

# DISKRIMINACIJA DISKRIMINACIJA



**USAID**  
OD AMERIČKOG NARODA

**JEDNAKOST ZA SVE**

KOALICIJA CIVILNOG DRUŠTVA  
U BORBI PROTIV DISKRIMINACIJE

Open  
Society Fund  
Bosnia & Herzegovina



Fond  
otvoreno društvo  
Bosna i Hercegovina

## DISKRIMINACIJA U OBLASTI RADA U BOSNI I HERCEGOVINI



ASOCIJACIJA ZA DEMOKRATSKE INICIJATIVE  
SARAJEVO

U saradnji sa: **Mediacentar Sarajevo, Centar za društvena istraživanja Analitika, Prava za sve i Vaša prava BiH**

Sarajevo, oktobar 2015

Naslov:  
Diskriminacija u oblasti rada u Bosni i Hercegovini

Autorica:  
Elma Demir

Asistenti na istraživanju:  
Snježana Ivandić Ninković, Božana Puljić, Mirela Vrana, Miroslav Živanović

Izdavač:  
Asocijacija za demokratske inicijative Sarajevo  
Godina: 2015.

© Asocijacija za demokratske inicijative Sarajevo, sva prava pridržana

Adresa izdavača:  
Zmaja od Bosne 8, 71000 Sarajevo, Bosna i Hercegovina  
snjezana@adi.org.ba  
www.adi.org.ba

Ovaj izvještaj *Diskriminacija u oblasti rada u Bosni i Hercegovini* objavljen je u okviru programa "Jednakost za sve: Koalicija organizacija civilnog društva protiv diskriminacije" kroz Program grantova u okviru kojeg Asocijacija za demokratske inicijative Sarajevo provodi projekat *Jačanje uloge sindikata u BiH za borbu protiv diskriminacije radnika*. Projekat finansiraju USAID i Fond otvoreno društvo BiH.

Ovaj izvještaj *Diskriminacija u oblasti rada u Bosni i Hercegovini* je objavljen uz podršku američkog naroda preko Američke agencije za međunarodni razvoj (USAID). Autori ove publikacije su odgovorni za njen sadržaj i stavovi koji su u njoj izneseni ne odražavaju stavove USAID-a ili Vlade Sjedinjenih Američkih Država.

Zahvaljujemo donatorima i partnerskim organizacijama na podršci. Posebno zahvaljujemo svim sindikatima koji su učestvovali u istraživanju, a čiji nazivi su navedeni u Prilogu 3. ove studije, kao i radnicama i radnicima koji su učestvovali u istraživanju popunjavanjem elektronskih upitnika. Bez njih ovo istraživanje ne bi bilo moguće.

## SADRŽAJ

Uvod.....	4
Metodologija.....	6
Pravna osnova i institucionalni okvir.....	11
Oblici i učestalost diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja.....	17
Mobing.....	19
Diskriminacija na osnovu spola.....	21
Diskriminacija na osnovu političkog uvjerenja i pripadnosti političkoj partiji.....	23
Diskriminacija na osnovu nacionalnosti i etničke pripadnosti.....	23
Zabranjivanje sindikalnog organizovanja.....	24
Diskriminacija na osnovu obrazovanja.....	25
Diskriminacija na osnovu dobi.....	25
Diskriminacija na osnovu invalidnosti.....	26
Kapaciteti i prakse sindikata u zaštiti radnika od diskriminacije.....	27
Pravna zaštita.....	27
Uticaj na donosioce odluka.....	34
Obuka.....	34
Vođenje evidencije.....	35
Zaključci sa preporukama.....	37
Bibliografija.....	40
Prilog 1: Upitnik za sindikate.....	41
Prilog 2: Upitnik za radnike/ce.....	47
Prilog 3: Lista sindikata koji su učestvovali u istraživanju.....	51
Prilog 4: Grafikon: Anketirani radnici/e po mjestu stanovanja.....	54

## UVOD

Diskriminacija u oblasti radnih odnosa je neistražena tema u Bosni i Hercegovini (BiH) iako građani, mediji i nevladine organizacije redovno izvještavaju i ukazuju na već učestalu praksu diskriminacije kako na radnom mjestu tako i u samom procesu zapošljavanja. U biti, većina problema koji se javljaju na tržištu rada u BiH mogu se direktno ili indirektno povezati sa različitim oblicima diskriminacije. Tako nepotizam, zapošljavanje po osnovu pripadnosti određenoj političkoj stranci, davanje otkaza trudnicama, nemogućnost ili zabrana sindikalnog organizovanja i sl. predstavljaju pojave koje su posljedice diskriminatornih praksi, a čija masovnost je dovela do sistematskog urušavanja vladavine prava, socijalne pravde i održivog ekonomskog razvoja u BiH. Time se posljedice diskriminacije ne ogledaju samo u kršenju individualnih prava pojedinaca ili određene grupe, nego se odražavaju na sveukupne socijalne i ekonomske odnose u društvu. Društvo koje ne štiti svoje građane od diskriminacije funkcionise na osnovu «zakona jačega», te se odlikuje visokim stepenom ekonomske i političke nejednakosti među građanima. Tako društveno uređenje ne može biti kvalifikovano kao demokratsko.

Cilj ove studije je da predstavi rezultate empirijskog istraživanja o diskriminaciji na tržištu rada<sup>1</sup> u BiH, te se prvenstveno bavi neposrednim oblicima diskriminacije<sup>2</sup>, iako u nekoliko instanci ukazuje i na posredne oblike diskriminacije koji su proizvod zakona i praksi organa vlasti u BiH.<sup>3</sup> U svrhu ove analize, diskriminacija u oblasti rada definisana je kao stavljanje u nepovoljniji položaj radnika/ce, kao i osobe koja traži zaposlenje, u odnosu na druge osobe u istoj ili sličnoj situaciji po bilo kojem osnovu. Time diskriminacija u oblasti rada rezultira pojavom da radnici/e istih sposobnosti primaju različite plate ili zbog određenih ličnih obilježja nemaju jednake uslove za rad ili pristup zaposlenju.

Pored Zakona o radu, Zakon o zabrani diskriminacije u BiH (ZZD) pruža zaštitu od diskriminacije, te bi trebao biti značajan instrument u borbi protiv diskriminacije u oblasti rada. Međutim, u sudskoj praksi primjena ZZD nije zaživela iako predstavlja značajan novi instrument u zaštiti prava i interesa radnika i sindikata u BiH. Naime, ZZD pruža mogućnosti zaštite protiv neposredne i posredne diskriminacije na radnom mjestu, te posebice mobinga, prakse fizičkog i psihičkog maltretiranja radnika koja je uveliko zabilježena u kompanijama širom BiH, kako u privatnom, tako i u javnom sektoru. ZZD je izrazito

---

<sup>1</sup> Diskriminacija na tržištu rada je šira i kompleksnija tema od predmeta ovog istraživanja, kojom se prvenstveno bave ekonomisti, a proizilazi iz struktura tržišne ekonomije. Uzimajući u obzir navedeno, ova analiza se ne bavi ekonomskim procesima koji dovode do razlike u platama ili sl., tj. ne uključuje makro, niti mikroekonomske analize različitih oblika diskriminacije na tržištu rada.

<sup>2</sup> Zakon o zabrani diskriminacije u BiH razlikuje dva osnovna oblika diskriminacije: neposredni i posredni. Neposredna diskriminacija javlja se ukoliko se sa pojedincem postupa na način koji je neopravdano drugačiji u poređenju sa postupanjem prema drugim osobama u sličnim okolnostima, odnosno ograničava se priznavanje ili uživanje prava i sloboda na osnovama koje obuhvataju: rasu, boju kože, jezik, religiju, etničku pripadnost, nacionalno ili socijalno porijeklo, vezu sa nacionalnom manjinom, političkim ili bilo kojim drugim uvjerenjem, imovinu, članstvo u sindikatu ili nekom drugom udruženju, obrazovanje, socijalni status, spol, spolno izražavanje ili orijentaciju i bilo koje druge osnove. Posredna diskriminacija često je manje očigledna. Do nje dolazi kada se na osnovu zakona, politika rada ili prakse u radu naizgled postupa sa svima jednako, ali u stvarnosti imaju nepravičan učinak na pojedinca (ili na grupu kojoj pripada) zbog ličnih karakteristika na osnovu zabranjenih osnova diskriminacije navedenih u gornjem dijelu teksta. Definicije preuzete iz Brošure o Zakonu o zabrani diskriminacije u BiH OSCE Misije u BiH.

<sup>3</sup> Važno je naglasiti da bi posredni oblici diskriminacije u oblasti rada trebali biti predmet detaljnije analize koja izlazi van okvira ovog istraživanja.

značajan pravni instrument jer pruža mogućnost i zaštite prava na sindikalno organizovanje. Ovo kolektivno radničko pravo se masovno krši u BiH, te većina radnika/ca ne može računati na kolektivnu zaštitu ili pravnu pomoć sindikata u slučaju povrede radnog prava.

Efikasna primjena ZZD pruža mogućnost razvoja konkretnih mehanizama zaštite od diskriminacije, jer u poređenju sa radnim zakonodavstvom, sadrži dodatne pravne i druge institucionalne mjere. Međutim, kako bi se ZZD primjenjivao u oblasti zaštite individualnih i kolektivnih radničkih prava, neophodno je da sindikati kao i radnici/e se informišu o specifičnim odredbama zakona, te da se upoznaju sa konkretnim mehanizmima koje ZZD pruža. Uloga sindikata u borbi protiv diskriminacije u oblasti rada je ključna. Od njih se očekuje da prepoznaju neposredne i posredne oblike diskriminacije, te da upozore radnike/ce kao i poslodavca. Posebno sindikalni povjernici/e, kao uposlenici/e preduzeća i institucija u kojima rade, imaju svakodnevna saznanja o uvjetima rada i odnosima među zaposlenicima/ama i upravom. Zakonski su zaštićeni od otkaza, te su često prve osobe odnosno organizacije kojima se radnici/e obrate za pomoć i savjet. Sindikati trebaju biti prva instanca u rješavanju ne samo radnog spora nego i diskriminacije u oblasti rada. Međutim, sudska praksa pokazuje da sindikati vode veoma mali broj predmeta u kojima se pozivaju na diskriminaciju. S ozbirom na slabu praksu u primjeni ZZD, možemo pretpostaviti da je poznavanje ZZD od strane sindikata i radnika veoma ograničeno, što je ovo istraživanje i dokazalo.

U cilju boljeg razumijevanja diskriminacije u oblasti rada, ova studija nastoji da analizira problematiku polazeći od diskriminatornih praksi pri zapošljavanju i na radnom mjestu. U prvom dijelu studije nalazi se kraći pregled zakonske osnove koja se odnosi na zabranu diskriminacije u oblasti rada. U drugom dijelu studije, predstavljeni su rezultati istraživanja o najčešćim praksama i oblicima diskriminacije na tržištu rada, zasnovanim na provedenim anketama sa sindikatima i radnicima/cama, kao i izvještajima Institucije ombudsmena koji prikupljaju žalbe o slučajevima diskriminacije. U trećem dijelu rada dat je prikaz analize prakse i kapaciteta sindikata u borbi protiv diskriminacije na radnom mjestu, tačnije primjene ZZD. Naime, važno je procijeniti trenutnu praksu rada sindikata, njihove kapacitete, ali i potrebe i postojeće izazove kako bi bila razvijena adekvatna obuka i kasnije planirane zagovaračke aktivnosti a u cilju stvarne primjene ZZD od strane radnika/ca i sindikata. Uzimajući u obzir rezultate analize, na kraju studije nalaze se zaključci s preporukama koji se prvenstveno fokusiraju na ulogu sindikata u procesima zaštite radnika/ca od diskriminacije na radnom mjestu i pri zapošljavanju.

Ovo istraživanje predstavlja i korak ka mapiranju prakse evidentiranja diskriminacije od strane sindikata i razmatra procese istih u pogledu obaveza ZZD i mogućnosti dijeljenja informacija sa relevantnim institucijama. Naime, ZZD predviđa važnu obavezu nadležnih državnih tijela i organa da prikupljaju, konsolidiraju i analiziraju podatke o slučajevima diskriminacije.<sup>4</sup> Aktivnosti prikupljanja i analize podataka o diskriminaciji u oblasti rada predstavljaju jednu od mjera koja bi mogla doprinijeti identifikaciji diskriminatornih obrazaca i time osnovu za sistematsku borbu protiv posredne diskriminacije. Nadamo se da će ova studija poslužiti kao osnova za podizanje svijesti o pojavi i praksama diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja, te da će pomoći radnicima/cama i sindikatima u njihovom prepoznavanju, te sankcionisanju razvojem adekvatnih internih kapaciteta.

---

<sup>4</sup> Vidi Ćerimović, Emina i Hrlović, Dženana. Od evidencije do prevencije Pretpostavke za sistemsko prikupljanje informacija o diskriminaciji u Bosni i Hercegovini.

## METODOLOGIJA

Ova studija zasniva se na empirijskom istraživanju koje je provedeno u periodu od maja do septembra 2015. godine. Istraživanje je orijentisano na glavne subjekte diskriminacije u ovoj oblasti - radnike/ice - kao i na osnovni instrument koji treba ponuditi zaštitu protiv diskriminacije - sindikate. U tom pogledu, ova analiza počinje istraživačkim pitanjem: da li radnici/e i sindikati u BiH koriste ZZD u borbi protiv diskriminacije u oblasti rada? Da bi bio ponuđen relevantan odgovor na ovo pitanje neophodno je istražiti i osnovni kontekst u kojem se primjena ZZD odvija na tržištu rada, te u tom smislu provedeno istraživanje nudi odgovore i na sljedeća pitanja:

- Koji su najčešći oblici neposredne i posredne diskriminacije na radnom mjestu u BiH? Da li sindikati znaju prepoznati ove prakse kao diskriminaciju? Da li radnici/e doživljavaju diskriminaciju drukčije od sindikata?
- Da li sindikati koriste ZZD u zaštiti individualnih radničkih prava? Postoje li neki dobri primjeri? Da li sindikati odgovaraju na radničke potrebe za pravnom zaštitom u pogledu diskriminacije?
- Koliko su sindikati zabilježili slučajeve kršenja prava na sindikalno organizovanje u protekloj godini? Da li sindikati primjenjuju ZZD u zaštiti prava na sindikalno organizovanje? U kojoj mjeri? Koje su glavne prepreke s kojima se sindikati suočavaju pri zaštiti prava na sindikalno organizovanje? Koje su osnovne potrebe sindikata u pogledu zaštite prava na sindikalno organizovanje?
- Na koji način se provodi mobing na radnom mjestu? Da li sindikati bilježe mobing kao poseban oblik diskriminacije i da li pružaju pomoć radnicima?
- Koji su ljudski i stručno-pravni kapaciteti sindikata u pogledu pravne zaštite od diskriminacije (opremljenost, ljudski resurse, znanja, vještine i umreženost)?
- Koje su osnovne potrebe radnika/ca i sindikata u pogledu zaštite od diskriminacije?

S obzirom da je pravni aspekt zaštite od diskriminacije bio predmet različitog broja policy studija, te da je nedostatak primjene ZZD evidentna činjenica s obzirom na mali broj sudskih postupaka, ova studija ne uključuje analizu predmeta diskriminacije u sudovima i upravnim organima, nego razmatra procese identifikacije, prijavljivanja i evidentiranja diskriminacije od strane radnika/ca i sindikata. Smatramo da tužba na sudu treba biti posljednja instanca, te da je važno razviti mehanizme zaštite radnika od diskriminacije kroz sindikate i kroz internu zaštitu u preduzećima i institucijama.

Kako bi bili ponuđeni kvalitetni odgovori na postavljena pitanja, kao i relevantni podaci i uvid u problematiku koja je predmet istraživanja, korištene su miješane kvantitativne i kvalitativne metode. Tokom obrade podataka korištene su deskriptivne i statističke metode. Istraživanje je provedeno u nekoliko faza:

- Desk review u okviru kojeg je izvršen pregled primarnih (propisa, uredbi, izvještaja, i sl.) i sekundarnih (publikacija, policy studija, i sl.) izvora informacija;
- Mapiranje 135 sindikata i njihovih pravnih službi u BiH te razvoj kontakt baze;
- 10 polu-strukturiranih intervju sa predstavnicima sindikata<sup>5</sup>;
- Anketiranje 81-og sindikata koji djeluju na različitim nivoima vlasti iz svih dijelova BiH;

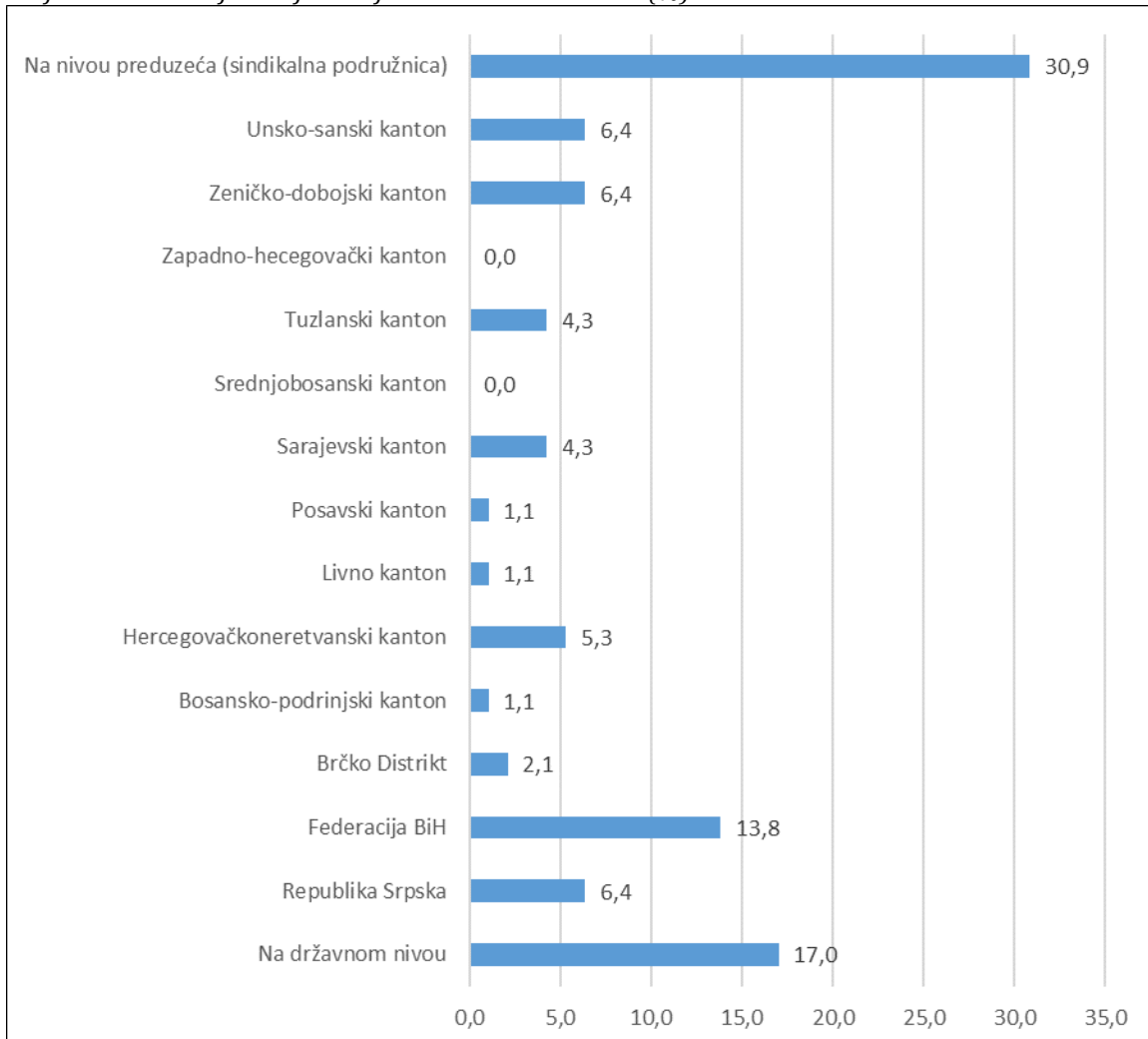
---

<sup>5</sup> Lista intervjuisanih predstavnika sindikata nalazi se u poglavlju Bibliografija.

- Anketiranje 288 radnika/ca na temu diskriminacije u oblasti radnih odnosa i ulozi sindikata.

Anketiranje sindikata provedeno je terenski, te su podaci iz upitnika prenošeni u elektronsku bazu kako bi bili statistički obrađeni. Tokom procesa mapiranja identifikovano je 135 različitih sindikata koji djeluju na različitim nivoima vlasti: od sindikalnih podružnica u preduzećima i institucijama do entitetskih sindikata. Savez sindikata na nivou Bosne i Hercegovine ne postoji jer entitetski sindikati nisu uspostavili adekvatnu saradnju zbog pitanja reprezentativnost onih sindikata koji su pokušali osnovati državni sindikat.

