



januar 2026. godine

Evropska socijalna povelja (revidirana)

Evropski komitet za socijalna prava

Zaključci za 2025. godinu

BOSNA I HERCEGOVINA

Moguće su uredničke izmjene teksta.

Funkcija Evropskog komiteta za socijalna prava je odlučivanje o usklađenosti stanja u državama potpisnicama sa Evropskom socijalnom poveljom. U slučaju izvještaja koje dostavljaju države, Komitet usvaja zaključke, a u slučaju kolektivnih žalbi, odluke.

Informacije o ovom ugovoru i izjave Komiteta o tumačenju nalaze se u Općem uvodu u zaključke.¹

Bosna i Hercegovina je Revidiranu evropsku socijalnu povelju ratificirala 07.10.2008. godine. Rok za dostavljanje 14-og izvještaja o primjeni povelje Vijeću Evrope bio je 31.12.2024. godine, a izvještaj je dostavljen 07.02.2025. godine. Dana 09.07.2025. i 20.08.2025. godine dostavljeni su dopisi u kojima se traže dopune informacija vezanih za članove 2. stav 1, 6. stav 1, 6. stav 2. i 6. stav 4. Odgovori su dostavljeni 21.08.2025. i 05.12.2025. godine.

Ovo poglavlje o Bosni i Hercegovini odnosi se na 7 situacija i sadrži:

- 0 zaključaka o usklađenosti
- 7 zaključaka o neusklađenosti: član 2. stav 1, član 4. stav 3, 5, član 6. stav 1, član 6. stav 2, član 6. stav 4, član 20.

Rok za dostavljanje sljedećeg izvještaja iz Bosne i Hercegovine je 31.12.2026. godine.

¹ Zaključci i izvještaji država mogu se naći na internetskoj stranici Vijeća Evrope (www.coe.int/socialcharter).

Član 2. – Pravo na pravične uslove rada

Stav 1. – Razumno radno vrijeme

Komitet je primio na znanje informacije iz izvještaja Bosne i Hercegovine.

Komitet podsjeća da je za potrebe ovog izvještaja od država zatraženo da odgovore na ciljana pitanja vezana za član 2. stav 1. Povelje (pogledati prilog dopisa u kojem Komitet traži izvještaj o provođenju Povelje u smislu odredbi koje spadaju u 1. grupu).

Dakle, ocjena Komiteta odnosit će se na informacije dostavljene kao odgovor na ciljana pitanja.

Mjere kojima se osigurava razumno radno vrijeme

U ciljanom pitanju Komitet je tražio informacije o zanimanjima, ukoliko postoje, gdje, prema zakonu, kolektivnim ugovorima ili drugim sredstvima, sedmično radno vrijeme može prelaziti 60 sati ili više, uključujući i informacije o tačnom broju sati u sedmici koliko osobe koje se bave tim zanimanjima mogu raditi; kao i informacije o svim postojećim mehanizmima u cilju zaštite zdravlja i sigurnosti radnika u slučajevima gdje radnici rade duže od 60 sati.

U odgovoru iz izvještaja navodi se da zakoni o radu Federacije Bosne i Hercegovine, Republike Srpske i Brčko distrikta propisuju maksimalno 40 radnih sati u sedmici. Postoje određena zanimanja i industrije gdje je radno vrijeme duže (građevinarstvo, poljoprivreda, ugostiteljstvo i turizam, zdravstvo, transport i logistika, te rudarstvo i energetski sektor).

U Federaciji Bosne i Hercegovine, prekovremeni rad dozvoljen izuzetno i to u trajanju od maksimalno 8 sati sedmično, odnosno 12 sati u toku jedne sedmice u slučajevima izuzetne potrebe, a radnik ne smije raditi više od 150 sati prekovremenog rada godišnje.

U izvještaju se navodi da je u Republici Srpskoj dozvoljeno maksimalno 10 sati sedmično prekovremenog rada i radnik ne smije raditi više od 180 sati prekovremenog rada godišnje. U izuzetnim slučajevima, kada se radi o preraspodjeli radnog vremena zbog prirode posla, dopušta se da sedmično radno vrijeme bude maksimalno do 60 sati u određenom dijelu godine, s tim da u drugom dijelu godine mora biti srazmjerno manje.

Također se navodi da je u Brčko distriktu dozvoljen je prekovremeni rad u maksimalnom trajanju od 10 sati sedmično i radnik ne smije raditi više od 180 sati prekovremenog rada godišnje.

U izvještaju se navodi da se, općenito, prekovremeni rad mora evidentirati i prijaviti odgovarajućim institucijama, a radnicima se moraju osigurati pauze i vrijeme odmora, odnosno, 12 sati između dva radna dana i neprekidni sedmični odmor u trajanju od 24 sata. Pored toga, poslodavci moraju vršiti procjene rizika.

Komitet konstatira da se radnicima koji, u određenim sektorima obavljaju posebne funkcije i u izuzetnim okolnostima, u kraćim periodima može dozvoliti prekoračenje ograničenja od 16 radnih sati dnevno ili 60 radnih sati sedmično, s tim da moraju postojati određeni zaštitni mehanizmi (Zaključci iz 2025. godine, Izjava o tumačenju člana 2. stav 1. o maksimalnom trajanju radnog vremena).

Radno vrijeme pomorskih radnika

U ciljanom pitanju Komitet je tražio informacije o sedmičnom trajanju radnog vremena pomorskih radnika.

U izvještaju stoji da Bosna i Hercegovina nema pomorske radnike, obzirom da nije primorska država.

Komitet konstatira da je Bosna i Hercegovina ratificirala Konvenciju MOR-a o radu pomoraca. Komitet konstatira da se, u cilju usklađenosti sa Poveljom, pomorcima može dozvoliti rad u maksimalnom trajanju od 14 sati u bilo kojem periodu od 24 sata, te 72 sata u bilo kojem

periodu u trajanju od sedam dana. Maksimalni dozvoljeni referentni period je jedna godina. Potrebno je osigurati vrijeme odmora u adekvatnom trajanju. Kako bi se omogućio nadzor nadležnih tijela nad ograničenjima radnog vremena poslodavci moraju voditi evidenciju o radnom vremenu pomoraca (Zaključci za 2025. godinu, Izjava o tumačenju člana 2. stav 1. o radnom vremenu pomoraca).

Zakon i praksa u pogledu dežurstava

Komitet je u ciljanom pitanju tražio informacije o tome kako se, prema zakonu i u praksi, postupa sa neaktivnim dežurstvom u smislu rada ili vremena odmora.

U odgovoru se navodi da u Federaciji Bosne i Hercegovine dežurstvo nije regulirano, ali Zakon o radu definira pojam pripravnosti kao vrijeme kada je radnik dostupan da odgovori na poziv poslodavca za obavljanje posla. Trajanje pripravnosti i naknada regulirani su relevantnim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

U izvještaju se dalje navodi da ni u Republici Srpskoj Zakon o radu ne prepoznaje koncept dežurstva, ali da je to pitanje regulirano posebnim zakonima koji se odnose na specifične oblasti gdje su dežurstva uvedena zbog potreba radnog procesa.

U odgovoru na zahtjev za dopunu informacija navodi se da se, u skladu sa članom 46. stav 2. Zakona o radu Brčko distrikta, pripravnost ne smatra radnim vremenom. Član 35. Zakona o radu Federacije Bosne i Hercegovine propisuje da se vrijeme kada je radnik pripravan ne smatra radnim vremenom. Članom 56. stav 2. Zakona o radu Republike Srpske propisano je da se radnim vremenom ne smatra vrijeme u kojem je radnik pripravan da se odazove pozivu poslodavca za obavljanje poslova ako se pokaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac.

Komitet konstatira da se neaktivni dijelovi dežurstva, kada radnik ne obavlja poslove i ostaje kod kuće ili na drugom mjestu osim prostorija poslodavca, ni u kojim okolnostima ne trebaju u potpunosti smatrati periodima odmora, s tim da je potrebno riješiti dvije situacije. Prvo, situacija kada je radnik u pripravnosti izvan prostorija poslodavca (kući ili na drugom mjestu koje odredi poslodavac) i koji je redovno dužan poslodavcu biti na raspolaganju odmah ili u kratkom roku, te gdje postoje ozbiljne posljedice u slučaju da se radnik ne odazove. Takva dežurstva, uključujući i ona kada se posao ne obavlja (neaktivno dežurstvo) moraju se klasificirati kao radno vrijeme u potpunosti i shodno tome nadoknaditi, a kako bi bili u skladu sa Poveljom. Drugo, situacija koja se odnosi na radnika koji se ne nalazi u prostorijama poslodavca (kući ili na drugom mjestu koje odredi poslodavac) i koji ima određenu slobodu raspolaganja svojim slobodnim vremenom i koji ima vremena da odgovori na radne zadatke (tj. ne mora se odmah ili u kratkom roku ili redovno javljati na posao). U tim okolnostima, neaktivna dežurstva ne predstavljaju puno radno vrijeme niti periode odmora. U takvim slučajevima, ova situacija može se smatrati usklađenom sa Poveljom ukoliko taj radnik prima razumnu naknadu. Komitet će ocijeniti opravdanost prirode i visine naknade za svaki pojedinačni slučaj i uzeti u obzir okolnosti poput prirode posla radnika, stepena ograničenja nametnutog radniku te ostale relevantne faktore (Zaključci za 2025. godinu, Izjava o tumačenju člana 2. stav 1. – vrijeme dežurstva).

Komitet konstatira da se vrijeme neaktivnog dežurstva ne smatra radnim vremenom. U nedostatku dodatnih pojašnjenja, uključujući i da li se za to vrijeme dobija naknada, Komitet smatra da ovakvo stanje u Bosni i Hercegovini nije u skladu sa članom 2. stav 1. Povelje iz razloga što nije utvrđeno da se vrijeme neaktivnog dežurstva bez obavljanja poslova ne smatra vremenom odmora.

Zaključak

Komitet zaključuje da stanje u Bosni i Hercegovini nije u skladu sa članom 2. stav 1. Povelje iz razloga što nije utvrđeno da se vrijeme neaktivnog dežurstva bez obavljanja poslova ne smatra vremenom odmora.

Član 4. – Pravo na pravičnu naknadu

Stav 3. – Ravnopravnost polova u pogledu naknada

Komitet je primio na znanje informacije navedene u izvještaju Bosne i Hercegovine.

Komitet podsjeća da je, u kontekstu ovog ciklusa monitoringa, od država zatraženo da dostave odgovore na ciljana pitanja vezana za član 4. stav 3. Povelje (pogledati prilog dopisa u kojem Komitet traži izvještaj o provođenju Povelje u pogledu odredbi koje potpadaju pod prvu grupu).

Shodno tome, ocjena Komiteta odnosit će se informacije navedene kao odgovor na ciljana pitanja.

Pojam jednakog rada i rada jednake vrijednosti

U svom ciljanom pitanju Komitet je tražio da se u izvještaju navede da li je u domaćem pravu ili sudskoj praksi definiran pojam jednakog rada i rada jednake vrijednosti.

