Sufinansira Evropska unija

MINISTRY OF FOREIGN AFFAIRS OF DENMARK

Švedska Sverige

UJEDINJENE NACIJE BOSNA I HERCEGOVINA

U parnerstvu sa: gef EQUANOMICS

VIŠE OD BROJEVA

RODNA RAVNOPRAVNOST, LIDERSTVO, RAD I EKONOMSKA SIGURNOST U BOSNI I HERCEGOVINI

UN WOMEN FOR ALL WOMEN AND GIRLS

UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME

UNFPA

unicef za svako dijete

IMPRESUM

Više of brojeva: Rodna ravnopravnost, liderstvo, rad i ekonomska sigurnost u Bosni i Hercegovini

Autori i autorice:

Elissa Braunstein, PhD - *Redovna profesorica ekonomije i prodekanica za istraživanje i postdiplomske studije, Univerzitet Colorado State; glavna i odgovorna urednica časopisa Feminist Economics; stručnjakinja UNDP-ove globalne inicijative EQUANOMICS.*

Adnan Efendić, PhD - *Redovni profesor ekonomije i rukovodilac Katedre za ekonomsku teoriju i politiku, Ekonomski fakultet Univerziteta u Sarajevu.*

Saša Leskovac, PhD - *Stručni savjetnik, Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine, Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine.*

Fatima Mahmutćehajić, PhD - *Redovna profesorica poslovnog prava i zamjenica rukovodioca Katedre za poslovno pravo, Ekonomski fakultet Univerziteta u Sarajevu.*

Aldin Međedović, PhD - *Projektni menadžer, Razvojni program Ujedinjenih nacija (UNDP) u Bosni i Hercegovini.*

Nera Monir Divan - *Savjetnica za rodnu ravnopravnost i inkluziju, Razvojni program Ujedinjenih nacija (UNDP) u Bosni i Hercegovini.*

Radoslav Ćorović - *Pomoćnik direktora za demografiju i socijalne statistike, Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine.*

Vladimir Mijović - *Šef Odsjeka za statistiku tržišta rada, Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine.*

Nedeljko Tanasković - *Šef Odsjeka za centralizovani obračun plata, Sektor za trezorsko poslovanje, Ministarstvo finansija i trezora Bosne i Hercegovine.*

Raduška Cupać - *Voditeljica Sektora za energiju i okoliš, Razvojni program Ujedinjenih nacija (UNDP) u Bosni i Hercegovini.*

Stručni pregled:

Samra Filipović-Hadžiabdić - *Direktorica Agencije za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine, Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine*

Nera Monir Divan - *Savjetnica za rodnu ravnopravnost i inkluziju, Razvojni program Ujedinjenih nacija (UNDP) u Bosni i Hercegovini.*

Aldin Međedović, PhD - *Projektni menadžer, Razvojni program Ujedinjenih nacija (UNDP) u Bosni i Hercegovini.*

Saša Leskovac, PhD - *Stručni savjetnik, Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine, Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine.*

Aida Laković-Hošo - *Voditeljica Sektora za efikasno upravljanje, Razvojni program Ujedinjenih nacija (UNDP) u Bosni i Hercegovini.*

Ova publikacija je izrađena u okviru Zajedničkog programa „Akcelerator rodne ravnopravnosti“ (Gender Equality Accelerator - GEA), koji provode agencije Ujedinjenih nacija u Bosni i Hercegovini: UN Women, UNDP, UNFPA i UNICEF, uz finansijsku podršku Evropske unije i vlada Danske i Švedske, u saradnji s Agencijom za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine, Gender centrom Federacije Bosne i Hercegovine i Centrom za jednakost i ravnopravnost polova Republike Srpske.

Ova publikacija izrađena je u partnerstvu s Agencijom za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine, koja djeluje u okviru Ministarstva za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine- koristeći platformu„Forum žena za razvoj“ (Women's Forum for Development- WF4D[1], te doprinosi prilagođavanju UNDP-ovog pristupa Equanomics lokalnom kontekstu. Publikacija je također izrađena u saradnji s projektom „Peta nacionalna komunikacija o klimatskim promjenama u Bosni i Hercegovini“ (5NC[2]), koji UNDP provodi uz podršku Globalnog fonda za okoliš (GEF).

