

Mr. sc. Jasmina Bešlić, doktorandica
Pravni fakultet Univerziteta u Bihaću

Pregledni znanstveni rad
UDK: 343.43:349.(497.6)

KRIVIČNOPRAVNI PRISTUP ZABRANI DISKRIMINACIJE PRI ZAPOŠLJAVANJU I NA RADU U BOSNI I HERCEGOVINI

Sažetak: Kada govorimo o diskriminaciji u postupku zapošljavanja i u radnom odnosu, onda najčešće govorimo o neosnovanom ograničavanju čovjeka u ostvarivanju osnovnih ekonomsko-socijalnih ljudskih prava i sloboda, prije svega prava na rad, ali i drugih prava koja proizlaze iz tog prava. Uzevši u obzir da se radi o ostvarivanju osnovnih ljudskih prava i sloboda, koja su najvećoj mjeri povezana sa osnovnim egzistencijalnim potrebama svakog ljudskog bića, možemo zaključiti da je riječ o problematici koja zaslužuje značajnu pažnju naučne i stručne javnosti.

U Bosni i Hercegovini evidentna je raširenost pojave diskriminacije u različitim oblastima društvenog života, a posebno je ona učestala u oblasti zapošljavanja i radnih odnosa. Imajući u vidu dalekosežne posljedice kako po pojedinca, njegovu porodicu, radnu sredinu, ali i društvo u cjelini, s jedne strane, kao i neadekvatnu normativnu reguliranost ove pojave, te neadekvatnu primjenu postojećih propisa, s druge strane, kao imperativ se nameće potreba prvenstveno za prevencijom diskriminacije, koja podrazumijeva stvaranje kulture tolerancije, primjene tzv. pozitivnih mjera, te diversity management i druge preventivne radnje. S obzirom da preventivni oblici eliminacije diskriminacije nisu dostatni, pozitivni propisi predviđaju i konkretne institucionalizirane instrumente zaštite od diskriminacije, kao što su interna, upravna, vansudska, sudska, specijalizirana, prekršajna zaštita, a u nekim drastičnim slučajevima diskriminacije kao ultima ratio iskazuje se potreba i za krivičnopravnom zaštitom, o čemu će u ovom radu upravo biti riječi.

Ključne riječi: diskriminacija, zapošljavanje, rad, krivičnopravna zaštita, Bosna i Hercegovina

1. UVOD

Diskriminacija pri zapošljavanju i na radu je masovna devijantna društvena pojava karakteristična ne samo za tradicionalne, već i savremene društvene sisteme. Ona je jedan o najeklatantnijih oblika ugrožavanja ljudskog dostojanstva, te oblik ograničenja osnovnih ljudskih prava i sloboda, posebno prava čovjeka da pod jednakim uslovima ostvari pravo na rad i druga prava koja

proizlaze iz tog prava. Diskriminacija se može pojaviti ne samo u toku trajanja radnog odnosa, već i onda kada se radi o uslovima i načinu zasnivanja radnog odnosa, kao i u pogledu utvrđivanja osnova za prestanak radnog odnosa. Veoma je teško uočljiv, a u manje razvijenim društvima, kakvo je i bosanskohercegovačko, vrlo izražen i složen društveni problem.

2. DISKRIMINACIJA I PRAVO NA RAD

Kada govorimo o radnopravnoj diskriminaciji, zapravo govorimo o ugrožavanju ostvarivanja prava na rad, kao jednog od osnovnih ljudskih prava. Pravo na rad predstavlja obezbjeđenje, na principima jednakosti u mogućnostima i tretmanu, zapošljavanja i rada svakom radno sposobnom pojedincu, u skladu sa znanjima i sposobnostima i unaprijed utvrđenim uslovima, s ciljem ostvarenja materijalnog blagostanja i duhovnog razvoja pojedinca, ali i članova njegove porodice.¹ Ovo pravo isključuje svako pravljenje razlike, isključivanje ili davanje prednosti nekom pojedincu u odnosu na drugog na osnovu nekog od zabranjenih osnova, bez postojanja opravdanih i na zakonu zasnovanih razloga. Također podrazumijeva jednakost svih u mogućnostima i tretmanu u postupku sticanja statusa zaposlenika, ali i poslodavca, jednakost u povodu realizacije prava koja proizlaze iz tog statusa, kao i jednakost u slučaju prestanka statusa. To znači da sama definicija, ali i sadržaj prava na rad u sebi obuhvata zabranu diskriminacije, pa je razlikovanje, isključivanje ili davanje prednosti dozvoljeno samo na osnovu kriterija znanja i sposobnosti, a nikako po nekom od zabranjenih osnova diskriminacije. Pored navedenog, pravo na rad sadrži i princip jednakosti uslova rada i jednakost prava po osnovu rada, što znači da se za jednak rad i rad pod istim uslovima ostvaruju jednaka prava. Ovaj princip podrazumijeva i ostvarivanje principa jednake plaće za jednak rad ili rad jednake vrijednosti, čije narušavanje je posebno izraženo kroz diskriminaciju na osnovu spola. Kako se da zaključiti, pravo na rad je usko vezano za ostvarivanje principa jednakosti i pravičnosti, a samim time i zabranom diskriminacije na polju rada i radnih odnosa, ali je njegova stvarna realizacija u najvećoj mjeri zavisna o ekonomskoj i ukupnoj društvenoj razvijenosti konkretne države.

3. POJAM DISKRIMINACIJE PRI ZAPOŠLJAVANJU I NA RADU

U najširem smislu riječi diskriminacija predstavlja razlikovanje ili razlučivanje.² Ona označava „razvrstavanje“ pojedinca i/ili grupa u posebne kategorije, ali i različito postupanje prema pojedincima i/ili grupama na osnovu činjenice koja ih čini različitim. U tom kontekstu „diskriminiran“ znači „isključen“.³ Ukoliko diskriminaciju pokušamo definirati na pojednostavljen način, onda ona predstavlja zabranjeno, protivpravno ili nedozvoljeno pravljenje razlike među licima ili grupama lica. Prema tome, diskriminacija postoji onda kada se prema jednakima ne postupa jed-

1 O definiranju prava na rad, kao i moralnim dilemama i pravičnosti pri ostvarivanju ovoga prava, vidi više u: Babić, Jovan, *Radna prava*, Sociološki pregled, god. XLII, br. 4, Beograd, 2008, str. 479-507.

