



0Број: 03/6-50-14-12-16/15

Sarajevo, 28.1.2016.

IZVJEŠTAJ S TEMATSKE SJEDNICE

"IZAZOVI U PRIMJENI ZAKONA O ZABRANI DISKRIMINACIJE U SLUČAJEVIMA MOBINGA", ODRŽANE 29. SEPTEMBRA 2015.

Zajednička komisija za ljudska prava je, u saradnji s organizacijama civilnog društva i Sindikatom radnika trgovine i uslužnih djelatnosti BiH, 29. septembra 2015. održala tematsku sjednicu o temi: "Izazovi u primjeni Zakona o zabrani diskriminacije u slučajevima mobinga".

Na sjednici je konstatirano da mobing podrazumijeva specifičan oblik ponašanja na radnom mjestu, kojim jedna osoba ili grupa kontinuirano psihički zlostavlja i ponižava drugu osobu s ciljem ugrožavanja njenog dostojanstva i integriteta, sve do eliminacije s radnog mjesta. Naglašeno je i to da se, kao specifičan oblik nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu, mobing teško prepoznaje i još teže dokazuje, dok su njegove posljedice nesagledive.

Zakon o zabrani diskriminacije u BiH, kojim se zbranjuje diskriminacija po bilo kojem osnovu uključujući i mobing, donesen je 2009. godine. U godišnjem izvještaju Institucije ombudsmena za ljudska prava BiH o pojavama diskriminacije u BiH u 2014. godini navodi se da je zaprimljeno 69 žalbi koje se odnose na mobing, što je identičan broj žalbi na mobing iz prethodne 2013. godine, koji je ujedno i jedini relevantan izvještaj, s obzirom na to s obzirom na to da Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice BiH od donošenja navedenog

zakona do danas nije sastavilo ovakav Izvještaj niti ga dostavilo Parlamentarnoj skupštini BiH.

Osim Zakona o zabrani diskriminacije u BiH, problem mobinga reguliran je i Zakonom o radu u institucijama BiH, Zakonom o radu Republike Srpske i Zakonom o radu Federacije BiH.

ZAKLJUČ:

1. Konstatirano je da Zakon o zabrani diskriminacije BiH ima niz slabosti u primjeni u odnosu na mobing, kao i zakoni iz područja sudskih procesa. Neke od slabosti samog Zakona o zabrani diskriminacije BiH su neprimjenjivanje principa hitnosti, te da princip obrnutog tereta dokazivanja u praksi apsolutno nije primijenjen u onoj mjeri u kojoj se očekivalo. Smatramo da u izmjenama i dopunama ovog zakona, pored preciziranja samog instituta mobinga, šta on podrazumijeva, odgovornosti poslodavaca, treba također i precizirati obavezu poslodavaca da donose interne akte o postupanju u slučajevima mobinga.
2. Moguće je unaprijediti zaštitu zaposlenika od mobinga zadržavanjem zabrane ovakvog postupanja u Zakonu o zabrani diskriminacije, koristeći sadašnji postupak izmjena toga zakona, preciziranjem pasivne legitimacije poslodavaca u internim aktima o postupanju u slučajevima mobinga i diskriminacije. Ovaj proces mora biti otvoren za građane i javnost.
3. Među uočenim problemima i izazovima u pružanju odgovarajuće zaštite u postupcima jest i nedostatak mehanizma odgovarajuće besplatne pravne pomoći žrtvama diskriminacije.
4. Prije svega, neophodno je provođenje Zakona o zabrani diskriminacije, zatim prevencija i edukacija žrtava i potencijalnih žrtava o tome na koji način i koje mehanizme je moguće koristiti u efikasnoj borbi protiv mobinga.
5. U obrazovnom sistemu treba osposobiti sve one koji se osposobljavaju za rad i radne odnose, kako bi bili upoznati sa svojim pravima iz radnih odnosa, posebno u segmentima koji se odnose na mobing.
6. Termin *mobing* je stranoga porijekla i velikom je broju građana nepoznat, tako da korištenje ovog termina u BiH dovodi do toga da većina građana ne razumije o čemu se govori.

7. Neophodno je javnim zalaganjem pojačati svijest javnosti o suštini problema.
8. Predlaže se nadležnim institucijama da se pitanje mobinga odvoji od pojma diskriminacije tako da se detaljnije regulira u Zakonu o zabrani diskriminacije ili da se usvoji poseban zakon o mobingu.
9. Kako bi se osigurala efikasnija zaštita žrtava mobinga i diskriminacije, svi postupci moraju biti ojačani i osnaženi, efikasnija zaštita žrtava mobinga i žrtava diskriminacije uključujući razumijevanje ili pojačavanje već postojećeg sistema institucija koje pružaju pravnu podršku žrtvama diskriminacije, odnosno tamo gdje se žrtve mogu obraćati, a to su sudovi, ombudsmeni i upravni postupci.
10. Potrebno je jačati ulogu parlamenata, odnosno Komisije za ljudska prava, u redovnom praćenju primjene Zakona, može poboljšati primjenu Zakona na terenu. Neophodno je da Parlamentarna skupština BiH dobije Zakon o zabrani diskriminacije u BiH, koji kasni šest do sedam godina. Smatramo da bi Parlamentarna skupština BiH trebala jednom godišnje da razmatra ovakav izvještaj iz kojeg bi se moglo uočiti šta su institucije uradile u primjeni ovog zakona, te kakve probleme građani imaju. Na taj način bi Komisija mogla redovno pratiti i donositi izmjene i dopune Zakona, ali i upućivati zahtjeve za određena postupanja institucija ili uticati na donošenje politika koje su u vezi s primjenom Zakona. Kontrolna uloga parlamenata mora biti najznačajnija, mora biti izričito navedena, kao kontrolna uloga nad primjenom Zakona o zabrani diskriminacije.