

DEMOKRATIJA I LJUDSKA PRAVA

# HIJERARHIJSKI ODNOS PRAVNIH NORMI U POGLEDU DISKRIMINACIJE U BIH

**Adnan Kadribašić**  
Decembar 2024.



Analiza Hijerarhijski odnos pravnih normi u pogledu diskriminacije u BH sagledava nivo usklađenosti pravnih akata sa odgovarajućim odredbama Ustava BiH, Zakona o zabrani diskriminacije i odgovarajućih međunarodnih sporazuma u pogledu diskriminacije. Ustav i ovaj Zakon sadrže upute koje se tiču značaja hijerarhije normi u pravnom sistem te sadrže jasne upute šta je u slučaju neusklađenosti potrebno poduzeti.



Iako je ostvaren značajan napredak u zabrani diskriminacije na različitim nivoima vlasti, ova analiza ukazuje da, u posmatanom uzorku propisa koji se odnosi na tržište rada i socijalnu zaštitu, postoji trend neusklađenosti sa konceptom zabrane diskriminacije te da upravo u ove dvije oblasti postoji najveći broj predmeta diskriminacije pred redovnim sudovima.

DEMOKRATIJA I LJUDSKA PRAVA

# HIJERARHIJSKI ODNOS PRAVNIH NORMI U POGLEDU DISKRIMINACIJE U BIH

**Adnan Kadribašić**

Novembar 2024.

# Sadržaj

<b>1</b>	<b>UVOD</b> .....	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>Tržište rada</b> .....	<b>5</b>
	Zakonodavstvo u oblasti radnih prava .....	5
	Prava u pogledu porodijskog/roditeljskog odsustva .....	6
	Uređivanja pitanja zabrane svih oblika diskriminacije u radnom pravu .....	7
	Prava samozaspolenih osoba.....	8
	Socijalna zaštita .....	8
	Pregled stanja u oblasti.....	8
	Prava djece.....	9
	Prava osoba s invaliditetom.....	9
<b>3.</b>	<b>ZAKLJUČNA ZAPAŽANJA</b> .....	<b>11</b>

# 1.

## UVOD

Cilj analize je identificirati zakone i prakse unutar pravnog okvira Bosne i Hercegovine koji neefikasno implementiraju ustavna prava, rezultirajući diskriminatornim ishodima, te predložiti preporuke za unapređenje zaštite ljudskih prava. Metodologija primijenjena za analizu započinje definisanjem fokusa istraživanja kroz pregled kataloga ljudskih prava utvrđenih Ustavom Bosne i Hercegovine. Ovaj korak podrazumijeva identifikaciju ustavnih odredbi koje garantiraju prava građanima, s posebnim naglaskom na ona prava koja su najčešće predmet diskriminacije. Cilj je bio postaviti osnovu za dalju analizu i jasno odrediti koja prava će biti u fokusu istraživanja.

Diskriminacija je u pravnom sistemu BiH zabranjena Ustavom BiH, entitetskim ustavima i Statutom BDBiH, te domaćim zakonodavstvom. Ustav BiH daje Evropskoj konvenciji za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda (dalje u tekstu: Evropska konvencija) posebno mjesto u ustavnopravnom poretku BiH navodeći «da se prava i slobode utvrđene u Evropskoj konvenciji te njenim Protokolima direktno primjenjuju u Bosni i Hercegovini i imaju prvenstvo nad svakim drugim zakonodavstvom.» Dodatno, ratifikacijom Protokola 12. Evropske konvencije, BiH je Ustavom postavila i široku zaštitu od diskriminacije budući da se Protokolom zabranjuje diskriminacija pri uživanju svih prava određenih zakonima koji su na snazi.

Prema principu ustavnosti niži pravni akti moraju biti u saglasnosti sa ustavom i zakonom, kao najvišim pravnim aktima. Ustav, kao najviši pravni akt, služi kao izvor legitimiteta za sve druge pravne akte. Ako neki pravni akt nije u skladu s ustavom, smatra se neustavnim i, prema odgovarajućim procedurama, mora biti poništen ili prilagođen ustavu. Budući da je izmjena ustava znatno složenija i teža u odnosu na izmjene zakona, ustav osigurava ustavnost i kvalitetu zakona. Kao što zakoni moraju biti u skladu s ustavom, svi niži pravni akti moraju biti usklađeni s aktima višeg ranga. Na taj način, pravni sistem funkcioniše poput piramide, s ustavom na njenom vrhu, što osigurava hijerarhijsko-normativnu usklađenost kao suštinski element pravne države.

BiH je, sljedeći Ustav BiH, u svoj pravni sistem ugradila načelo jednakog postupanja. Usvajanjem Zakona o zabrani diskriminacije (u daljem tekstu ZoZD) i Zakona o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini (u daljem tekstu ZoRS) pitanje zaštite od diskriminacije uređeno je na cjelovit način.

Usvajanjem Zakona o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini<sup>1</sup> stvorena je pravna osnova koja je omogućila da se postigne značajan napredak u integraciji ključnih međunarodnih standarda i principa koji regulišu rodnu ravnopravnost. Zakon reguliše pitanja ravnopravnosti, rodne ravnopravnosti i zaštite od diskriminacije na osnovu spola, spolne orijentacije, bračnog i obiteljskog života, uspostavljajući obavezu uključivanja principa rodne ravnopravnosti u sve zakone, politike i prakse. Primjena Zakona obavezna je u svim oblastima društva, a naročito u oblasti rada i zapošljavanja, ekonomije, obrazovanja, socijalne i zdravstvene zaštite, kulture, sporta, političke participacije, medija, privatnog i javnog života i dr.

Zakonom o zabrani diskriminacije uspostavljen je odgovarajući pravni okvir za ostvarivanje jednakih prava i mogućnosti svim osobama u Bosni i Hercegovini te sistem zaštite od diskriminacije.<sup>2</sup> Također, utvrđene su odgovornosti i obaveze zakonodavne, sudske i izvršne vlasti u Bosni i Hercegovini, kao i pravnih osoba i pojedinaca koji provode javna ovlaštenja, odnosno nadležnih institucija u Bosni i Hercegovini, da svojim djelovanjem omoguće zaštitu, unapređenje i stvaranje uslova za jednako postupanje prema svim građanima. Ustanovljena je nadležnost institucije Ombudsmena za ljudska prava BiH, kao centralne institucije za zaštitu od diskriminacije, te ovlasti Ministarstva za ljudska prava i izbjeglice BiH za praćenje provedbe ZoZD i godišnje izvještavanje o pojavama diskriminacije. ZoRS i ZoZD su državni zakoni i sadrže opšta načela postupanja.

Ovim zakonima je preuzeta većina odredbi iz Ustava BiH i odgovarajućih međunarodnih sporazuma dok ostale odredbe koje regulišu pitanja za koja su nadležni drugi nivoi vlasti trebaju ili su već preuzeti zakonskim aktima iz određenih oblasti prava od strane konkretnih administrativnih nivoa. Ovi zakoni sadrže upute koje se tiču značaja hijerarhije normi u pravnom sistem te sadrže jasne upute šta je u slučaju neusklađenosti potrebno poduzeti.

