



BOSNA I HERCEGOVINA
MINISTARSTVO ZA LJUDSKA PRAVA I IZBJEGLICE

PRILOG 2:
ODGOVORI VLASTI BOSNE I HERCEGOVINE NA DODATNA PITANJA
KOMITETA ZA SOCIJALNA PRAVA VIJEĆA EVROPE IZ ZAKLJUČNIH
ZAPAŽANJA 2016. GODINE

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

REFERENTNI PERIOD:
JANUAR 2015. – DECEMBAR 2018.

SARAJEVO, DECEMBAR 2019

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

Član 1. – Pravo na rad

Član 1. stav 1. - Politika pune zaposlenosti

1. Dostaviti informacije o ciljnim mjerama i praćenju istih na tržištu rada, te da li se prate postojeće politike zapošljavanja i kako se njihova efikasnost vrednuje?

U Federaciji Bosne i Hercegovine, u referentnom periodu Federalni zavod za zapošljavanje u saradnji sa kantonalnim službama za zapošljavanje provodio je aktivnu politiku zapošljavanja kroz programe zapošljavanja i samozapošljavanja prilagođene potrebama tržišta rada, a koji su utvrđeni godišnjim programima i finansijskim planovima Federalnog zavoda za zapošljavanje. Programi, koji su se provodili u okviru mjera aktivne politike zapošljavanja u cilju smanjivanja nezaposlenosti, odnosili su se na različite kategorije nezaposlenih osoba (mladi, žene, dugoročno nezaposleni, kao i ostale teže zapošljive kategorije). Detaljnijim informacijama u vezi sa provođenjem programa zapošljavanja Federalnog zavoda za zapošljavanje i njihovoj realizaciji, kao i realizaciji godišnjih programa koje samostalno provode službe za zapošljavanje raspolaže Federalni zavod za zapošljavanje.

Pored programa koji su finansirani iz sredstava Federalnog zavoda za zapošljavanje i kantonalnih službi, u navedenom periodu provodili su se i programi zapošljavanja i samozapošljavanja Roma koji su bili finansirani dijelom iz budžeta Federacije Bosne i Hercegovine. Sredstva za provođenje ovih programa transferisana su Federalnom zavodu za zapošljavanje, a u cilju stimulisanja poslodavaca za zapošljavanje Roma za osposobljavanje – obuku, kao i stvaranje povoljnijih uslova za njihovo zapošljavanje i samozapošljavanje u cilju ekonomske i socijalne integracije ove manjinske skupine nezaposlenih. Za realizaciju navedenih programa iz budžeta Federacije Bosne i Hercegovine u 2015. i 2016. godini bilo je osigurano po 90.000,00 KM, a u 2017. godini 10.000,00 KM. U budžetu Federacije Bosne i Hercegovine za 2018. godinu nisu bila osigurana finansijska sredstva za realizaciju ovog programa.

Radi mjerenja rezultata i učinaka mjera aktivne politike zapošljavanja, Federalni zavod za zapošljavanje u okviru svojih vlastitih kapaciteta, uspostavio je mehanizam monitoringa i evaluacije prema utvrđenim indikatorima.

Također, u cilju provedbe Strategije jačanja funkcije posredovanja u javnim službama za zapošljavanje, nastoje se kontinuirano jačati kapaciteti kantonalnih službi za zapošljavanje, stavljanjem akcenta na efikasnije integracije nezaposlenih osoba na tržištu rada, aktivne tražioce posla, kao i rad savjetodavaca sa njima.

Krajem avgusta 2018. godine donešen je novi Pravilnik o evidencijama u oblasti zapošljavanja kojim se, između ostalog, propisuju evidencije u oblasti zapošljavanja u Federaciji Bosne i Hercegovine, način i rokovi prijavljivanja nezaposlenih osoba, sredstva evidencija u oblasti zapošljavanja i druga pitanja u vezi sa vođenjem evidencija.

Navedenim Pravilnikom propisane su osnovne i posebne evidencije u oblasti zapošljavanja. U posebne evidencije se unose podaci o nezaposlenim osobama koje učestvuju u aktivnostima u pogledu aktivnog traženja posla, a kojima se ne pružaju savjetodavne usluge; o korisnicima prava na materijalnu i socijalnu sigurnost po osnovu nezaposlenosti; o korisnicima finansijskih i poticajnih mjera u okviru aktivne politike zapošljavanja; o osobama koje su na stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa, osobama koje su na prekvalifikaciji, profesionalnoj orijentaciji, obuci i pripremi za rad; o strancima, azilatima i osobama pod međunarodnom zaštitom koji su zaposleni ili traže zaposlenje na području Federacije; drugim nezaposlenim osobama u specifičnim slučajevima.¹

¹ Federalno Ministarstvo rada i socijalne politike;

Federalni zavod za zapošljavanje je u referentnom periodu (2015-2018.godina) u okviru izvršavanja svojih zakonskih nadležnosti provodio mjere i aktivnosti radi unapređenja zapošljavanja i socijalne sigurnosti nezaposlenih osoba, te stvaranja pretpostavki za povećanje konkurentnosti radne snage na tržištu rada, poticanja potražnje za radnom snagom, kao i sticanja povjerenja i ostvarivanja uspješne saradnje sa partnerima na tržištu rada.

Nakon izvršenja obaveza koje se odnose na materijalnu i socijalnu sigurnost nezaposlenih osoba, a vodeći računa o zakonom utvrđenim prioritetima, raspoloživa finansijska sredstva se usmjeravaju u programe aktivne politike zapošljavanja.

Mjere aktivne politike zapošljavanja uglavnom su bile usmjerene na:

- poticanje zapošljavanja kod poznatog poslodavca,
- samozapošljavanje – registraciju poslovne djelatnosti,
- obuku, stručno osposobljavanje i usavršavanje,
- pripremu nezaposlenih za tržište rada.

Programi i mjere aktivne politike zapošljavanja se prvenstveno provode u saradnji sa kantonalnim službama za zapošljavanje. Iznos sredstava se proporcionalno broju evidentiranih nezaposlenih osoba raspoređuje po kantonima. Pored toga, u izvještajnom periodu sufinansirani su i projekti sa drugim institucijama i organizacijama sa ciljem posticanja stručnog osposobljavanja i zapošljavanja nezaposlenih osoba.²

U tabelama 28-31 su predstavljeni programi i mjere aktivne politike koje su provodile kantonalne službe za zapošljavanje u saradnji sa Federalnim zavodom za zapošljavanje za referentni period (Prilog 1).

U Republici Srpskoj politika zapošljavanja, u skladu sa Zakonom o posredovanju u zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti utvrđuje se planskim i razvojnim dokumentima Republike Srpske. Ti dokumenti su Program ekonomskih reformi Republike Srpske i Strategija zapošljavanja Republike Srpske 2016-2020.godine. Strategija zapošljavanja Republike Srpske 2016-2020.godina jedan je od ključnih dokumenata koji definiše osnovne aktivnosti i mjere aktivne politike koje na tržištu rada preduzima Zavod za zapošljavanje Republike Srpske. Strategijom zapošljavanja definisani su osnovni strateški ciljevi u četvorogodišnjem periodu, a na osnovu njih operativni zadaci koji su u funkciji ostvarivanja strateških ciljeva. Vlada Republike Srpske, na osnovu ključnih zadataka definisanih Strategijom, utvrđuje Akcioni plan zapošljavanja (za svaku godinu posebno), dok Zavod za zapošljavanje donosi Program zapošljavanja u Republici Srpskoj (operativni plan) kojim se preciziraju konkretni zadaci u okviru mjera aktivne politike, projekti, iznosi sredstava, osnovni ciljevi i zadaci, očekivani rezultati kao i vremenski okvir realizacije.

Strategijom zapošljavanja definisana su dva ključna strateška cilja i to: 1. povećati zapošljivost i ekonomsku aktivnost stanovništva u Republici Srpskoj, i 2. održati postojeća i kreirati nova radna mjesta u Republici Srpskoj.

Fokus je na podsticanju zapošljavanja i provođenju mjera koje su usmjerene na skraćivanje perioda nezaposlenosti te kontinuirano podizanje konkurentnosti, poboljšanje kvaliteta rada i povećanje ukupne produktivnosti.

Strategija zapošljavanja posebno definiše unapređenje zapošljavanja najranjivijih grupa nezaposlenih lica i to :mladi, djeca poginulih boraca, ratni vojni invalidi i druga lica sa invaliditetom, demobilisani borci, nacionalne manjine, žene i lica starija od 50 godina.

U izvještajnom periodu januar 2015. decembar 2018.godine realizovani su projekti zapošljavanja po godinama.

U tabeli 32 su predstavljeni projekti JU Zavoda za zapošljavanje Republike Srpske za referentni period sa istaknutim ciljnim grupama kojima su projekti namijenjeni, broj zaposlenih lica, izdvojena sredstva i ostvareni efekti (Prilog 1).³

² Federalni zavod za zapošljavanje;

³ JU Zavod za zapošljavanje Republike Srpske;

U Brčko distriktu, Zavod za zapošljavanje Brčko distrikta BiH u okviru izvršavanja svojih zakonskih nadležnosti provodio je mjere i aktivnosti radi unapređenja zapošljavanja i socijalne sigurnosti nezaposlenih osoba, te stvaranja pretpostavki za povećanje konkurentnosti radne snage na tržištu rada, podsticanjem potražnje za radnom snagom, kao i sticanja povjerenja i ostvarivanja uspješne saradnje sa partnerima na tržištu rada.

Nakon izvršenja obaveza koje se odnose na materijalnu i socijalnu sigurnost nezaposlenih osoba, a vodeći računa o zakonom utvrđenim prioritetima, Zavod je raspoloživa finansijska sredstva usmjeravao u programe aktivne politike zapošljavanja čijom se realizacijom uspješno uticalo na prekid nezaposlenosti određenog broja osoba sa evidencije Zavoda, te njihovu lakšu integraciju na tržište rada.

Kao i u prethodnom periodu sve aktivnosti Zavoda u okviru realizacije aktivne politike zapošljavanja usmjerene su na podsticanje potražnje za radnom snagom i pružanje podrške nezaposlenim osobama kroz poboljšanje njihove zapošljivosti (unapređenjem znanja i vještina, što rezultira bržom integracijom na tržište rada), podsticanje njihovog samozapošljavanja, kao i na pružanje odgovarajućih informacija za nezaposlene osobe i poslodavce. Značajan dio aktivnosti je bio fokusiran na stvaranje uspješne saradnje sa različitim akterima na tržištu rada sa ciljem stručnog osposobljavanja i zapošljavanja nezaposlenih osoba.

U tabeli 37 su predstavljeni programi zapošljavanja Zavoda za zapošljavanje Brčko distrikta Bosne i Hercegovine za referentni period (Prilog 1).

Kada su u pitanju nezaposlena lica, odredbama Zakona o zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti i Pravilnika o uslovima i načinu za ostvarivanje prava na uplatu doprinosa za penzijsko-invalidsko osiguranje nezaposlenih lica, propisano je, odnosno uređeno, da se nezaposlenim licima sa evidencije Zavoda, koja ispunjavaju zakonom propisane uslove, može izvršiti uplata doprinosa za penzijsko-invalidsko osiguranje do tri godine do sticanja uslova za starosnu penziju za nedostajući staža osiguranja. U tabeli 35 su predstavljeni brojevi podaci o korisnicima prava na dokup staža u Brčko distriktu Bosne i Hercegovine u referentnom periodu (Prilog 1.).

Pravo na novčanu naknadu ostvaruju lica kojima je radni odnos prestao bez njihovog zahtjeva, saglasnosti ili krivice i koja imaju najmanje osam mjeseci neprekidnog staža osiguranja u posljednjih 12 mjeseci, ili 12 mjeseci sa prekidima u posljednjih 18 mjeseci, pod uslovom da im radni odnos nije prestao na njihov zahtjev ili njihovom krivicom ili uz njihovu saglasnost, i da je poslodavac najmanje za minimum staža osiguranja uplaćivao doprinose za slučaj nezaposlenosti za sve zaposlene. U tabeli 33 je predstavljena administrativna stopa nezaposlenosti u Brčko distriktu BiH u referentnom periodu, a tabeli 34 su predstavljeni brojevi podaci o korisnicima prava na novčanu naknadu u Brčko distriktu Bosne i Hercegovine u referentnom periodu (Prilog 1.).

Obaveza Zavoda da izvrši refundaciju troškova ljekarske obrade nezaposlenim licima sa evidencije Zavoda za zapošljavanje zasniva se na odredbi člana 58. stava 2. Primjenjujući ovu odredbu Zakona, Zavod je na osnovu podnesenih zahtjeva, odnosno donesenih rješenja po istim, u 2015. godini refundirao troškove ljekarske obrade za 10 lica i po tom osnovu izdvojio 1.000 KM, u 2016. godini za 14 lica i po tom osnovu izdvojio 1.477,00 KM, u 2017. godini za 9 lica i po tom osnovu izdvojio 900KM i u 2018. godini za 13 lica i po tom osnovu izdvojio 1.300,00 KM, a planirano je 2.000,00 KM. U tabeli 36 su predstavljene aktivne mjere tržišta rada provedene u Brčko distriktu Bosne i Hercegovine u referentnom periodu (Prilog 1).⁴

⁴ Zavod za zapošljavanje Brčko distrikta Bosne i Hercegovine;

2. Dostaviti informacije o mjerama politike tržišta rada posebno kreiranim za pružanje podrške određenim grupama ili zajednicama, kao što su: mladi ljudi koji još nisu stupili na tržište rada, osobe i zajednice iz područja u kojim je izražena nezaposlenost, uključujući migrante i izbjeglice.

U Federaciji Bosne i Hercegovine, imajući u vidu visoku stopu nezaposlenosti, te izrazito visoka odvajanja za pasivne mjere, prije svega zdravstveno osiguranje, javne službe za zapošljavanje Federacije BiH nisu u mogućnosti obuhvatiti sve specifične grupe nezaposlenih osoba. U referentnom periodu, pored ostalog provedeni su Program samozapošljavanja u poljoprivredi (2015. godina) kojim je sufinansirano registriranje poljoprivrednih djelatnosti i samozapošljavanje uglavnom u ruralnim područjima. Sam Program je specifičan i po dužini trajanja sufinansiranja, koji je iznosio 36 mjeseci. Program zapošljavanja i samozapošljavanja nezaposlenih osoba romske nacionalnosti, kao posebno osjetljive skupine, implementira se jednom godišnje. Pored toga, u svim programima sufinansiranja zapošljavanja u referentnom periodu, kojim se sufinansiraju dijelovi troškova obaveznih doprinosa i/ili dijela neto plaće, u zavisnosti od pojedinačne mjere, osnovni iznos sufinansiranja u svim mjerama se bez kumulativnog zbrajanja povećava za 10% za sljedeće kategorije nezaposlenih osoba:

- osobe sa invaliditetom, kao i radno sposobne osobe sa lakom i umjerenom retardacijom (dokaz - uvjerenje instituta za medicinsko vještačenje),
- članovi šehidskih porodica ili porodica poginulih branitelja (dokaz -uvjerenje BIZ-a ili drugi relevantan dokaz),
- nezaposleni demobilisani branitelji (dokaz - relevantna dokumentacija),
- djeca nezaposlenih demobilisanih branitelja (dokaz - uvjerenje BIZ-a),
- djeca i supružnici osoba s invaliditetom od 60% i više (dokaz - uvjerenje općine),
- članovi domaćinstva u kojem ni jedan član nije zaposlen (dokaz - uvjerenje općine i uvjerenje biroa za zapošljavanje),
- Romi (dokaz - ovjerena izjava o pripadnosti romskoj nacionalnoj manjini),
- samohrani roditelji, staratelji i hranitelji i njihove djece (dokaz - uvjerenje centra za socijalni rad),
- roditelji djeteta sa posebnim potrebama i roditelji teško bolesne djece (dokaz - uvjerenje centra za socijalni rad, druga relevantna dokumentacija),
- žrtve nasilja: civilne žrtve rata, žrtve nasilja u porodici i dr. (dokaz - uvjerenje centra za socijalni rad, MUP-a, suda, te sigurne kuće),
- liječeni ovisnici (dokaz - uvjerenje specijalizirane medicinske ustanove, uvjerenje komune),
- bivši štíćenici doma za nezbrinutu djecu (dokaz - uvjerenje doma za nezbrinutu djecu, uvjerenje centra za socijalni rad).

U tabelama 28-31 su opisani svi programi i mjere aktivne politike zapošljavanja koje su se provodile u Federaciji BiH od 2015. do kraja 2018. godine (Prilog 1).⁵

U Republici Srpskoj posebna podrška se daje najranjivijim grupama, sa naglaskom na podsticaje za zapošljavanje Roma kao i zapošljavanje posebnih ciljnih grupa u privredi i to žene iz ruralnih područja, žene žrtve nasilja i lica kojima do sticanja uslova za ostvarivanje prava na penzionisanje nedostaje od jedne do tri godine. U tabelama 38 i 39 su predstavljeni brožčani pokazatelji projekta podrške zapošljavanja Roma i program podrške zapošljavanju posebnih ciljnih kategorija u privredi u Republici Srpskoj u referentnom periodu (Prilog 1).⁶

⁵ Federalni zavod za zapošljavanje;

⁶ JU Zavod za zapošljavanje Republike Srpske;

Član 1. stav 2. - Slobodan odabir zanimanja

3. Dostaviti informacije o broju i prirodi predmeta koji se bave diskriminacijom u zapošljavanju, sa posebnim napomenama o njihovom ishodu i naknadi za žrtve.

U protekloj godini, a kako je navedeno u Godišnjem izvještaju o rezultatima aktivnosti Institucije ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine, u predmetima diskriminacije najveći broj žalbi (oko 60) se odnosio na mobing, kao poseban oblik diskriminacije na radnom mjestu, a zatim 11 žalbi na diskriminaciju na osnovu nacionalnog ili socijalnog porijekla, 9 žalbi na osnovu članstva u sindikatu ili drugom udruženju, 7 žalbi na osnovu starosne dobi, 6 žalbi na osnovu vjeroispovijesti i 5 žalbi na osnovu etničke pripadnosti.

Značajan broj građana se ipak ne odlučuje za pokretanje postupka pred nadležnom institucijom, niti traže sudsku zaštitu iz straha da bi u tom slučaju mogli ostati bez posla, stoga podaci Institucije Ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine ne odražavaju stvarno stanje u društvu.⁷

4. Dostaviti informacije o visini naknada koja se odobrava u praksi u slučaju parnice zbog diskriminacije, i da li postoji zakonski utvrđena visina naknade koja se odobrava u slučajevima diskriminacije.

U Federaciji Bosne i Hercegovine Zakonom o radu nije propisana visina naknade koja se utvrđuje u slučaju nastale diskriminacije, pa tako pomenuti Zakon propisuje da u slučajevima diskriminacije u smislu odredaba ovog Zakona, radnik kao i lice koje traži zaposlenje mogu od poslodavca zahtjevati zaštitu u roku od 15 dana od dana saznanja za diskriminaciju. Ako poslodavac u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva, ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljem roku od 30 dana podnijeti tužbu nadležnom sudu. Ako sud utvrdi da je tužba osnovana poslodavac je dužan radniku uspostaviti i osigurati ostvarivanje prava koja su mu uskraćena, te mu nadoknaditi štetu nastalu diskriminacijom. Dakle, Zakon o radu propisuje pravo na štetu, ali ne i njenu visinu. Visina naknade se utvrđuje u svakom konkretnom slučaju u parnici pred nadležnim sudom.

U Republici Srpskoj, Zakon o radu propisuje da lice koje traži zaposlenje, kao i radnik, mogu da pokrenu pred nadležnim sudom postupak za ostvarivanje prava i naknadu štete od poslodavca u skladu sa zakonom. U slučaju spora, na poslodavcu je teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije, odnosno da je postupljeno u skladu sa zakonom, ukoliko lice koje traži zaposlenje, odnosno lice koje je zaposleno, iznese činjenice koje opravdavaju sumnju da je poslodavac postupio protivno odredbama zakona. Visina naknade se određuje u skladu sa konkretnim slučajem.⁸

U Brčko distriktu Bosne i Hercegovine, u dosadašnjoj praksi inspekcije rada Brčko distrikta Bosne i Hercegovine nije bilo predmeta koji se bave diskriminacijom zapošljavanja. Provjerom kroz bazu podataka kod Osnovnog suda za period 01.01.2015.-31.12.2018. godine, utvrđeno je da se vodio jedan parnični postupak po osnovu diskriminacije za građanske parnice i to iz oblasti „Zapošljavanja, rada i radnih uslova zapošljavanja – naknade“, ali je tužba povučena i predmet je arhiviran 2015. godine. Drugih postupaka po osnovu diskriminacije u navedenom periodu nije bilo.⁹

⁷ Agencija za ravnopravnost spolova u Bosni i Hercegovini;

⁸ Ministarstvo rada i boračko-invalidske zaštite Republike Srpske;

⁹ Vlada Brčko distrikta Bosne i Hercegovine;

5. Dostaviti informacije o tome na koji način se interpretiraju izuzeci od direktne i indirektno diskriminacije kada je u pitanju zapošljavanje (s obzirom da je iz ranijih izvještaja BiH utvrđeno da postoji širok spektar izuzetaka od načela jednakog postupanja navedenih u Zakonu o zabrani diskriminacije BiH).

U Federaciji Bosne i Hercegovine, Zakon o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba sadrži odredbu prema kojoj ni jedna osoba, na osnovu ovog zakona, ne može biti stavljena u nepovoljan položaj zbog: rase, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog mišljenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla, imovnog stanja, rođenja ili kakve druge okolnosti, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, ili članstva ili nečlanstva u sindikatu, ili tjelesnih i duševnih poteškoća. Također, istim zakonom u dijelu kaznenih odredaba propisuju se novčane kazne za prekršaj za pravne kao i za odgovorne osobe kod pravnih osoba koje postupe suprotno zakonskoj odredbi o zabrani diskriminacije, a svaka osoba koja smatra da je protiv nje provedena diskriminacija iz navedenog Zakona, može zatražiti naknadu štete putem nadležnog suda.¹⁰

U Republici Srpskoj, Zakonom o radu propisano je da se ne smatra diskriminacijom pravljenje razlike u odnosu na prirodu posla i uslove pod kojima se obavlja, kao i pružanje posebne zaštite određenim kategorijama radnika u skladu sa ovim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. Dakle, Zakon o radu posebnu zaštitu pruža određenim kategorijama lica, kao što su trudnice, porodilje, maloljetnici, pa se s tim u vezi pravljenje razlika u odnosu na prirodu posla i uslova za obavljanje istog u odnosu na navedene kategorije lica ne smatra diskriminacijom.¹¹

U Brčko distriktu Bosne i Hercegovine u dosadašnjoj praksi inspekcije rada se nisu susrele sa direktnom i indirektnom diskriminacijom kada je u pitanju zapošljavanje.¹²

6. Komitet traži informacije o visini naknade i da li je određena visina naknade koja se odobrava u slučajevima diskriminacije?

Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine ne raspolaže brojem slučajeva diskriminacije pred sudovima ili Ombudsmenom za ljudska prava Bosne i Hercegovine. Naknade za djela diskriminacije, uključujući diskriminatorno otpuštanje, se određuje tako da bude proporcionalno gubitku žrtve i da bude dovoljna kazna za poslodavca.

Sa ciljem prikupljanja podataka o predmetima diskriminacije, načinima prikupljanja podataka, uspostavljanja i vođenja centralne baze podataka, Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine je donijelo Pravilnik o načinu prikupljanja podataka o predmetima diskriminacije u Bosni i Hercegovini¹³, na osnovu kojeg su započete aktivnosti na izradi odgovarajućeg informacionog rješenja za prikupljanje podataka o predmetima diskriminacije.

Uslov za uspostavu Centralne baze podataka za počinjena djela diskriminacije je obaveza nadležnih institucija u Bosni i Hercegovini (zakonodavne, izvršne i sudske) da redovno vode vlastite evidencije o svim slučajevima prijavljene diskriminacije i prikupljene podatke dostavljati Ministarstvu za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine, koje ima zakonsku obavezu u pogledu sačinjavanja izvještaja o pojavama diskriminacije za Vijeće ministara BiH i Parlamentarnu skupštinu BiH u skladu sa članom 8. Zakona o zabrani diskriminacije u BiH.

Neupostavljanje evidencija u nadležnim institucijama u BiH na način propisan Zakonom predstavlja jedan od razloga zbog kojeg je otežan postupak prikupljanja podataka od nadležnih institucija u BiH, zbog čega centralna baza podataka o slučajevima diskriminacije još uvijek nije uspostavljena. Do sada su kreirana softverska rješenja koja za cilj imaju obezbjeđenje lakšeg

¹⁰ Federalno Ministarstvo rada i socijalne politike;

¹¹ Ministarstvo rada i boračko-invalidske zaštite Republike Srpske;

¹² Vlada Brčko distrikta Bosne i Hercegovine;

¹³ „Službeni glasnik BiH“ broj 27/13;

prikupljanja, obradu i razmjenu podataka o slučajevima diskriminacije na nivou cijele države i od strane svih nadležnih institucija.

Uzimajući u obzir činjenicu da nadležne institucije u BiH trenutno podatke o predmetima diskriminacije ne prikupljaju na istovjetan način, otežan je uvid u prikupljene podatke i njihova komparativna analiza.¹⁴

7. Komitet je zatražio informacije o tome da li Zakon o zabrani diskriminacije u Bosni i Hercegovini ima prednost ili preovladava nad zakonima na nivou entiteta i Brčko distrikta?

Zakon o zabrani diskriminacije u Bosni i Hercegovini je usvojen na državnom nivou i predstavlja okvir za ostvarivanje jednakih prava i mogućnosti za sve osobe na teritoriji Bosne i Hercegovine. Zakon se odnosi na postupanje svih javnih tijela na nivou države, entiteta, kantona i Brčko distrikta, te opštinskih institucija i tijela, pravnih osoba sa javnim ovlastima, kao i djelovanje svih pravnih i fizičkih lica u svim sferama života.

Zakon o zabrani diskriminacije u Bosni i Hercegovini propisuje da će svi zakoni i delegirano zakonodavstvo u Bosni i Hercegovini na svim nivoima biti usklađeni sa ovim Zakonom, te da će se on primjenjivati u slučaju neslaganja između drugih zakona i ovog Zakona u postupcima koji su u skladu sa ovim Zakonom.

Zakon o zabrani diskriminacije u Bosni i Hercegovini također predviđa da svi zakoni i delegirano zakonodavstvo budu u skladu sa odredbama ovog zakona u roku od godinu dana nakon njegovog stupanja na snagu.

8. Komitet pita da li je diskriminacija u odnosu na starosnu dob, invalidnost i seksualnu orijentaciju zabranjena na svim nivoima vlasti?

U skladu sa odgovorom na prethodno pitanje, odgovaramo da su Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o zabrani diskriminacije u Bosni i Hercegovini iz 2016. godine, pored postojećih osnova diskriminacije, dodati starosna dob i invaliditet. Stoga, diskriminacija u odnosu na navedene osnove je zabranjena na teritoriji cijele Bosne i Hercegovine, u skladu sa činjenicom da je i Zakon o zabrani diskriminacije donesen na nivou države.

9. Komitet navodi da postoji širok spektar izuzetaka od načela jednakog postupanja navedenih u Zakonu o zabrani diskriminacije u BiH, koji potencijalno idu iznad profesionalnih zahtjeva, i tražio tumačenje tih izuzetaka iz svakog zakona, te o broju podataka o broju slučajeva diskriminacije pred sudovima na svim nivoima kao i broj predmeta pred Ombudsmenom za ljudska prava u BiH.

U skladu sa odgovorom na pitanje broj 6., odgovaramo da Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine preduzima niz aktivnosti na uspostavi centralne baze podataka za počinjena djela diskriminacije. Korisnički podaci za rad u bazi podataka će biti dodijeljeni svim nadležnim institucijama u Bosni i Hercegovini koji u svojoj nadležnosti imaju predmete iz oblasti diskriminacije. Na taj način, svi podaci o slučajevima diskriminacije će biti registrovani na jednom mjestu – u jedinstvenoj bazi podataka, što će omogućiti bolji pregled i broj podataka o ovim slučajevima.

10. Dostaviti informaciju o stanju zaposlenosti osoba sa invaliditetom za referentni period.

U Federaciji Bosne i Hercegovine, Parlament Federacije Bosne i Hercegovine je, na osnovu Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji, osposobljavanju i zapošljavanju osoba sa invaliditetom,

¹⁴ Ova aktivnost je implementirana tokom 2016. i 2017. godine u okviru IPA projekta pod nazivom „Podrška pružaocima socijalnih usluga i unapređenje kapaciteta za praćenje“, sa ciljem jačanja sistema za praćenje pristupa pravima ugroženih grupa, kao i jačanju kapaciteta Ministarstva i drugih institucija uključenih u poboljšanje zaštite ugroženih grupa i promovisanje ljudskih prava u Bosni i Hercegovini;

osnovao Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom Federacije Bosne i Hercegovine, kao javnu ustanovu iz oblasti socijalne zaštite. Fond pruža podršku u zapošljavanju i profesionalnoj rehabilitaciji osobama sa invaliditetom u Federaciji BiH na sljedeći način:

- Isplata novčanih naknada za plaćene poreze i doprinose, te subvencioniranje troška plate za osobe sa invaliditetom;
- Dodjela i isplata novčanih stimulansa za novo zapošljavanje osoba sa invaliditetom;
- Finansiranje i sufinansiranje programa profesionalne rehabilitacije, programa razvoja i programa održivosti zaposlenosti osoba sa invaliditetom.

