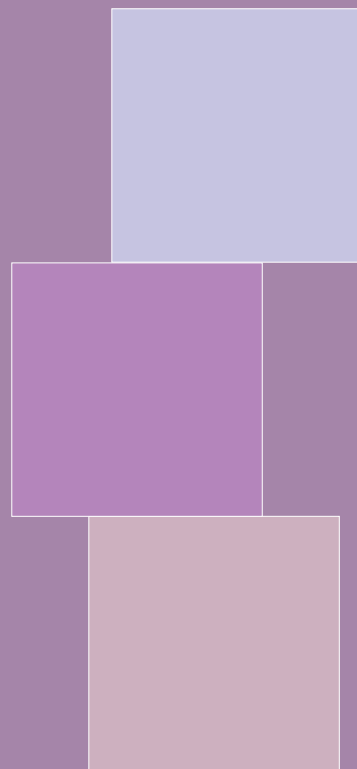
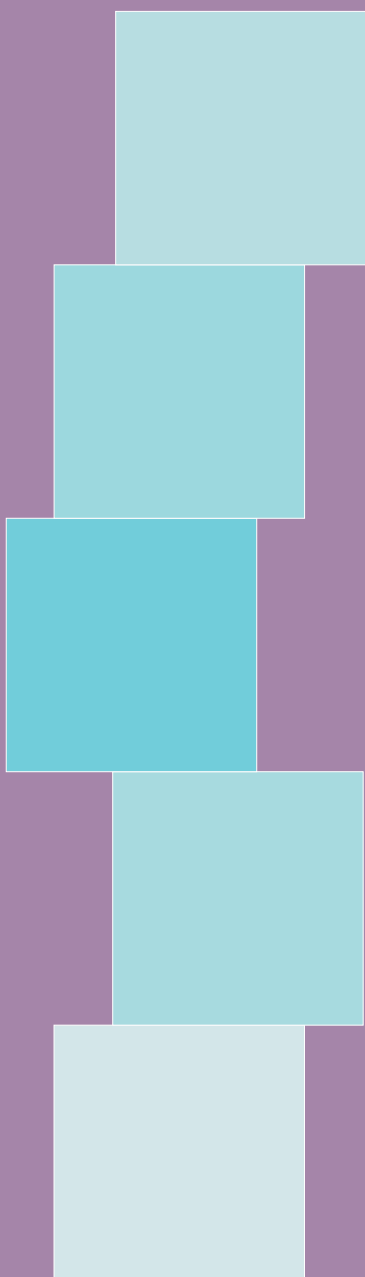




**KROZ  
ŽENSKA  
RADNA  
PRAVA**



## NASLOV:

Kroz ženska radna prava

## AUTORI TEKSTOVA:

Jelena Milinović  
Goran Stanković  
Goran Dragišić  
Aleksanadar Živanović



Izdavanje ove publikacije omogućio je United Nations Fund for Women - UNIFEM.  
Stavovi i mišljenja izneta u ovoj publikaciji pripadaju isključivo autorima i autorkama, te se ne mogu smatrati stavovima UNIFEM-a, Ujedinjenih Nacija, niti pridruženih organizacija.



# KROZ ŽENSKA RADNA PRAVA

Banja Luka, maj 2008.



# SADRŽAJ

|                                                                            |    |
|----------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Uvod .....                                                              | 5  |
| 2. Rad, zapošljavanje i pristup resursima - međunarodni pravni okvir ..... | 7  |
| 2.1. Međunarodni dokumenti .....                                           | 7  |
| 2.1.1. Regulativa Evropske unije .....                                     | 10 |
| 2.2. Domaći pravni okvir .....                                             | 11 |
| 2.2.1. Državni nivo .....                                                  | 12 |
| 2.2.2. Entitetski nivo .....                                               | 13 |
| 2.2.3. Zakon o radu Republike Srpske .....                                 | 16 |
| 2.3. Ispitivanje kršenja Zakona o ravnopravnosti polova u BiH .....        | 22 |
| 3. Savez sindikata RS - Služba za besplatnu pravnu pomoć .....             | 30 |
| 3.1. Kršenja prava radnika u praksi .....                                  | 37 |
| 3.2. Evidencija Službe za besplatnu pravnu pomoć .....                     | 41 |
| 4. Povrede ženskih radnih prava - statistički pregled Vaših prava .....    | 45 |
| 4.1. Nezakonit otkaz ugovora o radu .....                                  | 46 |
| 4.1.1. Povreda prava na porodijsko odsustvo .....                          | 49 |
| 5. Rješavanje radnih sporova medijacijom .....                             | 51 |
| 5.1. Kako pokrenuti postupak medijacije .....                              | 56 |
| 5.1.1. Prednosti medijacije za stranke .....                               | 56 |
| 5.1.2. Troškovi postupka medijacije .....                                  | 56 |

## 1. Uvod

Brošura Kroz ženska radna prava rezultat je istoimenog projekta čija realizacija je počela krajem januara 2008. godine.

Radeći kontinuirano deset godina na zaštiti i promociji ženskih ljudskih prava, nevladina organizacija Helsinški parlament građana Banja Luka se ovaj put fokusirala na jedan od aspekata tih prava – ženska radna prava.

Naime, svi dostupni podaci ukazuju na nezadovoljavajući položaj žena na tržištu rada u BiH. U posebno nepovoljnom položaju su žene preko 40 godina starosti, trudnice i majke maloljetne djece. Prema podacima Saveza sindikata Republike Srpske u 2006. i 2007. godini čak 21 trudnica zatražila je pravnu pomoć zbog nezakonitog otpuštanja sa posla.

Takođe, i Gender centar Vlade RS prima sve veći broj prijava građana koji se većinom žale na diskriminaciju u oblasti rada i zapošljavanja.

Poseban problem predstavlja i činjenica da se žene, zbog patrijarhalnog odgoja i straha od gubitka posla, rijetko odlučuju da prijave diskriminaciju na poslu.

U brošuri Kroz ženska radna prava dajemo pregled najvažnijih međunarodnih i domaćih normi koji regulišu oblast rada i zapošljavanja koji je pripremila Jelena Milinović, s osvrtom na rad i iskustva Gender centra RS u zaštiti ženskih ljudskih prava.

O iskustvima Saveza sindikata RS u borbi za radnička prava piše Goran Stanković; Goran Dragišić nas upoznaje sa slučajevima kršenja ženskih radnih prava sa kojima se najčešće susreće Udruženje Vaša prava u BiH, dok nas Aleksandar Živanović vodi kroz proces medijacije kao jedno od mogućih načina rješavanja radničkih sporova.

Tekstovi u brošuri ilustrovani su konkretnim primjerima iz naše prakse koji mogu poslužiti, s jedne strane, građanima i građankama da prepoznaju neke od oblika kršenja radnički prava, a s druge strane, mogu koristiti institucijama zaduženim za zaštitu radničkih prava da poboljšaju i unaprijede svoj rad, korigujući do sada uočene nepravilnosti i propuste.

Krajnja intencija projekta, pa tako i brošure Kroz ženska radna prava i jeste povećanje djelotvornosti institucija zaduženih za zaštitu prava u oblasti rada i zapošljavanja, kao i animiranje i upoznavanje šire javnosti sa mogućnostima i procedurama zaštite radničkih prava, posebno ženskih radnih prava. Jer o uređenom i

sretnom društvu možemo govoriti samo ako njegovi članovi/ce uživaju jednaka prava i adekvatnu sudsku zaštitu, ne razmišljajući svakodnevno koliko dugo će ostati na poslu koji trenutno rade, da li će igdje moći naći zaposlenje kada pređu 40 godina, kada će im biti povezan radni staž, uplaćeni doprinosi i isplaćene zaostale plate.

Ovom prilikom zahvaljujemo se svima koji su prepoznali važnost ovog pitanja i uključili se, direktno ili indirektno u projekat Kroz ženska prava, a naročito Gender centru RS, Savezu sindikata RS, Udruženju Vaša prava BiH, Udruženju medijatora BiH, Inspekciji rada RS, te ženama iz jedne kožarsko-obučarske firme koje su sa nama podijelile svoja iskustva i probleme sa kojima se svakodnevno suočavaju na svojim radnim mjestima.

Zahvaljujemo se i UNIFEM-u bez čije finansijske podrške ovaj projekat ne bi bio ni realizovan.

Dragana Dardić

## 2. RAD, ZAPOSŁJAVANJE I PRISTUP RESURSIMA - MEĐUNARODNI PRAVNI OKVIR

### UVOD

Ekonomska nezavisnost i ostvarivanje jednakih prava na rad, zapošljavanje i pristup svim oblicima resursa, bez diskriminacije i isključivanja, su veoma bitni uslovi za postizanje ravnopravnosti polova. U tom smislu, dio su međunarodnog i domaćeg zakonodavnog okvira koji će biti predstavljen u ovom tekstu. Njihov pregled je preuzet iz priručnika *Uključi se - u ravnopravnost polova* (Gender centar RS, 2008).

### 2.1. Međunarodni dokumenti

Najvažnije međunarodne konvencije koje utvrđuju standarde u vezi sa pravom na rad su:

1. Evropska konvencija o zaštiti osnovnih ljudskih prava i sloboda (stupila na snagu 12.07.2002. godine);
  2. Protokol 13. uz Konvenciju o zaštiti ljudskih prava i osnovnih sloboda;
  3. Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima (preuzet sukcesijom 01.09.1993);
  4. Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima (preuzet sukcesijom 01.09.1993);
  5. Međunarodna konvencija o zaštiti prava svih radnika migranata i članova njihovih porodica (pristupanje 13.12.1996 - nije ratifikovana);
  6. Međunarodna konvencija o ukidanju svih oblika rasne diskriminacije (preuzeta sukcesijom 16.07.1993).
- Naročito treba pomenuti konvencije i standarde o pravima u vezi sa radom i povodom rada, koji su obavezujući za sve zemlje potpisnice i moraju biti dio nacionalnih zakonodavstava i prakse.

### EVROPSKA REVIDIRANA SOCIJALNA POVELJA

Evropska revidirana socijalna Povelja, koju je BiH potpisala u maju 2004. godine, predstavlja jednu od najvažnijih Evropskih konvencija koje se odnose na socijalna prava.

Povelja proklamuje listu od 19 kategorija prava i načela:

1. pravo na rad,
2. pravo na jednake uslove rada,
3. pravo na sigurnost na radu,



4. pravo na pravičnu naknadu,
5. pravo na udruživanje,
6. pravo na kolektivno ugovaranje,
7. pravo djece, omladine i zaposlenih žena na zaštitu,
8. pravo porodice na socijalnu, pravnu i ekonomsku zaštitu,
9. pravo majki i djece na socijalnu i ekonomsku zaštitu,
10. pravo radnika migranata i njihovih porodica na zaštitu i pomoć,
11. pravo na profesionalnu orijentaciju,
12. pravo na stručno usavršavanje,
13. pravo na zaštitu zdravlja,
14. pravo na socijalnu sigurnost,
15. pravo na socijalnu pomoć,
16. pravo na zdravstvenu pomoć,
17. pravo na korišćenje usluga socijalne zaštite,
18. pravo fizički ili mentalno hendikepiranih lica na usavršavanje i rehabilitaciju,
19. pravo na plaćeno osiguranje na području ostalih strana ugovornica.

Dopunski protokol je proširio ovaj spisak sa četiri dodatna prava i načela:

1. pravo radnika na izjednačen tretman i nediskriminaciju,
2. nediskriminaciju po osnovu pola,
3. pravo na učešće u kreiranju i poboljšavanju radnih uslova i okruženja na radnom mjestu,
4. svako starije lice ima pravo na socijalnu zaštitu.

Svrha ove Povelje i Protokola je da prava i načela pretvori u prava koja će biti pravno primjenjiva.

### **CEDAW – KONVENCIJA UJEDINJENIH NACIJA O UKIDANJU SVIH OBLIKA DISKRIMINACIJE ŽENA**

Najvažnije odredbe u vezi sa radom, zapošljavanjem i pristupom resursima su:

- > Član 10. CEDAW-a direktno zabranjuje diskriminaciju žena u pogledu profesionalnog usmjeravanja i otklanjanja tradicionalnog shvatanja uloge žene i muškarca;
- > Član 11. CEDAW-a obavezuje zemlje potpisnice na preduzimanje posebnih mjera radi sprečavanja diskriminacije u zapošljavanju, pravo na slobodan izbor profesije, stručno usavršavanje žena, prilagođene uslove rada, jednak plat, socijalnu zaštitu, uključujući biološku reproduktivnu funkciju žena, sprečavanje diskriminacije žena zbog stupanja u brak, zabrana davanja otkaza zbog trudnoće ili porodijskog odsustva, zabrana diskriminacije prilikom otpuštanja, uvođenje plaćenog porodijskog odsustva, omogućavanje da se roditeljske obaveze usklade sa radnim obavezama, razvoj ustanova za zbrinjavanje djece, zabrana štetnog rada i dr;
- > Član 13. CEDAW-a se odnosi na pristup ekonomskim resursima, odnosno prava na porodična davanja, pravo na bankarske zajmove, hipotekarne i druge vrste finansijskih kredita;
- > Član 14. CEDAW-a se odnosi na žene na selu u cilju priznavanja njihovog rada i doprinosa i omogućavanja pristupa pomoći i ekonomskom osnaživanju.

## KONVENCIJE MEĐUNARODNE ORGANIZACIJE RADA (MOR)

Bosna i Hercegovina je ratifikovala preko 68 Konvencija MOR-a koje su na taj način postale izvori međunarodnog radnog prava i definišu standarde u vezi sa radom. Od njih su najvažnije:

**Konvencija 45 o zapošljavanju žena na podzemnim radovima u rudnicima svih kategorija (1935).** Propisuje da nijedna žena, bez obzira na godine, neće biti zaposlena na podzemnim radovima u rudniku, bilo koje kategorije (postoje izuzeci).

**Konvencija 89 o noćnom radu žena u industriji (revidirana 1948).** Nalaže da žene, bez ikakve razlike u pogledu godina, neće biti zaposlene tokom noći u bilo kakvom javnom ili privatnom industrijskom preduzeću, ili u bilo kakvom odjeljenju takve vrste, sem preduzeća u kome su samo pripadnici iste porodice zaposleni.

**Konvencija 100 o jednakom nagrađivanju muške i ženske radne snage za rad jednake vrijednosti (1951).** Izraz jednako nagrađivanje muške i ženske radne snage za rad jednake vrijednosti se odnosi na visinu plate utvrđenu bez diskriminacije na osnovu pola.

**Konvencija 103 o zaštiti materinstva (revidirana 1952).** Prema ovoj Konvenciji, žena ima pravo na porodijsko odsustvo na osnovu ljekarske potvrde u kojoj se navodi pretpostavljeni datum njenog porođaja. Period porodijskog odsustva mora obuhvatiti najmanje dvanaest nedjelja i mora uključivati period obaveznog odsustva nakon porođaja. Dok je žena odsutna sa posla zbog porodijskog odsustva, biće nezakonito ako joj poslodavac/ka da otkaz tokom takve odsutnosti ili ako je otpusti uz otkazni rok, koji bi, s obzirom na dan dostavljanja otkaza, istekao dok porodijsko odsustvo traje.

**Konvencija 111 o diskriminaciji u pogledu zapošljavanja i zanimanja (1958).** Svaka članica za koju je ova Konvencija na snazi obavezuje se, pomoću metoda primjerenih nacionalnim uslovima i praksi, utvrditi i provoditi nacionalnu politiku usmjerenu promociji jednakosti mogućnosti i tretmana u odnosu na zaposlenje i zanimanje, u cilju uklanjanja svake diskriminacije u tom smislu.

**Konvencija 156 o jednakim mogućnostima i tretmanu za radnike i radnice - radnici sa porodičnim obavezama (1981).** Konvencija nalaže obaveze svim državama članicama, radi postizanja stvarne jednakosti mogućnosti i tretmana radnika i radnica, da moraju postaviti kao cilj svoje nacionalne politike omogućavanje osobama sa porodičnim obavezama koje su zaposlene ili se žele zaposliti ostvarenje njihovih prava bez diskriminacije, i u obimu u kojem je to moguće, bez sukobljavanja njihovih radnih i porodičnih obaveza.

Ostale bitne konvencije MOR-a koje su na snazi u BiH su:

1. Konvencija broj 3 o zapošljavanju žena prije i poslije porođaja (1919);
2. Konvencija broj 14 o primjeni nedjeljnog odmora u industrijskim preduzećima (1921);
3. Konvencija broj 4 o noćnom radu usvojena 1919, revidirana 1948 broj 98; novi protokol broj 171. usvojen 1990;
4. Konvencija broj 87 o sindikalnim slobodama i zaštiti sindikalnih prava (1948);
5. Konvencija broj 98 o pravima radnika na organizovanje i na kolektivne pregovore (1949);
6. Konvencija broj 90 o noćnom radu djece (1948);

7. Konvencija broj 102 o minimalnoj normi socijalnog obezbeđenja;
8. Konvencija broj 122 o politici zapošljavanja (1964);
9. Konvencija broj 131 o utvrđivanju minimalnih plata (1970);
10. Konvencija broj 132 o plaćenom godišnjem odmoru (revidirana) (1970);
11. Konvencija broj 135 o zaštiti i olakšicama koje se daju predstavnicima radnika preduzeća sa preporukom broj 143.
12. Konvencija broj 138 o minimalnim godinama za zapošljavanje (1973);
13. Konvencija broj 140 o plaćenom odsustvu za svrhu obrazovanja (1974);
14. Konvencija 141 o organizaciji radnika na selu (1975);
15. Konvencija broj 142 o razvoju ljudskih potencijala (1975);
16. Konvencija 154 o kolektivnom pregovaranju (1981);
17. Konvencija broj 158 o prestanku radnog odnosa (1982);
18. Konvencija broj 159 o stručnom osposobljavanju i zapošljavanju (1983);
19. Konvencija broj 175 o radu sa skraćenim radnim vremenom (1994);
20. Konvencija o radu kod kuće broj 177 i preporuke broj 184 (1996);
21. Deklaracija o osnovnim principima i pravima rada (1998);
22. Konvencija o najgorim formama dječijeg rada (1999) koja poziva da se uzme u obzir specijalna situacija djevojčica.

### 2.1.1. Regulativa Evropske unije

Princip ravnopravnosti polova i jednakog tretmana i jednakih mogućnosti za žene i muškarce je jedan od osnovnih pravnih principa Evropske unije. Ovaj princip sadržan je u **Amsterdamskom ugovoru/sporazumu** (osnivačkom ugovoru EU), kao i u mnogim direktivama, koje su transpoziciono ugrađene u unutrašnje zakonodavstvo država članica. Prema odredbama Amsterdamskog ugovora, EU je obavezna promovisati ravnopravnost žena i muškaraca i zalagati se za ukidanje svih neravnopravnosti na osnovu pola. Najznačajniji članovi ovog ugovora su članovi 2 i 3 (regulišu gender mainstreaming), član 13 (seksualno uznemiravanje na radnom mjestu i van njega) i član 141 (ravnopravnost između žena i muškaraca u poslovima zapošljavanja i zanimanja). Od brojnih direktiva EU

ДРУГИ ПИШУ: THE ECONOMIST – ЛОНДОН

## Потенцијал жена

Чак и у данашњем модерном и развијеном свету, анкете показују да родитељи још увек више воле да добијају деце мушког него женског пола. Разлог због кога су децачи тако дуго били пожељнији лежи у веровању да ће они бити финансијски способни да помажу своје родитеље у старости. Ипак, сада је дошло време да родитељи преиспитају такве своје ставове. Дјевојчице су сада, можда, боља инвестиција.

