mogu odreći prava na godišnji odmor ili ga zamijeniti novčanom naknadom;
- da li zakon predviđa najmanje dvije neprekidne sedmice godišnjeg odmora tokom godine u kojoj je godišnji odmor zarađen;
- pod kojim okolnostima i u kojim rokovima se može odložiti godišnji odmor;
- zaposleni koji su bolesni ili povređeni tokom godišnjeg odmora imaju pravo da koriste te dane godišnjeg odmora drugi put.

Komitet smatra da, ako tražene informacije ne budu navedene u sledećem izvještaju, neće postojati ništa što bi potvrdilo da je situacija u **Republici Srpskoj** u skladu sa članom 2, stav 3. Povelje.

U **Brčko Distriktu**, prema članu 32. Zakona o radu, zaposlenici imaju pravo na najmanje 18 dana plaćenog godišnjeg odmora. Zaposleni maloljetnici imaju pravo na 24 radna dana i zaposlenici čiji uslovi rada ugrožavaju njihovo zdravlje na najmanje 30 radnih dana odsustva. Pored toga, poslodavci koji ne poštuju pravo na godišnji odmor, kažnjavaju se novčanom kaznom od 1.000 do 7.000 KM. Prema izvještaju, minimalni period plaćenog godišnjeg odmora za policijske službenike kreće se od 18 do 30 radnih dana. Takođe se navodi da članovi 71-76. Zakona o državnoj službi daju javnim službenicima i drugim zaposlenima u javnim službama pravo na godišnji odmor od najmanje 20 dana (može se povećavati).

Komitet smatra da ova situacija još uvijek nije u skladu sa članom 2. stav 3. Povelje na osnovu toga što je minimalni period plaćenog godišnjeg odmora kraći od četiri sedmice ili 20 radnih dana u slučaju određenih kategorija zaposlenih u Distriktu Brčko.

U odsustvu odgovora na ova pitanja u izvještaju, Komitet ponovo traži sledeće informacije u sledećem izvještaju:

- da li zakon garantuje da se zaposlenici ne mogu odreći prava na godišnji odmor ili ga zamijeniti novčanom naknadom;
- da li zakon predviđa najmanje dvije neprekidne sedmice godišnjeg odmora tokom godine u kojoj je godišnji odmor zarađen;
- pod kojim okolnostima i u kojim rokovima se može odložiti godišnji odmor;
- zaposleni koji su bolesni ili povređeni tokom godišnjeg odmora imaju pravo da koriste te dane godišnjeg odmora drugi put.

Smatra da, ako tražene informacije ne budu navedene u sledećem izvještaju, neće postojati ništa što bi potvrdilo da je situacija u Distriktu Brčko u skladu sa članom 2, stav 3. Povelje.

Zaključak

Komitet zaključuje da stanje u Bosni i Hercegovini nije u skladu sa članom 2, stav 3. Povelje, iz razloga što nije osiguran minimalni plaćeni godišnji odmor radnicima od 4 sedmice (ili 20 kalendarskih dana).

Član 2 - Pravo na pravičnu naknadu

Stav 4 - Eliminacija rizika kod opasnih ili nezdravih zanimanja

Komitet prima k znanju informacije sadržane u izvještaju koji je dostavila Bosna i Hercegovina.

Komitet podsjeća da se Bosna i Hercegovina sastoji od dva entiteta, Republike Srpske i Federacije Bosne i Hercegovine, zajedno sa Distriktom Brčko. Nadležnost nad zaštitom i zdravljem na radu nalazi se na nivou svake od ovih triju jedinica i svaka od njih ima svoje propise o zaštiti na radu.

Eliminacija ili smanjenje rizika

U svom prethodnom zaključku (Zaključci iz 2014. godine) Komitet je utvrdio da stanje u Bosne i Hercegovine nije bio u skladu sa članom 2, stav 4. Povelje na osnovu toga što nije postojala adekvatna politika prevencije, koja pokriva cijelu zemlju, od rizika u inherentno opasnim ili nezdravim zanimanjima. Tražio je sveobuhvatne i ažurirane informacije o eliminaciji i smanjenju rizika. U nedostatku ovih informacija u izvještaju, ponavlja ova pitanja i svoje nalaze o neusklađenosti u tom pogledu.

Mjere kao odgovor na naknadne rizike

U svom prethodnom zaključku (Zaključci iz 2014. godine) Komitet je zadržao svoje mišljenje u vezi s ovim pitanjem i zatražio, u vezi sa relevantnim zakonodavstvom, odgovor koje su to aktivnosti i rizici, a posebno, da li su sektori i zanimanja koja su uzeti u obzir uključili one koji su očigledno opasni ili nezdravi, kao kao što su rudarstvo, vađenje kamena, proizvodnja čelika i brodogradnja, te zanimanja izložena jonizirajućem zračenju, ekstremnim temperaturama i buci. Komitet primjećuje da izvještaj ne sadrži informacije o propisima o opasnom i nezdravom radu. Ponavlja svoj zahtjev i zadržava svoje mišljenje po ovom pitanju. Smatra da, ako tražene informacije ne budu navedene u sledećem izvještaju, neće postojati ništa što bi potvrdilo da je situacija u Bosni i Hercegovini u skladu sa članom 2, stav 4. Povelje.

Prema izvještaju, Zakon o zaštiti na radu iz 1990. godine u **Federaciji Bosne i Hercegovine** je još uvijek na snazi. Komitet primjećuje da je Zakon o radu stupio na snagu 14. aprila 2016. godine i sadrži odredbe slične onima iz prethodnog zakonodavstva o skraćanju radnog vremena. Naročito, prema članu 37, obavezno je skratiti radno vrijeme zaposlenih na radnim mjestima gdje ih nije moguće zaštititi od štetnih posljedica (bez obzira na poštivanje propisa o zaštiti i zdravlju na radu). Radna mjesta i radno vrijeme određuju se u skladu sa propisima o zdravlju i zaštiti na radu. Skraćeno radno vrijeme se smatra radom na puno radno vrijeme.

Prema izvještaju, novi Zakon o radu donesen je u **Republici Srpskoj** i stupio je na snagu 20. januara 2016. godine. Član 59. omogućava skraćeno radno vrijeme zaposlenih na radnim mjestima gdje ih nije moguće zaštititi od štetnih posljedica bez obzira na poštivanje propisa o zaštiti i zdravlju na radu. U takvim slučajevima, radno vrijeme mora biti skraćeno srazmjerno štetnim efektima radnih uslova, iako ne za više od deset sati sedmično. Tada se smatra da je skraćeno radno vrijeme jednako punom radnom vremenu.

Komitet primjećuje da je u **Brčko Distriktu** 10. augusta 2013. godine stupio na snagu novi Zakon o zaštiti i zdravlju na radu. On se bavi mjerama za zaštitu i zdravlje radnika, preventivnim mjerama i drugim pitanjima zdravlja i zaštite na radu. Izvještaj ne pruža informacije o njegovoj primjeni u praksi.

Zaključak:

Komitet zaključuje da stanje u Bosni i Hercegovini nije u skladu sa članom 2, stav 4. Povelje, iz razloga što ne postoji odgovarajuća preventivna politika za područje cijele države, a koja se odnosi na rizike u opasnim ili nezdravim zanimanjima.

Član 2 - Pravo na pravičnu naknadu

Stav 5 – Sedmični periodi odmora

Komitet prima k znanju informacije sadržane u izvještaju koji je podnijela Bosna i Hercegovina, ali ističe značajan jaz u informacijama koje se pružaju u vezi sa specifičnim zahtjevima člana 2, stav 5. Povelje.

Komitet je odgodio donošenje prethodnog zaključka i zatražio, u odnosu na sve državne entitete, odgovor da li je zakon obezbijedio da se sedmični odmor ne može odgoditi za više od 12 uzastopnih radnih dana, te da li garantuje da se radnici ne mogu odreći prava na sedmični odmor ili dobiti novčanu naknadu umjestosedmičnog odmora. U izvještaju nema informacija o ovim pitanjima. Komitet ponavlja svoje zahtjeve.

Na osnovu izvještaja, Komitet primjećuje da je Zakon o radu **Federacije Bosne i Hercegovine** stupio na snagu 14. aprila 2016. godine. Član 46. daje zaposlenima pravo na sedmični neprekidni odmor u trajanju od najmanje 24 sata. Zaposlenima koji su obavezni da rade na dan sedmičnog odmora mora se ponuditi alternativni dan odmora u maksimalnom roku od dvije sedmice. Prema izvještaju, to se odnosi na situacije više sile ili iznenadnog povećanja obima posla kada poslodavac nije u mogućnosti da preduzme alternativne mjere. Poslodavci koji ne poštuju pravo na sedmični odmor imaju novčanu kaznu od 1.000 do 10.000 KM.

Prema izvještaju, u **Republici Srpskoj**, članom 78. novog Zakona o radu, koji je stupio na snagu 20. januara 2016. godine, zaposlenici imaju pravo na sedmični odmor u trajanju od 24 sata, kao i dnevni odmor od najmanje osam sati između dva uzastopna radna dana. Poslodavci moraju dati zaposlenima koji su dužni raditi na dane svog sedmičnog odmora alternativni dan odmora. Poslodavcima koji ne poštuju pravo na sedmični odmor je zapriječena novčana kazna od 200 do 12.000 KM.