*Grafikon 1: Teritorijalno djelovanje anketiranih sindikata (%)*

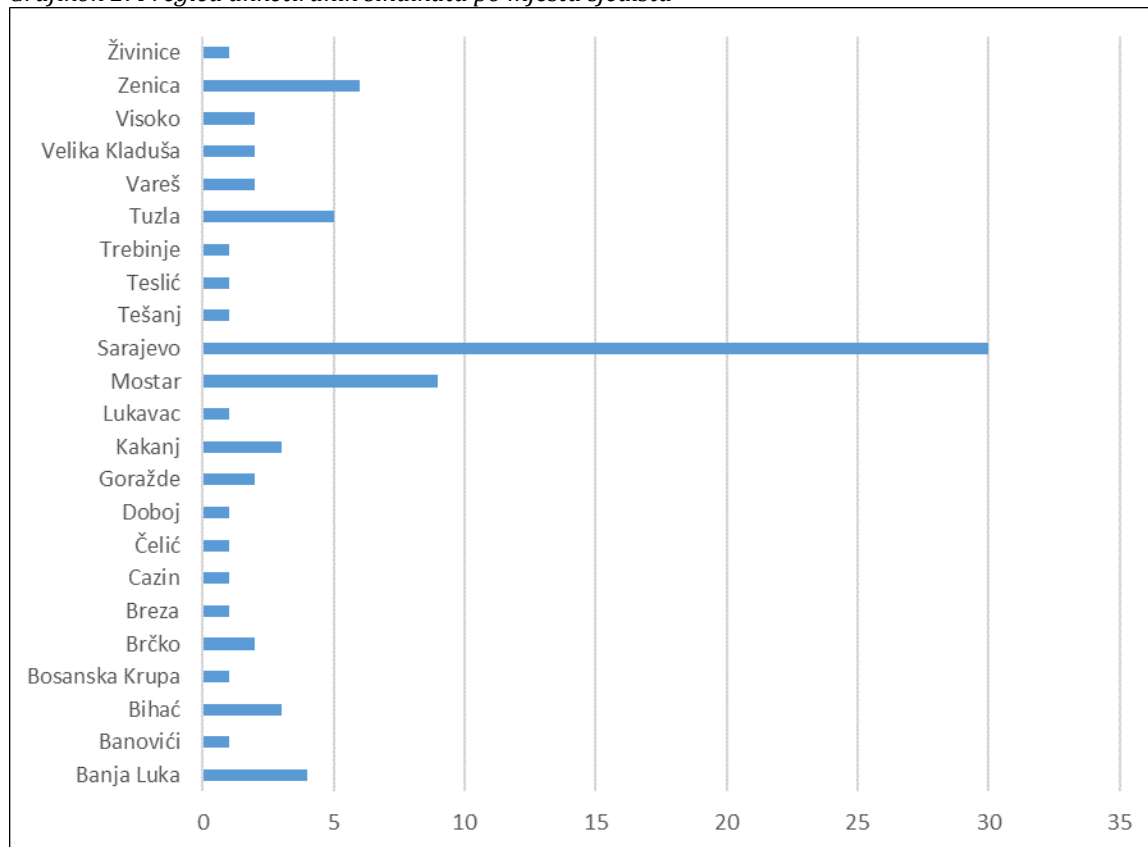


Istraživači su nastojali osigurati reprezentativan uzorak uzimajući u obzir geografsko i sektorsko djelovanje sindikata kao i broj članova koji okupljaju. Provedeno anketiranje je ukazalo na činjenicu da većina sindikata djeluje u većim gradskim zonama, posebice Sarajevu, gdje je sjedište većine sindikata iz javnog sektora. Najveći broj granskih sindikata u FBiH imaju sjedište u Sarajevu. Kada je u pitanju teritorijalno djelovanje, sistem

sindikalnog udruživanja je više centraliziran u Republici Srpskoj, dok je u Federaciji BiH evidentan anarhičan sistem odnosno asimetrično decentraliziran<sup>6</sup>.

Kada je u pitanju broj članova koje sindikati zastupaju, u istraživanju su učestvovali sindikati koji imaju i do 52.000 članova kao i oni koji imaju po 10 članova. Najveći su, naravno, entitetski i kantonalni sindikati. Važno je ovdje naglasiti činjenicu da pojedini sindikati nemaju podatke o tačnom broju svojih članova jer ne vode elektronske evidencije kojima mogu lako pristupiti. Većina sindikata ne vodi evidenciju o spolnoj pripadnosti svojih članova.<sup>7</sup>

*Grafikon 2: Pregled anketiranih sindikata po mjestu sjedišta*

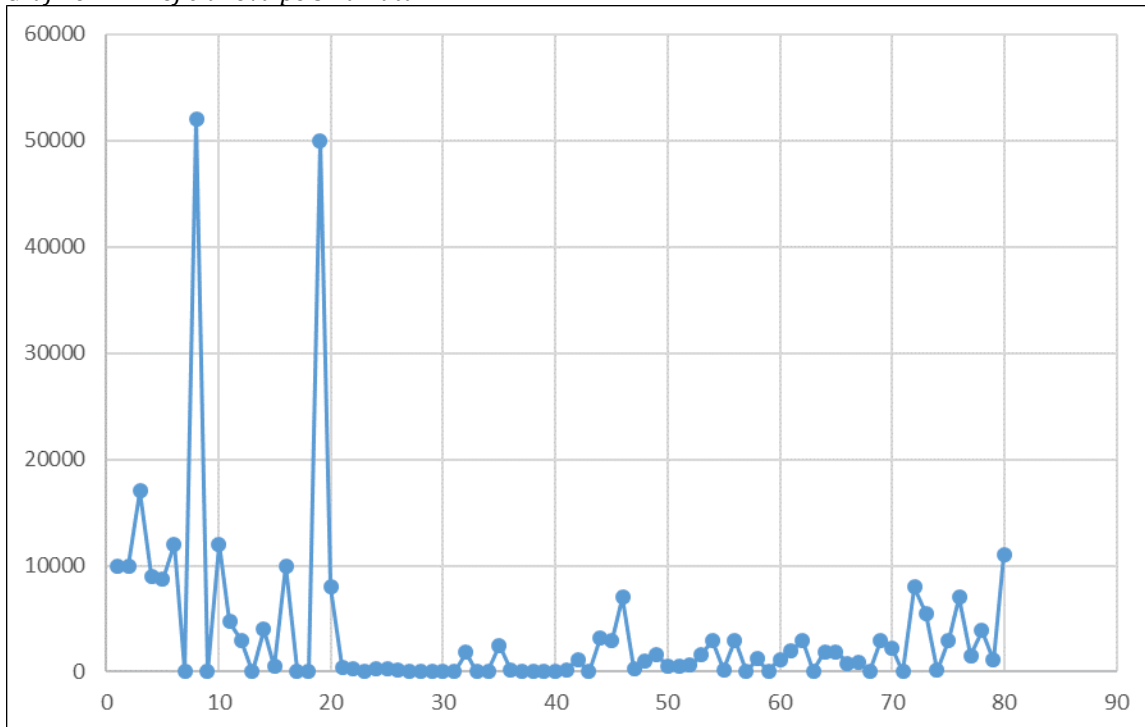


<sup>6</sup> Ova činjenica je bitna s obzirom da različiti modeli sindikalnog organizovanja koji su se razvili u dva entiteta indirektno utiču na masovnost, reprezentativnost, kompetitivnost, demokratičnost sindikalnih pokreta. Ova problematika izlazi izvan okvira ovog istraživanja, ali u svakom slučaju je relevantna za uzeti u obzir prilikom analize institucionalnog okvira zaštite prava iz radnih odnosa kao i diskriminacije u oblasti rada.

<sup>7</sup> Prema tome, nije moguće niti napraviti određeni pregled rodnog aspekta članstva u sindikatima. Međutim, prethodna istraživanja koja je provodila autorica ukazuju na činjenicu da određeni sindikati odnosno sektori okupljaju veći broj žena radnica nego muškaraca radnika, kao što su trgovina, uslužne djelatnosti, i obrazovanje. S druge strane, sektori kao što su sigurnost, metalurgija, energetika i sl zapošljavaju veći broj muškaraca i žena. Rodni aspekt sindikalnog organizovanja je važan s obzirom da ukazuje općenito na nivo informisanosti žena radnica o svojim pravima, kao i njihovom sindikalnom organizovanju i učešću u procesima odlučivanja. Ovi podaci ukazuju na opće trendove diskriminacije po spolu unutar sindikata.

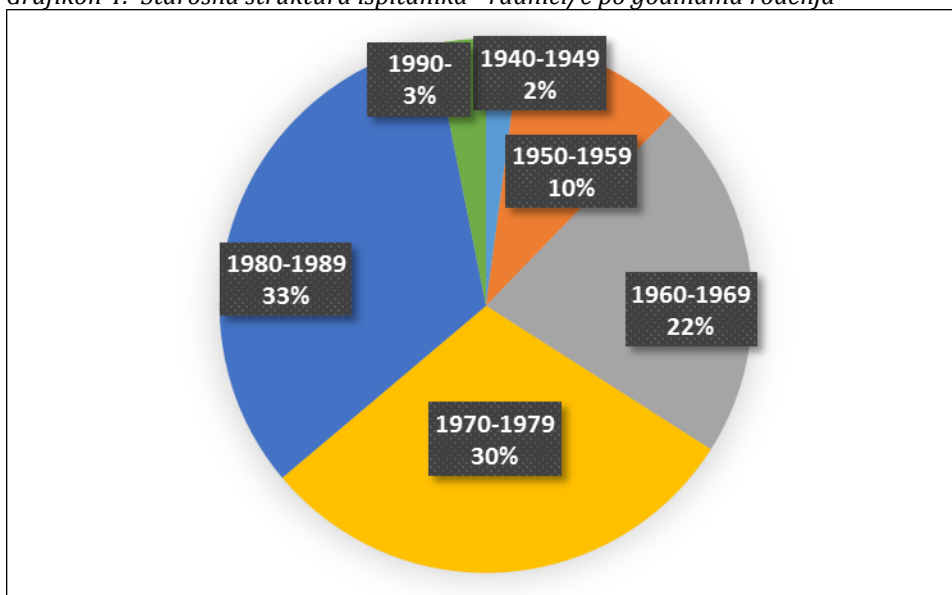


Grafikon 3: Broj članova po sindikatu

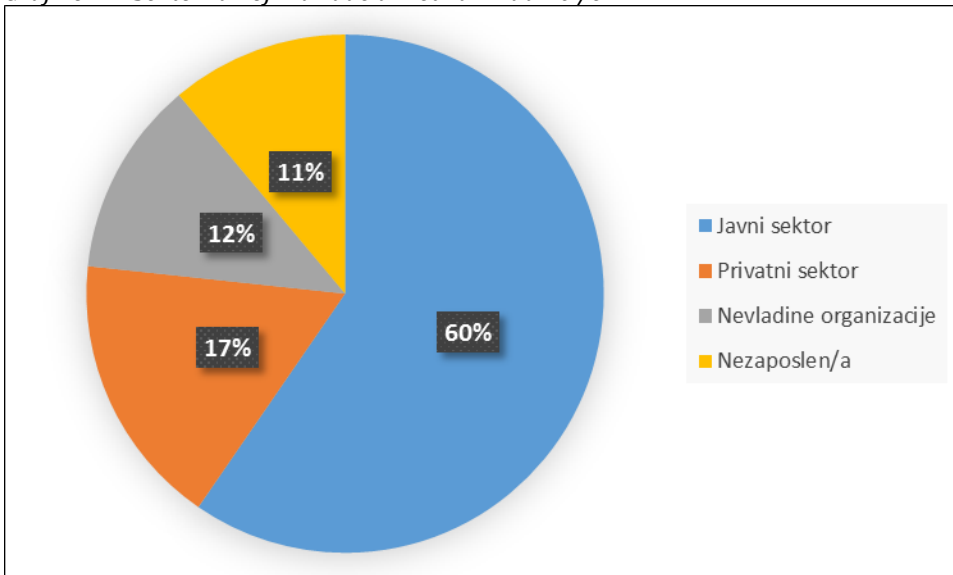


Kada su u pitanju radnici/e, u istraživanju je učestvovalo 288 osoba, od toga 63% žena i 37% muškaraca iz 44 različite općine iz svih dijelova BiH (vidi Prilog 4.). Istraživači su nastojali obezbijediti reprezentativan broj anketiranih radnika/ca, te iako je prvenstveno korištena elektronska anketa koja je distribuirana putem e-maila i različitih socijalnih medija u kratkom periodu, prikupljeni su relevantni podaci.

Grafikon 4: Starosna struktura ispitanika - radnici/e po godinama rođenja

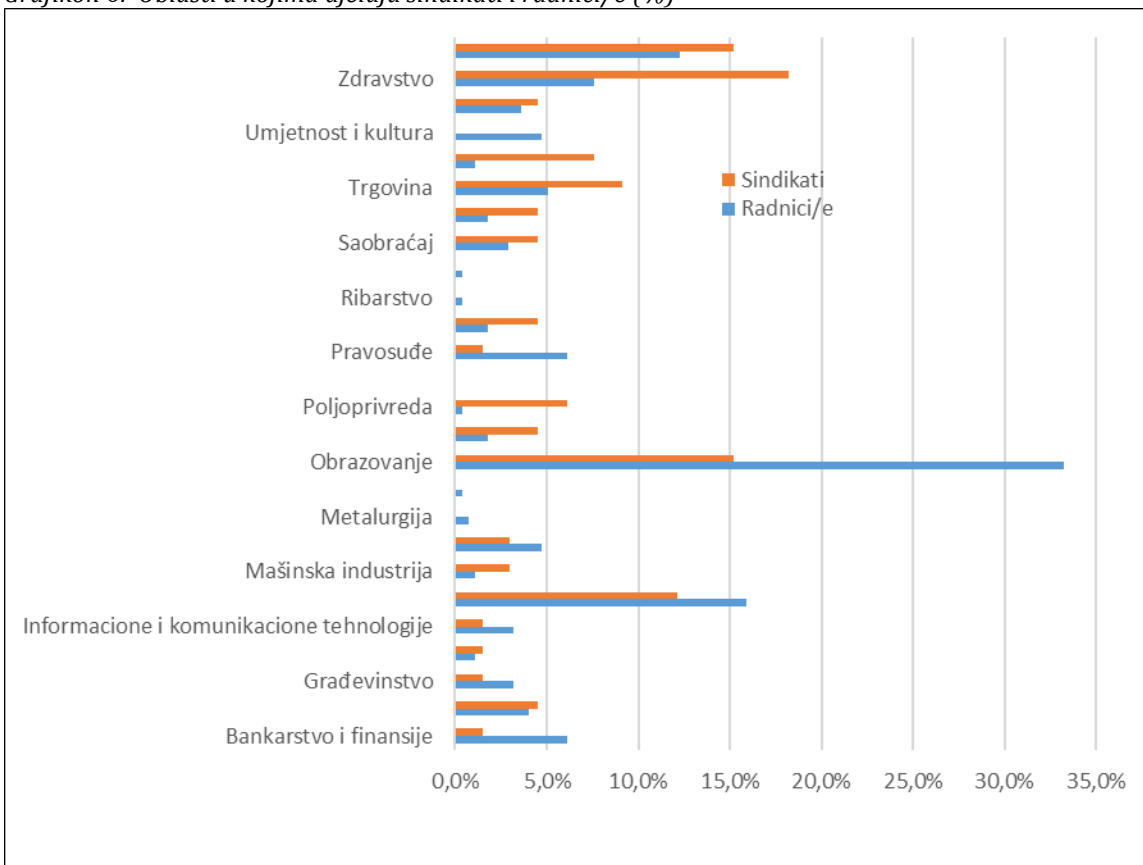


Grafikon 5: Sektori u kojima rade anketirani radnici/e



Sljedeća tabela prikazuje oblasti odnosno sektore u kojima djeluju sindikati, kao i sektore u kojima rade anketirani radnici/e. Sindikati predstavljaju gotovo sve privredne i javne oblasti rada, te odražavaju trenutnu statistiku kada je u pitanju zaposlenost u privrednim djelatnostima, dok anketirani radnici/e u većem broju rade u javnom sektoru.

Grafikon 6: Oblasti u kojima djeluju sindikati i radnici/e (%)



## PRAVNA OSNOVA I INSTITUCIONALNI OKVIR

Diskriminacija u oblasti rada regulisana je kao nezakonita stupanjem na snagu Zakona o zabrani diskriminacije (ZZD) 5. augusta 2009. čime je stvoren sveobuhvatan okvir građanskih i upravnih propisa za zaštitu od diskriminacije.<sup>8</sup> Zabranjena je neposredna i posredna diskriminacija osoba koje traže zaposlenje, kao i zaposlenih s obzirom na rasu, boju kože, jezik, religiju, etničku pripadnost, nacionalno ili socijalno porijeklo, vezu sa nacionalnom manjinom, političkim ili bilo kojim drugim uvjerenjem, imovinom, članstvom u sindikatu ili nekom drugom udruženju, obrazovanjem, socijalnim statusom, spolom, spolnim izražavanjem ili orijentacijom i bilo kojom drugom osnovom.

Zakon utvrđuje i posebne oblike diskriminacije: uznemiravanje<sup>9</sup>, spolno uznemiravanje<sup>10</sup>, mobing<sup>11</sup>, segregaciju<sup>12</sup>, izdavanje naloga drugima za vršenje diskriminacije, pomaganje drugim prilikom diskriminacije<sup>13</sup> i viktimizaciju<sup>14</sup>. ZZD obavezuje sve javne organe države, entiteta, kantona i Brčko Distrikta BiH, opštinskih institucija i tijela, te pravnih lica s javnim ovlaštenjima, kao svia pravna i fizička lica, na zabranu diskriminacije u pogledu:

- zapošljavanja, rada i radnih uslova, uključujući pristup zaposlenju, zanimanju i samozapošljavanju kao i radnih uslova, naknada, napredovanja u službi i otpuštanja s posla;
- obuka, uključujući i početno osposobljavanje i stalno stručno usavršavanje, sve vrste i sve nivoe profesionalnog usmjeravanja, naprednog stručnog usavršavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije, uključujući i sticanje praktičnog radnog iskustva;

---

<sup>8</sup> Pored Zakona o zabrani diskriminacije, kao i Zakona o radu, niz međunarodnih i regionalnih konvencija koje su na snazi u BiH zabranjuju diskriminaciju. Vidi Vehabović, Faris; Izmirlija, Midhat i Kadribašić, Adnan. *Komentar Zakona o zabrani diskriminacije sa objašnjenjima i pregledom prakse u uporednom pravu.*

<sup>9</sup> Uznemiravanje je ponašanje čiji je efekat povreda dostojanstva lica i stvaranje zastrašujućeg, neprijateljskog, degradirajućeg, ponižavajućeg ili uvredljivog ambijenta.

<sup>10</sup> Spolno uznemiravanje je svaki oblik neželjenog verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja spolne prirode čiji je cilj ili efekat povreda dostojanstva lica, posebno u cilju stvaranja zastrašujućeg, neprijateljskog, degradirajućeg, ponižavajućeg ili uvredljivog ambijenta.

<sup>11</sup> Mobing je oblik nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu koji podrazumijeva ponavljanje radnji koje imaju ponižavajući efekat na žrtvu čija je svrha ili posljedica degradacija radnih uslova ili profesionalnog statusa zaposlenog.

<sup>12</sup> Segregacija je djelo kojim (fizičko ili pravno) lice odvaja druga lica na osnovu obilježja koja su zabranjena ZZD.

<sup>13</sup> Izdavanje naloga drugima za vršenje diskriminacije i pomaganje drugima prilikom diskriminacije smatra se oblikom diskriminacije.

<sup>14</sup> ZZD zabranjuje viktimizaciju u smislu da niko ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog toga jer je u dobroj vjeri prijavio diskriminaciju, nazočio diskriminaciji, odbio nalog za diskriminatornim postupanjem ili na bilo koji način učestvovao u postupku vođenom povodom diskriminacije. Ovo jamstvo štiti svakog, a ne samo izravne žrtve diskriminacije. Tako npr. zaštitu od viktimizacije imaju svjedoci diskriminacije, osobe koje su žrtvi pružile određenu vrstu podrške, a naročito one koje su žrtvu savjetovale o njenim pravima i mogućim oblicima zaštite. Tu se posebno ubrajaju predstavnici sindikata ili nevladinih organizacija. Zaštitu ovog jamstva također uživaju i osobe koje su npr. poslodavca upozorili na njegove diskriminirajuće postupke ili diskriminirajuće postupke njegovih podređenih bez obzira jesu li same bile žrtve tih postupaka. Prema zakonu, bilo koji oblik nepovoljnog postupanja, a ne samo otkaz, smatra se viktimizacijom. Izvor: *Diskriminacija na radnom mjestu*. Centar za zdravo odrastanje IDEM i ja.

- članstva u profesionalnim organizacijama, uključujući i članstvo u organizaciji radnika ili poslodavaca ili u bilo kojoj organizaciji čiji članovi obavljaju neko određeno zanimanje, kao i uključenost u takve organizacije i povoljnosti koje pružaju takve organizacije.

Važno je naglasiti da ZZD predviđa izuzetke od principa jednakog postupanja na kojem se zasniva ZZD. Ovi izuzeci su relevantni i za oblast zapošljavanja i rada. Naime, u sljedećim slučajevima propisi i radnje se neće smatrati diskriminacijskim: ukoliko proizlaze iz donošenja mjera osmišljenih bilo da se spriječe ili nadoknade štete koje lica trpe, i to naročito za pripadnike ugroženih grupa poput lica sa invaliditetom, pripadnika nacionalnih manjina, žena, trudnica, djece, omladine, starijih lica i drugih društveno isključenih lica, civilnih žrtava rata, žrtava u krivičnim postupcima, raseljenih lica, izbjeglica i azilanata. Također, radnje se neće smatrati diskriminacijskim ukoliko se daje prednost nekoj osobi koja ima takvo obilježje koje predstavlja stvarni i određujući uslov u pogledu odabira zvanja; ukoliko su zasnovane na davanju prednosti u vezi sa zapošljavanjem kao člana osoblja institucije koje se obavlja u skladu sa doktorinama konkretne vjeroispovijesti ili vjere ili su zasnovane na realizaciji razumnih prilagođavanja s ciljem da se obezbijedi princip jednakog postupanja u odnosu na lica s invaliditetom; kao i onda kada su zasnovane na državljanstvu ili prilikom stavljanja u nepovoljniji položaj pri uređivanju prava i obaveza iz porodičnog odnosa s ciljem zaštite prava i interesa djece, što mora biti opravdano legitimnom svrhom.

Pored ZZD, diskriminacija u oblasti rada regulisana je i zakonima o radu. Zakon o radu Republike Srpske također zabranjuje posrednu i neposrednu diskriminaciju radnika, kao i lica koje traže zaposlenje, u pogledu stavljanja u neravnopravan položaj kod ostvarivanja prava po osnovu rada i prava na zaposlenje zbog obilježja koja nisu u neposrednoj vezi sa prirodom radnog odnosa (Član 5., član 107.). Štoviše, težom povredom radnih obaveza smatra se nasilje na osnovu spola, diskriminacija, uznemiravanje i seksualno uznemiravanje radnika i mobing (Član 98.). Posebice, diskriminacija nije dozvoljena u odnosu na: uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla; uslove rada i sva prava iz radnog odnosa; obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje; napredovanje u poslu; i otkaz ugovora o radu.