Дјевојчице су бољи ђаци у школи него дечаки, и у већини развијених земаља више се жена него мушкараца уписује на универзитете. Жена ће, према томе, бити обученије за нову врсту послова у 21. веку, који

Неки страхују да ће, ако се жене буду радије опредељивале за своју пословну каријеру него за улогу мајке, бруто друштвени производ постати већи, али ће то имати негативне последице по друштво, као што је смањење nataliteta. Ипак, у развијеним земљама у којима већина жена ради, као у Шведској и Норвешкој, natalitet је већи него у Јапану и Италији, где жене углавном нису у радном односу. Поред тога, неки мушкарци сматрају да ће повећана запосленост жена отворити додатне тржишне шансе за чување деце. Ипак, чименици показују нешто друго. На пример, студија на којој је радила Сузан Ђанчи на универзитету Мери

## Запослене жене су више допринеле глобалном расту бруто друштвеног производа него нова технологија и нови гиганти, Кина и Индија заједно

су много више интелектуалног него физичког карактера. У Британији тренутно далеко већи број жена ради на својим докторским дисертацијама. А жене су много више у стању да дају добар савет својим родитељима како да се обезбеде за старост: анкете показују да жене зарађују више од мушкараца.

Главни разлог привредног раста у развијеним земљама је све већа запосленост жена. Запослене жене су више допринеле глобалном расту бруто друштвеног производа него нова технологија и нови гиганти, Кина и Индија заједно. Ако бисмо томе додали и кућне послове и бригу око подизања деце, допринос жена би укупно светској производној делатности, вероватно, премашио половину. Истина је да су жене још увек мање плаћене и мали број њих је на самом врху платног списка у компанијама, али то се све више мења, и у наредном периоду жене ће бити све продуктивније па ће им и плате све више расти.

Влада би, такође, требало да искористи овај потенцијал жена. Жене се економски, с правом, жале због експлоатације. Ипак, према мишљењу једног економисте, жене нису довољно експлоатисане: оне су најнеискористији светски ресурс: веће запосљавање жена је дасо решење за многе економске проблеме, укључујући смањење броја становника и опиромаштво.

ленд показала је да су мајке у 2003. години, у просеку, проводиле исти број сати са својом децом као и у 1965. години. Запослене жене сада мање времена проводе у кућним пословима, способним активности и мање спавају.

Подаци јасно показују да је у земљама, које имају проблема с natalitetом, као што су Јапан, Немачка и Италија, далеко мањи број запослених жена него у Америци, а потпоре у Шведској. Ако би се у тим земљама сразмерно повећао број запослених жена као у САД, то би допринело њиховом привредном расту. У земљама у развоју, у којима се дјевојчице далеко ређе дају у школу него дечаки, инвестирање у образовање би могло бити велика економска и друштвена добробит.

Не само што ће школоване жене допринети већој продуктивности већ ће оне узгачати образовану и здраву децу. Већи број жена у органима извршне власти би, такође, повећао економски раст: студије показују да су жене далеко стрепније да улажу новац у систем здравствене заштите, школовање, инфраструктуру и заштиту најтржишних делатности становништва него у набавку тенкова и бомби.

Некада се говорило да жене мораша да се двојструко више дају од мушкараца да би њихов рад био уопште вредан као рад мушке радне снаге. Срећом, то није тако тешко. ■

koje tretiraju oblast ravnopravnosti polova, najznačajnije i najbrojnije su one iz oblasti zapošljavanja i socijalne zaštite<sup>1</sup>.

Pored ovih obaveza, Evropska unija kreira i okvirne petogodišnje strategije EU za postizanje ravnopravnosti polova. **EU Povelja osnovnih prava, iz 2000. godine**, potvrđuje zabranu diskriminacije i obavezu osiguranja ravnopravnosti muškaraca i žena u svim oblastima. U 2006. godini Evropska unija je usvojila Mapu puta za postizanje ravnopravnosti polova EU (**EU Gender Roadmap**) 2006-2010. Prema ovom dokumentu, šest prioriternih oblasti u kojima će EU djelovati u periodu od 2006. do 2010. u cilju postizanja ravnopravnosti polova su: ekonomska nezavisnost za žene i muškarce; usklađivanje profesionalnog, privatnog i porodičnog života; ravnopravna zastupljenost polova prilikom donošenja odluka; iskorjenjivanje svih vrsta nasilja zasnovanih na polu; eliminacija svih vrsta rodni stereotipa u društvu; promovisanje ravnopravnosti polova u vanjskoj i razvojnoj politici (izvan EU).

## 2.2. Domaći pravni okvir

Bosna i Hercegovina je decentralizovana država sa više nivoa vlasti: opštinski, kantonalni, entitetski, državni nivo i nivo Brčko Distrikta koji ima status posebne administrativne jedinice. Svaki nivo vlasti donosi zakone iz okvira svojih ustavnih ovlašćenja. U najvažnijim oblastima društvenog života država ima suvereno pravo za donošenje zakona. U ovom slučaju, država može:

- > *donijeti okvirni zakon* i prepustiti entitetima i kantonima da predmetno pitanje detaljnije razrade svojim zakonima u kom slučaju važi princip subordinacije pravnih akata (zakonski akti entiteta i kantona moraju biti u saglasnosti sa zakonima države); ili
- > *donijeti zakon kojim detaljno reguliše određenu oblast* u kojoj entiteti i kantoni nemaju nadležnost za donošenje zakona i samim tim nema subordinacije pravnih akata.

Regulisanje prava po osnovu rada, zapošljavanja i pristupa svim oblicima resursa je u nadležnosti entiteta i kantona i regulisana su i propisana mnogim pravnim aktima na različitim nivoima vlasti: državnom, entitetskom, kantonalnom.

---

*1 U procesu približavanja BiH Evropskoj uniji, najvažnije direktive iz oblasti ravnopravnosti polova koje će BiH morati ugraditi u svoje zakonodavstvo su:*

1. *Direktiva o jednakoj plati (primjena principa jednakih zarada za muškarce i žene) - 1975 (75/117/EEC - OJ L 45)*
2. *Direktiva o jednakom tretmanu (primjena principa jednakog tretmana za muškarce i žene u pogledu pristupa zapošljavanju, stručnoj obuci, unapređenju i uslovima rada) - 1976 (76/207/EEC - OJ L 39)*
3. *Direktiva o socijalnom osiguranju (progresivna primjena principa jednakog tretmana za muškarce i žene o pitanjima socijalnog osiguranja) - 1979 (79/7/EEC - OJ L 6)*
4. *Direktiva o zaposlenju i socijalnoj sigurnosti - 1986 (86/378/EEC - OJ L 225)*
5. *Direktiva o samozapošljavanju (primjena principa jednakog tretmana muškaraca i žena angažovanih u nekoj aktivnosti, uključujući poljoprivredu, u svojstvu samozaposlene osobe i u zaštiti samozaposlenih žena tokom trudnoće i materinstva) - 1986 (86/613/EEC - OJ L 359)*
6. *Direktiva o zaposlenim trudnicama (o uvođenju mjera za podsticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na poslu zaposlenih trudnica i porodilja ili dojilja) - 1992 (92/85/EEC - OJ L 348)*
7. *Direktiva o roditeljskom odsustvu - 1996 (96/34/EC - OJ L 145)*
8. *Direktiva o teretu dokazivanja u slučajevima diskriminacije po osnovu pola - 1997 (97/80/EC - OJ L 14)*
9. *Direktiva o jednakom tretmanu za muškarce i žene u pristupu zaposlenju - 2002 (2002/113/EC - OJ L 269)*
10. *Direktiva o robama i uslugama - 2004 (2004/113/EC - OJ L 373)*

### 2.2.1. Državni nivo

#### Ustav Bosne i Hercegovine

Propisuje da će Bosna i Hercegovina i oba entiteta osigurati najveći nivo međunarodno priznatih ljudskih prava i fundamentalnih sloboda. Propisuje da će se prava i slobode predviđene u Evropskoj konvenciji za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda i u njenim protokolima direktno primjenjivati u BiH i imati prioritet nad svim ostalim zakonima. Ustav BiH potvrđuje jednakost žena i muškaraca odredbom o zabrani diskriminacije, između ostalih osnova i po osnovu pola.

#### Ustavi Republike Srpske i Federacije Bosne i Hercegovine

Sadrže načelo nediskriminacije i propisuju ravnopravnost u slobodama, pravima i dužnostima, jednakost pred zakonom i uživanju iste pravne zaštite bez obzira na rasu, **pol**, jezik, nacionalnu pripadnost, vjeroispovijest, socijalno porijeklo, rođenje, obrazovanje, imovno stanje, političko ili drugo uvjerenje, društveni položaj ili drugo lično svojstvo. Odredbe Ustava entiteta i kantona sadrže osnovne propise o osiguranju ljudskih prava i temeljnih sloboda, o zaštiti ljudskih prava i osnovnih sloboda, o ljudskom integritetu, dostojanstvu i o drugim pravima i slobodama u domenu ljudskih prava.

#### Zakon o ravnopravnosti polova u Bosni i Hercegovini

Zakon o ravnopravnosti polova u Bosni i Hercegovini je usvojen na sjednici Parlamentarne skupštine BiH 21. maja 2003. godine i objavljen je u Službenom glasniku BiH broj 16/03, a predstavlja specijalni zakon donesen s ciljem unapređenja jednakosti i ravnopravnosti polova u BiH.

Zakon uređuje, promoviše i štiti ravnopravnost polova i garantuje jednake mogućnosti svim građanima, kako u javnoj, tako i u privatnoj sferi društva, te sprečava direktnu i indirektnu diskriminaciju zasnovanu na polu.

Zakon sadrži kaznene i prekršajne odredbe, odnosno propisuje kažnjavanje za krivična djela (nasilje na osnovu pola, uznemiravanje i seksualno uznemiravanje) i prekršajna djela (nepreduzimanje mehanizama zaštite protiv diskriminacije, nerazvrstavanje po polu statističkih podataka i neomogućavanje javnosti uvida u podatke, uvredljiv i ponižavajući način predstavljanja bilo kog lica javno, a s obzirom na pol i dr) koja nisu u skladu sa zakonom.

Takođe, zakon propisuje obavezu da se svi državni i entitetski zakoni, kao i drugi odgovarajući propisi usklade sa odredbama ovog zakona.

#### Zakon o ravnopravnosti polova u Bosni i Hercegovini - Rad, zapošljavanje i pristup resursima

Odredbama zakona se propisuje da:

- > su svi ravnopravni u procesu zapošljavanja po osnovu pola i da je u suprotnosti sa ovim zakonom svaka diskriminacija zasnovana na polu u procesu ponude zapošljavanja, otvorenog oglasa, postupku po-

pune slobodnih radnih mjesta, radnog odnosa i otkaza radnog odnosa, osim u slučajevima predviđenim članom 3, stav 5. i 6. ovog zakona (član 7);

- > da je zabranjena diskriminacija po osnovu pola u radu i radnim odnosima i: neprimjenjivanje jednake plate i drugih beneficija za isti rad, odnosno za rad jednake vrijednosti; onemogućavanje napredovanja u poslu pod jednakim uslovima; onemogućavanje jednakih uslova za obrazovanje, osposobljavanje i stručno usavršavanje; neravnomjerna prilagođenost radnih i pomoćnih prostorija i opreme poslodavca biološko - fiziološkim potrebama zaposlenih oba pola; različit tretman zbog trudnoće, porođaja ili korišćenja 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 sa donošenjem odluke o korišćenju odsustva nakon rođenja djeteta; bilo koji nepovoljni tretman roditelja ili staratelja u usklađivanju obaveza iz porodičnog i profesionalnog života; organizovanje posla, podjele zadataka ili na drugi način određivanje uslova rada, otkazivanje radnog odnosa, tako da se na osnovu pola ili bračnog statusa zaposleniku dodjeljuje nepovoljniji status u odnosu na druge zaposlenike; svaka druga radnja ili djelo koje predstavlja neki od oblika direktne ili indirektna diskriminacije te da je poslodavac/ka dužan/na preduzeti efikasne mjere s ciljem sprečavanja, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i diskriminacije po osnovu pola u radu i radnim odnosima, te ne smije preduzimati nikakve mjere prema zaposleniku/ci zbog činjenice da se on/ona žalio/la na uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i diskriminaciju po osnovu pola (član 8);
- > da opšti i posebni kolektivni ugovori treba da budu usklađeni sa odredbama ovog zakona i obezbijede jednake mogućnosti bez obzira na pol, kao i da sindikati i udruženja poslodavaca imaju posebnu ulogu u obezbjeđenju jednake zaštite prava na rad i uslova pri zapošljavanju i treba da obezbijede da ne postoji diskriminacija po osnovu pola među članovima, bilo da je direktna ili indirektna (član 9).<sup>2</sup>

### Gender akcioni plan za Bosnu i Hercegovinu (GAP BiH)

GAP BiH (2006-2010) je strategijski dokument koji je Savjet ministara BiH usvojio na svojoj 129. sjednici 14. septembra 2006. godine, čiji je glavni cilj definisanje strategija i realizacija programskih ciljeva za ostvarenje ravnopravnosti žena i muškaraca u BiH. Akcioni plan sadrži aktivnosti koje je potrebno preduzeti u različitim oblastima, uključujući i oblast zapošljavanja, prihoda, beneficija, neplaćeni rad i tržište rada.

#### 2.2.2. Entitetski nivo

Entitetskim ustavima i Statutom Brčko distrikta se garantuju ljudska prava i slobode. Neke važnije odrednice Ustava Republike Srpske, Federacije BiH, i pravnog poretka Brčko distrikta su predstavljene kako slijedi.

---

<sup>2</sup> Na državnom nivou usvojeni su i zakoni: **Zakon o državnoj službi u institucijama Bosne i Hercegovine** (Službeni glasnik Bosne i Hercegovine, broj 19/02), **Zakon o radu u institucijama BiH** (Službeni glasnik Bosne i Hercegovine, broj 24/04), **Zakon o Agenciji za rad i zapošljavanje Bosne i Hercegovine** (Službeni glasnik Bosne i Hercegovine, broj 23/03).

**Ustav Republike Srpske** propisuje sljedeće:

- > Da su građani/ke Republike ravnopravni u slobodama, pravima i dužnostima, jednaki pred zakonom i uživaju istu pravnu zaštitu bez obzira na rasu, pol, jezik, nacionalnu pripadnost, vjeroispovijest, socijalno porijeklo, rođenje, obrazovanje, imovno stanje, političko ili drugo uvjerenje, društveni položaj ili drugo lično svojstvo.
- > Da svako ima pravo na rad i slobodu rada, da je prinudni rad zabranjen, da je svako slobodan u izboru zanimanja i zaposlenja i da mu je pod jednakim uslovima dostupno radno mjesto i funkcija, da zaposlenima može prestati radni odnos protivno njihovoj volji na način i pod uslovima koji su utvrđeni zakonom i kolektivnim ugovorom i da svako po osnovu rada ima pravo na zaradu, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.
- > Da zaposleni imaju pravo na ograničeno radno vrijeme, dnevni i sedmični odmor, te plaćeni godišnji odmor i odsustva, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.
- > Da zaposleni imaju pravo na zaštitu na radu, dok omladina, žene i invalidi uživaju posebnu zaštitu.

Brčko Distrikt je posebna administrativna jedinica pod suverenitetom Bosne i Hercegovine. Pitanje ljudskih prava i sloboda uređeno je na taj način što su u Brčko Distriktu BiH, Ustav Bosne i Hercegovine i ostali državni zakoni, direktno primjenjivi akti, a svi zakoni Brčko Distrikta moraju biti usklađeni sa istima.

Ljudska prava i slobode se **Ustavom Federacije Bosne i Hercegovine** garantuju na način da su odredbe međunarodnih konvencija prihvaćene kao ustavne odredbe i sastavni su dio Ustava Federacije BiH (**Aneks Ustava Federacije BiH Instrumenti za zaštitu ljudskih prava koji imaju pravnu snagu ustavnih odredbi**).

**Entitetski zakoni o radu i Zakon o radu Brčko distrikta**<sup>3</sup> svojim odredbama garantuju da radnik/ca kao i lice koje traži zaposlenje, ne može biti stavljen u neravnopravan položaj kod ostvarivanja prava po osnovu rada i prava na zaposlenje zbog rase, etničke pripadnosti, boje kože, **pola**, jezika, religije, političkog ili drugog mišljenja i ubjeđenja, socijalnog porijekla, imovnog stanja, članstva ili nečlanstva u sindikatu ili političkoj organizaciji, tjelesnog ili duševnog zdravlja i drugih obilježja koja nisu u neposrednoj vezi sa prirodom radnog odnosa.

Odredbama ovih zakona se na različite načine štiti ravnopravnost polova u oblasti rada i zapošljavanja, a najvažnije odredbe su kojima se kaže:

- > da, prilikom zaključivanja ugovora o radu, poslodavac/ka ne može tražiti od radnika/ce podatke koji nisu u neposrednoj vezi sa poslovima koje radnica treba da obavlja;
- > da je zabranjeno od žene koja traži zaposlenje, kao i od žene u radnom odnosu, tražiti da obavi testiranje na trudnoću;

---

<sup>3</sup> Na nivou entiteta i Brčko distrikta usvojeni su: **Zakon o radu Republike Srpske** (Službeni glasnik Republike Srpske, broj 55/07 prečišćen tekst), **Zakon o radu**, (Službene novine Federacije BiH, br:43/99, 32/00, 29/03), **Zakon o radu** (Službeni glasnik Brčko Distrikta BiH broj 7/00, 8/03, 33/04, 29/05).



- > da je zabranjen noćni rad trudnim ženama i majkama sa djetetom do tri godine života, kao i samohranom roditelju ili usvojiocu djeteta mlađeg od šest godina života, osim u slučajevima kad daju pismenu saglasnost za noćni rad;
- > da je trudnim ženama počev od šestog mjeseca trudnoće i majkama sa djetetom do jedne godine života zabranjen noćni rad, kao i radnicima/cama mlađim od 18 godina života;
- > da žena ne može biti raspoređena na rad u podzemnim dijelovima rudnika, osim u slučaju ako je zaposlena na rukovodećem radnom mjestu koje ne zahtijeva fizički rad ili u službama zdravstvene i socijalne zaštite i da se od ove zabrane izuzimaju se i slučajevi kad zaposlena žena mora povremeno boraviti u podzemnim dijelovima rudnika radi stručne obuke i osposobljavanja ili kada treba obaviti određeni posao koji ne zahtijeva fizički rad;
- > da za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta žena ima pravo na porodijsko odsustvo. Entitetski zakoni i zakon o radu Brčko distrikta određuju na različite načine mogućnost korištenja porodijskog odsustva i njegovu dužinu;
- > da poslodavac ne može odbiti da primi u radni odnos ženu zbog toga što je trudna, niti joj može otkazati ugovor o radu zbog trudnoće ili zbog toga što žena koristi porodijsko odsustvo;
- > da se radnicima/cama garantuje jednaka plata za isti rad ili rad iste vrijednosti koji ostvaruju kod poslodavca. Pod radom iste vrijednosti se podrazumijeva rad za koji se zahtijeva isti stepen stručne spreme, ista radna sposobnost, odgovornost i fizički i intelektualni rad.