Prema izvještaju, u **Distriktu Brčko**, članom 31. izmijenjenog Zakona o radu je predviđensedmični odmor. U izvještaju još uvek nema informacija o dužini ovog odmora, tako da Komitet ponavlja svoje pitanje. Primjećuje da je Zakon o državnoj službi izmijenjen tokom referentnog perioda. Prema članu 70, zaposleni imaju pravo na sedmični neprekidni odmor od najmanje 24 sata. Poslodavci moraju dati zaposlenima koji su dužni raditi na dane svog sedmičnog odmora alternativni dan odmora. Komitet traži informacije o dužini odmora, u skladu sa relevantnim odredbama.

Prema izvještaju, inspekcija rada je identifikovala pet povreda prava na sedmični odmor u referentnom periodu.

Komitet smatra da, ako tražene informacije ne budu navedene u sljedećem izvještaju, neće postojati ništa što bi potvrdilo da je situacija u Bosni i Hercegovini u skladu sa članom 2. stav 5. Povelje.

Zaključak

Komitet odgađa donošenje zaključka 14. dok ne dobije tražene informacije.

Član 2 - Pravo na pravičnu naknadu

Stav 6 – Informacije za ugovor o radu

Komitet prima k znanju informacije sadržane u izvještaju koji je podnijela Bosna i Hercegovina.

U svom prethodnom zaključku (Zaključci iz 2014. godine) Komitet je pitaoda li u **Bosni i Hercegovini** radnici prilikom zasnivanja radnog odnosa u pisanom obliku dostavljaju sve elemente podataka koji se zahtijevaju članom 2. stav 6. Povelje.

U svom prethodnom zaključku, Komitet je utvrdio da je situacija u **Federaciji Bosne i Hercegovine** u skladu sa članom 2, stav 6. Budući da je situacija u Federaciji ostala nepromijenjena tokom referentnog perioda, Komitet potvrđuje svoj nalaz o usklađenosti.

Komitet je takođe pitao da li su, u **Republici Srpskoj**, sve informacije koje se zahtijevaju članom 2. stav 6. Povelje pismeno saopštene zaposlenima na početku njihovog zaposlenja. Prema izvještaju, Zakon o radu ne zahtijeva od poslodavaca da pismeno obavijeste zaposlene o ključnim aspektima radnog odnosa ili ugovora o radu. Komitet smatra da situacija u Republici Srpskoj nije u skladu sa članom 2. stav 6. Povelje.

Izvještaj ne daje nikakve informacije o **Distriktu Brčko**. Komitet stoga ponavlja svoj zahtjev. Smatra da, ako tražene informacije ne budu navedene u sledećem izvještaju, neće postojati ništa što bi potvrdilo da je situacija u Distriktu Brčko u skladu sa članom 2, stav 6. Povelje.

Zaključak

Komitet zaključuje da situacija u Bosni i Hercegovini nije u skladu sa članom 2, stav 6. Povelje na osnovu toga što Zakon o radu Republike Srpske ne zahtijeva od poslodavaca da pismeno obavijeste zaposlene o ključnim aspektima radnog odnosa ili ugovora o radu.

Član 2 - Pravo na pravičnu naknadu

Stav 7 – Noćni rad

Komiteta prima k znanju informacije sadržane u izvještaju koji je podnijela Bosna i Hercegovina.

U svom prethodnom zaključku (Zaključci iz 2014. godine), Komitet je utvrdio da stanje u **Bosne i Hercegovine** nije bio u skladu sa članom 2. stavom 7. Povelje na osnovu toga što zakonom nije predviđen besplatan zakonski zdravstveni pregled za sve radnike koji obavljaju noćni rad.

Prethodno je konstatovano da je članom 22, stav 4. Zakona o radu koji se primjenjuje na institucije **Bosne i Hercegovine** definisan noćni rad kao rad koji se obavlja između 22 sata i 6 sati sljedećeg jutra i pita ko se smatra noćnim radnicima i kako se poštuju obaveze iz člana 2, stav 7. Povelje. U odsustvu odgovora u izvještaju, Komitet ponavlja svoja pitanja.

Komiteta primjećuje da član 40. novog Zakona o radu **Federacije Bosne i Hercegovine**, koji je stupio na snagu 14. aprila 2016. godine, definiše noćni rad kao rad koji se obavlja između 22 sata i 6 sati sljedećeg jutra (ili između 22 sata i 5 sati sljedećeg jutra u poljoprivrednom sektoru). Komitet pita da li se svi radnici koji rade noću smatraju noćnim radnicima. Komitet napominje da poslodavci moraju organizovati redovne ljekarske preglede za noćne radnike najmanje jednom godišnje. Komitet smatra da situacija nije u skladu sa članom 2, stav 7. Povelje na osnovu toga što zakonom nije predviđen besplatan obavezni ljekarski pregled za sve radnike koji rade noću.

Ako ljekarski pregled pokaže da radnik koji radi noću rizikuje neki oblik invaliditeta, on ima pravo da bude rasaporeden na drugo odgovarajuće radno mjesto. Komitet napominje da određenim kategorijama zaposlenih nijedozvoljeno da rade noćne smjene. Međutim, u izvještaju se takođe navodi da odredbe novog Zakona o radu koje dopuštaju da mladi budu izuzeti od zabrane rada noću u slučaju nesreća ili katastrofa, ili radi zaštite interesa Federacije, uz prethodno odobrenje nadležnih vlasti kantona.

Komiteta ponovo pita pod kojim okolnostima, osim zdravstvenih problema, od poslodavaca se traži da razmotre i prouče mogućnosti prelaska na dnevni rad.

Prema izvještaju, odredbe o noćnom radu u novom Zakonu o radu **Republike Srpske**, koje su stupile na snagu 20. januara 2016. godine, iste su kao i one iz prethodnog zakona. U izvještaju nije odgovoreno na zahtjeve Komiteta za informacijama, te ih ponavlja. Komitet smatra da, ako tražene informacije ne budu navedene u sledećem izvještaju, neće postojati ništa što bi potvrdilo da je situacija u Republici Srpskoj u skladu sa članom 2, stav 7. Povelje.

Pored prethodno dostavljenih informacija, Komitet primjećuje na osnovu izvještaja da u **Distriktu Brčko**, zakonodavstvo o zdravlju i zaštiti na radu koje je doneseno 2013. zahtijeva od poslodavaca da izvrše procjenu rizika za svaki posao, na osnovu čega će ljekar onda odrediti koje početne i periodične ljekarske preglede moraju proći zaposleni. Poslodavci koji nakon procjene rizika i naknadne procjene ovlaštene zdravstvene ustanove svojim zaposlenicima ne obezbijede ljekarske preglede, kažnjavaju se novčanom kaznom od 1.000 do 7.000 KM. Komitet smatra da, ako tražene informacije ne budu navedene u sledećem izvještaju, neće postojati ništa što bi potvrdilo da je situacija u Distriktu Brčko u skladu sa članom 2, stav 7. Povelje.

Zaključak:

Komitet zaključuje da stanje u Bosni i Hercegovini nije u skladu sa članom 2, stav 7. Povelje, iz razloga što nisu zakonski omogućeni ljebarski pregledi svim radnicima koji obavljaju noćni rad.

Član 4 - Pravo na pravičnu naknadu

Stav 3 –Zabrana diskriminacije žena i muškaraca u odnosu na naknadu za rad

Komitet prima k znanju informacije sadržane u izvještaju koji je podnijela Bosna i Hercegovina.

Pravna osnova za jednake plate, garancije za izvršenja i sudske zaštite u BiH

- **BiH**

Prema izvještaju, članom 6. Zakona o radu BiH propisano je da osoba koja traži zaposlenje kod poslodavca, kao ni zaposleni, ne može biti diskriminisana po različitim osnovama, uključujući i pol.

Shodno odredbama člana 12. Zakona o ravnopravnosti polova u BiH, zabranjena je rodna diskriminacija na radu i pri zapošljavanju. Rodno zasnovana diskriminacija se definiše kao, između ostalog, neobezbjeđivanje jednakih plata i drugih naknada za isti rad ili rad jednake vrednosti.

Prema izvještaju, član 3. Zakona o platama i naknadama u institucijama BiH propisuje principe za određivanje naknade i drugih naknada zaposlenima u institucijama BiH, gdje je osnovni princip "ista plata za isti ili sličan posao". Svako lice koje smatra da je žrtva diskriminacije ili utvrdi da mu je određeno pravo povrijeđeno zbog diskriminacije, moći tražiti zaštitu tog prava u postupku u kojem se o ovom pravu odlučuje kao glavno pitanje i može tražiti zaštitu u posebnom postupku za zaštitu od diskriminacije u skladu sa Zakonom o zabrani diskriminacije u BiH. Zakon o ravnopravnosti polova i Zakon o zabrani diskriminacije u BiH međusobno su usklađeni u dijelu u kome su žrtve diskriminacije usmjerene na mogućnost korištenja pravnih mehanizama za zaštitu prava.