Komitet podsjeća da se, prema članu 4. stav 3, da bi se utvrdilo da li je obavljeni rad jednak ili jednake vrijednosti, u obzir moraju uzeti faktori poput prirode poslova, osposobljenosti, kriterija vezanih za obrazovanje i usavršavanje. Struktura plata mora omogućiti procjenu da li su radnici u sličnoj situaciji u pogledu vrijednosti rada. Vrijednost rada, odnosno vrijednost nekog posla u svrhu utvrđivanja naknade, treba se ocijeniti na osnovu objektivnih, rodno neutralnih kriterija, uključujući uvjete vezane za obrazovanje, stručnost, usavršavanje, osposobljenost, napor, odgovornost i radne uslove, bez obzira na razlike u obrascima rada. Te kriterije potrebno je utvrditi i primjenjivati na objektivan, rodno neutralan način, bez bilo kakve direktne ili indirektno diskriminacije na osnovu pola.

Komitet smatra da pojam jednakog rada ili rada jednake vrijednosti posjeduje kvalitativnu dimenziju i nije uvijek definiran na zadovoljavajući način, čime se podriva pravna sigurnost. Pojam „rada jednake vrijednosti“ čini okosnicu osnovnog prava na jednaku platu za žene i muškarce, jer dozvoljava širi spektar poređenja i nadilazi „jednak“, „isti“ ili „sličan“ rad, a obuhvata rad koji je drugačije prirode, ali ipak jednake vrijednosti.

Države zbog toga trebaju nastojati da, prema potrebi, putem zakonodavstva ili sudske prakse u domaćem pravu preciziraju ovaj pojam (Zaključci XV-2, član 4. stav 3, Poljska). Nepostojanje definicije rada jednake vrijednosti u zakonu i nepostojanje sudske prakse značili bi da je potrebno poduzeti mjere da se, uspostavljanjem parametara za širu definiciju jednake vrijednosti, principu jednake naknade da puni zakonski izraz i efekat.

Prema izvještaju, principi jednakosti i zabrane diskriminacije priznati su Ustavom BiH, Zakonom o zabrani diskriminacije, Zakonu o ravnopravnosti polova u BiH, entitetskim zakonima o radu, te Zakonom o radu Brčko distrikta. Jednaka plata garantirana je za isti rad ili rad iste vrijednosti na osnovu istog stepena kvalifikacija, odgovornosti, osposobljenosti i radnih rezultata.

Konkretno, članom 48. Zakona o radu u institucijama BiH utvrđeno je da “zaposlenik ima pravo na platu radnog mjesta na koje je raspoređen u skladu s ugovorom o radu, koja zavisi od složenosti poslova koje obavlja, stepena stručne spreme, odgovornosti za izvršenje poslova i drugih kriterijuma utvrđenih Zakonom o platama i naknadama u institucijama Bosne i Hercegovine ili aktom poslodavca.”

U skladu sa članom 120. Zakona o radu Republike Srpske radnicima se garantuje jednaka plata za isti rad ili rad iste vrijednosti koji ostvaruju kod poslodavca. Stav 3. propisuje: 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. Odluka poslodavca ili sporazum sa radnikom koji nisu u skladu sa ovim stavom - ništavni su, a u slučaju povrede prava iz ovog stava, radnik ima pravo da pokrene postupak za naknadu štete.

Komiteta nadalje konstatira iz Opažanja (CEACR) (Odbor stručnjaka MOR-a za primjenu konvencija i preporuka) vezanog za Konvenciju br. 100 (2023) da definicije „rada jednake vrijednosti“ u članu 77. (1) Zakona o radu Federacije Bosne i Hercegovine (FBiH) i članu 120.(2) i (3) Zakona o radu Republike Srpske ograničavaju pojam „rada jednake vrijednosti“ na isti nivo svakog od pobrojanih faktora ocjene, kao što su stepen stručne sprema, radna sposobnost i odgovornost, fizički i intelektualni rad, vještine, uslovi rada i rezultati rada. CEACR konstatirao je da definicija „rada jednake vrijednosti“ u članu 89. Zakona o radu Brčko distrikta br. 34/19 koji je stupio na snagu 01.01.2020. godine ima formulaciju sličnu Zakonu o radu Republike Srpske, te je suviše ograničavajuća da bi principu jednake naknade za rad jednake vrijednosti dala puni efekat. CEACR je u svojim Opažanjima istakao da relativnu vrijednost poslova sa različitim sadržajima treba utvrditi kroz objektivnu ocjenu radnog mjesta na osnovu obavljenog posla i ona se razlikuje od ocjene radnih rezultata kojom se ocjenjuje zaposlenik u obavljanju svog posla. Dakle, objektivna ocjena radnog mjesta tiče se ocjene radnog mjesta, a ne radnika.

Komiteta smatra da je definicija jednakog rada ili rada jednake vrijednosti suviše uopćena i ne dozvoljava šire poređenje osim „jednak“, „isti“ ili „sličan“ rad. Sudska praksa vezana za jednake plate ne postoji. Dakle, stanje nije u skladu sa Poveljom.

Sistem klasifikacije radnih mjesta i naknada

U ciljanom pitanju Komiteta je tražio da se u izvještaju navedu informacije o sistemu klasifikacije radnih mjesta i sistemu naknada koji odražava princip jednake plate, uključujući i privatni sektor.

Komiteta smatra da je transparentnost plata od ključnog značaja za efikasnu primjenu principa jednake plate za rad jednake vrijednosti. Transparentnost doprinosi utvrđivanju rodne pristrasnosti i diskriminacije, a poslodavcima, njihovima organizacijama i nadležnim organima omogućava poduzimanje korektivnih mjera. U tom smislu treba promovirati sistem klasifikacije radnih mjesta i sistem ocjenjivanja, koji se kada se koriste moraju oslanjati na rodno neutralne kriterije koji ne dovode do indirektna diskriminacije. Pored toga, ti sistemi moraju uzimati u obzir karakteristike radnih mjesta, a ne lične osobine radnika (UWE protiv Belgije, žalba br. 124/2016, odluka o meritumu od 05.12.2019. godine). Sistemi ocjene radnih mjesta i klasifikacije radnih mjesta koji su rodno neutralni efikasni su u uspostavi transparentnog sistema plata i od ključne su važnosti za isključenje direktne ili indirektna diskriminacije po osnovu pola. Njima se otkriva indirektna diskriminacija u platama vezana za nedovoljno vrjednovanje poslova koje tipično obavljaju žene, mjere i upoređuju radna mjesta različitog sadržaja ali iste vrijednosti, te na taj način podržavaju princip jednakih plata.

Komiteta smatra da države potpisnice trebaju poduzeti potrebne mjere da bi se osigurali lako dostupni analitički alati ili metodologije za podršku i smjernice za procjenu i poređenje vrijednosti rada i uspostavu rodno neutralnih sistema ocjene i klasifikacije radnih mjesta.

Prema izvještaju, sistem klasifikacije radnih mjesta i naknada koji poštuje principe jednake plate razlikuje se u javnom i privatnom sektoru. Iako postoji zakonski okvir koji promovira jednake plate, primjena tih principa u praksi se razlikuje, naročito u privatnom sektoru.

U javnom sektoru radna mjesta u pravilu se klasificiraju u kategorije i platne razrede regulirane posebnim zakonima ili propisima. Na primjer, pozicije u državnoj službi klasificiraju se prema složenosti posla, odgovornosti i potrebnim kvalifikacijama. Ti sistemi osmišljeni su na način da se osigura pravičnost i transparentnost naknada i općenito se primjenjuju bez obzira na druge osobine radnika.

U privatnom sektoru sistem klasifikacije radnih mjesta i naknada u znatnoj mjeri varira u zavisnosti od kompanije ili industrije. Brojni poslodavci koriste interne sisteme ocjene i klasifikacije radnih mjesta, koji uključuju faktore kao što su složenost posla, odgovornost,

potrebna osposobljenost i iskustvo, kao i trenutna situacija na tržištu i pregovori između poslodavca i radnika.

Nadzor nad provođenjem zakona o radu uključujući i odredbe koje se tiču jednakih plata u oba entiteta i distriktu vrše institucije inspekcije rada. Inspektori mogu vršiti uvid u evidencije platnih listi i osigurati da se poslodavci pridržavaju zakonskih obaveza.

U zaštiti prava radnika i promoviranju principa jednakih plata ključnu ulogu igraju sindikati. Oni mogu pregovarati o kolektivnim ugovorima koji obuhvataju odredbe o jednakim platama za rad jednake vrijednosti. Radnici koji smatraju da su diskriminirani u pogledu plate mogu podnositi tužbe ili pritužbe nadležnim sudovima ili institucijama za zaštitu ljudskih prava.

Komitet na osnovu direktnog zahtjeva (CEACR) (2023) u vezi sa Konvencijom br. 100 konstatira da ne postoje informacije o razvijanju i promoviranju objektivnih metoda za ocjenu radnog mjesta. CEACR u svom zahtjevu navodi da se mora posvetiti posebna pažnja kako bi se osigurala rodna nepristrasnost ocjene radnih mjesta i to na način da se osigura da su izbor faktora za poređenje, kao i odmjeravanje tih faktora i samo poređenje nediskriminirajući kako direktno tako i indirektno.

Komitet smatra da informacije navedene u izvještaju ne dokazuju primjenu rodno neutralnog sistema ocjene radnih mjesta i sistema klasifikacije radnih mjesta u javnom i privatnom sektoru koji bi omogućio upoređivanje radnih mjesta različitog sadržaja, ali jednake vrijednosti. Dakle, stanje nije u skladu sa Poveljom.

Mjere za postizanje mjerljivog napretka u smanjenju razlika u platama na osnovu pola

U ciljanom pitanju Komitet je tražio da se u izvještaju navedu informacije o postojećim mjerama za postizanje mjerljivog napretka u razumnom roku u smanjenju razlika u platama na osnovu pola.

Komitet smatra da su potpisnice dužne analizirati uzroke razlika u platama između polova u cilju osmišljavanja efikasnih politika za njihovo smanjenje, te podsjeća na svoj raniji stav da je prikupljanje podataka u cilju usvajanja adekvatnih mjera od ključnog značaja za promoviranje jednakih mogućnosti. Stava je da su u slučajevima gdje je poznato da bi određena kategorija osoba mogla biti diskriminirana, domaće vlasti dužne su prikupiti podatke za procjenu obima problema (Evropski centar za prava Roma protiv Grčke, žalba broj 15/2003, odluka o meritumu od 08.12.2004, stav 27.). Prikupljanje i analiza tih podataka (uz primjenu mjera zaštite privatnosti i za sprječavanje zloupotrebe) su neophodni za formuliranje racionalne politike (Evropski centar za prava Roma protiv Italije, žalba br. 27/2004, odluka o meritumu od 07.12.2005. godine, stav 23.).