Stavovi izneseni u ovoj publikaciji isključivo su stavovi autora i ne odražavaju nužno stavove Ujedinjenih nacija ili njihovih država članica, agencija koje provode program (UN Women, UNDP, UNFPA i UNICEF), niti partnera koji doprinose njegovoj realizaciji (Evropska unija, Švedska, Danska), niti Agencije za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine, Gender centra Federacije Bosne i Hercegovine, Centra za jednakost i ravnopravnost polova Republike Srpske, Globalnog fonda za okoliš, Foruma žena za razvoj niti UNDP-ove globalne inicijative EQUANOMICS.

1 www.wf4d.ba

2 Puni naziv projekta 5NC glasi: *„Development of the First Biennial Transparency Report of Bosnia and Herzegovina and the Fifth National Communication and Second Biennial Transparency Report as a Combined Report under the UNFCCC (BTR1–NC5/BTR2)“*

VIŠE OD BROJEVA

Rodna ravnopravnost, liderstvo, rad i ekonomska sigurnost u Bosni i Hercegovini

Predgovor

Rodne nejednakosti u svijetu rada u Bosni i Hercegovini zahtijevaju od nas da posmatramo zarade zajedno s uslovima pod kojima žene i muškarci pristupaju zapošljavanju, razvijaju svoje vještine i postižu ekonomsku sigurnost. Ova zbirka okuplja pet komplementarnih radova koji promišljaju o tim nejednakostima i mogućnostima za njihovo prevladavanje. Njezina centralna poruka je da se jednakost ne može procijeniti isključivo kroz razlike u zaradama zaposlenih žena i muškaraca. Također moramo razumjeti čiji rad ostaje nevidljiv, ko je izvan plaćenog zaposlenja i kako institucije, društvene norme i organizacija njege oblikuju ekonomske prilike.

Publikacija doprinosi lokalizaciji UNDP-ovog pristupa Equanomics u Bosni i Hercegovini. Equanomics je globalna UNDP-ova inicijativa koja povezuje fiskalnu politiku, sisteme njege i politike rada kako bi transformirala ekonomske strukture koje proizvode i održavaju rodne nejednakosti. Njegova lokalizacija znači primjenu ovog pristupa na konkretne razvojne izazove zemlje, uzimajući u obzir njezine institucionalne aranžmane i iskustva žena u različitim životnim i radnim okolnostima.

Forum žena za razvoj (Women's Forum for Development – WF4D) pruža praktičan prostor za ovu primjenu kroz dugogodišnju saradnju između Agencije za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine, Ministarstva za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine i UNDP-a. Ova saradnja trenutno se unapređuje putem Akceleratora za rodnu ravnopravnost (ARR- eng. GEA), u saradnji s Instrumentom za rodnu ravnopravnost (IRR – eng. GEF). Povezivanjem stvaranja znanja, dostojanstvenog rada, ekonomije njege i transformativnog vodstva, forum stvara prostor za nalaze istraživanja kako bi informirao dijalog, zagovaranje i javne politike.

Interpretacijsku osnovu ove zbirke pruža rad „Beyond the Numbers" (Više od brojeva), koji skreće pažnju na ograničenja naizgled ohrabrujuće brojke od 2,7 posto neprilagođene rodne razlike u platama. U zemlji u kojoj je učestvovanje žena u plaćenom radu i dalje vrlo nisko, mala prosječna razlika može koegzistirati s dubokom ekonomskom nejednakošću. Statistika zarada obuhvaća žene koje su zaposlene, dok mnoge žene koje se suočavaju s preprekama pri ulasku na tržište rada ostaju izvan njihova vidnog polja. Obrazovanje, pristup uslugama njege i mogućnost usklađivanja zaposlenja s porodičnim obavezama utječu na to koje će žene uopće postati dio statističkog uzorka.

Pitanje, dakle, nije samo koliko žene zarađuju u poređenju s muškarcima, već i pod kojim uslovima mogu ostvariti prihod, ostati zaposlene i napredovati u karijeri. „Više od brojeva" („Beyond the Numbers") nadalje pokazuje da čak ni razlike statistički objašnjene zanimanjem, sektorom ili radnim iskustvom nisu neophodno rodno neutralne. One mogu odražavati ranije nejednakosti u obrazovnim i profesionalnim mogućnostima, prekide karijere zbog obaveza njege i različite načine na koje se rad vrednuje. Ovo tumačenje povezuje svih pet radova i preusmjerava pažnju na procese koji prethode isplati plata.