**Entitetski zakoni o zapošljavanju i Zakon o zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti Brčko distrikta<sup>4</sup>** svojim odredbama garantuju da:

- > u primjeni ovih zakona i drugih propisa i akta Zavoda i drugih organizacija koje obavljaju određene poslove zapošljavanja, nijedno lice ne može biti diskriminisano zbog rase, boje kože, **pola**, jezika, religije, političkog ili drugog mišljenja i opredjeljenja, etničke ili socijalne pripadnosti, ili porijekla, imovnog stanja, članstva ili nečlanstva u sindikatu, političkoj organizaciji, ili udruženju kao i stanja fizičkog ili mentalnog zdravlja, ako uslovi posla to dozvoljavaju, ili bilo koje druge okolnosti koja nije u skladu sa principom ravnopravnosti građana pred zakonom.
- > da su svi ravnopravni u procesu zapošljavanja po osnovu **pola** i da je u suprotnosti sa ovim zakonima svaka diskriminacija zasnovana na polu u procesu ponude zapošljavanja, otvorenog oglasa, postupka popune slobodnih radnih mjesta radnog odnosa i otkaza radnog odnosa osim u slučajevima:

---

<sup>4</sup> Najvažniji zakoni iz oblasti rada i zapošljavanja, na entitetskim nivoima su: **Zakon o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba** (Službene novine Federacije BiH, broj 41/01), **Zakon o zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti** (Službeni glasnik Brčko Distrikta BiH, broj 34/04) i **Zakon o zapošljavanju RS** (Službeni glasnik Republike Srpske, broj 54/05 - prečišćen tekst).



- a) kad je diskriminacija propisana normama, kriterijumima ili praksom koje je moguće objektivno opravdati postizanjem zakonitog cilja, proporcionalnog preduzetim nužnim i opravdanim mjerama,
- b) uspostavljanja specijalnih mjera u cilju promovisanja jednakosti i ravnopravnosti polova i eliminacije postojeće neravnopravnosti odnosno zaštite polova po osnovu biološkog određenja, ili kako to definiše Zakon o zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti da posebna zaštita određenih kategorija lica (invalidi, maloljetna lica, starija lica) nije u suprotnosti s načelom zabrane diskriminacije iz stava 1. ovog člana.

### 2.2.3. Zakon o radu Republike Srpske<sup>5</sup>

U Republici Srpskoj osnovni propis koji reguliše radne odnose je Zakon o radu. Ostali izvori prava su Opšti kolektivni ugovor, granski kolektivni ugovori, pojedinačni kolektivni ugovori, pravilnici o radu i ugovor o radu.

#### **Članom 5 Zakona o radu RS zabranjena je diskriminacija po osnovu pola.**

Zakon sadrži i druge odredbe koje tretiraju zabranu diskriminacije po osnovu pola. Tako **član 110** kaže da su sva lica ravnopravna u postupku zapošljavanja po osnovu pola.

Isti član dalje kaže da nije dozvoljena diskriminacija zasnovana po osnovu pola u postupku zapošljavanja, trajanja radnog odnosa i otkaza ugovora o radu osim:

- ako je normama, pravilima ili praksom moguće opravdati postizanje zakonitog cilja koji je proporcionalan preduzetim nužnim i opravdanim mjerama...

Ova norma ostavlja širok prostor poslodavcima da svojim samovoljnim tumačenjem pravo primjenjuju na štetu ženske radne snage.

**Zapošljavanje i otkaz ugovora o radu u trudnoći** regulisani su **članom 77** Zakona o radu RS:

*Poslodavac ne može odbiti da primi u radni odnos ženu zbog toga što je trudna, niti joj može otkazati ugovor o radu zbog trudnoće ili zbog toga što žena koristi porodiljsko odsustvo.*

Iako su nediskriminacija prilikom zapošljavanja i uslovi za otkaz ugovora o radu propisani i drugim odredbama zakona o radu, zakonodavac je i posebnim poglavljem Zakona regulisao zaštitu žene u trudnoći. Međutim, u praksi, poslodavci se najčešće ne obaziru na ove odredbe. Rijetke su situacije da poslodavci primaju trudnice na rad, dok je vrlo česta pojava da trudnice, koje imaju zaključen ugovor o radu na neodređeno vrijeme, dobijaju otkaze sa obrazloženjem da su tehnološki višak. Time, u stvari, poslodavci nastoje da prikuju da je trudnoća isključivi razlog otpuštanja žene.

---

<sup>5</sup> Dio teksta koji obrađuje pojedine članove Zakona o radu RS koji se odnose na zabranu diskriminacije na osnovu pola, zaštitu žena u vrijeme trudnoće i porodiljskog bolovanja, pripremio je Goran Dragišić.

O **raspoređivanju žene na drugo radno mjesto tokom trudnoće** govori **član 78** Zakona o radu RS:

*Na osnovu nalaza i preporuke nadležnog doktora medicine, žena za vrijeme trudnoće i dok doji dijete može biti privremeno raspoređena na druge poslove, ako je to u interesu očuvanja njenog zdravlja ili zdravlja djeteta.*

Ako poslodavac nije u mogućnosti da ženi obezbijedi raspored na drugi posao u smislu stava 1. ovog člana, žena ima pravo na odsustvo s rada, uz naknadu plate, u skladu sa kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu. Ova naknada ne može biti manja od naknade koju bi žena ostvarivala da je ostala na svom radnom mjestu.

Ženu za vrijeme trudnoće i majku djeteta do dvije godine starosti, poslodavac može rasporediti na rad u drugo mjesto rada samo uz njen pristanak.

U vezi sa ovim članom, zanimljivo je napomenuti da npr. Zakon o radu Federacije BiH izričito traži pismeni pristanak žene za raspoređivanje na drugo radno mjesto, dok Zakon o radu RS samo kaže pristanak. izričito traema broja: prava iz radnog odnosa

Mišljenja smo da ovu odredbu svakako treba tumačiti na način da je potreban pismeni pristanak žene, radi sprječavanja mogućih zloupotreba od strane poslodavaca.

**Članom 79** Zakona o radu određeno je da za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta **žena ima pravo na porodiljsko odsustvo u trajanju od jedne godine neprekidno**, a za blizance i svako treće i naredno dijete, u trajanju od 18 mjeseci neprekidno.

Međutim, članom 80 je propisano da žena može, na sopstveni zahtjev, otpočeti s radom i prije isteka porodiljskog odsustva, ali ne prije nego što protekne 60 dana od dana porođaja.

Član 80 poslodavci često koriste da bi vršili pritisak na porodilje da ne koriste porodiljsko odsustvo u punom trajanju, iako na to imaju pravo. Poslodavci insistiraju da porodilje podnose zahtjeve da počnu sa radom prije isteka porodiljskog odsustva, a što porodilje zbog ekonomske zavisnosti i straha od otkaza često i čine. Propisivanje dužine porodiljskog odsustva je vrlo osjetljivo pitanje sa aspekta ostvarivanja opšteg društvenog interesa za povećanjem nataliteta, te udovoljavanja interesima poslodavaca za što kraćim porodiljskim odsustvom.

Valja naglasiti da pojedini analitičari smatraju da dužina porodiljskog odsustva u BiH destimuliše poslodavce da zapošljavaju žene, sa objašnjenjem da mnoge ekonomski jače zemlje imaju kraće porodiljsko odsustvo, od kojih neke čak i ispod 20 sedmica.

Mišljenja smo da bi ublažavanju ovog problema doprinijelo i poboljšanje ustanova za zbrinjavanje djece (jaslica i obdaništa), kao i smanjenje troškova za boravak djece u njima, uz plaćanje makar dijela troškova od strane organa vlasti.

**Mobing** predstavlja novinu u Zakonu o radu i zabrana mobinga propisana je **članom 111** stav 1 koji kaže da nije dozvoljeno uznemiravanje i seksualno uznemiravanje, nasilje po osnovu pola, kao i sistematsko zlostavljanje radnika od poslodavca i drugih zaposlenih.

Zakon dalje kaže da je mobing specifičan oblik ponašanja na radnom mjestu kojim jedno lice ili više lica sistematski, u dužem vremenskom periodu, psihički zlostavlja ili ponižava drugo lice s ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta.

Zakon nalaže poslodavcima da preduzmu efikasne mjere kako bi spriječili mobing.

U članu 112 stav 1 Zakon daje mogućnost žrtvama mobinga da pokrenu postupak za naknadu štete.

U praksi je vidljivo da još uvijek postoji monogo lutanja kada je u pitanju mobing, kako od strane eventualnih žrtava mobinga, tako i od profesionalaca koji rade na zaštiti prava radnika.

Još uvijek ne postoji sudska praksa koja bi otklonila mnoge nedomice. Može se zaključiti da je zaštita od mobinga za sada još uvijek na deklarativnom nivou.

Valja napomenuti i da Zakon o radu ne predviđa prekršajnu odgovornost poslodavca i odgovornog lica kod poslodavca zbog mobinga, već samo mogućnost da žrtva mobinga traži naknadu štete u parničnom postupku.

### Kaznene odredbe

Zakon o radu ustanovljava prekršajnu odgovornost poslodavca i odgovornog lica kod poslodavca za povrede navedenih odredbi, te predviđa određene novčane kazne. Zakon predviđa novčanu kaznu od 3.000 do 15.000 KM za poslodavca - pravno lice i 500 do 1000 KM za odgovorno lice.

Inicijativu za vođenje prekršajnog postupka daje Inspekcija rada, a o visini kazne odlučuje sud cijeneći okolnosti pod kojima je konkretan prekršaj učinjen.

6 U okviru projekta Implementacija Zakona o ravnopravnosti polova u Bosni i Hercegovini, institucionalni mehanizmi za ravnopravnost polova (Agencija i gender centri) osnovali su radne grupe za posebne oblasti koje tretira zakon: obrazovanje, rad, zapošljavanje i pristup svim oblicima resursa, zdravlje i socijalnu zaštitu, medije i javni život, sport i kulturu i za nasilje. Rad radnih grupa podržan je od strane UNDP-a. U cilju praćenja primjene Zakona o ravnopravnosti polova BiH u oblasti rada, zapošljavanja i pristupa ekonomskim resursima, radna grupa za rad i zapošljavanje je utvrdila da je neophodno osigurati prikupljanje različitih statističkih podataka:

- > stanovništvo po starosti, polu, dobi, nacionalnosti;
- > radno sposobno stanovništvo po polu, dobi, kvalifikaciji, zanimanju;
- > nezaposlenost po polu, kvalifikaciji, zanimanju, dobi;
- > zaposlenost po polu, kvalifikaciji, zanimanju, dobi;
- > broj korisnika programa od nezaposlenosti po polu, dobi, zanimanju;
- > zaposleni po granama i djelatnostima po polu i dobi;
- > vlasnici samostalnih radnji i zaposlenici po polu, kvalifikaciji i dobi;
- > korisnici naknada za nezaposlenost po polu, kvalifikaciji i dobi;
- > penzioneri po kategorijama (invalidska, prijevremena, starosna) i po polu;
- > GDP, prosječna zarada, prema granama i djelatnosti;
- > procenat žena na rukovodnim mjestima u javnim ustanovama;

## Institucije nadležne za oblast rada i zapošljavanja u Bosni i Hercegovini

|                                                                                        |                                                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| Ministarstvo civilnih poslova Bosne i Hercegovine                                      | Agencija za rad i zapošljavanje Bosne i Hercegovine      |
| Ministarstvo rada i socijalne zaštite Federacije BiH<br>-Inspekcija rada               | Federalni zavod za zapošljavanje                         |
| Ministarstvo rada i boračko-invalidske zaštite<br>Republike Srpske<br>-Inspekcija rada | Zavod za zapošljavanje RS<br>- Filijale za zapošljavanje |
| Kantoni Federacija BiH<br>Kantonalna ministarstva rada<br>-Inspekcije rada             | Službe za zapošljavanje u kantonima                      |
| Služba za rad Brčko Distrikta BiH<br>-Inspekcija rada                                  | Zavod za zapošljavanje Brčko Distrikta BiH               |
| Opštinske službe za privredu i društvene djelatnosti                                   | -Opštine/Općine (Biroi za zapošljavanje)                 |

Tabelarni pregled institucija preuzet je iz publikacije *Zakon o ravnopravnosti polova u BiH - Oblast V Rad, zapošljavanje i pristup resursima*.

- 
- > procenat učešća žena u izvršnoj, sudskoj i zakonodavnoj vlasti;
  - > procenat učešća žena u sindikata;
  - > procenat učešća žena u tijelima odlučivanja komisije, odbori;
  - > učešće žena u diplomatiji i međunarodnim organizacijama;
  - > prikaz beneficija u zaštiti materинства;
  - > brožčani prikaz žena pripadnica manjina, ekonomski pokazatelji i kvalifikaciona struktura, broj (procenat), ženske djece u osnovnim, srednjim i vi-sokoškolskim ustanovama;
  - > brožčani prikaz žena izbjeglica i raseljenih osoba, dob, kvalifikaciona struktura, zaposlenost;
  - > brožčani prikaz žena seoskog stanovništva, dob, kvalifikaciona struktura, ekonomski status;
  - > bračni status, udate/neudate, rođena djeca, nosilac domaćinstva;
  - > porodična davanja, prihodi i podaci o bankarskim zajmovima - kreditima koji su dodijeljeni ženama i sl.

Radna grupa je takođe konstatovala da će politike do 2010. godine pokušati postići sljedeće:

- > Značajno smanjenje u jazu među platama žena i muškaraca u svakoj od zemalja članica putem višestrukog pristupa, uključujući faktore razlika u platama među polovima, uključujući sektorsku segregaciju i segregaciju među zanimanjima, obrazovanje i osposobljavanje, kvalifikaciju zanimanja i sistema plata, podizanje svijesti i transparentnost.
- > Pomirenje rada i porodičnog života, i to putem pružanja usluga za brigu o djeci i ostalim zavisnim članovima porodice, potičući djjeljenje porodičnih i profesionalnih odgovornosti i olakšavajući povratak na posao nakon razdoblja odsustva.

## Oblici diskriminacije po osnovu pola u radnom odnosu

Pravni akti, dakle, na svim nivoima vlasti u BiH garantuju jednako pravo na rad svima bez obzira na pol. Ipak, u praksi se javljaju različiti oblici diskriminacije po osnovu pola u oblasti rada, zapošljavanju i pristupa svim oblicima resursa<sup>7</sup>.

Istraživanja o oblicima diskriminacije po osnovu pola u radu i radnim odnosima pokazuju i sljedeće:

- > Statistički podaci pokazuju da žene u BiH radno-pravni status ostvaruju uglavnom u privrednim granama gdje su manja primanja i da su najzastupljenije u uslužnim djelatnostima (npr. trgovina i ugostiteljstvo 25,45%, industriji 19,09%, poljoprivreda i zanatstvo 7,27%, administracija 21,82%, zdravstvo 12,73%, prosvjeta 10,91%, kultura i sport 2,73%).
- > Do sada u sudskoj praksi nisu bili zabilježeni slučajevi direktne diskriminacije i kršenja odredbi zakona koje garantuju jednake plate za rad jednakih vrijednosti, ali je takođe činjenica da su žene najzastupljenije u zanimanjima gdje su niža primanja, odnosno sa aspekta socijalno - ekonomskog statusa, njihov rad je manje plaćen za slična zanimanja u drugim oblastima gdje su više zastupljeni muškarci (*Zakon o ravnopravnosti polova u BiH - Oblast V Rad, zapošljavanje i pristup resursima* 25).
- > Gotovo 1/3 žena (33,63%) u BiH je zaposlena na određeno vrijeme i da postoje zloupotrebe poslodavaca u pogledu radnog angažovanja žena.
- > Postoji takođe i najdelikatniji oblik polne diskriminacije, a to je seksualno uznemiravanje. Ovaj oblik diskriminacije se može pojaviti u različitim oblicima, verbalni i neverbalni postupci kojima se vrijeđa dostojanstvo žene/radnice (npr. nepristojno dodirivanje, obećavanje napredovanja kao protivusluga za seksualne usluge i sl). Najbitniji element ovog oblika diskriminacije je neželjenost. Dakle, u svakom konkretnom slučaju se procjenjuje da li postoji seksualno uznemiravanje.
- > Diskriminaciji su posebno izloženi radnici/ce u neformalnoj ekonomiji, gdje opet žene čine većinu.
- > Rad kod kuće postao je ženski fenomen, bez ikakve evidencije i zaštite tog rada.

<sup>7</sup> U istraživanju Socio ekonomski status žena u BiH - Star pilot istraživanje 2002 iznesen je sljedeći podatak: 35,45 % žena se u anketi izjasnilo da u praksi postoji diskriminacija kod traženja posla i da fizički izgled žene utiče na diskriminaciju, tako da su neki poslovi rezervisani samo za mlade i lijepe žene.

Centar za jednakost i ravnopravnost polova (Gender centar) je osnovan Odlukom Vlade Republike Srpske u decembru 2001. godine. Osnivanje ovakvog tijela na entitetskom nivou je bio jedan od uslova za ulazak Bosne i Hercegovine u Savjet Evrope.

Cilj osnivanja je uspostavljanje i jačanje institucionalnih mehanizama za ravnopravnost polova, uvođenje jednakosti i ravnopravnosti polova u sve oblasti života i rada u Republici Srpskoj kroz zakone, politike i programe, u saradnji sa domaćim i međunarodnim institucijama i organizacijama, u skladu sa domaćim zakonima i međunarodnim konvencijama i sporazumima ratifikovanim od strane naše zemlje.

Mandat Gender centra je da:

- > prati položaj žena i implementaciju njihovih zagarantovanih prava,
- > prati i koordinira aktivnosti na sprovođenju Zakona o ravnopravnosti polova u BiH;
- > ostvaruje koordinaciju sa Odborom za jednake mogućnosti u Narodnoj Skupštini RS;
- > ostvaruje saradnju sa institucijama u Federaciji BiH, kao i na državnom nivou;
- > učestvuje u pripremi zakona, drugih propisa i opštih akata, radi ostvarenja jednakih prava i obaveza u razvojnem procesu;
- > sakuplja inicijative za promjenu zakonodavstva sa aspekata gendera;
- > pruža stručnu pomoć u bilateralnim i multilateralnim odnosima vezanim za politiku polova;
- > ostvaruje saradnju sa domaćim i međunarodnim nevladinim organizacijama; te koordinira implementaciju domaćih i međunarodnih programa;
- > učestvuje u izradi izvještaja ovlaštenih tijela prema međunarodnim institucijama (Ujedinjene Nacije, Evropska Unija, Savjet Evrope itd) o stanju po preuzetim konvencijama i drugim dokumentima iz gender oblasti,
- > informiše javnost o bitnim pitanjima ženskih - ljudskih prava;
- > sarađuje sa Vladom i predstavlja savjetodavno tijelo u oblasti odnosa među polovima - ljudskih prava;
- > obavlja i druge poslove u skladu sa Odlukom o osnivanju i Zakonom o ravnopravnosti polova u BiH.