Komitet smatra da za osiguranje i promociju jednakih plata od ključnog značaja prikupljanje kvalitetnih statističkih podataka o platama razvrstanih po polovima, kao i statističkih podataka o broju i vrsti slučajeva diskriminacije u pogledu plata. Prikupljanjem tih podataka povećava se ukupna transparentnost plata i, na kraju, otkrivaju slučajevi nejednakih plata, a time i razlike u platama na osnovu pola. Razlika u platama na osnovu pola je jedan od najšire prihvaćenih pokazatelja razlika u platama koji i dalje postoje kod žena i muškaraca koji obavljaju jednake poslove ili poslove jednake vrijednosti. Osim ukupne (neprilagođene ili prilagođene) razlike u platama, Komitet će, prema potrebi, uzimati u obzir i konkretnije podatke o razlikama u plati po osnovu pola po sektorima, zanimanjima, starosnoj dobi, stepenu obrazovanja itd. (University Women of Europe (UWE) protiv Finske, žalba br. 129/2106, odluka o meritumu od 05.12.2019., stav 206.).

Komitet je stava da u slučajevima gdje potpisnice nisu dokazale mjerljivi napredak u smanjenju razlika u platama između polova, dolazi do povrede Povelje (University Women of Europe protiv Finske, žalba br. 129/2106, odluka o meritumu od 05.12.2019. godine).

U izvještaju se navodi da su žene u značajnoj mjeri nedovoljno zastupljene na tržištu rada. U trećem kvartalu 2022. godine muškarci su činili 61,9% ukupne radne snage, dok su žene činile svega 38,1%.

Prema Indeksu rodne ravnopravnosti za Bosnu i Hercegovinu objavljenom 2023. godine, zaposlene žene u BiH su koncentrirane u određenim ekonomskim sektorima, kao što su usluge – obrazovanje, zdravstvo i socijalna zaštita (67,2% žena i 46,9% muškaraca) i poljoprivreda (14% žena i 10,7% muškaraca), dok u nepoljoprivrednim djelatnostima žene čine manjinu (18,8% u odnosu na 42,9% muškaraca).

Prema podacima Agencije za statistiku Bosne i Hercegovine objavljenim 2022. godine, stopa zaposlenosti za žene od 20. do 64. godine je iznosila 40%, a za muškarce istih godina 65%, te je time rodni jaz u zaposlenosti iznosio 25%. Stopa zaposlenosti žena iznosi 29,9% za razliku od muškaraca kod kojih iznosi 50,9%. Stopa nezaposlenosti je također viša za žene i iznosi 18,5% u odnosu na 14,1% za muškarce.

U 2020. godini, manje od polovine žena (42%) sa djecom mlađom od 6 godina je bilo zaposleno puno radno vrijeme iako je zabilježen blagi porast udjela zaposlenih žena s malom djecom.

Nadalje, žene su češće zaposlene na nepuno radno vrijeme u odnosu na muškarce, i dominiraju među najniže plaćenim radnicima na tržištu rada. Udio žena u neplaćenom radu u Federaciji BiH je daleko veći od udjela muškaraca. Učešće žena u neplaćenom radu u domaćinstvu, uključujući i rad u poljoprivredi, iznosi oko 71,1%. Pored pružene mogućnosti korištenja porodiljnog odsustva oba roditelja, i dalje se u 99% slučajeva odlučuje za porodiljno odsustvo majke. Razlog ovakvim omjerima se može tražiti u stereotipnom percipiranju rodni uloga, podjeli porodičnih odgovornosti, kao i primjetnom postojanju rodne neravnopravnosti na tržištu rada. Kao posljedica svega toga, jasno je i da se žene teže odlučuju i pokreću samozapošljavanje (stopa samozaposlenosti u 2019. godini za žene je bila 3% a za muškarce 7,2%).

Komiteta konstatira da se u izvještaju navode statistički podaci vezani za kretanje prosječnih plata po polovima. Razlika u platama porasla je sa 10% u 2018. na 12,5% u 2022. godini. Komitet primjećuje da iako ove brojke nisu tačan odraz razlike u platama između polova koja se računa na osnovu satnice (Eurostat), one ukazuju na trend rasta u prosječnoj razlici u platama. Zbog navedenog, Komitet smatra da nije zabilježen mjerljiv napredak u smanjenju razlike u platama na osnovu pola, te da stanje nije u skladu sa Poveljom.

Zaključak

Komiteta zaključuje da stanje u Bosni i Hercegovini nije u skladu sa članom 4. stav 3. Povelje zbog toga što:

- definicija jednakog rada nije dovoljno široka;
- nije utvrđeno postojanje rodno neutralnih sistema klasifikacije radnih mjesta;
- u smanjenju razlike u platama između poslova nije zabilježen mjerljivi napredak.

Član 5. – Pravo na organiziranje

Komiteta je primio na znanje informacije iz izvještaja Bosne i Hercegovine.

Komiteta podsjeća da je u kontekstu ovog ciklusa monitoringa od država traženo da dostave odgovore na ciljana pitanja vezana za član 5. Povelje (pogledati prilog dopisa u kojem Komitet traži izvještaj o primjeni Povelje u pogledu odredi koje spadaju u 1. grupu).

Zato će se ocjena Komiteta odnositi na informacije iz izvještaja koje se navode kao odgovor na ciljana pitanja.

Pozitivna sloboda udruživanja radnika

U ciljanom pitanju pod tačkom a), Komitet je tražio informacije o mjerama poduzetim u cilju podsticanja ili jačanja pozitivne slobode udruživanja radnika, posebno u sektorima koji obično imaju nisku stopu sindikalizacije ili u novim sektorima (npr. ekonomija honorarnih poslova).

U izvještaju se navodi da prema domaćem pravu, radnik ili poslodavac ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog članstva ili nečlanstva u sindikatu, odnosno udruženju poslodavaca. Zakonit rad sindikata, odnosno udruženja poslodavaca ne može se trajno ni privremeno zabraniti. Poslodavcima ili udruženjima zabranjuje se miješanje u uspostavu, funkcionisanje ili upravljanje sindikatom.

U izvještaju se ne navode informacije o bilo kakvim konkretnim mjerama za jačanje pozitivne slobode udruživanja, naročito u oblastima sa niskom stopom sindikalizacije kao što su: ekonomija honorarnih poslova, platformski poslovi, rad u domaćinstvu ili samozaposlene osobe.

Komitet, na osnovu spoljnih izvora (Fairwork, juni 2023. godine, Platformski poslovi u Bosni i Hercegovini), konstatira da na uvjete i iskustva u radu platformskih radnika u Bosni i Hercegovini (BiH) u velikoj mjeri utiče postojeća nesigurnost ukupnog tržišta rada i njegovih instituta, kao što su radno zakonodavstvo, minimalna plata, kao i sindikalizacija radnika. U BiH, platformski radnici, koji se često kategoriziraju kao nezavisni izvršioци posla, nemaju pristup zaštitnim mehanizmima tržišta rada kao redovno zaposleni radnici, što dodatno povećava njihovu nesigurnost. Dakle, oni nemaju pravo na beneficije poput plaćenog bolovanja ili odmora, a ni garantiranu minimalnu platu. Prema ovim izvorima, čak i u slučajevima gdje su platformski radnici postali formalni radnici, određene socijalne beneficije (kao što su penzije) su smanjene ili ti radnici, zbog prakse zaključivanja ugovora o djelu umjesto ugovora o radu, ne ostvaruju svoja prava na npr. zdravstveno osiguranje, osiguranje od nezaposlenosti ili sindikalna prava.

Pored toga, u svom zapažanju iz 2023. godine u pogledu slobode udruživanja i zaštite prava na organiziranje (Konvencija br. 87), MOR je smatrala da se glavni domaći zakoni u BiH (Zakon o radu i Zakon o udruženjima i fondacijama) kojima se regulira pravo na organiziranje, razlikuju po području primjene, te da specifične kategorije radnika nisu bile obuhvaćene svim garancijama Konvencije br. 87. Zato je od Vlade tražena revizija relevantnih zakona kako bi se osiguralo da svi radnici, uključujući radnike bez ugovora o radu, radnike u domaćinstvu, poljoprivredne radnike, radnike u informacionoj ekonomiji i samozaposlene radnike, prema zakonu i u praksi, uživaju sva prava garantirana ovom konvencijom.

U svjetlu gore navedenog, Komitet zaključuje da nisu poduzete mjere na podsticanju ili jačanju pozitivne slobode udruživanja radnika, naročito u sektorima koji obično imaju nisku stopu sindikalizacije ili u novim sektorima.

Pravni kriteriji za određivanje priznavanja organizacija poslodavaca za socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje

U odgovoru na zahtjev za informacije koje se odnose na pravne kriterije za utvrđivanje priznavanja organizacija poslodavaca za socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje (ciljano pitanje b)), navodi se da svaka organizacija poslodavaca mora biti zakonski registrirana prema važećem zakonodavstvu kod nadležnog državnog ili entitetskog tijela i mora imati status koji definira njenu misiju, ciljeve, kao i način rada u skladu sa zakonima. Učešće u socijalnom dijalogu organizacija poslodavaca podrazumijeva aktivno učešće u tripartitnim tijelima i pregovaranje o kolektivnim ugovorima te da svaka organizacija poslodavaca mora biti sposobna da finansira svoje aktivnosti bez prekomjerne ovisnosti o vanjskim izvorima.

U izvještaju se navodi da je u Federaciji BiH, prema Zakonu o reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca, propisano da se udruženje poslodavaca smatra reprezentativnim ako

je najmanje 12 mjeseci prije podnošenja zahtjeva za utvrđivanje reprezentativnosti registrirano kod nadležnog organa u skladu sa zakonom, ako se finansira pretežno iz članarina i drugih vlastitih izvora i ako ima potreban broj članova (treba uključivati najmanje 15% ukupnog broja radnika u području djelatnosti u Federaciji). U izvještaju se ističe da udruženja poslodavaca čija reprezentativnost nije utvrđena u skladu sa zakonom, imaju pravo na slobodno udruživanje i organiziranje, te sva druga prava i obaveze koje nisu zakonom isključivo data reprezentativnim udruženjima poslodavaca.

U Republici Srpskoj prema Zakonu o radu organizacija poslodavaca se smatra reprezentativnom ako je upisana u Registar sindikalnih organizacija i udruženja poslodavaca i ako je u istu učlanjeno ne manje od 10% poslodavaca od ukupnog broja poslodavaca u području, oblasti ili grani, na nivou Republike, pod uslovom, da ti poslodavci zapošljavaju ne manje od 10% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih u području, oblasti ili grani na nivou Republike. U slučaju da na odgovarajućem nivou organiziranja djeluje samo jedno udruženje poslodavaca, smatraće se da je isto reprezentativno, bez obzira na broj zaposlenih kod poslodavaca.

U Brčko distriktu poslodavci imaju pravo da po slobodnom izboru formiraju udruženje poslodavaca, da se učlanjuju ili istupaju iz udruženja, u skladu sa statutom ili pravilima tog udruženja. Udruženja poslodavaca osnivaju se bez prethodne saglasnosti bilo kojeg organa vlasti. U izvještaju se ne navode drugi zakonski kriteriji vezani za priznavanje organizacija poslodavaca.

Pravni kriteriji za određivanje priznavanja organizacija poslodavaca za socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje

U ciljanom pitanju Komitet je tražio informacije o pravnim kriterijima za utvrđivanje priznavanja i reprezentativnosti sindikata za potrebe uključivanja u socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje, konkretno, o statusu i ovlastima manjinskih sindikata i postojanju drugih nivoa predstavljanja na nivou preduzeća kao što su izabrani predstavnici radnika (ciljano pitanje c)).

