



Januar 2017.godine

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

Evropski komitet za socijalna prava

Zaključci za 2016. godinu

(BOSNA I HERCEGOVINA)

Ovaj tekst može kasnije biti predmet lektorisanja.

Funkcija Evropskog komiteta za socijalna prava je da odlučuje o usklađenosti stanja u državama s Evropskom socijalnom poveljom. Komitet, u odnosu na nacionalne izvještaje, donosi zaključke, a, u odnosu na kolektivne tužbe, donosi odluke.

Informacije o Povelji i Komitetu, kao i izjave o interpretaciji i opšta pitanja koja je formulisao Komitet nalaze se Opštem uvodu u Zaključke.

Bosna i Hercegovina je Evropsku socijalnu povelju (revidiranu) ratifikovala 7. oktobra 2008. godine. Rok za podnošenje 6. izvještaja Vijeću Evrope je bio 31. oktobar 2015. godine, a Bosna i Hercegovina ga je podnijela 12. februara 2013. godine. U skladu sa ugovorenim sistemom izvještavanja koji je Komitet ministara usvojio na 1196. sastanku Zamjenika ministara koji je održan 2-3.aprila 2014. godine, Izvještaj se odnosi na odredbe tematske grupe “ Zapošljavanje, obuka i jednake mogućnosti”.

Ovaj Izvještaj se tiče prihvaćenih odredbi sledećih članova koji pripadaju tematskoj grupi

“ Zapošljavanje, obuka i jednake mogućnosti”.

- pravo na rad (član 1),
- pravo na profesionalnu orijentaciju (član 9),
- pravo na stručno osposobljavanje (član 10),
- pravo osoba s invaliditetom na nezavisnost, socijalnu integraciju i učešće u životu zajednice (član 15),
- pravo na unosan posao na teritoriji drugih država potpisnica (član 18),
- pravo muškaraca i žena na jednake mogućnosti (član 20),
- pravo na zaštitu u slučaju prestanka radnog odnosa (član 24),
- pravo radnika na zaštitu potraživanja u slučaju insolventnosti poslodavca (član 25).

Bosna i Hercegovina je prihvatila sve odredbe iz gore navedenih grupa osim članova 10, 15, 18, 24 i 25. Referentni period je 1. januar 2011. do 31. decembra 2014. godine. Zaključci o Bosni i Hercegovini se odnose na 6 situacija kako slijedi:

- 1 zaključak o usklađenosti: Član 1§3;
- 5 zaključaka o neusklađenosti: Članovi 1§§1, 2 i 4; 9; 20.

Sledeći izvještaj će se baviti odredbama tematske grupe "Zdravstvo, socijalna sigurnost i socijalna zaštita":

- pravo na sigurne i zdrave uslove rada (član 3.),
- pravo na zaštitu zdravlja (član 11.),
- pravo na socijalnu sigurnost (član 12.),

- pravo na socijalnu i medicinsku pomoć (član 13.),
- pravo na korištenje usluga socijalne zaštite (član 14.),
- pravo starijih osoba na socijalnu zaštitu (član 23.),
- pravo na zaštitu od siromaštva i socijalne isključenosti (član 30.).

Izveštaj treba da sadrži informacije koje je Komitet tražio u zaključcima 2015. godine u odnosu na zaključke o neusklađenosti zbog ponovljenih nedostataka informacija:

- prava djece i mladih na zaštitu
- zabrana zapošljavanja djece koja podliježu obaveznom obrazovanju (član 7§3)
- pravo djece i mladih na zaštitu - zabrana noćnog rada (član 7§8)
- pravo zaposlenih žena na zaštitu materinstva
- nezakonitost otkaza za vrijeme porodiljskog odsustva (član 8§ 2)
- pravo zaposlenih žena na zaštitu materinstva
- regulacija noćnog rada (član 8§4)
- pravo porodice na socijalnu, pravnu i ekonomsku zaštitu (član 16).

Krajnji rok za podnošenje izvještaja je 31. oktobar 2016. godine.

Zaključci i izvještaji dostupni su na [www.coe.int/socialcharter](http://www.coe.int/socialcharter)

## Član 1. - Pravo na rad

### Stav 1- Politika pune zaposlenosti

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

Prema Izvještaju, stopa rasta BDP-a smanjena je sa - 0,9% u 2011 na - 1,2% u 2012. godini i dalje je smanjena na -2.4% u 2013. Prema izvještaju, tokom referentnog perioda, ukupna stopa nezaposlenosti je i dalje na zabrinjavajuće niskom nivou (2011. - 31,9%; 2014. - 31,7%). Stopa zaposlenosti muškaraca je i dalje na niskom nivou (2011.; 41,3% - 2014.; 41,2%), a stopa zaposlenosti žena na veoma niskom nivou (2011.; 23,0% - 2014.; 22,7%). Prema Izvještaju, stopa nezaposlenosti u 2014. godini je iznosila 27,5%, stopa nezaposlenosti mladih (% aktivnog stanovništva starijeg od 15 - 24) je tokom referentnog perioda porasla sa 56,4% u 2011. godini na 61,0% u 2014.godini. Isto je uočeno u odnosu na stopu dugoročne nezaposlenosti (% aktivnog stanovništva starijeg od 15 - 74), koji je povećan sa 22,3% u 2011. godini na 23,4% u 2014. godini. Komitet prima na znanje nastavak pada ekonomije što je rezultiralo negativnim karakteristikama na tržištu rada, posebno, niskom stopom participacije i visokom stopom nezaposlenosti.

Komitet u Izvještaju zapaža da se u oblasti zapošljavanja vodilo 2010-2014 Strategijom zapošljavanja koju je Vlada BiH usvojila 2010.godine. Poseban naglasak je stavljen na Projekte iz oblasti rada i zapošljavanja koji se provode u izvještajnom periodu: „Projekat zapošljavanja mladih“ (YEP) – II faza u toku i „Program dostojanstvenog rada 2012-2015 za Bosnu i Hercegovinu“.

U Izvještaju se opisuje kako je Federalni zavod za zapošljavanje u saradnji sa kantonalnim službama provodio mjere zapošljavanja putem programa koji su namijenjeni potrebama na tržištu rada a u skladu sa Zakonom o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba.

Broj osoba uključenih u mjere aktivne politike zapošljavanja je u porastu tokom referentnog perioda a u 2014.godini je bio 16 000. Međutim, Komitet iz Izvještaja Evropske komisije o napretku za 2014. godinu, primjećuje koje javne službe za zapošljavanje i koji administrativni i finansijski kapaciteti za implementaciju mjera aktivnog tržišta rada nedostaju (Izvještaj o napretku BiH, Evropska komisija, 2014.godine). Komitet još jednom traži informacije o ciljnim mjerama i praćenju istih na tržištu rada. Ponovo se postavlja pitanje da li se prate postojeće politike zapošljavanja i kako se njihova efikasnost vrednuje. Komitet napominje da implementirane nacionalne strategije i politike tržišta rada nisu bile adekvatne u promociji otvaranja novih radnih mjesta i borbe protiv nezaposlenosti.

**Zaključak: Komitet zaključuje da stanje u Bosni i Hercegovini nije u skladu sa članom 1§1 Povelje jer politike zapošljavanja nisu bile adekvatne u promovisanju borbe protiv nezaposlenosti i otvaranju novih radnih mjesta.**

Član 1. stav 2. –Slobodan odabir zanimanja (zabrana diskriminacije, zabrana prisilnog rada, ostali aspekti)

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

## Zabrana diskriminacije u zapošljavanju

U svom prethodnom zaključku, Komitet je ispitao situaciju na federalnom nivou, kao i na nivou entiteta i odgodio zaključak da bi zatražio informacije o broju relevantnih bodova (Zaključci 2012.). Napominje da Ustav Bosne i Hercegovine i ustavi entiteta (Republike Srpske i Federacije Bosne i Hercegovine), kao i Brčko Distrikta zabranjuju diskriminaciju po određenim osnovama (Zaključci 2012.).

### Distrikt Brčko

Komitet je ranije naveo da Zakon o radu BD ( "Službeni glasnik BD BiH" 19/06, 19/07, 25/08) zabranjuje diskriminaciju u zapošljavanju na osnovu rase, etničke pripadnosti, boje kože, pola, jezika, vjere, političkog ili drugog mišljenja ili uvjerenja, socijalnog porijekla, imovinskog stanja, članstva ili nečlanstva u sindikatu ili političkoj stranci, fizičkog i psihičkog stanja. To se odnosi i na zapošljavanje i obuku. U izvještaju se navodi da inspektori rada prate primjenu odredbi Zakona o radu o zabrani diskriminacije. Kada je radnik diskriminisan, on / ona može tražiti zaštitu od inspektora rada i podnijeti tužbu pred nadležnim sudom. Ministarstvo nema informacije o broju slučajeva diskriminacije pred sudovima. Komitet traži se u sledećem izvještaju dostave informacije o broju i prirodi predmeta koji se bave diskriminacijom u zapošljavanju, sa posebnim napomenama o njihovom ishodu i naknadi za žrtve.

### Federacija Bosne i Hercegovine

U Izvještaju se navodi da je FBiH usvojila novi Zakon o radu koji je objavljen u "Službenom glasniku FBiH" broj 62/15 od 12. avgusta 2015. godine a koji je stupio na snagu 20. avgusta 2015. godine (izvan referentnog perioda).

