



Mart 2023. godine

## **Evropska socijalna povelja (revidirana)**

Evropski komitet za socijalna prava

Zaključci za 2022. godinu

### **BOSNA I HERCEGOVINA**

Ovaj tekst može kasnije biti predmet lektorisanja.

Uloga Evropskog komiteta za socijalna prava je da odlučuje o usklađenosti u državama sa Evropskom socijalnom poveljom. U pogledu izvještaja donosi zaključke, a u pogledu kolektivnih žalbi donosi odluke.

Informacije o Povelji, izjave o tumačenju i opšta pitanja Komiteta su dio Opšteg uvoda svih zaključaka.

Sljedeće poglavlje se odnosi na Bosnu i Hercegovinu, koja je ratifikovala Revidiranu evropsku socijalnu povelju 7. oktobra 2008. godine. Rok za podnošenje 12. izvještaja je bio 31. decembar 2021. godine, a Bosna i Hercegovina ga je predala 4. jula 2022. godine.

Komitet podsjeća da je zatražio od Bosne i Hercegovine da odgovori na specifična ciljana pitanja vezana za različite odredbe (pitanja su bila uključena u dodatak pisma, u kojem je Komitet zatražio izvještaj o implementaciji Povelje). Komitet se, dakle, bazirao posebno na te aspekte. Također je zatražio odgovore po pitanju prethodnih zaključaka o nesaglasnosti, odgodama i slučajevima gdje se čekaju informacije kako bi se zaključilo o saglasnosti (Zaključci 2018.).

Nadalje, Komitet podsjeća da nisu postavljena specifična pitanja po određenim odredbama. Ako je u Zaključcima 2018. godine napisano da je situacija u saglasnosti sa Poveljom, ista se nije ispitivala ponovo u 2022. godini.

U skladu sa sistemom izvještavanja koji je usvojio Komitet ministara na 1196. sastanku zamjenika ministara 2-3. aprila 2014. godine, ovaj izvještaj se tiče sljedećih članova koji pripadaju tematskoj grupi III „Radna prava“:

- 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 2017. godine do 31. decembra 2020. godine.

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

- 1 zaključak o usklađenosti: član 2. stav 6,
- 14 zaključka o neusklađenosti: članovi 2. stav 1.; 2. stav 2.; 2. stav 3.; 2. stav 4.; 2. stav 5.; 2. stav 6.; 2. stav 7., 4. stav 3.; 6. stav 1.; 6. stav 2.; 6. stav 3.; 6. stav 4.; 21, 22. i 28.

U odnosu na preostalu situaciju u vezi sa članom 5., Komitetu su potrebne dodatne informacije u svrhu ocjene situacije. Komitet smatra da odsustvo traženih informacija predstavlja kršenje obaveze izvještavanja koju je Bosna i Hercegovina preuzela u skladu sa Poveljom.

U sljedećem izvještaju će biti obrađeni sledeći članovi tematske grupe IV „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. decembar 2022. godine.

Zaključci i izvještaju se nalaze na internet stranici:[www.coe.int/socialcharter](http://www.coe.int/socialcharter).

## **Član 2 - Pravo na pravične uslove rada**

### **Stav 1 - Razumno radno vrijeme**

Komitet prima k znanju informacije koje su sadržane u izvještaju Bosne i Hercegovine.

Komitet podsjeća da, u smislu trenutnog ciklusa izvještavanja, državama su postavljena ciljanja pitanja za član 2. stav 1. Povelje, kao i pitanja neusklađenosti, odgode ili čekanje na usklađenost do primitka novih informacija (dodatak pismu u kojem Komitet zahtijeva izvještaj od države članice o implementaciji Povelje iz tematske grupe „Radna prava“).

Komitet je odgodio prethodni zaključak zbog čekanja na tražene informacije (Zaključci 2018.). Procjena Komiteta će se stoga odnositi na informacije date u izvještaju kao odgovor na zaključak o odgodi i date na ciljana pitanja.

### **Mjere koje osiguravaju razumno radno vrijeme**

U prethodnim Zaključcima, Komitet je pitao o dužini referentnog perioda za izračunavanje prosječnog radnog vremena. 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 (Zaključci 2018.). Komitet je također zatražio da se u sljedećem izvještaju navede tačan broj prekršaja i izrečenih kazni za kršenje propisa o radnom vremenu.

U Izvještaju su navedene informacije da Zakon o radu u institucijama Bosne i Hercegovine propisuje da prosječni radni sati ne smiju prelaziti 40 sati sedmično. Nisu postavljena bilo kakva ograničenja u pogledu fleksibilnog radnog vremena. Novi Zakon o radu FBiH je stupio na snagu 2016. godine i propisuje da puno radno vrijeme iznosi 40 sati sedmično, te da dnevni odmor iznosi barem 12 sati. U Republici Srpskoj, ako radnik radi u smjenama, on/ona može raditi maksimalno 12 sati dnevno, i maksimalno 48 sati sedmično, uključujući prekovremeni rad. U Brčko distriktu, sedmično radno vrijeme iznosi 40 sati, i može se povećati na 52 sata u određenim situacijama. U ovom slučaju, sedmični broj sati u nekom drugom periodu treba biti smanjen, a kako bi i dalje prosječni radni sati iznosili 40 sati.

Komitet napominje da, kada ocjenjuje usklađenost fleksibilnog radnog vremena sa Poveljom, uzima u obzir dužinu referentnog perioda koji se koristi za izračunavanje prosječnog radnog vremena (Confederation generale du travail (CGT) i Confederation francaise de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) protiv Francuske, tužba br. 149/2017, odluka o meritumu od 19. maja 2021, §155). U nedostatku informacije o referentnom periodu u Bosni i Hercegovini, Komitet zaključuje da situacija nije u skladu sa članom 2. stav 1. Povelje na osnovu toga što ne postoje referentni periodi za izračunavanje fleksibilnog radnog vremena.

Nadalje, u Izvještaju nema informacija o broju prekršaja i izrečenih kazni za kršenje odredbi o dužini radnog vremena u Federaciji Bosne i Hercegovine. U Izvještaju se također navode statističke informacije o kaznama koje se izriču u Republici Srpskoj. U Brčko distriktu, pokrenuta su tri prekršajna postupka protiv poslodavaca zbog kršenja Zakona o radu Brčko distrikta.

U ciljanim pitanjima, Komitet je zatražio ažurirane informacije o pravnom okviru koji osigurava razumno radno vrijeme (sedmično, dnevno, periodi odmora...) i izuzecima (uključujući pravni osnov i opravdanje za izuzetak). Također je zatražio detaljne informacije o mjerama izvršenja i nadzoru, posebno u pogledu aktivnosti inspekcija rada (statistika o inspekcijama i njihovoj zastupljenosti po sektorima privredne djelatnosti, izrečenim sankcijama, itd.).

Komitet podsjeća da rad u odsustvu ili „remote“ može dovesti do povećanog broja radnih sati. Također ponavlja da je potrebno u potpunosti omogućiti prava radnika da odbiju obavljati posao izvan svog uobičajenog radnog vremena ili dok su na odmoru ili su obuhvaćeni nekim drugim oblikom odsustva.

Države članice moraju osigurati obavezu poslodavca da uspostave odgovarajući način kako bi se ograničio prekovremeni rad, a posebno za kategorije radnika koji se osjećaju da su pod pritiskom da rade prekovremeno. U nekim slučajevima je potrebno osigurati tzv. „digitalno isključenje“ kako bi se garantovalo potpuno korištenje odmora (Izjava o digitalnom isključenju i elektronskom praćenju radnika).

S obzirom da se u Izvještaju ne navode nikakve informacije kao odgovor na ciljano pitanje, Komitet postavlja svoj zahtjev.

### **Zakon i praksa u vezi sa dežurstvima**

U svojim prethodnim zaključcima Komitet je pitao koja pravila se primjenjuju na dežurstvo i da li se neaktivni periodi dežurstva smatraju periodima odmora ili ne. Komitet smatra da, ukoliko te 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 (Zaključci 2018.).

U ciljanim pitanjima, Komitet je zatražio informaciju o zakonu i praksi u vezi sa dežurstvima, i kako se tretiraju stanja pripravnosti u smislu radnog vremena i odmora, kao i naknada.

U Izvještaju je navedeno da Zakon o radu FBiH propisuje 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. U Republici Srpskoj se također vrijeme pripravnosti za rad ne smatra radnim vremenom. U Brčko distriktu, periodi pripravnosti za rad uopšte nisu regulisani zakonom.

Komitet je zatražio pojašnjenje da li se vrijeme pripravnosti za rad smatra odmorom u cjelini ili jednom dijelu. Komitet podsjeća da je u svojoj odluci o meritumu od 23. juna 2010. godine Confederation generale du travail (CGT) protiv Francuske (§§ 64-65), žalba br. 55/2009, zaključio da se period dežurstva tokom kojeg ako se ne preuzima efikasan rad smatra periodom odmora, čim je prekršen član 2. stav 1. Povelje. Komitet je utvrdio da se ne može smatrati periodom odmora izostanak efektivnog rada za period koji zaposleni nije imao na raspolaganju. Komitet smatra da izjednačavanje dežurstva sa odmorom predstavlja povredu prava na razumno radno vrijeme, kako za periode pripravnosti za rad u prostorijama poslodavca, tako i za vrijeme provedeno u pripravnosti kod kuće. U međuvremenu, Komitet zadržava svoj stav po ovom pitanju.

Komitet također želi znati da li u Bosni i Hercegovini postoje ugovori bez odredbe o broju radnih sati.

### **Covid-19**

U pogledu krize izazvane Covid-19 pandemijom, Komitet traži od država članica da ga informišu o uticaju Covid-19 na pravične uslove rada i na opće mjere preuzete za ublažavanje štetnog uticaja. Specifično, Komitet je tražio informaciju o uživanju prava na razumno radno vrijeme u sljedećim sektorima: zdravstvo i socijalni rad; provođenje zakona; odbrana i druge osnovne javne službe; obrazovanje i transport.

Komitet se poziva na svoju izjavu o Covid-19 i socijalnim pravima od 24. marta 2021. godine.

U Izvještaju nema informacija o uticaju Covid-19 na pravične uslove rada i na opće mjere koje su preuzete.

### **Zaključak**

Komitet zaključuje da situacija nije usklađena sa članom 2. stav 1. Povelje na osnovu činjenice da ne postoje referentni periodi kod fleksibilnog radnog vremena.

Vidi izdvojeno mišljenje Carmen Salcedo Beltran o članu 2. stav 1. Evropske socijalne povelje iz 1961. godine i Revidirane Evropske socijalne povelje.

## **Član 2 - Pravo na pravične uslove rada**

### **Stav 2 – Plaćeni praznici**

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

Komitet podsjeća da nisu postavljena ciljana pitanja za član 2. stav 2. Povelje. Iz tog razloga, samo Države koje su u prethodnom ciklusu imale zaključak o neusklađenosti, odgodu ili čekanje na informacije zbog donošenja zaključka, su bile u obavezi da dostave informacije o ovoj odredbi u trenutnom ciklusu izvještavanja.

U prethodnim Zaključcima, Komitet je ustanovio da situacija u Bosni i Hercegovini nije usklađena sa članom 2. stav 2. Povelje na osnovu toga što nije posao u vrijeme državnih praznika nije adekvatno plaćen (Zaključci 2018.).

### **Bosna i Hercegovina**

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%. Komitet 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 i dalje 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.

### **Federacija Bosne i Hercegovine**

U prethodnim zaključcima (Zaključci 2018.), Komitet je zaključio da je naknada u visini osnovne plate uvećana za 40% ne predstavlja adekvatnu naknadu za rad koji se obavlja u vrijeme praznika. Stoga je zaključio da situacija u FBiH nije usklađena sa članom 2. stav 2. Povelje.

S tim u vezi, u Izvještaju se navodi da član 76. Zakona o radu daje pravo zaposlenima na povećanu platu, između ostalog, za rad praznicima, u skladu sa relevantnim kolektivnim ugovorom. Komitet uzima u obzir primjere povećanja plata predviđenih različitim kolektivnim ugovorima predstavljenih u Izvještaju. Na osnovu ovih primjera, smatra da naknada u visini osnovne plate plus 40%-60% ne predstavlja adekvatnu naknadu za rad koji se obavlja u dane državnih praznika. Zato zaključuje da situacija u Federaciji Bosne i Hercegovine još uvijek nije u skladu sa članom 2. stav 2. Povelje.

U prethodnim Zaključcima (2018. i 2014. godine), Komitet 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 Izvještaju je dat odgovor da, u skladu sa članom 159. Zakona o radu, federalni i kantonalni inspektor rada vrši nadzor nad provedbom ovog Zakona i propisa nastalih na osnovu njega.

S obzirom da Izvještaj samo djelimično daje odgovore na postavljena pitanja, Komitet postavlja sva konkretna pitanja koja se odnose na plaćene praznike i smatra da nije utvrđeno da postoje restriktivni kriterijumi koji definišu okolnosti pod kojima se rad na državne praznike može dozvoliti.

## **Republika Srpska**

U prethodnim zaključcima (Zaključci 2018.), Komitet je zaključio da naknada u visini osnovne plate plus 40%-50% ne predstavlja adekvatnu naknadu za rad obavljen tokom državnih praznika. Stoga je zaključio da situacija u Republici Srpskoj nije u skladu sa članom 2. stav 2. Povelje.

Kako se situacija nije promijenila tokom referentnog perioda, Komitet ponavlja svoj prethodni zaključak o neusklađenosti.

### **Brčko distrikt**

U prethodnim Zaključcima (2018. i 2014. godine), Komitet je pitao da li je rad u načelu zabranjen u vrijeme državnih praznika, koji su izuzeci propisani zakonom (ako ih ima), kako vlasti kontrolišu poštovanje relevantnih odredbi i koja je plata isplaćena za rad na državni praznik.

Kao odgovor, u Izvještaju se navodi da je Zakonom o državnim praznicima Brčko distrikta propisano da sve institucije u regionu, kompanije i druga pravna lica ne smiju raditi državnim praznicima, osim zaposlenih u institucijama koje se bave najvažnijim javnim uslugama, kao što je npr. policija, vatrogasna brigada, pravni organi, zdravstveni sektor ili oni koji su potrebni za normalno funkcionisanje službi tokom državnih praznika.

U svjetlu navedenog, Komitet smatra da naknada u visini osnovne plate plus 30% ne predstavlja adekvatnu naknadu za posao koji se obavlja tokom državnog praznika. Zbog toga zaključuje da situacija u Brčko distriktu nije u skladu sa članom 2. stav 2. Povelje.

### **Covid-19**

Izvještaj ne pruža informacije o preduzetim mjerama kako bi se ublažile posljedice pandemije. Komitet se osvrće na svoju izjavu o Covid-19 i socijalnim pravima iz 24. marta 2021. godine.

### **Zaključak**

Komitet zaključuje da situacijau Bosni i Hercegovini nije u skladu s članom 2, stav 2. Povelje na osnovu toga što:

- rad koji se obavlja u vrijeme državnih praznika nije adekvatno kompenziran/plaćen;
- nije utvrđeno da su dovoljno definisane okolnosti pod kojima je dozvoljen rad u vrijeme državnih praznika.

### **Član 2 - Pravo na pravične uslove rada**

#### **Stav 3 - Plaćeni godišnji odmor**

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

Komitet podsjeća da nisu postavljena ciljana pitanja za član 2. stav 3. Povelje. Iz tog razloga, samo države koje su u prethodnom ciklusu imale zaključak o neusklađenosti, odgodu ili čekanje na informacije zbog donošenja zaključka, su bile u obavezi da dostave informacije o ovoj odredbi u trenutnom ciklusu izvještavanja.

Komitet je, u svojim prethodnim zaključcima utvrdio da situacija nije u skladu sa članom 2. stav 3. Povelje, jer je minimalni period plaćenog godišnjeg odmora manji od 4 sedmice ili 20 kalendarskih dana (Zaključci iz 2018. i 2014. godine).

## **Bosna i Hercegovina**

Izvještaj pruža informacije da je Zakon o radu u institucijama Bosne i Hercegovine izmijenjen u pogledu minimalnog perioda godišnjeg odmora. U kalendarskoj godini, zaposleni imaju pravo na 20 dana plaćenog godišnjeg izvještaja i ne više od 30 dana. Komitet ističe da je situacija sada usklađena sa članom 2. stav 3. Povelje u ovom pogledu.

U prethodnim zaključcima (Zaključci iz 2018. i 2014. godine), Komitet je pitao da li radnici koji su bolesni ili povređeni tokom godišnjeg odmora imaju pravo da koriste te dane godišnjeg odmora drugom prilikom. Komitet uzima u obzir da je moguće koristiti te dane najdalje do 30. juna iduće godine. Komitet traži da se potvrdi ova tvrdnja u narednom izvještaju.

## **Federacija Bosne i Hercegovine**

U prethodnim zaključcima (2018. i 2014. godine) Komitet je pitao da li zakon omogućava barem dvije sedmice godišnjeg odmora bez prekida, i pod kojim uslovima se odmor može odgoditi; te da li radnici koji su bolesni ili povrijeđeni tokom godišnjeg odmora imaju pravo da koriste te dane godišnjeg odmora drugom prilikom.

U izvještaju su u ovom pogledu dati odgovori da prema članu 50 Zakona o radu FBiH, ako zaposlenik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio bi trebao biti iskorišten bez prekida, i to u trajanju od 12 radnih dana u toku kalendarske godine, a drugi dio treba biti iskorišten najdalje do 30. juna iduće godine. Komitet uzima u obzir informaciju da radnici koji su bolesni ili povrijeđeni tokom godišnjeg odmora, mogu koristiti dane odmora naknadno, ali najdalje do 30. juna iduće godine. Komitet traži da se u narednom Izvještaju potvrdi da li je ova informacija tačna.

U prethodnim zaključcima (2018. i 2014. godine), Komitet je zaključio da situacija nije usklađena sa članom 2. stav 3. Povelje jer Zakon koji reguliše uslove rada policijskih službenika predviđa minimalno osamnaest dana odsustva. Izvještaj ne pruža nikakve informacije o ovom pitanju. Komitet traži pojašnjenje da li policijski službenici imaju status državnih službenika. U međuvremenu, Komitet smatra da situacija još uvijek nije u saglasnosti sa članom 2. stav 3. Povelje u ovom pogledu.

