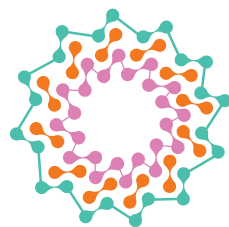


Ženski forum za razvoj

MAPA PUTA

DOSTOJANSTVEN RAD



ŽENSKI FORUM ZA RAZVOJ

MAPA PUTA

OBLAST: DOSTOJANSTVEN RAD

Autorica: Jamila Milović - Halilović



Mapa puta za oblast Dostojanstven rad u okviru Ženskog foruma za razvoj je proizvedena u sklopu projekta “Žene na izborima u Bosni i Hercegovini” kojeg finansira Švedska, a implementira Razvojni program Ujedinjenih nacija u Bosni i Hercegovini.

SADRŽAJ

1.	SAŽETAK.....	4
2.	UVOD	4
2.1.	Osvrt na COVID-19.....	6
2.2.	Metodologija i okvir istraživanja	7
2.3.	Mapa puta	8
3.	OSNOVNI NALAZI.....	9
4.	ZAKLJUČCI I PREPORUKE.....	14
4.1.	Tabelarni prikaz ključnih preporuka	18
	Bibliografija.....	24
	PRILOG 1	25

Lista skraćenica

BiH	Bosna i Hercegovina	PIO	Penzijsko invalidsko osiguranje
EU	Evropska Unija	RS	Republika Srpska
FBiH	Federacija Bosne i Hercegovine	UNDP	Razvojni program Ujedinjenih nacija (United Nations Development Programme)
ILO	Međunarodna organizacija rada	UNICEF	Dječiji fond Ujedinjenih nacija (United Nations Children's Fund)
NHDR	Nacionalni izvještaj o humanom razvoju (National Human Development Report)	WF4D	Forum žena za razvoj (Women Forum for Development)
OCD	Organizacija civilnog društva		

1. Sažetak

Savremeni princip dostojanstvenog rada, koji uvažava rodnu ravnopravnost, ima transformativni potencijal za šire kvalitativne zakonodavne, ekonomske, društvene i kulturološke promjene i predstavlja višedimenzionalnu sinergiju zabrane diskriminacije i osnovnih individualnih i kolektivnih radnih prava, uz pretpostavke izgradnje društvene solidarnosti, socijalne zaštite i sigurnosti. Ogleda se, između ostalog, u jednakim mogućnostima zaposlenja; odgovarajuće zarade i produktivnog rada; usklađenosti rada, porodičnog i privatnog života; stabilnosti i sigurnosti posla; socijalnoj sigurnosti; socijalnom dijalogu itd. Politike zapošljavanja u Bosni i Hercegovini (BiH) ne prepoznaju načine prevazilaženja postojećih razlika u mogućnostima zapošljavanja i nejednakih plata, što rezultira nepovoljnijim položajem žena na tržištu rada. BiH bi se mogla u narednim decenijama suočiti sa krizom u ponudi radne snage, osim ako se ne riješi neaktivnost (gotovo 60% radno sposobnih žena je neaktivno) i nisko učešće žena na tržištu rada (23% niže u odnosu na muškarce). Postojeći zakoni se moraju učinkovitije primjenjivati, osobito radno zakonodavstvo, ukoliko se želi osigurati dostojanstven rad ženama u BiH. Neophodno je intenzivirati napore na uvođenju politika i programa koji će ženama omogućiti lakše usklađivanje poslovnog i privatnog života. Stoga se predlaže uvođenje modela koji će dovesti do formalizacije neformalnog rada žena, najčešće u ekonomiji brige, kako bi se osigurao njihov ulazak u sistem socijalne zaštite koji omogućava zdravstveno, invalidsko i penzijsko osiguranje (PIO), a zauzvrat omogućava dostojanstven život ženama i štiti ih od siromaštva u starosti. Ujedno, na ovaj način, povećala bi se baza PIO fonda koji je na rubu održivosti. Nastanak ove Mape puta podstakli su upravo nejednak i neodgovarajući položaja žena u oblasti dostojanstvenog rada i na tržištu rada u BiH, kao i neophodnost postojanja rodne ravnopravnosti u ekonomskoj, političkoj i društvenoj sferi.

2. Uvod

Dostojanstven rad je vodeći princip ženskog liderstva i inicijativa za ekonomsko osnaživanje. Osim suštinske vrijednosti zaštite prava i dostojanstva žena, dostojanstven rad je ključni pokretač za postizanje transformativnih efekata i istinskog razvoja BiH društva.

U širem kontekstu ostvarivanja ravnopravnosti između žena i muškaraca, a u svjetlu ekonomskog osnaživanja žena i dostojanstvenog rada, pitanja zapošljavanja i socijalne politike u BiH regulisana su zakonima o ravnopravnosti spolova i zabrani diskriminacije, kao i entitetskim zakonima o radu.

Ovi zakoni sadrže odredbe o ravnopravnosti spolova u različitim oblastima (zapošljavanje, obrazovanje, osposobljavanje i stručne kvalifikacije, itd.), ali primjena propisa o zabrani diskriminacije u praksi je na izuzetno niskom nivou. BiH je potpisala osamdeset i jednu (81) konvenciju Međunarodne organizacije rada (ILO). Istovremeno, podaci iz Agencije za statistiku BiH ukazuju na očigledne razlike u zapošljavanju između žena i muškaraca. Naime, dvije od tri neaktivne osobe su žene, a gotovo 60% radno sposobnih žena je neaktivno.