### 2.3. Ispitivanje kršenja Zakona o ravnopravnosti polova u BiH

Na osnovu ovlaštenja iz člana 25. stav 1. Zakona o ravnopravnosti polova u Bosni i Hercegovini, Gender centar Republike Srpske postupa po Pravilima postupka za ispitivanje kršenja Zakona o ravnopravnosti polova u Bosni i Hercegovini (Službeni glasnik Republike Srpske, broj 90/06 i 100/06) vršeći ispitivanje zahtjeva koji se odnose na eventualne povrede Zakona o ravnopravnosti polova u Bosni i Hercegovini. Zahtjev za ispitivanje mogu podnijeti republički organi uprave, građani/ke, nevladine organizacije ili se ispitivanje može obaviti na inicijativu samog Gender centra.

Ukoliko podnosilac/podnositeljica zahtjeva smatra da je došlo do povrede Zakona o ravnopravnosti polova u BiH, u skladu sa Pravilima postupka može podnijeti zahtjev Gender centru. Rad Gender centra je besplatan za stranke. Pravila postupka i obrazac zahtjeva mogu se preuzeti u Gender centru, ili sa linka: <http://www.vladars.net/sr-SP-Cyrl/Vlada/centri/gendercentarrs/AKTI/Pages/Procedure.aspx>.

Zahtjev treba da sadrži sve relevantne činjenice slučaja i razloge za podnošenje zahtjeva, sa priloženom dokumentacijom koja se odnosi na slučaj. Zahtjev može biti odbačen u sljedećim slučajevima: a) ako je zah-

Krojačice u prijedorskom "Borcu" obustavile proizvodnju nezadovoljne zaradom i uslovima rada

D. KOVAČEVIĆ

**PRIJEDOR - Radnici prijedorske konfekcije "Borac" juče su obustavili proizvodnju nezadovoljni niskim platama, ali i zbog nehumanih uslova rada u pogonu.**

Radnici kažu da su krojačke mašine zaustavili spontano pošto su im situacija u kolektivu i odnos poslodavca prema njima postali neizdrživi.

**Jedna od radnica** Marina Pavković, koja je na poslovima krojačice angažovana punih 25 godina, kaže da je nezadovoljstvo "Borčevih" radnika kulminiralo nakon što im je prekjue isplaćena plata u iznosu od 180 do 260 KM.

"To nije dovoljno da našoj djeci obezbij-

## Radnice zimi šiju umotane u ćebad

dimo iole pristojne uslove za život, da platimo režije. U pogonu radimo od jutra do mraka, a pored teških uslova rada poslodavac nam ne uplaćuje ni doprinose. Tako nemamo prava ni na zdravstvenu zaštitu, a kamoli na odlazak u zasluženu mirovinu", rekla je Marina Pavković.

Radnice u "Borcu", u kojem je juče bio zabranjen pristup novinarima, kažu da su nezadovoljne i nehumanim uslovima rada u pogonu.

**"Zimi se radeći** za krojačkom mašinom zamotavamo u deke, a ljeti nas ubi vrućina i padamo u nesvest", kazala je jedna od radnica koja je, zbog bojazni da će ukoliko joj se ime pojavi u novinama ostati bez posla, željela da ostane anonimna.

Nezadovoljni radnici, s kojima smo konta-

ktirali i putem mobilnih telefona, tvrde da neki od njih samoinicijativno produžavaju smjene samo kako bi ispoštovali uslove koje im je nametnuo poslodavac koji radi za italijanske kupce. Od prevelikog truda, kažu, nemaju mnogo vaje jer su im plate niske, a radnička prava uskraćena.

**Milan Stojković**, direktor "Borca", nije bio raspoložen da komentariše obustavu rada u svom pogonu, mada se nezvanično saznaje da je održao višecasovni sastanak s

radnicima.

Stojković je vlasnik preduzeća "Maksim" iz Čelince, a od prije nepune tri godine i prijedorske konfekcije "Borac", u kojoj je danas zaposleno oko 230 radnika.

**Direktor  
neraspoložen  
za izjavu**

14.02.2009. NN sm. 10

tjev anonimn, b) za koji smatra da je zlonamjran, c) ako ne sadrži nikakav zahtjev, d) koji sa sobom nosi narušavanje legitimnih prava treće strane, e) kada je zahtjev razmatran ili se razmatra pred Agencijom za ravnopravnost polova Bosne i Hercegovine, Gender centrom Federacije Bosne i Hercegovine, Ombudsmanom Bosne i Hercegovine, Ombudsmanom Republike Srpske, Ombudsmanom Federacije Bosne i Hercegovine ili koji je u postupku ili je bio u postupku kod bilo kojeg suda u Bosni i Hercegovini ili je predmet međunarodne istrage ili nagodbe, f) koji je već razmatrao Gender centar, g) koji se odnosi na činjenično stanje kakvo je bilo prije 24. juna 2003. godine, odnosno stupanja na snagu Zakona, h) ako je zahtjev nepotpun ili nerazumljiv, a podnosilac/teljica ga nije dopunio/la, odnosno ispravio/la na traženje Gender centra.

Ukoliko Gender centar utvrdi kršenje Zakona i načela jednakosti i ravnopravnosti polova, kao institucija izvršne vlasti može dati preporuku odgovornoj strani iz zahtjeva podnosioca u svrhu usvajanja i primjene potrebnih mjera saglasno odredbama Zakona i međunarodnih dokumenata o ljudskim pravima.

Gender centar je u 2007. godini ukupno zaprimio **9 zahtjeva za ispitivanje kršenja Zakona o ravnopravnosti polova u BiH**, što predstavlja povećanje za 4 slučaja u odnosu na broj slučajeva iz 2006. godine.

Većina tih zahtjeva se odnosila na kršenje prava iz oblasti radnih odnosa. Najveći broj ovih zahtjeva, ukupno 7, odnosio se na prijavu djela mobinga, odnosno zlostavljanja na radnom mjestu. Pet slučajeva je proslijeđeno na postupanje Inspekciji rada RS kao nadležnom organu, dok se u 2 slučaja još uvijek vodi postupak pred Gender centrom RS, a s obzirom na činjenicu da se pored mobinga ispituje i istovremeno postojanje diskriminacije po osnovu pola.

Ono što je neophodno za poboljšanje stanja i povećanje svijesti građana i građanki o njihovim pravima i zabrani diskriminacije po osnovu pola jeste efikasnija zaštita od strane pravosudnih institucija i drugih subjekata zaštite; nastavak edukacije i gender senzibilizacije nadležnih državnih organa koji treba da preventivno i represivno djeluju u slučajevima diskriminacije, na jačanju promocije ženskih ljudskih prava i zabrane diskriminacije po osnovu pola, kao i dalja edukacija cjelokupnog stanovništva.

U daljem tekstu dajemo pregled nekih od slučajeva na kojima je radio Gender centar.

**Slučaj 1-182/07.** A.R. (Ž) iz Trebinja. Žalba na mobing. Podnositeljica je navela da trpi kontinuirano maltretiranje v.d. direktora, ponižavanje, vrijeđanje i omalovažavanje, usljed čega joj je narušeno psiho-fizičko zdravlje. Podnositeljica je navela da je od 03.02.2007. dobila novi ugovor o radu pod izmijenjenim okolnostima, sa nižom stručnom spremom i manjom platom. Činjenice navedene u slučaju ukazivale su na moguće postojanje mobinga, pa je slučaj upućen Inspekciji rada. Prema izjavi v.d. direktora, nisu preduzimate radnje zlostavljanja u kontinuitetu, jer je on sa A.R. obavio jedan razgovor koji je nepovoljan za njen profesionalni status, a da nakon toga više nisu imali kontakta jer je A.R. koristila godišnji odmor, a potom otvorila i bolovanje. Inspektor rada i zaštite na radu je utvrdio da je A.R. rješenjem od 09.02.2007. godine bila na godišnjem odmoru, a potom na bolovanju, do dana inspeksijskog pregleda (29.05.2007), pa je



zaključak inspektora da nije moglo doći do mobinga, kao sistematskog stalnog višemjesečnog zlostavljanja, ukoliko radnik/ca nije uopšte bio/la na radnom mjestu. Inspektor rada i zaštite na radu je uputio A.R. da, ukoliko smatra da je došlo do mobinga, pred nadležnim sudom pokrene postupak za naknadu štete shodno Zakonu o radu.

**Slučaj 1-174/07:** Lj.M. (Ž) iz Doboja. Molba za pomoć u rješavanju radnog spora. Prema navodima podnositeljice, već četiri godine je žrtva mobinga od strane direktora preduzeća. Podnositeljica je tužila poslodavca zbog raspoređivanja na drugo radno mjesto, ali je Osnovni sud u Doboju odbio kao neosnovan tužbeni zahtjev, kojim je traženo da sud poništi kao nezakonit nalog za rad preduzeća, kao i odluka direktora o udaljenju tužiteljice sa prethodnog radnog mjesta, te isplate troškova prevoza, toplog obroka i uvećanja plate. Činjenice navedene u slučaju ukazivale su na moguće postojanje mobinga, pa je slučaj upućen Inspekciji rada.

**Slučaj 1-591/07:** D.D. (Ž) iz Banje Luka. Žalba na zlostavljanje na radnom mjestu od strane direktorice jedne javne ustanove. Traženo je u zahtjevu da Gender centar preispita dalji ostanak na poziciji direktora. U predmetnom slučaju nije utvrđeno postojanje diskriminacije po osnovu pola. Činjenice navedene u slučaju ukazivale su na moguće postojanje mobinga, pa je slučaj upućen Inspekciji rada. Inspekcija, kao nadležni organ za postupanje, nije utvrdila postojanje povreda prava iz radnog odnosa od strane poslodavca, u koje spadaju i diskriminacija po osnovu pola i mobing. Zbog toga je Gender centar obustavio postupak ispitivanja diskriminacije po osnovu pola u ostvarivanju prava iz oblasti radnih odnosa u predmetu. Stranka je obaviještena da kao sljedeću fazu zaštite može pokrenuti postupak pred nadležnim sudom za naknadu štete, prema Zakonu o radu.

**Slučaj 1-581/07:** M.G. (Ž) iz Banje Luke. Žalba na diskriminaciju po osnovu pola u radu i radnim odnosima. Podnositeljica žalbe je radila 3,5 godine i dobila je otkaz radnog odnosa nakon saznanja poslodavca da je trudna. Nije imala nikakav dokument o zasnivanju radnog odnosa (ugovor o radu), kao ni o prestanku rada. Navela je da se u papirima kod poslodavca vodila kao zaposlena sa stalnim radnim odnosom na neodređeno. Podnositeljica žalbe je izražavala bojazan da inspeksijski pregled neće biti od pomoći, ali Gender centar je službeno zatražio da Inspekcija rada obavi inspeksijski pregled. Inspektorka rada i zaštite na radu je utvrdila da je poslodavac postupio suprotno odredbama čl. 99 i 128. Zakona o radu i naložila otklanjanje nepravilnosti. Poslodavac je na osnovu rješenja inspektorke rada stavio van snage svoju odluku i prijavio radnicu na FOND PIO i ZO. S obzirom na to da je time poslodavac prekinuo kršenje prava i sloboda naznačenih u zahtjevu, Gender centar je donio zaključak o obustavi postupka.

**Slučaj 1-242/07:** N.P. (Ž) iz Banje Luke. Žalba na diskriminaciju po osnovu pola u radu i radnim odnosima. Podnositeljica je navela da je zaposlena na neodređeno vrijeme u EUFOR-u, u sastavu holandskog vojnog kontingenta. U vrijeme podnošenja žalbe, podnositeljica je bila u četvrtom mjesecu trudnoće i poslodavac je namjeravao da je pošalje na bolovanje sve do vremena kada se steknu uslovi za ostvarivanje prava na porodiljsko odsustvo, kako je regulisano ugovorom o radu. S obzirom na odredbe ugovora, bolovanje pre-

ko 12 dana nije pokriveno novčanim naknadama, te bi imenovana odlaskom na bolovanje bila u nepovoljnom materijalno-finansijskom položaju zbog trudnoće. Zbog ekskluziviteta koje uživaju strane vojne trupe na teritoriji BiH, odnosno RS, Gender centar Republike Srpske nema nadležnost za ispitivanje kršenja Zakona kod ovog poslodavca. Podnositeljici je savjetovano da se pozove na međunarodne konvencije ILO i UN-a (CEDAW), koje je potpisala i ratifikovala država Holandija, kako bi ukazala na diskriminaciju i obezbijedila pravično rješenje nastale situacije. Poslodavac je prihvatio ove argumente i prekinuo kršenje prava i sloboda podnositeljice.

**Slučaj 1-777/06:** T.V. (Ž) iz Banje Luke. Žalba na diskriminaciju po osnovu pola u oblasti rada. Podnositeljica je bila zaposlena na određeno vrijeme (6 mjeseci) kod poslodavca. Ostala je u drugom stanju. Po isteku ugovora, podnositeljica žalbe je nastavila raditi očekujući da će zaključiti novi ugovor o radu, što se nije dogodilo. Inspektor rada i zaštite na radu je izvršio inspekcijski pregled i naložio zaključivanje novog ugovora o radu. Poslodavac je T.V. ponudio ugovor na mjesec dana, što je ona odbila, sa napomenom da poslodavac nije ni sa jednim radnikom do tada zaključio ugovor o radu u trajanju od mjesec dana, što je ukazivalo na to da je osnovni razlog trudnoća, odnosno da poslodavac želi izbjeći plaćanje troškova porodijskog odsustva i povratak radnice na posao. Gender centar je službeno zatražio izjašnjenje Inspekcije rada, koja je na osnovu utvrđenog činjeničnog stanja konstatovala da poslodavac nije povrijedio odredbe Zakona o radu, u dijelu zaključivanja i primjene ugovora o radu, prema kome radni odnos zasnovan na osnovu ugovora o radu na određeno vrijeme prestaje istekom roka određenog tim ugovorom ako se radnik i poslodavac drugačije ne sporazumiju. Gender centar je potom održao zajednički sastanak sa poslodavcem, u cilju posredovanja za postizanje sporazumnog rješenja u predmetu. Na sastanku je razmatrana mogućnost novčane nadoknade u visini nadoknade za porodijsko odsustvo koju bi poslodavac bio dužan isplatiti da je radnica ostala u radnom odnosu. Poslodavac je odbio ovakvo sporazumno rješenje. S obzirom na odredbe relevantnih propisa u ovom slučaju, koje se odnose na rad na određeno vrijeme, Gender centar je donio zaključak o obustavi postupka.

**Slučaj 1-554/06.** R.P. (Ž) iz Banje Luke. Žalba na diskriminaciju po osnovu pola u oblasti rada. Podnositeljica je tražila ispitivanje kršenja Zakona, navodeći da je u dužem vremenskom periodu, zbog toga što je žena, onemogućavana u izbor u zvanje vanrednog profesora na Elektrotehničkom fakultetu, iako je na konkursima koji su raspisivani bila jedini kandidat i predlagana od strane Komisije za izbor. Takođe je navela da procedura po raspisanim konkursima nije okončana na zakonit način, kako bi se izbjeglo njeno imenovanje u zvanje vanrednog profesora. Fakultet je u svom izjašnjenju o predmetu naveo da je R.P. imala izbor u nastavničko zvanje docenta za predmet Mikrotalasna tehnika, koji je svojevremeno istekao. Zbog nedostatka nastavnog kadra, dodijeljen joj je i predmet Radiopredajnici, za koji nije imala formalni izbor u nastavničko zvanje. Fakultet svake godine raspisuje konkurs za izbor u sva nastavnička zvanja za predmete koji nisu pokriveni nastavnim kadrom. 2001. godine na konkurs na kome je tražen jedan nastavnik za dva predmeta, R.P. javila samo za jedan predmet, što je smatrano nepotpunom prijavom po kojoj se nije vodio da-

liji postupak. Naredne godine (2002) ponovo je raspisan konkurs, na kome se R.P. prijavila za izbor u zvanje vanrednog profesora na predmetima Mikrotalasna tehnika i Radiopredajnici i za izbor u zvanje docenta na predmetu Radiopredajnici. Fakultet je smatrao da je pogrešno konkurisala u zvanje vanrednog profesora na predmetu Radiopredajnici, a da prethodno nije imala izbor u zvanje docenta na tom predmetu. Nastavno-naučno vijeće imenovalo je komisiju, koja je veoma sporo radila svoj posao, dostavila nepotpun izvještaj, za koji je Vijeće tražilo dopune, ali Komisija nije postupila po zaključcima Vijeća i postupak dopuna izvještaja se odužio sve do raspisivanja novog konkursa u 2004. godini. Prema izjašnjenju republičkog prosvjetnog inspektora, navedeno je da fakultet nema opravdanog uporišta u zakonu za odugovlačenje reizbora R.P. koja se prijavila na konkurs 2002. godine. S druge strane, pravo i obaveza profesora je da se prijave na konkurse, u suprotnom, pravo i obaveza je fakulteta da može izvršiti i izbor drugih prijavljenih kandidata. Inspektor je fakultetu rješenjem naložio da: 1. do 15.03.2004. objavi konkurs za izbor nastavnika u radnom odnosu kojima je istekao izbor; 2. do 31.03.2004. Nastavno-naučno vijeće imenuje komisije za izbor; 3. da komisije pripreme izvještaj o svim prijavljenim kandidatima najkasnije do 30.05.2004. i daju prijedloge za izbor kandidata u određeno zvanje nastavnika; 4. da dekan fakulteta, po pribavljenoj saglasnosti Univerziteta na izbor nastavnika, donese rješenja o zasnivanju radnog odnosa izabranih nastavnika. Na nove konkurse 2004. i 2005. godine, za pomenute predmete R.P. se više nije prijavljivala. Fakultet je smatrao da u pomenutom predmetu nije riječ o diskriminaciji po osnovu pola, navodeći šest žena, koje rade na fakultetu i napreduju u zvanju. Fakultet je tražio da Gender centar obustavi postupak, jer su navodi i činjenice u žalbi nastali 2001, odnosno 2002. godine, prije donošenja Zakona o ravnopravnosti polova u BiH, koji se primjenjuje na slučajeve koji nastanu nakon stupanja Zakona na snagu.

Gender centar je uputio preporuku fakultetu, kojom se preporučuje donošenje programa mjera radi postizanja ravnopravnosti polova i sprečavanja diskriminacije po osnovu pola u radu i radnim odnosima, te preduzimanje specijalnih privremenih mjera u funkciji promovisanja jednakosti i ravnopravnosti polova i eliminacije postojeće neravnopravnosti u strukturi zaposlenih. O ovoj Preporuci službeno je obaviješteno i Ministarstvo prosvjete i kulture. R.P. je podnijela tužbu sudu, pa je Gender centar donio zaključak o obustavljanju postupka u skladu sa Pravilima postupka.