Prema članu 13. Zakona o ravnopravnosti polova u BiH, svako lice koje smatra da je žrtva diskriminacije zbog razlike u platama za jednak rad ili rad jednake vrijednosti može podnijeti žalbu nadležnom sudu. Žrtve diskriminacije imaju pravo na naknadu.

Pored toga, pravnom licu će se izreći novčana kazna od 1.000 KM do 30.000,00 KM za nepreduzimanje odgovarajućih koraka i korištenje djelotvornih mehanizama zaštite od diskriminacije na osnovu pola na poslu i pri zapošljavanju, u skladu sa članom 12. Zakona o ravnopravnosti polova u BiH.

- **FBiH**

U FBiH, prema izvještaju, u članu 8. Zakona o radu postoji opšta odredba o zabrani svake diskriminacije na osnovu roda u odnosu na sve aspekte koji se odnose na zapošljavanje.

Članom 77. Zakona o radu propisana je obaveza poslodavca da jednako plaća radnike za rad jednake vrijednosti bez obzira na različitu osnovu zabranediskriminacije, uključujući i pol, kako je predviđeno članom 8. stav 1. ovog zakona. Zakon pojašnjava da je rad jednake vrijednosti rad koji zahtijeva isti nivo profesionalnih vještina, istu radnu sposobnost, odgovornost, fizički i intelektualni rad, vještine, radne uslove i rezultate rada.

Odredbe ugovora o radu koje su se pokazale diskriminatorskim po bilo kojoj osnovi prema članu 8. Zakona o radu treba smatrati ništavnim. Članom 12, ovog zakona propisano je da u slučajevima diskriminacije u skladu sa odredbama ovog zakona, radnik, kao i osoba koja traži zaposlenje, može tražiti zaštitu. Ako radnik ili osoba koja traži zaposlenje u slučaju spora iznosi činjenice koje opravdavaju sumnju da su radnje poslodavca bile u suprotnosti sa odredbama koje se odnose na zabranu diskriminacije, na poslodavcu leži teret dokazivanja da nema diskriminacije, odnosno da postojeća razlika nije usmjerena na diskriminaciju, već ima svoje objektivno opravdanje. Ako sud utvrdi da je tužba prema ovom članu razumna, poslodavac će dozvoliti zaposleniku da ostvari uskraćena prava i nadoknadi mu štetu nastalu zbog diskriminacije.

- **RS**

Članom 120. Zakona o radu propisano je da radnik ima pravo na zaradu u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu. Zaposlenima se garantuje jednaka plata za isti posao ili rad jednake vrijednosti koji obavljaju kod poslodavca. Rad jednake vrijednosti, prema Zakonu, je rad za koji je potreban isti stepen stručne kvalifikacije, ista radna sposobnost, odgovornost i fizički i intelektualni rad.

Zakon o radu takođe propisuje da se odluka poslodavca ili ugovor sa zaposlenim koji ne obezbjeđuje jednaku platu poništava. U slučaju povrede prava, zaposleni ima pravo da pokrene postupak za naknadu štete. Zakonom je propisano da poslodavac ne može platiti radniku manju platu od plate utvrđene u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Osim toga, Zakon o radu propisuje kaznu za prekršaj od strane poslodavca ako uskrati ili umanju radniku njegovu platu ili nadoknadu, na koju ima pravo. Za ovo kršenje predviđena je novčana kazna u iznosu od 2.000,00 do 12.000,00 KM.

- **BD**

Prema izvještaju, svi zaposlenici imaju pravo na jednaku platu prema Zakonu o platama u organima uprave BD. Član 4, stav 1. Zakona o radu BD propisuje, između ostalog, da radnik ne može biti diskriminisan na osnovu pola, a u slučaju kršenja odredbe iz člana 3. istog zakona, predviđeno je da lice čija prava se navodno krše mogu podnijeti tužbu zbog povrede prava pred nadležnim sudom. Ako podnosilac prijave dokaže, dostavljajući relevantne dokaze, postojanje bilo koje aktivnosti zabranjene ovim članom, tuženi mora dokazati da takva razlika nije nastala na osnovu diskriminacije.

Članom 1a Zakona o platama zaposlenih u organima uprave Brčko distrikta, između ostalog, propisano je da će se pri utvrđivanju visine plata i drugih naknada za zaposlene u organima uprave BD, načelo "jednake plate za isti ili sličan rad" poštovati i da, u skladu s ovim načelom, zaposlenici uprave BD koji obavljaju iste ili slične poslove primaju istu osnovnu platu.

Inspektorat rada, inspektori i interna revizija vrše nadzor i kontrolu gore navedenih pravnih okvira. Za kršenje člana 4. Zakona o radu BD su predviđeni efektivni pravni lijekovi (član 110. stav 1. Zakona o radu BD predviđa novčanu kaznu za pravno lice i odgovorno lice, kao što je predviđena i sudska zaštita u članu 88. stav 4. ovog zakona).

Komiteta primjećuje da je u svim državnim entitetima zajamčeno pravo na jednaku platu za jednak rad ili rad jednake vrijednosti. Komitet traži da se u narednom izvještaju dostave detaljnije informacije u vezi sa definicijom jednakog rada, kao i odgovor da li i jedno i drugo zabranjeno - direktna i indirektna - diskriminacija po pitanju plata.

Što se tiče pravnih lijekova, Komitet podsjeća da u tom pogledu domaće zakonodavstvo mora osigurati adekvatne i djelotvorne pravne lijekove u slučaju navodne diskriminacije u platama. Radnici koji tvrde da su doživjeli diskriminaciju moraju biti u stanju da svoj slučaj iznesu pred sud. U slučaju sudskog postupka, mora biti osigurano prebacivanje tereta dokazivanja na poslodavca ako zaposlenik koji tvrdi da je doživio diskriminaciju dostavi činjenice iz kojih je razumno pretpostaviti da je došlo do diskriminacije. Svako ko doživi diskriminaciju na osnovu pola mora imati pravo na adekvatnu naknadu, tj. kompenzaciju koja je dovoljna da se nadoknadi finansijska i nematerijalna šteta koju je pretrpjela žrtva i da djeluje kao sredstvo odvraćanja na poslodavce. Zabranjena je svaka gornja granica nadoknade koja može spriječiti da šteta bude srazmjerna pretrpljenom gubitku i dovoljno odvraćajuća. Komitet pita da li postoje ograničenja u visini naknade koja se može dodijeliti u slučajevima diskriminacije u platama.

Metode poređenja

Izvještaj ne sadrži informacije o metodama poređenja koje se primjenjuju u kontekstu načela jednake plate. Komitet pita da li zakoni zabranjuju diskriminatornu platu u zakonskim propisima ili kolektivnim ugovorima, kao i da li je poređenje plaćanja moguće izvan jedne kompanije, na primjer, kada je takva kompanija dio holdinga i naknada se određuje u centrali. Komitet takođe traži da se u sledećem izvještaju dostave informacije o kriterijima prema kojima se određuje vrijednost različitih poslova.

Statistika

Komitet prima k znanju podatke koje je dostavila Agencija za statistiku BiH, prema kojima je veće prisustvo žena vidljivo u odnosu na muškarce u oblastima veleprodaje i maloprodaje, obrazovanja, zdravstvene i socijalne zaštite, stručnih, naučnih i tehničkih aktivnosti, finansijskim aktivnostima i osiguranju, umjetnosti, zabavi i rekreaciji, kao iu drugim dijelovima uslužnog sektora.

Prema izvještaju, u suradnji sa Svjetskom bankom, Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine, Federalni zavod za statistiku i Republički zavod za statistiku RS su, u maju 2015. godine, proveli istraživanje o "Razlike u uživanju prava i mogućnosti koje nudi društvo, pristupu ekonomskim mogućnostima i predstavljanja osnovu pola u Bosni i Hercegovini". Zaključeno je da postoje vidljive razlike u korist muškaraca, uočljive na svim nivoima obrazovanja, starosnim grupama, zanimanjima i granama privrede.

Komitet podsjeća da države potpisnice moraju pružiti informacije o rodnom razlikama u platama i obavezne su poduzeti mjere za poboljšanje kvaliteta i pokrivenosti statističkih podataka o platama. Oni treba da prikupljaju pouzdane i standardizovane statistike o platama žena i muškaraca. Komitet primjećuje da u izvještaju nisu navedene te informacije. Stoga, traži od sljedećeg izvještaja da pruži detaljne informacije o procentualnoj razlici između satnice muškaraca i žena u svim zanimanjima.

Politika i druge mjere

Na osnovu Direktnog zahtjeva CEACR-a (2016) koji se odnosi na Konvenciju br.100, Komitet konstatuje da Saveza samostalnih sindikata Bosne i Hercegovine ukazuje na diskriminaciju u pogledu zapošljavanja i zanimanja, uključujući njednaku naknadu za muškarce i žene, zbog stereotipa i / ili društvenih i kulturnih obrazaca ponašanja koji se manifestuju u neadekvatnim propisima. Takođe primjećuje da je Samostalni sindikat Federacije Bosne i Hercegovine konstatovao da nisu primljeni nikakvi slučajevi u vezi sa diskriminacijom u pogledu jednake plate za muškarce i žene.