## **Republika Srpska**

U prethodnim Zaključcima (2018. i 2014.), Komitet je pitao 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; da li zaposleni koji su bolesni ili povređeni tokom godišnjeg odmora imaju pravo da koriste te dane godišnjeg odmora drugi put.

U Izvještaju je odgovoreno da se zaposlenici ne mogu odreći svog godišnjeg odmora ili ga zamijeniti novčanom naknadom. Ako zaposlenik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio bi trebao biti iskorišten bez prekida, i to minimalno 12 radnih dana u toku kalendarske godine, a drugi dio treba biti iskorišten do 30. juna iduće godine. Komitet uzima u obzir informaciju da radnici koji su bolesni ili povrijeđeni tokom godišnjeg odmora, mogu koristiti dane odmora naknadno, ali najdalje do 30. juna iduće godine. Komitet traži da se u narednom Izvještaju potvrdi da li je ova informacija tačna. Do tada zadržava svoj stav o usklađenosti ove situacije sa članom 2. stav 3. Povelje.

## **Brčko distrikt**



U prethodnim Zaključcima (2018. i 2014.) Komitet je ustanovio da situacija nije usklađena sa članom 2. stav 3. Povelje na osnovu toga što određene kategorije zaposlenika u Brčko distriktu imaju pravo na manje od 4 sedmice plaćenog godišnjeg odmora ili 20 radnih dana. U tom smislu, u Izvještaju se navodi da prema članu 61. stav 1. Zakona o radu, zaposlenici imaju pravo na minimalno 20 radnih dana plaćenog godišnjeg odmora. Komitet uzima u obzir da situacija nije usklađena sa Poveljom u ovom smislu.

U prethodnim zaključcima, Komitet je pitao 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; da li zaposleni koji su bolesni ili povređeni tokom godišnjeg odmora imaju pravo da koriste te dane godišnjeg odmora drugi put.

U Izvještaju je odgovoreno da, prema članu 64. Zakona o radu, zaposlenici mogu koristiti godišnji odmor u dijelovima. U tom slučaju, prvi dio bi trebao biti iskorišten neprekidno u trajanju od minimalno 2 sedmice u toku kalendarske godine, a drugi dio treba biti iskorišten najdalje do 30. juna iduće godine. Prema Izvještaju, Zakon o radu ne propisuje odgodu godišnjeg odmora. U skladu sa članom 61. stav 5. Zakona o radu, zaposlenici se ne mogu odreći prava na godišnji odmor i ne mogu ga zamijeniti za novčanu naknadu. Komitet uzima u obzir da situacija nije usklađena sa Poveljom u ovom pogledu.

## **Covid-19**

Izvještaj ne pruža nikakve informacije po pitanju posebnih mjera u vezi s pandemijom. Komitet se poziva na svoju izjavu o Covid-19 i socijalnim pravima od 24. marta 2021. godine.

## **Zaključak**

Komitet zaključuje da situacija u Bosni i Hercegovini nije u skladu sa članom 2. stav 3. Povelje, iz razloga što je minimalani plaćeni godišnji odmor policijskim službenicima u Federaciji manji od 4 sedmice ili 20 kalendarskih dana.

### **Član 2 - Pravo na pravične uslove rada**

#### **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 nije bilo ciljanih pitanja u vezi sa članom 2. stav 4. Povelje. Iz ovog razloga, samo države koje su u prethodnom ciklusu imale zaključak o neusklađenosti, odgodu ili čekanje na informacije zbog donošenja zaključka, su bile u obavezi da dostave informacije o ovoj odredbi u trenutnom ciklusu izvještavanja.

U prethodnim zaključcima, Komitet je zaključio da situacija u Bosni i Hercegovini nije usklađena 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 (Zaključci 2018.).

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**

Komitet je ranije utvrdio da prvi dio člana 2. stav 4. Povelje zahtijeva od država članica da preduzmu aktivnosti na eliminaciji rizika u opasnim ili nezdravim zanimanjima. Ovaj dio je usko vezan za član 3. Povelje (pravo na sigurne i zdrave uslove na radu), a prema kojim države treba da osiguraju politike i usvoje mjere na unapređenju sigurnosti i zdravlja i da spriječe nesreće i povrede, naročito umanjujući uzroke opasnosti u radnom okruženju.

U prethodnim zaključcima (Zaključci 2014. i 2018.), Komitet je pitao da li se promijenila situacija u domaćem zakonodavstvu u pogledu otklanjanja i smanjenja rizika kod opasnih ili nezdravih zanimanja (na teritoriji Bosne i Hercegovine, entiteta i Distrikta). Ustanovio je da situacija nije usklađena zbog toga što ne postoji odgovarajuća preventivna politika koja pokriva cijelu zemlju za rizike u opasnim ili nezdravim zanimanjima. Dalje je Komitet pitao da mu se dostave cjelovite i ažurirane informacije o eliminaciji rizika i njegovom smanjenju. U odsutnosti tih informacija u Izvještaju, komitet ponavlja ista pitanja i stav o neusklađenosti u ovoj situaciji.

Izvještaj navodi da su propisi o zdravlju i sigurnosti primjenjivi u institucijama Bosne i Hercegovine. U Federaciji Bosne i Hercegovine je na snazi Zakon o zaštiti na radu. U Republici Srpskoj, u toku su aktivnosti na izradi Strategije o zdravlju i sigurnosti na radu za period 2021-2024. Zakon o zaštiti na radu (01/2008 i 13/2010) je sistematičan zakon koji se primjenjuje na sve oblasti koje nisu propisale posebna pravila za zdravlje i sigurnost na radu, i osigurava minimum prava u ovoj oblasti. U skladu sa Zakonom o zaštiti na radu, postoje dva propisa u istoj oblasti.

U Brčko distriktu Zakon o zaštiti i zdravlju na radu (20/2013) je usklađen sa Direktivom EU 89/391/EEC o unapređenju sigurnosti i zdravlja na poslu. Uredbe za implementaciju navedenog zakona još nisu usvojene.

Komitet zahtijeva cjelovitu informaciju o situaciji u praksi, a do tada zadržava isti stav u ovom pogledu.

## **Mjere kao odgovor na naknadne rizike**

Komitet podsjeća da tamo gdje rizici još nisu uklonjeni ili dovoljno smanjeni uprkos primjeni preventivnih mjera ili gdje nisu primijenjeni, drugi dio člana 2. stav 4. Povelje zahtijeva da država obezbijedi neki vid kompenzacije radnicima koji su izloženi takvim rizicima. Cilj ovim mjerama je da se umanjí stres i umor osobama koje su izložene pojačanim aktivnostima, te da im se omogući dovoljno vremena za odmor, a kako bi održali budnost i spremnost na izlaganje rizicima.

U prethodnim Zaključcima (2014. i 2018.), Komitet je zadržao svoj stav dva puta o ovoj situaciji i pitao, referišući se na važeće zakonodavstvo, 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 zaključuje da ako se tražene informacije ne dostave u narednom Izvještaju, neće postojati ništa što bi potvrdilo da je situacija u Bosni i Hercegovini usklađena sa članom 2. stav 4. Povelje.

Komitet zaključuje da u Izvještaju postoje informacije o zdravlju i sigurnosti, ali su one još uvijek u izradi u Republici Srpskoj i Brčko distriktu. U prethodnom Izvještaju su navedene informacije o skraćenom radnom vremenu za pojedine kategorije radnika u FBiH i RS, ali nema informacija u istom pogledu za Brčko distrikt. Komitet je donio ovakav zaključak zbog činjenice da ne postoje kompenzatorne mjere (smanjen broj radnih sati, dodatni odmor ili slične mjere) za radnike izložene rizicima.

## **Mjere vezane za Covid-19**

U Izvještaju nema informacija o posebnim mjerama u svjetlu pandemije Covid-19.

## **Zaključak**

Komitet zaključuje da situacija u Bosni i Hercegovini nije u skladu sa članom 2. stav 4. Povelje iz razloga što ne postoje odgovarajuće kompenzatorne mjere (smanjen broj radnih sati, dodatni odmor ili slične mjere) za sve radnike koji su izloženi riziku na poslu.

### **Član 2 - Pravo na pravične uslove rada** **Stav 5 –Sedmični odmor**

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

Komitet podsjeća da nije bilo ciljanih pitanja u vezi sa članom 2. stav 5. Povelje. Iz ovog razloga, samo države koje su u prethodnom ciklusu imale zaključak o neusklađenosti, odgodu ili čekanje na informacije zbog donošenja zaključka, su bile u obavezi da dostave informacije o ovoj odredbi u trenutnom ciklusu izvještavanja.

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 dogoditi 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 umjesto sedmičnog odmora (Zaključci 2018.).

Na osnovu izvještaja, Komitet primjećuje da se, prema Zakonu o radu Federacije Bosne i Hercegovine, 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. Komitet pita da li ovo znači da se sedmični odmor ne može dogoditi više od 12 uzastopnih radnih dana.

U Republici Srpskoj zaposlenici imaju pravo na sedmični odmor u trajanju od 24 sata. Poslodavci moraju dati zaposlenima koji su dužni raditi na dane svog sedmičnog odmora alternativni dan odmora.

Prema izvještaju, u Distriktu Brčko, Zakon o radu propisuje predviđeni sedmični odmor od najmanje 24 sata neprekidno. Zaposlenima koji su dužni raditi na dane svog sedmičnog odmora mora se dati alternativni dan odmora utvrđen sporazumom sa neposredno nadređenim. Prema izvještaju, u referentnom periodu su utvrđena kršenja prava na sedmični odmor.

Nema informacija koje su zatražene u prethodnim Zaključcima o tome da li se zaposlenici mogu odreći svog prava na sedmični odmor, ili ga zamijeniti novčanom naknadom. U tom smislu Komitet smatra da nije utvrđeno da je situacija u Bosni i Hercegovini usklađena sa članom 2. stav 5. Povelje u ovom smislu.

## **Zaključak**

Komitet zaključuje da situacija u Bosni i Hercegovini nije usklađena sa članom 2. stav 5. Povelje na osnovu toga što nije utvrđeno da postoje dovoljne zaštitne mjere za sprečavanje svih radnika da rade duže od 12 uzastopnih radnih dana bez perioda odmora.

## **Član 2 - Pravo na pravične uslove rada**

### **Stav 6 – Informacije za ugovor o radu**

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

Komitet podsjeća da nije bilo ciljanih pitanja u vezi sa članom 2. stav 6. Povelje. Iz ovog razloga, samo države koje su u prethodnom ciklusu imale zaključak o neusklađenosti, odgodu ili čekanje na informacije zbog donošenja zaključka, su bile u obavezi da dostave informacije o ovoj odredbi u trenutnom ciklusu izvještavanja.

U prethodnim Zaključcima, Komitet je zaključio da situacija u Bosni i Hercegovini nije usklađena 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 (Zaključci 2018.). Procjena Komiteta će obuhvatiti i informaciju koja je ustupljena u Izvještaju kao odgovor na zaključak o neusklađenosti.

Kada je u pitanju situacija u Republici Srpskoj, u Izvještaju se navodi da standardni ugovor o radu, a kako je propisano Zakonom o radu, uključuje sve elemente informacija u skladu sa članom 2. stav 6. Povelje. Poslodavac je dužan zaposleniku prije zasnivanja radnog odnosa dati primjerak ugovora o radu.

Komitet je u prethodnim Zaključcima postavio dodatna pitanja u vezi sa situacijom u Brčko distriktu (Zaključci 2018.). U izvještaju se navodi da standardni ugovor o radu, kako je propisano Zakonom o radu Brčko distrikta, uključuje sve elemente informacija koje zahtijeva član 2. stav 6. Povelje.

## **Covid-19**

U Izvještaju nema informacija o posebnim mjerama u svjetlu pandemije Covid-19.

## **Zaključak**

Komitet zaključuje da je situacija u Bosni i Hercegovini usklađena sa članom 2. stav 6. Povelje.

## **Član 2 - Pravo na pravične uslove rada**

### **Stav 7 – Noćni rad**

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

Komitet podsjeća da nije bilo ciljanih pitanja u vezi sa članom 2. stav 7. Povelje. Iz ovog razloga, samo države koje su u prethodnom ciklusu imale zaključak o neusklađenosti, odgodu ili čekanje na informacije zbog donošenja zaključka, su bile u obavezi da dostave informacije o ovoj odredbi u trenutnom ciklusu izvještavanja.

U prethodnim Zaključcima, Komitet je ustanovio da situacija u Bosni i Hercegovini nije usklađena sa članom 2. stav 7. Povelje na osnovu toga što nisu zakonski omogućeni ljeakarski pregledi svim radnicima koji obavljaju noćni rad (Zaključci 2018.). Procjena Komiteta će obuhvatiti i informaciju koja je ustupljena u Izvještaju kao odgovor na zaključak o neusklađenosti.

Kada su u pitanju institucije Bosne i Hercegovine, u Izvještaju se navodi da nije definisan noćni rad, bar kada su u pitanju državni službenici. Komitet navodi da je ranije zaprimljena informacija o posebnim zakonskim odredbama u vezi sa noćnim radom koje se primjenjuju za ovaj nivo vlasti (npr. Zaključci 2018.). Zbog toga traži potvrdu da u institucijama zaposlenici nisu raspoređeni na noćni rad, bez obzira da li se radi o privremenom ili stalnom radu, uključujući i privremeno osoblje.

Kada je u pitanju Federacija Bosne i Hercegovine, a vezano za zaključak o neusklađenosti, Komitet je pitao ko se smatra radnikom na noćnom radu, i da li takav radnik može biti raspoređen da radi u dnevnim smjenama ukoliko to zahtijeva njegovo zdravstveno stanje.

Kada su u pitanju liječnički pregledi, u Izvještaju se navodi da relevantne odredbe nisu izmijenjene u referentnom periodu, ali da su svi radnici dužni obaviti liječnički pregled prije nego stupe u noćni rad (Zaključci 2003., Rumunija). U skladu s tim, Komitet ponavlja zaključak o neusklađenosti sa obrazloženjem da ne postoji zakonska odredba da se radnicima raspoređenim na noćni rad omogući besplatan obavezni liječnički pregled prije stupanja na dužnost.

Komitet napominje da se u Izvještaju ne navodi ko se smatra „noćnim radnikom“. Komitet primijećuje da je ovo pitanje prisutno od 2014. godine, a da nije dat zadovoljavajući odgovor (Zaključci 2014. i 2018.). U skladu s tim, Komitet zaključuje da situacija nije u skladu sa članom 2. stav 7. Povelje na temelju toga što nije utvrđeno da domaće zakonodavstvo ili praksa uključuju definiciju onoga ko se smatra „noćnim radnikom“.

Kada je u pitanju prelazak na dnevne smjene, u Izvještaju se navodi da trudnice, roditelji djece do dvije godine starosti i maloljetnici u pravilu ne smiju obavljati noćni rad.

Kada je u pitanju Republika Srpska, Komitet je u skladu sa zaključkom o neusklađenosti pitao ko se smatra noćnim radnikom, zatim o redovnim liječničkim pregledima, o okolnostima koje mogu opravdati prelazak na dnevni rad, te o savjetovanju na temu noćnog rada. Komitet je naveo da, ako tražene informacije ne budu dostavljene u narednom Izvještaju, neće postojati ništa što bi potvrdilo da je situacija usklađena sa članom 2. stav 7. Povelje.

Kada su u pitanju liječnički pregledi, u Izvještaju se navodi da su poslodavci dužni procijeniti postojanje profesionalnih rizika i poduzeti mjere za njihovo uklanjanje, uključujući i organizaciju liječničkih pregleda za radnike. Obaveza obavljanja liječničkih pregleda je više u vezi sa posebno rizičnim poslovima ili rukovanjem opasnom opremom, nego sa noćnim radom kao takvim. Iako se obaveza podvrgavanja početnim i redovnim liječničkim pregledima odnosi na noćne radnike, to je ograničeno na utvrđivanje smetnji u vidu. Komitet prima na znanje ovu informaciju, ali uprkos tome smatra da mehanizam za zaštitu radnika na noćnom radu ne ispunjava zahtjeve utvrđene u članu 2. stav 7. Povelje. Komitet zaključuje da situacija u Republici Srpskoj nije u skladu sa članom 2. stav 7. Povelje na osnovu toga što ne postoji zakonska odredba da se radnicima raspoređenim na noćni rad mora omogućiti obavezan liječnički pregled prije stupanja na posao, kao i redovno nakon toga.

Komitet napominje da se u Izvještaju ne navodi ko se smatra „noćnim radnikom“. Komitet primjećuje da se ovo pitanje prenosi još od 2014. godine, a da nije dat zadovoljavajući odgovor (Zaključci 2014. i 2018.). U skladu s tim, Komitet zaključuje da situacija nije usklađena sa članom 2. stav 7. Povelje na osnovu toga što nije utvrđeno da domaće zakonodavstvo ili praksa definiše pojam „noćnog radnika“.

U Izvještaju se navodi da loše zdravstveno stanje može biti razlog da radnik pređe na dnevni rad, kao i da trudnice, roditelji djece do dvije godine starosti i djece sa posebnim potrebama, kao i maloljetnici ne obavljaju noćni rad. Izvještaj nadalje navodi da se konsultacije na temu noćnog rada odvijaju kontinuirano putem predstavnika za zaštitu i zdravlje na radu koje biraju zaposlenici u svakoj firmi, u okviru propisa o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu općenito. Komitet pita moraju li se prije uvođenja noćnog rada konsultirati predstavnici radnika.

Kada je u pitanju Brčko distrikt, u skladu sa zaključkom o neusklađenosti, Komitet je pitao ko se smatra noćnim radnikom, o redovnim ljekarskim pregledima, kao i o konsultacijama na temu noćnog rada. Komitet bilježi da ako tražene informacije ne budu dostavljene u narednom Izvještaju, neće postojati ništa na osnovu čega će se moći utvrditi usklađenost sa članom 2. stav 7. Povelje.