Analiza temeljena na Anketi o strukturi zarada pruža važnu, međunarodno usporedivu statističku osnovu i otkriva razlike među sektorima, zanimanjima i grupama zaposlenika koje prosječni indikator može prikriti. Ekonometrijska analiza temeljena na Barometru rodne ravnopravnosti produbljuje tu sliku. Njeni nalazi pokazuju da žene i muškarci nemaju jednaku korist od obrazovanja i drugih relevantnih karakteristika te da se nepovoljni položaji mogu pogoršati tamo gdje se različite dimenzije nejednakosti presjecaju. Različite procjene razlike treba čitati u svjetlu njihovih izvora, obuhvatnosti i metodologije. Zajedno, one pružaju sveobuhvatnije razumijevanje nejednakosti.

Analiza zarada među zaposlenicima u institucijama Bosne i Hercegovine dovodi raspravu do institucionalnih praksi. Ovo pokazuje zašto bi jednaku osnovnu platu za iste ili slične pozicije trebalo razmotriti uz raspodjelu vodećih pozicija, mogućnosti napredovanja u karijeri i pristup dodatnim dodacima i beneficijama. Pravna analiza usklađivanja poslovnog i privatnog života nadopunjuje ovu perspektivu ispitivanjem roditeljskih prava, dopusta za njegu o djeci, fleksibilnih radnih aranžmana i zaštite od diskriminacije. Na taj način ona povezuje formalne garancije s uslovima potrebnim da bi prava bila dostupna i efektivna u praksi.

U svih pet analiza, ekonomija njege pojavljuje se kao temeljno razvojno pitanje. Neplaćeni rad održava domaćinstva i omogućuje funkcioniranje ekonomije, no njegova nejednaka raspodjela ograničava vrijeme žena, profesionalne izbore i ekonomsku autonomiju. Ulaganje u dostupne i kvalitetne usluge njege stoga je ulaganje u ekonomsku i društvenu infrastrukturu: stvara radna mjesta i omogućuje šire učestvovanje u zapošljavanju. Istovremeno, pravednija raspodjela njege zahtijeva promjene u pravima, praksama poslodavaca i društvenim očekivanjima.

Ove međusobne veze posebno su važne u kontekstu klimatskih promjena te zelene i digitalne tranzicije, koje mijenjaju ekonomije, tržišta rada i razvojne pravce. Klimatske aktivnosti i prelazak na zeleniju ekonomiju ne smiju produbljivati postojeće nejednakosti, već trebaju stvarati prilike za žene da ostvare pristup novim zelenim radnim mjestima, razvijaju relevantne vještine, učestvuju u procesima donošenja odluka i ravnopravno ostvaruju koristi od novih investicija i ekonomskih mogućnosti. To zahtijeva politike koje uvažavaju rodnu ravnopravnost i povezuju zapošljavanje i razvoj vještina s dostupnim uslugama njege, socijalnom zaštitom i inkluzivnim institucijama, polazeći od spoznaje da su okolišna održivost i rodna ravnopravnost međusobno povezane i uzajamno se osnažuju kao ključne dimenzije održivog razvoja. Integriranjem ovih perspektiva, Bosna i Hercegovina može ostvariti pravednu tranziciju koja jača ekonomsku samostalnost žena, proširuje mogućnosti za sve i doprinosi održivom ljudskom razvoju zemlje.UNDP je osigurao početno finansiranje za naučne radove uključene u ovu zbirku. Ovaj doprinos nadopunjen je nenovčanom podrškom UNDP-ovog Equanomics laboratorija putem pristupa njegovoj stručnosti i analitičkoj infrastrukturi, pod stručnim vodstvom profesorice Elisse Braunstein. Profesorica Braunstein, profesorica ekonomije na Državnom univerzitetu Colorado i glavna urednica časopisa Feminist Economics, u svom radu spaja rodnu ravnopravnost, makroekonomiju i razvoj, dajući važan doprinos razumijevanju odnosa između plaćenog rada, njege i ekonomske politike.