Fond aktivno provodi niz mjera i aktivnosti koje doprinose neposrednoj finansijskoj podršci osobama sa invaliditetom u cilju prekvalifikacije, dokvalifikacije, osposobljavanja za određena zanimanja, održivosti zaposlenja i napredovanja u profesionalnoj radnoj karijeri.

Za referentni period januar 2015. do decembra 2018. godine, Fond je u okviru javnih poziva za zapošljavanje osoba sa invaliditetom, kroz dodjelu i isplatu novčanih stimulansa i programa razvoja privrednih društava zaposlio 2958 osoba sa invaliditetom.

Po pitanju podizanja svijesti i osiguranja efikasnog provođenja nediskriminacije u zapošljavanju osoba sa invaliditetom, Fond aktivno provodi niz mjera i aktivnosti kojima promovišu jednakosti u zapošljavanju.

Širom Federacije BiH, u referentnom periodu od januara 2015. do decembra 2018. godine održano je 85 javnih prezentacija, okruglih stolova i konferencija na kojima je promovisana jednakost u zapošljavanju osoba sa invaliditetom, pravo na rad i profesionalnu rehabilitaciju.¹⁵

U Republici Srpskoj, JU Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje invalida RS ne raspolaže sa podatkom o stanju zaposlenosti invalidnih lica u Republici Srpskoj za navedeni period zbog činjenice da većina privrednih subjekata u Republici Srpskoj ne ispunjava svoju zakonsku obavezu dostavljanja podataka o zaposlenim invalidnim licima Fondu, što je obaveza propisana Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji, osposobljavanju i zapošljavanju invalida.

Za navedeni period 01.01.2015.-31.12.2018. godine, JU Fond je po komponentama zapošljavanja, samozapošljavanja i ekonomske podrške, ukupno izdvojio vlastita sredstva za 465 invalidnih lica, pod posebnim uslovima propisanim Zakonom.¹⁶

11. Komitet pita da li osobe koje nemaju državljanstvo Bosne i Hercegovine 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?

U Bosni i Hercegovini, pozitivni pravni propisi ne prave razliku između stranaca i radnika migranata iz zemalja EU. Da bi stranac, odnosno radnik migrant iz zemalja EU, kao i članovi njihovih porodica, bio zaštićen bez diskriminacije u pogledu zaposlenja, zarade i uslova rada po Zakonu o zabrani diskriminacije u Bosni i Hercegovini, neophodno je da se ispune uslovi propisani u Zakonu o strancima u Bosni i Hercegovini i propisima entitetskih agencija za zapošljavanje, koji regulišu uslove, način i postupak izdavanja radne dozvole.

Kada je u pitanju ulazak i boravak državljana trećih zemalja radi zapošljavanja na pozicijama visokokvalifikovanih radnika, Zakon o strancima u Bosni i Hercegovini reguliše da se privremeni boravak u svrhu visokokvalifikovanog zapošljavanja može odobriti strancu ako je podnošenju zahtjeva u svrhu pomenutog zapošljavanja prethodio konkurs koji je objavio poslodavac koji namjerava zaposliti stranca; ako je poslodavac objavio konkurs u najmanje tri dnevna lista koja su dostupna na cijeloj teritoriji BiH sa rokom prijave od 30 dana i istovremeno ga dostavio Agenciji za rad i zapošljavanje BiH, koja je konkurs učinila dostupnim svim institucijama za zapošljavanje u BiH; ako se na objavljeni konkurs ne prijavi državljanin Bosne i Hercegovine koji ispunjava

¹⁵ Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom Federacije Bosne i Hercegovine;

¹⁶ JU Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje invalida Republike Srpske;

uslove konkursa i ako je za oglašeno radno mjesto potrebna visokoškolska kvalifikacija i radno iskustvo u struci od najmanje pet godina koje je stečeno nakon završenog formalnog visokog obrazovanja.

Za privremeni boravak se izdaje dozvola za boravak u Bosni i Hercegovini, tzv. plava karta sa rokom važenja dvije godine. Ako je ugovor o radu ili drugi odgovarajući ugovor sklopljen na period kraći od dvije godine, plava karta se izdaje za period trajanja tog ugovora produžen za dodatna tri mjeseca, ali rok njenog važenja ne može biti duži od dvije godine. Plava karta može se produžavati pod uslovima koji važe za njeno izdavanje.

Zahtjev za izdavanje plave karte poslodavac podnosi Službi za poslove sa strancima pri Ministarstvu sigurnosti Bosne i Hercegovine. Izvan Bosne i Hercegovine zahtjev se podnosi Službi putem diplomatsko-konzularnih predstavništava Bosne i Hercegovine, a na teritoriji Bosne i Hercegovine organizacionoj jedinici Službe prema sjedištu poslodavca. Prije donošenja odluke, Služba po službenoj dužnosti, a posredstvom Agencije za rad i zapošljavanje Bosne i Hercegovine, provjerava se da li su ispunjeni prethodno navedeni uslovi i da li je na raspolaganju mjesto za izdavanje plave karte. Ako je stranac u posljednjih pet godina boravio u Bosni i Hercegovini kao nosilac plave karte ovog zakona, u dozvolu stalnog boravka unosi se napomena da je bivši nosilac plave karte. Strancu koji ima odobren stalni boravak u Bosni i Hercegovini kao bivši nosilac plave karte otkazuje se stalni boravak ako se utvrdi da duže od dvije godine nije nastanjen u Bosni i Hercegovini.

Gore navedeni Zakon reguliše i pitanje privremenog boravka sezonskih radnika. Privremeni boravak strancu-sezonskom radniku može se odobriti radi obavljanja poslova koji zavise od smjene godišnjih doba u okviru ugovora o radu na određeno vrijeme koji su direktno sklopili stranac i poslodavac iz Bosne i Hercegovinom na period od 90 do 180 dana u periodu od 12 mjeseci. Nakon isteka navedenog perioda stranac je dužan napustiti Bosnu i Hercegovinu.

Privremeni boravak po ovom osnovu može se produžiti pod istim uslovima pod kojim je boravak odobren, s tim da ukupni privremeni boravak s produženjem ne prelazi šest mjeseci u periodu od 12 mjeseci. Privremeni boravak se može odobriti strancu koji ispunjava uslove da ima:

- a) Radnu dozvolu;
- b) Zaključen ugovor o radu ili obavezujuću ponudu za posao u statusu sezonskog radnika u Bosni i Hercegovini iz kojih se vidi mjesto i vrsta rada; vrijeme trajanja zaposlenja; visina primanja; broj radnih sati (na sedmicu ili mjesec); iznos eventualnog plaćenog odsustva; datum početka zaposlenja i ostali radni uslovi;
- c) Dokaz da poslodavac preuzima odgovornost za stranca za vrijeme boravka u Bosni i Hercegovini, što uključuje troškove izdržavanja, smještaja, ishrane, zdravstvenog osiguranja i povratka, te da se troškovi smještaja neće automatski odbijati od njegovih primanja.

Stalni boravak se neće odobriti ukoliko je stranac boravio u Bosni i Hercegovini po ovom osnovu. Zahtjev za odobravanje i zahtjev za produžavanje privremenog boravka po osnovu sezonskog zapošljavanja, pored opštih razloga propisanih Zakonom, odbija se i ako je poslodavac u postupku likvidacije ili je bio u tom postupku ili ne obavlja djelatnost ili je poslodavac kažnjavan zbog neprijavljenog rada ili nezakonitog zapošljavanja.

Spomenutim Zakonom o strancima se reguliše i utvrđivanje godišnje kvote radnih dozvola. Kvotom se određuje i broj radnih dozvola koje se u Bosni i Hercegovini mogu izdati u jednoj godini za sezonske radnike, definisane i razvrstane po djelatnostima od 90 do 180 dana u godini.

Strancu koji, kao rukovodilac, stručnjak ili pripravnik dolazi u Bosnu i Hercegovinu, se može odobriti i privremeni boravak u svrhu premještaja unutar pravnog lica ako uz opšte uslove priloži dokaz:

- a) Da pravno lice domaćin i pravno lice sa poslovnim sjedištem u inostranstvu pripadaju istom pravnom licu ili grupi pravnih lica;

- b) Dokaz o zaposlenju unutar istog pravnog lica ili grupe pravnih lica u neprekidnom trajanju od najmanje 12 mjeseci neposredno prije dana premještaja unutar pravnog lica u slučaju da se radi o rukovodiocu ili stručnjaku, odnosno šest mjeseci kada se radi o pripravniku;
- c) Ugovor o radu;
- d) Potvrdu poslodavca iz koje se vidi vrijeme trajanja premještaja; adresa pravnog lica; da će stranac preuzeti dužnost rukovodioca, stručnjaka ili pripravnika; iznos plaće i ostali uslovi zaposlenja; da će se stranac po završetku premještaja moći premjestiti natrag u pravno lice koje pripada istom pravnom licu ili grupi pravnih lica u stranoj državi;
- e) Dokaz o potrebnim stručnim kvalifikacijama i iskustvu;
- f) Dokaz o solventnosti pravnog lica domaćina;
- g) Dokaz da pravno lice domaćin preuzima odgovornost za stranca za vrijeme boravka u Bosni i Hercegovini, što uključuje troškove izdržavanja, smještaja, ishrane, zdravstvenog osiguranja i povratka.

Privremeni boravak u svrhu premještaja unutar pravnog lica odobrava se na period do jedne godine i može se produžiti pod istim uslovima pod kojim je boravak odobren.

Strancu se neće odobriti stalni boravak ako je u posljednjih pet godina u Bosni i Hercegovini privremeno boravio po osnovu premještaja unutar pravnog lica.

Kada je u pitanju zapošljavanje u državnoj službi, odnosno u institucijama Bosne i Hercegovine, prema Zakonu o državnoj službi u institucijama BiH kao jedan od općih uslova za postavljenje državnog službenika navodi se „da je državljanin Bosne i Hercegovine“. Dakle, u državnoj službi zaposliti se mogu isključivo državljani Bosne i Hercegovine.

U Federaciji Bosne i Hercegovine Zakonom o zapošljavanju stranaca (“Službene novine Federacije BiH” broj: 111/12) uređuju se, između ostalog, uvjeti, način i postupak zapošljavanja stranih državljana i osoba bez državljanstva u Federaciji Bosne i Hercegovine.

Zaposlenjem, u smislu ovog zakona, smatra se zasnivanje radnog odnosa na određeno vrijeme na osnovu ugovora o radu, kao i radno angažiranje na osnovu ugovora o obavljanju privremenih i povremenih poslova.

Prema istom zakonu 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.

Pored opštih uvjeta utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu stranac mora posjedovati i radnu dozvolu za zaključivanje ugovora u skladu sa ovim zakonom.

Radnu dozvolu za zaključivanje ugovora o radu i ugovora o privremenim i povremenim poslovima sa strancem na zahtjev poslodavca koji ga zapošljava izdaje kantonalna služba za zapošljavanje prema sjedištu poslodavca uz odobrenje Federalnog zavoda za zapošljavanje.

Kantonalna služba za zapošljavanje koja je izdala radnu dozvolu dužna je odmah jedan primjerak radne dozvole dostaviti nadležnoj službi za poslove sa strancima Ministarstva sigurnosti Bosne i Hercegovine.

Radna dozvola je osnov zaključivanje ugovora o radu ili ugovora o obavljanju privremenih i povremenih poslova. Radna dozvola ne može se izdati sa rokom važenja dužim od jedne godine.

U skladu sa utvrđenom kvotom radnih dozvola u Federaciji, a na osnovu zahtjeva poslodavca, radnu dozvolu za zaključivanje ugovora o radu ili ugovora o obavljanju privremenih i povremenih poslova u formi rješenja izdaje nadležna kantonalna služba za zapošljavanje.

O žalbi izjavljenoj na rješenje o radnoj dozvoli odlučuje Federalno ministarstvo rada i socijalne politike.

Ugovor o radu ili ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova sa strancem poslodavac ne može zaključiti prije nego što je strancu odobren privremeni boravak u skladu sa zakonom.

Stranac ne može početi raditi u Federaciji na osnovu radne dozvole prije nego što mu je odobren privremeni boravak.

Kantonalna služba ne može izdati radnu dozvolu strancu ukoliko se na evidenciji nezaposlenih osoba prema sjedištu poslodavca nalazi nezaposlena osoba koja ispunjava uvjete u skladu sa zahtjevom za izdavanje radne dozvole, osim u slučaju kada nezaposlena osoba odbije zaposlenje.

Zapošljavanje u javnom sektoru regulisano je posebnim zakonima koji su *lex specialis* u odnosu na Zakon o zapošljavanju stranaca Federacije BiH, te s tim u vezi ovo ministarstvo nije nadležno za davanje odgovora u vezi sa pitanjem koji se odnosi na ograničenja za strane državljane u pristupu određenim javnim ili privatnim poslovima ili mjestima u javnom sektoru koja su ograničena samo za državljane Bosne i Hercegovine.¹⁷

Rad stranog državljanina u Bosni i Hercegovini može biti, kao što smo gore naveli uz radnu dozvolu, ali također može biti i rad bez radne dozvole, koji odobrava Služba za poslove sa strancima Bosne i Hercegovine, sve sadržano u gore navedenim propisima.

Za rad stranaca koje odobrava Služba za poslove sa strancima Bosne i Hercegovine, entitetski zavodi nemaju informacije niti je to njihova zakonska ingerencija.¹⁸

U Republici Srpskoj Zakonom o posredovanju u zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti propisano je da ni jedno lice ne može biti diskriminisano zbog rase, boje kože, spola, jezika, religije, političkog ili drugog mišljenja i opredjeljenja, etičke ili socijalne pripadnosti ili porijekla, imovinskog stanja, članstva ili nečlanstva u sindikalnoj, političkoj organizaciji ili udruženju, kao i stanja fizičkog ili mentalnog zdravlja, ako uslovi posla to dozvoljavaju, ili bilo koje druge okolnosti koja nije u skladu sa ravnopravnošću građana pred zakonom, kako državljana, tako i prema radnicima migrantima iz EU.

Zakonom o radu Republike Srpske zabranjena je neposredna i posredna diskriminacija lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, između ostalog, s obzirom na rođenje, jezik, rasu, boju kože, nacionalnu pripadnost, vjeroispovjest ili neko drugo lično svojstvo.

Diskriminacija u smislu spomenutog zakona je zabranjena u odnosu na: uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla; uslove rada i sva prava iz radnog odnosa; obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje; napredovanje na poslu; te otkaz ugovora o radu. Odredbe ugovora o radu kojima se utvrđuje diskriminacija po nekom od navedenih osnova ništavne su.

S obzirom da je Zakonom o radu propisano da strani državljanin i lice bez državljanstva zasniva radni odnos u skladu sa ovim zakonom i posebnim zakonom, to se odredbe o zabrani neposredne i posredne diskriminacije po navedenim osnovama odnose i na radnike migrante iz EU.

Lice koje nema državljanstvo BiH prilikom zapošljavanja mora da ispunjava opšte uslove određene Zakonom o radu, uslove određene kolektivnim ugovorom i opštim aktima poslodavca.

Pored opštih uslova utvrđenih zakonom stranac mora da ispunjava i poseban uslov da ima radnu dozvolu za zaključivanje ugovora o radu izdatu od Zavoda za zapošljavanje Republike Srpske.

Zakon o zapošljavanju stranih državljana i lica bez državljanstva propisuje posebne uslove kao i postupak i način zapošljavanja stranih državljana i lica bez državljanstva u Republici Srpskoj.

Radna dozvola je dozvola za plaćeni rad stranca. Radnu dozvolu za zaključivanje ugovora o radu sa strancem, na zahtjev poslodavca koji ga zapošljava, izdaje u obliku rješenja filijala Zavoda nadležna prema sjedištu poslodavca, na osnovu utvrđene kvote radnih dozvola u Republici.

Godišnju kvotu radnih dozvola za Republiku utvrđuje Zavod, uz saglasnost Vlade Republike Srpske. Radne dozvole utvrđene godišnjom kvotom izdaju se prvo za produženje već izdatih radnih dozvola, a zatim za novo zapošljavanje. Na osnovu izdate radne dozvole, lice se obraća nadležnom organu za poslove sa strancima za odobrenje boravka kojim se strancu odobrava da u periodu naznačenom u odobrenju zakonito boravi u Bosni i Hercegovini.

¹⁷ Federalno Ministarstvo rada i socijalne politike;

¹⁸ Federalni zavod za zapošljavanje;

Zakon o radu Republike Srpske propisuje da strani državljanin ili lice bez državljanstva može da zasnue radni odnos pod uslovima utvrđenim tim zakonom i posebnim zakonom.¹⁹

U Brčko distriktu Bosne i Hercegovine, zapošljavanje stranih državljana i lica bez državljanstva u Brčko distriktu BiH regulisano je Zakonom o zapošljavanju stranaca u Brčko distriktu BiH. Također, prema Zakonu o radu Brčko distrikta Bosne i Hercegovine, prema licu koje traži zaposlenje, kao i prema licu koje je zaposleno, ne smije se vršiti diskriminacija, između ostalog, na osnovu nacionalnog projekla, rođenja ili druge okolnosti u pogledu angažovanja, obuke, unapređenja, uslova zapošljavanja, prestanka ugovora o radu ili drugih pitanja koja proističu iz radnog odnosa. U slučaju eventualne povrede, lice čija prava su navodno povrijeđena može podnijeti tužbu zbog povrede prava nadležnom sudu. Ukoliko podnosilac tužbe kroz relevantne dokaze pokaže postojanje bilo koje aktivnosti koja je zabranjena ovim zakonom, tuženi je dužan da dokaže da takva razlika nije napravljena na osnovu diskriminacije, te ukoliko utvrdi da su navodi tužbe osnovani, sud će donijeti odluku kakvu smatra neophodnom da bi se obezbijedila saglasnost sa ovim zakonom.

Zakonom o zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti Brčko distrikta Bosne i Hercegovine propisano je da ni jedno lice ne može biti diskriminisano zbog: rase, boje kože, spola, jezika, religije, političkog ili drugog mišljenja i opredjeljenja, etičke ili socijalne pripadnosti ili porijekla, imovinskog stanja, članstva ili nečlanstva u sindikalnoj, političkoj organizaciji ili udruženju, kao i stanja fizičkog ili mentalnog zdravlja, ako uslovi posla to dozvoljavaju, ili bilo koje druge okolnosti koja nije u skladu sa ravnopravnošću građana pred zakonom, kako državljana Bosne i Hercegovine, tako i prema radnicima migrantima iz Evropske unije.

Pored opštih uslova za zasnivanje radnog odnosa utvrđenih zakonom strani državljanin i lica bez državljanstva moraju da ispunjavaju poseban uslov, a to je da imaju odobren privremeni boravak na teritoriji Brčko distrikta BiH, odnosno BiH i važeću radnu dozvolu za zaključivanje ugovora o radu izdatu od strane Zavoda za zapošljavanje Brčko distrikta BiH.

Radnu dozvolu za zaključivanje ugovora o radu sa strancem, na zahtjev poslodavca koji ga zapošljava, izdaje Zavod za zapošljavanje Brčko distrikta BiH nadležan prema sjedištu poslodavca, na osnovu utvrđene kvote radnih dozvola usvojene od strane Vijeća ministara BiH. Zavod ne može izdati radnu dozvolu ako na evidenciji nezaposlenih u Zavodu ima nezaposlenih lica odgovarajuće stručne spreme tražene zahtjevom poslodavca, osim ako nezaposlena lica sa evidencije nezaposlenih odbiju zaposlenje u traženoj struci. Stranim ulagačima ili osnivačima privrednom društva, odnosno preduzeća sa sjedištem u Brčko distriktu BiH, Zavod će izdati radnu dozvolu bez obzira da li na evidenciji nezaposlenih ima lica koja ispunjavaju uslove tražene zahtjevom za izdavanje radne dozvole. Obaveze pribavljanja radne dozvole oslobođene su određene kategorije stranaca navedene u Zakonu.

Radna dozvola se izdaje za određeno radno mjesto i za određenu vrstu posla i ne može se izdati sa rokom važenja dužim od jedne godine. Na osnovu izdate radne dozvole Služba za poslove za strance izdaje odobrenje boravka strancu.

Stranci sa odobrenim stalnim boravkom u BiH, stranci sa odobrenom međunarodnom zaštitom u BiH i stranci sa odobrenom privremenom zaštitom imaju pravo na rad u Brčko distriktu BiH kao i njegovi građani, bez obaveze pribavljanja radne dozvole.²⁰

¹⁹ JU Zavod za zapošljavanje Republike Srpske;

²⁰ Zavod za zapošljavanje Brčko distrikta Bosne i Hercegovine;

12. Komitet pita da li postoje bilo kakve vrste ograničenja na državnom nivou, nivou entiteta i Brčko distrikta 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?

U skladu sa odgovorom iz prethodnog pitanja, zapošljavanje u državnoj službi, odnosno u javnom sektoru u Bosni i Hercegovini je rezervisano isključivo za državljane Bosne i Hercegovine, a u skladu sa državnim i entitetskim pravnim propisima. Navedena odredba je propisana u oba entiteta i u Brčko distriktu Bosne i Hercegovine, i to u Federaciji Bosne i Hercegovine Zakonom o državnoj službi u Federaciji Bosne i Hercegovine(zakon je lex specialis u odnosu na Zakon o zapošljavanju stranaca Federacije BiH), u Republici Srpskoj Zakonom o državnim službenicima Republike Srpske, a u Brčko distriktu Bosne i Hercegovine Zakonom o državnoj službi u organima javne uprave Brčko distrikta Bosne i Hercegovine.

13. Dostaviti informacije o tome koje mjere se preduzimaju u svrhu podizanja svijesti i kako se osigurava efikasno provođenje nediskriminacije u zapošljavanju u svim dijelovima zemlje, odnosno o načinima na koji vlasti osiguravaju implementaciju zakona protiv diskriminacije u zapošljavanju, te o konkretnim pozitivnim mjerama ili radnjama koje predviđaju promociju jednakosti u zapošljavanju i borbu protiv svih oblika diskriminacije u zapošljavanju.

Niti jedna osoba u Bosni i Hercegovini ne može biti stavljena u nepovoljan položaj zbog: rase, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog mišljenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla, imovnog stanja, rođenja ili kakve druge okolnosti, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, ili članstva ili nečlanstva u sindikatu, ili tjelesnih i duševnih poteškoća. Također, važećim Zakonom o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba u smislu kaznenih odredbi propisuju se novčane kazne za prekršaj za pravne kao i za odgovorne osobe kod pravnih osoba koje postupe suprotno zakonskim odredbama o zabrani diskriminacije, a svaka osoba koja smatra da je protiv nje provedena diskriminacija, može zatražiti naknadu štete putem nadležnog suda. Zakonom o radu Federacije Bosne i Hercegovine propisano da se može od poslodavca zahtijevati zaštita, a ako poslodavac ne udovolji tom zahtjevu, radnik može podnijeti tužbu nadležnom sudu i ako sud utvrdi da je tužba osnovana, poslodavac je dužan radniku uspostaviti i osigurati ostvarenje prava koja su mu uskraćena, te mu nadoknaditi štetu nastalu diskriminacijom. U oba entiteta i Brčko distriktu Bosne i Hercegovine, nadležni organi koji obezbjeđuju implementaciju zakona protiv diskriminacije u zapošljavanju su inspekcije rada i nadležni sudovi, kod kojih diskriminisana lica mogu tražiti zaštitu.

14. Dostaviti ažurirane informacije o socijalnoj zaštiti zatvorenika - povrede na radu, nezaposlenost, zdravstvena zaštita i starosne penzije.

Na nivou Bosne i Hercegovine, Zakon o izvršenju krivičnih sankcija, pritvora i drugih mjera propisuje da se pritvorenima i zatvorenima u Zavodu za izvršenje krivičnih sankcija, pritvora i drugih mjera organizuje zdravstvena služba, a radi pružanja ljekarske pomoći. U Odjeljenju za lica ženskog spola postoji porodiljski odjel i prikladne prostorije za djecu, radi omogućavanja kontakata zatvorenica ili pritvorenica sa svojom djecom u prikladnim uslovima za to.

U Federaciji Bosne i Hercegovine i u Brčko distriktu Bosne i Hercegovine, zakonima o radu je propisano da ugovor o radu prestaje onom radniku koji je osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem od tri mjeseca, i to danom stupanja na izdržavanje kazne.

U Republici Srpskoj, zakon o radu propisuje da radniku prestaje radni odnos nezavisno od njegove volje i volje poslodavca ako je radnik osuđen na bezuslovnu kaznu zatvora ili na mjeru

bezbjednosti, vaspitnu ili zaštitnu mjeru u trajanju dužem od šest mjeseci, sa danom početka izvršenja kazne, odnosno mjere.

Uopće, nezaposlenim licima sa evidencije entitetskih zavoda za zapošljavanje i Zavoda za zapošljavanje Brčko distrikta Bosne i Hercegovine prestaju sva prava kod zavoda ukoliko stupi na izdržavanje kazne zatvora, mjere bezbjednosti, zaštitne ili vaspitne mjere u trajanju dužem od tri mjeseca.

Za vrijeme izdržavanja kazne zatvora, mjere bezbjednosti, vaspitne ili zaštitne mjere u trajanju do 3 mjeseca nezaposlenom se obustavljaju prava po osnovu nezaposlenosti ali po isteku pomenutih razloga ista se nastavljaju.

15. Dostaviti informacije o relevantnim informacijama i postojećem zakonodavstvu po pitanju prisilnog rada u domaćem okruženju.

Nadležne inspekcije rada u dosadašnjoj praksi u referentnom periodu nisu registrovale slučajeve prisilnog rada.

16. Kada je u pitanju školovanje ili usavršavanje profesionalnih vojnih lica, dostaviti informacije o uslovima potrebnim za dobijanje ugovora, minimalnom periodu koji moraju provesti u službi nakon obuke, koliki je prosječno trajanje vojnog obrazovanja ili obuke i koji je procenat ljudi koji iste pohađaju.

Prema Zakonu o službi u oružanim snagama Bosne i Hercegovine, jedan od općih uslova prijema u vojnu službu je da lice uspješno završi osnovnu vojnu obuku. Osim općih uslova, ministar odbrane donosi propise kojima bliže propisuje posebne uslove, uključujući prijem u profesionalnu vojnu službu i provođenje osnovne vojne obuke.

Prema istom zakonu, državljanin Bosne i Hercegovine može biti primljen u profesionalnu vojnu službu na određene dužnosti i na određeno vrijeme. Prijem u službu se vrši na osnovu ugovora, a služba teče od dana stupanja na dužnost. Lice se prima u profesionalnu vojnu službu na osnovu ugovora koji se utvrđuju čin, vojno-evidencijska specijalnost, puk, trajanje službe, obaveza služenja u rezervnom sastavu i ostala prava i obaveze tokom trajanja vojne službe. Ugovor o prijemu u profesionalnu vojnu službu je na određeno vrijeme čije se trajanje reguliše ugovorom.

Vojnik, sa minimalno srednjom stručnom spremom - III. stepen, se prima u Oružane snage u čin vojnika. Podoficir sa srednjom stručnom spremom – IV. stepen, ili viša stručna sprema - VI. stepen, se prima u Oružane snage u početnom činu podoficira koji mu se dodjeljuje po završetku školovanja u vojnoj ili civilnoj školi. Izuzetno, podoficir može biti primljen u službu po preporuci svog komandanta, a na osnovu obavljanja vojničke dužnosti. Oficiri visoke stručne spreme – VII: stepen, odnosno visokog obrazovanja prvog ciklusa Bolonjskog sistema studiranja, primaju se u Oružane snage u početnom činu oficira koji mu se dodjeljuje po završetku vojne akademije ili nakon sticanja stručne spreme i završetka osnovne oficirske obuke. Izuzetno, po preporuci komandanta i na osnovu obavljanja vojničke ili podoficirske dužnosti, oficir pod određenim uslovima može biti primljen i nakon završetka osnovne oficirske obuke.

Kadeti i vojni stipendisti koji su završili školovanje u srednjim školama i fakultetima, kao i profesionalna vojna lica upućena na školovanje i usavršavanje, dužni su provesti u službi vremenski period koji je dostruko duži od perioda trajanja školovanja ili stipendiranja, ako ugovorom nije drugačije regulisano. Izuzetak predstavljaju kadeti koji završe zrakoplovne škole kao piloti, a koji su dužni stupiti u vojnu službu na vremenski period koji traje deset godina od dana završetka školovanja, ako ugovorom nije regulisan duži vremenski period. Kandidati na osnovnoj obuci koji su uspješno završili obuku za vojnike dužni su provesti u službi vremenski period u trajanju od najmanje jednog ugovora, a kandidati za podoficire i oficire u trajanju od najmanje dva ugovora.

Školovanje kadeta u prosjeku traje 4 do 5 godina, dok je školovanje profesionalnih vojnih lica na zapovjedno-stožerskom i operativno-strategijskom nivou, i ono traje u prosjeku oko godinu dana.

Trenutno se na školovanju dužem od šest mjeseci izvan Bosne i Hercegovine nalazi 0,35% pripadnika Oružanih snaga Bosne i Hercegovine. Na Vojnim akademijama izvan Bosne i Hercegovine trenutno se nalazi 184 kadeta.