Što se tiče liječničkih pregleda, Izvještaj daje na prvi pogled kontradiktorne informacije. S jedne strane, u Izvještaju se navodi da još nije donesen Pravilnik o prethodnim i periodičnim zdravstvenim pregledima radnika na radnim mjestima sa povećanim rizikom. S druge strane, ukazuje na to da su poslodavci dužni obezbijediti liječnički pregled radnicima na noćnom radu prije stupanja u radni odnos i nakon toga redovno, u skladu sa posebnim propisom koji nije preciziran. To se dalje razlikuje od informacija koje je Komitet prethodno primio, a prema tome da su se prema zakonodavstvu o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu donesem 2013. godine liječnički pregledi noćnih radnika temeljili na procjeni rizika za svaki posao i potvrdi liječnika za svaki slučaj pojedinačno (Zaključci 2018.). Komitet traži jasan prikaz važećih propisa o zdravstvenim pregledima noćnih radnika. Komitet zaključuje da situacija u Distriktu Brčko nije usklađena sa članom 2. stav 7. Povelje na osnovu toga što nije utvrđeno da postoji zakonska odredba za radnike koji su raspoređeni na noćni rad da imaju obavezni liječnički pregled prije stupanja na dužnost i redovno nakon toga.

U Izvještaju se dalje navodi da je noćni radnik onaj zaposlenik koji najmanje trećinu svog radnog vremena provodi u noćnom radu u razdoblju od dvanaest mjeseci.

Konsultacije na temu noćnog rada se odvijaju na redovnoj osnovi kroz predstavnike za sigurnost i zaštitu na radu koje biraju radnici, a na osnovu propisa o zaštiti i sigurnosti na radu uopće. Komitet pita da li se predstavnici radnika moraju konsultovati u ovim aktivnostima.

## **Covid-19**

U Izvještaju nema informacija o posebnim mjerama u svjetlu pandemije Covid-19.

## **Zaključak**

Komitet zaključuje da stanje u Bosni i Hercegovini nije u skladu sa članom 2, stav 7. Povelje, na osnovu toga što:

- u Federaciji Bosne i Hercegovine ne postoje zakonske odredbe o omogućavanju besplatnih i obaveznih liječničkih pregleda prije stupanja na noćni rad;
- u Federaciji Bosne i Hercegovine nije utvrđeno da važeće zakonodavstvo definiše pojam „noćnog radnika“;
- u Republici Srpskoj ne postoji zakonska odredba da radnici koji su raspoređeni na noćni rad moraju obaviti obavezni liječnički pregled prije stupanja na dužnost, kao i redovno nakon toga;
- u Republici Srpskoj nije utvrđeno da važeće zakonodavstvo definiše pojam „noćnog radnika“;
- u Brčko distriktu nije utvrđeno da postoji važeći propis da radnici koji su raspoređeni na noćni rad prije stupanja na dužnost, a zatim i redovno nakon toga, moraju obaviti liječnički pregled.

## **Član 4 - Pravo na pravične uslove rada**

### **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.

Komitet podsjeća da su postavljena ciljana pitanja u trenutnom ciklusu izvještavanja u vezi sa članom 4. stav 3. Povelje, obuhvatajući zaključak o neusklađenosti, odgodu ili usklađenost do primitka informacija.

U skladu sa članom 4. stav 3. Povelje, zatraženo je od država da dostave informacije o uticaju pandemije Covid-19 na prava muških i ženskih radnika na jednaku plaću za jedna rad, sa posebnim osvrtom i podacima koji se odnose na obim i modalitete primjene programa godišnjeg odmora za radnice.

Komitet podsjeća da ispituje pravo na jednaku plaću prema članu 20. i članu 4. stav 3. Povelje i to radi svake dvije godine (u okviru tematske grupe prava I „Zapošljavanje, obuke i jednake mogućnosti“ i tematske grupe prava III „Radna prava“).

Komitet je odgodio svoj prethodni zaključak do primitka traženih informacija (Zaključci 2018.). Procjena Komiteta će se zato odnositi na informacije date u izvještaju kao odgovor na zaključak o odgodi.

## **Obaveza garancije na jednaku plaću za jednak rad ili rad jednake vrijednosti**

### **Pravni okvir**

U prethodnim Zaključcima (Zaključci 2018.), Komitet je uzeo u obzir pravne propise na državnom nivou i u entitetima koji garantuju pravo na jednaku plaću za jednak rad ili rad jednake vrijednosti. Pitao je da se u sljedećem Izvještaju navedu detaljnije informacije kada je u pitanju definicija jednakog rada, kao i informacije o tome da li je zabranjena direktna ili indirektna diskriminacija u plaćama.

U prethodnim zaključcima o članu 20. (Zaključci 2020.), Komitet je zatražio dodatno pojašnjenje pojma „rad jednake vrijednosti“ koji se koristi u zakonodavstvu Republike Srpske. Također je zatražio pojašnjenje u vezi sa parametrima za utvrđivanje jednake vrijednosti obavljenog rada (kao što su priroda posla, obuka i uslovi rada) u Brčko distriktu. U očekivanju primitka traženih informacija, Komitet zadržava svoj stav o ovoj situaciji.

Kao odgovor, u Izvještaju se navodi da je na državnom nivou propisano da nije dopušten nejednak tretman na osnovu spola u postupku zapošljavanja, na radu i prestanku radnog odnosa, te da je zabranjena direktna i indirektna diskriminacija u pogledu plaća. Visina plaće se utvrđuje u skladu sa odredbama Zakona o plaćama i naknadama u institucijama BiH.

Prema Izvještaju, u Federaciji Bosne i Hercegovine, član 77. stav 1. Zakona o radu propisuje da je obaveza poslodavca da jednako plaća radnike za rad jednake vrijednosti bez obzira na nacionalnu i vjersku pripadnost, spol, političko ili drugo opredjeljenje, kao i bilo koji drugi osnov diskriminacije koji je propisan Zakonom. Stav 2. ove odredbe propisuje 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.

Prema Izvještaju, Zakon o radu Federacije Bosne i Hercegovine sadrži opći propis o zabrani diskriminacije na osnovu spola, i druge diskriminacije prema zaposlenicima u pogledu uslova za plaću, izboru kandidata, uslovima rada i svim pravima iz radnog odnosa, obrazovanju, stručnom osposobljavanju, napredovanju i otkazu ugovora o radu (član 8.). Zakon o radu daje detaljnu definiciju direktne i indirektno diskriminacije (član 8. stav 2.).

Izvještaj navodi da Zakon o radu Republike Srpske propisuje sličnu definiciju jednakog rada za koji je potreban isti stepen stručne kvalifikacije, ista radna sposobnost, odgovornost i fizički i intelektualni rad. Zakon o radu dalje propisuje da poslodavac ne može zaposleniku isplatiti nižu plaću od one koja je dogovorena kolektivnim ugovorom, pravilnikom ili ugovorom o radu. Prema članu 5. Zakona, prilikom ostvarivanja prava iz radnog odnosa ili prava na radni odnos, zaposlenik kao i pojedinac koji traži zaposlenje ne smije biti diskriminisan prema osnovima navedenim u ovoj odredbi, uključujući spol. Komitet postavlja pitanje da li je u Zakonu o radu Republike Srpske propisana definicija pojma „neizravne/indirektno diskriminacije“.

U pogledu Brčko distrikta, Komitet bilježi da prema članu 4. stav 1. njihovog Zakona o radu radnik ne može biti diskriminisan na osnovu spola (pogledati i Zaključke 2014.). Dalje se navodi da je Zakonom o plaćama zaposlenih u organima uprave Brčko distrikta, između ostalog, propisano 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. U skladu sa ovim načelom, zaposlenici uprave BD koji obavljaju iste ili slične poslove primaju istu osnovnu platu.

U Izvještaju se ne navode odgovori na pitanje Komiteta u pogledu definicije „istog ili sličnog rada“ u Zakonu o radu i u Zakonu o plaćama zaposlenih u organima uprave Brčko distrikta. Izvještaj također ne daje odgovor na pitanje da li ovi Zakoni propisuju jasnu zabranu neizravne/indirektne diskriminacije. Komitet zbog toga ponavlja ova pitanja.

Komitet podsjeća da načelo jednakosti treba pokrivati sve elemente plaće, i sva druga primanja koja poslodavac plaća radniku izravno ili neizravno u novcu ili naturi zbog zaposlenja (Zaključak I. (1969.) Izjava o tumačenju člana 4. stav 3.; Univerzitet žene Evrope (UWE) protiv Francuske, tužba broj 130/2016, 5. decembra 2019., §163). U Zaključcima 2020. u vezi sa članom 20. Povelje, Komitet je zatražio za entitete i Distrikt, da se u sljedećem Izvještaju dostavi pojašnjenje o tome jesu li svi elementi plaće, uključujući beneficije, obuhvaćeni načelom jednake plaće za rad jednake vrijenosti. Komitet ponavlja ovo pitanje za oba entiteta i Distrikt.

Komitet smatra da ako tražene informacije ne budu dostavljene u sljedećem Izvještaju, neće biti ničega što bi moglo dokazati da je situacija usklađena sa ovim članom Povelje.

### **Učinkoviti lijekovi**

U prethodnim Zaključcima (Zaključci 2018.), Komitet je uzeo u obzir pravne lijekove u svim entitetima u slučaju kršenja načela o jednakoj plaći. Pitao je postoji li gornja granica iznosa naknade koja se može dodijeliti u slučajevima diskriminacije u plaćama.

Po ovom pitanju, Izvještaj navodi da u Republici Srpskoj i Distriktu Brčko zakoni ne predviđaju gornju granicu naknade koja se može dodijeliti u slučaju diskriminacije. Izvještaj ne daje konkretan odgovor na pitanje postavljeno u prethodnom Izvještaju (gornja granica naknade) u odnosu na Federaciju Bosne i Hercegovine. Komitet iz svojih Zaključaka iz 2020. godine o članu 20. primjećuje da u Federaciji Bosne i Hercegovine iznos naknade dosuđene žrtvi diskriminacije nije ograničen, a sud procjenjuje pretrpljenu materijalnu i nematerijalnu štetu u svakom konkretnom slučaju.

U Zaključcima 2020. o članu 20., Komitet je zatražio informacije o broju predmeta koji se konkretno odnose na rodnu diskriminaciju u plaćama pokrenutim pred sudovima, sa detaljima o njihovim ishodima i kaznama izrečenim poslodavcima (za državni i entitetski nivo). Komitet ponavlja ovo pitanje.

U očekivanju primitka traženih informacija, Komitet zaključuje da je situacija u Bosni i Hercegovini u skladu sa Poveljom u ovom pogledu.

### **Transparentnost plaća i poređenje poslova**

U prethodnim Zaključcima (Zaključci 2018.), Komitet je zaključio da prethodni Izvještaj ne sadrži informacije o metodama poređenja koji se mogu primijeniti u kontekstu načela jednake plaće. Komitet je zbog toga pitao da li zakon zabranjuje diskriminaciju po pitanju plaća prema propisima preduzeća ili prema kolektivnim ugovorima, te da li je moguće napraviti usporedbu u plaćama izvan jedne kompanije, na primjer, kada je takva kompanija dio holdinga i naknada se određuje u centrali. Komitet je također tražio da se u sljedećem izvještaju dostave informacije o kriterijima prema kojima se određuje vrijednost različitih poslova.

U Zaključcima 2020. o članu 20 Povelje, Komitet je zaključio da nema strategija ili mjera u Bosni i Hercegovini koje osiguravaju transparentnost u plaćama na tržištu rada, te da nije bilo načina da radnici dobiju informacije o visini primanja drugih radnika. Komitet je zato pitao da li je moguće napraviti



usporedbu plaća među preduzećima u parnicama u vezi sa jednakim plaćama i zaključio da situacija nije u skladu sa Poveljom na temelju toga što se ne poštuje obaveza osiguranja transparentnosti plaća.

U odgovoru, u Izvještaju se ponavlja da zakoni o radu entiteta garantuju jednake plaće i zahtijevaju od poslodavaca da jednako plaćaju zaposlenike za jednak rad, ali nema odgovora na konkretna pitanja koje je Komitet prethodno postavio.

Zato, na temelju informacija kojima raspolaže, Komitet zaključuje da situacija nije usklađena sa Poveljom jer se ne poštuje obaveza osiguranja transparentnosti plaća.

### **Statistika i mjere za promociju prava na jednake plaće**

U prethodnim Zaključcima (2014./18.) Komitet je tražio da se u sljedećem izvještaju daju detaljni podaci o razlici između primanja po satu muškaraca i žena u svim zanimanjima. Izvještaj ne daje nikakve statističke podatke o jednakim razlikama u plaćama tokom referentnog razdoblja.

Budući da je Bosna i Hercegovina prihvatila član 20. c) Povelje, Komitet će ispitati politike i druge mjere za smanjenje jaza u plaćama između spolova prema članu 20. Povelje.

### **Uticaj Covid-19 na pravo muških i ženskih zaposlenika na jednaku plaću za rad jednake vrijednosti**

U Izvještaju nema informacija o posebnim mjerama u svjetlu pandemije Covid-19.

Komitet se poziva na svoju izjavu o Covid-19 i socijalnim pravima od 24. marta 2021. godine.

### **Zaključak**

Komitet zaključuje da situacija u Bosni i Hercegovini nije usklađena sa članom 4. stav 3. Povelje na osnovu toga što se ne poštuje obaveza osiguranja transparentnosti plaća.

### **Član 5 – Pravo na organizovanje**

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

Komitet podsjeća da su postavljena ciljana pitanja u trenutnom ciklusu izvještavanja u vezi sa članom 5. Povelje, obuhvatajući zaključak o neusklađenosti, odgodu ili usklađenost do primitka informacija.

U prethodnim Zaključcima, Komitet je odgodio zaključak (Zaključci 2018.).

Komitet podsjeća da je u Općem uvodu zaključaka 2018. postavio opće pitanje u skladu sa članom 5. i zatražio od država članica da u sljedećem izvještaju dostave informacije o pravu pripadnika oružanih snaga na organiziranje. Procjena Komiteta će se zato odnositi na informacije navedene u Izvještaju kao odgovor na odgodu, na ciljana pitanja i na opće pitanje.

### **Prevalencija/rasprostranjenost sindikata**

Komitet je u svojim ciljanim pitanjima tražilo podatke o rasprostranjenosti sindikalnog članstva u zemlji i u sektorima rada. Izvještaj ne sadrži podatke u tom smislu.

### **Lični obim**

Komitet je u prethodnim Zaključcima zatražio potvrdu da nema ograničenja u pravu na organizovanje za pripadnike policije i državne službenike (Zaključci 2018.).

U odgovoru na ciljano pitanje, u Izvještaju se navodi da nema ograničenja u pravu na organizovanje za pripadnike policije i državne službenike u Federaciji Bosne i Hercegovine i Republici Srpskoj.

U prethodnim Zaključcima Komitet je zatražio od svih država da dostave informacije o pravu pripadnika oružanih snaga na organiziranje (Zaključci 2018. – Opće pitanje). Izvještaj ne sadrži tražene podatke. Komitet zato ponavlja svoj zahtjev i smatra da ako tražene informacije ne budu dostavljene u sljedećem izvještaju, neće biti ničega što bi moglo dokazati da je situacija u Bosni i Hercegovini u skladu sa Poveljom po ovom pitanju.

Komitet podsjeća da član 5. Povelje dopušta državama članicama da nametnu ograničenja na pravo organiziranja pripadnika oružanih snaga i daje im široku slobodu procjene u tom pogledu, podložno uslovima iz člana 6 Povelje. Međutim, ta ograničenja ne smiju ići toliko daleko da potpuno suzbiju pravo na organiziranje, kao što je nametanje opće zabrane profesionalnih udruga sindikalne prirode i zabrane povezivanja takvih udruga s nacionalnim savezima/konfederacijama (evropsko Vijeće sindikata (CESP) protiv Francuske, tužba br. 101/2013, odluka o meritumu od 27. januara 2016., §§80 i 84).

Komitet podsjeća da je prethodno smatrao da potpuno gušenje prava na organiziranje (što uključuje slobodu osnivanja organizacija/sindikata kao i slobodu pristupanja ili neučlanjivanja sindikatima) nije mjera koja je nužna u demokratskom društvu za zaštitu, između ostalog, nacionalne sigurnosti (Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) protiv Italije, tužba broj 140/2016, odluka o meritumu od 22. januara 2019., §92).

### **Ograničenja na pravo na organiziranje**

U ciljanom pitanju Komitet je tražio podatke o djelatnostima javnog ili privatnog sektora u kojima se radnicima uskraćuje pravo osnivanja organizacije za zaštitu privrednih i socijalnih interesa ili učlanjivanja u takve organizacije. Izvještaj ne sadrži nikakve podatke u tom smislu. Komitet zato ponavlja svoj zahtjev i smatra da, ako informacije ne budu dostavljene u sljedećem izvještaju, neće biti ništa na osnovu čega će se utvrditi da je situacija u Bosni i Hercegovini usklađena sa Poveljom po ovom pitanju.

Komitet primjećuje da MOR u primjedbi (usvojenoj 2020). prema Konvenciji o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organizovanje (br. 87) potiče vlade u oba entiteta da revidiraju relevantne zakone kako bi se osiguralo da je pravo organiziranja zajamčeno za radnike – državljane Bosne i Hercegovine, za radnike u poljoprivredi, radnike u neformalnoj ekonomiji i samozaposlene radnike. Komitet traži da se u sljedećem izvještaju dostavi informacija o pravu navedenih radnika na sindikalno udruživanje.

### **Formiranje sindikata i organizacija poslodavaca**

U prethodnim zaključcima, Komitet je zatražio informacije o uslovima koji su propisani za registraciju sindikata ili organizacija poslodavca, kao i informacije o slučajevima u kojima se registracija može odbiti ili odgoditi i o tome da li se naplaćuju naknade za registraciju u BiH, FBiH, RS i BD (Zaključci 2018.).

U Izvještaju se kao odgovor na ta pitanja navode informacije o BiH i FBiH iz prethodnih zaključaka (Zaključci 2018.). U pogledu Bosne i Hercegovine, u Izvještaju se navodi da, kako bi udruženje ispunilo uslove za upis, osnivačka skupština udruženja mora usvojiti osnivački akt, statut udruženja i imenovati upravu u skladu sa Zakonom o udruženjima i fondacijama BiH.