U izvještaju se navodi da se u Republici Srpskoj, prema odredbama Zakona o radu, sindikat smatra reprezentativnim ako je nezavisan od organa vlasti i poslodavaca; ako se finansira pretežno iz članarine, ako ima potreban broj članova na osnovu pristupnica, ne manje od 10% od ukupno zaposlenih u području, oblasti ili grani. Reprezentativnim sindikatom na nivou poduzetništva smatra se sindikat u koji je učlanjeno ne manje od 5% od ukupno zaposlenih u tom poduzetništvu. U slučaju da na odgovarajućem nivou organizovanja djeluje samo jedan sindikat, smatra se da je isti reprezentativan, bez obzira na broj članova koje okuplja.

Komitet također konstatira, na osnovu odredbi Zakona o reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca FBiH (član 5.), da se udruženje poslodavaca smatra reprezentativnim ako je najmanje 12 mjeseci prije podnošenja zahtjeva za utvrđivanje reprezentativnosti registrirano kod nadležnog organa u skladu sa zakonom, ako se finansira pretežno iz članarina i ispunjava uslov da ima najmanje 15% članova u odnosu na ukupan broj zaposlenih u području djelatnosti na teritoriji Federacije.

Komitet također konstatira (MOR, Predstavnici radnika u Bosni i Hercegovini, 2023.) da se u Brčko distriktu sindikat smatra reprezentativnim ako ima najmanje 30% članova u najmanje tri djelatnosti u odnosu na ukupan broj zaposlenih u Distriktu. Sindikat se smatra reprezentativnim u nekom području, oblasti ili grani ako ima najmanje 10% od ukupnog broja zaposlenih u tom području djelatnosti (grani). Reprezentativnim sindikatom kod poslodavca smatra se sindikat u koji je učlanjeno najmanje 20% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih kod tog poslodavca.

U FBiH, Republici Srpskoj i Brčko distriktu, ukoliko nijedan sindikat na nivou poduzetništva, sektora ili poslodavca ne ispunjava uslove vezane za broj članova, reprezentativnim se smatra sindikat sa najvećim brojem članova.

Kada je riječ o manjinskim sindikatima, u izvještaju se navodi da manjinski sindikati u Bosni i Hercegovini imaju određeni status i ovlasti, iako često nemaju isti uticaj kao reprezentativni sindikati. Manjinski sindikati, kao i većinski, moraju biti zakonski registrirani. Imaju pravo zastupati interese svojih članova i pregovarati s poslodavcima, ali njihov uticaj može biti ograničen u kolektivnom pregovaranju ako ne ispunjavaju kriterije reprezentativnosti. Iako manjinski sindikati mogu biti uključeni u dijalog s poslodavcima, formalno učešće u tripartitnim tijelima kao što su ekonomsko-socijalna vijeća, obično je rezervirano za reprezentativne sindikate. Manjinski sindikati mogu imati lokalni uticaj i učestvovati u rješavanju specifičnih problema unutar preduzeća. Također mogu pregovarati o posebnim ugovorima za svoje članove, ali kolektivni ugovori koji se primjenjuju na sve radnike obično su rezultat pregovora reprezentativnih sindikata.

Na kraju, u izvještaju se na temu izabranih predstavnika radnika navodi da pored sindikata, radnici u Bosni i Hercegovini mogu biti predstavljeni i putem drugih struktura na nivou preduzeća kao što je radnički savjet, kao što su izabrani predstavnici radnika. Prema odredbama domaćih zakona, radnici mogu birati radničke savjete u preduzećima koja imaju više od 30 zaposlenih. Radnički savjeti imaju pravo sudjelovati u donošenju odluka koje utiču na radne uslove, sigurnost i zdravlje na radu, te organizaciju rada. U preduzećima bez sindikata ili sa slabom sindikalnom organizacijom, radnici mogu birati svoje predstavnike koji će zastupati njihove interese pred poslodavcem. Ovi predstavnici imaju slične ovlasti kao radnički savjeti, ali njihov mandat i ovlasti definisani su internim aktima preduzeća.

Pravo policije i oružanih snaga na organiziranje

U ciljanom pitanju Komitet je tražio informacije o tome da li je, i u kojoj mjeri, zagwarantovano pravo na organiziranje pripadnicima policije i oružanih snaga (ciljano pitanje d)).

U izvještaju se navodi da pripadnici policije imaju pravo na sindikalno organiziranje, ali uz određena ograničenja koja osiguravaju da sindikalne aktivnosti ne ugrožavaju sigurnost i funkcionalnost službi.

Komiteta konstatira (MOR – CEACR, usvojeno 2019., objavljeno na 109. sjednici ILC-a (Međunarodne konferencije rada) (2021.) Konvencija o kolektivnom pregovaranju, 1981, br. 154) - Bosna i Hercegovina) da je Savez sindikata policijskih organa u BiH stekao status pregovaračkog zastupnika u registru udruženja i fondacija. Komitet podsjeća da pravo na kolektivno pregovaranje ispituje u skladu sa članom 6. stav 4. Povelje.

Kada je riječ o oružanim snagama, u izvještaju se navodi da njihovi pripadnici imaju ograničena prava na sindikalno organiziranje zbog specifične prirode njihovih dužnosti. Zakon o službi u oružanim snagama BiH ne predviđa eksplicitno pravo pripadnika oružanih snaga na sindikalno organiziranje, nego umjesto toga postoje posebni mehanizmi za rješavanje radnih sporova i pitanja koja se tiču uslova rada unutar oružanih snaga.

Komiteta konstatira da je u skladu sa članom 26. Zakona o službi u oružanim snagama BiH, „Profesionalnim vojnim licima zabranjeno je sindikalno i političko organiziranje”. Također konstatira da radnici u oružanim snagama nemaju pravo formiranja vijeća/savjeta radnika. (član 119. Zakona o radu FBiH, član 208. Zakona o radu RS, pogledati MOR, Predstavnici radnika u Bosni i Hercegovini, 2023.).

U svjetlu navedenog, Komitet zaključuje da stanje nije u skladu sa članom 5. iz razloga što nije utvrđeno da je pripadnicima oružanih snaga zagwarantovano pravo na organiziranje.

Zaključak

Komitet zaključuje da stanje u Bosni i Hercegovini nije u skladu sa članom 5. Povelje, iz razloga što:

- nisu poduzete mjere u cilju podsticanja ili jačanja pozitivne slobode udruživanja radnika, posebno u sektorima koji obično imaju nisku stopu sindikalizacije ili u novim sektorima.
- nije utvrđeno da je pripadnicima oružanih snaga zagantovano pravo na organiziranje.

Član 6. – Pravo na kolektivno pregovaranje

Stav 1. – Zajedničke konsultacije

Komitet je primio na znanje informacije iz izvještaja Bosne i Hercegovine.

Komitet podsjeća da je za potrebe ovog izvještaja od država potpisnica traženo da dostave odgovore na ciljana pitanja vezana za član 6. stav 1. Povelje (pogledati prilog dopisa u kojem Komitet traži izvještaj o primjeni Povelje u pogledu odredbi koje potpadaju pod 1. grupu).

U prethodnim zaključcima (Zaključci iz 2022. godine), Komitet je ocijenio da stanje u Bosni i Hercegovini (osim Brčko distrikta) nije u skladu sa članom 6. stav 1. Povelje iz razloga nedovoljnog promoviranja zajedničkih konsultacija.

Zbog navedenog ocjena Komiteta odnosi se na odgovor na ciljana pitanja, uključujući prethodni zaključak o neusklađenosti u odnosu na ciljana pitanja.

Mjere za promoviranje zajedničkih konsultacija

U ciljanom pitanju Komitet je tražio da se navedu mjere koje se poduzimaju na promoviranju zajedničkih konsultacija.

U izvještaju stoji da je ključna mjera za promoviranje zajedničkih konsultacija u Bosni i Hercegovini osnivanje Ekonomsko-socijalnih vijeća (ESV) koja uključuju predstavnike vlada, sindikata i poslodavaca. Zakoni o radu u oba entiteta i Brčko distriktu reguliraju procedure kolektivnog pregovaranja i definiraju prava i obaveze poslodavaca i sindikata. Ovi zakoni također omogućavaju osnivanje radničkih vijeća i drugih oblika radničkog predstavljanja; Redovno se ažuriraju kolektivni ugovori na nivou preduzeća, sektora i entiteta. Ovo uključuje usklađivanje s međunarodnim standardima i nacionalnim zakonodavstvom. Kolektivni ugovori koji se sklapaju na različitim nivoima definiraju prava i obaveze poslodavaca.

Komitet podsjeća da se prema članu 6. stav 1, zajedničke konsultacije trebaju održavati na državnom, regionalnom/sektorskom nivou i nivou preduzeća (Zaključci iz 2010. godine, Ukrajina).

Komitet konstatira da se u izvještaju navode opće informacije o zakonskom okviru, općoj ulozi i funkcioniranju ESV-a na području Federacije Bosne i Hercegovine (FBiH), te podsjeća na prethodni zaključak (Zaključci iz 2022. godine) da je prema detaljnim informacijama o strukturi, ovlastima i radu ESV-a koje su tada dostavljene, stanje u Brčko distriktu bilo u skladu sa članom 6. stav 1.

Međutim, Komitet konstatira da sadašnji izvještaj ne sadrži bilo kakve informacije o uspostavljanju i efikasnom funkcioniranju ESV-a ni na nivou Bosne i Hercegovine (BiH) niti Republike Srpske (RS).

Komitet konstatira da su u prethodnom izvještaju (za 2022.) navedene informacije o osnivanju ESV-a u RS, s tim da nisu navedene bilo kakve informacije o njegovoj efikasnosti.

Prema drugim izvorima koje je Komitet koristio, socijalni dijalog u BiH i dalje je fragmentiran i nedovoljno razvijen. ESV na nivou BiH ne postoji, mada se na tom nivou donosi određeni broj bitnih odluka. U FBiH, ESV ne funkcionira na odgovarajući način, uglavnom zbog dugogodišnjeg raskola u Savezu samostalnih sindikata. U RS-u se formalno održavaju sastanci ESV-a, ali bez značajnijih rezultata, dok je bipartitni dijalog između socijalnih partnera i dalje vrlo slab (Evropsko ekonomsko i socijalno vijeće, Odbor za praćenje Zapadnog Balkana, Izvještaj Konferencije sa socijalnim partnerima i građanskim društvom u Bosni i Hercegovini, 11.11.2024. godine; MOR, MOR u Bosni i Hercegovini, 14.05.2024. godine).

Imajući u vidu gore navedeno, Komitet smatra da se na osnovnu dostavljenih informacija ne može zaključiti da se zajedničke konsultacije između radnika i poslodavaca dovoljno promoviraju na svim nivoima i u svim sektorima, kao ni na cijeloj teritoriji Bosne i Hercegovine, sa izuzetkom Brčko distrikta.