2 Etimološki, riječ diskriminacija potiče od latinske riječi *discriminare*, što znači razdijeliti, odjeljivati, lučiti (lat. *discriminatio*, *discriminare*: razdijeliti, odjeljivati, lučiti), raspoloživo na: http://hjp.srce.hr/index.php?show=search_by_id&id=f4dgURc%3D26.12.2013.

3 Matulić, Tonči, *Jednakost i nediskriminacija: vrijednosna polazišta u suzbijanju diskriminacije*, Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu, Vol. 59, br.1, Zagreb, 2009, str. 8.

nako ili kada se prema nejednakima postupa jednako.⁴ Da bi se određeno ponašanje moglo smatrati diskriminacijom, neophodno je da se zasniva na nekom od zabranjenih osnova diskriminacije i da za takvo ponašanje ne postoji na pravu zasnovano opravdanje.

Iz naprijed prezentiranog moguće je izvesti i definiciju radnopravne diskriminacije. Iako postoje brojne, definicija koja se najčešće koristi jeste ona po kojoj je to svaki oblik stavljanja u nepovoljniji položaj lica koje se nalazi u radnom odnosu ili lica koje traži zaposlenje u odnosu na druga lica na osnovu njihove vjere, spola, jezika, rase, boje kože, spolne orijentacije, bračnog stanja, imovnog stanja, političkog ili drugog uvjerenja, članstva ili nečlanstva u sindikatu, duševnih ili tjelesnih poteškoća, nacionalnog ili socijalnog porijekla, starosne dobi ili nekih drugih osobina.⁵ Dakle, radnopravna diskriminacija je svaki oblik razlikovanja, isključivanja, povlađivanja ili binificiranja prilikom ostvarivanja prava na rad, kao i prava koja proizilaze iz tog prava.

4. ZAŠTITA U SLUČAJEVIMA DISKRIMINACIJE PRI ZAPOŠLJAVANJU I NA RADU

Oblici manifestiranja diskriminacije pri zapošljavanju i na radu su raznovrsni. Ipak, svima im je zajedničko obilježje da pojedinačno ili u kombinaciji jedan s drugim, mogu izazvati veoma drastične posljedice kako po pojedinca, odnosno lice koje je izloženo takvom postupanju, tako i po konkretnu radnu organizaciju, ali i cjelokupnu društvenu zajednicu. Stoga, antidiskriminacijsko pravo i praksa stremi ka potpunom dokidanju diskriminacije uopšte, a samim tim i diskriminacije pri zapošljavanju i na radu. Pored različitih oblika prevencije diskriminacije, koja podrazumijeva stvaranje kulture tolerancije, primjenu tzv. pozitivnih mjera, te uvođenje *diversity management*-a u strategiju rukovođenja radnim organizacijama, kao i druge preventivne radnje, normativno reguliranje zabrane diskriminacije predstavlja osnov za njenu eliminaciju. Međutim, zakon u materijalnom smislu nije dovoljan, ukoliko nije osiguran efikasan sistem njegovog provođenja. U cilju efikasne primjene zakona i zaštite zaposlenih predviđa se cjelokupan sistem institucionaliziranih oblika zaštite od diskriminacije.

Nacionalni propisi koji uređuju oblast diskriminacije predviđaju mogućnost pokretanja upravnih i sudskih postupaka u svrhu zaštite od diskriminacije⁶, dok odredbe *lex specialis* uglavnom predviđaju prekršajnu odgovornost za aktivnog subjekta diskriminacije, te pasivnom subjektu ostavljaju mogućnost pokretanja postupka za naknadu štete.⁷ Pozitivni propisi zaposle-

4 „Tretman jednakih jednako“ (engl. *treating likes alike*) poznati je *aristotelov princip* kojim se i danas pokušava objasniti jednakost i nediskriminacija. O aristotelovom principu, vidi više u: Fredman, Sandra, *Discrimination Law*, Oxford University Press, New York, 2011, str. 8-14.

5 Konvencija MOR-a br. 111. o diskriminaciji u odnosu na zaposlenje i zanimanje iz 1958.g, također nudi definiciju pojma diskriminacije u zapošljavanju i zanimanju, prema kojoj je diskriminacija bilo kakvo razlikovanje, izuzimanje ili davanje prednosti izvršeno na osnovu rase, vjere, političkog mišljenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla, koje rezultira poništenjem ili ugrožavanjem jednakosti mogućnosti ili tretmana u zapošljavanju ili zanimanju. (Član 1, stav 1. Konvencija o diskriminaciji u odnosu na zaposlenje i zanimanje)

6 Član 11, stav 1, Zakon o zabrani diskriminacija u BiH (ZZD BiH), „Sl. Glasnik BiH“, br. 59/09.

7 Zakon o radu F BiH (ZR F BiH) predviđa prekršajnu odgovornost za počinioca diskriminacije, jednako kao i Zakon o radu RS (ZR RS) i Zakon o radu BD BiH (ZR BD BiH). Na sličan način, sankcije za slučajeve zabranjene diskriminacije predviđa i ZZD BiH u okviru prekršajnih odredaba (član 19-21.), dok Zakon o ravnopravnosti spolova u BiH (ZRS BiH) u jednom slučaju predviđa i krivičnopravnu odgovornost za diskriminatora. (Član 139a, ZR F BiH, „Sl. novine F BiH“, br. 43/99, 32/00 i 29/03, član 180, ZR RS, „Sl. glasnik RS“, br. 38/00, 40/00, 47/02, 38/03, 66/03 i 20/07, član 110, ZR BD BiH, „Sl. glasnik BD BiH“, br 7/00, 08/03, 33/04, 29/05, 19/07 i 25/08. i član 29. i 30, ZRS BiH, „Sl. glasnik BiH“, br. 16/03 i 102/09.)

nicima nude mogućnost i vansudske zaštite njihovih prava putem instrumenata mirenja ili arbitraže, kao i pokretanja postupka kod poslodavca u svrhu zaštite od diskriminacije u vezi sa ostvarivanjem prava iz radnog odnosa, što ne isključuje mogućnost ostvarivanja istih prava pred nadležnim sudom ili drugim organom.⁸

Kada govorimo o upravnoj zaštiti od diskriminacije pri zapošljavanju i na radu, pored standardnih oblika, gdje se prvenstveno misli na inspekciju rada, u uporednom pravu postoje i drugi instrumenti upravne zaštite od diskriminacije. Radi se o specijaliziranim upravnim agencijama za suzbijanje diskriminacije, koje pružaju veći stepen zaštite u odnosu na klasični inspekcij-ski nadzor. Ovaj sistem naročito je razvijen u SAD-u⁹, a postoji i u Velikoj Britaniji¹⁰ i Švedskoj¹¹. Specijaliziranim oblikom zaštite od diskriminacije u BiH smatra se i mogućnost pokretanja postupka za zaštitu pri Instituciji ombudsmena za ljudska prava BiH, unutar koje djeluje poseban odjel za eliminaciju diskriminacije.¹²