Komitet prima na znanje detaljne informacije iz Izvještaja o uslovima registracije sindikata i organizacija poslodavaca uspostavljenih Zakonom o udruženjima i fondacijama BiH, koji ne podliježu ograničenja u pogledu zaštite radnih i socioekonomskih prava i pravnih interesa radnika odnosno poslodavaca. U pogledu Federacije BiH, u Izvještaju se ne navode informacije u vezi uslova za registraciju sindikata i organizacija poslodavaca. Zbog toga Komitet ponavlja svoje pitanje i smatra da,

ukoliko ne budu dostavljene informacije, neće biti osnova da se ustanovi kako je situacija usklađena sa Poveljom u ovom pogledu. U pogledu Republike Srpske, u Izvještaju se navodi da se sindikati osnivaju bez prethodne saglasnosti bilo kojeg državnog tijela i upisuju se u registar sindikata. Komitet također prima na znanje detaljne informacije o formalnim uslovima za registraciju sindikata i organizacija poslodavaca u Brčko distriktu Bosne i Hercegovine.

U odgovoru na ciljana pitanja o slučajevima odbijanja registracije sindikata ili udruženja poslodavaca i svim taksama za registraciju, u Izvještaju se navodi da se takse naplaćuju u skladu sa važećim propisima, kao i za sve organizacije koje su registrovane na nivou Bosne i Hercegovine. Za Federaciju BiH, Izvještaj ne sadrži informacije o slučajevima odbijanja registracije i o taksama. Zbog toga Komitet ponavlja pitanje i smatra da, ako informacije ne budu dostavljene u idućem Izvještaju, neće biti osnova da se ustanovi usklađenost situacije sa Poveljom u ovom smislu. U pogledu Republike Srpske, Izvještaj navodi da su upis, promjene i brisanje iz registra oslobođeni od plaćanja taksi i naknada. Nadalje se navodi da razlozi za odvijanje upisa mogu biti samo proceduralni. U pogledu Brčko distrikta BiH, Izvještaj navodi da je moguće odbiti zahtjev za registraciju kao neuredan iz formalnih razloga. Također se navodi da do sada nije bilo slučajeva odbijanja registracije sindikata ili organizacije poslodavaca. Sudska taksa za upis se plaća u iznosu od 150,00 KM i sudska taksa za promjenu podataka u iznosu od 50,00 KM.

### **Sloboda pridruživanja ili nepridruživanja sindikatu**

U prethodnim zaključcima, Komitet je tražio 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 (Zaključci 2018).

U odgovoru na pitanja Komiteta, u Izvještaju se navodi da na nivou Bosne i Hercegovine zaposlenik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog članstva ili nečlanstva u sindikatu. Navodi se i da Ministarstvo pravde ne raspolaže podacima u pogledu zaštite od diskriminacije na osnovu članstva u sindikatu. U odgovorima Federacije Bosne i Hercegovine navedeno je da i stranci mogu biti članovi sindikata. Ipak, Izvještaj ne sadrži informacije o zaštiti od diskriminacije na temelju članstva u sindikatu. U Republici Srpskoj Zakonom o radu propisano je 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, između ostalog, članstva ili nečlanstva u sindikatu. U slučajevima diskriminacije, može se pokrenuti postupak protiv poslodavca. Na poslodavcu je teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije. U Brčko distriktu Bosne i Hercegovine Zakonom o radu propisano je da poslodavac ne može, bez prethodne saglasnosti sindikata, ovlaštenom predstavniku sindikata otkazati ugovor o radu ili ga staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na radno mjesto koje je obavljao prije nego što je imenovan na funkciju i to za vrijeme obavljanja funkcije i tri mjeseca nakon obavljanja te funkcije. Važećim Zakonom o radu Brčko distrikta BiH propisano je da radnik ne može da bude stavljen u neravnopravan položaj zbog članstva ili nečlanstva u sindikatu.

### **Sindikalne aktivnosti**

U prethodnim zaključcima Komitet je zatražio informacije o sankcijama za uplitanje u aktivnosti sindikata u BiH, FBiH i BD (Zaključci 2018.).

Kao odgovor na pitanja Komiteta, u Izvještaju se navodi da u Federaciji BiH i Republici Srpskoj Zakoni o radu propisuju da je zabranjeno poslodavcima ili udruženjima poslodavaca koji djeluju u svoje ime ili putem bilo kojeg drugog lica, člana ili predstavnika da se miješaju u osnivanje, funkcionisanje ili upravljanje sindikatom ili pružanje pomoći sindikatu. Zakonit rad sindikata ili organizacije poslodavaca ne može se zabraniti niti trajno niti privremeno. Poslodavac je dužan osigurati uslove za sindikalno djelovanje u skladu sa kolektivnim ugovorom.

Izvještaj ne sadrži tražene informacije za Bosnu i Hercegovinu i Brčko distrikt. Komitet zato ponavlja svoj zahtjev i smatra da, ako tražene informacije ne budu dostavljene u sljedećem Izvještaju, neće biti osnove da se utvrdi kako je situacija u Bosni i Hercegovini usklađena sa Poveljom po ovom pitanju.

## **Reprezentativnost**

Komitet je u prethodnim Zaključcima pitao o pravima/prerogativima sindikata i organizacija poslodavaca i nereprezentativnog sindikata (Zaključci 2018.).

U odgovoru na pitanja Komiteta, u Izvještaju se navodi da Zakon o radu u institucijama Bosne i Hercegovine nema posebnih odredbi kojim se propisuju prava, odnosno prerogativi nereprezentativnog sindikata. Izvještaj ne navodi informacije o pravima/prerogativima sindikata i organizacija poslodavaca. Komitet zbog toga ponavlja pitanja i smatra da, ako ne budu dostavljene informacije u narednom izvještaju, neće biti osnova da se ustanovi usklađenost situacije u Bosni i Hercegovini sa Poveljom u ovom smislu.

Kada je u pitanju Federacija BiH, u Izvještaju se navodi da svi sindikati, bez obzira na utvrđenu reprezentativnost, imaju pravo zastupanja svojih članova. Nereprezentativni sindikati nemaju samo ona prava koja se u skladu sa Zakonom odnose na: kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnih ugovora, te učešće u bipartitnim i tripartitnim tijelima sastavljenim od predstavnika organa vlasti, udruženja poslodavaca i sindikata.

U Republici Srpskoj, u skladu sa Zakonom o radu, reprezentativni sindikat i reprezentativno udruženje poslodavaca imaju pravo na učešće u procesu kolektivnog pregovaranja; na mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova; na učešće u radu tripartitnih i multipartitnih tijela na odgovarajućem nivou i druga prava u skladu sa zakonom. Komitet prima na znanje detaljne informacije u Izvještaju o obavezi poslodavca da omogući djelovanje sindikata u skladu sa njegovom ulogom i zadacima, statutom, programom i međunarodnim konvencijama o radu, i da sindikatu obezbijedi tehničko-prostorne uslove za njegovo djelovanje.

U Izvještaju se ne navode informacije koje su zatražene u pogledu Brčko distrikta Bosne i Hercegovine. Stoga Komitet ponavlja pitanja i smatra da, ako informacije ne budu dostavljene u idućem Izvještaju, neće biti osnova da se ustanovi usklađenost situacije u Bosni i Hercegovini sa Poveljom u ovom pogledu.

U prethodnim zaključcima, Komitet je zatražio dodatne informacije o važećim kriterijima za određivanje reprezentativnosti sindikata (Zaključci 2018.).

Kao odgovor na pitanja Komiteta, u Izvještaju se navodi da, u skladu sa Zakonom o radu u institucijama Bosne i Hercegovine, reprezentativni sindikat označava sindikat registrovan na nivou Bosne i Hercegovine, ili dva i više sindikata koji zajednički nastupaju, čije članstvo čini većina zaposlenika jednog poslodavca u sjedištu poslodavca.

U pogledu Federacije Bosne i Hercegovine, Zakonom o radu je propisano da se sindikat smatra reprezentativnim: ako je registrovan kod nadležnog organa, u skladu sa zakonom; ako se finansira pretežno iz članarina i drugih vlastitih izvora; ako ima potreban procenat učlanjenosti zaposlenih u skladu sa zakonom. Komitet prima na znanje dostavljene informacije u pogledu proceduralnih zahtjeva za određivanje reprezentativnosti sindikata. Komitet također prima na znanje listu reprezentativnih sindikata u Federaciji Bosne i Hercegovine koja je dostavljena u Izvještaju.

U Republici Srpskoj u skladu sa odredbama Zakona o radu reprezentativnost sindikata se utvrđuje na tri nivoa: 1) na nivou poslodavca (uslovi za sticanje statusa: da je osnovan i djeluje na načelima sindikalnog organizovanja i djelovanja; da je nezavisan od organa vlasti i poslodavaca; da je upisan u Registar

sindikata i udruženja poslodavaca; da se finansira pretežno iz članarine i drugih sopstvenih izvora i da okuplja ne manje od 20% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca); 2) na nivou područja, oblasti ili grane (uslovi za sticanje statusa: da je osnovan i djeluje na načelima sindikalnog organizovanja i djelovanja; da je nezavisan od organa vlasti i poslodavaca; da je upisan u Registar sindikata i udruženja poslodavaca; da se finansira pretežno iz članarine i drugih sopstvenih izvora i da okuplja ne manje od 10% od ukupno zaposlenih u području, oblasti ili grani); 3) na nivou Republike Srpske (uslovi za sticanje statusa: da je osnovan i djeluje na načelima sindikalnog organizovanja i djelovanja; da je nezavisan od organa vlasti i poslodavaca; da je upisan u Registar sindikata i udruženja poslodavaca; da se finansira pretežno iz članarine i drugih sopstvenih izvora i da okuplja ne manje od 5% od ukupno zaposlenih u Republici u najmanje tri područja, oblasti i grane). Rješenje o utvrđivanju reprezentativnosti je konačno u upravnom postupku i protiv istog nije dozvoljena žalba, ali se može pokrenuti upravni spor kod Okružnog suda u Banjoj Luci u roku od 30 dana od dana prijema rješenja.

U Brčko distriktu Bosne i Hercegovine Zakonom o radu propisano je da je reprezentativni sindikat sindikat koji predstavlja najmanje 20% zaposlenih radnika kod poslodavca. Reprezentativnim sindikatom za jedno ili više područja djelovanja smatra se sindikat koji ima najmanje 30% od ukupnog broja zaposlenih u tom području djelovanja. Reprezentativnim sindikatom za područje Distrikta smatra se onaj sindikat koji ima najmanje 30% članova u najmanje 3 djelatnosti u odnosu na ukupan broj zaposlenih u Distriktu, prema podacima Agencije za statistiku BiH. Zakonom je propisano da poslodavac utvrđuje reprezentativnost sindikata. Ako poslodavac u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva ne utvrdi reprezentativnost sindikata, o zahtjevu sindikata može odlučiti nadležno tijelo. Propisani su i uslovi reprezentativnosti sindikata: da je registrovan kod nadležnog tijela, da se finansira pretežno iz članarine i drugih vlastitih izvora te da ima potreban postotak članova zaposlenih.

Komiteta je u prethodnim Zaključcima također pitao o kriterijima reprezentativnosti i prerogativima sindikata i vijeća zaposlenika u Brčko distriktu Bosne i Hercegovine. Također je pitao smiju li oba oblika predstavljanja koegzistirati u preduzećima sa najmanje 15 zaposlenika, a ako to nije slučaj, koji oblik predstavljanja zaposlenika ima prioritet/više privilegija u praksi (Zaključci 2018.).

U odgovoru na pitanje Komiteta, u Izvještaju se navodi da u Brčko distriktu radnici imaju pravo formirati radnički savjet kada poslodavac ima najmanje 15 zaposlenih. Ako kod poslodavca nije osnovano radničko vijeće, tu ulogu preuzima sindikat.

## **Zaključak**

Do primitka traženih informacija, Komitet odgađa svoj zaključak.

## **Član 6 - Pravo na kolektivno pregovaranje** **Stav 1 - Zajedničke konsultacije**

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

Komiteta podsjeća da su postavljena ciljana pitanja u trenutnom ciklusu izvještavanja u vezi sa članom 6. stav 1. Povelje, obuhvatajući zaključak o neusklađenosti, odgodu ili usklađenost do primitka informacija.

U prethodnim zaključcima, Komitet je ustanovio da situacija u Bosni i Hercegovini nije usklađena sa članom 6. stav 1. Povelje na osnovu toga što nije utvrđeno da su zajedničke konsultacije dovoljno promovisane (Zaključci 2018.). Komitet je dalje postavio pitanja o funkcionisanju ekonomskih i socijalnih vijeća i formiranju bipartitnih konsultacija od zajedničkog interesa za sve nivoe u državi.

U pogledu Bosne i Hercegovine, 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. i 2018. godine). U Izvještaju se navodi da to tijelo još uvijek nije formirano. Također nisu dostavljene informacije o bipartitnim konsultacijama od zajedničkog interesa.

U pogledu Federacije Bosne i Hercegovine, u Izvještaju se ponovo navode informacije iz prethodnog Izvještaja (Zaključci 2014. i 2018. ), o statusu i ulozi Ekonomsko-socijalnog vijeća na entitetskom nivou. U Izvještaju se ne navode informacije o bipartitnim konsultacijama od zajedničkog interesa na različitim nivoima. Komitet je iz drugog izvora dobio informaciju da se Ekonomsko-socijalno vijeće Federacije Bosne i Hercegovine nije sastajalo duži vremenski period u toku referentnog razdoblja i nije dobio relevantne nacрте zakona na razmatranje prije usvajanja u Parlamentu, što je suprotno važećim propisima (Friedrich-Ebert-Stiftung, Godnišnji pregled radnih odnosa i socijalnog dijaloga 2018.).

U pogledu Republike Srpske, u Izvještaju se navode opće informacije u smislu da postoje tripartitne i bipartitne strukture konsultacija, bez ikakvih relevantnih detalja koji se odnose na sastav tih tijela ili pitanja o kojima se raspravljalo tokom referentnog perioda.

U pogledu Brčko distrikta, u Izvještaju se navode nove detaljne informacije o strukturi, mandatu i funkcionisanju Ekonomskog i socijalnog vijeća, koje omogućava institucionalni oblik tripartitnog ekonomsko-socijalnog dijaloga. Prema Izvještaju, 2017. godine je donesen novi Sporazum o osnivanju Ekonomsko-socijalnog savjeta. Sudeći prema dostavljenim informacijama, Komitet smatra da je situacija u Brčko distriktu usklađena sa članom 6. stav 1. Povelje.

Komitet ponavlja svoj zahtjev za detaljnim i ažuriranim informacijama o tome kako se provode zajedničke konsultacije između radnika i poslodavaca u pogledu pitanja od zajedničkog interesa na državnom, entitetskom i lokalnom nivou i na koji način se one promovišu, uključujući bipartitne konsultacije. Podsjeća da konsultacije moraju pokrivati sva pitanja od zajedničkog interesa a naročito: produktivnost; učinkovitost; zdravlje na radu; sigurnost i dobrobit te druga profesionalna pitanja (uslovi rada, strukovno osposobljavanje, itd.), ekonomske probleme i socijalna pitanja (socijalno osiguranje, socijalnu skrb, itd.). Komitet također traži ažurirane informacije o strukturi, mandatu i funkcionisanju ekonomskih i socijalnih vijeća na državnom, entitetskom i lokalnom nivou.

U međuvremenu, Komitet zaključuje da situacija u Bosni i Hercegovini (osim Brčko Distrikta) nije usklađena sa članom 6. stav 1. Povelje na osnovu toga što zajedničke konsultacije dovoljno promovisane.

## **Zaključak**

Komitet zaključuje da situacija u Bosni i Hercegovini (osim Brčko Distrikta) nije usklađena sa 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**

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

Komitet podsjeća da nisu postavljena ciljana pitanja za član 6. stav 2. Povelje. Iz ovog razloga, samo države koje su u prethodnom ciklusu imale zaključak o neusklađenosti, odgodu ili čekanje na informacije zbog donošenja zaključka, su bile u obavezi da dostave informacije o ovoj odredbi u trenutnom ciklusu izvještavanja.

Komitet podsjeća da je u Općem uvodu Zaključaka 2018. postavio opće pitanje vezano za član 6. stav 2. Povelje i upitao zemlje članice da u idućem izvještaju dostave informacije o preduzetim ili planiranom mjerama koje garantuju pravo na kolektivno pregovaranje za samozaposlene radnike i druge radnike koji ne spadaju u uobičajenu definiciju uzdržavanog zaposlenika.

Komitet je odgodio svoj prethodni zaključak do zaprimanja traženih podataka o postotku radnika obuhvaćenih kolektivnim ugovorom (Zaključci 2018.). Procjena Komiteta će se zato odnositi na informacije date u Izvještaju, kao i odgovor na zaključak o odgodi i na opće pitanje.

Komitet podsjeća da u Izvještaju nisu navedene tražene informacije. U skladu s tim, Komitet traži detaljne i ažurirane informacije o situaciji u vezi sa članom 6. stav 2. Povelje, o broju kolektivnih ugovora i o udjelu radnika obuhvaćenih kolektivnim ugovorom na svim nivoima (nacionalno/entitetsko, gransko/sektorsko, preduzeće). U međuvremenu, Komitet zaključuje da situacija u Bosni i Hercegovini nije u skladu sa članom 6. stav 2. Povelje na temelju toga što nije utvrđeno da je promicanje kolektivnog pregovaranja dovoljno.

Budući da Izvještaj ne pruža nikakve relevantne informacije u vezi sa gore navedenim općim pitanjem, Komitet ponavlja svoj zahtjev za informacijama o poduzetim ili planiranim mjerama za garanciju prava na kolektivno pregovaranje za samozaposlene radnike i druge radnike izvan uobičajene definicije zavisnog zaposlenika.

## **Covid-19**

Izvještaj ne pruža nikakve informacije po pitanju posebnih mjera u vezi s pandemijom.