Zakon sadrži odredbu koja izričito zabranjuje diskriminaciju zaposlenih i lica koja traže zaposlenje u pogledu na pol, seksualnu orijentaciju, bračni status, porodične obaveze, starost, invalidnost, trudnoću, jezik, vjeru, političko ili drugo mišljenje, nacionalnost, društveno porijeklo, imovinu, rođenje, rasu, boju kože, članstvo ili ne članstvo u političkim strankama i sindikatima, zdravstveno stanje ili neke druge lične karakteristike. Diskriminacija je zabranjena u odnosu na zahtjeve za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla, uslove rada i sva prava iz radnog odnosa, obuke, prekvalifikacije i stručno usavršavanje i prestanak ugovora o radu. Novi Zakon o radu definiše i direktnu i indirektnu diskriminaciju, zabranu uznemiravanja ili seksualnog uznemiravanja, rodno zasnovano nasilje i sistematsko zlostavljanje na radnom mjestu ili u vezi sa radom - mobing.

U Izvještaju se navodi da u slučaju parnice zbog diskriminacije, teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije leži na poslodavcu i ako sud utvrdi da je žalba osnovana, poslodavac će omogućiti i osigurati prava koja su prekršena i nadoknaditi gubitak uzrokovan diskriminacijom. Komitet traži informacije o visini naknade koja se odobrava u praksi i da li postoji određena visina naknade koja se odobrava u slučajevima diskriminacije.

U Izvještaju se dalje pružaju detaljne informacije o stanju zaposlenosti osoba sa invaliditetom u FBiH. Komitet prima na znanje usvajanje Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji, osposobljavanju i zapošljavanju osoba sa invaliditetom ("Službeni glasnik BiH", broj 9/10), kao i Strategiju 2011-

2015 za izjednačavanje mogućnosti za osobe s invaliditetom u FBiH: profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju.

Republika Srpska

Komitet je ranije naveo da član 5. Zakona o radu RS ("Službeni glasnik RS" 55/07) ("Službeni glasnik RS" 55/07) štiti zaposlene, i osobe koje traže zaposlenje, od diskriminacije na osnovu rase, etničke pripadnosti, boje kože, pola, jezika, vjere, političkog ili drugog mišljenja ili uvjerenja, socijalnog porijekla, imovnog stanja, članstva ili nečlanstva u sindikatu ili političkoj stranci, fizičkog i psihičkog stanja ili bilo kojih drugih karakteristika koje nisu direktno vezane za prirodu zapošljavanja. Zakonodavstvo definiše i direktnu i indirektnu diskriminaciju. Takođe, navodi izuzetke. Komitet traži dodatne informacije o tome kako su ovi izuzeci interpretirani (Zaključci 2012.). U izvještaju se ne daju nikakve informacije u tom smislu. Komitet ponavlja svoje pitanje.

Komitet je ranije naveo da član 112. Zakona o radu propisuje da lice koje traži zaposlenje, kao i zaposleni, može tražiti naknadu štete pred nadležnim sudom i da je u slučaju spora teret dokazivanja na poslodavcu. Ako sud utvrdi da je tužba osnovana, naložiće poslodavcu da vrati i osigura ostvarivanje prekršenih prava okrivljenog ili da plati odgovarajuću novčanu naknadu (Zaključci 2012.). U Izvještaju se navodi da Ministarstvo nema informacija o broju slučajeva diskriminacije pred sudovima ili Ombudsmenom za ljudska prava. Komitet podsjeća da naknada za sva djela diskriminacije, uključujući diskriminatorno otpuštanje, mora biti proporcionalno gubitku koji je pretrpjela žrtva i dovoljno obeshrabrujuće za poslodavce. Komitet traži informacije o visini naknade i da li je određena visina naknade koji se odobrava u slučajevima diskriminacije.

Opšta situacija

Komitet je ranije naveo da je usvojen Zakon o zabrani diskriminacije u Bosni i Hercegovini (BiH) (Službeni glasnik BiH, br. 59/09, stupio na snagu 5. avgusta 2009.godine). Zakon definiše i zabranjuje direktnu i indirektnu diskriminaciju, uključujući u zapošljavanju, preduzetništvu, obrazovanju i obukama, zbog niza razloga, naime, na osnovu rase, boje kože, jezika, vjere, etničke pripadnosti, nacionalnog ili socijalnog porijekla, nacionalne manjine, političkog ili drugog uvjerenja, imovinskog stanja, članstva u sindikatu ili drugom udruženju, obrazovanja, društvenog položaja, pola, seksualne orijentacije (dijelovi 2, 3 i 6). Zakon takođe predviđa prebacivanje tereta dokazivanja i zaštitu od osvete (dijelovi 15 i 18).

U svom prethodnom zaključku, Komitet je zatražio informacije o tome kako različiti propisi i da li Zakon o zabrani diskriminacije Bosne i Hercegovine 59/09 imaju prednost ili prevladavaju nad zakonima na nivou entiteta i Distrikta.

U Izvještaju se navodi da je Zakon o zabrani diskriminacije ("Službeni glasnik BiH", broj 59/09) usvojen na državnom nivou i da predstavlja okvir za ostvarivanje jednakih prava i mogućnosti za sve osobe u Bosni i Hercegovini. Ovaj zakon se odnosi na postupanje svih javnih tijela na nivou države, entiteta, kantona i BD, opštinskih institucija i tijela, i pravnih osoba s javnim ovlastima, kao i djelovanje svih pravnih i fizičkih lica, u svim sferama života.

Ne postoje zakoni koji zabranjuju diskriminaciju na nivou entiteta, ali Zakon o zabrani diskriminacije propisuje da će svi zakoni i delegirano zakonodavstvo u BiH na svim nivoima biti usklađeni sa Zakonom o zabrani diskriminacije. Član 24. Zakona o zabrani diskriminacije

(prelazne i završne odredbe) propisuje da će se ovaj Zakon primjenjivati u slučaju neslaganja između drugih zakona i ovog Zakona a u postupcima koji su u skladu sa ovim Zakonom.

Ista odredba Zakona o zabrani diskriminacije predviđa da svi zakoni i delegirano zakonodavstvo budu u skladu sa odredbama ovog zakona u roku od godinu dana nakon njegovog stupanja na snagu. U Izvještaju se navodi da je proces usklađivanja drugih zakona u BiH sa Zakonom o zabrani diskriminacije obavljen samo djelimično zbog dugotrajne procedure.

U svom prethodnom zaključku, Komitet je konstatovao da na nivou entiteta i Distrikta seksualna orijentacija i dob nisu eksplicitno uključeni u osnove prema kojima zakonodavstvo zabranjuje diskriminaciju a na državnom nivou, nije eksplicitno navedna diskriminacija na osnovu starosne dobi i invalidnosti. Komitet je pitao da li je diskriminacija u odnosu na starosnu dob, invalidnost i seksualnu orijentaciju zabranjena na svim nivoima (Zaključci 2012.). Komitet navodi da iz Izvještaja, kao i iz Izvještaja Evropske komisije 2015. godine za BiH, Zakon o zabrani diskriminacije nije izmijenjen u smislu uvrštavanja starosne dobi i invalidnosti kao osnove za diskriminaciju, niti su odredbe adekvatno zastupljene u zakonu o radu ili visokom obrazovanju. Radna grupa kojom koordinira Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice BiH čiji je zadatak revizija zakona protiv diskriminacije, formirana je u avgustu 2015. godine.

Komitet podsjeća da prema članu 1§2, zakonom treba zabraniti bilo kakvu diskriminaciju, između ostalog, u zapošljavanju, na osnovu pola, rase, etničke pripadnosti, religije, invaliditeta, starosne dobi, seksualne orijentacije i političkog mišljenja. Imajući u vidu da zakoni na državnom, entitetskom i nivou Distrikta nisu uvrstili diskriminaciju na osnovu starosne dobi i invalidnosti (s izuzetkom novog Zakona o radu FBiH, koji je usvojen izvan referentnog perioda), Komitet smatra da situacija u Bosni i Hercegovini nije u skladu sa članom 1§2 Povelje na osnovu toga što zakoni ne zabranjuju diskriminaciju na osnovu starosne dobi i invalidnosti.

Komitet je ranije naveo da postoji širok spektar izuzetaka od načela jednakog postupanja navedenih u Zakonu o zabrani diskriminacije, koji potencijalno idu izvan profesionalnih zahtjeva, i tražio tumačenje tih izuzetaka iz svakog zakona. Budući da Izvještaj ne pruža nikakve informacije o ovom pitanju, Komitet ponavlja svoje pitanje.

Komitet je ranije zatražio podatke o broju slučajeva diskriminacije pred sudovima na svim nivoima kao i broj predmeta pred Ombudsmenom za ljudska prava (Zaključci 2012.). U Izvještaju se daje lista slučajeva diskriminacije pred sudovima u 2013. i 2014. godini, kao i pregled žalbi registrovanih pred Ombudsmenom a ljudska prava u periodu od 2012-2014. godine. Podaci pokazuju da se od ukupno 232 žalbe pred Ombudsmenom za ljudska prava u 2014. godini, 71 žalba odnosi na kršenje prava osoba s invaliditetom.

U odgovoru na pitanje Komiteta za pružanje detaljnih informacija o stanju zaposlenosti osoba s invaliditetom, u Izvještaju se navodi da je 2009. godine BiH ratifikovala UN Konvenciju o pravima osoba s invaliditetom i Fakultativni protokol i formirala Vijeće za osobe s invaliditetom, koje je počelo sa radom 2011. godine. Osobe s invaliditetom u BiH svoja prava ostvaruju na nivou entiteta i BD. U junu 2015. godine, Vijeće za osobe sa invaliditetom je Ministarstvu za ljudska prava i izbjeglice BiH uputilo prijedlog za izmjene i dopune Zakona o zabrani diskriminacije, uz obrazloženje da sadašnji zakon ne navodi invaliditet kao osnovu diskriminacije. U svom prethodnom zaključku, Komitet je pitao da li osobe koje nemaju državljanstvo BiH imaju puni pristup zapošljavanju, a posebno, da li su mjesta u javnom sektoru rezervisana odnosno ograničena samo za državljane i ako je tako, kakvo je opravdanje za ta ograničenja (Zaključci 2012.).