Detaljne odredbe o školovanju ili usavršavanju profesionalnih vojnih lica su propisane u Pravilniku o školovanju i usavršavanju u Ministarstvu odbrane i Oružanim snagama Bosne i Hercegovine, kao i u Pravilniku o školovanju kadeta i vojnih stipendista.

17. S obzirom na odredbu Zakona o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba u FBiH da prava nezaposlenih osoba prestaju ako odbiju ponudu odgovarajućeg posla bez osnovanog razloga, dostaviti informacije o pravilima i procedurama kojima se uređuje ispitivanje odbijanja zahtjeva za naknadu za nezaposlene i o obimu ovog fenomena.

Zakonom o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba FBiH je propisano da nezaposlenoj osobi prestaju prava utvrđena ovim zakonom, između ostalog, ako je; propustila, bez opravdanog razloga, prihvatiti odgovarajuće zaposlenje; ispunjen jedan od uslova iz člana 3b. ovog Zakona. Prema članu 3b. Služba za zapošljavanje prestaje voditi osobu kao nezaposlenu u osnovnoj evidenciji ako ta osoba, između ostalog, odbije odgovarajući posao. Ovakav stav zakonodavca je nastojanje da se što više smanji nezaposlenost i iskoristi svaka ponuđena mogućnost zapošljavanja nezaposlenih osoba. Osim toga, svaka osoba koja smatra da je protiv nje provedena diskriminacija, a čija zabrana je također propisana navedenim Zakonom, može zatražiti naknadu štete putem nadležnog suda. Inače, o pravima za vrijeme nezaposlenosti odlučuje služba za zapošljavanje.²¹

Nadalje, zakon propisuje da nezaposlena osoba ne može ostvariti pravo na novčanu naknadu: 1. kada je svjesno doprinijela prestanku radnog odnosa, i 2. kada se utvrdi da je dobrovoljno napustila posao. Kao opravdani razlozi za dobrovoljno prekidanje radnog odnosa koji postoji u slučaju kada s obzirom na sve okolnosti nezaposlena osoba nema druge prihvatljive mogućnosti nego da prekine radni odnos navode se: 1. seksualno ili drugačije zlostavljanje; 2. slučajevi diskriminacije u smislu Zakona o radu; 3. uslovi rada koji ugrožavaju zdravlje ili sigurnost; 4. postupanje poslodavca suprotno zakonu, i 5. pritisak koji poslodavac vrši na zaposlenika zbog članstva u sindkату ili drugoj organizaciji zaposlenika.

U skladu sa Zakonom, Federalni zavod za zapošljavanje u drugostepenom postupku rješava po žalbama izjavljenim protiv rješenja kantonalnih službi za zapošljavanje kojima je odlučeno o pravima po osnovu nezaposlenosti.

U referentnom periodu pokrenuto je ukupno 2.626 žalbi protiv prvostepenih rješenja, a riješen je 2.371 predmet.

U 2015. godini izjavljeno je 762 žalbi protiv prvostepenih rješenja. Sa neriješenim žalbama prenesenim iz 2014. godine (99), u rješavanju je bilo 861 predmeta. Riješeno je 793 predmeta, i to: 430 žalbi je odbijeno, 45 žalbi je uvaženo i predmet meritorno riješen u drugostepenom upravnom postupku, 222 žalbi je uvaženo i predmet vraćen prvostepenom organu na ponovni postupak i odlučivanje, a 96 žalbi je urađeno na drugi Zakonom o upravnom postupku propisan način (odbačena, ustupljena drugom organu, prvostepeni organ riješio). Ostalo je neriješeno 68 predmeta. Kod kantonalnih sudova pokrenuta su 117 upravna spora.

U 2016. godini izjavljeno je 540 žalbi protiv prvostepenih rješenja. Sa neriješenim žalbama prenesenim iz 2015. godine (68), u rješavanju je bilo 608 predmeta. Riješeno je 558 predmeta, i to: 340 žalbi je odbijeno, 21 žalbi je uvaženo i predmet meritorno riješen u drugostepenom upravnom postupku, 142 žalbi je uvaženo i predmet vraćen prvostepenom organu na ponovni postupak i odlučivanje, a 55 žalbi je urađeno na drugi Zakonom o upravnom postupku propisan

²¹ Federalno Ministarstvo rada i socijalne politike;

način (odbačena, ustupljena drugom organu, prvostepeni organ riješio). Ostalo je neriješeno 55 predmeta. Kod kantonalnih sudova pokrenuta su 33 upravna spora.

U 2017. godini izjavljeno je 495 žalbi protiv prvostepenih rješenja. Sa neriješenim žalbama prenesenim iz 2016. godine (50), u rješavanju je bilo 545 predmeta. Riješeno je 488 predmeta, i to: 282 žalbi je odbijeno, 19 žalbi je uvaženo i predmet meritorno riješen u drugostepenom upravnom postupku, 160 žalbi je uvaženo i predmet vraćen prvostepenom organu na ponovni postupak i odlučivanje, a 27 žalbi je urađeno na drugi Zakonom o upravnom postupku propisan način (odbačena, ustupljena drugom organu, prvostepeni organ riješio). Ostalo je neriješeno 57 predmeta. Kod kantonalnih sudova pokrenuta su 33 upravna spora.

U 2018. godini izjavljeno je 555 žalbi protiv prvostepenih rješenja. Sa neriješenim žalbama prenesenim iz 2017. godine (57), u rješavanju je bilo 612 predmeta. Riješena su 532 predmeta, i to: 272 žalbi je odbijeno, 40 žalbi je uvaženo i predmet meritorno riješen u drugostepenom upravnom postupku, 157 žalbi je uvaženo i predmet vraćen prvostepenom organu na ponovni postupak i odlučivanje, a 6 žalbi je urađeno na drugi Zakonom o upravnom postupku propisan način (odbačena, ustupljena drugom organu, prvostepeni organ riješio). Ostalo je neriješeno 80 predmeta. Kod kantonalnih sudova pokrenuta su 30 upravna spora.²²

18. Dostaviti informacije o mjerama koje je država preuzela 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 (pravo na zaštitu od miješanja u pravo na privatnost).

Prema entitetskim zakonima o radu i Zakonu o radu Brčko distrikta BiH, prilikom zaključivanja ugovora o radu poslodavac ne može tražiti od zaposlenika podatke koji nisu u neposrednoj vezi sa prirodom radnog odnosa koji zaposlenik obavlja. Poslodavac ne može od kandidata da zahtijeva podatke o porodičnom, odnosno bračnom statusu i planiranju porodice, odnosno dostavljanje isprava i drugih dokaza koji nisu od neposrednog značaja za obavljanje poslova za koje se zasniva radni odnos. Dakle, jasno je definisano pravo na zaštitu privatnosti radnika, odnosno definisana je zabrana miješanja poslodavca u privatni život radnika. Također, važno je napomenuti da poslodavac ne može da uslovljava zasnivanje radnog odnosa testom trudnoće.

Lični podaci zaposlenika ne mogu se prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim licima, osim ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obaveza iz radnog odnosa.

Član 1. stav 3. - Besplatne službe za zapošljavanje

19. Dostaviti informacije o tome da li su osnovne službe za zapošljavanje besplatne za radnika i poslodavca, odnosno da li je besplatna registracija onih koji traže posao i obavijest o slobodnim radnim mjestima na cijeloj teritoriji Bosne i Hercegovine.

U Federaciji Bosne i Hercegovine, Zakonom o posredovanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba propisano je da posredovanje u zapošljavanju obuhvata sve radnje i mjere preduzete u skladu sa Zakonom u svrhu povezivanja nezaposlene osobe koja traži zaposlenje, kao i zaposlene osobe koja traži promjenu u zaposlenju, sa poslodavcem kojem je potreban zaposlenik, radi zasnivanja radnog odnosa, odnosno sklapanja ugovora o radu ili radnog angažiranja. Također je propisano da su usluge posredovanja u zapošljavanju koje vrši služba besplatne.²³

U Republici Srpskoj, sve usluge koje JU Zavod za zapošljavanje pruža poslodavcima i nezaposlenim licima su besplatne. Nezaposlena lica se, radi ostvarivanja svojih prava, prijavljuju

²² Federalni zavod za zapošljavanje;

²³ Federalno Ministarstvo rada i socijalne politike;

organizacionoj jedinici Zavoda nadležnoj prema mjestu njegovog prebivališta, ostvaruje pravo na informisanje o uslovima i mogućnostima zapošljavanja, slobodnim radnim mjestima, posredovanje u u zapošljavanju, savjetovanje, stručno osposobljavanje, pripremu za zapošljavanje kao i druga materijalna prava u skladu sa navedenim Zakonom. Usluge za poslodavce su također besplatne. Sve potrebe za slobodnim radnim mjestima koje dostavi poslodavac oglašavaju se na oglasnoj ploči i internet stranici Zavoda, a ako poslodavac zahtijeva i u drugim sredstvima informisanja dostupnim građanima. Zavod jednom sedmično vrši objavljivanje slobodnih radnih mjesta u jednom od dnevnih listova.²⁴

U Brčko distriktu BiH poslove zapošljavanja obavlja Zavod za zapošljavanje Brčko distrikta BiH. Zavod je osnovan od strane Brčko distrikta BiH, Zakonom o zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti. Zavod je pravno lice sa statusom javne službe od opšteg interesa za Distrikt. Registracija lica kod Zavoda za zapošljavanje Brčko distrikta BiH u evidenciju nezaposlenih lica, kao i sva prava koja ostvaruju iz statusa nezaposlenosti su besplatna. Poslodavci iz cijele Bosne i Hercegovine mogu koristiti uslugu oglašavanja slobodnih radnih mjesta besplatno.²⁵

20. Dostaviti informacije o načinima koordinacije usluga službi za zapošljavanje na različitim nivoima vlasti (državni, entitetski i kantonalni u FBiH).

Na nivou cijele države, Agencija za rad i zapošljavanje Bosne i Hercegovine je, između ostalog, nadležna da u oblasti zapošljavanja saraduje sa nadležnim agencijama, institucijama i međunarodnim organizacijama u tim oblastima. U koordinaciji sa Ministarstvom civilnih poslova BiH izvršava preuzete međunarodne obaveze iz oblasti zapošljavanja, a saradujući sa nadležnim entitetskim zavodima za zapošljavanje i Zavodom za zapošljavanje Brčko distrikta Bosne i Hercegovine. Agencija prati primjenu međunarodnih standarda i politika u oblasti zapošljavanja i učestvuju u njihovom provođenju u saradnji sa entitetskim zavodima za zapošljavanje i Zavodom za zapošljavanje Brčko distrikta. Također, Agencija inicira zaključivanje međunarodnih ugovora u oblasti zapošljavanja i učestvuje u vođenju pregovora za zaključivanje međunarodnih ugovora u oblasti socijalnog osiguranja za dio nezaposlenosti i prati njihovo provođenje u saradnji sa zavodima za zapošljavanje entiteta i Brčko distrikta. Agencija ima i koordinirajuću ulogu u aktivnostima u domaćim i međunarodnim projektima u oblasti zapošljavanja koji su od interesa za BiH i saraduje sa entitetskim zavodima za zapošljavanje i Zavodom za zapošljavanje Brčko distrikta u njihovoj realizaciji; prikuplja strane i domaće zahtjeve i informacije o ponudi i potražnji domaće i strane radne snage i u saradnji sa entitetskim zavodima za zapošljavanje i Zavodom za zapošljavanje Brčko distrikta realizira ih u granicama svojih nadležnosti i mogućnosti tržišta rada u BiH; prati, analizira i istražuje privredna, društvena i druga kretanja, stanje zaposlenosti i nezaposlenosti, te njihove međusobne uticaje u saradnji sa entitetskim zavodima za zapošljavanje i Zavodom za zapošljavanje Brčko distrikta, na osnovu čega predlažu potrebne mjere i aktivnosti na unapređivanju zapošljavanja; inicira potrebne aktivnosti kod entitetskih zavoda za zapošljavanje i Zavoda za zapošljavanje Brčko distrikta da se zajednički i u saradnji sa poslodavcima, sindikatima, obrazovnim ustanovama i drugim udruženjima organiziraju i provode programi profesionalnog usmjerenja i obrazovanja s ciljem većeg zapošljavanja i drugih oblika aktivne politike zapošljavanja; koordinira u zapošljavanju bosanskohercegovačkih građana u inozemstvu u granicama svojih zakonskih nadležnosti i u saradnji sa entitetskim zavodima za zapošljavanje i Zavodom za zapošljavanje Brčko distrikta; provodi potrebne analize i sastavlja izvještaje i dokumente iz oblasti zapošljavanja, sačinjava nacрте, prijedloge i radne materijale dokumenata koje usvajaju i donose organi vlasti BiH po iskazanim zahtjevima Vijeća ministara BiH i resornog ministarstva BiH po potrebi uz saradnju s entitetskim zavodima za zapošljavanje i Zavodom za

²⁴ JU Zavod za zapošljavanje Republike Srpske;

²⁵ Zavod za zapošljavanje Brčko distrikta Bosne i Hercegovine;

zapošljavanje Brčko distrikta; predlaže Vijeću ministara BiH dugoročni, srednjoročni i godišnji plan o smjernicama politika tržišta rada i aktivnim mjerama zapošljavanja u BiH zajedno sa entitetskim zavodima za zapošljavanje i Zavodom za zapošljavanje Brčko distrikta, a posredstvom resornog ministarstva BiH; u saradnji sa entitetskim zavodima za zapošljavanje i Zavodom za zapošljavanje Brčko distrikta, daje resornom ministarstvu BiH mišljenje i prijedloge za zapošljavanje stranaca u BiH (kvote); u saradnji sa entitetskim zavodima za zapošljavanje i Zavodom za zapošljavanje Brčko distrikta, osigurava neophodne podatke u oblasti nezaposlenosti, posebno onih koji se odnose na izvršavanje međunarodnih obaveza; dostavlja svoje redovne godišnje izvještaje o radu i godišnje programe rada Vijeću ministara BiH; te provodi obuku i osposobljavanje svog kadra kako bi se odgovorilo zahtjevima i izazovima međunarodnih obaveza i integracijskih procesa, te inicira isto kod entitetskih zavoda za zapošljavanje i Zavoda za zapošljavanje Brčko Distrikta.²⁶

U Federaciji Bosne i Hercegovine u oblasti zapošljavanja djeluju Federalni zavod za zapošljavanje i deset kantonalnih službi za zapošljavanje. Kada je u pitanju koordinacija, Federalni zavod nadležan je da prati, usklađuje i koordinira rad službi za zapošljavanje na provođenju utvrđene politike i mjera u oblasti zapošljavanja i socijalne sigurnosti nezaposlenih osoba. Vlada Federacije BiH daje saglasnost na statut i program rada Federalnog zavoda. Jednom mjesечно, a po potrebi i češće Federalni zavod za zapošljavanje organizuje Kolegij direktora javnih službi za zapošljavanje Federacije BiH. Kada je u pitanju saradnja na nižim organizacionim nivoima Zavoda i službi, komunikacija se najčešće odvija na dnevnoj bazi, zavisno od sektora/odjela.²⁷

U Republici Srpskoj, u okviru Zavoda za zapošljavanje obrazuju se organizacione jedinice radi ostvarivanja funkcija i obavljanja srodnihi međusobno povezanih poslova (funkcionalni princip) kao i obavljanja ovih poslova na cijelom području (teritorijalni princip). U sjedištu Zavoda organizovana je Centralna služba, dok su filijale (7 filijala) i biro (59 biroa) organizovani na regionalnom odnosno lokalnom nivou.

Kada je u pitanju horizontalno povezivanje, sa ciljem prevazilaženja razlika u sistemu socijalnog osiguranja, 2012. godine potpisan je Sporazum Federalnog Zavoda za zapošljavanje, Zavoda za zapošljavanje Republike Srpske i Zavoda za zapošljavanje Brčko distrikta BiH o ostvarivanju prava na novčanu naknadu nezaposlenih osoba koji je u velikoj mjeri unaprijedio saradnju tri Zavoda i olakšao ostvarivanje prava nezaposlenim osobama.

21. Dostaviti informacije o načinima rada privatnih agencija za zapošljavanje, broju zaposlenih u tim službama u odnosu na broj onih koji traže posao i odgovarajuće tržišne udjele javnih i privatnih usluga.

U Federaciji Bosne i Hercegovine, Uredbom o privatnim agencijama za posredovanje u zapošljavanju propisano je da posredovanje u zapošljavanju u smislu ove Uredbe, obuhvaća sve radnje i mjere poduzete u svrhu povezivanja nezaposlene osobe koja traži zaposlenje, kao i osobe koja traži promjenu zaposlenja, s poslodavcem kojem je potreban zaposlenik radi zaključivanja ugovora o radu. Poslovi koje obavljaju privatne agencije su: posredovanje u zapošljavanju; savjetovanje i informisanje poslodavca i nezaposlenih osoba o mogućnostima zapošljavanja; organiziranje osposobljavanja i obrazovanja nezaposlenih osoba; profesionalno usmjeravanje, informisanje i savjetovanje stručnih kadrova i razvoj metoda za profesionalno usmjeravanje. Posredovanjem u zapošljavanju ne smatra se oglašavanje ponude i potražnje putem dnevnih novina, elektronskih medija i interneta.

Dozvolu za rad privatnim agencijama izdaje i ukida Federalno ministarstvo rada i socijalne politike. Poslove iz navedene Uredbe, kao privatne agencije, mogu obavljati pravne osobe

²⁶ Agencija za rad i zapošljavanje Bosne i Hercegovine;

²⁷ Federalno Ministarstvo rada i socijalne politike;

registrirane kao privredna društva. Dozvolu za obavljanje djelatnosti iz člana 3 ove Uredbe Ministarstvo će izdati registrovanom privrednom društvu koje, između ostalog, ima najmanje dvije zaposlene osobe od kojih je jedna sa završenom visokom stručnom spremom VII stepen ili završen najmanje prvi ciklus visokog obrazovanja u skladu sa Okvirnim zakonom o visokom obrazovanju u Bosni i Hercegovini. Nakon izdavanja dozvole iz ove Uredbe Ministarstvo upisuje privatnu agenciju u Registar privatnih agencija sa registarskim brojem i datumom upisa. Privatna agencija kojoj je izdata dozvola, dužna je odmah Ministarstvu prijaviti svaku promjenu u pogledu ispunjavanja uslova za izdavanje dozvole, te na kraju svake kalendarske godine, a najkasnije do 15. januara, dostaviti Ministarstvu dokumentaciju o ispunjavanju kadrovskih, tehničkih, organizacijskih i drugih uslova iz člana 6., 7., 9. i 10. ove Uredbe, kao i Izvještaj o obavljenim poslovima iz člana 3. ove Uredbe. Privatne agencije obavljene poslove mogu naplatiti samo od poslodavca. Cijene usluga moraju biti utvrđene posebnim aktom koji donosi privatna agencija.

Podatke o posredovanju nezaposlenih osoba i njihovom zapošljavanju privatna agencija je dužna u roku od pet dana od dana zaposlenja osobe za koje posreduje dostaviti kantonalnoj službi za zapošljavanje kako bi se ta osoba brisala sa evidencije nezaposlenih osoba.

Upravni i drugi nadzor nad zakonitošću rada privatnih agencija ostvaruje se u skladu sa Zakonom o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba.

Nadzor nad zakonitošću rada privatnih agencija, u pogledu primjene ove uredbe vrši Ministarstvo. Inspekcijski nadzor nad izvršenjem ove uredbe vrši Inspekcija rada.

Federalno ministarstvo rada i socijalne politike je u toku prethodne kalendarske godine preduzimalo aktivnosti u vezi sa obavljanjem nadzora nad zakonitošću rada privatnih agencija za posredovanje u zapošljavanju. S obzirom da je dana 12.05.2018. godine stupila na snagu Uredba o izmjenama Uredbe o privatnim agencijama za posredovanje u zapošljavanju, istom je predviđen svojevrsan postupak revizije svih izdatih dozvola za obavljanje djelatnosti privatnih agencija za posredovanje u zapošljavanju. Nakon okončane revizije, samo 5 (pet) agencija trenutno ima dozvolu za obavljanje djelatnosti privatnih agencija za posredovanje u zapošljavanju.²⁸

U Republici Srpskoj, poslove zapošljavanja koji se odnose na posredovanje u zapošljavanju, savjetovanje za izbor zanimanja i osposobljavanje i pripremu za zapošljavanje mogu obavljati pravna lica kao privredna društva i fizička lica kao preduzetnici, koji ispunjavaju uslove za obavljanje tih poslova. Pravilnikom o uslovima koje moraju ispunjavati pravna i fizička lica koja se bave poslovima posredovanja u zapošljavanju propisano je da agencije utvrđuju svoje uslove poslovanja sa kojima su dužni upoznati poslodavce i nezaposlena lica koji zatraže njegove usluge, i da cijene usluga moraju biti unaprijed utvrđene posebnim aktom koji donosi agencija.

Agencije svoje usluge ne mogu naplaćivati od nezaposlenih lica ali mogu naplatiti svoje usluge od zaposlenog lica kada posreduju radi promjene zaposlenja.

Trenutno je u Republici Srpskoj registrovano 18 agencija, ali Ministarstvo ne posjeduje informacije o broju zaposlenih lica u tim agencijama. Pravilnikom o uslovima koje moraju ispunjavati pravna i fizička lica koja se bave poslovima posredovanja u zapošljavanju propisano je da svaka agencija mora imati najmanje jednu zaposlenu osobu koja ispunjava određene uslove propisane Pravilnikom. Obzirom da je u registru Ministarstva rada i boračko-invalidske zaštite upisano 18 Agencija koje se bave poslovima posredovanja u zapošljavanju, evidentno je da je najmanje 18 lica zaposleno u agencijama koje se bave posredovanjem pri zapošljavanju. U referentnom periodu od januara 2015. do decembra 2018. godine, registrovano je 8 agencija koje se bave poslovima posredovanja u zapošljavanju.²⁹

U Brčko distriktu Bosne i Hercegovine agencije za zapošljavanje se upisuju u sudski registar, saglasno zakonu, uz prethodno pribavljenu dozvolu za rad od strane šefa Odjeljenja za stručne i

²⁸ Federalno Ministarstvo rada i socijalne politike;

²⁹ Ministarstvo rada i boračko-invalidske zaštite Republike Srpske;

administrativne poslove koja se daje ukoliko agencija ispunjava uslove za obavljanje poslova zapošljavanja. Uslove za obavljanje poslova zapošljavanja propisuje šef Odjeljenja za stručne i administrativne poslove. Dozvolu za rad agenciji odjel izdaje na osnovu pismenog zahtjeva, uz koji se dostavljaju dokazi o ispunjavanju uslova za dobivanje dozvole. Za izdavanje dozvole za rad, agencija plaća naknadu čiju visinu utvrđuje Vlada Brčko distrikta. Sredstva ostvarena od naknade koriste se za aktivne mjere zapošljavanja.³⁰

22. Dostaviti informacije o broju registrovanih osoba u službama za zapošljavanje, a koji traže posao za referentni period.

Kada su u pitanju informacije za cijelu teritoriju države, u tabeli 40 su predstavljeni brožčani podaci nezaposlenosti lica prema spolu i kvalifikacijama u Bosni i Hercegovini u referentnom periodu (Prilog 1).³¹

U Federaciji Bosne i Hercegovine, tokom 2015. godine prosječan broj registriranih nezaposlenih iznosio je 390.204, u 2016. godini 377.853, u 2017. godini 357.971 dok je u 2018. godini na evidenciji bilo prosječno 335.610 registrovanih nezaposlenih osoba. U odnosu na 2015. godinu, prosječan broj nezaposlenih je smanjen za 54.594 (13,99%).

U tabelama 41 i 42 su predstavljeni brožčani podaci registrovanih nezaposlenih lica u Federaciji Bosne i Hercegovine u referentnom periodu (Prilog 1).³²

U Republici Srpskoj, trend postepenog pada broja nezaposlenih na evidenciji JU Zavod za zapošljavanje Republike Srpske iz prethodnih godina nastavljen je i u 2018. godini. Ako se upoređuje broj nezaposlenih 31. 12. 2018. godine sa istim periodom 2015. godine, kada je registrovano 135.585 nezaposlenih lica, taj broj je manji za 39.580 lica ili 29,2%. Prosječna mjesečna vrijednost broja nezaposlenih lica u 2018. godini iznosi 105.793, što je za 14.263 ili 11,9% manje nego prethodne godine. Ako se posmatra četvorogodišnji period (2015-2018), godišnji prosjek broja nezaposlenih je manji za 24,1%.

Analiza obrazovne strukture nezaposlenih lica – aktivna ponuda, u četvorogodišnjem periodu ukazuje na procentualno smanjenje nižih stepena obrazovanja u ukupnom broju nezaposlenih, i povećanje u oblasti srednje i visoke spreme.

U 2018. godini učešće srednje stručne spreme u ukupnom broju nezaposlenih iznosilo je 31,39%, što je veće za 2,05 procentnih poena u odnosu na 2015. godinu (29,34%), dok je učešće visoke stručne spreme u odnosu na 2015. godinu veće za 0,95 procentnih poena.

Inače, analiza kvalifikacione strukture u četvorogodišnjem periodu ukazuje da od 96.005 nezaposlenih lica, najbrojnija su lica sa III stepenom - KV 31.620 i lica IV stepena 30.139, što je konstantna karakteristika kada je u pitanju obrazovna struktura nezaposlenih lica. Trend blagog porasta broja žena u ukupnom broju nezaposlenih, iz prethodnih godina nastavlja se i u 2018. godini. Njihovo učešće se kreće od 48,48% u 2015. godini do 51,19% u 2018. godini.

Brožčani podaci nezaposlenih lica u referentnom periodu u Republici Srpskoj su predstavljeni u tabeli 43, a u tabelama 44 i 45 su predstavljeni podaci o obrazovnoj strukturi nezaposlenih lica u Republici Srpskoj u referentnom periodu (Prilog 1).³³

U Brčko distriktu Bosne i Hercegovine, stanje na evidenciji Zavoda za zapošljavanje Brčko distrikta Bosne i Hercegovine je predstavljeno po kvalifikacionoj strukturi u referentnom periodu u tabeli 46 (Prilog 1).³⁴

³⁰ Zavod za zapošljavanje Brčko distrikta Bosne i Hercegovine;

³¹ Agencija za rad i zapošljavanje Bosne i Hercegovine;

³² Federalni zavod za zapošljavanje;

³³ JU Zavod za zapošljavanje Republike Srpske;

³⁴ Zavod za zapošljavanje Brčko distrikta Bosne i Hercegovine;

23. Dostaviti informacije o godišnjoj stopi zaposlenja, npr. broj zaposlenih od strane službi za zapošljavanje kao i udio prijavljenih slobodnih radnih mjesta u referentnom periodu za sve nivoe vlasti.

U Federaciji Bosne i Hercegovine, u 2015. godini je prosječan mjesečni broj osoba koje su brisane sa evidencije radi zaposlenja iznosio 6.383 osobe, dok je mjesečni prosjek u 2018. godini iznosio 8.115 osoba koje su pronašle zaposlenje u toku mjeseca, što čini uvećanje za 27% u 2018. godini u odnosu na 2015. godinu. U tabelama 47 i 48 je predstavljen mjesečni prikaz broja osoba koje su brisane sa evidencije nezaposlenih u Federaciji Bosne i Hercegovine zbog zaposlenja u referentnom periodu (Prilog 1).

U posljednje tri godine bilježi se porast radnih mjesta oglašanih na osnovu zahtjeva za posredovanjem ili dostavljenih oglasa putem službe za zapošljavanje. U 2018. godini oglašeno 45.466 radnih mjesta, dok je u 2016. godini taj broj iznosio 30.050, što je za povećanje za 33,90%. U tabeli 49 je predstavljen broj oglašanih radnih mjesta i posredovanja putem kantonalnih službi za zapošljavanje u Federaciji Bosne i Hercegovine u referentnom periodu (Prilog 1). Podatak za 2015. godinu nije prikazan, jer se podaci nisu vodili na isti način.³⁵

U Republici Srpskoj, U tabeli 50 uporedni pregled zaposlenih sa evidencije Zavoda za zapošljavanje Republike Srpske po stepenima stručne spreme u referentnom periodu je predstavljen u tabeli 50 (Prilog 1).

Analiza zapošljavanja po stepenima stručne spreme pokazuje da su od ukupnog broja zaposlenih sa evidencije Zavoda 34,1% lica u IV stepenu stručne spreme (14.775) i 31,8% lica u III (13.796) stepenu stručne spreme, koji su ujedno i najbrojniji na evidenciji. U VII stepenu stručne spreme zaposleno je 8.377 ili 19,3% od ukupnog broja zaposlenih u 2018. godini.

Posmatrano u četvorogodišnjem periodu uočen je trend smanjenja broja zaposlenih lica nižih stepena obrazovanja, dok se učešće lic sa srednjom i visokom stručnom spremom povećava. Broj zaposlenih sa visokom stručnom spremom u 2018. godini je 8.377 lica, što je u odnosu na 2015. godinu više za 1.845 lica ili 28.

U tabelama 51-53 su predstavljeni podaci o zapošljavanju lica sa evidencije po djelatnostima u Republici Srpskoj za referentni period (Prilog 1).³⁶

U četvorogodišnjem periodu od 2015. do 2018. godine nije došlo do značajnih promjena ukupnog broja zaposlenih lica sa evidencije po djelatnostima.