Postupak donošenja novih zakona ili izmjena postojećih zakona radi usklađivanja sa odredbama ZoRS-a, je

<sup>1</sup> Službeni glasnik BiH, br. 16/03 i 102/09.

<sup>2</sup> Analiza odgovora pravosuđa na izazove diskriminacije u Bosni i Hercegovini, Misija OSCE u BiH, dostupno na: <https://www.osce.org/files/f/ documents/4/e/400550.pdf>.

postupak koji se pokreće samo onda ako se zaključi da: a) zakon dovodi osobe određenog spola u nepovoljniji položaj odnosno da sadrži diskriminatorne odredbe ili b) da su u određenoj oblasti osobe određenog spola u neravnopravnom položaju u odnosu na osobe drugoga spola pa je potrebna intervencija kako bi se osigurale jednake mogućnosti.

Prema Zakonu o zabrani diskriminacije, svi zakoni i opći propisi bit će usaglašeni s odredbama ovog zakona u roku od godinu dana od dana stupanja na snagu zakona. Temeljna uloga javne uprave u sprečavanju diskriminacije ogleda se u tome da se provede proces usaglašavanja svih zakona i općih propisa u BiH sa Zakonom o zabrani diskriminacije, a u slučaju njihove neusaglašenosti u postupcima, primjenjivat se Zakon o zabrani diskriminacije. Pored navedenog, svi javni organi te ostala pravna lica dužni su da svojim općim pravnim aktima, ili posebnim pravnim aktima, reguliraju principe jednakog postupanja, te da osiguraju efikasne interne procedure zaštite od diskriminacije.

U nastavku će biti prikazane oblasti u kojima je moguće utvrditi nedostatak usaglašenosti pravnog sistema sa načelom diskriminacije iz ustava kao i Zakona o ravnopravnosti spolova u BiH i Zakona o zabrani diskriminacije. Kao osnov analize korišteni su nalazi Analiza usklađenosti propisa sa Zakonom o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini i Zakon o zabrani diskriminacije<sup>3</sup> koji je izrađen u okviru projekta EU za ljudska prava i suzbijanje diskriminacije. Fokus je stavljen na dvije oblasti u kojima je uočen najveći trend neusklađenosti sa konceptom zabrane diskriminacije a to su tržište rada i socijalna zaštita. Sa druge strane ove dvije oblasti su usko vezane i u dosadašnjim analizama prednjače kada je u pitanju broj predmeta diskriminacije pred redovnim sudovima.<sup>4</sup>

**3** Analiza usklađenosti propisa sa Zakonom o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini i Zakonom o zabrani diskriminacije koji je izrađen u okviru projekta EU za ljudska prava i suzbijanje diskriminacije, Urednik: Adnan Kadribašić, autori/ce: Višnja Lubičić, Jasmina Mujezinović, Amer Homarac, Sanja Ramić, Adrijana Hanušić, Raion doo, 2024., Ova publikacija je pripremljena uz finansijsku podršku Evropske unije. Njen sadržaj je isključiva odgovornost ugovarača i ne odražava nužno stavove Evropske unije

**4** Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice BiH, Izvještaj o pojavama diskriminacije u Bosni i Hercegovini za 2022. godinu

## 2.

## TRŽIŠTE RADA

Zakonodavstvo o ravnopravnosti spolova, nediskriminaciji i tržištu rada u Bosni i Hercegovini sadrži odredbe o zabrani diskriminacije pri zapošljavanju, u radnim odnosima, u uslovima rada, obrazovanju, obuci, stručnoj kvalifikaciji i članstvu u stručnim udruženjima.

Zakonom o ravnopravnosti spolova u BiH<sup>5</sup> je regulirano da su svi ravnopravni u procesu zapošljavanja na temelju spola te je zabranjena svaka diskriminacija utemeljena na spolu u procesu ponude zapošljavanja, otvorenog oglasa, postupku popune slobodnih radnih mjesta, radnog odnosa i otkaza radnog odnosa, osim u slučajevima kada su predviđene posebne mjere iz člana 8. navedenog Zakona. Izvještaji o stanju ljudskih prava i vladavini prava, kako domaćih institucija tako i međunarodnih tijela, ukazuju na postojanje rodno zasnovane diskriminacije u oblasti rada u BiH. U izvještajima je istaknuto da se dvije trećine svih evidentiranih predmeta diskriminacije procesuiranih pred sudovima odnosi na radna prava (61% ili 113 predmeta).<sup>6</sup>

Dakle, žene u BiH se suočavaju sa višestrukim preprekama na tržištu rada, kao što su - duže čekanje na prvi posao, dugotrajni prekidi u radnom stažu zbog porodijskog odsustva ili njege starijih i bolesnih članova porodice, nemogućnost ponovnog uključivanja na tržište rada zbog zrelije dobi uslijed promjena na tržištu i prestanku potrebe za određenom vrstom rada.<sup>7</sup> Istraživanja pokazuju da u slučajevima gdje su muškarci i žene individualni tužioci, muškarci kao tužioci (30,5%) su brojniji od žena (18,6%) u odnosu na ukupan broj presuda, uključujući i oblast radnih odnosa.<sup>8</sup> Žene su na tržištu rada diskriminirane prije svega zbog toga što su žene, a oblici u kojima se diskriminacija pojavljuje su: seksualno uznemiravanje, napredovanje u poslu, otpuštanje i kršenja prava zbog trudnoće ili majčinstva.<sup>9</sup> U drugim istraživanjima

se navodi da je svijest o rodno zasnovanoj diskriminaciji na radu vrlo niska, i među poslodavcima i zaposlenicima, te postoji opravdan strah od diskriminacije zbog prijavljivanja, kao i od viktimizacije, što dodatno pogoršava ograničena i nedosljedna sudska praksa u predmetima diskriminacije.<sup>10</sup>

Pitanje porodijskog, roditeljskog i porodičnog odsustva, različito je regulirano u entitetima i među kantonima.<sup>11</sup> Kao jedan od izraženih problema u Federaciji BiH zabilježeno je nejednako regulisanje porodijskog dopusta. Naime, plaćanje porodijskog dopusta nejednako je regulisano u svih deset kantona, pri čemu neki kantoni nude pune naknade za porodijski dopust, dok neki kantoni ne nude naknade uopće. Dodatna nejednakost ogleda se u činjenici da žene zaposlene u javnom sektoru primaju puni iznos plate u toku porodijskog dopusta, dok žene u realnom i privatnom sektoru primaju 50 do 90 posto plate. Time se samozaposlene i neudate žene stavljaju u posebno težak položaj koji donosi dodatne finansijske probleme u samoizdržavanju.<sup>12</sup>

## ZAKONODAVSTVO U OBLASTI RADNIH PRAVA

**Zakone o radu čine:** *Zakon o radu u institucijama BiH*, *Zakon o radu Federacije Bosne i Hercegovine*, *Zakon o radu Republike Srpske*, te *Zakon o radu BDBiH*, i primjenjuju se na sve zaposlene, osim na državne službenike na koje se odnose zakoni o državnoj službi. Na državnom nivou vlasti, *Zakon o radu u institucijama Bosne i Hercegovine* reguliše prava i obaveze koje nastaju na osnovu radnog statusa zaposlenika u institucijama BiH i njenim

5 Član 12.