Iako žene predstavljaju više od polovine BiH populacije, u sferi formalne ekonomije i poduzetništva one su manjina najvećim dijelom zbog socijalnog, ekonomskog i političkog nepovoljnog položaja u odnosu na muškarce. Učešće žena na tržištu rada je nisko i manje je za 23% u odnosu na muškarce. U UNDP-ovom Nacionalnom izvještaju o humanom razvoju za 2020. godinu u BiH (NHDR), kao najznačajniji faktori koji utiču na nisko učešće žena u radnoj snazi navode se: nedostatak adekvatne brige o djeci, te pomoći i njege osoba starije životne dobi, kao i osoba sa invaliditetom, struktura politika o odsustvu rada radi pružanja usluga pomoći i njege člana porodice i nedostatak fleksibilnog radnog vremena, ili rada na pola radnog vremena, kao i unutrašnja migracija i emigracija radnika muškaraca.¹

Kao što je već istaknuto, zakonsko uređenje oblasti rada i socijalne politike je u nadležnosti entiteta, te tako u BiH u suštini postoje dva tržišta rada sa relativno malom radnom snagom. U NHDR izvještaju se, također, ističe da je veći dio radne snage i dalje zaposlen u organima vlasti ili u državnim preduzećima, dok je zapošljavanje u privatnom sektoru loše regulisano, nesigurno i podliježe mnogim nestandardnim praksama zbog neprovođenja zakona. BiH ima niske stope aktivnosti i prijavljenog rada, te visok udio neformalne zaposlenosti, sa ogromnim učešćem žena. Istovremeno, javna potrošnja za aktivne politike tržišta rada u BiH je ispod polovine prosjeka EU.

1 https://www.ba.undp.org/content/bosnia_and_herzegovina/en/home/library/nhdr/NHDR2020_SocialInclusion.html, preuzeto 15.11.2021.

Jednake mogućnosti muškaraca i žena na tržištu rada su ključni preduslov za osiguravanje dostojanstvenog rada za žene u Bosni i Hercegovini (BiH) i njihovo istinsko i kontinuirano ekonomsko osnaživanje, a samim tim su i pokretač razvoja cjelokupnog društva. Istorijski gledano, učešće žena na tržištu rada tokom posljednjeg stoljeća je u porastu, ali BiH kao zemlja u tranziciji sa efektivno dva tržišta rada i relativno malom radnom snagom, nije uspjela osigurati veći udio žena u sveukupnom tržištu rada, menadžerskim pozicijama, i bolje plaćenim zanimanjima u posljednjih par decenija. Iako postoji relevantan zakonodavni okvir, kao i brojne međunarodne konvencije i preuzete obaveze, žene u BiH i dalje su slabije plaćene i diskriminisane na tržištu rada i mogućnostima zaposlenja, osobito u formalnoj ekonomiji i dobro plaćenim zanimanjima. Ovo ukazuje na rodnu i sektorsku segregaciju, odnosno asimetriju na tržištu rada.

2.1. Osvrt na COVID-19

Pandemija COVID-19 ima dalekosežne zdravstvene, ekonomske, socijalne i druge posljedice na cjelokupno bh. društvo. Sektori maloprodaje, prerade, transporta i smještaja su najviše pogođeni tokom pandemije. U cilju poboljšanja likvidnosti preduzeća i smanjenja eventualnog zatvaranja radnih mjesta, entiteti su programima za subvencioniranje plata i drugim političkim mjerama nastojali spriječiti dublje posljedice pandemije na pogođene sektore.

U istraživanju UNDP-a i UNICEF-a o posljedicama COVID-19 na društvo u BiH, objavljenom u aprilu 2021. godine, istaknuto je da su žene disproportionalno pogođene pandemijom s obzirom na to da se suočavaju sa znatnim porastom poslova brige i njege u domaćinstvu, kao i kućnih poslova.² Potom se navodi da je ukupno 2% svih ispitanika izgubilo posao od početka pandemije, od čega su 41% žene.

Na tržištu rada, sektori sa najvišim stopama zapošljavanja žena doživjeli su najveći gubitak radnih mjesta. Zbog povećane potrebe za brigom o djeci u periodu u kojem su zatvorene ustanove predškolskog odgoja i obrazovanja, kao i škole, zaposlene majke snose čak veći teret, a 60% žena ističe značajno povećanje obima kućnih poslova, poslova njege i brige o drugim članovima domaćinstva i emocionalnog napora od izbijanja pandemije.

Kada je riječ o radu od kuće, istraživanje navodi da je za žene veća vjerovatnoća da rade od kuće (10,2%) nego za muškarce (4,6%).

Kada su upitani za preferirane digitalne usluge, one koje bi najviše unaprijedile kvalitet njihovog života, muškarci (19%) su dali online registraciji preduzeća znatno veći prioritet u odnosu na žene (11%), dok su žene (58%) dale znatno veći prioritet online konsultacijama sa doktorom u odnosu na muškarce (46%).

2 <https://www.unicef.org/bih/media/6246/file/Procjena%20Posljedica%20COVID-19%20na%20dru%C5%A1tvo%20u%20Bosni%20i%20Hercegovini.pdf>, preuzeto 15.11. 2021.

2.2. Metodologija i okvir istraživanja

Svrha ovog rada je ukazati na ključna pitanja, prepreke i moguća rješenja u oblasti dostojanstvenog rada i ekonomskog osnaživanja žena dobijena kroz proces konsultacija i analizom nalaza najnovijih relevantnih istraživanja UNDP-a i trenutnog stanja u svjetlu pandemije.

Za potrebe izrade Mape puta korištene su metode online tematskih razgovora u manjim fokus grupama, konsultacija i intervju online i uživo, kao i online anketno istraživanje sa odabranim ključnim akterima, prvenstveno ženama poduzetnicama iz svih dijelova BiH. Ograničavajući faktori sveobuhvatnije i šire analize su vremenski okvir istraživanja, te pogoršana epidemiološka situacija.