## **Zaključak**

Komitet zaključuje da situacija u Bosni i Hercegovini nije usklađena sa članom 6. stav 2. Povelje na osnovu toga što nije utvrđeno da je kolektivno pregovaranje dovoljno promovisano.

## **Član 6 - Pravo na kolektivno pregovaranje**

### **Stav 3 - Pomirenje i arbitraža**

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

Komitet podsjeća da nisu postavljena ciljana pitanja za član 6. stav 3. Povelje. Iz ovog razloga, samo države koje su u prethodnom ciklusu imale zaključak o neusklađenosti, odgodu ili čekanju na informacije zbog donošenja zaključka, su bile u obavezi da dostave informacije o ovoj odredbi u trenutnom ciklusu izvještavanja.

Komitet je odgodio svoj prethodni zaključak (Zaključci 2018.) dok ne dobije tražene informacije o tome:

- da li je u kontekstu Zakona o radu u institucijama BiH napravljen aranžaman za pomirenje ili posredovanje u kontekstu kolektivnih radnih sporova;
- da li u Federaciji BiH ima napretka u smislu donošenja novog zakona o unapređenju mirenja i posredovanja za rješavanje radnih sporova;
- da li u Republici Srpskoj postoji sistem arbitraže kolektivnih radnih sporova;
- da li postoje postupci medijacije za državne službenike u BiH, FBiH, RS i BD.

U Izvještaju se ne navodi odgovor na pitanje da li Zakon o radu u institucijama Bosne i Hercegovine (ili drugi propis) predviđa postupke mirenja ili arbitraže u kontekstu kolektivnih radnih sporova. Zato Komitet smatra da nije utvrđeno da takvi postupci postoje.

U odgovoru na drugo pitanje, u Izvještaju se navodi da je u Federaciji BiH stupio na snagu Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova. Cilj navedenog zakona postizanje dogovora za ostvarivanje individualnih i kolektivnih prava iz radnog odnosa u znatno kraćem roku kroz postupak koji se temelji na principima dobrovoljnosti, jednakosti, nepristrasnosti i nezavisnosti, uz stručnu pomoć miritelja i arbitara.

Kao odgovor na treće pitanje, u Izvještaju se navodi da je u Republici Srpskoj na snazi Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova, prema kojem je postupak rješavanja kolektivnih radnih sporova dobrovoljan, odnosno obje strane se moraju složiti da svoj spor predaju Agenciji za mirno rješavanje radnih sporova. Izuzeci od ovog načela su mogući samo za kolektivne radne sporove koji nastaju u obavljanju djelatnosti od javnog interesa propisanih zakonom ili djelatnosti čijim bi prekidom mogao biti ugrožen život i zdravlje ljudi ili prouzročena šteta većih razmjera. U takvim slučajevima stranke su dužne agenciji dostaviti prijedlog nagodbe u roku od pet dana od nastanka kolektivnog spora; a ako to ne učine, direktor Agencije pokreće postupak po službenoj dužnosti u skladu sa zakonom. Komitet postavlja pitanje koje se vrste kolektivnog radnog spora smatraju nastalim tokom obavljanja djelatnosti od javnog interesa ili obavljanja djelatnosti čijim bi prekidom mogao biti ugrožen život i zdravlje ljudi ili prouzročena šteta većih razmjera.

Komitet primjećuje da u Republici Srpskoj, Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova predviđa postupak prijateljskog rješavanja sporova. Zakon predviđa i mogućnost osnivanja arbitražnog vijeća (čl. 34. do 36.); prema članu 34. arbitražni postupak se pokreće na prijedlog poslodavca u konkretnom slučaju, odnosno odbijanja sindikata da da saglasnost sa otkazom ugovora o radu.

Komitet ističe da je svaki oblik obaveznog pribjegavanja arbitraži kršenje člana 6. stav 3. Povelje, bez obzira na to dopušta li domaće pravo jednoj od stranaka da odgodi spor arbitraže bez pristanka druge strane ili dopušta vladi ili bilo kojoj drugoj instituciji ovlasti za odgodu bez pristanka jedne ili obje strane. Međutim, dopušten je izuzetak ove vrste ako zadovoljava uslove postavljene u članu G Povelje.

Komitet traži detaljne informacije u sljedećem izvještaju o arbitražnom postupku u kolektivnim radnim sporovima u Republici Srpskoj, s posebnim navođenjem da li je ovaj postupak dobrovoljan ili može rezultirati obavezujućom odlukom donesenom na zahtjev organa vlasti ili jedne od strana, te koje se vrste kolektivnih radnih sporova mogu odgoditi na arbitražu. U međuvremenu, Komitet smatra da nije uvrđeno da u Republici Srpskoj postoji sistem dobrovoljne arbitraže za kolektivne radne sporove.

U odgovoru na četvrto pitanje (postupci mirenja i posredovanja državnih službenika), u Izvještaju se navodi da je u Federaciji BiH u posljednjih pet godina Federalno ministarstvo rada i socijalne politike zaprimilo samo jedan zahtjev za prijateljsko rješavanje kolektivnog radnog spora, pokrenutog u skladu sa odredbama radnog prava. Ne raspolaže podacima o arbitražnim vijećima na nivou kantona. Komitet traži detaljnije informacije u sljedećem izvještaju o postupku prijateljskog rješavanja kolektivnih radnih sporova (u državnoj službi) koji je predviđen Zakonom o radu u Federaciji Bosne i Hercegovine.

Komitet primjećuje da Izvještaj ne sadrži nikakve informacije o postupcima mirenja i medijacije za rješavanje kolektivnih radnih sporova u državnoj službi u Bosni i Hercegovini, Republici Srpskoj i Brčko distriktu. Zato Komitet smatra da nije utvrđeno da takvi postupci postoje.

## **Zaključak**

Komitet smatra da situacija u Bosni i Hercegovini nije usklađena sa članom 6. stav 3. Povelje na osnovu toga što nije ustanovljeno:

- da u Bosni i Hercegovini postoje mehanizmi mirenja ili posredovanja za rješavanje radnih sporova u procesu kolektivnog pregovaranja;



- da u Republici Srpskoj postoji sistem dobrovoljne arbitraže za rješavanje radnih sporova u procesu kolektivnog pregovaranja;
- da postoje mehanizmi mirenja ili posredovanja za rješavanje radnih sporova u procesu kolektivnog pregovaranja u državnoj službi u Bosni i Hercegovini, Republici Srpskoj i Distriktu.

## **Član 6 - Pravo na kolektivno pregovaranje**

### **Stav 4 - Kolektivna akcija**

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

Komitet podsjeća da nisu postavljena ciljana pitanja za član 6. stav 4. Povelje. Iz ovog razloga, samo države koje su u prethodnom ciklusu imale zaključak o neusklađenosti, odgodu ili čekanje na informacije zbog donošenja zaključka, su bile u obavezi da dostave informacije o ovoj odredbi u trenutnom ciklusu izvještavanja.

Komitet podsjeća na Opći uvod Zaključaka 2018. godine gdje je postavio opće pitanje uz član 6. stav 4. i pitao države članice da u idućem izvještaju dostave informacije o pravu policijskih službenika na štrajk i da li u tom pogledu postoje ograničenja.

U prethodnim Zaključcima (Zaključci 2018.), Komitet je zaključio da situacija u Bosni i Hercegovini nije u saglasnosti sa članom 6. stav 4. Povelje na osnovu toga što su sektori u kojima se može ograničiti pravo na štrajk pretjerano opsežni i ograničenja ne zadovoljavaju uslove iz člana G Povelje. Nadalje, Komitet je zadržao svoj stav o pitanju grupa koje imaju pravo na grupnu tužbu (do zaprimanja informacija) te je zatražilo informacije o nekoliko drugih tačaka. Procjena Komiteta će se zbog toga odnositi na informacije date u Izvještaju kao odgovor na zaključak o neusklađenosti, zahtjeve za informacijama i opće pitanje.

### **Kolektivna akcija**

#### **Definicija i dozvoljeni ciljevi**

U prethodnim Zaključcima, Komitet je zatražio da se u idućem Izvještaju dostave cjelovite informacije o novim usvojenim propisima.

U Izvještaju se navodi da su brojni zakoni izmijenjeni u referentnom periodu, uključujući Zakon o radu u institucijama BiH („Sl. glasnik BiH“ broj 93/17), Zakon o radu FBiH („Sl. novine FBiH“ broj 89/18) i Zakon o policiji i unutrašnjim poslovima („Sl. glasnik RS“ brojevi 58/19 i 82/19).

### **Pravo na kolektivnu akciju**

U prethodnim zaključcima, Komitet je zaključio da pravo na pozivanje na štrajk može biti rezervisano isključivo za najreprezentativnije sindikate u Bosni i Hercegovini i sindikate u Federaciji BiH. Zbog specifične situacije u Bosni i Hercegovini, a posebno činjenicu da je reprezentativni sindikat onaj koji je registrovan u BiH, Komitet 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.

Uz to, Komitet je pitao ko je ovlašten da poziva na štrajk u Republici Srpskoj i Brčko distriktu.

U Izvještaju se navodi da „svaki sindikat“ može pozvati na štrajk u skladu sa Zakonom o radu u institucijama BiH. Komitet zahtijeva da se u sljedećem izvještaju navedu relevantne zakonske odredbe u ovom pogledu.

U Izvještaju je navedeno da Zakon o radu Federacije BiH omogućava sindikatima poziv na štrajk.

U Republici Srpskoj odluku o stupanju u štrajk ili štrajk upozorenja kod poslodavca, donosi nadležni organ reprezentativnog sindikata ili više od polovine zaposlenih kod tog poslodavca. Odluku o stupanju u štrajk ili štrajk upozorenja kod poslodavca može donijeti nadležni organ i drugog sindikata, koji podrži više od polovine zaposlenih kod tog poslodavca. Odluku o stupanju u štrajk ili štrajk upozorenja u području, oblasti ili grani donosi nadležni organ sindikata kojem je utvrđena reprezentativnost u tom području, oblasti ili grani.

Komiteta ističe da ograničavanje prava na pozivanje štrajka na reprezentativne ili najreprezentativnije sindikate predstavlja ograničenje koje nije u skladu sa članom 6. stav 4. Povelje.

Komiteta ponovo postavlja pitanje ko ima pravo poziva na štrajk u Brčko distriktu. Komitet ističe da ako sljedeći Izvještaj ne pruži tražene informacije, neće biti osnova za usklađenost situacije u skladu sa članom 6. stav 4. Povelje.

### **Posebna ograničenja prava na štrajk i procesni uslovi**

U prethodnim Zaključcima, Komitet je zaključio da situacija nije usklađena sa 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 G Povelje.

Iz Izvještaja je jasno da se situacija u Federaciji Bosne i Hercegovine nije promijenila: Zakon o štrajku propisuje da sindikat i poslodavac moraju postići dogovor o aktivnostima koje se ne smiju prekidati tokom štrajka. Također, u Republici Srpskoj obim djelatnosti u kojima radnici mogu štrajkovati uz zajamčenu minimalnu radnu snagu nije se promijenio i još uvijek je širok: radi se o djelatnostima od općeg interesa i djelatnostima u kojima bi obustava rada mogla ugroziti život ili zdravlje ljudi ili nanijeti štetu velikih razmjera (opskrba električnom energijom i vodom, željeznički promet, zračni promet i kontrola zračnog prometa, javni radiotelevizijski servisi, poštanske usluge, komunalne djelatnosti, protupožarna zaštita, zdravstvena i veterinarska skrb, socijalna služba (djeca) i socijalna skrb i dr.).

Komiteta primjećuje da je u Federaciji BiH i Republici Srpskoj raspon sektora u kojima je štrajk ograničen i u kojima se zahtijeva minimalna usluga širok. Štaviše, ne postoje informacije koje bi Komitetu omogućile zaključak da se svi ti sektori mogu smatrati „bitnim“ u najstrožem smislu riječi. Zato Komitet ponavlja svoj zaključak o neusklađenosti po ovom pitanju.

U Izvještaju se navodi da je prema Zakonu o štrajku zaposlenih u institucijama BiH iz 2016. godine pravo na štrajk opće. Ograničenja mogu biti propisana samo posebnim zakonom (za određene uposlenike nekih institucija). Istim Zakonom je propisano da će Vijeće ministara odrediti minimum aktivnosti koje se moraju obavljati za vrijeme štrajka na osnovu prijedloga poslodavca na koji je sindikat dao saglasnost. Cilj je zaštita javnog interesa, interesa građana, opće sigurnosti, sigurnosti osoba i imovine, vodeći posebno računa o potrebi osiguranja nesmetanog života, rada i kretanja osoba, dobara i usluga. Komitet traži da se u sljedećem Izvještaju navede spisak sektora u kojima je pravo na štrajk zabranjeno ili ograničeno posebnim zakonskim propisima, kao i primjere kako se ti posebni propisi provode. U očekivanju primitka ove informacije, Komitet ponavlja svoj zaključak o neusklađenosti po ovom članu Povelje.

Nisu dostavljene informacije u pogledu Brčko distrikta, pa Komitet ponavlja pitanje za detaljne informacije u sljedećem Izvještaju o ograničavanju prava na štrajk i minimumu usluga koje moraju biti obezbijeđene u Distriktu. Do primitka informacija, Komitet zadržava stav o neusklađenosti u ovom pitanju.

U prethodnim Zaključcima, Komitet je tražio informacije o svim ograničenjima prava državnih službenika na štrajk u BiH, FBiH, RS i BD.

U tom smislu, Komitet podsjeća da pojedine kategorije službenika imaju ograničeno pravo na štrajk (npr. pripadnici oružanih snaga). Ipak, prema članu G Povelje, ta bi ograničenja trebala biti primjenjiva

na službenike čije su dužnosti i funkcije, s obzirom na njihovu prirodu ili nivo odgovornosti, direktno povezane sa nacionalnom sigurnošću, općim interesom, itd.

U Izvještaju se navodi da u Bosni i Hercegovini i Republici Srpskoj državni službenici imaju pravo na štrajk. Komitet je postavio pitanje da li se pravo na štrajk državnih službenika uređuje posebnim pravilima, a posebno o ograničenju prava na štrajk državnih službenika.

Kada je u pitanju Federacija Bosne i Hercegovine, Izvještaj ukazuje da se Zakon o štrajku ne odnosi na štrajk u tijelima i službama uprave. Pitanja vezana za štrajk u tim tijelima i službama uređuju se posebnim propisima: Kolektivnim ugovorom za službenike u upravi i pravosuđu u Federaciji („Sl. novine FBiH“ brojevi 6/20 i 11/21, dijelom izvan referentnog perioda). Komitet traži da se u sljedećem Izvještaju dostave podaci o uređenju prava na štrajk (a posebno ograničenja na prava na štrajk) državnih službenika u djelatnostima koje su obuhvaćene kolektivnim ugovorom. Također postavlja pitanje kako je regulisano pravo na štrajk državnih službenika u slučaju nepostojanja kolektivnog ugovora.

U odnosu na Brčko distrikt nisu dostavljene informacije, pa Komitet ponavlja zahtjev da se u idućem Izvještaju dostave detaljne informacije o ograničenjima na štrajk državnih službenika u Distriktu. Komitet ističe da, ako se u idućem Izvještaju ne dostave informacije u ovom pogledu, neće biti osnova da se ustanovi usklađenost situacije sa članom 6. stav 4. Povelje.

Komitet je u prethodnim Zaključcima zatražio informacije o procesnim uslovima za štrajk, kao što su uslovi za glasanje i kvorum, u odnosu na Brčko distrikt i Republiku Srpsku.

U Izvještaju se navodi da se u Republici Srpskoj štrajk mora najaviti poslodavcu pisanim putem najmanje sedam dana prije početka (24 sata u slučaju štrajka upozorenja i deset dana u slučaju štrajka upozorenja i deset dana u slučaju štrajka u djelatnostima od općeg interesa). Strane u sporu dužne su pokušati riješiti spor mirnim putem u tom periodu i tokom štrajka. Komitet pita postoje li drugi proceduralni zahtjevi, kao što je obaveza odobravanja korištenja štrajka glasanjem i većinom/kvorumom kako bi se odlučilo o pokretanju štrajka.

Nisu dostavljene informacije u ovom pogledu o Brčko distriktu. Zbog toga Komitet ponavlja zahtjev da se u sljedećem izvještaju dostave detaljne informacije o procesnim uslovima za štrajk. Komitet ističe da, ako te informacije ne budu dostavljene, neće biti osnova za usklađenost sa članom 6. stav 4. Povelje.

### **Pravo policije na štrajk**

U prethodnim Zaključcima, Komitet je zaključio da policajci imaju pravo na štrajk u Republici Srpskoj, i oslonio se na svoje opće pitanje o pravu pripadnika policije na štrajk u Bosni i Hercegovini, Federaciji i Brčko distriktu.

U Izvještaju se navodi da policajci imaju pravo na štrajk u Republici Srpskoj. Komitet traži informaciju da li postoje bilo kakva ograničenja na štrajk u ovom pogledu. U nedostatku informacija, Komitet ponavlja pitanje i zahtijeva informacije o štrajku pripadnika policije i o ograničenju na isto u Bosni i Hercegovini, Federaciji i Brčko distriktu.

### **Covid-19**

U kontekstu zdravstvene krize Covid-19, Komitet je tražio od države odgovore na sljedeća pitanja:

- da li su poduzete posebne mjere tokom pandemije kako bi se osiguralo pravo na štrajk;
- kada su u pitanju minimalne ili osnovne usluge, informacije o bilo kojim mjerama uvedenim u vezi sa krizom Covid-19 ili tokom pandemije da ograniče prava radnika i poslodavaca na poduzimanje industrijskih radnji.

Komitet primjećuje da nisu dostavljeni traženi podaci, i ističe da je u svojoj izjavi o Covid-19 i socijalnim pravima usvojenoj 24. marta 2021. godine precizirao da član 6. stav 4. Povelje podrazumijeva

pravo radnika na poduzimanje kolektivnih radnji (npr. prekid rada) za zdravlje i sigurnost na radu. To znači, na primjer, da bi štrajkovi kao odgovor na nedostatak odgovarajuće lične zaštitne opreme ili neodgovarajuće protokole o distanciranju, dezinfekciji i čišćenju na radnom mjestu spadali u obim zaštite koju pruža Povelja.