5. KRIVIČNOPRAVNA ZAŠTITA U SLUČAJEVIMA DISKRIMINACIJE PRI ZAPOŠLJAVANJU I NA RADU

Budući da je rad društvena kategorija od posebnog značaja za funkcioniranje cjelokupnog društvenog sistema, za povredu prava koja se vežu za radni odnos, pa tako i povredu prava na zabranu diskriminacije pri zapošljavanju i na radu, predviđa se i krivičnoppravna odgovornost, tj. zaštita. Dakle, u određenim slučajevima diskriminacije, kada se diskriminatorno postupanje može dovesti u vezu s izvršenjem nekog krivičnog djela, nije isključena niti mogućnost pokretanja krivičnoppravnih postupaka u cilju zaštite od diskriminacije, što predstavlja i središnje pitanje ovoga rada.

Pored krivičnih zakona u BiH, o kojima će nadalje biti više riječi, ZRS BiH također predviđa krivičnu odgovornost u određenom specifičnom slučaju diskriminacije, iako je ovim Zakonom uglavnom predviđena prekršajnoppravna odgovornost za učinioce takvih protivpravnih djela. Tako je krivičnoppravno kažnjivo djelo nasilja na osnovu spola, uznemiravanja ili seksualnog uznemiravanja kojim se ugrožava mir, duševno zdravlje i tjelesni integritet neke osobe.¹³ Radi se o krivičnom djelu koje predstavlja oblik diskriminacije na osnovu spola, a odredba je primjenjiva i u slučajevima radnoppravne diskriminacije, s obzirom da njegov učinilac može biti bilo koja osoba, u bilo kojoj sferi društvenog života pojedinca. Ovom prilikom je neophodno napomenuti kako se najveći dio diskriminatornih postupanja kod kojih postoji mogućnost za krivičnoppravno gonjenje, upravo najlakše može primijeniti na tzv. ostale oblike diskriminacije, prije svega,

8 Član 101-107, ZR F BiH, član 116-121, ZR RS i član 88-91, ZR BD BiH.

9 U američkom pravu postoji mreža upravnih agencija za izvršavanje radnog zakonodavstva i eliminiranje diskriminacije. Za slučajeve suzbijanja oblika individualne diskriminacije postoji Komisija za jednakost šansi u zapošljavanju – *Equal Employment Opportunities Commission*, a u slučajevima kolektivne diskriminacije oformljen je Nacionalni odbor za radne standarde – *National Labour Relations Board*. (Lubarda, Branko, *Pravo na toleranciju u radnom pravu versus diskriminacija*, Pravni život, vol. 49, br. 3-4, 2000, str. 96.)

10 Pored sudske zaštite koja se provodi putem industrijskih tribunala, u Velikoj Britaniji u suzbijanju diskriminacije važnu ulogu imaju Komisije za jednakost šansi – *Equal Opportunities Commission*, i Komisije za rasnu jednakost – *Commission for Racial Equality*. (Ibid.)

11 I švedsko pravo poznaje specijalizovane upravne agencije za suzbijanje diskriminacije, gdje se posebno ističe Komisija za jednakost šansi. (Ibid.)

12 Član 7, ZZD BiH.

13 Za ovo krivično djelo je predviđena kazna zatvora od 6 mjeseci do 5 godina.

uznemiravanje, seksualno uznemiravanje, *mobbing* i segregaciju¹⁴, jer elementi njihovih definicija¹⁵ u najvećoj mjeri se dotiču definicija radnji izvršenja pojedinih krivičnih djela.

Prije elaboracije krivičnoppravne zaštite u slučajevima diskriminacije neophodno je napomenuti kako je krivično zakonodavstvo u BiH uređeno na nivou države BiH, entiteta i Brčko Distrikta BiH, kako je to praksa i u većini ostalih oblasti regulisanih pozitivnoppravnim propisima u BiH. S obzirom na podjeljene nadležnosti između države i entiteta u oblasti krivičnog zakonodavstva, Krivični zakon BiH¹⁶ u odnosu na krivične zakone entiteta i Distrikta, sadrži specifične grupe krivičnih djela.¹⁷ Sa aspekta zaštite od diskriminacije, predmet analize određaba bi mogli biti Krivični zakon F BiH¹⁸, Krivični zakon RS¹⁹ i Krivični zakon BD BiH²⁰. Posebni dijelovi navedenih zakona prilično su ujednačeni, tako da će predmet analize biti krivično zakonodavstvo F BiH, s tim da će na konkretne razlike biti usmjerena posebna pažnja.

5.1. KZ F BiH (KZ BD BiH)²¹

Pri analizi krivičnoppravne zaštite od diskriminacije krenućemo od krivičnih djela protiv života i tijela kod kojih je objekat krivičnoppravne zaštite čovjekov tjelesni integritet, koji dis-

14 Uznemiravanje na radnom mjestu bi predstavljalo svaki oblik diskriminacije uzrokovan nekim od zabranjenih osnova diskriminacije, a čiji je osnovni cilj ugroziti dostojanstvo zaposlenika, te stvoriti zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo radno okruženje. (Definicija uznemiravanja na radnom mjestu izvedena iz definicije uznemiravanja prema ZZD BiH, član 4, stav 1, ZZD BiH) U pogledu seksualnog uznemiravanja, cjelovita definicija ovog oblika ponašanja bi bila da ono predstavlja svako neželjeno ponašanje na radnom mjestu seksualne prirode, zasnovano na okolnosti pripadnosti različitom spolu ili seksualnoj orijentaciji ili drugi oblik ponašanja seksualne prirode, fizičkog, verbalnog ili neverbalnog karaktera, koje podrazumijevaja zlorupotrebu odnosa određene vrste moći i zavisnosti (hijerarhijska, organizacijska, ekonomska i sl. moć ili zavisnost) između žrtve i uznemiravača, a koje ugrožava dostojanstvo zaposlenika (misli se na žene i na muškarce, lezbijke i homoseksualce, kao i transeksualna lica) na radnom mjestu. (O seksualnom uznemiravanju, terminološkim dilemama i poteškoćama u definiranju, vidi više u: Herman, Vilim, Vinković, Mario, Ravnopravnost spolova: ogledi o izabranim pitanjima europskog i hrvatskog radnoga prava, Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu, br. 3-4, Zagreb, 2003, str. 825-830.) Mobbing ili psihički teror u radnom okruženju, kao također jedan od tzv. ostalih oblika diskriminacije, uključuje neprijateljsku ili neetičku komunikaciju, koja je na sistematičan način usmjerena od strane jedne ili više osoba, pretežno prema jednom licu, koje je usljed toga dovedeno u poziciju bespomoćnosti ili nemogućnosti da se odbrani i koje se u tom položaju zadržava kontinuiranim aktivnostima mobbinga. (Definicija pionira u istraživanju pojave mobbinga Heinza Leymanna, Leymann, Heinz, cit. prema: Drobniak, Tanja, Mobbing: ili o zlostavljanju na radnom mestu, Izbor sudske prakse, god. 16, br. 1/2009, Beograd, 2009, str. 6.) Na kraju, segregacija je djelo kojim lice (fizičko ili pravno) odvaja druga lica na osnovu nekog od osnova diskriminacije, kao što je rasa, boja kože, jezik, vjera, etnička pripadnost ili neki drugi osnov. (Član 4, stav 4, ZZD BiH)