U Izvještaju se navodi da član 4. novog Zakona o zapošljavanju stranaca FBiH propisuje da stranci, u skladu sa ovim zakonom, ne mogu biti stavljani u nepovoljniji položaj na osnovu pola, seksualne orijentacije, bračnog statusa, porodične obaveze, starosti, trudnoće, jezika, religije, političkog ili drugog mišljenja, nacionalnosti, društvenog porijekla, imovine, rođenja, rase, boje kože ili drugih ličnih karakteristika. Kantonalni zavod za zapošljavanje ne može strancu izdati dozvolu za rad ukoliko postoji nezaposlena osoba koja ispunjava uslove za rad i ukoliko je registrovana u zavodu za zapošljavanje koji pokriva sjedište poslodavca, osim u slučaju da to nezaposleno lice odbije posao.

U Izvještaju se navodi da u RS, strani državljani i osobe bez državljanstva imaju pristup zapošljavanju u obliku mjera i aktivnosti nadležnih organa a koje proizlaze iz odredbe Zakona RS o zapošljavanju stranih državljana i lica bez državljanstva. Član 4. propisuje da pored opštih uslova utvrđenih zakonom, rokove i uslove određene kolektivnim ugovorima i aktima poslodavca, stranac mora ispunjavati jedan specifičan zahtjev, a to je da ima radnu dozvolu za zaključivanje ugovora o radu izdatu od strane Zavoda za zapošljavanje RS.

Komiteta podsjeća da države potpisnice stranim državljanima mogu obezbjediti pristup zaposlenju na svojoj teritoriji ukoliko posjeduju radnu dozvolu ali osobama bez državljanstva ne mogu zabraniti taj pristup ukoliko obavljaju poslove koji nisu utvrđeni u članu G Povelje. Jedini poslovi koji se strancu mogu zabraniti jesu oni koji su inherentno povezani sa zaštitom javnog interesa ili nacionalne sigurnosti i uključuju vršenje izvršne vlasti. Komitet pita da li postoje bilo kakve vrste ograničenja na državnom nivou, nivou entiteta i BD za strane državljane u pristupu određenim javnim ili privatnim poslovima, kao što je npr. uslov da bude državljanin Bosne i Hercegovine, i koje su to kategorije radnih mjesta / položaja.

Komiteta je ranije iz drugih izvora konstatovao da diskriminacija, između ostalog, i na osnovu seksualne orijentacije postoji i da je etnička diskriminacija u zapošljavanju i dalje problem, posebno za Rome. Stoga je pitao koje mjere se preduzimaju u svrhu podizanja svijesti i kako se osigurava efikasno provođenje nediskriminacije u zapošljavanju u svim dijelovima zemlje (Zaključci 2012.).

U Izvještaju nema informacija o tom pitanju. Komitet iz Izvještaja Evropske komisije iz 2015.godine prima na znanje da po pitanju politika nediskriminacije nisu preduzeti koraci u smislu izrade strategije za borbu protiv diskriminacije na državnom nivou. Implementacija Zakona protiv diskriminacije 2009. je otežana zbog proceduralnih prepreka i niskog nivoa znanja zakona. U krivičnom zakonu FBiH nisu obuhvaćeni zločin i govor iz mržnje. U većini incidenata počinjenih iz mržnje na meti su bili povratnici, LGBT osobe ili su etnički motivisani. Informacije o zločinima iz mržnje se ne prikupljaju sistematski (Radni dokument Komisije, 2015 Izvještaj o napretku BiH SWD (2015) 214 final). Komitet traži da se u sledeći izvještaj uvrste informacije o načinu na koji vlasti osiguravaju implementaciju zakona protiv diskriminacije u zapošljavanju. Komitet dalje traži da se u sledeći izvještaj uvrste informacije o konkretnim pozitivnim mjerama ili radnjama koje predviđaju promociju jednakosti u zapošljavanju i borbu protiv svih oblika diskriminacije u zapošljavanju.

## 2. Zabrana prisilnog rada

Rad zatvorenika



Komitet je u Zaključcima iz 2012.godine razmatrao zakone o radu zatvorenika u Bosni i Hercegovini pozivajući se na svoju Izjavu o tumačenju člana 1§2 u vezi sa radom zatvorenika (Zaključci 2012.), u narednom Izvještaju traži ažurirane informacije o socijalnoj zaštiti zatvorenika ( povrede na radu, nezaposlenost, zdravstvena zaštita i starosne penzije).

Rad u domaćem okruženju

U svom prethodnom zaključku Komitet se poziva na Izjavu o tumačenju člana 1§2 u pogledu na prisilni rad u domaćem okruženju. Obzirom da Izvještaj ne pruža nikakve informacije o usvojenim zakonima za borbu protiv ove vrste prisilnog rada i preduzetim mjerama za implementaciju takvih zakona i praćenju njihove realizacije, Komitet opet traži da se u naredni Izvještaj uvrste relevantne informacije po tom pitanju.

3. Ostali aspekti prava na zaradu od posla koji osoba sama izabere

Minimalni period službe u Oružanim snagama

Komitet iz Izvještaja zapaža da se u skladu sa Zakonom o službi u Oružanim snagama Bosne i Hercegovine, profesionalno vojno lice bira za školovanje ili usavršavanje i da će biti oslobođeni dužnosti ako ovi kursevi traju duže od godinu dana (član 140, stav 1 i 2 Zakona). Ako su obavezni prisustvovati obuci ili stručnom usavršavanju u smislu promjene vojno evidencijske specijalnosti razrješava se dužnosti bez obzira na trajanje školovanja ili usavršavanja (član 140., stav 3), profesionalnom vojnom licu vrijeme provedeno na školovanju ili usavršavanju računa se u vrijeme provedeno na službi, s pravom ličnog čina i dužnosti s koje je upućen na školovanje ili usavršavanje (član 140 stav 4).

Ministarstvo obrane Bosne i Hercegovine može dodijeliti stipendije studentima fakulteta I učenicima srednjih škola kako bi popunilo ustrojbeni mjesta ili uključilo kadete u vojnoobrazovne ustanove. Radi popunjavanja ustrojbenih mjesta u Oružanim snagama, djelatne vojne osobe mogu biti upućene na fakultete, kao i u druge vrste škola u zemlji i inostranstvu (član 141).

*Na kraju studija, mogu svoje dužnosti obavljati u svojstvu civila, ako je tako regulirano ugovorom o stipendiranju (član 142). Vojni stipendisti koji svojom krivnjom nisu završili školovanje ili koji ne stupe u vojnu službu nakon završetka školovanja dužni su Ministarstvu obrane Bosne i Hercegovine naknaditi troškove školovanja. Kadeti i vojni stipendisti koji su završili školovanje u srednjim školama i na fakultetima dužni su provesti u službi vrijeme koje je dvostruko dulje od vremena školovanja ili stipendiranja, ukoliko ugovorom nije drukčije regulirano (član 143 stav 1). Slično tome, djelatna vojna osoba upućena na školovanje ili usavršavanje razrješuje se dužnosti ako školovanje ili usavršavanje traje dulje od jedne godine (član 140, stav 2), Izuzeci ovog pravila su kadeti koji završe zrakoplovne škole kao piloti, a koji su dužni stupiti u vojnu službu na razdoblje koje traje deset godina od dana završetka školovanja, ukoliko ugovorom nije regulirano dulje razdoblje (član 143, stav 3).*

Komitet iz Izvještaja zapaža da se disproporcija između dužine vojnog roka i dužine vojnog obrazovanja i obuke može objasniti zbog visokih troškova takvih kurseva, od kojih neke snosi Ministarstvo odbrane. Komitet traži da se u sledeći Izvještaj uvrste informacije o uslovima potrebnim za dobijanje ugovora, minimalnom periodu koji moraju provesti u službi nakon obuke , više od deset

godina, koliko je prosječno trajanje takvih usluga i procenat ljudi koji pohađaju kurseve. Očekujući prijem ove informacije, Komitet odgađa zaključak po tom pitanju.

#### Uslovi za prihvatanje ponude posla ili obuke

Komitet iz Izvještaja zapaža da član 44. Zakona o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba u Federaciji Bosne i Hercegovine propisuje da prava nezaposlenih osoba prema ovom Zakonu prestaju ako odbiju ponudu odgovarajućeg posla bez dobrog razloga. Iz istog razloga, javne službe za zapošljavanje će iz evidencija izbrisati dotičnu osobu (član 4b zakona). Ove mjere su dizajnirane za podsticanje nezaposlenih osoba da iskoriste svaku priliku za zapošljavanje koja im se nudi i time smanji nezaposlenost. Svako ko smatra da je na osnovu ovog zakona na neki način diskriminisan, može pokrenuti upravni postupak. Slične odredbe se odnose na gubitak naknada za nezaposlenost u Republici Srpskoj. U skladu sa članom 54 (1) (m) Zakona o posredovanju u zapošljavanju nezaposlenih osoba, nezaposlene osobe će izbrisane iz registra ako odbiju odgovarajuće ponude za posao u mjestu prebivališta ili u radijusu od 50 km .

Pozivajući se na svoju Izjavu o tumačenju člana 1§2 u odnosu na prihvatanje ponuđenog posla ili obuke ili na drugi način izgube pravo na naknadu za nezaposlene (Zaključci 2012.), Komitet traži da se u naredni Izvještaj uvrste informacije o pravilima i procedurama kojima se uređuje ispitivanje odbijanja zahtjeva za naknadu za nezaposlene i obimu ovog fenomena.