## **Zaključak**

Komiteta zaključuje da situacija u Bosni i Hercegovini nije usklađena sa članom 6. stav 4. Povelje na temelju sljedećeg:

- u Republici Srpskoj pravo pozivanja na štrajk je ograničeno na reprezentativne sindikate;
- u Bosni i Hercegovini, Federaciji BiH, Republici Srpskoj i Brčko distriktu raspon sektora u kojima se može ograničiti pravo na štrajk je preširok, a ograničenja prava na štrajk prelaze postavljene granice članom 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 podsjeća da je za potrebe Izvještaja od država članica zatraženo da odgovore na ciljana pitanja za član 21. Povelje, kao i, tamo gdje je primjenjivo, na prethodne zaključke o neusklađenosti, odgodama ili usklađenosti do primitka informacija.

U prethodnim Zaključcima (Zaključci 2018.) Komiteta je zaključio da situacija nije usklađena sa članom 21. Povelje na osnovu toga što nije utvrđeno da svi radnici uživaju pravo na informisanje i konsultacije, i što nadzor poštovanja prava na informisanje i konsultacije nije zagarantovan. Procjena Komiteta će se stoga odnositi na informacije pružene u Izvještaju u smislu odgovora na prethodni zaključak o neusklađenosti i na ciljana pitanja.

U prethodnim Zaključcima (Zaključci 2018.), Komiteta je zabilježio da u Republici Srpskoj zaposleni u policiji, pravosuđu i javnoj upravi ne mogu primati nikakve informacije preko konsultativnog tijela radnika jer nemaju pravo da osnivaju takvo tijelo. Komiteta je zato tražio da se u sljedećem izvještaju razjasni da li su svi zaposleni u policiji, pravosuđu i javnoj upravi koji nemaju pravo da osnivaju radničko konsultativno tijelo državni službenici.

U Izvještaju je odgovoreno da zakonski okvir prava na informisanje i konsultacije u Bosni i Hercegovini uključuje zaposlene u javnim ustanovama i tijelima, javnim preduzećima i pravnim osobama čiji su osnivači javne institucije Bosne i Hercegovine. Prema Izvještaju, svi zaposleni u policiji, pravosuđu i javnoj upravi nemaju status državnih službenika, a mogu imati status nositelja pravosudnih funkcija (sudije, tužioci i dr.), policijskih službenika i službenika u oružanim snagama.

U Izvještaju se navodi da se u Republici Srpskoj Zakon o radu koji garantuje pravo na informisanje i savjetovanje primjenjuje i na zaposlene u javnim ustanovama i tijelima, tijelima lokalne samouprave i javnim službama, osim ako posebnim zakonom nije drugačije određeno.

U Izvještaju se navodi da su u Federaciji Bosne i Hercegovine vijeća zaposlenika uređena Zakonom o vijeću zaposlenika. Komiteta je utvrdio da se prema prevodu člana 2. ovog Zakona koji je dao MOR, zaposlenici koji rade u preduzeću sa najmanje 15 zaposlenih, osim osoba zaposlenih u vojsci, policiji, tijelima uprave i upravnim službama, imaju pravo sudjelovati u radničkim vijećima i sudjelovati u odlučivanju o pitanjima koja se odnose na njihova socijalna i ekonomska prava.

U prethodnim Zaključcima (Zaključci 2018.), Komitet je također zaključio da u prethodnom Izvještaju nema informacija o ličnom obimu prava u Federaciji BiH i Brčko distriktu, te je ponovio zahtjev za informacijama u tom smislu.

Prema Izvještaju, u Brčko distriktu Zakon o radu predviđa pravo na savjetovanje, te da se to odnosi na sve poduzetnike bez izuzetka.

Kako bi se dobila jasnija slika situacije, Komitet traži da se u sljedećem Izvještaju potvrdi da se u Federaciji Bosne i Hercegovine i Republici Srpskoj pravo na informisanje i konsultacije odnose i na radnike u državnim preduzećima osnovanim za proizvodnju robe ili pružanja usluga za finansijsku dobit.

U prethodnim zaključcima (Zaključci 2018.), Komitet je ponovio pitanje o postojanju bilo kakvih pragova utvrđenih nacionalnim zakonodavstvom ili praksom, koji mogu isključiti preduzeća koja zapošljavaju manje od određenog broja radnika.

U odgovoru se navodi da za državni nivo nema dostupnih podataka, i da je ova materija regulisana entitetskim propisima. U Federaciji Bosne i Hercegovine, u privrednim preduzećima sa najmanje 15 zaposlenih, osim zaposlenih u vojsci, policiji, tijelima uprave i upravnim službama, zaposlenici imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o svojim privrednim i socijalnim interesima.

Prema Izvještaju, u Republici Srpskoj zakon ne predviđa nikakav prag u tom pogledu. U Brčko distriktu, prema Zakonu o radu, u preduzećima koja redovno zapošljavaju najmanje 15 radnika, može se osnovati vijeće zaposlenika odlukom najmanje jedne trećine zaposlenih.

Što se tiče Brčko distrikta, Komitet je ranije konstatovao da prema odredbama Zakona o radu, poslodavac koji zapošljava više od 15 radnika ima obavezu donijeti pravilnik o plaćama, organizaciju rada i druga pitanja od značaja za odnos između radnika i zaposlenika. Komitet je pitao da li se zaposlenici konsultuju prije donošenja pravilnika.

Kao odgovor se u Izvještaju ponavljaju pitanja koja su predmet informisanja i savjetovanja u sva tri entiteta, a koje je Komitet primio na znanje u prethodnim Zaključcima. Osim toga, u Izvještaju se navodi da u Republici Srpskoj, prema odredbama Zakona o vijećima uposlenika, vijeće uposlenika ima pravo davati mišljenja i prijedloge poslodavcu radi poboljšanja uslova rada i zaštite na radu, osiguravanja obroka za radnike tokom radnog dana, organizovanja prevoza radnika na posao i s posla, pružanje materijalne pomoći radnicima slabijeg imovinskog stanja, te druga pitanja koja vijeće ocijeni važnima za ostvarivanje i zaštitu prava radnika. Dalje, vijeće može razmatrati pojedinačne zahtjeve i prijedloge radnika u vezi sa ostvarivanjem njihovih prava, o čemu daje mišljenje poslodavcu i obavještava podnositelje zahtjeva.

U Izvještaju se dalje navodi da je poslodavac dužan izvještavati vijeće o stanju zaštite na radu i uslovima rada radnika, kretanju plaća i drugim pitanjima od značaja za materijalni i socijalni polžaj radnika. Poslodavac je dužan prilikom donošenja odluka uzeti u obzir mišljenja i prijedloge vijeća, a ako ta mišljenja ne prihvati, dužan je na vrijeme obavijestiti vijeće o razlozima neprihvatanja.

Što se tiče pitanja postavljenog u prethodnom Zaključku o tome jesu li zaposlenici konsultovani prije usvajanja pravilnika spomenutog u prethodnom izvještaju (Brčko Distrikt) (vidi, § 14 gore), Komitet razumije da Zakon o radu predviđa konsultacije radnika prije donošenja pravilnika kojim se uređuju plaće, organizacija rada i druga pitanja važna za odnos radnika i poslodavca.

Komitet je u prethodnom zaključku (Zaključci 2018.) naveo da se u Federaciji Bosne i Hercegovine novčano kažnjava poslodavac koji ne informiše i ne savjetuje se s vijećem zaposlenika skladno Zakonu o vijeću zaposlenika. Međutim, u nedostatku dodatnih informacija o ovoj tački u prethodnom Izvještaju, Komitet je ponovio svoj zahtjev. Smatrao je da, ako tražene informacije ne budu dostavljene u

sljedećem Izvještaju, neće biti osnova da se dokaže kako je situacija u tom pogledu usklađena s Poveljom.

U odgovoru, u Izvještaju se navodi da je na državnom nivou u Bosni i Hercegovini zaštita prava zaposlenika regulisana Zakonom o radu. Skladno tome, radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio pravo može podnijeti zahtjev poslodavcu za zaštitu tog prava. Poslodavac je dužan pismeno obraditi zahtjev u roku od 30 dana. Podnošenje ovog zahtjeva ne sprječava radnika da zaštitu povrijeđenog prava traži pred sudom. Nadalje, stranke u sporu mogu rješavanje radnog spora povjeriti i arbitražnom vijeću. Sastav, postupak i druga pitanja važna za rad arbitražnog vijeća uređuju se zakonom.

Kako se navodi u Izvještaju, u Federaciji BiH, u skladu sa zakonskim odredbama na državnom nivou, radničko vijeće ima na raspolaganju mehanizam koji uključuje i podnošenje zahtjeva nadležnom sudu za utvrđivanje ništavosti odluke poslodavca donesene protivno zakonu. U Republici Srpskoj, zaposleni koji smatra da mu je poslodavac povrijedio prava iz radnog odnosa može podnijeti pisani zahtjev poslodavcu u vezi s tim. Zahtjev se može podnijeti u roku od 30 dana od saznanja za povredu predmetnog prava. Poslodavac je dužan da o zahtjevu radnika odluči u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva. Zaposleni imaju i mogućnost da nadležnom organu podnesu predlog za mirno rješavanje radnog spora ili tužbu nadležnom sudu za zaštitu tog prava.

U Izvještaju se dalje navodi da je u Republici Srpskoj Zakonom o vijećima zaposlenih propisano da će poslodavac biti prekršajno kažnjen novčanom kaznom od 500 do 3.000 KM ako ne zatraži mišljenje savjeta zaposlenih.

Izvještaj ne daje nikakav odgovor koji se tiče Brčko Distrikta, a date informacije o zakonskim odredbama na državnom nivou nisu dovoljne da Komitet zaključi da je situacija u skladu sa Poveljom u Brčko Distriktu. Stoga, Komitet zaključuje da ništa ne potvrđuje postojanje pravnih lijekova u Brčko Distriktu kada se ne poštuju prava na informisanje i konsultacije iz člana 21.

U prethodnim zaključcima (Zaključci 2018.), u nedostatku bilo kakvih informacija datih u prethodnom izvještaju u vezi sa državnim nivoom, Federacijom Bosne i Hercegovine i Distriktom Brčko, zaključeno je da nije utvrđeno da je nadzor nad zagarantovano je poštovanje prava na informacije i konsultacije.

U odgovoru se navodi da na državnom nivou u Bosni i Hercegovini upravni i inspeksijski nadzor nad primjenom Zakona o radu vrši Ministarstvo pravde. Upravni inspektorat Ministarstva pravde je nadležan za pregled podzakonskih i pojedinačnih akata, evidencija i druge dokumentacije; da sasluša i uzima izjave od zaposlenih, poslodavaca ili predstavnika sindikata; preduzima druge mjere i radnje predviđene zakonom. O obavljenom inspeksijskom nadzoru Upravni inspektorat sačinjava zapisnik i na osnovu njega donosi rješenje. Protiv rješenja Upravnog inspektorata poslodavac i zaposleni mogu izjaviti žalbu u roku od 15 dana od dana prijema rješenja. Protiv pravosnažne odluke Ministarstva može se podnijeti tužba sudu.

U Izvještaju se dalje navodi da u Federaciji Bosne i Hercegovine Vijeće zaposlenika prati primjenu zakona, kolektivnih ugovora i drugih propisa koji su od interesa za ostvarivanje prava zaposlenih. Predsjednik Savjeta zaposlenih dužan je da najmanje dva puta godišnje sazove sjednicu zaposlenih radi upoznavanja sa pitanjima vezanim za radna prava, uključujući ekonomske i socijalne interese zaposlenih, zaštitu na radu i mjere za poboljšanje uslova rada, barem dva puta godišnje u jednakim vremenskim periodima.

U Republici Srpskoj nadzor nad poštivanjem Zakona o vijećima zaposlenih, drugih propisa o radu, kolektivnih ugovora i propisa o radu kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih vrši Uprava za inspeksijske poslove. Inspeksijski nadzor nad poštivanjem ovog zakona i podzakonskih akata

vrše inspektori rada, a inspekcijski nadzor u organima uprave i jedinicama lokalne samouprave vrše upravni inspektori koji su ovlašćeni da preduzimaju mjere propisane zakonom.

Što se tiče Brčko Distrikta, izvještaj sadrži informacije o organu uprave nadležnom za praćenje poštivanja prava radnika da budu informisani i konsultovani u okviru preduzeća. Izvještaj ograničava svoje podnošenje na navođenje da tokom referentnog perioda nije bilo odluka nadležnih organa u vezi s tim.

Komiteta stoga zaključuje da situacija nije u skladu sa članom 21. Povelje na osnovu toga što nije utvrđeno da je nadzor poštivanja prava na informisanje i konsultacije zagarantovan u Brčko Distriktu.

Za ovaj ciklus, Komitet je zatražio informacije o konkretnim mjerama poduzetim tokom pandemije COVID-19 kako bi se osiguralo poštovanje prava na informacije i konsultacije. Posebno se tražilo da se osvrnu na situaciju i aranžmane u sektorima aktivnosti koji su najteže pogođeni krizom, bilo kao rezultat nemogućnosti da nastave s njihovim aktivnostima ili potrebe za širokim prelaskom na rad na daljinu, ili kao rezultat njihove prvenstvene prirode, kao što su zdravstvena zaštita, provođenje zakona, transport, prehrambeni sektor, osnovna maloprodaja i druge osnovne usluge. Izvještaj ne daje odgovor na ovo pitanje.

## **Zaključak**

Komiteta zaključuje da situacija u Bosni i Hercegovini nije u skladu sa članom 21. Povelje iz razloga što:

- nije utvrđeno da u Brčko Distriktu postoje pravni lijekovi kada se ne poštuju prava na informisanje i konsultovanje;
- nije utvrđeno da je u Brčko Distriktu zagarantovan nadzor poštivanja prava na informisanje i konsultacije.

## **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.

Komiteta podsjeća da je za potrebe Izvještaja zatražio od država članica da odgovore na ciljana pitanja za član 22. Povelje, kao i, tamo gdje je primjenjivo, na prethodne zaključke o neusklađenosti, odgodi ili usklađenosti do prijema informacija.

Komiteta podsjeća da član 22. osigurava pravo radnika da učestvuju, sami ili preko svojih predstavnika, u oblikovanju i unapređenju svog radnog okruženja.

U svojim prethodnim Zaključcima, Komitet je utvrdio da stanje u Bosni i Hercegovini nije u skladu sa Poveljom na osnovu toga što pravo na učešće u odlučivanju u privrednim subjektima u pogledu uslova rada, organizacije rada i radnog okruženja nije efektivno zagarantovano, te da pravo radnika da učestvuju u utvrđivanju i unapređenju zaštite zdravlja i sigurnosti nije efikasno osigurano.

Procjena Komiteta će se stoga odnositi na informacije koje je država dostavila kao odgovor na zaključak o neusklađenosti i pitanja postavljena u prethodnim Zaključcima, kao i na ciljana pitanja.

## **Pravni okvir**

U prethodnim zaključcima (2018.), u odsustvu odgovora na prethodno pitanje da li se član 22. primjenjuje na privatna i na javna preduzeća, i da li postoje pragovi utvrđeni za isključivanje preduzeća koja zapošljavaju manje od određenog broja radnika (na državnom nivou, u Federaciji BiH i Brčko distriktu), Komitet je zaključio da situacija nije usklađena sa Poveljom.

U Izvještaju se navodi da Zakon o radu u institucijama Bosne i Hercegovine ne sadrži nikakve restriktivne mjere u pogledu primjene člana 22. Povelje. Prema Izvještaju, u Federaciji Bosne i Hercegovine, prava osigurana članom 22. se primjenjuju u svim preduzećima, i privatnom i javnom sektoru. Štaviše, radno zakonodavstvo ne sadrži pragove u pogledu broja zaposlenika u preduzećima gdje se primjenjuje ovo pravo. Dalje se u Izvještaju navodi da se u Federaciji Bosne i Hercegovine Zakon o radu primjenjuje i na pripadnike oružanih snaga i policijske službenike, osim ako postoje posebni propisi o zaštiti i sigurnosti na radu za te kategorije.

Prema Izvještaju, u Republici Srpskoj i Brčko distriktu, prava koja se garantuju članom 22. primjenjuju se u svim preduzećima, privatnim i javnim, i nema pragova u pogledu broja zaposlenika u propisima entiteta i Distrikta.

### **Uslovi rada, organizacija rada i radno okruženje**

U Zaključcima 2014. Komitet je podsjetio da se radnicima i/ili njihovim predstavnicima (sindikati, radnički delegati, predstavnici zdravlja i sigurnosti, radnički savjeti) mora dati efektivno pravo učešća u procesu donošenja odluka i nadzora nad poštovanjem propisa u svim pitanjima iz člana 22. kao što su utvrđivanje i poboljšanje uslova rada, organizacije rada i radnog okruženja. Komitet je stoga pitao da li je gore navedeni oblik učešća u skladu sa sudskom praksom.

U Zaključcima iz 2018. godine, Komitet je ponovio ovo pitanje i smatra da ako tražene informacije ne budu dostavljene u narednom izvještaju, neće biti osnova da je situacija u tom pogledu usklađena sa Poveljom.

U odgovoru se navodi da u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema odredbama Zakona o zaštiti na radu, u slučaju da u privrednom društvu radi 30 ili više radnika, radnici biraju povjerenika za zaštitu na radu, koji je predstavnik radnika sa posebnim ovlastima.

Komitet primjećuje da se informacije predstavljene u izvještaju u vezi sa Federacijom Bosne i Hercegovine i Republike Srpske odnose samo na zdravlje i sigurnost na radu i ne pokrivaju sva pitanja iz člana 22. Povelje. Izvještaj ukazuje da nema dostupnih informacija u vezi sa Brčko Distriktom. Stoga, Komitet zaključuje da nije utvrđeno da je pravo učešća u odlučivanju u privrednim subjektima u pogledu uslova rada, organizacije rada i radnog okruženja efektivno zagarantovano.