Pitanja od zajedničkog interesa koja su predmet zajedničkih konsultacija i usvojenih sporazuma

U ciljanom pitanju Komitet je tražio informacije o temama od zajedničkog interesa koje su bile predmet zajedničkih konsultacija u posljednjih pet godina, sporazumima usvojenim kao rezultat tih razgovora i načinu kako su oni realizirani.

U izvještaju se navodi da su predmet zajedničkih konsultacija bila različita pitanja, a rezultat tih konsultacija bili su različiti sporazumi i inicijative koje su implementirane kako bi se unaprijedili radni uslovi, socijalna sigurnost i ekonomska stabilnost. Ključna pitanja od zajedničkog interesa su: minimalna plata i njeno usklađivanje sa troškovima života i inflacijom; poboljšanje radnih uslova i zaštite na radu; reformiranje penzionog sistema i poboljšanje socijalne sigurnosti, kao i jačanje kolektivnog pregovaranja i jačanje sindikalnih prava, uključujući pravo na organiziranje i pravo na štrajk.

Zajedničke konsultacije rezultirale su potpisivanjem kolektivnih ugovora u različitim sektorima u odnosu na plate, radno vrijeme, sigurnost na radu i druga prava radnika; reformu penzionog sistema, poboljšanje inspeksijskog nadzora i jačanje pravnog okvira za suzbijanje rada na crno. Sporazumi su često implementirani kroz izmjene i dopune zakona na nivou entiteta i države, npr. izmjene Zakona o radu i Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju. Uvedene su strožije kontrole i kazne za poslodavce koji krše prava radnika. Organizirane su kampanje za podizanje svijesti među radnicima i poslodavcima o njihovim pravima i obavezama. Također su organizirane edukacije za sindikalne predstavnike i poslodavce.

Komitet konstatira da se izvještaj općenito poziva na činjenicu da su održavane zajedničke konsultacije o različitim temama, bez navođenja konkretnih informacija o formatu u kojem su one održane. Komitet konstatira da nije dostavljen odgovor na zahtjev Komiteta za dopunu informacija u tom smislu. Zbog nepostojanja funkcionalnih ESV na svim nivoima i na cijeloj teritoriji Bosne i Hercegovine (vidi gore), Komitet smatra da izvještaj ne sadrži konkretne informacije o obimu i obuhvatu zajedničkih konsultacija na osnovu kojih bi se moglo zaključiti da se zajedničke konsultacije između zaposlenika i poslodavca promoviraju u dovoljnoj mjeri.

Zajedničke konsultacije o digitalnoj tranziciji i zelenoj tranziciji

U ciljanom pitanju Komitet je tražio dostavljanje odgovora na pitanje da li je bilo zajedničkih konsultacija o pitanjima koja se odnose na (i) digitalnu tranziciju ili (ii) zelenu tranziciju.

Prema izvještaju, zajedničke konsultacije o pitanjima digitalne i zelene tranzicije postaju sve relevantnije u posljednjih nekoliko godina, s ciljem prilagođavanja ekonomskih i radnih uslova globalnim promjenama i EU standardima.

Digitalna tranzicija

Kada je riječ o digitalnoj tranziciji, u izvještaju se navodi da Politika razvoja informacionog društva Bosne i Hercegovine promovira digitalnu transformaciju i uključuje mjere za unapređenje digitalnih vještina radne snage, razvoj IT infrastrukture i podršku digitalizaciji poslovnih procesa, uz podršku projekata koje finansira EU.

Zelena tranzicija

U izvještaju se navodi da je Integrirani plan za energiju i klimu Bosne i Hercegovine, koji postavlja ciljeve za smanjenje emisija stakleničkih plinova, povećanje energetske efikasnosti i korištenje obnovljivih izvora energije usklađen sa politikama EU i uključuje široku konsultaciju s relevantnim akterima. Projekti koje podržavaju međunarodne organizacije uključuju zajedničke konsultacije između vlade, privatnog sektora i nevladinih organizacija za promociju zelene ekonomije i održivog razvoja. U Federaciji BiH, Strategija zaštite okoliša 2022.-2032. i Strategija zaštite životne sredine Republike Srpske također promoviraju zelenu tranziciju, fokusirajući se na održivo korištenje prirodnih resursa i smanjenje zagađenja.

Komitet konstatira da se u izvještaju općenito poziva na zajedničke konsultacije i konsultacije aktera u kontekstu projekata zelene tranzicije, dok se ne navode informacije o zajedničkim konsultacijama koje se provode u kontekstu digitalne tranzicije. Odgovor na zahtjev Komiteta za dopunu informacija u tom smislu nije dostavljen.

S obzirom na gore navedene ocjene, Komitet zaključuje da nije utvrdio da je bilo zajedničkih konsultacija o pitanjima od značaja za digitalnu tranziciju.

Zaključak

Komitet zaključuje da stanje u Bosni i Hercegovini nije u skladu sa članom 6. stav 1. Povelje, iz razloga što nije utvrđeno da:

- se zajedničke konsultacije u promoviraju dovoljnoj mjeri na svim relevantnim nivoima i na cijeloj teritoriji, s izuzetkom Brčko distrikta;
- je bilo zajedničkih konsultacija o pitanjima od značaja za digitalnu tranziciju.

Član 6. – Pravo na kolektivno pregovaranje

Stav 2. – Postupak pregovaranja

Komitet je primio na znanje informacije iz izvještaja Bosne i Hercegovine.

Komitet podsjeća da ja za potrebe ovog izvještaja od država potpisnica traženo da dostave odgovore na ciljana pitanja vezana za član 6. stav 2. Povelje (pogledati prilog dopisa u kojem Komitet traži izvještaj o primjeni Povelje u pogledu odredbi koje potpadaju pod 1. grupu).

U svom prethodnom zaključku Komitet je ocijenio da stanje u Bosni i Hercegovini nije bilo u skladu sa članom 6. stav 2. Povelje, iz razloga što nije utvrđeno da je promoviranje kolektivnog pregovaranja vršeno u dovoljnoj mjeri (Zaključci iz 2022. godine). Dakle, ocjena Komiteta odnosit će se na informacije iz izvještaja dostavljene kao odgovor na ciljano pitanje, uključujući prethodni zaključak o neusklađenosti u sklopu tih ciljanih pitanja.

Koordinacija kolektivnog pregovaranja

U ciljanom pitanju Komitet je tražio informacije o načinu koordinacije između različitih nivoa pregovaranja i na različitim nivoima pregovaranja. Konkretno, tražene su pojedinosti o faktorima kao što su *erga omnes* klauzule i drugi mehanizmi za produženje kolektivnih ugovora, kao i djelovanje principa povoljnosti i stepen do kojeg lokalni/radni sporazumi mogu odstupati od zakonodavstva ili kolektivnih ugovora ugovorenih na višem nivou.

Kada je riječ o klauzulama *erga omnes* i drugim mehanizmima za produženje, u izvještaju se navodi da je kolektivno pregovaranje u Bosni i Hercegovini koordinirano kroz pravne okvire na više nivoa: državnom, entitetskom, kantonalnom, lokalnom i nivou preduzeća. Zakon dozvoljava primjenu *erga omnes* klauzula na sve radnike i poslodavce u određenom sektoru ili industriji, bez obzira jesu li potpisnici ugovora. Ove klauzule su važne za osiguranje uniformnosti i zaštite radnih prava na širem nivou i uglavnom se primjenjuju na entitetskom nivou. Kolektivni ugovori u mogu se produžiti kroz pregovore uz primjenu principa "status quo", gdje se postojeći ugovor produžava dok se ne postigne novi dogovor.

Kada je riječ o principu povoljnosti, u izvještaju se navodi da princip povoljnosti podrazumijeva da se, u slučaju sukoba između različitih odredbi kolektivnih ugovora na različitim nivoima, primjenjuje ona odredba koja je povoljnija za radnike. U pogledu odstupanja u izvještaju se navodi da lokalni i radni sporazumi mogu odstupati od viših nivoa kolektivnih ugovora sve dok ta odstupanja nisu manje povoljna za radnike nego što je to predviđeno zakonodavstvom ili kolektivnim ugovorom na višem nivou.

Komitet konstatira da se principom povoljnosti uspostavlja hijerarhija između različitih pravnih normi i različitih kolektivnih ugovora na različitim nivoima. Shodno tome, općenito se tumači na način da kolektivni ugovori ne mogu oslabiti zaštite koje dopušta zakon i da kolektivno pregovaranje nižeg nivoa može samo unaprijediti uslove ugovorene kolektivnim ugovorima višeg nivoa. Svrha principa povoljnosti je osigurati minimalni nivo prava radnika.

Komitet smatra da princip povoljnosti predstavlja ključni aspekt funkcionalnog sistema kolektivnog pregovaranja u smislu člana 6. stav 2. Povelje, uz druga obilježja koja postoje u zakonima i praksi država potpisnica, kao što je primjena klauzula *erga omnes* i mehanizama za produženje. Ta obilježja obično se nalaze u sveobuhvatnim sistemima sektorskog pregovaranja sa širokom pokrivenošću, koji se najčešće povezuju sa jačim zaštitama radnika.

Komitet u isto vrijeme konstatira da neke države potpisnice omogućavaju odstupanja od kolektivnih ugovora višeg nivoa putem klauzula o izuzimanju, klauzula za slučajeve prekomjernih teškoća, ili klauzula o odstupanju. U skladu sa zahtjevima iz člana G Povelje Komitet nad tim klauzulama vrši strogi nadzor. Komitet, u principu, smatra da je njihovu primjenu potrebno usko definirati, ugovarati na dobrovoljnoj osnovi, te da osnovna prava uvijek moraju biti zaštićena. U svakom slučaju, odstupanja ne smiju postati sredstvo za sistematsko slabljenje zaštite radnika.

Promocija kolektivnog pregovaranja

U ciljanom pitanju Komitet je tražio informacije o preprekama koje sprječavaju kolektivno pregovaranje na svim nivoima i u svim sektorima privrede (npr. decentralizacija kolektivnog pregovaranja) i o mjerama koje se poduzimaju ili planiraju u cilju rješavanja tih prepreka, njihovim rokovima, te očekivanim ili ostvarenim rezultatima u pogledu tih mjera.

U izvještaju se navodi da je kolektivno pregovaranje fragmentirano, te da zbog složene administrativne strukture Bosne i Hercegovine, postoje teškoće u postizanju jedinstvenih kolektivnih ugovora. Problemi poput nejasnih pravnih okvira, nepostojanja koordinacije između različitih nivoa vlasti i sindikata, kao i ekonomske nestabilnosti kompliciraju pregovore i provođenje. Visoka stopa nezaposlenosti, niske stope sindikalizacije, kao i visok udio neformalne ekonomije i politička polarizacija također predstavljaju prepreke. Različiti sektori imaju specifične izazove. Na primjer, u sektoru poljoprivrede i građevinarstva često postoji sezonski rad i visoka fluktuacija radne snage, dok rapidne tehnološke promjene u industrijama poput sektora informacionih tehnologija stvaraju dodatne teškoće, što otežava kolektivno pregovaranje. U izvještaju se navodi da se radi na zakonodavnim i ekonomskim mjerama u cilju jačanja socijalnog dijaloga i da su inspektorati rada dobijaju više resursa i edukacije za praćenje i provođenje zakona o radu.