15 O definicijama, sličnostima i razlikama, te međusobnom odnosu pojedinih tzv. ostalih oblika diskriminacije, vidi više u: Bešlić, Jasmina, *Mobbing, uznemiravanje i seksualno uznemiravanje – pravno-teorijski odnos*, Pravna misao, broj 1-2, Sarajevo, 2011.

16 KZ BiH, "Sl. glasnik BiH", br. 3/03, 32/03, 37/03, 54/04, 61/04, 30/05, 53/06, 56/06, 32/07 i 8/10.

17 S obzirom na podjeljene nadležnosti između države i entiteta u oblasti krivičnog zakonodavstva, krivični zakoni u BiH u svojim tekstovima tretiraju različite grupe krivičnih djela. Tako, KZ BiH, u posebnom dijelu sadrži odredbe koje se tiču slijedećih grupa krivičnih djela: krivična djela protiv slobode i prava čovjeka i građanina, krivična djela protiv integriteta BiH, krivična djela protiv čovječnosti i vrijednost zaštićenih međunarodnim pravom, krivična djela protiv privrede i jedinstva tržišta, te krivična djela iz oblasti carina, krivična djela korupcije i krivična djela protiv službene i druge odgovorne dužnosti, krivična djela protiv pravosuđa, krivična djela povrede autorskih prava, krivična djela protiv oružanih snaga BiH, kao i krivična djela dogovora, pripremanja, udruživanja i organiziranog kriminala. U slučaju KZ BiH, od značaja za krivično gonjenje u slučajevima diskriminacije bi mogla biti samo prva grupa krivičnih djela koja se odnosi na krivična djela protiv slobode i prava čovjeka i građanina. (Glava XV, članovi 145-155, KZ BiH.)

18 KZ F BiH "Sl. novine F BiH", br. 36/03, 37/03, 21/04, 69/04, 18/05, 42/10 i 42/11.

19 KZ RS, "Sl. glasnik RS", br. 49/03, 108/04, 37/06, 70/06 i 73/10.

20 KZ BD BiH, "Sl. glasnik BD BiH", br. 10/03, 45/04, 06/05 i 21/10.

21 KZ F BiH i KZ BD BiH imaju suštinski gotovo identične odredbe posebnih dijelova zakona, te ih ovom prilikom nije potrebno posebno analizirati.

kriminatornim ponašanjem može biti u znatnoj mjeri ugrožen ili narušen. Takav je slučaj sa *krivičnim djelom učestvovanja u samoubistvu*, gdje je kao njegov poseban oblik propisana radnja okrutnog i nečovječnog postupanja sa osobom koje se u odnosu na učinioca nalazi u odnosu kakve podređenosti ili zavisnosti, čime učinilac iz nehata izazove samoubistvo te osobe.²² Krivična odgovornost za ovo krivično djelo postoji onda kada je ono učinjeno s umišljajem. Krivično djelo učestvovanja u samoubistvu posebno je značajno kada su u pitanju tzv. ostali oblici diskriminacije, a posebno *mobbing* kojeg odlikuje okrutno i nečovječno postupanje, u ovom slučaju poslodavca ili drugog zaposlenika. Ono obuhvata različite oblike fizičkog i psihičkog mučenja, koji su takvi da prema svojoj vrsti, intenzitetu i dužini trajanja, podređenu ili zavisnu osobu dovode u takvo stanje sa ono rješenje pronalazi samo u samoubistvu.²³ Odnos podređenosti ili zavisnosti između žrtve i učinioca koji je uslov postojanja ovog krivičnog djela,²⁴ radnja okrutnog i nečovječnog postupanja, oličena kroz fizičko ili psihičko mučenje, kao i intenzitet i dužina trajanja radnje ovoga krivičnog djela, elementi su koji ga dovode u direktnu vezu s radnjom *mobbinga*. Kada govorimo o grupi krivičnih dijela protiv života i tijela, krivičnopravna odgovornost postoji i u slučaju *krivičnog djela teške ili lake tjelesne ozljede*, a što se može dovesti u vezu sa slučajevima diskriminacije pri zapošljavanju i na radu, kao i drugim sferama života pojedinca. Naime, kada je u pitanju teška tjelesna ozljeda, zakonodavac je predvidio odgovornost za onoga ko bilo kojom radnjom, što znači i diskriminatornim postupanjem, teško ozljeđuje tjelesni integritet čovjeka ili teško narušava ljudsko zdravlje.²⁵ Za pitanje diskriminacije u slučaju ovoga krivičnog djela, od značaja je objekat krivičnopravne zaštite određen kao čovjekov tjelesni integritet, odnosno njegovo zdravlje, uzeti kao biopsihičko jedinstvo,²⁶ pa ako diskriminator, koji može bit i osoba iz radnog okruženja (npr. poslodavac) preduzetim radnjama diskriminacije umišljajno naruši taj integritet, biće krivičnopravno odgovoran. Šlični uslovi postavljeni su i kada je u pitanju laka tjelesna ozljeda.²⁷