6 Procjena rada institucija BiH u borbi protiv diskriminacije, Misija OSCE, str. 21, dostupno na: <https://www.osce.org/files/f/documents/4/f/414674.pdf>.

7 Gender akcioni plan 2018-2022., Agencija za ravnopravnost spolova BiH.

8 Analiza sudske prakse u predmetima diskriminacije u Bosni i Hercegovini za period od 2018. do 2021. godine, Misija OSCE u BiH, 2023., str. 17, dostupno na: [https://www.osce.org/files/f/documents/2/9/542844\\_0.pdf](https://www.osce.org/files/f/documents/2/9/542844_0.pdf).

9 Gačanica, L., *Gender-based discrimination and labour in Bosnia and Herzegovina*, 2019., dostupno na: <http://hcabl.org/wp-content/uploads/2019/05/>

GENDER-BASED-DISCRIMINATION-AND-LABOUR-IN-BOSNIA-AND-HERZEGOVINA-FINAL.pdf.

10 Ramić – Marković, S., *Rodno zasnovana diskriminacija u oblasti rada u BiH 2018.-2020., 2022.*, dostupno na: [https://hcabl.org/wp-content/uploads/2022/03/RodnoZasnovanaDiskriminacijaBiH\\_web.pdf](https://hcabl.org/wp-content/uploads/2022/03/RodnoZasnovanaDiskriminacijaBiH_web.pdf).

11 Izvještaj Evropske komisije o BiH za 2020., str.31.

12 Profil rodne ravnopravnosti u BiH, UN Women, str. 42, dostupno na: <https://eca.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ECA/Attachments/Publications/2021/7/UNW%20Profil%20rodne%20ravnopravnosti%20BiH.pdf>. Godišnji izvještaj Institucije ombudsmana za ljudska prava BiH za 2021. godinu, str. 205, dostupno na: [https://www.ombudsmen.gov.ba/documents/obudsmen\\_doc-2022041413104027bos.pdf](https://www.ombudsmen.gov.ba/documents/obudsmen_doc-2022041413104027bos.pdf).

organima koji nisu državni službenici.<sup>13</sup> *Zakon o državnoj službi u institucijama Bosne i Hercegovine* uređuje pravni status državnih službenika u ministarstvima, samostalnim upravnim organizacijama i upravnim organizacijama u sastavu ministarstava, kao i drugim institucijama Bosne i Hercegovine osnovanim posebnim zakonom ili kojima je posebnim zakonom povjereno obavljanje poslova uprave.

*Zakon o radu u institucijama BiH, entitetski zakoni o radu i Zakon o radu BDBiH* reguliraju radnopravni status zaposlenika, način i postupak prijema u radni odnos, zaključivanje ugovora o radu između zaposlenika i poslodavaca, radno vrijeme, plaće i naknade, odmora i odsustva, zaštitu prava iz radnog odnosa i primjenu kolektivnog ugovora, rješavanje sporova između zaposlenika i poslodavca, učesće zaposlenika i sindikata u zaštiti prava zaposlenika, prestanak radnog odnosa, nadzor nad primjenom zakona i druga prava i obveze koje nastaju na osnovu radnopravnog statusa zaposlenika.

Dodatno, *entitetskim zakonima o radu, te Zakonom o radu BDBiH*, uređuje se porođajno odsustvo, zaštita žena i dr. Entitetskim zakonima o radu **definirana je jednakost plaća** te se navodi da je poslodavac dužan radnicima isplatiti jednake plaće za rad jednake vrijednosti bez obzira na njihovu nacionalnu, vjersku, spolnu, političku i sindikalnu pripadnost, kao i drugi diskriminatorni osnov. Dodatno, *entitetskim zakonima o radu*, poslodavac ne smije **raskinuti ugovor o radu** sa ženom kada koristi svoje pravo na trudnoću, porođajsko odsustvo, rad na pola radnog vremena po isteku porođajskog odsustva, rad pola radnog vremena do navršene treće godine života djeteta ako je djetetu potrebna pojačana briga i njega prema nalazu nadležne zdravstvene ustanove, kao i na odsustvo radi dojenja. U Republici Srpskoj je 2021. donesen poseban *Zakon o zaštiti od uznemiravanja na radu i u vezi s radom*, kojim se regulira i postupak za ostvarivanje prava na zaštitu od uznemiravanja na radu i u vezi s radom, te inspeksijski nadzor i kaznene odredbe za poslodavca.

**Zakone o državnoj službi čine:** *Zakon o državnoj službi u institucijama Bosne i Hercegovine* (dalje u tekstu: Državni zakon), *Zakon o namještenicima u organima državne službe u Federaciji Bosne i Hercegovine*, *Zakon o državnim službenicima Republike Srpske*, te *Zakon o državnoj službi u organima javne uprave Brčko Distrikta BiH Bosne i Hercegovine*.

## PRAVA U POGLEDU PORODILJSKOG/RODITELJSKOG ODSUSTVA

U Federaciji BiH, osnovni zakoni koji štite pravo iz radnih odnosa povezanih sa majčinstvom i brigom o djeci jesu

*Zakon o radu FBIH* te *Zakon o osnovama socijalne zaštite, zaštite porodica s djecom i civilnih žrtava rata FBIH*, koji uređuje pravo na naknadu plaće ženi-majci u radnom odnosu dok odsustvuje sa posla radi trudnoće, porođaja i njege djeteta. Visina porođajske naknade, način obračuna, uslovi i postupci za ostvarivanje prava su utvrđeni *propisima kantona* i njihovo finansiranje ovisi o značaju koji je ovom pitanju posvećen u pojedinim kantonalnim budžetima.<sup>14</sup>

U Republici Srpskoj ostvarivanje prava na porođajsko odsustvo regulirano *Zakonom o radu RS, Zakonom o socijalnoj zaštiti*, koji uređuje sistem socijalne zaštite i *Zakonom o dječjoj zaštiti*, koji uređuje sistem dječije zaštite, uključujući podršku za usklađivanje rada i roditeljstva. U Brčko distriktu BiH, zaštita prava iz radnih odnosa vezano za roditeljstvo, uključujući pravo na porođajsku naknadu se reguliše *Zakonom o radu BDBiH*, dok je visina naknade za vrijeme odsustva s rada zbog rođenja djeteta regulisana *Zakonom o zdravstvenom osiguranju BDBiH*.

*Zakon o radu Republike Srpske*, u članu 19. pod zabranom diskriminacije nema diskriminacijsku osnovu – bračni i obiteljski status, spolnu orijentaciju, rodni identitet i spolne karakteristike. *Zakon o radu FBIH* u članu 59. reguliše zabranu rada ženama pod zemljom, što je diskriminatorno jer ne daje ženama i muškarcima jednake mogućnosti i jednak pristup svim poslovima na tržištu rada, stoga je navedenu odredbu potrebno brisati.