Komitet takođe traži da se u sledećem izvještaju dostave informacije o provedenim mjerama u cilju promovisanja ravnopravnosti polova i smanjenja razlika u platama među polovima u entitetima. U međuvremenu, Komitet zadržava svoje mišljenje po pitanju mjera koje se preduzimaju kako bi se zajamčilo pravo na jednaku platu u praksi.

Zaključak

Komitet odgađa donošenje zaključka dok ne dobije tražene informacije.

Član 5 – Pravo na organizovanje

Komiteta prima k znanju informacije sadržane u izvještaju koji je dostavila Bosna i Hercegovina.

Komiteta je ispitaao situaciju u pogledu prava na organizovanje (formiranje sindikata i organizacija poslodavaca, sloboda da se pridruži sindikatu ili ne, aktivnosti sindikata, reprezentativnost i lični opseg) u svojim prethodnim zaključcima. Stoga će u ovom zaključku razmotriti samo nedavne događaje i dodatne informacije.

Formiranje sindikata i organizacija poslodavaca

U cilju ocjene situacije u **Bosni i Hercegovini (BiH), Federaciji Bosne i Hercegovine (FBiH), Republici Srpskoj i Brčkom Distriktu (BD)**, Komiteta je prethodno zatražio da se u sledećem izvještaju jasno opiše: a) uslovi koji su možda propisani za registraciju sindikata ili organizacija poslodavca i slučajevi u kojima se registracija može odbiti ili odgoditi; b) koji politički ili upravni organ donosi odluke o registraciji; c) koji kriterijumi se primjenjuju u procesu donošenja odluka i koja je diskrecija ostavljena nadležnom organu; d) koji su upravni i / ili pravni lijekovi dostupni za osporavanje odluka u vezi sa registracijom. Komiteta takođe želi da bude obaviješten o razlozima za odbijanje ili otgađanje registracije u praksi i bilo kakvim pravnim odlukama po ovom pitanju. Nadalje, Komiteta želi znati da li se naplaćuju naknade za registraciju (Zaključci iz 2014. godine)

U **BiH**, Zakon o radu propisuje da se sindikati mogu osnovati bez ikakvog prethodnog odobrenja.

Sindikate, kao i druga udruženja, mogu osnovati najmanje tri fizička lica, državljani BiH i stranka koja djeluje u BiH ili pravna lica registrovana u BiH.

Da bi udruženje ispunilo uslove za upis, osnivačka skupština udruženja mora usvojiti osnivački akt, statut udruženja i imenovati upravu u skladu sa zakonom. Prema članu 12. Zakona o udruženjima i fondacijama BiH, Statut udruženja, između ostalog, sadrži ime i adresu udruženja, njegove ciljeve i aktivnosti, postupke za prijem i razrješenje njegovih članova, tijela udruženja, kvorum i pravila glasanja, te zastupanje udruženja.

Što se tiče registracije sindikata i organizacija poslodavaca, u izvještaju se navodi da prema članu 8, stav 3, tačka (1) Zakona o udruženjima i fondacijama BiH, udruženje postaje pravno lice danom registracije.

U izvještaju se ponovo govori o ovlaštenju sudova da zabrane ili obustave aktivnosti sindikata, ali se navodi da se u praksi to nikada nije desilo.

Što se tiče **FBiH**, u izvještaju se navodi da se sindikati i udruženja poslodavaca mogu osnovati bez prethodnog odobrenja.

Izvještaj ne pruža nikakve informacije u pogledu **BD-a**.

Komiteta traži da se u sledećem izvještaju dostave informacije o uslovima za registraciju sindikata i udruženja poslodavaca, kao i informacije o svim slučajevima odbijanja registracije sindikata ili udruženja poslodavaca i svim taksama za registraciju u BiH, FBiH, RS i BD.

Sloboda pridruživanja ili nepridruživanja sindikatu

Komiteta traži da se u narednom izvještaju dostave informacije o zaštiti od diskriminacije na osnovu članstva u sindikatu, uključujući relevantnu sudsku praksu u BiH, FBiH, RS i BD.

Sindikalne aktivnosti

U **BiH** član 4. Zakona o radu zabranjuje poslodavcu da se upliće u osnivanje, rad ili upravljanje sindikatom da zagovara i pruža pomoć sindikatu u cilju njegovog kontrolisanja, dok član 5. propisuje da legitimna sindikalna aktivnost ne može biti trajno ili privremeno zabranjena.

Prema izvještaju, zabrana miješanja u funkcioniranje sindikata propisana je u članu 16. Zakona o radu **FBiH** na način da je zabranjeno poslodavcima ili udruženjima poslodavaca koji djeluju u svoje ime ili putem bilo kojeg drugog lica, člana ili predstavnikada se miješaju u osnivanje, funkcionisanje ili upravljanje sindikatom ili pružanje pomoći sindikatu kako bi bili u mogućnosti da steknu kontrolu. Sindikatu koji deluje u svoje ime ili preko drugog lica, člana ili zastupnika, zabranjeno je da se upliće u osnivanje, funkcionisanje ili upravljanje udruženjem poslodavaca.

Opštim kolektivnim ugovorom predviđen je pristup radnom mjestu za predstavnike sindikata, kao i dodatna zaštita od otkaza.

Komiteta konstatuje da je, prema izvještaju, kazna u **RS** za radnika koji ometa rad sindikata novčana kazna od 2.000 do 12.000 konvertibilnih maraka (približno 1100-6200 evra).

Komiteta ponavlja svoj zahtjev za dostavljanje informacija o sankcijama za miješanje u aktivnosti sindikata u **BiH, FBiH i BD**.

Reprezentativnost

Komiteta je prethodno naveo reprezentativne kriterije na snazi u **BiH** (Zaključci iz 2014. godine). Komiteta je tražio informacije o pravima / prerogativima nereprezentativnih sindikata. Komiteta ponavlja svoj zahtjev dostavljanje ovih informacija.

Komiteta primjećuje da su u referentnom periodu za sindikate i udruženja poslodavaca u **FBiH** usvojeni reprezentativni kriteriji. Traži da u sledećem izvještaju budu dostavljene informacije o ovome, kao i informacije o pravima i prerogativima nereprezentativnih sindikata.

Članovima 217-237. Zakona o radu **RS** se reguliše reprezentativnost sindikata i udruženja poslodavaca. Prema odredbama člana 237. Zakona o radu, u procesu kolektivnog pregovaranja, mirnog rješavanja radnih sporova i radu tripartitnih tijela, njihovoj organizaciji i djelovanju, učestvuju reprezentativni sindikat i reprezentativno udruženje poslodavaca.

U izvještaju se navodi da nereprezentativni sindikati i udruženja poslodavaca još uvijek zadržavaju određene povlastice, na primjer, ako nereprezentativni sindikat ima 10% članova u dotičnom preduzeću, reprezentativni sindikat je dužan saradivati s nereprezentativnim sindikatom.

Prema izvještaju, kriteriji za reprezentativnost su jasni, zakonski definisani i otvoreni za sudsku reviziju. Jednom ustanovljena reprezentativnost može se ispitati nakon godinu dana, ako se ispune uslovi ili se kriteriji promijene. Komiteta traži dodatne informacije o stvarnim kriterijima za određivanje reprezentativnosti.

Komiteta je ranije konstatovao da su glavni oblici predstavljanja radnika u **BD** sindikati i radnički savjeti. Ovi poslednji se mogu osnovati u preduzećima sa najmanje 15 zaposlenih. Nisu dostavljene informacije o kriterijima reprezentativnosti za sindikate ili organizacije poslodavaca. Komiteta je pitao koji su prerogativi i sindikata i radničkih savjeta. Takođe je pitao da li oba oblika zastupanja mogu koegzistirati u preduzećima sa najmanje 15 zaposlenih, a ako to nije slučaj, koji oblik predstavljanja zaposlenih ima prioritet / više privilegija u praksi

(Zaključci iz 2014. godine). Izvještaj ne pruža nikakve informacije u tom pogledu, stoga Komitet ponavlja svoj zahtjev za dostavljanje ovih informacija.

Lični opseg

Komitet podsjeća da u BiH, FBiH, BD i RS pripadnici policije i državni službenici imaju garantovano pravo na organiziranje. Komitet traži potvrdu da ne postoje ograničenja za ova prava.

Komitet se poziva na svoje opšte pitanje o pravu pripadnika oružanih snaga da se organizuju.

Zaključak

Komitet odgađa donošenje zaključka dok ne dobije tražene informacije.

Član 6 - Pravo na kolektivno pregovaranje

Stav 1 - Zajedničke konsultacije

Komitet prima na znanje informacije sadržane u izvještaju koji je dostavila Bosna i Hercegovina.

Komitet je ranije napomenuo da još uvijek nije osnovan Ekonomsko-socijalni savjet u **BiH** zbog neslaganja socijalnih partnera i izostanka postizanja reprezentativnosti socijalnih partnera za formiranje savjeta (Zaključci iz 2014 godine). Međutim, zatražio je dodatne informacije o bipartitnim konsultacijama o pitanjima od zajedničkog interesa. Izvještaj u tom smislu navodi da se od poslodavaca traži da se konsultuju sa sindikatom kada usvajaju pravilnike o radu. Međutim, nema informacija o osnivanju Ekonomsko-socijalnog savjeta niti o bipartitnim konsultacijama na sektorskom nivou, na primjer o pitanjima od zajedničkog interesa. Stoga, Komitet zaključuje da situacija nije u skladu s Poveljom s tim u vezi.