Komitet konstatira da je Odbor stručnjaka MOR-a za primjenu konvencija i preporuka (CEACR) u skorije vrijeme izrazio niz zabrinutosti u vezi sa provedbom Konvencije br. 98 u Bosni i Hercegovini. To se naročito odnosi na praktičnu primjenu pragova reprezentativnosti za učešće u kolektivnom pregovaranju, učešće vladinih, kantonalnih ili općinskih subjekata u kolektivnom pregovaranju na sektorskom i državnom nivou, te nepostojanje ažuriranih osnovnih podataka o pokazateljima koji se koriste za procjenu usklađenosti s Konvencijom br. 98 (Međunarodna organizacija rada (2024). Direktni zahtjev (CEACR) – usvojen 2023, objavljen na 112. sjednici Međunarodne konferencije rada (2024). Konvencija o pravu na organiziranje i kolektivno pregovaranje, 1949. (br. 98) – Bosna i Hercegovina (Ratifikacija: 1993). NORMLEX)

Komitet se poziva i na izvještaj koji je objavila Evropska komisija 2024. godine, a koji ukazuje na to da je socijalni dijalog u Bosni i Hercegovini bio slab na svim nivoima, bez značajnih poboljšanja. Nije bilo općih kolektivnih ugovora, već je zaključeno tek nekoliko granskih i sektorskih kolektivnih ugovora, uglavnom u javnom sektoru. I dalje postoje značajni nedostaci u osiguravanju slobode udruživanja za sindikate i prava na kolektivno pregovaranje (Evropska komisija, *Radni dokument osoblja Komisije: Izvještaj o Bosni i Hercegovini za 2024. godinu, uz Saopćenje o politici proširenja EU SWD(2024)*)

Komitet podsjeća da je i ranije ukazivao da u izvještajima koje je dostavila Bosna i Hercegovina nedostaju ključne informacije o funkcioniranju kolektivnog pregovaranja u zakonu i praksi u svim administrativnim jedinicama Bosne i Hercegovine i na svim nivoima privrede (nivo preduzeća, granski i državni nivo) (Zaključci iz 2018. i 2022. godine). Informacije koje su u ovom izvještaju dostavljene kao odgovor na ciljana pitanja Komiteta također su neadekvatne. Zbog navedenog, Komitet zaključuje da stanje u Bosni i Hercegovini nije u skladu sa članom 6. stav 2. Povelje, obzirom na to da nije utvrđeno da se promocija kolektivnog pregovaranja vrši u dovoljnoj mjeri.

Samozaposleni radnici

U ciljanom pitanju, Komitet je tražio informacije o mjerama koje se poduzimaju ili su planirane kako bi se samozaposlenim radnicima, naročito onima koji su ekonomski zavisni ili u sličnoj situaciji kao i radnici, garantiralo pravo na kolektivno pregovaranje.

U izvještaju se navodi da se preduzimaju koraci na pravnim i institucionalnim reformama koje bi omogućile ekonomski zavisnim samozaposlenim osobama i samozaposlenim radnicima koje se nalaze u sličnom položaju kao radnici, da koriste prava na kolektivno pregovaranje. To

uključuje podršku sindikatima i stvaranje udruženja samozaposlenih radnika, koji će zastupati njihove interese.

Komitet podsjeća da su brze i temeljne promjene u svijetu rada dovele do širenja ugovornih aranžmana osmišljenih kako bi se izbjeglo uspostavljanje radnih odnosa, a rizik prenio na izvršioca posla. Zbog navedenog, sve veći broj radnika, koji su de facto zavisni od jednog ili više naručilaca posla, potpada izvan tradicionalne definicije radnika (*Kongres unije sindikata Irske (ICTU) protiv Irske, žalba br. 123/2016, odluka o meritumu od 12. septembra 2018. godine, stav 37.*). Kod utvrđivanja vrste kolektivnog pregovaranja zaštićene Poveljom, nije dovoljno oslanjati se isključivo na razlike između radnika i samozaposlenih osoba. Odlučujući kriterij je postojanje neravnoteža moći između izvršilaca i naručilaca posla. U slučajevima gdje izvršioci posla nemaju suštinski uticaj na sadržaj ugovornih uslova, mora im se putem kolektivnog pregovaranja omogućiti poboljšanje te neravnoteže (*ICTU protiv Irske, stav 38.*).

Komitet zaključuje da stanje u Bosni i Hercegovini nije u skladu sa članom 6. stav 2. Povelje, iz razloga što nije utvrđeno da se u dovoljnoj mjeri promovira pravo samozaposlenih radnika na kolektivno pregovaranje, naročito onih koji su ekonomski ovisni ili u sličnoj situaciji kao radnici.

Zaključak

Komitet zaključuje da stanje u Bosni i Hercegovini nije u skladu sa članom 6. stav 2. Povelje, iz razloga što nije utvrđeno da se:

- kolektivno pregovaranje promovira u dovoljnoj mjeri;
- pravo samozaposlenih radnika na kolektivno pregovaranje promovira u dovoljnoj mjeri, naročito ako su ekonomski zavisni ili u sličnoj situaciji kao radnici.

Član 6. – Pravo na kolektivno pregovaranje

Stav 4. – Kolektivno djelovanje

Komitet je primio na znanje informacije iz izvještaja Bosne i Hercegovine.

Komitet podsjeća da je za potrebe ovog izvještaja od država potpisnica traženo da dostave odgovore na ciljana pitanja vezana za član 6. stav 4. Povelje (pogledati prilog dopisa u kojem Komitet traži izvještaj o primjeni Povelje u pogledu odredbi iz prve grupe).

U svom prethodnom zaključku (Zaključci iz 2022. godine), Komitet je ocijenio da stanje u Bosni i Hercegovini nije bilo u skladu sa članom 6. stav 4. Povelje, iz razloga što je u Federaciji Bosne i Hercegovine, Republici Srpskoj i Brčko distriktu opseg djelatnosti u kojima se pravo na štrajk može ograničiti preširok i da ograničenja prava na štrajk prevazilaze ograničenja utvrđena članom G Povelje. Zbog navedenog, ocjena Komiteta odnosit će se na informacije navedene u odgovoru na ciljana pitanja, uključujući i prethodni zaključak o neusklađenosti u dijelu koji se odnosi na ta pitanja.

Zabrana prava na štrajk

U ciljanim pitanjima Komitet je od država potpisnica tražio da navedu sektore u kojima je pravo na štrajk zabranjeno, kao i da navedu pojednosti o relevantnim pravilima i njihovoj primjeni u praksi, uključujući relevantnu sudsku praksu.

U izvještaju se navodi da apsolutna zabrana prava na štrajk ne postoji.

U odgovoru na dodatna pitanja navodi se da je, u skladu sa članom 26. Zakona o službi u oružanim snagama Bosne i Hercegovine i odredbama Pravila o službi u oružanim snagama Bosne i Hercegovine, profesionalnim vojnim licima učešće u sindikatima i političkim organizacijama zabranjeno. Profesionalna vojna lica u oružanim snagama imaju pravo kroz redovni komandni i kontrolni lanac podnositi prigovore, žalbe, zahtjeve, molbe i druge podneske. Pored toga, pripadnici oružanih snaga mogu podnositi prigovore ili tražiti pomoć

generalnog inspektora Bosne i Hercegovine i parlamentarnog vojnog povjerenika Bosne i Hercegovine.

Pravo na štrajk pripadnika oružanih snaga može podlijegati ograničenjima pod uslovima iz člana G, tj. ako je ograničenje utvrđeno zakonom i ako je neophodno u demokratskom društvu radi zaštite prava i sloboda drugih ili radi zaštite javnog interesa, nacionalne sigurnosti, javnog zdravlja ili morala. To uključuje i zahtjev da ograničenje bude proporcionalno cilju koji se želi postići. Sloboda u odlučivanju koja je dopuštena državama potpisnicama u pogledu prava na štrajk pripadnika oružanih snaga šira je slobode u odlučivanju koja dopuštene državama potpisnicama u pogledu policije (Evropska organizacija vojnih udruženja (*European Organisation of Military Associations*) (EUROMIL) protiv Irske, žalba br. 112/2014, odluka o meritumu od 12. septembra 2017. godine, stav 114-116.).

Imajući u vidu posebnu prirodu poslova koje obavljaju pripadnici oružanih snaga, činjenicu da rade u skladu sa sistemom vojne discipline, te vjerovatnoću da bi svako sindikalno djelovanje kojim se ometa rad moglo predstavljati prijetnju nacionalnoj sigurnosti, Komitet smatra da uvođenje apsolutne zabrane prava na štrajk može biti opravdano u skladu sa članom G, pod uslovom da pripadnici oružanih snaga imaju druga sredstva putem kojih efikasno mogu pregovarati o uslovima radnog odnosa, uključujući naknade (EUROMIL protiv Irske, žalba br. 112/2014, odluka o meritumu od 12.09.2017, stav 117.; Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) protiv Italije, žalba br. 140/2016, odluka o meritumu od 22.01.2019. godine, stav 15., EUROMIL protiv Portugala, žalba br. 199/2021, odluka o meritumu od 11.09.2024. godine, stav 100.).

Komitet zaključuje da ovakvo stanje nije u skladu sa Poveljom, iz razloga što pripadnici vojnih snaga nemaju pravo na štrajk niti je utvrđeno da postoje druga sredstva kojima pripadnici oružanih snaga mogu efikasno pregovarati o uslovima radnog odnosa, uključujući i naknade.

Ograničenja prava na štrajk i uslov o minimalnom procesu rada

U ciljanim pitanjima Komitet je od država potpisnica tražio da navedu sektore u kojima postoje ograničenja prava na štrajk, te da navedu relevantne propise i njihovu primjenu u praksi, uključujući i relevantnu sudsku praksu.

U izvještaju se navodi da se prema Zakonu o štrajku zaposlenih u institucijama Bosne i Hercegovine pravo na štrajk može biti ograničeno samo na osnovu posebnog zakona. Minimum procesa rada se utvrđuje aktom koji donosi Vijeće ministara Bosne i Hercegovine, na osnovu prethodno dostavljenog prijedloga poslodavca na koji je pribavljena saglasnost sindikata, radi zaštite javnog interesa, općeg interesa građana, opće sigurnosti, sigurnosti osoba i imovine, vodeći posebno računa da se moraju osigurati nesmetani uslovi života, rada i kretanja osoba, robe i usluga.

Nadalje, u skladu sa Zakonom o štrajku u Federaciji Bosne i Hercegovine, minimum procesa rada potreban za održavanje osnovnih uslova za život i rad stanovništva, kao i osiguranje imovine, života i zdravlja, utvrđuju poslodavac i sindikat, a primjenjuje se na sektore zdravstva, međunarodnog saobraćaja, PTT usluge, elektroprivredu i vodoprivredu.