**Slučaj 1-358/07:** Radnice preduzeća Novoteks u Trebinju. Na osnovu priloga RTRS-a o lošim uslovima rada u preduzeću, a pozivajući se na član 8. stav 1, tačku 4. Zakona o ravnopravnosti polova u BiH, koja propisuje da neravnomjerna prilagođenost radnih i pomoćnih prostorija i opreme poslodavca biološko-fiziološkim potrebama zaposlenih oba pola predstavlja zabranjenu diskriminaciju po osnovu pola u radu i radnim odnosima, Gender centar je službeno zatražio informacije o slučaju od RTRS-a, Inspekcije rada, Saveza sindikata, te Doma zdravlja Trebinje. Informacije su blagovremeno dostavljene Gender centru, a Inspekcija rada je izvršila pregled, utvrdila nedostatke u oblasti zaštite na radu, donijela rješenje kojim se nalaže otklanjanje utvrđenih nedostataka, kao i zahtjev za pokretanje prekršajnog postupka protiv preduzeća i odgovornih lica.

Gender centar je takođe u svojim dopisima apelovao da sve pomenute institucije prijave kršenje prava na zaštitu na radu u preduzećima, bez obzira da li se radi o ženama ili o muškarcima, kako bi se obezbijedila primjena zakonskih propisa i zaštitila prava radnika.

**Slučaj 1-47/06:** V.Š. (Ž) iz Bijeljine. Žalba na diskriminaciju po osnovu pola u oblasti rada. Podnositeljica žalbe je radila u Republičkoj upravi carina Republike Srpske. Nakon reorganizacije i uspostavljanja Uprave za indirektno oporezivanje, podnositeljica je konkurisala na radno mjesto u skladu sa svojim profesionalnim kvalifikacijama, ali nije bila primljena. U februaru 2006. godine, podnositeljici žalbe, u to vrijeme majci šestomjesečne bebe sa zdravstvenim problemima, ponuđen je rad na udaljenom graničnom prelazu na tri mjeseca, sa napomenom da oni nemaju mogućnost da joj odobre bolovanje i da će se njeno odbijanje smatrati odustajanjem od posla. Sud BiH je po prvoj tužbi V.Š. presudio da se poništava rješenje UIO BiH, utvrdivši nepravilnosti u proceduri izbora kandidata/kinja na radna mjesta, ali UIO nije postupila po presudi suda. V.Š. podnijela je drugu tužbu Sudu BiH. S obzirom na to da se radilo o ispitivanju kršenja Zakona u institucijama BiH, za koje Gender centar Republike Srpske nema nadležnost, predmet je upućen Agenciji za ravnopravnost polova BiH.

## O Savezu sindikata Republike Srpske

Savez sindikata Republike Srpske je nezavisna nestranačka, nepolitička interesna organizacija koja štiti i bori se za unapređenje prava i interesa svog članstva, garantovana zakonima iz radno-pravne oblasti i međunarodnim konvencijama o radu.

Formiran je na Osnivačkoj skupštini 25. avgusta 1992. godine u Banjoj Luci kao autentičan izraz interesa i potreba radnika da budu povezani u jednu sindikalnu cjelinu i tako dobiju legitimnog predstavnika i zastupnika na nivou Republike Srpske.

U okviru Saveza sindikata Republike Srpske djeluje 14 granskih sindikata koji zastupaju prava i interese radnika zaposlenih u obrazovanju, nauci i kulturi, zdravstvu i socijalnoj zaštiti, organima unutrašnjih poslova, metalnoj industriji i rudarstvu, saobraćaju i vezama, tekstilnoj i kožarskoj industriji, šumarstvu, preradi drveta i papira, organima uprave i lokalne samouprave, pravosuđu, medijima i grafičkoj djelatnosti, finansijskim organizacijama, građevinarstvu i stambeno-komunalnim djelatnostima, trgovini, ugostiteljstvu, turizmu, te poljoprivredi i prehrambenoj industriji.

Savez sindikata teritorijalno djeluje na području cijele Republike Srpske kroz sindikalne okruge u Banjoj Luci, Prijedoru, Doboju, Bijeljini, Zvorniku, Višegradu, Istočnom Sarajevu i Trebinju. Sindikalni predstavnici Saveza sindikata Republike Srpske nalaze se u svim opštinama i gradovima u Republici Srpskoj.

U okviru Saveza sindikata RS formirani su Aktiv mladih i Aktiv žena koji aktivno djeluju na zaštiti i afirmaciji ukupnog društvenog položaja ove populacije.

Osnovni ciljevi i zadaci Saveza sindikata Republike Srpske su:

- > pokretanje inicijative i izgradnja stavova o pitanjima bitnim za ekonomski i socijalni položaj ukupnog članstva koje se uređuju zakonima i drugim aktima državnih organa i poslodavaca,
- > izgradnja zajedničkih osnova za pregovaranje i zaključivanje Nacionalnog kolektivnog ugovora za Republiku Srpsku,
- > zaštita prava iz rada i po osnovu rada,
- > obezbjeđenje sindikalnih prava i sloboda u skladu sa međunarodnim standardima,
- > obezbjeđenje i poboljšanje zaštite na radu,
- > pružanje pravne pomoći i zaštite prava radnika utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom i aktima poslodavaca,
- > besplatno zastupanje radnika - članova Sindikata pred poslodavcem, sudovima i drugim državnim organima,
- > stručno i sindikalno osposobljavanje članstva i sindikalnih kadrova,
- > obezbjeđenje sindikalnog informisanja i informisanja javnosti,
- > unapređenje saradnje i učlanjivanja u međunarodne sindikalne organizacije.

## Kontakti pravnika u Službi za besplatnu pravnu pomoć Saveza sindikata RS

### 1. Kancelarija Banjaluka

adresa: ulica Srpska 32

telefon: 051/310-711

e mail: savezsindikatars@blic.net

### 2. Kancelarija Prijedor

adresa: ulica Branislava Nušića 5

telefon: 052/232-827

e mail: sindikatpd@spinter.net

### 3. Kancelarija Doboј

adresa: ulica Srpskih sokolova 1

telefon: 053/241-776

e-mail sindikatdo@teol.net

### 4. Kancelarija Bijeljina

adresa: ulica Nikole Tesle 6

telefon: 055/209-463

e mail: sindikatbijeljina@telrad.net

### 5. Kancelarija Zvornik

adresa: ulica Svetog Save 123

telefon: 056/213-264

e mail: sindikatzv@spinter.net

### 6. Kancelarija Istočno Sarajevo

adresa: ulica Stefana Nemanje 8

telefon: 057/340-220

e mail: sopinsii@teol.net

### 7. Kancelarija Trebinje

adresa: ulica Kralja Petra I oslobodioca

telefon: 059/273-241

e mail: sindtb@teol.net

### 3. SAVEZ SINDIKATA RS - SLUŽBA ZA BESPLATNU PRAVNU POMOĆ

Imajući u vidu činjenicu da je osnovni cilj i zadatak Saveza sindikata Republike Srpske zaštita prava iz rada i po osnovu rada, pružanje pravne pomoći i zaštite prava radnika utvrđenih Zakonom i kolektivnim ugovorom, 2005. godine formirana je Služba za besplatnu pravnu pomoć Saveza sindikata Republike Srpske u kojoj je trenutno zaposleno devet diplomiranih pravnika - stručnih saradnika za pravne poslove.

Služba za besplatnu pravnu pomoć djeluje na cijeloj teritoriji Republike Srpske, a stručni saradnici imaju mjesto rada u Banjoj Luci, Prijedoru, Doboju, Bijeljini, Zvorniku, Istočnom Sarajevu i Trebinju.

U opisu poslova Službe je pružanje besplatne pravne pomoći putem pisanja podnesaka, dopisa poslodavcima, inspekcijama rada i fondovima, pisanjem tužbi, žalbi, raznih podnesaka sudovima, vanrednih pravnih lijekova i sl, te usmeni pravni savjeti kao i zastupanje na sudu.

Pravnici pružaju pravnu pomoć po pojedinačnom obraćanju radnika i po kolektivnim obraćanjima, a pravna pomoć se pruža i sindikalnim organizacijama preko kojih su radnici učlanjeni u Sindikat.

Iz evidencije koju vodi Služba za besplatnu pravnu pomoć jasno se vidi da se radnička prava u Republici Srpskoj masovno krše, bez obzira na vrstu i oblik organizovanja i vlasništva.

Pojedinačna obraćanja radnika u zaštiti prava su češća od kolektivnih obraćanja, a gledano na polnu strukturu jednako su ugroženi radnici oba pola, što svakako zavisi od djelatnosti koje obavljaju.

Kategorija radnika sa preko 50 godina starosti i 20-30 godina radnog staža u izuzetno je teškom položaju.

Pri tome se prvenstveno misli na radnike iz privrednih djelatnosti koji su u ovoj starosnoj dobi iz razloga ekonomske, organizacione i tehnološke prirode, kao i stečaja ostali bez posla ili im je od strane poslodavaca otkazan ugovor o radu po nekom drugom osnovu.

Problemi još više dolaze do izražaja kada se u konkretnim slučajevima radi o ženama - radnicama koje imaju još mnogobrojne specifične probleme.

Iako se prava žena - radnica zakonski štite, problemi nastaju u njihovoj primjeni, pa možemo reći da postoji primjetna diskriminacija po osnovu pola. Imajući u vidu činjenicu da je u Republici Srpskoj veoma visoka stopa nezaposlenosti i da postoji mogućnost izbora velikog broja edukovanih i kvalifikovanih radnika, poslodavci biraju mlade kadrove, a stariji koji nisu ostvarili pravo na penziju teško se zapošljavaju i pronalaze nova radna mjesta. U ovom slučaju možemo reći da je primijetna diskriminacija radnika po starosnoj strukturi.

S druge strane, mladi radnici su u velikom procentu zastupljeni u svojoj ekonomiji, što se vidjelo i iz akcije „Stop radu na crno,“ koju je vodio i vodi Savez sindikata Republike Srpske u saradnji sa Inspektoratom RS. Samo kroz ovu akciju legalno je zaposleno 5.522 radnika u periodu od 01. 05. 2006. do 31.12.2007. godine.

## Radnička prava

Najznačajnije pravo iz rada je **pravo radnika na platu**.

Međutim, u mnogim slučajevima plate radnika se ne isplaćuju ili se isplaćuju sa zakašnjenjem i od po nekoliko mjeseci, što ugrožava egzistenciju radnika i egzistenciju njihovih porodica.

Iako potpisnici kolektivnih ugovora, neposredno ili putem punomoćnika, pojedini poslodavci ne primjenjuju kolektivne ugovore, kao ni potpisanu cijenu rada, pa su radnici u najvećem broju slučajeva prinuđeni da svoja prava ostvaruju putem čuda, jer je to jedini način da naplate svoja potraživanja.

Uz isplatu plate poslodavac mora da uplati i doprinos za penzijsko-invalidsko, zdravstveno i osiguranje u slučaju nezaposlenosti. **Neuplaćivanje doprinosa** je drugo najčešće kršenje radničkih prava, bez čije uplate radnici ne mogu ostvariti pravo kod nadležnih fondova, što znači da:

- > nemaju pravo na zdravstveno osiguranje, odnosno nemaju pravo da ovjere zdravstvenu knjižicu, te moraju sami da snose troškove liječenja. Dešavaju se slučajevi da radnici ostaju trajni invalidi ili se bolest završava smrtnim ishodom, jer radnik nije imao novca da sam snosi troškove liječenja;
- > nemaju pravo kao nezaposlena lica na Zavodu za zapošljavanje na penzijsko-invalidsko i zdravstveno osiguranje i novčanu naknadu za određeni vremenski period;
- > nemaju pravo na penziju. Iako su ispunili uslov za starosnu penziju i odradili svoj radni vijek, ne mogu je ostvariti jer im nisu za sve godine radnog staža uplaćeni doprinosi.

Ovdje je važno napomenuti i da pojedini poslodavci ne uplaćuju doprinose na stvarno isplaćene plate i naknade već na zakonski minimum od 50% prosječne plate u Republici Srpskoj. Kada bi se uplate doprinosa vršile na stvarno isplaćenu platu i naknade imali bismo veću finansijsku disciplinu poslodavaca, punjenje budžeta i fondova, odnosno povećanje penzije i bolji standard penzionera, te veća sredstva za nove programe zapošljavanja.

Među češća kršenja prava spada i kršenje **prava na prekovremeni rad**.

Radnici prisiljavaju da rade prekovremeno suprotno Zakonu o radu (10 časova sedmično - 150 časova godišnje), što praktično znači da se ovdje uvodi prisilni rad koji se uglavnom ne prikazuje radnicima na platnoj listi i ne plaća.

Pojavljuju se slučajevi da pojedine kategorije radnika (trudnice, invalidi), takođe rade prekovremeno, iako su zaštićeni zakonskim propisima.

**Pravo na otpremninu, topli obrok, naknade za prevoz** kod dolaska i odlaska sa posla, terenski dodatak su obaveza poslodavaca propisana kolektivnim ugovorima, no i ova prava se ne poštuju. Mnogi poslodavci, naime, zastupaju stav da prava regulisana kolektivnim ugovorima ne treba ispoštovati.



Iako je Zakonom o radu garantovano **redovno radno vrijeme** (40-časovna radna sedmica) ono se ne poštuje, pa radnici (naročito u trgovini i ugostiteljstvu) rade svaki dan, a slobodne dane rijetko dobijaju. Uglavnom ti radnici imaju fiksnu platu, tako da im dodatni rad ne bude plaćen.

Velikom broju radnika se uskraćuje **pravo na korištenje godišnjeg odmora i isplata regresa** koji je zagarantovan Zakonom o radu, a visina kolektivnim ugovorima. U mnogim preduzećima, koja obavljaju privrednu djelatnost i u kojima je uglavnom zastupljena ženska radna snaga, radnici se šalju na kolektivni godišnji odmor u trajanju od samo pet ili deset radnih dana, a ostatak godišnjeg odmora im ostaje neiskorišćen.

U posljednje vrijeme poseban problem predstavljaju **nezakoniti otkazi**.

Poslodavci radnicima daju otkaze najčešće zbog ekonomskih, organizacionih i tehnoloških razloga. U većini privatizovanih preduzeća dolazi do masovnih otkaza po tom osnovu, iako su se vlasnici kapitala prilikom kupovine preduzeća obavezali da neće otpuštati radnike i mijenjati osnovnu djelatnost preduzeća.

Poslodavci radnicima dostavljaju otkaze ugovora o radu u kojima ispoštuju sve obaveze, ali, u stvarnosti, radnik ne dobije ništa na osnovu otkaza ugovora o radu, pa svoja potraživanja mora ostvarivati putem suda.

Veliki broj radnika dobija otkaze putem otvaranja **stečajnih postupaka**.

Danom otvaranja stečaja radniku prestaje radni odnos u preduzeću i obustavljaju se sudski sporovi u kojima su radnici zahtijevali naplatu svojih potraživanja.

Stečajni postupci, i pored zakonskog ograničenja, traju i po nekoliko godina, te se iz preduzeća prodaje sva stečajna masa za troškove provođenja stečajnog postupka, pa radnici ne mogu ni manjim dijelom namiriti svoja potraživanja, a ostaje im i nepovezan radni staž.

Česti su otkazi i zbog teže **povrede radne obaveze**, kada se ugovori o radu jednostrano raskidaju od strane poslodavca, bez prethodno provedenog disciplinskog postupka u kojem bi se utvrdila navodna krivica radnika. Dešavaju se i slučajevi da se otkazi daju i bez prethodnog saslušanja radnika, a iza otkaza ostaju dugovanja poslodavaca prema radniku.

U Republici Srpskoj je po prvi put regulisan i sankcionisan **mobing**, koji je u velikoj mjeri prisutan u radnom procesu. Međutim, radnici nisu spremni na sudsku zaštitu, jer je mobing veoma teško dokazati, pa radnici „šute i trepe“.

Zakon o radu je zaštitio **žene i materinstvo**, ali, po viđenju poslodavaca, trudnica ne može obavljati poslove, te radnice - trudnice dobijaju otkaze pod velom ekonomskog i tehnološkog viška ili zbog nemogućnosti izvršavanja poslova, što znači da se radi o skrivenoj diskriminaciji.

Otkazi se daju bez bilo kakvih nagovještaja, iznenada čim poslodavac sazna da je radnica trudna. Radnica-trudnica zbog ovakvog postupka poslodavca bude višestruko povrijeđena:

- > kao radnik, koji je savjesno i pošteno izvršavao svoje radne obaveze,
- > kao žena - radnica koja se diskriminiše po polnoj pripadnosti,
- > sutra kao majka kojoj se ne dozvoljava da hrani svoje dijete.

Još je teža situacija sa radnicima koji imaju **ugovore o radu na određeno vrijeme**, koji prema Zakonu o radu može trajati do dvije godine, s tim da poslodavci produžuju ugovore o radu na dva ili tri mjeseca, odnosno sve dok im Zakon to dozvoljava.

Za cijelo to vrijeme, dok ima ugovor o radu na određeno vrijeme, radnica je u strahu da ostane trudna, jer zna da će istekom ugovora o radu ostati bez posla, a poslodavac za to ne snosi nikakve posljedice.

Često se dešava i da poslodavci pozivaju radnice koje se nalaze na **porodiljskom odsustvu** da se jave na posao i prije isteka porodiljskog odsustva. Na taj način oni dobiju besplatnu radnu snagu, jer za vrijeme porodiljskog odsustva troškove naknade plate snosi Fond dječije zaštite. Radnice, iako nisu obavezne, pristaju da se jave na posao i prije isteka roka, jer su u strahu da će, ako ne postupe po nalogu poslodavca, nakon isteka porodiljskog odsustva dobiti otkaz.

Poslodavci imaju zakonsku obavezu da u cilju potpunije i kvalitetnije zdravstvene zaštite jednom godišnje omoguće radnicama **ljekarski pregled** radi prevencije i blagovremenog otkrivanja bolesti specifičnih za žene. Međutim, poslodavci ne poštuju ni ovu zakonsku obavezu.

Iako je Ustavom i Zakonom o radu Republike Srpske utvrđeno **pravo na organizovanje i udruživanje u sindikat** u skladu sa Konvencijama 87. i 98. Međunarodne organizacije rada koje je ratifikovala Bosna i Hercegovina, u praksi postoji mnogo primjera otpora formiranju i organizovanju sindikata, naročito u privatizovanim tj. privatnim preduzećima gdje se radnici boje za svoje radno mjesto ako se učlane u sindikat.

S obzirom da žive u strahu, nesigurni u vlastitu egzistenciju koja zavisi od volje poslodavaca, radnici nemaju vremena ni da razmišljaju o sindikatu, a kamo li da formiraju sindikat i poduzimaju sindikalne aktivnosti. Postoje i primjeri otpuštanja sa posla onih koji su pokušali da organizuju i formiraju sindikat. Kada radnici iskažu volju i potpišu sindikalnu pristupnicu, poslodavac na razne načine opstruiše formiranje sindikata uključujući prijetnje i zastrašivanja prema inicijatorima za organizovanje sindikata.

Prema tome, iako je pravo na sindikalno organizovanje zagarantovano Međunarodnim konvencijama, Ustavom i Zakonom o radu Republike Srpske, u mnogim slučajevima to pravo ostaje pravo samo na papiru. Neki vlasnici preduzeća smatraju da ako su vlasnici kapitala u preduzećima mogu da se ponašaju onakoliko oni misle da treba da bude.

Poslodavac je takođe dužan da obezbjeđuje sve potrebne uslove **zaštite na radu** kojima se štiti fizičko i psihičko zdravlje radnika u procesu rada u skladu sa Zakonom i propisima iz oblasti zaštite na radu.