Zbirka također odražava međusektorsku saradnju unutar UNDP-a, povezujući rodnu ravnopravnost s ekonomskim razvojem, liderstvom, efektnim upravljanjem te zelenom i digitalnom tranzicijom. Jednako je važna multisektorska saradnja među institucijama, akademskom zajednicom, civilnim

društvom i privatnim sektorom. Saradnja s autorima i vodećim misliocima iz akademske zajednice, uključujući Ekonomski fakultet Univerziteta u Sarajevu, omogućuje povezivanje međunarodnih teorijskih uvida s podacima iz BiH i institucionalnim iskustvom. Ova saradnja odražava složenost problema i potrebu za holističkim pristupom.

Ovom publikacijom želimo podržati zajedničke napore u razvoju politika koje istovremeno unapređuju jednakost plata, pristup pristojnom zaposlenju i pravedniju raspodjelu odgovornosti za njegu. Vrijednost publikacije leži i u mjeri u kojoj će njeni nalazi pomoći institucijama i partnerima da preciznije identificiraju prepreke i razviju odgovarajuće javne politikr. Kroz partnerstvo između Agencije i UNDP-a te rad Foruma žena za razvoj, znanje prikupljeno u ovoj zbirci može doprinijeti promjenama koje ženama omogućuju da svoje sposobnosti pretvore u ekonomsku sigurnost, profesionalni razvoj i ravnopravno učestvovanje u donošenju odluka, čime se doprinosi održivom humanom razvoju Bosne i Hercegovine.

Renaud Meyer
Rezidentni predstavnik
Program Ujedinjenih naroda za razvoj

Samra Filipović-Hadžiabdić
Direktorica
Agencija za ravnopravnost spolova,
Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice
Bosne i Hercegovine

SADRŽAJ

Neprilagođena rodna razlika u platama u Bosni i Hercegovini: Metodologija Eurostata **13**