Svi zakoni o radu u BiH predviđaju sveukupno porođajsko odsustvo u trajanju od 12 konsektivnih mjeseci, koji u RS i BDBiH mogu biti produženi do 18 mjeseci za blizance, svako treće i naredno dijete. Porođajsko odsustvo uključuje i obavezno odsustvo u trajanju od 42 dana u Federaciji BiH, Brčko distriktu i na nivou BiH, te 60 dana u RS-u. Ovakve odredbe su usklađene sa relevantnim standardima, izuzimajući činjenicu predviđenih neujednačenih perioda odsustva za blizance, treće i svako naredno dijete. Međutim, postoji značajna razlika u zaštiti prava između četiri ključna zakona o radu u BiH i povezanih zakona obzirom na činjenicu da su porođajske naknade neujednačene, nisu adekvatne ili u određenim dijelovima zemlje nisu uopće osigurane. Situacija u BiH nije u saglasnosti sa relevantnim standardima jer se prava ostvaruju zavisno od mjesta prebivališta zaposlenika i statusa zaposlenja.

Svi zakoni o radu unutar BiH predviđaju mogućnost da žena koristi kraće porođajsko odsustvo od zakonom predviđenog (ali ne kraće od obaveznog odsustva od 42, tj. 60 dana). Međutim, samo u zakonodavstvu RS-a se predviđa da ova mogućnost postoji *na sopstveni zahtjev žene, uz saglasnost poslodavca*, čime se podcrtava da ovakva situacija ne smije biti rezultat pritisaka od strane poslodavca

<sup>13</sup> Kao i zaposlenike/ce u institucijama BiH koji su izričito izuzeti iz Zakona o državnoj službi u institucijama BiH, zaposlenike/ce koji su zaposleni u javnim preduzećima Bosne i Hercegovine, udruženjima i fondacijama BiH, pravnim subjektima koje osnivaju institucije BiH, međuentitetskim korporacijama i drugim institucijama za obavljanje dodatnih nadležnosti u BiH, ako drugim zakonom nije drugačije određeno.

<sup>14</sup> Od 10 kantona, 8 kantona je donijelo svoje zakona o osnovama socijalne zaštite, zaštite porodica s djecom i civilnih žrtava rata u kojima je propisano pravo porođilje na naknadu, u Zakonu o socijalnoj zaštiti Posavskog kantona nije predviđeno pravo na porođiljske naknade, dok Kanton 10 nije uopšte usvojio zakon koji reguliše ovu oblast.

prema ženi, nego je prihvatljiva samo ukoliko je rezultat njene volje i predložena na njen zahtjev.

Zakoni o radu predviđaju mogućnost korištenja *porodiljskog odsustva od strane oca djeteta*, pod uslovom da se roditelji tako sporazumiju, i to tek nakon 42 dana poslije porađaja u FBiH i BDBiH, te 60 dana u Republici Srpskoj i na nivou BiH, koja su rezervisana za korištenje odsustva od strane majke djeteta. Pored toga, otac djeteta može koristiti porodiljsko odsustvo u slučaju smrti majke, ukoliko majka napusti dijete ili ako je iz opravdanih razloga spriječena da koristi to pravo. Zakonodavstvo u BiH ne poznaje koncept neprenosivog dijela porodiljskog odsustva (u trajanju od minimalno dva mjeseca), kako je to zahtijevano standardima EU kao podsticaj očevima da ovo pravo koriste u praksi.

Termin i koncept porodiljskog/porođajnog odsustva koji se koristi u zakonima u BiH za cjelokupan period odsustva s posla radi brige o djetetu, uključujući i za korištenje tog prava od strane oca, jeste neadekvatan, jer nije rodno neutralan kao što je termin „roditeljsko odsustvo“ koji je predviđen relevantnim standardima. Nadalje, porodiljsko odsustvo je trenutno u svim zakonima suprotno relevantnim standardima, jer njegova definicija ukazuje na to da se u suštini radi o pravu čiji su titulari prioritarno žene - majke (percipirano kao *pravilo*), koje, u slučaju sporazuma roditelja, može (posmatrano kao *iznimka*) biti preneseno i na oca djeteta.

Trenutna formulacija u radnom zakonodavstvu FBiH, RS i BDBiH sugerira kako se kod korištenja odsustva nakon isteka prvih 42, odnosno 60 dana, radi o izboru koji roditelji moraju učiniti - da alternativno samo jedan ili drugi roditelj koristi ili nastavi koristiti preostali, zakonom predviđeni period odsustva u neprekidnom trajanju. Jedino u Zakonu o radu u institucijama BiH postoji referenca na korištenje „dijela odsustva“ i to tako što je predviđena mogućnost roditelja da se sporazumiju da „odsustvo ili dio odsustva“ koristi otac, čime se čini da se donekle omogućava podjela korištenja odsustva između roditelja. Osim toga, korištenje odsustva je u sva četiri zakona određeno kao pravo na odsustvo „u neprekidnom trajanju“. To je suprotno relevantnim standardima koji predviđaju da je potrebno poduzeti mjere kako bi zaposlenici imali pravo da zahtijevaju korištenje roditeljskog odsustva na fleksibilan način, uključujući u više dijelova, tj. u naizmjeničnim razdobljima, kao što bi npr. bilo nekoliko sedmica rada, pa nekoliko sedmica odsustva. U svim ovim zakonima također nedostaje predviđena mogućnost korištenja odsustva u nepunom radnom vremenu, kao drugi vid fleksibilnog načina korištenja odsustva.

U FBiH je predviđena zabrana nejednakog postupanja u vidu zabrane odbijanja zaposlenja žene zbog njene trudnoće, kao i zabrane otkaza ugovora o radu zbog tog stanja, za vrijeme korištenja porođajnog odsustva, za vrijeme korištenja prava roditelja da pod određenim uslovima rade polovinu punog radnog vremena i korištenja prava žene na odsustvo radi dojenja. U Republici Srpskoj je predviđena

zabrana odbijanja zaposlenja žene zbog njene trudnoće, kao i zabrana otkazivanja ugovora o radu zbog trudnoće ili njenog korištenje porodiljskog odsustva ili skraćenog rada radi njege djeteta. U BDBiH je predviđeno istovjetna odredba, uz proširenje zabrane na korištenje trudničkog bolovanja. U Zakonu o radu u institucijama BiH je pak predviđena samo zabrana zaposlenja i zabrana otkaza o radu ženi zbog njene trudnoće. Na ovakav način, standardi zaštite su neujednačeni između ova četiri zakona. Osim toga, oni nisu usklađeni sa relevantnim standardima obzirom na njihov fokus na ženu, umjesto rodno neutralnog normiranja ovih zaštitnih standarda za zaposlenike - roditelje. Najzad, nije u svim zakonima predviđena zabrana diskriminacije zaposlenih vezano za korištenje odsustva ili prava na fleksibilne radne uslove.

