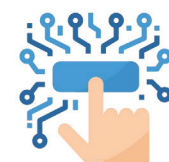




Finansira
Evropska unija



EU PODRŠKA UNAPREĐENJU
RADNIH I LJUDSKIH PRAVA
KROZ DIGITALIZACIJU

Izvještaj o radnim pravima, zaštiti i sigurnosti na radu, digitalnim i ljudskim pravima u BiH

Septembar, 2023

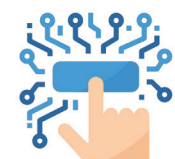


LIR
evolution

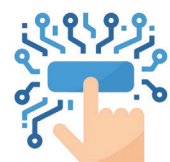




Uvod.....	6
Gender akcioni plan III – Plan implementacije na državnom nivou 2021-2025 – CLIP Bosna i Hercegovina	7
Rodni jaz na tržištu rada	8
Master čas Evropske Investicione Banke o upravljanju ekološkom i društvenom održivošću	10
Jedinica 2.3: Standard 8- Standard rada.....	10
Jedinica 2.3: Standard 9- Javno zdravlje, sigurnost i zaštita na radu.....	15
Studija o zapošljavanju mladih u Bosni i Hercegovini.....	19
Ključni izazovi sa kojima se suočava tržište rada mladih	21
Mapiranje situacije neaktivnih mladih.....	22
Radno siromaštvo u BiH	23
Ljudska prava u poslovnom sektoru u Bosni i Hercegovini	25
Rodna ravnopravnost i radni status	25
Osobe s invaliditetom	26
Manjine	27
Rad djece.....	27
Zdravlje i sigurnost na radu	28
Sažetak analize o stanju ljudskih prava u privrednom sektoru u Bosni i Hercegovini.....	29
Osnovna načela Smjernica UN-a o poslovnom sektoru i ljudskim pravima	33
AKCIONI PLAN EU O LJUDSKIM PRAVIMA I DEMOKRATIJU 2020-2024	34
PITANJA SOCIJALNE ZAŠTITE U BIH: POKRIVENOST, ADEKVATNOST, TROŠKOVI I FINANSIRANJE	36



VODEĆA NAČELA O POSLOVANJU I LJUDSKIM PRAVIMA, IMPLEMENTACIJA OKVIRA UJEDINJENIH NACIJA „ZAŠTITA, POŠTOVANJE I PRAVNI LIJEK“	38
PERFORMANSE EKONOMIJA ZAPADNOG BALKANA U VEZI SA EVROPSKIM STUBOM SOCIJALNIH PRAVA, pregled za Bosnu i Hercegovinu	40
UPOTREBA INFORMACIONO-KOMUNIKACIONIH TEHNOLOGIJA U BOSNI I HERCEGOVINI	42
ŽENE I MUŠKARCI U BIH	45
DEKLARACIJA KOMITETA MINISTARA O VODEĆIM PRINCIPIMA UN-A O POSLOVANJU I LJUDSKIM PRAVIMA	47
Profil rodne ravnopravnosti BiH	50
Rodna ravnopravnost u upravljanju, političkom učešću, javnom životu i donošenju odluka	52
Rodna ravnopravnost i ekonomsko okruženje	54
Rodna ravnopravnost, zdravlje i socijalna zaštita	57
Rodna ravnopravnost i obrazovanje	59
Rodna ravnopravnost i građansko učešće	60
Rodna ravnopravnost i sigurnost ljudi	61
Gender analiza u Bosni i Hercegovini: 2019 nastavak	63
Politički život	63
Zakonodavstvo, nasilje i sigurnost	64
Obrazovanje	64
Ekonomija	64
Osnove informacija o instrumentu IPA III 2021-2027 i alatima za urođnjavanje dokumenata u procesu IPA III programiranja -	
Vodič za sektore: poljoprivreda i ruralni razvoj, klima i životna sredina; demokratija i vladavina prava: bezbjednost; konkurentnost i inovacije i zapošljavanje.	67
Sektor poljoprivrede i ruralnog razvoja	69



Sektor klima i životna sredina	69
Sektor Demokratija i vladavina prava	69
Sektor Bezbjednost	69
Sektor Konkurentnost i inovacije	70
Sektor Zapošljavanje	70
Standardi rada MOR.	71
Sadržaj Standarda ISO 45001: 2018	76
Okvir saradnje Bosne i Hercegovine i Ujedinjenih nacija za održivi razvoj 2021 – 2025.	78
I. Održivi, otporni i inkluzivni rast.	79
II. Kvalitetno, dostupno i inkluzivno obrazovanje, zdravstvo i socijalna zaštita	79
III. Uprava i vladavina prava sa ljudima u fokusu	80
IV. Angažovanje građana i zajednice za socijalnu koheziju	80
Odsjek za rod i mlade/Publikacija Odjela za ljudska prava: Odgovor na krizu Covid-19: Rodna analiza i analiza različitosti	81
Izveštaj Evropske komisije o Bosni i Hercegovini 2021	83
Poglavlje 2 – Slobodno kretanje radnika	83
Poglavlje 19 – Socijalna politika i zapošljavanje	84
Poglavlje 23 – Pravosuđe i osnovna prava	87
Izveštaj Evropske komisije o Bosni i Hercegovini 2022.	88
Poglavlje 2 – Sloboda kretanja radnika	88
Poglavlje 19 – Socijalna politika i zapošljavanje	88



Poglavlje 23 – Pravosuđe i osnovna prava 93

Globalni izvještaj o rodnom jazu 96

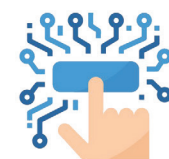
Godišnji izvještaj o rezultatima aktivnosti institucije Ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine za 2022. godinu 100

Pregled zakonodavnog okvira 103

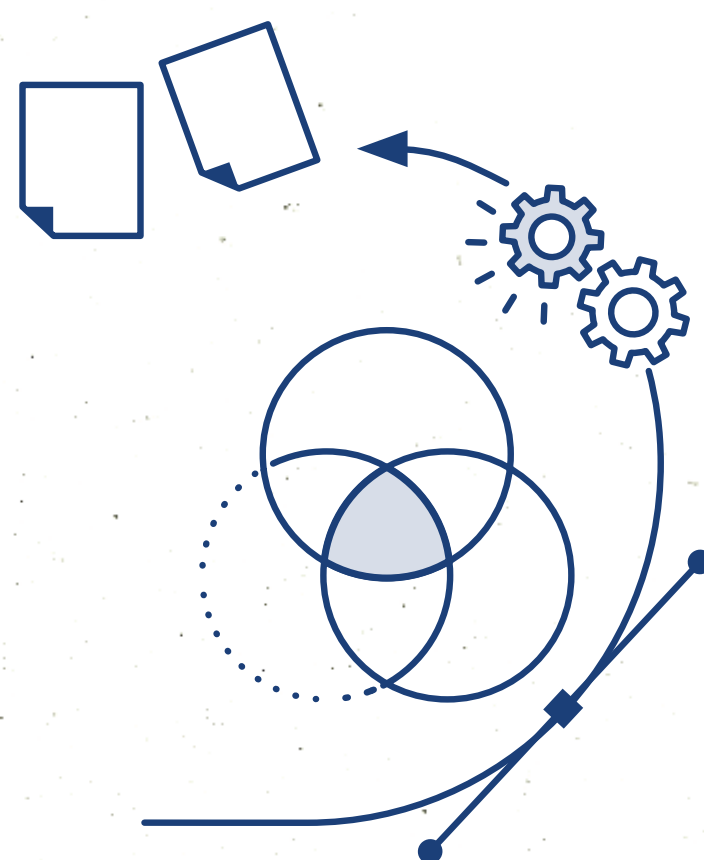
Analiza online istraživanja 116

Zaključak 126

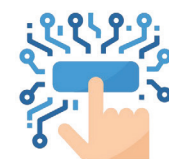
Reference..... 134



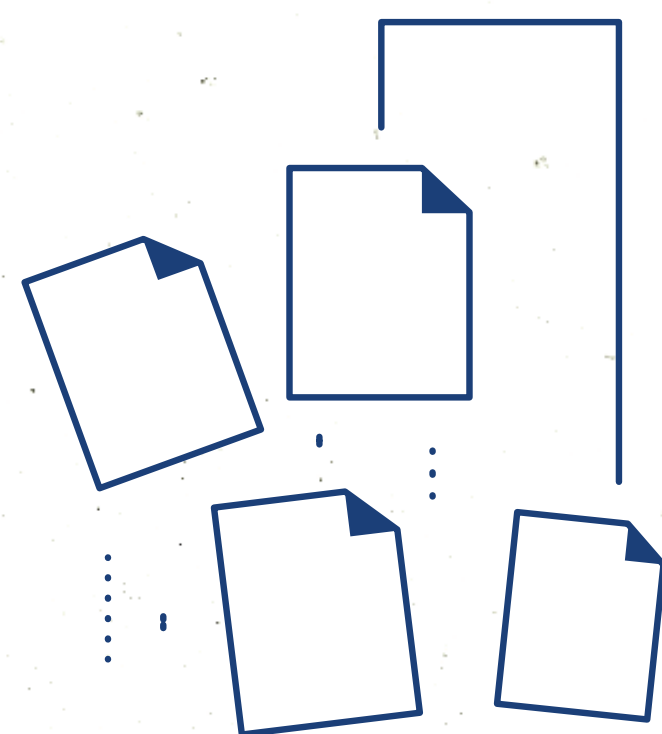
Uvod



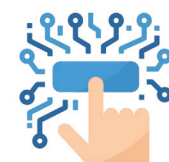
Dokument „Izveštaj o radnim pravima, zaštiti i sigurnosti na radu, digitalnim i ljudskim pravima u BiH“, je kreiran u sklopu projekta „EU podrška unapređenju radnih i ljudskih prava kroz digitalizaciju“. Za potrebe pripreme dokumenta, projektni tim je pregledao relevantne postojeće dokumente, urađene od strane državnih institucija, Evropske unije i Evropske Komisije, međunarodnih i lokalnih organizacija. Istraživanjem sadržaja relevantnih za radna i ljudska prava, digitalizaciju, te sigurnosti i zaštiti na radu, utvrđene su postojeće prakse, kao i nedostaci, koji su u narednom koraku online upitnika istraženi ispitivanjem stavova stanovnika BiH, te su analizirani dobijeni rezultati. Dokument sadrži pregled zakonodavnog okvira Bosne i Hercegovine, UN deklaracija, MOR standarda, EU godišnjih izvještaja, izvještaja Ombudsmena, ISO standarda, statističkih podataka, tematskih programa i akcionih planova relevantnih za oblast radnih prava, digitalizacije, ljudskih prava, zaštite i sigurnosti na radu. U fokusu istraživanja i zaključaka prema pregledu navedenih dokumenata, bile su marginalizovane grupe, kao grupe zbog kojih je projekat i nastao, a u cilju zaštite njihovih prava, te unapređenja statusa kroz promovisanje boljeg položaja na radnom mjestu, i osposobljavanja za pravedniji rad i funkcionalnije okruženje. Trenutni napredak u radnom zakonodavstvu je ograničen i još uvijek preostaje rješavanje ozbiljnih izazova u pogledu zapošljavanja, socijalne uključenosti i zaštite radnika, smanjenja siromaštva, posebno u vezi sa koordinacijom među nadležnim institucijama u BiH. Lokalni zakonodavni okvir i stvarna praksi u implementaciji standarda o radu, digitalnim, ljudskim pravima, sigurnosti i zaštiti na radu još treba da se unapređuje. U pregledu zakonodavnog okvira, dati su neki prijedlozi za unapređenje. Projektni partneri će ključne elemente važne za ostvarivanje i promociju prava značajnih za ciljne grupe projekta promovisati na treninzima, kao i na sastancima sa lokalnim samoupravama. Zajednički cilj uz projekat, a i nakon njegove implementacije, jeste da su prava radnika, a naročito marginalizovanih grupa unapređena, i poboljšana u odnosu na prethodno stanje. Na osnovu provedene analize dokumenata, online istraživanja i rezultata, projektni tim će osnovne zaključke i relevantne informacije koristiti za detaljnije definisanje sadržaja treninga i okruglih stolova, na kojima će biti prisutni projektni korisnici.



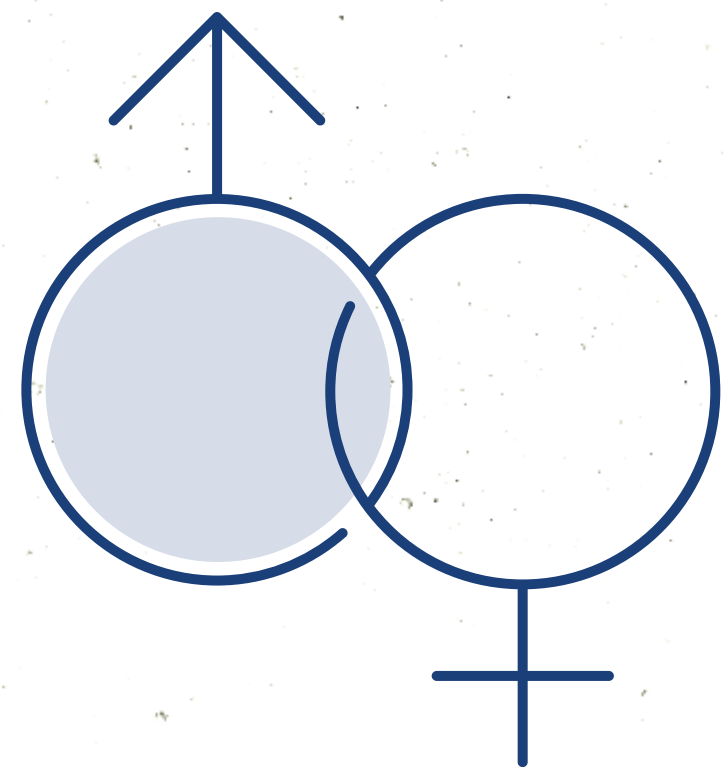
Gender akcioni plan III – Plan implementacije na državnom nivou 2021-2025 – CLIP Bosna i Hercegovina



Institucionalni okvir za ravnopravnost polova u BiH je uspostavljen i čine ga Agencija za ravnopravnost polova BiH, Gender centar Federacije Bosne i Hercegovine (FBiH) i Gender centar Republike Srpske (RS), kao ključni rodno institucionalni mehanizmi postavljeni unutar izvršne vlasti. U zakonodavstvu najvažniji rodno institucionalni mehanizmi su Parlamentarni odbor za ravnopravnost polova u Parlamentarnoj skupštini BiH, Odbori za ravnopravnost polova/jednake mogućnosti u entitetskim parlamentima i Skupštini Brčko Distrikta (BD), te komisije za ravnopravnost polova u kantonalnim i opštinskim skupštinama/vijećima. BiH je usvojila zakon koji inkriminiše nasilje nad ženama i propisuje zaštitu žrtava. Usvojene su i politike za implementaciju Istanbulske Konvencije. Međutim, zaštita žrtava rodno zasnovanog nasilja nije implementirana na usklađen način zbog različitih regulatornih rješenja socijalne zaštite i pravne pomoći u pojedinačnim nadležnostima. Specijalizovane usluge zaštite se pružaju putem sigurnih kuća za žrtve širom zemlje, ali javno finansiranje sigurnih kuća koje vode nevladine organizacije nije dosljedno. Nevladine organizacije bilježe značajan porast nasilja u porodici tokom pandemije COVID-19 na osnovu broja zahtjeva za pomoć upućenih putem SOS telefonskih linija i povećanja potražnje za specijalističkim uslugama. Regulativa o roditeljskom odsustvu i beneficijama postoji, ali nije jednaka za sve, u zavisnosti od nadležnosti i javnog/privatnog sektora. BiH je usvojila važne zakonske standarde za ravnopravno učešće žena i muškaraca u donošenju odluka i rukovođenju koji su u skladu sa međunarodnim sporazumima o ljudskim pravima. Rodna kvota u Izbornom zakonu BiH imala je pozitivan početni uticaj na učešće žena u parlamentima u BiH. Ipak, uprkos činjenici da više od 40% političkih kandidata na izborima čine žene, procenat žena izabranih u Zastupnički dom Parlamentarne skupštine BiH iznosi 21,4%, 28,5% u Zastupnički dom Parlamenta FBiH i 21,6% u Skupštinu Republike Srpske. Procenat žena u kantonalnim skupštinama kreće se od 13% u Kantonu 10 do 47% u Hercegovačko-neretvanskom kantonu, a u prosjeku iznosi 31%. U izvršnoj vlasti uglavnom dominiraju muškarci, dok to nije slučaj u pravosuđu BiH.



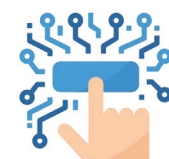
Rodni jaz na tržištu rada²



Iako žene u BiH čine 50,9% stanovništva u odnosu na 49,1% muškaraca, njihovo učešće u plaćenom radu znatno je niže. Prema podacima Agencije za statistiku vezanim za radnu snagu u BiH, stopa aktivnosti žena je bila 31,4%, a muškaraca 53,2%. Stopa zaposlenosti žena je bila 25%, muškaraca 44%; stopa nezaposlenosti žena bila 20,3%, a muškaraca 17,2%. Pored ograničenog pristupa tržištu rada, žene se suočavaju i sa različitim vrstama rodne diskriminacije na tržištu rada, poput vertikalne i horizontalne segregacije, rodnog jaza u platama i sl. U izrazito nepovoljnom ekonomskom položaju jesu određene skupine žena - Romkinje, žene koje žive u socijalnoj izolaciji, žene koje žive u zabačenim naseljima, majke djece s invaliditetom, žene kojima nedostaje nekoliko godina staža za penziju, žene s invaliditetom, samostalne majke na selu, žene starije životne dobi.

¹Evropska Komisija, Generalni direktorat za međunarodnu saradnju i razvoj, juli, 2021. godine

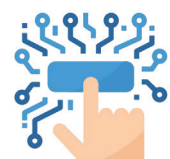
²Friedrich Ebert Stiftung, juli 2020. godine



Rodni jaz na tržištu rada₂

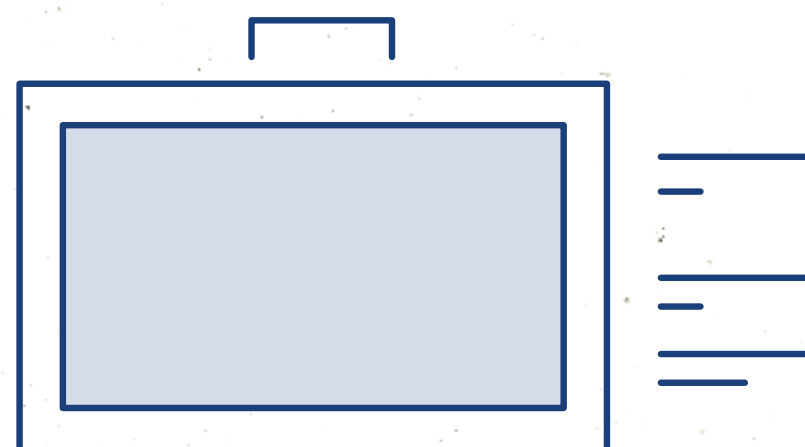
Dvije trećine neaktivnih osoba na BiH tržištu rada su radno sposobne žene. U poređenju sa državama u regionu, BiH ima najmanji nivo učešća žena na tržištu rada. Veliki broj žena angažovan je prema ugovoru o radu na određeno vrijeme, nepuno radno vrijeme ili su isključene s formalnog tržišta rada, tako da rade u „sivoj ekonomiji“.

Zakonom o ravnopravnosti polova BiH garantuje ravnopravnost po osnovu pola u procesu zapošljavanja i zabranjuje se diskriminacija na osnovu pola u radu i radnim odnosima, te se definiše kao oblik diskriminacije primanje nejednake plate. U pogledu zaštite od direktne i indirektne diskriminacije, koriste se mehanizmi zaštite iz Zakona o zabrani diskriminacije BiH. Krivični zakoni u BiH zahtijevaju od poslodavaca da osiguraju sve efikasne mjere radi sprečavanja uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i diskriminacije zasnovane na polu u radu i radnim odnosima. Entitetskim zakonima o radu definisana je jednakost plata te se navodi da je poslodavac dužan radnicima i radnicama isplatiti jednake plate za rad jednake vrijednosti. Na rukovodećim pozicijama žene su znatno manje zastupljene od muškaraca (2017. godina: 39% žena i 61% muškaraca), a u upravljačkim strukturama preduzeća gotovo nikako (2014. godina: 16% žena i 84% muškaraca). Agencija za ravnopravnost polova BiH ističe da postoje „vidljive rodne razlike u satnici u korist muškaraca u svim starosnim grupama, nivoima obrazovanja, zanimanjima i industrijama, a razlike u satnici se procjenjuju na 9% na štetu žena.



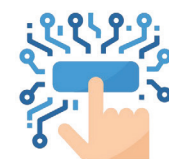
Jedinica 2.3: Standard 8- Standard rada

Master čas Evropske Investicione Banke o upravljanju ekološkom i društvenom održivošću

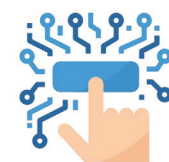


Standard 8 se bavi osnovnim pravima radnika. Radni uslovi pokrivaju čitav niz tema od fizičkih uslova i mentalnih zahtjeva koji postoje na radnom mjestu do uslova zaposlenja kao što su nadoknada, radni sati, dani odmora, odsustva, odsustvo zbog bolesti ili prekovremeni rad. Koncept dostojanstvenog rada prepoznaje da nije samo pitanje stvaranja bilo kakvog zaposlenja za postizanje ekonomskog rasta. Rad treba da bude produktivan i da donosi pristojan prihod. To uključuje „sigurnost na radnom mjestu i socijalnu zaštitu za porodice, bolje izgleda za lični razvoj i društvenu integraciju, slobodu ljudi da izraze svoje brige, organizuju se i učestvuju u odlukama koje utiču na njihove živote, te jednake mogućnosti i tretman za sve žene i muškarce.” Međunarodni pravni okvir o pitanjima rada je prilično progresivan i važan je pokretač implementacije prava radnika u nacionalnim zakonodavstvima. Često prevazilazi nacionalne zakone o radu ili je samo djelimično ugrađen u nacionalno zakonodavstvo. Ključni skup principa su Osnovni standardi rada Međunarodne organizacije rada (ILO) i Vodeći principi Ujedinjenih nacija o poslovanju i ljudskim pravima (takođe poznati kao UNGP). Od ukupnog broja od 189 konvencija, Upravno tijelo MOR-a osam ih smatra „osnovnim“, koje pokrivaju osnovne principe i prava na radu. Ovih osam osnovnih konvencija predstavljaju i četiri osnovna standarda rada koji čine sastavni dio osnovnih ljudskih prava, kao što su sloboda od ropstva, sloboda govora, mišljenja, kretanja i nediskriminacija.

³MOR <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>

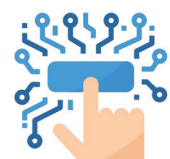


Osnovni standard rada	Temeljne Konvencije MOR-a
Efektivno ukidanje dječijeg rada	Konvencija minimalne dobi, 1973. (Broj 138) Konvencija o najgorim formama dječijeg rada, 1999. (Broj 182)
Eliminacija svih oblika prinudnog ili obaveznog rada	Konvencija o prinudnom radu, 1930. (Broj 105), Ukidanje konvencije o prisilnom radu, 1957. (Broj 105)
Sloboda udruživanja i priznavanje prava na kolektivno pregovaranje	Sloboda udruživanja i zaštita prava na organizaciju konvencije, 1948. (Broj 87) Pravo na organizaciju i konvenciju kolektivnog pregovaranja, 1949. (Broj 98)
Eliminacija diskriminacije u pogledu zapošljavanja i zanimanja	Konvencija o jednakim zaradama, 1951. (Broj 100) Konvencija o diskriminaciji, 1958. (Broj 111)



Vodeći principi Ujedinjenih nacija o poslovanju i ljudskim pravima (UNGP) su usvojeni od strane Vijeća UN-a za ljudska prava 2011. godine. Cilj ovih principa je da spriječe, riješe i isprave povrede ljudskih prava počinjene u poslovnim operacijama. Primjenjuju se na sve poslovne subjekte, bez obzira na njihovu veličinu, sektor, lokaciju, vlasništvo i strukturu. Vodeći principi su izraženi u tri stuba:

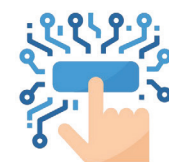
- Obaveza države je da štiti ljudska prava takođe i od kršenja ljudskih prava od strane poslovnih subjekata.
- Korporativna odgovornost za zaštitu ljudskih prava u svim poslovnim operacijama (uključujući strane operacije, dobavljače, izvođače i partnerstva) i nezavisno od sposobnosti ili spremnosti država da ispune svoje obaveze u vezi sa ljudskim pravima. Ova obaveza preovladava poštovanje nacionalnih zakona i propisa.
- Pristup pravnom lijeku za ljude pogođene kršenjem ljudskih prava.



Iz poslovne perspektive, nepoštovanje radnih standarda može rezultovati poslovnim rizicima, kao što su:

- Pravni rizik: nepoštovanje standarda postavljenih nacionalnim zakonom o radu je pravni prekršaj koji može dovesti do novčanih kazni, sudskih sporova ili čak zatvaranja poslovanja.
- Operativni rizik: loši odnosi između radnika i uprave mogu dugoročno rezultovati niskom produktivnošću i negativno uticati na posvećenost osoblja i zapošljavanje. Nepoštovanje radnih standarda može izazvati negativne uticaje na zdravlje i sigurnost radnika i zajednice u cjelini. Osim zastoja uzrokovanih štrajkovima radnika, velika fluktuacija osoblja dolazi sa troškovima zapošljavanja i obuke. Za neke pozicije može biti teško pronaći prave ljude, što posebno važi za zahtjevnije poslove.
- Finansijski rizik: gubitak prihoda zbog niske produktivnosti i visokih troškova zapošljavanja osoblja. Procjenjuje se da trošak zamjene radnika iznosi 18 mjeseci plate.
- Reputacijski rizik: nepoštovanje radnih standarda može uzrokovati lošu sliku o kompaniji sa percepcijom “eksploatacije” njene radne snage. Treba obratiti pažnju i na uslove rada u lancu snabdjevanja.

Četiri osnovna standarda rada MOR-a su ukidanje dječjeg rada, eliminacija prisilnog rada, eliminacija diskriminacije i pravo na udruživanje i kolektivno pregovaranje.

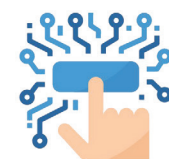


Zahtjevi Standarda 8 EIB-a

Cilj ovog standarda je zaštita prava radnika i sprečavanje kršenja ljudskih prava u vezi sa uslovima rada. Namjera je promovisati dobrobit pojedinca, socijalnu uključenost i održive zajednice.

U Standardu 8 EIB-a se navodi da:

- Kompanije koje imaju koristi od dječjeg rada, koje koriste ili svjesno imaju koristi od prinudnog rada i koje nisu u skladu sa nacionalnim zakonom o organizaciji radnika, neće se finansirati.
- Prepoznata je poteškoća da se eliminišu svi oblici diskriminacije, ali ipak klijent treba da vodi politiku jednakih mogućnosti.



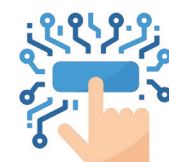
Jedinica 2.3: Standard 9- Javno zdravlje, sigurnost i zaštita na radu



Mjere zaštite na radu imaju za cilj zaštitu radnika od bolesti i povreda, ili čak smrti uzrokovane izlaganjem opasnostima na radu i/ili opasnim faktorima u radnom okruženju.

Istovremeno postoje poslovne aktivnosti koje ne samo da negativno utiču na zdravlje i sigurnost radnika, već mogu predstavljati i rizik po javno zdravlje i sigurnost. Na primjer, transportne operacije kompanije mogu dovesti do saobraćajnih nesreća ili nedovoljna sigurnost proizvoda ili njihovih komponenata može dovesti do zdravstvenih problema za korisnike. U zavisnosti od vrste i veličine kompanije, moraju se planirati i sprovoditi mjere zaštite javnog zdravlja i bezbjednosti kako bi se javnost zaštitila od rizika po životnu sredinu i zdravlje povezanih sa poslovanjem.

Kompanije su odgovorne da preduzmu mjere za osiguranje javnog zdravlja, sigurnost i zaštitu na radu. Pravni okvir se sastoji od niza konvencija MOR-a koje se direktno ili indirektno bave pitanjima zaštite na radu, kao i nacionalnog zakonodavstva. Dobre međunarodne industrijske prakse mogu pružiti dodatne smjernice.



Rizici i uticaji - Postoji značajan ekonomski trošak koji se odnosi na lošu praksu zaštite zdravlja i sigurnosti na radu koji prema procjenama ILO-a iznosi 4% globalnog bruto domaćeg proizvoda svake godine.

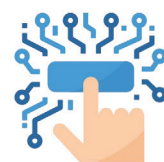
Dimenzija ljudske tragedije postaje jasnija ako razmislimo o tome da:

- Svakih 15 sekundi, radnik umre od nesreće ili bolesti na radu.
- Svakih 15 sekundi 153 radnika dožive nesreću na radu.

To ukupno iznosi 2,3 miliona smrtnih slučajeva godišnje i 317 miliona nesreća zbog nesreća ili bolesti na radu.

Za kompaniju može nastati nekoliko poslovnih rizika ako se ne uzmu u obzir problemi sigurnosti i zaštite na radu:

- Regulatorni organi mogu izricati prekršajne i novčane kazne.
- Ozbiljne nesreće mogu dovesti do zastoja i zahtijevati privremena isključenja.
- Može doći do gubitka sredstava poput vozila ili oštećenja objekata.
- Osoblje može biti manje motivisano, što dovodi do niže produktivnosti i veće fluktuacije osoblja.
- Šteta ugleda kompanije sa višestrukim posljedicama.



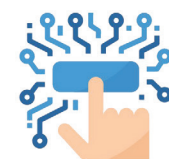
Opasnosti – Radno okruženje koje nije bezbjedno može dovesti do nesreća, povreda, bolesti, ili čak smrti radnika. Opasnosti na radnom mjestu mogu proistići iz bilo koje tvari, materijala, procesa ili prakse koja može uzrokovati štetu ili štetne posljedice po zdravlje pod određenim uslovima.

Opasnosti na radnom mjestu mogu doći iz širokog spektra izvora.

Možemo ih svrstati u fizičke, hemijske, biološke i psiho-socijalne izvore.

Fizičke opasnosti su tvari ili aktivnosti koje ugrožavaju fizičku sigurnost radnika kao što su:

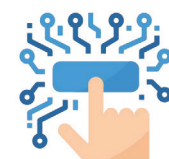
- Zarobljavanje ili zapetljavanje rotirajućom ili opremom u kretanju,
 - Izloženost stalnoj glasnoj buci,
 - Rad sa nedovoljnim osvetljenjem ili izuzetno jakim svjetlom,
 - Rad sa neispravnim električnim uređajima,
 - Povrede oka zavarivanjem bez zaštite za oči, čvrste čestice ili tečni hemijski sprej mogu da oštete oči radnika,
 - Rad sa mašinama ili alatima koji vibriraju,
 - Pad sa visine,
 - Upotreba teških mašina, uključujući automobile, kada ste umorni, bolesni ili uzimate lijekove.
- To uključuje prevoz do i od mjesta rada.
- Fizičke opasnosti mogu dovesti do povreda od manjih incidenata do onesposobljavanja ili smrtonosnih povreda.



Hemijske opasnosti predstavljaju potencijalni rizik za bolest i povredu zbog jednokratne akutne izloženosti ili hronične ponavljajuće izloženosti opasnim hemijskim supstancama.

Biološke opasnosti mogu proizaći iz bakterija, virusa, insekata, biljaka, životinja ili ljudi. Radnici za koje postoji vjerovatnoća da će biti izloženi biološkim opasnostima su medicinsko i stomatološko osoblje, vlasnici životinja i stočari, prerađivači hrane ili žitarica.

Psihosocijalni uzroci su dugo radno vrijeme, pritisak ostvarivanja visokog efekta ili nasilje koje može dovesti do stresa i bolesti. Sigurnost radnika može biti problem za kompanije, posebno ako se nalaze u udaljenim područjima, bave se vrijednim materijalima ili upravljaju objektima koji sadrže vrijedne materijale. Može postojati rizik od oružane pljačke, otmice ili krađe.

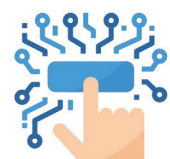


Studija o zapošljavanju mladih u Bosni i Hercegovini

Stope zaposlenosti u BiH su niske i iznose u prosjeku 35,5% (od niže 22,9% u Brčko distriktu, do 31,9% u Federaciji Bosne i Hercegovine i 42,2% u Republici Srpskoj). Stopa zaposlenosti mladih je daleko niža nego za radnu snagu u cjelini.

U 2019. godini stopa zaposlenosti mladih iznosila je samo 23,4% (od 17,9% u Brčko distriktu, do 21,3% u FBiH i 27,5% u RS). Stopa zaposlenosti mladih porasla je za više od tri procenta tokom tri godine od 2017. do 2019. godine, sa 18,0% u 2017. godini i daleko je ispod ukupne stope zaposlenosti od 54,7%. Istraživanja (Pilav-Velić, 2019. i Okičić, 2020.) pokazala su da programi obuke koje provodi Zavod za zapošljavanje, kao i plaćena praksa imaju statistički značajan pozitivan efekat na stopu zaposlenosti mladih. Implikacija je da se politika zapošljavanja mladih treba više fokusirati na mjere obuke i radnog iskustva koje bi mogle uključivati stručnu obuku zasnovanu na radu, dualno obrazovanje koje uključuje stručne škole i obuku preduzeća o metodama traženja posla i obuku za samozapošljavanje.

⁴Regional Cooperation Council, 2021.