Početkom 2008. godine stupio je na snagu novi Zakon o zaštiti na radu čiji je osnovni cilj da se stvore uslovi za bezbjednost na radu i da se spriječe i otklone opasnosti koje mogu prouzrokovati povrede na radu, profesinalna i druga oboljenja i oštećenja zdravlja radnika na radu,

Poslodavac je dužan donijeti akt o procjeni rizika za svako radno mjesto i obezbijediti radniku rad na radnom mjestu i u radnoj sredini u kojima su sprovedene mjere zaštite i zdravlja na radu. Odgovornost za neprimjenjivanje mjera zaštite na radu je na poslodavcu.

Međutim, iako je osnovni smisao Zakona o zaštiti na radu u prevenciji povreda i otklanjanju opasnosti, u mnogim preduzećima ne postoje ni osnovna sredstva zaštite na radu, pa su česte povrede na radu, čak i sa smrtnim ishodom. Samo u 2007. godini bilo je 8 smrtnih slučajeva i dvadeset težih povreda radnika.

Služba za besplatnu pravnu pomoć Saveza sindikata sve se više susreće sa:

- > pokretanjem i vođenjem disciplinskih postupaka,
- > udaljenjima radnika sa rada - suspenzija,
- > otkazivanjem ugovora o radu uz istovremenu ponudu za zaključivanje novog ugovora pod izmijenjenim okolnostima,
- > raspoređivanjem radnika na druga radna mjesta suprotno pozitivnim pravnim propisima.

U mnogim preduzećima i ustanovama radnici se diskriminišu i ponižavaju, jer usljed nove sistematizacije radnih mjesta i organizacije posla, raspoređuju se na nova radna mjesta i to sa radnih mjesta gdje su radili sa višom i visokom stručnom spremom na radna mjesta sa NK, KV ili srednjom stručnom spremom, što radnici moraju prihvatiti ili u suprotnom dobijaju otkaz ugovora o radu.

Sve ovo govori da se radi o samovolji poslodavaca koji pri tome ne snose nikakve sankcije.

I dalje se registruje veliki broj radno neangažovanih radnika, koji su u radnom odnosu, ali zbog nepokretanja proizvodnje ne dolaze na posao. Tu se radi o privatizovanim preduzećima i o preduzećima u kojima je još uvijek vlasnik država.

Vođeni željom i potrebom da Republika Srpska ima moderno i na međunarodnim normama i evropskim principima zasnovano radno i socijalno zakonodavstvo, Savez sindikata RS neprestano prati i analizira stanje u ovoj oblasti. U vezi sa tim Sindikat inicira donošenje novih ili izmjene i dopune postojećih zakona i podzakonskih akata, vodeći računa da se ne ugroze stečena prava radnika. Uz aktivno učešće, prijedloge, sugestije i zahtjeve Saveza sindikata RS i Službe za besplatnu pravnu pomoć usvojeni su sljedeći zakoni i propisi:

*Zakon o zaštiti na radu* kojim se na nov način reguliše ova značajna oblast i koji akcenat stavlja na prevenciju kako do povrede na radu uopšte ne bi ni došlo;

*Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o parničnom postupku* po osnovu kojeg pravnici Saveza sindikata RS mogu zastupati radnike na sudovima besplatno;

*Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu* kojima se na potpuniji i djelotvorniji način regulišu odnosi iz radno-pravne oblasti. Novim izmjenama i dopunama data su veća ovlaštenja inspektorima rada, gdje inspektor može zabraniti rad poslodavcu ukoliko kod njega pronađe radnika sa kojim nije zaključio ugovor o radu, a poslodavci su dužni da radniku u roku od osam dana od dana stupanja na rad dostave fotokopiju prijave na osiguranje, čime se smanjuje mogućnost da se radnicima godinama ne uplaćuju doprinosi;

*Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o stečajnom postupku* kojim se na dosta kvalitetniji način reguliše ova oblast, a neke od novina su:

- > obaveze prema radnicima iz stečajne mase se namiruju u većem iznosu od dosadašnjeg,
- > stečajni postupak je ograničen na jednu godinu, a ranije je bio neograničen,
- > za stečajnog upravnika može biti imenovano lice starosne dobi samo do 65 godina i stečajni upravnik može voditi samo jedan stečajni postupak i sl;

*Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o penzijsko-invalidskom osiguranju* kojim se omogućava radnicima pojedinačna uplata doprinosa i dokup staža do kraja 2009. godine;

*Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o zapošljavanju* kojim se reguliše da radnici kojima se uplati doprinos za nezaposlenost iz Socijalnog programa na biou imaju za određeni vremenski period pored prava na penzijsko i invalidsko osiguranje i zdravstvenu zaštitu, i pravo na naknadu od 20% prosječne plate u RS, kao i da nezaposlenom licu, pored prava na naknadu, pripada pravo na penzijsko i invalidsko osiguranje u trajanju od tri godine ukoliko s tim stažom osiguranja ispunjava jedan od uslova za starosnu penziju;

*Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o zdravstvenom osiguranju* prema kojem poslodavac plaća radniku naknadu plate za bolovanje do 30 dana, a po isteku tog roka obaveza plaćanja naknade plate za bolovanje prelazi na Fond zdravstvenog osiguranja;

*Opšti kolektivni ugovor* prema kojem je po prvi put od strane socijalnih partnera potpisana Odluka o najnižoj plati, zadržano uvećanje osnovne plate po osnovu radnog staža, regulisan otkazni rok, otpremnina, posebno zaštita žena i materinstva, te uslovi za rad Sindikata;

Radnici svoja prava pokušavaju realizovati na jedan od sljedećih načina:

- > zahtjevima za zaštitu prava poslodavcu - koji su prvo obraćanje radnika za zaštitu prava i najčešće ostaju bez odgovora ili se zahtjev radnika ne uvažava;
- > inicijativama Inspekciji rada za inspekcijski nadzor koji konstatuju kršenje radničkih prava, nalaže poslodavcu da iste otkloni, što oni uglavnom ne učine, te poslodavce prekršajno kazne, a radnika upućuju na pokretanje sudske parnice. Najveći broj prekršajnih prijava protiv poslodavaca zastari, jer ih sud ne uzme blagovremeno u razmatranje;
- > pokretanjem radnih sporova podnošenjem tužbe što je najčešći način na koji radnici ostvare svoja prava;
- > pokretanjem prijedloga za izvršenje, jer i pored pravosnažne presude, radnici svoje pravo na mogu ostvariti bez izvršnog postupka koji je teško sprovesti naročito u slučajevima kada se presudi da se radnik vrati na posao.

*Posebni kolektivni ugovori kojima se uređuje osnovna plata (koeficijenti i cijena rada), osnovica za uvećanje godišnjih odmora, rad u smjenama, lakše povrede radnih obaveza, pokretanje i vođenje disciplinskog postupka, kao i druga prava koja se kroz kolektivno pregovaranje mogu poboljšati u odnosu na Opšti kolektivni ugovor;*

*Program o socijalnom zbrinjavanju radnika koji su u procesu privatizacije, stečaja i likvidacije ostali bez posla. Na osnovu ovog Programa najveći broj radnika koji su putem privatizacije, stečaja i likvidacije ostali bez posla ostvaruju mogućnost da im se uplate doprinosi za penzijsko-invalidsko i zdravstveno osiguranje i osiguranje u slučaju nezaposlenosti i poveže radni staž od strane Vlade RS. Sredstva su predviđena b udžetom.*

Iako su u posljednje vrijeme doneseni brojni novi i poboljšani postojeći zakonski propisi osnovni problem predstavlja njihova primjena u praksi i nemogućnost da radnici ostvare svoja prava. Otuda i proističu nezadovoljstva radnika s obzirom da se krše njihova elementarna prava garantovana Zakonom o radu i Opštim kolektivnim ugovorom pa su prinuđeni da njihovo ostvarivanje traže putem suda. Radnici sve manje imaju povjerenja u sudove i žele da izbjegnu sudske sporove i iz razloga dugotrajnosti sudskih sporova, i zbog sudskih troškova u koje ulaze i sudske takse, troškovi za vještačenje, s obzirom da svaka strana mora dokazati svoje tvrdnje, a najčešće sredstvo dokazivanja je vještačenje.

Ono što nas zabrinjava je različita sudska praksa i različito tumačenje pojedinih zakonskih odredbi, sada već i od strane okružnih sudova.

U pojedinim radnim sporovima sa istim tužbenim zahtjevom, istim činjeničnim i pravnim osnovom pravna stvar bude različito presuđena.

Posebno želimo naglasiti da u Republici Srpskoj, koja je u tranziciji i u kojoj još nije završena privatizacija, gdje se veliki broj privrednih subjekata ugasio, gdje je stara tehnologija, radnici radno neangažovani, gdje slabo funkcionišu inspekcijski i drugi kontrolni organi, fondovi, gdje su neažurni sudovi, radnici se veoma teško mogu izboriti za svoja prava koja se traže samo u okviru zakonskih minimuma.

### **3.1. Kršenja prava radnika u praksi**

**Radnica Lj. V.** je bila zaposlena u jednoj privatnoj tekstilnoj firmi sedam godina. U tom preduzeću je počela raditi 2001. godine, ali je više od pet prvih godina radila na crno, neprijavljena.

U martu 2006. godine, poslodavac, nakon upornih molbi, prijavljuje radnicu i zaključuje s njom ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Radnica Lj. V. radi u preduzeću sve do februara 2007. godine kada odlazi na porodijsko odsustvo u trajanju od godinu dana, koliko joj po Zakonu pripada.

Međutim, poslodavac poziva radnicu da se vrati na posao već nakon pet mjeseci od porođaja iz razloga

povećanja obima posla. Stvarni motiv poslodavca je bio da na šest mjeseci dobije besplatnu radnu snagu, jer za vrijeme porodijskog odsustva naknadu plate radnici obezbjeđuje Fond za dječiju zaštitu.

Radnica je odbila poziv poslodavcu i nastavila da koristi porodijsko odsustvo. Isti dan kada joj je isteklo porodijsko odsustvo, odnosno kada se javila na posao, poslodavac joj je uručio otkaz iz razloga što je zbog smanjenja obima posla prestala potreba za njenim radom i proglasio je tehnološkim viškom.

Radnici nije ispoštovan otkazni rok, a s obzirom da nije imala pune dvije godine staža nije imala ni pravo na otpremninu.

Razlozi koje je poslodavac naveo u otkazu ugovora o radu nisu tačni, jer je radnica koja je zamjenjivala Lj. V. dok se nalazila na porodijskom odsustvu, ostala i dalje da radi. Stvarni razlog je to što je radnica odbila da se javi na posao prije isteka porodijskog odsustva.

Važno je napomenuti da poslodavac nije Lj. V. isplatio ni zadnje dvije plate dok se nalazila na porodijskom odsustvu, iako ih je redovno refundirao od Fonda za dječiju zaštitu.

Lj.V. se obraćala poslodavcu da poništi Rješenje o otkazu i vrati je na posao, ali je on to odbio. Nakon toga je predala tužbu nadležnom Sudu i postupak je u toku.

**M. G.** radila je u hotelu na radnom mjestu recepcionepke, a po potrebi je obavljala poslove konobarice. Imala je ugovor na neodređeno vrijeme. Međutim, čim je poslodavac saznao da je trudna, dao joj je otkaz iz razloga što, po njegovom mišljenju, svoje poslove i radne zadatke ne obavlja na kvalitetan i profesionalan način. Poslodavac joj je dao otkaz ugovora o radu iznenada, bez bilo kakvih prethodnih nagovještaja. U tom preduzeću je radila tri godine i na njen rad nikada niko nije imao nikakvih primjedbi.

M.G. se obratila Službi za besplatnu pravnu pomoć Saveza sindikata Republike Srpske. Nakon dopisa od strane pravnika Sindikata poslodavcu i izvršenog inspekcijaskog nadzora od strane inspektora rada, M.G. je u veoma kratkom vremenu vraćena na posao.

U razgovoru u „četiri oka“, poslodavac je rekao M.G. da je svjestan da je Zakon štiti i da joj ne može dati otkaz jer je trudna, te da ju je vratio na posao, ali da će joj, čim se vrati sa porodijskog odsustva dati otkaz.

**Mira Bošnjak,**  
glavni republički  
inspektor rada  
i zaštite na radu

### **Prijavljeno 138 radnika**

BANJALUKA - Glavni republički inspektor rada i zaštite na radu Mira Bošnjak izjavila je juče da je od januara do kraja marta od kontrolisanih 13.417 radnika u RS bilo neprijavljeno njih 207. "Od 207 radnika, prema intervenciji inspektora, odmah je prijavljeno 138, a i preostali bi trebali biti prijavljeni tokom aprila, odnosno do isteka roka izdatih rješenja inspektora", rekla je Bošnjakova.

Ona je naglasila da neprijavljenih radnika uvijek ima, ali da je taj broj smanjen u odnosu na prethodne godine, naročito od stupanja na snagu Zakona o prekršajima RS u septembru 2006. godine kojim su inspektori dužni da na licu mjesta izdaju prekršajni nalog od 2.000 KM. Bošnjakova je naglasila da je od januara do kraja marta izvršeno 1.907 kontrola, doneseno 575 rješenja kojim je naloženo otklanjanje raznih nedostataka u vezi sa prestankom radnog odnosa, zasnivanjem radnog odnosa, platama, prekovremenim radom.

"Na licu mjesta izdano je 209 prekršajnih naloga na iznos od 258.170 KM, a naplaćena su 132 prekršajna naloga ili 163.620 KM", istakla je Bošnjakova.

N.M.

29.04.08. NN

Predsjednik Sindikalne organizacije u Zvorniku D.S. dobio je otkaz zbog svojih sindikalnih aktivnosti u zaštiti prava i interesa radnika.

Poslodavac nije tražio saglasnost Ministarstva rada i boračko-invalidske zaštite RS za davanje otkaza, što je po Zakonu bio obavezan.

D.S. je preko Službe za besplatnu pravnu pomoć Saveza sindikata uložio prigovor na nezakonito rješenje, ali ga je poslodavac odbio kao neosnovan. Potom se D.S. obratio Inspekciji rada koja je izvršila inspekcijski nadzor i konstatovala da je Rješenje o otkazu ugovora o radu nezakonito i naložila poslodavcu da D.S. vrati na posao.

Poslodavac nije ispoštovao ni rješenje Inspekcije rada, te se D.S. morao za zaštitu svojih prava obratiti nadležnom sudu. Prvostepeni sud je odlučio u korist D.S. i naložio poslodavcu da ga vrati na posao i da mu isplati sve plate za period koji nije radio. Poslodavac je na ovu presudu uložio žalbu Okružnom sudu koji je potvrdio presudu Osnovnog suda i naložio poslodavcu da se D.S. vrati na posao i da mu se isplate zaostala primanja.

Ni nakon pravosnažne presude poslodavac nije ispoštovao svoje obaveze koje mu je naložio sud, te je D.S. podnio zahtjev za izvršenje sudske presude. Nakon izvršnog postupka poslodavac vraća D.S. na posao, ali ga raspoređuje na radno mjesto portira, a prije otkaza ugovora o radu radio je na radnom mjestu pomoćnika šefa proizvodnje, čime ga degradira i ponižava.

D.S. nije pristao na ovu ponudu poslodavca i postupak je još u toku. Za cijelo vrijeme postupka u koji su uključeni svi nadležni državni i sindikalni organi D.S. je bio izložen stalnim psihološkim maltretiranjima i ponižavanjima od strane poslodavca. Važno je napomenuti da ovaj postupak traje već pet godina te da je cijelo to vrijeme D.S. bez plate i bilo kakvih drugih primanja, bez prava na liječenje, iako se radi o bolesnoj i starijoj osobi, čime je ugroženo njegovo pravo na život, pravo na rad, te egzistencija njega i njegove porodice.

S.V. je obavljajući poslove na svom radnom mjestu doživjela povredu na radu, usljed pada pegle na ruku. Poslodavac joj nije izdao ozljedni list kako bi mogla da ostvari naknadu kod osiguravajućeg društva. Na pismeni upit da joj se izda ozljedni list, poslodavac joj je usmeno odgovorio da je ona sama kriva za povredu, jer je bila nepažljiva prilikom rukovanja sa peglom.

Nakon povrede S.V., poslodavac je na svim radnim mjestima gdje radnici rade sa peglom stavio tzv. blokadu kako bi spriječio povrede radnika ubuduće.

Radnici S.V. nije smjela da se obrati inspekciji i sudu, jer se bojala da će dobiti otkaz, ako bude tražila zaštitu od tih institucija.



Zabrinjavajuće su i činjenice da prema analizama naših ekonomskih analitičara i podacima Svjetske banke, 25% stanovništva u Republici Srpskoj živi na ivici siromaštva, da se izuzetno visoka stopa nezaposlenosti smanjuje godišnje za svega oko 2% i da od 259.144 zaposlenih radnika, njih oko 69% ne mogu svojom zaradom obezbijediti ni osnovne životne namirnice. 3.2. Evidencija Službe za besplatnu pravnu pomoć

### 3.2. EVIDENCIJA SLUŽBE ZA BESPLATNU PRAVNU POMOĆ

U periodu od 1. januara 2006. do 31. decembra 2007. godine pravna pomoć ukazana je za ukupno **13.138** radnika, od kojih je muškaraca koji su zatražili pravnu pomoć bilo 8054 (61,3%), a **žena 5084** (38,7%). Od ovog broja trudnica je bilo 21.

Zbirno radnici bi za ukazanu pomoć u periodu od 1. januara 2006. do 31. decembra 2007. godine advokatima platili više od milion maraka, tačnije 1 107 180 KM, obračunato po važećim advokatskim tarifama za pravne usluge, bez naknada i nagrada predviđenih za advokate. Radnici koji su se obratili Službi za besplatnu pravnu pomoć Saveza sindikata RS, sve pravne usluge su dobili besplatno.

| PRAVNA POMOĆ UKAZANA U PERIODU OD 1.1. 2006. DO 31. 12. 2007. |       |
|---------------------------------------------------------------|-------|
| Vrste ukazane pravne pomoći                                   | Broj  |
| tužbe                                                         | 533   |
| žalbe                                                         | 315   |
| podnesci sudu                                                 | 748   |
| zahtjevi upravi preduzeća                                     | 612   |
| zahtjevi za inspekcijski nadzor                               | 210   |
| prijedlozi za izvršenje                                       | 124   |
| zastupanja na sudu                                            | 1046  |
| usmeni pravni savjeti                                         | 6125  |
| tumačenja i odgovori                                          | 357   |
| pomoć sindikalnim organizacijama                              | 348   |
| prijedlozi za stečaj                                          | 16    |
| ostale pravne pomoći                                          | 843   |
| Ukupno                                                        | 11277 |

**Najčešća kršenja prava radnika su:**

- > neisplaćene plate i naknade plata
- > neuplaćivanje doprinosa
- > neisplaćivanje otpremnine, regresa, toplog obroka, terenskog dodatka, naknade za prevoz i ostalih primanja po kolektivnom ugovoru,
- > prekovremeni rad suprotan Zakonu o radu i kolektivnim ugovorima,
- > nepoštivanje prava na dnevni, sedmični, godišnji odmor i odsustva,
- > prestanak radnog odnosa suprotan Zakonu o radu, kolektivnom ugovoru i pozakon-  
skim aktima,
- > nepoštivanje propisa iz oblasti zaštiti na radu,
- > neadekvatna zaštita žena i materinstva,
- > mobing,
- > nemogućnost sindikalnog organizovanja.