## UREĐIVANJA PITANJA ZABRANE SVIH OBLIKA DISKRIMINACIJE U RADNOM PRAVU

Pojam diskriminacije nije definisan nijednim zakonom dok kao oblici diskriminacije su definisani pojmovi neposredne i posredne diskriminacije samo Zakonom o radu FBiH. Na osnovu navedenog ne može se smatrati da su navedeni zakoni u cjelosti u skladu sa ZoZD budući da Zakon o radu u institucijama BiH ne propisuje decidno osnove diskriminacije kao što je diskriminacija na osnovu etničke pripadnosti, invaliditeta, starosne dobi, obrazovanja, veze sa nacionalnom manjinom, rodnog identiteta, spolnih karakteristika itd.

ZoRS reguliše zabranu uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i poticanje na diskriminaciju.<sup>15</sup> Zabrane uznemiravanja i poticanja na diskriminaciju relativno su novi pojmovi u antidiskriminacijskom pravu Evropske unije, uvedeni su u svrhu opsežnije zaštite. Uznemiravanje je posebna vrsta diskriminacije u antidiskriminacijskim direktivama Evropske unije. Prethodno je ono bilo formulirano kao jedan od oblika izravne diskriminacije. Njegovo izdvajanje u posebnu kategoriju u direktivama se više temelji na važnosti isticanja ovog osobito štetnog oblika diskriminacijskog postupanja, nego na promjeni pojmovnog razmišljanja.

Odredbe o seksualnom uznemiravanju i mehanizmima zaštite sadrže sva četiri zakona o radu. Republika Srpska je donijela i poseban *Zakon o zaštiti od uznemiravanja na radu* kojim detaljnije propisuje postupak za ostvarivanje prava na zaštitu od uznemiravanja na radu, inspeksijski nadzor i kaznene odredbe. Navedeni zakon definira uznemiravanje na radu koje može nanijeti radniku štetu fizičke, psihičke i seksualne prirode.<sup>16</sup> Uznemiravanje seksualne

<sup>15</sup> Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje utemeljeno na spolu kojim se želi povrijediti dostojanstvo osobe ili skupine osoba i stvoriti zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje ili kojim se postiže takav učinak. Seksualno uznemiravanje je svaki neželjeni oblik verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja spolne prirode koji se želi povrijediti dostojanstvo osobe ili skupine osoba, ili kojim se postiže takav učinak, osobito kad to ponašanje stvara zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje (čl.5.).

<sup>16</sup> Član 7.



prirode se definira kao svako neželjeno verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne prirode kojim se ugrožava dostojanstvo radnika, a može uzrokovati zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje za radnika.

Svi zakoni predviđaju da radnik kao i lice koje traži zaposlenje mogu od poslodavca zahtijevati zaštitu gdje je jedino *Zakonom o radu RS i Zakonom o radu u institucijama BiH* predviđena dužnost poslodavca da preduzme pravovremene i efikasne mjere. Međutim, nejasno je o kojim efikasnim mjerama se radi te kojim aktima se one utvrđuju. Dodatno, svim zakonima, u skladu sa Direktivom 2004/113, propisana je mogućnost sudske zaštite u slučajevima diskriminacije.

## PRAVA SAMOZASPOLENIH OSOBA

Nijedan zakon ne definiše pojam "samozaposlenog" ili "samozapošljavanja" u skladu sa Direktivom 2010/41/EU Evropskog parlamenta i Vijeća od 7. jula 2010. godine o primjeni načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama, koji su samozaposleni, uključujući i ZoRS.

## SOCIJALNA ZAŠTITA

Pravo na socijalnu sigurnost i na stanovanje predstavlja opći i zagarantovani standard u nizu međunarodnih dokumenata. Opća deklaracija UN-a o ljudskim pravima, koja propisuje da svaki član društva ima pravo na socijalnu sigurnost, kao i na životni standard prikladan za njegovo zdravlje i dobrobit. Ciljevi održivog razvoja pozivaju sve zemlje da hitno djeluju u pravcu proširenja socijalne zaštite, uključujući postizanje univerzalne zdravstvene pokrivenosti i uspostavu nacionalnih pragova socijalne zaštite, u skladu s Preporukom MOR-a (br. 202) o minimalnim pragovima socijalne zaštite iz 2012. godine. U članu 25. naglašava da svako ljudsko biće ima pravo na pristojan život, uključujući primjerenu hranu, odjeću, stan, liječničku njegu ili potrebne socijalne usluge.

*UN Međunarodni pakt o ekonomskim socijalnim i kulturnim pravima* propisuje obavezu pružanja posebne zaštite majkama za razumno vrijeme prije i poslije rođenja djece. Za vrijeme ovog perioda zaposlene majke treba da uživaju plaćeno odsustvo ili odsustvo uz odgovarajuća davanja iz socijalnog osiguranja.<sup>17</sup>

*Revidirana Socijalna povelja* (1996.) u članu 31. govori o pravu na stanovanje koje mora biti odgovarajućeg standarda, potrebi preveniranja i iskorjenjivanja beskućništva

da učine cijenu stanovanja dostupnom za one koji ne raspolazu adekvatnim resursima.

Socijalna je zaštita najbliži termin koji pokriva sve aranžmane u društvu usmjerene na zaštitu ranjivih grupa. Socijalna zaštita pojmovno u pravu EU obuhvata socijalnu zaštitu, socijalnu sigurnost i socijalno osiguranje, te su u tom pojmu faktički objedinjena sva tri stuba socijalne politike kojima se rješavaju socijalni problemi i prevladavaju socijalni rizici u društvu.

*Zakonom o zabrani diskriminacije* uspostavlja se okvir za ostvarivanje jednakih prava i mogućnosti svim licima u Bosni i Hercegovini, te nalaže odgovornosti i obaveze zakonodavnoj, sudskoj i izvršnoj vlasti, kao i pravnim licima i pojedincima koji vrše javna ovlaštenja da svojim djelovanjem omoguće zaštitu, promoviranje i stvaranje uslova za jednako postupanje. Princip zabrane diskriminacije primjenjuje se i na oblast socijalne zaštite i garantuje jednakost kod podnošenja zahtjeva za ostvarenje bilo kojeg prava iz oblasti socijalne zaštite, postupka utvrđivanja, načina korištenja i prestanka socijalnih prava.