Zakon o radu FBiH, koji je nedavno usvojen, uključuje nekoliko članova koji se odnose na diskriminaciju u oblasti rada. Na sličan način, kao i Zakon o radu RS, zabranjuje neposrednu i posrednu diskriminaciju (Član 8.), uznemiravanje i seksualno uznemiravanje (Član 9.), te procese u kojima se diskriminacija javlja (Član 10.). Interesantan je član 12. spomenutog Zakona koji se odnosi na zaštitu u slučajevima diskriminacije. Oba entitetska zakona o radu obavezuju poslodavca na teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije, kao što to reguliše i ZZD.

Dok ZZD općenito zabranjuje diskriminaciju na osnovu spola, Zakon o ravnopravnosti spolova u BiH detaljnije identifikuje oblike diskriminacije koji su zabranjeni u oblasti radnih odnosa u članovima 12., 13. i 14., te se zabranjuje diskriminacija u pogledu:

1. zapošljavanja u pogledu ponude i otvorenog oglasa, kao i postupku popune slobodnih radnih mjesta, radnog odnosa i otkaza radnog odnosa;
2. neprimjenjivanja jednake plaće i drugih beneficija za isti rad, odnosno za rad jednake vrijednosti;
3. onemogućavanje napredovanja u poslu pod jednakim uslovima;

4. onemogućavanje jednakih uslova za obrazovanje, osposobljavanje i stručno usavršavanje;
5. neravnomjerne prilagođenosti radnih i pomoćnih prostorija i opreme poslodavca biološko-fiziološkim potrebama zaposlenika oba spola;
6. različit tretman zbog trudnoće, porođaja ili korištenja prava na porodiljsko odsustvo, što uključuje i onemogućavanje povratka na isti, ili jednako plaćen posao u istom nivou, nakon isteka porodiljskog odsustva, kao i različit tretman muškaraca i žena u vezi s donošenjem odluke o korištenju odsustva nakon rođenja djeteta;
7. bilo koji nepovoljni tretman roditelja ili staratelja u usklađivanju obaveza iz porodičnog i profesionalnog života;
8. organiziranje posla, podjele zadataka ili na drugi način određivanja uslova rada, otkazivanje radnog odnosa, tako da se na osnovu spola ili bračnog statusa zaposleniku/ci dodjeljuje nepovoljniji status u odnosu na druge zaposlenike/ce;
9. preduzimanje efikasnih mjera u cilju sprečavanja uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i diskriminacije po osnovu spola u radu i radnim odnosima, te se ne smiju kažnjavati zaposlenici/e zbog činjenice da se on/ona žalio/la na uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i diskriminaciju po osnovu spola;
10. da opći i posebni kolektivni ugovori treba da budu usklađeni s odredbama ovog Zakona i osiguraju jednake mogućnosti bez obzira na spol;
11. sindikati i udruženja poslodavaca trebaju osigurati jednake zaštite prava na rad i uslova pri zapošljavanju i osigurati da ne postoji diskriminacija na osnovu spola među članovima.

Važno je naglasiti da se različiti oblici javljaju u različitim fazama rada, odnosno određene vrste diskriminacije češće su pri procesu zapošljavanja, nego na radnom mjestu, tj. kad je osoba već stupila u radni odnos. Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice BiH u *Upitniku za prikupljanje podataka o predmetima diskriminacije*, koji koristi za prikupljanje podataka o diskriminaciji od strane nadležnih institucija u BiH, razlikuje nekoliko oblasti u kojima se diskriminacija odvija, od kojih su za oblast rada relevantne sljedeće:

- D1 a Pristup zaposlenju, zanimanju i samozaposlenju
- D1 b Oblasti zaposlenja, rada i radnih uvjeta zaposlenja - radni uvjeti
- D1 c Oblast zaposlenja, rada i radnih uvjeta zaposlenja - naknade
- D1 d Oblast zaposlenja, rada i radnih uvjeta zaposlenja - napredovanja u službi
- D1 e Oblast zaposlenja, rada i radnih uvjeta zaposlenja - otpuštanja s posla
- D5 a Oblast obuke - početno osposobljavanje i stalno stručno usavršavanje
- D5 b Oblast obuke - profesionalno usmjeravanje
- D5 c Oblast obuke - napredno stručno usavršavanje
- D5 d Oblast obuke - dokvalifikacije i prekvalifikacije, uključujući i stjecanje praktičnog radnog iskustva
- D3 a Oblast socijalne zaštite - socijalno osiguranje.

Pored opisa koji daju zakoni o radu i ova kategorizacija je korisna jer nam pomaže da razmišljamo o diskriminaciji u oblasti rada kao procesu koji se odvija u različitim fazama, te je lakše zabilježiti određene diskriminatorne prakse odnosno obrasce koji nas mogu uputiti na postojanje posrednih oblika diskriminacije, a čijim bi otklanjanjem došlo i do eventualnog ukidanja mogućnosti za neposrednu diskriminaciju.

Regulativa iz oblasti zaštite od diskriminacije oslanja se na institucionalni okvir koji treba da osigura provedbu ZZD. Kada je u pitanju zaštita od diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja, ona je ista kao i za sve druge oblike diskriminacije s tim što zakoni o radu uključuju dodatne mjere odnosno mehanizme zaštite. U biti, pojedinac se može zaštititi od diskriminacije pokretanjem medijacijskih, upravnih ili sudskih (parničnih) postupaka.

Proces zaštite trebao bi početi u momentu kada pojedinac prepozna diskriminaciju, odnosno kada sebe prepozna kao žrtvu tj. subjekt diskriminacije. Takav pojedinac treba da prijavi diskriminaciju relevantnim organima i institucijama kako bi se zaštitio od daljnje diskriminacije i kako bi osigurao određenu vrstu odštete, zavisno od slučaja.

Ukoliko je riječ o diskriminaciji u procesu zapošljavanja, pojedinac može da se obrati žalbom komisijama ili odjelima koje vrše odabir kandidata i/ili komisijama i odborima za žalbe kada je riječ o konkursima u javnim organima. Ova procedura je različita za osobe koje se prijavljuju za rad u javnim institucijama od onih koji traže posao kod privatnog lica. Upavni postupci su različiti za različite javne ustanove i preduzeća, tako da se pojedinac mora upoznati sa istim. Istovremeno pojedinac može da uputi žalbu Instituciji ombudsmena za ljudska prava koja može uputiti svoje rješenje prema poslodavcu.

Kada je riječ o diskriminaciji na radnom mjestu važnu ulogu imaju sindikati koji bi trebali voditi cijeli proces žalbe i/ili tužbe za radnika/cu. Time bi se radnik/ca nakon prepoznavanja diskriminacije obratio/la sindikatu koji bi trebao preuzeti funkciju zastupnika radnika prema drugim organima svim sljedećim koracima postupka za zaštitu od diskriminacije. Tako bi sindikat trebao da zastupa radnika/cu u komunikaciji i tokom pregovaranja sa poslodavcem, te da pruža pravnu podršku i zastupanje prema drugim organima. Pravna služba ili pravnici sindikata bi trebali da asistiraju radnicima u pripremi prijave i žalbi koje trebaju biti upućene prema inspekciji rada, poreskoj upravi, Instituciji ombudsmena za ljudska prava, te da zastupaju ili obezbjeđe advokata, medijatora i za medijacijske i sudske postupke.

Ukoliko sindikat nije formiran u nekom preduzeću odnosno instituciji ili ukoliko sindikat nema adekvatne pravne resurse za zaštitu od diskriminacije, radnici se mogu obratiti nevladinim organizacijama ili ustanovama koje pružaju besplatnu pravnu pomoć ukoliko ispunjavaju tražene uslove. U protivnom, mogu se obratiti advokatu koji ih može zastupati u svim sudskim i upravnim postupcima.

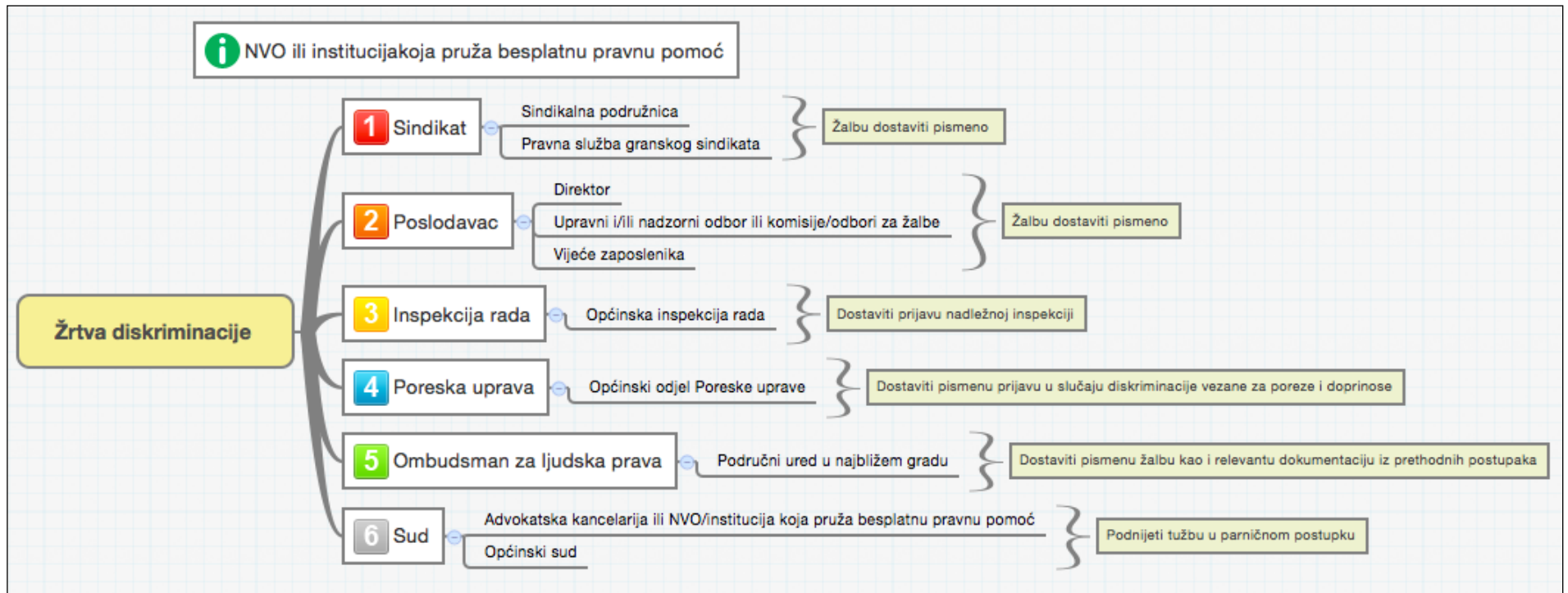
Ukoliko radnik, sindikat ili drugo tijelo koje zastupa radnika ne uspije riješiti problem diskriminacije, radnik se može istovremeno ili poslije obratiti i nadležnim organima, zavisno od konkretnog slučaja diskriminacije. Prijave se mogu uputiti i inspekcijskim i poreskim organima, kao i Instituciji ombudsmena za ljudska prava BiH, koje u okviru svojih nadležnosti mogu pokrenuti istražne procese i izdati rješenja ili prijave. Dosadašnja praksa je pokazala da su ovlasti ovih tijela dosta organičene, tj. da je često izvršavanje odluka ovih organa upitno, kao i da same javne institucije često ignorišu iste.

Institucija ombudsmena za ljudska prava BiH ima posebnu ulogu kada je u pitanju zaštita od diskriminacije. Ova institucija razmatra predmete navodne diskriminacije u pogledu postupanja javnih tijela na nivou države, entiteta, kantona i Brčko Distrikta BiH, općinskih institucija i tijela, te pravnih lica s javnim ovlaštenjima, kao i postupanje svih pravnih i fizičkih lica, u svim oblastima života. Tako ombudsmeni, pored svojih ostalih nadležnosti, zaprimaju pojedinačne i grupne žalbe u vezi sa diskriminacijom i obavještavaju stranke u

postupku o mogućnostima sudske i druge zaštite, provode istraživanja i izdaju rješenja, te mogu pokrenuti i učestvovati u postupku medijacije ili nekog drugog postupka za zaštitu od diskriminacije za prekršaje propisane ZZD. Dodatno, Institucija ombudsmena za ljudska prava BiH prati zakonodavstvo i daje savjete zakonodavnim i izvršnim organima.

Krajnja instanca u postupku zaštite od diskriminacije trebaju biti sudski organi. Nažalost, zbog institucionalne kompleksnosti, nepovjerenja građana u izvršne i inspekcijske organe, kao i loše učinkovitosti istih, radnici se često prvo obrate sudu čiji su postupci u velikom broju slučajeva skupi i isto tako dugotrajni. Zastupanje na sudu može vršiti i advokat nevladine organizacije ili javne ustanove koje pružaju besplatnu pravnu pomoć, međutim, pojedinac mora da ispunjava uslove za besplatnu pravnu pomoć.

Grafikon 7: Postupak zaštite od diskriminacije u oblasti rada



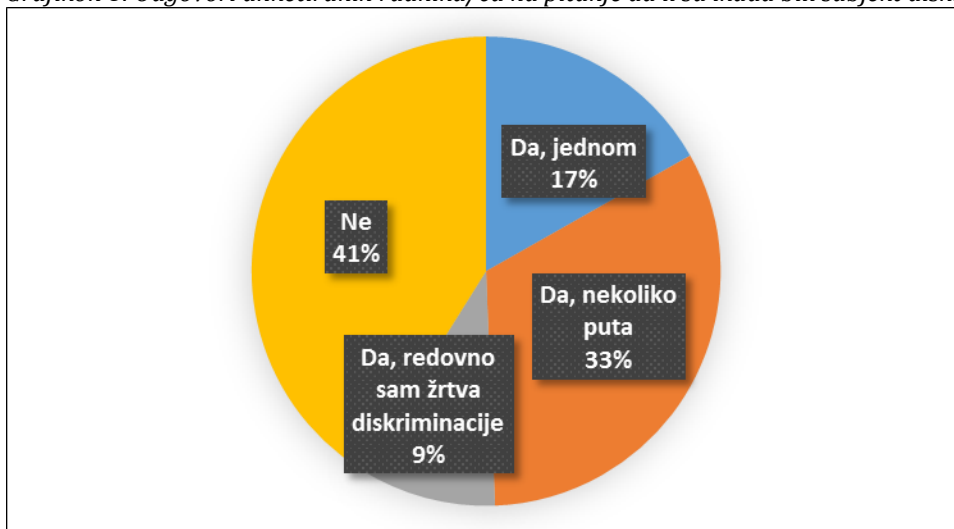


## OBLICI I UČESTALOST DISKRIMINACIJE U OBLASTI RADA I ZAPOŠLJAVANJA

Prije analize oblika odnosno pojava i praksi diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja koje su zabilježene tokom provedenog istraživanja, postavlja se važno pitanje učestalosti odnosno rasprostranjenosti pojedinih oblika diskriminacije u BiH. Takvi podaci ukazuju na opće obrasce nezakonitog djelovanja poslodavaca i drugih subjekata u ovoj oblasti, koji su često rezultat posredne diskriminacije, odnosno često nastaju kao posljedica diskriminatornih pravila, zakona i praksi koje provode određene organizacije. Međutim, do tačnih podataka u ovoj oblasti veoma je teško doći s obzirom da je primjena ZZD tek u začetku, te da se veliki broj slučajeva diskriminacije ne prijavljuje, što ovo istraživanje također potvrđuje. S druge strane, iako je ZZD-om planirano vođenje evidencije o predmetima diskriminacije, isti proces je još u razvoju, te sam proces prikupljanja podataka je problematičan i ograničen.<sup>15</sup> Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice BiH je zaduženo da prikuplja statistike relevantnih institucija i objavljuje podatke istih, a na osnovu *Pravilnika o načinu prikupljanja podataka o predmetima diskriminacije* koji je usvojen početkom aprila 2013. godine. Centralna baza podataka o predmetima diskriminacije nije uspostavljena. Ministarstvo trenutno prikuplja podatke o diskriminaciji koristeći podatke iz postojećih evidencija.

U okviru ove studije istraživači/ce su nastojali prikupiti polazne pokazatelje o rasprostranjenosti diskriminacije u oblasti rada kroz anketiranje radnika/ca u smislu da isti/e navedu svoje iskustvo da li su ikada bili žrtva diskriminacije, dok su sindikati anketirani o broju slučajeva koji su evidentirani u njihovom radu u protekloj godini. Na pitanje da li su se ikada lično suočili sa diskriminacijom u procesu zapošljavanja ili tokom radnog odnosa, odnosno da li ih je poslodavac diskriminisao po bilo kojem osnovu, 56,57% anketiranih radnika/ca odgovara potvrdno. S druge strane, **61% sindikata navodi da postoji diskriminacija u sektoru u kojem djeluju, tj. da su evidentirali određene oblike diskriminacija na radnom mjestu ili pri zapošljavanju.**

Grafikon 8: Odgovori anketiranih radnika/ca na pitanje da li su ikada bili subjekt diskriminacije

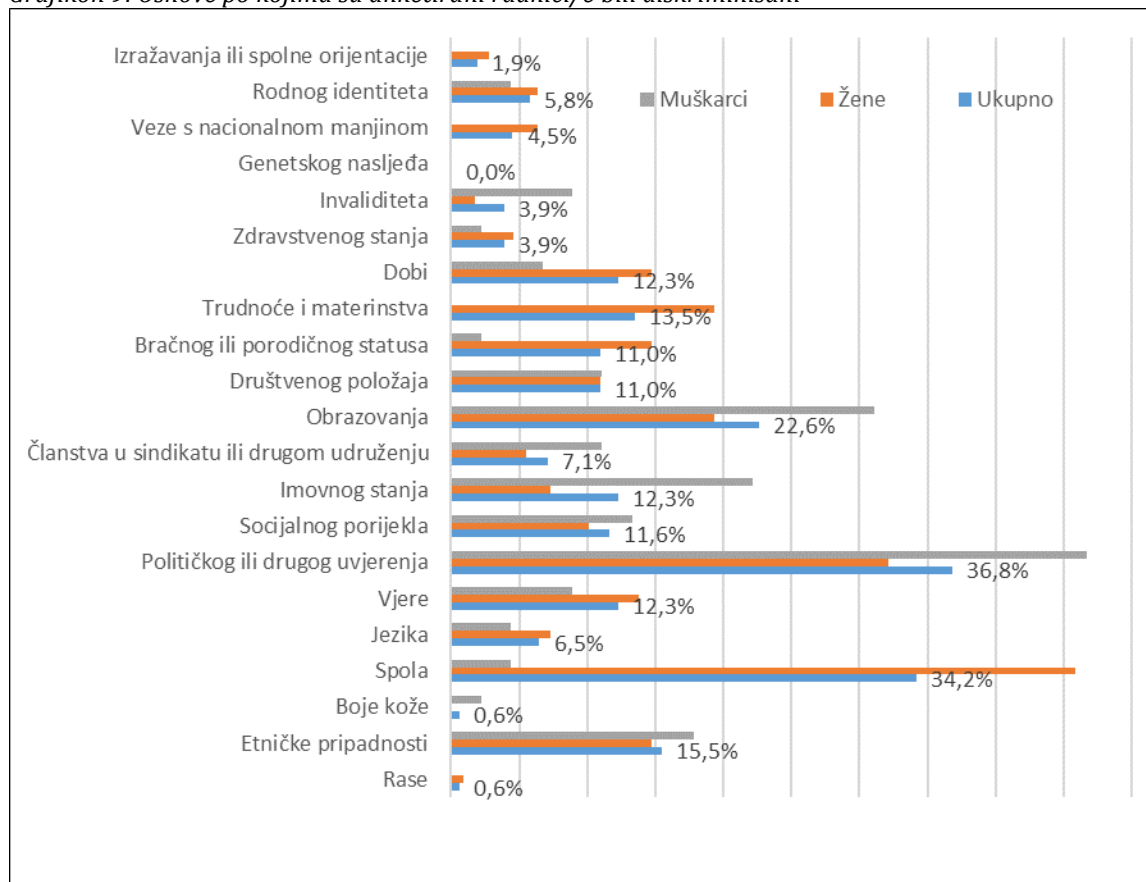


<sup>15</sup> Vidi Čerimović, Emina i Hrlović, Dženana. *Od evidencije do prevencije Pretpostavke za sistemsko prikupljanje informacija o diskriminaciji u Bosni i Hercegovini.*

Time je svaki drugi radnik/ca žrtva diskriminacije. Žene su dva puta češći subjekt diskriminacije na radnom mjestu nego muškarci. Radnici/e iz sektora obrazovanja, javne uprave, trgovine, uslužnih djelatnosti, bankarstva, i medija su češće diskriminirani nego radnici iz drugih oblasti.

U sljedećoj tabeli dat je prikaz najčešćih osnova diskriminacije koji su naveli radnici/e u provedenoj anketi. Evidentno je da najučestaliji osnov za diskriminaciju u oblasti rada jeste pripadnost političkoj stranci. Međutim, najučestaliji osnov za diskriminaciju kada su pitanju žene jeste spol.

Grafikon 9: Osnove po kojima su anketirani radnici/e bili diskriminirani



Također, i sindikati navode diskriminaciju na osnovu spola kao zabilježenu pojavu u njihovom radu, kao i čestu diskriminaciju na osnovu obrazovanja i godina. Međutim, evidentno je iz provedene ankete sa sindikatima da isti nedovoljno razumijevaju pojave diskriminacije i osnove po kojima nastaju, te da odgovori koje daju su veoma općeniti. Dodatno, sindikati ne vode evidencije o slučajevima diskriminacije, te ne mogu ponuditi konkretne podatke o zastupljenosti iste u svom radu.