Za pitanje diskriminacije potrebno je analizirati i pojedina krivična djela iz grupe krivičnih djela protiv slobode i prava čovjeka i građanina, prvenstveno *krivično djelo povrede ravnopravnosti čovjeka i građanina*. Ovo djelo postoji ukoliko neko na osnovu razlike u rasi, boji kože, narodnosnoj ili etničkoj pripadnosti, vjeri, političkom ili drugom uvjerenju, spolu, spolnoj sklonosti, jeziku, obrazovanju, društvenom položaju ili socijalnom porijeklu uskrati ili ograniči građanska prava utvrđena međunarodnim ugovorom, ustavom, zakonom ili drugim propisom ili općim aktom u F BiH, ili ukoliko neko na osnovu takve razlike ili pripadnosti ili kojeg drugog položaja daje pojedincima neopravdane povlastice ili pogodnosti.²⁸ Krivičnopravno će odgovarati samo onaj učinilac ovog djela koji je djelo učinio s umišljajem. Radnju krivičnog djela povrede ravnopravnosti čovjeka i građanina predstavlja uskraćivanje ili ograničavanje nekog prava građanina, kao i davanje povlastica i pogodnosti onima kojima one ne pripadaju, što je apsolutno primjenjivo i u oblasti zapošljavanja i rada gdje je npr. poslodavac, prilikom odlučivanja o pravima potencijalnih zaposlenika i zaposlenika, u prilici da ta prava uskrati ili ograniči. S obzirom da ovo krivično djelo mogu učiniti samo osobe koje su po svojoj funkciji u mogućnosti da uskrate ili ograniče prava određenim licima ili da daju povlastice ili pogodnosti, poseban oblik ovog krivičnog djela po-

22 Član 170, stav 4, KZ F BiH.

23 Tomić, Zvonimir, Krivično pravo II – posebni dio, Pravni fakultet Univerziteta u Sarajevu, Sarajevo, 2007, str. 70.

24 Ibid.

25 Član 172, stav 1, KZ F BiH.

26 Tomić, op. cit. (fus. 23), str. 73.

27 Član 173, KZ F BiH. KZ RS laku tjelesnu ozljedu naziva samo „tjelesnom ozljedom“ (član 155, stav 1.).

28 Član 177, stav 1, KZ F BiH.

stoji onda kada ga učini službena ili odgovorna osoba.²⁹ Poseban oblik krivičnog djela povrede ravnopravnosti čovjeka i građanina, a od specifičnog značaja za temu ovoga rada, jeste i djelo kojim službena ili odgovorna osoba u institucijama u Federaciji uskraćuje ili ograničava pravo građaninu na slobodno zapošljavanje na cijelom području BiH pod jednakim propisanim uvjetima.³⁰ Ovom odredbom se na direktan način zabranjuje diskriminacija pri zapošljavanju u institucijama F BiH, od strane osoba koje odlučuju u samom postupku zapošljavanja i na taj način su u prilici da uskraćuju ili ograničavaju prava ili privileguju potencijalne zaposlenike.³¹ Za pitanje krivičnopravne zaštite od diskriminacije, u okviru grupe krivičnih djela protiv slobode i prava čovjeka i građanina, bitno bi bilo analizirati i *krivično djelo zlostavljanja u obavljanju službe*. Ovo krivično djelo čini službena osoba koja u obavljanju službe drugog zlostavlja, nanosi mu teže tjelesne ili duševne patnje, zastrašuje ga ili vrijeđa.³² Radnju ovog krivičnog djela alternativno predstavlja radnja zlostavljanja, radnja nanošenja težih tjelesnih i duševnih patnji, zastrašivanje i vrijeđanje. S obzirom da određeni oblici diskriminacije, prvenstveno oni koje podvodimo pod „ostale“ oblike, a koji se u najvećoj mjeri tiču upravo radnopravne diskriminacije, se ispoljavaju kroz ponašanja koja predstavljaju radnje izvršenja ovog krivičnog djela, službena osoba koja odlučuje o pitanjima koja se tiču radnopravnih pitanja, te statusa zaposlenika ili potencijalnog zaposlenika, bi snosila krivičnopravnu odgovornost primjenom ove odredbe KZ F BiH. Za postojanje odgovornosti za krivično djelo zlostavljanja u obavljanju službe neophodan je umišljaj učinioca.³³

Od značaja za krivično gonjenje diskriminacije pri zapošljavanju i na radu jeste *krivično djelo spolnog odnošaja zloupotrebom položaja*, koje spada u grupu krivičnih djela protiv spolne slobode i morala. Ovo krivično djelo čini onaj ko zloupotrebom svoga položaja navede na spolni odnošaj ili s njim izjednačenu spolnu radnju drugu osobu koja se zbog imovinskog, porodičnog, društvenog, zdravstvenog ili drugog stanja ili teških prilika nalazi prema njemu u odnosu zavisnosti.³⁴ Odnos između učinioca ovaoga krivičnog djela i žrtve je sličan kao u slučaju krivičnog djela učestvovanja u samoubistvu, s tim da se kod ovoga krivičnog djela govori o odnosu zavisnosti, ali ne i podređenosti.³⁵ Takav odnos možemo pronaći u odnosu poslodavac-zaposlenik, jer ovo krivično djelo može izvršiti svaka osoba koja obljubu izvršava zloupotrebom svoga položaja, te je ono, s obzirom na navedene karakteristike, aplikativno i u slučajevima radnopravne diskriminacije. Sredstvo izvršenja ovog krivičnog djela jeste zloupotreba položaja učinioca, pri čemu žrtva pristaje na izvršenje radnje, koja se sastoji iz navođenja na obljubu ili same obljube, jer smatra da će svojim pristankom učiniti da se njen položaj ne pogorša ili da se poboljša. Radi se o određen-

29 Član 177, stav 2, KZ F BiH.

30 Član 177, stav 4, KZ F BiH.

31 Kada govorimo o krivičnom djelu povrede ravnopravnosti čovjeka i građanina, u zakonskoj odredbi primjećujemo da samo u nazivu djela, ali ne i u odredbama koje tretiraju pojedine njegove oblike, govorimo o pravima „čovjeka i građanina“, dok se nadalje govori samo o pravima „građana“. Da li to znači da krivičnopravnu zaštitu od ovakvih ponašanja imaju samo građani ili samo državljani F BiH ili i sva lica pod njenom jurisdikcijom? Autori Bačić i Šeparović smatraju da se kod ove grupe krivičnih djela radi se o zaštiti pojedinca kao čovjeka i građanina, o tome da se osigura ono što određuje njegovu egzistenciju kao čovjeka i građanina i što omogućava da se on može ispoljiti kao čovjek i građanin. Radi se o zaštiti prava koja su uslov i čovjekova potreba da postoji i da se ostvaruje kao autonomna jedinka. (Bačić, Franjo, Šeparović, Zvonimir, cit. prema: Babić, Miloš, Filipović, Ljiljana, Marković, Ivanka, *Komentari krivičnih/kaznenih zakona u Bosni i Hercegovini*, Knjiga I, Savjet/Vijeće Evrope i Evropska komisija, Sarajevo, 2005, str. 499-500.)