Analizirajući sektorsku zastupljenost zaposlenih lica u 2018. godini, može se reći da je 86,8% od ukupnog broja zaposleno u „realnom” sektoru. U prerađivačkoj industriji zaposleno je 9.260 lica ili 21,4%, u ostalim društvenim, socijalnim i ličnim uslužnim djelatnostima 10.098 lica ili 23,3%, veleprodaja i maloprodaja, popravka vozila i predmeta za ličnu upotrebu i domaćinstvo 6.968 lica ili 16,1%, hoteli i restorani 3.504 lica ili 8,1%, građevinarstvo 3.135 lica ili 7,2%, poljoprivreda, lov i šumarstvo 950 lica ili 2,2%, transport, skladištenje i komunikacije 1.212 lica ili 2,8%, poslovanje nekretninama, iznajmljivanje i poslovne usluge 812 lica ili 1,9%, snabdijevanje gasom, strujom i vodom 584 lica ili 1,4%, finansijsko posredovanje 377 lica ili 0,9%, te rudarstvo 471 lica ili 1,1%. Ostalih 13,2% zaposleno je kod poslodavaca koji se finansiraju budžetskim sredstvima, i to, u obrazovanju 2.809 lica ili 6,5%, zdravstvo i socijalna zaštita 1.573 lica ili 3,6%, javna uprava i odbrana-obavezno socijalno osiguranje 1.357 lica ili 3,1%.

U Brčko distriktu Bosne i Hercegovine, broj nezaposlenih lica objavljenih sa evidencije Zavoda za zapošljavanje Brčko distrikta Bosne i Hercegovine u referentnom periodu je predstavljen u tabeli 54 (Prilog 1).³⁷

³⁵ Federalni zavod za zapošljavanje;

³⁶ JU Zavod za zapošljavanje Republike Srpske;

24. Dostaviti informacije o administrativnim i finansijskim kapacitetima za implementaciju aktivnih mjera na tržištu rada sa aspekta entitetskih vlada i javnih službi za zapošljavanje.

Iz Federacije Bosne i Hercegovine do slanja Izvještaja Komitetu za socijalna prava Vijeća Evrope nadležne institucije nisu dostavile odgovor na ovo pitanje.

U Republici Srpskoj, podaci o finansijskim izdvajanjima za aktivne mjere na tržištu rada Republike Srpske u referentnom periodu su predstavljeni u tabeli 55 (Prilog 1).³⁸

U Brčko distriktu Bosne i Hercegovine, u okviru rada Zavoda za zapošljavanje Brčko distrikta BiH, Planom rada i Finansijskim planom, planiraju se sredstva za provođenje aktivnih mjera zapošljavanja. Sistematizacijom radnih mjesta regulisane su pozicije i popunjene zaposlenicima koji direktno rade na provođenju istih. Vlada Brčko distrikta BiH također učestvuje u provođenju određenih programa finansirajući ih grantom budžetskih sredstava Distrikta.³⁹

25. Dostaviti informacije o tome da li je formirana Savjetodavna komisija Zavoda za zapošljavanje FBiH, s obzirom na činjenicu da je u prošlom izvještaju navedeno da su odabrana po dva predstavnika sindikata i poslodavaca u svojstvu članova Upravnog odbora navedene komisije.

Zakon o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba Federacije Bosne i Hercegovine propisao je da su organi Federalnog zavoda Upravni odbor i direktor. Upravni odbor Federalnog zavoda ima sedam članova.

Međutim, Zakonom je propisano da Federalni zavod ima Savjetodavnu komisiju koju formira Upravni odbor Federalnog zavoda, a čini je sedam članova i to po dva predstavnika sindikata i poslodavaca, te po jedan predstavnik Federalnog ministarstva rada i socijalne politike, Federalnog zavoda za zapošljavanje i Privredne komore Federacije.

Cilj formiranja ove komisije je postupanje u skladu sa Konvencijom Međunarodne organizacije rada broj 88 o organizaciji službe za posredovanje rada, 1948. godine, kojom je predviđeno osnivanje jedne ili više savjetodavnih komisija u cilju da se obezbijedi saradnja predstavnika poslodavaca i zaposlenika u organizaciji i funkcionisanju službe za posredovanje rada.

Napominjemo da Savjetodavna komisija Federalnog zavoda za zapošljavanje do danas nije formirana⁴⁰ i pored aktivnosti Zavoda za zapošljavanje Federacije Bosne i Hercegovine na uspostavljanju iste. Ekonomsko socijalno vijeće Federacije BiH kao nadležno tijelo, nije nominiralo predstavnike poslodavaca i sindikata.

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

26. Dostaviti informacije o tome da li zakon predviđa jednak pristup stranih državljana koji zakonito borave ili redovno rade u zemlji, stručnom osposobljavanju i obukama u svim dijelovima BiH.

U Federaciji Bosne i Hercegovine Zakonom o zapošljavanju stranaca propisano je da 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.

³⁷ Zavod za zapošljavanje Brčko distrikta Bosne i Hercegovine;

³⁸ JU Zavod za zapošljavanje Republike Srpske;

³⁹ Zavod za zapošljavanje Brčko distrikta Bosne i Hercegovine;

⁴⁰ Federalno Ministarstvo rada i socijalne politike;

Također, Zakonom o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba propisano je da ni jedna osoba, na osnovu ovog zakona, ne može biti stavljena u nepovoljan položaj zbog: rase, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog mišljenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla, imovnog stanja, rođenja ili kakve druge okolnosti, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci ili članstva ili nečlanstva u sindikatu ili tjelesnih i duševnih poteškoća.⁴¹

U Republici Srpskoj Zakonom o srednjem obrazovanju i vaspitanju propisano je da strani državljani i lica bez državljanstva imaju pravo na sticanje srednjeg obrazovanje u skladu sa ovim zakonom i konvencijama i sporazumima koji su zaključeni sa drugim zemljama ili međunarodnim organizacijama.⁴²

Zakon o posredovanju u zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti Republike Srpske uređuje posredovanje u zapošljavanju, zapošljavanje na javnim radovima, osiguranje za slučaj nezaposlenosti, poslovi i način finansiranja službe zapošljavanja, prava nezaposlenih lica i uslovi za njihovo ostvarivanje i druga pitanja od značaja za organizovano zapošljavanje u Republici Srpskoj. Navedena prava ostvaruju i strani državljani i lica bez državljanstva pod uslovima predviđenim navedenim Zakonom i Zakonom o zapošljavanju stranih državljana i lica bez državljanstva.⁴³

U Brčko distriktu Bosne i Hercegovine, u skladu sa podzakonskim opštim aktima Zavoda za zapošljavanje, strani državljanin ili lice bez državljanstva može da se prijavi kao nezaposleno lice ako ima odobrenje za stalni ili privremeni boravak. Na taj način prijavljeni strani državljanin ima pravo da se kod Zavoda za zapošljavanje informiše o mogućnostima i uslovima zapošljavanja, na posredovanje u zapošljavanju, na savjetovanje o izboru zanimanja i na stručno osposobljavanje i pripremu za zapošljavanje, kao i pravo na novčanu naknadu pod uslovima predviđenim Zakonom o zapošljavanju Brčko distrikta i pravima za vrijeme nezaposlenosti.⁴⁴

27. Dostaviti informacije o tome da li je trajno stručno osposobljavanje dostupno i zaposlenim i nezaposlenim osobama, te relevantne i ažurirane informacije o broju korisnika takvih obuka za referentni period.

Kada je u pitanju stručno osposobljavanje državnih službenika na nivou Bosne i Hercegovine, ono je dostupno i planirano programima obuka Agencije za državnu službu Bosne i Hercegovine na godišnjem nivou.

U Federaciji Bosne i Hercegovine, Zakonom o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba propisano je da profesionalna orijentacija nezaposlenih i drugih osoba pri izboru zanimanja, stručna obuka nezaposlenih i prekvalifikacija zaposlenih za čijim radom je prestala potreba, podsticanje otvaranja novih radnih mjesta i poduzimanje drugih podsticajnih mjera, jeste djelatnost službe za zapošljavanje, a uređuje se propisom kantona.

Federalni zavod za zapošljavanje pruža pomoć u realiziranju programa profesionalne orijentacije, obuke i prekvalifikacije za nezaposlene osobe i njihovo ponovno zapošljavanje na odgovarajućim poslovima. Relevantnim informacijama o broju korisnika usluga stručnog osposobljavanja i korisnicima istih raspolaže Federalni zavod za zapošljavanje.⁴⁵

Srazmjerno raspoloživim sredstvima za aktivne mjere, stručno osposobljavanje je dostupno nezaposlenim osobama putem programa i projekata obuke kod poznatog poslodavca, kao i drugih vrsta obuke. Cilj ovih programa i mjera je prvenstveno zapošljavanje nakon pohađanja obuke, ali i povećanje kompetencija radi veće konkurentnosti na otvorenom tržištu rada.

⁴¹ Federalno Ministarstvo rada i socijalne politike;

⁴² Ministarstvo prosvjete i kulture Republike Srpske;

⁴³ JU Zavod za zapošljavanje Republike Srpske;

⁴⁴ Zavod za zapošljavanje Brčko distrikta Bosne i Hercegovine;

⁴⁵ Federalno Ministarstvo rada i socijalne politike;

U 2015. godini različite vrste obuka je pohađalo 1.927 nezaposlenih osoba, 2016. godine 1.945 osoba, 2017. godine 1.441 osoba, dok je u 2018. godini 1.314 nezaposlenih osoba bilo uključeno u programe i projekte obuka. Sve obuke koje su nezaposlene osobe pohađale su finansirane i sufinansirane od strane javnih službi za zapošljavanje Federacije Bosne i Hercegovine. U skladu sa reformskim procesima u javnim službama za zapošljavanje provode se obuke za zaposlenike službi za zapošljavanje.⁴⁶

U Republici Srpskoj, pristup stručnom obrazovanju u Republici Srpskoj je regulisan Zakonom o srednjem obrazovanju i vaspitanju. U srednjim tehničkim i srednjim stručnim školama ostvaruje se obrazovanje u trajanju od tri odnosno četiri godine u kojima se učenici školuju u 13 struka i 102 zanimanja. U ovim školama nastavni planovi i programi podrazumijevaju primjenu modularne metodologije, zasnovane na ishodima učenja. Srednje obrazovanje dostupno je svima pod jednakim uslovima u skladu sa ovim zakonom i sposobnostima pojedinca.

Zakonom o obrazovanju odraslih Republike Srpske uređuje se organizacija i struktura obrazovanja odraslih. Obrazovanje odraslih je dio jedinstvenog obrazovnog sistema Republike Srpske, kojim se obezbjeđuje obrazovanje, usavršavanje i osposobljavanje odraslih lica. Obrazovanje odraslih može biti: formalno, neformalno i informalno. Programi formalnog obrazovanja odraslih obuhvataju, pored ostalog, i programe za sticanje srednje stručne spreme.

Opšti interes u obrazovanju odraslih utvrđuje se Planom obrazovanja odraslih Republike Srpske koji donosi Vlada Republike Srpske za period od jedne godine, na prijedlog Zavoda za obrazovanje odraslih. U pripremi Plana obrazovanja, Zavod obavezno pribavlja mišljenje Zavoda za zapošljavanje, Privredne komore Republike Srpske, Udruženja poslodavaca, organa jedinice lokalne samouprave i nadležnih ministarstava. U tabeli 56 su predstavljeni statistički podaci o obrazovanju odraslih u Republici Srpskoj u referentnom periodu (Prilog 1).⁴⁷

U okviru mjera aktivne politike JU Zavod za zapošljavanje Republike Srpske realizuje Program obuke, dokvalifikacije i prekvalifikacije. Ovaj program realizovan je u 2018. godini.

Cilj Programa je unapređenje znanja i vještina i sticanje novih znanja nezaposlenih lica s ciljem bržeg uključivanja u proces rada. Ciljnu grupu čine nezaposlena lica zaključno sa IV stepenom stručne spreme, koji aktivno traže zaposlenje i prijavljeni su na evidenciju nezaposlenih. U tabeli 57 su predstavljeni podaci o programima obuke, dokvalifikacije i prekvalifikacije u Republici Srpskoj u referentnom periodu (Prilog 1).⁴⁸

U Brčko distriktu Bosne i Hercegovine, pedagoška institucija, koja je u sastavu Odjela za obrazovanje, bavi se isključivo stručnim usavršavanjem zaposlenih prosvjetnih djelatnika u odgojno-obrazovno sustavu Brčko distrikta, a ne nezaposlenima.

U periodu od januara 2015. do decembra 2018. godine, održane su 94 aktivnosti stručnoga usavršavanja za oko 1680 učesnika - zaposlenih odgojitelja, nastavnika, stručnih saradnika, saradnika u nastavi i direktora predškolskih ustanova, osnovnih i srednjih škola Brčko distrikta Bosne i Hercegovine.⁴⁹

⁴⁶ Federalni zavod za zapošljavanje;

⁴⁷ Ministarstvo prosvjete i kulture Republike Srpske;

⁴⁸ JU Zavod za zapošljavanje Republike Srpske;

⁴⁹ Vlada Brčko distrikta Bosne i Hercegovine;

28. Dostaviti informacije o napretku u implementaciji programa i zakona o obrazovanju odraslih i trajnog stručnog usavršavanja, posebno u kantonima, kao i ažurirane statističke podatke o broju zaposlenih i nezaposlenih ljudi koji su uključeni u trajno stručno osposobljavanje.

U Federaciji Bosne i Hercegovine devet kantona je donijelo zakone o obrazovanju odraslih, a jedino Posavski kanton to još uvijek nije učinio. Pored navedenog, Unsko-sanski kanton je usvojio i sve potrebne podzakonske akte koji se odnose na oblast obrazovanja odraslih.⁵⁰

U Republici Srpskoj, u periodu od 26. septembra 2016. do 25. septembra 2017. godine srednje obrazovanje odraslih završilo je 1045 polaznika (535 muški i 510 ženskih), od toga 895 polaznika je završilo srednje tehničke škole (401 muški i 494 ženskih) i 150 stručne škole (134 muški i 16 ženskih). Urađen je nastavni plan i program za srednje stručno obrazovanje odraslih za zanimanja četvrtog stepena. Ovim nastavnim planom i programom utvrđuje se zanimanje četvrtog stepena složenosti za srednje stručno obrazovanje odraslih u 13 struka i 37 zanimanja. Urađen je i nastavni plan i program za srednje stručno obrazovanje odraslih za zanimanja trećeg stepena složenosti. Ovim nastavnim planom i programom utvrđuje se zanimanje trećeg stepena složenosti za srednje stručno obrazovanje odraslih u 12 struka i 57 zanimanja. Urađeni su i sljedeći programi usavršavanja: medicinskih tehničara za rad u radio terapiji, zubno-stomatoloških tehničara za rad u zubnoj protetici i medicinskih i laboratorijskih tehničara za rad u transfuziji.⁵¹

29. Dostaviti ažurirane informacije o implementaciji pravaca iz dokumenta „Strateški pravci razvoja karijerne orijentacije u Federaciji Bosne i Hercegovine za period 2015-2020. godine“ koji se tiče izbora zanimanja i razvoja vlastite karijere, uključujući i osobe sa invaliditetom.

U Federaciji Bosne i Hercegovine, Ministarstvo obrazovanja i nauke je kroz djelovanje interesne radne grupe u 2014. godini izradilo Strateške pravce razvoja karijerne orijentacije u Federaciji BiH za period 2015-2020. godina, i Prijedlog akcionog plana za implementaciju Strateških pravaca. Ovi dokumenti predstavljaju osnovu revitaliziranja i moderniziranja karijerne orijentacije kao jednog od ključnih faktora razvoja društva. Današnje vrijeme zahtijeva od pojedinca da razvija vještine upravljanja karijerom koje mu omogućavaju izbor obrazovanja, osposobljavanja, zapošljavanja i razvoja karijere, a od institucija da osiguraju sve potrebe preduslove kako bi karijerna orijentacija bila dostupna svima i provedena u skladu sa modernom paradigmatom razumijevanja karijere i zapošljivosti. Cilj ovog programa jeste nastavak aktivnosti na razvoju i revitaliziranju djelatnosti karijerne orijentacije u obrazovanju u Federaciji Bosne i Hercegovine.

U 2016. godini je potpisan Memorandum o saradnji iz oblasti razvoja karijerne orijentacije u Federaciji BiH između Federalnog ministarstva obrazovanja i nauke i 6 kantonalnih ministarstava obrazovanja, dana 18.05.2016. godine.

Upućen je evaluacioni upitnik pilot školama, preko resornih kantonalnih ministarstava, u kojem su trebale da ocijene prednosti, nedostatke i održivost do sada pilotiranih modela karijerne orijentacije, konkretno Petofaznog modela profesionalne orijentacije za osnovne škole i GOPA-YEP projekta za srednje škole, komponenta 1 – pilotiranje obuke srednjih škola za odabir zanimanja i razvoj karijere. Na osnovu analize zaprimljenih evaluacionih upitnika od pilot osnovnih škola, Radna grupa je zaključila da se Petofazni model profesionalne orijentacije za osnovne škole održao u školama u kojima je pilotiran, da su ga nastavnici i pedagozi ocijenili dobrim i korisnim i da bi se uz određene prilagodbe mogao publikovati i ponuditi i ostalim osnovnim školama za upotrebu.⁵²

⁵⁰ Federalno Ministarstvo obrazovanja i nauke;

⁵¹ Ministarstvo prosvjete i kulture Republike Srpske;

⁵² Federalno Ministarstvo obrazovanja i nauke;

U referentnom periodu, većina kantonalnih službi za zapošljavanje su jednom godišnje provodile profesionalno informisanje u osnovnim i srednjim školama u Federaciji Bosne i Hercegovine, a radi upoznavanja učenika o značaju izbora daljeg obrazovanja i uključivanja na tržište rada. U tabeli 58 su predstavljeni podaci o provedenom profesionalnom informisanju u osnovnim i srednjim školama u Federaciji Bosne i Hercegovine u referentnom periodu (Prilog 1).

U okviru Projekta zapošljavanja mladih (YEP), od 2016. godine službe za zapošljavanje Kantona Sarajevo, Tuzlanskog i Hercegovačko-neretvanskog kantona su započele sa novim načinom provođenja sistema profesionalnog informisanja u osnovnim i srednjim školama „Zumiraj zapošljavanje mladih“, putem kojeg zaposlenici službi za zapošljavanje održavaju radionice za pedagoge i psihologe u školama o važnosti izbora zanimanja, uz primjenu istoimenog priručnika za rad sa učenicima završnih razreda. Također, službe za zapošljavanje najmanje jednom godišnje informiraju nadležne obrazovne ustanove sa područja kantona o stanju i tendencijama na tržištu rada.

Unaprijeđen je sistem praćenja ponude i potražnje u oblasti tržišta rada, kroz mjesečno vođenje i prikazivanje statističkih podataka o najbrojnijim zanimanjima na evidenciji nezaposlenih, oglašenim radnim mjestima i drugim relevantnim statističkim pokazateljima. U toku je implementacija jedinstvenog informacionog sistema javnih službi za zapošljavanje Federacije Bosne i Hercegovine.

U referentnom periodu, svih deset kantonalnih službi za zapošljavanje je formiralo web stranice. Pored toga, Zavod i službe učestvuju u zajedničkim projektima sa obrazovnim institucijama na različitim nivoima.

Kada je riječ o osobama sa posebnim potrebama, Programom sufinansiranja zapošljavanja odgovarajućeg stručnog kadra za djecu sa poteškoćama u razvoju u osnovnom obrazovanju u redovnoj nastavi u Federaciji Bosne i Hercegovine u 2017. i 2018. godini obuhvaćeno je 180 osoba. Program je implementiran u saradnji sa kantonalnim ministarstvima obrazovanja.

Od 2015. do 2018. godine, Federalni zavod za zapošljavanje je učestvovao u finansiranju projekta „Volontiranje je cool“, a kojim se promoviraju korisni efekti volonterizma. Ujedno se osnovnoškolci uvode u svijet rada. Ovaj projekat implementira Centar za razvoj omladinskog aktivizma Sarajevo i provodi se zajedno sa školama kao ključnim nositeljima odgoja. U 2015. godini u Projektu su učestvovala samo osnovne škole Kantona Sarajevo, dok je u 2018. godini u Projektu učestvovalo više od 100 volontera iz 46 osnovnih škola iz: Hercegovačko-neretvanskog kantona, Zapadno-hercegovačkog kantona, Bosansko-podrinjskog kantona i Kantona Sarajevo.

Federalni zavod za zapošljavanje je tokom 2017. i 2018. godine učestvovao u EU projektu „Razvoj kvalifikacionog okvira za cjeloživotno učenje“ koji je implementiran u Bosni i Hercegovini.

Ostali podaci o implementaciji Strateških pravaca karijerne orijentacije Federacije Bosne i Hercegovine su vezani za karijernu orijentaciju nezaposlenih osoba, te unapređenje savjetodavnih vještina zaposlenika službi za zapošljavanje i sadržani su u odgovoru na pitanje broj 49.⁵³

30. Komitet traži informacije o tome da li je diskriminacija na osnovu invalidnosti u oblasti stručnog usmjeravanja izričito zabranjena u zakonodavstvu, da li tržište rada nudi usluge stručnog osposobljavanja osoba sa invaliditetom i koliko ljudi koristi ove usluge.

Kada su u pitanju osobe sa invaliditetom, kao posebno ranjiva grupa u okviru navedene kategorije, u Bosni i Hercegovini svi oblici zaštite osoba sa invaliditetom, uključujući zdravstvenu i socijalnu zaštitu, zapošljavanje, obrazovanje, pristupačnost i ostala pitanja, rješavaju se na nivou entiteta Federacije Bosne i Hercegovine, Republike Srpske, Brčko distrikta Bosne i Hercegovine i deset kantona u Federaciji Bosne i Hercegovine, a u skladu sa njihovim ustavnim nadležnostima. U

⁵³ Federalni zavod za zapošljavanje;

skladu sa navedenim, ovi nivoi vlasti donijeli su zakone kojima se reguliše zdravstvena zaštita, socijalna zaštita, zapošljavanje, obrazovanje, prostorno planiranje, te politike i strategije za zaštitu osoba sa invaliditetom.

Vijeće ministara Bosne i Hercegovine je 2011. godine Odlukom formiralo Vijeće za osobe sa invaliditetom Bosne i Hercegovine, kao stalno, stručno, savjetodavno, interresorno i koordinirajuće tijelo Vijeća ministara Bosne i Hercegovine. Vijeće za osobe sa invaliditetom Bosne i Hercegovine prati stanje ljudskih prava osoba sa invaliditetom, a njegova uloga je stručna, savjetodavna i koordinirajuća i usmjerena na promociju ljudskih prava osoba sa invaliditetom, razvoj koordinacije i saradnje sa različitim tijelima i institucijama u BiH, pružanje stručne podrške i davanje preporuka za poboljšanje zaštite prava i interesa osoba sa invaliditetom.

U Federaciji Bosne i Hercegovine, kada je u pitanju zakonski okvir, u Federaciji Bosne i Hercegovine postoji Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji, osposobljavanju i zapošljavanju osoba sa invaliditetom. Novi Zakon o radu u Federaciji Bosne i Hercegovine iz 2016. godine predviđa zabranu diskriminacije radnika, kao i lica koje traži zaposlenje po osnovu invaliditeta.

Na osnovu ranije formiranog dokumenta „Politika u oblasti invalidnosti u Bosni i Hercegovini“, Vlada Federacije Bosne i Hercegovine je u martu 2016. godine pripremila strateški dokument „Strategija za unapređenje prava i položaja osoba sa invaliditetom u Federaciji Bosne i Hercegovine 2016.-2021. godine“.

Imajući u vidu kompleksnost pitanja i predloženih mjera, u oba strateška dokumenta predviđeno je osnivanje Ureda Vlade Federacije Bosne i Hercegovine za pitanje invaliditeta, koji bi koordinirao aktivnosti svih nadležnih resora, pratio stanje, predlagao rješenja i usmjeravao mjere unapređenja položaja osoba sa invaliditetom u društvu. Planirano je uspostavljanje interresornog i intersektorskog Koordinacionog tijela Vlade Federacije Bosne i Hercegovine, koje će biti zaduženo za praćenje, usmjeravanje i realizaciju aktivnosti planiranih ovom strategijom, a u čiji sastav će biti imenovani predstavnici svih resora i nevladinih organizacija koji su sudjelovali u pripremi i zaduženi u provedbi Strategije.

Kao referentni okvir definisanja prioriteta i pravca djelovanja u pripremi Strategije za unapređenje prava i položaja osoba sa invaliditetom je korištena Evropska strategija za osobe sa invaliditetom 2010.-2020. godine. U tom smislu, u Strategiji su planirane aktivnosti na prioritarnim pitanjima, za osobe sa invaliditetom, ključnim oblastima, kao što su zdravstvo, obrazovanje, zapošljavanje, socijalna zaštita, pristupačnost i međunarodna saradnja. Generalni cilj strategije je definisan na osnovu dugoročne i sveobuhvatne vizije, ali sa rezultatima koji se očekuju u definisanom strateškom periodu i kojim je planirano da se unaprijede prava i položaj osoba sa invaliditetom u smislu da im se omogući uključivanje i sudjelovanje u svim oblastima društva na ravnopravnoj osnovi sa ostalima, najveći mogući nivo nezavisnosti i sloboda izbora u skladu sa usvojenim međunarodnim standardima, što je suština i Evropske strategije za osobe sa invaliditetom 2010.-2020. godine.

U okviru implementacije strateškog dokumenta najveći rezultati su ostvareni u oblasti rehabilitacije i zapošljavanja osoba sa invaliditetom i to je najuspješniji primjer integrisanja, sa dugoročnom perspektivom napretka, obzirom da su doneseni odgovarajući propisi i uspostavljena systemska infrastruktura. Osobe sa invaliditetom zapošljavane su na otvorenom tržištu rada, pod posebnim uslovima i u zaštitnim radionicama.

Profesionalna rehabilitacija i stručno osposobljavanje osoba sa invaliditetom je propisana važećim Pravilnikom o raspodjeli sredstava za finansiranje/sufinansiranje programa održivosti zaposlenosti, razvoja privrednih društava za zapošljavanje osoba sa invaliditetom i zaštitnih radionica, te programima profesionalne rehabilitacije osoba sa invaliditetom. Programi koji se finansiraju/sufinansiraju iz LOT-a III – Programi profesionalne rehabilitacije i zapošljavanje osoba sa invaliditetom, mogu se odnositi na sljedeće mjere i aktivnosti: 1. Programi profesionalne rehabilitacije koje provode privredna društva, zaštitne radionice i druga pravna lica prema Zakonu

(analiza mogućnosti radnog angažovanja, zapošljavanja i uključivanja u rad nezaposlenih osoba sa invaliditetom korisnika programa; radno osposobljavanje, održavanje i usavršavanje radnih sposobnosti do zaposlenja; informisanje i savjetovanje o pomoćnoj tehnologiji u učenju i radu; razvitak motivacije i osposobljavanje osoba sa invaliditetom za korištenje odabrane tehnologije); 2. Programi profesionalne rehabilitacije koje provode ustanove za profesionalnu rehabilitaciju, srednje škole i druge obrazovne institucije (profesionalno informisanje, savjetovanje i procejan profesionalnih mogućnosti; dokvalifikacija i prekvalifikacija; informisanje i savjetovanje o pomoćnoj tehnologiji u učenju i radu; prijedlozi o primjeni različitih tehnologija i tehnika u učenju i radu, uz procjenu mogućnosti primjene; razvitak motivacije i osposobljavanje osoba sa invaliditetom o korištenju odabrane tehnologije; informisanje i potpora u izvorima finansiranja; pripremanje i stručna pomoć pri osposobljavanju i obrazovanju; tehnička pomoć, potpora, praćenje i procjena rezultata u primjeni ovih mjera i aktivnosti); 3. Programi profesionalne rehabilitacije na koje osobe sa invaliditetom samostalno apliciraju (finansiranje/sufinansiranje školarine za jednu godinu dokvalifikacije ili prekvalifikacije. Izuzetno, osobe sa invaliditetom mogu aplicirati i za finansiranje/sufinansiranje školarine za dvije godine dokvalifikacije i prekvalifikacije ukoliko se ista vrši u jedinstvenom periodu ne dužem od 12 mjeseci; finansiranje/sufinansiranje školarine za kompletnu prekvalifikaciju u okviru vanrednog srednjeg školovanja je moguće planirati ukoliko obrazovna ustanova organizuje polaganje razlike predmeta i kompletne prekvalifikacije u periodu ne dužem od jedne školske godine; finansiranje/sufinansiranje školarine za dodiplomski ili postdiplomski studij).