Provedeno istraživanje je pokazalo da je veoma česta praksa diskriminacije u procesu zapošljavanja. Naime, diskriminacija počinje pri samoj potrazi za posao, posebice u javnom sektoru gdje se javlja veliki interes za pronalaženjem radnog mjesta s obzirom da su plate i drugi uslovi znatno bolji nego u privatnom sektoru. Konkursi za poslove se često i ne objavljuju, a kada se i oglase, radno mjesto je «pripremljeno» za osobu koja radi kao

volonter ili na određeno vrijeme u istoj javnoj instituciji i time dobiva prednost u zapošljavanju, dok je istovremeno primljena na mjesto volontera ili privremenog radnika preko «štele». Jedna anketirana radnica navodi da je diskriminirana «bezbroj puta prilikom zapošljavanja kada su primljeni oni sa manje bodova. Uglavnom je kriterij da je kandidat “podoban” u smislu da pripada određenoj političkoj stranci, da je ovog spola a ne onog, odnosno ono što je bitno da je “podoban”, a to da li je sposoban to je od sekundarnog ili nikakvog značenja. U principu što si obrazovaniji to si manje “podoban”.» Posebice, problem nepotizma je izrazito čest prilikom zapošljavanja, te anketirani radnik navodi da se diskriminacija dešava «zbog nepotizma: prilike za zapošljavanje, napredovanje i informacije nisu jednako dostupne i transparentne za sve uposlenike, već je prednost davana „podobnim“ (prijatelji, rodbina,) zanemarujući kompetentnost ili stručnost tih osoba za obavljanje određenih poslova». Neformalne, a često i ilegalne, prakse oko procesa zapošljavanja postale su prihvaćene, pa građani često i plaćaju radno mjesto, te postoje i cijene za različita radna mjesta. Veze preko kojih se osiguravaju radna mjesta su najčešće porodične, političke ili čisto finansijske prirode, te time možemo da govorimo o diskriminaciji na osnovu političkog uvjerenja, socijalnog i porodičnog statusa. Anketirani radnici/e su često navodili i diskriminaciju na osnovu nacionalne odnosno etničke pripadnosti kojoj su bili izloženi tokom zapošljavanja: “Pripadam kategoriji Ostalih... na svim konkursima (oko 50 konkursa) koje organizira ADS FBIH je prisutna diskriminacija na osnovu nacionalne pripadnosti (za Ostale).”

U nastavku ovog poglavlja dati su detaljniji opisi praksi odnosno pojava diskriminacije u oblasti rada, koji su pripremljeni na osnovu prikupljenih podataka kroz ovo istraživanje i na osnovu izvještaja Institucije ombudsmena za ljudska prava BiH koji se pripremaju na osnovu žalbi koje je ova institucija zaprimila. Uzimajući u obzir ono što je prethodno navedeno, svaka buduća sistematizacija pojava diskriminacije u svrhu razvoja javnih politika koje bi adresirale ovaj problem, bi zahtijevala mapiranje određenih pojava za različite faze ili procese u oblasti rada. Ono što se može zaključiti iz trenutno raspoloživih podataka jeste činjenica da je mobing najčešće zabilježena pojava koju adresira ZZD u oblasti rada u BiH, te da je ista povezana sa drugim oblicima diskriminacije. Pored navedenog, diskriminacija žena u toku zapošljavanja i napredovanja u službi zbog trudnoće ili poslije poroda je također česta pojava. Pored navedenih zabilježeno je još nekoliko učestalih diskriminatornih praksi u oblasti rada koje će biti detaljnije opisane.

## **Mobing**

Najveći broj zaprimljenih žalbi po osnovu ZZD Institucija ombudsmena za ljudska prava BiH dobila je vezano za mobing. Od ukupnog broja zaprimljenih žalbi (230) koje se odnose na diskriminaciju, njih 30% odnose se na mobing u 2014. godini. Upravo mobing je najučestaliji oblik diskriminacije u gotovo svim godišnjim izvještajima Institucije ombudsmena, a predstavlja zlostavljanje na radu odnosno specifičan vid ponašanja koji se izražava u neprijateljskoj i neetičkoj komunikaciji koja se duže vrijeme sistematično vrši od strane jednog lica ili više pojedinaca, sa ciljem da se zaposleni dovede u bespomoćan i nezaštićen položaj.<sup>16</sup> Sindikat trgovine i uslužnih djelatnosti BiH (STBIH) na osnovu procesa trogodišnjeg monitoringa kršenja radničkih prava u svom granskom sektoru, utvrdio je da mobing predstavlja jednu od najučestalijih praksi diskriminacije na radnom mjestu, te se

---

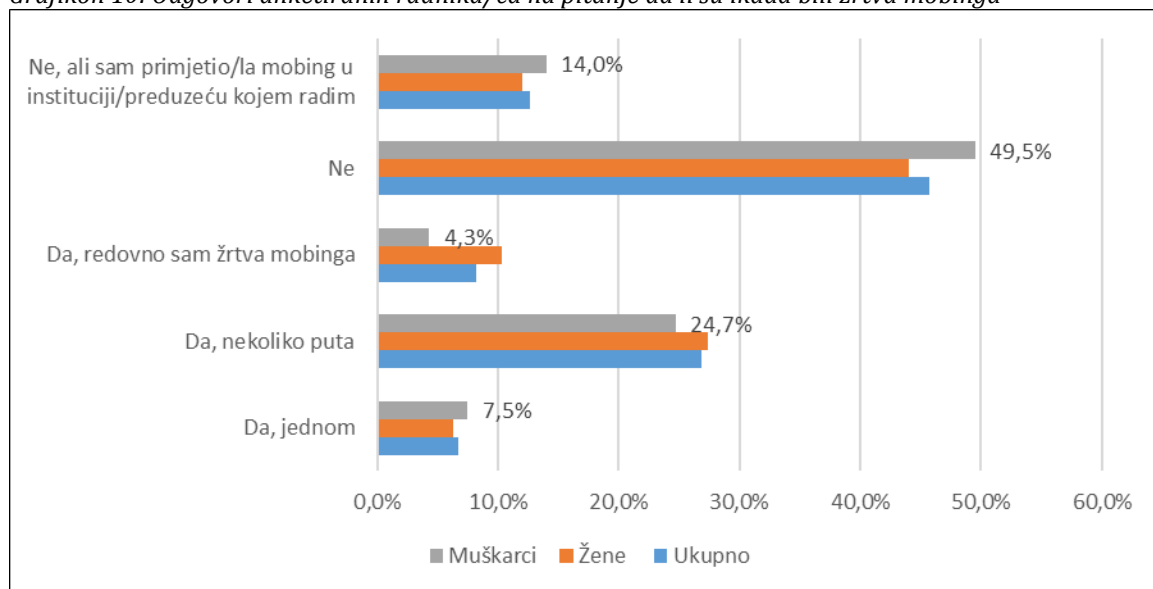
<sup>16</sup> Prema definiciji Heinz Leimanna “The Mobbing Encyclopaedia – Information about Mobbing at the Workplace”, navedenoj u Reljanović, Mario. “Regulacija mobinga u BiH u kontekstu Zakona o zabrani diskriminacije.”

prije svega, koristi kao sredstvo manipulacije radnikom/icima kako bi se isti prisilili na lošije uslove rada ili kako bi se zataškale nezakonite aktivnosti od strane poslodavca.<sup>17</sup> Pomenuti monitoring odnosno istraživanje STBiH<sup>18</sup> pokazalo je da 24% od 465 radnika koji su učestvovali u ovom projektu su bili žrtve mobinga na svom radnom mjestu. Kroz provedeno istraživanje u okviru ove studije, očigledan je problem mobinga na radnom mjestu: **čak anketiranih 51,55% radnika/ca tvrdi da je bila žrtva ili svjedok mobinga.** Posebice je upečatljiva činjenica da radnici/e koje su žrtve mobinga podnose isti duži vremenski period, što znači da se mobing odnosno maltretiranje ne riješava.

Međutim, ovi statistički podaci ne govore o razmjeru mobinga, odnosno o praksi koja se dešava, te čime su izloženi pojedinci. Lične ispovijesti radnika posebice naglašavaju težinu odnosno razmjer ovog društvenog problema i njegov ljudski aspekt:

“Radio sam svoj posao, izvršavao sve obaveze šefice i sve obaveze odjeljenja za finansije vezane za moj projekt. Ponekad mi je radni dan trajao 20 sati. Od svake plate morao dati 390 KM šefici finansija inače bi mi obustavila isplate vezane za projekt. Konstantno vrijeđan po raznim osnovama.”

Grafikon 10: Odgovori anketiranih radnika/ca na pitanje da li su ikada bili žrtva mobinga



Mobing se ispoljava najčešće kroz verbalno vrijeđanje sa ciljem omalovažavanja ličnih kompetencija, ignorisanje, prijetnje, neregularno prebacivanje obaveza, visoka kontrola vremena, konstantne prozivke i sl. Često su ove radnje vezane za zahtjeve nadređenog/ih za radom izvan ugovorenih, dogovorenih i propisanih pravila, te posebice zahtjevima za prekovremenim radom bez plaćanja, kao i uskraćivanja jednakog plaćanja kao ostalim uposlenicima bez konkretne osnove. Jedna anketirana radnica navodi da je mobing bio praćen zahtjevima “za činjenje protuzakonitih aktivnosti, sve uz suptilne prijetnje prekida radnog odnosa, odnosno smanjenje plaće, degradiranje i sl.” Posebice segregacija i izolacija

<sup>17</sup> Demir, Elma. *Rezultati rada Pravne mreže: Zašto se isplati plaćati članstvo?*. Prezentacija na Konferenciji «Rezultati rada Pravne mreže STBiH 2012-2014.»

<sup>18</sup> Istraživanje obuhvatilo anketiranje 465 radnika zaposlenih kod 229 različitih poslodavaca u sektoru trgovine i uslužnih djelatnosti.

žrtava mobinga je česta pojava. Anketirana radnica ilustruje na koji način se provodi izolacija na radnom mjestu: "Rukovodilac sektora je organizovao neformalne „kafe“ na kojima su dijeljeni radni zadaci po slobodnom izboru kolega i kolegica, dok ja nisam bila pozvana i za radne zadatke sam pismenim putem dobijala ono što niko nije želio raditi."

**Većina anketiranih sindikata (64,20%) tvrdi da mobing postoji u sektoru u kojem djeluju, ali da se o tome većinom šuti.** Ovu činjenicu potvrđuje i provedeno anketiranje radnika/ca koje pokazuje da **samo 23 osobe (16%) koje su bile žrtve diskriminacije ili su primjetile istu u svom radnom okruženju, su mobing i prijavili.** Naime, radnici/e se toliko plaše za posao da trpe mobing. U slučaju kada im se i radnici/e obrate za pomoć, to se dešava usmenim putem ali da zbog straha radnici/e ne žele da pokrenu tužbe. Također, sindikati naglašavaju problem teške dokazivosti mobinga, te da je ovo jedan od glavnih uzroka zašto se mobing slabo prijavljuje jer radnici/e misle da će ostati bez posla i niko ih neće zaštititi. Praksa sindikata u ovom pogledu ogleda se u pripremi neke formalne prijave koja se zavodi u evidenciji sindikata, ili pomoći radniku/ci da podnese tužbu. Očigledno je da i sindikati nisu upućeni u postojanje preostalih mehanizama zaštite od mobinga.

Razlozi ovakvoj praksi leže u nepovjerenju u institucije koje bi trebale zaštititi pojedince od mobinga, kao i nepoznavanja mehanizama zaštite od diskriminacije. Osobe koje nisu prijavile mobing naglašavaju da to nisu uradile iz dva razloga: a) ne znaju koja institucija bi im mogla pomoći, i b) ne vjeruju da će se situacija promijeniti ukoliko prijave mobing, odnosno smatraju da će se situacija čak pogoršati.

Uzimajući u obzir činjenice da se mobing odvija često duži vremenski period, te da su pojedinci izloženi velikom strahu i stresu, postaje očigledno da je pojedincima koji su žrtve diskriminacije, posebno ovog oblika, neophodna ne samo pravna već i psihosocijalna pomoć. Mnogi anketirani radnici/e navode zdravstvene probleme kao posljedice mobinga.

### **Diskriminacija na osnovu spola**

Provedeno istraživanje pokazuje da su prakse diskriminacije opisane u stavkama svih zakona koji zabranjuju diskriminaciju na osnovu spola na tržištu rada veoma česte u BiH. Međutim, evidentno je da su žene mnogo puta češće žrtve diskriminacije po spolu nego muškarci (vidi Grafikon 9). Kada je u pitanju proces zapošljavanja, diskriminacija se dešava već pri samom razgovoru za posao u kojem se poslodavac često raspituje o bračnom stanju, mogućoj trudnoći i reproduktivnim planovima kandidatkinja. Anketirana radnica opisuje sljedeće iskustvo: "Pri zapošljavanju u Ministarstvu poljoprivrede, tokom razgovora sa rukovodiocem (još gore, žena je u pitanju) tražila je od mene informaciju planiram li djecu u naredne tri godine. Imala sam tada 28 godina i tek sam se udala i počela i specijalistički studij. Posao nisam dobila." Diskriminacija na osnovu spola koja počinje tokom zapošljavanja često kasnije proizvodi i druge oblike diskriminacije, kao u sljedećem slučaju anketirane radnice koja je zbog nemogućnosti da dobije posao u željenoj specijalističkoj oblasti morala da se specijalizira u drugoj:

"Prilikom aplikacije za specijalizaciju oftalmologije nisam bila primljena zbog toga što sam žena i majka i prilikom aplikacije za opću hirurgiju ponovio se isti problem, tako da sam morala specijalizirati obiteljsku medicinu, a potom sam specijalizirala dijagnostičku radiologiju zbog nedostatka kadra."

Ovaj primjer diskriminacije ukazuje na višestruke posljedice i oblike diskriminacije: radnica je diskriminirana na osnovu spola prilikom zapošljavanja, te joj nije data mogućnost specijalizacije u oblasti kojoj želi, što se kasnije može odraziti na njeno imovinsko stanje jer su određene oblasti bolje plaćene od drugih.<sup>19</sup> Žene su općenito manje plaćene od muškaraca, ali ne postoje dostupna istraživanja koja bi mogla potkrijepiti ovu tvrdnju za BiH. Kao i mnogim drugim zemljama i kod nas, žene se zapošljavaju uglavnom u sektorima koji su već rodno segregirani, koji su redovno manje plaćeni i gdje se teže dolazi do rukovodećih pozicija (zdravstvo, školstvo, socijalna zaštita, uslužne djelatnosti, javne službe). Pristup određenim zanimanjima, te posljedično i boljim platama, se najčešće odražava pri samom procesu zapošljavanja. Ovaj problem opisala je i radnica koja radi u oblasti informacionih tehnologija:

“Najčešća diskriminacija je na osnovu spola kada je riječ o obavljanju „muških“ poslova u oblasti informatike. Također, kada je riječ o raznim razgovorima za posao u prosjeku u 9 od 10 razgovora za posao postavljeno mi je pitanje da li sam udata, imam li momka, da li imam djecu i planiram li porodicu.”

Diskriminacija na osnovu spola u oblasti rada je posebno evidentna prilikom procesa napredovanja u službi i imenovanja rukovodećih pozicija u preduzećima i institucijama. Rodna analiza zaposlenih i funkcija koje obnašaju u javnim institucijama i preduzećima, kao i u privatnom sektoru, bila bi od koristi u pogledu nacionalnog prikaza slike spolne ravnopravnosti u oblasti rada. Član 3. novog Zakona o radu FBiH zahtijeva ravnopravnu zastupljenost spolova prilikom formiranja vijeća zaposlenika, mirovnog vijeća, ekonomsko-socijalnog vijeća i drugih organa koji proizilaze iz ovog zakona i kolektivnih ugovora. Provedeno istraživanje pokazuje da od 81 anketiranih sindikata samo kod njih 22,22% su imenovane žene kao predsjednice. Od ovog broja samo 5 granskih/državnih sindikata vode žene predsjednice<sup>20</sup> dok ostatak su žene koje vode podružnice ili kantonalna predstavništva sindikata.<sup>21</sup>

Diskriminacija po osnovu spola se također odražava i u činjenici da veliki broj žena ne dobije posao ili dobije otkaz zbog trudnoće. Anketirani radnik naveo je primjer situacije kada je radnica dobila otkaz uz obrazloženje poslodavca: “Ili češ radat ili češ radit!” Veliki

---

<sup>19</sup> Veoma sličan slučaj zabilježila je Institucija ombudsdmena za ljudska prava BiH koja je zaprimila žalbu za postojanje diskriminacije jer je doktorica medicine iz Banje Luke, dok je bila u drugom stanju, premještena je s Klinike za plastično-rekonstruktivnu hirurgiju na Kliniku za pulmologiju, pa smatra da je diskriminirana na osnovu spola zbog uvriježenog mišljenja da „žene s porodicom nisu adekvatne za rad na hirurgiji“. Vidi *Godišnji izvještaj o pojavama diskriminacije u Bosni i Hercegovini za 2013. godinu*.

<sup>20</sup> Forum žena sindikata BiH, Sindikat radnika trgovine i uslužnih djelatnosti STBIH, Samostalni sindikat šumarstva, prerade drveta i papira BiH, Samostalni sindikat radnika u finansijskim organizacijama, Samostalni sindikat državnih i policijskih službenika i zaposlenika u institucijama BiH (dvočlano muško i žensko predsjedništvo).

<sup>21</sup> Direkcija šuma Zenica Sindikata šumarstva, Nezavisni sindikat "Dječiji vrtići" Mostar, Nezavisni strukovni sindikat zaposlenih u zdravstvu Kakanj, PP DIVUT Tuzla, PP DIVUT Ze-Do kanton, Sindikalna organizacija Centar za kulturu Goražde Samostalnog sindikata državnih službenika i namještenika FBiH, Sindikalna organizacija Disciplinskog centra Samostalnog sindikata državnih službenika i namještenika FBiH, Sindikalna organizacija JU Biblioteka Sarajevo, Samostalni sindikat bolnice Trebinje, Sindikat radnika Vispak, Sindikat tvornice cementa Kakanj, Sindikat Zavoda za zbrinjavanje mentalno-invalidne djece Pazarić.

broj žena ostaje bez posla prilikom odlaska na porodiljsko bolovanje. Ugovor o radu im se ukida uz obrazloženje da su tehnički viškovi:

“Nakon isteka porodiljskog dobila sam otkaz uz obrazloženje da se projekat koji sam vodila ukida i da nema novca za isti, a projekat traje i danas, 7 godina poslije. Također, prije odlaska na porodiljsko i odmah nakon, osporeno mi je pravo na godišnji odmor.”

Anketirane radnice navode i primjere “neprirodnih i nemoralnih seksualnih ponuda” od strane nadređenih, te je evidentan i problem seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu. Međutim, zbog prirode ove teme kao društvenog tabua, rijetko se žene usuđuju progovoriti o problemu ili prijaviti isti.<sup>22</sup>

### **Diskriminacija na osnovu političkog uvjerenja i pripadnosti političkoj partiji**

Veliki broj anketiranih radnika/ca ukazuje na diskriminaciju na osnovu političkog uvjerenja i pripadnosti političkoj partiji, te smatra da su bili žrtve diskriminacije po ovoj osnovi posebice u procesu zapošljavanja i imenovanja odnosno napredovanja u službi. Međutim, ovaj oblik diskriminacije je teško dokazati, iako radnici/e kao i sindikati navode da se zapošljavanje posebice u javnim institucijama vrši tako što se čak otvaraju i kreiraju pozicije za djecu političara. Također, imenovanja na rukovodeće položaje se vrši isključivo kroz rad političkih stranaka, te je poznata činjenica da različite političke stranke «kontrolišu» procese zapošljavanja u javnim institucijama, ustanovama i preduzećima putem kantonalnih i entitetskih ministarstva.

Anketirana radnica koja radi u školi navela je da je politička opredjeljenost čak osnova za mobing koji svakodnevno doživljava: «Zbog različite političke opredjeljenosti pokušaj osporavanja i ugrožavanja prava pri pravljenju rasporeda časova, odabiru odjeljenja, odlaska na edukaciju itd.»

### **Diskriminacija na osnovu nacionalnosti i etničke pripadnosti**

Diskriminacija na osnovu etničke i nacionalne pripadnosti je također učestala praksa pri procesima zapošljavanja kao i u radnim odnosima, posebice kod napredovanja u službi i imenovanja na rukovodeće pozicije. Štoviše, ove vrste diskriminacije ne dešavaju se samo u neposrednom obliku nego su često posljedica usvojene regulative i praksi javnih institucija u BiH, što provedeno istraživanje kao i godišnji izvještaji ombudsmena u BiH potvrđuju. Naime, ova vrsta diskriminacije postala je institucionalizirana kroz praksu zapošljavanja «po nacionalnom ključu», što predstavlja i posredni oblik diskriminacije. Ilustrativan primjer ovog problema je žalba koju su podnijeli policijski službenici koji, prilikom konkursne procedure Granične policije BiH, po raspisanom Internom oglasu za popunjavanje slobodnih radnih mjesta policijskih službenika putem unapređenja u čin „mlađi inspektor”, nisu mogli da konkurišu na konkurs za 38 upražnjenih radnih mjesta na nivou cijele Granične policije BiH, jer konkurs navodi da se traže policijski službenici koji se izjašnjavaju kao jedan od tri konstitutivna naroda BiH, odnosno koji se izjašnjavaju kao

---

<sup>22</sup> Korisni primjeri praksi seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu ili pri zapošljavanju nalaze u publikaciji Prvobraniteljice za ravnopravnost spolova Republike Hrvatske, Višnje Ljubičić *Kako prepoznati spolnu diskriminaciju u praksi i kako se od nje zaštititi*, str 39-40. Dostupno na internetu: [http://www.sssh.hr/upload\\_data/site\\_files/vodic\\_prs\\_knjizni\\_blok\\_prijelom\\_2.pdf](http://www.sssh.hr/upload_data/site_files/vodic_prs_knjizni_blok_prijelom_2.pdf)

Bošnjaci, Srbi ili Hrvati. Podnosioci žalbe su istakli da iz navedenog proizlazi da se oni kao policijski službenici koji se izjašnjavaju kao "Ostali" ili bilo koji drugi kandidat koji ne pripada jednom od tri konstitutivna naroda ne mogu prijaviti na sporni konkurs i da je na taj način stavljen u neravnopravan položaj u odnosu na Hrvate, Srbe i Bošnjake, odnosno da nema jednake mogućnosti za napredovanje.<sup>23</sup>

Zapošljavanje i imenovanja po principu pariteta dominantnih etničkih grupa u BiH zasniva se na popisu iz 1991. godine koje ne odražava trenutno stanje u zemlji. Štoviše, kako navodi Institucija ombudsmena, "svaki građanin ima pravo da odbije da se izjasni po nacionalnoj osnovi prilikom zasnivanja radnog odnosa, što onda dovodi do nepotpunih ili nepreciznih statističkih podataka, na osnovu kojih bi se moglo utvrditi da li je jedna određena grupa dovedena u nepovoljniji položaj u odnosu na drugu. Niko također ne može zabraniti pojedincu da promijeni svoju etničku orijentaciju, što eventualno može postati predmet zlouporabe prilikom konkurisanja na visoke javne dužnosti, kada rezultat imenovanja bude rukovođen razlozima oportunističkim a ne jednake zastupljenosti brojčano inferiornije etničke grupe."<sup>24</sup>

Poseban problem u BiH kada je u pitanju diskriminacija na osnovu nacionalnosti jeste diskriminacija Roma. Institucija ombudsmena navodi da su Romi "najčešće diskriminirana nacionalna manjina". Međutim, provedeno istraživanje, kao ni zaprimljene žalbe od strane Institucije ombudsmena ne odražavaju ni približno stvarni broj slučajeva diskriminacije Roma, zbog visokog nivoa društvene marginalizacije ove populacije. Većina romske populacije je nezaposlena, i kroz prethodna istraživanja koja je provela autorica ove studije, pokazuje se da su i sistematski "istjerani" iz komunalnih preduzeća koja su u prethodnom sistemu zapošljavala Rome u većem broju.