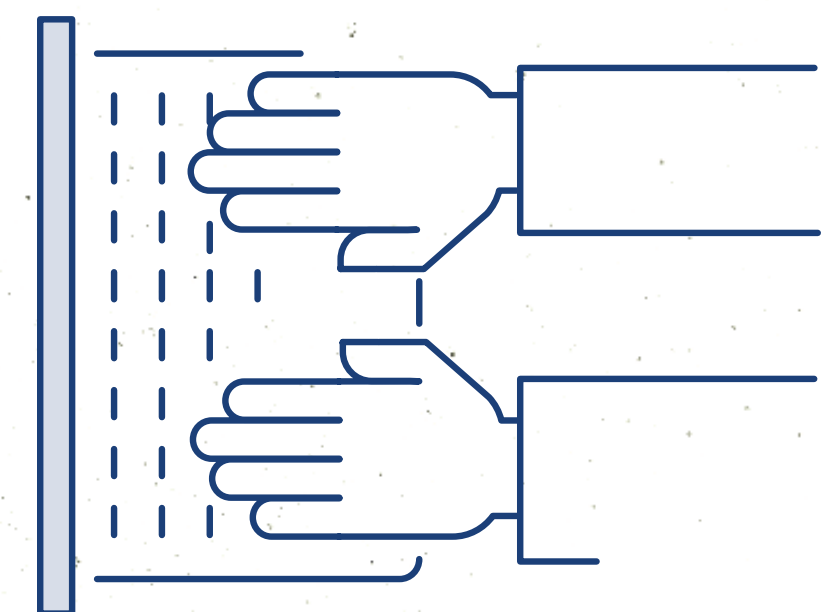
Sa stopom nezaposlenosti mladih od 33,8% i sa 21,6% mladih koji nisu aktivni ni u zapošljavanju, ni u obrazovanju ili obuci (NEET), potrebno je fokusiranje politike na aktivne politike tržišta rada za mlade i na razvoj njihovih relevantnih vještina za buduće zapošljavanje. Kao i kod tržišta rada u cjelini, postoji velika rodna razlika u stopama zaposlenosti, od 27,4% za mladiće i 18,6% za djevojke u BiH; kao i u stopama nezaposlenosti, koje su 31,3% za mladiće i 37,9% za djevojke.

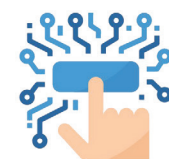
Nešto manje od jedan od deset mladih ljudi (9,2%) je samozaposleno, bilo kao preduzetnici u smislu otvaranja biznisa koji omogućava otvaranje radnih mjesta za druge ili u tradicionalnijoj ulozi zanatlije koji radi za svoj račun. Relativno mali broj mladih ljudi radi na pola radnog vremena (7,0%), a većina njih, kao i kod samozaposlenih, su mladići sa srednjim stepenom obrazovanja.

Oko dvije petine mladih radi na privremenim poslovima, sa nešto većom procentom među djevojkama (45,8%) nego među mladićima (36,5%).

Oko 186.000 mladih bilo je neaktivno u drugom kvartalu 2019. godine; mnogi od njih su pohađali srednju školu ili fakultet, ali mnogi nisu bili ni u radnom odnosu, niti aktivni u obrazovanju, ni na obuci. Polovina neaktivne omladine imala je nizak nivo obrazovanja, a nešto manje od polovine srednji nivo obrazovanja, dok je relativno malo (3,2%) završilo tercijarno obrazovanje. Glavna karakteristika ove starosne grupe je da su mnogi završili samo osnovni nivo obrazovanja.

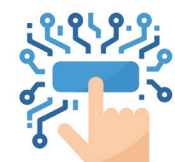
Odliv mozgova i zapošljavanje u inostranstvu je sve veći trend poslednjih godina. Negativni migracioni tokovi, koji se ogledaju u velikom procentu odlazaka mladih i čitavih porodica iz privrede, smanjuju raspoloživu radnu snagu. Značajan dio stanovništva je emigrirao i vjerovatno će se ovaj trend nastaviti.





Ključni izazovi sa kojima se suočava tržište rada mladih

Slabost tržišta rada i niska stopa zaposlenosti predstavljaju ozbiljne izazove za kreatore politike. Među najvećim izazovima su fragmentacija tržišta rada mladih i politike zapošljavanja, neusklađenost vještina i slabost obrazovnog sistema, ograničena dostupnost prilika za rad sa skraćenim radnim vremenom za žene, politike zapošljavanja koje nedovoljno ciljaju na mlade i ograničeno pružanje usluga savjetovanja za mlade.

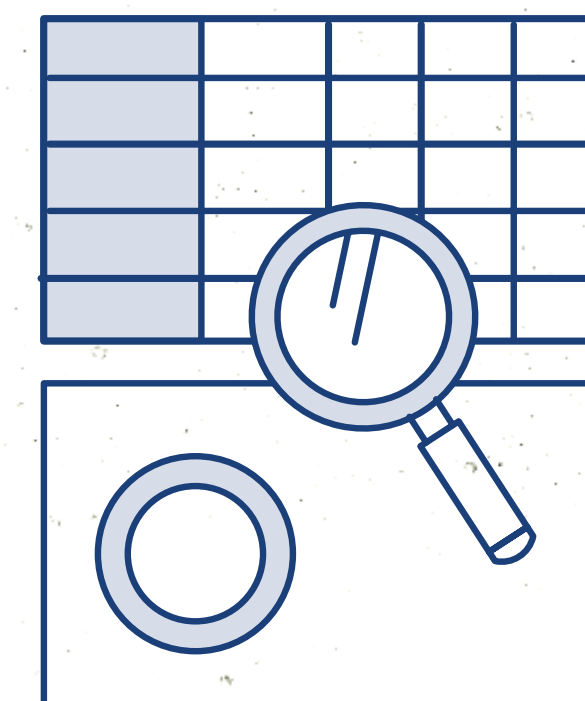


Mapiranje situacije neaktivnih mladih

Uz stopu neaktivnih mladih od 21,6% (podaci iz 2018.), osiguravanje da rezultati obrazovnog sistema bolje odgovaraju zahtjevima tržišta rada treba biti prioritet. Neaktivna populacija mladih se često naziva „izgubljenom generacijom“ jer uključuje mlade ljude koji su dugo bili isključeni sa tržišta rada, kojima sve više nedostaju vještine potrebne na tržištu i koje je sve teže zapošljivati. Mladi ljudi koji nisu prijavljeni u javnim agencijama za zapošljavanje nazivaju se „neregistrovanim neaktivnim mladima“ i čine podskup populacije neaktivnih mladih koji je najviše izložen riziku od siromaštva i socijalne isključenosti.

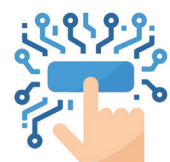
Stopa neaktivnih mladih u Bosni i Hercegovini iznosila je 21,6% u 2018. godini, bez značajne rodne razlike između mladića i djevojaka. Većina osoba u ovoj starosnoj grupi ima srednji nivo obrazovanja, dok malo ko ima visoko obrazovanje. Mali je udio neaktivnih u grupi mladih sa niskim stepenom

obrazovanja. Budući da većina učenika koji su studirali u elitnim gimnazijama nastavljaju studiranje na fakultetu, nezaposleni ili neaktivni maturanti su najvećim dijelom iz stručnih škola.



⁵World Bank/WiiW Jobs Gateway in Southeastern Europe online data, 2019 q2.

⁶World Bank/WiiW Jobs Gateway in Southeastern Europe online data, 2019 q2.



Radno siromaštvo u BiH⁷

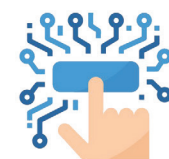
U skladu sa definicijom dogovorenom u EU, osoba je u riziku od radnog siromaštva ukoliko je zaposlena i živi u domaćinstvu koje je u riziku od siromaštva. Osoba se smatra zaposlenom ukoliko je radila više od 6 u posljednjih 12 mjeseci. Zaposleni pojedinci mogu raditi za platu ili biti samozaposleni. Domaćinstvo je u opasnosti od siromaštva (ili 'nedovoljnog prihoda') ako je njegov raspoloživi dohodak ispod 60% nacionalne medijane.

Minimalne plate služe kao osnova za obračun poreza i socijalnih doprinosa. Smatra se da je poresko opterećenje rada u BiH (a posebno u FBiH) visoko. Studije sugerišu da oporezivanje rada karakteriše progresivno oporezivanje za one koji zarađuju ispod 50% prosječne plate, što odvraća osobe s niskim primanjima od ulaska na formalno tržište rada i zarobljava ih u neformalnom radu ili čak neaktivnosti. Mjere kao što su beneficije na radnom mjestu, koje bi mogle pomoći poboljšanju ovakvog stanja, kao i promovisanju uključivanja na tržište rada, nedostaju u oba entiteta BiH.

Analiza ukazuje ne samo na očigledan problem niskih plata već, kao što pokazuju i druge studije, na nizak intenzitet rada pojedinaca, kao i na problem zaposlenih radnika koji ne primaju platu. Brojni faktori doprinose ovakvom stanju u BiH.

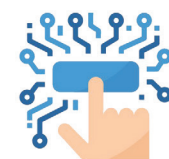
Značajan faktor je segmentacija tržišta rada: ne samo između sigurnog javnog zaposlenja i nesigurnijeg privatnog zaposlenja, već i između stalnog i privremenog rada i između formalnog i neformalnog rada, pored očekivanih razlika u industrijskim sektorima. Privilegija pristupa zapošljavanju u javnom sektoru je kontrolisana političkim mrežama. S druge strane, u privatnom sektoru zapošljavanje je nesigurno, a zakonska zaštita se slabo sprovodi, brišući granicu između formalnog i neformalnog zapošljavanja.





Višegodišnje aktivne politike tržišta rada koje provode javne službe za zapošljavanje učinile su vrlo malo na stvaranju novih radnih mjesta dobrog kvaliteta ili poboljšanju zapošljivosti radne snage. S obzirom na rasprostranjenost niskog stepena obrazovanja među radnicima koji su u riziku od siromaštva, odsustvo kvalitetnog obrazovanja i obuke (potrebno da bi se omogućilo ljudima da osiguraju kvalitetnije poslove) predstavlja posebnu prepreku. Različiti nedostaci u sistemima obrazovanja i obuke u BiH identifikovani su tokom godina, a prisutni su i danas, uključujući slabu povezanost između obrazovnog sistema i tržišta rada. Radnici su ograničeni nedostatkom pristupa kvalitetnoj brizi o djeci i drugim vrstama usluga koje bi im omogućile da povećaju svoj radni intenzitet. Ovo pogoršava položaj žena u zapošljavanju u privatnom sektoru, gdje se radno zakonodavstvo nedovoljno primjenjuje i gdje je radno mjesto žena posebno ranjivo. Briga o djeci i predškolsko obrazovanje apsorbuju značajan dio prihoda domaćinstva. To odvraća roditelje, a posebno žene, od korištenja ovakvih usluga, najčešće na račun žena koje se odluče na brigu o djeci i koje završe van tržišta rada, često s niskim porodičnim primanjima. Politike koje bi se eksplicitno bavile radnim siromaštvom potpuno su nedostajale sa dnevnog reda različitih vlada, a radno siromaštvo nije bio u fokusu projekata koje podržavaju međunarodni donatori.

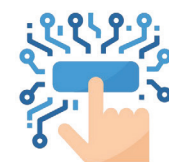
⁷In-work poverty in Bosnia and Herzegovina, Nikolina Obradović, Mirna Jusić and Nermin Oruč, EUROPEAN SOCIAL POLICY NETWORK (ESPN), 2019.



Ljudska prava u poslovnom sektoru u Bosni i Hercegovini⁸

Rodna ravnopravnost i radni status

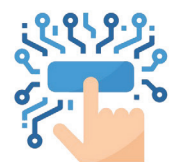
Zakoni u BiH izričito ne nalažu jednaku naknadu za jednak rad, ali zabranjuju rodnu diskriminaciju. Žene i muškarci su generalno jednako plaćeni za jednak rad u javnim preduzećima, ali ne i u svim privatnim preduzećima. Nevladine organizacije su izvijestile o malom stvarnom napretku u postizanju veće jednakosti između muškaraca i žena na tržištu rada i primijetile rasprostranjenu diskriminaciju žena na radnom mjestu, kao i redovno neosnovano otpuštanje s posla trudnica i porodilja. U mnogim oglasima za popunjavanje upražnjenih radnih mjesta otvoreno su navedeni diskriminirajući kriteriji za žene, kao što su starosna dob i fizički izgled.



Osobe s invaliditetom



Zakonima na entitetskom i državnom nivou zabranjena je diskriminacija osoba s fizičkim, čulnim, intelektualnim i mentalnim invaliditetom. Međutim, u praksi postoji diskriminacija po ovoj osnovi. Vlasti nemaju jedinstvenu zakonsku definiciju invaliditeta, što otežava mogućnost ostvarivanja beneficija osobama koje bi automatski imale pravo na beneficije, i prioritet daju podršci demobilisanim borcima. Zakoni u oba entiteta nalažu povećanu fizičku pristupačnost objektima za osobe s invaliditetom, međutim i nadležne institucije rijetko primjenjuju takve zakonske odredbe. Nevladine organizacije koje se bave zaštitom ljudskih prava kontinuirano ističu da ni novoizgrađeni javni objekti ne omogućavaju pristup osobama s invaliditetom. U julu 2016. godine Vlada FBiH usvojila je strategiju s prioritetima unapređenja prava osoba s invaliditetom u oblasti zdravstva, obrazovanja, pristupačnosti, profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja, socijalne zaštite, kulture i sporta. RS je sačinila Strategiju unapređenja društvenog položaja lica s invaliditetom 2017– 2026. Zakonom je djeci s invaliditetom omogućeno da pohađaju redovnu nastavu kada je to moguće. Međutim, škole su često isticale da nisu u stanju prihvatiti takvu djecu zbog nedostatka finansijskih sredstava i opreme.



Manjine

Manjine se i dalje suočavaju s problemom diskriminacije u oblasti zapošljavanja i obrazovanja i u javnom i privatnom sektoru, iako je diskriminacija zakonom zabranjena. Romi, kao najbrojnija manjina u BiH, još uvijek su diskriminirani prilikom pokušaja ostvarivanja prava na stambeno zbrinjavanje, prava na zdravstvenu zaštitu, obrazovanje i zapošljavanje, pa je gotovo 99% Roma i dalje nezaposleno.

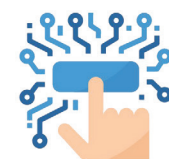
Rad djece

Najniža dob djece potrebna za zasnivanje radnog odnosa u oba entiteta je 15 godina. Maloljetne osobe od 15 do 18 godina moraju dostaviti valjano zdravstveno uvjerenje da bi stupile u radni odnos. U RS-u i Brčko distriktu na snazi su zakoni prema kojima je kažnjivo sklapanje radnog odnosa s osobama mlađim od 15 godina. Zakonima o radu u Federaciji, RS-u i Brčko distriktu zabranjeno je maloljetnicima u dobi od 15 do 18 godina da rade noću i da obavljaju opasne poslove. U Zakonu o radu FBiH nije definisan opasan rad. U toku godine vlasti nisu primile izvještaje o radnom angažmanu djece. Ni u jednom entitetu ne postoje inspektori zaduženi samo za inspekcijski nadzor nad radom djece. Inspektori rada koji su obučeni da prepoznaju rad djece vjeruju da nisu otkrili takve slučajeve zbog visoke stope nezaposlenosti. Opšta percepcija među zvaničnicima i u civilnom društvu jeste da se eksploatacija rada djece rijetko dešava.

⁸Kult, Decembar 2019

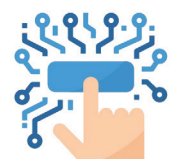
⁹Dokument dostupan na: <https://www.vladars.net/sr-SP-Cyrl/Vlada/Ministarstva/MZSZ/dokumenti/Documents/Strategija%20unapre%C4%91enja%20dru%C5%A1tvenog%20polo%C5%BEaja%20lica%20sa%20invaliditetom.pdf>





Zdravlje i sigurnost na radu

Federacija BiH i RS uspostavile su obavezne standarde za zdravlje i sigurnost na radu, posebno u industrijskim sektorima u kojima su radni uslovi opasni. Radnička prava važe za sve zvanične (tj. prijavljene) radnike, kao i radnike migrante i privremene radnike. Vlasti u oba entiteta tek su u ograničenoj mjeri nastojale poboljšati uslove zaštite zdravlja i sigurnosti u rudnicima uglja u vlasništvu vlade. Takva nastojanja nisu bila dovoljna za sigurnost radnika. Radnici u određenim industrijskim granama često rade pod rizičnim uslovima, posebno oni u metaloprerađivačkim pogonima, čeličanama i rudnicima uglja. Radnici se nisu mogli sačuvati situacija koje su dovodile u opasnost njihovo zdravlje ili sigurnost, a da ne ugroze svoj radnopravni status.



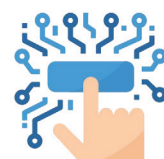
Sažetak analize o stanju ljudskih prava u privrednom sektoru u Bosni i Hercegovini

Institut za razvoj mladih KULT je uz finansijsku podršku Evropske unije i u saradnji s partnerima pokrenuo inicijativu za poboljšanje poštivanja ljudskih prava u privrednom sektoru u BiH. Jedna od aktivnosti inicijative je i provođenje bazičnog istraživanja o stanju ljudskih prava u tom sektoru u BiH.

Rezultati dobijeni istraživanjem o izazovima i problemima u oblasti privrednog poslovanja i povrede ljudskih prava poslužili su za osnovnu procjenu postojećeg stanja, te kao jedan od osnova za izradu povelje o ljudskim pravima u privrednom sektoru u BiH. Radna verzija upitnika prošla je kroz proces javnih konsultacija koje su održane u Goraždu, Zenici, Bijeljini i Mostaru. Javnim konsultacijama su prisustvovali predstavnici vlasti, nevladinih organizacija, razvojnih agencija i privrednika. Pored toga, provedene su i ciljane individualne konsultacije s kompanijama iz različitih sektora i različite vlasničke strukture kako bi se dobilo što šire mišljenje privrednika o važnosti pitanja koja se nalaze u upitniku.

Prikupljanje podataka elektronskim putem vršeno je u julu i avgustu 2019. godine te direktno od privrednika na konferenciji u organizaciji Udruženja poslodavaca FBiH u septembru 2019. godine.

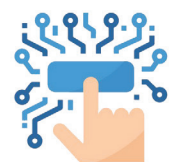




Kako bi se osiguralo da upitnik popune isključivo pravna lica iz BiH, distribucija upitnika odvijala se direktnim putem na e-mail adrese pravnih lica, pri čemu je korištena baza poslovnog portala Akta.ba. Imajući u vidu činjenicu da privredni sektor u Bosni i Hercegovini obuhvata brojne djelatnosti i preduzeća različitih veličina, istraživanjem su obuhvaćena preduzeća iz cijele Bosne i Hercegovine bez obzira na njihovu djelatnost i veličinu.

Iako je prvobitno planirano da se odgovori prikupe od 1.000 preduzeća, odziv privrednika bio je slabiji od očekivanog, što je rezultiralo time da je upitnik popunilo 412 preduzeća – što i dalje predstavlja reprezentativan uzorak. Upitnik je bio anoniman ako su preduzeća tako željela, odnosno pitanje o nazivu preduzeća bilo je ostavljeno kao opcionalno. Omjer preduzeća koja su upisala svoj naziv i onih koja su ipak odlučila ostati anonimna je 21% prema 79%.

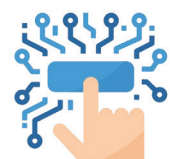
Rezultati analize upitnika: Više od polovine preduzeća (55%) navodi kako imaju pisani dokument (pravilnik, proceduru, politiku i sl.) u kojem se opisuje namjera preduzeća da u svom poslovanju vodi računa o poštivanju ljudskih prava. Od toga 49% preduzeća precizira kako je navedeni dokument internog karaktera, odnosno da postoji, ali nije javno dostupan. Oko 6% preduzeća navodi kako ima dokument koji je i javno dostupan. Blizu 20% preduzeća koja trenutno nemaju dokument kojim bi opisali svoju namjeru da poštuju ljudska prava ističe da imaju potrebu za takvim dokumentom. Da opisani dokument nemaju te da nemaju ni potrebu za takvim dokumentom navodi 25% preduzeća.



Kako bi se osiguralo da upitnik popune isključivo pravna lica iz BiH, distribucija upitnika odvijala se direktnim putem na e-mail adrese pravnih lica, pri čemu je korištena baza poslovnog portala Akta.ba. Imajući u vidu činjenicu da privredni sektor u Bosni i Hercegovini obuhvata brojne djelatnosti i preduzeća različitih veličina, istraživanjem su obuhvaćena preduzeća iz cijele Bosne i Hercegovine bez obzira na njihovu djelatnost i veličinu.

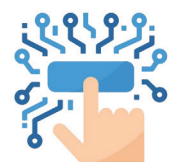
Iako je prvobitno planirano da se odgovori prikupe od 1.000 preduzeća, odziv privrednika bio je slabiji od očekivanog, što je rezultiralo time da je upitnik popunilo 412 preduzeća – što i dalje predstavlja reprezentativan uzorak. Upitnik je bio anoniman ako su preduzeća tako željela, odnosno pitanje o nazivu preduzeća bilo je ostavljeno kao opcionalno. Omjer preduzeća koja su upisala svoj naziv i onih koja su ipak odlučila ostati anonimna je 21% prema 79%.

Rezultati analize upitnika: Više od polovine preduzeća (55%) navodi kako imaju pisani dokument (pravilnik, proceduru, politiku i sl.) u kojem se opisuje namjera preduzeća da u svom poslovanju vodi računa o poštivanju ljudskih prava. Od toga 49% preduzeća precizira kako je navedeni dokument internog karaktera, odnosno da postoji, ali nije javno dostupan. Oko 6% preduzeća navodi kako ima dokument koji je i javno dostupan. Blizu 20% preduzeća koja trenutno nemaju dokument kojim bi opisali svoju namjeru da poštuju ljudska prava ističe da imaju potrebu za takvim dokumentom. Da opisani dokument nemaju te da nemaju ni potrebu za takvim dokumentom navodi 25% preduzeća.



BiH je ratificirala međunarodne instrumente u oblasti ljudskih prava, uključujući konvencije UN-a, Vijeća Evrope i pripadajuće protokole, prema kojima postoji obaveza izvještavanja, a zalaže se za dosljednu saradnju s ugovornim tijelima UN-a osnovanim prema tim konvencijama. Dijelovi Izvještaja o stanju ljudskih prava u zemljama u 2017. godini, koji se odnose na privredno poslovanje:

1. Postupci i pravni lijekovi u građanskopravnim pitanjima
2. Sloboda izražavanja i sloboda štampe
3. Sloboda okupljanja
4. Sloboda kretanja
5. Sloboda učešća u političkom procesu
6. Međunarodne istrage i istrage nevladinog sektora o povredama ljudskih prava
7. Rodna ravnopravnost i radni status
8. Osobe s invaliditetom
9. Manjine
10. Sindikati – pravo na kolektivno pregovaranje i legalan štrajk
11. Uslovi rada
12. Rad djece
13. Naknada za rad
14. Zdravlje i sigurnost na radu

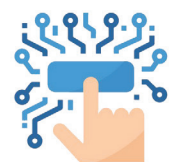


Osnovna načela Smjernica UN-a o poslovnom sektoru i ljudskim pravima jesu:

- a. obaveza država da poštuju, štite i ostvaruju ljudska prava i temeljne slobode;
- b. uloge preduzeća kao posebnih društvenih organizacija da ispunjavaju sve zakonske obaveze iz domena ljudskih prava;
- c. da prava i obaveze budu povezani s odgovarajućim i učinkovitim mehanizmima pravne zaštite u slučajevima njihovog kršenja.

Cilj Smjernica je unapređivanje standarda i praksi koji se odnose na poslovni sektor i ljudska prava na način da mogu ostvarivati konkretne rezultate za pojedince i grupe te doprinositi društveno održivoj globalizaciji. Trebaju se primjenjivati „nediskriminatorno, s posebnom pažnjom posvećenom pravima, potrebama i izazovima s kojima se susreću pojedinci iz skupina i grupa izloženih povećanom riziku od ranjivosti ili marginalizacije“. U Smjernicama, između ostalog, se navodi šta sve države trebaju činiti kao svoju obavezu u sektoru ljudskih prava s fokusom na preduzeća, te se navode smjernice za preduzeća u zaštiti ljudskih prava, kao i smjernice o pristupu pravnoj zaštiti.

U Smjernicama je sadržan i prijedlog teksta Povelje, koji bi se trebao prilagoditi zavisno od potrebe svakog preduzeća. Povelja o poštivanju ljudskih prava u poslovanju je povelja za javno opredjeljenje kompanije da će poštovati ljudska prava, bazirana na preporukama iz Smjernica UN-a, te posebno osjetljivim tačkama za kompanije gdje bi moglo doći ili najčešće dolazi do kršenja ljudskih prava, prema navodima iz međunarodnih izvještaja.



AKCIONI PLAN EU O LJUDSKIM PRAVIMA I DEMOKRATIJU 2020-2024¹⁰

Akcioni plan EU za ljudska prava i demokratiju 2020-2024. razvila je Evropska unija (EU) kako bi promovisala ljudska prava i demokratske vrijednosti unutar EU i širom svijeta.

Akcioni plan utvrđuje ambicije i prioritete EU za konkretno djelovanje u oblasti vanjskih odnosa:

1. Zaštita i osnaživanje pojedinaca

Zaštita i osnaživanje pojedinaca znači osigurati da svi mogu u potpunosti uživati građanska, politička, kao i ekonomska, socijalna i kulturna prava. Osnaživanje svih ljudi ('ne ostavljajući nikoga iza') uključuje omogućavanje da ostvare svoj puni potencijal kao ravnopravni i aktivni članovi društva.

1.1. Zaštita ljudi, eliminacija nejednakosti, diskriminacije i isključenosti

1.2. Osnaživanje ljudi

1.3. Promovisanje osnovnih sloboda i jačanje građanskog i političkog prostora

1.4. Jačanje ekonomskih, socijalnih, kulturnih i radnih prava

1.5. Podrška vladavini prava i pravednom sprovođenju pravde

1.6. Uklanjanje jaza u odgovornosti, borba protiv nekažnjivosti i podrška tranzicionoj pravdi

2. Izgradnja otpornih, inkluzivnih i demokratskih društava

Poštovanje ljudskih prava je suštinski element otpornih, inkluzivnih i demokratskih društava. Takva društva su izgrađena na transparentnim i odgovornim institucijama, predstavničkim parlamentima i angažovanim građanima, te obezbjeđuju sigurno i pogodno okruženje za civilno društvo i nezavisne medije da izražavaju zabrinutost, utiču na politike, prate donosiocje odluka i pozivaju ih na odgovornost.

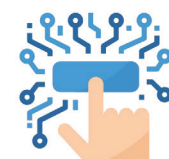
2.1. Jačanje demokratskih, odgovornih i transparentnih institucija

2.2. Promovisanje odgovornog, inkluzivnog, participativnog i reprezentativnog donošenja odluka

2.3. Podrška nezavisnim i pluralističkim medijima, pristup informacijama i borba protiv dezinformacija

2.4. Jačanje ljudskih prava i participativnog pristupa prevenciji sukoba i rješavanju kriza

¹⁰EU Action Plan on Human Rights and Democracy 2020 – 2024, November, 2020 https://www.eeas.europa.eu/sites/default/files/eu_action_plan_on_human_rights_and_democracy_2020-2024.pdf



3. Promovisanje globalnog sistema za ljudska prava i demokratiju

Promovisanje globalnog sistema za ljudska prava i demokratiju je srž posvećenosti EU jačanju multilateralizma. Strateški odgovor EU na promjenjivo međunarodno okruženje je jačanje svoje koherentnosti i jedinstva u multilateralnim forumima, proširenje i produbljivanje bilateralnih partnerstava i izgradnja novih međuregionalnih koalicija.

3.1. Multilateralna saradnja

3.2. Regionalna partnerstva

3.3. Bilateralna saradnja

3.4. Civilno društvo i nacionalne institucije za ljudska prava

3.5. Poslovni sektor

3.6. Usklađenost sa međunarodnim ljudskim pravima i međunarodnim humanitarnim pravom

4. Nove tehnologije: iskorištavanje mogućnosti i suočavanje s izazovima

Nove tehnologije mogu značajno doprinijeti zaštiti i promociji ljudskih prava i demokratije, uključujući olakšavanje i efikasnije učešće javnosti, povećanje pristupa javnim uslugama, upravljanje dokumentacijom za kršenje i zloupotrebe i podržavanje onlajn aktivizma.

4.1. Izgradnja kapaciteta i efikasno praćenje

4.2. Promovisanje ljudskih prava i demokratije u korištenju digitalnih tehnologija, uključujući umjetnu inteligenciju

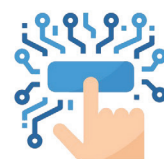
5. Rezultati zajedničkim radom

5.1. Javna diplomatija i strateška komunikacija

5.2. Implementacija, praćenje i evaluacija

Akcionni plan naglašava potrebu za sveobuhvatnim pristupom promovisanju ljudskih prava i demokratije i prepoznaje važnost rada sa nizom subjekata, uključujući civilno društvo, privatni sektor i vlade, kako bi se postigli ovi ciljevi.

¹⁰EU Action Plan on Human Rights and Democracy 2020 – 2024, November, 2020 https://www.eeas.europa.eu/sites/default/files/eu_action_plan_on_human_rights_and_democracy_2020-2024.pdf



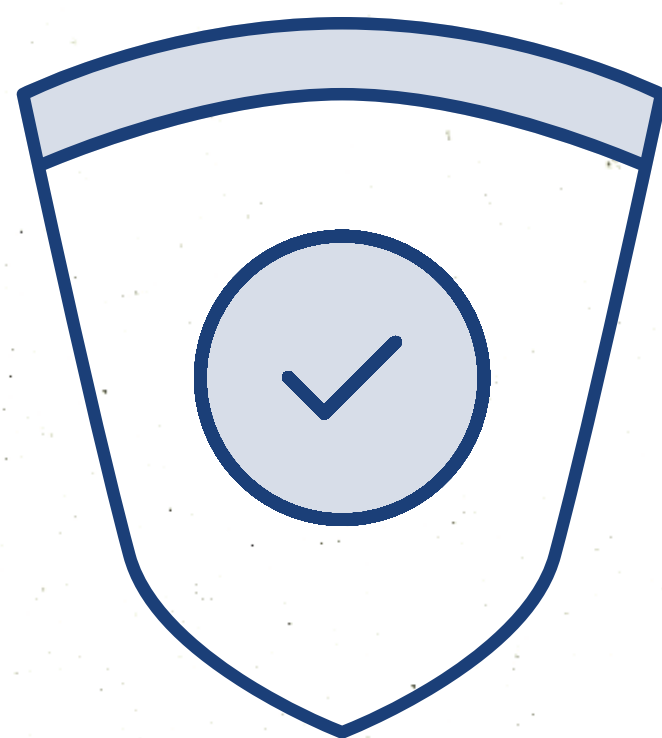
PITANJA SOCIJALNE ZAŠTITE U BIH: POKRIVENOST, ADEKVATNOST, TROŠKOVI I FINANSIRANJE

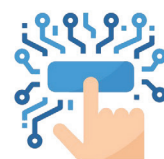
Dokument predstavlja izvještaj koji ispituje stanje socijalne zaštite u Bosni i Hercegovini. Izvještaj analizira nekoliko aspekata socijalne zaštite, uključujući pokrivenost, adekvatnost, rashode i finansiranje.

Analiza problema sistema socijalne zaštite pokazuje slijedeće:

- penzijski sistemi trpe nepovoljne stope zavisnosti kao posljedicu relativno visokog obuhvata penzionera i niske i sve manje pokrivenosti radno sposobnog stanovništva kroz planove doprinosa
- više od 85% stanovništva je pokriveno zdravstvenim osiguranjem, ali je efektivna pokrivenost znatno manja zbog neprenosivosti između fondova i strogih zahtjeva za doprinosima
- naknade za nezaposlene ne premošćuju adekvatno jaz u prihodima za većinu nezaposlenih osoba
- ratni veterani imaju pravo na povoljne uslove za socijalnu pomoć, kao i privilegije u pogledu penzija i naknada za nezaposlene
- dječiji i porodični dodaci se suočavaju sa dvostrukim izazovom u pogledu pristupa i nivoa beneficija
- usluge socijalne zaštite - obrazovanje u ranom djetinjstvu i usluge kućne njege za starije osobe kojima je potrebna njega - nedovoljno su razvijene i nedovoljno finansirana grana socijalne zaštite

Struktura finansiranja socijalnog osiguranja zavisi od učinaka i upravljanja tržištem rada i sistema naplate poreza. Tržište rada u Bosni i Hercegovini karakteriše nizak nivo učešća i visoka stopa nezaposlenosti, posebno među mladima i ženama. Postoje značajne razlike u pokrivenosti socijalnim osiguranjem između muškaraca i žena. U Bosni i Hercegovini žene se suočavaju s brojnim preprekama u ulasku na tržište rada i zadržavanju posla.