Uz navedene mjere profesionalne rehabilitacije i stručnog osposobljavanja u 2015. godini podržano je 40 osoba sa invaliditetom, u 2016. godini podržano je 125 osoba sa invaliditetom, u 2017. godini podržano je 125 osoba sa invaliditetom, u 2018. godini podržano je 158 osoba sa invaliditetom. Za referentni period januar 2015.-decembar 2018. godine ukupno je podržano 448 osoba sa invaliditetom od strane Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom. Profesionalna rehabilitacija se obavlja u odgovarajućim obrazovnim ustanovama, a radno osposobljavanje u privrednim društvima.⁵⁴

Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom promoviše aktivno učešće i inkluziju osoba sa invaliditetom na tržištu rada kroz sljedeće aktivnosti koje su definisane godišnjim planovima rada Fonda:

- Organiziranje promotivnih događaja u 10 kantona kao stalnu aktivnost u saradnji sa organizacijama osoba sa invaliditetom, predstavnicima kantonalnih vlasti, službama za zapošljavanje;
- Organizacija i suorganizacija konferencija, okruglih stolova, događaja na kojim se promoviše zapošljavanje i profesionalna rehabilitacija osoba sa invaliditetom;
- Izrada i distribucija promotivnih materijala o zapošljavanju osoba sa invaliditetom uz podršku Fonda, za poslodavce vezano za njihovu obavezu zapošljavanja osoba sa invaliditetom;
- Promocija profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja osoba sa invaliditetom putem medija, aktivnim učešćem na tv emisijama, davanje izjava, promovisanje prava i obaveza putem najčitanijih portala i dr.;
- Oglašavanje javnih poziva za zapošljavanje osoba sa invaliditetom putem printanih medija, internet stranica Fonda, službi za zapošljavanje i Federalnog zavoda za zapošljavanje;
- Objavljivanje medijskih oglasa kojim se obaveznici i potencijalni korisnici usluga i sredstava Fonda upoznaju sa svojim pravima i obavezama.

Pravna i druga lica dužna su nadležnoj službi za zapošljavanje dostavljati podatke o licima sa invaliditetom koja su kod njih u radnom odnosu.

⁵⁴ Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom Federacije Bosne i Hercegovine;

Javne službe za zapošljavanje ne provode posebne/specifične mjere/programe stručnog osposobljavanja osoba sa invaliditetom. Postojeće mjere/programi su usmjereni u pripremu za rad/osposobljavanje teže zapošljivih kategorija nezaposlenih osoba u koje svakako spadaju i osobe sa invaliditetom.

Međutim, stručno obučavanje za osobe sa invaliditetom u Federaciji Bosne i Hercegovine uz podršku Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom omogućeno je kroz programe/projekte profesionalne rehabilitacije osoba sa invaliditetom u privrednim društvima za zapošljavanje osoba sa invaliditetom, zaštitnim radionicama i drugim pravnim licima prema Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji, osposobljavanju i zapošljavanju osoba sa invaliditetom. Ovaj program omogućava praktično radno osposobljavanje u privrednim društvima koja su osnovana za zapošljavanje osoba sa invaliditetom i drugim privrednim društvima, i osigurava zapošljavanje minimalno 50% osoba koje prolaze kroz program od strane organizatora radnog osposobljavanja.

O priznavanju prava na profesionalnu rehabilitaciju odlučuje u prvom stepenu kantonalna služba za zapošljavanje, mjerodavna prema prebivalištu osobe sa invaliditetom. Postupak za priznavanje prava se pokreće na temelju zahtjeva osobe sa invaliditetom, njenog zakonskog zastupnika ili staratelja.

Fond u okviru javnih poziva za programe/projekte profesionalne rehabilitacije koji uključuju prekvalifikaciju, dokvalifikaciju ili radno osposobljavanje traži potvrdu kojom se priznaje pravo na profesionalnu rehabilitaciju od strane službi za zapošljavanje. U okviru procedure za priznavanje prava na profesionalnu rehabilitaciju, službe za zapošljavanje trebaju uzeti u obzir potrebe tržišta kako bi nakon prekvalifikacije, dokvalifikacije ili radnog osposobljavanja osoba sa invaliditetom bila zaposlena.

U Republici Srpskoj, 2017. godine je usvojena „Strategija za unapređenje društvenog položaja lica sa invaliditetom 2017.-2026. godine“. Vlada Republike Srpske imenovala je Interresorno tijelo Vlade Republike Srpske za podršku licima sa invaliditetom koje je sastavljeno od 23 člana (18 predstavnika svih ministarstava i 5 predstavnika udruženja lica sa invaliditetom) čiji je zadatak da promovira prava lica sa invaliditetom, aktivno učestvuju u izradi, donošenju, monitoringu i realizaciji strateških dokumenata, daju preporuke, mišljenja i sugestije na zakonska i podzakonska dokumenta koja se odnose na realizaciju politike u oblasti invalidnosti, ostvaruju saradnju sa nevladinim organizacijama, učestvuju u izradi akcionih planova čiji je cilj poboljšanje položaja lica sa invaliditetom, daju preporuke, sugestije i mišljenja u vezi sa konkretnim mjerama i mogućim rješenjima za zaštitu prava i interesa lica sa invaliditetom. Stručne i administrativne poslove za potrebe Interresornog tijela obavlja Ministarstvo zdravlja i socijalne zaštite Republike Srpske.

Predstavnici Ministarstva zdravlja i socijalne zaštite, Ministarstva rada i boračko-invalidske zaštite i Ministarstva za prostorno uređenje, građevinarstvo i ekologiju, kao i četiri predstavnika organizacija lica sa invaliditetom Republike Srpske učestvuju u radu Vijeća za osobe sa invaliditetom Bosne i Hercegovine.

Kada je u pitanju zakonski okvir, na teritoriji Republike Srpske važi Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji, osposobljavanju i zapošljavanju invalida kojim se uređuje profesionalna rehabilitacija, osposobljavanje i zapošljavanje lica sa invaliditetom, kao i druga pitanja u vezi s tim.

U cilju unapređenja, regulisanja, pružanja podrške i jače inkluzije invalida na tržištu rada, Zakonom je usvojen kvotni sistem obaveznog zapošljavanja invalida i osnovan Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje invalida. Prema Zakonu, organi i druga lica iz javnog sektora dužni su da na odgovarajućem radnom mjestu, prema vlastitom izboru, u odgovarajućim radnim uslovima imaju na svakih 16 zaposlenih najmanje jednog zaposlenog invalida. Poslodavac (javni sektor) koji podliježe ovoj obavezi, a nije ispunio tu obavezu, dužan je da svakog mjeseca

prilikom isplate plata uplaćuje na račun javnih prihoda Republike poseban doprinos u visini od 0,2% od isplaćene mjesečne bruto plate svih zaposlenih. Obavezu plaćanja doprinosa imaju i organi i druga lica u javnom sektoru koji imaju manje od 16 zaposlenih radnika, a nemaju zaposlene invalide.

U Republici Srpskoj, u zavisnosti o vrsti i stepenu invalidnosti, osobe sa ovakvim oštećenjima imaju mogućnost pohađanja svih programa obuka koje su za njih prihvatljive, ali pošto tržište rada za sad nije iskazalo želju i potrebu za obračunavanjem ovih lica za konkretna zanimanja, nije bilo potrebe za posebnim prilagođavanjem programa.

U okviru strateškog cilja Unaprijediti mogućnosti za kvalitetno slobodno vrijeme mladih Omladinske politike Republike Srpske (2016.-2020.) planirana je realizacija mjera: Razvoj postojećih i uspostavljanje novih programa za uključivanje mladih iz ranjivih grupa u aktivnosti slobodnog vremena.

Ostale mjere su:

- Rad na podizanju svijesti o radnim potencijalima mladih sa invaliditetom;
- Razvoj sistema integrisane podrške omladinskom, socijalnom, ženskom preduzetništvu i preduzetništvu mladih sa invaliditetom;
- Unapređivanje sistema podrške zapošljavanju i samozapošljavanju mladih sa invaliditetom (bez diskriminacije po osnovu uzroka invalidnosti);
- Uvrštavanje mladih sa invaliditetom u beneficiranu grupu pri odobravanju stambenih kredita;
- Podrška sportskim aktivnostima mladih sa invaliditetom;
- Unapređivanje mogućnosti za mobilnost lica sa invaliditetom.

Zakonom o predškolskom vaspitanju i obrazovanju propisano je ostvarivanje prava djece za ravnopravnu podršku u razvoju i učenju svakog predškolskog djeteta u predškolskim ustanovama, ustanovama socijalne i zdravstvene zaštite u kojima su trajno zbrinuta djeca predškolskog uzrasta i drugim ustanovama za djecu.

U predškolskim ustanovama vaspitno-obrazovni rad sa djecom sa smetnjama u razvoju ostvaruje se prema individualizovanom vaspitno-obrazovnom programu, zavisno od potreba i mogućnosti djece. Dakle, djeca sa smetnjama u psihofizičkom razvoju stižu osnovno vaspitanje i obrazovanje u redovnim školama i prema programima prilagođenim njihovim individualnim potrebama. Vaspitna grupa koju pohađa dijete sa smetnjama u razvoju može da ima saradnika za vaspitača koji pruža tehničku pomoć vaspitaču i djetetu sa smetnjama u razvoju. U toku je izrada Pravilnika o načinu i uslovima ostvarivanja programa u predškolskim ustanovama za djecu sa smetnjama u razvoju.

Zakonom o srednjem obrazovanju i vaspitanju Republike Srpske zabranjene su sve vrste nasilja, zlostavljanja ili zanemarivanja, kao i sve aktivnosti kojima se ugrožavaju, diskriminišu ili izdvajaju učenici, odnosno grupe učenika, po bilo kojem osnovu, u skladu sa važećim zakonima i međunarodnim konvencijama. Inače, u Republici Srpskoj su utvrđeni i nastavni planovi i programi za učenike sa smetnjama u razvoju, od čega za učenike oštećenog sluha pet struka i sedam zanimanja, oštećenog vida u četiri struke i četiri zanimanja i za učenike sa lakšim intelektualnim poteškoćama u šest struka i sedam zanimanja. Republika Srpska je u skladu sa ustavnim nadležnostima u oblasti obrazovanja donijela i svoju Strategiju razvoja obrazovanja Republike Srpske 2016-2021. Jedan od strateških ciljeva je i Podrška inkluziji u srednjem obrazovanju i vaspitanju. U okviru ovog cilja predviđene su mjere: 1. stvaranje uslova za uključivanje učenika sa smetnjama u razvoju u redovnu nastavu u srednjim školama (aktivnosti: unaprijediti zakonsku regulativu i jačati saradnju osnovne i srednje škole u pogledu profesionalne orijentacije učenika sa smetnjama u razvoju); 2. povećanje kompetencije nastavnog kadra kroz inicijalno obrazovanje i kontinuirano stručno usavršavanje (aktivnosti: uvesti stručno usavršavanje nastavnika i stručnih saradnika za proces inkluzije u sistem redovnog stručnog usavršavanja i unaprijediti i osavremeniti nastavne sadržaje koji se odnose na metodiku rada sa učenicima sa smetnjama u razvoju); 3. jačanje socijalne prihvatljivosti i podrške učenika sa smetnjama u razvoju (aktivnosti:

jačati ulogu nastavnika u procesu prihvatanja učenika sa smetnjama u razvoju od strane drugih učenika kroz razvijanje međusobne komunikacije i učestvovanje u zajedničkim aktivnostima; jačati saradnju između srednjih škola i specijalnih škola putem snabdijevanja redovnih škola različitim nastavnim sredstvima zaučenike sa smetnjama u razvoju, organizovanja mobilnih službi defektologa koji posjećuju redovne škole i pružaju pomoć učenicima, nastavnicima i roditeljima ovih učenika; jačati saradnju između srednjih škola i centara za socijalni rad/službi za socijalnu zaštitu; jačati funkcionalno povezivanje škola i zdravstvenih ustanova radi davanja doprinosa dijagnostikovanju i tretmanu usmjerenom na ublažavanje ili otklanjanje smetnji u razvoju kod učenika; jačati partnerstvo školskog tima koji učestvuje u obrazovanju i vaspitanju učenika sa smetnjama u razvoju sa porodicom kroz pružanje svih podataka koji su od značaja za razvoj učenika, kao i pružanje prilika za aktivnu saradnju i učestvovanje u donošenju odluka koje se tiču rada sa učenikom); 4. ublažavanje barijera radi lakšeg pohađanja nastave učenika sa smetnjama u razvoju (aktivnosti: raditi na fizičkoj pripremi škole – otklanjanje arhitektonskih barijera, adaptacija namještaja, toaletnih prostora, dodatna nastavna sredstva – i kreirati individualizovane obrazovne programe pojedinačno za svakog učenika sa smetnjama u razvoju na način da se sprovođenjem istog učenika ne izdvaja iz odjeljenja); 5. kreiranje okruženja koje će omogućiti djeci sa smetnjama u razvoju lakšu integraciju u društvo nakon završetka srednje škole (aktivnosti: putem medijske kampanje promovisati specifične sposobnosti svršenih učenika i mogućnosti njihovog doprinosa cjelokupnom društvu i stvaranje pretpostavki za nastavak daljeg školovanja).⁵⁵ JU Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje invalida ne raspolaže sa podatkom o stanju zaposlenosti invalidnih lica u Republici Srpskoj za navedeni period zbog činjenice da većina privrednih subjekata u Republici Srpskoj ne ispunjava svoju zakonsku obavezu dostavljanja podataka o zaposlenim invalidnim licima Fondu, što je obaveza propisana Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji, osposobljavanju i zapošljavanju invalida. Za navedeni period 01.01.2015.-31.12.2018. godine, JU Fond je, po komponentama zapošljavanja, samozapošljavanja i ekonomske podrške, ukupno izdvojio vlastita sredstva za 465 invalidnih lica, pod posebnim uslovima propisanim Zakonom.⁵⁶

U Brčko distriktu Bosne i Hercegovine ne postoji tijelo koje se bavi invaliditetom/savjetom za pitanje invaliditeta. O pitanjima osoba sa invaliditetom na području Brčko distrikta Bosne i Hercegovine se bavi samo Odjeljenje za zdravstvo i ostale usluge, Služba boračko-invalidske zaštite u smislu zaštite ratnih vojnih invalida, a koja djeluje kao ekspozitura nacionalnih mehanizama.

Predstavnik Vlade Brčko distrikta Bosne i Hercegovine je uključen u rad Vijeća za osobe sa invaliditetom Bosne i Hercegovine.

Pravilnikom o mjerama za podsticaj zapošljavanja Zavoda za zapošljavanje Brčko distrikta Bosne i Hercegovine regulisano je da se poslodavcu koji ispunjava uslove za dodjelu sredstava za podsticaj zapošljavanja utvrđuje prioritet u korištenju sredstava za onaj program kojim se stvara uslov za zapošljavanje nezaposlenog lica, između ostalog i osoba sa invaliditetom. Sistem kvote u radu Zavoda nije definisan.

Sve mjere koje provodi Zavod u domenu aktivne politike zapošljavanja, dostupne su i raspoložive svim licima koji se nalaze na aktivnoj evidenciji Zavoda, tj. evidenciji aktivnih tražilaca zaposlenja, pa samim tim i osobama sa invaliditetom. Isto se odnosi i na programe koje Zavod provodi, realizujući programsku grant sredstva Vlade Brčko distrikta Bosne i Hercegovine, namijenjena aktivnim politikama zapošljavanja.

⁵⁵ Ministarstvo prosvjete i kulture Republike Srpske;

⁵⁶ JU Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje invalida Republike Srpske;

Član 9. – Pravo na stručno usmjeravanje

31. Dostaviti informacije o pristupu stručnom usmjeravanju stranaca i osoba bez državljanstva sa aspekta obrazovnog sistema i tržišta rada, te da li se provodi u svim dijelovima zemlje.

U Bosni i Hercegovini, prema Zakonu o visokom obrazovanju strani državljani su izjednačeni sa državljanima Bosne i Hercegovine u pogledu sticanja i gubitka statusa studenta. Prijem i upis u prvu studijsku godinu se vrši na osnovu konačnih rezultata javnog konkursa na kojem pravo učešća imaju i državljani Bosne i Hercegovine i strani državljani sa stečenim odgovarajućim srednjim obrazovanjem, u skladu sa zakonom, konvencijama i međudržavnim ugovorima koji obavezuju Bosnu i Hercegovinu.

Kada je u pitanju srednjoškolsko obrazovanje, kantonalnim zakonima o srednjem obrazovanju je propisano da strani državljani, lica bez državljanstva i lica kojima je priznata međunarodna zaštita u Bosni i Hercegovini imaju pravo na sticanje obrazovanja u skladu sa važećim propisima, konvencijama i sporazumima koje je Bosna i Hercegovina zaključila sa drugim zemljama ili međunarodnim organizacijama.

U Federaciji Bosne i Hercegovine Zakonom o zapošljavanju stranaca propisano je da 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, a kako je već odgovoreno na pitanje pod brojem 26.

U Republici Srpskoj, Zakon o srednjem obrazovanju i vaspitanju Republike Srpske propisuje da strani državljani i lica bez državljanstva imaju pravo na sticanje srednjeg obrazovanja u skladu sa ovim zakonom i konvencijama i sporazumima koji su zaključeni sa drugim zemljama ili međunarodnim organizacijama.⁵⁷

U Brčko distriktu Bosne i Hercegovine, strani državljani ili lica bez državljanstva, a samim tim i radnici migranti iz Evropske unije koji se nalaze na evidenciji nezaposlenih lica Zavoda za zapošljavanje Brčko distrikta Bosne i Hercegovine izjednačeni su sa domaćim državljanima. Strani državljani ili lica bez državljanstva koji se prijave na evidenciju nezaposlenih lica Zavoda za zapošljavanje, imaju pravo na informisanje o mogućnostima i uslovima zapošljavanja, slobodnim radnim mjestima, savjetovanje, posredovanje u zapošljavanju, stručno osposobljavanje i pripremu za zapošljavanje.⁵⁸

32. Dostaviti informacije o mjerama koje se preduzimaju u smislu karijerne ili profesionalne orijentacije u obrazovnom sistemu i da li se iste primjenjuju u cijeloj zemlji.

Na cijeloj teritoriji Bosne i Hercegovine godišnje se obilježava Međunarodni dan djevojčica i djevojaka u informaciono-komunikacionim tehnologijama. To je prilika da se podstakne interesovanje djevojčica, djevojaka i žena u sferi informativno-komunikacijskih tehnologija, te da se radi na povećanju njihove vidljivosti, interesovanja i učešća u obrazovanju, sa ciljem poticanja njihovih profesionalnih karijera u inovacijama, tehničkim, tehnološkim i IKT oblastima. Obrazovanje u ovim oblastima obezbjeđuje brzo zaposlenje i ekonomsku nezavisnost žena, a ujedno i rušenje stereotipnog razmišljanja da ova oblast pripada isključivo muškarcima.⁵⁹

⁵⁷ Ministarstvo prosvjete i kulture Republike Srpske;

⁵⁸ Zavod za zapošljavanje Brčko distrikta Bosne i Hercegovine;

⁵⁹ Agencija za ravnopravnost spolova u Bosni i Hercegovini;

U Federaciji Bosne i Hercegovine učenicima osnovnih i srednjih škola je omogućeno profesionalno savjetovanje o izboru srednje/visoke škole, odnosno o izboru zanimanja. Savjetovanje vrše uposlenici škola sa stručnim zvanjem psihologa/pedagoga, kroz razgovore sa učenicima „jedan na jedan“, ali i putem niza pismenih testova koji imaju za cilj otkriti psihičke i fizičke karakteristike ličnosti učenika, a kroz njih i njihove sposobnosti, sklonosti i interesovanja.

U Republici Srpskoj, jedan od strateških ciljeva je i jačanje sistema usmjeravanja i informisanja pri izboru budućeg zanimanja učenika – profesionalna orijentacija. Za ostvarenje ovog cilja predviđene su i mjere: 1. Upoznavanje učenika sa tržištem rada i zanimanjima i njihovo osposobljavanje za samostalno prikupljanje informacija koje se odnose na tržište rada i zanimanja (aktivnosti: identifikovati izvore profesionalnog informisanja o stanju na tržištu rada i zanimanjima, čime će se stvoriti mogućnost da se dođe do željenih informacija; uspostaviti komunikaciju učenika sa nastavnikom, pedagogom, psihologom, roditeljem i prijateljem u cilju sakupljanja informacija o njihovim zanimanjima; koristiti sredstva javnog informisanja: štampe, elektronskih medija, brošura sa opisanim zanimanjima, digitalnih medija, kao izvore informacija o tržištu rada i zanimanjima; upoznavati učenike sa željenim zanimanjem kroz posjetu preduzeću koje zapošljava obrazovni profil tog zanimanja); 2. Karijerno vođenje za savjetovanje učenika u srednjim školama (aktivnosti: uspostaviti protokol o saradnji ključnih aktera u razvoju sistema karijernog vođenja i savjetovanja učenika; ispitati i analizirati potrebe učenika za profesionalnim informisanjem, karijernim vođenjem i savjetovanjem; otvarati ogledne centre za karijerno vođenje i savjetovanje učenika u srednjim školama, kao pilot-projekat od tri godine; stručno usavršavati i osposobljavati nastavnike, pedagoge i psihologe srednjih škola za karijerno vođenje i savjetovanje učenika; obučavati srednjoškolce za aktivno i efikasno upravljanje svojom karijerom i izraditi Program rada na karijernom vođenju i savjetovanju učenika u srednjoj školi); 3. Uspostavljanje saradnje sa ustanovama i institucijama u lokalnoj zajednici, radi održivog programa profesionalne orijentacije učenika (aktivnost: umrežavati ustanove i institucije u lokalnoj zajednici i širenje ideje o uspostavljanju funkcionalnog i održivog programa profesionalne orijentacije učenika).

Profesionalnu orijentaciju u okviru obrazovanog sistema Republike Srpske školama pružaju pedagozi ili psiholozi, koji se bave karijernim vođenjem i savjetovanjem učenika.⁶⁰

U Brčko distriktu Bosne i Hercegovine, Zavod, u sklopu programskih zadataka omogućava profesionalno informisanje i savjetovanje o izboru zanimanja učenika srednjih i osnovnih škola.

Profesionalno informisanje je postupak pomoću kojeg se pojedinci usmjeravaju na područje rada koja najbolje odgovaraju njihovim psihofizičkim sposobnostima, osobinama ličnosti i profesionalnih interesima. Osnovni cilj profesionalnog informisanja Zavoda je pružanje usluga potrebnih informacija kod odabira upisa u srednju školu ili fakultet i to prema potrebama tržišta rada, kao i o slobodnim radnim mjestima i mogućnostima zapošljavanja.

Zavod za zapošljavanje Brčko distrikta je pokrenuo projekt „Program karijernog usmjeravanja i savjetovanja“ koji omogućava učenicima pomoć u odabiru nastavka školovanja, a samim tim budućeg zanimanja i profesije.

Cilj projekta je da se uskladi sistem obrazovanja sa potrebama tržišta rada, te mladima omogući uvid u mogućnosti njihovog daljeg obrazovanja i osnivanja karijera. Aktivnosti projekta doprinose i promovisanju srednjoškolskog i visokoškolskog obrazovanja u Bosni i Hercegovini ali i u regionu, kao i poslodavca i privednika na području Brčko distrikta. Kako bi se projekat približio mladima, kojima je i namijenjen, aktivnosti su osmišljene prvenstveno na zabavan ali i na edukativan način.

⁶⁰ Ministarstvo prosvjete i kulture Republike Srpske;

U periodu provođenja, Zavod je realizovao prezentacije o profesionalnom informisanju učenika završnih razreda osnovnih i srednjih škola. Učenicima je predstavljena trenutna situacija u Distriktu sa posebnim naglaskom na nezaposlenost, te su sugerisana suficitarna i deficitarna zanimanja što ima preventivni značaj, odnosno predstavlja pri donošenju adekvatnih odluka o izboru obrazovnih programa i zapošljavanja.⁶¹

33. Dostaviti ažurirane podatke o aktivnostima u pogledu prava na stručno usmjeravanje u svim kantonima posebno, a naročito u Posavskom kantonu, za koji nisu dostavljene informacije ni za prethodni referentni period.

Do datuma slanja Izvještaja Komitetu za socijalna prava Vijeća Evrope, kantoni nisu dostavili podatke o aktivnostima u pogledu stručnog usmjeravanja za referentni period.

34. Dostaviti informacije o aktivnostima koje su dostupne osobama sa invaliditetom u Centru za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje invalida a.d. Banja Luka, kao i ostale relevantne informacije u tom pogledu.

JU Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje invalida redovno izdvaja sredstva namijenjena Centru za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje invalida ad Banja Luka, i to namjenski, za provođenje profesionalne rehabilitacije invalidnih lica.⁶²

35. Dostaviti informacije o tome da li je, i u kolikoj mjeri, osobama sa invaliditetom zagarantovan slobodan pristup službama za stručno usmjeravanje u obrazovnom sistemu.

U Federaciji Bosne i Hercegovine, pored sredstava koja se odvajaju za Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom, Federalni zavod za zapošljavanje i kantonalne službe za zapošljavanje su učestvovali i u projektima i programima koji za cilj imaju integraciju osoba sa invaliditetom na tržište rada. Također, u programima sufinansiranja zapošljavanja koje implementira Federalni zavod za zapošljavanje u saradnji sa kantonalnim službama za zapošljavanje, osobe sa invaliditetom, ali i njihove porodice imaju pravo na 10% uvećanja subvencije. U tabelama 59 i 60 su predstavljeni podaci o sredstvima za Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom Federacije Bosne i Hercegovine i projekti sa drugim institucijama u referentnom periodu.⁶³

U Republici Srpskoj, kada su u pitanju osobe sa invaliditetom, u okviru mjera aktivne politike imaju jednak pristup kao i ostala nezaposlena lica i u tom pogledu ne postoji nikakava diskriminacija. Imajući u vidu da Strategija zapošljavanja Republike Srpske definiše unapređenje zapošljavanja najranjivijih grupa, između ostalog, i RVI i drugih lica sa invaliditetom, ovoj ciljnoj grupi se poklanja posebna pažnja. Pri obradi zahtjeva poslodavaca u okviru realizacije programa zapošljavanja kao dodatni kriterijum uzima se i zapošljavanje lica sa invaliditetom.

U tabeli 61 je predstavljen broj zaposlenih lica sa invaliditetom i ratnih vojnih invalida po programima zapošljavanja JU Zavoda za zapošljavanje Republike Srpske u referentnom periodu (Prilog 1.).⁶⁴

U Brčko distriktu Bosne i Hercegovine, Zavod za zapošljavanje kroz sredstva podsticaja u zapošljavanju redovno daje podršku osobama sa invaliditetom, djeci poginulih boraca i RVI invalida, osobama i djeci civilnih žrtava rata. Uz dokaz o invalidnosti (potvrda nadležne

⁶¹ Zavod za zapošljavanje Brčko distrikta Bosne i Hercegovine;

⁶² JU Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje invalida Republike Srpske;

⁶³ Federalni zavod za zapošljavanje;

⁶⁴ JU Zavod za zapošljavanje Republike Srpske;

institucije) sva invalidna lica preko 50% invaliditeta imaju pravo učešća na javnim pozivima za sufinansiranje zapošljavanja.⁶⁵

36. Dostaviti ažurirane podatke o broju učenika i studenata koji su uključeni u aktivnosti stručnog usmjeravanja u obrazovnim ustanovama, kao i informacije o broju i kvalifikacijama osoblja zaduženog za stručno usmjeravanje i troškovima za navedene aktivnosti.

Za područje Federacije Bosne i Hercegovine i Republike Srpske na ovo pitanje je djelimično odgovoreno kod pitanja pod brojem 32.

U Republici Srpskoj, broj nastavnika u srednjim školama je 3771 (od čega 2373 žena), od toga u srednjim tehničkim školama je 2611 (žena 1606), a u školama za djecu sa poteškoćama u razvoju je 46 (žena 30). U tabeli 62 je predstavljen broj učenika/studenata uključenih u aktivnosti stručnog usmjeravanja u obrazovnim ustanovama u Republici Srpskoj u referentnom periodu (Prilog 1.).⁶⁶

U Brčko distriktu Bosne i Hercegovine, Zavod za zapošljavanje je pokrenuo projekt „Program karijernog usmjeravanja i savjetovanja“ koji omogućava učenicima pomoć u odabiru nastavka školovanja, a samim tim budućeg zanimanja i profesije. Cilj projekta je da se uskladi sistem obrazovanja sa potrebama tržišta rada, te mladima omogući uvid u mogućnosti njihovog daljeg obrazovanja i osnivanja karijera. Aktivnosti projekta doprinose i promovisanju srednjoškolskog i visokoškolskog obrazovanja u Bosni i Hercegovini ali i u regionu, kao i poslodavca i privrednika na području Brčko distrikta. Kako bi se projekat približio mladima, kojima je i namijenjen, aktivnosti su osmišljene prvenstveno na zabavan ali i na edukativan način.

U periodu provođenja, Zavod je realizovao prezentacije o profesionalnom informisanju učenika završnih razreda osnovnih i srednjih škola. Učenicima je predstavljena trenutna situacija u Distriktu sa posebnim naglaskom na nezaposlenost, te su sugerisana suficitarna i deficitarna zanimanja što ima preventivni značaj, odnosno predstavlja pomoć pri donošenju adekvatnih odluka o izboru obrazovnih programa i zapošljavanja.

U periodu od 01.04.-30.04.2017. godine Zavod za zapošljavanje Brčko distrikta BiH u saradnji sa omladinskim centrom „Vermont“ realizovao je prezentacije o profesionalnom informisanju učenika završnih razreda osnovnih i srednjih škola. Učenicima je predstavljena trenutna situacija u Distriktu sa posebnim naglaskom na nezaposlenost, te su sugerisane suficitarne i eficitarne struke što ima preventivni značaj, odnosno, predstavlja pomoć pri donošenju adekvatnih odluka o izboru obrazovnih programa i zapošljavanja. Prezentacija je održana u 19 škola, a istoj je prisustvovalo ukupno 570 učenika.