Korištene metode uz participativni pristup ukazuju na sljedeća ključna zapažanja dobijena u okviru istraživanja:

- Ukoliko se želi osigurati dostojanstven rad ženama u BiH i smanjiti diskriminacija žena na tržištu rada, postojeći zakoni se moraju učinkovitije primijenjivati, osobito radno zakonodavstvo.
- Najčešći oblici diskriminacije na tržištu rada očituju se u diskriminaciji pri zapošljavanju i napredovanju u poslu, kao i jazu u platama u odnosu na muškarce.
- Najveći broj žena radi u sektorima obrazovanja, uslužnih djelatnosti, zdravstvu i socijalnoj brizi, finansijskim i osiguravajućim djelatnostima, te neformalnom sektoru i lošije plaćenim zanimanjima.
- Uz pomoć lokalnih zajednica, medija, civilnog društva i ostalih aktera, potrebno je kontinuirano i intenzivnije raditi na razbijanju rodnih stereotipa i podjela na tzv. muške i ženske poslove, te promovisati veće učešće žena i obrazovanje za zanimanja iz informatike, tehnologije, inženjerstva, nauke i sl.
- Izgradnja mehanizama i uvođenje politika i programa koji će ženama omogućiti lakše usklađivanje poslovnog i privatnog života ključni je cilj kojem treba težiti cjelokupno društvo.
- Postojeći ekonomski procesi moraju prepoznati i vrednovati rad žena u ekonomiji brige, olakšati političko djelovanje žena i omogućiti jednak pristup resursima i moći, kao i vlasništvo nad njima.
- Žene su disproportionalno pogođene pandemijom s obzirom na to da se suočavaju sa znatnim porastom poslova brige i njege u domaćinstvu i kućnih poslova, dok su sektori sa najvišim stopama zapošljavanja žena doživjeli najveći gubitak radnih mjesta.

2.3. Mapa puta

Mapa puta iz oblasti Dostojanstven rad struktuirana je u 5 poglavlja i nudi kratak Sažetak savremenog koncepta dostojanstvenog rada i svrhu dokumenta. U poglavlju 2 (Uvod) daje se kratak pregled stanja u BiH, naglašavajući da su pitanja zapošljavanja i socijalne politike u BiH regulisana zakonima o ravnopravnosti spolova i zabrani diskriminacije, kao i entitetskim zakonima o radu. Posebno je istaknuta evidentna rodna i sektorska segregacija, odnosno asimetrija na štetu žena, na tržištu rada. Ovu tematsku cjelinu Mape puta nadopunjuje zaseban dio koji se odnosi na objašnjenje korištene metodologije i okvira istraživanja.

Analiza stanja kroz Mapu puta uključuje i osvrt na uticaj COVID-19 pandemije na dostojanstven rad žena i društvo u cjelini. Završni ključni dio dokumenta sadrži zaključke i preporuke, odnosno potrebne afirmativne mjere i moguća rješenja za nosioce vlasti, u saradnji sa privatnim sektorom, civilnim društvom, medijima, akademskom zajednicom itd. Mapa puta nudi i primjere dobre prakse u cilju lakšeg pronalaska učinkovitih rješenja i modela. Glavne preporuke predočene su tabelarnim prikazom u završnom dijelu rada.

3. OSNOVNI NALAZI

Za izradu Mape puta iz oblasti Dostojanstveni rad sprovedeno je obimno sekundarno istraživanje navedeno u Bibliografiji dokumenta, te je tokom mjeseca novembra 2021. godine obavljen niz tematskih diskusija u grupama i sproveden proces konsultacija sa ranije odabranim akterima, kako bi se utvrdile vodeće teme, prepreke, mogućnosti, sugestije za ključne pomake iz oblasti dostojanstvenog rada i ekonomskog osnaživanja žena u BiH.

U sklopu procesa konsultacija sačinjena je i anketa u okviru online platforme WF4D³ i FB Grupe Liderke za razvoj, kako bi se sistematizovala mišljenja, opažanja i potrebe anketiranih. Cilj anketnog istraživanja je bio da ženama lidericama u različitim lokalnim zajednicama i područjima djelovanja pruži podršku u mapiranju različitih problema i pitanja žena u oblasti Dostojanstveni rad, i pokrene društveni dijalog i stvaranje javnih politika koje će doprinijeti, pored veće ravnopravnosti spolova, i boljem kvalitetu života građana i građanki BiH.

Anketni upitnik

Anketa je sadržavala sedam (7) pitanja⁴ sa više ponuđenih odgovora na temu učešća žena na tržištu rada, zaposlenju žena, mogućim načinima finansijske i druge vrste podrške, porodijskih naknada i roditeljskog dopusta, te socijalne uključenosti (vidi Prilog 1). Na WF4D platformi je na online anketu odgovorilo 36 ispitanika. Analiza dobijenih odgovora potkrepljuje tvrdnje i zapažanja navedena u Mapi puta.

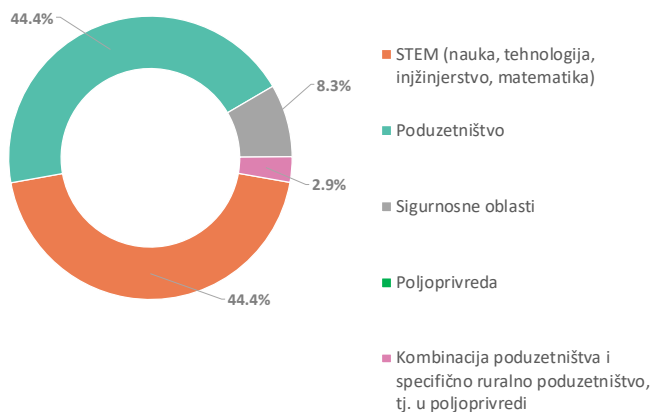
Kada je riječ o potencijalu zaposlenja žena, interesantno je istaći da ispitanice i ispitanici smatraju da je potencijal za zapošljavanje žena najmanje iskorišten u oblasti poduzetništva i STEM zanimanjima, sa istovjetnim postotkom od 44,4% u oba slučaja. Ovo potvrđuje činjenicu da se moraju stvarati mogućnosti za žene da se obrazuju i više bave zanimanjima iz informatike, tehnologije, nauke, inženjstva i poduzetništva.

3 <https://www.wf4d.ba/>, preuzeto 15.11.2021.