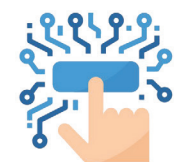




Ključne preporuke:

1. Proširiti pokrivenost: poboljšati nivoe davanja fondova penzionog i zdravstvenog osiguranja i ojačati njihovu strukturu prihoda, posebno vraćanjem ili održavanjem njihovog vanbudžetskog statusa iz državnog budžeta. Mjere su:
 - povećati ukupno učešće u radnoj snazi i stope zaposlenosti, posebno mladih i žena;
 - poboljšati upravljanje tržištem rada formalizacijom neformalnih preduzeća i smanjenjem neprijavljenog rada;
 - proširiti socijalno osiguranje na radnike u svim vrstama ugovora o radu, uključujući radnike na određeno vrijeme, ugovore o djelu, radnike na digitalnim platformama, kao i samozaposlene radnike.
2. Osigurati fiskalni prostor za uklanjanje nedostataka zaštite, osiguranje pristupa adekvatnoj socijalnoj pomoći i uslugama, kao i za ponovno fokusiranje prioriternih ciljnih grupa. Mjere su:
 - ostvariti univerzalnu zdravstvenu pokrivenost, uz poštivanje prema stanovništvu sa niskim prihodima;
 - proširiti dječije i porodične dodatke i usluge socijalne zaštite, posebno s obzirom na uvođenje usluga dugotrajne njege za starije osobe i osobe sa invaliditetom;
 - preispitati prioritete davanja socijalne pomoći kako bi davanja bila efikasnija u prevenciji siromaštva.
3. Uspostaviti efikasan mehanizam koordinacije između različitih nivoa vlasti odgovornih za politike socijalne zaštite (posebno u FBiH):
 - da bi se unaprijedila reformska agenda, demokratski procesi kreiranja politike trebaju biti osigurani putem tripartitnog socijalnog dijaloga.
 - ključni akteri u BiH – vlast na svim nivoima, sindikati i poslodavci – razvijaju jasnu viziju budućeg sistema socijalne zaštite i političku volju za izgradnju univerzalnog, sveobuhvatnog, adekvatnog, održivog i funkcionalnog sistema socijalne zaštite, uključujući solidan donji prag socijalne zaštite.

¹¹Issues in Social Protection in Bosnia and Herzegovina: coverage, adequacy, expenditure and financing, International Labour Organization 2022, www.ilo.org/publns



VODEĆA NAČELA O POSLOVANJU I LJUDSKIM PRAVIMA, IMPLEMENTACIJA OKVIRA UJEDINJENIH NACIJA „ZAŠTITA, POŠTOVANJE I PRAVNI LIJEK“

“Vodeći principi UN-a o poslovanju i ljudskim pravima” je dokument koji opisuje odgovornosti preduzeća da poštuju ljudska prava i odgovarajuće dužnosti država da štite ta prava. Dokument utvrđuje tri ključna stuba:

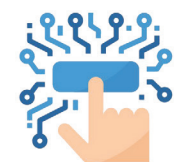
1. Dužnost države da štiti ljudska prava

Države moraju zaštititi od kršenja ljudskih prava; ovo zahtjeva preduzimanje odgovarajućih koraka za sprečavanje, istragu, kažnjavanje i ispravljanje zloupotrebe kroz djelotvorne politike, zakone, propise i presude. Države treba da jasno odrede očekivanje da sva poslovna preduzeća sa sjedištem na njihovoj teritoriji i/ili jurisdikciji poštuju ljudska prava tokom svog poslovanja. Države treba da preduzmu dodatne korake za zaštitu od kršenja ljudskih prava od strane preduzeća, agencija kao što su agencije za kredite i službene agencije za osiguranje investicija ili garancije, uključujući, gdje je to prikladno, zahtijevanje dužne pažnje o ljudskim pravima.

2. Korporativna odgovornost za poštovanje ljudskih prava

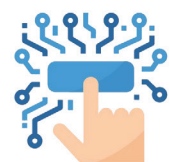
Poslovanja treba da poštuju ljudska prava i da izbjegavaju kršenje ljudskih prava drugih i da se pozabave negativnim uticajima na ljudska prava u koje su uključena. Odgovornost preduzeća da poštuju ljudska prava odnosi se na međunarodno priznata ljudska prava navedena u Deklaraciji Međunarodne organizacije rada o osnovnim principima i pravima na radu. Odgovornost poslovanja da poštuju ljudska prava odnosi se na sva preduzeća bez obzira na njihovu veličinu, sektor, operativni kontekst, vlasništvo i strukturu. Usmjerenje pažnje na ljudskih prava:

- treba da pokriva štetne uticaje na ljudska prava koje poslovanje može prouzrokovati ili doprinijeti sopstvenim aktivnostima, ili koje svojim poslovnim odnosima mogu biti direktno povezani sa njegovim poslovanjem, proizvodima ili uslugama;
- variraće po složenosti u zavisnosti od veličine preduzeća, rizika od ozbiljnih uticaja na ljudska prava i prirode i konteksta poslovanja;
- potrebno je uvažavati da se rizici za ljudska prava mogu promijeniti tokom vremena kako se poslovanje preduzeća i operativni kontekst razvijaju.



3. Pristup pravnom lijeku za žrtve kršenja ljudskih prava

Kao dio svoje dužnosti zaštite od zloupotrebe ljudskih prava u poslovanju, države moraju poduzeti odgovarajuće korake kako bi osigurale, putem sudskih, administrativnih, zakonodavnih ili drugih odgovarajućih sredstava, da kada se takve zloupotrebe dogode na njihovoj teritoriji, oni koji su pogođeni imaju pristup na efikasan pravni lijek i odgovarajuće nesudske žalbene mehanizme, zajedno sa sudskim mehanizmima, kao dio sveobuhvatnog državnog sistema za ispravljanje kršenja ljudskih prava u vezi sa poslovanjem. Industrijske inicijative, inicijative sa više zainteresovanih strana i druge inicijative za saradnju koje se zasnivaju na poštovanju standarda u vezi sa ljudskim pravima treba da obezbjede dostupnost efikasnih mehanizama za žalbe.



Učinak Bosne i Hercegovine u 20 principa Evropskog stuba socijalnih prava

1. Jednake mogućnosti i pristup tržištu rada

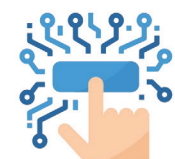
- » Obrazovanje, obuka i cjeloživotno učenje
- » Rodna ravnopravnost
- » Jednake prilike
- » Aktivna podrška zapošljavanju

2. Pošteni uslovi rada

- » Sigurno i prilagodljivo zaposlenje
- » Plate
- » Informacije o uslovima zapošljavanja i zaštiti u slučaju otkaza
- » Socijalni dijalog i uključivanje radnika
- » Ravnoteža između posla i života
- » Zdravo, sigurno i dobro prilagođeno radno okruženje i zaštita podataka

3. Socijalna zaštita i inkluzija

- » Briga o djeci i podrška djeci
- » Socijalna zaštita
- » Naknade za nezaposlene
- » Minimalni prihod
- » Starosna primanja i penzije
- » Zdravstvena njega
- » Uključivanje osoba sa invaliditetom
- » Dugotrajna njega
- » Stanovanje i pomoć za beskućnike
- » Pristup osnovnim uslugama

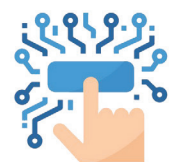


Da bi se poboljšala socio-ekonomska otpornost i stvorili preduslovi za ubrzani razvoj u postpandemijskim vremenima, prioriteti su:

- Unapređenje zdravstvene zaštite i kapaciteta zdravstvenog sistema, kako bi se obezbijedio efikasniji odgovor na zdravstvene krize.
- Sprečavanje gubitaka ljudskog kapitala u vezi sa nedostacima obrazovnog sistema i nedovoljno razvijenim mehanizmima aktivne podrške zapošljavanju.
- Sprečavanje dualizma i nejednakosti na tržištu rada: atipične radnike treba uključiti u sve dalje programe zadržavanja zaposlenja i planove oporavka, a freelancer-e treba prepoznati relevantnim zakonima i njihov status treba jasno definisati.

Sistem socijalne zaštite treba poboljšati na način da efikasno odgovori na krizu i dugoročne izazove. Šeme podrške dohotku trebale bi se koristiti u većoj mjeri tokom socio-ekonomskih šokova; ugrožene grupe treba da dobiju podršku kako bi se spriječila propadanje njihovih ekonomskih uslova.

- Socijalni dijalog treba aktivno i trajno promovisati kroz proširenje nadležnosti ekonomskih i socijalnih savjeta (npr. bolje učešće u provođenju politike) i jačanje unutrašnjih kapaciteta socijalnih partnera, posebno u analitici.
- Zavodi za statistiku u BiH trebaju osigurati bolje prikupljanje i obezbjeđivanje podataka provođenjem istraživanja koja bi omogućila česta i transparentna međunarodna i EU podrška.



UPOTREBA INFORMACIONO-KOMUNIKACIONIH TEHNOLOGIJA U BOSNI I HERCEGOVINI¹⁴



Istraživanja o **upotrebi informaciono-komunikacionih tehnologija u domaćinstvima** provedeno je na reprezentativnom uzorku od 8165 domaćinstva na teritoriji BiH. Stopa odgovora iznosi 79,1%, (6457 domaćinstva). Rezultati istraživanja o upotrebi informaciono-komunikacionih tehnologija u domaćinstvima i pojedinačno (IKT-D), pokazali su sljedeće:

- 62,2% domaćinstava imaju pristup računaru
- 37,8% domaćinstava nemaju pristup računaru
- domaćinstva imaju pristup internetu: 72,8% (povećanje od 0,8% u odnosu na 2019. godinu)
- domaćinstava nemaju pristup internetu: 26,9%
- domaćinstvo ne zna da li ima pristup internetu: 0,3%

U urbanim sredinama 65,6% domaćinstava ima pristup računaru u ostalim dijelovima 59,5%. Jaz u pristupu domaćinstava računaru vidljiv je u strukturi domaćinstava po mjesečnom dohotku. Pristup računaru većinom imaju domaćinstava sa mjesečnim primanjima većim od 1500 KM (92,7%), odnosno prihodima većim od 2500 KM (97,6%), dok udio domaćinstava sa primanjima do 500 KM iznosi svega 28,4%, uz podatak da 97,0% domaćinstva posjeduje TV, a 92,9% domaćinstava posjeduje mobilni telefon.

U BiH je 65,7% osoba u posljednja tri mjeseca koristilo računar, 2,9% osoba je koristilo računar prije više od tri mjeseca, a 7,6% prije više od godinu dana. Čak 23,8 % osoba nikada nije koristilo računar. Za 3,5% povećao se broj korisnika računara u odnosu na 2019. godinu, za 4,7% u odnosu na 2018. godinu, a za 5,8% u odnosu na 2017. godinu.

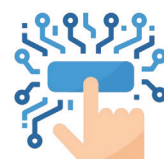
Udio korisnika računara po polu: Muškarci: 69,1%, Žene: 62,8%.

Udio korisnika računara prema starosnoj dobi:

- starosne dobi od 16-24: 94,7%,

¹⁴Upotreba informaciono-komunikacionih tehnologija
u Bosni i Hercegovini,

Tematski bilten 19, ISSN 1840-104X, Agencija za statistiku
Bosne i Hercegovine, Sarajevo, 2021. godina



- starosne dobi od 25-54: 83,8%,
- starosne dobi od 55-74: 38,6%

Udio korisnika računara prema obrazovnom nivou ispitanika:

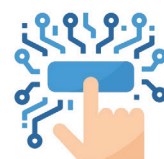
- osobe sa višim i visokim obrazovanjem: 92,3%,
- osobe sa srednjim obrazovanjem: 73,1%,
- osobe sa osnovnim ili niže srednjim obrazovanjem: 35,2%.

Na pitanje koliko su često u prosjeku, koristili internet tokom poslednja tri mjeseca, 92,1% ispitanika odgovorilo je: svakog dana ili skoro svakog dana. Rezultati istraživanja pokazali su sljedeće:

- Internet korisnici starosne dobi od 16 do 24 godine, 98,8% ispitanika koristi internet svaki dan ili skoro svaki dan;
- Internet korisnici starosne dobi od 25 do 54 godine, 94,4% ispitanika koristi internet svaki dan ili skoro svaki dan;
- Internet korisnici starosne dobi od 55 do 74 godine, 84,1% ispitanika koristi internet svaki dan ili skoro svaki dan.

Istraživanje o **upotrebi informaciono-komunikacionih tehnologija u preduzećima** provedeno je na reprezentativnom uzorku od 2634 preduzeća na teritoriji Bosne i Hercegovine. Stopa odgovora je 86,41% (2276 preduzeća).

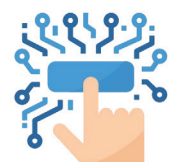
Rezultati istraživanja pokazuju da 99,6% preduzeća imaju pristup internetu; od ukupnog broja preduzeća koja imaju pristup internetu, fiksni širokopojasni priključak (npr. ADSL, SDSL, VDSL, kablovske mreže, optičke mreže) posjeduje 98,9% preduzeća.



Rezultati istraživanja pokazuju da 99,6% preduzeća imaju pristup internetu; od ukupnog broja preduzeća koja imaju pristup internetu, fiksni širokopojasni priključak (npr. ADSL, SDSL, VDSL, kablovske mreže, optičke mreže) posjeduje 98,9% preduzeća. Analiza preduzeća prema veličini pokazuje da mobilnu internet konekciju upotrebom prenosnih uređaja najviše koriste velika preduzeća (86,0%). Preduzeća koja zapošljavaju IKT stručnjake, prema veličini preduzeća:

- Mala preduzeće (10-49 zaposlenih), 9,5%;
- Srednja preduzeća (50-249 zaposlenih) 28,5%;
- Velika preduzeća (250 i više zaposlenih) 72,9%.

Web stranicu posjeduje 62,7% preduzeća. Posredstvom web stranice najčešće pružaju: opis robe ili usluga, cjenovnik (87,1%); linkovi i preporuke na društveni profil preduzeća (56,4%). Istraživanje je pokazalo da 13,0% preduzeća ima uslugu chat service. Najveći procenat preduzeća koja imaju uslugu chat service imaju preduzeća djelatnosti „Popravak i održavanje računara i komunikacijske opreme“ (37,5%) i „Trgovina na veliko i malo,“ (18,5%).



ŽENE I MUŠKARCI U BIH¹⁵

Stanovništvo BiH prema polu u 2013. godini iznosilo je: 49,1% muškaraca (1.732.270), 50,9% žena (1.798.889), a prema provedenom Popisu stanovništva.

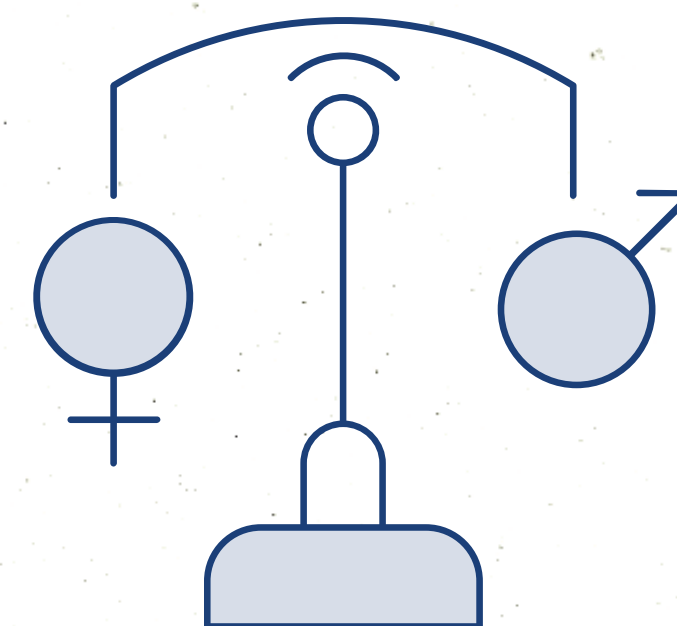
Prema Anketi o korištenju informaciono-komunikacionih tehnologija u BiH (IKT), u 2019. godini 20% žena i 29% muškaraca imalo je osnovne ili iznad osnovnih digitalnih vještina, dok je u EU-27 prosjek bio 54% za žene, a 56% za muškarce. BiH je na dnu ljestvice u Evropi kada je u pitanju korištenje digitalnih vještina. Što se tiče pola, 10% više mladih žena od 16-24 godine ima osnovne i iznad osnovnih digitalnih vještina, a gledajući na stariju populaciju, procenat se mijenja u korist muškaraca.

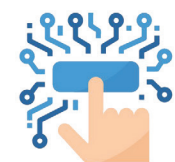
Samo 6 od 100 žena i 8 od 100 muškaraca u BiH ima iznad osnovnih digitalnih vještina (viši od osnovnog nivoa).

Stopa aktivnosti predstavlja odnos između radne snage i radno sposobnog stanovništva. Stopa zaposlenosti predstavlja odnos između zaposlenog i radno sposobnog stanovništva. Stopa nezaposlenosti predstavlja odnos između nezaposlenih lica i radne snage. Stopa zaposlenosti u Bosni i Hercegovini (20-64): 40% žena, 65% muškaraca.

U IKT sektoru najveći broj zaposlenih pripada starosnoj grupi od 25 do 49 godina, a najveća je razlika i u rodnoj zastupljenosti.

¹⁵Women and Men in BiH, Tematski bilten 03, ISSN 2232-7789, Agency for Statistics of Bosnia and Herzegovina, Sarajevo, 2022. godina





U 2020. godini žene su činile 3/4 ukupnog broja zdravstvenih radnika u javnim zdravstvenim ustanovama u BiH. Doktorica je bilo 63% u odnosu na 37% doktora, dok je 78% ženskih medicinskih sestara imalo viši ili srednji nivo obrazovanja u odnosu na muške medicinske sestre. Od osoba sa završenim visokim obrazovanjem u 2020. godini 60% su bile žene, a 40% muškarci. Više od polovine žena steklo je diplomu, magisterij i doktorat iz oblasti zdravstva i socijalne zaštite, obrazovanja i društvenih nauka. Veći broj muškaraca je završio školovanje u oblastima informacionih i komunikacionih tehnologija, inženjeringa, proizvodnje i građevinarstva i u oblasti usluga.

Bosna i Hercegovina se pridružila OECD programu PISA (The Program for International Student Assessment) 2018. godine. Cilj programa je evaluacija obrazovnih sistema širom svijeta – procjena nivoa sticanja osnovnih znanja i vještina relevantnih za efektivno učešće u savremenom društvu učenika od 15 godina na kraju obaveznog školovanja. PISA studij je fokusiran na osnovne predmete: čitanje, matematiku i prirodne nauke. Dječaci imaju niže prosječne rezultate u čitanju u odnosu na djevojčice, i razlika je 30 bodova, što je slučaj i u drugim zemljama koje su učestvovala u PISA studiji. Razlika u matematici je oko 3 boda u korist dječaka, dok u postignućima iz prirodnih nauka u BiH nema razlike. Generalno, prosječna postignuća učenika iz matematike, čitanja i prirodnih nauka u BiH su ispod prosjeka OECD-a.

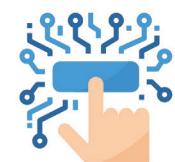
U strukturi izabranih gradonačelnika na Lokalnim izborima 2020. bilo je 96% muškaraca, a 4% žena. Ukupno je u državnim institucijama zaposleno nešto više žena u odnosu na muškarce (54%). Međutim, rodna neravnoteža je uočljiva kada se posmatra polna struktura rukovodećih pozicija – zastupljenost muškaraca na rukovodećim pozicijama je znatno veća.

Prema “Zakonu o državnoj službi u institucijama Bosne i Hercegovine” od 2013. godine otac ima pravo da umjesto majke koristi roditeljsko odsustvo, počevši od 60 dana od rođenja djeteta.

Struktura posjedovanja vozačke dozvole je: 36% žena i 64% muškaraca, dok je struktura saobraćajnih dozvola: 23% žena i 77% muškaraca.



Finansira
Evropska unija



EU PODRŠKA UNAPREĐENJU
RADNIH I LJUDSKIH PRAVA
KROZ DIGITALIZACIJU

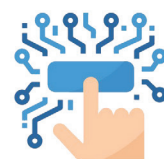
DEKLARACIJA KOMITETA MINISTARA O VODEĆIM PRINCIPIMA UN-A O POSLOVANJU I LJUDSKIM PRAVIMA¹⁶

Komitet ministara Vijeća Evrope

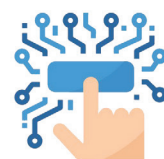
¹⁶Deklaracija Komiteta ministara o Vodećim principima UN-a o poslovanju i ljudskim pravima,
usvojio Komitet ministara 16. aprila 2014 na 1197. sastanku zamjenika ministara,

https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=09000016805c6ee3#globalcontainer

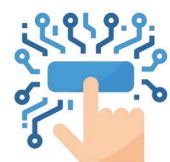




1. Potvrđujući svoju posvećenost zaštiti svih ljudskih prava navedenih u Evropskoj konvenciji o ljudskim pravima i Evropskoj socijalnoj povelji, uključujući revidiranu Evropsku socijalnu povelju
2. Podsjećajući na obavezu država članica da osiguraju svima koji su pod njihovom jurisdikcijom prava i slobode definisane Evropskom konvencijom o ljudskim pravima i da obezbijede djelotvoran pravni lijek pred nacionalnim vlastima za kršenje tih prava i sloboda, kao i svoje obaveze koje proizilaze, ako je relevantno, iz Evropske socijalne povelje, uključujući revidiranu Evropsku socijalnu povelju, i drugih evropskih i međunarodnih instrumenata o ljudskim pravima;
3. Prepoznajući da poslovanja imaju odgovornost da poštuju ljudska prava i da mogu imati negativan uticaj na uživanje ljudskih prava i doprinos njihovom ostvarivanju;
4. Prepoznajući značajan i kontinuiran doprinos Ujedinjenih nacija zaštiti i promociji ljudskih prava na međunarodnom nivou;
5. Uzimajući u obzir Okvir Ujedinjenih nacija „Zaštita, poštovanje i pravni lijek“, koji je pozdravilo Vijeće za ljudska prava Ujedinjenih naroda 18. juna 2008. godine, i „Vodeći principi o poslovanju i ljudskim pravima Ujedinjenih naroda: implementacija Okvira Ujedinjenih nacija „Zaštita, poštovanje i pravni lijek“ koje je odobrilo Vijeće za ljudska prava Ujedinjenih naroda 16. juna 2011. („Vodeći UN principi“);
6. Podsjećajući na standarde i aktivnosti u kojima je odnos između ljudskih prava i uloge i odgovornosti poslovnih preduzeća već artikulisan u Vijeću Evrope i drugim međunarodnim forumima i organizacijama;



7. predstavljena Vodeća načela UN-a, koja su preuzela međuvladine organizacije, vlade, poduzeća i organizacije civilnog društva, te ih prepoznaje kao trenutnu globalno dogovorenu osnovu za vlastiti rad u području poslovanja i ljudskih prava;
8. Ponovo potvrđuje svoju spremnost da traži saradnju s Evropskom unijom i drugim međunarodnim organizacijama, nacionalnim institucijama za ljudska prava, poslovnim subjektima i civilnim društvom u širenju i provođenju Vodećih principa UN-a, na evropskom novou i šire;
9. Naglašava da je djelotvorna implementacija Vodećih principa UN-a od suštinskog značaja, kako od strane država, tako i od strane poslovnih subjekata, kako bi se osiguralo poštovanje ljudskih prava u poslovnom kontekstu, i izražava spremnost da doprinese njihovoj djelotvornoj implementaciji na evropskom nivou, utvrđivanjem i analiziranjem konkretnih nedostataka i predlaganjem odgovarajućih rješenja;
10. Izražava svoju snažnu podršku implementaciji Vodećih principa UN-a od strane država članica i, u tu svrhu, poziva ih da:
 - a. preduzmu odgovarajuće korake za zaštitu od kršenja ljudskih prava od strane poslovanja/ preduzeća;
 - b. formulišu i provode politike i mjere za promovisanje da sva preduzeća poštuju ljudska prava tokom svog poslovanja, unutar i izvan svojih nacionalnih jurisdikcija;
 - c. preduzmu odgovarajuće korake kako bi osigurali da kada se zloupotrebe dogode na njihovoj teritoriji i/ili nadležnosti, oni na koje se to odnosi imaju pristup djelotvornom pravnom lijeku;
 - d. izrade nacionalne akcione planove za implementaciju Vodećih principa UN-a.

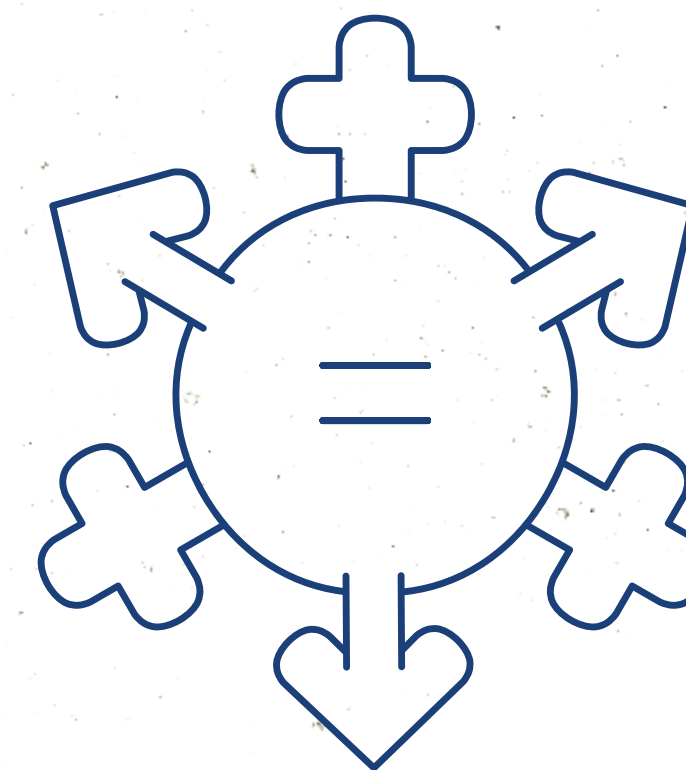


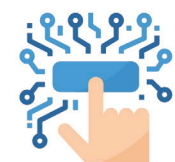
Profil rodne ravnopravnosti BiH

Profil rodne ravnopravnosti u BiH izradila je agencija UN Women u svojstvu ko-predsjedavajućeg Tematske grupe Ujedinjenih nacija za rodna pitanja u BiH radi pružanja boljeg uvida i podataka o napretku u ispunjavanju međunarodnih, regionalnih i državnih obaveza u pogledu rodne ravnopravnosti i osnaživanja žena.

Bosna i Hercegovina je ratifikovala više međunarodnih instrumenata, preuzevši time obaveze na polju ravnopravnosti spolova, uključujući UN-ovu Konvenciju o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (CEDAW) iz 1980. godine, koja je kasnije ponovo potvrđena Pekinškom deklaracijom i Platformom za djelovanje (1995. godine). BiH je među prvima u Evropi (2013. godine) ratifikovala Konvenciju Vijeća Evrope o sprečavanju i suzbijanju nasilja nad ženama i nasilja u porodici (Istanbulsku konvenciju).

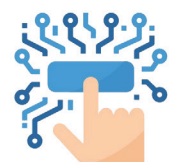
Bosna i Hercegovina uložila je značajne napore na usklađivanju svog zakonodavnog okvira s međunarodnim standardima i obavezama, usvojivši i dva ključna zakona: Zakon o ravnopravnosti polova i Zakon o zabrani diskriminacije. Međutim, zaključak je da je pravni sistem i dalje problematičan i nastavlja pružati prilike za diskriminaciju na osnovu spola zbog neusklađenosti zakona između entiteta, neujednačene primjene tih zakona kao i izostanka efikasnog praćenja njihove primjene.





Profil rodne ravnopravnosti u BiH je predstavio analizu sačinjenu u 6 različitih tematskih oblasti a to su:

- » Rodna ravnopravnost u upravljanju, političkom učešću, javnom životu i donošenju odluka
- » Rodna ravnopravnost u ekonomskom okruženju
- » Rodna ravnopravnosti, zdravlje i socijalna zaštita
- » Rodna ravnopravnost i obrazovanje
- » Rodna ravnopravnosti i građansko učešće
- » Rodna ravnopravnost i sigurnost ljudi



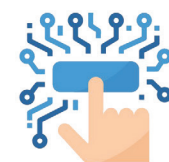
Rodna ravnopravnost u upravljanju, političkom učešću, javnom životu i donošenju odluka

Prisustvo žena u upravljanju, donošenju odluka i javnom životu još uvijek je obilježeno izraženim rodnim razlikama, uprkos značajnim aktivnostima na političkom osnaživanju žena i zakonodavnim izmjenama s ciljem podsticanja žena da preuzmu političke i pozicije odlučivanja u Bosni i Hercegovini.

Uprkos činjenici da je pravni okvir već postavljen tako da se žene uključe u procese odlučivanja, u praksi su one i dalje nedovoljno zastupljene. Zakon o ravnopravnosti spolova sadrži odredbu koja propisuje prag od 40% za zastupljenost manje zastupljenog spola u svim javnim tijelima (zakonodavnim, izvršnim i pravosudnim) u Bosni i Hercegovini, a Izborni zakon BiH propisuje obavezu političkih stranaka da na svoje izborne liste uključe najmanje 40% žena. Uprkos tome, udio žena u svim zakonodavnim i izvršnim tijelima kreće se oko 20%. Samo oko 10% žena predvodnice su izbornih lista i obično su na drugom mjestu, dok muškarci i dalje dominiraju na kompenzacijskim listama.

Zastupljenost žena na mnogim nivoima u pravosuđu znatno je bolja nego u izvršnoj i zakonodavnoj vlasti, uz povremene primjere pariteta s muškarcima. Učešće žena u lokalnim sudovima i Visokom sudskom i tužilačkom vijeću je nešto više od 60%. Žene zauzimaju 40% najviših pozicija u sudovima, uključujući sudačke i predsjedničke pozicije, i 16,6% u tužilaštvima.

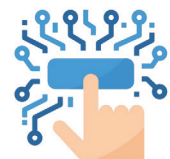
¹⁷UN Women (2021). *Profil rodne ravnopravnosti u Bosni i Hercegovini*. Sarajevo, Bosna i Hercegovina



U javnim institucijama u BiH zaposleno je 3.889 državnih službenika/ca, od kojih su 53% žene. U institucijama FBiH zaposleno je 53% žena, a u institucijama Republike Srpske žene čine 60% zaposlenih. Međutim, na rukovodećim pozicijama u oba entiteta uglavnom se nalaze muškarci, i do 59%.

Nizak nivo učešća žena u procesima odlučivanja smatra se jednim od tri vodeća izazova/prepreke u postizanju rodne ravnopravnosti u Bosni i Hercegovini. Najveći identifikovani izazovi su:

- » Tradicionalne uloge
- » Političko okruženje je neprijateljski nastrojeno prema ženama koje bi preuzele aktivnije uloge
- » Isključenost žena iz glavnih procesa odlučivanja
- » Ekonomska zavisnost
- » Pristrasno prikazivanja žena i djevojčica u medijim



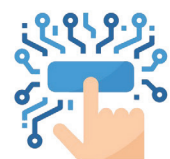
Rodna ravnopravnost i ekonomsko okruženje

Svi zakoni o radu zabranjuju diskriminaciju po različitim osnovama, uključujući pol, i propisuju sankcije za kršenje tih odredbi. Uprkos adekvatnom pravnom okviru, stvarni položaj žena na tržištu rada i dalje je neravnotežan i zapravo daleko od jednakog imamo li u vidu visoke stope nezaposlenosti, značajno oslanjanje na žene u ekonomiji njege, kao i patrijarhalne društvene norme koje su i dalje otvoreno prisutne.

U 2016. godini žene su činile 51,5% radno sposobnog stanovništva, 35,9% ukupnog broja zaposlenih i 61,5% neaktivnog stanovništva. Rodne razlike u nezaposlenosti 2018. godine opale su na 3,1% u odnosu na 4,2 u 2017. i 7,5% u 2016. godini, ali u poređenju sa drugim zemljama u regionu, Bosna i Hercegovina ima najniži procenat žena u ukupnom broju registrovanih osoba na tržištu rada.

Postoji jaz između marginalizovanih Roma i njihovih neromskih susjeda u pogledu ljudskih sposobnosti i materijalne dobrobiti. Marginalizovane Romkinje imaju jednu od najnižih stopa zaposlenosti na Zapadnom Balkanu. Samo 4% ih je bilo zaposleno u 2017. godini (u odnosu na 19% marginalizovanih romskih muškaraca).

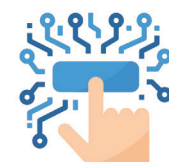




Žene su mnogo prisutnije u radnoj sferi nego je to bio slučaj ranije, ali i dalje postoji tendencija da biraju poslove u sektoru pružanja brige ili u uslužnom sektoru u skladu sa stereotipima o „muškim“ i „ženskim“ poslovima. Većina žena je zaposlena u uslužnom sektoru (66,2%, u odnosu na 43,8% muškaraca), zatim u poljoprivredi (16%, u odnosu na 15,5% muškaraca) i industriji (17,8%, u odnosu na 40,7% muškaraca), uz nejednaku zastupljenost u sektorima poput obrazovnog (67,6%) i zdravstvenog i sektora socijalnog rada (71%), koji se inače smatraju „ženskim zanimanjima“.

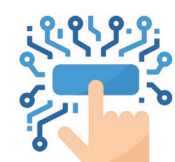
Nedavno ispitivanje ukazuje na postojanje rodno zasnovane diskriminacije u zapošljavanju, zbog čega se ženama na intervjuima za posao postavljaju pitanja o planiranju porodice, bračnom i porodičnom stanju. Istraživanje Svjetske banke iz 2015. godine pokazalo je da muškarci imaju oko 9% višu satnicu nego žene.

Vanredna situacija uzrokovana pandemijom dodatno je produbila postojeće rodne nejednakosti i problem feminizacije siromaštva u Bosni i Hercegovini. Zbog toga ranjive grupe žena u BiH imaju manje kapaciteta u odnosu na muškarce da podnesu šok uzrokovan ekonomskim posljedicama pandemija.