### **Zabranjivanje sindikalnog organizovanja**

Pored ZZD, entitetski zakoni o radu, kao i konvencije MoR-a koje je potpisala BiH, garantuju pravo na sindikalno organizovanje, ali istovremeno se ovo kolektivno radničko pravo ne primjenjuje jer radnicima nije zagarantovana stvarna zaštita. Entitetska ministarstva su odobravala otkaze koje su davali poslodavci radnicima koji su počeli da se sindikalno organizuju i traže zaštitu svojih prava. Najčešće, radnici i ne započinju proces sindikalnog registrovanja ili organizovanja jer su suočeni sa prijetnjama otkazom, te mnogi odustanu u početnoj fazi jer se plaše za posao i sopstvenu egzistenciju. Istovremeno, broj sudskih predmeta kroz koje se traži zaštita prava na sindikalno organizovanje je neznatan. Ovaj podatak ukazuje na činjenicu da sindikati i radnici rijetko traže pravnu zaštitu ovog prava, vjerovatno zbog straha kao i nepoznavanja ovog mehanizma kao i visokih sudskih troškova. Većina poslodavaca u privatnom sektoru ne dozvoljava radnicima da se sindikalno organizuju, odnosno da se pridruže postojećem sindikatu ili da osnuju svoj sindikat. Bez sindikalne zaštite radnici su prepušteni da se suoče sa poslodavcem pojedinačno i kao takvi nemaju pregovaračku snagu, posebice ako se uzme u obzir visok stepen nezaposlenosti u državi.

---

<sup>23</sup> *Godišnji izvještaj o pojavama diskriminacije u Bosni i Hercegovini za 2014. godinu.* Institucija ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine. Banja Luka, 2015.

<sup>24</sup> *Godišnji izvještaj o pojavama diskriminacije u Bosni i Hercegovini za 2012. godinu.* Institucija ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine. Banja Luka, 2013.



Većina sindikata navodi da radnici se rijetko usuđuju pokrenuti spor kad je u pitanju kršenje prava na sindikalno organizovanje jer se plaše otkaza. Ovaj strah nije neopravdan jer veliki broj radnika je i dobio otkaz ukoliko započnu proces sindikalnog udruživanja, te ostaju nezaštićeni od strane nadležnih institucija. Provedeno istraživanje pokazuje da je samo 6 sindikata vodilo sporove na sudovima u cilju zaštite ovog prava u 2014. godini. Predstavnici sindikata navode da dok su radnici u javnom sektoru zaštićeni i većina su članovi sindikata, radnici u privatnom sektoru su pod stalnim pritiskom poslodavaca i često im se zabranjuje osnivanje sindikata, posebice u novoosnovanim firmama. Dok određeni sindikati navode da nisu suočeni sa problemima u ovom pogledu, određeni broj sindikalnih predstavnika naglašava zabranu sindikalnog udruživanja kao ozbiljan i čest problem. Također, dat je i primjer narušavanja demokratskih procesa unutar sindikata koji se ogledaju u tome da poslodavac pokušava da utiče na ishode izbora u sindikatima i na pojedine odluke koje se odnose. Glavnu prepreku u realizaciji ovog prava sindikati vide u poslodavcima koji zabranjuju osnivanje sindikata, te ne daju mogućnost sindikalnim predstavnicima da obave razgovor sa radnicima u svojim objektima i bez dozvole.

**Samo je 5 anketiranih radnika/ca navelo da im je bilo osporeno pravo na sindikalno organiziranje, dok je 37% anketiranih radnika/ca izjavilo da je član sindikata.** Iz Saveza strukovnih sindikata doktora medicine i stomatologije Federacije BiH navode da im je osporeno pravo na sindikalno udruživanje u Savez samostalnih sindikata FBiH kao i djelovanje u kantonima jer ovaj sindikat ne želi da ih prizna jer ne prihvataju strukovne sindikate i jer je njihov član "režimski" Sindikat uposlenih u zdravstvu. Isti problem postoji pri pokušaju osnivanja strukovnog sindikata medicinskih sestara gdje se radi i o prijetnjama i ucjenama onima koji pokušaju da ga osnuju.

### **Diskriminacija na osnovu obrazovanja**

Kada je u pitanja diskriminacija na osnovu obrazovanja u oblasti rada najveći broj pritužbi vezano je za primjenu Bolonjskog procesa prilikom konkurisanja na javne pozicije. Institucija ombudsmena zaprimila je veći broj žalbi građana koji ne mogu da konkurišu na konkurse javnih institucija i ustanova jer državne službe nisu donijele nove pravilnike o unutrašnjoj organizaciji usklađene sa Zakonom o visokom obrazovanju i zabranom diskriminacije građana na osnovu činjenice da su pojedini stekli diplome prema „starom sistemu“, a pojedini prema „Bolonjskom sistemu.“

Zabilježena praksa je diskriminacija na osnovu obrazovanja u smislu prilagođavanja konkursa za poslove u skladu sa kvalifikacijama osoba za koje su poslovi "pripremljeni" protivno zakonima o radu u organima javne uprave. Anketirana radnica navodi sljedeće iskustvo koje je imala pri prijavljivanju na konkurs za posao u Ministarstvu unutrašnjih poslova Kantona Sarajevo: "Javno mi je rečeno od strane člana komisije da moja struka (dipl. kriminalista) iako je navedena na konkursu zapravo nije potrebna već će biti zaposleni pravnici."

### **Diskriminacija na osnovu dobi**

Diskriminacija na osnovu dobi u oblasti rada ogleda se u dva pogleda. Starije osobe koje su još uvijek radno sposobne često ne mogu dobiti posao zbog društvenih stereotipa, da su spore, nefleksibilne, neprilagodljive, da ne poznaju nove tehnologije, konzervativne i sl. I kada dobiju radno mjesto, starijim osobama se nude lošiji uslovi rad, manje plate i često se postavljaju na radna mjesta na kojima ne postoji mogućnost napredovanja.

S druge strane, diskriminacija na osnovu dobi manifestuje se u pogledu diskriminacije mladih osoba kojima se na daje šansa za zaposlenje. Veliki broj konkursa za posao zahtijevaju duže radno iskustvo koje mlade osobe nemaju gdje da steknu ili su primorane da rade bez naknade kao volonteri ili da steknu pripravnički staž u organizacijama koje im kasnije ne nude stalan posao. Činjenica da je oko 60% mladih, koji su radno sposobni, nezaposleno u BiH govori o razini ovog problema. Često poslodavci zloupotrebljavaju visoku stopu nezaposlenosti mladih, te im daju poslove bez registrovanja, odnosno primorani su da rade na crno. Ova praksa uveliko je zabilježena u sektoru trgovine i uslužnih djelatnosti, te posebice pogađa mlade žene. Posljedice diskriminacije u oblasti rada za mlade su višestruke i utiču na ostale sfere života. Oni ostaju bez mogućnosti da zasnuju porodice ili da učestvuju u društvenim aktivnostima, te vodi do povećanja siromaštva.

### **Diskriminacija na osnovu invaliditeta**

Osobe sa invaliditetom su također visoko diskriminirana skupina u društvu i rijetko mogu naći poslodavca koji će ih zaposliti. Često osobe koje razviju invaliditet na radnom mjestu postanu meta mobinga i subjekt diskriminacije kako bi se poslodavac «riješio» takvog radnika iako ima obavezu da mu pronađe adekvatno radno mjesto. Anketirani radnik u okviru israživanja koje je provedeno navodi da je dobio otkaz na poslu nakon što mu je dijagnosticiran dijabetes tipa II. Nekoliko sindikata, tokom provedenog istraživanja, navodi da nove odredbe Zakona o radu FBiH o otpuštanju radnika koji su bolesni predstavlja sistemski odnosno posredni oblik diskriminacije u BiH jer se novim Zakonom omogućava zakonito otpuštanje radnika na bolovanju.

## KAPACITETI I PRAKSE SINDIKATA U ZAŠTITI RADNIKA OD DISKRIMINACIJE

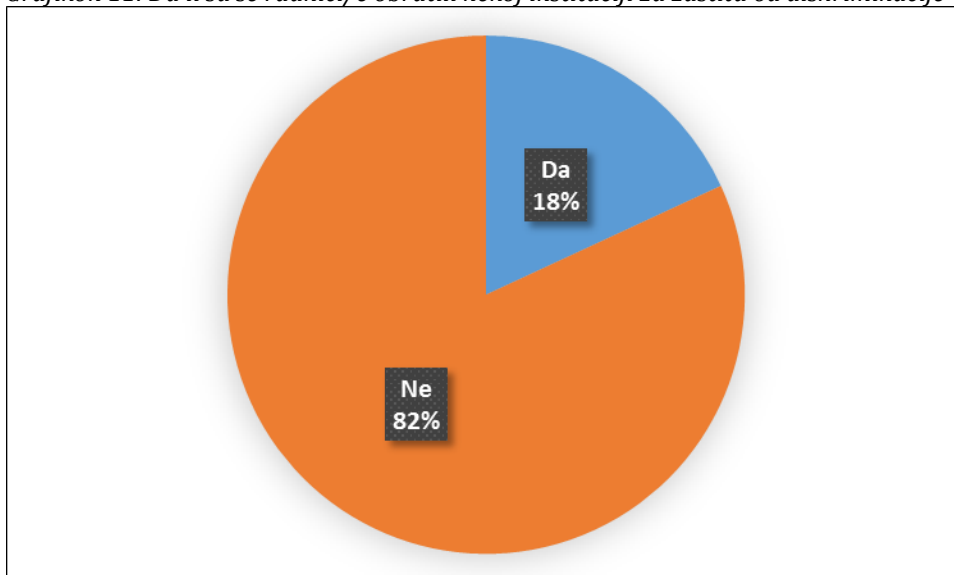
Ključnu ulogu u borbi protiv diskriminacije u oblasti rada imaju sindikati. Oni su prva instanca koja treba diskriminaciju evidentirati, te adresirati u skladu sa raspoloživim internim pravnim mehanizmima u preduzećima i ustanovama, te proslijediti na više instance ukoliko se problem ne može riješiti drugačije. Sudski postupci trebaju biti posljednja instanca zaštite prava iz zakona o radu kao i ZZD s obzirom da su isti skupi i dugotrajni. Nažalost, analiza stanja u pogledu zaštite diskriminacije u BiH ukazuje na potpuno drugačiju praksu. Štoviše, provedeno istraživanje je pokazalo da prepoznavanje diskriminacije od strane radnika/ca i sindikata je tek u povoju, te da postoji veoma mali broj, prvenstveno sudskih predmeta, vezanih za povredu prava iz ZZD.

Kada je u pitanju uloga sindikata u zaštiti od diskriminacije u radu ona se ogleda u sljedećim aktivnostima: pružanje pravne zaštite radnicima od diskriminacije; učešće u donošenju odluka javnih institucija kroz dostavljanje komentara na zakone i druge propise; obuka radnika i sindikalnih aktivista u borbi protiv diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja; vođenje evidencije o žalbama radnika i dostavljanje istih relevantnim institucijama. Ovo poglavlje bavi se prvenstveno analizom kapaciteta i praksi koje sindikati posjeduju u navedenim aktivnostima koje su u funkciji zaštite od diskriminacije.

### Pravna zaštita

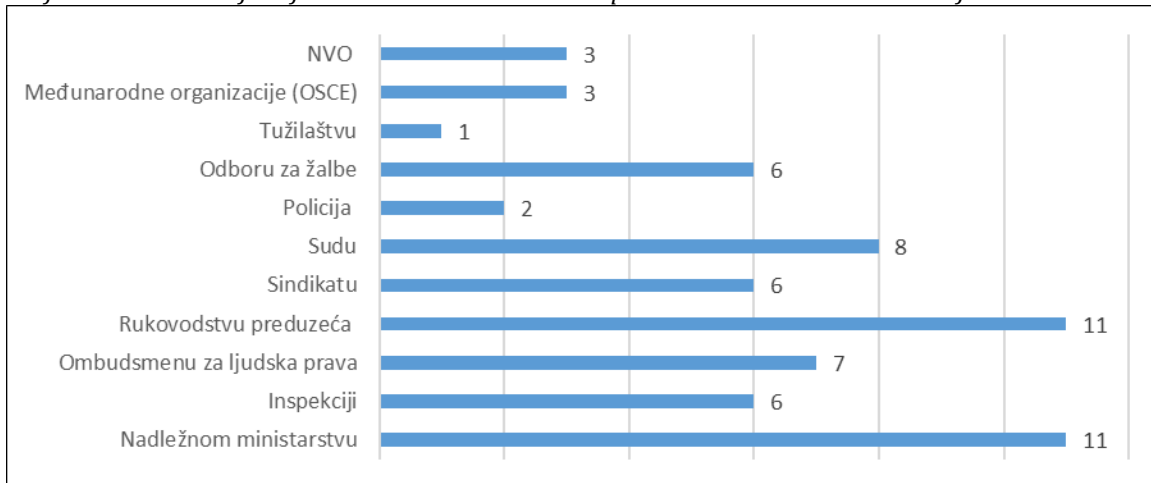
Uloga sindikata u pružanju pravne zaštite od diskriminacije je još uvijek u veoma ranoj fazi razvoja. Provedeno istraživanje pokazuje da su sindikati djelomično upoznati sa ZZD, ali da suštinski nisu upoznati sa potencijalom zakona, povezanosti istog sa ostalom regulativom u oblasti rada, te da zbog toga izostaje primjena ZZD u sindikalnoj praksi. Naravno, ovi uzroci nisu jedini, te su vezani za niz drugih okolnosti i problema. Tako i radnici/ce sami/e ne prijavljuju diskriminaciju i rijetko koriste sindikate kao institucije za zaštitu od diskriminacije. Od ukupnog broja osoba koje su bile žrtva diskriminacije ili su prepoznale diskriminaciju u svojoj radnoj sredini, samo njih 18% je pokrenulo neki postupak u cilju zaštite od diskriminacije.

*Grafikon 11: Da li su se radnici/e obratili nekoj instituciji za zaštitu od diskriminacije*



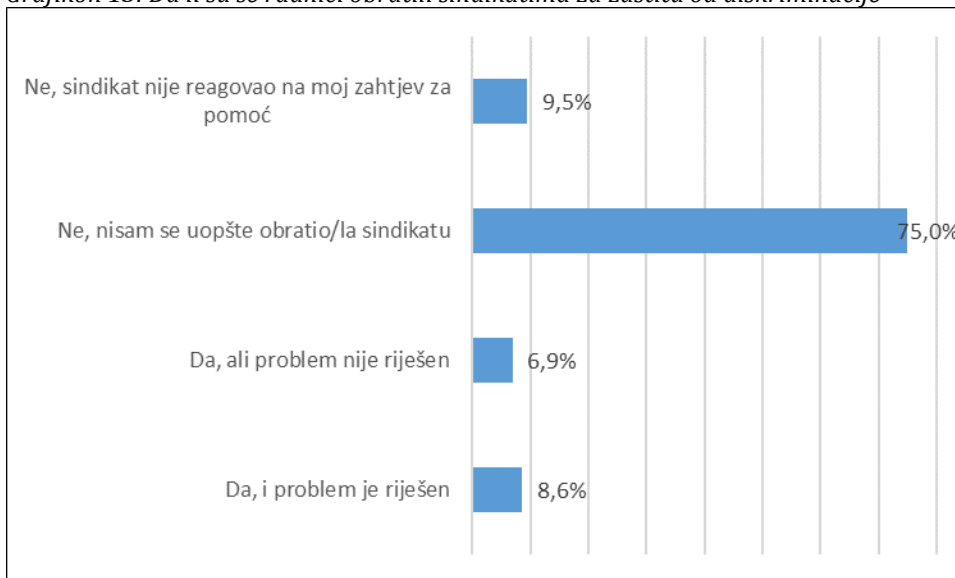
Istovremeno, i u slučajevima kada su radnici/e prijavili diskriminaciju, rijeko prepoznaju sindikat kao instituciju koja treba pružiti određene vrste zaštite. Iz sljedećeg grafikona je evidentno da se samo 6 osoba od 288 ispitanika obratilo za pomoć sindikatu. Ova činjenica je iznenađujuća jer 37,89% anketiranih radnika/ca koji su izjavili da su član sindikata. Općenito, provedeno istraživanje ukazuje na činjenicu da postoji veoma nisko povjerenje radnika/ca u sindikate. Ovo nepovjerenje je rezultat neučinkovitog rada mnogih sindikata.

*Grafikon 12: Institucije kojima su se radnici obratili za pomoć u zaštiti od diskriminacije*

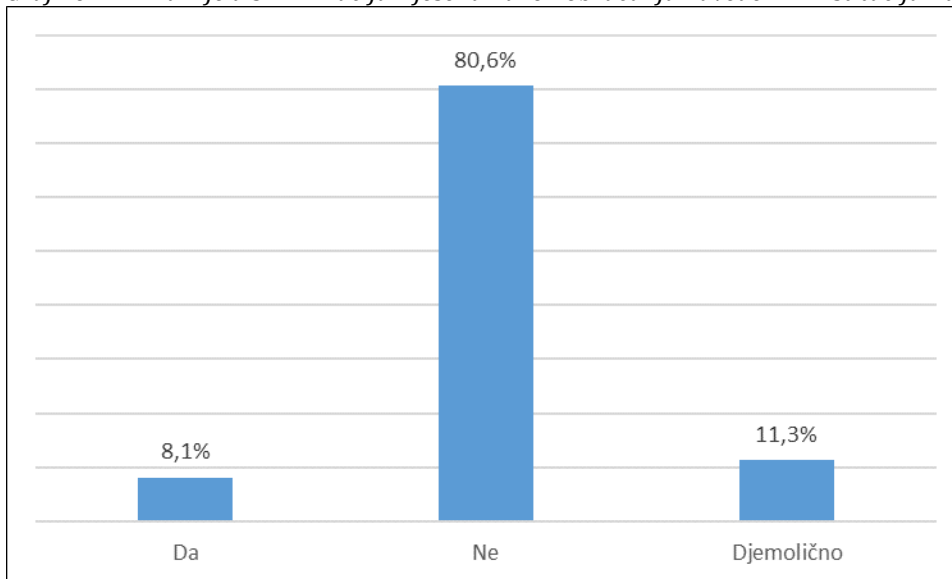


Naime, radnici/e navode da niti pokušavaju da se učlane u sindikate jer često se indirektno naglašava da od takve institucije nema svrhe ili sami nemaju povjerenja u sindikate. Naglašavaju da su rukovodstva sindikata korumpirana, kontrolisana i prvenstveno okupljaju politički “podobne” ljude na rukovodeće pozicije. Nepotizam i zloupotreba položaja se također spominju kao zabilježena pojava u sindikatima od strane radnika/ca. Nekoliko osoba je navelo da su bili članovi sindikata ali su se iščlanili jer su bili svjedoci slučajeva kada sindikat nije stao u zaštitu radnika, posebice onih koji su niže rangirani i sl.

*Grafikon 13: Da li su se radnici obratili sindikatima za zaštitu od diskriminacije*



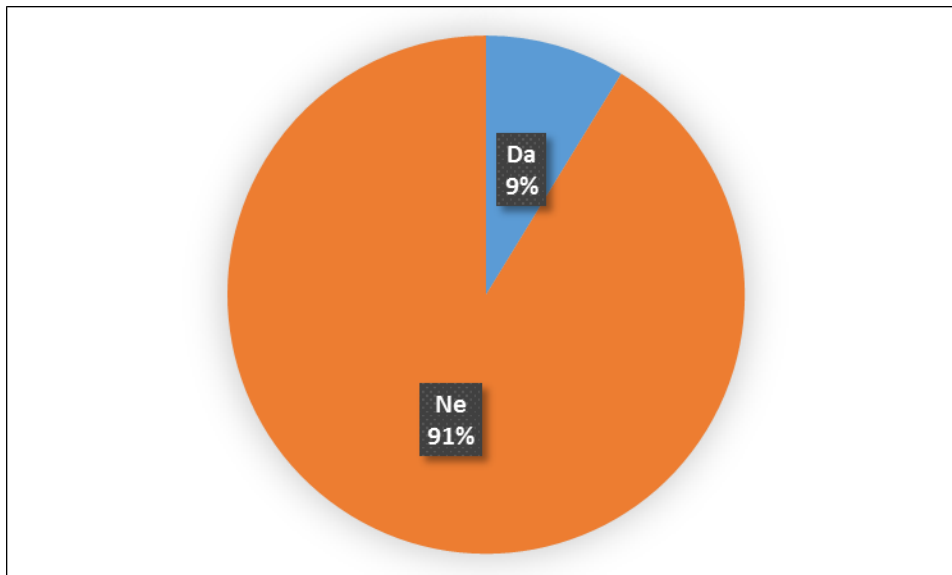
Grafikon 14: Da li je diskriminacija riješena nakon obraćanja navedenim institucijama



Etno-nacionalna podijeljenost sindikata koji djeluju čak unutar istih preduzeća je također praksa koja je evidentirana tokom istraživanja, i radnici/e navode da odbijaju da se učlane u jedan ili drugi sindikat zbog "etničkog deklarisanja".