#### Privatnost na radu

Komitet ponavlja da pravo na privatnost u radu uključuje pravo na zaštitu od miješanja u pravo na privatnost. Obzirom da Izvještaj ne sadrži nikakve informacije u tom smislu, Komitet traži da se u sledeći Izvještaj uvrste informacije o mjerama koje je država preduzela kako bi se osiguralo da poslodavci dužnu pažnju poklanjaju privatnom životu radnika u organizaciji i da su sve smetnje zabranjene i, gdje je to potrebno, sankcionisane (Izjava o tumačenju člana 1§2, Zaključci 2012.).

#### **Zaključak**

**Komitet zaključuje da stanje u Bosni i Hercegovini nije u skladu sa članom 1§2 Povelje zbog toga što federalni zakoni ne zabranjuju diskriminaciju u zapošljavanju na osnovu starosne dobi i invalidnosti.**

#### Član 1

##### Pravo na rad stav 3. – Besplatne službe za zapošljavanje

Komitet prima na znanje informacije sadržane u Izvještaju Bosne i Hercegovine. Konkretno, ukazuje na informacije sadržane u odgovoru na pitanja u prethodnom zaključku (Zaključci 2012.).

Što se tiče zahtjeva da javne službe za zapošljavanje budu besplatne, u Izvještaju se navode sledeće informacije: u Federaciji Bosne i Hercegovine (FBiH) službe za zapošljavanje su besplatne za nezaposlene, zaposlene radnike u potrazi za drugim poslom i poslodavcem; u Distriktu Brčko (BD),

službe za zapošljavanje su besplatne za osobe koje traže zaposlenje i poslodavce; na teritoriji Republike Srpske (RS) službe za zapošljavanje su besplatne za nezaposlene. Komitet podsjeća da osnovne službe za zapošljavanje, kao što su registracija onih koji traže posao i obavijest o slobodnim radnim mjestima, moraju biti besplatne i za radnika i poslodavaca (Zaključci XIV-1 (1998), Izjava o tumačenju člana 1§3). Komitet traži da se u sledećem izvještaju potvrdi da je ovaj zahtjev ispunjen na cijeloj teritoriji Bosne i Hercegovine. U tom smislu zapaža da se za obavijest o slobodnim radnim mjestima, poslodavcima nameće naknada koja za cilj ima pokrivanje administrativnih troškova (Zaključci XIV-1 (1998), Turska). Oslobođanje od naknada privatnih agencija za zapošljavanje nije u suprotnosti sa članom 1§3 pod uslovom da su potpuno besplatne usluge za zapošljavanje u svim sektorima i geografskim područjima.

Što se tiče koordinacije između službi za zapošljavanje na državnom, entitetskom i kantonalnom nivou, Izvještaj navodi koordinaciju između službi za zapošljavanje za svaki nivo; Međutim, ne navodi koordinaciju usluga između različitih nivoa. Komitet traži da se u sledeći Izvještaj uvrste informacije u tom pogledu.

Što se tiče privatnih agencija za zapošljavanje (licenciranje, rad, koordinacija sa javnim službama), u odgovoru na zahtjev Komiteta, u Izvještaju se navodi da se određenom uredbom u FBiH propisuje da svako pravno lice koje je registrovano kao društvo može obavljati djelatnosti posredovanja pri zapošljavanju, kao privatna agencija. Licence se izdaju i oduzimaju od strane Ministarstva rada i socijalne politike. Saradnja između privatnih agencija i javnih službi za zapošljavanje regulisana je specifičnim protokolima. Navodi se da je u RS zakonom zabranjeno naplaćivanje usluga od strane privatnih agencija za zapošljavanje. Informacije o BD nisu dostavljene. Komitet traži da se u naredni Izvještaj uvrste informacije o radu privatnih agencija za zapošljavanje u RS i BD. Komitet traži da se sledeći Izvještaj dostave podaci o broju zaposlenih u službama za zapošljavanje u odnosu na broj onih koji traže posao i odgovarajuće tržišne udjele javnih i privatnih usluga.

Što se tiče pokazatelja poslovanja službi za zapošljavanje, podaci sadržani u Izvještaju odnose se na broj nezaposlenih i zaposlenih u FBiH za samo jednu godinu (2014.) i predstavljeni su na mjesečnoj osnovi. Time je onemogućena identifikacija stope zaposlenosti tokom referentnog perioda. Što se tiče RS, podaci se isključivo odnose na registrovane osobe koje traže posao u 2011. godini: 24,963, 2012: 28,368; 2013: 28,860; i 2014. godinu: 32,671; Prema Izvještaju, broj je porastao za 3.811 osobu (ili 13,2%) u odnosu na 2013.godinu. U Izvještaju se ne daju nikakvi podaci o broju registritovanih osoba koje traže posao u referentnom periodu. Što se tiče BD, navodi se da je implementacija aktivnih mjera za zapošljavanje dala sledeće rezultate: u 2011.godini, zaposleno je 165 osoba koje su tražile posao, 519 u 2012., 314 u 2013. i 124 u 2014.godini. Nije dostavljena informacija o broju registrovanih koji traže posao tokom referentnog perioda. Komitet traži da se u sledeći Izvještaj uključe informacije godišnjoj stopi zaposlenja (npr. broj zaposlenih od strane službe za zapošljavanje kao i udio prijavljenih slobodnih radnih mesta) u referentnom periodu u odnosu na FBiH, RS i BD.

Iz drugog izvora (Evropska komisija - Izvještaj o napretku Bosne i Hercegovine, 2014.godina), Komitet navodi sledeće informacije: entitetskim vladama i javnim službama za zapošljavanje

nedostaju i administrativni i finansijski kapaciteti za implementaciju aktivnih mjera na tržištu rada. Komitet traži da se u narednom Izvještaju dostave informacije po tom pitanju.

Što se tiče učešća sindikata i organizacija poslodavaca u radu javnih službi za zapošljavanje, u Izvještaju se navodi da su po dva predstavnika sindikata i poslodavaca članovi Upravnog odbora Savjetodavne komisije Zavoda za zapošljavanje FBiH. Međutim, navodi se da ova komisija još nije formirana. Što se tiče RS, u Izvještaju se navodi da su u Upravnom odboru koji upravlja javnom službom za zapošljavanje RS, kao članovi, zastupljeni predstavnici Saveza sindikata RS i Unije udruženja poslodavaca RS koji su reprezentativni predstavnici radnika i poslodavaca u RS. Takođe se navodi da se Upravni odbor Zavoda za zapošljavanje BD sastoji od predstavnika sindikata Distrikta i udruženja poslodavaca.

## **Zaključak**

**Do prijema traženih informacija, Komitet zaključuje da je stanje u Bosni i Hercegovini u skladu sa članom 1§3 Povelje.**

Član 1 - Pravo na rad

Stav 4 –Stručno usmjeravanje, obuka i rehabilitacija

Komitet prima na znanje informacije sadržane u Izvještaju Bosne i Hercegovine.

Član 1§4 garantuje pravo na stručno usmjeravanje, nastavak obuke zaposlenih i nezaposlenih osoba i posebne smjernice za obuku osoba s invaliditetom a dopunjeno je članovima 9 (pravo na stručno usmjeravanje), 10§3 (pravo odraslih radnika na stručno osposobljavanje) i 15§1 (pravo osoba s invaliditetom na stručno usmjeravanje i obuku), koji sadrže više specifičnih prava stručnog usmjeravanja i obuke.

Kako Bosna i Hercegovina nije prihvatila Članove 10§3 i 15§1, Komitet ocjenjuje usklađenost situacije sa članom 1§4 koji se odnosi na pravo radnika na stručno osposobljavanje i prava osoba s invaliditetom na stručno usmjeravanje i obuku. Komitet iz Izvještaja primjećuje da se na Državnom nivou primjenjuju različite odredbe (BiH) kao i na pod-državnim nivoima vlasti, odnosno u Federaciji Bosne i Hercegovine (FBiH), Republici Srpskoj (RS) i Distriktu Brčko (BD).

Jednak tretman

U svom prethodnom zaključku (Zaključci 2012.), Komitet je postavio pitanje da li državljani drugih država potpisnica koji zakonito borave ili redovno rade u Bosni i Hercegovini imaju jednak tretman u pogledu svih aspekata predstavljenih u članu 1§4. U Izvještaju se navodi:

U Federaciji Bosne i Hercegovine (u skladu sa članom 6. Zakona o zapošljavanju stranaca) Stranci zaposleni kod domaćih pravnih i fizičkih lica imaju ista prava, obaveze i odgovornosti kao i zaposleni državljani Federacije u skladu sa propisima o radu i zapošljavanju, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu, ako međunarodnim sporazumima nije drugačije određeno.

U Republici Srpskoj, Ustav garantuje da svako ima pravo na školovanje pod jednakim uslovima. Strani državljani i osobe bez državljanstva imaju pravo na osnovno i srednje obrazovanje u skladu sa konvencijama i sporazuma sa drugim zemljama ili međunarodnim organizacijama (Zakon o osnovnom obrazovanju 2008. godine, s izmjenama i dopunama, i Zakon o srednjem obrazovanju 2008. godine, s izmjenama i dopunama).

Komiteta ponavlja pitanje i traži da se u sledećem izvještaju pojasni da li zakon predviđa jednak pristup stranih državljana, koji zakonito borave ili redovno rade u zemlji, stručnom osposobljavanju i obukama u svim dijelovima Bosne i Hercegovine. Komitet smatra, ukoliko se takve informacije ne uvrste u sledeći izvještaj, neće se moći utvrditi da li je situacija u skladu sa Poveljom.

#### Stručno usmjeravanje

Što se tiče mjera koje se odnose na stručno usmjeravanje, Komitet se poziva na svoju procjenu prema članu 9 i smatra da situacija nije u skladu s Poveljom, na osnovu toga što nije utvrđeno da je garantovano pravo na stručno usmjeravanje u okviru obrazovnog sistema i tržišta rada. U skladu s tim, Komitet smatra da situacija nije u skladu sa članom 1§4.