Identifikovani izazovi su:

- » Rodno zasnovana diskriminacija u zapošljavanju i na tržištu rada te seksualno uznemiravanje i mobing na radnom mjestu
- » Teret neplaćenog rada u domaćinstvu
- » Rodna segregacija prema zanimanju
- » Podložnost siromaštvu u ruralnim i udaljenim područjima

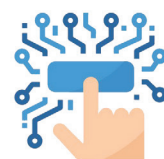


Rodna ravnopravnost, zdravlje i socijalna zaštita

Položaj žena u kontekstu korištenja socijalnih usluga godinama predstavlja problem zbog komplikovane administrativne strukture Bosne i Hercegovine, zbog čega je ženama teže da dođu do socijalnih usluga i zbog čega su zavisne od mjesta prebivališta u zemlji. Više od 500.000 građana Bosne i Hercegovine nema odgovarajuće zdravstveno osiguranje, a više od dvije trećine od tog broja živi u Federaciji BiH. U većini slučajeva zdravstveno osiguranje dobija se putem poslodavca ili registracijom na birou za zapošljavanje, ali ta mogućnost nije na raspolaganju svim ženama.

Nasilje nad ženama izuzetno je rasprostranjeno u BiH. Istraživanje o nasilju nad ženama iz 2019. godine je pokazalo da je 48% anketiranih žena iskusilo neki oblik nasilja u jednom trenutku života nakon što su napunile 15 godina. Uprkos tome, 84% žena ne prijavljuju nasilje policiji, a na pitanje zbog čega, 38% ih je odgovorilo da nasilje nije bilo značajno i da smatraju da se radi o porodičnoj stvari (33%). Bez obzira na to što su iskusile različite oblike nasilja, 58% žena te slučajeve nije okarakterisalo kao nasilje, što ukazuje na širi problem zbog manjka svijesti o tome šta je nasilje, zajedno sa niskim procentom (17%) žena koje pokušavaju pronaći izlaz iz takve situacije. Žene imaju mogućnost korištenja raznih socijalnih usluga koje im pomažu da pobjegnu od nasilja, uključujući SOS telefone, sigurne kuće, psihološku pomoć i podršku u zajednici. Procjenjuje se da se godišnje izdvaja 27 miliona KM za opšte usluge odgovora na nasilje u porodici, a za specijalizovane usluge 1,5 milion KM.

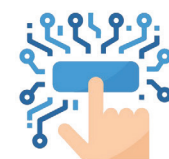
Sistem socijalne zaštite u BiH karakteriše neefikasnost i neusklađenost u cijeloj zemlji, kao i između različitih kategorija građana u stanju socijalne potrebe. Žene i djevojčice s invaliditetom često su isključene iz društvenih aktivnosti obrazovanja i/ili zapošljavanja, što ih čini podložnim siromaštvu i zlostavljanju.



Bosna i Hercegovina je razvijena zemlja u smislu dostupnosti usluga za zaštitu zdravlja trudnica, ali te usluge nisu jednako dostupne u svim dijelovima zemlje, uz velike razlike i u kvalitetu liječenja. Prenatalnu zdravstvenu zaštitu nema 13% žena, a kod Romkinja je taj procenat 21%, dok je 84% porodilja (94% u Republici Srpskoj i 79% u Federaciji BiH) imalo četiri ili više pregleda u sklopu prenatalne njege, koju su u većini slučajeva pružali ljekari.

Identifikovani izazovi su:

- » Specijalizovane usluge za žene koje su preživjele silovanje ili nasilje u porodici ne finansiraju se dovoljno, a jedinstveni metod prikupljanja podataka još nije razvijen
- » Osobe koje su preživjele seksualno nasilje još uvijek nemaju pristup kvalitetnim socijalnim uslugama i izložene su stigmatizaciji u svojim zajednicama
- » Pristup socijalnoj i zdravstvenoj zaštiti za osobe s invaliditetom i dalje je problematičan i težak
- » Potrebno je značajno unapređenje u zaštiti seksualnog i reproduktivnog zdravlja



Rodna ravnopravnost i obrazovanje

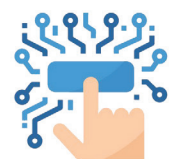
Bez obzira na načelnu dostupnost obrazovanja, prema podacima iz Popisa stanovništva 2013. godine 2,82% stanovništva je nepismeno, a kod ženskih osoba starijih od 10 godina taj procenat iznosi 4,76%.

Žene čine većinu radne snage u tradicionalno „ženskim“ zanimanjima, tj. u zdravstvenoj zaštiti (farmacija, stomatologija, medicina), jezičkim studijama, te su dominantne među nastavnim osobljem na svim nivoima obrazovanja (osim na fakultetima).

Stepen obrazovanja je kod Romkinja i dalje niži u odnosu na muškarce Rome i u odnosu na žene uopšte.

Identifikovani izazovi su:

- » Znatno visoke stope nepismenosti
- » Rodni stereotipi u obrazovanju
- » Rodne razlike kod marginalizovanih Roma



Rodna ravnopravnost i građansko učešće

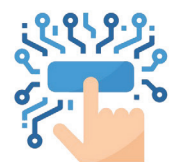
Što se tiče slobode udruživanja, trenutni pravni okvir u BiH je savremen i usklađen s evropskim standardima u toj oblasti. Prema podacima iz 2016. godine 464 organizacije rade na promociji i zaštiti interesa žena. Studija mapiranja organizacija civilnog društva u BiH pokazuje da se ženske organizacije uvezuju i sarađuju mnogo lakše, uz primjere mreža kao što su Ženska mreža ili Sigurna mreža, koje su nastale kao rezultat iskrenog ubjeđenja članica da je potrebno da postoji trajni mehanizam saradnje i usklađivanja jedinstvene platforme za djelovanje, koordinaciju aktivnosti i zajednički nastup prema institucijama vlasti.

Nadležni organi prepoznali su sigurnosne rizike za braniteljice ljudskih prava u BiH. Za razliku od njihovih muških kolega, braniteljice ljudskih prava izložene su konkretnim prijetnjama, uključujući, između ostalog, kampanje seksualizovanog blaćenja, direktne i indirektno prijetnje članovima njihovih porodica, prijetnje seksualnim napadom i primanje eksplicitnih poruka ili fotografija.

U 2017. godini vodeća organizacija za prava LGBTI osoba u BiH zabilježila je najmanje osam slučajeva nasilja nad aktivistima za prava LGBTI osoba.

Identifikovani izazovi su:

- » Konkurentno okruženje za organizacije civilnog društva
- » Rodno specifične prijetnje upućene braniteljicama ljudskih prava predstavljaju značajan sigurnosni problem
- » Aktivisti za prava LGBTI osoba posebno su ranjivi i izloženi prijetnjama i nasilju



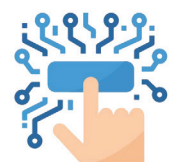
Rodna ravnopravnost i sigurnost ljudi

Rodna ravnopravnost je sve više priznata kao glavni preduslov za postizanje sigurnosti ljudi. S tim u vezi Vijeće sigurnosti UN-a usvojilo je Rezoluciju Vijeća sigurnosti UN-a 1325 „Žene, mir i sigurnost“ 2000. godine.

Treći Akcioni plan za implementaciju UNSCR 1325 za period 2018-2022. godine izrađen je u konsultacijama sa civilnim društvom u toku 2018. godine. Strateški ciljevi su: (1) Povećano učešće žena u vojsci, policiji i mirovnim misijama, uključujući i učešće na mjestima donošenja odluka, (2) Povećan stepen sigurnosti ljudi kroz prizmu rodne ravnopravnosti i (3) Unaprijeđeni uslovi i pristup provedbi Akcionog plana UNSCR 1325.

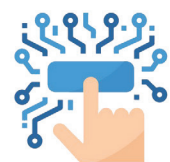
Identifikovani izazovi su:

1. Osobe koje su preživjele seksualno nasilje u ratnim sukobima nailaze na višestruke prepreke u ostvarivanju reparacija
2. Nedostatak rodne komponente u prevenciji i suzbijanju nasilnog ekstremizma umanjuje djelotvornost strategija
3. U intervencijama za prevenciju i otklanjanje posljedica katastrofa treba razmotriti rodnu komponentu
4. Izbjeglička kriza predstavlja ozbiljan sigurnosni izazov
5. Posljedice krize uzrokovane pandemijom oboljenja COVID-19 dodatno su produbile već postojeće rodne nejednakosti



Ključni statistički podaci:

- Stanovništvo, ženski pol (udio ukupnog stanovništva): 50,9% (2018)
- Očekivani životni vijek, žene (godina): 79,7 (2020)
- Očekivani životni vijek, muškarci (godina): 74,8 (2020)
- Prevalencija kontracepcije, sve metode (udio žena u dobi od 15 do 49 godina): 45,8% (2020)
- Nezaposlenost, ukupna (udio ukupne radne snage) (modelirana procjena MOR): 20,8% (2018)
- Nezaposlenost, žene (udio ukupne ženske radne snage) (modelirana procjena MOR): 23,9% (2018)
- Stopa pismenosti, ukupno odrasli (udio stanovništva u dobi od 15 godina i više): 97% (2013)
- Stopa pismenosti, odrasle žene (udio žena u dobi od 15 godina i više): 95% (2013)
- Stopa učešća u radnoj snazi, ukupno (udio ukupnog stanovništva u dobi od 15 godina i više) (procjena MOR): 47% (2018)
- Stopa učešća u radnoj snazi, žene (udio ženskog stanovništva u dobi od 15 godina i više) (procjena MOR): 36% (2018)
- Omjer stope učešća muške i ženske radne snage (u procentima) (procjena MOR): 61% (2018)
- Zaposleni u poljoprivredi (udio ukupno zaposlenih) (procjena MOR): 17% (2018) (M 16%; Ž 17%)
- Indeks ljudskog razvoja, vrijednost i rangiranje: 0,768; 77. od 188 zemalja
- Indeks rodnog razvoja (GDI): 0,924



Gender analiza u Bosni i Hercegovini: 2019 nastavak¹⁸

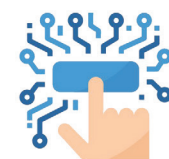
Gender analiza u Bosni i Hercegovini iz 2019. godine, predstavlja dopunu izvještaja koji je pripremljen 2016. godine. Izvještaj se bazira na provedenim istraživanjima i konsultacijama sa zainteresovanim stranama, rezultatima fokus grupa i provedenom anketiranju. U izvještaju je predstavljen položaj žena u četiri ključne sfere.

Politički život

Ne postoji direktna diskriminacija žena u legislativi ali većina zakona i podzakonskih akata kao i dokumenata političkih nisu rodno osjetljivi. Ženski političari su i daje u manjini i suočavaju se brojnim poteškoćama uključujući i stereotipe o polu kao i nasilje motivisano polnim razlikama. Mediji su veoma često polno pristrasni i utiču negativno na javno mišljenje o tradicionalnim ulogama među polovima.



¹⁸Gender Analysis for Bosnia and Herzegovina: 2019 Follow-up, USAID, 2019



Zakonodavstvo, nasilje i sigurnost

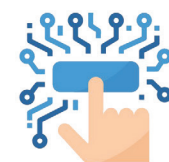
Žene predstavljaju većinu zaposlenih u zakonodavnim i institucijama za sigurnost, ali se to ne ogleda adekvatno na višim pozicijama na svim nivoima. Prijavljivanje nasilja u porodici je na konstantom nivou od 2015. godine, ali je primjećeno da policija u FBiH ima manju efikasnost u pokretanju takvih slučajeva u tužilaštvu i na sudovima. Potrebna podrška donatora u obezbjeđivanju usluga i zaštite za žene Romkinje i druge ugrožene grupe, za istraživanja i prikupljanje podataka vezanih za nasilje motivisano rodnim razlikama, kao i podrška radu Ombudsmana za ljudska prava u rješavanju neadekvatnog institucionalnog odgovora na nasilje motivisano rodnim razlikama.

Obrazovanje

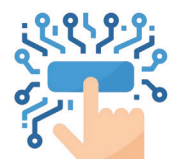
Uočena su unapređenja, ali i dalje postoji razlika u broju studenata koji se upisuju na više školske ustanove. Broj žena je veći na osnovnim i master studijima dok je broj muškaraca veći na doktorskim studijima. Postoji razlika i u vrstama škola koju upisuju muškarci i žene. Nastavni planovi i programi i dalje promovišu rodnu pristrasnost. Bez obzira što se obrazovanje smatra „ženskim“ zanimanjem, većinu rukovodećih pozicija imaju muškarci.

Ekonomija

Ključni nedostaci su uočeni u primjeni legislative za zapošljavanje i pravne zaštite od diskriminacije, nedostatku gender inicijativa u ministarstvu finansija i drugim institucijama. Nedostaje studija uticaja poreskih promjena na žene i muškarce.

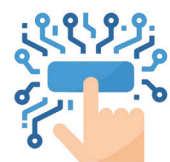


Niska aktivnost žena na tržištu rada ostaje kao najznačajniji faktor uporedno sa niskim procentom vlasništva nad imovinom i učešćem u rukovodećim pozicijama najprofitabilnijih kompanija u BiH. Postoji stereotip o ulogama žena, kako u privatnim tako i u javnom životu, što sve doprinosi ženskom siromaštvu i manjoj uključenosti u ekonomski život. Bez obzira na određene pomake postignute uz podršku međunarodnih donatora, većina promjena za rodno osjetljivo budžetiranje je samo registrovana na papiru. Promjene nastale u vlasništvu nad imovinom i simulacioni modeli provedeni od strane fiskalnih vlasti pokazuju važne mogućnosti za unapređenje rodno odgovornog upravljanja.



Dokument sadrži 11 preporuka na koje treba da se fokusira USAID za unapređenje identifikovanih nedostataka:

1. Razmotriti nastavku podrške implementaciji postojećih zakona i politika koji promovišu rodnu ravnopravnost
2. Prilikom podrške političkim partijama razmotriti fokusiranje na demokratizaciju i formalizaciju procesa odlučivanja kao i podizanje svijesti o rodnoj ravnopravnosti među muškim članovima na rukovodećim mjestima
3. Razmotriti promovisanje rodne ravnopravnost kao principa prilikom imenovanja u izvršnoj vlasti, podršku zagovornicama rodne ravnopravnosti u institucijama i pružanje podrške formalnim parlamentarnim tijelima za rodnu ravnopravnost
4. Razmotriti regulisanje osnivanja i finansiranja sigurnih kuća na održiv način kao i definisanje minimalnih standarda za različite pružaoce usluga
5. Razmotriti podršku razvoju koherentne metodologije prikupljanja, raščlanjivanja i objavljivanja podataka o rodno zasnovanom nasilju i diskriminaciji za sve nivoe vlasti
6. Razmotriti podršku istraživanju o rasprostranjenosti rodno motivisanog nasilja među Romkinjama, kao i analizu prepreka u pristupu različitim uslugama sa kojima se suočavaju Romi
7. Razmotriti promovisanje više plaćenih poslova u oblasti nauke, tehnologije, inženjerstva, matematike među djevojčicama uz rješavanje veće stope napuštanja škole među dječacima
8. Podržati rodnu analizu udžbenika u oba entiteta i realizaciju mjera za ukidanje pristrasnosti, predrasuda i stereotipa i promovisanje jednakih prava za sve
9. Podržati inicijative za unapređenje kapaciteta nastavnog kadra kako bi razumjeli i primijenili unutar institucija perspektivu rodne ravnopravnosti
10. Razviti set koherentnih dugoročnih aktivnosti za poboljšanje propisa o radu, povećanje aktivnosti žena i smanjenje diskriminacije na tržištu rada
11. U bilo kojem budućem programu podrške javnim finansijama, integrisati podizanje kapaciteta za rodno odgovorno budžetiranje, naročito na strani prihoda, kao i za gender analizu uticaja ekonomskih politika uopšte.



Vodič je izrađen u integrisanoj formi za oblasti: demokratija; vladavina prava; sigurnost; poljoprivreda i ruralni razvoj; konkurentnost i inovacije; zapošljavanje i klima i životna sredina, sa specifičnim primjerima integrisanja rodne perspektive u svakoj od navedenih oblasti djelovanja organizacija civilnog društva u Bosni i Hercegovini. Sastavljen je od dva dijela:

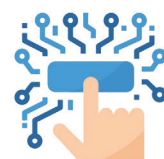
- I dio sadrži osnovne informacije o novom pretprijetnom instrumentu IPA III 2021-2027,
- II dio u fokusu ima integrisanje rodne perspektive u IPA III programiranje

Urođnjavanje (gender mainstreaming) se najjednostavnije može predstaviti kao strategija za postizanje ravnopravnosti polova, jer u svim oblastima djelovanja u fokus dovodi rodnu perspektivu.

Alati koji se koriste za urođnjavanje su:

- **Statistički podaci razvrstani prema polu**
- **Rodna analiza** kojom se identifikuju razlike između žena i muškaraca, djevojčica i dječaka u smislu društvenog položaja, pristupa resursima, ograničenja i mogućnosti, kao i raspodjele moći
- **Kontrolni popis za projekte i programe** sadrži popis pitanja na koja se treba odgovoriti kako bi se sprovela rodna analiza
- **Procjena uticaja u odnosu na pol** - ispitivanje politika, programa, propisa, planova i aktivnosti u svrhu utvrđivanja njihovog uticaja na muškarce i žene
- **Rodno odgovoran budžet** kojim se rodna dimenzija ugrađuje u cijeli proces budžetiranja

¹⁹EU podrška za rodnu ravnopravnost, Agencija za ravnopravnost polova BiH i Gender centar Federacije Bosne i Hercegovine, Decembar 2022



Sektor poljoprivrede i ruralnog razvoja

Projekat promocije standarda bezbjednosti hrane duž proizvodnog lanca sa kojim su upoznati svi učesnici lanca, uključujući žene kao glavne zaposlene u prehrambenoj industriji. Biće organizovane posebne obuke za žene učesnice u lancu proizvodnje sa ciljem boljeg razumijevanja zakona o hrani i odgovornosti učesnika u lancu u njihovoj primjeni. Akcija će doprinijeti implementaciji Gender akcionog plana Bosne i Hercegovine.

Sektor klima i životna sredina

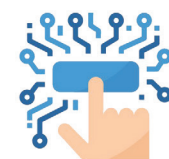
Provođenje projekata/programa energetske efikasnosti u javnom sektoru putem postojećih i novih inovativnih mehanizama finansiranja, što bi kvalitet života za žene i muškarce podiglo na viši nivo. Komponenta 2 navedene akcije odnosi se na održivo korištenje energije u lokalnim zajednicama, uključujući aspekte energetske efikasnosti, obnovljive energije i smanjenja emisija gasova staklene bašte (GHG) koji su priznati kao važan faktor u postizanju strateških ciljeva održivog razvoja energetskog sektora u BiH. Komponenta 2 će prioritetno biti orijentisana na žene preduzetnice u oblasti energetike.

Sektor Demokratija i vladavina prava

Intervencije koje se finansiraju kroz akciju Integrisanja rodni politika promovisaće nediskriminatorne prakse i procedure kao i zabrane bilo kojeg oblika rodno zasnovanog nasilja, nezakonitu diskriminaciju, uključujući rasu, boju kože, vjeru, nacionalno porijeklo, političku pripadnost, pol, starost, bračni status, ili invaliditet; ekonomska i socijalna prava i osnaživanje djevojaka i žena; ravnopravno učešće i vođstvo. Posebna pažnja će se posvetiti poštivanju ljudskih prava i integraciji principa ljudskih prava u sve preduzete intervencije. Uticaj predložene akcije doprinijet će stvaranju okruženja za ostvarivanje ciljeva Strategije EU o ravnopravnosti polova 2021-2025 kao i Gender akcionog plana III.

Sektor Bezbjednost

Akcija se provodi u tri područja: borba protiv organizovanog kriminala, integrisano upravljanje granicama i migracije. Jačanje vladavine prava i provođenje zakona predstavljaju prioritete procesa evropskih integracija u BiH. Uticaj predložene akcije doprinijet će stvaranju okruženja za ostvarivanje ciljeva Strategije EU o ravnopravnosti polova 2021-2025 kao i Gender akcionog plana III

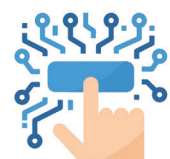


Sektor Konkurentnost i inovacije

Akcija je integrisala rodnu perspektivu u nekoliko svojih ključnih aktivnosti koje za cilj imaju povećanje kapaciteta za rodnu analizu u budućem kreiranju politika u oblasti životne sredine. Izgradnja kapaciteta i aktivnosti informisanja javnosti će obuhvatiti rodnu dimenziju i fokusirati se na izgradnju vještina o tome kako integrisati rodna pitanja i perspektive u politike i programe održivog razvoja. Uključivanjem ženskih organizacija u sprovođenje akcije, riješiće se problem tradicionalnog nedovoljnog uključivanja žena i ženskih organizacija za inovativne odgovore na izazove zaštite životne sredine. Kroz intervencije usmjerene na jačanje okvirne politike o klimatskim promjenama i implementaciji (inovativnih) praksi za ublažavanje i prilagođavanje klimatskim promjenama, ova akcija će imati direktan uticaj na smanjenje ranjivosti socijalno ugroženih (marginalizovanih) grupa.

Sektor Zapošljavanje

Ovom akcijom se u sektoru zapošljavanja želi postići viši stepen zaposlenosti i kvalifikacija, te otpornija radna snaga, koja će se spremnije suočavati sa izazovima koje donosi tržište rada nakon pandemije COVID-19. Aktivnosti predviđene ovom akcijom biće usmjerene na podršku aktivnim mjerama na tržištu rada. Ciljne grupe za provođenje aktivnosti predviđenih ovom akcijom obuhvatiće mlade, žene i dugotrajno nezaposlene osobe, uzimajući u obzir rodnu komponentu, ranjive kategorije stanovništva kao što su osobe sa invaliditetom, Romi, žrtve nasilja u porodici, te osobe sa najčešćim zanimanjima koje su evidentirane kod nadležnih službi.



Standardi rada MOR²⁰

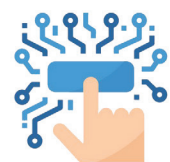
Osnovu rada Međunarodne organizacije rada (MOR) predstavlja donošenje međunarodnih radnih standarda, odnosno načela, normi ili smjernica o ekonomskim i socijalnim pravima, uslovima rada, socijalnoj sigurnosti i blagostanju na međunarodnom planu, koje za osnovne ciljeve imaju postizanje socijalne pravde, stabilizaciju međunarodnog mira i uticaj na međunarodnu konkurenciju.

Međunarodni radni standardi sadržani su u konvencijama i preporukama MOR-a, što utiče na njihovu pravnu prirodu. Ukoliko su radni standardi sadržani u ratifikovanim konvencijama, tada predstavljaju pravno obavezujuće norme, a ukoliko su sadržani u preporukama, onda imaju karakter socijalno-političkih normi.

Osnovna obilježja međunarodnih radnih standarda su:

- » Univerzalnost (pod kojom se podrazumijeva obezbjeđivanje minimalnog nivoa uslova rada i socijalnog blagostanja u svjetskim razmjerama); i
- » Tripartizam (koji se manifestuje kako u postupku donošenja međunarodnih radnih standarda, tako i u postupku njihove implementacije).

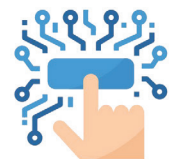
U cilju uvažavanja razlika u uslovima rada i stepenu ekonomske i socijalne razvijenosti, koje postoje između država članica MOR-a, ublažavanje uniformisanosti standarda postiže se unošenjem klauzula fleksibilnosti, koje ovlašćuju države članice MOR-a da, u okviru granica koje postavlja određena konvencija, same odrede obim obaveza koje su spremne da preuzmu. Podrazumijeva se da nema mjesta klauzulama fleksibilnosti u pogledu međunarodnih radnih standarda koji se tiču osnovnih prava čovjeka.



Posmatrano po tematici, međunarodni radni standardi mogu se svrstati u sljedeće grupe, odnosno oblasti:

- sloboda udruživanja, kolektivno pregovaranje i industrijski odnosi;
- prinudni rad;
- uklanjanje dječijeg rada i zaštita djece i mladih;
- jednakost prilika i tretmana;
- tripartitne konsultacije;
- radna administracija i inspekcija;
- politika zapošljavanja i unapređenja;
- profesionalno (stručno) usavršavanje;
- sigurnost zaposlenja;
- zarade;
- radno vrijeme;
- profesionalna sigurnost i zdravlje;
- socijalna sigurnost;
- materinska zaštita;
- socijalna politika;
- radnici migranti;
- pomorci;
- ribari;
- lučki radnici;
- druge (posebne) vrste radnika.

²⁰<http://mcp.gov.ba/Publication/Read/akti-medjunarodne-organizacije-rada-konvencije-i-preporuke>



Normativna djelatnost MOR-a sastoji se u donošenju međunarodnih konvencija i preporuka kao pravnih instrumenata kojima se postavljaju međunarodni standardi rada, odnosno osnovne norme u oblasti radnog i socijalnog prava koje treba da se provode u pojedinim državama članicama.

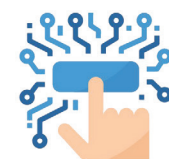
Međunarodna organizacija rada predstavlja međunarodno zakonodavno tijelo, a međunarodne konvencije rada predstavljaju međunarodne zakone u pravnom smislu te riječi. Konvencija predstavlja međunarodnu zakonodavnu vrijednost za čiju je primjenu potreban akt prihvatanja, odnosno pristanak pravnih subjekata (država), koji se ogleda u aktu o ratifikaciji. Dostavljanje konvencije na ratifikaciju je obaveza parlamenta. Država koja usvoji konvenciju, mora je ratifikovati u tekstu koji je identičan sa tekstom koji je donijela MOR-a, pri čemu nisu moguće nikakve izmjene i dopune. Konvencija može biti usvojena djelimično, uslovno ili sa rezervom. Države članice MOR-a, dužne su da ratifikovanu konvenciju uvedu u pravni sistem i obezbijede uslove za njenu primjenu.

Primjena konvencija MOR-a uslovljena je:

a) Opštim načelima primjene konvencije:

1. načelo obaveznosti primjene konvencije i
2. načelo zaštite minimuma prava.

b) Inkorporacija konvencija MOR-a zavisi od rješenja u pravnom poretku i moguće je da se radi o automatskom inkorporiranju ili se moraju donijeti posebni propisi da bi ratificirana konvencija imala pravni učinak.

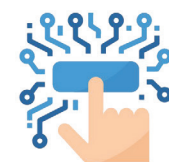


Svaka država članica obavještava administrativni savjet MOR-a o ratifikaciji konvencije. Ukoliko se desi da nadležni organ države članice ne ratifikuje konvenciju, država članica je u tom slučaju dužna da Generalnom direktoru Administrativnog vijeća dostavi podatke o:

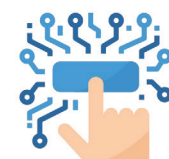
- stanju zakonodavstva i prakse u vezi sa pitanjem koje reguliše konvecija;
- tome u kojoj mjeri su provedene ili se nameravaju provesti odredbe konvencije;
- teškoćama koje sprečavaju ili odlažu ratifikaciju.

Prema Ustavu MOR-a, država članica koja ratifikuje konvenciju dužna je da dostavi instrumente o ratifikaciji. Država koja ratifikuje međunarodnu konvenciju rada, ima obavezu da preduzme sve neophodne mjere u svrhu njene praktične primjene, odnosno da datu konvenciju uvede u svoj pravni sistem. Ona je takođe obavezna da svake godine dostavlja Međunarodnom birou rada godišnje izvještaje o preduzetim mjerama u cilju provođenja i učincima provedbe date konvencije.

U teoriji međunarodnog prava postoji shvatanje prema kojem je sud dužan da poštuje norme međunarodnog prava, iz čega proizlazi da norme međunarodnog prava imaju primat u odnosu na norme domaćeg prava, zbog čega slijedi zaključak da u slučaju neusklađenosti domaćeg zakona (propisa) sa međunarodnom konvencijom rada, treba primijeniti konvenciju.



Nakon njihovog usvajanja, države članice ne prihvataju pravila ponašanja (norme) koje iz njih proizilaze, već ideje sadržane u njima, jer su te ideje ustvari inspiracija pri stvaranju nacionalnog zakonodavstva. Preporuke se razlikuju od konvencija po prirodi pravila koja sadrže, zato što to nisu obavezne pravne norme, već preporuke o tome kako bi se pojedina pitanja mogla urediti u nacionalnom zakonodavstvu. One predstavljaju doprinos stvaranju zajedničke socijalne svijesti. Glavni cilj preporuka je da doprinesu razumnom tretiranju socijalnih problema u nacionalnim okvirima. U praksi, preporuke imaju značajnu političku snagu i teško im se može otvoreno suprotstaviti. Prema jednom stanovištu preporuke prethode konvencijama, a prema drugom one slijede konvencije. Bez obzira na to što preporuke nemaju istu pravnu snagu kao što to imaju konvencije, one itekako imaju značaj i važnost za sve države članice MOR-a.



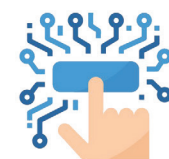
Sadržaj Standarda ISO 45001: 2018

Standard ISO 45001:2018 kao dokument primjenjuje se na bilo koju organizaciju koja želi uspostaviti, primijeniti i održavati OHS (sigurnost i zaštita na radu) sistem upravljanja za poboljšanje zdravlja i sigurnosti na radu, ukloniti opasnosti i smanjiti rizike, iskoristiti prilike OHS sistema i riješiti neusklađenosti OHS sistema upravljanja povezanih sa aktivnostima organizacije. Standard pomaže organizaciji u postizanju željenih ciljeva OHS sistema upravljanja.

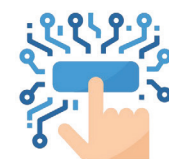
U skladu sa OHS politikom organizacije, očekivanim rezultatima OHS sistem upravljanja uključuje:

- stalno poboljšavanje OHS provedbe,
- ispunjavanje zakonskih i ostalih zahtjeva,
- postizanje OHS ciljeva.

Standard je primjenljiv na bilo koju organizaciju bez obzira na veličinu, vrstu djelatnosti ili aktivnosti kojima se bavi. Standard ne navodi posebne kriterijume za OHS provedbu, niti je propisano oblikovanje OHS sistema upravljanja. Standard se ne bavi drugim vrstama sigurnosti kao što su sigurnost proizvoda, imovine ili uticaja na životnu sredinu.



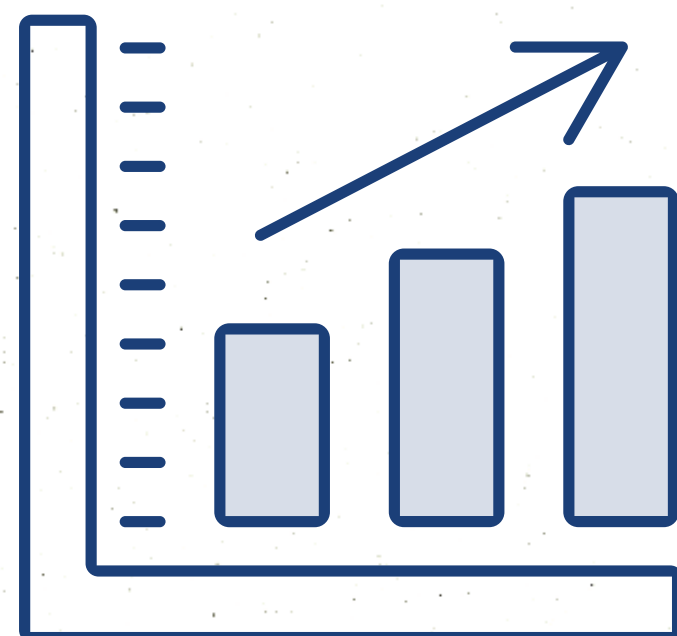
Organizacija je odgovorna za profesionalno zdravlje i sigurnost radnika, kao i drugih na koje može uticati njena aktivnost. Usvajanjem sistema upravljanja zdravljem i sigurnošću organizacija osigurava sigurne i zdrave radne procese, sprečava ozljede vezane za rad i zdravstveno stanje radnika. Svrha sistema upravljanja zdravljem i sigurnošću na radu je da pruži okvir za upravljanje rizicima koji utiču na zdravlje i sigurnost na radu. Predviđeni su svi ishodi ovog sistema upravljanja, sprečavanje ozljeda i bolesti radnika, te pružanje sigurnih i zdravih radnih mjesta. Primjena OHS sistema upravljanja je strateška i operativna odluka svake organizacije, tako da sam uspjeh uvođenja ovog sistema upravljanja zavisi od vođstva, opredijeljenosti i sudjelovanja na svim nivoima i funkcijama unutar organizacije. Usvajanje ovog standarda i sistema OHS samo po sebi neće garantovati sprečavanje ozljeda radnika i profesionalnih bolesti, ali svakako će ih smanjiti i osigurati još sigurnija i zdravija radna mjesta nego kad se prate sami zakonski okviri zaštite zdravlja i sigurnosti na radu. Razina detalja, složenosti, opseg dokumentovanih informacija i sredstava potrebnih za uspjeh organizacijskog OHS sistema upravljanja zavisiće od niza faktora, kao što su: struktura organizacije (broj radnika, veličina preduzeća, Zakonski zahtjevi i drugo), područje primjene, te sam tip aktivnosti organizacije povezanih sa OHS sistemom.



Okvir saradnje Bosne i Hercegovine i Ujedinjenih nacija za održivi razvoj 2021 – 2025²¹

Okvir saradnje za održivi razvoj između vlasti u Bosni i Hercegovini i sistema Ujedinjenih nacija opisuje četiri strateška prioriteta i pet ishoda saradnje i načine kako isti doprinose prioritetima u BiH, utvrđene kroz:

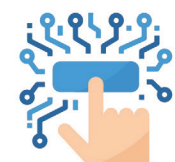
- » Agenda za održivi razvoj do 2030. godine i odabrani Ciljevi održivog razvoja (SDGs) i specifični ciljevi kako je to izraženo u nastajućem Okviru za SDG-e u BiH i lokalizirane ciljeve SDG-a;
- » buduće pristupanje Evropskoj uniji, izraženo Akcionim planom za provođenje prioriteta iz Mišljenja i Analitičkog izvještaja Evropske komisije;
- » Zajedničke socioekonomske reforme (Reformska agenda) za period 2019-2022; i
- » obaveze u oblasti ljudskih prava u BiH i drugi usaglašeni međunarodni i regionalni ciljevi razvoja te obaveze po sporazumima i konvencijama.