Zakon o radu (član 130.) **FBIH** predviđa osnivanje Ekonomsko-socijalnog vijeća Federacije i kantona. Ekonomsko-socijalno vijeće ohrabruje, između ostalog, kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnih ugovora, daje mišljenja i sugestije o sadržaju kolektivnih ugovora, prati, razmatra i komentariše propise koji se odnose na rad i zapošljavanje. Izvještaj pruža detaljne informacije o radu Vijeća tokom referentnog perioda. Međutim, nema drugih informacija o drugim oblicima konsultacija.

Komitet je ranije tražio informacije o ekonomsko-socijalnim savjetima u **RS**, te uopštenije o zajedničkim konsultacijama (Zaključci iz 2014. godine). Prema izvještaju, zajedničke konsultacije između radnika i poslodavaca nisu obuhvaćene Zakonom o radu, već se primjenjuju u praksi, kada je riječ o donošenju propisa i rješavanju nekih ekonomskih i socijalnih pitanja. Nema dodatnih informacija. Prema tome, Komitet zaključuje da situacija nije u skladu sa Poveljom na osnovu činjenice da nije utvrđeno da su zajedničke konsultacije dovoljno promovisane.

Komitet je ranije pitao da li se u **BD-u** provode zajedničke konsultacije između radnika i poslodavaca (Zaključci iz 2014. godine). Informacije nisu dostavljene. Prema tome, Komitet zaključuje da situacija nije u skladu sa Poveljom na osnovu činjenice da nije utvrđeno da su zajedničke konsultacije dovoljno promovisane.

Zaključak

Komitet zaključuje da situacijau Bosni i Hercegovini nije u skladu s članom 6, stav 1.Povelje na osnovu toga što nije utvrđeno da su zajedničke konsultacije dovoljno promovisane.

Član 6 – Pravo na kolektivno pregovaranje

Stav 2 - Pregovarački postupci

Komiteta prima na znanje informacije sadržane u izvještaju koji je dostavila Bosna i Hercegovina.

Komiteta je ranije primio na znanje pravni okvir koji se primjenjuje na kolektivno pregovaranje u Bosni i Hercegovini na državnom nivou, u svakom od entiteta - Federaciji Bosne i Hercegovine (FBiH) i Republici Srpskoj (RS) - i Distriktu Brčko (BD). Komitet je pozvao Vladu da u narednom izvještaju dostavi ažurne informacije o broju kolektivnih ugovora sklopljenih na svim nivoima (nacionalnom / entitetskom, granskom / sektorskom, kompanijskom) i broju zaposlenih obuhvaćenih kolektivnim ugovorima (Zaključci iz 2014. godine).

Prema izvještaju, ne postoji kolektivni ugovor između Vijeća ministara BiH i zaposlenika u institucijama, odnosno predstavnika sindikata u BiH na nivou institucija BiH.

U **FHiB** je registrovano devet kolektivnih ugovora, opšti kolektivni ugovor i sektorski kolektivni ugovori, uključujući i javni sektor.

Međutim, Komitet napominje da nema informacija o procentu zaposlenika obuhvaćenih kolektivnim ugovorom. Komitet ponovo traži ove informacije.

U RS je registrovan Opšti kolektivni ugovor, 16 sektorskih i 49 pojedinačnih kolektivnih ugovora. Međutim, Komitet primjećuje da nema informacija o procentu zaposlenika obuhvaćenih kolektivnim ugovorom. Komitet ponovo traži ove informacije.

Prema izvještaju ne postoji opšti kolektivni ugovor u BD.

Komiteta odgađa donošenje zaključka dok ne dobije tražene informacije o procentu zaposlenika obuhvaćenih kolektivnim ugovorom.

Zaključak

Komiteta odgađa donošenje zaključka dok ne dobije tražene informacije.

Član 6 - Pravo na kolektivno pregovaranje

Stav 3 - Pomirenje i arbitraža

Komiteta prima na znanje informacije sadržane u izvještaju koji je dostavila Bosna i Hercegovina.

Komiteta se poziva na svoj prethodni zaključak za opis situacije (Zaključci iz 2014. godine).

Komiteta je ranije napomenuo da Zakon o radu u institucijama Bosne i Hercegovine (**BiH**) pruža mogućnost stranama da pristanu na arbitražuradnog spora (Zaključak iz 2014. godine). Interesuje ga da li je napravljen aranžaman za pomirenje ili posredovanje u kontekstu kolektivnih radnih sporova.

Komiteta je ranije primio na znanje postupke pomirenja koji su dostupni u Federaciji Bosne i Hercegovine (**FBiH**), te je uočio da u određenim okolnostima može doći do arbitraže i tražio je potvrdu da to nije obavezno, već samo kada se obje strane slože da idu na arbitražu (Zaključci iz 2014. godine). Izvještaj potvrđuje da je arbitraža moguća samo na zahtjev obje strana.

Komiteta konstatuje da će, prema izvještaju, biti usvojen novi zakon o unapređenju mirenja i posredovanja za rješavanje radnih sporova. Traži da bude informisan o svim događajima u tom pogledu.

U Republici Srpskoj (**RS**) Agencija za mirno rješavanje radnih sporova bavi se kolektivnim (i individualnim) radnim sporovima kada se stranke dogovore da im se obrate Od 01.01.2016. do 31.12.2016. godine primljeno je ukupno 6765 predmeta, od čega se 6729 odnosi na pojedinačne i 36 na kolektivne radne sporove. Komiteta shvata da ne postoji sistem arbitraže za kolektivne radne sporove u RS i traži potvrdu da je to tačno.

Što se tiče Brčko Distrikta (**BD**), u izvještaju se ponavlja da postoje postupci mirenja za rješavanje radnog spora kada obje strane u sporu na to pristaju. Arbitražne procedure su regulisane kolektivnim ugovorom koji još nije potpisan.

Komiteta traži da se u sledećem izvještaju dostave informacije o postupcima medijacije za državne službenike u **BiH, FBiH, RS i BD**.

Zaključak

Komiteta odgađa donošenje zaključka dok ne dobije tražene informacije.

Član 6 - Pravo na kolektivno pregovaranje

Stav 4 - Kolektivna akcija

Komiteta prima na znanje informacije sadržane u izvještaju koji je dostavila Bosna i Hercegovina

Kolektivna akcija: definicija i dozvoljeni ciljevi

Komiteta je prethodno ispitao situaciju u Bosni i Hercegovini (BiH), Federaciji Bosne i Hercegovine (FBiH), Republici Srpskoj i Brčkom Distriktu (BD) i utvrdio da je ona u skladu sa Poveljom (Zaključci iz 2014. godine).

Komiteta primjećuje da se trenutno razmatra novo zakonodavstvo o pravu na štrajk u **FBiH** i traži da se potpune informacije dostave u narednom izvještaju o bilo kom novom usvojenom zakonu.

Pravo na kolektivnu akciju

Komiteta podsjeća da je pravo pozivanja na štrajk rezervisano za sindikat u **FBiH** i za najreprezentativnije sindikate u **BiH**. Nema informacija za **RS** ili **BD** (Zaključci iz 2014. godine). Traži da se ove informacije dostave u narednom izvještaju.

Komiteta podsjeća da pravo na pozivanje na štrajk može biti rezervisano isključivo za sindikate, ali samo pod uslovom da formiranje sindikata ne podliježe prekomjernim formalnostima (Zaključci 2004, Švedska). U suprotnom, ograničavanje prava na pozivanje na štrajka na reprezentativni ili najreprezentativniji sindikat predstavlja ograničenje koje nije u skladu sa članom 6, stav 4. (Zaključci XV-1 (2000), Francuska). Komiteta podsjeća da je u skladu sa članom 92. Zakona o radu u institucijama BiH, reprezentativni sindikat je sindikat koji je registrovan na nivou BiH ili dva ili više sindikata koji djeluju zajedno i čijaje većina članova zaposlenici jednog poslodavca u sjedištu poslodavca.

Imajući u vidu specifičnost situacije u BiH, a posebno činjenicu da je reprezentativni sindikat onaj koji je registrovan u BiH, Komiteta zadržava svoje mišljenje po ovoj tački, sve dok ne dobije informacije o registraciji sindikata u **BiH** (vidi zaključak u vezi člana 5.) i dalje informacije o štrajku u praksi.

Posebna ograničenja prava na štrajk i procesni uslovi

Članom 96. Zakona o štrajku **BiH** propisano je da radnik ne može učestvovati u štrajku, između ostalog, kada je zaposlen na pružanju osnovnih usluga ili usluga održavanja. Poslodavac utvrđuje koje su osnovne i usluge održavanja nakon konsultacija sa reprezentativnim sindikatom.

Isto tako, u **FBiH**, Zakon o štrajku (član 5) predviđa da sindikat i poslodavac moraju postići sporazum o tome koje se aktivnosti ne mogu prekinuti tokom štrajka.