#### Trajno stručno usavršavanje

Komiteta iz Izvještaja prima na znanje relevantne odredbe Zakona o radu iz 2004. godine, s izmjenama i dopunama, kao i "Zakon o državnoj službi u institucijama BiH" 2002. godine, s izmjenama i dopunama, koji se odnose na trajno stručno osposobljavanje za zaposlene i državne službenike na nivou Bosne i Hercegovine (BiH). Komitet napominje da u skladu sa članom 50. Zakona o radu, radnik ima pravo na naknadu za troškove obuke i obuke na radnom mjestu za određeni posao, u skladu sa Zakonom o platama i naknadama u institucijama BiH. Pored Okvirnog zakona o stručnom obrazovanju i obuci iz 2008. godine, koji predviđa, između ostalog, mogućnosti za profesionalni razvoj i obuku odraslih, Vijeće ministara je u 2014. godini usvojilo "Standarde i principe obrazovanja odraslih u BiH" kao i „Stratešku platformu razvoja obrazovanja odraslih u kontekstu cjeloživotnog učenja u BiH za razdoblje 2014-2020“. Usvojeni dokumenti su okvir za nadležne obrazovne vlasti koje nemaju svoje vlastite zakone u oblasti obrazovanja odraslih/cjeloživotnog učenja da iste donesu i usvoje. U Izvještaju se takođe navodi da su još uvijek srednje strukovne škole dominantne u pružanju usluga prekvalifikacije i dokvalifikacije. Ukoliko firme organizuju obuke, a u cilju zadovoljavanja svojih potreba u području deficitarnih vještina, troškove pokriva firma. Komitet iz Izvještaja prima na znanje mjere za prekvalifikaciju koje se preduzimaju za reintegraciju vojnog osoblja u civilni život.

Komiteta traži da se u sledećem Izvještaju pojasni da li je trajno stručno osposobljavanje dostupno i zaposlenim i ne zaposlenim osobama i da se dostave sve relevantne i ažurirane informacije o broju korisnika takvih obuka.

U FBiH prava i obaveze zaposlenih po pitanju obuke definsani su u Zakonu o radu iz 1999.godine sa izmjenama i dopunama. U 2011. godini Federalni zavod za zapošljavanje završio je realizaciju Programa obuke, dokvalifikacije i prekvalifikacije započetog u 2010. godini. Programom su

obezbjedena sredstva za obuku 2.194 osobe. Pored toga, realizovan je i Projekat podrške mrežama za socijalnu sigurnost i zapošljavanje (1417 osoba), FIRMA Projekat koji u finansirali USAID i SIDA (740 korisnika), Program pripreme za rad kroz obuku, stručno osposobljavanje i usavršavanje (1 618 korisnika od kojih je 1 312 zaposleno nakon usavršavanja) i čitav niz projekata i programa koji se navode u Izvještaju.

U Izvještaju se navodi provođenje programa „Podrška programima koji omogućuju odraslim osobama završetak osnovne škole s fokusom na žensku populaciju“ u 2014.godini. U julu 2014. godine, Predstavnički dom FBiH je usvojio novi Zakon o principima obrazovanja odraslih. Propise za provođenje ovog zakona trebaju donijeti nadležna kantonalna ministarstva obrazovanja donošenjem svojih zakona o obrazovanju odraslih ili usklađivanjem postojećih sa njegovim odredbama, kao i donošenjem podzakonskih akata. U Unsko-sanskom i Zeničko-dobojskom kantonu su već doneseni zakoni o obrazovanju odraslih u 2013-2014 dok su Kanton Sarajevo, Bosansko-podrinjski kanton i Tuzlanski kanton izradili nacрте zakona o obrazovanju odraslih, koji su upućeni u proceduru usvajanja. Programi dokvalifikacije, prekvalifikacije i profesionalne obuke se u većini kantona realizuju u srednjoškolskim ustanovama, u organizaciji službi za zapošljavanje ili u okviru međunarodnih projekata koji se provode u saradnji sa kantonalnim ministarstvima obrazovanja i kantonalnim službama za zapošljavanje. Komitet traži da se u sledeći izvještaj uvrste informacije o napretku u implementaciji programa i zakona o obrazovanju odraslih itrajnog stručnog usavršavanja, posebno u kantonima kao i ažurirane statističke podatke o broju zaposlenih i nezaposlenih ljudi koji su uključeni u trajno stručno osposobljavanje.

U Izvještaju se opisuju mjere koje su preduzete u oblasti obrazovanja u Republici Srpskoj, uključujući i obrazovanja odraslih (u skladu sa Zakonom o obrazovanju odraslih 2009. godine, s izmjenama i dopunama). Komitet prima na znanje detaljne informacije o obrazovanju odraslih u različitim oblicima: formalno (u obrazovnim ustanovama osnovnog i srednjeg obrazovanja), neformalno (obuka, specijalizacija i sl) i informalno ( samoobrazovanje, profesionalni razvoj i sticanje znanja i vještina izvan obrazovnih institucija i specijalizovanih organizacija za obrazovanje odraslih).

Opšti interes u obrazovanju odraslih utvrđuje se Planom obrazovanja odraslih, koji donosi Vlada RS na period od jedne godine, a na prijedlog Zavoda za obrazovanje odraslih- osnovan 2010.godine. prema Izvještaju, broj organizatora koji trenutno obrazuju odrasle je 38, za ukupno 60 zanimanja. Broj polaznika u obrazovanju je 1806, a završenih polaznika je 2943. Odredboma člana 25.- 27. Zakona o radu uređeno je dopunsko osposobljavanje, stručno obrazovanje i usavršavanje zaposlenih na teret poslodvca. Odredbom člana 21. Zakona o posredovanju u zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti propisano je pravo na stručno osposobljavanje i pripremu za zapošljavnaje pod kojim se podrazumjevaju mjere kojima se nazaposlenim licima pruža mogućnost da prema posebnim programima steknu neophodna znanja za rad na određenim mjestima. Zavod za zapošljavanje ovu mjeru obezbjeđuje besplatno.

U Distriktu Brčko, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje se uređuje članom 18. Zakona o radu. U Izvještaju se navode kursevi za neformalno obrazovanje čiji je cilj sticanje novih znanja i vještina iz

oblasti informatike, vođenja poslovnih knjiga i engleskog jezika radi podizanja ukupnih kompetencija u cilju lakšeg traženja zaposlenja lica ove ciljne grupe. Komitet prima na znanje podatke o broju korisnika takvih obuka tokom referentnog perioda (97 u 2011., 62 u 2012., 12 u 2013. i 84 u 2014.godini).

Smjernice i stručno osposobljavanje osoba s invaliditetom

Što se tiče mjera koje se odnose na stručno usmjeravanje osoba s invaliditetom, Komitet se poziva na svoju procjenu u skladu sa članom 9 (Zaključci 2016.), u kojoj smatra da situacija nije u skladu sa Poveljom, na osnovu toga što nije utvrdio garanciju prava na stručno osposobljavanje u obrazovnom sistemu i tržištu rada. U skladu s tim, Komitet smatra da, na istoj osnovi, situacija nije u skladu sa članom 1§4.

Što se tiče stručnog osposobljavanja osoba s invaliditetom:

Član 46. Zakona o radu Bosne i Hercegovine na centralnom nivou (BiH), propisuje rehabilitaciju zaposlenog koji je bio žrtva nesreće na radu ili profesionalne bolesti. Osim toga, Izvještaj navodi odredbe koje se tiču stručnog obrazovanja djece s posebnim potrebama, ali ne navodi da li je stručno osposobljavanje na raspolaganju zaposlenim ili nezaposlenim radnicima s invaliditetom;

Nema informacija u odnosu na Federaciju Bosne i Hercegovine, osim što se u Izvještaju pominje usvajanje dokumenta „Strateški pravci razvoja karijerne orijentacije u Federaciji BiH za period 2015-2010.godine koji se tiče izbora zanimanja i razvojem vlastite karijere, uključujući i osobe s invaliditetom;

U Republici Srpskoj, Zakon o osnovnom obrazovanju i Zakon o srednjem obrazovanju iz 2008. godine, s izmjenama i dopunama, izričito predviđaju jednak pristup i zabranjuju diskriminaciju na osnovu, između ostalog, invalidnosti. Komitet zapaža informacije o inkluzivnom obrazovanju djece i studenata sa posebnim potrebama. U oblasti rada, svi oblici diskriminacije su zabranjeni Zakonom o radu, Zakonom o posredovanju u zapošljavanju i pravima nezaposlenih i Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji, osposobljavanju i zapošljavanju osoba sa invaliditetom (prečišćeni tekst 2012.). Članovi 6-10 ovog drugog zakona utvrđuju pravo na profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom, način i postupak davanja tog prava, koji se finansira od strane Fonda za profesionalnu rehabilitaciju ili drugih nadležnih Republičkih vlasti;

Što se tiče Distrikta Brčko, u Izvještaju se ne navode nikakve informacije u pogledu stručnog usmjeravanja osoba s invaliditetom.

Komitet traži da se u narednom izvještaju navede da li je diskriminacija na osnovu invalidnosti u oblasti stručnog usmjeravanja izričito zabranjena u zakonodavstvu, da li tržište rada nudi usluge stručnog osposobljavanje osoba a invaliditetom i koliko ljudi koristi ove usluge. Ove informacije treba dostaviti u odnosu na sve nivoe vlasti (BiH, FBiH, RS i BD).

**Zaključak**

**Komitet zaključuje da stanje u Bosni i Hercegovini nije u skladu sa članom 1§4 Povelje na osnovu toga što nije utvrđeno da se garantuje pravo na stručno usmjeravanje u okviru obrazovnog sistema i tržišta rada.**

Član 9- Pravo na stručno usmjeravanje

Komitet prima na znanje informacije sadržane u Izvještaju Bosne i Hercegovine.