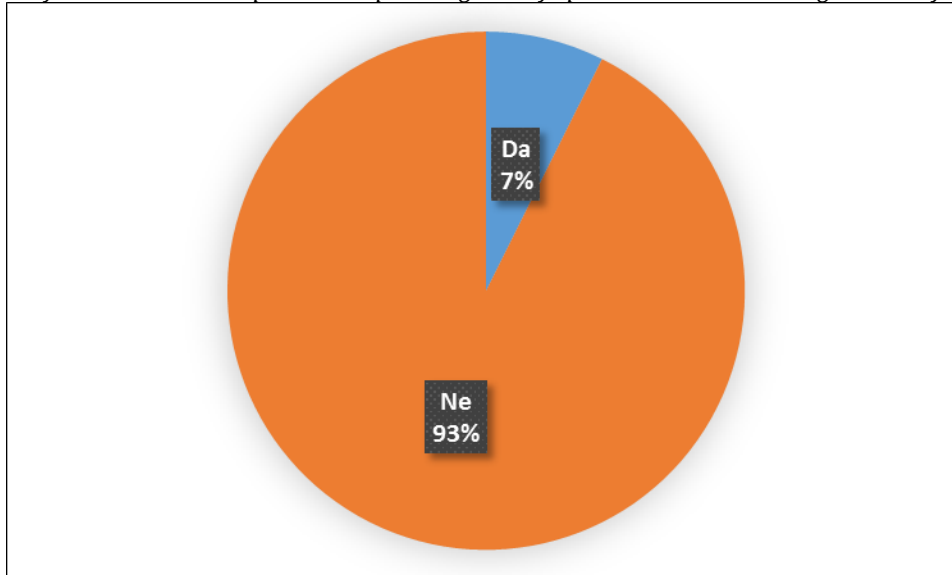
Dodatno, provedeno istraživanje ukazuje i na činjenicu da sindikati imaju veoma ograničene pravne resurse i kapacitete na raspolaganju u borbi protiv diskriminacije i za zaštitu radničkih prava općenito.

Grafikon 15: Sindikati se pozivaju na primjenu ZZD u radnim sporovima



Samo 8,75% odnosno 7 anketiranih sindikata navode da su u radnim sporovima koje su vodili pozivali se na kršenje ZZD. Od ukupnog broja anketiranih sindikata (81) samo njih 6 je u protekloj godini vodilo predmet na sudu u cilju zaštite prava na sindikalno organizovanje.

Grafikon 16: Sindikati pokrenuli spor zbog kršenja prava na sindikalno organizovanje



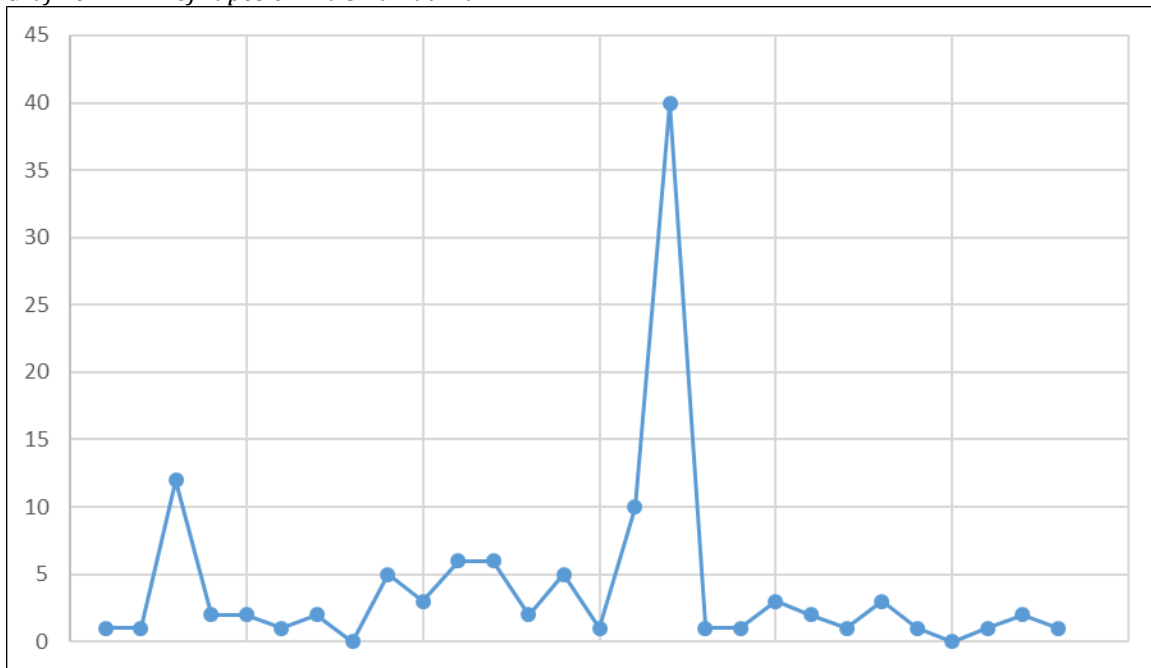
Nekoliko sindikata navode da ZZD nije upotrebljiv na sudu zbog teškog postupka dokazivanja činjenica, dok nekoliko sindikalnih predstavnika naglašava činjenicu da iako dobiju odluku na sudu u korist radnika/ca, da isti se ne provodi od strane poslodavca, odnosno da je veoma teško ostvariti izvršenje sudske odluke.

Međutim, nedostatak kapaciteta nije moguće povezati s nedovoljnim brojem zaposlenih u sindikatima. Iako prosjek zaposlenih u sindikatima nije moguće utvrditi ovim istraživanjem s obzirom da većina sindikata (65%) nije dostavila podatke o broju zaposlenih<sup>25</sup>, za one sindikate koji su dostavili odgovor, može se tvrditi da većina njih ima minimalno dvije stalno zaposlene osobe koje su često pravници, dok su izuzeci sindikati koji imaju jedno ili dvoje pravnik koji vrše isključivo pravne poslove za sindikat. Pravi izuzeci su Konfederacija sindikata Republike Srpske koja ima 5 uposlenika, Sindikat metalaca BiH koji ima 12 zaposlenika na svojih 12.000 članova, kao i Samostalni sindikat osnovnog odgoja i obrazovanja FBiH koji ima 40 uposlenih.

Većina sindikata nema pravnu službu. Naime, samo 16% sindikata (tačnije 12 anketiranih sindikata) navelo je da posjeduju pravnu službu u okviru svoje organizacije, dok njih 84% nema pravnu službu. Kako bi prevazišli ovaj problem, većina sindikata koriste službe entitetskih odnosno granskih sindikata, ili unajmljuju advokate kada imaju određene predmete. Ukoliko sindikati i imaju pravnu službu u njoj djeluje samo jedan zaposleni pravnik. Naime, od 16% anketiranih sindikata koji imaju uspostavljene interne pravne službe, njih 9 je odgovorilo da ima 1 pravnik zaposlenog u pravnom odjelu, dok 3 sindikata navode da imaju 2 odnosno 3 i 5 zaposlenih pravnik. Jedino Samostalni sindikat šumarstva, prerade drveta i papira BiH ima uspostavljene pravne službe u svim svojim kantonalnim podružnicama.

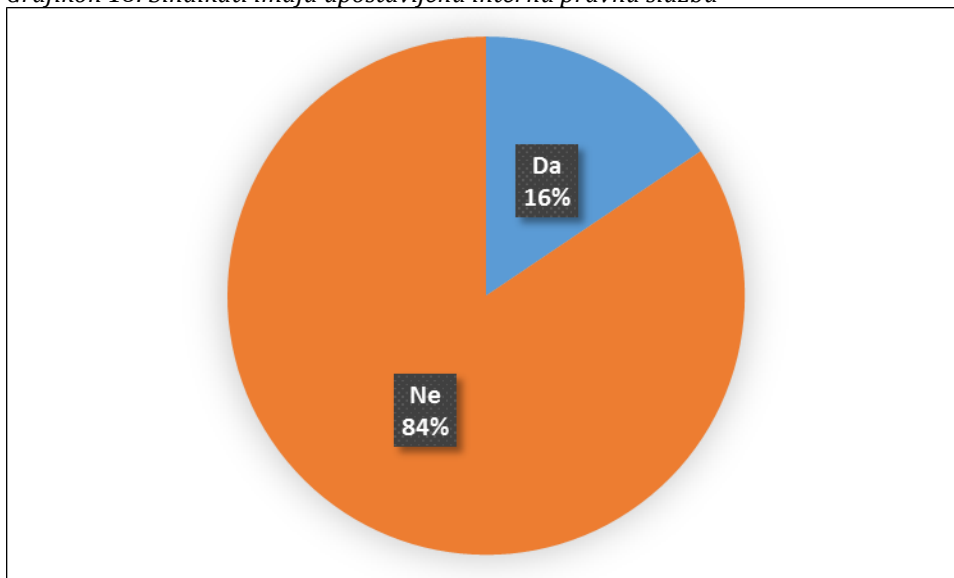
<sup>25</sup> Interesantna je činjenica da 65% sindikata nije dostavilo odgovor na ovo pitanje. Ovakav pristup ukazuje na nisku transparentnost i moguće nepravilnosti zapošljavanja u sindikatima.

Grafikon 17: Broj zaposlenih u sindikatima



Interesantna je i činjenica da većina sindikata navodi nedovoljna finansijska sredstva kao razlog nepostojanja pravne službe. Iako ova tvrdnja može biti tačna za neke sindikate, posebno sindikalne podružnice, postavlja se pitanje kako je ovo moguće u većim sindikatima koji prikupljaju značajna finansijska sredstva.

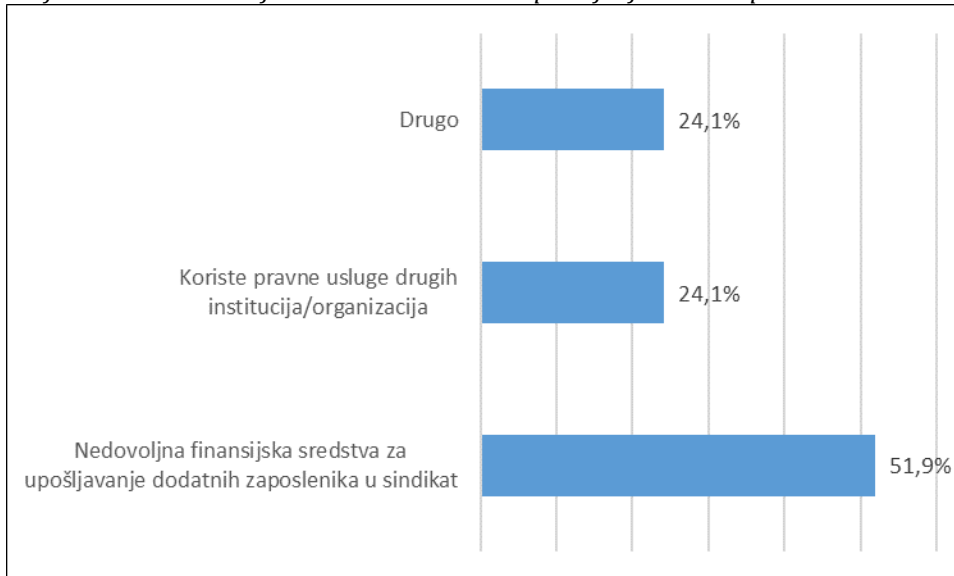
Grafikon 18: Sindikati imaju upostavljenu internu pravnu službu



Kada su u pitanju resursi s kojima sindikati raspolažu, većina njih naplaćuje 1% od bruto plaće radnika mjesečno za sindikalnu članarinu. Sindikalne podružnice, kantonalni i granski sindikati dužni su izdvajati određeni postotak sredstava za centrale u različitim odnosima. Iz istraživanja je evidentno da je ova praksa neujednačena i da je rezultat pregovora između sindikalnih podružnica odnosno kantonalnih i granskih sindikata sa savezima odnosno

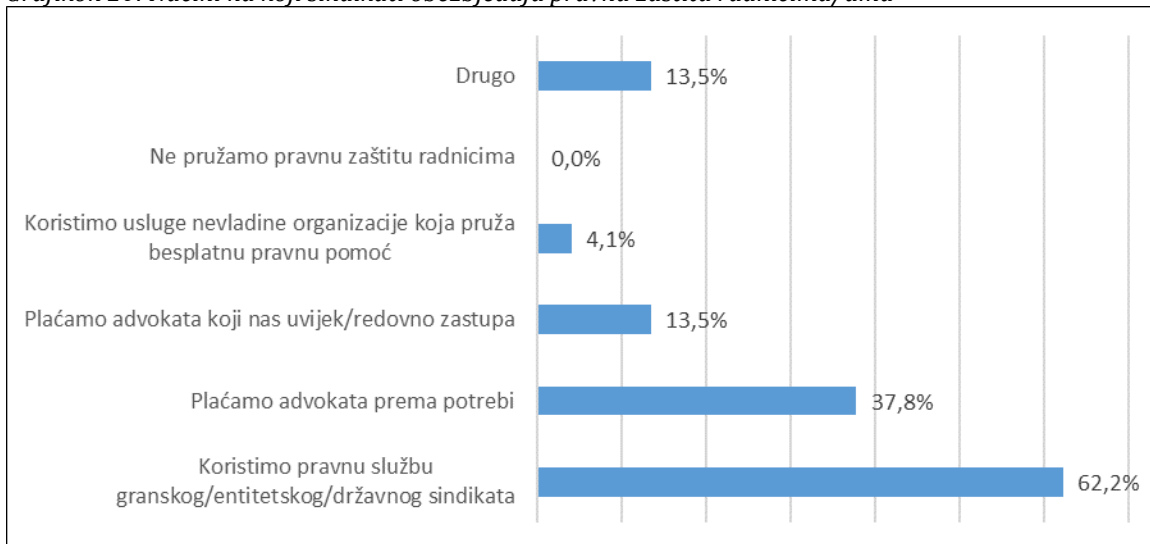
konfederacijom sindikata. Očigledno je da raspodjela sredstava u sindikatima nije efikasna, te da pružanje pravne zaštite radnicima nije prioritet u radu sindikata.

Grafikon 19: Razlozi koje sindikati navode za nepostojanje internih pravnih službi



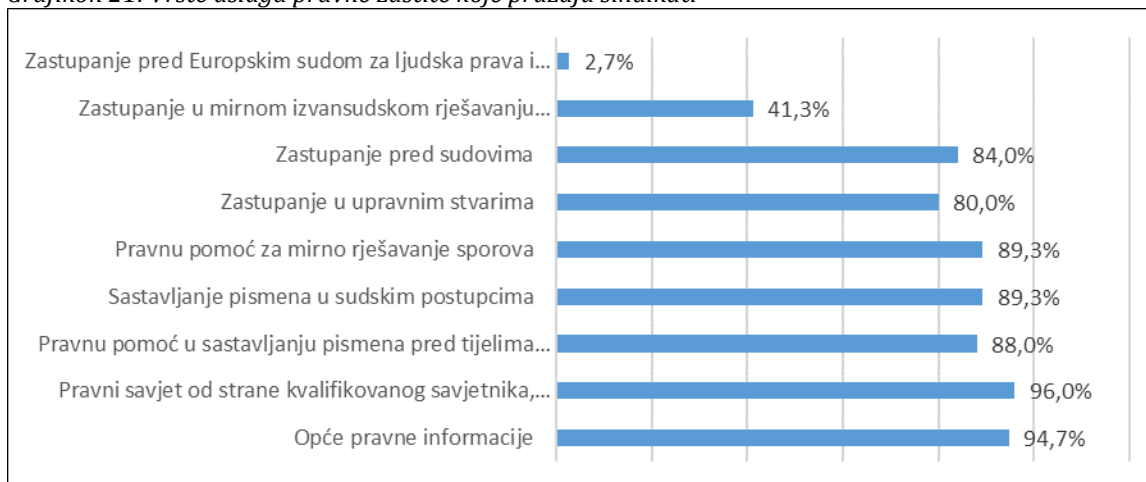
Neki sindikati navode da su njihovi zaposlenici na drugim funkcijama, kao i pojedini članovi, pravnici, te da ovi pojedinci često obavljaju poslove pravne zaštite radnika, tj. prema potrebi. Iz provedenog istraživanja evidentno je da se većina sindikata oslanja na praksu angažovanja advokata koji rade na pojedinačnim predmetima. Uzimajući u obzir cijene advokatskih usluga i broj žalbi koje sindikati primaju, ovakva praksa je veoma skupa za orgnizacije. Dobra praksa u ovom pogledu je inicijativa Sindikata trgovine i uslužnih djelatnosti BiH koji imaju uspostavljenu saradnju na projektima pružanja pravne zaštite sa nevladinim organizacijama Vaša prava BiH, Prava za sve i Centrom za građansku saradnju Livno. Time članovi Sindikata trgovine imaju na raspolaganju besplatnu pravnu pomoć širom BiH.

Grafikon 20: Načini na koji sindikati obezbjeđuju pravnu zaštitu radnicima/ama



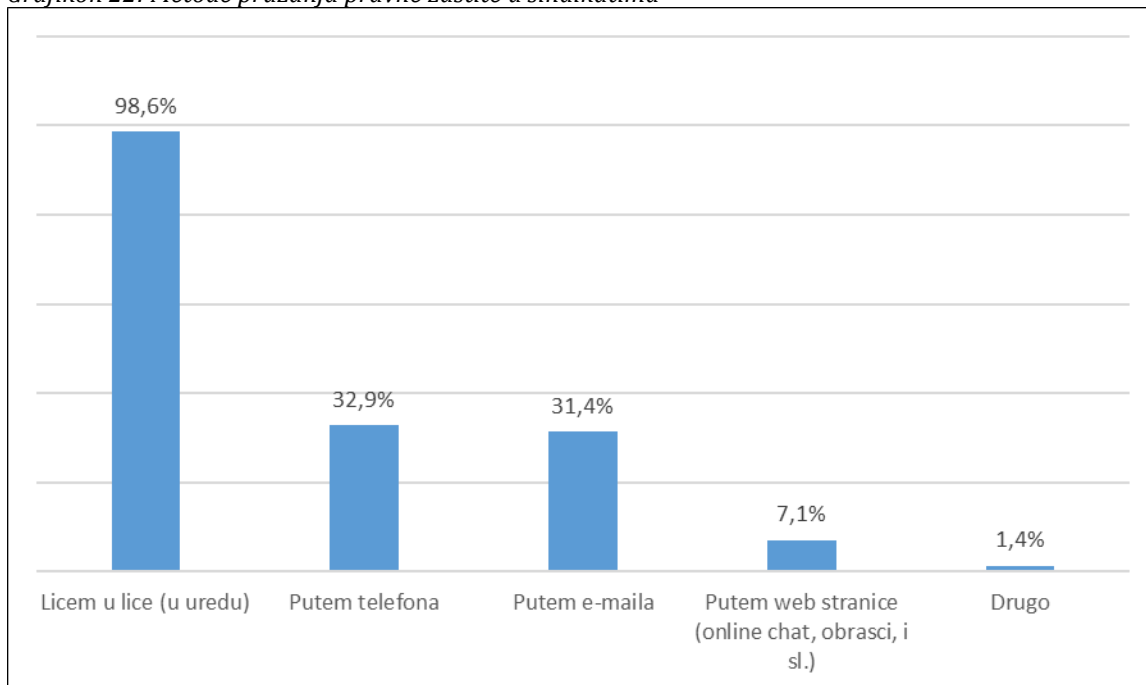


Grafikon 21: Vrste usluga pravne zaštite koje pružaju sindikati



Kada je u pitanju umrežavanje s drugim organizacijama u pogledu zajedničkog djelovanja u borbi za zaštitu prava iz radnih odnosa i borbi protiv diskriminacije u oblasti rada, 88,61% tvrdi da ima uspostavljenu saradnju sa različitim javnim i neprofitnim organizacijama. Međutim, organizacije s kojima imaju upostavljenu saradnju su prvenstveno sindikati iz srodnih oblasti. Nekoliko sindikata ima saradnju sa granskim sindikatima iz zemalja regije, Srbije, Hrvatske i Makedonije.

Grafikon 22: Metode pružanja pravne zaštite u sindikatima



Ovakva vrsta saradnje bila bi od velike koristi za sindikate u oblasti pravne zaštite, te bi time radnicima mogli ponuditi konkretnu podršku. Na pitanje koliko su predmeta vodili sindikati u 2014. godini, čak njih 44,44% odgovorili su da nisu imali niti jedan iz oblasti radnih odnosa. Ostali sindikati naveli su da su rješavali sporove iz oblasti radnih odnosa, međutim, samo njih 23,46% (17 sindikata) zna tačan broj predmeta koji su pokrenuli.

