



ОБрој: 03/6-50-14-12-16/15

Сарајево, 28. 01. 2015.

ИЗВЈЕШТАЈ СА ТЕМАТСКЕ СЈЕДНИЦЕ

ИЗАЗОВИ У ПРИМЈЕНИ ЗАКОНА О ЗАБРАНИ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ У СЛУЧАЈЕВИМА МОБИНГА, ОДРЖАНЕ 29. СЕПТЕМБРА 2015.

Заједничка комисија за људска права у сарадњи са организацијама цивилног друштва и Синдикатом радника трговине и услужних дјелатности БиХ, 29. септембра 2015. године, одржала је тематску сједницу о теми Изазови у примјени Закона о забрани дискриминације у случајевима мобинга.

На сједници је констатовано да мобинг подразумијева специфичан облик понашања на радном мјесту, којим једна особа или група континуирано психички злоставља и понижава другу особу с циљем угрожавања њеног достојанства и интегритета, све до елиминације са радног мјеста. Наглашено је и то да се, као специфичан облик нефизичког узнемиравања на радном мјесту, мобинг тешко препознаје и још теже доказује, док су његове посљедице несагледиве.

Закон о забрани дискриминације у Босни и Херцеговини, којим се збрањује дискриминација по било ком основу укључујући и мобинг, донесен је 2009. године. У годишњем извјештају Институције омбудсмена за људска права БиХ о појавама дискриминације у Босне и Херцеговине у 2014. години наводи се да је запримљено 69 жалби које се односе на мобинг што је идентичан број жалби на мобинг из претходне 2013. године, који је уједно и једини релевантан извјештај, с обзиром на то да

Министарство за људска права и избјеглице БиХ од доношења наведеног закона до данас није саставило овакав извјештај нити га доставило Парламентарној скупштини Босне и Херцеговине.

Осим Законом о забрани дискриминације у Босни и Херцеговини проблематика мобинга регулисана је и Законом о раду у институцијама БиХ, Законом о раду Републике Српске и Законом о раду Федерације БиХ.

ЗАКЉУЧЦИ:

1. Констатовано је да Закон о забрани дискриминације у БиХ има низ слабости у примјени у односу на мобинг, као и закони из подручја судских процеса. Неке од слабости самог Закона о забрани дискриминације у БиХ су: непримјењивање принципа хитности, сам принцип обрнутог терета доказивања у пракси апсолутно није примијењен у оној мјери у коликој се очекивало. Сматрамо да у измјенама и допунама овог закона, осим прецизирања самог института мобинга, онога шта он подразумејева, одговорности послодаваца, треба такође прецизирати и обавезу послодаваца да доносе интерне акте о поступању у случајевима мобинга.
2. Могуће је унаприједити заштиту запосленика од мобинга задржавањем забране оваквог поступања у Закону о забрани дискриминације, користећи садашњи поступак измјена тога закона, прецизирањем пасивне легитимације послодаваца у интерним актима о поступању у случајевима мобинга и дискриминације. Овај процес мора бити отворен за грађане и јавност.
3. Међу уоченим проблемима и изазовима у пружању одговарајуће заштите у поступцима јест и недостатак механизма одговарајуће бесплатне правне помоћи жртвама дискриминације.
4. Прије свега, неопходна је примјена Закона о забрани дискриминације, затим превенција и едукација жртава и потенцијалних жртава о томе на који начин и које механизме је могуће користити у ефикасној борби од мобинга.
5. У образовном систему треба оспособити све оне који се оспособљавају за рад и радне односе, како би били упознати са својим правима, правима из радних односа, посебно у сегментима који се односе на мобинг.

6. *Мобинг* је страни термин и великом броју грађана није познат. Приликом његове употребе већина грађана не разумије о чему се говори.
7. Неопходно је јавним залагањем појачати свијест јавности о суштини проблема.
8. Предлаже се надлежним институцијама да питање мобинга буде одвојено од појма дискриминације, на начин да детаљније буде регулисан у Закону о забрани дискриминације или да се усвоји посебан закон о мобингу.
9. Како би се осигурала ефикаснија заштита жртава мобинга и дискриминације, сви поступци морају бити ојачани и оснажени, те ефикаснија заштита жртава мобинга и жртава дискриминације укључујући разумијевање или појачавање већ постојећег система институција које пружају правну подршку жртвама дискриминације, односно тамо гдје се жртве могу обраћати, а то су судови, омбудсмени и управни поступци.
10. Потребно је јачати улогу парламената, односно Комисије за људска права, у редовном праћењу примјене Закона, може побољшати примјену Закона на терену. Неопходно је да Парламентарна скупштина БиХ добије Закон о забрани дискриминације у Босни и Херцеговини, који је требало усвојити још прије шест-седам година. Сматрамо да би Парламентарна скупштина БиХ требало једанпут годишње да разматра овакав извјештај из којег би се дало уочити шта су институције урадиле у примјени овог закона, као и какве проблеме имају грађани. На тај начин Комисија би могла редовно пратити и доносити измјене и допуне Закона, али и упућивати захтјеве за одређена поступања институција или утицати на доношење политика које су у вези са примјеном Закона. Контролна улога парламената мора бити најзначајнија, мора бити изричито наведена, као контролна улога над примјеном Закон о забрани дискриминације.