Napominje različite odredbe koje se primjenjuju na državnom nivou (BiH) i na pod-državnim nivoima vlasti, odnosno u Federaciji Bosne i Hercegovine (FBiH), Republici Srpskoj (RS) i Brčko Distriktu (BD). Komitet je ranije naveo (Zaključci 2012.) da stranci i osobe bez državljanstva imaju pristup stručnom usmjeravanju na ravnopravnoj osnovi. Stoga traži da se u sledećem izvještaju pojasni da li se usmjeravanje odnosi na obrazovni sistem i na tržište rada i da li se provodi u svim dijelovima zemlje.

Što se tiče Bosne i Hercegovine na centralnom nivou (BiH), Komitet je ranije (Zaključci 2012.) uzimao u obzir Strategiju razvoja stručnog obrazovanja i obuke u Bosni i Hercegovini za period 2007-2013. Nakon isteka ove Strategije, kako se navodi u Izvještaju, razmatra se donošenje novog strateškog dokumenta. Komitet traži da se sledećem izvještaju pojasni koje su mjere, ako ih ima, preduzete u smislu karijerne ili profesionalne orijentacije u obrazovnom sistemu i da li se primjenjuju u cijeloj zemlji.

U Federaciji BiH, Vlada je u 2014.godini usvojila Strateške pravce razvoja karijerne orijentacije u Federaciji BiH za period 2015 – 2020. godina. Među ciljevima ovog dokumenta jeste pružanje (karijere) praćenje i savjetovanje ugroženih i rizičnih grupa, uključujući i osobe s invaliditetom. Komitet traži da se u sledećem izvještaju dostave ažurirane informacije o preduzetim mjerama za realizaciju ovih pravaca. Što se tiče referentnog perioda, u Izvještaju se navodi da je Federalni zavod za zapošljavanje, u saradnji sa kantonalnim službama za zapošljavanje, uspostavio sistem redovnog profesionalnog informisanja u osnovnim i srednjim školama u cilju informiranja i pripreme učenika za izbor njihovog daljeg obrazovanja i struke . U 2014. godini, u te aktivnosti je bilo uključeno 288 osnovnih škola sa 10.984 učenika i 151 srednja škola sa 10.192 studenta. U Zeničko-dobojskom kantonu, u ove aktivnosti bilo je uključeno 9.596 studenata. U nekim kantonima, službe profesionalnog informisanja su organizovane na univerzitetima. Komitet prima na znanje podatke sadržane u Izvještaju i traži da se u sledećem izvještaju pojasni situacija u Posavskom kantonu jer niti jedna aktivnost nije navedena u odnosu na u Zapadnohercegovački kanton. Prema Izvještaju, tokom referentnog perioda javne službe za zapošljavanje nisu provele konkretne aktivnosti u odnosu na osobe s invaliditetom, ali su imali pristup redovnim programima i mjerama.

U Republici Srpskoj, prema Izvještaju, u saradnji s poslodavcima pripremljene su smjernice za poboljšanje profesionalnog usmjeravanja učenika čiji je cilj pomoći studentima da bolje upoznaju zanimanja za kojima postoji manjak ponude. U tom smislu, pripremljen je "Vodič za zanimanja" kao referenca za učenike srednjih škola na profesionalnu orijentaciju; od 2011. godine, organizuje se "Sajam deficitarnih zanimanja" u cilju pomoći učenicima devetog razreda osnovne škole u odabiru



zanimanja u skladu sa potrebama tržišta; za učenike osnovnih i srednjih škola, organizuju se dani otvorenih vrata.

Zavod za zapošljavanje je ostvario neposrednu saradnju sa Ministarstvom prosvete i kulture a posebno na pitanjima definisanja i kreiranja upisne politike. Ove aktivnosti su prije svega usmjerene na profesionalno informisanje učenika završnih razreda osnovnih i srednjih škola kao I studenata. Ove aktivnosti su realizovane u sklopu rada CISO centara i podrazumijevaju informacije bitne za izbor zanimanja. U školskoj 2013/2014. godini, ovom aktivnošću obuhvaćeno je oko 4.200 učenika u 192 odjeljenja širom RS. Dok je profesionalno informisanje i savjetovanje za školsku 2012/2013 godinu prošlo 2.448 učenika iz 104 odjeljenja završnih razreda osnovnih i srednjih škola u RS.

Što se tiče osoba s invaliditetom, u Izvještaj se navodi uspostavljanje Centra za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje invalida a.d. Banja Luka, a koji je počeo sa radom 2012.godine. Komitet traži da se u sledećem izvještaju pojasne aktivnosti koje su dostupne osobama s invaliditetom i pruže sve relevantne informacije u tom pogledu.

Što se tiče Distrikta Brčko, u Izvještaju se navodi da su smjernice i savjetovanje o izboru karijere ojačane kroz kontakte između Zavoda za zapošljavanje i obrazovnih institucija. Aktivnosti stručnog informisanja imaju za cilj informisanje maturanata nakon završenih osam razreda osnovne škole i srednjih škola o stanju na tržištu rada, čime im se pomaže da biraju tražena zanimanja. Informacije koje se odnose na profesionalno usmjeravanje pruženo je u četiri srednje škole odnosno za 540 učenika završnih razreda gimnazije, tehničke škole, ekonomske, poljoprivredne i medicinske škole. Takođe su održane prezentacije o profesionalnoj orijentaciji za ukupno 626 učenika završnih razreda u 10 osnovnih škola. U izvještaju se ne daju nikakve informacije o profesionalnom usmjeravanju koje je na raspolaganju osobama s invaliditetom.

Komitet podsjeća da član 9. Državama članicama nameće uspostavljanje besplatne službe za stručno usmjeravanje s ciljem pomoći svim osobama, uključujući i osobe s invaliditetom, oko odabira zanimanja i napredovanja u karijeri, uz dužno poštovanje prema karakteristikama pojedinca i njihovim profesionalnim mogućnostima. Službe za stručno usmjeravanje moraju biti u okviru školskog sistema (informacije o obuci i pristup obuci) i unutar tržišta rada (informacije o stručnom osposobljavanju i prekvalifikaciji, planiranju karijere, itd):

- besplatne;
- kvalifikovane (savjetnici, psiholog i nastavnici) s dovoljnim brojem osoblja;
- sa značajnim brojem osoba, uključivati što veći broj;
- i uz odgovarajući budžet.

Uzimajući u obzir da su aktivnosti oko stručnog usmjeravanja organizovane u obrazovnim ustanovama u većem dijelu zemlje, uzimajući u obzir podatke o broju učenika koji pohađaju takve aktivnosti, Komitet traži da se u sledećem izvještaju, pored ažuriranih podataka o broju učenika i studenata koji su uključeni, dostave informacije o broju i kvalifikacijama osoblja zaduženog za stručno usmjeravanje i troškovima za ove aktivnosti. Zatim traži da se u naredni izvještaj uvrste bilo kakve informacije

uključujući i relevantne statističke podatke, gdje je to moguće, kojima se pokazuje da se osobama sa invaliditetom garantuje slobodan pristup službama za stručno usmjeravanje u obrazovnom sistemu. Komitet ističe da tražene informacije treba da se fokusiraju na aktivnosti stručnog usmjeravanja, a ne na obuke, i trebaju pokriti svaki dio države. Takođe je potrebno dostaviti detaljne informacije o preduzetim mjerama u svrhu širenja informacija o stručnom usmjeravanju (Internet- web stranica i baza podataka, informativni letci i publikacije, rad jedan-na-jedan i u grupama i sl.). U međuvremenu, Komitet smatra da nije dokazano da se garantuje pravo na stručno usmjeravanje unutar obrazovnog sistema.

#### Stručno usmjeravanje na tržištu rada

U prethodnim zaključcima (Zaključci 2012.), Komitet je napomenuo da su zavodi za zapošljavanje koje postoje na državnom, entitetskom i kantonalnom nivou odgovorni, između ostalog, za provođenje programa stručnog / profesionalnog usmjeravanja koji su besplatni. Oni pripremaju relevantne pokazatelje trendova na tržištu rada, kao što su najčešće tražena zanimanja, identifikacija potreba i mogućnosti itd. i saraduju sa obrazovnim sistemom. Osim usmjeravanja i informisanja ljudi pri odabiru budućeg zanimanja, zavodi za zapošljavanje pružaju pomoć osobama koje žele da promijene svoje zanimanje, nudeći prekvalifikacije ili dodatnu obuku.

Na centralnom nivou (BiH), Komitet zapaža usluge u svrhu pomoći bivšem vojnom osoblju pri reintegraciji u civilni život i da 2.634 vojna lica koriste takve usluge. Komitet traži da se u sledećem izvještaju pojasne mjere za karijernu orijentaciju i da se dostave sve relevantne informacije.

Kako je već navedeno iznad, u decembru 2014.godine, u Federaciji BiH su usvojeni Strateški pravci razvoja karijerne orijentacije u Federaciji BiH za period 2015 – 2020. godina s ciljem utvrđivanja smjernica za djelovanje na unapređenju i razvijanju djelatnosti karijerne orijentacije u intersektorski povezan i djelotvoran sistem, a krajnji ishod ovog procesa treba biti osiguranje adekvatne podrške svakom pojedincu da bude uspješan u donošenju odluka koje se tiču izbora zanimanja i u upravljanju razvojem vlastite karijere. Tokom referentnog perioda formirano je deset centara (10) za informisanje, savjetovanje i obuku (CISO) kao i 13 klubova za traženje posla. Cilj formiranja CISO i klubova za traženje posla je pružanje usluga informisanja, individualnog savjetovanja i obuka za aktivno traženje posla mladim do 30 godina, u posebnim slučajevima do 35 godina u cilju podizanja kompetencija za zapošljavanje. U 2014. godini, preko CISO i klubova za traženje posla zaposlen je 21 savjetnik (10 u 2011. godini). Organizacione jedinice javnih službi za zapošljavanje s druge strane, u referentnom periodu, su ostale stabilne (78 radnika).