U skladu sa Zakonom o štrajku Republike Srpske, pravo na štrajk u djelatnostima od općeg interesa ili u djelatnostima čiji bi prekid rada zbog prirode posla mogao da ugrozi život i zdravlje ljudi ili nanese štetu velikih razmjera, može se ostvariti tek ako se ispune posebni uslovi kojima se obezbjeđuje minimum procesa rada. Prilikom utvrđivanja minimuma procesa rada poslodavac je dužan da zatraži mišljenje sindikata. Pored toga, sindikat mora obavijestiti poslodavca o namjeri stupanja u štrajk najmanje 10 dana prije početka štrajka.

Komitet konstatira da je u Federaciji Bosne i Hercegovine i Republici Srpskoj opseg djelatnosti u kojima je pravo na štrajk ograničeno i gdje je potrebno osigurati minimum procesa rada vrlo širok. Također nisu navedene informacije na osnovu kojih bi se moglo procijeniti da li se te djelatnosti mogu smatrati djelatnostima „od vitalnog značaja“.

Komiteta podsjeća da je u prethodnim zaključcima ocijenio da stanje u Federaciji Bosne i Hercegovine i Republici Srpskoj nije bilo u skladu sa članom 6. stav 4. iz razloga što je opseg djelatnosti u kojima je moguće ograničiti pravo na štrajk preširok i što su ograničenja prava na štrajk radnika u uslugama od vitalnog značaja prevazilazila ograničenja koja omogućava član G Povelje (Zaključci iz 2022. godine).

Dakle, Komitet smatra da stanje nije u skladu sa članom 6. stav 4. Povelje.

U odgovoru na dodatna pitanja navodi se da prema Zakonu o štrajku Federacije Bosne i Hercegovine i Kolektivnom ugovoru za zaposlene u Federalnom ministarstvu unutrašnjih poslova i Federalnoj upravi policije, zaposlenici Federalne uprave policije imaju pravo na štrajk pod uslovom da se osigura minimum procesa rada radi zaštite imovine i pod uslovom da sigurnost građana nije ugrožena.

Pored toga, u izvještaju stoji da pripadnici policije Brčko distrikta ne mogu zakonski organizirati štrajk zbog nepostojanja posebnog propisa ili kolektivnog ugovora kojim se uređuje način obustave rada i osigurava minimum procesa rada kojeg se treba pridržavati. U međuvremenu, svako pregovaranje o pravima i interesima vodi se preko ovlaštenih predstavnika višeg organa sindikata. Komitet smatra da stanje u tom pogledu nije usklađeno sa Poveljom. Podsjeća da se apsolutna zabrana prava na štrajk pripadnika policije može smatrati usklađenom sa članom 6. stav 4. samo ukoliko postoje uvjerljivi razlozi koji opravdavaju takve zabrane u konkretnom predmetnom nacionalnom kontekstu, te zašto određivanje ograničenja na način i oblik takvog štrajka nije dovoljno da bi se postigao željeni legitimni cilj (Evropska konfederacija policije (EuroCOP) protiv Irske, žalba br. 83/2012, odluka o prihvatljivosti i meritumu od 02.12.2013. godine, stav 211.). U slučajevima kada su ograničenja prava na štrajk policijskih službenika tako velika da ono postaje bespredmetno, smatrat će se da izlaze iz okvira dozvoljenih članom G Povelje (Evropska konfederacija policije (EuroCOP) protiv Irske, žalba br. 83/2012, odluka o dopustivosti i meritumu od 2. decembra 2013, stav 211).

Zabrana štrajka putem sudske zabrane ili druge pomoći

Komiteta je od država potpisnica tražio da navedu da li je štrajk moguće zabraniti putem sudske zabrane ili drugog oblika pomoći od sudova ili drugih nadležnih organa (kao što je organ uprave ili arbitražno tijelo), te ako je odgovor potvrđan, da navedu informacije o obimu i broju odluka u posljednjih 12 mjeseci.

U izvještaju stoji da u Federaciji Bosne i Hercegovine i Republici Srpskoj postoje slučajevi gdje su sudovi odlučivali o zakonitosti štrajkova u zdravstvu, javnom prevozu i energetici, često nalažući održavanje minimalnih usluga kako bi se spriječili ozbiljni poremećaji.

Zaključak

Komiteta zaključuje da stanje u Bosni i Hercegovini nije u skladu sa članom 6. stav 4. Povelje, čak i ako se ima u vidu mogućnost podvrgavanja prava na kolektivno djelovanje ograničenjima iz člana G, iz razloga što:

- policijski službenici nemaju pravo na štrajk;
- je opseg djelatnosti u kojima je moguće ograničiti pravo na štrajk preširok, a ograničenja prava na štrajk prevazilaze ograničenja dozvoljena članom G Povelje;
- pripadnici oružanih snaga nemaju pravo na štrajk, a nije utvrđeno da postoje druga sredstva pomoću kojih na efikasan način mogu pregovarati o uslovima radnog odnosa, uključujući*

Član 20. – Pravo na jednake mogućnosti i jednako postupanje u pogledu zaposlenja i profesije, bez diskriminacije prema polu

Komiteta je primio na znanje informacije navedene u izvještaju Bosne i Hercegovine.

*Op.prev.: dio teksta nedostaje u izvorniku

Komitet podsjeća da je, za potrebe ovog ciklusa monitoringa, od država traženo da dostave odgovore na ciljana pitanja vezana za član 20. Povelje (pogledati priloga dopisa, u kojem Komitet traži izvještaj o provođenju Povelje u pogledu odredbi koje spadaju u 1. grupu).

Zato će se ocjena Komiteta odnositi na informacije iz izvještaja koje se navode kao odgovor na ciljana pitanja.

Komitet podsjeća da je pravo na jednaku platu bez diskriminacije po osnovu pola garantirano i članom 4. stav 3, pa se ovo pitanje ispituje i u skladu sa ovom odredbom za one države potpisnice koje su prihvatile isključivo član 4. stav 3.

Učešće žena na tržištu rada i mjere za rješavanje pitanja polne segregacije

Komitet je u ciljanom pitanju tražio da se u izvještaju navedu informacije o mjerama koje se poduzimaju u cilju promoviranja većeg učešća žena na tržištu rada i smanjenja rodne segregacije (horizontalne i vertikalne), kao i informaciji/statistički podaci koji pokazuju uticaj tih mjera i napredak ostvaren u pogledu rješavanja pitanja rodne segregacije i unaprjeđenja učešća žena u širem spektru poslova i zanimanja.

Prema članu 20, države potpisnice trebaju aktivno promovirati jednake mogućnosti za žene u zapošljavanju, i to poduzimanjem ciljanih mjera na smanjenju rodni razlika u učešću na tržištu rada i zapošljavanju. One moraju poduzimati praktične korake na promoviranje jednakih mogućnosti, uklanjanjem *de facto* nejednakosti koje utiču na prilike žena i muškaraca. Uklanjanje potencijalno diskriminirajućih odredbi mora biti praćeno mjerama na promociji kvalitetnog zapošljavanja žena.

Države moraju poduzimati mjere kojima se otklanjaju prepreke i promovira suštinska jednakost na tržištu rada. Pored toga, trebaju dokazati mjerljiv napredak u smanjenju rodni razlika u zapošljavanju.

Prilikom ocjenjivanja stanja u državi, Komitet ispituje kretanje stope zaposlenosti žena, kao i rodne razlike u zaposlenosti, te razmatra da li je u smanjenju tih razlika zabilježen mjerljiv napredak. Komitet konstatira da je, prema Eurostatu, u 2025. godini stopa zaposlenosti žena u EU 27 iznosila 71,3% (dakle, zabilježen je rast u odnosu na 2023. godinu kada je iznosila 70%), u odnosu na 81%, odnosno 80,3% za muškarce, što ukazuje na rodnu razliku u zaposlenosti od oko 10%.

Kada je riječ o mjerama koje se poduzimaju na promoviranje većeg učešća žena na tržištu rada, u izvještaju se poziva na izmjene i dopune Zakona o ravnopravnosti polova u Bosni i Hercegovini, koji zabranjuje diskriminaciju na osnovu spola i promovira ravnopravnost u zapošljavanju, plaćama, radnim uslovima i napredovanju. Entitetski zakoni o radu osiguravaju zaštitu od diskriminacije svih radnika i lica koja traže zaposlenje, naročito u pogledu pola.

Gender akcioni plan Bosne i Hercegovine za period 2023-2027. godine prepoznaje potrebu provođenja mjera koje obezbjeđuju jednake mogućnosti za razvoj poduzetništva i muškaraca i žena. Mjere uključuju: provođenje gender analize i obrade prikupljenih podataka razvrstanih prema spolu u oblasti zapošljavanja i poduzetništva, donošenje i realizaciju akcionih planova, podršku istraživanjima i programima za povećanje učešća žena u radnoj snazi i smanjenje nezaposlenosti, razvoja ženskog poduzetništva, kao i o zastupljenosti u poljoprivrednoj proizvodnji i neformalnom sektoru, te ekonomskog i društvenog osnaživanja žena.

Jedna od mjera jeste i organiziranje programa obuka za žene od strane Ministarstva, s ciljem osposobljavanja za traženje, izbor i dobivanje adekvatnog zaposlenja, uključujući, pokretanje i razvijanje poduzetništva kao i praćenje napretka i izvještavanje o zastupljenosti žena i muškaraca u oblasti rada, zapošljavanja i pristupa ekonomskim resursima, kao i u oblasti ženskog poduzetništva.

U izvještaju se navodi da je stopa zaposlenosti žena u BiH u 2023. godini iznosila oko 35%, dok je kod muškaraca iznosila oko 50%. U Federaciji Bosne i Hercegovine samo 42% žena sa djecom mlađom od 6 godina zaposleno je na puno radno vrijeme. U sektoru informacija i komunikacija zabilježene su značajne razlike gdje je zaposleno dva puta više muškaraca nego žena, a najveća razlika je u starosnoj grupi od 25 do 49 godina. Mjere poput fleksibilnog radnog vremena, podrške za roditeljstvo i unapređenja radnih uslova pozitivno utiču na povećanje učešća žena na tržištu rada. U izvještaju se poziva na primjere iz sudske prakse gdje je potvrđena rodna diskriminacija. Gore navedene brojke ukazuju na to da formalne garancije nisu pretvorene u suštinsku jednakost u praksi, kako to propisuje član 20.

U izvještaju se navodi da je izraženo duže čekanje žena na prvi posao i učestala nemogućnost pronalaska posla u zrelijoj životnoj dobi zbog promjene potreba tržišta rada. Također je prisutan i problem uznemiravanja na osnovu spola i seksualnog uznemiravanja, prisutna je i rodno uslovljena segregacija i stereotipi o „ženskim i muškim poslovima“, kao i razlike u plaćama, te podjela pozicija između muškaraca i žena. I pored toga, u učešću žena na izborima bilježe se znaci poboljšanja u rodnoj jednakosti.

U izvještaju se poziva na mjere koje će Ministarstvo i Privredna komora poduzeti u pogledu jednakosti polova u oblasti rada, zapošljavanja i pristupa resursima. Ekonomsko osnaživanje žena na selu, preduzetnica i drugih marginalizovanih grupa žena predstavlja kontinuirani prioritet u radu Gender centra Republike Srpske, u saradnji sa partnerskim Ministarstvom poljoprivrede, šumarstva i vodoprivrede, Ministarstvom privrede i preduzetništva, kao i jedinicama lokalne samouprave i vaninstitucionalnim partnerima, uz podršku donatorskih sredstava iz programa saradnje sa UN Women.