Okvir saradnje se oslanja na konsultacije o Agendi za održivi razvoj do 2030. godine i SDG-ove u BiH koje su započete u aprilu 2017. godine. Konsultacije su bile osnov za pripremu Dobrovoljnog izvještaja BiH o napretku u ostvarivanju SDG-a i nacrtu Okvira za SDG-e u BiH, te formiranje Zajedničke analize stanja u zemlji od strane sistema UN-a. Navedeni izvještaji ističu glavne nedostatke i izazove u postizanju Agende do 2030. godine prema kojima su definisani prioriteti.

Bosna i Hercegovina i Ujedinjene nacije Okvir saradnje za održivi razvoj 2021 – 2025.

Partnerstvo za održivi razvoj, Ujedinjene nacije BiH, maj 2021. godine



Strateški prioriteti i rezultati za saradnju su:

I. Održivi, otporni i inkluzivni rast

» Ishod 1. Do 2025. godine ljudi imaju koristi od otpornog, inkluzivnog i održivog rasta koji se osigurava konvergencijom ekonomskog razvoja i upravljanje okolišom i kulturnim resursima.

Saradnja će promovisati provođenje strategija i politika za ekonomski rast koji je inkluzivniji, održiv i otporan, posebno u kontekstu negativnih socioekonomskih efekata pandemije koronavirusa. Sistem UN-a će podržati snažnije politike i regulatorno okruženje i podsticajne mjere kako bi se omogućio razvoj s niskim udjelom ugljenika, potaknuo razvoj poslovanja i povećala konkurentnost te podržalo stvaranje zelenih i pristojnih radnih mjesta, nadopunjenih okolišnim aktivnostima.

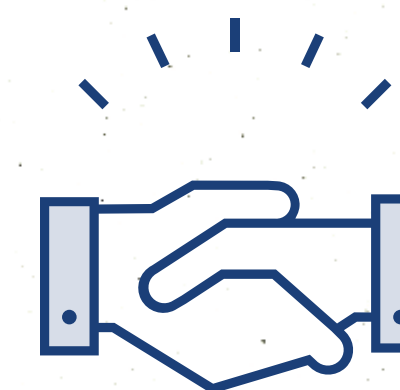
II. Kvalitetno, dostupno i inkluzivno obrazovanje, zdravstvo i socijalna zaštita

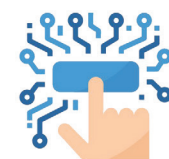
» Ishod 2. Do 2025. godine, stanovništvo ima koristi od inkluzivnijih i kvalitetnijih programa obrazovanja usmjerenih na vještine za veću zapošljivost, blagostanje i aktivno učešće u društvu.

Obrazovni učinci svih mladih ključni su za njihov uspjeh kod zapošljavanja na modernom tržištu rada orijentisanom ka EU. Ishod saradnje jeste stvaranje uslova za inkluzivnije i kvalitetnije obrazovanje za svu djecu i mlade koje nudi vještine za 21. vijek.

» Ishod 3. Do 2025. godine, stanovništvo ima pristup kvalitetnijim i inkluzivnijim sistemima zdravstvene i socijalne zaštite.

U skladu s prioritetima u BiH, kvalitetna i pristupačna javna zdravstvena zaštita i socijalna zaštita i usluge socijalne pomoći doprinose kod poboljšanja otpornije, sigurnije egzistencije i snažnijih ekonomskih performansi. Ishod saradnje je stvaranje uslova za učinkovitiji, pravedniji i inkluzivniji sistem i usluge zdravstva i socijalne zaštite i socijalne pomoći. Glavni fokus saradnje će biti na naporima kod analize i iznalaženja efikasnosti u potrošnji i uslugama i jednakosti za ugrožene grupe. Ovo je hitno pitanje s obzirom na starenje stanovništva, migracije i pandemiju, koji opterećuju postojeće usluge socijalne zaštite i socijalna davanja.





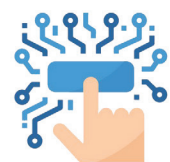
III. Uprava i vladavina prava sa ljudima u fokusu

» Ishod 4. Do 2025. godine, stanovništvo doprinosi i uživa koristi od odgovornijih i transparentnijih sistema upravljanja koji pružaju kvalitetne javne usluge i osiguravaju vladavinu prava.

Odgovorniji i transparentniji sistemi upravljanja će omogućiti vlastima u BiH da ulaze u učinkovitija partnerstva sa stanovništvom u izradi i realizaciji politika, zakona i javnih usluga koje pružaju bolji odgovor na prirodne opasnosti i vanredne situacije, kao što je postojeća pandemije i stanje s izbjeglicama i migrantima u zemlji. Napori će se usmjeriti i na korištenje tehnologije za modernizaciju učinka javnog sektora i podršku digitalnom upravljanju i povećanje učešća žena u političkom i ekonomskom odlučivanju.

IV. Angažovanje građana i zajednice za socijalnu koheziju

» Ishod 5. Do 2025. godine postoji snažnije međusobno razumijevanje, poštovanje i povjerenje među pojedincima i zajednicama. Navedeno je faktor omogućavanja (engl. enabler) za sve ostale ishode i za pristupanje u EU te prioritete vlasti u BiH vezane za SDG-e. Veći stepen međusobnog poštovanja, povjerenja i empatije između ljudi i zajednica u cijeloj BiH pomoći će kod rješavanja izostanka pomirenja i doprinijeti većoj društvenoj koheziji i stabilnosti. Bez toga nema ni uspjeha u naporima na diversifikaciji privrede, jačanju kvalitete i pružanja osnovnih usluga i jačanju upravljanja i vladavine prava.

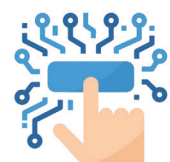


Odsjek za rod i mlade
Publikacija Odjela za ljudska prava:
Odgovor na krizu Covid-19:
Rodna analiza i analiza različitosti²²

U izvještaju se ispituje da li su rodna pitanja i ljudska prava u dovoljnoj mjeri uzeta u obzir u razvoju odgovora na krizu i sagledavaju li se negativne posljedice određenih mjera na ranjive zajednice. U izvještaju se govori i o uticaju odgovora na krizu na ljudska prava i osnovne slobode, ekonomsku aktivnost građana i prava na socijalnu zaštitu. Izvještaj namjerava da ispita da li je primijenjen pristup rodu i ljudskim pravima u razvoju i implementaciji politika u smislu obezbjeđenja nediskriminatornog i štetnog uticaja određenih grupa stanovništva. Izvještaj pruža uvid u negativne posljedice akcija koje su sprovedene u vanrednom stanju koje su imale nesrazmjeran učinak na žene, posebno na one u najranjivijim situacijama.

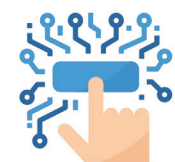
Opšte preporuke

- Kako je učešće svih sektora društva i osnaživanje onih koji su najugroženiji ključno za osiguravanje održive inkluzije i sveobuhvatne politike, prilikom imenovanja članova u institucije za upravljanje krizama, entitetska i kantonalna ministarstva i štabovi civilne zaštite moraju osigurati da ravnopravnost polova bude osigurano uključivanjem žena iz različitih sektora društva.
- Odgovori na COVID-19 moraju uzeti u obzir sve oblike nejednakosti, diskriminacije i marginalizacije koji određene grupe stavljaju u povećan rizik. Ljudi imaju različita iskustva i potrebe; manjinske grupe suočavaju se sa izazovima koji proizilaze iz predrasuda i stereotipa. Pri izradi mjera i strateških dokumenata treba uzeti u obzir odgovarajuću analizu specifičnosti za takve grupe u opasnosti od diskriminacije i isključenosti.
- Da bi se razumjela diskriminacija, relevantne institucije treba da sprovedu potpune analize podataka i roda/diverziteta. Ovo će osigurati da se buduće politike na odgovarajući način bave postojećim nejednakostima i doprinijeti smanjenju rodnog jaza.
- U skladu sa gore navedenim, postoji potreba da se osigura sveobuhvatno i dosljedno prikupljanje podataka razvrstanih po polu, uključujući statistiku zasnovanu na polu/starosti, ali sa ciljem da se ispitaju strukturni problemi kako bi se utvrdile nejednakosti.



- Od suštinske je važnosti da državne, entitetske i kantonalne vlade uzmu u obzir rodno odgovorno budžetiranje, rodno razvrstane podatke i procjene rodnog uticaja politika i aktivnosti, posebno u razvoju programa oporavka nakon pandemije.
- Svi nivoi izvršne vlasti trebaju povećati učešće civilnog društva u rješavanju pandemije. Oni moraju ohrabriti OCD, lokalne vlasti i međunarodne aktere, uključujući organizacije koje vode žene i feminističke organizacije, da razviju planove ili mjere uzimajući u obzir međusektorski pristup u budućim krizama i vanrednim situacijama. Vlade treba da uspostave funkcionalne veze između lokalnih zajednica i OCD koje se bave pravima Roma, invalida i penzionera, kako bi se utvrdilo kome i kolikom broju ljudi može biti potrebna pomoć, omogućavajući pravilno planiranje pomoći ugroženim grupama.
- Entitetska i kantonalna ministarstva unutrašnjih poslova i agencije za provođenje zakona trebale bi bolje zaštititi novinare tokom ovakve krize i omogućiti im pravovremen i potpun pristup informacijama od javnog interesa. Novo zakonodavstvo koje može ograničiti i/ili biti štetno za slobodu izražavanja, ne bi trebalo usvajati bez uzimanja u obzir relevantnih međunarodnih pravnih standarda za uzimanje u obzir takvih ograničenja.
- Institucija ombudsmana treba da prati sprovođenje preporuka izdatih tokom i u vezi sa pandemijom, i nastavi da primjenjuje svoju manje birokratsku proceduru u slučajevima koji se odnose na mjere izrečene tokom pandemije. Institucija bi takođe mogla da dodijeli advokata koji će pratiti kršenja ljudskih prava koja bi se mogla dogoditi u novom talasu pandemije i pokrenuti istrage po službenoj dužnosti.
- Relevantni rodno institucionalni mehanizmi treba da prate preporuke izdate tokom i u vezi sa pandemijom kako bi osigurali da su rodno osjetljive, i da se bave potrebama svih. Agencija za ravnopravnost polova i entitetski gender centri također bi mogli odrediti osoblje za prikupljanje podataka i praćenje stanja na terenu, izdavanje periodičnih izvještaja i procjena trenutnih potreba, kao i za upozoravanje na problematične odluke ili štetne prakse.
- Entitetske vlade trebaju priznati nadležnosti rodni institucionalnih mehanizama kako bi osigurale rodnu osjetljivost mjera. Vlade treba da uključe predstavnike rodni institucionalnih mehanizama i njihove procjene u donošenje odluka.

²²Gender and Youth Unit/Human Rights Section
Publication: Covid-19 Crisis Response: A Gender
and Diversity Analysis, OSCE Mission to BiH, 2020



Izvještaj Evropske komisije o Bosni i Hercegovini 2021²³

Poglavlje 2 – Slobodno kretanje radnika

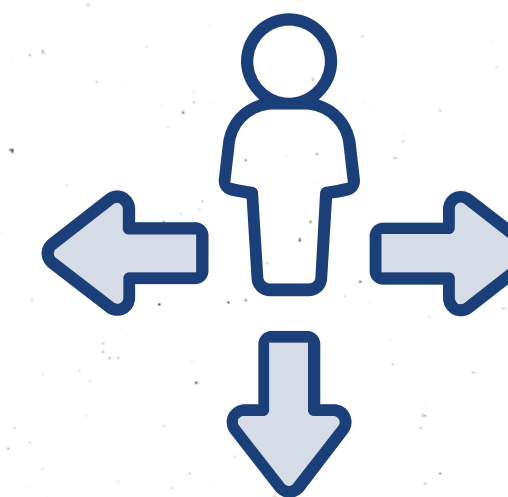
U pogledu pristupa tržištu rada, zakonodavstvo Bosne i Hercegovine ne pravi razlike između EU radnika i državljana trećih zemalja. Da bi mogao raditi u Bosni i Hercegovini, državljanin treba dobiti radnu dozvolu i ispuniti određene uslove, uz neke izuzetke navedene u zakonu o strancima. Poslove u javnoj upravi mogu obavljati samo građani Bosne i Hercegovine. U 2020. godini izdate su 884 radne dozvole državljanima trećih zemalja, od čega su 372 radne dozvole izdate državljanima EU. Glavni sektori su prerađivačka industrija, prodaja, niskogradnja i usluge.

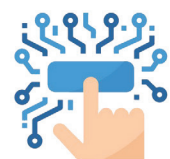
Zakoni entiteta i Distrikta Brčko o zapošljavanju stranaca još uvijek trebaju biti u potpunosti usklađeni sa državnim zakonom o strancima, posebno kada je u pitanju regulisanje izdavanja/odobravanja boravišne dozvole u svrhu rada.

Bosni i Hercegovini još uvijek nedostaje baza podataka o slobodnim radnim mjestima u cijeloj zemlji.

Što se tiče koordinacije sistema socijalne sigurnosti, BiH ima 10 bilateralnih sporazuma o socijalnoj sigurnosti, od kojih je 6 sa državama članicama EU, i još 16 sporazuma (od kojih 12 sa državama članicama EU) implementira se na osnovu sukcesije od bivše Jugoslavije. Sistem koordinacije sistema socijalnog osiguranja u zemlji ostaje fragmentiran, sa ograničenim administrativnim kapacitetima i nedostatkom formalne saradnje između relevantnih vlasti koje pokrivaju sve nivoe vlasti. Nije bilo napretka u vezi sa Evropskom karticom zdravstvenog osiguranja (EHIC).

²³COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT Bosnia and Herzegovina 2021 Report, Accompanying the document Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, European Commission, October 2021





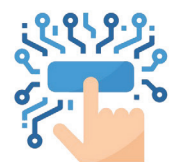
Poglavlje 19 Socijalna politika i zapošljavanje

Zakoni o radu koji su na snazi na nivou entiteta i Brčko Distrikta odnose se na sve zaposlene, osim na državne službenike, i garantuju minimalan nivo zaštite prava zaposlenih. Kako bi se u potpunosti ispunili standardi EU u ovoj oblasti, zakonski okvir i dalje zahtijeva dalje unapređenje, posebno kada je u pitanju zaštita radnika, koja uključuje zaštitu od diskriminacije.

Pravo na štrajk regulisano je entitetskim zakonima o radu i zakonima o štrajku koji su na snazi na svim nivoima vlasti. Pored postojećeg zakonodavstva o mirnom rješavanju radnih sporova u entitetu Republika Srpska, entitet Federacija je usvojio zakone o ovom pitanju u aprilu 2021. Ovi zakoni su generalno zasnovani na principima i preporukama MOR-a, uprkos određenim razlikama kada su u pitanju institucionalni aranžmani. Implementacija zakona o radu je i dalje neadekvatna, posebno kada je u pitanju socijalni dijalog, zaštita radnika i provođenje inspekcije rada.

Pandemija je razotkrila potrebu za izmjenama zakona o radu kako bi se otklonili nedostaci vezani za upravljanje krizama, kao što su nedostatak detaljnih odredbi koje regulišu rad od kuće, plaćeni i neplaćeni odmori zbog više sile, privremeno skraćenje radnog vremena, kao i ograničene mogućnosti za adekvatan odgovor u cilju zaštite radnih mjesta i obezbeđivanja socio-ekonomske sigurnosti zaposlenih.

U entitetima i Distriktu Brčko postoje zakoni o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu. U oktobru 2020. godine u entitetu Federacija stupio je na snagu novi zakon o zaštiti na radu, koji postavlja osnovne principe sigurnosti i zdravlja na radu. Potrebno je usvojiti podzakonske akte kojima se uređuju pojedini aspekti sigurnosti i zdravlja na radu i uskladiti ih sa pravnim tekovinama EU u cijeloj zemlji. Sprovođenje i implementacija zakonodavstva ostaje parcijalna, posebno kada su u pitanju inspekcijski kapaciteti, kontrola pravilne prevencije povreda na radu, ulaganje u sigurnost i relevantna obuka za poslodavce ili pomoć u provođenju odgovarajuće procjene rizika na radnom mjestu. Sistem prikupljanja i diseminacije statističkih podataka o povredama i bolestima na radu još uvijek treba poboljšati. Zvanični podaci o prijavljenim nesrećama i poginulima, zajedno sa najugroženijim sektorima, nisu objavljeni za 2020. godinu.

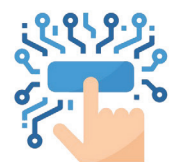


Kao odgovor na epidemiju COVID-19, vlasti na svim nivoima uvele su niz mjera u cilju zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, uključujući strožu primjenu zakona o zaštiti na radu i zdravlju na radu, posebno o upotrebi lične zaštitne opreme, dezinfekciji i fizičko distanciranje. Takve mjere su uključivale i obustavu ili smanjenje aktivnosti u nizu sektora, kao što su obrazovanje, maloprodaja, hoteli, restorani i ugostiteljske usluge, te javni prevoz.

Socijalni dijalog je i dalje slab na svim nivoima i nisu napravljena značajna poboljšanja. Učešće socijalnih partnera u implementaciji politika je ograničeno, a njihovi interni kapaciteti zahtijevaju poboljšanja. Ekonomsko-socijalna vijeća (ESC) djeluju na entitetskom nivou, iako se ESC u entitetu Federacija suočava sa brojnim poteškoćama u svom radu u posljednje dvije godine. Ekonomsko-socijalno vijeće na državnom nivou nije osnovano. U dva entiteta ne postoje opšti kolektivni ugovori, ali postoji određeni broj granskih ugovora ograničen uglavnom na javni sektor i neka državna preduzeća. Novim zakonodavstvom u entitetu Federacije uvedeni su mehanizmi za individualno i kolektivno mirno rješavanje radnih sporova na brz i jeftiniji način.

Što se tiče politike zapošljavanja, još uvijek ne postoji strategija zapošljavanja u cijeloj zemlji. Entitetske strategije su takođe istekle. U pripremi su novi nacrti strategije zapošljavanja na entitetskom i državnom nivou za period 2021-2027. Vlada Federacije BiH je u saradnji sa MOR-om u maju 2021. godine usvojila i nacrt strategije zapošljavanja za period 2021-2027. godine i uputila ga u parlamentarnu proceduru. Treba uložiti napore da se oni finaliziraju i usvoje.

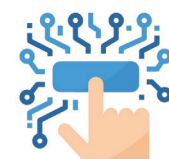
Što se tiče socijalne zaštite i inkluzije, još uvijek ne postoje strategije za smanjenje siromaštva, socijalnog uključivanja i zaštite u cijeloj zemlji ili sistem na državnom nivou za praćenje provođenja politike. Za osobe sa invaliditetom i dalje preovladava institucionalno zbrinjavanje. Usluge unutar zajednice koje omogućavaju samostalan život nisu adekvatno podržane i ne postoji sveobuhvatna strategija za deinstitutionalizaciju. Na entitetskom nivou postoji širok spektar strategija i zakona koji se odnose na socijalno uključivanje i zaštitu, ali se oni ne provode zbog nedostatka sredstava, neadekvatnih procedura, standarda i prakse upućivanja i opšteg nedostatka koordinacije.



Sistem socijalne zaštite je i dalje nerazvijen, a efikasnost socijalnih transfera je ograničena. Socijalna pomoć nije ni dobro usmjerena, niti je zasnovana na potrebama zbog nepostojanja adekvatnog sistema za prikupljanje podataka. Veliki broj ljudi u BiH nije pokriven javnim zdravstvenim osiguranjem i kao takav nema pravo na osnovni paket zdravstvenih usluga. Osim toga, zbog visoko decentralizirane strukture upravljanja, uslovi za dobijanje socijalne pomoći razlikuju se između entiteta, distrikta i kantona. Pored razlika u kriterijumima podobnosti, postoje i razlike u pokrivenosti. Saradnja između centara za socijalni rad i biroa za zapošljavanje nije dobro uspostavljena. Transformacija ustanova socijalne zaštite, a posebno onih za djecu bez roditeljskog staranja, još uvijek traje. Deinstitutionalizacija zahtjeva sveobuhvatnu reformu u pogledu finansiranja novih usluga i za izgradnju kapaciteta i za podršku centrima za socijalne usluge širom zemlje.

Načelo jednakih mogućnosti i jednakog tretmana muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i socijalne politike uređeno je zakonima o rodnoj ravnopravnosti i zabrani diskriminacije, te zakonima o radu na nivou entiteta. Ovi zakoni sadrže odredbe o rodnoj ravnopravnosti koje pokrivaju različite oblasti (zapošljavanje, obrazovanje, obuka i profesionalne kvalifikacije), ali u praksi je primjena zakona o zabrani diskriminacije i dalje niska. U 2020. godini, stopa zaposlenosti za stanovništvo od 20 do 64 godine iznosila je 40% za žene i 65% za muškarce, što je rezultiralo visokim rodnom jazom u zaposlenosti od 25%.

O nediskriminaciji u zapošljavanju i socijalnoj politici, iako se zakoni o radu u zemlji bave pitanjem nediskriminacije na poslu, osim okvira politike koji ciljaju na povećanje mogućnosti zapošljavanja osoba sa invaliditetom, ne postoje strategije ili akcioni planovi za nediskriminaciju u vezi sa zapošljavanjem. Tržište rada i socijalne politike nisu bili uspješni u rješavanju specifičnih potreba ugroženog stanovništva, uključujući Rome. Slabe veze između nadležnih ministarstava i nedostatak saradnje predstavljaju prepreku za napredak. Institucija ombudsmana za ljudska prava je tijelo zaduženo za zaštitu od diskriminacije. Ombudsman je u 2020. godini rješavao 35 slučajeva diskriminacije pri zapošljavanju, a najveći broj pritužbi u izvještajnom periodu se odnosio na mobing na radnom mjestu. Međutim, to još uvijek ne odražava stvarno stanje na terenu jer značajan broj građana ne pokreće postupke, niti traži sudsku zaštitu zbog straha od otkaza. Većina javnih organa nema mehanizme za rješavanje pritužbi na mobing i diskriminaciju, što nije u skladu sa zakonom o zabrani diskriminacije.



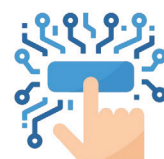
Poglavlje 23 – Pravosuđe i osnovna prava

Bosna i Hercegovina je ratificirala sve glavne evropske i međunarodne instrumente o ljudskim pravima, od kojih je većina uključena u njen Ustav. Nije bilo sistematskog praćenja 204 prihvaćene preporuke iz Univerzalnog periodičnog pregleda iz novembra 2019. godine. Uprkos tome što nema status posmatrača u Agenciji EU za temeljna prava (FRA), BiH se ohrabruje da ponovi metodologiju agencije za prikupljanje podataka.

Bosna i Hercegovina nije poduzela nikakve korake ka usvajanju sveobuhvatnog okvira politike o promociji i provođenju ljudskih prava, uključujući strategije o ljudskim pravima, nediskriminaciji i zaštiti manjina na razini cijele zemlje. Shodno tome, zaštita ljudskih prava i dalje je neujednačena u cijeloj zemlji.

BiH još treba izmijeniti Zakon o Ombudsmanu za ljudska prava kako bi unaprijedila nezavisnost i efikasnost ovog tijela i odredila ga kao nacionalni preventivni mehanizam protiv torture i zlostavljanja – što je međunarodna obaveza zemlje. Tripartitni sastav i konsenzualno donošenje odluka institucije ombudsmana takođe treba da se revidiraju u srednjem roku kako bi se osiguralo njeno efikasno funkcionisanje. U 2020. godini ombudsman je registrovao 2.716 pritužbi (manje u odnosu na 3.218 u 2019. godini). Izdato je 270 preporuka u 312 slučajeva, što je manje u odnosu na 304 u 174 slučaja u 2019. godini, dijelom zbog pandemije. Ombudsman u proteklih 5 godina nije koristio svoju prerogativnost za pokretanje prekršajnog postupka zbog nepoštivanja svojih preporuka, niti je pokretao ili intervenisao u upravnim ili sudskim postupcima.





Izvještaj Evropske komisije o Bosni i Hercegovini 2022²⁴

Poglavlje 2 – Sloboda kretanja radnika

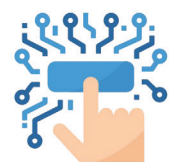
Poglavlje 19 - Socijalna politika i zapošljavanje

Zakoni o radu, koji su na snazi na entitetskom nivou i u Brčko distriktu, primjenjuju se na sve zaposlene, osim na državne službenike, i garantuju minimalan nivo zaštite prava zaposlenih. Da bi se u potpunosti ispunili standardi EU, pravni okvir zahtjeva daljnje poboljšanje, posebno u pogledu zaštite radnika od diskriminacije.

Pravo na štrajk je regulisano entitetskim zakonima o radu i zakonima o štrajku koji su usvojeni na svim nivoima vlasti. Zakoni o radu se ne provode na odgovarajući način, posebno kada je riječ o socijalnom dijalogu, zaštiti radnika i inspekciji rada.

Nije poduzeta inicijativa za izmjenu zakona o radu kako bi se riješili nedostaci u pogledu upravljanja kriznim situacijama, koji su izašli na vidjelo tokom pandemije COVID-19.

Zakoni o zaštiti na radu su na snazi u entitetima i u Brčko distriktu. Nakon usvajanja novog zakona o zaštiti na radu u Federaciji BiH, novi podzakonski propisi regulišu, između ostalog, procjenu rizika, izdavanje dozvola ovlaštenim subjektima i obavljanje periodičnog pregleda u oblasti sigurnosti i zaštite zdravlja na radu. Potrebno je usvojiti podzakonske akte kojima se uređuju posebni aspekti sigurnosti i zaštite zdravlja na radu, a koji će biti usklađeni s propisima EU.

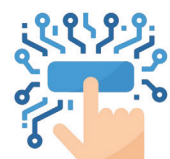


Primjena i provedba propisa su i dalje djelomični, posebno kada su u pitanju inspekcijski kapaciteti, kontrola odgovarajućih mjera za prevenciju povreda na radu, ulaganje u sigurnost i relevantna obuka za poslodavce ili pomoć u provođenju pravilne procjene rizika na radnom mjestu. Potrebno je unaprijediti sistem prikupljanja i distribucije statističkih podataka o povredama na radu i profesionalnim oboljenjima. Nisu objavljeni zvanični podaci za 2021. godinu o prijavljenim nesrećama i smrtnim slučajevima, uključujući najugroženije sektore. Republika Srpska je u decembru 2021. godine usvojila Strategiju o zaštiti na radu za period od 2021. do 2024. godine.

Socijalni dijalog je i dalje slab na svim nivoima vlasti i nisu postignuta značajna poboljšanja. Uključivanje socijalnih partnera u provođenju politika je ograničeno i potrebno je unaprijediti njihove unutrašnje kapacitete. Federacija BiH je u novembru 2021. godine usvojila zakon kojim se detaljnije reguliše reprezentativnost socijalnih partnera, što bi trebalo da olakša zaključivanje kolektivnih ugovora. Međutim, broj zaključenih granskih i sektorskih kolektivnih ugovora i dalje je nizak. Ekonomsko-socijalna vijeća rade na entitetskom nivou, sa različitim pristupima i efikasnošću, dok ovo vijeće na državnom nivou još nije uspostavljeno. U entitetima ne postoje opšti kolektivni ugovori, ali postoji niz granskih sporazuma koji su ograničeni uglavnom na javni sektor i pojedina državna preduzeća.

Zakoni o društvenom preduzetništvu usvojeni su u Republici Srpskoj u novembru 2021. godine, a u Brčko distriktu u januaru 2022. godine. Zakon u Federaciji BiH još nije usvojen.

²⁴RADNI DOKUMENT OSOBLJA KOMISIJE Izvještaj o Bosni i Hercegovini, uz dokument Saopštenje Komisije Evropskom parlamentu, Vijeću, Evropskom ekonomskom i socijalnom odboru i Odboru regija, Saopštenje o politici proširenja EU za 2022. godinu, oktobar 2022. godine

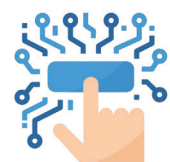


Kada je u pitanju politika zapošljavanja, još uvijek ne postoji cjelodržavna strategija, a entitetske strategije su istekle. U Republici Srpskoj usvojena je Strategija zapošljavanja za period od 2021. do 2027. godine, kao i Garancija za mlade. U Federaciji BiH još uvijek nije usvojena strategija zapošljavanja.

Prema podacima Ankete o radnoj snazi u 2021. godini, zaposleno je samo 39,6% radno sposobnog stanovništva, ali samo 48% radno sposobnog stanovništva je stvarno aktivno na tržištu rada, sa znatno manjim udjelom žena (manje od 40% od ukupnog broja). Kada je riječ o zapošljavanju, udio žena je još niži i iznosi 39,3% od ukupnog broja zaposlenih osoba. Procenti muškaraca i žena u broju nezaposlenih su približno isti, što ukazuje na značajno nižu stopu aktivnosti radno sposobnih žena (preko 60% neaktivnog stanovništva čine žene). Nezaposlenost mladih i dalje je visoka, jer 40% mladih u dobi od 15 do 24 godine koji traže posao ne mogu ga naći, a 81% nezaposlenih su mlađi od 50 godina. Preovladava dugotrajna nezaposlenost. Skoro 80% od ukupnog broja nezaposlenih traži posao već više od godinu dana i nisu ga mogli naći. Ovo također ukazuje na neusklađenost između rezultata obrazovnog sistema i stvarnih potreba tržišta rada i pretežno strukturne prirode nezaposlenosti.

Trend iseljavanja radne snage iz Bosne i Hercegovine u EU godinama je u stalnom porastu, pri čemu je broj prvih boravišnih dozvola koje su države članice EU odobrile državljanima BiH stalno rastao od 2011. godine (11.506 u 2011. godini) do 2020. godine (56.363), a smanjio se na 35.158 samo u 2020. godini zbog pandemije COVID-19.

Po pitanju socijalne inkluzije i zaštite, još uvijek ne postoje cjelodržavne strategije za smanjenje siromaštva i za socijalnu inkluziju i zaštitu niti sistem na državnom nivou za praćenje realizacije politika. Kada su u pitanju osobe s invaliditetom, još uvijek prevladava institucionalna zaštita.



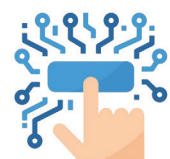
Socijalna pomoć nije dobro ciljana niti je zasnovana na potrebama zbog nepostojanja adekvatnog sistema za prikupljanje podataka. Veliki broj ljudi u BiH nema javno zdravstveno osiguranje i zbog toga nemaju pravo na osnovni paket zdravstvenih usluga. Saradnja između centara za socijalni rad i biroa za zapošljavanje nije dobro uspostavljena. Još uvijek traje transformacija ustanova za socijalnu zaštitu, a posebno onih za djecu bez roditeljskog staranja. Deinstitutionalizacija zahtjeva sveobuhvatnu reformu u pogledu finansiranja novih usluga, za izgradnju kapaciteta i za podršku centrima za socijalne usluge.

Vijeće ministara je u aprilu 2022. godine usvojilo cjelodržavni akcioni plan za socijalnu inkluziju Roma za period 2021-2025. godina, koji obuhvata zabranu diskriminacije, stambeno zbrinjavanje, zapošljavanje, obrazovanje i zdravstvo.

U novembru 2021. godine i januaru 2022. godine, Republika Srpska i Brčko distrikt usvojili su propise za podršku zapošljavanju socijalno ugroženih grupa, te za podršku društvenim preduzećima i zadrugama.

Statistika EU o dohotku i životnim uslovima (EU-SILC) još uvijek nije dostupna u BiH.

Što se tiče zabrane diskriminacije u zapošljavanju i socijalne zaštite, iako se zakoni o radu bave pitanjem zabrane diskriminacije na poslu, ne postoje strategije ili akcioni planovi koji se bave konkretno diskriminacijom u vezi sa zapošljavanjem, osim okvira politika koji imaju za cilj povećanje mogućnosti zapošljavanja za osobe sa invaliditetom. Tržište rada i socijalne politike nisu uspješno rješavali konkretne potrebe ranjivog stanovništva, uključujući Rome. Slabe veze između nadležnih ministarstava i nedostatak saradnje predstavljaju barijeru za napredak. U 2021. godini, Ombudsman je postupao po 261 predmetu diskriminacije u vezi sa zapošljavanjem.

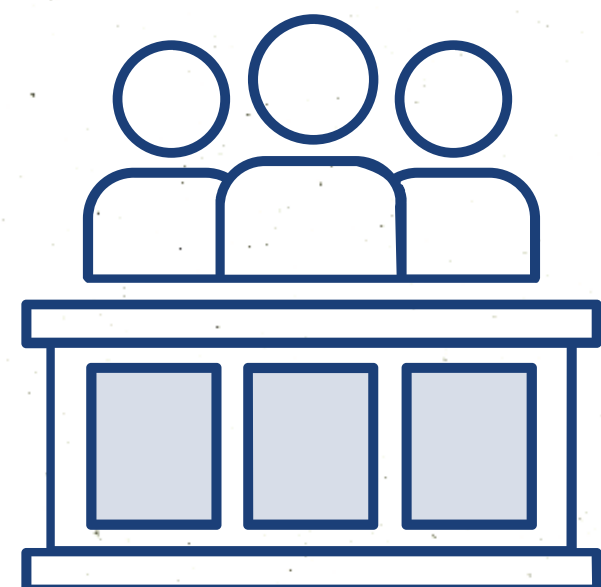
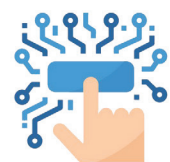


Pritužbe se uglavnom odnose na nepravilnosti u postupcima zapošljavanja i otpuštanja, te u isplati penzija, doprinosa i naknada. Znatno broj radnika ne pokreće postupak, niti traži sudsku zaštitu zbog straha od otkaza. Većina javnih tijela nema mehanizme za rješavanje pritužbi za mobing i diskriminaciju, što nije u skladu sa zakonom o zabrani diskriminacije.