U tom smislu, u Izvještaju se navodi da trenutni kapaciteti kantonalnih službi za zapošljavanje nisu dovoljni da bi se zadovoljile potrebe nezaposlenih u smislu karijerne orijentacije. Komitet pita koje mjere su preduzete za poboljšanje ove situacije i kakav je budžet tih službi. Komitet prima na znanje podatke sadržane u Izvještaju o broju ljudi koji su učestvovali u različitim aktivnostima u organizaciji CISO, klubova za traženje posla i opštinskim biroima za zapošljavanje. Konkretno, u referentnom periodu je 44.060 nezaposlenih osoba prošlo grupno informisanje o pravima i obavezama po osnovu

nezaposlenosti u općinskim biroima za zapošljavanje, a 8.762 osobe informisanje o aktivnom traženju posla i savjetovanje. U Izvještaju se ne navode nikakve informacije o stručnom usmjeravanju osoba s invaliditetom na tržištu rada.

U Republici Srpskoj, Izvještaj pokazuje da, u okviru politike upisa, stručna pomoć nije dostupna samo učenicima i studentima nego i drugim ljudima kojima je potrebna pomoć u obrazovanju ili izboru profesije. Ove aktivnosti su sprovedene od strane CISO. U Izvještaju se ne daju nikakve informacije o broju ljudi, broju i kvalifikacijama stručnih savjetnika, rashodima i geografskoj distribuciji usluga. Što se tiče osoba s invaliditetom, Izvještaj se odnosi na Strategiju zapošljavanja, koja identifikuje osobe sa invaliditetom kao ciljnu kategoriju, ali nije jasno da li i u kojoj mjeri ove osobe imaju pristup stručnom usmjeravanju na tržištu rada.

Što se tiče Brčko Distrikta, Član 11.Zakona o zapošljavanju definiše profesionalnu orijentaciju i savjetovanje o izboru zanimanja te se pod tim podrazumjeva:".....savjetovanje i informisanje radi pružanja pomoći nezaposlenom u izboru zanimanja i zaposlenja, kao i pružanje pomoći mladima, nezaposlenima i zaposlenima, pojedinačno ili grupno, pri izboru ili promjeni zanimanja, odnosno posla, u obrazovanju, obuci i profesionalnoj rehabilitaciji." Tokom referentnog perioda, ove poslove obavljaju Zavod i Agencije, ali trenutno na području BD ovu djelatnost vrši isključivo Zavod za zapošljavanje.

Komiteta se poziva na kriterije za procjenu usklađenosti sa članom 9. Povelje kako je već gore spomenuto, i traži da se u sledeći izvještaj uvrste sistematski ažurirane cifre, za svaki dio zemlje, o rashodima, osoblju i broju korisnika službi za stručno usmjeravanje na tržištu rada, uključujući i osobe s invaliditetom. Takođe je potrebno dostaviti detaljne informacije o preduzetim mjerama u svrhu širenja informacija o stručnom usmjeravanju (Internet- web stranica i baza podataka, informativni letci i publikacije, rad jedan-na-jedan i u grupama i sl.). U međuvremenu, Komitet smatra da nije dokazano da se garantuje pravo na stručno usmjeravanje na tržištu rada.

## **Zaključak**

**Komiteta zaključuje da je stanje u Bosni i Hercegovini nije u skladu sa članom 9. Povelje na osnovu toga što nije utvrđeno da se garantuje pravo na stručno usmjeravanje u okviru obrazovnog sistema i tržišta rada.**

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

Komiteta podsjeća da je mjere koje se odnose na zaštitu materinstva ispitao u skladu sa članom 8. Povelje (Zaključci 2015.).

Komiteta je ranije naveo da Zakon o ravnopravnosti polova u Bosni i Hercegovini reguliše ravnopravnost spolova i jednake mogućnosti, između ostalog, i u oblasti zapošljavanja. Zakon pruža definiciju direktne i indirektno diskriminacije koja pokriva sve oblasti zapošljavanja. Takođe

uključuje uznemiravanje, mobing, instrukcije za diskriminaciju. Osobe koje vjeruju da su bile žrtve polne diskriminacije mogu iskoristiti procedure propisane Zakonom o zabrani diskriminacije kako bi ostvarile svoja prava (Zaključci 2012.). Komitet podsjeća da zakon predviđa pomak su smislu tereta dokazivanja.

U Izvještaju se navodi da član 13. Zakona o ravnopravnosti polova BiH, propisuje da se diskriminacijom u radu i radnim odnosima smatra neprimjenjivanje standarda jednake plate i drugih beneficija za isti rad i da ne postoje podaci da su žene manje plaćene od muškaraca za isti posao ili posao iste vrijednosti. Komitet je prethodno pitao da li postoje ograničenja na iznos naknade koja se može dodijeliti žrtvama diskriminacije (Zaključci 2012.). U Izvještaju se navodi da je u skladu sa odredbama Zakona o ravnopravnosti polova u BiH kao i Zakonom o zabrani diskriminacije utvrđeno pravo na naknadu štete za žrtve diskriminacije na osnovu pola. Odštetni zahtjev se može podnijeti od strane žrtve diskriminacije u posebnom postupku za zaštitu od diskriminacije koji se vodi u skladu sa Zakonom o zabrani diskriminacije. Ne postoje ograničenja na iznos naknade koja se dodjeljuje žrtvama već sud u svakom pojedinačnom slučaju određuje iznos materijalne i nematerijalne štete.

Komitet traži dodatne informacije o broju slučajeva diskriminacije na osnovu pola pred sudovima, sa posebnim naglaskom na njihov ishod, sankcije koje se primjenjuju na poslodavce i naknadu koja se odobrava žrtvama.

Komitet je prethodno pitao koje su ovlasti Agencije za ravnopravnost polova i gender centara prilikom istrage žalbi i koje pravne lijekove mogu obezbjediti (Zaključci 2012.). U Izvještaju ne navodi da Agencija, Gender centar FBiH i Gender centar RS-a prate i ispituju povrede odredbi Zakona o ravnopravnosti polova BiH učinjene aktom, radnjom ili nepostupanjem organa ili pravnog lica i preduzimaju aktivnosti za njihovo otklanjanje u skladu sa ovim Zakonom i Jedinstvenim pravilima za primanje i obrađivanje zahtjeva za ispitivanje povreda Zakona o ravnopravnosti polova BiH (u daljnjem tekstu: Jedinstvena pravila). Jedinstvenim pravilima uređuje se postupak primanja i obrade zahtjeva za ispitivanje povreda. Svaki podnesak podliježe prethodnom ispitivanju u kojem se utvrđuju proceduralne pretpostavke za razmatranje predmeta, odnosno urednost i prihvatljivost podneska. U postupku ispitivanja podneska Agencija ili gender centri pismenim ili usmenim zahtjevom prikupljaju sve relevantne informacije koje su neophodne za izradu preporuka nadležnom tijelu o načinima otklanjanja spornih situacija. Nadležni organi vlasti i druge državne institucije, poslodavci, te druge pravne i fizičke osobe, dužni su pružiti sve potrebne informacije i omogućiti uvid u dokumentaciju na zahtjev Agencije, Gender centra FBiH i Gender centra RS odmah, a najkasnije u roku od 15 dana. Ukoliko se u postupku ispitivanja ustanovi da je za rješavanje nastale situacije neohodno izvršiti izmjenu ili dopunu određenog zakona, politike ili prakse Agencija ili gender centri će dati preporuku nadležnom tijelu kako da ispravi nastalu situaciju.

U Izvještaju se navodi da je Agencija za ravnopravnost polova BiH je u 2014. godini zaprimila tri zahtjeva za pokretanje postupka ispitivanja povrede prava zagarantovana Zakonom o ravnopravnosti spolova ali da su zahtjevi proslijeđeni entitetskim gender centrima zbog njihove nadležnosti. Komitet traži informacije o ishodu tih slučajeva. U Izvještaju se dalje navodi, da se u godišnjem izvještaju o

rezultatima aktivnosti koje sprovodi institucija Ombudsmena, između ostalog, navodi i broj predmeta iz 2014.godine sa izdatom preporukom po pojedinim kategorijama prava, međutim ne postoje preporuke izdate u oblasti ravnopravnosti polova BiH ali je u oblasti radnih odnosa Institucija Omdusmena izdala 21 preporuku.

Komitet je ranije naveo da je u FBiH, Republici Srpskoj i Distriktu Brčko, ženama zabranjen rad pod zemljom i zaključio da takva zabrana nije u skladu sa članom 20 Povelje (Zaključci 2012.). Komitet postavlja pitanje da li postoji još zanimanja koja su zabranjena ženama. U Izvještaju se navodi da nema drugih ženama zabranjenih zanimanja s izuzetkom zabrane rada u rudnicima. Komitet iz Izvještaja zapaža da nije bilo promjene situacije, pa samim tim i zadržava svoj zaključak o neusklađenosti po tom pitanju.

Što se tiče jednake plate, Komitet je ranije tražio dodatne informacije o pravnim garancijama za jednaku platu za obavljanje jednakih poslova. U tom smislu pita da li je moguće napraviti poređenje među preduzećima (Zaključci 2012.).

U Izvještaju se navodi da u FBiH, shodno odredbi, pojedinačne isplate plata nisu javne tako da poređenje nije moguće. Način određivanja visine plate koji se utvrđuje granskim kolektivnim ugovorima a odnosi se na određena radna mjesta onemogućava različite isplate plate za iste poslove.