Komiteta je također konstatirao da Gender akcioni plan BiH za period 2023-2027. godine kao jedan od prioriteta ima unapređenje ravnopravnosti polova u zapošljavanju i pristupu ekonomskim resursima. On uključuje mjere za jačanje zakonodavnog i strateškog okvira, prikupljanje podataka razvrstanih po polu, podršku učešću žena na tržištu rada, te promoviranje ravnoteže između privatnog i poslovnog života u cilju suzbijanja diskriminacije.

U Republici Srpskoj, konkretni akcioni planovi (za period 2019-2020. i 2022-2024. godine) imaju za cilj unapređenje položaja žena na selu. Na osnovu Programa ekonomskog osnaživanja žena u ruralnim područjima Republike Srpske za period 2021-2025. godine, 2022. godine uvedena je finansijska podrška za samozapošljavanje žena.

Komiteta na osnovu podataka Eurostata konstatira da je 2023. godine stopa zaposlenosti žena iznosila 41,3%, a 2025. godine 43,9%. Kada je riječ o rodnoj razlici u zaposlenosti, ona je porasla sa 27,6% u 2023. godini na 29,4% u 2025. godini. Komitet smatra da je ovaj pokazatelj značajno iznad prosjeka u EU, te da nije zabilježen mjerljiv napredak u njegovom smanjenju. Dakle, stanje nije u skladu sa Poveljom.

Efektivna ravnopravnost na pozicijama odlučivanja u javnom i privatnom sektoru

U ciljanom pitanju Komitet je tražio da se u izvještaju zemlje navedu informacije o mjerama namijenjenim promoviranju efektivne ravnopravnosti u zastupljenosti žena i muškaraca na pozicijama odlučivanja u javnom i privatnom sektoru; provođenju tih mjera, te napretku ostvarenom u pogledu osiguravanja efektivne ravnopravnosti u zastupljenosti žena i muškaraca na pozicijama odlučivanja, kako u javnom tako i u privatnom sektoru.

Članom 20. Revidirane evropske socijalne povelje garantirano je pravo na jednake mogućnosti u napredovanju u karijeri i zastupljenosti na pozicijama odlučivanja i u javnom i u privatnom sektoru. Da bi bile usklađene sa članom 20, od država potpisnica očekuje se da usvoje ciljane mjere usmjerene na postizanje rodne ravnopravnosti na pozicijama na kojima se donose odluke. Te mjere mogu uključivati zakonske kvote ili zakone o paritetu koji propisuju uravnoteženu zastupljenost u javnim tijelima, na izbornim listama ili u javnoj upravi.

Komitet ističe da učinkovitost mjera koje se poduzimaju u cilju promoviranja ravnopravnosti na pozicijama odlučivanja zavisi od njihovog uticaja na smanjenje razlika između polova na vodećim pozicijama. Iako programi edukacije za rukovodioce u javnoj upravi i aktere u privatnom sektoru predstavljaju vrijedne alate u podizanju svijesti, njihov uspjeh zavisi od toga dovode li do vidljivih promjena u zapošljavanju, napredovanju i politikama radnih mjesta. Države moraju dokazati mjerljiv napredak u postizanju rodne ravnopravnosti dostavljanjem statističkih podataka o udjelu žena na pozicijama odlučivanja.

U ocjenjivanju stanja u državama, Komitet razmatra procenat žena na pozicijama odlučivanja u parlamentima i ministarstvima i ocjenjuje da li je ostvaren mjerljiv napredak u povećanju njihovog učešća. Komitet na osnovu podataka EIGE-a (Evropski institut za ravnopravnost spolova) konstatira da su u EU 27 u 2023. godini 32,5% članova parlamenata činile žene, a u 2025. godini 32,8%.

Izveštaj se poziva na Zakon o ravnopravnosti spolova prema kojem su vlade na svim nivoima obavezne zakonom osigurati rodnu ravnopravnost pri zapošljavanju i napredovanju, uključujući kvote za zastupljenost žena u određenim državnim institucijama i odborima.

Prema podacima Agencije za statistiku BiH, žene čine oko 35% rukovodećih pozicija u javnim institucijama. Ova statistika obuhvata razne pozicije, uključujući ministre, direktore agencija, i druge visoke funkcije. Neka ministarstva, kao što su Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice, imaju višu zastupljenost žena u rukovodstvu, dok je u sektorima kao što su unutrašnji poslovi i odbrana ta zastupljenost niža.

U izvještaju se navodi da mnoge privatne kompanije usvajaju interne politike za promoviranje rodne ravnopravnosti. To uključuje mjere za jednakost plata, programe za razvoj karijere i obuke za liderstvo.

Komitet konstatira da, prema izvještaju, u Republici Srpskoj na rukovodećim i liderskim pozicijama i dalje dominiraju muškarci. U Narodnoj skupštini je broj poslanika tri puta veći od broja poslanica, i iako se na jednoj od pozicija potpredsjednika nalazi žena, funkcije predsjednika i generalnog sekretara i dalje zauzimaju isključivo muškarci. U stručnim službama je u nekim oblastima, kao što je glavna stručna služba, raspodjela polova nešto ravnomjernija, ali u drugima razlike i dalje ostaju – na primjer muškarci su brojniji od žena u Kabinetu predsjednika. U komisijama i odborima muškarci se nalaze na većini vodećih funkcija.

Prema podacima navedenim za pravosuđe, žene čine većinu na pravosudnim funkcijama na različitim nivoima. One predsjedavaju Vrhovnim sudom i nalaze se na čelu većine osnovnih i okružnih privrednih sudova.

Žene su u većini i u državnoj službi gdje zauzimaju značajan broj viših stručnih pozicija, kao što su viši stručni saradnici i rukovodioci unutrašnjih organizacionih jedinica. Međutim, na vodećim funkcijama, kao što su inspektori, interni revizori i pomoćnici ministara, muškarci su i dalje brojniji od žena.

U izvještaju se navodi da je rezultat indeksa za BiH u 2023. godini u ovom poddomenu rodne ravnopravnosti bio za 21,4 boda niži od prosjeka EU (82,3), što pokazuje da se žene suočavaju sa fenomenom „staklenog stropa“ i imaju poteškoće da pristupe višim položajima odlučivanja. Neravnopravnost je posebno izražena u upravljačkim strukturama javnih kompanija gdje su žene zastupljene sa samo 17,5%, sa manjim varijacijama između Federacije Bosne i Hercegovine (20%) i Republike Srpske (15%). Učešće direktorica javnih kompanija u BiH je svega 5,55%, a u upravnim odborima deset najviše rangiranih kompanija na berzi u BiH, upravljačku strukturu činilo je samo 17% žena, a samo je jedna kompanija za predsjednicu imala ženu. Ova razlika ukazuje na stalne prepreke sa kojima se žene suočavaju kod pristupanja visokim funkcijama na kojima se donose odluke.

Komiteta, na osnovu informacija UN Women, konstatira da iako su predsjednica i premijerka žene, zastupljenost žena u parlamentu iznosi svega 19%, dok se na poziciji ministrica nalazi samo 11% žena. Komitet je mišljenja da, i pored poduzetih mjera, nije došlo do mjerljivog napretka u postizanju efikasne ravnopravnosti na pozicijama odlučivanja, te da takvo stanje nije u skladu sa Poveljom.

Zastupljenost žena u upravnim odborima kompanija koje kotiraju na berzi i javnih institucija

U ciljanom pitanju Komitet je tražio da se u izvještaju BiH navedu statistički podaci o udjelu žena u upravnim odborima najvećih kompanija koje kotiraju na berzi, te na rukovodećim pozicijama u javnim institucijama.

Komiteta smatra da se članom 20. Povelje državama potpisnicama nameću pozitivne obaveze rješavanja pitanja vertikalne segregacije na tržištu rada, između ostalog, promoviranjem napredovanja žena u upravnim odborima kompanija. Mjere namijenjene promoviranju jednakih mogućnosti za žene i muškarce na tržištu rada moraju uključivati promoviranje efikasne ravnopravnosti u zastupljenosti žena i muškaraca na pozicijama odlučivanja, kako u javnom, tako i privatnom sektoru (Zaključci iz 2016. godine, član 20, Portugal). Države moraju dokazati da je u ovoj oblasti ostvaren mjerljiv napredak.

U ocjenjivanju stanja u državama, Komitet razmatra procenat žena u odborima i na izvršnim funkcijama u najvećim kompanijama koje kotiraju na berzi i ocjenjuje da li je u povećanju njihovog učešća ostvaren mjerljiv napredak. Komitet na osnovu podataka EIGE-a (Evropski institut za ravnopravnost spolova) konstatira da je EU 27 u 2023. godini procent žena u upravama velikih kompanija koje kotiraju na berzi iznosio 33,2% i 35,1% u 2025. godini. Kada je riječ o ženama na izvršnim funkcijama, taj procenat iznosio je 22,2% u 2023. godini, odnosno 23,7% u 2025. godini.

Prema informacijama iz izvještaja, žene su u upravljačkim strukturama javnih preduzeća u BiH zastupljene sa 17,5% (20% u FBiH, 15% u RS). Kada je riječ o generalnim direktorima javnih preduzeća u BiH, njih svega 5,55% su žene. Komitet konstatira i da 35,7% kompanija u svojim nadzornim odborima još uvijek nema žene, a žene su predsjednice u samo 9% od ukupnog broja javnih preduzeća. Komitet također konstatira da u Republici Srpskoj rodna zastupljenost u javnim institucijama značajno varira, gdje žene ostvaruju veći paritet u nekim sektorima, ali da su i dalje nedovoljno zastupljene na najvišim rukovodećim funkcijama. U izvještaju se navodi da Vijećem naroda predsjedava žena, te da se žene nalaze na dvije od tri pozicije zamjenika predsjedavajućeg. Međutim, muškarci i dalje dominiraju među delegatima i u glavnim komisijama, kao što su Ustavna i Zakonodavno-pravna komisija. Žene su bolje zastupljene na administrativnim funkcijama, uključujući sve sekretare komisija.

Komiteta zapaža da se na osnovu informacija iz izvještaja ne može utvrditi da je ostvaren mjerljiv napredak u promoviranju zastupljenosti žena u upravnim odborima ili na izvršnim funkcijama u najvećim javnim kompanijama koje kotiraju na berzi, te da, shodno tome, stanje nije u skladu sa Poveljom.

Zaključak

Komiteta zaključuje da stanje u Bosni i Hercegovini nije u skladu sa članom 20. Povelje, iz razloga što:

- nije ostvaren mjerljiv napredak u smanjenju rodni razlika u zaposlenosti;
- nije ostvaren dovoljan mjerljiv napredak u promoviranju efikasne rodne ravnopravnosti na pozicijama odlučivanja;
- nije utvrđeno da je ostvaren mjerljiv napredak u promoviranju zastupljenosti žena u upravnim odborima najvećih kompanija koje kotiraju na berzi.