## Uticaj na donosiocce odluka

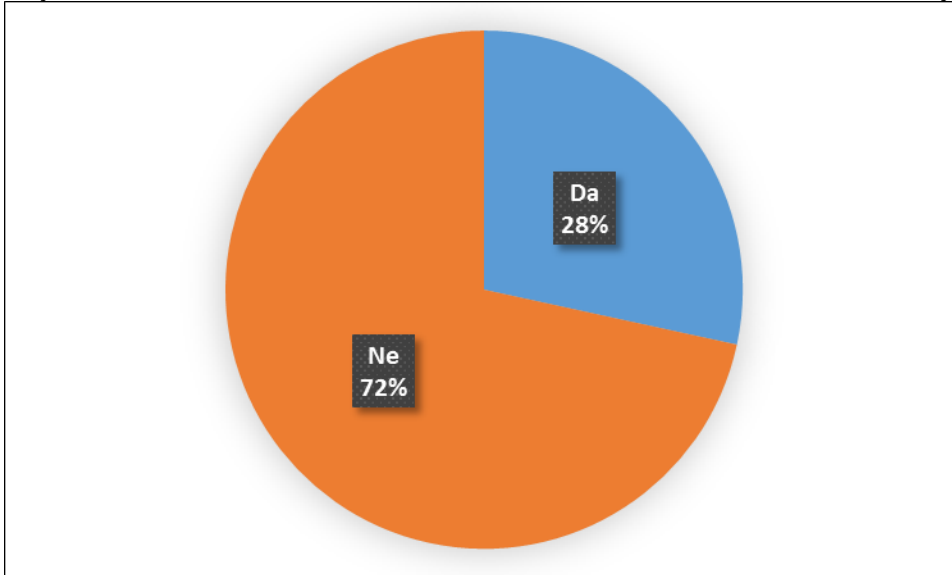
Ovaj oblik sindikalnog djelovanja ogleda su inicijativama koje imaju za cilj zaštitu radnika od posrednih oblika diskriminacije kako kroz učešće u radu ekonomsko-socijalnih vijeća, tako i kroz učešće u radu komisija i drugih tijela zakonodavnih i izvršnih vlasti u BiH. Dodatno, sindikati bi trebali vršiti redovnu reviziju raznih propisa i upućivati zahtjeve za izmjenu istih, a u cilju eliminisanja oblika posredne diskriminacije. Određeni slučajevi bi se mogli korisiti kada predmet strateških litigacija kako bi se ukinuli sistematski oblici diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja.

Prakse i kapaciteti sindikata u ovom pogledu također su ograničeni, mada su kantonalni i entiteski sindikati aktivni u ovom pogledu. Otežavajuća okolnost u pogledu lobiranja i zagovaranja jeste činjenica da predstavnici vlasti nedovoljno uključuju sindikate u procese donošenja odluka, kao i kompleksnost bh. političkog sistema koji onemogućava kreiranje direktnog uticaja na donosiocce odluka. Ekonomsko-socijalna vijeća nisu formirana na državnom nivou kao i u nekim kantonima, te i ona koja postoje često djeluju *ad hoc*.

S obzirom da se empirijsko istraživanje ograničilo prvenstveno na neposredne oblike diskriminacije i djelovanje sindikata u ovom pogledu, nedostaju nam adekvatni podaci koji bi mogli dati detaljniji uvid u rad sindikata kada je u pitanju monitoring javnih politika, provođenje policy istraživanja, lobiranje i zagovaranje za izmjene propisa, kao i strateške litigacije. Dosadašnje prakse pokazale su ograničene kapacitete u ovim oblastima.

## Obuka

Grafikon 23: Da li sindikati su učestvovali u obukama na temu zaštite od diskriminacije

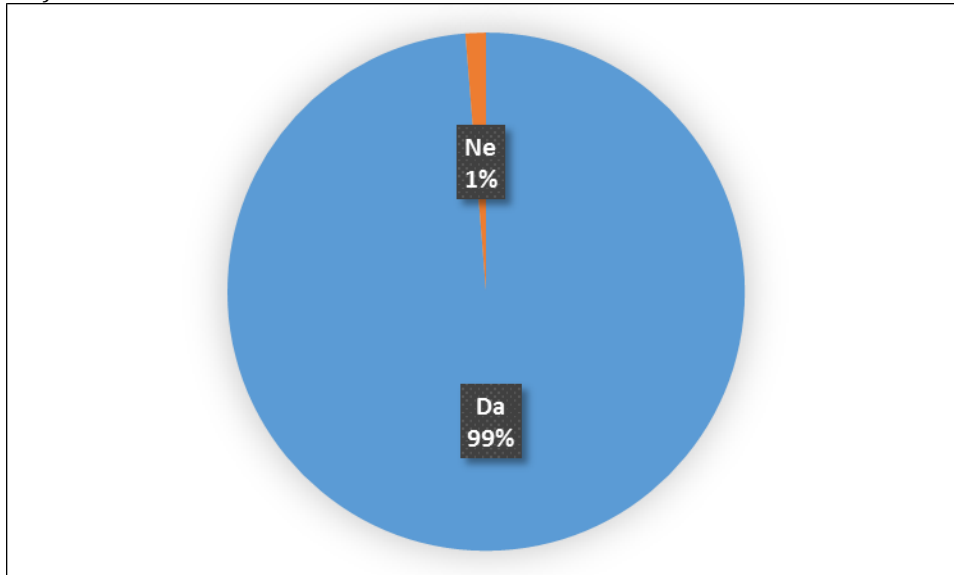


Iako je nekoliko sindikata održalo obuke iz oblasti anti-diskriminacije, unutar sindikalnog pokreta ne postoji razvijen sistem obuke iz ove oblasti. Kvalitet dosadašnje obuke ogleda se u činjenici da je samo jedna osoba iz anketiranih sindikata znala dati odgovor na postavljeno pitanje da ispitanik definiše i obrazloži razliku između neposredne/direktne i posredne/indirektne diskriminacije.

**71,60% anketiranih sindikata navode da nisu nikada učestvovali u obukama vezanim za primjenu ZZD.** Nekoliko predstavnika sindikata koji su učestvovali u obukama pohađali su kratke radionice organizirane u okviru rada saveza sindikata i organizacije Centra za građansku saradnju Livno. Nekoliko sindikata, kao što je Sindikat trgovine i uslužnih djelatnosti BiH, organizovali su i sopstvene radionice za veći broj svojih članova.

Iz ankete je evidentno da su u obukama učestvovali prvenstveno predstavnici saveza i granskih sindikata, dok je veoma mali broj predstavnika sindikalnih podružnica imao priliku da sudjeluje u ovakvom vidu edukacije. Interesantna je činjenica da veliki broj anketiranih sindikalista navode kao obrazloženje zašto nisu učestvovali u obukama vezanim za ZZD jeste činjenica da ih niko nije pozvao na ovakvu vrstu obuke.

*Grafikon 24: Da li su sindikati zainteresirani za učešće u obukama na temu zaštite od diskriminacije*



Na pitanje da li su zainteresirani za učešće na obuci o primjeni ZZD, 98.72% sindikata odgovorilo je potvrdno. Pored radnog zakonodavstva, kolektivnog organiziranja i pregovaranja, u pogledu tema obuke, sindikati su zainteresirani za obuku iz prepoznavanja, evidentiranja i zaštite od različitih oblika diskriminacije posebice mobinga, diskriminacije pri zapošljavanju i spolne diskriminacije. Dodatno, sindikati naglašavaju potrebu edukacije i na teme neovisnog sindikalnog djelovanja, stečaja, lobiranja i besplatne pravne pomoći.

### **Vođenje evidencije**

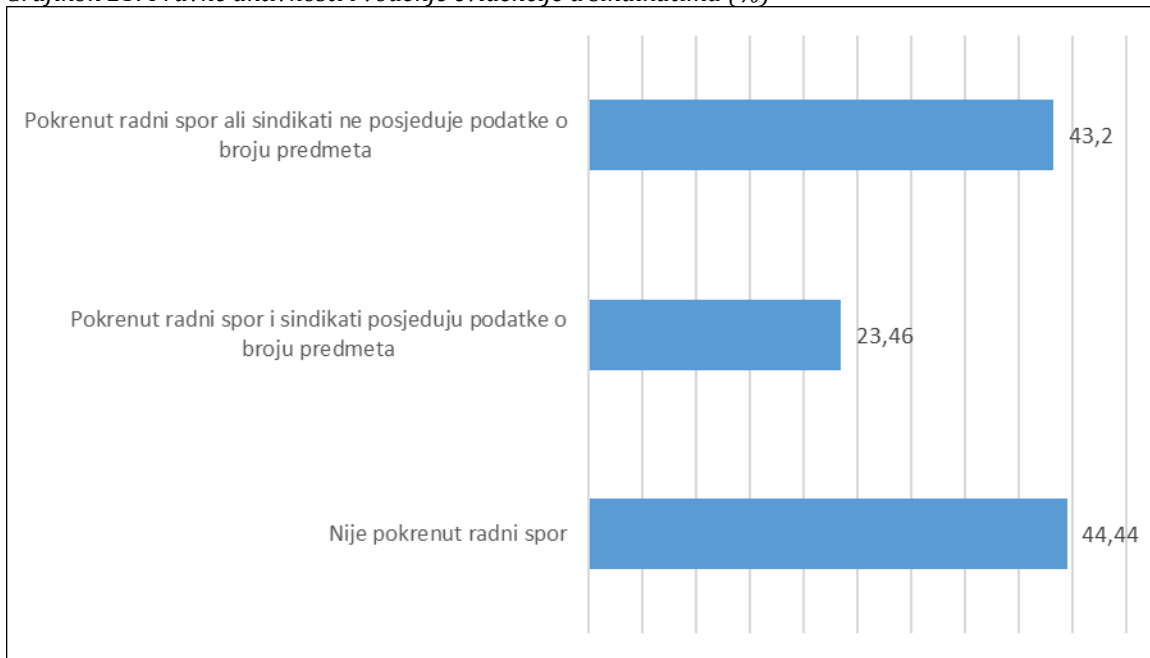
Vođenje evidencije iz oblasti diskriminacije je u potpunosti zanemaren aspekt sindikalnog djelovanja. Jedino Sindikat trgovine i uslužnih djelatnosti, a u okviru projekta kroz koji se vrši monitoring poštivanja radničkih prava u ovim sektorima, prati slučajeve mobinga.

Štoviše, vođenje evidencija predstavlja poseban izazov za sindikate. Naime, od ukupnog broja anketiranih sindikata samo njih 17 posjeduje podatke o broju muških i ženskih članova. Štoviše, pojedini sindikati ne vode detaljnu evidenciju članstva niti ovim podacima mogu pristupiti lako. Nedostatak osnovnih podataka o članstvu, ukazuje na lošu praksu pripreme baza podataka i rijetko korištenje elektronskih baza. Ovakvi podaci, kada bi se prikupljali od strane svih sindikata, bi bili izrazito bitni za praćenje oblika diskriminacije na

radnom mjestu po osnovu spola kao i praćenje sindikalnog organizovanja po rodu.

Na pitanje koliko su predmeta vodili sindikati u 2014. godini, čak njih 44,44% odgovorili su da nisu imali niti jedan iz oblasti radnih odnosa. Ostali sindikati naveli su da su rješavali sporove iz oblasti radnih odnosa, međutim, samo njih 23,46% (17 sindikata) zna tačan broj predmeta koji su pokrenuli. Također, samo 17 sindikata posjeduje tačne podatke o predmetima koje su vodili odnosno imali na sudovima u BiH.

*Grafikon 25: Pravne aktivnosti i vođenje evidencije u sindikatima (%)*



## ZAKLJUČCI SA PREPORUKAMA

Zaštita prava i interesa radnika/ca u BiH je izrazito loša. Mediji svakodnevno prenose vijesti o nezakonitim otkazima, mobingu, i malverzacijama pri zapošljavanju. Veoma mali broj zaposlenih može računati na socijalno osiguranje, penziju, te redovne plate. Činjenica da godišnje sudovi procesuiraju više od 20.000 predmeta iz oblasti rada, te da se radni sporovi vode u prosjeku od tri do sedam godina, ukazuje na masovna kršenja prava radnika/ca. Iako postoji zakonska i institucionalna infrastruktura za zaštitu prava iz radnih odnosa, sama zaštita tih prava u praksi je nefunkcionalna. Kao i kršenje prava iz radnih odnosa, diskriminacija na radnom mjestu i pri zapošljavanju javlja se kao posljedica loše pravne zaštite i primjene zakona u praksi.

Konkretno, provedeno istraživanje pokazalo je sljedeće:

- Diskriminacija u oblasti rada i zapošljavanja je uveliko rasprostranjena pojava u BiH
- Najučestaliji oblici diskriminacije u oblasti rada su mobing, te zatim diskriminacija na osnovu spola, pripadnosti političkoj partiji, pripadnosti sindikalnoj organizaciji, nacionalnosti i etničke pripadnosti, obrazovanja, dobi i invalidnosti
- Primjena ZZD od strane sindikata je još uvijek u ranoj fazi. Sindikati ne pružaju adekvatnu zaštitu od diskriminacije radnicima
- Radnici ne prepoznaju sindikate kao institucije koje mogu pružiti zaštitu od diskriminacije
- Postoji nizak nivo povjerenja u sindikate od strane radnika zbog loše učinkovitosti i korupcije
- Kapaciteti sindikata u oblasti zaštite od diskriminacije su ograničeni
- Sindikati raspolažu resursima koji mogu biti osnova za razvoj jakih pravnih službi koje će zastupati radnike u radnim sporovima kao i postupcima za zaštitu od diskriminacije
- Sindikati nemaju uspostavljenu saradnju sa nevladinim organizacijama i ustanovama koje pružaju besplatnu pravnu pomoć i bave se zaštitom od diskriminacije
- Sindikati ne vode evidencije o slučajevima diskriminacije koji se javljaju u okviru njihovog djelovanja
- Na obukama iz oblasti anti-diskriminacije su do sada učestvovali većinom rukovodeći službenici u sindikatima.

Ograničeni kapaciteti sindikata ogledaju se u činjenici da veoma mali broj njih pruža stvarnu zaštitu radnicima. Anketiranje radnika/ca pokazalo je da od 288 ispitanika je samo 1 osoba navela da je sindikat riješio problem s kojim se radnik suočavao na radnom mjestu. Zašto se ne obraćaju sindikatima ili zašto isti ne nude konkretnu pomoć, radnici/e odgovor vide u korumpiranom djelovanju sindikata: «Sindikat čiji sam ja član apsolutno ne djeluje u interesu radnika samo za lične interese. Na putu sam da ne budem više član sindikata.» Drugi anketirani radnik navodi sljedeće iskustvo: “U mom slučaju radilo se o kašnjenju ili

potpunom izostajanju plata. Sindikat kao neko “zaštitničko” tijelo nije poduzimao ništa, jer “to nije bilo u suglasju s Upravom.” Prema tome, jačanje kapaciteta sindikata u oblasti pravne zaštite od diskriminacije zahtjevati će i procjenu internih procedura i jačanje demokratskih praksi rada unutar sindikata.

Jedan od osnovnih problema koji prouzrokuju ovakvo društveno stanje u oblasti rada jesu prepreke s kojima se radnici/e suočavaju u procesu sindikalnog organizovanja, odnosno nepostojanje stvarne sindikalne zaštite, bez obzira da li postoji određeni sindikat u sektoru ili ne. Radnici/e koji su diskriminirani najčešće se sami odnosno pojedinačno moraju izboriti za svoja prava bez podrške kolektiva. Takva borba je često uzaludna s obzirom da su organi vlasti spore, neefikasne i često sam izvor diskriminacije. S druge strane, sindikati koji djeluju pozitivno i žele ostvariti promjenu također djeluju usamljeno zbog nedostatka solidarnosti i korumpiranosti rukovodstva mnogih sindikata koji djeluju kao produžena ruka uprave i/ili politike.

Odgovor na masovna kršenja radničkih prava i diskriminaciju na tržištu rada, te promjenu današnje situacije, može ponuditi jedan masovan sindikalni pokret koji će zahtijevati promjenu vrijednosnog sistema, odnosno pravila igre, te će zahtijevati odgovornost od onih koji obnašaju funkcije. Do sada, ovakvi zahtjevi se oglašavaju sporadično i pojedinačno. U biti, stvarna promjena situacije u oblasti rada u BiH zahtijeva reformu sindikalnog pokreta, koja se, prije svega, ogleda u sljedećem:

- Ujedinjavanju progresivnih sindikata kroz provođenje zajedničkih inicijativa i akcija, posebice u pogledu u cilju ujedinjavanja sindikata u platformu koja će se zajednički boriti protiv diskriminacije radnika/ca
- Jačati kapacitete postojećih pravnih službi unutar sindikata i uspostavljanje novih unutar sindikata kako bi isti imali dostatne kapacitete da pruže adekvatnu pravnu pomoć radnicima/ama u slučajevima diskriminacije
- Umrežavanje i saradnju sa ustanovama i nevladinim organizacijama koje pružaju besplatnu pravnu pomoć
- Inicirati saradnju između sindikata i NVO koje rade u oblasti zaštite od diskriminacije kroz stvaranje neformalnih grupa i koalicija
- Aktivno učestvovati u radu javnih institucija, posebice ekonomsko-socijalnih vijeća, na svim razinama vlasti u BiH
- Razvoj praksi participativnog donošenja odluka u sindikatima i podružnicama
- Jačanje uloge sindikata u procesu izrade javnih politika, prije svega u fazi formulisanja problema i testiranja opcija
- Jačanje postojećih kadrova, u vještinama zagovaranja, lobiranja, prikupljanja donatorskih sredstava, razvoju i implementaciji projekata
- Provođenje medijskih i drugih javnih kampanja
- Redovno praćenje rada svih javnih institucija i izabраниh nosioca vlasti.

Razvoj kapaciteta i usvajanje novih praksi u zaštiti od diskriminacije u oblasti rada od strane sindikata zahtijevati će aktivnosti koje imaju za cilj gore navedene promjene u djelovanju. U tom pogledu, veliku ulogu mogu i trebaju imati organizacije civilnog društva koje su do sada izostavljale iz svog rada sindikalne organizacije. Potrebe radnika/ca u smislu zaštite od diskriminacije ogledaju se prije svega u informisanju, pravnoj zaštiti, psihosocijalnoj pomoći. S druge strane, u sindikatima postoji potreba za besplatnom pravnom pomoći, prikupljanjem sredstava, razvojem pokreta i nacionalnih inicijativa, vođenjem evidencija i kreiranje baza podataka, i sl. Ovo su sve oblasti u kojima organizacije civilnog društva imaju jake kapacitete. Zajedno sa sindikatima mogu pristupiti velikom broju radnika/ca, te raditi na suzbijanju diskriminacije koristeći jedan holistički pristup.

Date preporuke zasnivaju se na uvjerenju da borba protiv diskriminacije počinje tamo gdje se i dešava i od strane onih koji su prvenstveno pogođeni diskriminatornim praksama u oblasti rada: radnika/ca i sindikata. Uzimajući u obzir trenutno stanje u BiH, te neefikasnost organa javne uprave, ova borba nije jednostavna, te će zahtijevati promjene do samih sebe, kako sindikata tako i radnika/ca.

## BIBLIOGRAFIJA

### Literatura

1. *Anketa o radnoj snazi 2014.* Agencija za statistiku BiH. Sarajevo, septembar 2014.
2. *Brošura o Zakonu o zabrani diskriminacije u BiH.* OSCE Misija u BiH.
3. Ćerimović, Emina i Hrlović, Dženana. *Od evidencije do prevencije Pretpostavke za sistemsko prikupljanje informacija o diskriminaciji u Bosni i Hercegovini.* Analitika. Sarajevo, maj 2013.
4. Demir, Elma. *Rezultati rada Pravne mreže: Zašto se isplati plaćati članstvo?* Prezentacija na Konferenciji «Rezultati rada Pravne mreže STBIH 2012-2014.» Sindikat trgovine i uslužnih djelatnosti BiH. Sarajevo, 09.12.2014.
5. Demir, Elma. *Crno-bijeli svijet radnika trgovine i uslužnih djelatnosti BiH: Lične ispovijesti radnika u borbi za njihova prava.* Sindikat trgovine i uslužnih djelatnosti BiH. Sarajevo, april 2012.
6. Demir, Elma. *Sindikalno organizovanje: preduslov dostojanstvenog rada u Bosni i Hercegovini.* Sindikat trgovine i uslužnih djelatnosti BiH. Sarajevo, august 2011.
7. *Diskriminacija na radnom mjestu.* Centar za zdravo odrastanje IDEM i ja. Biblioteka UČIONICA AKTIVNOG GRAĐANSTVA. Mali Lošinj, 2011.
8. *Godišnji izvještaj o pojavama diskriminacije u Bosni i Hercegovini za 2012. godinu.* Institucija ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine. Banja Luka, mart 2013.
9. *Godišnji izvještaj o pojavama diskriminacije u Bosni i Hercegovini za 2013. godinu.* Institucija ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine. Banja Luka, 2014.
10. *Godišnji izvještaj o pojavama diskriminacije u Bosni i Hercegovini za 2014. godinu.* Institucija ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine. Banja Luka, 2015.
11. Hanušić, Adrijana. *Sudska zaštita od diskriminacije u Bosni i Hercegovini: Analiza zakonskih rješenja i prakse u svjetlu prvih predmeta u ovoj oblasti.* Analitika – Centar za društvena istraživanja. Sarajevo, 2013.
12. Hanušić, Adrijana. *Ombudsmen u sistemu zaštite od diskriminacije u BiH: Analiza situacije i karakteristični problem.* Analitika – Centar za društvena istraživanja. Sarajevo, 2012.
13. Idžaković, Fedra i Vukmanović, Vesna. *Vodič Ne/diskriminacija u BiH.* Prava za sve i ICVA. Sarajevo.
14. *Izveštaj Mreže pravde u BiH za 2. Univerzalni periodični pregled o stanju ljudskih prava u BiH.* Mreža pravde u BiH. Sarajevo, 2014.
15. *Kako se zaštititi od diskriminacije? Primjena Zakona o zabrani diskriminacije u Bosni i Hercegovini.* ICVA i Prava za sve. Sarajevo, 2010.
16. Ljubičić, Višnja. *Kako prepoznati spolnu diskriminaciju u praksi i kako se od nje zaštititi.* Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova Republike Hrvatske. Zagreb, 2012.
17. *Ljudska prava i pravosuđe u Bosni i Hercegovini: Izvještaj o provedbi preporuka u sektoru pravosuđa u BiH iz Univerzalnog periodičnog pregleda Vijeća za ljudska prava Ujedinjenih nacija (2013. – 2014.).* Mreža pravde u BiH. Sarajevo, 2014.
18. McConnel, R.C., i Brue, L.S. *Suvremena ekonomija rada.* MATE. Zagreb, 1994.
19. *Osnovni principi i dokazivanje "ostalih oblika diskriminacije" prema Zakonu o zabrani diskriminacije.* Komentar. Analitika – Centar za društvena istraživanja. Sarajevo, 2015.
20. Popović, Mirjana. *Diskriminacija i mobing u sudskoj praksi.* Glosarijum. Beograd, 2014.