32 Član 182, KZ F BiH.

33 Tomić, op. cit. (fus. 23), str. 91.

34 Član 205, stav 1, KZ F BiH.

35 KZ RS pored odnosa zavisnosti, stipulira i odnos podređenosti, dok KZ BD BiH, kao i KZ F BiH također govori samo o odnosu zavisnosti.

oj vrsti psihičke prinude³⁶, na koju žrtva pristaje, čime zapravo pokušava izbjeći diskriminaciju ili umanjiti njene posljedice. S obzirom na navedeno, ovo krivično djelo bi bilo najprimjenjivije u slučajevima seksualneog uznemiravanja, s obzirom na seksualnu konotaciju ovog oblika ponašanja. Međutim, kod seksualnog uznemiravanja se traži da takvo ponašanje bude neželjeno od strane žrtve, dok se kod krivičnog djela spolnog odnošaja zloupotrebom položaja traži pristanak žrtve. Ali ukoliko takav pristanak shvatimo kao formalni, ali ne i stvarni, ipak bi mogao biti ispunjen i ovaj uslov za postojanje ovog krivičnog djela. I za krivičnu odgovornost kod ovog krivičnog djela je potreban umišljaj učinioca.³⁷ KZ F BiH, kao zasebno krivično djelo poznaje *krivično djelo bludnih radnji*. Kada u slučajevima kada nije učinjeno krivično djelo silovanja, spolnog odnosa sa nemoćnom osobom, spolnog odnosa zloupotrebom položaja i prinude na spolni odnos, niti je učinjen pokušaj nekog od ovih krivičnih djela, te učini samo bludnu radnju, krivično je odgovoran.³⁸ S obzirom da pojam bludnih radnji³⁹ obuhvata isključivo radnje koje podrazumijevaju tjelesne dodire, to znači da bi ovim krivičnim djelom mogli biti krivično gonjeni samo određeni oblici diskriminacije, a prvenstveno seksualno uznemiravanje i *mobbing*, koji kao forme ispoljavanja poznaju i radnje koje podrazumijevaju i tjelesni kontakt između diskriminatora i žrtve. Svi ostali oblici uznemiravanja koji podrazumijevaju seksualnu konotaciju, ali ne i tjelesni kontakt ostaju izvan domašaja krivične odgovornosti putem ovog krivičnog djela.

KZ F BiH sadrži grupu krivičnih djela protiv radnih odnosa, koje je za potrebe ovoga rada neophodno posebno apostrofirati, jer se njima eksplicitno inkriminira diskriminacija pri zapošljavanju i na radu. Tako zakonodavac smatra krivično odgovornim onoga ko uskrati ili ograniči pravo građanima na slobodno zapošljavanje na području Federacije pod jednakim uslovima koji vrijede u mjestu zapošljavanja, čime čini *krivično djelo povrede ravnopravnosti u zapošljavanju*.⁴⁰ Radnju izvršenja ovoga krivičnog djela može preduzeti bilo koja osoba, prema definiciji krivičnog djela, ali se podrazumijeva da se radi o osobi koja je po svojoj funkciji u poziciji da uskrati ili ograniči pravo građanina na zapošljavanje pod jednakim uslovima.⁴¹ Na ovaj način je direktno inkriminirana diskriminacija u postupku zapošljavanja, te se time na konkretan način štiti pravo na rad i sloboda rada, kao osnovna načela u sistemu radnih odnosa. Radi se o krivičnom djelu blanketnog karaktera,⁴² a za krivičnu odgovornost učinioca neophodan je umišljaj koji obuhvata postojanje svijesti o povredi ravnopravnosti u zapošljavanju.⁴³ Drugo krivično djelo iz ove grupe krivičnih djela, a koje se tiče zaštite od diskriminacije je *krivično djelo povrede prava iz radnog odnosa*. Ko kršenjem propisa ili općeg akta ili kolektivnog ugovora o zasnivanju ili prestanku radnog odnosa, o plaći ili drugim primanjima, o radnom vremenu, o odmoru ili odsustvu, zaštiti žena, mladeži i invalida ili o zabrani prekovremenog ili noćnog rada uskrati ili ograniči zaposleniku pravo koje mu pripada, čini krivično djelo povrede prava iz radnog odnosa.⁴⁴ Ovo krivično djelo je također blanket-

36 Tomić, op. cit. (fus. 23), str. 118.

37 Cf. ibid, str. 119.

38 Član 208, stav 1, KZ F BiH. KZ RS bludne radnje ne predviđa kao zasebno krivično djelo.

39 Bludne radnje predstavljaju akte kojima neka osoba zadovoljava svoj spolni nagon na tijelu druge osobe ili dodirivanjem tijela druge osobe pod kriminalnim okolnostima. (Tomić, op. cit. (fus. 23), str. 122.)

40 Član 279, KZ F BiH.

41 Pasivni subjekt ovog krivičnog djela je državljanin BiH, a ne samo državljanin F BiH, te se ono ne može izvršiti prema stranom državljaninu. (Tomić, op. cit. (fus. 23), str. 236-237.)

42 Blanketni karakter pravne norme označava njenu upućenost na pravnu normu nekog drugog propisa koji je *lex specialis* za konkretnu oblast. U ovom slučaju bi norma krivičnog zakona upućivala na normu zakona o radu.

43 Tomić, Zvonimir, Krivično pravo II – posebni dio, Pravni fakultet Univerziteta u Sarajevu, loc. cit.)

44 Član 280, KZ F BiH.

nog karaktera i upućuje na odredbe ZR F BiH, a s obzirom da ovaj Zakon propisuje i zabranu diskriminacije pri zapošljavanju i na radu, njime se štiti pravo na slobodu od diskriminacije, kao jedno od prava iz radnog odnosa ili u vezi s njim. Može ga izvršiti bilo koja osoba, ali je to redovno osoba koja je po svojoj funkciji u prilici da uskrati ili ograniči neko od navedenih prava. Za krivičnu odgovornost učinioca potreban je umišljaj, koji obuhvata svijest o kršenju odgovarajućeg propisa, kao i svijest da preduzetom radnjom uskraćuje ili ograničava neko pravo zaposlenika.⁴⁵