U **RS**, Zakon o štrajkovima (član 11.) predviđa da u aktivnostima od opšteg interesa ili aktivnosti u kojima bi obustava rada mogla ugroziti ljudski život ili zdravlje ili prouzrokovati veliku štetu zbog prirode posla, mora biti garantovan minimum usluga. Zakon navodi sledeće aktivnosti: snabdijevanje električnom energijom i vodom; željeznički transport; vazdušni saobraćaj i kontrola vazdušnog saobraćaja; javne radio i televizijske usluge; poštanske usluge; komunalije; zaštita od požara; zdravstvena i veterinarska zaštita i (dječja) socijalna zaštita. U izvještaju se takođe navodi da su aktivnosti od opšteg interesa prema ovom Zakonu aktivnosti koje se odnose na funkcionisanje javne uprave i sigurnosti RS u skladu sa zakonom, kao i aktivnosti neophodne za ispunjenje obaveza koje proizlaze iz međunarodnih ugovora u vezi gore-navedenih usluga.

Komiteta smatra da su raspon sektora u kojima je štrajk ograničen i obavezni minimum usluga opsežni i smatra da ne postoje informacije koje bi omogućile

Komitetu da zaključi da se sve ove usluge, ili sektori, mogu smatrati "neophodnim" u najstrožem smislu te riječi. U skladu sa članom 6 Povelje, osnovne usluge su aktivnosti koje su neophodne u demokratskom društvu kako bi se zaštitila prava i slobode drugih ili kako bi se zaštitio javni interes, nacionalna sigurnost, javno zdravlje ili moral. Komitet stoga zaključuje da situacija nije u skladu sa članom 6, stav 4. na osnovu toga što su sektori u kojima se može ograničiti pravo na štrajk preopširni i ograničenja ne zadovoljavaju uslove iz člana 6 Povelje.

Nema informacija o **BD**, Komitet ponavlja svoj zahtjev za dostavljanje informacija o ograničenjima prava na štrajk i obaveznom minimumu usluga.

Komitet traži informacije o svim ograničenjima prava državnih službenika na štrajk u **BiH, FBiH, RS i BD**.

Komitet konstatuje da policijski službenici RS imaju pravo na štrajk, a što se tiče **BiH, FBiH i BD** upućuje na svoje opšte pitanje o pravu pripadnika policije na štrajk.

Zakon predviđa period od 15 dana u **BiH**, 10 dana u **FBiH** kao rok za rješavanje spornog pitanja, Komitet traži informacije o situaciji u RS i BD, također traži informacije o drugim procesnim uslovima kao što su uslovi za glasanje i kvorum.

Posledice štrajka

Komitet je ranije utvrdio da je situacija u **BiH, FBiH, RS i BD** u ovom pogledu u skladu sa Poveljom.

Zaključak

Komitet zaključuje da situacija u Bosni i Hercegovini nije u skladu s članom 6, stav 4. Povelje na osnovu toga što su sektori u kojima se može ograničiti pravo na štrajk preterano opsežni i ograničenja ne zadovoljavaju uslove iz člana 6 Povelje.

Član 21 - Pravo radnika da budu informisani i konsultovani

Komiteta prima na znanje informacije sadržane u izvještaju koji je podnijela Bosna i Hercegovina .

Komiteta je ispitao situaciju u pogledu prava radnika da budu informisani i konsultovani (pravni okvir, lični opseg, materijalni opseg, pravni lijekovi i nadzor) u svom prethodnom zaključku (Zaključci iz 2014. godine). Stoga će u ovom zaključku razmotriti samo nove momente i dodatne informacije.

Lični opseg

U svom prethodnom zaključku, Komiteta je pitala da li se pravni okvir primjenjuje na sve preduzetnike, kako u privatnom tako i u javnom sektoru.

- U izvještaju se navodi da u **Republici Srpskoj** svi zaposlenici imaju pravo na informisanje i konsultovanje, predviđene Zakonom o radu, Zakonom o zaštiti na radu i Opštim kolektivnim ugovorom. Međutim, zaposleni u policiji, pravosuđu i javnoj upravi ne mogu primati nikakve informacije preko konsultativnog tijela radnika jer nemaju pravo da osnivaju takvo tijelo. Komiteta podsjeća da pravo na informisanje i konsultovanje nije primjenjivo na državne službenike (Zaključci XIII-3 (1995), Finska, Evropski savjet policijskih sindikata (CESP) protiv Portugala, tužba br. 40/2007, odluka o osnovanosti od 23. septembra 2008, tačka 42.) i traži da se u sledećem izvještaju razjasni da li su svi zaposleni u policiji, pravosuđu i javnoj upravi koji nemaju avpravo da osnivaju radničko konsultativno tijelo državni službenici.
- Izveštaj ne daje nikakve informacije o tom pitanju koje se odnose na federalni nivo, **Federaciju Bosne i Hercegovine** ili **Brčko Distrikt**. Komiteta stoga ponavlja svoj zahtjev.

Komiteta je takođe zatražio informacije o postojanju bilo kakvih pragova utvrđenih nacionalnim zakonodavstvom ili praksom, koji mogu isključiti preduzeća koja zapošljavaju manje od određenog broja radnika.

- U izvještaju se navodi da u **Federaciji Bosne i Hercegovine**, prema članu 119. Zakona o radu, zaposlenici koji rade kod poslodavca koji zapošljava najmanje 30 radnika imaju pravo da formiraju vijeće zaposlenika koji će ih zastupati u zaštiti njihovih prava i interesa.
- Što se tiče **Republike Srpske**, Komiteta primjećuje da ne postoje pragovi u pogledu minimalnog broja zaposlenih kao što je gore navedeno.
- Komiteta primjećuje da u **Distriktu Brčko**, član 92, stavovi 1. i 4. Zakona o radu propisuju obavezu poslodavca koji zapošljava više od 15 zaposlenika da usvoji i objavi na oglasnoj ploči poslodavca pravilnik koji reguliše plate, organizaciju rada i druga pitanja od značaja za odnos između zaposlenog i poslodavca, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom, koji stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja.
- Izveštaj ne daje nikakve informacije o tom pitanju na državnom nivou. Komiteta stoga ponavlja svoj zahtjev.

Komiteta je takođe zatražio informacije o postojanju bilo kakvih pragova utvrđenih nacionalnim zakonodavstvom ili praksom, koji mogu isključiti preduzeća koja zapošljavaju manje od određenog broja radnika.

Materijalni opseg

U svom prethodnom zaključku, Komiteta je pitao za detaljne informacije o pitanjima koja su predmet informisanja i konsultovanja i za odluke koje su predmet konsultacija radnika i / ili njihovih predstavnika u preduzeću.

- U izvještaju se navodi da je u **Republici Srpskoj**, prema Zakonu o savjetima radnika, poslodavac dužan obavijestiti radnički savjet o stanju zaštite na radu i radnim uslovima, kretanju plata i drugim pitanjima od značaja za materijalnu zaštitu. i društveni položaj radnika. Poslodavac je takođe dužan da razmotri mišljenja i sugestije savjeta, a ako ih ne prihvati, da ga blagovremeno obavesti o razlozima. Komitet traži da se u sledećem izvještaju precizno navedu odredbe Zakona o savjetima radnika koje se bave tim pitanjem. U izvještaju se dalje navodi da je prema članu 29. Zakona o savjetima radnika, poslodavac dužan obavijestiti savjet o stanju zaštite na radu i radnim uslovima, kretanju plata i drugim pitanjima od značaja za materijalni i socijalni položaj radnika, uključujući i aspekte zapošljavanja. Nadalje, prema Opštem kolektivnom ugovoru, poslodavac je dužan da upozna zaposlene radnika o pravima, dužnostima i odgovornostima, posebno iz Zakona o radu i Kolektivnog ugovora, platama, uslovima rada, načinu zaštite prava radnika, opštoj situaciji i perspektivama i aktivnostima poslodavca, kao i planovima za budući razvoj, perspektivama zapošljavanja i sigurnosti radnih mjesta. Sindikati takođe imaju pravo da traže dodatne informacije koje su značajne za ostvarivanje prava zaposlenog, pod uslovom da ne predstavljaju poslovnu tajnu poslodavca.
- Komitet je ranije napomenuo da se na nivou **Federacije Bosne i Hercegovine**, pravo na informisanje i savjetovanje osigurava putem Vijeća zaposlenika. Zakon o Vijeću zaposlenika predviđa da poslodavac, najmanje svakih šest meseci, obavještava zaposlene o pitanjima koja utiču na njihov interes u vezi sa poslom, uključujući posebno poslovnu situaciju i rezultate; razvojne planove i njihov uticaj na ekonomski i socijalni položaj zaposlenih; trendove i promjene u platama, sigurnost na radu i mjere za poboljšanje uslova rada; i druga pitanja u vezi sa pravima i interesima zaposlenih. Isto tako, isti zakon propisuje da je poslodavac dužan da se konsultuje sa Vijećem zaposlenika prije donošenja odluke o: Pravilniku o radu; o namjeri poslodavca da raskine ugovor o radu više od 10% zaposlenih, ali ne manje od pet zaposlenih zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacionih razloga; o planu zapošljavanja, premještaja i otpuštanja; o mjerama sigurnosti na radu; o značajnim promjenama ili uvođenju novih tehnologija, o godišnjim odmorima, dužini radnog vremena, noćnog rada, naknadama za izume i tehnička poboljšanja; i o drugim odlukama za koje se kolektivnim ugovorom zahtijevaju obavezne konsultacije sa Vijećem zaposlenika. Poslodavac je dužan da Vijeću zaposlenika dostavi informacije i činjenice relevantne za odluku najmanje 30 dana prije donošenja odluke. Rok za davanje stava Vijeća zaposlenikao predloženoj odluci je sedam dana od prijema podataka relevantnih za odluku. Odluka poslodavca koja je u suprotnosti sa obavezom da se konsultuje sa Vijećem zaposlenika je ništavna.
- Komitet primjećuje da u **Distriktu Brčko**, prema članu 39. Zakona o radu, poslodavac mora osigurati da se novozaposleni upozna sa propisima o radnim odnosima i propisima u oblasti zaštite na radu u roku od 30 dana od dana stupanja na radno mjesto. Komitet pita da li se zaposleni konsultuju prije usvajanja navedenog pravilnika.