### **Zaštita zdravlja i sigurnosti**

U prethodnom zaključku (Zaključci 2018.) Komitet je ponovio zahtjev za informacijama o tome kako se obezbjeđuje zaštita zdravlja i sigurnosti u privatnom sektoru u Brčko Distriktu. Također je ponovio zahtjev za informacijama o pravu radnika na učešće u procesu donošenja odluka o zaštiti zdravlja i sigurnosti u preduzećima u Brčko Distriktu. Zaključio je da situacija nije u skladu sa Poveljom na osnovu toga što pravo radnika da učestvuju u utvrđivanju i unapređenju zaštite zdravlja i sigurnosti nije efikasno.

Komitet prima k znanju informacije date u izvještaju, u vezi sa pravima i dužnostima povjerenika za zaštitu na radu u Federaciji Bosne i Hercegovine, koja pokriva i privatni i javni sektor (vidi §11. gore).

U Izvještaju se dalje navodi da je u Republici Srpskoj uključivanje u procese odlučivanja, planiranje i provođenje mjera zaštite i zdravlja na radu omogućeno preko povjerenika za zaštitu i zdravlje na radu. Kako se navodi u Izvještaju, u slučaju da u preduzeću radi pedesetak i više radnika, formira se Komisija za sigurnost i zdravlje na radu kao savjetodavno tijelo poslodavca. U slučaju da preduzeće broji više od 250 radnika, poslodavac je dužan da osnuje Centralni komitet za zaštitu i zdravlje na radu, čiji je zadatak unapređenje stanja zaštite i zdravlja na radu. Povjerenik ima pravo da učestvuje u planiranju poboljšanja



uslova rada, da prati uvođenje nove tehnologije, da podstiče poslodavca na sprovođenje zaštite na radu i da uviđa i koristi dokumentaciju koja se odnosi na zaštitu i zdravlje radnika. Poslodavac je dužan da povjereniku obezbijedi uslove za nesmetano obavljanje te dužnosti, da mu da sve potrebne informacije i omogućiti uvid u sve propise i dokumente koji se odnose na zaštitu na radu. Poslodavac ne može rasporediti povjerenika na drugi posao ili kod drugog poslodavca, otkazati mu ugovor o radu, smanjiti platu ili ga oštetiti na drugi način.

Kada je u pitanju Brčko Distrikt, Izvještaj ukazuje na Zakon o sigurnosti i zaštiti zdravlja radnika koji se primjenjuje u privatnom i javnom sektoru i koji propisuje dužnosti i obaveze u pogledu zaštite na radu. Komitet prima na znanje, na osnovu prevoda ovog zakona koji je dala MOR, o dužnostima radnika ili organizacije odgovorne da prate i verifiraju propisane mjere zaštite na radu, uključujući održavanje opreme u dobrom stanju, obezbjeđivanje pravilne upotrebe zaštitne opreme na propisan način i mjere osposobljavanja zaposlenih iz oblasti zaštite na radu (čl. 37. i 39. Zakona).

Ipak, Komitet smatra da ovaj Zakon ne sadrži niti jednu odredbu o pravu radnika da učestvuju u utvrđivanju i unapređenju zaštite zdravlja i sigurnosti. Zato Komitet ponavlja svoj zahtjev za informacijama u vezi sa Brčko distriktom. Ostaje pri svom ranijem zaključku da stanje nije u skladu sa Poveljom po osnovu nedjelotvornog prava radnika da učestvuju u utvrđivanju i unapređenju zaštite zdravlja i sigurnosti u Brčko distriktu.

### **Organizacija socijalnih i društveno-kulturnih servisa i usluga**

U prethodnom zaključku (Zaključci 2018.), Komitet je konstatovao nedostatak informacija, u prethodnom izvještaju, u vezi sa organizacijom socijalnih i socio-kulturnih servisa i usluga. Podsjetio je da se prema Dodatku, član 22. pod pojmovima "socijalne i socio-kulturni servisi i usluge" podrazumijevaju društveni i/ili kulturni objekti za radnike koje obezbjeđuju neka preduzeća, kao što su socijalna pomoć, sportski tereni, prostorije za dojenje, biblioteke, kampovi za odmor za djecu i dr. Komitet je smatrao da ukoliko se tražene informacije ne daju u sljedećem izvještaju, neće biti osnova da se utvrdi usklađenost po ovom pitanju sa Poveljom.

Izvještaj još uvijek ne daje nikakve informacije u tom pogledu. Komitet stoga ponavlja svoj zahtjev za informacijama i zaključuje da nije utvrđeno da je pravo radnika na učešće u organizaciji socijalnih i socio-kulturnih servisa i usluga u praksi zagarantovano.

### **Primjena**

U prethodnom zaključku (Zaključci 2018.), Komitet je ponovio svoj prethodni zahtjev za informacijama o sankcijama koje se primjenjuju u slučaju neispunjavanja obaveza poslodavca iz člana 22. Povelje, u Federaciji Bosne i Hercegovine i Republici Srpskoj.

Izvještaj se odnosi na krivične odredbe koje su navedene u Zakonu o zaštiti na radu i zaštite zdravlja radnika Brčko distrikta i koje je Komitet primio na znanje u prethodnom zaključku. U izvještaju se dalje navodi da krivične odredbe Zakona o radu u institucijama na državnom nivou u Bosni i Hercegovini, ne propisuju nikakve sankcije u slučaju da poslodavac ne ispuni svoje obaveze iz člana 22. Povelje. Navodi da se u ovim slučajevima može primijeniti Zakon o prekršajima. Komitet traži informacije o sankcijama predviđenim Zakonom o prekršajima u slučaju neispunjavanja obaveza od strane poslodavca.

Izvještaj ne daje nikakve informacije o sankcijama koje se primjenjuju u Federaciji Bosne i Hercegovine i Republici Srpskoj. Komitet ponavlja svoj zahtjev i također traži informacije o pravnim lijekovima koji su na raspolaganju radnicima kada se ne poštuju prava osigurana članom 22.

Komitet konstatuje da nije utvrđeno da postoje sankcije za poslodavce koji ne ispunjavaju svoje obaveze u pogledu prava radnika da učestvuju u utvrđivanju i poboljšanju uslova rada i radnog okruženja u Federaciji Bosne i Hercegovine i u Republici Srpskoj.

U svojim ciljanim pitanjima, Komitet je zatražio konkretne informacije o stanju tokom pandemije COVID-19 i o aranžmanima u sektorima aktivnosti koji su najteže pogođeni krizom, bilo zbog nemogućnosti nastavka aktivnosti ili potrebe za radom na daljinu, ili kao rezultat njihove prvenstvene prirode, kao što su zdravstvena zaštita, provođenje zakona, transport, prehrambeni sektor, osnovne maloprodaje i druge osnovne usluge. Izvještaj ne daje nikakve informacije u tom pogledu. Komitet ponavlja svoj zahtjev.

## **Zaključak**

Komitet zaključuje da situacija u Bosni i Hercegovini nije u skladu sa članom 22. Povelje iz razloga što:

- nije utvrđeno da je pravo učešća u procesu odlučivanja u privrednim subjektima u pogledu uslova rada, organizacije rada i radnog okruženja efektivno zagarantovano u entitetima i Distriktu;
- pravo radnika da učestvuju u određivanju i unapređenju zaštite zdravlja i sigurnosti u Brčko Distriktu nije efikasno osigurano;
- nije utvrđeno da je u praksi zagarantovano pravo radnika na učešće u organizaciji socijalnih i socio-kulturnih servisa i usluga;
- nije utvrđeno da postoje sankcije za poslodavce koji ne ispunjavaju svoje obaveze u pogledu prava radnika da učestvuju u određivanju i unapređenju uslova rada i radnog okruženja u Federaciji Bosne i Hercegovine i Republici Srpskoj.

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

Komitet prima na znanje informacije sadržane u Izvještaju koji je podnijela Bosna i Hercegovina.

Komitet podsjeća da nisu postavljena ciljana pitanja u vezi sa članom 28. Povelje. Iz tog razloga, samo države u vezi sa kojima je prethodni zaključak bio zaključak o neusaglašenosti, odgodi ili usklađenosti do prijema informacija bile su u obavezi da dostave informacije za ovu odredbu u tekućem ciklusu izvještavanja.

U prethodnom zaključku (Zaključci 2018.), Komitet je zaključio da situacija u Bosni i Hercegovini nije u skladu sa članom 28. Povelje s obrazloženjem da zaštita koja se daje predstavnicima radnika u Distriktu Brčko se ne produžava na razuman period poslije isteka njihovog mandata i da nije utvrđeno da su sredstva data radničkim predstavnicima adekvatna u entitetima i Brčko distriktu Bosne i Hercegovine. U ovim Zaključcima, procjena Komiteta će se zato odnositi na informacije koje je država članica dostavila kao odgovor na prethodni zaključak o neusaglašenosti.

## **Vrste predstavnika radnika**

U prethodnom zaključku (Zaključci 2018.) Komitet je zabilježio različite vrste predstavnika radnika u Bosni i Hercegovini. Tražio je da se u sljedećem izvještaju daju detaljnije informacije o vrstama predstavnika radnika u Federaciji Bosne i Hercegovine i Distriktu Brčko.

Prema izvještaju, u Federaciji Bosne i Hercegovine „sindikalni povjerenik“ je radnik koji je ovlašten za zastupanje sindikata organizovanog u okviru privrednog društva u skladu sa pravilima o organizaciji i radu sindikata. Štaviše, u Federaciji Bosne i Hercegovine, gdje u preduzeću ima više od 30 zaposlenih, zaposleni imaju pravo da osnuju “vijeće zaposlenika” koje će u njihovo ime djelovati kod poslodavca u

zaštiti njihovih prava i interesa. Prema Zakonu o radu Republike Srpske „predstavnikom zaposlenih“ smatra se predstavnik zaposlenih izabran u radnički savjet ili u organe sindikata.

Što se tiče Brčko Distrikta, izvještaj ne daje tražene informacije i ograničava njegovo dostavljanje na navođenje da je „predstavnik zaposlenih“ definisan Zakonom o sigurnosti i zaštiti radnika na radu. Komitet, međutim, zaključuje, na osnovu prevoda ovog zakona koji je dala MOR, da se ovaj Zakon tiče sigurnosti na radu i sigurnosnih mjera koje bi trebalo da preduzme poslodavac, ali ne sadrži nikakvo objašnjenje ili definiciju o vrsti predstavnika radnika u Brčko Distriktu. Komitet ponavlja svoj zahtjev da se u sljedećem izvještaju daju informacije o vrstama predstavnika radnika u Brčko distriktu, uz precizne reference na relevantnu zakonsku regulativu. Smatra da ako se tražene informacije ne daju u sljedećem izvještaju, neće biti osnova da se zaključi kako je situacija usklađena sa članom 28. u ovom pogledu.

### **Zaštita garantovana predstavnicima radnika**

U prethodnom zaključku (Zaključci 2018.) Komitet je konstatovao da u Federaciji Bosne i Hercegovine sindikalni predstavnici mogu biti razriješeni dužnosti dok obavljaju funkciju i 6 mjeseci nakon isteka mandata, samo uz prethodno odobrenje Federalnog ministarstva rada i socijalne politike. Napominje se i da se članovi Vijeća zaposlenih mogu razriješiti samo uz prethodnu saglasnost Vijeća. Komitet je također konstatovao da je u Republici Srpskoj, Zakon o radu garantuje zaštitu od otkaza predstavnicima radnika tokom trajanja mandata i godinu dana nakon njegovog prestanka. Komitet je, međutim, konstatovao da je u Brčko distriktu zaštita od otkaza predstavnicima radnika omogućena za vrijeme njihovog mandata i tri mjeseca nakon isteka mandata. Podsjećajući da bi se ova zaštita trebala produžiti na najmanje šest mjeseci nakon završetka mandata (Izjava o tumačenju, Zaključci 2010. i Zaključci 2010., Bugarska), Komitet je zaključio da situacija u tom pogledu nije u skladu sa Poveljom.

Izvještaj ukazuje da u Brčko Distriktu tokom referentnog perioda nije bilo zakonskih promjena u pogledu zaštite predstavnika radnika od otkaza. Komitet stoga ponavlja svoj prethodni zaključak da situacija nije u skladu sa članom 28. na osnovu toga što se zaštita koja se daje predstavnicima radnika od otkaza u Brčko Distriktu ne produžava na razuman period nakon isteka njihovog mandata.

U prethodnom zaključku (Zaključci 2018.), Komitet je također naveo da prethodni izvještaj nije sadržavao nikakav odgovor na pitanja postavljena u Zaključcima iz 2014., odnosno da li je zaštita od štetnih radnji osim otpuštanja odobrena svim vrstama predstavnika radnika u oba entiteta Bosne i Hercegovine i da li se zaštita od otkaza u Brčko Distriktu proširila i na članove vijeća zaposlenih. U prethodnom zaključku, Komitet je ponovio postavljena pitanja i smatra da ukoliko sljedeći izvještaj ne pruži tražene informacije, neće biti osnova da se utvrdi kako je situacija u Bosni i Hercegovini u tom pogledu usklađena sa članom 28.

U odgovoru se navodi da Zakon o radu u institucijama Bosne i Hercegovine štiti zaposlene od diskriminacije po bilo kom osnovu. U izvještaju se precizira da je u Federaciji Bosne i Hercegovine potrebno prethodno odobrenje Ministarstva rada i socijalne politike i tamo gdje poslodavac predstavniku radnika ponudi nepovoljniji ugovor o radu. U izvještaju se također navodi da u Republici Srpskoj Zakon o radu predviđa maksimalnu zaštitu sindikalnih predstavnika od štetnih radnji osim otpuštanja.

Prema izvještaju, zakonodavstvo Brčko Distrikta ne obezbjeđuje zaštitu predstavnika radnika od štetnih radnji osim otpuštanja. Stoga, Komitet zaključuje da situacija nije usklađena sa članom 28. na osnovu toga što predstavnici radnika u Brčko Distriktu nisu zaštićeni od štetnih radnji osim otpuštanja.

Što se tiče Republike Srpske, Komitet smatra da dostavljene informacije nisu dovoljne da se zaključi da je zaštita koja se pruža od štetnih radnji osim otpuštanja adekvatna. Traži ažurne i detaljne informacije u vezi sa zaštitom koja se u Republici Srpskoj pruža svim vrstama predstavnika radnika od radnji bez otpuštanja, što može podrazumijevati, na primjer, uskraćivanje određenih beneficija, mogućnosti obuke,

napredovanja ili premještanja, diskriminaciju prilikom isključenja ili dodjeljivanje opcija za penzionisanje, podvrgavanje smanjenju smjena ili bilo kakvom drugom ismijavanju ili zlostavljanju. Do prijema tražene informacije, Komitet zaključuje da situacija nije u skladu sa Poveljom, jer nije utvrđeno da se predstavnicima radnika pruža adekvatna zaštita od štetnih radnji osim otpuštanja u Republici Srpskoj.

U prethodnom zaključku (Zaključci 2018.), Komitet je zatražio da se u sljedećem izvještaju daju sveobuhvatne informacije o pravnim lijekovima u entitetima i Distriktu Bosne i Hercegovine koji su na raspolaganju predstavnicima radnika za osporavanje otpuštanja ili bilo kakvog drugog štetnog tretmana.

Izvještaj ne daje konkretan odgovor o pravnim lijekovima koji su na raspolaganju predstavnicima radnika u Federaciji Bosne i Hercegovine, osim konstatacije da zaposleni imaju pravo podnijeti tužbe nadležnim sudovima protiv odluka poslodavaca kojima se ograničavaju njihova prava. Komitet ponavlja svoj zahtjev za informacijama u vezi s tim i smatra da ukoliko tražene informacije ne budu dostavljene u sljedećem izvještaju, neće biti osnova da se zaključi kako je situacija usklađena sa članom 28. u ovom pogledu.

U izvještaju se precizira i da u Republici Srpskoj, ukoliko sindikat ili radnički savjet uskrate saglasnost na otkaz ugovora o radu, poslodavac može zatražiti arbitražnu odluku. Arbitražno vijeće je dužno da donese odluku u roku od 15 dana od svog konstituisanja i da u navedenom roku podnese izvještaj. Odluka arbitražnog vijeća je konačna i obavezujuća za strane u sporu.

Prema izvještaju, sindikalnim i radničkim predstavnicima nema pravnih lijekova na raspolaganju u Brčko Distriktu za osporavanje otkaza ili bilo koje druge štetne radnje. Komitet podsjeća da pravni lijekovi moraju biti dostupni predstavnicima radnika kako bi im se omogućilo da osporavaju svoje otpuštanje (Zaključci 2010., Norveška). Štaviše, pravni lijekovi bi također trebali biti dostupni predstavnicima radnika koji tvrde da postoji drugi štetni tretman od strane poslodavca (Zaključci 2018, Armenija). Imajući u vidu informacije date u Izvještaju, Komitet zaključuje da situacija nije u skladu sa članom 28. na osnovu toga što u Brčko Distriktu ne postoje pravni lijekovi koji bi omogućili predstavnicima radnika da osporavaju otkaze i druge štetne radnje osim otpuštanja.

Komitet podsjeća da kada je došlo do otpuštanja na osnovu članstva u sindikatu, mora postojati adekvatna naknada srazmjerna šteti koju je pretrpjela žrtva. Naknada mora barem odgovarati plati koja bi se isplatila između datuma otpuštanja i datuma sudske odluke ili vraćanja na posao (Zaključci 2007., Bugarska). Zahtijeva da se u sljedećem izvještaju daju detaljne informacije u vezi sa oba entiteta i Distriktom Bosne i Hercegovine.

### **Sredstava za rad predstavnika radnika**

U prethodnom zaključku (Zaključci 2018.), Komitet je zaključio da nije dokazano da olakšice koje su date predstavnicima radnika zadovoljavaju uslove iz člana 28. U prethodnom zaključku, Komitet je konstatovao da u prethodnom Izvještaju nisu dostavljene nikakve informacije u tom smislu u vezi sa Federacijom Bosne i Hercegovine i Brčko Distriktom. Također je napomenulo da podaci iz prethodnog izvještaja koji se odnose na Republiku Srpsku nisu dovoljni da se utvrdi da su obuhvaćene sve vrste predstavnika radnika, osim predstavnika sindikata.