5.2. KZ RS

Pored gore navedenih krivičnih djela, za koja KZ F BiH propisuje krivičnu odgovornost učinioca, KZ RS poznaje i određena, tj. neke njihove oblike, koja nisu sadržana u KZ F BiH KZ BD BiH, a na određeni način bi mogla biti dovedena u vezu s krivičnom odgovornošću u slučajevima radnopravne diskriminacije. Tako, kada je u pitanju *krivično djelo povrede ravnopravnosti građana*, iz grupe krivičnih djela protiv sloboda i prava građana, ovaj Zakon predviđa krivičnu odgovornost za njegov poseban oblik izvršenja koji se ogleda u proganjanju lica ili organizacija zbog njihovog zalaganja za ravnopravnost ljudi.⁴⁶ Ovo krivično djelo bi postojalo ukoliko bi neka osoba preduzela radnju proganjanja žrtve diskriminacije ili neke druge osobe ili više njih koja prijavljuje diskriminaciju, svjedoči u sudskom postupku ili na neki drugi način se zalaže za eliminaciju ove pojave. Na osnovu iznesenog bi se moglo reći da se propisivanjem ovog krivičnog djela zapravo krivičnopravno sankcioniše viktimizacija.⁴⁷ KZ RS također predviđa krivičnu odgovornost za onoga ko drugog silom ili ozbiljnom prijetnjom prinudi da nešto učini ili ne učini ili trpi.⁴⁸ Ako se prinuda vrši u odnosu između poslodavca i zaposlenika ili zaposlenika prema drugom zaposleniku, radilo bi se o *krivičnom djelu prinude*. Naime, ukoliko je zaposlenik prinuđen da nešto učini ili trpi protivno svojoj volji, već se samim tim nalazi se u nepovoljnom položaju u odnosu na druge zaposlenike, a s druge strane ukoliko se od njega zahtjeva da trpi direktne diskriminirajuće postupke usmjerene ka njegovoj ličnosti, utoliko će ova odredba imati veći značaj u smislu krivičnopravne zaštite zaposlenika od diskriminirajućih ponašanja. Ovo krivično djelo također pripada grupi krivičnih djela protiv sloboda i prava građana, kao i krivično djelo zlostavljanja koje bi moglo biti najprimjenjivije u slučajevima krivičnog sankcionisanja mobinskih ponašanja. KZ RS predviđa: „Ko grubim ponašanjem zlostavlja drugog ili mu time prouzrokuje teže fizičke ili duševne patnje, kazniće se novčanom kaznom ili zatvorom do jedne godine“.⁴⁹ Zakon nije decidno odredio ko može biti učinilac ovog djela, niti gdje se ono može izvršiti, pa se pretpostavlja da svako može biti učinilac krivičnog djela zlostavljanja, te da se ono može izvršiti bilo gdje – na radnom mjestu, školi i dr. Ovakva zakonska formulacija otvara mogućnost inkrimina-

45 Tomić, op. cit. (fus. 23), str. 237-238.

46 Član 162, stav 2, KZ RS.

47 Zabrana viktimizacije od posebnog je značaja za pokretanje postupaka za zaštitu od diskriminacije, jer se njome pruža zaštita osobama koje prijavljuju diskriminaciju ili učestvuju u samom postupku. Ona podrazumijeva zabranu kažnjavanja ili na bilo koji način sankcioniranja ili stavljanja u nepovoljniji položaj osobe koja je pokrenula postupak u vezi sa diskriminacijom ili na neki način učestvuje u njemu. U pravilu se radi o žrtvi diskriminacije ili svjedoku u postupku. ZZD BiH u pogledu zaštite takvih lica određuje: „Nijedno lice koje je prijavilo diskriminaciju ili učestvovalo u pravnom postupku za zaštitu od diskriminacije neće trpjeti nikakve posljedice zbog takvog prijavljivanja ili učestvovanja.“ (Član 18, ZZD BiH)

48 Član 164, stav 1, KZ RS.

49 Član 168, stav 1, KZ RS.

cije *mobbinga* kao oblika zlostavljanja na radnom mjestu, ali i drugih oblika diskriminacije pri zapošljavanju i na radu.⁵⁰

6. ZAKLJUČAK

Iz analiziranih odredaba krivičnih zakona u BiH moguće je zaključiti kako ipak postoji mogućnost za krivično gonjenje izvršilaca onih krivičnih djela čija radnja izvršenja se može dovesti u vezu sa postupanjima i ponašanjima u određenim slučajevima diskriminacije pri zapošljavanju i na radu. Nesumnjivo takva mogućnost postoji onda kada su u pitanju krivična djela iz grupe krivičnih djela protiv radnih odnosa, ali je to moguće i u pogledu nekih drugih krivičnih djela iz grupe krivičnih djela protiv života i tijela, povrede ravnopravnosti čovjeka i građanina, kao i pojedinih krivičnih djela iz grupe krivičnih djela protiv spolne slobode i morala. Osim prve grupe krivičnih djela, najveći dio zakonskih odredaba krivičnih zakona bi bio primjenjiv samo u tzv. ostalim slučajevima diskriminacije. Također, u pogledu krivične odgovornosti, za najveći dio razmatranih krivičnih djela je neophodan umišljaj učinioca. Iz navedenog se može zaključiti kako je krivičnopravna zaštita u slučajevima radnopravne diskriminacije uglavnom obezbijedena za tzv. ostale slučajeve diskriminacije, te samo za slučajeve umišljajne, tj. namjerne direktne i indirektno diskriminacije, ali ne i za slučajeve nenamjerne diskriminacije. To znači da je značajan broj prikrivenih, teže uočljivih i najčešćih oblika diskriminacije pri zapošljavanju i na radu ostao izvan domašaja krivičnopravne zaštite.

⁵⁰ O mogućnosti supsumiranja *mobbinga* pod krivično djelo zlostavljanja, vidi više u: Bešlić, Jasmina, Findrik, Nikola, *Mogućnost supsumiranja mobbinga pod krivično djelo zlostavljanja iz člana 168. KZ RS*, Zbornik radova sa Međunarodnog naučnog skupa „Krivično zakonodavstvo i prevencija kriminaliteta“, Brčko, 15-16. april 2011.

LITERATURA:

Knjige:

Babić, Miloš, Filipović, Ljiljana, Marković, Ivanka, *Komentari krivičnih/kaznenih zakona u Bosni i Hercegovini*, Knjiga I, Savjet/Vijeće Evrope i Evropska komisija, Sarajevo, 2005.
Fredman, Sandra, *Discrimination Law*, Oxford University Press, New York, 2011.
Tomić, Zvonimir, *Krivično pravo II – posebni dio*, Pravni fakultet Univerziteta u Sarajevu, Sarajevo, 2007.