Načelo jednakih mogućnosti i jednakog tretmana muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i socijalne politike regulisano je zakonima o ravnopravnosti polova i zabrani diskriminacije, kao i entitetskim zakonima o radu. Stopa zaposlenosti stanovništva u dobi od 20 do 64 godine smanjila se sa 40% u 2020. godini na 39,1% u 2021. godini za žene, i neznatno povećala za muškarce sa 65% na 66%, što je rezultiralo velikom razlikom u zaposlenosti između muškaraca i žena od 26,9%.

Još uvijek postoje različite naknade za porodijsko odsustvo i definicije roditeljskog odsustva širom zemlje. BiH treba uspostaviti jedinstvenu minimalnu naknadu za porodijsko odsustvo u cijeloj zemlji i uskladiti definiciju porodijskog, očinskog i roditeljskog odsustva kako bi se eliminisala diskriminacija. Procjenjuje se da žene zarađuju oko 78% do 85% plate muškaraca za isto radno mjesto.

Republika Srpska je u septembru 2021. godine unaprijedila zakonodavni okvir o zaštiti od uznemiravanja na radnom mjestu, u velikoj mjeri u skladu s relevantnim standardima.

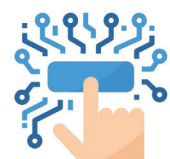


Poglavlje 23 – Pravosuđe i osnovna prava

Bosna i Hercegovina je ratifikovala sve glavne evropske i međunarodne instrumente o ljudskim pravima, od kojih je većina uvrštena u Ustav. Nepostojanje sistematskog praćenja znači da zemlja i dalje mora da provede većinu od 204 prihvaćene preporuke iz Univerzalnog periodičnog pregleda iz novembra 2019. godine. Uprkos tome što nema status posmatrača u Agenciji Evropske unije za osnovna prava, BiH se ohrabruje da primijeni metodologiju ove Agencije za prikupljanje podataka.

U izvještajnom periodu Evropski sud za ljudska prava donio je 19 presuda utvrdivši da je Bosna i Hercegovina u 10 predmeta povrijedila prava garantovana Evropskom konvencijom o ljudskim pravima. Ove povrede su se ticale prava na pravično suđenje, slobodu izražavanja i zaštitu imovine. U izvještajnom periodu dodijeljeno je 666 novih predstavki organu odlučivanja Evropskog suda, čime je ukupan broj neriješenih zahtjeva pred Sudom porastao na 285.

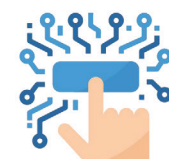
Bosna i Hercegovina još uvijek nije poduzela nikakve korake u usvajanju sveobuhvatnog okvira politike o promociji i uživanju ljudskih prava, uključujući cjelodržavne strategije o ljudskim pravima, nediskriminaciji i zaštiti manjina. Shodno tome, zaštita ljudskih prava i dalje je neujednačena širom zemlje. Bosna i Hercegovina još treba izmijeniti Zakon o Ombudsmanu za ljudska prava kako bi se poboljšala nezavisnost i efikasnost ovog tijela i odredila ga kao nacionalni preventivni mehanizam protiv mučenja i zlostavljanja, što je međunarodna obaveza zemlje. Nacrt amandmana dostavljen je Vijeću ministara u decembru 2021. godine, a u parlamentarnu proceduru upućen je tek u avgustu 2022. godine. Mandat trojice ombudsmana je istekao u novembru 2021. godine; novi članovi su imenovani tek u septembru 2022. Tripartitni sastav i konsenzualno donošenje odluka Institucije ombudsmana još uvijek treba srednjoročno revidirati kako bi se osiguralo efikasno funkcionisanje.



Njenu nezavisnost treba pojačati. Institucija ombudsmana je u 2021. godini zaprimila 2946 žalbi, što je sličan broj kao i prethodnih godina, te izdala 315 preporuka, od kojih je 198 u potpunosti realizovano. Institucija ombudsmana nije pokrenula nijedan prekršajni postupak zbog nepoštivanja njenih preporuka u proteklih sedam godina, iako je za to imala ovlaštenja, niti je pokretala ili intervenisala u upravnim ili sudskim postupcima. Izdala je četiri specijalna izvještaja u 2021. godini.

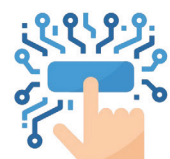
Samoregulacija internetskih medija ima ograničen učinak, a internetske platforme se i dalje koriste za širenje mržnje i dezinformacija. Vijeće za štampu i online medije primilo je 1073 pritužbe u 2021. godini, gotovo sve vezane za onlajn sadržaj. Krivično gonjenje je ograničeno na krivično djelo izazivanja vjerske i nacionalne mržnje putem interneta ili društvenih mreža.

Propisi o rodnoj ravnopravnosti tek treba da se usklade u cijeloj zemlji i efikasno provode. Zemlja ima Gender akcioni plan za period 2018-2022. godina, koji je proveden prema planu u pogledu rješavanja nasilja u porodici. Međutim, potrebno je osigurati veće učešće i političku posvećenost provedbi ovog plana sa jasno definisanim koracima i postignućima, zadacima i odgovornostima. Takođe postoji akcioni plan o ženama, miru i sigurnosti, dok su širom zemlje uloženi značajni naponi kako bi se stvorilo okruženje koje će omogućiti veće učešće žena u policiji i vojsci. Iako njihov udio stalno raste, žene su nedovoljno zastupljene među nosiocima viših činova. Veće učešće žena u donošenju odluka i u bezbjednosnim i mirovnim institucijama, efikasan mehanizam sistema praćenja i odgovornosti, kao i adekvatno finansiranje iz budžeta za provođenje Akcionog plana ostaju prioriteta. Žene su nedovoljno zastupljene u politici i javnom životu. Procjene uticaja na ravnopravnost polova se ne provode u skladu sa zakonom. Rodni jaz u platama ostaje značajan i iznosi oko 25%. Tretman porodijskog, očinskog i porodičnog odsustva i dalje se razlikuje između entiteta i kantona. Institucionalni odgovor na rodno zasnovano nasilje treba poboljšati, uključujući zaštitne mjere, podršku žrtvama, pravnu pomoć i siguran smještaj. BiH treba ubrzati procesuiranje zločina seksualnog nasilja, osigurati odštetu ženama žrtvama ratnih zločina i osigurati zaštitu svjedoka.



Prikupljanje podataka treba poboljšati kako bi se omogućio razvoj dobrih politika usmjerenih na ključne rodne razlike te kako bi se obezbijedili relevantni podaci o rodno zasnovanom nasilju. Pandemija se najnegativnije odrazila na ekonomsko blagostanje žena i djevojčica.

Osobe sa invaliditetom ostaju među najugroženijim grupama i nije bilo napretka u rješavanju problema koji su prethodno identifikovani, uključujući u pogledu lišavanja pravne sposobnosti, diskriminacije na osnovu statusa, pristupačnosti objekata. Oba entiteta su usvojila strateške okvire za osobe sa invaliditetom. Zakon i dalje dozvoljava da osobe sa invaliditetom budu lišene poslovne sposobnosti u sudskom postupku – kršeći međunarodne konvencije. Država treba da pređe sa pristupa zasnovanog na statusu (prioritet imaju ratni veterani i civilne žrtve rata) na pristup zasnovan na potrebama, sa jedinstvenom definicijom invaliditeta i usklađenim kriterijumima za invaliditet, pravima i standardima socijalne zaštite širom zemlje. Osobe sa invaliditetom i dalje se suočavaju sa preprekama u pristupu obrazovanju, zdravstvenoj zaštiti i socijalnoj pomoći. Pitanje pristupačnosti javnim zgradama potrebno je rješavati na sistematski način. Vijeće za osobe sa invaliditetom treba dalje da se angažuje u svim relevantnim procesima. Vlasti takođe moraju poboljšati prikupljanje podataka, uključujući rodno razvrstane podatke.

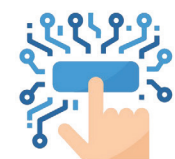


Globalni izvještaj o rodnom jazu²⁵

Cilj izvještaja je da se ponudi dosljedna godišnja analiza i buduće procjene napretka u smanjenju rodne neravnopravnosti. Koristeći metodologiju uvedenu 2006. godine, indeks i analiza se fokusiraju na paritet između žena i muškaraca širom zemalja i regiona.

Rezultati indeksa za 2022. godinu ukazuju na kontinuiran zastoј rodnog pariteta uz kontinuirane negativne efekte pandemije i širih poremećaja na tržište rada. Rodne razlike u radnoj snazi su vođene i pod uticajem mnogih faktora, uključujući dugotrajne strukturne barijere, socioekonomsku i tehnološku transformaciju, kao i ekonomske šokove. Sve više žena prelazi na plaćeni posao i na liderske pozicije, ali globalna društvena očekivanja, politike poslodavaca, pravno okruženje i dostupnost njege i dalje igraju važnu ulogu u izboru obrazovnih puteva i karijera. Geopolitički sukobi i klimatske promjene utiču na žene neproporcionalno. Predviđeno je produbljivanje trenutne krize troškova života što će vjerovatno uticati na žene koje nastavljaju da zarađuju i akumuliraju bogatstvo na nižim nivoima. Izvještaj o rodnom jazu u svom poglavlju o razlikama u radnoj snazi istražuje stanje rodne razlike u radnoj snazi, kroz komplementarne podatke dostupne u ekonomskim profilima država.

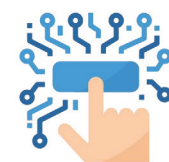
Global Gender Gap Report 2022, Insight Report, July 2022, World Economic Forum



Analiza rodnoeg pariteta u radnoj snazi i učešća za konstantan uzorak 102 države uključene u Global Gender Gap Indeks pokazuje da je globalni rodni paritet za učešće u radnoj snazi je polako opadao od 2009. godine. Međutim, trend se pogoršao 2020. godine, kada su se rezultati rodnoeg pariteta smanjili naglo u dva uzastopna izvještaja. Kao rezultat toga, 2022. godine, rodni paritet u radnoj snazi iznosi 62,9%, što je najniži registrovani nivo otkako je indeks prvi put sastavljen. Među radnicima koji su ostali u radnoj snazi, stopa nezaposlenosti je porasla i ostala je konstantno veća za žene.

Rodne razlike u vođstvu po industriji:

Udio žena angažovanih na rukovodećim pozicijama bilježi stalan rast, sa 33,3% u 2016. godini na 36,9% u 2022. godini. Dopunjujući statistiku indeksa globalnog rodnoeg jaza (Global Gender Gap Index), visokofrekventni podaci iz LinkedIn-a za 22 zemlje pružaju sliku veće zastupljenosti žena u rukovodstvu u 2022. godini. To se ogleda u tome da samo odabrane industrije imaju nivoe blizu rodnoeg pariteta u rukovodstvu, kao što su nevladine i članske organizacije (47%), obrazovanje (46%) i lične usluge i dobrobit (45%). Na drugom kraju raspona su energija (20%), prerađivačka industrija (19%) i infrastruktura (16%). Dok se udio žena u rukovodstvu vremenom povećava, žene nisu zapošljavane po jednakim stopama u svim industrijama. U prosjeku je zaposleno više žena na liderskim pozicijama u industrijama u kojima su žene već bile veoma zastupljene.



Rodne razlike u cjeloživotnom učenju i Određivanje prioriteta vještina:

Žene su i dalje zastupljenije u zdravstvu i područjima njege u poređenju sa muškarcima. Žene su nedovoljno zastupljene u STEM oblastima: nauke, tehnologije, inženjerstva i matematike. Uzimajući u obzir broj diplomiranih iz svih oblasti, procenat žena koji je diplomirao iz oblasti informacionih i komunikacijskih tehnologija (ICT) je 1,7%, u poređenju sa 8,2% gdje su muškarci diplomci. U inženjerstvu i proizvodnji muškaraca je 24,6% a 6,6% žena. Dok se rodna segmentacija nastavlja u tradicionalnom obrazovanju, visokofrekventni podaci sa Coursere u ovogodišnjem izvještaju otkrivaju da se više žena nego ikad bavi vještinama, prekvalifikacijama i usavršavanju na internetu. Rodne praznine su znatno manje u online edukacijama nego u tradicionalnom obrazovanju. U ICT, npr. rodni paritet se povećao u online obukama između 2019. i 2021. godine. Istraživanja pokazuju da muškarci i žene preferiraju vještine koje odgovaraju tradicionalnim obrascima, time i stvarajući rodne razlike.



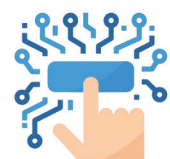
Tabela 1: Indeksni okvir za Globalni rodni jaz (The Global Gender Gap Index Framework)²⁶

		Procenat zatvaranja rodnog jaza u 2022 godini (%)
	Indeks 1: Ekonomsko učešće i mogućnosti	60,3
	Indeks 2: Obrazovno postignuće	94,4
	Indeks 3: Zdravlje i opstanak	95,8
	Indeks 4: Političko osnaživanje	22,0

Prema ovom izvještaju Bosna i Hercegovina se nalazi na 73. mjestu (2022. godina) sa sa rezultatom od 0,710 (prema rasponu od 0 do 1) i ovaj iznos je slabiji u odnosu na izvještaj iz 2021.godine, za 0,003.

²⁶World Economic Forum, Global Gender Gap Index, 2022.





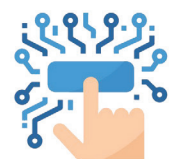
Godišnji izvještaj o rezultatima aktivnosti institucije
Ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine
za 2022. godinu

Pravo na rad jedno je od osnovnih ljudskih prava zagarantovanih Opštom deklaracijom o pravima čovjeka, Međunarodnim paktom o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, Ustavom BiH, Ustavom Federacije BiH, Ustavom Republike Srpske, te Statutom Brčko distrikta BiH. Pravo na rad je regulisano i zakonima na nivou BiH, i entitetskim zakonima.

Prema izvještaju ombudsmena pravo na rad u direktnoj je vezi s ljudskim dostojanstvom i potrebom pojedinca da putem rada učestvuje u društvenom životu. Bitno je naglasiti da formulacija „pravo na rad“ ne podrazumijeva garanciju prava na rad. Pravo na rad podrazumijeva pravo na jednak pristup radu, a obaveza države je da poduzme konkretne korake kako bi građanima omogućila ostvarivanje ovog prava.

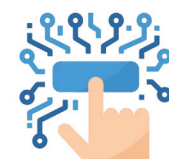
Odjel za praćenje ostvarivanja ekonomskih, socijalnih i kulturnih prava je u 2022. godini zaprimio 676 žalbi. Zaprimitljene žalbe su bile u 8 grupa povreda prava prema tabeli:

Povreda Prava	Broj žalbi
Radni odnosi	251
Penzije	127
Komunalne usluge	107
Socijalna zaštita	63
Zdravstvo	59
Obrazovanje	47
Ekologija i zaštita okoliša	18
Javni prihodi	4
Ukupno	676



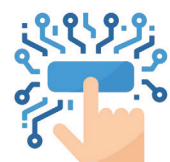
Ombudsmen informiše da žalbe iz radnih odnosa se najvećim dijelom odnose na nepravilnosti u vezi s provođenjem konkursnih procedura, odnosno neprijema najboljeg kandidata, zapošljavanja srodnika, prijema u radni odnos bez raspisivanja konkursa, sistematizacije radnih mjesta, pogotovo nakon što je pravomoćnom sudskom presudom određeno vraćanje zaposlenika na posao. Kancelarija ombudsmena je zaprimila i određeni broj žalbi koje se odnose na diskriminatorne uslove postavljene u javnim konkursima, dužinu konkursne procedure za koje vrijeme podnosioci žalbe navrše godine starosti koje ih eliminišu iz daljnje procedure što se može smatrati diskriminacijom zbog dobi, davanje prioriteta kod zapošljavanja određenim kategorijama, te ostalim povredama iz radnih odnosa (npr. godišnji odmori, rad vikendom).

Važan dio analize izvještaja ombudsmena je dio vezan za prava iz radnog odnosa. Ombudsmenu se obraćaju i građani sa žalbama vezanim za prava iz radnog odnosa kao što su korištenje odmora, ostvarivanja prava po osnovu minulog rada i dr. Ove žalbe ukazuju na probleme u slučaju kada nisu zaključeni kolektivni ugovori ili se isti ne poštuju i/ili nisu formirane sindikalne organizacije. Vezano za sindikalno organizovanje registrovane su žalbe koje ukazuju na postojanje više sindikalnih organizacija u istom subjektu što otvara pitanje reprezentativnosti. Zakoni propisuju da najmanje 20% uposlenika može formirati reprezentativni sindikat, što navodi na zaključak da u jednom subjektu može biti pet reprezentativnih sindikata, pa je otvoreno pitanje s kojim sindikatom se potpisuje ugovor. U nekim od ovih slučajeva žalioци traže zaštitu identiteta, što je teško osigurati, ako se radi o individualnoj žalbi, gdje se na osnovu činjenica iz žalbenih navoda može posredno zaključiti identitet žalitelja. Dodatnu dimenziju problema predstavlja činjenica kada su ove pojave prisutne u uslužnim djelatnostima, u kojima su većinom zaposlene žene.



Ombudsmeni ističu da je Međunarodna organizacija rada definisala kao posebne ciljeve – punu zaposlenost, povećanje životnog standarda i pravičnu zaradu; proširivanje prava na kolektivno pregovaranje; saradnju menadžmenta i rada u cilju povećanja produktivnosti; saradnju radnika i poslodavaca u pripremi i primjeni socijalnih i ekonomskih mjera; proširenja socijalne sigurnosti, itd. Međunarodni pakt o ekonomskim, kulturnim i socijalnim pravima u članu 11. propisuje da države članice tog pakta priznaju pravo svakom licu na životni standard dovoljan za njega samog i njegovu porodicu, ubrajajući tu i dovoljnu hranu, odjeću i smještaj, kao i stalno poboljšanje njegovih uslova života, te da će države članice poduzeti odgovarajuće mjere radi osiguranja ostvarenja ovog prava i u tom cilju one priznaju bitnim značaj slobodno izabrane međunarodne saradnje. Imajući u vidu navedene obaveze iz međunarodnih standarda, Ombudsmeni ukazuju na važnost da tripartitni subjekti poduzmu intenzivnije mjere u cilju rješavanja uočenih slabosti u zakonodavnom okviru vezanom za potpisivanje kolektivnih ugovora.

Analizom izvještaja dolazi se do zaključka da nije bilo značajnog broja žalbi vezanih za zaštitu na radu, ispunjavanje radnih prava vezanih za zaštitu zdravlja i slično.

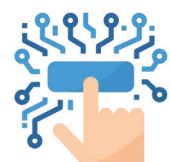


Pregled zakonodavnog okvira

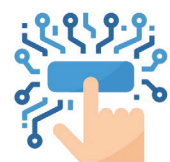
Zakon/ Podzakonski akti	Kratki opis	Potrebna prilagođavanja za unapređenje/ Aspekti koje treba poboljšati
Zakon o radu (Službeni glasnik RS-01- 136-14/16; Član 1)	Zakonom se uređuju radni odnosi, prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa i drugi odnosi po osnovu rada u Republici Srpskoj, ako posebnim zakonima nije drugačije određeno. Zakonom se uređuju sva osnovna prava i obaveze posloprimca, odnosno radnika i poslodavca, uslovi za zasnivanje radnih odnosa, radno vrijeme, obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje, odmori i odsustva, zaštita i prava radnika, plate, naknade, odgovornosti za povredu obaveza iz ugovora o radu, izmjene ugovora o radu, organizacija rada i sam prestanak radnog odnosa. Praktično, Zakonom o radu uređene su sve stavke i mogućnosti vezane za radni odnos u Republici Srpskoj.	
Zabrana diskriminacije (Službeni glasnik RS-01- 136-14/16; Član 19)	Zakon uređuje činjenicu da radnik, kao i lice koje traži zaposlenje, ne može biti stavljen u neravnopravan položaj prilikom ostvarivanja prava po osnovu rada i prava na zaposlenje zbog rase, etničke ili nacionalne pripadnosti, boje kože, pola, jezika, religije, socijalnog porijekla, imovnog stanja, političkog ili drugog mišljenja i ubjeđenja, fizičkog ili duševnog zdravlja i drugih obilježja koja nisu u neposrednoj vezi sa prirodom radnog odnosa. Zakonom je uređen svaki vid diskriminacije, uključujući: neposrednu i posrednu diskriminaciju, svako neželjeno ponašanje, seksualno uznemiravanje, nasilje na osnovu pola, mobing itd. Zakonom su uređeni postupci za pokretanje spora u slučaju diskriminacije i sami postupci ostvarivanja prava i naknade štete.	



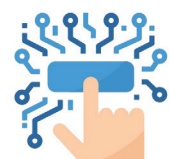
Opšta zaštita (Službeni glasnik RS-01-136-14/16; Član 96)	Zakonom se uređuje da je poslodavac dužan da omogući radniku da se u roku od 15 dana od stupanja na rad upozna sa propisima o radnim odnosima i propisima o zaštiti na radu, uključujući prava i obaveze koji proizilaze iz opšteg akta. Zakonom se uređuje opšta zaštita na radu kao i posebne zaštite na radu mlađih radnika, zaštite žena i materinstva, posebne zaštite bolesnih radnika i invalida.	
Posebna zaštita mlađih radnika (Službeni glasnik RS-01-136-14/16; Član 103)	Zakonom se uređuje da radnik mlađi od 18 godina ne može biti raspoređen na radnim mjestima za koja je utvrđeno da su radna mjesta sa povećanim rizikom ili na naročito teškim fizičkim poslovima, na radovima koji se obavljaju pod zemljom ili pod vodom, kao i na drugim poslovima koji bi mogli da predstavljaju rizik po njegov život, zdravlje i psihofizički razvoj. Zakonom se uređuju sva prava radnika mlađih od 18 godina kao i njihovo specifično radno vrijeme, provjera posebnih uslova za rad, provjera medicinske sposobnosti mladog radnika.	
Posebna zaštita žene i materinstva (Službeni glasnik RS-01-136-14/16; Član 105)	Zakonom se uređuje da poslodavac ne može odbiti da primi u radni odnos ženu zbog toga što je trudna, niti joj može otkazati ugovor o radu zbog trudnoće ili zbog toga što žena koristi porodiljsko odsustvo. Ovim zakonom uređuju se sljedeća prava: prava na porodiljsko odsustvo, naknade, posebni uslovi za rad u slučaju ranijeg prekida porodiljskog odsustva, situacije u slučaju rođenja djeteta sa psihofizičkim smetnjama, smrti roditelja ili djeteta, tokom ili poslije porođaja itd.	Prijedlog o dopuni zakona kroz direktnu uključenost VO i NVO koje se bave pitanjem zaštite ženskih prava, u donošenju i izmjenama članova Zakona. Prava koja se odnose na zaštitu žena, članom urediti da u donošenju istih mora biti ženska većina. Usklađivanje zakona sa evropskim načelima (Gender Equality EU), što podrazumijeva preciznu razradu tačaka: 1. Žene na tržištu rada, Rad – život



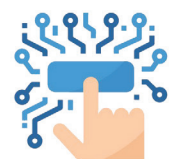
		2. Jednake mjesečne novčane naknade za rad 3. Ravnopravnost žena i muškaraca u donošenju odluka 4. Rodno zasnovano nasilje
Posebna zaštita bolesnih radnika i invalida (Službeni glasnik RS-01-136-14/16; Član 115)	Zakonom se uređuje da radniku koji je povrijeđen na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu za vrijeme dok je zdravstveno nesposoban za rad, bez obzira da li je radnik sa poslodavcem zaključio ugovor o radu na neodređeno ili na određeno vrijeme. Ovaj zakon obuhvata prava radnika sa privremenom nesposobnošću za rad, radnika koji su tokom trajanja ugovora oboljeli od profesionalne bolesti i dr., te njihove obaveze i pravo ponovnog stupanja na rad, raspoređivanje na druge poslove u slučaju nemogućnosti obavljanja poslova prije zdravstvenih smetnji, pokretanje spora u slučaju otkazivanja ugovora pod uslovima koji nisu u skladu sa zakonom.	
Prava radnika (Službeni glasnik RS-01-136-14/16; Član 12)	Zakonom se uređuje da radnik ima pravo na: platu, bezbjednost i zaštitu života i zdravlja na radu, zdravstvenu zaštitu, zaštitu ličnog integriteta, posebnu zaštitu u slučaju bolesti, smanjenja ili gubitka radne sposobnosti i na druga prava i druge oblike zaštite, u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu. Žena radnik ima pravo na posebnu zaštitu za vrijeme trudnoće i nakon porođaja. Radnik ima pravo na posebnu zaštitu radi njege djeteta, u skladu sa zakonom. Radnik mlađi od 18 godina života i radnik invalid imaju pravo na posebnu zaštitu. Radniku je zakonom uređeno, da neposredno, odnosno posredstvom svojih predstavnika ima pravo na udruživanje, učešće u pregovorima za zaključivanje kolektivnih ugovora, mirno rješavanje kolektivnih i individualnih radnih sporova, konsultovanje, informisanje i izražavanje svojih stavova u oblasti rada.	



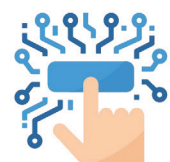
Zakon o zaštiti od uznemiravanja na radu (Službeni glasnik RS-01-020-3548/21; Član 1)	Ovim zakonom se uređuje zaštita od uznemiravanja na radu i u vezi sa radom, postupak za ostvarivanje prava na zaštitu od uznemiravanja na radu i u vezi sa radom. Odredbe ovog zakona primjenjuju se na poslodavce i radnike koji se nalaze u radnom odnosu, lica angažovana van radnog odnosa u procesu rada, druga lica koja po bilo kom osnovu učestvuju u procesu rada i lica koja traže zaposlenje. Odredbe, sankcije i postupci za ostvarivanje prava na zaštitu od uznemiravanja kao što su: verbalno uznemiravanje, fizički napad, neopravdano	
	isključivanje radnika iz radnih procesa, postavljanje neadekvatno kratkih rokova za izvršenje poslova, dodjeljivanje neadekvatnih poslova u kontinuitetu, neopravdano stalno omalovažavanje rezultata rada, zahtijevanje podataka koji nisu od neposrednog značaja, neosnovano kažnjavanje i druge radnje koje imaju za cilj ili predstavljaju ugrožavanje dostojanstva.	
Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji, osposobljavanju i zapošljavanju invalida (Službeni glasnik RS-01-020-1171/12; Član 1)	Ovim zakonom uređuju se prava, uslovi i postupak profesionalne rehabilitacije, osposobljavanja i zapošljavanja lica sa invaliditetom i smanjenom radnom sposobnošću, osnivanje organizacija i djelatnosti ustanova, privrednih društava i drugih organizacija koje se bave profesionalnom rehabilitacijom i zapošljavanjem invalida, pod opštim i posebnim uslovima. U ovom zakonu uređena su prava radnika invalida i osoba smanjene radne sposobnosti, mogućnosti profesionalne rehabilitacije i osposobljavanja u javnim ustanovama za profesionalnu rehabilitaciju, zapošljavanje i rad invalida, olakšice i stimulansi pri zapošljavanju invalida, kaznene odredbe poslodavcu u slučaju kršenja prava i posebnih uslova rada i zapošljavanja invalida.	



Zakon o zaštiti na radu (Službeni glasnik RS-01-020-1282/07; Član 1)	Ovim zakonom uređuju se zaštita i zdravlje na radu kao djelatnost opšteg interesa, utvrđuju nosioci sprovođenja i unapređivanja bezbjednosti i zdravlja na radu, njihova prava, obaveze i odgovornosti, preventivne mjere, kao i druga pitanja koja se odnose na bezbjednost i zdravlje na radu. Ovim zakonom određuju se: preventivne mjere zaštite na radu, dužnosti i odgovornosti poslodavca, prava i dužnosti radnika, organizovanje poslova zaštite i zdravlja na radu, stručni ispiti i izdavanja licenci za obavljanje poslova za zaštitu i zdravlje na radu, nadzor tehničkih i drugih mjera o zaštiti i zdravlju na radu i kaznene odredbe poslodavcu u slučaju bilo kakvog kršenja Zakona o zaštiti i zdravlja na radu.	Prijedlog o dopuni Zakona o zaštiti na radu, RS kroz usklađivanje zakona sa načelima EU (Safety and health legislation EU – OSHA). Prijedlog podrazumijeva ne samo usklađivanje odredbi, nego i njihova implementacija, u šta se treba uključiti i član zakona o obaveznoj, stalnoj kontroli i inspekciji zaštite i zdravlja na radu u svim sektorima poslovanja kao i provjeravanja licenci.
Ljudska prava i slobode (Službeni glasnik Republike Srpske“, broj 21/92-prečišćeni tekst, 28/94,	Zakon uređuje da su građani ravnopravni u slobodama, pravima i dužnostima, jednaki su pred zakonom i uživaju istu pravnu zaštitu bez obzira na rasu, pol, jezik, nacionalnu pripadnost, vjeroispovijest, socijalno porijeklo, rođenje, obrazovanje, imovno stanje, političko i drugo uvjerenje, društveni položaj ili drugo lično svojstvo.	
8/96, 13/96, 15/96, 16/96, 21/96, 21/02, 26/02, 30/02, 31/02, 69/02, 31/03, 98/03, 115/05, 117/05); Član 9)	Zakonom su uređene slobode i lična bezbjednost čovjeka, ljudsko dostojanstvo, pravo na jednaku zaštitu, pravo na žalbu, pravo na odbranu, pravo na slobodno kretanje, nastanjivanje, boravak i napuštanje teritorije RS, pravo na slobodu i tajnost, sloboda misli, opredjeljenja, savjesti, uvjerenja kao i javnog mišljenja, naučno, kulturno i umjetničko stvaranje, sloboda vjeroispovijesti, biračko pravo, zaštita zdravlja, pravo na školovanje, rad, štrajk i drugo.	



Ljudska prava i slobode / Zabrana ropstva i prinudnog rada (Službeni glasnik BiH, broj: 6/99)	Zakon uređuje sljedeće stavke: 1. Niko neće biti držan u ropstvu ili položaju ropske ovisnosti; 2. Niko neće biti primoran da obavlja prinudni ili obavezni rad.	
Ljudska prava i slobode / Pravo na slobodu i sigurnost (Službeni glasnik BiH, broj: 6/99)	Zakon uređuje da svako ima pravo na slobodu i sigurnost ličnosti. Niko ne smije biti lišen slobode izuzev u slučajevima zakonitog lišenja i skladno zakonom propisanim postupkom.	
Ljudska prava i slobode / Sloboda misli, savjesti i vjeroispovijesti (Službeni glasnik BiH, broj: 6/99)	Zakon uređuje da svako ima pravo na slobodu misli, savjesti i vjere; ovo pravo uključuje slobodu da promjeni vjeru ili uvjerenje i slobodu, sam ili zajedno sa drugima i javno i privatno, da manifestira svoju vjeru ili uvjerenje, obredom, propovijedanjem i vršenjem vjerskih dužnosti i rituala.	



Ljudska prava i slobode / Sloboda izražavanja (Službeni glasnik BiH, broj: 6/99)	Zakon uređuje da svako ima pravo na slobodu izražavanja. Ovo pravo uključuje slobodu mišljenja i slobodu primanja i prenošenja informacija i ideja, bez miješanja javne vlasti i bez obzira na granice.	
Ljudska prava i slobode / Zabrana zloupotrebe prava (Službeni glasnik BiH, broj: 6/99)	Zakon uređuje da se ništa ne može tumačiti tako da podrazumijeva pravo bilo koje države, skupine ili osoba da se upuste u neku djelatnost ili izvrše neki čin koji je usmjeren na poništavanje bilo kog od navedenih prava i sloboda ili na njihovo ograničavanje u većoj mjeri od one koja je predviđena Konvencijom.	
Ljudska prava i slobode / Pravo na obrazovanje (Službeni glasnik BiH, broj: 6/99)	Zakon uređuje da niko ne može biti lišen prava na obrazovanje. U vršenju svih svojih funkcija u oblasti obrazovanja i nastave država poštuje pravo roditelja da osiguraju takvo obrazovanje i nastavu koji su u skladu sa njihovim vlastitim vjerskim i filozofskim uvjerenjima.	
Prava osoba sa invaliditetom (Službeni glasnik BiH, broj: 11/09)	Svrha je unapređenje, zaštita i osiguravanje ravnopravnog uživanja svih ljudskih prava i temeljnih sloboda osoba sa invaliditetom, i unapređivanje poštivanja njihovog urođenog dostojanstva.	



Prava osoba sa invaliditetom / Žene sa invaliditetom (Službeni glasnik BiH, broj: 11/09)	Žene i djevojke sa invaliditetom izložene višestrukoj diskriminaciji, te da će se u tom smislu poduzeti mjere kako bi im se osiguralo puno i ravnopravno uživanje svih njihovih ljudskih prava i temeljnih sloboda.	
Prava osoba sa invaliditetom / Djeca sa invaliditetom (Službeni glasnik BiH, broj: 11/09)	Poduzeti sve potrebne mjere kako bi osiguralo da djeca sa invaliditetom potpuno uživaju sva ljudska prava i temeljne slobode ravnopravno sa drugom djecom. U svim akcijama koje se odnose na djecu sa invaliditetom prvenstvena pozornost biti će posvećena najboljem interesu djeteta.	
Prava osoba sa invaliditetom / Pravo na život (Službeni glasnik BiH, broj: 11/09)	Sva ljudska bića imaju urođeno pravo na život, poduzimati sve potrebne mjere koje bi osigurale učinkovito uživanje tog prava osobama sa invaliditetom, ravnopravno sa drugim osobama.	
Prava osoba sa invaliditetom / Sloboda i sigurnost osobe Službeni glasnik BiH, broj: 11/09)	Osigurati da osobe sa invaliditetom, ravnopravno sa drugim osobama: 1. Uživaju pravo na slobodu i sigurnost; 2. Nisu nezakonito ili proizvoljno lišene slobode, da svako lišavanje slobode bude u skladu sa zakonom, te da ni u kom slučaju postojanje invaliditeta ne opravdava lišenje slobode.	