U odgovoru, u Izvještaju se navodi da se u Republici Srpskoj sindikalnim predstavnicima mora omogućiti odsustvo s posla kako bi prisustvovali sindikalnim sastancima, konferencijama, sjednicama i kongresima, te pohađali obuku na kursevima i seminarima. Osim toga, tamo gdje postoji potreba za prikupljanjem sredstava solidarnosti, predstavnici radnika ovlašteni od sindikata imaju pravo obavljati ovu djelatnost u prostorijama ili objektima poslodavca. Sindikalnim predstavnicima je dozvoljeno da u prostorijama poslodavca ističu sindikalne obavijesti na mjestima koja su dostupna radnicima. Također im je dozvoljeno da koriste prostorije najmanje dva sata mjesečno tokom radnog vremena za sastanke

preduzeća i dva sata sedmično za ostale sindikalne aktivnosti. Poslodavac je dužan sindikalnim predstavnicima omogućiti da radnicima daju informacije, biltene, publikacije, letke i druga sindikalna dokumenta.

Komiteta zaključuje da informacije dostavljene u odnosu na Republiku Srpsku ne omogućavaju da se utvrdi da su obuhvaćene sve vrste predstavnika radnika, osim predstavnika sindikata. Komitet stoga pita da li olakšice koje su odobrene u Republici Srpskoj obuhvataju i predstavnike radnika osim predstavnika sindikata. Također ponavlja svoj zahtjev za informacijama u ovom pogledu u vezi sa Federacijom Bosne i Hercegovine.

U izvještaju nema informacija o stanju u Federaciji Bosne i Hercegovine i Distriktu Brčko. Komitet zaključuje da situacija u Bosni i Hercegovini nije u skladu sa članom 28. na osnovu toga što nisu omogućene adekvatne olakšice predstavnicima radnika u oba entiteta i Brčko distriktu Bosne i Hercegovine.

### **Zaključak**

Komiteta zaključuje da situacija u Bosni i Hercegovini nije u skladu sa članom 28. Povelje iz razloga što:

- zaštita koja se daje predstavnicima radnika u Distriktu Brčko se ne produžava na razuman period poslije isteka njihovog mandata;
- predstavnici radnika u Brčko distriktu nisu zaštićeni od štetnih radnji osim otpuštanja;
- nije utvrđeno da je predstavnicima radnika pružena adekvatna zaštita od štetnih radnji osim otpuštanja u Republici Srpskoj;
- u Brčko Distriktu ne postoje pravni lijekovi koji bi omogućili predstavnicima radnika da osporavaju svoje otpuštanja i druge štetne radnje osim otpuštanja;
- predstavnicima radnika u oba entiteta i Brčko distriktu Bosne i Hercegovine nisu obezbijeđene adekvatne pogodnosti.

## **Izdvojeno mišljenje Carmen Salcedo Beltrán o članu 2. stav 1. Evropske socijalne povelje iz 1961. i Revidirane Evropske socijalne povelje**

Član 2. stav 1. Evropske socijalne povelje iz 1961. i Revidirane Evropske socijalne povelje propisuje da se ugovorne strane, u cilju obezbjeđivanja efektivnog ostvarivanja prava na pravedne uslove rada, obavezuju „da obezbijede razuman broj dnevnih i nedjeljnih radnih sati, i da radnu sedmicu progresivno smanjuju u onoj mjeri u kojoj to povećanje produktivnosti i drugi relevantni faktori dozvoljavaju”.

Evropski komitet za socijalna prava je u prošlosti donio odluku o ovoj odredbi, a posebno o pravima koja se garantuju za dežurstva, periode u kojima zaposlenik mora biti kontaktiran i sposoban da interveniše kako bi obavljao posao za kompaniju, bez da je bio na radnom mjestu ili na stalnom i neposrednom raspolaganju poslodavcu.

Komitet je ispitao njihov pravni režim kroz dva sistema za praćenje usklađenosti sa Evropskom socijalnom poveljom. S jedne strane, usvojene su četiri odluke o meritumu, u okviru postupka kolektivnih tužbi: Odluka o meritumu od 12. oktobra 2004., Confédération française de l'Encadrement CFE-CGC protiv Francuske, kolektivna tužba br. 16/2003; Odluka o meritumu od 8. decembra 2004., Confédération Générale du Travail (CGT) protiv Francuske, kolektivna tužba br. 22/2003; Odluka o meritumu od 23. juna 2020., Confédération Générale du Travail (CGT) protiv Francuske, kolektivna tužba br. 55/2009; Odluka o meritumu od 19. maja 2021., Confédération générale du travail (CGT) i Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) protiv Francuske, kolektivna tužba br. 149/2017.

S druge strane, direktno ili indirektno, usvojeno je 68 zaključaka u sistemu izvještavanja, od kojih je 35 neusklađenih (Zaključci 2018, Zaključci XXI-3, Zaključci 2014, Zaključci XX-3, Zaključci 2013, Zaključci 2011, Zaključci 2010, Zaključci XVIII-2, Zaključci 2007, Zaključci XVII-1, Zaključci XVI-2, Zaključci XVI-1).

Kao rezultat ove konsolidovane sudske prakse, Komitet je svoju pažnju usmjerio na periode dežurstva, kako bi odlučio da li je član 2. stav 1. Evropske socijalne povelje ispoštovan ili prekršen u dvije posebne tačke koje je jasno identifikovao u tom pogledu:

1°. S jedne strane, o isplati naknade dežurnom službeniku, bilo u finansijskom obliku (bonus) ili u vidu odmora, kako bi se nadoknadio uticaj na njegovu sposobnost da organizuje svoj privatni život i upravlja ličnim vremenom na isti način kao da nije dežuran.

2°. S druge strane, o minimalnom trajanju obaveznog dnevnog i/ili sedmičnog odmora koje sve države moraju poštovati i koje svi radnici moraju uživati. Uobičajeno je da zaposleni započinju dežurstvo, potpuno ili djelimično, na kraju radnog dana i završavaju ga početkom sljedećeg radnog dana. Čak i ako zaposleni nije obavezan da obavlja stvarni rad, posljedica je da neće imati na raspolaganju svoje vrijeme odmora u punoj slobodi ili bez ikakvih poteškoća, odnosno pod uslovima i svrhom minimuma period odmora je teško postići stricto sensu.

U ovoj perspektivi želim da istaknem dva navedena efekta koji utiču na dva različita elementa radnog odnosa (plata i minimalni odmor). Države ih često integrišu zajedno u jednu, tako da je isplata bonusa najobičniji (jedini) pravni lijek (naknada za prvi učinak) i zakonska asimilacija dežurstva bez obavljanja stvarnog rada do odmora (tj. ne uzima u obzir drugi efekat).

Sudska praksa koju je ECSR usvojio posljednjih godina razmatra oba efekta odvojeno. I jedno i drugo se mora cijeliti i poštovati u isto vrijeme. S jedne strane, raspoloživost zaposlenog da interveniše mora biti

nadoknađena. S druge strane, moraju se uzeti u obzir posljedice za minimalni period obaveznog odmora. Iz tog razloga, u četiri odluke o meritumu pomenutim gore, Francuska je osuđena zbog kršenja člana 2. stav 1. Revidirane Evropske socijalne povelje. Što se Francuske tiče, iako član L3121-9 Zakona o radu predviđa da se „period dežurstva nadoknađuje, bilo novčano ili u obliku odmora“, treba napomenuti da s obzirom na dežurstvo bez intervencije za obračun minimalnog dnevnog odmora podriiva drugi uslov. Zaista, potrebno je istaći da je ECSR u posljednjoj Odluci o meritumu naveo da će ovo razmatranje uključivati povredu odredbe ako je ona „u cijelosti“ (odluka o meritumu od 19. maja 2021., Confédération générale du travail (CGT) i Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) protiv Francuske, Kolektivna tužba br. 149/2017.

U zaključcima za 2022. dežurstvo je posebno ispitano. Komitet je zatražio informacije o zakonskoj regulativi i praksi u pogledu radnog vremena, dežurstva i načina na koji su neaktivni periodi dežurstva tretirani u pogledu radnog vremena i odmora i njihove naknade.

Treba napomenuti da većina odgovora nije odgovorila potvrdno. Drugim riječima, izvještaji država nisu informisali Komitet jednostavno da je "vrijeme dežurstva radno vrijeme ili vrijeme odmora". Međutim, odgovori su imali negativno značenje, odnosno u odgovorima je doslovno navedeno da se dežurstvo „ne smatra radnim vremenom“.

Većina članova Komiteta smatrala je da ova informacija ne daje odgovor na postavljeno pitanje i odlučila je da odloži većinu zaključaka.

Žao mi je što se ne mogu složiti sa ovim zaključcima. U nastavku ću objasniti svoje razloge. Prvo, smatram da negativni odgovori država članica pružaju dovoljno informacija o zakonodavnim okvirima koji su na snazi u pogledu uključivanja dežurstva u dnevne ili sedmične odmore. Po mom mišljenju, besmisleno je ne ispitivati ili vrednovati odgovore, jer rečenica "dežurstvo je vrijeme odmora" nije transkribovano pozitivno, ali "dežurstvo nije radno vrijeme" nije transkribovano. Vjerujem da Komitet ima dovoljno informacija da ocijeni usklađenost ili neusklađenost.

Po mom mišljenju, posljedice neprocenjivanja ovih informacija su izuzetne. Prvo, ohrabruje države da ne daju informacije u rokovima koje je odredio Komitet i da iskoriste stav koji, osim toga, nije u skladu sa obavezom koju savršeno dobro znaju i koju su navikli da ne ispunjavaju.

Drugo, treba imati na umu da pravno tumačenje Evropske socijalne povelje ide dalje od tekstualnog tumačenja. To je pravni instrument za zaštitu ljudskih prava koji ima obavezujuću snagu. Ugovor se mora tumačiti u dobroj vjeri u skladu sa uobičajenim značenjem koje treba dati terminima ugovora u njihovom kontekstu i u svjetlu njegovog predmeta i svrhe (čl. 31 Bečke konvencije o pravu ugovora). U svjetlu Povelje, to znači zaštitu prava koja nisu teorijska već djelotvorna (Evropska federacija nacionalnih organizacija za rad s beskućnicima (FEANTSA) protiv Slovenije, kolektivna tužba br. 53/2008, odluka o meritumu od 8. septembra 2009. , §28). Kao takav, Komitet je dugo tumačio prava i slobode navedene u Povelji u svjetlu trenutne stvarnosti, međunarodnih instrumenata i novih pitanja i situacija, budući da je Povelja živi instrument (Marangopoulos fondacija za ljudska prava protiv Grčke, kolektivno Žalba br. 30/2005, odluka o meritumu od 6. decembra 2006., §194; Evropska federacija nacionalnih organizacija za rad sa beskućnicima (FEANTSA) protiv Francuske, kolektivna tužba br. 39/2006, odluka o meritumu od 5. decembra 2007., §64 i ILGA protiv Češke Republike, Kolektivna tužba br. 117/2015, odluka o meritumu od 15. maja 2018, §75).

Konačno, u slučaju da Komitet ne raspolaže svim relevantnim informacijama, po mom mišljenju, to bi trebalo da ima najpovoljnije značenje za socijalna prava iz Povelje. Drugim riječima, države moraju pružiti sve informacije, što postaje kvalifikovanija obaveza kada se ta informacija više puta traži. Nadalje, želio bih da istaknem da je ovo informacije su tražene u prethodnim zaključcima (Zaključci 2018, Zaključci XXI-3, Zaključci 2014, Zaključci XX-3). Stoga su države bile obavezne da dostave sve informacije koje je Komitet više puta tražio.

Imajući u vidu navedene argumente, moje izdvojeno mišljenje tiče se, prvo, onih odloženih zaključaka većine članova Komiteta u vezi sa državama koje su, s jedne strane, odgovorile da dežurstvo „nije radno vrijeme“, a zatim da uzimaju u obzir u minimalnom periodu odmora koji svaki zaposleni mora uživati. To uključuje Belgiju, Bosnu i Hercegovinu, Finsku, Njemačku, Italiju, Litvaniju, Sjevernu Makedoniju, Maltu, Crnu Goru, Slovačku Republiku i Španiju. Slično, s druge strane, to se tiče država koje nisu odgovorile ili su to učinile na zbunjen ili nepotpun način. To su Albanija, Estonija, Gruzija, Mađarska, Irska, Letonija i Republika Moldavija. Iz svih navedenih razmatranja proizilazi da bi zaključci u vezi sa svim ovim državama trebali biti neusaglašeni.

Drugo, moje izdvojeno mišljenje se takođe tiče "opštih" nalaza o usklađenosti sa članom 2. stav 1. Povelje do kojih je došla većina u Komitetu u odnosu na četiri države. Konkretnije, u vezi s Andorom, izvještaj informiše o vremenu dežurstava. Ono se "ne smatra stvarnim radnim vremenom za potrebe izračunavanja broja sati u zakonskom radnom danu, jer ne stvara prekovremeni rad. Ipak, ne smatra se ni kao vrijeme odmora, podrazumjeva se da u cilju ispunjavanja uz obavezu korištenja najmanje jednog cjelodnevnog sedmičnog odmora, radnik mora biti pušten s posla najmanje jedan dan u sedmici - naravno sa stvarnog rada, ali i iz situacije da je dostupan van radnog dana-". U dokumentu se izričito navodi da se u odnosu na dežurstva poštuje jedan dan sedmičnog odmora, ali se ne saopštava ništa o poštovanju dnevnog odmora (osim pominjanja opšteg minimalnog trajanja od 12 sati). U odnosu na Grčku, u izvještaju se navodi da se odredbe zakona o radu ne primjenjuju na dežurstva bez intervencije jer, čak i ako radnik mora ostati na određenom mjestu određeno vrijeme, on/ona ne mora da bude fizički i psihički spreman/na za rad. Što se tiče Luksemburga, u dokumentu se navodi da dežurstvo nije radno vrijeme. Konačno, što se tiče Rumunije, u izvještaju se, prije svega, navodi da član 111. Zakona o radu period raspoloživosti radnika smatra radnim vremenom. Međutim, odmah, o organizaciji i dežurstvu u javnim jedinicama zdravstva, obavještava da se dežurstva obavljaju na osnovu individualnog ugovora o nepunim radnim vremenom. Sati dežurstva, kao i pozivi primljeni od kuće „moraju se evidentirati na listu dežurstava, a „samo“ sati stvarno odrađeni u zdravstvenoj ustanovi u koju se poziv prima od kuće smatraće se kao vrijeme dežurstva." Shodno tome, na osnovu ovih informacija, ako nema odrađenih sati ili poziva, ovo vrijeme nije radno. Iz svih navedenih razmatranja proizilazi da bi zaključci u vezi sa ova četiri stanja takođe trebali biti neusaglašeni.

Treće, u koherentnosti, moje odvojeno izdvojeno mišljenje se takođe tiče nalaza neusaglašenosti u vezi sa Jermenijom. Ova država je obavestila da se vreme kod kuće bez intervencije smatra najmanje polovinom radnog vremena (čl. 149. Zakona o radu). Ova zakonska regulativa je u skladu sa najnovijom sudskom praksom Komiteta (odluka o meritumu od 19. maja 2021, Confédération générale du travail (CGT) i Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) protiv Francuske, kolektivno Žalba br. 149/2017). Po mom mišljenju, pozitivan nalaz po ovom pitanju treba izričito usvojiti, nezavisno od nalaza o neusklađenosti dnevnog radnog vremena pojedinih kategorija radnika.

Na kraju, željela bih postaviti dva važna pitanja nakon nekih odgovora sadržanih u izvještajima. Prvo pitanje se odnosi na vladine izvještaje koji su opravdavali nacionalni pravni režim dežurstva ili nepoštivanje prethodnih nalaza o neusklađenosti na osnovu presuda Suda pravde Evropske unije, uključujući i neke odgovore koji osporavaju odluku Komiteta o "pogrešnom tumačenju" Povelje. To su Bosna i Hercegovina, Španija, Italija, Irska i Luksemburg. Neophodno je podsjetiti da je Evropski komitet za socijalna prava potvrdio da „činjenica da je odredba usklađena s Direktivom Zajednice ne uklanja je iz okvira Povelje i iz nadzora Komiteta“ (Confédération française de l'Encadrement (CFE-CGC) protiv Francuske, kolektivna tužba br. 16/2003, Odluka o meritumu od 12. oktobra 2004., stav 30.). Nadalje, naglašeno je da, čak i ako je Evropski sud za ljudska prava smatrao da bi "u određenim slučajevima mogla postojati pretpostavka usklađenosti prava Evropske unije s Konvencijom, takva pretpostavka - čak i ako bi se mogla opovrgnuti - nije namijenjena primjeni u odnosu na Evropsku socijalnu povelju". O odnosu između Povelje i prava Evropske unije, istakla je da su, (...) to dva različita pravna sistema, a principi, pravila i obaveze koje formiraju potonje ne moraju se nužno poklapati sa sistemom vrijednosti, principa i prava sadržana u prvom; (...) kad god se suoči s ovim drugim, Evropska unija će morati uzeti u obzir ovo drugo.), kad god se suoči sa situacijom u kojoj države uzimaju u obzir



ili su ograničene pravom Evropske unije, Komitet će od slučaja do slučaja ispitati primjenu prava zagarantovanih Poveljom u domaćem zakonu od strane država članica (Opšta konfederacija rada Švedske (LO) i Opća konfederacija izvršnih radnika, državnih službenika i službenika (TCO) protiv Švedske, kolektivna tužba br. 85/2013, odluka o prihvatljivosti i meritumu od 3. jula 2013., st. 72-74).

Drugo pitanje je da Povelja propisuje obaveze prema međunarodnom pravu koje su pravno obavezujuće za države članice i da Komitet, kao ugovorno tijelo, ima "isključivu" odgovornost za pravnu ocjenu da li su odredbe Povelje na zadovoljavajući način implementirane ( Syndicat CFDT de la métallurgie de la Meuse protiv Francuske, kolektivna tužba br. 175/2019, odluka o meritumu od 5. jula 2022, §91).

Ovo su razlozi mog drugačijeg pristupa zaključcima iz člana 2. stav 1. Evropske socijalne povelje u vezi sa dežurstvom.