Prema *Zakonu o ravnopravnosti spolova*, svi imaju jednaka prava na socijalnu zaštitu bez obzira na spol. Stoga je zabranjena diskriminacija na temelju spola u uživanju svih oblika socijalnih prava utvrđenih važećim zakonima, a posebno u slučajevima: podnošenja zahtjeva za ostvarenje bilo kojeg prava iz oblasti socijalne zaštite, postupka utvrđivanja i načina korištenja socijalnih prava i utvrđenih beneficija te prestanka uživanja utvrđenih prava.<sup>18</sup>Navedeni Zakon obvezuje mjerodavne vlasti da svi zakoni i drugi akti i mehanizmi koji se odnose na pristup i korištenje socijalne skrbi nisu diskriminirajući temeljem spola, bilo izravno ili neizravno.<sup>19</sup>

## PREGLED STANJA U OBLASTI

U Bosni i Hercegovini, prema zakonskoj definiciji socijalna zaštita tradicionalno pokriva društvenu brigu o najugroženijim socijalnim kategorijama, kojima osim socijalne pomoći, treba individualiziran pristup (osobe sa invaliditetom, socijalno ugroženi, stari i sl.) i predstavlja direktnu budžetsku podršku države bez dodatnih ličnih ili vezanih doprinosa, osobama koje su definisane kao korisnici socijalne zaštite. Socijalna zaštita se u tom smislu tretira kao uži dio socijalne sigurnosti, te je očigledno da će se u procesu približavanja Evropskoj uniji morati usklađivati terminološke razlike u socijalnoj politici, a što ujedno predstavlja i najvažniju razliku BH sistema socijalne zaštite u odnosu na EU sistem socijalne zaštite.

Pitanja koja se odnose na ostvarivanje ekonomskih, socijalnih i kulturnih prava u Bosni i Hercegovini su uglavnom u zakonodavnim kompetencijama entiteta. Nadalje, u FBiH većina pitanja vezana za ostvarivanje ovih prava su dodatno decentralizirana i spuštena na nivo kantona.

<sup>17</sup> Ekonomska, socijalna i kulturna prava pored *UN Međunarodnog pakta o ekonomskim socijalnim i kulturnim pravima* sadržana su i u drugim obavezujućim međunarodnim ugovorima kao što su *Konvencija o eliminaciji diskriminacije nad ženama*, *Konvencija o pravima djeteta*, *Konvencija o pravima osoba sa invaliditetom*. Neke specijalizirane agencije kao što su *Međunarodna organizacija rada (ILO)* ili *Organizacija UN-a za obrazovanje, nauku i kulturu (UNESCO)* su detaljnije razvile međunarodne standarde za određena prava unutar svojih mandata.

<sup>18</sup> Član 16.

<sup>19</sup> Član 17.

Socijalnu zaštitu u FBiH karakterizira fragmentirano financiranje, neujednačeno i često nejednako pružanje usluga, neadekvatni resursi i nejednak pristup pomoći što dovodi do diskriminacije žena kroz kantonalne razlike u pravima/davanjima za porodijsko odsustvo i zaštitu porodice da djecom.<sup>20</sup> U Federaciji BiH, zakon koji uređuje oblast socijalne zaštite utvrđuje minimum prava iz ove oblasti, dok je kantonima u nadležnost dato da prema svojim mogućnostima prošire obim prava kao i korisnike tih prava.<sup>21</sup> Iz tog razloga oblast socijalne zaštite u FBiH nije cjelovita i jednako dostupna svim građanima, odnosno često je neujednačena u pogledu dostupnosti prava, obima prava, usluga itd.

Prednje potvrđuje i Misija OSCE, koja je utvrdila postojanje značajnih razlika između vlasti u BiH, jer se pristup ekonomskim i socijalnim pravima, a naročito pristup socijalnoj zaštiti, socijalnim službama i zdravstvenoj zaštiti, razlikuju između RS-a, FBiH i BDBiH, kao i između kantona u FBiH. Socijalna pomoć često se utvrđuje na ad hoc osnovi, što dovodi do široke lepeze razlika u vrstama i nivoima socijalne zaštite i čestih slučajeva diskriminacije na osnovu određenih kategorija, kao što je mjesto prebivališta.<sup>22</sup> Ostvarivanje prava iz oblasti socijalne zaštite, nije samo ograničeno postojanjem prebivališta već i vremenom trajanja prebivališta. U FBiH potrebno je da lice ima prijavljeno prebivalište obično 12 mjeseci (kantonalni propisi), u Brčko Distriktu BiH potrebno je da ima prijavljeno prebivalište najmanje 24 mjeseca, dok u Republici Srpskoj, takvo ograničenje nije propisano.

U Izvještaju o napretku BiH za 2022. godinu<sup>23</sup> naglašava se da bi BiH trebala da pređe sa pristupa zasnovanog na statusu za osobe sa invaliditetom na pristup zasnovan na potrebama, sa jedinstvenom definicijom invaliditeta i usklađenim kriterijumima za invaliditet, pravima i standardima socijalne zaštite širom zemlje.

Također, u *Mišljenju Evropske komisije o zahtjevu BiH* (2019.)<sup>24</sup> naveden je set mjera socio-ekonomskih reformi, te osiguranje njihove provedbe od strane vlasti na svim nivoima u BiH, u kojem je skrenuta pažnja na nejednakost žena i muškaraca u zapošljavanju i socijalnim politikama, te nedovoljnu zastupljenost žena u političkom životu.

U godišnjem *izvješću Europskog odbora za socijalna prava iz 2019.*, stoji da bosanskohercegovačke vlasti nisu

postigle nikakav napredak u pogledu prihvaćanja dodatnih odredbi.

## PRAVA DJECE

Zakonima u BiH su utvrđena posebna prava za djecu bez roditeljskog staranja, odgojno zanemarenu i zapuštenu djecu, djecu ometenu u razvoju zbog porodičnih prilika te djecu sa invaliditetom. Zakon u RS posebna prava utvrđuje i za djecu žrtve nasilja, djecu koje su žrtve trgovinom, djecu izloženu socijalno neprihvatljivom ponašanju, kao i svu drugu djecu kojima je zbog posebnih okolnosti potrebna socijalna zaštita. Konačno zakoni u BDBiH dodatno utvrđuju i zlostavljanu djecu kao posebnu kategoriju korisnika. U pogledu korisnika, Zakon u Federaciji BiH nije u skladu sa standardom (čl. 19.) iz Konvencije o pravima djeteta, jer ne propisuje djecu koja su žrtve nasilja, zlostavljanja i iskorištavanja, kao korisnike, niti jasno propisuje posebne socijalne mjere za djecu žrtve nasilja, dok su zakoni iz RS i BDBiH usklađeni sa ovim standardom.

Zakon Brčko Distrikta BiH opredjeljujući se za pojam maloljetnika, ne definiše ko se smatra maloljetnikom. Nesklad u pojmu vidljiv je kroz davanje različitih definicija u članovima od 12-15. gdje se kao korisnici navode maloljetnici. Navedeno nije u skladu sa članom 1. Konvencije o pravima djeteta, koja se opredijelila za pojam djeteta, koje predstavlja svaku osobu mlađu od 18. godina, osim ako se zakonom koji se primjenjuje na djeteta granica punoljetnosti ne odredi ranije i predstavlja opće prihvaćen standard. Iako se ovaj standard može utvrditi analognim korištenjem drugih propisa BDBiH, npr. Krivičnog zakona BDBiH ili Porodičnog zakona BDBiH, ovo pitanje je potrebno urediti i u oblasti socijalne zaštite.