U svjetlu činjenice da je na pitanjeKomiteta samo djelomično odgovoreno, Komitet ponavlja pitanje i smatra da, ako tražene informacije ne budu navedene u sledećem izvještaju, neće postojati ništa što bi potvrdilo da je situacija u Bosni i Hercegovini u skladu s članom 21. Povelje.

Pravni lijekovi

U svom prethodnom zaključku, Komitet je pitaoda se dostavedetaljne informacije o upravnim i / ili sudskim postupcima koji su na raspolaganju zaposlenima, ili njihovim predstavnicima, koji smatraju da nije poštovano njihovo pravo na informisanje i konsultacije u okviru preduzeća. Komitet je takođe zatražioinformacije o kaznama koje se mogu izreći poslodavcima ako ne ispune svoje obaveze i da li zaposleni ili njihovi predstavnici imaju pravo na naknadu štete. Konačno je zatražio ažurirane informacije o odlukama nadležnih pravosudnih organa u vezi s primjenom prava na informisanje i konsultacije.

Komitet je ranije konstatovao da se u **Federaciji Bosne i Hercegovine** novčanom kaznom u iznosu od 1.000 KM (511.29 €) - 7.000 KM (3579.04 €) kažnjava poslodavac koji ne informiše i ne konsultuje se sa Vijećem zaposlenika u skladu sa Zakonom o Vijeću zaposlenika. Izvještaj ne daje dodatne informacije o ovom pitanju, stoga Komitet ponavlja svoja pitanja.

Smatra da, ako tražene informacije ne budu navedene u sledećem izvještaju, neće postojati ništa što bi potvrdilo da je situacija u Bosni i Hercegovini u skladu s članom 21. Povelje u vezi sa ovim.

Nadzor

U svom prethodnom zaključku, Komitet je pitaoda se dostave informacije o organu uprave nadležnom za praćenje poštovanja prava radnika da budu informisani i konsultovani u okviru preduzeća sa posebnim osvrtom na njegove nadležnosti i operativna sredstva.

- Komitet konstatuje da u **Republici Srpskoj**, prema članu 263. Zakona o radu, nadzor se vrši u skladu sa Zakonom o inspekcijama Republičke uprave za inspeksijske poslove preko Inspektorata rada. Komitet traži da se u narednom izvještaja pojasni koje su nadležnosti i operativna sredstva ovog tijela, kao i da se dostave ažurirane informacije o njegovim odlukama. U izvještaju se dalje navodi da, u skladu sa članom 26. Zakona o savjetu radnika, savjet nadzire ispunjavanje zakonskih obaveza poslodavca u vezi sa prijavom radnika za zdravstveno, penzijsko i invalidsko osiguranje i redovno plaćanje doprinosa po tim osnovama i ako utvrdi da poslodavac ne izvršava te obaveze, može preduzeti neophodne mjere za zaštitu prava radnika, uključujući i skretanje pažnje nadležne inspekcije rada na ovo pitanje.
- Izveštaj ne daje nikakve informacije o tom pitanju koje se odnose na federalni nivo, **Federaciju Bosne i Hercegovine**, i **Brčko Distrikt**.

Komitet zaključuje da situacijau Bosni i Hercegovini nije u skladu s članom 21. Povelje na terenu ida nije utvrđeno da je nadzor poštovanja prava na informisanje i konsultacije zagwarantovan.

Zaključak

Komitet zaključuje situacija u Bosni i Hercegovini nije u skladu s članom 21. Povelje na osnovu toga što nije utvrđeno da:

- **svi radnici uživaju pravo na informisanje i konsultacije, i**
- **nadzor poštovanja prava na informisanje i konsultacije nije zagwarantovan.**

Član 22 –Pravo radnika na učešće u određivanju i unapređenju uslova rada i radnog okruženja

Komiteta prima na znanje informacije sadržane u izvještaju koji je podnijela Bosna i Hercegovina, ali ističe značajan jaz u informacijama koje se dostavljene u vezi sa specifičnim zahtjevima člana 22.Povelje.

Pravni okvir

U svom prethodnom zaključku (Zaključci iz 2014. godine),Komitet je pitaoda li se član 22.primenjuje i na privatna i na javna preduzeća, kao i da li postoje pragovi utvrđeni nacionalnim zakonodavstvom ili praksom za isključivanje preduzeća koja zapošljavaju manje od određenog broja radnika.

- U izvještaju se navodi da se u Republici Srpskoj Zakon o zaštiti na radu i zakonski propisi primjenjuju na sve zaposlenike i poslodavce na teritoriji i da ne postoji iznimka za poslodavce i radnike od primjene ovog zakona.
- Komitet primjećuje da ne postoje nove informacije o tom pitanju u vezi sa federalnim nivoom, **Federaciju Bosne i Hercegovine, ili Brčko Distrikt.**

Komiteta stoga zaključuje da situacija nije u skladu s Poveljom na osnovu toga što zaposlenima nije dato efektivno pravo da učestvuju u procesu donošenja odluka u okviru preduzeća u vezi uslova rada, organizacije rada i radnog okruženja.

Uslovi rada, organizacija rada i radno okruženje

Pošto izvještaj ne sadrži nove informacije o tom pitanju, Komitet ponavlja sva pitanja iz prethodnog zaključka. Posebno pita da li je učešće zaposlenih u utvrđivanju i poboljšanju uslova rada i radnog okruženja kroz konsultacije koje provodi poslodavac sa sindikatom u procesu donošenja propisa u skladu sa sudskom praksom Komiteta. Takođe traži konkretne informacije o mjerama koje su nadležni organi preduzeli ili ohrabрили da omoguće radnicima ili njihovim predstavnicima da doprinesu utvrđivanju i poboljšanju radnih uslova, organizacije rada i radnog okruženja u okviru preduzeća na državnom nivou Bosne i Hercegovine i na nivou entiteta.Komiteta smatrada, ako tražene informacije ne budu navedene u sljedećem izvještaju, neće postojati ništa što bi potvrdilo da je situacija u Bosni i Hercegovini u skladu sa članom 22. Povelje u vezi sa ovim.

Zaštita na radu

U svom prethodnom zaključku, Komitet je pitaokako je zaštita na radu osigurana u privatnom sektoru.

- U izvještaju se navodi da u **Republici Srpskoj**, u skladu sa Zakonom o zaštiti na radu, radnici imaju pravo da poslodavcu daju sugestije, primjedbe i obavještenja o pitanjima zaštite na radu i da kontrolišu svoje zdravlje prema rizicima radnog mjesta u skladu sa propisima o zdravstvenoj zaštiti.
- Što se tiče **Federacije Bosne i Hercegovine**, Komitet se poziva na svoj prethodni zaključak u opisu zaštite na radu.
- Komitet primjećuje da u izvještaju nema novih informacija o tom pitanju u vezi sa federalnim nivoom i Distriktom Brčko. Komitet stoga ponavlja svoj zahtjev.

Komitet je također zatražio informacije o najnovijim dešavanjima u vezi s novim nacrtom Zakona o sigurnosti i zdravlju na radu u Federaciji Bosne i Hercegovine. U izveštaju nema nikakvih novih informacija o ovom pitanju, stoga Komitet ponavlja svoj zahtjev.

Komitet je zatražio informacije o pravu radnika da učestvuju u procesu donošenja odluka u oblasti zaštite zdravlja i sigurnosti u preduzeću u Brčko Distriktu. U izveštaju nema informacija u vezi s tim, stoga Komitet ponavlja svoj zahtjev.

Komitet stoga zaključuje da situacija nije u skladu sa Poveljom na osnovu toga što pravo radnika da učestvuju u određivanju i poboljšanju zaštite zdravlja i sigurnosti nije efikasno.