## O UDRUŽENJU VAŠA PRAVA BOSNE I HERCEGOVINE

Udruženje Vaša prava Bosne i Hercegovine je lokalna, nevladina i neprofitna organizacija sa sjedištem u Sarajevu.

Osnovano je 1996. godine kao Mreža centara informativne i pravne pomoći pod pokroviteljstvom Visokog komesarijata Ujedinjenih nacija za izbjeglice. Projekat su implementirale četiri međunarodne i domaće nevladine organizacije do decembra 2003. kada je Mreža postala domaća nevladina organizacija Vaša prava koja je inkorporirala rad, mandat i ciljeve prethodne Mreže centara informativne i pravne pomoći.

U 2005. godini Udruženje je registrovano na državnom nivou. Danas Vaša prava predstavljaju najveću organizaciju za pružanje pravne pomoći u Bosni i Hercegovini i jednu od najvećih organizaciju takve vrste u regiji. Udruženje se razvilo u efikasnu mrežu centara pravne i informativne pomoći sa preko 50 uposlenika u 15 kancelarija i 60 mobilnih timova širom BiH.

Glavni ciljevi Vaših prava BiH su:

- > zaštita i efikasno ostvarivanje pojedinačnih prava korisnika usluga putem pružanja besplatne pravne pomoći, čime se omogućuje ravnopravan pristup pravdi bez diskriminacije po bilo kom osnovu;
- > informisanje i edukacija o zakonskim regulativama, pravima i obavezama korisnika usluga;
- > doprinos jačanju zakonitosti, vladavini prava i razvoju civilnog društva;
- > pružanje besplatne pravne pomoći, davanje informacija o pravima i obavezama korisnika usluga, pravnih savjeta, sastavljanje raznih podnesaka, zastupanje korisnika usluga u postupcima pred sudovima, državnim institucijama, organima i tijelima u skladu sa relevantnim zakonima i međunarodnim instrumentima zaštite ljudskih prava, pružanjem drugih oblika pravne pomoći u cilju zaštite prava i interesa korisnika usluga.

## MREŽA KANCELARIJA VAŠIH PRAVA BIH

### BANJA LUKA

Vase Pelagića 15  
(051) 232 920  
banjaluka@vasaprava.org

### B. PETROVAC

Bosanska 110  
(037) 881 248  
bpetrovac@vasaprava.org

### BIHAĆ

Bihaćkih branilaca 5  
(037) 314 054  
bihac@vasaprava.org

### BIJE LJINA

Njegoševa 3  
(055) 213 193  
bijeljina@vasaprava.org

### DOBOJ

Svetog Save 4  
(053) 236 012  
doboj@vasaprava.org

### GORAŽDE

Titova 2  
(038) 220 544  
gorazde@vasaprava.org

### LIVNO

Gabrijela Jurkića bb  
(034) 203 172  
livno@vasaprava.org

### MOSTAR

Mladena Balorde 35  
(036) 558 580  
mostar@vasaprava.org

### PRIJEDOR

Save Kovačevića 12  
(052) 241 290  
prijedor@vasaprava.org

### SARAJEVO

Dolina 9  
(033) 260 360  
sarajevo@vasaprava.org

### SREBRENICA

Titova bb  
(056) 440 998  
srebrenica@vasaprava.org

### TRAVNIK

Bosanska 58  
(030) 518 848  
travnik@vasaprava.org

### TREBINJE

Carine 3  
(059) 240 680  
trebinje@vasaprava.org

### TUZLA

Fra Grge Martića 8  
(035) 277 170  
tuzla@vasaprava.org

### ZENICA

Trg Bosne i Hercegovine 1  
(032) 404 520  
zenica@vasaprava.org

### ZVORNIK

Svetog Save 56  
(056) 210 403  
zvornik@vasaprava.org

## Uvod

Bosna i Hercegovina još uvijek prolazi kroz fazu tranzicije sa socijalističkog planskog privređivanja na tržišnu ekonomiju. Kada se tome dodaju promjene u strukturi vlasništva, nelegalna i netransparentna privatizacija, neefikasno sudstvo i bezobzirni poslodavci, jasno je da radnici svakodnevno imaju velikih poteškoća u zaštiti i ostvarivanju svojih prava iz radnih odnosa.

Problemi se dodatno usložnjavaju ako se radi o ženskoj radnoj snazi, koja ima brojne specifične probleme. Zakon o radu Republike Srpske sadrži više odredbi koje deklarativno štite žene od diskriminacije u radu. Međutim, problem u praksi predstavlja efikasna primjena tih odredbi.

Namjera ovog teksta je da ukaže na najčešće probleme s kojima se sreće ženska radna snaga i da kroz primjere iz prakse ukaže na put za njihovo rješavanje.

## 4. POVREDE ŽENSKIH RADNIH PRAVA - STATISTIČKI PREGLED VAŠIH PRAVA

U periodu od januara 2003. godine do kraja februara 2008. godine kancelariji Vaših prava u Banjoj Luci obratile su se **683 žene** kojima je bilo povrijeđeno neko od prava iz radnog odnosa ili prava prilikom zapošljavanja.

Najčešće povrede prava su:

- nezakonit otkaz ugovora o radu,
- neisplaćivanje plate i neuplaćivanje doprinosa za penziono i zdravstveno osiguranje,
- povreda prava na otkazni rok i otpremninu i
- povreda prava na porodijsko odsustvo.

Treba napomenuti da se ovi problemi često javljaju kumulativno, tj. da se za pravnu pomoć obrati žena koja je dobila otkaz u trudnoći, a da joj poslodavac nije isplaćivao platu niti uplaćivao doprinose, niti joj je isplatio pripadajuću otpremninu.

Problemi neisplaćivanja plata i neuplate doprinosa za penziono i zdravstveno osiguranje kao i povreda prava na otkazni rok i otpremninu podjednako pogađaju i žensku i mušku radnu snagu, bez posebnih specifičnosti koje bi se odnosile samo na žensku radnu snagu.

Iz tog razloga, akcent će biti stavljen na probleme koji su karakteristični za žensku radnu snagu.

#### 4.1. Nezakonit otkaz ugovora o radu

Jednu od najdrastičnijih povreda prava predstavlja otkaz ženi za vrijeme trudnoće, iako Zakon o radu svojim članom 77 jasno propisuje da "poslodavac ne može odbiti da primi u radni odnos ženu zbog toga što je trudna, niti joj može otkazati ugovor o radu zbog trudnoće ili zbog toga što žena koristi porodijsko odsustvo."

##### Slučaj Đ.M.

Korisnica je zaposlena u Samostalnoj trgovinskoj radnji kao prodavačica. Ima zaključen ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Čim je saznao da je trudna, poslodavac joj je dao otkaz ugovora o radu. Poslodavac je u rješenju o otkazu naveo da otkaz daje zbog smanjenog obima posla. Drugi dan po davanju otkaza na to radno mjesto primio je drugu osobu.

Po pismenoj opomeni pred tužbu, koja mu je upućena preporučenom pošiljkom, poslodavac je reagovao i vratio radnicu na posao.

Navedeni slučaj je završen brzo, jer se poslodavac *urazumio* čim mu je predočeno da je prekršio Zakon o radu.

Iako završen bez većih komplikacija, ovaj slučaj je zanimljiv za analizu zbog nekoliko praktičnih pitanja koja pokreće. Kao prvo, u praksi se može primijetiti da poslodavci koji zapošljavaju mali broj radnika, najčešće u maloprodaji i uslužnim djelatnostima, često ni ne poznaju propise kojima je regulisan radni odnos. Tim poslodavcima često ugovore o radu, rješenja o otkazu ugovora o radu i druge akte radnog prava sačinjavaju njihove knjigovođe i druge osobe koje nemaju adekvatno znanje iz radnog prava.

Posljedica toga je da navedeni akti nisu sačinjeni na zakonit i pravilan način, što dalje dovodi do toga da poslodavci gube sporove na sudu. Na kraju opet najviše trpe radnici, jer ne rade za vrijeme trajanja sudskog postupka, a često imaju teškoća sa izvršenjem pravosnažnih sudskih odluka.

Drugo pitanje je kada i na koji način trudna žena treba da obavijesti poslodavca da je trudna. U navedenom primjeru poslodavac je saznao da je radnica trudna kada mu je ona predočila doznake za bolovanje koje je koristila, te mu usmeno saopštila da je trudna.

To je važno pitanje, jer Zakon štiti trudnicu samo od otkaza koji joj se daje, kako Zakon eksplicitno kaže "zbog trudnoće."

Poznati su slučajevi iz prakse da je trudnica izgubila radni spor, jer je poslodavac na sudu uspio da dokaže da joj je otkaz dao iz drugih razloga, a ne za to što je trudna. Ključni argument poslodavaca je bio da on nije ni znao da je radnica trudna. **Stoga je vrlo važno da trudnica blagovremeno obavijesti poslodavca o svojoj trudnoći, i to na način da kasnije može da dokaze da je to učinila.** Najsigurniji način je da se sačini pismeno obavještenje, koje je potrebno predati na protokol poslodavca (ako poslodavac ima protokol), s tim da se mora sačuvati jedan primjerak za sebe sa potvrdom poslodavca da je obavještenje primio, ili da se navedeno obavještenje uputi poslodavcu putem pošte, preporučeno sa povratnicom.

Nužno je napomenuti i da član 132 dodatno štiti žene za vrijeme trudnoće i korištenja porodijskog odsustva





Poslodavci često otkaz obrazlažu time da je radnik "tehnoški višak", iako to uopšte nije slučaj. Navedenom doprinosi način na koji je odredba u Zakonu definisana, a što ostavlja poslodavcima mogućnost da istu tumače preširoko i na način koji njima odgovara.

### **Slučaj K. M.**

Korisnica je radila kao službenica u banci. Došlo je do sukoba stavova između nje i rukovodstva banke. Taj sukob je rezultovao otkazom ugovora o radu. Poslodavac je otkaz obrazložio "ekonomskim, organizacionim i tehnološkim razlozima". Poslodavac je ubrzo na njeno mjesto primio drugu osobu. Korisnica je podnijela tužbu sudu i spor je riješen u njenu korist. Poslodavac je morao da je vrati na posao i isplati joj plate za vrijeme koje nije radila.

U slučaju otkaza ugovora o radu zbog ekonomskih, tehničkih i organizacijskih razloga, otkaz je opravdan samo ako se, s obzirom na veličinu, kapacitet i ekonomsko stanje, ne može opravdano očekivati da poslodavac zaposli radnika na druge poslove, odnosno da ga osposobi za rad na drugim poslovima. U protivnom, poslodavac krši Zakon o radu.

Vrlo često nezakonito postupanje poslodavaca je i kršenje člana 127 Zakona o radu koji propisuje da "otkaz ugovora o radu poslodavac daje u pismenom obliku, uz navođenje razloga zbog kojih otkazuje ugovor", te "primjerak akta kojim otkazuje ugovor o radu poslodavac je dužan dostaviti radniku".

Nedostavljanje pismene odluke o prestanku ugovora o radu dovodi radnika u situaciju da ne može pokrenuti određene postupke, niti ostvariti određena prava (npr. prijavu na Biro za zapošljavanje, podnošenje zahtjeva za ostvarivanje prava na novčanu naknadu za vrijeme nezaposlenosti, regulisanje prava na zdravstveno osiguranje i dr).

Poslodavci često odluku o otkazu ugovora o radu zaposleniku saopštavaju usmeno ili donose odluku o otkazu ugovora o radu koja više ima formu obavijesti nego odluke, a u samom tekstu odluke se ne navode jasni razlozi prestanka ugovora o radu, bez pozivanja na relevantne odredbe zakona i akte poslodavaca, bez objašnjenja da li zaposlenik ima pravo na otpremninu, kao i bez pouke ili sa pogrešno datom poukom o pravnom lijeku.

### **Slučaj M. D.**

Korisnici je poslodavac usmeno saopštio da više ne dolazi na posao i uručio joj radnu knjižicu. Kada se poslije nekoliko dana korisnica obratila poslodavcu da joj uruči pismeno rješenje kako bi mogla da ostvari pravo na naknadu za slučaj nezaposlenosti, vlasnik preduzeća ju je fizički napao i izbacio iz svoje kancelarije. Korisnica je morala potražiti liječničku pomoć.

Korisnica je tužila vlasnika preduzeća radi naknade štete, i isti je, kada je vidio da će izgubiti spor, pristao na nagodbu.

Ovaj primjer pokazuje da kršenje radnih prava žena često izlazi iz okvira Zakona o radu i poprima oblik svojevrsnog nasilja nad ženama.

#### 4.1.1. Povreda prava na porodijsko odsustvo

Članom 79 Zakona o radu određeno je da "za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta žena ima pravo na porodijsko odsustvo u trajanju od jedne godine neprekidno, a za blizance i svako treće i naredno dijete, u trajanju od 18 mjeseci neprekidno. Međutim, članom 80 je propisano da žena može, na sopstveni zahtjev, otpočeti s radom i prije isteka porodijskog odsustva iz člana 79. stav 1. ovog zakona, ali ne prije nego što protekne 60 dana od dana porođaja".

##### Slučaj S. M.

Korisnica je, pod pritiskom poslodavca, tražila da koristi porodijsko odsustvo u trajanju od 6 mjeseci. Na isteku petog mjeseca porodijskog odsustva poslodavac joj je telefonom saopštio da će po povratku sa porodijskog morati da pređe da radi u drugo mjesto koje je više od 150 km udaljeno od mjesta gdje je stalno nastanjena.

Korisnica se obratila za pravnu pomoć, jer je bila u dilemi šta da radi. Da li da da otkaz, jer joj životne okolnosti nisu dopuštale da se preseli u mjesto udaljeno 150 km, ili da nastavi da koristi porodijsko odsustvo i poslije isteka 6 mjeseci.

Ovaj primjer, takođe, jasno pokazuje kakvim se metodama pritiska i ucjenjivanja služe poslodavci. Poslodavac uznemirava porodijsku u vrlo osjetljivom životnom periodu.

Porodilji je savjetovano da, uz konsultaciju sa svojim doktorom, nastavi da koristi porodijsko odsustvo i po isteku 6 mjeseci, te da o tome na valjan način obavijesti poslodavca.

##### Slučaj D. M.

Korisnica je bila zaposlena kod inostranog poslodavca po osnovu ugovora o radu na određeno vrijeme. Već tokom trudnoće poslodavac je vršio pritisak na korisnicu da se po porođaju što prije vrati na posao. U suprotnom, neće joj biti produžen ugovor o radu. Kako je korisnici bilo jako stalo do tog zaposlenja, vratila se na posao 30 dana poslije porođaja. Unatoč tome poslodavac joj nije produžio ugovor o radu.

Ovaj primjer otvara pitanja vezano za istek ugovor o radu na određeno vrijeme - institut radnog prava kojeg poslodavci često koriste da bi držali radnike *na ledu* - i trudnoće. Naime, često se dešava da se žena nalazi na trudničkom bolovanju, a da joj ugovor o radu na određeno vrijeme ističe za vrijeme trajanja bolovanja. U praksi je primjetno da se i radnici i poslodavci nalaze u nedoumici u vezi sa ovim pitanjem.

Zakon o radu u članu 16 stav 4 kaže da "radni odnos zasnovan na osnovu ugovora o radu na određeno vrijeme prestaje istekom roka određenog tim ugovorom..." Dosljednom primjenom te odredbe ženama prestaje radni odnos, iako su na trudničkom bolovanju.

Mišljenja da smo da bi zakonodavac, ako ništa drugo, mogao precizirati zakonsko rješenje ovog pitanja.

### Zaključak

Može se konstatovati da, iako Zakon o radu deklarativno štiti prava žena i zabranjuje diskriminaciju po osnovu pola, praksa je mnogo drugačija. Tome doprinose i nejasna i dvosmislena zakonska rješenja.

Postupci za zaštitu prava iz radnog odnosa najčešće dugo traju i zaposlene žene su rijetko u situaciji da dobiju efikasnu pravnu zaštitu.

Posljedica ovakve situacije je da poslodavci propise najčešće ne primjenjuju ili iste tumače samovoljno i selektivno, po vlastitom nahođenju štiteći svoje ekonomske interese na štetu prava radnika. Inspekcija rada ne vrši adekvatno svoju funkciju čuvara prava radnika, posebno u zaštiti od diskriminacije po osnovu pola i prilikom zaštite trudnica i porodilja.

Često je problem i izvršenje pravosnažnih sudskih odluka, kada radnici dobiju presude u svoju korist, a onda se pojavi problem izvršenja tih presuda.

Sa druge strane takođe je evidentna je potreba za postojanjem dobro organizovane sindikalne organizacije, koja bi u postojećoj situaciji morala djelovati puno energičnije na zaštiti prava iz radnog odnosa ženske radne snage.

19.05.08 NN

Događaji

NEZAVISNE

Buduće majke u preduzećima izložene raznim pritiscima

Poslodavci se trudnica rješavaju otkazom

Ako poslodavac odbije da zaposli ženu zbog trudnoće takođe čini prekršaj, za koji je propisana kazna u iznosu od 1.000 do 10.000 KM



Maja VUJINIĆ

BANJALUKA - Željka Savić je nakon potpisivanja šestomjesečnog ugovora o radu u jednoj od banjalučkih pekara saznala da je trudna, a kada je svom poslodavcu saopštila vijest o trudnoći on je na sve moguće načine pokušao da je navede da samoinicijativno da otkaz.

"Sve više me tjerao da radim noćne smjene, mada je znao da to u mom stanju nije preporučljivo, te iako sam se dogovorila s radnim kolegama da međusobno zamijenimo smjene kako bih ja radila dnevnu, a neko drugi moju noćnu, on je to zabranio", istakla je Savićeva.

Ona je dodala da nakon tri mjeseca nije više mogla da podnese pritisak, a njeno stanje joj nije dozvoljavalo rad u takvim uslovima, te je dala otkaz.

Čedo Kovačević, pomoćnik ministra za

rad i zapošljavanje u Ministarstvu rada i boračko-invalidske zaštite RS, istakao je da u slučaju da poslodavac otkaze ugovor o radu ženi zbog trudnoće čini prekršaj.

"Dodatna zaštita žena koja se odnosi na trudnoću regulisana je Zakonom o radu, kojim je zabranjeno od žene koja traži zaposlenje, kao i od žene u radnom odnosu, tražiti da obavli testiranje na trudnoću", istakao je Kovačević.

Prema njegovim riječima, propisane kazne za ove prekršaje iznose od 2.000 do 15.000 KM, a pored plaćanja kazne poslodavac je dužan da neopravdano otpuštenu ženu vrati na posao i isplati joj zarade i ostale naknade koje bi osvarila da joj radni odnos nije otkazan.

"Ukoliko poslodavac odbije da zaposli ženu zbog trudnoće takođe čini prekršaj, za koji

je propisana kazna u iznosu od 1.000 do 10.000 KM", istakao je Kovačević.

Mira Bošnjak, glavni republički inspektor rada, kazala je da ukoliko radnice imaju potpisani ugovor na određeno vrijeme prestaje radni odnos bez obzira na to što se radi o trudnoj ženi.