I u 2018. godini Zavod je nastavio praksu iz 2017. godine te je prezentacija održana u 20 škola, a istoj je prisustvovalo ukupno 785 učenika.⁶⁷

37. Dostaviti ažurirane podatke o aktivnostima, odnosno programima i projektima koji su usmjereni ka zapošljavanju pripravnika.

U Federaciji Bosne i Hercegovine, u okviru mjera aktivne politike zapošljavanja, Federalni zavod za zapošljavanje je u saradnji sa kantonalnim službama za zapošljavanje nastavio provoditi mjeru sufinansiranja zapošljavanja „Prvo radno iskustvo“. Mjera se odnosi na zapošljavanje mladih osoba bez radnog iskustva, dobi do 30 godina, prijavljenih na evidenciju nezaposlenih osoba prije dana podnošenja prijave poslodavca na Javni poziv, uz zasnivanje radnog odnosa na period od šest (6) mjeseci za osobe sa srednjom stručnom spremom i 12 mjeseci za osobe sa visokom stručnom spremom. Cilj mjere je da se što većem broju mladih nezaposlenih osoba

⁶⁵ Zavod za zapošljavanje Brčko distrikta Bosne i Hercegovine;

⁶⁶ Ministarstvo prosvjete i kulture Republike Srpske;

⁶⁷ Zavod za zapošljavanje Brčko distrikta Bosne i Hercegovine;

omogućiti sticanje prvog radnog iskustva u struci za koju su se školovale, te lakša integracija na tržištu rada. U referentnom periodu, po ovoj mjeri, sufinansirano je zapošljavanje 3.912 mladih bez radnog iskustva, i to: 2015. godine mjerom je obuhvaćeno 1.090 pripravnika; 2017. godine 1.874 pripravnika; 2018. godine 948 pripravnika. Tokom 2016. godine, navedena mjera nije realizirana jer je Vlada Federacije BiH donijela Uredbu o poticanju zapošljavanja („Službene novine Federacije BiH“ brojevi 95/15, 32/16 i 48/16) s ciljem poticanja zapošljavanja mladih osoba do 30 godina starosti, te samozapošljavanja nezaposlenih osoba. U realizaciji Uredbe učestvovali su Federalno ministarstvo razvoja, poduzetništva i obrta, Federalni zavod za zapošljavanje, kantonalne službe za zapošljavanje, Porezna uprava Federacije BiH i Federalna uprava za inspeksijske poslove. Po osnovi poticanja zapošljavanja mladih bez radnog iskustva u struci, zaposlene su 2.262 osobe. Pored navedenog, kantonalne službe za zapošljavanje su samostalno, u saradnji sa Zavodom i/ili drugim institucijama implementirale sljedeće mjere: 1) u 2015. godini - Program zapošljavanja pripravnika – JU Služba za zapošljavanje Kantona Sarajevo (369 pripravnika) i Program sufinansiranja obavljanja volonterskog staža boraca i članova njihovih porodica – JU Služba za zapošljavanje Tuzlanskog kantona (285 mladih bez radnog iskustva); 2) u 2016. godini: Program sufinansiranja zapošljavanja pripravnika – JU Služba za zapošljavanje Kantona Sarajevo (475 pripravnika); 3) u 2017. godini: Program stjecanja prvog radnog iskustva – Služba za zapošljavanje Hercegovačko-neretvanskog kantona (45 pripravnika), Sufinansiranje pripravnika za potrebe ažuriranja elektronskog registra udruženja građana (službe za zapošljavanje Zapadnohercegovačkog, Posavskog, Unsko-sanskog kantona) – 3 osobe, Program sufinansiranja zapošljavanja pripravnika kod poslodavaca sa većinskim privatnim vlasništvom (JU Služba za zapošljavanje Kantona Sarajevo) – 56 pripravnika i Program sufinansiranja zapošljavanja pripravnika kod poslodavaca u javnom sektoru (JU Služba za zapošljavanje Kantona Sarajevo) – 45 pripravnika; i 4) u 2018. godini: Program sufinansiranja obavljanja stručnog osposobljavanja bez zasnivanja radnog odnosa boraca i članova njihovih porodica – JU Služba za zapošljavanje Tuzlanskog kantona (99 osoba), Program sufinansiranja zapošljavanja mladih bez radnog iskustva – JU Služba za zapošljavanje Zeničko-dobojskog kantona (183 osobe), Program stručnog osposobljavanja 2018 – JU Služba za zapošljavanje Bosansko-podrinjskog kantona (40 osoba) i Program sufinansiranja zapošljavanja pripravnika kod poslodavaca sa većinskim privatnim vlasništvom (JU Služba za zapošljavanje Kantona Sarajevo) – 40 pripravnika.

U tabeli 63 je predstavljen broj pripravnika uključenih u programe sufinansiranja pripravnčkog staža Zavoda za zapošljavanje Federacije Bosne i Hercegovine u referentnom periodu (Prilog 1.).⁶⁸

U Republici Srpskoj, u realizaciji mjera aktivne politike Zavod posebnu pažnju posvećuje zapošljavanju mladih bez radnog iskustva. U okviru ovih aktivnosti realizuju se posebni programi sufinansiranja zapošljavanja mladih bez radnog iskustva. Cilj programa je osposobljavanje mladih nezaposlenih lica sa VSS za samostalan rad u struci kako bi stekli uslove za polaganje pripravnčkog ispita i brže uključivanje u proces rada. U tabeli 64 je predstavljen program podrške zapošljavanju mladih sa VSS u statusu pripravnika u Republici Srpskoj u referentnom periodu (Prilog 1.).⁶⁹

U Brčko distriktu Bosne i Hercegovine u referentnom periodu nije bilo aktivnih programa za zapošljavanje pripravnika. U 2019. godini, Zavod za zapošljavanje Brčko distrikta Bosne i Hercegovine je Planom rada predvidio provođenje javnog poziva za podršku zapošljavanju teže zapošljivih lica i finansiranje ciljne grupe „Lica koja stiču prvo radno iskustvo“.⁷⁰

⁶⁸ Federalni zavod za zapošljavanje;

⁶⁹ JU Zavod za zapošljavanje Republike Srpske;

⁷⁰ Zavod za zapošljavanje Brčko distrikta Bosne i Hercegovine;

38. 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.).

Stručno usmjeravanje, odnosno savjetovanje u cilju zapošljavanja je usluga koju u Federaciji Bosne i Hercegovine vrše kantonalne službe za zapošljavanje, a Federalni zavod za zapošljavanje je nadležan da pruža pomoć u realiziranju programa profesionalne orijentacije, obuke i prekvalifikacije za nezaposlene osobe i njihovo ponovno zapošljavanje na odgovarajućim poslovima. U entitetu Republika Srpska i Brčko distriktu ove aktivnosti vrše zavodi za zapošljavanje. Također, zavodi pružaju podršku pri integraciji novozaposlenih na tržište rada kao i motivisanje ka ostvarenju realno postavljenih ciljeva u radnom okruženju.

Konkretno u Republici Srpskoj, od jula 2017. godine JU Zavod za zapošljavanje Republike Srpske primjenjuju nove metode i postupke rada u biroima koje su usmjerene na savjetodavni rad i aktivaciju nezaposlenih lica u cilju njihovog bržeg uključivanja u proces rada. Na osnovu savjetodavnog rada i obavljenog intervjua vrši se procjena zapošljivosti (profilisanje) svih nezaposlenih lica koji se razvrstavaju u tri grupe: lakše ili neposredno zapošljiva lica, uslovno zapošljiva i teže zapošljiva lica. Zavisno od toga određuju se dalje aktivnosti u procesu rada sa nezaposlenim licima kao što su izrada individualnog plana zapošljavanja, motivacioni seminari i uključivanje u druge aktivne mjere zapošljavanja. Cilj ovih mjera je pružanje stručne pomoći nezaposlenim licima i brže uključivanje u proces rada.

Dvogodišnje iskustvo u primjeni novih metoda i postupaka u radu sa nezaposlenim licima pokazalo nam je da su od ključne važnosti procjena zapošljivosti odnosno profilisanje nezaposlenih lica. Sigurno da sva nezaposlena lica ne trebaju istu vrstu i intenzitet pomoći te je neophodno ciljeve, metode i intenzitet savjetodavnog procesa prilagoditi potrebama svakog lica pojedinačno. Pravilna procjena nezaposlenog lica, odnosno pravilno utvrđivanje njegovih prednosti i nedostataka u procesu uključivanja u tržište rada znači i pravilno definisanje paketa usluga da bi se povećala njihova zapošljivost.

Zaposleni radnici Zavoda koji rade u procesu sa nezaposlenim licima i poslodavcima (198 radnika), prošli su obuku za primjenu novih metoda nastavljen je kontinuirani proces obuke radika i u narednom periodu.⁷¹

39. U pogledu usluga u svrhu pomoći bivšem vojnom osoblju pri reintegraciji u civilni život, dostaviti informacije o mjerama vezanim za karijernu orijentaciju takvih osoba, i sve relevantne informacije u vezi sa navedenim.

Stručno usmjeravanje se realizuje kroz školovanje na specijalističkim, magistarskim i doktorskim studijima na civilnim i vojnim visokoškolskim ustanovama u Bosni i Hercegovini i inostranstvu.

Pod usavršavanjem i obučavanjem se smatra sticanje određenih znanja i vještina za obavljanje organizovanih dužnosti, te polaganje stručnih ispita kojima se ne stiče viši stepen obuke, nego se stiče ili potvrđuje nivo znanja potreban za kvalitetno obavljanje dužnosti na koju je osoba raspoređena. Obuhvata sljedeće: obuku za obavljanje dužnosti mjesta na koje je osoba raspoređena; učešće na kursevima, seminarima, radionicama, kongresima, simpozijima i savjetovanjima u BiH i inostranstvu; učešće na vojnim vježbama u BiH i inostranstvu; učenje i usavršavanje stranih jezika u BiH i inostranstvu; stručno-specijalističko usavršavanje u oružanim snagama i drugim institucijama u BiH i inostranstvu; te učenje i usavršavanje na daljinu (online).

Kada se govori o školovanju, u obzir se uzimaju i kadeti, odnosno osobe koje se u stručnim vojnim školama i akademijama školuju za aktivnu vojnu službu u Oružanim snagama BiH.

⁷¹ JU Zavod za zapošljavanje Republike Srpske;

Navedene kategorije se, po potrebi odbrane i planu školovanja i usavršavanja, upućuju na školovanje i usavršavanje ako ispunjavaju opće, posebne i dodatne uslove. Opći uslovi su: relevantnost obuke i usavršavanja – vrsta školovanja i usavršavanja mora osigurati učinkovitije obavljanje poslova u Ministarstvu odbrane BiH ili Oružanim snagama BiH; da je zdravstveno sposoban za školovanje i usavršavanje; da ispunjava zahtjeve i kriterije ustanove na koju se upućuje i da školovanje i usavršavanje treba da bude u okviru roda-službe i organizacionih dužnosti koje osoba obavlja ili će obavljati. Posebni uslovi su: da je aktivno vojna osoba na službi provela najmanje jednu godinu; da je školovanje, usavršavanje i obučavanje neophodno za obavljanje trenutne organizacione dužnosti; da je školovanje, usavršavanje i obučavanje neophodno da se osoba postavi na novu dužnost; da nema stegovne mjere i kazne koje su na snazi; ocjenu odličan, vrlo dobar ili dobar u posljednja dva ocjenjivanja i da aktivno vojna osoba ispunjava uslove za ostanak u službi. Dodatne uslove, ako je potrebno, propisuje ministar odbrane na prijedlog načelnika zapovijednog stožera Oružanih snaga Bosne i Hercegovine.

Ugovorom se, između ostalog, definiše i da je kandidat nakon završenog školovanja i usavršavanja dužan ostati u aktivnoj vojnoj službi, u vremenskom razdoblju koje je dvostruko duže od razdoblja trajanja školovanja i usavršavanja.

Školovanje kadeta u prosjeku traje 4 do 5 godina, dok školovanje aktivnih vojnih osoba na zapovjedno-stožerskom i operativno-strateškom nivou u prosjeku traje oko godinu dana.⁷²

Prema Zakonu o službi u Oružanim snagama Bosne i Hercegovine, kadet kojem se prekine školovanje zbog povrede ili bolesti koja je nastala za vrijeme školovanja ima pravo na novčanu pomoć za nastavak redovnog školovanja u drugoj školi istog ranga. Iznos novčane pomoći se utvrđuje prema materijalnim mogućnostima kadeta i članova porodice sa kojima živi u zajedničkom domaćinstvu, kao i visini troškova redovnog školovanja, što se detaljno uređuje propisom ministra odbrane.

Kadeti koji se otpuste sa školovanja, koji zbog pogoršanja bolesti koju su imali prije stupanja na školovanje budu otpušteni sa školovanja, imaju pravo na zdravstvenu zaštitu za tu bolest do izlječenja, odnosno do stabilizacije bolesti, a najduže dvije godine od dana otpuštanja sa školovanja ako pravo na zdravstvenu zaštitu ne ostvaruju po drugom osnovu. Kadeti nemaju pravo na zdravstvenu zaštitu ako su namjerno prikrili, odnosno nisu otkrili podatke o zdravstvenom stanju prilikom stupanja u Oružane snage.

Generalno, vojno lice i nakon otpuštanja iz Oružanih snaga ima pravo na sve oblike zdravstvene zaštite na teret Ministarstva odbrane Bosne i Hercegovine zbog povrede ili bolesti koje je zadobilo za vrijeme vršenja službe u Oružanim snagama, u slučajevima kada prijavi bolest ili povredu nadležnoj ljekarskoj komisiji, i kada je bolest ili povreda nastala za vrijeme vršenja službe u Oružanim snagama kao posljedica Službe. Lice kod kojeg se bolest otkrije nakon otpuštanja iz Oružanih snaga, a nadležna ljekarska komisija utvrdi da je bolest nastala za vrijeme službe u Oružanim snagama kao posljedica službe, ima pravo na sve oblike zdravstvene zaštite na teret Ministarstva odbrane Bosne i Hercegovine do izlječenja ili do stabilizacije bolesti.

40. Dostaviti informacije o mjerama kantonalnih službi za zapošljavanje u smislu karijerne orijentacije nezaposlenih osoba, te kakav je budžet tih službi.

U Federaciji Bosne i Hercegovine, u sklopu Projekta zapošljavanja mladih u Bosni i Hercegovini (YEP), u kantonalnim službama za zapošljavanje, uspostavljena je aktivna mjera zapošljavanja – „Klub za traženje posla“ koja se realizuje u biroima u Tuzlanskom kantonu (Kalesija, Tuzla, Živinice, Banovići, Gradačac i Lukavac), Bosansko-podrinjskom kantonu (Goražde); Hercegovačko-neretvanskom kantonu (Mostar Odjeljenje I); Kantonu Sarajevo (Centar, Novo Sarajevo, Novi Grad, Ilijaš, Hadžići, Ilidža i Vogošća); Unsko-sanskom kantonu (Cazin) i Srednjobosanskom kantonu (Novi Travnik, Bugojno, Busovača, Fojnica). U Klubu se provodi

⁷² Ministarstvo odbrane Bosne i Hercegovine;

grupno savjetovanje dugoročno nezaposlenih i to prije svega mladih od 18 do 30 godina koji su na evidenciji više od 6 mjeseci, te svih dugoročno nezaposlenih osoba bez obzira na dob koji su na evidenciji više od 12 mjeseci. Ovu aktivnost provode certificirani savjetodavci. Radionice traju do tri sedmice i funkcioniraju kroz tri segmenta: grupa za podršku, radionice za sticanje vještina potrebnih za traženje posla i i informiranje o slobodnim radnim mjestima. U referentnom periodu 3.221 osoba je pohađala radionice. U tabeli 65 je predstavljen broj korisnika klubova za traženje posla u Federaciji Bosne i Hercegovine u referentnom periodu (Prilog 1.).

Kao što je navedeno u prethodnom izvještaju, u okviru UNDP-ijevog projekta Program zadržavanja i zapošljavanja mladih u BiH tokom 2011. i 2012. godine u svim službama za zapošljavanje formiran je po jedan centar za informiranje, savjetovanje i obuku (CISO), po uzoru na slične centre u drugim zavodima za zapošljavanje. Pored informisanja, individualnog savjetovanja, održavanja motivacionih radionica i radionica o aktivnom traženju posla, CISO također ima značajnu ulogu u profesionalnom informiranju i savjetovanju o daljem izboru zanimanja u osnovnim i srednjim školama, visokoškolskim ustanovama, kao i u aktivnostima nevladinih organizacija koje se bave razvojem karijera. U izvještajnom periodu, od deset centara u Federaciji BiH, samo dva su ostala u funkciji. Od 2015. do kraja 2018. godine, centri su imali 12.272 korisnika. U tabeli 66 je predstavljen broj korisnika CISO u Federaciji Bosne i Hercegovine u referentnom periodu (Prilog 1.).

U 2018. godini na snagu je stupio novi Pravilnik o evidencijama u oblasti zapošljavanja kojim je regulirano da kantonalne službe za zapošljavanje provode aktivnosti grupnog informiranja, individualnog savjetovanja, individualnih konsultacija i aktivnosti u svrhu pripreme za radu cilju aktivnog traženja posla i bržeg pronalaska zaposlenja nezaposlenih osoba. U 2018. godini 6.375 osoba je obuhvaćeno individualnim savjetovanjem i konsultacijama, dok je izrađen 3.684 individualni plan zapošljavanja. Sa aspekta odnosa ukupnog broja registriranih nezaposlenih i broja savjetodavaca u općinskim biroima za zapošljavanje, i dalje je prisutan nesrazmjer koji ne omogućava veći obuhvat nezaposlenih osoba u individualnom radu. Primjera radi, u Srednjobosanskom kantonu u prosjeku jedan savjetodavac mjesečno ima 1.501 klijenta, u Zeničko-dobojskom kantonu 1.449, Unsko-sanskom kantonu 2.120, do preko 3.000 u Tuzlanskom kantonu. Pored toga, savjetodavci su opterećeni i drugim administrativnim poslovima kao što je npr. obrada zahtjeva za novčanom nadoknadom. Iako se radi na razdvajanju evidentičarskih poslova od savjetodavnog rada pored gore navedenih opterećenja, prostori i oprema u najvećem broju biroa za zapošljavanje nije adekvatna jer zbog finansijskog opterećenja za pasivne mjere nije moguće ulagati u infrastrukturu. Uz podršku Vlade Republike Švicarske, putem Programa YEP, jedan dio biroa za zapošljavanje je renoviran, ali to ne zadovoljava potrebe neke veće reforme.

Realizacijom Projekta Zapošljavanja mladih u Bosni i Hercegovini (YEP) uz koordinaciju Federalnog zavoda, u službama za zapošljavanje nastavljeno je sa širenjem implementacije savremenih metoda u radu (unapređenje savjetodavne funkcije i funkcije posredovanja u zapošljavanju, uspostavljanje novog pristupa u radu sa korisnicima usluga, te uvođenje sistema za praćenje ostvarenog učinka). Razvijen je kompetencijski okvir za savjetodavni rad, ispituju se kompetencije i potrebe za obukom zaposlenika biroa za zapošljavanja, realizuju godišnji planovi obuka. U referentnom periodu finansijsku podršku za realizaciju obuka za osoblje biroa za zapošljavanje pružio je YEP.

Primjera radi, u 2018. godini provedene su slijedeće obuke: uvodna obuka za savjetodavce (nivo 1 i nivo 2), specijalistička obuka, procjena kvalitete individualnih planova zapošljavanja, obuka za trenere klubova za traženje posla, standardizacija procesa i unapređenje komunikacijskih vještina osoblja za rad sa klijentima na šalteru, komunikacija u konfliktnim situacijama, prevazilaženje stresa i drugo.

Radi održivosti provođenja obuka, radi se na uspostavi sistema internih trenera, te je u 2018. godini u Federaciji BiH interno certificirano 9 internih trenera. Kroz ovakav koncept, cilj je osposobiti trenere –odabrane predstavnike službi za zapošljavanje, da, po okončanju programa

odnosno obuke, mogu samostalno dizajnirati proces treninga ali i izvesti isti te provesti njegovu evaluaciju.⁷³

U Republici Srpskoj, cilj mjera koje provodi JU Zavod za zapošljavanje učenicima završnih razreda osnovnih i srednjih škola iz oblasti karijerne orijentacije, informisanja o izboru zanimanja i planiranju karijere je prevencija pogrešnog izbora zanimanja, jačanje svijesti o značaju pravilnog izbora zanimanja, povećanje kompetentnosti korisnika u procesu donošenja karijernih odluka kao i blagovremeno informisanje korisnika o stanju i potrebama tržišta rada kao jednim od bitnih faktora u izboru budućeg zanimanja. U okviru navedenih mjera realizovane su aktivnosti: prikupljanje, organizovanje i plasiranje informacija o stanju na tržištu rada; analiza potreba poslodavca i praćenje promjena na tržištu rada u regiji i šire; individualno, kao i neposredno i grupno informisanje učenika završnih razreda osnovnih i srednjih škola. Informisanje je realizovano u Centrima za informisanje, savjetovanje i obuku (CISO), dok je grupno informisanje realizovano direktno u saradnji sa školama uz prethodno dobivenu saglasnost Ministarstva prosvjete i kulture Republike Srpske. Osim informacija o stanju na tržištu rada, stanja na evidenciji nezaposlenih po strukama i zanimanjima, razvrstani po opštinama sa posebnim osvrtom na najbrojnija zanimanja na evidenciji, nastojalo se ukazati na značaj pravilnog izbora zanimanja, značaj profesionalnih interesovanja, sposobnosti, osobina ličnosti, šta sve utiče na izbor zanimanja kao i najčešće greške koje se prave u donošenju ove važne odluke. Učenici završnih razreda osnovnih škola su u ove aktivnosti bili uključeni u direktnom grupnom informisanju od strane saradnika Zavoda, a učenici završnih razreda srednjih škola posredstvom pedagoga koji su posebno obučeni kroz radionice projekta „Zumiraj zapošljavanje mladih“, uz aktivno učešće saradnika Zavoda, također posebno obučeni za ove aktivnosti.

Pored navedenih aktivnosti značajno je istaći da Zavod za zapošljavanje Republike Srpske u okviru učešća u kreiranju upisne politike, priprema godišnji pregled stanja nezaposlenosti po strukama i zanimanjima, za svaku opštinu posebno i ukupno na nivou Republike Srpske, kao i pregled zaposlenih lica po strukama i zanimanjima u istoj godini. Na web stranici Zavoda se, osim pregleda, nalaze i brošure „Moj put u svijet rada“ i „Vodič kroz zanimanja“, dodatni i korisni materijali u oblasti profesionalnog informisanja.

U izvještajnom periodu od 2015.-2018. godine, aktivnostima profesionalnog informisanja je obuhvaćeno: u 2015. godini obuhvaćeno je 5.051 učenika završnih razreda osnovnih i srednjih škola u 222 odjeljenja; u 2016.godini 4.882 učenika u 208 odjeljenja; u 2017.godini 3.515 učenika u 166 odjeljenja; u 2018.godini 4.970 učenika u 242 odjeljenja. Ukupno u izvještajnom periodu profesionalnim informisanjem obuhvaćeno je 23.852 učenika završnih razreda osnovnih i srednjih škola.⁷⁴

U Brčko distriktu Bosne i Hercegovine, Zavod za zapošljavanje je pokrenuo projekt „Program karijernog usmjeravanja i savjetovanja“ koji omogućava učenicima pomoć u odabiru nastavka školovanja, a samim tim budućeg zanimanja i profesije. Cilj Programa usklađivanja tržišta rada i sistema obrazovanja – karijerno usmjeravanje i savjetovanje je stvaranje uslova za: pomoć mladima u odabiru kvalitetnijeg i konkurentnijeg obrazovanja koje će im obezbijediti da lakše pronađu zaposlenje; pomoć poslodavcima pri odabiru kvalitetnih kadrova; uspostave bolje komunikacije i saradnje sa poslodavcima u cilju dobijanja pravovremenih informacija o potrebama poslodavaca za radnicima određenih profila; uspostava bolje komunikacije i saradnje sa sektorom obrazovanja u cilju obrazovanja kadrova potrebnih za tržište rada; smanjenje broja dugoročno nezaposlenih lica sa evidencije Zavoda za zapošljavanje Brčko distrikta BiH; smanjenje ukupnog broja nezaposlenih lica sa evidencije Zavoda za zapošljavanje Brčko distrikta BiH; te pružiti mladima mogućnosti za brže zaposlenje.

⁷³ Federalni zavod za zapošljavanje;

⁷⁴ JU Zavod za zapošljavanje Republike Srpske;

U 2018. godini za ove najmene je izdvojeno 100.000,00 KM, dok je u 2019. godini izdvojeno 70.000,00 KM.⁷⁵

41. Dostaviti sve relevantne informacije o stručnom usmjeravanju osoba sa invaliditetom na tržištu rada.

Na ovo pitanje je djelimično odgovoreno kod pitanja pod brojem 35.

42. Dostaviti informacije o broju ljudi, broju i kvalifikacijama stručnih savjetnika, rashodima i geografskoj distribuciji usluga kada su u pitanju sve osobe kojima je potrebna pomoć u obrazovanju ili izboru profesije.

Na ovo pitanje je odgovoreno kod pitanja pod rednim brojem 29., 32. i 36.

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

43. Komitet pita da li postoje ograničenja na iznos naknade koja se može dodijeliti žrtvama diskriminacije u radu i radnim odnosima?

U skladu sa odredbama Zakona o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini i Zakona o zabrani diskriminacije u Bosni i Hercegovini, utvrđeno je pravo na naknadu štete za žrtve diskriminacije na osnovu spola. Zakonom o ravnopravnosti spolova propisano je da svako ko smatra da je žrtva diskriminacije ili da mu je diskriminacijom povrijeđeno neko pravo može tražiti zaštitu tog prava u postupku u kojem se odlučuje o tom pravu kao glavnom pitanju, a može tražiti i zaštitu u posebnom postupku za zaštitu od diskriminacije u skladu sa Zakonom o zabrani diskriminacije. Žrtva diskriminacije po odredbama ovog zakona ima pravo na naknadu štete prema propisima kojima se uređuju obligacioni odnosi.

Zakonom o obligacionim odnosima propisano je da za pretrpljene fizičke bolove, za pretrpljene duševne bolove zbog umanjena životne aktivnosti, naruženosti, povrede ugleda, časti, slobode ili prava ličnosti, smrti bliskog lica kao i za strah, sud će, ako nađe da okolnosti slučaja, a naročito jačina bolova i straha i njihovo trajanje to opravdava, dosuditi pravičnu novčanu naknadu, nezavisno od naknade materijalne štete kao i u njenom odsustvu. Prilikom odlučivanja o zahtjevu za naknadu nematerijalne štete, kao i o visini njene naknade, sud će voditi računa o značaju povrijeđenog dobra i cilju kome služi ta naknada, ali i o tome da se njome ne pogoduje težnjama koje nisu spojive sa njenom prirodom i društvenom svrhom. Dakle, ne postoje zakonska ograničenja na iznos naknade koja se dodjeljuje žrtvama diskriminacije, nego sud u svakom pojedinačnom slučaju određuje iznos materijalne i nematerijalne štete.

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

Helsinški parlament građana Banja Luka je uz podršku Evropske unije i Švedske agencije za razvoj i saradnju izradio Izvještaj o rodno zasnovanoj diskriminaciji u oblasti rada koji je dio regionalne inicijative za rješavanje problema rodno zasnovane diskriminacije u šest zemalja zapadnog Balkana. Izvještaj se fokusira na rodno zasnovanu diskriminaciju na tržištu rada, i identifikuje brojna kršenja radnih prava, što ukazuje na nizak nivo poštovanja prema zaposlenima, a što je zagarantovano pravnim okvirom u Bosni i Hercegovini. Rezultati istraživanja pokazuju da je svijest o rodno zasnovanoj diskriminaciji izuzetno niska i da se odnosi kako na zaposlene tako i

⁷⁵ Zavod za zapošljavanje Brčko distrikta Bosne i Hercegovine;

na poslodavce. Istraživanje je pokazalo da je mali broj prijavi diskriminacije, najviše iz opravdanog straha zbog gubitka posla i nedostatka svijesti o tome šta je diskriminacija.

Indikativno je mali broj slučajeva prijavljenih i pokrenutih prema Zakonu o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini i Zakonu o zabrani diskriminacije u Bosni i Hercegovini, te shodno tome nedostaje prakse koja bi pomogla u interpretaciji i primjeni tih zakona.

Većina sudskih postupaka iz oblasti rodno zasnovane diskriminacije se vodi prema zakonima o radu, što ukazuje da još uvijek ne postoji ili nedovoljno razumijevanje i implementacija zakona ili nepovjerenje u sudstvu u pogledu primjene navedenih zakona. Postoji i pravna nejasnoća u pogledu nadležnosti za postupanje po određenim zakonima što vodi daljem onemogućavanju ostvarivanja prava sudskim putem. Dodatni izazov u procesuiranju slučajeva diskriminacije predstavlja nekonzistentna (gotovo i nepostojeća) sudska praksa. Dalji izazovi uključuju: ekstremno duge, finansijski i mentalno iscrpljujuće sudske postupke; nejasna praksa s teretom dokazivanja i viktimizacija osoba koje pokreću postupak. Ograničavajući obim rada javnih institucija za besplatnu pravnu pomoć i medijatora za radne sporove znači uskraćivanje mogućnosti mirnog rješavanja ovih slučajeva, a koji bi mogli biti važan faktor u predupređivanju sudskih postupaka koji su zadnja opcija za žene koje dožive diskriminaciju na osnovu spola.