4 Anketna pitanja za potrebe online istraživanja navedena su u Prilogu 1 Mape puta.

2. Prema Vašem mišljenju, u kojoj oblasti su potencijali za zapošljavanje žena najmanje iskorišteni:

36 odgovora

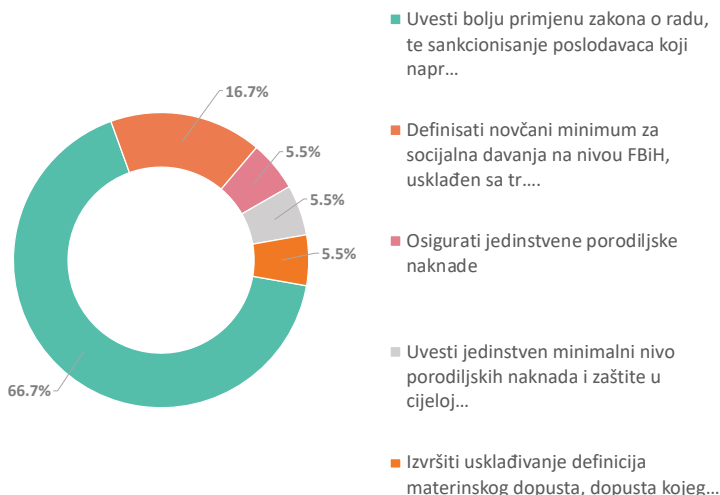


Gotovo trećina anketiranih (27,8%) vjeruje da bi eliminisanje prepreka za e-poslovanje i digitalnu ekonomiju bila najpotrebnija vrsta podrške, ukoliko bi sredstva bila dostupna. Upravo ovo je u skladu sa izraženim potrebama poduzetnica tokom tematskih razgovora.

Čak 66,7% anketiranih smatra da je potrebno uvesti bolju primjenu zakona o radu, te sankcionisati poslodavce koji naprave povredu ovih prava, s akcentom na prava trudnica i porodilja.

7. Označite tvrdnju sa kojom se slažete. U BiH je potrebno:

36 odgovora



Proces konsultacija

Organizovane diskusije i razmjena mišljenja putem online fokus grupa i direktnih konsultacija, uglavnom sa poduzetnicama širom BiH, o rodnim razlikama na tržištu rada, sa posebnim akcentom na osnaživanje i poboljšanje učešća žena, pokazale su da postojeći ekonomski procesi moraju prepoznati i vrednovati rad žena u ekonomiji brige, olakšati političko djelovanje žena i jednak pristup resursima i moći, kao i vlasništvo nad njima.

Stopa nezaposlenosti u BiH je 2019. godine iznosila 15,7%, i prisutna je tendencija rasta uslijed krize izazvane pandemijom. S obzirom na to da mogućnost zapošljavanja predstavlja ključni element dostojanstvenog rada, bitno je istaći da sva istraživanja u toku izrade Mape puta upućuju na široko rasprostranjene primjere rodne nejednakosti, koje se ogledaju u ograničenoj ponudi poslova, što dovodi do nepovoljnog položaja žena na tržištu rada, nejednakih mogućnosti za uključivanje u radnu snagu, povećane nezaposlenosti i neaktivnosti.

Rodna segregacija je osobito izražena kod starijih žena, jer imaju najniže učešće na tržištu rada i nepovoljniji položaj od muškaraca iste starosne dobi. Nejednak je pristup muškaraca i žena pojedinim sektorima i zanimanjima, a na štetu žena.

Politike zapošljavanja ne prepoznaju načine prevazilaženja postojećih razlika u mogućnostima zapošljavanja i nejednakih plata, što rezultira nepovoljnijim položajem žena.

Nalazi tokom procesa konsultacija ukazuju na manjinski status žena na sljedeći način:

- manje žena zaposleno u formalnom sektoru
- manje žena pokreće značajnije poslovne poduhvate
- manje žena u tehnološko složenim i zahtjevnim poslovnim poduhvatima
- manjinski status žena na upravljačkim pozicijama

Kao najveće **izazove i prepreke** u osiguravanju dostojanstvenog rada i većem ekonomskom osnaživanju žena, tokom provedenih konsultacija, istaknuto je sljedeće:

- patrijahalni odgoj i svjetonazor
- nedostatak pristupa finansijskim sredstvima/informacijama i nepostojanje alternativnih izvora finansiranja
- ekonomska kriza i inflacija
- porast nezaposlenosti
- porast stope rizika od siromaštva za žene (posebno starije dobi)
- nedovoljna podrška od strane porodice i okruženja/lokalne zajednice/države
- slaba umreženost žena i nedostatak istinske solidarnosti

Ključni problemi žena **poduzetnica**:

- stereotipno poimanje žene kao poduzetnice
- diskriminacija žena i nejednake mogućnosti
- nepovjerenje investitora
- balansiranje između posla i porodice
- stres i nesigurnost u poduzetništvu
- komplikovane i mnogobrojne administrativne barijere

Poduzetnice posebno ističu potrebu jačeg umrežavanja žena na svim nivoima i veću razmjenu informacija, znanja i vještina. Kada je riječ o **vještinama i znanjima** koje su im najpotrebnije u svjetlu krize izazvane pandemijom, žene poduzetnice su istakle da im nedostaje znanje iz računovodstva, zakonskih propisa, osobito radnog prava, IT i digitalnog marketinga, te da bi im pomoć u edukaciji iz ovih oblasti puno pomogla u daljnjem radu.

Kada je riječ o zaposlenim ženama, tokom konsultacija su kao najveći problemi navedene nejednake plate između žena i muškaraca, manje mogućnosti napredovanja i nepravilan tretman žena, osobito trudnica i porodilja, ili majki sa bolesnom djecom.

Također, tokom tematskih razgovora i konsultacija utvrđeno je da su visoke porezne osnovice jedna od najvećih prepreka za prijavljivanje radnika u formalni sektor, iz ugla poslodavaca.

Zaključeno je da postojeći ekonomski procesi ne prepoznaju i ne vrednuju rad žena u ekonomiji brige.

Kao nedostatak navedena je i nedovoljna medijska promocija uspješnih menadžerica, poljoprivrednica, naučnica, inženjerki i žena u zanimanjima koja se percipiraju kao „muška“, s posebnim akcentom na STEM zanimanja.