Članci:

Babić, Jovan, *Radna prava*, Sociološki pregled, god. XLII, br. 4, Beograd, 2008.
Bešlić, Jasmina, Findrik, Nikola, *Mogućnost supsumiranja mobbinga pod krivično djelo zlostavljanja iz člana 168. KZ RS*, Zbornik radova sa Međunarodnog naučnog skupa „Krivično zakonodavstvo i prevencija kriminaliteta“, Brčko, 15-16. april 2011.
Bešlić, Jasmina, *Mobbing, uznemiravanje i seksualno uznemiravanje – pravno-teorijski odnos*, Pravna misao, broj 1-2, Sarajevo, 2011.
Drobnjak, Tanja, *Mobbing: ili o zlostavljanju na radnom mestu*, Izbor sudske prakse, god. 16, br. 1/2009, Beograd, 2009.
Herman, Vilim, Vinković, Mario, *Ravnopravnost spolova: ogledi o izabranim pitanjima evropskog i hrvatskog radnoga prava*, Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu, br. 3-4, Zagreb, 2003
Lubarda, Branko, *Pravo na toleranciju u radnom pravu versus diskriminacija*, Pravni život, vol. 49, br. 3-4, 2000.
Matulić, Tonči, *Jednakost i nediskriminacija: vrijednosna polazišta u suzbijanju diskriminacije*, Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu, Vol. 59, br.1, Zagreb, 2009.

Međunarodni propisi:

Konvencija MOR-a br. 111. o diskriminaciji u odnosu na zaposlenje i zanimanje iz 1958. godine

Domaći propisi:

Zakon o radu BD BiH, „Sl. glasnik BD BiH“, br 7/00, 08/03, 33/04, 29/05, 19/07 i 25/08. Zakon o radu F BiH, „Sl. novine F BiH“, br. 43/99, 32/00 i 29/03.
Zakon o radu RS, „Sl. glasnik RS“, br. 38/00, 40/00, 47/02, 38/03, 66/03 i 20/07.
Zakon o ravnopravnosti spolova u BiH, „Sl. glasnik BiH“, br. 16/03 i 102/09.
Zakon o zabrani diskriminacija u BiH, „Sl. Glasnik BiH“, br. 59/09.

Internet izvori:

<http://hjp.srce.hr>

Jasmina Bešliagić, mag.iur., Faculty of Law, Bihać

CRIMINAL LAW APPROACH TO COMBATING EMPLOYMENT DISCRIMINATION AND DISCRIMINATION AT WORK IN BOSNIA AND HERZEGOVINA

Abstract:

While speaking of discrimination in the employment procedure and at work, we frequently speak of unfounded restriction of a person to effect their basic economic-social human rights and freedoms, first of all, a right to work but all other rights as well. By taking into consideration the fact that it is about effecting basic human rights and freedoms and thus mostly about fundamental needs of any human being, it is the problem area which draws significant public attention both scientific and professional.

There is an obvious prevalence of discrimination in various areas of social life in Bosnia and Herzegovina, and in particular in employment and labour relations. Bearing in mind the far-reaching consequences thereof for an individual, their families, working environment and the society in general on the one hand, and inadequate normative framework of this occurrence, an inadequate implementation of the existing regulations on the other hand, the need poses as an imperative to prevent discrimination implying creation of cultural tolerance, implementation of the so called positive measures, diversity, management and other preventive measures. Considering the fact that preventive forms to eliminate discrimination, are insufficient, positive regulations anticipate concrete institutionalized protective instruments from discrimination such as internal, administrative, out-of-court, judicial, specialized, misdemeanour protection and in drastic discriminative cases as ultima ratio, there is a need for criminal protection as well, which this paper deals with.

Key words: discrimination, employment, labour, criminal protection, Bosnia and Herzegovina

M. Sc. Jasmina Bešliagić, Fakultät für Rechtswissenschaften der Universität in Bihać

STRAFRECHTLICHER ANSATZ ZUM DISKRIMINIERUNGSVERBOT BEI DER BESCHÄFTIGUNG UND IM ARBEITSVERHÄLTNIS IN BOSNIEN UND HERZEGOWINA

Zusammenfassung:

Wenn über Diskriminierung im Prozess der Beschäftigung und im Arbeitsverhältnis gesprochen wird, wird meistens über unbegründetes Beschränken des Menschen in der Wahrnehmung seiner grundlegenden ökonomisch-sozialen Menschenrechten und Freiheiten gesprochen, vor Allem des Rechts auf Arbeit, aber auch anderer aus diesem Recht hervorgehenden Rechte. Wird in Betracht genommen, dass es sich hier um Wahrnehmung der grundlegenden Menschenrechte und Freiheiten handelt, die größtenteils mit grundlegenden existenziellen Bedürfnissen des Menschen verbunden sind, läßt sich schließen, dass es um eine Problematik die Rede ist, die bedeutsame Aufmerksamkeit der wissenschaftlichen und fachbezogenen Öffentlichkeit verdient.

In Bosnien und Herzegowina ist die Diskriminierung in verschiedenen Domänen des gesellschaftlichen Lebens evident, insbesondere im Bereich der Beschäftigung und der Arbeitsverhältnisse. In Anbetracht der weitreichenden Folgen dieser Erscheinung für den Einzelnen, für seine Familie, seine Arbeitsumgebung und Gesellschaft im Allgemeinen auf einer Seite, und auf der anderen einer unzureichenden normativen Regelung dieser Erscheinung und unangemessener Anwendung der geltenden Vorschriften, wird als Imperativ in erster Linie der Bedarf an Vorbeugung der Diskriminierung aufgedrängt. Darunter versteht man Schaffung einer Kultur der Toleranz, der Anwendung sogenannter positiver Maßnahmen, diversity management und andere Präventionshandlungen. Da die vorbeugenden Methoden der Elimination von Diskriminierung unzureichend sind, sehen positive Vorschriften auch konkrete institutionalisierte Schutzinstrumente gegen Diskriminierung vor, wie interner, verwaltungsrechtlicher, außergerichtlicher, gerichtlicher, spezialisierter und ordnungswidrigkeitsrechtlicher Schutz. In einigen drastischen Fällen wird als ultima ratio Bedarf an dem strafrechtlichen Schutz hervorgehoben, worüber in diesem Beitrag die Rede ist.

Schlagwörter: die Diskriminierung, die Beschäftigung, die Arbeit, strafrechtlicher Schutz, Bosnien und Herzegowina