Povjerenje u sindikate, nakon tranzicije države i procjepa u kojem su se sindikati našli, tek treba da se obnovi. Implementacija pravnog okvira često ukazuje na brojne nedosljednosti, nerazumijevanje i kontradikcije. Imajući u vidu trenutnu ekonomsku situaciju u BiH, gdje je svaki posao dragocjen, radnici/e se boje prijavljivati slučajeve rodno zasnovane diskriminacije i često prešutno prihvataju uslove rada koji su daleko ispod standarda zajamčenih postojećim zakonima. Pored toga, društvena svijest i percepcija o rodno zasnovanoj diskriminaciji još uvijek sugerišu da žene same moraju prevladati ovu vrstu diskriminacije na tržištu rada. 'Prevazilaženje' znači izbor između straha od gubitka posla, stida i reakcija okoline.⁷⁶

Zakonom o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini propisane su kaznene mjere. Zakon utvrđuje kaznu zatvora u trajanju od šest mjeseci do pet godina, za lice koje po osnovu spola vrši nasilje, uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje kojim se ugrožava mir, duševno zdravlje i fizički integritet. Propisane su i novčane kazne za prekršaje pravnim licima, odgovornim licima u pravnom licu i pojedincima koji samostalno obavljaju djelatnost ličnim radom sredstvima u svojini građana, ako: ne preduzmu odgovarajuće mjere i efikasne mehanizme zaštite protiv diskriminacije po osnovu spola; uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja; ne preduzmu odgovarajuće mjere radi eliminisanja i sprečavanja zabranjene diskriminacije po osnovu spola u radu i radnim odnosima; ne obezbijede planove, programe i metodologije u obrazovnim institucijama koje će garantovati eliminaciju stereotipnih programa i koji za posljedicu imaju diskriminaciju i nejednakost među spolovima; ne razvrstavaju po spolu statističke podatke i informacije koji se prikupljaju, evidentiraju i obrađuju; ne omoguće javnosti uvid u statističke podatke koji se vode shodno ovom zakonu; na uvredljiv, omalovažavajući ili ponižavajući način predstavljaju bilo koje lice javno, s obzirom na spol. Zakonom je propisano i da je procesuiranje i donošenje odluka zbog krivičnog djela i djela prekršaja utvrđenih ovim zakonom hitne prirode i ima prioritet u radu nadležnih organa.

Pravni lijekovi su također propisani navedenim Zakonom. Žrtva diskriminacije po odredbama ovog zakona ima pravo na naknadu štete prema propisima kojima se uređuju obligacioni odnosi.⁷⁷

⁷⁶ Agencija za ravnopravnost spolova u Bosni i Hercegovini;

⁷⁷ Centar za jednakost i ravnopravnost spolova Republike Srpske;

45. U odnosu na informaciju iz prethodnog izvještaja o tome da je Agencija za ravnopravnost spolova BiH u 2014. godini zaprimila tri zahtjeva za pokretanje postupka ispitivanja povrede prava zagarantovanih Zakonom o ravnopravnosti spolova, a koji su proslijeđeni entitetskim gender centrima zbog njihove nadležnosti, dostaviti informacije o ishodu tih slučajeva.

U periodu 2015.-2018. godina Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine je obradila 20 zahtjeva za ispitivanje povreda Zakona o ravnopravnosti spolova, od čega je šest proslijeđeno Gender centru Federacije Bosne i Hercegovine i Gender centru Republike Srpske na postupanje, a Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine je za njih 12 provela proces ispitivanja povrede. Gender Centar Republike Srpske je obradio najmanje 22, a Gender centar Federacije Bosne i Hercegovine najmanje 16 zahtjeva za ispitivanje povreda Zakona. U slučajevima u kojima je utvrđeno kršenje, izrađene su preporuke za poduzimanje Zakonom propisanih, potrebnih i efikasnih mjera i radnji u cilju osiguravanja ravnopravnog tretmana podnosioca zahtjeva pred postupajućim organom, te sprovođenje mjera u cilju potpune zaštite i zbrinjavanja žrtava rodno zasnovane diskriminacije i nasilja, kao i inicijative za izmjenu propisa čija je promjena dovela do kršenja principa ravnopravnosti spolova.⁷⁸

46. Dostaviti informacije o tome da li postoje zanimanja koja su zabranjena ženama, te da li je ukinuta konvencija Međunarodne organizacije rada koja se odnosi na zabranu rada ženama pod zemljom/u rudnicima i da li su u BiH još uvijek na snazi druge konvencije MOR-a koje su u direktnoj suprotnosti sa načelom jednakog tretmana muškaraca i žena kada je u pitanju zapošljavanje/zanimanje. Da li je ženama dozvoljeno da rade u svim zanimanjima?

Kako je detaljno opisano u Desetom izvještaju Bosne i Hercegovine o primjeni Evropske socijalne povelje /revidirane/ u obrazloženju člana 20. Povelje, pomenuta Konvencija je prestala da važi u Bosni i Hercegovini dana 26.03.2018. godine. Druge konvencije Međunarodne organizacije rada, koje je ratifikovala Bosna i Hercegovina, a koje se odnose na zapošljavanje, jednako tretiraju muškarce i žene, tj. dozvoljeno je ženama da obavljaju iste poslove kao i muškarci.

47. Dostaviti informacije o pravnim garancijama za jednaku plaću za obavljanje jednakih poslova za žene i muškarce, te dostaviti informacije o tome da li je moguće poređenje između plaća u različitim preduzećima u tom pogledu.

Načelo jednakosti plata za jednak rad ili rad od jednake vrijednosti muškaraca i žena zagarantovano je Zakonom o ravnopravnosti spolova u BiH, koji zabranjuje diskriminaciju po osnovu spola u radu i radnim odnosima, a u koju spada, između ostalog, neprimjenjivanje jednake plate i drugih beneficija za isti rad, odnosno za rad jednake vrijednosti. Garancija jednake plate za isti rad ili rad iste vrijednosti, ne praveći razliku između muškaraca i žena, je propisana i u entitetskim zakonima o radu i Zakonu o radu Brčko distrikta Bosne i Hercegovine. Pod radom iste vrijednosti podrazumijeva se rad za koji se zahtijeva isti stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja, znanja i sposobnosti, u kome je ostvaren jednak radni doprinos uz jednaku odgovornost, a odluka poslodavca ili sporazum sa radnikom koji nisu u skladu sa navedenim su ništavi. U slučaju da dođe do povrede navedenih prava radnik ima pravo da pokrene postupak za naknadu štete.

U proteklom periodu poduzet je niz aktivnosti kako bi se smanjila stopa sive ekonomije i aktivnosti na sprečavanju prijava nižeg dohotka kao temelja za obračun i plaćanje poreza i doprinosa, ali godišnji izvještaji inspekcije ne sadrže nalaze o kršenju prava radnika/radnica koji su razvrstani po spolu. Iako agencije i zavodi za statistiku na državnom i entitetskom nivou redovno prikupljaju i obrađuju podatke o platama, poređenje plata u različitim preduzećima nije

⁷⁸ Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine;

dio redovnih statističkih istraživanja. Postoje i prosječne plaće po entitetima, odnosno po sektorima, ali se prosječne plaće ne iskazuju posebno za žene i muškarce jer je nejednakost u platama po osnovu spola zabranjena, a kako je prethodno navedeno.

48. Dostaviti informacije o razlikama u plaćama, odnosno između prosječne plaće muškarca i žena u svim zanimanjima.

U publikaciji „Rodne razlike u iskorištavanju prava i mogućnosti koje nudi društvo u Bosni i Hercegovini“ koju je 2015. godine izradila Svjetska banka u saradnji sa Agencijom za statistiku Bosne i Hercegovine, Zavodom za statistiku Federacije Bosne i Hercegovine i Republičkim zavodom za statistiku Republike Srpske, navodi se da „postoje vidljive rodne razlike u satnici u korist muškaraca i koje su primijetne u svim nivoima obrazovanja, starosnim grupama, zanimanjima i industrijama“.

Uzimajući u obzir stanovništvo koje radi za platu ili dnevnicu, i ograničavajući starost na raspon 15-64 godine zbog homogenosti, rodne razlike u satnici se procjenjuju na 9% prosječnih satnica muških radnika (3,9 KM za muškarce i 3,5 KM za žene). Ova razlika među spolovima ostaje, i tek neznatno se razlikuje u odnosu na najmlađe i najstarije starosne grupe koje su uzete u razmatranje (15-24 i 55-64). U svim privrednim granama i zanimanjima ponavlja se ista pojava u korist muškaraca. Iako u određenim profesijama muškarci tradicionalno zarađuju više po satu nego žene, u pojedinim privrednim granama se javljaju određeni izuzeci, kao što je slučaj sa poljoprivredom i rudarstvom, nekretninama i, u značajnoj mjeri, u administrativnim službama. Najveći procenat i muškaraca i žena posao traže preko 12 mjeseci, a ovakav trend postoji još prije 2013. godine.

Kao razloge zbog kojih žene učestvuju na tržištu rada manje od muškaraca, Svjetska banka navodi nejednake mogućnosti i prepreke. Neke od prepreka su veća odgovornost za domaćinstvo i članove domaćinstva, manje motivacije da žene nastave obrazovanje, teže im je pristupiti i imati u vlasništvu sredstva, ograničeno je provođenje zakonskih propisa, osim što su snažne tradicionalne socijalne vrijednosti u BiH. Za žene u ruralnim područjima je tržište rada posebno teško jer je njihovo obrazovanje obično niže od obrazovanja urbanih pandana i zbog ograničenosti usluga čuvanja djece u ruralnim područjima.⁷⁹

U Republici Srpskoj, prema podacima Republičkog zavoda za statistiku⁸⁰, postoji razlika u prosječnim platama muškaraca i žena. i pored zakonske zabrane diskriminacije u platama (princip iste plate za isti rad ili rad jednake vrijednosti za muškarce i žene), u većini djelatnosti su prosječne plate muškaraca veće od plata žena. Ovaj disparitet u korist muškaraca posebno je izražen u finansijskim djelatnostima i djelatnostima osiguranja. Plate žena su nešto veće od plata muškaraca u poljoprivredi, šumarstvu i ribolovu, snabdijevanju vodom, kanalizaciji, upravljanju otpadom i djelatnosti sanacije (remedijacije) životne sredine, građevinarstvu, saobraćaju i skladištenju, stručnim, naučnim i tehničkim djelatnostima, administrativnim i pomoćnim uslužnim djelatnostima (najveća razlika u platama) i ostalim uslužnim djelatnostima. U tabeli 67 su predstavljeni podaci o prosječnim neto platama zaposlenih u poslovnim subjektima u 2016. godini prema područjima djelatnosti u Republici Srpskoj (Prilog 1.).

Ova razlika je izmjerena putem statistike prosječnih neto plata u poslovnim subjektima, prema područjima djelatnosti, a tačne podatke o metodologiji i načinu mjerenja može obezbijediti Republički zavod za statistiku Republike Srpske.

Prema podacima Republičkog zavoda za statistiku Republike Srpske⁸¹, zaposleni u području Finansijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja, gdje svaki drugi radnik ima visoku ili višu stručnu spremu, i dalje su najbolje plaćeni za svoj rad. Oni čine 2,5% od ukupnog broja zaposlenih i u 2017. godini su prosječno primali 1 321 KM mjesečno. Najniže neto mjesečne plate u 2017.

⁷⁹ Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine;

⁸⁰ Statistički bilten „Žene i muškarci u Republici Srpskoj“;

⁸¹ Statistička publikacija „Ovo je Republika Srpska 2018“;

godini (548 KM) zarađivali su zaposleni u području Građevinarstvo, koje zapošljava 4,8% od ukupnog broja radnika. U ovom području 41,6% zaposlenih ima srednju stručnu spremu, 28,2% ima diplomu kvalifikovanog radnika, dok višu ili visoku stručnu spremu ima 14,2% radnika. Iz navedenog se može izvesti zaključak da se, tamo gdje su prosječne plate žena veće nego plate muškaraca, radi o djelatnostima koje su manje plaćene i vrednovane.⁸²

49. Dostaviti informacije o konkretnim mjerama koje se poduzimaju u okviru Akcionog plana za 2015-2016 za poboljšanje položaja žena i promovisanje rodne ravnopravnosti u Brčko distriktu BiH, koji je uticaj tih mjera na promociju rodne ravnopravnosti i smanjenje razlika u naknadama (plaćama).

Do datuma slanja ovog Izvještaja Komitetu za socijalna prava Vijeća Evrope, Brčko distrikt Bosne i Hercegovine nije dostavio tražene informacije.

50. Dostaviti informacije o bilo kojim mjerama i strategijama koje su usvojene u svrhu promovisanja ravnopravnosti spolova u zapošljavanju i o smanjenju razlike u platama, a naročito u razlikama u broju žena i muškaraca u zapošljavanju i ekonomiji uopšte.

U Bosni i Hercegovini, implementacijom Gender akcionog plana Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: GAP BiH) za period 2013-2017. godine ostvaren je napredak u postizanju ravnopravnosti spolova u oblasti rada, zapošljavanja i pristupa ekonomskim resursima. Osnovni cilj koji se želi postići mjerama Gender akcionog plana je eliminisanje diskriminacije po osnovu spola u radu, zapošljavanju i na tržištu rada te obezbjeđenje jednakih mogućnosti ženama i muškarcima u pristupu ekonomskim resursima, uključujući i smanjenje siromaštva putem novih makroekonomskih i razvojnih strategija. Mjere GAP, čiji nosioci odgovornosti su organi zakonodavne i izvršne vlasti na državnom i entitetskom nivou, kantonalni organi i organi jedinica lokalne samouprave, u skladu sa resornim nadležnostima propisanim važećim zakonskim propisima, su sljedeće: identifikovanje prioriternih zakona, strategija, akcionih planova, programa i drugih akata u oblasti rada, zapošljavanja i pristupa resursima s ciljem uvođenja međunarodnih i domaćih standarda za ravnopravnost spolova; sprovođenje gender analize strategija, politika, programa i projekata u oblasti tržišta rada, zapošljavanja, pristupa ekonomskim resursima, s ciljem utvrđivanja nedostataka, prednosti, stvarnih potreba i mogućnosti sa aspekta ravnopravnosti spolova; redovno prikupljanje, analiza i objavljivanje podataka razvrstanih prema polu o učešću žena i muškaraca na tržištu rada i ekonomskom životu, uključujući učešće na mjestima odlučivanja, napredovanje u karijeri, prihod, nadnice, rad na neodređeno/određeno vrijeme, uslovi poslovnog ugovora, pristup kreditima, itd.; izrada i sprovođenje programa mjera i aktivnosti za otklanjanje diskriminacije po osnovu pola u oblasti rada, zapošljavanja i pristupa ekonomskim resursima, uključujući jačanje institucionalnih kapaciteta za primjenu međunarodnih i domaćih standarda u ovoj oblasti, uvođenje rodno odgovornih budžeta, te uspostavljanje odgovarajućih institucionalnih mehanizama za ravnopravnost spolova koji će koordinisati primjenu ovih mjera; podrška istraživanjima i programima za povećanje učešća žena u radnoj snazi i smanjenje nezaposlenosti, razvoja ženskog preduzetništva, kao i zastupljenosti u poljoprivrednoj proizvodnji i neformalnom sektoru, te ekonomskom i društvenom osnaživanju žena; podrška istraživanjima i programima koji se odnose na unapređenje položaja žena u oblasti ruralnog razvoja, kao i integrisanje rodni pitanja u programe vezane za održivi razvoj i zaštitu životne sredine; organizovanje programa obuka za žene, s ciljem osposobljavanja za traženje, izbor i dobijanje adekvatnog zaposlenja, uključujući prekvalifikaciju i samozapošljavanje, pokretanje i razvijanje preduzetništva; unapređenje mjera za usklađivanje poslovnog i privatnog života uključujući zaštitu materinstva i očinstva, unapređenje odredaba o plaćenom porodiljskom odsustvu, plaćenom roditeljskom odsustvu za oba roditelja, kao i posebne mjere koje olakšavaju

⁸² Centar za jednakost i ravnopravnost spolova Republike Srpske;

zaposlenicima/zaposlenicama usklađivanje profesionalnih i porodičnih obaveza; sprovođenje promotivnih aktivnosti, informativnih kampanja i kampanja za podizanje svijesti javnosti o pravu žena i muškaraca na jednak pristup zapošljavanju, tržištu rada i ekonomskim resursima u oblasti zaštite životne sredine i održivog razvoja; te praćenje napretka i izvještavanje o zastupljenosti žena i muškaraca u oblasti rada, zapošljavanja i pristupa ekonomskim resursima, kao i u oblasti ženskog preduzetništva.

U skladu sa ciljevima i mjerama GAP BiH, ostvareni su pomaci u pogledu korištenja porodiljskog, odnosno roditeljskog odsustva što je doprinijelo jačanju uloge i promovisanju očinstva, kao sredstva za uspostavljanje ravnopravnosti spolova u oblasti rada i ekonomskih odnosa. Napredak je učinjen izmjenama određenih zakonskih rješenja u entitetskim zakonima o radu kada je riječ o preciziranju zabrane otkaza ugovora o radu. Postizanju ciljeva GAP BiH u oblasti ekonomskog jačanja žena doprinijelo je donošenje značajnih entitetskih podzakonskih akata i uvođenje mjera strukturne politike koje omogućavaju primjenu specifičnih programa u segmentu ruralnog poduzetništva, te novčano stimulisanje i podsticaj kao i afirmacija žena u oblasti ruralnog razvoja. Provođeni su programi i mjere za ravnopravno uključivanje žena na tržište rada, omogućavanje pristupa ekonomskim resursima, te mjere zaštite od diskriminacije na osnovu spola u radu i radnim odnosima. Aktivne politike zapošljavanja su bile usmjerene na obuku, stručno zapošljavanje i usavršavanje, dokvalifikaciju i prekvalifikaciju, pripremu nezaposlenih za tržište rada i stvaranje jednakih mogućnosti za sve u pristupu tržištu rada. Podrška je pružena ciljnim grupama nezaposlenih osoba koje su strateškim dokumentima utvrđene kao teže zapošljive, a posebno mladim osobama i ženama.

Osim iz budžetskih sredstava, provedba GAP BiH je bila finansirana iz sredstava Finansijskog mehanizma za implementaciju GAP BiH (FIGAP program). Sredstva FIGAP programa dodijeljena su institucijama, nevladinim organizacijama i akademskoj zajednici za provođenje aktivnosti iz GAP BiH. Konkretno, podržano je oko 70 projekata institucija na svim nivoima vlasti u Bosni i Hercegovini, zahvaljujući kojima su pitanja rodne ravnopravnosti uvedena u redovne programe i budžete većine podržanih institucija i preko 80 projekata nevladinih organizacija.

Jedna od prioritarnih oblasti odnosila se na rad, zapošljavanje i pristup ekonomskim resursima, u kojoj su definisane mjere za unapređenje položaja žena i postizanje ravnopravnosti spolova u ovoj oblasti. Osnovni cilj koji se želio postići previđenim mjerama je eliminisanje diskriminacije na osnovu spola u radu, zapošljavanju i na tržištu rada te osiguranje jednakih mogućnosti ženama i muškarcima u pristupu ekonomskim resursima, uključujući i smanjenje siromaštva putem novih makroekonomskih i razvojnih strategija. Prepoznat je i značaj poboljšanja statusa žena u ruralnim sredinama. Neki od postignutih rezultata podržanih projekata upravo su se odnosili na ekonomsko osnaživanje žena. Tako je 268 poduzetnica dobilo start - up sredstva, preko 300 žena je prekvalifikovano i obučeno za samozapošljavanje, a 41 žena zaposlena je kao njegovateljica.⁸³

U 2018. godini potpisan je i poseban Sporazum između Vijeća ministara Bosne i Hercegovine, kojeg zastupa Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice, i Švedske, koju zastupa švedska Međunarodna razvojna agencija za saradnju, nazvan Program FIGAP II. (2018. – 2021.), u svrhu podrške provedbi Gender akcionog plana BiH 2018.-2022. Cilj Programa je da javne odluke (politike, budžeti i pružanje usluga) unaprijede društveno – ekonomske uslove i jednake mogućnosti za muškarce i žene, djevojčice i dječake, u skladu s Prijedlogom programa finansijskog mehanizma za provođenje GAP BiH. Program provode Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine – Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine, Gender Centar Federacije Bosne i Hercegovine i Gender Centar Republike Srpske.

U Federaciji Bosne i Hercegovine, s obzirom da je već duži vremenski period registrirana nezaposlenost žena procentualno viša u odnosu na muškarce, Federalni zavod za zapošljavanje u

⁸³ Agencija za ravnopravnost spolova u Bosni i Hercegovini;

svim programima sufinansiranja zapošljavanja i samozapošljavanja uvećava iznos subvencioniranja za 10% ukoliko se zapošljavaju ili samozapošljavaju nezaposlene osobe ženskog spola.

S ciljem lakše integracije na tržištu rada i sprječavanju dugotrajne nezaposlenosti, u 2018. godini u saradnji sa kantonalnim službama za zapošljavanje u okviru programa sufinansiranja zapošljavanja i samozapošljavanja, uvedene su i implementirane već pomenute nove mjere čija su ciljna grupa isključivo nezaposlene žene „Zapošljavanje žena 2018“ i „Poduzetništvo za žene 2018“.⁸⁴ Prva mjera podrazumijeva zapošljavanje nezaposlenih žena, bez obzira na stepen obrazovanja, radno iskustvo i dob, na period od šest (6) mjeseci i zapošljavanje nezaposlenih žena više (VI stepen) i visoke stručne spreme (VII stepen), bez obzira radno iskustvo i dob, na period od 12 mjeseci, sa ciljem da se nezaposlenim ženama olakša integracija na tržištu rada i spriječi dugotrajna nezaposlenost, te doprinese povećanju stope zaposlenosti žena. Putem mjere zaposleno je 1.397 osoba. U drugoj navedenoj mjeri ciljna grupa su bile nezaposlene žene, bez obzira na dob, radno iskustvo i stepen obrazovanja, prijavljene na evidenciju nezaposlenih prije dana podnošenja prijave na Javni poziv radi pokretanja i registracije obrta/privrednog društva. Poticaj je trajao 12 mjeseci.

U cilju promovisanja i razvoja ženskog preduzetništva Vlada Federacije Bosne i Hercegovine je tokom 2018. godine usvojila „Akcioni plan za razvoj preduzetništva žena 2018.-2020.“, kojim koordinira Gender Centar Federacije BiH, a kojim se, među ostalim, predviđa unaprijeđenje analitičke podloge, prikupljanje i analiziranje podataka o trenutnom stanju ženskog preduzetništva i postojećim programima i poticajima, dodjela finansijskih sredstava za pokretanje biznisa, edukativna i mentorska podrška, razvijanje interaktivne e-platfome za komunikaciju preduzetnica, organiziranje skupova preduzetnica iz BiH i regije zapadnog Balkana. Akcioni plan je kreiran kroz intenzivan javno-privatni dijalog i obavljene konsultacije sa ključnim akterima koji mogu da doprinesu razvoju preduzetništva žena, sa usvojenim tri cilja: 1. Unaprijeđenje analitičke osnove za praćenje i podsticanje razvoja preduzetništva žena; 2. Osiguranje systemske podrške razvoju preduzetništva žena i 3. Jačanje promocije i povezivanje preduzetnica. Očekuje se da će se uspješnom implementacijom Akcionog plana za razvoj preduzetništva žena 2018.-2020., u značajnoj mjeri poboljšati stanje preduzetništva žena, te ostvariti napredak u pogledu ocjene i izvještavanja prema OECD-u (Organisation for Economic Co-operation and Development) u ovoj dimenziji Indeksa malih i srednjih preduzeća (MSP) politika.

U Federaciji BiH i dalje su prisutni ograničavajući elementi za razvoj ženskog poduzetništva, koji u sveopštoj vrlo lošoj gospodarskoj situaciji više dolaze do izražaja. Socijalne vrijednosti u BiH su i dalje konzervativne, i većina muškaraca i žena izražava tradicionalno viđenje rodni uloga. To utječe na zapošljavanje žena i njihovo napredovanje u hijerarhiji na tržištu rada, kao i njihove poduzetničke izgleda. Preduzetništvo je i dalje nerazvijeno među ženama u Bosni i Hercegovini zbog općeg preferiranja sigurnog, predvidljivog posla u javnom sektoru, nespremnosti za izlaganje riziku i nepostojanja usluga podrške, kao što su službe za čuvanje djece, i beneficija za samozaposlene. Žene općenito oklijevaju da pokrenu vlastitu firmu zbog ograničene izloženosti poslovnom svijetu, ograničenih finansijskih vještina i teškog poslovnog okruženja. Žene se suočavaju sa većim preprekama u ostvarivanju pristupa produktivnim inputima i materijalnim sredstvima nego muškarci.⁸⁵

U Republici Srpskoj, na osnovu GAP BiH, a s obzirom na potrebu da nadležne institucije pojačaju svoje aktivnosti na provedbi mjera, od 2016. godine uvedena je praksa da se svake godine izrađuje i usvaja Godišnji operativni plan za ravnopravnost spolova u Republici Srpskoj. Ovi operativni planovi takođe sadrže poseban prioritetni program Rad, zapošljavanje i pristup resursima, koji je u 2016. godini obuhvatao i pitanja osnaživanja žena na selu. U 2017. godini pored programa Rad, zapošljavanje i pristup resursima, izdvojen je poseban prioritetni program Ruralni razvoj i žene na

⁸⁴ Federalni zavod za zapošljavanje;

⁸⁵ Gender centar Federacije Bosne i Hercegovine;

selu, koji je u velikoj mjeri usmjeren na njihovo ekonomsko osnaživanje. U tabeli 68 su predstavljene aktivnosti kroz programe „Rad, zapošljavanje i pristup resursima“ i „Ruralni razvoj i žene na selu“ u Republici Srpskoj 2016.-2018. godina (Prilog 1).

U kontekstu ekonomskog položaja žena, važno je naglasiti da je Republika Srpska 2010. godine usvojila i provela prvi „Akcioni plan za unapređenje položaja žena na selu u Republici Srpskoj“ do 2015. godine, koji je kao prvi specifični cilj imao unaprijeđen ekonomski položaj žena na selu, kroz sljedeće programe i mjere: programi dokvalifikacije i prekvalifikacije za žene i djevojčice na selu; savjetodavstvo u poljoprivredi i ruralnom razvoju prilagođeno ženama na selu; kreditiranje investicionih ulaganja prilagođeno potrebama žena na selu; garantni fond za kreditiranje investicija u seoskom području; obuka za žene na selu u preduzetništvu; obuka za žene u sticanju alternativnih izvora prihoda u ruralnom području (seoski turizam, brendiranje lokalnih proizvoda, direktna prerada na gazdinstvu); mjere podsticaja za žene na selu u investiranju u poljoprivrednu proizvodnju; programi promovisanja žena u agrobiznisu i žena preduzetnica u seoskom području; obuka za žene u pisanju projekata i korištenju međunarodnih i nacionalnih finansijskih fondova; programi informisanja žena na selu o Vladinim mjerama i politikama, te ostalim razvojnim programima.

Akcioni plan, kao prva javna politika usmjerena na poboljšanje položaja žena na selu, doprinio je stvaranju sistemskih okvira za uspostavljanje rodne ravnopravnosti na selu i proizveo čitav niz efekata, uključujući i podizanje nivoa znanja, svijesti, pa i očekivanja seoskih žena. U najkraćem, Vlada Republike Srpske, putem Ministarstva poljoprivrede, šumarstva i vodoprivrede, kao i lokalne zajednice Republike Srpske, sprovodili su različite mjere za poboljšanje položaja žena na selu, najviše u oblasti ekonomskog osnaživanja žena, kao i jačanja uloge žena u razvoju lokalne zajednice.