4. ZAKLJUČCI I PREPORUKE

Tržište rada

BiH bi se mogla u narednim decenijama suočiti sa krizom u ponudi radne snage, osim ako se ne riješi neaktivnost i nisko učešće žena na tržištu rada. Mjere i podsticaji za lakši prelaz žena iz neformalnog u formalni sektor, kao što su poreske olakšice ili subvencije iz javnih fondova u okviru ekonomije brige predstavljaju mogućnosti za prevazilaženje prepreka.

Neophodno je kontinuirano promovisati socijalni dijalog na svim nivoima i zaključivanje općih kolektivnih ugovora.

Uprkos visokom nivou strukturne nezaposlenosti, javna potrošnja za aktivne politike tržišta rada u BiH je ispod polovine prosjeka EU. Najveći dio sredstava za finansiranje aktivnih politika tržišta rada odlazi na subvencioniranje plata i finansiranje administrativne potrošnje. Potrebno je neprestano tragati za rješenjima koja će usmjeravati sredstva na krajnje korisnike.

Svega 2,45% nezaposlenih osoba u BiH obuhvaćeno je aktivnim mjerama zapošljavanja, a manje od jedne petine ukupnog broja učesnika je obuhvaćeno programima kontinuiranog obrazovanja i stručnog osposobljavanja. BiH treba javne službe za zapošljavanje koje bi revidirale poslove, zadatke i metode rada, te osigurale adekvatno finansiranje kako bi, umjesto administrativnih poslova, primarni zadatak službi za zapošljavanje bio rad sa nezaposlenim korisnicima.

Zaposlenje samo po sebi ne garantuje socijalnu uključenost: 24,5% zaposlenih su na granici siromaštva. S ciljem povećanja zaposlenosti u formalnom sektoru, relevantne vlasti bi trebale razmotriti mogućnosti uvođenja u odgovarajuće zakone i propise kategoriju fleksibilnog zaposlenja i rad na pola radnog vremena bez gubitka prava na socijalna davanja. Istovremeno, potrebno je ići ka mjerama koje vode većoj pokrivenosti socijalnim osiguranjem.

Potrebno je osigurati učinkovitije funkcionisanje već postojećih relevantnih institucionalnih mehanizama za sprovođenje rodne ravnopravnosti i ojačati kapacitete za otklanjanje uzroka rodne neravnopravnosti na tržištu rada u BiH.

Potrebno je u BiH uvesti jedinstveni minimalni nivo naknada za porodiljni dopust i zaštitu u cijeloj zemlji, počevši od usklađivanja definicija dopusta za majke porodilje, očeve i roditelje.

Žensko poduzetništvo

Ključne prepreke za razvoj ženskog poduzetništva i koncepta dostojanstvenog rada u BiH mogu se podijeliti u tri kategorije: 1) strukturne, 2) ekonomske i 3) tzv. „soft“ /meke prepreke.

Glavne strukturne prepreke su stereotipi o ženama u nauci i tehnologiji, nedostatak podrške ženama s dva posla najčešće zbog porodice i profesije, te tradicionalni pogledi o ulozi žena u društvu. Ekonomske prepreke vezane su uz otežan pristup finansiranju i slaba umreženost žena. „Meke“ prepreke se svode na nedostatak savjeta, pristupa mrežama poduzetnika/ca, mentorstva, obuka i programa obrazovanja i osposobljavanja za tehnološki zahtjevne poduhvate, te nedostatak samopouzdanja za preuzimanje rizika.

Potrebno je sačiniti afirmativne mjere za poljoprivredna gazdinstva koja vode ili koja zapošljavaju žene, kako bi se podstaklo smanjenje nevidljivog i neplaćenog rada žena u ruralnim oblastima.

Vlasti na svim nivoima trebalo bi da osiguraju mobilne timove, prvenstveno zdravstvene, koji bi pokrivali više lokalnih zajednica i omogućili ženama bolji pristup poslovnim, administrativnim, socijalnim i kulturnim sadržajima, osobito poduzetnicama u ruralnim područjima, s posebnim fokusom na informisanje o finansijskim mogućnostima za poljoprivrednice i sprječavanju odlaska mladih žena.

Potrebno je pružati podršku i posebnim mjerama na lokalnom nivou pružati pomoć za održivost i uspjeh na tržištu novoosnovanih ženskih obrta, radnji i malih firmi putem mentorskih usluga i savjeta iskusnih poduzetnica kroz stvaranje ženskih zadruga ili partnerstva, saveza i sl.

Neophodno je omogućiti i konstantno podsticati uključivanje većeg broja žena u (političke) procese odlučivanja na svim nivoima, posebno u ruralnim sredinama, kako bi se ukinuli obrasci patrijarhalnog ponašanja, nevidljivosti i šutnje žena.

Donosioci odluka na svim nivoima vlasti u BiH trebali bi ponuditi programe i politike čiji je cilj odgovoriti na izazove slabog sudjelovanja žena na tržištu rada, a neki su od njih politike za uspostavljenje ravnoteže između poslovnog i privatnog života, kao što su dobro osmišljeni i rodno uravnoteženi dopusti iz porodičnih razloga, fleksibilni radni uslovi i usluge formalne brige i politike za ograničavanje ekonomskih razloga koji odvrćaju žene od rada.