## PRAVA OSOBA S INVALIDITETOM

Pitanje prava osoba sa invaliditetom kao korisnika socijalne zaštite tri zakona uređuju na različit način. U FBiH pristup je zasnovan na nabranjanju oblika invaliditeta (npr. slijepi, gluhi, nagluhi, sa poremećajima u govoru i glasu, sa oštećenjima organizma, sa smetnjama u psihičkom razvoju, sa kombiniranim smetnjama). U Republici Srpskoj zakon koristi pristup koji je zasnovan na Konvenciji o pravima osoba sa invaliditetom kojim se osobe sa invaliditetom definišu kao lica sa dugoročnim fizičkim, psihičkim, intelektualnim ili senzornim umanjenim sposobnostima, koja u interakciji sa različitim barijerama mogu ometati njihovo puno i efektivno učestvovanje u društvu na osnovu jednakosti sa drugima. U Zakonu BDBiH osobe sa invaliditetom su definisane kao invalidna lica koje je odraslo lice i kod koga uslijed fizičkih ili psihičkih nedostataka, postoji potpuna ili djelimična nesposobnost za rad. Navedeni izraz „invalidno lice“ nije prikladan jer ima negativnu i uvredljivu konotaciju te doprinosi jačanju negativnih stereotipa o osobama sa invaliditetom.

Pristup pravima je uređen značajno različito uređen u odnosu na način nastanka invaliditeta te na stepen oštećenja organizma koji se izrađuje u procentima. Ovaj pristup

<sup>20</sup> Međunarodni ured rada. Izazovi socijalne zaštite u Bosni i Hercegovini: obuhvat, adekvatnost, rashodi i financiranje. Budimpešta: MOR, 2022., dostupno na: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms\\_842892.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_842892.pdf).

<sup>21</sup> Ibid.

<sup>22</sup> Procjena rada institucija BiH u borbi protiv diskriminacije, Misija OSCE u BiH, <https://www.osce.org/files/f/ documents/4/f/414674.pdf>.

<sup>23</sup> Izvještaj EK o napretku BiH za 2022. godinu, [https://europa.ba/wp-content/uploads/2022/10/izvjestaj-o-bosni-i-hercegovini-za-2022-godinu\\_1666693844.pdf](https://europa.ba/wp-content/uploads/2022/10/izvjestaj-o-bosni-i-hercegovini-za-2022-godinu_1666693844.pdf).

<sup>24</sup> Brisel, 29.05.2019. COM (2019)261 final.

stavlja fokus na status a ne na stvarne potrebe osoba sa invaliditetom. Tako u FBiH zakon licu sa invaliditetom priznaje status korisnika prava iz socijalne zaštite samo ako se utvrdi da isti ima oštećenje organizma od najmanje 90% ili 100%. U slučaju dovoljnog procenta oštećenja organizma, licima sa invaliditetom pripada pravo na ličnu invalidninu koja se isplaćuje mjesečno. Međutim, lica sa 80% oštećenja organizma i nižim procentom od toga, nemaju tu mogućnost i ne ostvaruju takvo pravo, iako je i njihovo oštećenje postojeće i zbog istog mogu biti u stanju da nisu u mogućnosti zadovoljiti potrebe i učestvovati u društvu na jednakoj osnovi sa drugima.

Istim zakonskim propisom FBiH uređuju se i prava civilnih žrtava rata, te zakon pravi jasnu razliku između osoba po osnovu nastanka invaliditeta. Civilne žrtve rata ostvaruju prava u širom obimu jer su raspoređena u šest grupa prema stepenu oštećenja organizma u rasponu od 60% do 100%, za razliku od neratnih osoba sa invaliditetom, koje su razvrstane u dvije grupe od 90% do 100% invaliditeta. Dodatna nejednakost osoba sa invaliditetom prouzrokovana je i propisivanjem posebnih prava za ratne vojne invalide čija prava su uređena posebnim propisom iz oblasti boračke zaštite koji imaju isti karakter (socijalne pomoći) kao i prednje navedeni zakon. Borački zakoni osobama sa invaliditetom osiguravaju prava ukoliko iste osobe imaju oštećenje organizma više od 20% pa sve do 100% oštećenja organizma.

U odnosu na visinu primanja, i kada ostvare pravo na ličnu invalidninu, osobe sa invaliditetom koji su isti stekli u neratnim okolnostima, novčana sredstva za neratne invalide skoro su pet puta manja, nego sredstva koja primaju ratni vojni invalidi s istim stepenom invaliditeta.<sup>25</sup> U Republici Srpskoj osobe sa invaliditetom mogu da ostvare pravo na ličnu invalidninu ukoliko imaju utvrđenu visinu tjelesnog oštećenja od 70% do 100%. U Republici Srpskoj također se može uočiti neravnopravan tretman neratnih lica sa invaliditetom u odnosu na ratne invalide, kako u pogledu prava tako i u pogledu primanja po osnovu tih prava.<sup>26</sup>

U Brčko Distriktu BiH osobe sa invaliditetom odnosno kako invalidna lica kako ih definiše zakon BDBiH, ne mogu

ostvariti pravo na ličnu invalidninu jer isto nije propisano, već mogu ostvariti pravo na dodatak za njegu i pomoć drugog lica u različitim iznosima prema stanju potrebe (potpuna, teška, umjerena mala zavisnost o drugom licu) te pravo na osposobljavanje za život i rad koje mogu ostvariti bez obzira na uzrok njihovog invaliditeta odnosno radne nesposobnosti.

Prema relevantnim međunarodnim instrumentima kao što je UN Konvencija o pravima osoba sa invaliditetom, Direktiva 79/7/EEZ i ZoZD, fokus na statusu a ne na stvarnim potrebama te različit tretman kriterijima za ostvarenje prava i obima prava na osnovu njihovog statusa, predstavljaju direktnu diskriminaciju. Dok uspostava kategorije korisnika na osnovu statusa može biti objektivno opravdana, međutim ovoliko velika nejednakost prava nikako se ne može smatrati razmjernom niti razumnom.<sup>27</sup>

<sup>25</sup> Pravo na socijalnu skrb u Bosni i Hercegovini Pitanja primjerenosti i jednakosti, Misija OSCE u BiH, 2012., dostupno na: <https://www.osce.org/files/f/documents/7/9/107170.pdf>. Civilne žrtve rata su treća kategorija s različitim stepenom pomoći, koja je povoljnija od pomoći za neratne invalide, ali je manja od pomoći za ratne vojne invalide. Neratni invalidi sa 100% invaliditeta mogu primiti maksimalno 396KM mjesečno, dok ratni vojni invalidi s istim stepenom invaliditeta mogu primiti maksimalno 1845KM mjesečno. U Republici Srpskoj najveći iznos koji je na raspolaganju neratnim invalidima s visokim stepenom invaliditeta je 41KM mjesečno, dok ratni vojni invalidi s istim stepenom invaliditeta mogu primiti ukupno 1.825KM mjesečno.