U pogledu ekonomskog osnaživanja žena na selu, s obzirom na analizu položaja žena na selu i rodnobudžetsku analizu u sektoru poljoprivrede i ruralnog razvoja iz 2009. godine, koje su pokazale da je u prethodnom periodu vrlo mali broj žena na selu koristio podsticaje i druga raspoloživa finansijska sredstva za podršku pokretanju ili unapređenju svojih poslovnih aktivnosti, bilo je nerealno očekivati da će samo povećanje informisanosti seoskih žena o podsticajima (koje je bilo prvi korak) imati adekvatan učinak, bez mjera obuke, obrazovanja i savjetodavnih usluga na terenu. Zato su, uz uvođenje posebne mjere za udruženja žena u Pravilniku o dodjeli podsticaja Ministarstva poljoprivrede, šumarstva i vodoprivrede, sprovedeni posebni programi i aktivnosti za: informisanje žena o mogućnostima za podsticaje putem promotivnih materijala, kreiranih i distribuisanih posebno u tu svrhu, kao i terenskih posjeta i savjetovanja za žene, te pružanje savjetodavnih usluga i obuka za različite vrste poslovnih i drugih aktivnosti na selu. Važno je posebno naglasiti da je Gender centar od 2011. godine započeo sa podrškom programima za žene na selu iz FIGAP programa BiH 2009-2014, koje su sprovodili institucionalni i vaninstitucionalni partneri, čime je već u prvoj godini učinjen znatan napredak u samom planiranju pojedinačnih mjera, njihovom sprovođenju i rezultatima u okviru Akcionog plana. Ukratko, u periodu od 2011. do kraja 2015. godine, uloženo je preko 674.000 KM iz sredstava Ministarstva i preko 230.000 KM iz sredstava FIGAP programa, a ova sredstva su bila isključivo namijenjena za ekonomsko osnaživanje žena na selu. Ova sredstva realizovana su za sprovođenje dvije glavne grupe mjera. 1) mjere i aktivnosti koje su imale za cilj povećanje informisanosti žena na selu o dostupnim programima, podsticajima, kreditima i edukacijama (uključujući savjetodavstvo) i 2) konkretne mjere uključivanja seoskih žena u programe podrške za započinjanje samostalnog i/ili porodičnog biznisa u smislu poljoprivredne proizvodnje, stočarstva i prerade mlijeka i mesa, zadrugarstva, turizma i generalno ruralnog razvoja, putem edukacija odnosno savjetodavnih usluga, te dodjele podsticaja, kredita i garancija.

Iz ovih sredstava distribuisano je preko 20.000 primjeraka promotivnog materijala, održano je 67 obuka kojima su prisustvovala 1.302 žene, podržano je 129 udruženja. Prvi put su organizovane obuke u cilju promovisanja žena u agrobiznisu i žena preduzetnica u seoskom području i prvi put

ciljna grupa obuka su bile žene sa sela. Svim korisnicama je, prema potrebi, i nakon realizacije programa pružena stručna podrška iz oblasti poljoprivredne proizvodnje. Udruženja žena na selu su dobila obuke i za pisanje i upravljanje projektima za različite podsticaje i druge vrste podrške iz različitih fondova. Jedan od konkretnih pokazatelja rezultata je povećan procenat žena nosilaca poljoprivrednog gazdinstva, sa 12,5% u 2011. godini (prva godina realizacije Akcionog plana), preko 14% u 2015. godini (na kraju realizacije plana), do 22,7% u 2017. godini.

Iako je najveći dio aktivnosti iz Akcionog plana proveden prije traženog izvještajnog perioda (2015-2018), navodimo ove rezultate jer su mjere za unapređenje položaja žena na selu postale dio redovnog godišnjeg plana rada Ministarstva poljoprivrede, šumarstva i vodoprivrede Republike Srpske, čime je osigurana njihova održivost u budućnosti. Kao posebna sektorska javna politika, usvojen je i novi Strateški plan razvoja poljoprivrede i ruralnih područja Republike Srpske 2016. – 2020. godina, u koji je ugrađena opredijeljenost za unapređenje rodne ravnopravnosti, vidljivost principa rodne ravnopravnosti, vidljivost principa i standarda ravnopravnosti spolova, te njihove dosljedna primjena od strane resornog ministarstva. To podrazumijeva: uvođenje pitanja žena (uključujući njihove potrebe, prioritete i doprinose) i rodne ravnopravnosti s ciljem većeg stepena ostvarivanja ravnopravnosti polova u okviru različitih društvenih grupa, usaglašavanje svih zakonskih i drugih akata sa standardima za ravnopravnost polova, sa posebnim akcentom na zakone koji regulišu imovinska pitanja, vlasništvo nad nekretninama i pristup ekonomskim resursima (fizičkom kapitalu, finansijskim i drugim servisima, tehnologijama i tržištu); stvaranje informacione osnove za programiranje i praćenje agrarne politike, koja će uvažavati uvođenje neophodnih kriterijuma i varijabli za evidentiranje, dokumentovanje, analizu i praćenje podataka o pojedincima i poljoprivrednim gazdinstvima i domaćinstvima, udruženjima i zadrugama, te pravnim licima i preduzetnicima po polu, sa posebnim akcentom na efekte planiranih mjera na muškarce i žene, dječake i djevojčice i s tim u vezi obavezu razvrstavanja svih podataka i informacija prema polu; jačanje i unapređenje pružanja savjetodavnih usluga u odnosu na potrebe žena i udruženja na selu; podršku zadrugama, privrednim subjektima, preduzetnicima i poljoprivrednim gazdinstvima u kojima su nosioci žene ili su isti u većinskom vlasništvu žena; jačanje uloge, vidljivosti i učešća u svim relevantnim procesima prilikom operacionalizacije i sprovođenja plana, kao i podrške za udruženja žena na selu i ženske i druge nevladine organizacije koje se bave unapređenjem položaja žena na selu i ravnopravnosti polova; uzimanje u obzir perspektive žena na selu, omogućavanje njihove stalne uključenosti u donošenje svih odluka koje se odnose na razvoj sela, poboljšanje kvaliteta života na selu i smanjenje siromaštva, kako bi potrebe, prioritete i interesi žena bili ravnopravno uvažavani, kao i pružanje mogućnosti ženama da učestvuju u izradi, sprovođenju, praćenju i ocjeni politika i aktivnosti koje se odnose na hitne intervencije, uključujući i prirodne katastrofe i daljem radu na promociji rodne ravnopravnosti i unapređenju znanja kroz edukacije, o načinima uvođenja rodno odgovornih politika i mjera i rodno odgovorne prakse u rad svih relevantnih institucija i organizacija odgovornih za sprovođenje Strateškog plana. Kao posebna mjera, usvojen je i novi „Akcioni plan za unapređenje položaja žena na selu u Republici Srpskoj za period 2019-2020. godina“.

Razvoj preduzetništva žena je u izvještajnom periodu prepoznat kao veoma važan i posebno podržan važećim Zakonom o razvoju malih i srednjih preduzeća, kao i Strategijom razvoja malih i srednjih preduzeća Republike Srpske za period 2016-2020. godine. Žene u Republici Srpskoj su vlasnice oko 30% subjekata, a učešće žena je oko 40% od ukupnog broja zaposlenih. Pored ovih pokazatelja, podrška preduzetnicama je neophodna i zbog određenih prepreka ili predrasuda sa kojima se susreću preduzetnice. Zakon o razvoju malih i srednjih preduzeća, između ostalog, definiše principe za donošenje politika i programa u oblasti malih i srednjih preduzeća. Jedan od principa je i „razvoj ženskog preduzetništva donošenjem programa podrške, obukom, boljim pristupom finansiranju i udruživanju preduzetnica“. Strategija razvoja malih i srednjih preduzeća Republike Srpske za period 2016-2020. godine u strateškom cilju 3. Stimulisanje razvoja i promocije preduzetništva i preduzetničkih vještina predviđa program Podrška razvoju

preduzetništva žena. U okviru ovog programa predviđeni su usvajanje i realizacija Strategije preduzetništva žena u Republici Srpskoj, obezbjeđenje finansijskih sredstava, obezbjeđenje edukacije i obuke za preduzetnice, podrška promociji preduzetnica, podrška udruživanja preduzetnica i jačanje uloga Savjeta za preduzetništva žena pri Privrednoj komori Republike Srpske.

Na osnovu Strategije razvoja malih i srednjih preduzeća Republike Srpske za period 2016-2020. godine pripremljen je Nacrt Strategije razvoja preduzetništva žena Republike Srpske za period 2018-2022. godine koji je usvojila Narodna skupština Republike Srpske u februaru 2019. godine. Strategijom i pratećim Akcionom planom, definisani su osnovni ciljevi, aktivnosti, nosioci razvoja preduzetništva žena, rokovi i sredstva neophodna za podršku preduzetništvu žena, čijom realizacijom će se ostvariti sljedeći strateški ciljevi: jačanje konkurentnosti poslovnih subjekata koje pokreću i vode preduzetnice; unapređenje dostupnosti i privlačnosti preduzetništva i poslovanja za žene; te dodatna podrška specifičnih oblasti preduzetništva žena.

Finansijska sredstva za realizaciju aktivnosti iz Akcionog plana u periodu 2018-2022. godina iznose ukupno 4.500.000,00 KM od kojih se najveći dio odnosi na kreditnu podršku Investiciono-razvojne banke Republike Srpske, dok se ostala sredstva odnose na sredstva iz republičkog i lokalnih budžeta te sredstva međunarodnih projekata i programa. Investiciono-razvojna banka Republike Srpske (IRBRS) u narednom periodu će raditi na dodatnom smanjenju osnovne kamatne stope za namjenu podsticanja preduzetništva žena, kako bi ova ciljna grupa unaprijedila svoje poslovanje i bila ekonomski osnažena.

Pored novoosnovanog Ministarstva privrede i preduzetništva (u izvještajnom periodu je bilo nadležno Ministarstvo industrije, energetike i rudarstva), veoma je važna podrška koju ovoj oblasti daje Privredna komora Republike Srpske (u daljem tekstu: Komora) i njene područne privredne komore kao zastupnici interesa svih preduzetnika, pa i preduzetnica. Savjeti su osnovani sa ciljem unapređenja zastupljenosti i statusa žena u oblasti preduzetništva, predlaganja zakonskih rješenja i mjera, povezivanja preduzetnica, obezbjeđivanja potrebnih informacija, razvoja projekata, predlaganja stručnog obrazovanja, promocije ženskog preduzetništva, učešće na konferencijama, sajmovima, privrednim misijama, umrežavanja preduzetnica i primjene principa ravnopravnosti polova.

U okviru manifestacije izbor najuspješnijih u privredi Republike Srpske jedna od kategorija je doprinos razvoju ženskog preduzetništva. U proteklom periodu Savjet za žensko preduzetništvo Područne privredne komore Banja Luka je u saradnji sa Gender centrom Republike Srpske organizovao niz seminara na temu jačanja ženskog preduzetništva.

Ministarstvo industrije, energetike i rudarstva (u izvještajnom periodu nadležno za preduzetništvo) je u saradnji sa Privrednom komorom Republike Srpske, Područnom privrednom komorom Banja Luka, i Republičkom agencijom za razvoj MSP uz podršku EU ProLocal programa i EBRD-a organizovalo u 2017. i 2018. godini dvije međunarodne konferencije za preduzetnice. U 2017. godini je na konferenciji je učestvovalo više od 200 preduzetnica, predstavica institucija, agencija, komora i međunarodnih organizacija iz Republike Srpske, Federacije BiH, Srbije, Crne Gore, Hrvatske i Slovenije. Na konferenciji su održana dva panela „Pravni okvir i institucionalna podrška ženskom preduzetništvu Republike Srpske i regiona“ i „Iskustva žena preduzetnica u Republici Srpskoj i regionu“, te B2B susreti na kojima je održano preko 350 sastanaka. Na drugoj konferenciji je učestvovalo preko 120 preduzetnica iz organizacija i zemalja, koje su bile učesnice i na prvoj konferenciji. Na konferenciji su održana dva predavanja za preduzetnice te panel „Iskustva žena preduzetnica u Republici Srpskoj i regionu“ te B2B susreti. Konferencija su organizovane u okviru Evropske mreže preduzetništva Republike Srpske.

Ministarstvo je u saradnji sa Privrednom komorom Republike Srpske i GIZ Prolocal projektom u 2018. godini održalo i dvije radionice za žene preduzetnice u Banja Luci i Trebinju u okviru priprema za izradu Strategije i saradnje sa preduzetnicama. Na radionicama je prisustvovalo preko 50 učesnika i učesnica.

Republička agencija za razvoj malih i srednjih preduzeća u skladu sa svojim nadležnostima sprovodi određene aktivnosti čiji je cilj da podstakne žene da se snažnije uključe u ekonomsku aktivnost, bilo da pokrenu vlastiti posao ili da unaprijede poslovanje svojih preduzeća. Dobijanjem članstva u Evropskoj mreži preduzetništva (EEN), otvorene su brojne mogućnosti za podršku ženskom preduzetništvu u Republici Srpskoj. Agencija je na čelu konzorcijuma Evropske mreže preduzetništva Republike Srpske, a članice ovog konzorcijuma su Privredna komora Republike Srpske, Univerziteti u Banjoj Luci i Istočnom Sarajevu i Inovacioni centar Banja Luka.

U proteklom periodu Agencija je u okviru aktivnosti EEN, organizovala obuke iz oblasti poslovnog planiranja za žene koje žele pokrenuti vlastitu poslovnu aktivnost, ali i postojeće preduzetnice kojima nedostaje ova vrsta znanja. Riječ je radionicama na temu „Testiranje poslovne ideje preduzetnika – izrada poslovnog plana“, koje su održane za postojeće i potencijalne preduzetnice, u julu 2016. godine u Banjoj Luci i aprilu 2017. godine u Bileći. Tokom ovih radionica preduzetnice su se upoznale sa procesom poslovnog planiranja, strukturom i sadržajem poslovnog plana. Za dodatni podsticaj, Agencija je novčano nagrađivala najbolje poslovne planove. Ove obuke predstavljaju kontinuiranu aktivnost Agencije. Posredstvom EEN, Agencija radi i na međunarodnom povezivanju preduzetnika kroz organizaciju poslovnih susreta, kreiranju poslovnih profila, savjetovanju i nastoji da i kroz neke druge projekte koje sprovodi snažnije podrži žensko preduzetništvo.

Agencija je, takođe, jedan od partnera u projektu „Challenge to Change“, koji finansira švedska vlada, a koji podrazumijeva direktnu grantovsku podršku preduzećima i preduzetnicima sa inovativnim projektima. Jedna od ciljnih grupa u projektu su upravo žene preduzetnice, čime se želi podstaći veća uključenost i motivisanost žena za bavljenje poslovnom aktivnosti, a time i njihovo ekonomsko osnaživanje. Iznos granta je do 10.000 evra za start-up i do 30.000 evra za mikropreduzeća, mala i srednja preduzeća.

Krajem 2016. godine, Ministarstvo i Agencija su, uz finansijsku podršku Evropske banke za obnovu i razvoj, pokrenuli Preduzetnički portal Republike Srpske kao jedinstvenu on-line platformu na ovim prostorima, koja objedinjuje sve relevantne informacije za pokretanje, rast i razvoj preduzeća.

Posebna opsežna mjera Gender centra na podizanju znanja i svijesti institucija, stručne i šire javnosti o rodnim nejednakostima u Republici Srpskoj provedena je 2016. godine, kroz istraživanje o rodnim nejednakostima iz perspektive životnih tokova, sa sljedećim ciljevima: da se ostvare sistematski uvidi u rodne nejednakosti tokom životnih tokova žena i muškaraca, da se identifikuje koje se rodne nejednakosti specifično ispoljavaju u pojedinim fazama života i kako se one reflektuju na kasnije životne faze stvarajući nejednake šanse za žene i muškarce; da se identifikuju najvažnije međugeneracijske promjene u pogledu rodnih nejednakosti.

U okviru ovog velikog istraživanja, utvrđeno je da su ekonomski aspekti rodnih nejednakosti gotovo nepromjenljivi između generacija. Participacija žena na tržištu rada je manja nego participacija muškaraca i njihov prolaz ka radnim mjestima teži – manje je zaposlenih žena nego muškaraca u svim generacijama. Rodne nejednakosti na tržištu rada se ispoljavaju i kroz segregaciju prema zanimanjima i granama djelatnosti. Jaz u aktivnosti se gubi kod starijih generacija sa izlaskom sa tržišta rada, ali ostavlja trajne posljedice – žene ostvaruju manje ukupnog staža, znatno rjeđe ostvaruju ličnu penziju i imaju niže penzije od muškaraca. Imovinski jaz je prisutan u svim generacijama – žene su rijetko vlasnice osnovne stambene jedinice u kojoj živi domaćinstvo, poslovnog prostora, zemljišta, vozila. Zbog napovoljnije ekonomske participacije, žene imaju i izraženiji subjektivan osjećaj da manje ekonomski doprinose domaćinstvu nego drugi članovi. Adolescenti u veoma maloj mjeri participiraju u ekonomskim aktivnostima, i kada participiraju rade isključivo u okviru gazdinstva ili porodične firme. Postoje indicije da su posebno ugrožena kategorija dječijim radom ženska djeca na selu. Djevojčice su više uključene u domaće poslove od dječaka čime se od malena vezuju za privatnu sferu što otežava njihovo kasnije uključivanje u sferu rada.

Žene su manje uključene na tržište rada nego muškarci – rjeđe su zaposlene i češće ostaju neaktivne. I kada su zaposlene, one se ne zapošljavaju u istim sektorima i zanimanjima kao muškarci. Tako žene češće rade nego muškarci u oblasti socijalnih usluga ili kao radnice u trgovini i uslugama, dok muškarci češće rade kao proizvodni radnici u industriji, radnici ili stručnjaci u građevini, saobraćaju. Pored toga, one rade za manju platu i ostvaruju kraći radni staž nego muškarci zato što se uključuju kasnije na tržište rada ili prave prekide u karijeri zbog rađanja djece.

Muškarci prosječno počinju da rade kada navršše 20 godina, a žene 21 i pol. Ova startna razlika raste tokom njihovih karijera pa kod onih koji su završili radnu karijeru i otišli u penziju jaz u ostvarenom radnom stažu dostiže čak 18 godina. Odnosno, muškarci iz starijih generacija (65+) su ostvarili dvostruko duži radni staž od žena. U tabeli 69 su predstavljeni statistički podaci o stopi zaposlenosti prema spolu u Republici Srpskoj u referentnom periodu (Prilog 1.).⁸⁶

Ne samo da žene kraće rade, već i manje zarađuju - zaposlene žene iz uzorka u 2016. godini zarađivale su prosjeku 200 KM manje mjesečno nego zaposleni muškarci. Zbog toga što su rjeđe zaposlene, žene rjeđe i ostvaruju pravo na ličnu penziju u starosti: 20,5% žena u dobi od 65+ ne prima nikakvu penziju, dok je među muškarcima iste dobi takvih samo 5,7%; 85% muškaraca prima penziju na osnovu ostvarenog radnog staža, u odnosu na tek 33% žena u dobi od 65+. I kada ostvare ličnu penziju na osnovu radnog staža, zbog toga što kraće rade i manje zarađuju, njihove penzije su niže nego penzije muškaraca.

Iako je oblast pristupa ekonomskim resursima značajno povezana sa zapošljavanjem, ona nije ograničena samo na taj sektor politika, već se proteže i na socijalnu zaštitu, brigu o porodici, ekonomske politike, politike ruralnog razvoja i dr. Ovo je upravo primjer oblasti nejednakosti, koje zbog toga što ne pripadaju jednom pojedinačnom sektoru, „propadaju“ kroz mrežu politika i ostaju bastion rodni nejednakosti. Pristup ekonomskim resursima važan je za zapošljavanje, preduzetništvo, poljoprivredni angažman na gazdinstvima, ali i za potrošačku snagu žena koja je važna za životni standard i njihovo blagostanje, imovinsku osnovu koja je važna za siguran socio-ekonomski položaj i samostalnost.

Podaci iz istraživanja pokazuju koliko je imovinska osnova žena niska u poređenju sa muškarcima: 71% vlasnika stambenih jedinica domaćinstva su muškarci; 82 % vlasnika automobila u domaćinstvu su muškarci; svako peto gazdinstvo na selu vodi se na ženu.

Žene imaju i subjektivni osjećaj manje ekonomske vrijednosti u odnosu na muškarce, a to ih dovodi u nepovoljniji položaj u partnerskim odnosima, u porodici i domaćinstvu.

Kada je u pitanju prepoznavanje neplaćenog rada u domaćinstvu i poslovima staranja, što utiče na šanse žena na tržištu rada i njihovu manju zaposlenost i diskriminaciju u zapošljavanju i radu zbog porodičnih obaveza i roditeljstva, podaci istraživanja ukazuju na izrazito patrijarhalne obrasce podjele kućnog rada i brige o porodici u Republici Srpskoj. Ove obaveze su gotovo potpuno u nadležnosti žena, a muškarci se tek nešto više uključuju u brigu o bolesnima i starima, a potom u brigu o djeci. U privatnoj sferi uporno opstaje ovakva podjela rada i odgovornosti i ona je neosjetljiva na status zaposlenosti žena, što pokazuju nalazi kako slijedi.

Žene i muškarci ne dijele jednako roditeljske odgovornosti – njih u znatno većoj mjeri preuzimaju majke, pogotovo kada su djeca mala. Gotovo polovina (44,3%) očeva ne preuzima na sebe nikakvu obavezu oko malog djeteta. Sa druge strane, 9 od 10 majki je uključeno u sve obaveze. Kućni rad je gotovo u potpunosti na ženama. Kod porodica sa malom djecom, žene obavljaju kućne poslove u prosjeku 33,89 časova sedmično duže od muškaraca (što je gotovo još jedno puno radno vrijeme). U nastojanju da usklade porodične obaveze sa obavezama na radnom mjestu, majke koje imaju malu djecu bivaju najviše izložene stresu i umoru.

⁸⁶ Ministarstvo rada i boračko invalidske zaštite Republike Srpske;

Posebnim izvještajem o nalazima i preporukama ovog istraživanja, koji je usvojila Vlada Republike Srpske, definisane su preporuke za mjere u svim oblastima kojima će se zatečeno stanje mijenjati u pravcu postizanja rodne ravnopravnosti.

Predložene su sljedeće mjere za otklanjanje ekonomskih nejednakosti: promijeniti obrasce radne socijalizacije, koji se mogu stimulisati u školama, ako već nije moguće lako mijenjati porodične prakse, na primjer, učenjem za preduzetništvo, podsticanjem preduzetničkog duha kod školske djece; podsticati preduzetništvo kod žena, bilo u obliku iniciranja samostalnog posla ili razvoja već postojećeg posla, posebno stimulisanja inovacija i izlaska na nova tržišta; podsticati veću i samostaliju ekonomsku participaciju žena u ruralnim područjima, onih koje su tradicionalno angažovane samo kao pomažući članovi na gazdinstvu; otkloniti diskriminaciju pri zapošljavanju i u radu i radnim odnosima, koje omogućavaju transparentniju politiku rodne ravnopravnosti u upravljanju ljudskim resursima u preduzećima; eliminisati imovinski jaz, podsticanjem zajedničkog vlasništva nad nepokretnostima, što je moguće uraditi mjerama stimulacije kod kreditiranja za kupovinu stana, kampanjama o značaju povećanja imovinske osnove kod žena, kampanjama kojima se nastoji uticati na promjene patrijarhalnih obrazaca nasljeđivanja imovine; obezbijediti lakši pristup finansijskom i fizičkom kapitalu kroz podsticanje tržišta nekretnina (posebno tržišta zakupa zemljišta u ruralnim oblastima), finansijskih tržišta i uslova pod kojima su dostupne finansijske usluge ženama; ispitati dubine i porijeklo jaza u zaradama, te preduzeti mjere za otklanjanje jaza o kojima treba da vode računa poslodavci i o čemu treba da podnose izvještaje nadležnim državnim tijelima.

Preporuke za mjere koje ciljaju na promjenu odnosa i podjele odgovornosti u porodici su sljedeće: podsticati očeve da koriste roditeljsko odsustvo da bi podijelili brigu o djeci sa majkama još od najranijeg uzrasta; sprovesti kampanje za preraspodjelu neplaćenog kućnog rada, podsticanje većeg učešća u obavljanju kućnog rada i brige o porodici, na primjer, računanjem cijene takvog rada i organizovanjem akcija koje ove prakse mijenjaju (poput dana u godini kada se ženama mora platiti taj rad po tržišnoj cijeni i sl.); učiniti dostupnijim (prostorno, vremenski, cjenovno) usluge podrške porodici - predškolske ustanove, dnevni centri za djecu sa smetnjama u razvoju, za starije članove porodice i sl. kojim bi se smanjio teret koji pada na žene, pogotovo one koje su zaposlene. Izvještaj Gender centra sa nalazima i preporukama istraživanja je usvojila Vlada Republike Srpske u decembru 2016. godine. Istraživanje je publikovano, promovisano i javno dostupno stručnoj i široj javnosti. Iz navedenog se može konstatovati da su podaci istraživanja o rodnim nejednakostima predstavljeni donosiocima odluka, sa prijedlogom različitih mjera za djelovanje na smanjenje rodnih nejednakosti.⁸⁷

51. Dostaviti podatke o stopama zaposlenosti prema spolu u Bosni i Hercegovini za referentni period.

Prema podacima iz Ankete o radnoj snazi Agencije za statistiku Bosne i Hercegovine u 2017. godini stopa nezaposlenosti je iznosila 20,5% (18,9% za muškarce i 23,1% za žene), a prethodne 2016. godine je iznosila 25,4% (22,5% za muškarce i 30% za žene). Stopa nezaposlenosti bila je najveća među mladim osobama starosti 15 do 24 godine i iznosila je 45,8% (43,1% za muškarce i 51,4% za žene). Prema istom izvoru podataka, stope aktivnosti i zaposlenosti su iznosile 42,6% i 33,9%, dok su u 2016. godini bile 43,1% i 32,2%. Stope su bile značajno veće za muškarce nego za žene. Stope aktivnosti i zaposlenosti za muškarce iznosile su 53,3% i 43,2% dok su za žene iznosile 32,4% i 24,9%. Stope aktivnosti i zaposlenosti su bile najviše u starosnoj grupi 25 do 49 godina (73,5% i 58,1%).

Kroz Upitnik za anketiranje Agencije za statistiku Bosne i Hercegovine, uveden je novi set pitanja za radnu aktivnost u cilju dobijanja što boljih informacija o radnoj aktivnosti anketiranih osoba. Uvođenje novog seta pitanja u 2017. godini uticalo je da budu prikupljeni kvalitetniji podaci o

⁸⁷ Centar za jednakost i ravnopravnost spolova Republike Srpske;

zapošljavanju, stopi aktivnosti i nezaposlenosti. Novi, unaprijeđeni podaci ukazuju na povećanje stope zaposlenosti u odnosu na isti period 2016. godine.

Istovremeno, podaci iz Ankete pokazuju nižu obrazovnu strukturu neaktivnih osoba starijih od 15 godina: među njima je gotovo 53,8% osoba sa završenom osnovnom školom ili niže, 41,5% su osobe sa srednjom školom, a preostalih 4,7% su akademski obrazovane osobe. Više je žena sa završenom osnovnom školom koje su zaposlene, nezaposlene i neaktivne, nego muškaraca. U kategoriji osoba koje su završile srednju školu više je muškaraca koji su zaposleni, nezaposleni i neaktivni nego žena. Sa završenim višim i visokim obrazovanjem, magisterijem i doktoratom više je žena koje su zaposlene i nezaposlene, a u kategoriji neaktivnih⁸⁸ više je muškaraca.⁸⁹

52. Dostaviti podatke da li su donesene politike, strategija ili mjere sa ciljem osiguranja transparentnosti plaća na tržištu rada (posebno mogućnosti da radnici dobiju informacije o visini plaća drugih radnika), uključujući kriterije i rokove za napredak.

U Bosni i Hercegovini za sada nisu donesene navedene strategije. Pojedinačne plaće su tajna i nisu transparentne i dostupne javnosti.

U Federaciji Bosne i Hercegovine, Kanton Sarajevo je u martu 2019. godine napravio značajan pomak objavom Registra zaposlenih u javnom sektoru na području Kantona Sarajevo, u kojem se nalaze podaci o neto platama svih zaposlenih i imenovanih lica u Kantonu. U bazi se nalazi više od 20 hiljada imena i prezimena zaposlenih u javnom sektoru, kao i imenovanih osoba na finkcijama izvršne i zakonodavne vlasti Kantona Sarajevo. Na taj način javnost je dobila uvid u neto plaće zaposlenih, u porijeklo njihove imovine, poticaje, inspeksijske nadzore, koncesije i revizije. Registar je uspostavio Ured za borbu protiv korupcije i upravljanje kvalitetom Vlade Kantona Sarajevo, koji je zadužen za njegovo ažuriranje i održavanje. Cilj uspostave Registra je pružanje uvida javnosti u trošenje javnih sredstava, a kompatibilan je sa zahtjevima međunarodnih konvencija koje je ratifikovala Bosna i Hercegovina, a koje se bave pitanjima uređenja odnosa u javnom sektoru i antikorupcijskom politikom.

U Republici Srpskoj, plaće također nisu transparentne i dostupne javnosti. Transparentne i dostupne javnosti mogu biti prosječne plaće na nivou preduzeća, sektora i Republike Srpske.⁹⁰

U Brčko distriktu Bosne i Hercegovine, također nisu donesene politike, strategija ili mjere sa ciljem osiguranja transparentnosti plaća na tržištu rada (posebno mogućnosti da radnici dobiju informacije o visini plaća i drugih radnika), uključujući i kriterije i rokove za napredak.⁹¹

⁸⁸ Neaktivno stanovništvo čine sve osobe koje imaju 15 i više godina i koje u referentnoj sedmici nisu radile, te koje tokom četiri sedmice (referentne i tri prethodne) nisu poduzimale nikakve radnje sa ciljem traženja posla kao i osobe koje nisu spremne početi raditi u naredne dvije sedmice ako bi im posao bio ponuđen. U neaktivne spadaju: učenici/studenti, penzioneri, onesposobljeni za rad, osobe koje obavljaju samo kućne poslove u svom domaćinstvu i obeshrabrene neaktivne osobe;

⁸⁹ Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine;

⁹⁰ Ministarstvo rada i boračko-invalidske zaštite Republike Srpske;

⁹¹ Vlada Brčko distrikta Bosne i Hercegovine.