Primjeri dobre prakse:

1. **Malta** je 2014. uvela sistem besplatne brige za djecu mlađu od 3 godine kako bi podstakla više roditelja, osobito majki, da se vrate na posao ili ostanu na poslu. Ta je reforma doprinijela znatnom povećanju broja djece upisanih u centre za brigu o djeci. Za svega 8 mjeseci broj upisane djece povećao se sa 1800 na 2917, u periodu od aprila do decembra 2014. godine.
2. Neke zemlje su uvele ciljane mjere kako bi podstakle žene da se ponovno uključe na tržište rada dok je njihovo dijete još uvijek maleno. **Bugarska** je, na primjer, 2017. godine donijela mjeru u okviru koje se naknada za brigu o djeci isplaćuje majkama s djecom mlađom od jedne godine koje se vrate na posao. Slično tome, **Rumunija** je 2017. godine povećala iznos tih naknada (pravo na novčane naknade vrijedi do treće godine djeteta ako roditelji počnu raditi najmanje 60 dana prije nego što dijete navrší dvije godine).
3. Mnoge zemlje pokrenule su reforme čiji je cilj podsticanje veće jednakosti u dijeljenju prava na dopust iz porodičnih razloga među ženama i muškarcima. **Luksemburg** je 2016. godine proveo reformu sistema roditeljskog dopusta kako bi povećao fleksibilnost i iznose naknada. Češka i **Kipar** uveli su 2017. godine nova prava na očinski dopust, a **Portugal** je produžio razdoblje dopusta. **Belgija**, Češka i **Italija** uvele su 2016. i 2017. godine mjere kojima se omogućuje veća fleksibilnost u organizaciji rada.⁵

Relevantne vlasti, uz aktivan angažman svih sfera društva, osobito privatnog sektora i međunarodnih partnera, trebalo bi da rade na razvoju i uvođenju posebnih mjera i aktivnosti, kao što su:

- Osnivanje revolving fondova za poduzetnice
- Uvođenje posebnih politika, mjera (npr. poreskih olakšica) i afirmativnih mjera za poduzetnice
- Bolje usklađivanje tržišne potražnje i ponude u BiH – posebno kada su u pitanju buduće projekcije, ali i profesionalna rehabilitacija dugotrajno nezaposlenih žena
- Grantovi za podršku realizacije ideja liderki kroz različite projekte
- Edukacije i seminari za unapređenje poduzetničkih vještina
- Mentorske šeme

5 https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/file_import/european-semester-thematic-factsheet_labour-force-participation-women_hr.pdf, preuzeto 15.11.2021

- Povezivanje sa dijasporom
- Eliminisanje prepreka za efektivnije funkcionisanje zadruga
- Eliminisanje prepreka za e-poslovanje i digitalnu ekonomiju

Potrebno je pokrenuti i sprovesti javne kampanje (u manjim sredinama koristiti lokalne TV i radio stanice, škole itd.) koje bi promovisale uspješne menadžerice, poljoprivrednice, naučnice, inženjerke i žene u zanimanjima koja se percipiraju kao „muška“, s posebnim akcentom na STEM zanimanja.

4.1. Tabelarni prikaz ključnih preporuka

Predložene preporuke sagledane su iz ugla potrebnih strukturnih (zakonodavnih i institucionalnih) izmjena, mogućih većih inicijativa i programa uz pomoć relevantnih lokalnih vlasti i međunarodnih organizacija, manjih programa putem WF4D grantova nevladinim organizacijama i zagovaračkih inicijativa kroz WF4D platformu.

Preporuka	Vremenski rok i vrsta preporuke	Akteri
Razmotriti mogućnost uvođenja u relevantne zakone i propise kategoriju fleksibilnog zaposlenja i rada na pola radnog vremena, bez gubitka prava na socijalna davanja.	Kratkoročno Strukturna	Nadležna ministarstva i institucije, OCD
Sačiniti strategiju zapošljavanja na nivou BiH u skladu sa EU i ILO standardima.	Kratkoročno do srednjoročno Strukturna	Nadležna ministarstva, institucije i općine
Eliminisati zakonske i druge prepreke za e-poslovanje i digitalnu ekonomiju npr.	Dugoročno Strukturna	Nadležna ministarstva i institucije, privatni sektor
Uvesti mjere i podsticaje za lakši prelaz žena iz neformalnog u formalni sektor, npr. poreske olakšice ili subvencije iz javnih fondova u okviru ekonomije.	Dugoročno Strukturna	Nadležna ministarstva, institucije i općine, OCD, mediji
Razviti i uvesti odgovarajuće modele za formalizaciju neformalnog rada žena, najčešće u ekonomiji brige, i osigurati njihov ulazak u sistem socijalne zaštite uz zdravstveno, invalidsko i penzijsko osiguranje.	Srednjoročno do dugoročno Strukturna	Nadležna ministarstva, institucije i općine

Preporuka	Vremenski rok i vrsta preporuke	Akteri
Osigurati učinkovitije funkcionisanje već postojećih relevantnih institucionalnih mehanizama za sprovođenje rodne ravnopravnosti i ojačati kapacitete za otklanjanje uzroka rodne neravnopravnosti na tržištu rada.	Dugoročno Strukturna	Nadležna ministarstva, institucije i općine, privatni sektor, udruženja poslodavaca, OCD, akademska zajednica
Uvesti javne politike za uspostavljanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života, uz rodno uravnotežene dopuste iz porodičnih razloga, fleksibilne radne uslove i usluge formalne brige i politike za ograničavanje ekonomskih razloga koji odvrćaju žene od rada.	Srednjoročno do dugoročno Strukturna	Nadležna ministarstva i institucije, privatni sektor, OCD
Uvesti politike pri kojima najveći dio sredstava za finansiranje aktivnih politika tržišta rada neće odlaziti na subvencioniranje plata i finansiranje administrativne potrošnje nego na krajnje korisnike.	Dugoročno Strukturna	Nadležna ministarstva i institucije, međunarodne organizacije
Sačiniti afirmativne mjere za poljoprivredna gazdinstva koja vode, ili koja zapošljavaju žene, kako bi se podstaklo smanjenje nevidljivog i neplaćenog rada žena u ruralnim oblastima.	Srednjoročno do dugoročno Strukturna uz moguću programsku intervenciju za sačinjavanja preporuka i istraživanja	Nadležna ministarstva, i institucije, OCD, međunarodne organizacije