<sup>26</sup> U Republici Srpskoj najveći iznos koji je na raspolaganju neratnim invalidima s visokim stepenom invaliditeta je 41KM mjesečno, dok ratni vojni invalidi s istim stepenom invaliditeta mogu primiti ukupno 1.825KM mjesečno. Neratni invalidi imaju pravo samo na dodatak za tuđu njegu i pomoć, dok ratni vojni invalidi dobijaju invalidninu, dodatak za njegu i pomoć, ortopedski dodatak, dopunsko materijalno osiguranje i porodičnu invalidninu. Također, ratni vojni invalidi uživaju i nekoliko drugih nenovčanih prava, kao što je pravo na stambeno zbrinjavanje na koju neratni invalidi nemaju pravo.

<sup>27</sup> Pravo na socijalnu skrb u Bosni i Hercegovini Pitanja primjerenosti i jednakosti, Misija OSCE u BiH, 2012., dostupno na: <https://www.osce.org/files/f/documents/7/9/107170.pdf>.

### 3.

## ZAKLJUČNA ZAPAŽANJA

Iako je Zakonom o zabrani diskriminacije i Zakonom o ravnopravnosti spolova u BiH predviđena obaveza da se zakonodavstvo na državnom, entitetskim i kantonalnom nivou usklađuju s njima, i dalje ostaje velik broj zakona koji ne uključuje navedene osnove kao one na kojima je zabranjena diskriminacija, ne propisuje indirektnu/direktnu diskriminaciju, mehanizme zaštite, afirmativne mjere, upotrebu-rodno osjetljivog jezika itd.

Analiza usklađenosti propisa sa Zakonom o ravnopravnosti spolova u BiH i Zakonom o zabrani diskriminacije je potvrdila da većina analiziranih zakonskih i podzakonskih propisa neusklađena sa gore navedenim zakonodavnim okvirom o zabrani diskriminacije i ravnopravnosti spolova. Tačnije, od ukupno 183 analizirana zakonska i podzakonska propisa samo 4 je usklađeno sa ZoZD odnosno 18 sa ZoRS, zatim 56 je djelimično usklađeno sa ZoZD odnosno 33 sa ZoRS, te 162 je neusklađeno sa ZoZD odnosno 151 sa ZoRS.

Također, daljnjom analizom je utvrđeno da određeni zakoni nisu ni međusobno usklađeni kao da nisu usklađeni ni sa propisima EU i međunarodnim standardima iz konkretne oblasti. Pa tako, od prethodno navedenog ukupnog broja analiziranih zakonskih i podzakonskih propisa njih 48 ne propisuje odredbe o zabrani diskriminacije i ravnopravnosti spolova na isti način. Navedeni zakonski propisi su propisi iz oblasti rada (uključujući i državnu službu), stručnog usavršavanja i napredovanja, socijalne i zdravstvene zaštite, sporta i kulture, javnog života, javnog informisanja i medija, pristupa robama i uslugama, te pravosuđa i uprave. Nadalje, većina analiziarnih zakona nije u skladu sa standardima i odredbama koji proizilaze iz međunarodnih izvora prava, preporuka Vijeća Evrope i pravnih propisa EU.

Ipak, stiče se dojam da trenutni katalog prava, podržan sa značajnim ustavnim položajem ključnih međunarodnih sporazuma u ustavno-pravnom sistemu BiH daje solidan osnov za dalji razvoj prava u oblasti ljudskih prava i sloboda. Zbog toga je potrebno razmotriti

- Zadržati trenutni pristup garanciji ljudskih prava i sloboda i gdje je moguće unaprijediti položaj međunarodnih sporazuma u oblasti ljudskih prava

- Razmotriti pristup međunarodnim sporazumima u oblasti ljudskih prava koji nisu sadržani u Aneksu I i urediti pitanje njihovog ustavno-pravnog položaja
- Razmotriti uvođenje definicije diskriminacije u tekst Ustava vodeći se praskom Evropskog suda za ljudska prava i praksom Ustavnog suda BiH. U tom kontekstu razmotriti utvrđivanja definicija neposredne i posredne diskriminacije te navođenja šire liste zabranjenih osnova.
- Razmotriti uređenje pitanja postupanja u slučajevima međusobne vertikalne i horizontalne neusklađenosti pravnih propisa sa konceptom zabrane diskriminacije pokretanjem odgovarajućih postupaka pred nadležnim tijelima
- Razmotriti načine unapređenja položaja Institucije Ombudsmana za ljudska prava i/ili drugih mehanizama za zaštitu ljudski prava.

## O AUTORU

**Adnan Kadribašić** je pravnik i magistar interdisciplinarnih studija sa preko 18 godina radnog iskustva u oblasti ljudskih prava, ravnopravnosti spolova i suzbijanja diskriminacije. Učestvovao je u izradi ključnih propisa u oblasti ravnopravnosti spolova i suzbijanja diskriminacije a redovno prati njihovu primjenu i objavljuje analize, istraživanja i komentare na ovu temu. Čest je saradnik brojnih institucija, međunarodnih i nevladinih organizacija.

## IMPRESSUM

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) | Ured u Bosni i Hercegovini  
Kupreška 20, 71 000 Sarajevo, Bosna i Hercegovina

Odgovorna osoba: Sarah Hees-Kalyani

Tel.: +387 33 722 010

Fax: +387 33 613 505

E-mail: [bih@fes.de](mailto:bih@fes.de)

[bosnia-and-herzegovina.fes.de](http://bosnia-and-herzegovina.fes.de)

DTP: Filip Andronik

ISBN 978-9926-576-03-5

CIP zapis dostupan u COBISS sistemu Nacionalne i univerzitetske biblioteke BiH pod ID brojem 62532870

Publikaciju možete naručiti preko e-maila: [bih@fes.de](mailto:bih@fes.de)

Stavovi, mišljenja i zaključci u ovoj publikaciji ne moraju nužno odražavati stavove Friedrich-Ebert-Stiftung. Friedrich-Ebert-Stiftung ne garantuje za tačnost podataka koji su izneseni u publikaciji.

Sva prava zadržana od Friedrich-Ebert-Stiftung.

## HIJERARHIJSKI ODNOS PRAVNIH NORMI U POGLEDU DISKRIMINACIJE U BIH



Analiza Hijerarhijski odnos pravnih normi u pogledu diskriminacije u BH sagledava nivo usklađenosti pravnih akata sa odgovarajućim odredbama Ustava BiH, Zakona o zabrani diskriminacije i odgovarajućih međunarodnih sporazuma u pogledu diskriminacije. Ustav i ovaj Zakon sadrže upute koje se tiču značaja hijerarhije normi u pravnom sistem te sadrže jasne upute šta je u slučaju neusklađenosti potrebno poduzeti.



Iako je ostvaren značajan napredak u zabrani diskriminacije na različitim nivoima vlasti, ova analiza ukazuje da, u posmatanom uzorku propisa koji se odnosi na tržište rada i socijalnu zaštitu, postoji trend neusklađenosti sa konceptom zabrane diskriminacije te da upravo u ove dvije oblasti postoji najveći broj predmeta diskriminacije pred redovnim sudovima.

Više informacija o ovoj temi pronađite na:  
[bosnia-and-herzegovina.fes.de](https://bosnia-and-herzegovina.fes.de)