Sažetak 13

1. Uvod **14**

1.1 Relevantnost rodne razlike u platama 15

2. Podaci i metodologija **16**

2.1 Ciljana populacija ISZ-a 16

2.2 Uzorak ISZ-a i stope onih koji nisu odgovorili 17

2.3 Definicija i metoda izračuna neprilagođene rodne razlike u platama (RRP) 22

2.4 ISZ-ove varijable za izračun RRP-a 24

3. Rezultati i rasprava **26**

3.1 Rezultati za Bosnu i Hercegovinu 26

3.2 Komparativna analiza s europskim zemljama 37

4. Zaključak **50**

5. Politika i praktične implikacije **52**

Reference **53**

Prilog 1. **54**

Rodna razlika u platama kroz feminističku ekonomsku prizmu **56**

Sažetak 56

1. Uvod: Statistička prekretnica sa strukturnim implikacijama **57**

2. Prava razlika: Isključenost iz zaposlenja i nedovoljno iskorištene sposobnosti **59**

2.1 Nisko učešće u radnoj snazi 59

2.2 Efekti selekcije i paradoks niske razlike u platama 59

2.3 Indeks rodne ravnopravnosti: Pozicioniranje BiH 61

3. Sektorska slika: Šta otkrivaju podaci SES-a **62**

4. Strukturna transformacija i rodno uslovljena rekompozicija zaposlenosti **64**

4.1 Sektorska preraspodjele i rodno uslovljena struktura zaposlenosti 64

4.2 Status u zaposlenju i mehanizmi isključenja 66

4.3 Implikacije za analizu plata i tumačenje politika 66

5. Njega, društvena reprodukcija i strukturna ograničenja ponude ženske radne snage **67**

5.1 Neplaćena njega kao oblik socijalne njege 67

5.2 Ekonomska vrijednost rada u njezi 68

5.3 Ulaganje u njegu kao razvojna i klimatska strategija 69

6. Javni sektor: Kompresija plata, zaštita i rodno uslovljene ljestvice napredovanja **70**

7. STEM, digitalna ekonomija i poslovi budućnosti **72**

7.1 Rodno obilježena područja studija 72

7.2 Izvan tokova: Zadržavanje i uslovi koji omogućuju 73

8. Zelena tranzicija: Rizik od ponovne segregacije i prilika za inkluzivan rast **74**

9. Konvergencija sa EU, sposobnosti i rast **75**

10. Politika i praktične implikacije **77**

11. Zaključak: Izgradnja inkluzivnog tržišta rada **80**

Reference **81**

Prilagođena rodna razlika u platama **84**

Sažetak 84

1. UVOD **85**

2. Različiti empirijski dokazi o rodnoj razlici u platama u BiH **87**

3. Prilagođena rodna razlika u platama – empirijska analiza **91**

3.1 Podaci 91

3.2 Metodologija 95

4. Rezultati i diskusija **97**

5. Zaključak **106**

6. Implikacije za politike **108**

Reference **109**

Rodna analiza zarada zaposlenika u institucijama Bosne i Hercegovine **112**

Sažetak 112

1. Uvod **113**

2. Institucionalna i analitička pozadina **115**

3. Podaci i metodologija **117**

4. Rezultati i diskusija **119**

4.1 Rodni sastav po kategorijama zaposlenika 119

4.2 Neto plate 120

4.3 Naknada za topli obrok 122

4.4 Naknada za prijevoz na posao 124

4.5 Naknada za odvojeni život od porodice 126
4.6 Dnevnica za poslovna putovanja 128
4.7 Uprava i nadzorni odbor 131
4.8 Odbori i druga radna tijela 133

5. Zaključak 135

6. Politika i praktične implikacije 137

Reference 139

Pravna analiza: Zakonodavne preporuke i okvir za ravnotežu između poslovnog i privatnog života 140

Sažetak 140

1. Uvod 141

2. Analitički pristup i literatura 143

3. Standardi Europske unije o ravnoteži između poslovnog i privatnog života 146

3.1 Zaštita majčinstva i prelazak na Direktivu o ravnoteži između poslovnog i privatnog života 146
3.2. Temeljna prava prema Direktivi (EU) 2019/1158 147
3.3 Kontekst međunarodnih ljudskih prava 148

4. Provedba Direktive u državama članicama EU 150
4.1. Transpozicija, „passerelle“ klauzula i zabrana umanjenja nivoa zaštite 152

5. Bosna i Hercegovina: Pravni okvir i nedostaci u usklađenosti 153
5.1. Fragmentirana regulativa i kontekst pristupanja EU 153
5.2 Porodiljsko, očinsko i roditeljsko odsustvo 154
5.3 Odsustvo za njegovatelje i fleksibilni oblici rada 155
5.4 Zabrana diskriminacije, obaveze njege i provedba propisa 156
5.5 Ustavnosudska praksa i provedba 157
5.6 Sažetak ključnih nedostataka kod usklađenosti 158

6. Kontekst tržišta rada i institucionalni kontekst 159
6.1 Kontekstualni značaj za ravnotežu između poslovnog i privatnog života 160

7. Implikacije za politike i praksu 161
7.1 Prioritetne preporuke 162

8. Ograničenja i oblasti za dalja istraživanja 164

9. Zaključak 165

Literatura 167

Neprilagođena rodna razlika u platama u Bosni i Hercegovini: Metodologija Eurostata

Radoslav Ćorović
Vladimir Mijović

Sažetak

Ova studija ispituje neprilagođenu rodnu razliku u platama u Bosni i Hercegovini i njezine varijacije među karakteristikama zaposlenika i poduzeća, uz dodatno poređenje s europskim zemljama. Ova analiza je prvi put provedena u Bosni i Hercegovini i koristi najnovije dostupne usklađene podatke Istraživanja o strukturi zarada (ISZ – eng. SES) za Bosnu i Hercegovinu i slijedi *metodologiju Eurostata* za neprilagođenu rodnu razliku u platama, koja obuhvaća poduzeća s 10 ili više zaposlenika u odjeljcima B-S NACE Rev. 2, isključujući odjeljak O. Ukupna neprilagođena rodna razlika u platama iznosi 2,7% u Bosni i Hercegovini, s vrijednostima od 2,5% u Federaciji Bosne i Hercegovine i 3,7% u Republici Srpskoj. Agregirani rezultat je nizak u europskom kontekstu, ali značajne varijacije pojavljuju se među zanimanjima, ekonomskim aktivnostima, veličinom poduzeća i vlasništvom. Posebno izražene razlike uočene su u odabranim kvalificiranim manualnim i tehničkim zanimanjima, nekoliko ekonomskih sektora, privatnim poduzećima i većim kompanijama.