Prava osoba sa invaliditetom / Sloboda od izrabljivanja, nasilja i zlostavljanja (Službeni glasnik BiH, broj: 11/09)	Poduzeti sve prikladne zakonske, upravne, socijalne, obrazovne i druge mjere kako bi zaštitile osobe sa invaliditetom od svih oblika izrabljivanja, nasilja i zlostavljanja, uključujući i njihove rodno zasnovane aspekte, kako unutar njihovog doma, tako i izvan njega.	
Prava osoba sa invaliditetom / Rad i zapošljavanje (Službeni glasnik BiH, broj: 11/09)	Pravo na rad osoba sa invaliditetom, na ravnopravnoj osnovi sa drugim osobama, što uključuje i pravo na mogućnost zarađivanja za život od slobodno izabranog ili prihvaćenog rada na tržištu rada i radnom okruženju koje je otvoreno, sveobuhvatno i dostupno osobama sa invaliditetom.	
Zakon o osnovama socijalne zaštite, zaštite civilnih žrtava rata i zaštite obitelji sa djecom (Službene novine FBiH, broj: 36/99)	Ovim zakonom uređuju se: 1.Temelji socijalne zaštite građana i njihovih obitelji, temeljna prava iz socijalne zaštite i korisnici prava iz socijalne zaštite; 2. Osnivanje i rad ustanova socijalne zaštite i invalidskih udruga; 3. Temeljna prava civilnih žrtava rata i članova obitelji; 4. Temelji zaštite obitelji sa djecom; 5. Finansiranje i druga pitanja od značaja za ostvarivanje temeljnih prava iz socijalne zaštite civilnih žrtava i zaštite obitelji sa djecom u FBiH. Ovim zakonom uređuju se sva prava iz socijalne zaštite, osposobljavanje za život i rad, smještaj u ustanovu socijalne zaštite, usluge socijalnog i drugog stručnog rada, kućna njega i potpora u kući, invalidske udruge, zaštite civilnih žrtava rata, pravo na invalidninu, dodatak na njegu i potporu, prava na obiteljsku invalidninu, postupci za ostvarivanja prava civilnih žrtava rata, kaznene odbredbe i drugo.	



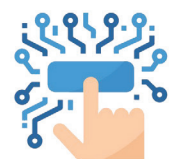
Sigurnost i zaštita zdravlja na radu (Službene novine FBiH, broj 79/2020)	U smislu ovog zakona, sigurnost i zaštita zdravlja na radu je osiguranje takvih uvjeta na radu kojim se u najvećoj mogućoj mjeri sprječava nastanak povreda na radu, profesionalnih oboljenja i oboljenja u vezi sa radom i koji stvaraju pretpostavku za punu fizičku, psihičku i socijalnu sigurnost zaposlenih. Ovim zakonom određuju se: lica koja imaju pravo na sigurnost i zaštitu zdravlja na radu, primjenu zakona na pripadnike oružanih snaga i policije, mjere zaštite na radu, obaveza projektovanja i primjeri mjera zaštite na radu, uvjeti za upotrebu sredstava za rad, izdavanje isprava za zaštitu na radu, preventivne mjere, načela u sprovođenju zaštite sigurnosti i zdravlja na radu, obaveze poslodavca itd.	Prijedlog o dopuni Zakona o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu, FBiH. -Usklađivanje zakona sa načelima EU (Safety and health legislation EU-OSHA). Prijedlog podrazumijeva ne samo usklađivanje odredbi, nego i njihova sama implementacija, u šta se treba uključiti i član zakona o obaveznoj, stalnoj kontroli i inspekciji zaštite i zdravlja na radu u svim sektorima poslovanja, kao i provjeravanja licenci.
Obaveza osiguranja preventivnih mjera (Službene novine FBiH, broj 79/2020)	Zakon uređuje da je poslodavac obavezan da prilikom organizovanja rada i radnog procesa osigura preventivne mjere radi zaštite života i zdravlja zaposlenih, kao i potrebna materijalna sredstva za njihovu primjenu. Zakonom je uređeno da je poslodavac dužan, prije početka rada radnika, u toku rada, kao i kod svake izmjene tehnološkog postupka, izborom radnih i proizvodnih metoda kojima se osigurava najveća sigurnost i zaštita zdravlja na radu, zasnovana na primjeni propisa iz oblasti sigurnosti i zaštite zdravlja na radu, radnih odnosa, tehničkih propisa i standarda, te propisa iz oblasti zdravstvene zaštite.	



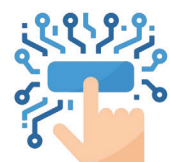
Obaveza upoznavanja sa propisima iz oblasti sigurnosti i zaštite zdravlja na radu (Službene novine FBiH, broj 79/2020)	Zakon uređuje da poslodavac, odnosno radnik koji organizuje ili rukovodi procesom rada, mora biti upoznat sa propisima iz oblasti sigurnosti i zaštite zdravlja na radu, a naročito ako se radi o tehnologijama u kojima postoji opasnost od povreda na radu, profesionalnih oboljenja i poremećaja u tehnološkom procesu koji bi mogli ugroziti sigurnost i zdravlje radnika.	
Pravo na sigurne i zdrave uvjete rada Službene novine FBiH, broj 79/2020)	Zakon uređuje da svaki radnik ima pravo na sigurne i zdrave uvjete rada. Radna okolina i sredstva za rad moraju, s obzirom na prirodu posla, biti sigurni za radnike i ne smiju ugroziti njihovo zdravlje.	
Zaštita grupa posebno osjetljivih na rizike (Službene novine FBiH, broj 79/2020)	Zakon uređuje da je poslodavac dužan organizovati radno mjesto tako da vodi računa o prisustvu grupa osjetljivih na određene rizike. (Grupe kao što su trudnice, dojilje, maloljetna lica, lica sa invaliditetom). Zakonom se uređuje da grupe posebno osjetljivih na rizike imaju posebne i potrebne uslove za rad, vodeći računa o zdravstvenom stanju i mogućnosti radnika za obavljanje poslova sa rizikom.	



Postupak digitalizacije (Službene novine Federacije BiH, br. 1/94, 8/95, 58/02, 19/03, 2/06 i 8/06)	Postupak digitalizacije obuhvata skeniranje, odnosno pohranu svih dokumenata, uključujući i dostavnice i povratnice, te povezivanje tih dokumenata sa relevantnim dokumentima u elektronskom obliku iz postojećih registara poslovnih subjekata u elektronskom obliku, kao i unos, odnosno pohranu potrebnih pripadajućih podataka.	Potpuna razrada i pravljenje Zakona o digitalizaciji i niza strategija za implementaciju istog. Proučiti, te prilagoditi evropska načela sa mogućnostima države u procesu realizacije i razvoja digitalizacije, Takav korak, podrazumijevao bi razvoj: 1. Digitalne vještine 2.Održiva digitalizacija 3.Konkurentna digitalna tržišta 4.Sajber bezbjednost i zaštita podataka 5.Vještačka inteligencija 6. Tehnološki lobi 7.Pametne zajednice (European Digital SME Alliance)
---	---	--



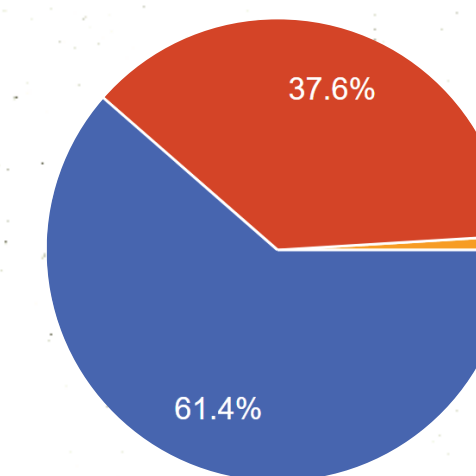
Politike	Kratki opis	
Strategija zapošljavanja Republike Srpske za period 2021 – 2027. godine	Strategija zapošljavanja Republike Srpske za period 2021-2027. godine je treći strateški dokument u oblasti zapošljavanja koji je pripremilo Ministarstvo rada RS i predstavlja nastavak strateškog planiranja koje je započelo još 2011. godine za period 2011-2015, te Strategije zapošljavanja RS za period 2016-2020. godine. Na osnovu urađenih analiza i uvida u relevantne propise Evropske unije i strateške dokumente organa uprave RS, formulisana su četiri strateška cilja: Povećanje zaposlenosti produktivnije radne snage kroz usklađivanje ponude i potražnje na tržištu rada Povećanje unutrašnje mobilnosti i raspoloživosti radne snage Unapređenje funkcionisanja tržišta rada i socijalnog dijaloga Unapređenje socijalne uključenosti i osiguranje jednakih mogućnosti	
Strategija razvoja Federacije Bosne i Hercegovine za period 2021 – 2027. godine	Strateški cilj 1. Ubrzani ekonomski razvoj (Kroz digitalizaciju, razvoj tehnologije i preduzetništva) Strateški cilj 2. Prosperitetan i inkluzivan društveni razvoj (Kroz unapređenje naučnog rada, obrazovanja, kvalitet obrazovanja, informatizaciju i digitalizaciju sistema zdravstvene zaštite i sistema, finansiranje zdravstvene zaštite, poticanje nataliteta i zaštite porodica sa djecom, unapređenje stambene politike, razvoj i bavljenje sportom, socijalna uključenost marginalizovanih grupa. Strateški cilj 3. Resorno efikasan i održiv razvoj (Kroz zaštitu i korištenje prirodnih resursa, zaštitu okoliša i klimatske promjene, regulaciju okoliša, održivo korištenje vodnih resursa, zemljišnog resursa, integralno upravljanje otpadom, kvalitet zraka, povećanje energetske efikasnosti, poticanje razvoja ruralnih prostora). Strateški cilj 4. Transparentan, efikasan i odgovoran javni sektor (Kroz unapređivanje vladavine prava, zaštitu ljudskih prava, borbu protiv govora mržnje, terorizma i kriminala, borbu protiv korupcije, jačanje političkog i institucionalnog vođenja i koordinacije reforme javne uprave i ekonomskih reformi, provođenje digitalne transformacije javne uprave, odgovornost u oblasti javnih finansija i transparentnost u istim, efikasnost u naplati javnih prihoda.)	



Analiza online istraživanja

Prethodno navedeni pregled dokumenta služi u svrhu jednog presjeka stanja, trenutno postojećih politika, istraživanja i zaključaka koje su kroz svoj rad ponudila državna javna tijela, privatne organizacije, te donatori. Istraživanje koje su provele partnerske organizacije, LIR Evolucija i NEŠTO VIŠE, podrazumijevalo je da se timski osmisle pitanja, kako bi se dobili odgovori koji se nisu mogli naći u ranije pregledanim postojećim dokumentima, ili tako da potvrde trenutna stanja. Projektni tim je u nekoliko sastanaka, i s obzirom na prethodna iskustva u istraživanju, utvrdio listu pitanja koja će zadovoljiti potrebe projekta. Analiza činjeničnog stanja se provela kako bi se prikupile informacije o poznavanju i primjeni radnih i ljudskih prava, upotrebi digitalnih tehnologija, te zaštite i sigurnosti na radu. Ispitanici su bili građani Bosne i Hercegovine, koji su trenutno zaposleni ili su imali prethodna zaposlenja (trenutno nezaposleni sa radnim iskustvom). Pitanja su bila fokusirana na marginalizovane grupe (žene, lica sa invaliditetom, mladi do 35 godina).

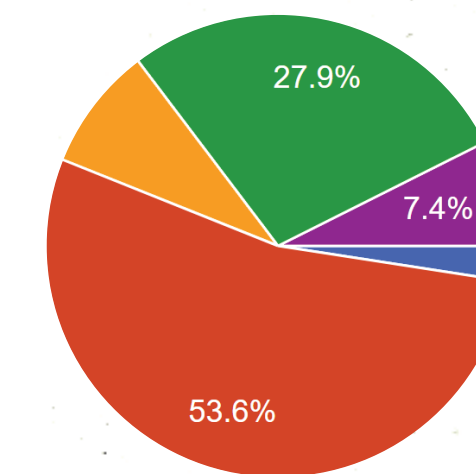
Istraživanje je počelo nakon što je tim usaglasio listu pitanja, te ih postavio online na Google platformu (Google Forms). Iako je projektni tim, dijelio i promovisao upitnik na listama relevantnih lica za projekat, te ga promovisao na društvenim mrežama (Facebook, LinkedIn) i javnim platformama (Akta.ba), odziv ispitanika je bio nizak. Od očekivanih 2500 ispitanika, imali smo svega 368 popunjenih upitnika. Projektni partneri su angažovali anketare, lica koja su imala obavezu da lično ispitaju po 700 lica, te unesu odgovore direktno u online formu. U nastavku slijedi analiza dobijenih odgovora, tj. analiza online istraživanja. Upitnik je ukupno popunilo 2051 lice. Analizom predpitanja, utvrđeno je da je bilo više ispitanih žena (61,4%), zatim muškaraca (37,6%), a ostalo su lica koja nisu željela da se izjasne. Prema stepenu obrazovanja, najviše je zastupljena srednja škola (53,6%), dok je bilo ispitanih lica koja su završila samo osnovnu školu, njih 61, ili 2,4%. Većina lica je zaposlena (ili bila zaposlena) u privatnim organizacijama.



Pol ispitanika

2,501 responses

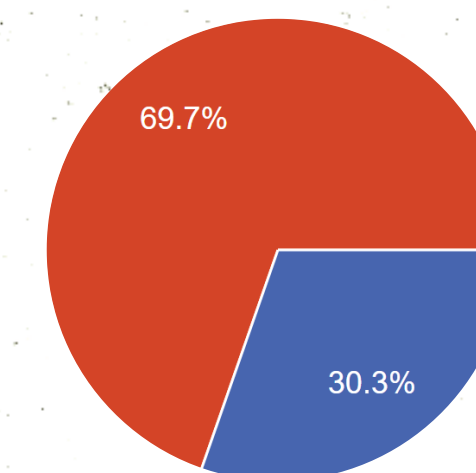
- ženski
- muški
- ne želim da se izjasnim



Stepen obrazovanja

2,501 responses

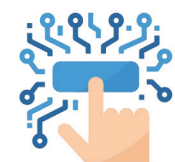
- Osnovna škola
- Srednja škola
- Viša škola
- Fakultet
- Postdiplomske studije (Master/Doktorat)



Vrsta organizacije u kojoj ste zaposleni ili ste bili zaposleni

2,501 responses

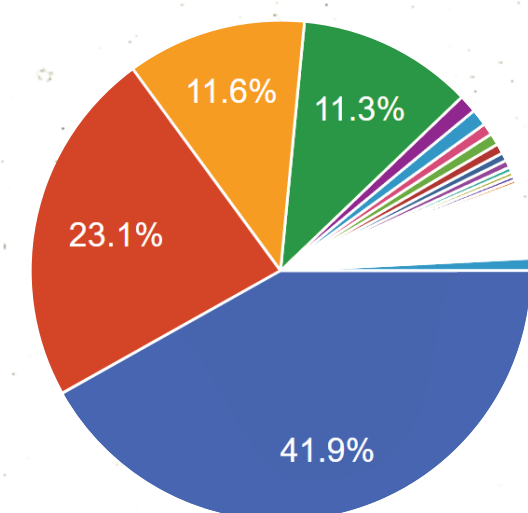
- Javna
- Privatna



Iako su kao odgovori bila ponuđena četiri sektora (proizvodnja, usluge, javna administracija, finansijski sektor), mnoga lica nisu izabrala ponuđeno, nego su navodila odgovore (obrazovanje, arhitektura, trgovina, građevina, oružane snage, medicina, NGO, IT, mediji, telekomunikacije, pravo, bezbjednost, reklamiranja, ljudski resursi, naplata potraživanja, kultura, itd).

Sektor u kojem radite ili ste radili

2,501 responses



Usluge
Proizvodnja
Javna administracija
Finansijski sektor
Obrazovanje
Zdravstveni radnik
Arhitektura
Trgovac

IT
Građevina
Oružane snage
Građevinstvo
NVO
Cistacica
Trgovina
Nevladin sektor

Prodaja
Medicina
Prosvjetni radnik
Nvo
NGO
Prosvjeta
Građevina
Edukacija

zdravstveni radnik
Nevladina organizacija
Ngo
IT sektor
OCD
Ugostitelj
Mediji
Telekomunikacije

Visoko obrazovanje
Marketing
Obezbedjenje
Frizer
Konobarica
Ugostiteljstvo
udruženja
konsulting

Civilno društvo
Menadžment
Sigurnost
Poljoprivreda otkup
i trgovina voćem
Medjunarodna organizacija
Marketing i odnosi sa javnošću
samostalna obrtnica
istraživanje i obrazovanje

Konsluting
Udruženje
Informatika
civilni sektor
Zaštita životne sredine
Privatna bezbjednost
consulting
Pravo i HR

Sektor ljudskih resursa
javne nabavke
kordinator/ uper vizor
Služba upravljanja
projektima
IT sektor (usluge) :)
Osnovno vaspitanje i
obrazovanje
Civilno društvo
Univerzitet

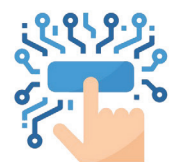
Novinarstvo
društveni sektor
Škola
kultura i obrazovanje
HR i pravo
Umjetnica
Urbana kultura
Arhitektura, obrazovanje

međunarodna organizacija
Poslovna asocijacija
Naplata potraživanja
Racunarska
Prosveta
Zanatstvo
Bezbjednost
Predskolstvo

izgradnja
ocd
Voditelj maloprodajnog
lanaca trg.
Obrazovni sektor
PVJ
Medicinski
Pravni sektor
menadžment

Hotelijerstvo
Reklamiranja
Sektor za projektovanje
Neprofitini.
Administracija
Ljudski resursi
Vozac
Mesar trgovac

Digital
dizajner
Other

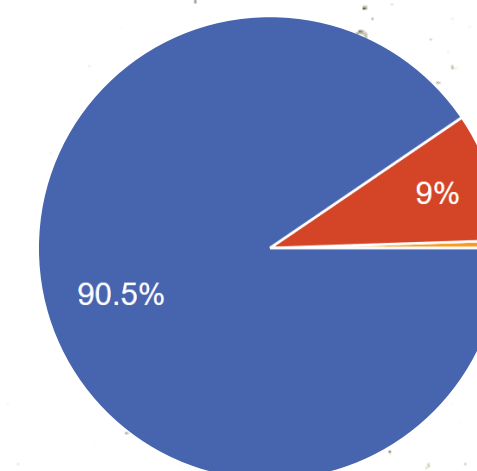


Većina ispitanika je navela da ima punu radnu sposobnost, dok je 0,5% (13 ispitanika) navelo da ima teži invaliditet. Lakši invaliditet ima 225 lica (9%).

Prema vrsti ugovora o radu, većina ispitanih lica za trenutno, ili prethodno zaposlenje (ukoliko su u periodu ispitivanja bili nezaposleni) navodi da su imali ugovore na neodređeno vrijeme. Prema ovome, može se zaključiti da poslodavci teže da osiguraju svom poslovanju sigurne radnike. Međutim, veliki procenat je i dalje za lica koja imaju ugovore na određeno vrijeme. Prema iskustvima i poznavanju situacije u zemlji, i za ovo se može zaključiti da poslodavac uslovljava radnika na ugovore ograničenog vremena, kako bi uslovio veću posvećenost ili čak požrtvovanost i dokazivanje zaposlenika koji čeka da u konačnici dobije ugovor na neodređeno vrijeme.

Pitanje 1.

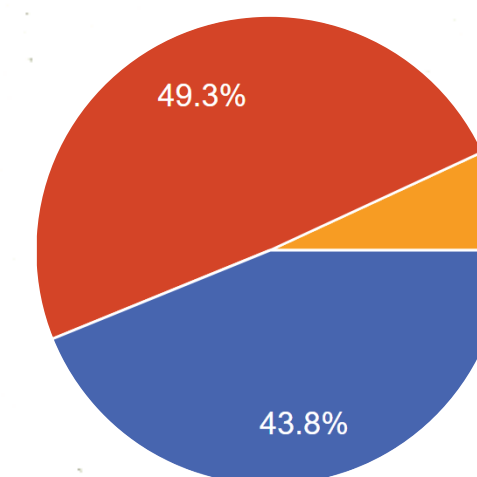
Više od polovine ispitanika smatra da postoji potreba za povećanom digitalizacijom procesa rada javnih uprava. Tačnije, 52,6% odnosno 1316 ispitanika smatra da procesi rada javnih uprava nisu u dovoljnoj mjeri digitalizovani (npr. digitalna predaja dokumenata, dobijanje digitalnih uvjerenja/potvrda i sl.). Unaprijeđenom digitalizacijom procesi rada u javnoj upravi bi bili ubrzaniji, pojednostavljeni i pojedine usluge bi bile dostupne građanima na jednostavniji način.



Radna sposobnost ispitanika

2,501 responses

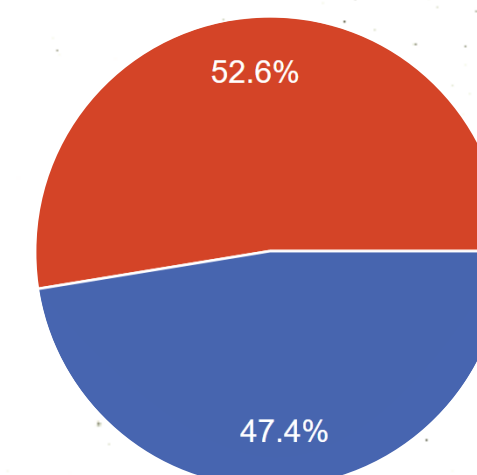
- Puna radna sposobnost
- Lakši invaliditet
- Teži invaliditet



Vrsta ugovora (ukoliko ste trenutno nezaposleni, vrsta ugovora prethodnog zaposlenja)

2,501 responses

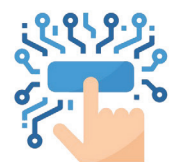
- Na određeno
- Na neodređeno
- Ugovor o djelu



1. Smatrate li da su dovoljno digitalizovani procesi u radu javnih uprava (npr. digitalna predaja obrazaca, dobijanje uvjerenja/potvrda)?

2,501 responses

- Da
- Ne

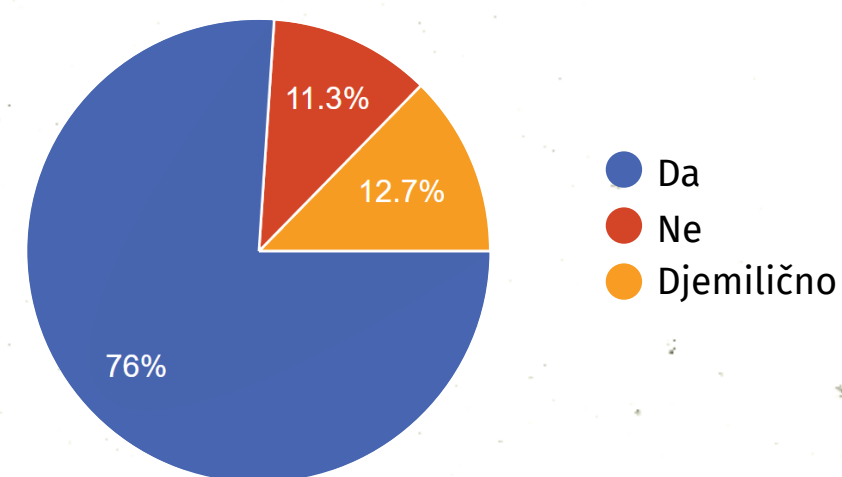


Pitanje 2.

Većina ispitanika su izjavili da su im digitalne vještine neophodne za obavljanje radnih aktivnosti. Tačnije, 76% odnosno 1901 ispitanika su izjavili da su im digitalne vještine neophodne u radu, 318 ispitanika je izjavilo da su im digitalne vještine djelimično potrebne u obavljanju radnih aktivnosti, dok je 282 ispitanika izjavilo da im digitalne vještine nisu potrebne za obavljanje posla. Ovo pitanje ukazuje na značaj sticanja i unapređivanja digitalnih vještina za obavljanje radnih aktivnosti i na široku rasprostranjenost korištenja digitalnih vještina u kontekstu svakodnevnog rada.

2. Da li su vam za obavljanje vašeg posla potrebne digitalne vještine (npr. korištenje pametnog telefona, računara, korištenje interneta)?

2,501 responses

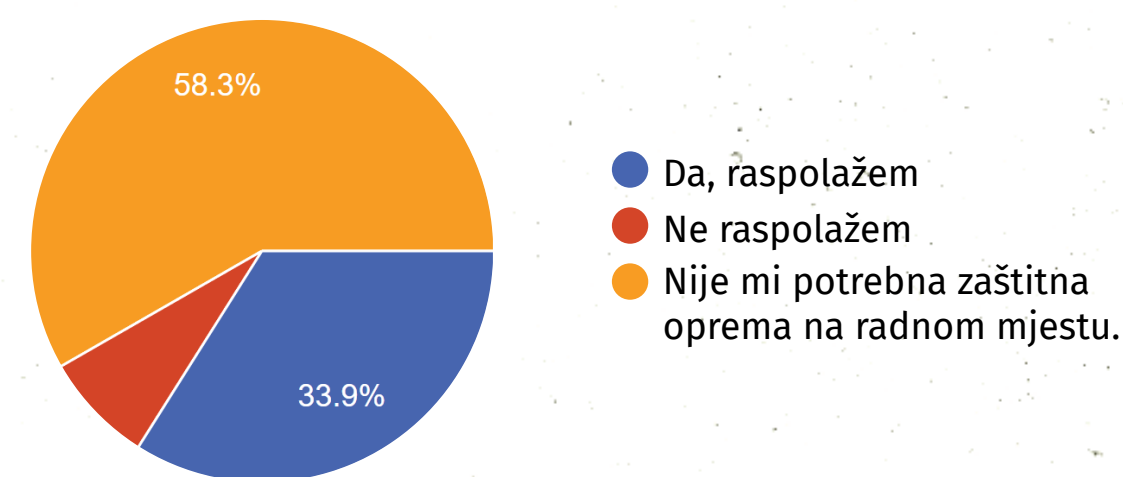


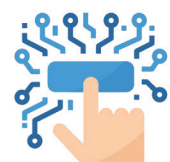
Pitanje 3.

Više od pola, odnosno 58,3% ispitanika je izjavilo da za obavljanje njihovog posla uopšte nije potrebna zaštitna oprema, 33,9% ispitanika izjavljuje da posjeduju, odnosno raspolažu zaštitnom opremom koja im je potrebna za obavljanje posla, te 7,8% ispitanika je odgovorilo da ne raspolažu zaštitnom opremom kada je u pitanju obavljanje njihovog posla.

3. Da li raspolažete potrebnom zaštitnom opremom za obavljanje vašeg posla?

2,501 responses



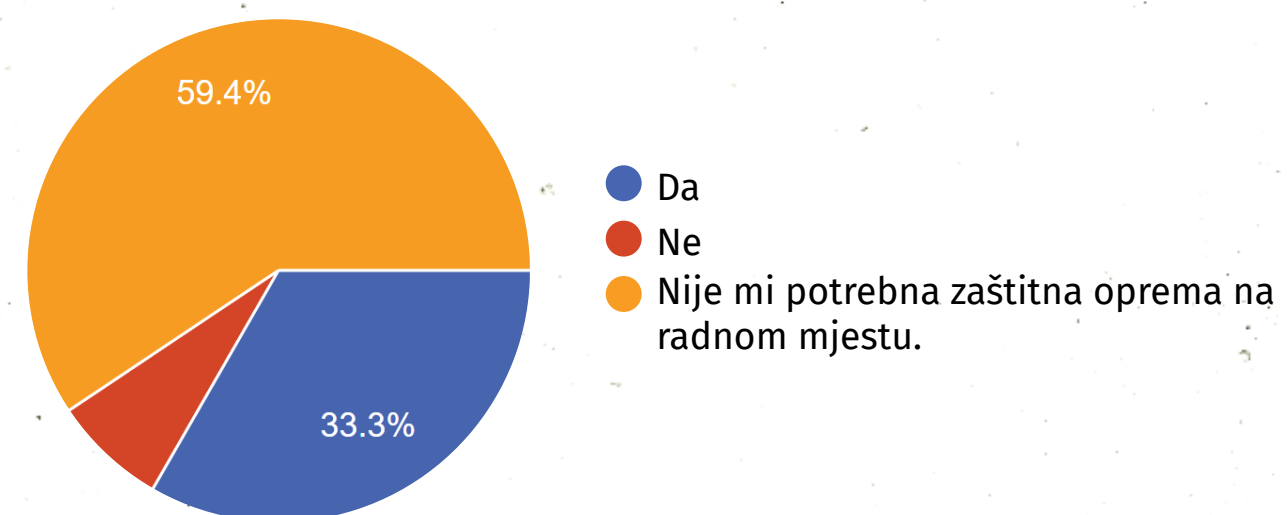


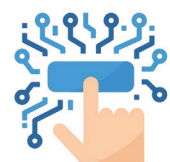
Pitanje 4.

Više od pola, odnosno 59,4% ispitanika je izjavilo da zaštitnu opremu ne koriste za obavljanje svakodnevnog posla iz nedostatka potrebe za istom, 33,3% ispitanika je odgovorilo da svakodnevno koristi zaštitnu opremu za obavljanje posla, te 7,3% ispitanika je odgovorilo da zaštitnu opremu ne koriste svakodnevno za obavljanje posla.

4. Da li svakodnevno koristite zaštitnu opremu koju imate?

2,501 responses



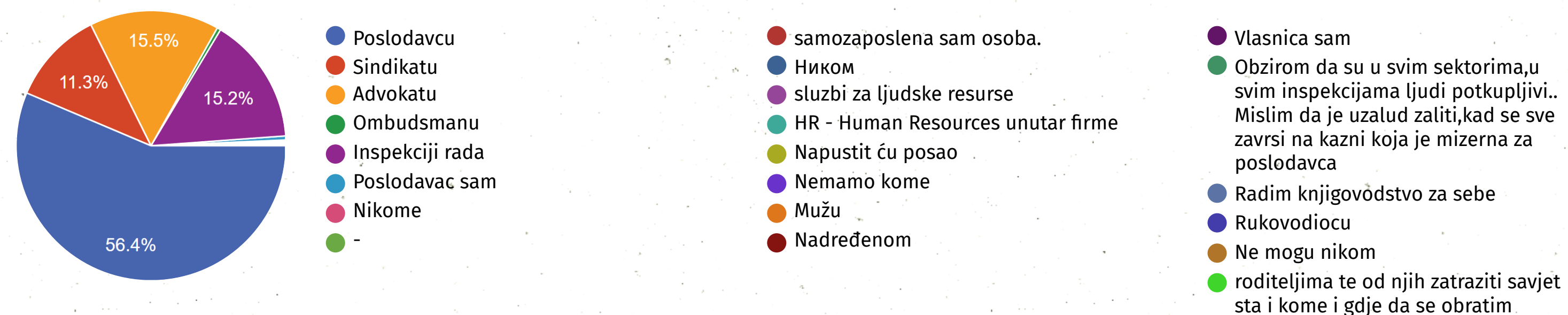


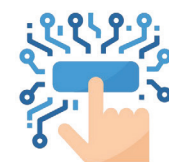
Pitanje 5.

Na pitanje kome se prvo treba obratiti ukoliko je došlo do narušavanja radnih prava više od polovine ispitanika je odgovorilo da će prvo razgovarati sa poslodavcem što zapravo i predstavlja korektan redoslijed intervencija jer tek ako se sa poslodavcem ne može pronaći zajednički jezik treba se obratiti drugim institucijama. U ovu grupu takođe možemo ubrojati i ispitanike koji su odgovorili da bi se obratili sindikatu, nešto više od 11%, što je jedna od osnovnih funkcija sindikata, koji bi onda dalje trebali da pregovaraju sa poslodavcem u ime radnika. Sa druge strane vidljivo je i da više od 30% ispitanika ne vidi mogućnost da direktno sa poslodavcem riješe problem nego osjećaju da bi zadovoljavanje svojih prava morali da traže kod drugih institucija odnosno advokata i inspekcije. Iz ankete se vidi i da Ombudsman za ljudska prava nije prepoznat kako adresa na kojoj radnici mogu doći do ostvarivanja svojih prava, a zabrinjava činjenica, iako u veoma malom broju, da ima ispitanika koji se ne bi obratili nikome ili osjećaju da nemaju kome da se obrate u slučaju da im se krše radna prava.