Komitet podsjeća da pravo na jednaku platu ispituje u skladu sa članom 20. i članom 4§3 Povelje, a to čini svake dvije godine (pod tematskom grupom 1 "zapošljavanje, obuka i jednake mogućnosti", i tematskom grupom 3 "pravo na rad"). Komitet se poziva na Zaključke iz 2014. godine, član 4§3, gdje je posebno razmatrao Zakon o platama u oba entiteta (Zaključci 2014. godine, Bosna i Hercegovina, član 4§3).

Komitet podsjeća da jednak tretman žena i muškaraca uključuje pitanje jednake plate za obavljanje jednakih poslova. Obično, poređenja se prave među uposlenima unutar istog preduzeća. Međutim, postoje situacije u kojima se ovo poređenje može vršiti samo preko preduzeća. Stoga, Komitet traži, ako to bude moguće, da se napravi poređenje plata unutar preduzeća. Komitet napominje da u najmanju ruku, zakonodavstvo treba zahtijevati poređenja plate preko preduzeća u jednom ili više sljedećih slučajeva:

- slučajeva u kojima se primjenjuju zakonska pravila na rad i uslove plaćanja, u više od jednog preduzeća;
- slučajevi u kojima je nekoliko preduzeća pokriveno kolektivnim ugovorom ili propisima kojima se uređuju uslovi rada i zapošljavanja ;
- slučajeve u kojima su uslovi rada i uslovi zapošljavanja utvrđeni u sjedištu više od jedne kompanije, holdinga (firme) ili konglomeratu (Zaključci 2012, Izjava tumačenja člana 20).

Komitet je smatrao da je situacija u skladu sa ovim principom u slučajevima jednake plate u odnosu na običnog radnika (neko na sličnom poslu) u drugom društvu, pod uslovom da se razlike u platama mogu pripisati jednoj strani (Zaključci 2012, Nizozemska, član 20) ili poređenje plata je moguće za

zaposlene koji rade u poslovnicima koja je sastavljena od osoba koje su u pravno različitim situacijama, ako je naknada fiksna, na uposlenike se primjenjuje kolektivni ugovor (Zaključci 2014, Francuska, član 4§3).

U svjetlu gore navedenog, Komitet ponavlja svoje pitanje, da li je u Bosni i Hercegovini u slučaju parnica koje se odnose na jednake plate, moguće napraviti poređenje van preduzeća u pitanju.

#### Jednake mogućnosti

Prema Izvještaju, stopa nezaposlenosti u BiH iznosila je 27,5% u 2014. godini (muškarci: 25,2% i žene: 31,2%). Prema podacima Agencije za statistiku, stopa zaposlenosti muškaraca je i dalje na niskom nivou (2011; 41,3% - 2014. godine; 41,2%), a stopa zaposlenosti žena na veoma niskom nivou (2011; 23,0% - 2014. godine; 22,7%). Stope zaposlenosti su bile značajno više za muškarce nego za žene.

Izvještaj pruža podatke o strukturi zaposlenih po sektorima djelatnosti u BiH, koji pokazuju da je najveći udio osoba zaposleno u sektoru usluga 52,9% (uključujući i 46,5% žena), a zatim industrijski sektor 30% (uključujući 19,7% žena) i u poljoprivredni sektor 17,1% (uključujući i 38,1% žena). U 2014. godini najveće neto plate zabilježene su za zaposlene na višim rukovodećim pozicijama, ali je zastupljenost žena na tim pozicijama izuzetno mala, odnosno one su rijetko imenovane na te pozicije.

U Izvještaju se ne navode informacije o rodnim razlikama. Komitet traži da se u sledećem izvještaju navedu informacije o razlikama u platama, to jest, razlike između prosječne plate muškaraca i žena u svim zanimanjima. U Izvještaju se dalje navode informacije o strategijama, mjerama i projektima namjenjenim za promovisanje ravnopravnosti polova u Bosni i Hercegovini, u entitetima i Distriktu Brčko. Komitet zapaža da je usvojen petogodišnji finansijski program ILO-CEACR za implementaciju Gender Akcionog plana BiH (2009-2014), kao rezultat saradnje između Agencije za ravnopravnost polova, Ministarstva za ljudska prava i izbjeglice BiH, Gender centara FBiH i RS-a i nevladinih organizacija, i da je finansijski mehanizam podržan od strane niza donatora.

U Distriktu Brčko je usvojen Akcioni plan za 2015-2016 za poboljšanje položaja žena i promovisanje rodne ravnopravnosti (izvan referentnog perioda). Komitet postavlja pitanje, koje se konkretne mjere preduzimaju, koji je uticaj tih mjera na promociju rodne ravnopravnosti i smanjenje razlika u naknadama (platama).

U 2013 godini, Vlada RS je usvojila Izvještaj o napretku u primjeni normativno-pravnih standarda za ravnopravnost polova u oblasti rada i zapošljavanja u RS za period 2010-2012. Izvještaj je urađen s ciljem analize položaja žena na tržištu rada RS sa zadatkom da se rasvijetli jedan od najznačajnijih segmenata društvenog položaja žena koji direktno utiče na unapređenje rodne ravnopravnosti.

Komiteta iz podataka navedenih u Izvještaju zapaža da žene imaju veću stopu nezaposlenosti nego muškarci (žene: 29,7%; muškarci: 24,9%). Stopa zaposlenosti među ženama je vrlo niska (34,7%) u odnosu na mušku populaciju (52,0%) kao i u odnosu na EU prosjek (stopa zaposlenosti 57,1%).

Formirano je nekoliko institucionalnih mehanizama za promociju rodne ravnopravnosti; Agencija za ravnopravnost polova na državnom nivou, entitetski gender centri, Komisije za ravnopravnost polova u Parlamentu BiH i entitetskim parlamentima, koji su između ostalog razvili načine na osnovu kojih žene postaju svjesne svojih prava i pružanja pravne pomoći onima koji vjeruju da su diskriminirani.

Međutim, Komitet iz Izvještaja Evropske komisije iz 2015.godine primjećuje “ Zakonske odredbe za pružanje ravnopravnosti između žena i muškaraca uglavnom su usvojene, ali se ne provode na efikasan način. Saradnja između Državne agencije i entitetskih centara za ravnopravnost polova i dalje je dobra. Implementacija rodni politika u Bosni i Hercegovini je otežana zbog podijeljene vlasti i više institucionalnih tijela, kao i ograničenih budžetskih sredstava. Do danas, nije uspostavljen finansijski mehanizam za finansiranje i implementaciju Gender akcionog plana Bosne i Hercegovine” (Radni dokument osoblja Komisije, Izvještaj o napretku Bosne i Hercegovine, 2015.godine SWD (2015) 214 konačna verzija).

Komiteta također naglašava zabrinutost zbog Zaključnih zapažanja CEDAW o BiH iz 2013. godine u odnosu na izrazito nisku stopu učešća žena u radnoj snazi, uprkos visokom stepenu obrazovanja, što se odražava na nesrazmjerno visoku stopu nezaposlenosti među ženama; koncentraciju žena u sektorima kao što su zdravstvo, obrazovanje i poljoprivreda, u neformalnom sektoru i u "sivoj ekonomiji", a veliki broj žena je zaposleno na ugovorima na određeno vrijeme; isključivanje ugroženih grupa žena iz formalnog tržišta rada, kao što su interno raseljene žene, žene sa sela i Romkinje; nedostatak institucionalnog okvira za provođenje zabrane diskriminacije na osnovu pola i seksualnog uznemiravanja na radu i nedostatak sredstava kako bi se olakšalo izvještavanje o takvim djelima i upoznavanje žena o njihovim pravima; nedostatak objekata namjenjenih djeci, što predstavlja prepreku za potpuno uživanje prava žena na rad (Zaključna razmatranja o kombinovanom četvrtom i petom periodičnom izvještaju Bosne i Hercegovine, 30. jula 2013. godine, CEDAW / C / BIH / CO / 4-5) .

Komiteta podsjeća da se u skladu sa članom 20., od država članica traži da preduzmu konkretne korake u cilju uklanjanja *de facto* nejednakosti koje utiču na mogućnost obuke i zapošljavanje žena. Odgovarajuće mjere uključuju:

- usvajanje i provođenje nacionalnih akcionih planova za jednake mogućnosti;
- zahtijevanje pojedinačne obaveze, kako bi više preduzeća ili kompanija osiguralo veću ravnopravnost između žena i muškaraca;
- podsticanje poslodavaca i radnika da se bave pitanjima ravnopravnosti u kolektivnim ugovorima;
- postavljanje standarda ravnopravnosti između žena i muškaraca u nacionalnim akcionim planovima za zapošljavanje

Radnje moraju biti zasnovane na sveobuhvatnoj strategiji za uključivanje rodne perspektive u sve politike tržišta rada. Komitet traži da se u sledeći izvještaj uvrste informacije o bilo kojim mjerama i strategijama koje su usvojene u svrhu promovisanja ravnopravnosti polova u zapošljavanju i o

smanjenju razlike u platama. Komitet napominje da postoje velike razlike u broju žena i muškaraca u zapošljavanju i ekonomiji.

Više muškaraca je zaposleno kako u preduzećima tako i u samozapošljavanju, manje ih je nezaposlenih, i prije oni nađu i zadrže posao. Komitet dalje napominje da su pravni i institucionalni okvir za zapošljavanje u BiH, u velikoj mjeri na snazi; međutim, zakonodavstvo se ne provodi efikasno u praksi.

Dakle, iz svih informacija na raspolaganju, Komitet smatra da situacija nije u skladu sa članom 20. na terenu, da pravo na jednake mogućnosti i jednak tretman u zapošljavanju, bez diskriminacije na osnovu pola, nisu zagarantovani u praksi.

### **Zaključak**

**Komitet zaključuje da stanje u Bosni i Hercegovini nije u skladu sa članom 20. Povelje po sledećim osnovama:**

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