Preporuka	Vremenski rok i vrsta preporuke	Akteri
Eliminisati prepreke za efektivnije funkcionisanje zadruga.	Srednjoročno do dugoročno Strukturna uz moguću programsku intervenciju za sačinjavanja preporuka i istraživanja	Nadležna ministarstva i institucije, OCD, međunarodne organizacije
Osnovati revolving fondove za poduzetnice i omogućiti grantove za podršku realizacije ideja liderki kroz ovaj i druge projekte.	Srednjoročno do dugoročno Strukturna uz moguću veću programsku intervenciju	Nadležna ministarstva i institucije, OCD, međunarodne organizacije
Osigurati kontinuiranu edukaciju i seminare za unapređenje poduzetničkih vještina žena, kao i mentorske šeme.	Srednjoročno do dugoročno Programska intervencija kroz WF4D	Nadležna ministarstva i institucije, međunarodne organizacije, OCD, udruženja poduzetnica
Intenzivirati aktivnosti na povezivanju sa dijasporom.	Srednjoročno do dugoročno Programska intervencija ili kroz WF4D	Nadležna ministarstva i institucije, OCD, međunarodne organizacije

Preporuka	Vremenski rok i vrsta preporuke	Akteri
Osigurati mobilne zdravstvene i druge timove u ruralnim područjima koji bi pokrivali više lokalnih zajednica i omogućili ženama bolji pristup poslovnim, administrativnim, socijalnim i kulturnim sadržajima i spriječili odlazak mladih žena (veće programske intervencije).	Srednjoročno do dugoročno Veća programska intervenciju	Nadležna ministarstva, institucije i općine, OCD, međunarodna zajednica, mediji
Osigurati podršku za održivost i uspjeh na tržištu novoosnovanih ženskih obrta, radnji i malih firmi putem mentorskih usluga i savjeta iskusnih poduzetnica kroz stvaranje ženskih zadruga ili partnerstva, saveza i sl.	Dugoročno Veća programska intervencija uz aktivni i pokretački angažman WF4D platforme	Nadležna ministarstva, institucije, općine, OCD, privatni sektor, mediji, međunarodne organizacije
Podsticati uključivanje većeg broja žena u (političke) procese odlučivanja na svim nivoima, posebno u ruralnim sredinama, kako bi se ukinuli obrasci patrijarhalnog ponašanja, nevidljivosti i šutnje žena.	Srednjoročno do dugoročno Veća programska intervencija uz aktivni i pokretački angažman WF4D platforme	Nadležna ministarstva, institucije, općine, OCD, privatni sektor, akademska zajednica, mediji, međunarodni akteri
Sprovesti bolje usklađivanje tržišne potražnje i ponude u BiH – posebno kada su u pitanju buduće projekcije, ali i profesionalna rehabilitacija dugotrajno nezaposlenih žena.	Srednjoročno do dugoročno Veća programska intervencija uz aktivni i pokretački angažman WF4D platforme	Nadležna ministarstva i institucije, privatni sektor, obrazovni sektor, OCD, međunarodni akteri

Preporuka	Vremenski rok i vrsta preporuke	Akteri
Uvesti jedinstveni minimalni nivo naknada za porodiljni dopust i zaštitu u cijeloj zemlji.	Srednjoročno do dugoročno Strukturna uz moguću programsku intervenciju za sačinjavanja preporuka i istraživanja	Nadležna ministarstva, institucije i općine, međunarodni akteri
Revnosnije sankcionisanje poslodavaca koji prekrše prava porodilja.	Srednjoročno do dugoročno Strukturna uz moguću programsku intervenciju za sačinjavanja preporuka i istraživanja	Nadležna ministarstva, institucije, privatni sektor, OCD, međunarodni akteri
Pokrenuti inicijativu za osnivanje alimentacionog fonda za roditelje koji ne dobijaju mjesečnu alimentaciju.	Srednjoročno do dugoročno Strukturna uz moguću programsku intervenciju za sačinjavanja preporuka i istraživanja	Nadležna ministarstva, institucije i općine, međunarodni akteri, OCD, mediji
Neophodno je kontinuirano promovisati socijalni dijalog na svim nivoima i zaključivanje općih kolektivnih ugovora.	Srednjoročno do dugoročno Veća programska intervencija uz aktivni i pokretački angažman WF4D platforme	Nadležna ministarstva i institucije, međunarodni akteri, sindikati, OCD

Preporuka	Vremenski rok i vrsta preporuke	Akteri
Sprovesti javne kampanje promovisanja uspješnih menadžerica, poljoprivrednica, naučnica, inženjerki i žena u zanimanjima koja se percipiraju kao „muška“, s posebnim akcentom na STEM zanimanja.	Srednjoročno do dugoročno Veća programska intervencija uz aktivni i pokretački angažman WF4D platforme	Mediji, OCD, obrazovni sektor, nadležne institucije, međunarodni akteri