5. Ukoliko se vaša radna prava prekrše, prvo ćete se obratiti:

2,501 responses



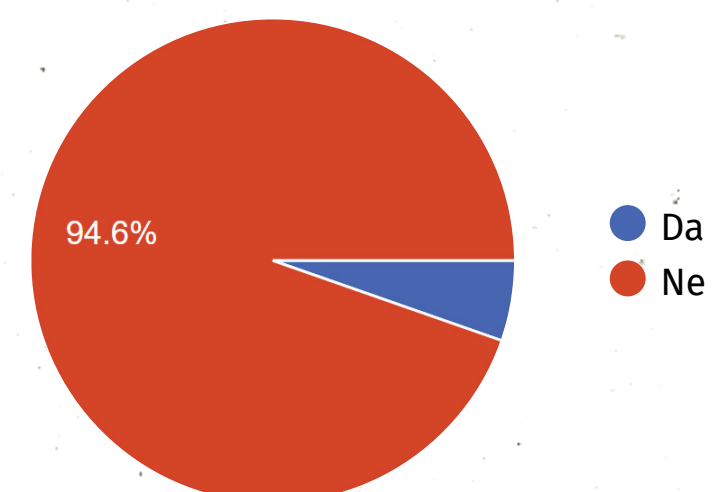


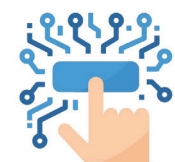
Pitanje 6.

Velika većina ispitanika, njih 94,6%, je navela da nije bila svjedok nepoštovanja zaštite žena i materinstva na radnom mjestu. Od preostalog broja ispitanika smo došli do zabrinjavajućih informacija da se u određenom broju slučajeva raskida radni odnos sa trudnicama, da se vrši diskriminacija prilikom razgovara za posao prema ženama koje planiraju porodicu te da je i u slučaju da ne dolazi do gubitka radnog odnosa, prava žena se narušavaju prijevremenim vraćanjem na posao i mobingom na radnom mjestu. Ovi podaci, nažalost nisu začuđujući s obzirom da pravni sistem dio finansijskog tereta prilikom bolovanja radnika ili porodijskog odsustva prebacuje na poslodavca koji su onda finansijski motivisani da ova prava narušavaju. I slučajevi u kojima su učestvovala lica sa invaliditetom su zabrinjavajući, a situacije su da i ne mogu doći do razgovora za posao, ili da su ismijavane na poslu, te čak da dobiju otkaz i u slučaju da povreda i invaliditet nastanu kao posljedica povrede na radu.

6. Da li ste bili svjedok nepoštivanja posebne zaštite žena i materinstva/ lica sa invaliditetom? (npr. Prekid radnog odnosa radi trudnoće/ radi invaliditeta, nepoštivanje porodijskog odsustva, odbijena prilikom stupanja u radni odnos radi trudnoće/ radi invaliditeta)

2,501 responses

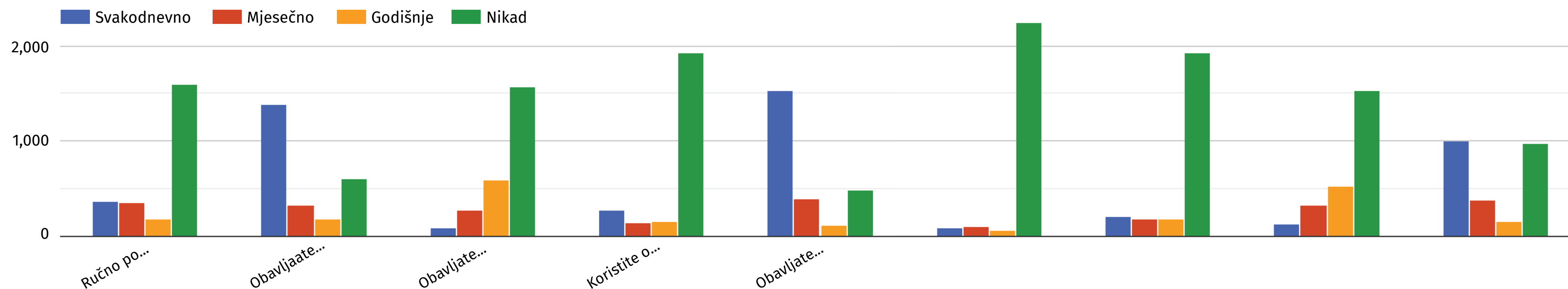


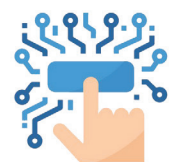


Pitanje 7.

U području procjene ugroženosti na radnom mjestu, pregledom rezultata provedenog istraživanja utvrđeno je da 60% ispitanika obavlja radne aktivnosti u sjedećoj, savijenoj ili neugodnoj fizičkoj poziciji najmanje 3 sata dnevno. Ovo je u skladu sa modernim načinom rada u kojem je velik broj kancelarijskih radnika koji najveći dio dana provedu sjedeći za računarom. Stoga je neophodno radnike edukovati o potrebi za povremenim kretanjem i istezanjem tokom rada. Poslove koji uključuju svakodnevno obavljanje ponavljajućih pokreta rukama i zglobovima obavlja 55% ispitanika, kao i stajanje više od 2 sata neprekidno koje svakodnevno obavlja 40% ispitanika. Ovo su poslovi na kojima se povrede radnika takođe mogu izbjeći povremenim prekidom rada i promjenama položaja. Posebno zabrinjavajući su rezultati da je skoro 40% ispitanika imalo iskustvo uznemiravanja ili maltretiranja na radnom mjestu.

7. Procjena ugroženosti na radnom mjestu





Ponuđeni odgovori:

Ručno podižete, nosite ili gurate teret veći od 20kg najmanje 10 puta tokom dana

*Obavljate ponavljajuće pokrete rukama i zglobovima (pakovanje, sklapanje, sortiranje, spajanje, čišćenje, vučenje, guranje, kucanje)
najmanje 3 sata dnevno*

Obavljate zadatke ili koristite metode sa kojima niste prethodno upoznati

Koristite opasne supstance u radu (hemikalije, zapaljive tečnosti ili gasove)

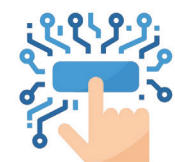
Obavljate radne aktivnosti u sjedećoj, savijenoj ili neugodnoj fizičkoj poziciji 3h neprekidno

Obavljate radnu aktivnosti na visini od 2m ili više od tla (npr. Rad na skeli)

Radite uz nivo buke koja je te jačine da morate podići glas dok razgovarate sa osobom koja je udaljena 1 metar od vas

Imate iskustvo da ste uznemiravani ili maltretirani na radnom mjestu

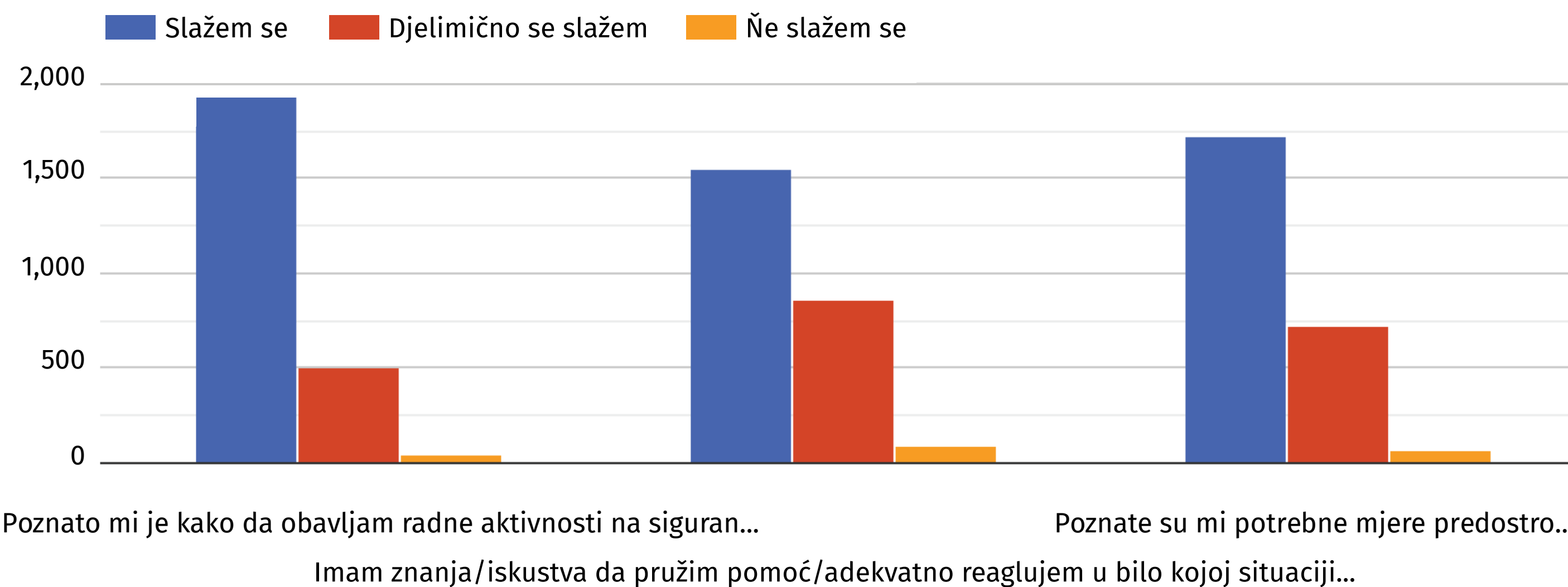
Radite stojeći više od 2h neprekidno



Pitanje 8.

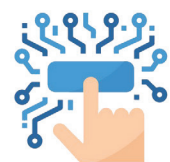
U području svijesti o zaštiti i sigurnosti na radu, 77% ispitanika smatra da u potpunosti zna kako da obavlja radne aktivnosti na siguran i pouzdan način, dok njih još 20% smatra da djelomično zna kako da obavlja radne aktivnosti na siguran i pouzdan način. Nešto više od 60% ispitanika smatra da može da pomogne i reaguje u situacija vezanim za zaštitu i sigurnost na radu, dok njih 68% smatra da poznaje potrebne mjere predostrožnosti koje treba da preduzmu u izvršavanju radnih zadataka. Ovi rezultati pokazuju da je svijest o zaštiti i sigurnosti na radu na relativno visokom nivou, međutim potrebno je naglasiti da se ovde radi o svijesti i sopstvenom osjećaju te da je potrebno provesti specijalizovana istraživanja koja bi nezavisno provjerila ove tvrdnje ispitanika i radnika.

8. Svijest o zaštiti i sigurnosti na radu



Ponuđeni odgovori:

Poznato mi je kako da obavljam radne aktivnosti na siguran i pouzdan način
Imam znanja/iskustva da pružim pomoć/adekvatno reagujem u bilo kojoj situaciji vezano za zaštitu i sigurnost na radu
Poznate su mi potrebne mjere predostrožnosti koje treba da preduzmem u izvršavanju radnih zadataka

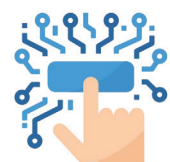


Zaključak

Kada govorimo o osnovnim pravima, Bosna i Hercegovina je ratifikovala sve glavne evropske i međunarodne instrumente o ljudskim pravima, od kojih je većina uključena u Ustav Bosne i Hercegovine. Nije bilo sistematskog praćenja 204 prihvaćene preporuke iz Univerzalnog periodičnog pregleda iz novembra 2019. godine. Bez obzira što Bosna i Hercegovina nema status posmatrača u Agenciji EU za temelja prava, ohrabruje se da ponovi metodologiju agencije za prikupljanje podataka. BiH nije preduzela nikakve korake ka usvajanju sveobuhvatnog okvira politike o promociji i provođenju ljudskih prava, uključujući državne strategije o ljudskim pravima, nediskriminaciji i zaštiti manjima, te je zaštita ljudskih prava samim tim, i dalje neujednačena u cijeloj državi.

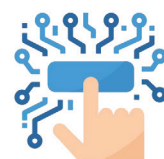
Na entitetskom nivou postoji širok spektar strategija i zakona koji se odnose na socijalno uključivanje i zaštitu, ali se oni ne provode zbog nedostatka sredstava, neadekvatnih procedura, standarda i prakse upućivanja i opšteg nedostatka koordinacije, te je sistem socijalne zaštite i dalje nerazvijen. Još uvijek ne postoje strategije za smanjenje siromaštva, socijalnog uključivanja i zaštite u cijeloj državi, za osobe sa invaliditetom i dalje preovlađuje institucionalno zbrinjavanje, po pitanju socijalne zaštite i inkluzije.

Zakoni u BiH zabranjuju rodnu diskriminaciju, ali izričito ne nalažu jednaku naknadu za jednak rad muškaraca i žena. Žene i muškarci u javnim preduzećima su načelno jednako plaćeni za jednak rad, što se ne može reći za sva privatna preduzeća. Nevladine organizacije izvještavaju o nedovoljnom napretku u postizanju veće jednakosti između muškaraca i žena na tržištu rada, te navode rasprostranjenu diskriminaciju žena na radnom mjestu, kao i redovno neosnovano otpuštanje s posla trudnica i porodilja. U mnogim oglasima za zapošljavanje otvoreno su navedeni diskriminirajući kriteriji za žene, kao što su starosna dob i fizički izgled. Prisustvo žena u upravljanju, donošenju odluka i javnom životu još uvijek je obilježeno izraženim polnim razlikama, uprkos postojećim aktivnostima na političkom osnaživanju žena i zakonodavnim izmjenama.



Smatra se da su najznačajniji izazovi u postizanju polne ravnopravnosti u Bosni i Hercegovini sljedeći: dominantnost tradicionalne uloge, neprijateljski nastrojeno političko okruženje prema ženama koje bi preuzele aktivnije uloge, isključenost žena iz glavnih procesa odlučivanja, ekonomska zavisnost, pristrasno prikazivanja žena i djevojčica u medijima. Nasilje nad ženama je veoma rasprostranjeno u Bosni i Hercegovini. Istraživanje iz 2019. godine je pokazalo da je 48% anketiranih žena iskusilo neki oblik nasilja u jednom trenutku života nakon što su napunile 15 godina. Premda je obrazovanje načelno dostupno, prema podacima iz Popisa stanovništva 2013. godine 2,82% stanovništva je nepismeno, a kod ženskih osoba starijih od 10 godina taj procenat iznosi 4,76%. Prisutna je niska aktivnost žena na tržištu rada uporedno sa niskim procentom vlasništva nad imovinom i učešćem u rukovodećim pozicijama najprofitabilnijih kompanija u BiH. Značajan je uticaj stereotipa o ulogama žena u privatnom i javnom životu što doprinosi ženskom siromaštvu i manjoj uključenosti u ekonomski život.

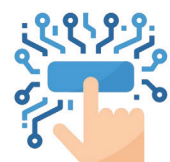
Zakonima na entitetskom i državnom nivou zabranjena je diskriminacija lica sa invaliditetom. Međutim, osobe sa invaliditetom i dalje se suočavaju sa preprekama u pristupu obrazovanju, zdravstvenoj zaštiti i socijalnoj pomoći. Mogućnost ostvarivanja beneficija za lica sa invaliditetom je otežana s obzirom da vlasti nemaju jedinstvenu zakonsku definiciju invaliditeta, a prioriteti se daju podršci demobilisanim borcima. Iako entitetski zakoni nalažu povećanu fizičku pristupačnost objektima za osobe s invaliditetom, nadležne institucije rijetko primjenjuju takve zakonske odredbe. Osobe sa invaliditetom su jedna od najugroženijih grupa, te nije bilo napretka u rješavanju problema, uključujući u pogledu lišavanja pravne sposobnosti, diskriminacije na osnovu statusa, pristupačnosti objektima. Zakon dozvoljava da osobe sa invaliditetom budu lišene poslovne sposobnosti u sudskom postupku – kršeći međunarodne konvencije. Bosna i Hercegovina treba da pređe sa pristupa zasnovanog na statusu na pristup zasnovan na potrebama, sa jedinstvenom definicijom invaliditeta i usklađenim kriterijumima za invaliditet, pravima i standardima socijalne zaštite širom zemlje.



Manjine se kontinuirano suočavaju s problemom diskriminacije u oblasti zapošljavanja i obrazovanja i u javnom i privatnom sektoru, iako je diskriminacija zakonom zabranjena. Romi su još uvijek su diskriminirani prilikom pokušaja ostvarivanja ljudskih i radnih prava. Opšta percepcija među zvaničnicima i u civilnom društvu je da se eksploatacija rada djece rijetko dešava.

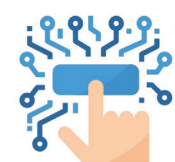
Entiteti su uspostavili obavezne standarde za zdravlje i sigurnost na radu, posebno u industrijskim sektorima u kojima su radni uslovi opasni kao što su metaloprerađivački pogoni, čeličane i rudnici uglja. Vlasti u oba entiteta tek su u ograničenoj mjeri nastojale poboljšati uslove zaštite zdravlja i sigurnosti u rudnicima uglja u vlasništvu vlade, što se pokazalo nedovoljnim u praksi.

Evropski sud za ljudska prava je 2022. godine donio 19 presuda utvrdivši da je Bosna i Hercegovina u 10 predmeta povrijedila prava garantovana Evropskom konvencijom o ljudskim pravima, te su se ove povrede ticale prava na pravično suđenje, slobodu izražavanja i zaštitu imovine. Prema godišnjem izvještaju o rezultatima aktivnosti institucije Ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine za 2022. godinu, zaprimljene su žalbe u osam grupa povreda prava, ukupno 676 žalbi. Žalbe su podnijete u grupe radnih odnosa, penzija, komunalnih usluga, socijalne zaštite, zdravstva, obrazovanja, ekologije i zaštite okoliša i javnih prihoda. Analizom izvještaja dolazi se do zaključka da nije bilo značajnog broja žalbi na zaštitu na radu, ispunjavanje radnih prava vezanih za zaštitu zdravlja i slično.



Ombudsmen ističe da je MOR definisala kao posebne ciljeve – punu zaposlenost, povećanje životnog standarda i pravičnu zaradu; proširivanje prava na kolektivno pregovaranje; saradnju menadžmenta i rada u cilju povećanja produktivnosti; saradnju radnika i poslodavaca u pripremi socijalnih i ekonomskih mjera; proširenja socijalne sigurnosti, itd. Međunarodni pakt o ekonomskim, kulturnim i socijalnim pravima u članu 11. propisuje da države članice ovog pakta priznaju pravo svakom licu na životni standard dovoljan za njega samog i njegovu porodicu, ubrajajući dovoljnu hranu, odjeću i smještaj, kao i stalno poboljšanje njegovih uslova života, te da će države članice poduzeti odgovarajuće mjere radi osiguranja ostvarenja ovog prava.

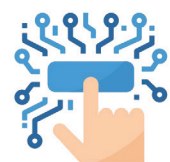
Ostvarivanje radnih prava podrazumijeva čitav niz tema od fizičkih, psihičkih uslova na radnom mjestu do naknada, radnog vremena, odsustva, godišnjih i dnevnih odmora, prekovremenog rada itd. Može se reći da je BiH dosta postigla vezano za poštovanja četiri osnovna standarda rada koje MOR promoviše. Dječiji rad, prinudni i prisilni rad su gotovo eliminisani. Sloboda udruživanja i priznavanje prava na kolektivno pregovaranje je zakonom zagarantovana i ima tradiciju preuzetu iz prijašnjeg sistema ali se prema mišljenju sindikata u praksi dešava da se i ova prava narušavaju. Najviše posla je preostalo po pitanju eliminacije diskriminacije u pogledu zapošljavanja i zanimanja jer je prisutna nejednakost između polova kao i neravnopravan položaj pojedinih etničkih grupa. Zakonska regulativa postoji u vidu Zakona o zabrani diskriminacije BiH, entitetskih zakona o radu i Zakona o ravnopravnosti polova BiH ali je potrebno više raditi na njihovoj implementaciji u praksi. Posmatrajući generalnu statistiku, žene teže dolaze do zaposlenja i do ostvarivanja radnih prava u BiH. Ovo se ogleda u nižoj stopi zaposlenje u odnosu na muškarce (25% naprema 44%), problemima u ostvarivanju prava na porodiljsko odsustvo i mobing na radnom mjestu. Mladi takođe teže dolaze do zaposlenja u BiH što se može vidjeti iz stope zaposlenosti gdje je ona za mlade manja za oko 10% u odnosu na opštu stopu zaposlenosti.



Ostvarivanje dostojanstvenog rada je teško dostižno za veliki broj radnika imajući u vidu visinu primanja ili broj zaposlenih koji uopšte ne primaju platu. Zakonska regulativa osigurava da zaposleni radnici imaju pokrivenu socijalnu zaštitu uključujući i uplate u penzioni fond, čija uplata je obaveza poslodavca. Kvalitet socijalne zaštite i visina penzija zavise ne samo od visine uplata za zaposlene radnike nego brojnih drugih pitanja. Odnos između neto i bruto plate je često kamen spoticanja između radnika i poslodavaca sa jedne strane i države sa druge.

Mehanizmi za zaštitu radnih prava su načelno uspostavljeni na svim razinama. Radnici mogu ili bi trebali da svoja prava prvo zahtijevaju od poslodavaca, slobodni su da se obrate postojećim sindikalnim udruženjima koja čak i zakonski imaju obavezu da pregovaraju sa poslodavcima o pitanjima kao što su minimalna plata u Republici Srpskoj te kolektivnim ugovorima (u oba entiteta). Nakon toga, zaštita radnih prava se može potražiti i kod nadležnih inspekcijskih organa ali i putem suda. U BiH, je dostupna i kancelarija Ombudsmana za ljudska prava ali se ona veoma malo koristi prema dostupnim informacijama, bar kada je riječ o zaštiti prava radnika. Sve ove mehanizme je potrebno više koristiti u praksi kako bi se zaista unaprijedio položaj radnika čija prava su podjednako ugrožena kako u privatnom tako i u javnom sektoru.

Područje zaštite i sigurnosti na radu u Bosni i Hercegovini je zakonski uređeno Zakonom o zaštiti na radu Republike Srpske (Službeni glasnik RS, br. 1/2008 i 13/2010) i Zakonom o zaštiti na radu Federacije Bosne i Hercegovine (Službene novine FBiH, br. 79/2020). Ovi zakoni uređuju prava, obaveze i odgovornosti poslodavaca i radnika u vezi sa provođenjem i poboljšanjem sigurnosti i zaštite zdravlja radnika na radu, kao i opšta načela prevencije, te sistem pravila sigurnosti i zaštite zdravlja na radu, čijom primjenom se postiže sprečavanje povreda na radu, profesionalnih oboljenja i drugih oboljenja u vezi sa radom, kao i zaštita radne okoline, te druga pitanja u vezi sa sigurnošću i zaštitom zdravlja na radu.

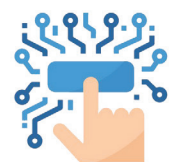


Od donošenja ovih zakona došlo je do pojave više preduzeća specijalizovanih za pružanje usluga vezanih za ispunjavanje uslova propisanih zakonima. Detaljne analize ispunjavanja zakonskih propisa nisu rađene niti se vodi statistička evidencija povreda na radu, međutim u javnosti nisu poznati slučajevi izricanja kazni, te se stiče utisak da se preduzeća u većoj mjeri pridržavaju odredbi zakona. Sa druge strane, zabilježeni su slučajevi da vanredne inspekcije nakon događaja povreda na radu utvrđuju nepravilnosti što ukazuje da se zakonski propisi samo formalno primjenjuju (na primjer, preduzeća većinom imaju izrađen i usvojen Pravilnik o zaštiti na radu ali se njegova primjena ne provodi i ne kontroliše). Sve ovo ukazuje da je potrebno provesti detaljno istraživanje usmjereno na stvarnu primjenu propisa o zaštiti o radu, te da je potrebno voditi statističku evidenciju o slučajevima povreda na radu.

Digitalna pismenost u Bosni i Hercegovini nije na zavidnom nivou. BiH je na dnu ljestvice u Evropi kada je u pitanju korištenje digitalnih vještina. Prema anketi iz 2019. godine 20% žena i 29% muškaraca imalo je osnovne ili iznad osnovnih digitalnih vještina (EU prosjek: 54% žene, 56% muškarci). Školovanje u oblastima informacionih i komunikacionih tehnologija završio je veći broj muškaraca nego žena (diplomirane žene 1,7%, u poređenju sa 8,2% muškaraca).

Korištenje digitalnih tehnologija, uključujući umjetnu inteligenciju, služi u mnogim sferama života, i naročito može biti korisno za promovisanje ljudskih prava i demokratije, te za modernizaciju učinka javnog sektora kao i povećanju učešća žena u političkom i ekonomskom odlučivanju. Što se tiče pristupa i posjedovanja računara, i taj podatak pokazuje da ne postoji računar u svakom domaćinstvu (62,2%).

Neophodan je postupak digitalizacije tj. skeniranje, odnosno pohranjivanje dokumenata u elektronskom obliku. Za izvršenje ovih zadataka potrebna je digitalna pismenost, tj. podrazumijevao bi se razvoj digitalnih vještina, bezbjednosti i zaštite podataka, razvoj vještačke inteligencije i stvaranje tzv. pametnih zajednica.

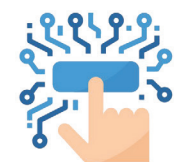


Od donošenja ovih zakona došlo je do pojave više preduzeća specijalizovanih za pružanje usluga vezanih za ispunjavanje uslova propisanih zakonima. Detaljne analize ispunjavanja zakonskih propisa nisu rađene niti se vodi statistička evidencija povreda na radu, međutim u javnosti nisu poznati slučajevi izricanja kazni, te se stiče utisak da se preduzeća u većoj mjeri pridržavaju odredbi zakona. Sa druge strane, zabilježeni su slučajevi da vanredne inspekcije nakon događaja povreda na radu utvrđuju nepravilnosti što ukazuje da se zakonski propisi samo formalno primjenjuju (na primjer, preduzeća većinom imaju izrađen i usvojen Pravilnik o zaštiti na radu ali se njegova primjena ne provodi i ne kontroliše). Sve ovo ukazuje da je potrebno provesti detaljno istraživanje usmjereno na stvarnu primjenu propisa o zaštiti o radu, te da je potrebno voditi statističku evidenciju o slučajevima povreda na radu.

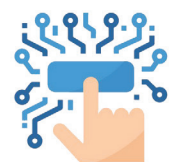
Digitalna pismenost u Bosni i Hercegovini nije na zavidnom nivou. BiH je na dnu ljestvice u Evropi kada je u pitanju korištenje digitalnih vještina. Prema anketi iz 2019. godine 20% žena i 29% muškaraca imalo je osnovne ili iznad osnovnih digitalnih vještina (EU prosjek: 54% žene, 56% muškarci). Školovanje u oblastima informacionih i komunikacionih tehnologija završio je veći broj muškaraca nego žena (diplomirane žene 1,7%, u poređenju sa 8,2% muškaraca).

Korištenje digitalnih tehnologija, uključujući umjetnu inteligenciju, služi u mnogim sferama života, i naročito može biti korisno za promovisanje ljudskih prava i demokratije, te za modernizaciju učinka javnog sektora kao i povećanju učešća žena u političkom i ekonomskom odlučivanju. Što se tiče pristupa i posjedovanja računara, i taj podatak pokazuje da ne postoji računar u svakom domaćinstvu (62,2%).

Neophodan je postupak digitalizacije tj. skeniranje, odnosno pohranjivanje dokumenata u elektronskom obliku. Za izvršenje ovih zadataka potrebna je digitalna pismenost, tj. podrazumijevao bi se razvoj digitalnih vještina, bezbjednosti i zaštite podataka, razvoj vještačke inteligencije i stvaranje tzv. pametnih zajednica.

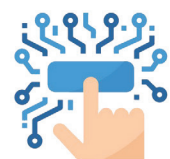


Strateški ciljevi usvojenih državnih dokumenata postavljeni su da teže ka postizanju ubrzanog ekonomskog razvoja, a kroz digitalizaciju, razvoj tehnologije i preduzetništva. Prosperitetan društveni razvoj se postiže kroz unapređenje naučnog rada, obrazovanje, informatizaciju i digitalizaciju cjelokupnih državnih sistema (npr. zdravstvo, finansije, upravljanje resursima, institucionalna koordinacija, stambene politike, itd). Socijalna uključenost marginalizovanih grupa je podrazumjevana i teži joj se kroz mnoge programe i podsticaje lokalnih i donatorskih fondova. Neophodna je potpuno provođenje digitalne transformacije javne uprave, uspostavljanje odgovornost u oblasti javnih finansija i transparentnost, te efikasnost u naplati javnih prihoda.

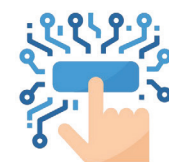


Reference

1. Zakon o radu (Službeni glasnik RS-01-136-14/16)
2. Zakon o zaštiti od uznemiravanja na radu (Službeni glasnik RS-01-020-3548/21)
3. Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji, osposobljavanju i zapošljavanju invalida (Službeni glasnik RS-01-020-1171/12)
4. Zakon o zaštiti na radu (Službeni glasnik RS-01-020-1282/07)
5. Ljudska prava i slobode (Službeni glasnik Republike Srpske, broj 21/92 – prečišćeni tekst, 28/94, 8/96, 13/96, 15/96, 16/96, 21/96, 21/02, 26/02, 30/02, 31/02, 69/02, 31/03, 98/03, 115/05, 117/05)
6. Ljudska prava i slobode (Službeni glasnik BiH, broj:6/99)
7. Prava osoba sa invaliditetom (Službeni glasnik BiH, broj: 11/09)
8. Zakon o osnovama socijalne zaštite, zaštite civilnih žrtava rata i zaštite obitelji sa djecom (Službene novine FBiH, broj: 36/99)
9. Sigurnost i zaštita zdravlja na radu (Službene novine FBiH, broj 79/2020)
10. Postupak digitalizacije (Službene novine Federacije BiH, br. 1/94, 8/95, 58/02, 19/03, 2/06 i 8/06)
11. Strategija zapošljavanja Republike Srpske za period 2021 – 2027. godine
12. Strategija razvoja Federacije Bosne i Hercegovine za period 2021 – 2027. godine
13. Gender akcioni plan III – Plan implementacije na državnom nivou 2021-2025 – CLIP Bosna i Hercegovina, Evropska Komisija, 30/07/2021
14. Rodni jaz na tržištu rada, Friedrich Ebert Stiftung, jul 2020. godine
15. Master čas Evropske Investicione Banke o upravljanju ekološkom i društvenom održivošću, <https://www.frankfurt-school.de/home/international-advisory-services/fsdf-e-campus/EIB-ESSM>
16. Studija o zapošljavanju mladih u Bosni i Hercegovini, Regional Cooperation Council, 2021. godina
17. In-work poverty in Bosnia and Herzegovina, Nikolina Obradović, Mirna Jusić and Nermin Oruč, EUROPEAN SOCIAL POLICY NETWORK (ESPN), 2019. godina
18. Ljudska prava u poslovnem sektoru u Bosni i Hercegovini, Institut za razvoj mladih KULT, 2019. godina



19. EU Action Plan on Human Rights and Democracy 2020-2024, November, 2020 https://www.eeas.europa.eu/sites/default/files/eu_action_plan_on_human_rights_and_democracy_2020-2024.pdf
20. Issues in Social Protection in Bosnia and Herzegovina: coverage, adequacy, expenditure and financing, International Labour Organization 2022, www.ilo.org/publns
21. Guiding Principles on Business and Human Rights, United Nations Human Rights Office of the High Commissioner, 2011, New York and Geneva
22. Performance of Western Balkan economies regarding the European Pillar of Social Rights, 2021 review on Bosnia and Herzegovina, European Centre for Social Welfare Policy and Research, Regional Cooperation Council (RCC)
23. Upotreba informaciono-komunikacionih tehnologija u Bosni i Hercegovini, Tematski bilten 19, ISSN 1840-104X, Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine, Sarajevo, 2021. godina
24. Women and Men in BiH, Tematski bilten 03, ISSN 2232-7789, Agency for Statistics of Bosnia and Herzegovina, Sarajevo, 2022. godina
25. Deklaracija Komiteta ministara o Vodećim principima UN-a o poslovanju i ljudskim pravima, https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=09000016805c6ee3#globalcontainer
26. Profil rodne ravnopravnosti u Bosni i Hercegovini, UN Women (2021), Sarajevo, Bosna i Hercegovina
27. Gender Analysis for Bosnia and Herzegovina: 2019 Follow-up, USAID, 2019
28. Osnove informacija o instrumentu IPA III 2021-2027 i alatima za urođnjavanje dokumenata u procesu IPA III programiranja - Vodič za sektore: poljoprivreda i ruralni razvoj, klima i životna sredina; demokratija i vladavina prava: bezbjednost; konkurentnost i inovacije i zapošljavanje, EU podrška za rodnu ravnopravnost, Agencija za ravnopravnost polova BiH i Gender centar Federacije Bosne i Hercegovine, Decembar 2022
29. Standardi rada MOR <http://mcp.gov.ba/Publication/Read/akti-medjunarodne-organizacije-rada-konvencije-i-preporuke>
30. Standard ISO 45001: 2018
31. Bosna i Hercegovina i Ujedinjene nacije Okvir saradnje za održivi razvoj 2021-2025. godine, Partnerstvo za održivi razvoj, Ujedinjene nacije BiH, maj 2021. godine
32. Gender and Youth Unit/Human Rights Section Publication: Covid-19 Crisis Response: A Gender and Diversity Analysis, OSCE Mission to BiH, 2020



33. COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT Bosnia and Herzegovina 2021 Report, Accompanying the document Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, European Commission, October 2021
34. RADNI DOKUMENT OSOBLJA KOMISIJE Izvještaj o Bosni i Hercegovini, uz dokument Saopštenje Komisije Evropskom parlamentu, Vijeću, Evropskom ekonomskom i socijalnom odboru i Odboru regija, Saopštenje o politici proširenja EU za 2022. godinu, oktobar 2022. godine
35. Gender gap report
36. Godišnji izvještaj o rezultatima aktivnosti institucije Ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine za 2022. godinu



Projektni tim: Ognjenka Zrilić, Medina Garić, Slaviša Jelisić, Aleksandar Bundalo, Andrea Rodić



**Finansira
Evropska unija**

Ovaj dokument je nastao uz finansijsku podršku Evropske unije. Njegov sadržaj isključiva je odgovornost Udruženje građana LIR Evolucija i Udruženje građana “NEŠTO VIŠE” i ne odražava nužno stavove Evropske unije.