21. *Pravilnik o načinu prikupljanja podataka o predmetima diskriminacije u BiH* ("Sl. glasnik BiH" 27/13)
22. Reljanović, Mario. *Diskriminacija na radu – zakonodavstvo i iskustva SAD-va*. Institut za uporedno pravo. Beograd, 2009.
23. Reljanović, Mario. *Regulacija mobinga u BiH u kontekstu Zakona o zabrani diskriminacije*. Analitika, feb 2015.
24. Topić, Boris. *Kolektivna tužba u sistemu zaštite od diskriminacije u BiH: Ključni nedostaci pravnog okvira i prijedlozi rješenja*. Analitika – Centar za društvena istraživanja. Sarajevo, 2014.
25. Topić, Boris. "Teret dokazivanja direktne i indirektne diskriminacije." Analitika – Centar za društvena istraživanja. Sarajevo, 2015.
26. Topić, Boris. *Uloga NVO u zaštiti od diskriminacije*. Analitika – Centar za društvena istraživanja. Sarajevo, 2012.
27. Sali-Terzić, Sevima. *Komentar Zakona o zabrani diskriminacije: Recenzija*. Pravosudje.ba. Sarajevo, 2010.
28. Samuelson, A.P., i Nordhaus, W. *Ekonomija*. MATE. Zagreb, 1992.
29. *Strategija za prevenciju i borbu protiv diskriminacije: Izazovi i mogućnosti za napredak u Bosni i Hercegovini*. Human Rights Papers no. 8. Sarajevski otvoreni centar. Sarajevo, mart 2015.
30. Šimonović Einwalter', Tena i Selanec, Goran. *Usklađivanje Zakona o zabrani diskriminacije BiH sa pravnom stečevinom EU*. Human Rights Papers no. 9. Sarajevski otvoreni centar. Sarajevo, mart 2015.
31. *Uključiti civilni sektor u proces izmjene Zakona o zabrani diskriminacije*. Diskriminacija.ba. 05.06.2015.
32. *Upitnik za prikupljanje podataka o predmetima diskriminacije*. Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice BiH.
33. Vehabović, Faris; Izmirlija, Midhat i Kadribašić, Adnan. *Komentar Zakona o zabrani diskriminacije sa objašnjenjima i pregledom prakse u uporednom pravu*. Centar za ljudska prava Univerziteta u Sarajevu. Sarajevo, 2010.
34. *Zakon o državnoj službi u institucijama BiH* ("Sl. glasnik BiH", br. 12/02, 19/02, 8/03, 35/03, 4/04, 17/04, 26/04 i 37/04)
35. *Zakon o radu* ("Sl. novine FBiH", 2015)
36. *Zakon o radu* ("Sl. glasnik RS" br. 38/00, 40/00, 47/02, 38/03 i 66/03)
37. *Zakon o radu u institucijama BiH* ("Sl. glasnik BiH", br. 26/04 i 7/05)
38. *Zakon o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini* („Službeni glasnik BiH“ brojevi:16/03 i 102/09)
39. *Zakon o zabrani diskriminacije u BiH: Izazovi u primjeni*. Preporuke s Okruglog stola. Mreža pravde u BiH. Banja Luka, 4.10.2013.
40. *Zakon o zabrani diskriminacije*. Službeni glasnik BiH 59/09.
41. Web stranica Antidiskriminacija. Vaša prava BiH.  
<http://antidiskriminacija.vasaprava.org>

## Intervjui

1. Fatima Fazlić, šefica Stručne službe, Savez samostalnih sindikata BiH, Sarajevo, 10.03.2015.
2. Kata Iveljić, predsjednica, Samostalni sindikat hemije i nemetala BiH, Tuzla, 12.03.2015.
3. Mersiha Beširović, predsjednica, Sindikat trgovine i uslužnih djelatnosti BiH (STBiH), Sarajevo, 24.03.2015.
4. Mirza Hadžiabdić, Damir Alihodžić, članovi Upravnog odbora i Mihreta Hafizović, članica Upravnog odbora i zamjenica predsjednika, Sindikat policije Kantona Sarajevo, Sarajevo, 27.04.2015.
5. Omer Spaho, predsjednik, Samostalni sindikat osnovnog odgoja i obrazovanja Federacije BiH – Kantonalni odbor Mostar, Mostar, 29.04.2015.
6. Selvedin Šatorović, predsjednik, Samostalni sindikat osnovnog obrazovanja i odgoja BiH, Sarajevo, 07.05.2015.
7. Radosava Pištinjat, predsjednica, Samostalni sindikat Bolnice Trebinje, Trebinje, 02.06.2015.
8. Slobodan Ostojić, predsjednik, Sindikat udruženih radnika energetike Republike Srpske, Banja Luka, 08.07.2015.
9. Zoran Despotović, predsjednik, Sindikalna organizacija "Krajinapetrol", Banja Luka, 08.07.2015.
10. Nebojša Bjelica, predsjednik, Sindikat radnika Elektroprivrede Republike Srpske, Banja Luka, 08.07.2015.

## **PRILOG 1 UPITNIK ZA SINDIKATE**

### **Primjena Zakona o zabrani diskriminacije u oblasti radnih odnosa**

#### **1. OSNOVNI PODACI**

Naziv sindikata:

Ime i prezime predsjednika/ice:

Mjesto:

Adresa:

Telefon:

E-mail:

E-mail2:

Šef pravne službe:

Email adresa šefa pravne službe:

#### **STATISTIČKI PODACI O SINDIKATU**

2. Broj članova (na dan 31.12.2014):

3. Broj zaposlenih u sindikatu (na dan 31.12.2014):

4. Broj muških članova:

5. Broj ženskih članova:

6. Iznos godišnje članarine za radnike:

7. Iznos godišnje članarine za sindikate (odgovoriti u slučaju da se radi o savezu sindikata ili sindikatu koji naplaćuje članarinu podružnicama):

8. Na kojem nivou vlasti djeluje Vaš sindikat?

Na državnom nivou

Na entitetskom nivou, Republika Srpska

Na entitetskom nivou, Federacija BiH

Brčko Distrikt

Na kantonalnom nivou, Bosansko-podrinjski kanton

Na kantonalnom nivou, Hercegovačko-neretvanski kanton

Na kantonalnom nivou, Livno kanton

Na kantonalnom nivou, Posavski kanton

Na kantonalnom nivou, Sarajevski kanton  
Na kantonalnom nivou, Srednjobosanski kanton  
Na kantonalnom nivou, Tuzlanski kanton  
Na kantonalnom nivou, Zapadno-hercegovački kanton  
Na kantonalnom nivou, Zeničko-dobojski kanton  
Na nivou preduzeća (sindikalna podružnica)

9. U kojem sektoru/ima djeluje vaš sindikat?

Bankarstvo i finansije

Energetski sektor

Građevinstvo

Hemija, nemetali i petrohemija

Informacione i komunikacione tehnologije

Javna uprava i administracija

Mašinska industrija

Mediji

Metalurgija

Obrada tekstila i kože

Obrazovanje

Policija

Poljoprivreda

Poslovanje nekretninama

Pravosuđe

Prehrambena industrija

Ribarstvo

Stambene i komunalne djelatnosti

Saobraćaj

Šumarstvo

Trgovina

Turizam

Umjetnost i kultura

Ugostiteljstvo i hotelijerstvo

Zdravstvo

Drugo

#### PODACI O PRAVNIM USLUGAMA

10. Da li u okviru vašeg sindikata postoji pravna služba?

Da

Ne

11. Ako ne, na koji način pružate pravnu zaštitu vašim radnicima? (moguće izabrati više opcija)

- A. koristimo pravnu službu granskog/entitetskog/državnog sindikata
- B. plaćamo advokata prema potrebi
- C. plaćamo advokata koji nas uvijek/redovno zastupa
- D. koristimo usluge nevladine organizacije koja pruža besplatnu pravnu pomoć
- E. ne pružamo pravnu zaštitu radnicima
- F. Drugo \_\_\_\_\_

12. Ako ne, iz kojeg razloga nemate pravnu službu?

- A. Nedovoljna finansijska sredstva za upošljavanje dodatnih zaposlenika u sindikat
- B. Koristimo pravne usluge drugih institucija/organizacija
- C. Drugo \_\_\_\_\_

13. Ukoliko imate pravnu službu, koliko zaposlenih ima vaša pravna služba?

14. Od ukupnog broja zaposlenih u vašoj pravnoj službi, koliko njih su pravnici?

15. Koje pravne usluge pruža vaša pravna služba?

- A. Opće pravne informacije
- B. Pravni savjet od strane kvalifikovanog savjetnika, pravnika ili advokata
- C. Pravnu pomoć u sastavljanju pismena pred tijelima uprave i pravnim osobama koje imaju javne ovlasti

- D. Sastavljanje pismena u sudskim postupcima
- E. Pravnu pomoć za mirno rješavanje spora
- F. Zastupanje u upravnim stvarima
- G. Zastupanje pred sudovima
- H. Zastupanje u mirnom izvansudskom rješavanju sporova (medijacija i arbitraža)
- I. Zastupanje pred Europskim sudom za ljudska prava i međunarodnim organizacijama ako je u skladu s međunarodnim ugovorima i pravilima o radu tih tijela

16. Na koji način pružate usluge?

- A. Licem u lice (u uredu)
- B. Putem telefona
- C. Putem e-maila
- D. Putem web stranice (online chat, obrasci, i sl.)
- E. Drugo: \_\_\_\_\_

17. Da li vaš sindikat ima otvorene pravne službe i u podružnicama? Ako da, u kojim gradovima?

Da

Ne

Lokacije podružnica:

18. Koliko je predmeta iz oblasti radnih odnosa vodio vaš sindikat u 2014 godini?

19. Koliko ste predmeta imali na sudovima u 2014 godini?

#### PRIMJENA ZAKONA O ZABRANI DISKRIMINACIJE

20. Da li ste prošle godine imali ijedan predmet na sudu koji je vezan za zaštitu prava na sindikalno organizovanje?

21. Da li ste se u slučajevima kao i predmetima na sudu pozivali na kršenje Zakona o zabrani diskriminacije? U koliko slučajeva?

Da

Ne

Broj slučajeva

22. Da li su predstavnici vaše uprave, posebno zaposlenici u pravnoj službi, učestvovali u obukama vezanim za primjenu Zakona o zabrani diskriminacije? Ako ne, zašto ne? Ako da, u kojim obukama su učestvovali i ko je bio organizator?

23. Da li koristite mehanizme Zakona o zabrani diskriminacije u svom radu? Ako da, obrazložite u kojem pogledu? Ako ne, obrazložite zašto ne.

24. Bez pokušaja da otvorite neku knjigu ili pročitate informaciju na Internetu, navedite koja je razlika između direktne i indirektne diskriminacije?

25. Koji su oblici diskriminacije najčešći na radnom mjestu u sektoru u kojem djeluje vaš sindikat?

26. Da li je mobing, odnosno praksa fizičkog i psihičkog maltretiranja radnika, česta u sektoru u kojem djeluje vaš sindikat? U kojem obliku?

27. Koliko ste pritužbi ili predmeta mobinga zabilježili u protekloj godini?

28. Koliko slučajeva kršenja prava na sindikalno organizovanje ste zabilježili u protekloj 2014 godini? Odnosno da li ste se suočili sa zabranom poslodavca da se u nekom preduzeću ili instituciji radnici udruže ili osnuju sindikat? Da li se ovo pravo često krši?

29. Koje su glavne prepreke s kojima se vaš sindikat suočava u pogledu zaštite prava na sindikalno organizovanje?

30. Da li saradujete sa određenim javnim institucijama ili drugim sindikatima ili organizacijama u pogledu zaštite prava radnika? S kojim?

Da

Ne

Komentar

31. Da li je vaš sindikat zainteresiran da učestvuje u obuci na temu primjene Zakona o zabrani diskriminacije BiH u oblasti radnih odnosa? Obrazložite vaš odgovor

Da

Ne

Obrazloženje

32. Ukoliko da, koja pitanja ili problemi biste posebno željeli da se obrade na pomenutoj obuci?

## **PRILOG 2 - UPITNIK ZA RADNIKE/CE**

### **Primjena Zakona o zabrani diskriminacije u oblasti radnih odnosa**

1. Spol

Ženski

Muški

2. Mjesto:

3. Dob:

4. Radni status

Zaposlen/a u javnom sektoru

Zaposlen/a u privatnom sektoru

Nezaposlen/a

5. Da li ste se ikada lično suočili sa diskriminacijom u procesu zapošljavanja ili tokom vašeg radnog odnosa? Odnosno da li vas je poslodavac diskriminisao po bilo kojem osnovu? Opišite situaciju ukratko.

Da, jednom

Da, nekoliko puta

Da, redovno sam žrtva diskriminacije

Ne

Opis diskriminacije:

6. Po kojem osnovu ste bili diskriminisani tokom procesa zapošljavanja ili dok ste bili u radnom odnosu? Zaokružite ponuđene opcije.

Rase, etničke pripadnosti, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla, imovnog stanja, članstva u sindikatu ili drugom udruženju, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili porodičnog statusa, trudnoće i materinstva, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, veze s nacionalnom manjinom, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

Drugo:

7. Da li ste se obratili nekoj instituciji kako biste prijavili diskriminaciju i zatražili pomoć?

Da

Ne

8. Ukoliko da, kome odnosno kojoj instituciji ste se obratili za pomoć?



9. Nakon obraćanja za pomoć, da li se situacija poboljšanja odnosno da li je problem diskriminacije riješen?

Da

Ne

Djelomično

10. Ukoliko se niste obratili nekoj instituciji kako biste prijavili diskriminaciju i zatražili pomoć, zašto to niste učinili?

11. Da li ste ikada biti predmet mobinga, odnosno fizičkog ili psihičkog maltretiranja na vašem radnom mjestu? Opišite situaciju ukratko.

Da, jednom

Da, nekoliko puta

Da, redovno sam žrtva mobinga

Ne

Ne, ali sam primjetio/la mobing u instituciji/preduzeću kojem radim

Opis mobinga:

12. Da li ste se obratili nekoj instituciji kako biste prijavili mobing i zatražili pomoć?

Da

Ne

Ukoliko da, kome ste se obratili? Ukoliko ne, zašto se niste nikome obratili za pomoć?

13. Da li vam je ikada osporeno pravo da se udružite ili osnujete sindikat? Opišite situaciju ukratko.

Da

Ne

Opis situacije:

14. Da li ste član sindikata? Ako ne, zašto niste član sindikata? Ako da, kada i zašto ste se učlanili? Možete navesti naziv sindikata čiji ste član.

Da

Ne

Komentar

15. Da li vam je vaš sindikat pružio pravnu ili drugu vrstu zaštite od diskriminacije na vašem radnom mjestu? Molim vas da obrazložite vaš odgovor.

Da

Ne

Komentar

16. Dodatni komentari, sugestije ili sl vezani za temu istraživanja?

17. Ukoliko želite da dobijete naše istraživanje i publikaciju, molimo vas da ovdje upišete vašu email adresu:

### **PRILOG 3. LISTA SINDIKATA KOJI SU UČESTVOVALI U ISTRAŽIVANJU**

1. Forum žena sindikata BiH
2. Kantonalni odbor sindikata srednjeg i visokog obrazovanja, odgoja i nauke
3. Konfederacija sindikata Republike Srpske
4. Neovisni sindikat državnih službenika i namještenika HNK
5. Nezavisni sindikat "Dječiji vrtići" Mostar
6. Nezavisni sindikat medicinskih strukovnih radnika Unsko-sanskog kantona
7. Nezavisni sindikat uposlenika elektroprivrede Mostar
8. Nezavisni strukovni sindikat zaposlenih u zdravstvu Kakanj
9. Osnovna jedinica Visoko Strukovni sindikat medicinskih radnika
10. Osnovna organizacija Olovo Samostalni sindikat državnih službenika i namještenika FBiH
11. Osnovna organizacija Sindikata srednje škole "NORDBAT2" Vareš
12. Osnovna organizacija Tešanj Samostalni sindikat državnih službenika i namještenika FBiH
13. Samostalni sindikat bolnice Trebinje
14. Samostalni sindikat državnih i policijskih službenika i zaposlenika u institucijama BiH
15. Samostalni sindikat nafte i petrohemije u FBiH
16. Samostalni sindikat Oktal Pharma
17. Samostalni sindikat osnovnog obrazovanja i odgoja BiH
18. Samostalni sindikat osnovnog obrazovanja i odgoja, Kantonalni odbor Ze-Do kantona samostalnog sindikata osnovnog obrazovanja i odgoja
19. Samostalni sindikat osnovnog odgoja i obrazovanja Federacije, Kantonalni odbor Mostar
20. Samostalni sindikat radnika komunalne privrede
21. Samostalni sindikat radnika rudnika FBiH
22. Samostalni sindikat radnika u BHRT
23. Samostalni sindikat radnika u finansijskim organizacijama
24. Samostalni sindikat rudara u Federaciji – Tuzla
25. Samostalni sindikat saobraćaja i veza BiH
26. Samostalni sindikat šumarstva, prerade drveta i papira BiH
27. Samostalni sindikat vatrogasaca USK
28. Samostalni sindikat zaposlenih u poljoprivredi, prehrambenoj i duhanskoj industriji, vodoprivredi, ugostiteljstvu, turizmu i trgovini (PPDIVUT) Goražde
29. Samostalni sindikat zaposlenih u poljoprivredi, prehrambenoj i duhanskoj industriji, vodoprivredi, ugostiteljstvu, turizmu i trgovini (PPDIVUT), Sindikalni povjerenik Brčko
30. Samostalni sindikat zaposlenih u poljoprivredi, prehrambenoj i duhanskoj industriji, vodoprivredi, ugostiteljstvu, turizmu i trgovini (PPDIVUT) Tuzla
31. Samostalni sindikat zaposlenih u poljoprivredi, prehrambenoj i duhanskoj industriji, vodoprivredi, ugostiteljstvu, turizmu i trgovini (PPDIVUT) Unsko-sanski kanton
32. Samostalni sindikat zaposlenih u poljoprivredi, prehrambenoj i duhanskoj industriji, vodoprivredi, ugostiteljstvu, turizmu i trgovini (PPDIVUT) Ze-Do kanton
33. Samostalni sindikat zaposlenika kazneno-popravnih zavoda FBiH
34. Samostalni sindikat željezničkih radnika u Federaciji
35. Samostalni strukovni sindikat doktora medicine i stomatologije ZDK
36. Savez samostalnih sindikata BiH – Kanton Sarajevo
37. Savez strukovnih sindikata doktora medicine i stomatologije Federacije BiH

38. Sindikalna kancelarija Teslić Saveza sindikata Republike Srpske
39. Sindikalna organizacija Banovići Samostalni sindikat državnih službenika i namještenika FBiH
40. Sindikalna organizacija Cazin Nezavisni sindikat medicinskih strukovnih radnika
41. Sindikalna organizacija Centar za kulturu Goražde Samostalni sindikat državnih službenika i namještenika FBiH
42. Sindikalna organizacija Disciplinskog centra Samostalnog sindikata državnih službenika i namještenika FBiH
43. Sindikalna organizacija Dječiji dom Bjelave Samostalni sindikat državnih službenika i namještenika FBiH
44. Sindikalna organizacija državnih službenika i namještenika Federalne uprave civilne zaštite
45. Sindikalna organizacija JU Biblioteke Sarajevo
46. Sindikalna organizacija Rudnika mrkog uglja Breza
47. Sindikalna organizacija Strukovnog sindikata doktora medicine i stomatologije Tuzlanskog kantona Čelić
48. Sindikalna organizacija Vareš Samostalni sindikat državnih službenika i namještenika FBiH
49. Sindikalna organizacija Vatrogasne brigade Tuzla Samostalnog sindikata državnih službenika i namještenika FBiH
50. Sindikalna podružnica međunarodni aerodrom Sarajevo
51. Sindikalna podružnica Samostalnog sindikata doktora medicine i stomatologije Lukavac
52. Sindikalna podružnica Samostalnog sindikata doktora medicine i stomatologije Živinice
53. Sindikalni povjerenik Hercegovačko-Neretvanskog kantona Saveza sindikata
54. Sindikalni povjerenik Unsko-Sanski kanton Savez sindikata
55. Sindikalni povjerenik za Livanjski kanton Savez sindikata
56. Sindikat BH Pošte
57. Sindikat BH Telecom
58. Sindikat Brčko Distrikta BiH
59. Sindikat direkcije za koordinaciju policijskih tijela
60. Sindikat elektroenergetskih radnika BiH
61. Sindikat Fonda zdravstvenog osiguranja RS
62. Sindikat Grafičkih Izdavačkih i Medijskih radnika BiH
63. Sindikat hrvatskih telekomunikacija Mostar
64. Sindikat mašinovođa-strojovođa u BiH
65. Sindikat metalaca BiH
66. Sindikat policije Kantona Sarajevo
67. Sindikat radnika Agrokomerca
68. Sindikat radnika Centrotransa
69. Sindikat radnika tekstila, kože, obuće i gume BiH
70. Sindikat radnika trgovine i uslužnih djelatnosti STBIH
71. Sindikat radnika Vispak
72. Sindikat rudnika Kakanj
73. Sindikat srednjeg i visokog obrazovanja, odgoja, nauke i kulture BiH
74. Sindikat šumarstva, Direkcija šuma Zenica
75. Sindikat šumarstva, prerade drveta i papira Republike Srpske
76. Sindikat tekstila, kože i obuće Republike Srpske
77. Sindikat Tvornice cementa Kakanj

78. Sindikat učitelja u HNK
79. Sindikat udruženih radnika energetike Republike Srpske
80. Sindikat Zavoda za zbrinjavanje mentalno-invalidne djece Pazarić
81. Unija neovisnih sindikata FBiH

#### PRILOG 4 – GRAFIKON: ANKETIRANI RADNICI/E PO MJESTU STANOVANJA