Bibliografija

1. Socijalna uključenost u Bosni i Hercegovini: Nacionalni izvještaj o humanom razvoju za 2020. godinu, UNDP: file:///D:/SN_SERVICE/Downloads/NHDR_2020_BHS.pdf, preuzeto 15. 11. 2021.
2. Procjena Posljedica COVID-19 na društvo u Bosni i Hercegovini DRUGO ANKETNO ISTRAŽIVANJE DOMAĆINSTAVA, UNDP, UNHCR: file:///D:/SN_SERVICE/Downloads/SIA_II_bhs.pdf, preuzeto 15. 11. 2021.
3. UN, Odbor za uklanjanje diskriminacije žena, O pravima žena u ruralnim područjima: <https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Ujedinjeni%20narodi/2018/Opc%20preporuka%20br.%2034%20-%202022%20izdanje.pdf>, preuzeto 15. 11. 2021.
4. Vesna Vučemić, Diskriminacija žena na tržištu rada s osvrtom na Hrvatsku, Praktični menadžment, Vol. II, br. 2, str. 68-71: file:///D:/SN_SERVICE/Downloads/PM_br2_cl9.pdf, preuzeto 15. 11. 2021.
5. Žene i pokretanje malih biznisa u BiH: https://green-council.org/publik/Zene_i_pokretanje_malih_biznisa_-_Camila_Imamovic.pdf, preuzeto 19.11.2021.
6. Sanela Bašić, Milanka Miković: Rodne (ne)jednakosti na tržištu rada u BiH: Ženska strana priče: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/sarajevo/09705.pdf>, preuzeto 10. 11. 2021.
7. Jasmina Čaušević i Maida Zagorac, Kroz ekonomsku stabilnost do slobode: analiza aktuelnih propisa i praksi u FBiH u vezi s ekonomskim osnaživanjem žena koje su preživjele porodično nasilje i preporuke za njihovo poboljšanje, Fondacija Cure, 2019: https://fondacijacure.org/files/Kroz%20ekonomsku%20stabilnost%20do%20slobode%20B5_CIP%20final%20web.pdf, preuzeto 10. 11. 2021.
8. Jovana Pantović i autori, Položaj žena na tržištu rada, 2017: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/belgrad/13759.pdf>, preuzeto 10. 11. 2021.
9. Boll, C, et al. (2016). Magnitude and Impact Factors of the Gender Pay Gap in EU Countries. European Commission – Directorate General for Justice. Luxembourg, Publication Office of the European Union.
10. Mayra Buvinic & Rebecca Furst-Nichols, Promoting Women's Economic Empowerment: What Works?, Policy Research Working Paper, World Bank Group, 2014: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/20629/WPS7087.pdf;sequence=1>, preuzeto 10. 11. 2021.
11. Blau, F. D., Kahn, L. M. (2000): Gender Differences in Pay, Journal of Economics Perspectives, Vol. 14, No. 4, pp. 75 – 99.
12. Mario Reljanović, Na šta mislimo kad kažemo dostojanstven rad, Edicija trg, 2021: http://rifdt.institfdt.bg.ac.rs/bitstream/id/8642/bitstream_8642.pdf, preuzeto 10. 11. 2021.

PRILOG 1

DOSTOJANSTVEN RAD - ONLINE ANKETNI UPITNIK

PITANJA:

1. Učešće žena na tržištu rada u odnosu na muškarce u BiH je niže za 23% na štetu žena. Koji razlozi, prema Vašem mišljenju, najviše dovode žene u neplaćenu ili nisko plaćenu ekonomiju njege i na tržište neformalnog rada:
 - Nedostatak opcija brige o djeci na predškolskom nivou,
 - Nedostatak usluga pomoći i njege za starije osobe i osobe sa invaliditetom,
 - Nedostatak fleksibilnog radnog vremena ili rada na pola radnog vremena,
 - Kratak porodijski dopust,
 - Drugo.

2. Ukoliko bi sredstva bila dostupna, koja vrsta podrške bi bila najpotrebnija:
 - Osnivanje revolving fonda za poduzetnice
 - Uvođenje posebnih politika, mjera (npr. poreskih olakšica) i afirmativnih mjera za poduzetnice
 - Bolje usklađivanje tržišne potražnje i ponude u BiH – posebno kada su u pitanju buduće projekcije, ali i profesionalna rehabilitacija dugotrajno nezaposlenih žena
 - Grantovi za podršku realizacije ideja liderki kroz ovaj projekt
 - Edukacije i seminari za unapređenje poduzetničkih vještina
 - Mentorske šeme
 - Povezivanje sa dijasporom
 - Eliminisanje prepreka za efektivnije funkcionisanje zadruga
 - Eliminisanje prepreka za e-poslovanje i digitalnu ekonomiju
 - Drugo

3. Prema Vašem mišljenju, u kojoj oblasti su potencijali za zapošljavanje žena najmanje iskorišteni:
 - STEM (Nauka, Tehnologija, Inženjerstvo, matematika)
 - Poduzetništvo
 - Sigurnosne oblasti
 - Poljoprivreda
 - Drugo
4. Svega 2,45% nezaposlenih obuhvaćeno je aktivnim mjerama zapošljavanja, a manje od jedne petine ukupnog broja učesnika je obuhvaćeno programima kontinuiranog obrazovanja i stručnog osposobljavanja. Prema Vašem mišljenju, službe za zapošljavanje korisnicima bi trebale nuditi:
 - Poboljšanje vještina korištenja računara, ovladavanje savremenim digitalnim tehnikama
 - Mogućnost prekvalifikacije za više tražena zanimanja
 - Mentorstvo ili savjetovanje
 - Drugo
5. Zaposlenje samo po sebi ne garantuje socijalnu uključenost: 24,5% zaposlenih su na granici siromaštva. Šta mislite da je potrebno uraditi za povećanje zaposlenosti u formalnom sektoru:
 - Uvesti u zakone fleksibilno zaposlenje i rad na pola radnog vremena bez gubitka prava na socijalna davanja.
 - Povećati pokrivenost socijalnim osiguranjem.
 - Povećati poreznu osnovicu na lokalnom nivou kako bi se osigurala sredstava za ranjive radnike (mladi, žene, neformalni sektor).
 - Drugo.
6. Prema Vašem mišljenju, koji su najveći problemi sa kojima se susreću zaposlene žene:
 - Nejednake plate između žena i muškaraca
 - Nejednake prilike za napredovanje žena i muškaraca
 - Nepravičan tretman žena na radnom mjestu
 - Nemogućnost balansiranja privatnog i poslovnog života (dugi radni sati, rad u kasnim satima i sl.)

- Nepravničan tretman žena isključivo zbog porodičnih obaveza (bolest djeteta, briga za člana porodice itd.)
 - Drugo
7. Označite tvrdnju sa kojom se slažete. U BiH je potrebno:
- Uvesti bolju primjenu zakona o radu, te sankcionisanje poslodavaca koji naprave povredu ovih prava, s akcentom na prava trudnica i porodilja.
 - Definirati novčani minimum za socijalna davanja na nivou FBiH, usklađen sa troškovima življenja.
 - Osigurati jedinstvene porodiljske naknade.
 - Uvesti jedinstven minimalni nivo porodiljskih naknada i zaštite u cijeloj zemlji.
 - Izvršiti usklađivanje definicija materinskog dopusta, dopusta kojeg koristi otac i roditeljskog dopusta.