Organizacija socijalnih društveno-kulturnih usluga i pogodnosti

Komitet konstatuje da u izveštaju nema novih informacija o organizaciji socijalnih i društveno-kulturnih usluga i pogodnosti i stoga ponavlja svoje prethodne zahtjeve. Komitet podsjeća da se prema članu 22. Dodatka, pojmovi "socijalne i društveno-kulturne usluge i objekti" podrazumijevaju i socijalne i / ili kulturnepogodnosti za radnike koje obezbjeđuju neka preduzeća, kao što su socijalna pomoć, sportski tereni, sobe za dojlje, biblioteke, dječje kampove za odmor itd. Smatra da, ako tražene informacije ne budu navedene u sledećem izvještaju, neće postojati ništa što bi potvrdilo da je situacija u Bosni i Hercegovini u skladu s članom 22. Povelje po ovom pitanju.

Primjena

U svom prethodnom zaključku, Komitet je zatražio je opis aktivnosti monitoringa koje je sproveo Odbor za zaštitu i zdravlje na radu Republike Srpske. Takođe je pitao da li se aktivnosti ovog Odbora, pored pitanja zaštite i sigurnosti, odnose i na druga pitanja vezana za primjenu člana 22. U izvještaju se navodi da spomenuti Odbor sistematski prati zdravlje i zaštitu na radu, utvrđuje prijedloge, provodi i periodično preispituje politiku zaštite zdravlja i bezbjednosti na radu i podstiče rad na usklađivanju zakonodavstva u cilju promicanja zdravlja i zaštite na radu. Takođe periodično podnosi izvještaj o stanju zdravlja i zaštite na radu Ekonomskom i socijalnom vijeću i drugim nadležnim tijelima. Komitet ponovo pita da li se aktivnosti ovog Odbora, pored pitanja zdravlja i zaštite, odnose i na druga pitanja vezana za primjenu člana 22.

Komitet je dalje zatražio informacije o sankcijama za nepoštivanje propisa za Republiku Srpsku, Federaciju Bosne i Hercegovine i Distrikt Brčko.

- U izvještaju se navodi da Zakon o radu u institucijama **Bosne i Hercegovine** ne predviđa kazne za neusvajanje propisa o radu.
- **Brčko Distrikt** - U slučaju kršenja Zakona o zaštiti na radu i zaštite zdravlja radnika, u skladu sa članom 67. stav 1.a, može se poslodavcu izreći kazna između 1.000 KM (511 €) i 7.000 BAM (€ 3 579), a odgovornom licu novčana kazna se može izreći u rasponu od 300 KM (153 €) do 1.500 KM (767 €).
- Komitet primjećuje da nema novih informacija po ovom pitanju u vezi sa Federacijom Bosne i Hercegovine ili Republikom Srpskom i stoga ponavlja svoj zahtjev.

Zaključak

Komitet zaključuje da situacija u Bosni i Hercegovini nije u skladu sa članom 22. Povelje na osnovu toga što:

- **pravo na učešće u procesu odlučivanja u preduzećima u pogledu uslova rada, organizacije rada i radnog okruženja nije efikasno zagarantovano;**
- **pravo radnika da učestvuju u određivanju i poboljšanju zaštite zdravlja i sigurnosti nije efikasno osigurano.**

Član 28 - Pravo predstavnika radnika na zaštitu u preduzeću i dodjeljivanje adekvatnih sredstava za rad

Komiteta prima na znanje informacije sadržane u izvještaju koji je dostavila Bosna i Hercegovina.

Konstatuje iz izvještaja da se različite odredbe primjenjuju na državnom i podržavnom nivou vlasti, odnosno u Federaciji Bosne i Hercegovine (FBiH), Republici Srpskoj (RS) i Brčko Distriktu (BD).

Vrste predstavnika radnika

Federacija Bosne i Hercegovine (FBiH): Pojam "predstavnik radnika" nije definisan Zakonom o radu. Vijeće Komitet shvata iz izvještaja da zaposlene predstavlja sindikat ili vijeće zaposlenika. On traži da se u sledećem izvještaju daju detaljnije informacije u tom pogledu, uključujući i usvajanje novog Zakona o sigurnosti i zaštiti na radu, koji ima za cilj definisanje oblika predstavljanja zaposlenih.

Republika Srpska (RS): Pored predstavnika sindikata, postoje i drugi tipovi izabranih predstavnika radnika prema Zakonu o radu i Zakonu o zaštiti na radu RS kao što je radničko vijeće ili predstavnici u oblasti zaštite na radu.

Brčko Distrikt (BD): Vijeća zaposlenika ili sindikati mogu predstavljati zaposlene u pitanjima vezanim za zapošljavanje. Kako bi se dobila sveobuhvatna slika situacije, Komitet traži da se u sledećem izvještaju detaljnije opišu ti postojeći oblici predstavljanja.

Zaštita garantovana predstavnicima radnika

U svom prethodnom zaključku (Zaključci iz 2014.), Komitet je primio sljedeće informacije:

- **Federacija Bosne i Hercegovine (FBiH):** Predstavnici sindikatama mogu biti otpušteni dok su na funkciji i 6 mjeseci nakon toga samo uz prethodno odobrenje Ministarstva rada FBiH, uz novčanu kaznu. Članovi vijeća zaposlenika mogu biti otpušteni samo uz prethodnu saglasnost vijeća.
- **Republika Srpska (RS):** Zakon o radu garantuje zaštitu predstavnicima radnika u toku njihovog mandata i godinu dana nakon njegovog prestanka.
- **Brčko Distrikt (BD):** Predstavnici sindikata uživaju pravnu zaštitu od štetnih radnji, uključujući i otkaz. Prema članu 78. Zakona o radu BD, poslodavac može raskinuti ugovor o radu člana sindikata u toku njegovog mandata i u roku od šest mjeseci nakon isteka mandata samo nakon konsultacija sa sindikatom.

Komiteta primjećuje da se pravni okvir promijenio u referentnom periodu, čime je skraćeno trajanje zaštite od otkaza članova sindikata u BD na 3 mjeseca nakon isteka njihovog mandata. Komitet podsjeća da zaštita koja se garantuje predstavnicima radnika treba biti produžena period nakon stvarnog završetka njihovog mandata. Produženje za najmanje šest mjeseci smatra se razumnim (Izjava o tumačenju, Zaključci iz 2010. godine i Zaključci iz 2010. godine za Bugarsku). Shodno tome, Komitet smatra da situacija nije u skladu sa Poveljom po ovom pitanju.

Komiteta je ranije pitao (Zaključci iz 2014. godine), da li je zaštita od štetnih radnji, osim otkaza, data svim vrstama predstavnika radnika u svim administrativnim jedinicama Bosne i Hercegovine i da li su ovi principi u potpunosti primijenjeni u praksi. Takođe je tražio pojašnjenje da li se zaštita od otkaza u BD proširila na članove vijeća zaposlenika. Izveštaj ne sadrži nove informacije u ovom pogledu. Komitet stoga ponavlja svoja pitanja i naglašava da ako se u sljedećem izvještaju ne dostave tražene informacije, neće biti ništa što bi potvrdilo da je situacija u Bosni i Hercegovini u skladu s članom 28. u tom pogledu.

Na kraju, Komitet traži da se u sledećem izvještaju dostave sveobuhvatne informacije o pravnim lijekovima u svim administrativnim jedinicama Bosne i Hercegovine koji su na raspolaganju predstavnicima radnika kako bi osporili dobijeni otkaz ili bilo koji drugi štetni tretman.

Sredstavaza rad predstavnika radnika

Komiteta je ranije primio k znanju (Zaključci iz 2014. godine) informacije o vremenu odsustva koje se plaća predstavnicima radnika u FBiH i primjer tehničke podrške i opreme koja se besplatno daje po kolektivnom ugovoru u jednom od njenih kantona. Pozivajući se na svoju Izjavu o tumačenju člana 28. (Zaključci iz 2010. godine), Komitet je zatražio detaljne informacije o mogućnostima koje se daju predstavnicima radnika u svim administrativnim jedinicama Bosne i Hercegovine i o praktičnoj provedbi relevantnih zakona.

Za **FBiH** i **BD** nisu dostavljene nove informacije. Što se tiče **RS-a**, u izvještaju se navodi da Zakon o radu članovima sindikata garantuje pristup informacijama, prostorijama, sredstvima komunikacije i sredstvima za rad. Ne postoje konkretne mjere predviđene za implementaciju ovih odredbi. Njihovu primjenu u RS nadzire Uprava za inspekcijske poslove preko Inspektorata rada.

Informacije koje su dostavljene Komitetu nisu dovoljne da dokažu da sredstvima za rad datopredstavnicima radnika u Bosni i Hercegovini ispunjavaju zahtjeve iz člana 28. Povelje. Iako su informacije o pravnom okviru **RS** detaljnije, ne omogućavaju da se utvrdi da su pokriveni sve vrste predstavnika radnika, osim predstavnika sindikata.

U svjetlu gore navedenog, Komitet smatra da nije dokazano da sredstva za rad data predstavnicima radnika zadovoljavaju zahtjeve iz člana 28.

Zaključak

Komitet zaključuje da stanje u Bosni i Hercegovini nije u skladu s članom 28. Povelje na osnovu toga što:

- **zaštita koja se daje predstavnicima radnika u Distriktu Brčko se ne produžava na razuman period poslije isteka njihovog mandata,**
- **nije utvrđeno da su sredstva data radničkim predstavnicima adekvatna u sva tri entiteta Bosne i Hercegovine.**