"Imali smo nekoliko slučajeva prijava poslodavaca zbog otkaza trudnicama, ali se uglavnom žale roditelji koje imaju ugovor na određeno vrijeme zato što misle da su poslodavci dužni da ih zadrže na radu i po isteku tog ugovora, ali to nije njihova obaveza", istakla je Bošnjakova.

Bošnjakova je dodala da se vrlo rijetko mogu naći trudnice koje rade jer i one koje imaju ugovore o radu na određeno i one koje imaju ugovore na neodređeno vrijeme vrlo rano uzimaju bolovanja.

Rijetke trudnice koje prijave poslodavca zbog dobijenog otkaza

## 5. RJEŠAVANJE RADNIH SPOROVA MEDIJACIJOM

Sporovi iz oblasti radnog prava mogu se rješavati i u postupku medijacije. Medijacija je postupak u kojem treća neutralna osoba - medijator pomaže strankama u nastojanju da postignu obostrano prihvatljivo rješenje spora. Medijacija se ne fokusira samo na pravnu prirodu spora, već na sve njegove aspekte o kojima stranke žele razgovarati.

Medijacijom se ne utvrđuje koja je stranka u pravu, nego se želi pomoći strankama da za spor pronađu takvo rješenje, koje će ostvariti njihove pojedinačne, ali i zajedničke interese ako ih imaju. Pravni okvir ima uticaj na ishod medijacije, jer svaki dogovor strana u postupku mora biti u skladu sa pozitivnim propisima.

### Pogodnost predmeta za medijaciju

Medijacija je regulisana Zakonom o parničnom postupku Republike Srpske<sup>8</sup>, Zakonom o postupku medijacije BiH<sup>9</sup> i pravilnicima Udruženja medijatora u Bosni i Hercegovini<sup>10</sup>, te se uopšteno govoreći gotovo svi sporovi koji se rješavaju u parničnom postupku mogu pokušati riješiti medijacijom. Medijacija u krivičnim stvarima u Republici Srpskoj i Bosni i Hercegovini još uvijek nije regulisana, ali se u skladu sa Zakonom o krivičnom postupku Republike Srpske<sup>11</sup> medijacija može koristiti i u procesu odlučivanja o imovinsko-pravnom zahtjevu.

Važni kriterijumi po kojima se može ocijenjivati da li su sporovi pogodni za rješavanje medijacijom su da:

- stranke u postupku imaju pravo raspolaganja onim što je predmet spora,
- stranke u postupku pokazuju spremnost za pregovore i postizanje dogovora,
- su očekivanja i želje stranaka drugačije od onoga što one očekuju od sudske ili odluke u nekom drugom postupku,
- postoji hitnost u rješavanju spora ili zamor stranaka od trajanja sudskog ili drugog postupka,
- visoki troškovi sudskog ili drugog postupka u odnosu na troškove medijacije,

---

<sup>8</sup> Službeni glasnik Republike Srpske br. 58/03

<sup>9</sup> Službeni glasnik Bosne i Hercegovine br. 37/04

<sup>10</sup> Službeni glasnik Bosne i Hercegovine br. 21/06

<sup>11</sup> Službeni glasnik Republike Srpske br. 50/03

## Uznemiravanje na poslu prolazi nekažnjeno

# Zene trpe i čute plašeći se otkaza

**BANJALUKA** - Strah, ekonomska nesigurnost i nemogućnost brzo pronaći drugo zaposlenje naglašeli su razlozi zbog kojeg radnice - žrtve mobinga, seksualnog ili nekog drugog oblika uznemiravanja po osnovu pola, čute i trpe maltretiranje na poslu, ocenila je direktorka Džender centra Vlade RS Spomenka Krunić.

Miroslav Filipović

Zakonska regulativa u ovoj oblasti u RS je dobar i prikladna evropskim direktivama, međutim, i dalje ima pojedinačnih slučajeva psihičkog i seksualnog uznemiravanja radnica, čemu najčešće pribežavaju poslodavci. Ključno objašnjenje je da žene zbog otpora sredine i predrasuda u društvu ne žele da javno govore o ovim problemima.

Žene koje su nam se žalile na uznemiravanje po osnovu pola, posle naših saveta, uglavnom odustaju od daljih kor-



raka. Mnoge nisu spremne da se suoče sa složenom sudskom procedurom - navela je Krunićeva.

Glavna republička inspektorica rada Mira Bošnjak navela je da su poslodavci davali otkaze trudnicama i ženama na porodiškom odsustvu.

- Izveštaji inspektora jasno pokazuju da je ovakvih slučajeva sve manje. Poslodavci su svesni da je ovakav čin grubo kršenje zakona prema kojem trudnice ne mogu da dobiju otkaz. Zbog ovakvih odluka poslodavci mogu da trpe posledice -

rekla je Mira Bošnjak.

U posmatranom periodu, od osam zahteva upućenih inspekciji rada u kojima se radnici žale na psihičko uznemiravanje na poslu, četiri su upućile žene.

Bilo je i slučajeva kada su optužene radnice pro napuštale

radno mesto zbog nepoštovanja, pa se potom žalile inspekciji, ali i to smo otkrili - kaže Mira Bošnjak.

Ministar rada RS Boško Tomić ocenio je kao pretnju u zakonskoj regulativi činjenicu da, u pokretanju sudskog spora, sav teret dokazivanja

pada na poslodavca.

- Poslodavac je dužan da dokaže da nije bilo mobinga, seksualnog uznemiravanja ili nekog drugog oblika polne diskriminacije. To je veoma dobra odluka kada je reč o ovoj problematiki - naglasio je Tomić.



I poslodavcima zbog uznemiravanja prete ozbiljne posledice

### Priručnikom protiv uznemiravanja

Džender centar Vlade RS juče je predstavio i priručnik o pravima na radu za radnice i žene koje traže posao. - Svrha ove publikacije jeste da radnice i žene koje traže posao informišemo o njihovim pravima u oblasti rada s kojima, nažalost, mnoge žene nisu upoznate - navela je Spomenka Krunić, direktorka Džender centra RS.

- postoje raniji dobri odnosi između stranaka ili upućenost stranaka na buduću saradnju,
- strankama je bitna povjerljivost u datom predmetu.

Nije neophodno da spor ispunjava sve navedene kriterijume da bi bio pogodan za medijaciju. Takođe, moguće je da i sporovi koji na prvi pogled ne ispunjavaju ove kriterijume, budu riješeni u postupku medijacije. Česta greška u procjenjivanju da li je spor pogodan za rješavanje postupkom medijacije je da stranke ili sud smatraju da je predmet čist odnosno da je jasno u čiju korist bi mogao biti presuđen, te da nema mjesta pregovorima. Odluku o tome da li žele na medijaciju, svakako treba da donesu stranke, a prije toga treba da razmisle o svim pomenutim kriterijumima i o ličnim interesima, jer praksa je pokazala da su se za me-

dijaciju često odlučivale stranke koje bi sudskom odlukom vjerovatno dobile više sredstava ili povoljnije rješenje, ali bi na to morale dugo čekati, pa im je i drugačiji dogovor, ali u kratkom roku, više odgovarao.

Kada je riječ o kršenju ženskih ljudskih prava i diskriminacije po osnovu pola u oblasti rada, osim navedenih kriterijuma pri odlučivanju o prihvatanju postupka medijacije važno je da stranka vodi računa i o sljedećim stvarima:

- o kakvoj vrsti diskriminacije se radi, da li ona ima elemente krivičnog djela i da li o njoj treba da bude obaviještena inspekcija, policija i drugi organi,
- postupak je dobrovoljan, te na učešće mora pristati i osoba koja je počinila diskriminaciju i žrtva diskriminacije. Ako bilo koja strana ne pristaje na postupak, medijacija se ne može održati,
- kakve prirode su interesi strana u sporu, kakvi su prijedlozi i realne mogućnosti za eliminaciju diskriminacije i da li su provodivi, odnosno da li ostavljaju mogućnost da se diskriminacija nastavi,
- potrebno je odmjeriti interese za rješavanjem spora i sa troškovima postupka medijacije, jer oni mogu biti veći po radnika/radnicu, s obzirom da sud ima mogućnost oslobađanja radnika/radnice od troškova sudskog postupka.

### **Kako izgleda postupak medijacije**

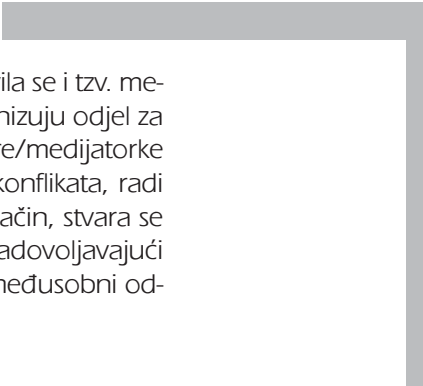
Medijator strankama predočava pravila postupka i nakon njihove saglasnosti potpisuje se ugovor o medijaciji, nakon čega postupak može početi. Osnovni principi postupka medijacije o kojima u ovom dijelu medijator govori su:

- dobrovoljnost postupka medijacije - što znači da stranke dobrovoljno pokreću postupak i odlučuju o svakom njegovom narednom koraku. Bez saglasnosti obiju stranaka postupak ne može teći, a u slučaju da jedna od stranaka ne želi dalje učestvovati postupak nije moguće nastaviti.
- povjerljivost - što znači da su izjave stranaka iznesene u postupku medijacije potpuno povjerljive i bez obostrane saglasnosti ne mogu se prenositi trećim licima, niti koristiti u drugom budućem postupku.
- ravnopravnost stranaka - što znači da stranke u postupku medijacije imaju jednaka prava.
- nepristrasnost i neutralnost medijatora/medijatorke - što znači da on/ona postupuje nepristrasno u odnosu na prisutne stranke i neutralno u odnosu na predmetni sadržaj.

U prvoj fazi postupka medijator/medijatorka postavlja pitanja strankama kojima nastoji prikupiti što više informacija o suštini spora. Ova faza je važna i zbog toga što omogućava strankama da međusobno čuju različita viđenja spora i razloge zbog kojih je prema mišljenju stranaka došlo do spornog odnosa.

Medijator/medijatorka pažljivo sluša izlaganja, te usmjerava strane u sporu ka ključnim pitanjima, uočava pojedinačne interese strana i zajednička stanovišta pomaže im da na njima baziraju dogovor. Medijator ne donosi odluke o tome kako će spor biti riješen. Ove odluke isključivo mogu donijeti stranke.





U zemljama sa dužom tradicijom u primjeni medijacije razvila se i tzv. medijacija na radnom mjestu, gdje sve češće kompanije organizuju odjel za rješavanje internih sporova ili imaju svoje interne medijatore/medijatorke koji rade na rješavanju sporova, ali i prevenciji ozbiljnijih konflikata, radi dobrobiti i opšteg boljeg poslovanja kompanije. Na ovaj način, stvara se prilika da spor ostane unutar kompanije, da se riješi na zadovoljavajući način i ne ugrozi poslovanje, te da se stvore bolji uslovi i međusobni odnosi za rad u budućnosti.

Medijatori Udruženja medijatora u BiH vodili su medijaciju u nekoliko stotina radnih sporova, od kojih je oko 170 okončano sporazumom strana-ka. Većina ovih predmeta vodila se pred Osnovnim sudom Banja Luka. U skoro svim slučajevima radilo se o potraživanjima zaostalih ličnih primanja i uplate doprinosa, dok je na medijaciji bio i jedan slučaj prekida radnog odnosa radnici koja je bila na porodijskom bolovanju, ali u ovom predmetu nije postignut sporazum, te su se stranke vratile u sudski postupak.



### ŠTA SE MOŽE UČINITI AKO JEDNA OD STRANA NE POŠTUJE ODREDBE SPORAZUMA O NAGODBI POSTIGNUTOG U POS- TUPKU MEDIJACIJE?

S obzirom da je sporazum o nagodbi postignut nakon detalj-  
nih pregovora stranaka i zasniva se na interesima obje strane,  
najvjerojatnije je da će sporazum biti i poštovan. Dosadašnja  
statistika je pokazala da je u većini privrednih sporova spora-  
zum poštovan u više od 80% slučajeva, dok je u radnim sporo-  
vima procenat nešto manji, a odredbe nekih sporazuma su sa-  
mo djelimično ispunjene. Ukoliko ipak jedna od strana ne poš-  
tuje sporazum, važno je napomenuti da on ima snagu izvršne  
isprave i da u tom slučaju, ako su prošli rokovi za ispunjenje  
obaveza stranka može ostvariti svoja prava putem izvršnog pos-  
tupka kod nadležnog suda.



### 5.1. Kako pokrenuti postupak medijacije

Za pružanje usluga medijacije Zakonom o prenosu poslova medijacije na udruženje medijatora<sup>12</sup> ovlašteno je Udruženje medijatora u Bosni i Hercegovini. Stranke u sporu se za medijaciju mogu odlučiti prije i tokom sudskog postupka sve do završetka glavne rasprave. Medijaciju strankama može predložiti i sudija/sutkinja, najkasnije na pripremnom ročištu. Da bi se pokrenuo postupak medijacije potrebna je saglasnost svih strana u sporu.

Postupak se pokreće podnošenjem pismenog zahtjeva Udruženju medijatora u Bosni i Hercegovini na formularu koji je dostupan u kancelarijama Udruženja i na web stranici [www.umbih.co.ba](http://www.umbih.co.ba)

Nakon pokretanja postupka, sa odabranim medijatorom/medijatorom biće usaglašeno vrijeme i mjesto održavanja sastanka medijacije.

#### 5.1.1. Prednosti medijacije za stranke

Medijacija je povoljna za strane u sporu, jer one same dolaze do rješenja, što povećava opredijeljenost za poštovanje postignutog dogovora.

Mišljenja, stavovi, emocije i vrijednosti stranaka se uvažavaju u postupku medijacije.

Dosadašnja iskustva u primjeni medijacije pokazala su da se oko 60% od ukupnog broja predmeta u kojima se provede medijacija, riješi obostrano prihvatljivim sporazumom.

Medijacija može popraviti odnose između stranaka.

Spor se može riješiti u toku nekoliko dana.

Sporazum potpisan u postupku medijacije ima snagu izvršne isprave.

Sve informacije iznesene u postupku medijacije su povjerljive.

#### 5.1.2. Troškovi postupka medijacije

Troškovi postupka medijacije propisani su Pravilnikom o nagradi i naknadi troškova medijacije.

U vrijeme izdavanja ove publikacije minimalni troškovi medijacije (uključuju naknadu administrativnih troškova medijacije, te naknadu za pripremu i jedan sat postupka medijacije) iznose oko 170 KM po strani u sporu.

Medijacija može trajati i više sati, a za svaki dodatni sat rada medijatora naplaćuje se iznos od 100 KM, pripadajući porezi i porez na dodanu vrijednost. Ovaj iznos u pravilu dijeli se na dva dijela, ali se stranke mogu i drugačije dogovoriti. Bilo je i slučajeva da jedna strana pristane da snosi sve troškove postupka.

U ovom dijelu, u slučaju radnih sporova troškovi medijacije mogu izgledati veliki s obzirom da sud ima mogućnost da radnike kao strane u sporu oslobodi sudskih troškova, ako su ugrožena njihova egzistencijalna pitanja, što najčešće i radi.

Pravilnik koji reguliše troškove medijacije omogućava da se u izuzetnim slučajevima odstupi od ovog načina tarifiranja, što podrazumijeva da je za to potrebno podnijeti zahtjev i obrazložiti ga.

---

<sup>12</sup> Službeni glasnik Bosne i Hercegovine br. 52/05

## POREĐENJE MEDIJACIJE I SUDSKOG POSTUPKA

|                                                                                                |                                                                                                                                                                 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Sudski postupak                                                                                | Medijacija                                                                                                                                                      |
| Formalan                                                                                       | Neformalan                                                                                                                                                      |
| Javan                                                                                          | Povjerljiv                                                                                                                                                      |
| Zasniva se na primjeni zakona.                                                                 | Zasnovana na zadovoljavanju interesa stranaka uz poštovanje zakona.                                                                                             |
| Sudija je nepristrasan i nema nikakve predrasude u odnosu na stranke.                          | Medijator je nepristrasan, neutralan i nema nikakve predrasude u odnosu na stranke ili predmet spora.                                                           |
| Pravni zastupnici stranaka mogu zastupati interese stranaka - stranke ne moraju biti prisutne. | Pravni zastupnici stranaka mogu zastupati interese stranaka - obje stranke moraju biti prisutne (ako se radi o fizičkim licima) ili je poželjno da prisustvuju. |
| Stranke traže od suda.                                                                         | Stranke pregovaraju.                                                                                                                                            |
| Okrenut prošlosti.                                                                             | Okrenut prema budućim odnosima stranaka                                                                                                                         |
| Sudija odlučuje.                                                                               | Stranke se dogovaraju.                                                                                                                                          |
| Jedna ili obje strane mogu biti nezadovoljne presudom.                                         | Rješenje je obostrano prihvatljivo.                                                                                                                             |
| Međusobni odnosi se obično pogoršavaju.                                                        | Međusobni odnosi ostaju isti ili postaju bolji.                                                                                                                 |
| Žalba odlaže izvršenje.                                                                        | Sporazum o nagodbi je izvršna isprava.                                                                                                                          |
| Dugotrajan i najčešće skup.                                                                    | Ekspeditivan i isplativ.                                                                                                                                        |
| Sudski postupak se odgađa na najviše 30 dana kako bi se omogućio pokušaj medijacije.           | Medijaciju propisuje zakon o postupku medijacije.                                                                                                               |

## O UDRUŽENJU MEDIJATORA U BIH

Udruženje medijatora u Bosni i Hercegovini osnovano je u martu 2002. godine s ciljem stvaranja uslova za uvođenje medijacije kao alternativne metode za rješavanje sporova u Bosni i Hercegovini. Želimo građanima i građankama pružiti mogućnost da brzo i efikasno rješavaju sporove i pokušaju doći do rješenja koje će zadovoljiti sve strane u sporu.

Udruženje je učestvovalo u izradi Zakona o postupku medijacije, koji je usvojen 2004. godine i Zakona o prenošenju poslova medijacije na udruženje medijatora, usvojenog 2005. godine. Ovim zakonima regulisan je postupak medijacije u Bosni i Hercegovini i ovlaštenja za pružanje usluga medijacije prenesena su na naše Udruženje.

Aktivnosti Udruženja medijatora u BiH:

- > pružanje usluga medijacije,
- > pružanje usluga obuke za medijatore i certifikovanje medijatora,
- > pružanje usluga posebnih programa obuke za sudije, advokate, korisnike medijacije i druge zainteresovane grupe,
- > praćenje dostignuća u razvoju medijacije u regiji i svijetu.

### Kontakti:

Kancelarija u Banjoj Luci  
Voždovačka 3, 78000 Banja Luka  
Tel/Fax: +387 51 316 682  
Email: medijacija@blic.net

Kancelarija u Sarajevu  
Kaptol 5, 71000 Sarajevo  
Tel/Fax: +387 33 215 825  
Email: medijacija@epn.ba



**Izdavač:**

Helsinški parlament građana Banja Luka

**Za izdavača:**

Lidija Živanović

**Dizajn:**

Maja Ilić

**Štampa:**

Grafid, Banja Luka

**Tiraž:**

3300