Feministička ekonomija upozorava na tumačenje ovog nalaza izolirano ili kao samostalne mjere rodne ravnopravnosti. Brojku od 2,7% treba shvatiti u širem kontekstu učestvovanja žena u plaćenom zaposlenju, profesionalne i sektorske segregacije, neplaćene njege i rodno uslovljenog strukturiranja tržišta rada. Popratni radovi u ovoj publikaciji, uključujući doprinos profesorice Elisse Braunstein, glavne ekonomistice UNDP-ovog Globalnog laboratorija za tzv. Ekvanomiku (Equanomics – ekonomiju jednakosti), pružaju ovaj širi analitički kontekst i objašnjavaju zašto niska agregirana razlika u platama može koegzistirati sa značajnim rodnim nejednakostima u zapošljavanju, mogućnostima i doživotnoj zaradi. Nadovezujući se na ovu preporuku, provedena je dalja analiza prilagođene rodne razlike u platama koja je uključena u ovu zbirku kako bi se omogućila detaljnija procjena kompozicijskih efekata i neobjašnjive komponente razlika u zaradi.

1. Uvod

Ovaj dokument pruža tabelarni pregled i analizu neprilagođene rodne razlike u platama u Bosni i Hercegovini, uključujući njezine entitete – Republiku Srpsku i Federaciju Bosne i Hercegovine, te Brčko Distrikt Bosne i Hercegovine.

Eurostat, u saradnji s državnim statističkim institucijama država članica Europske unije (EU) i zemalja Europskog udruženja slobodne trgovine (EFTA), objavljuje godišnji indikator rodne razlike u platama (RRP – eng. GPG). Ovaj indikator temelji se na metodologiji Istraživanja o strukturi zarada (ISZ – eng, SES), koja se provodi svake četiri godine, dok se podaci iz drugih državnih izvora koriste za procjenu RRP-a između ciklusa anketiranja.

Analiza se bavi trima povezanim pitanjima: koliki je obim neprilagođene rodne razlike u platama u Bosni i Hercegovini; kako se ona razlikuje zavisno o karakteristikama zaposlenika i poduzeća i kako se Bosna i Hercegovina poredi s europskim zemljama po istom indikatoru?

Analiza se temelji na prvom i najnovijem dostupnom ciklusu Istraživanja o strukturi zarada u Bosni i Hercegovini. Anketa je provedena u skladu s Uredbom Vijeća (EZ) br. 530/1999 i Uredbom Komisije (EZ) br. 1916/2000, kako je izmijenjena Uredbom Komisije (EZ) br. 1738/2005.

Cilj ovih propisa EU je osigurati prikupljanje i dostupnost tačnih i usklađenih podataka o zaradi u državama članicama EU i zemljama kandidatkinjama, kako bi se podržao razvoj politika i istraživanje. Istraživanje provedeno u Bosni i Hercegovini u potpunosti je u skladu s tim propisima i omogućuje direktnu usporedivost svih rezultata, uključujući i one koji se odnose na rodnu razliku u platama. ISZ pruža detaljne i usporedive informacije o odnosu između zarade zaposlenika i različitih karakteristika, kao što su rod, dob, zanimanje, radni staž i nivo obrazovanja. Također se prikuplja relevantne karakteristike poslodavaca, uključujući ekonomsku aktivnost, vlasništvo nad poduzećem i veličinu poduzeća.

Istraživanje obuhvaća stvarne prihode koje su zaposlenici primili u referentnom mjesecu i godini. Podaci se odnose isključivo na prihode od glavnog zaposlenja i ne uključuju prihode od dodatnih poslova koje zaposlenici mogu obavljati kod drugih poslodavaca.

1.1 Relevantnost rodne razlike u platama

Rodna razlika u platama (RRP) jedan je od ključnih indikatora rodne ravnopravnosti na tržištu rada. Ovaj indikator mjeri razliku između prosječne zarade muškaraca i žena te ističe razlike u pristupu mogućnostima zapošljavanja, učestvovanju i ekonomskoj uključenosti.

Razumijevanje ove razlike ključno je iz nekoliko razloga:

- Razvoj politika – Omogućuje kreatorima politika da identificiraju strukturne nejednakosti i osmisle ciljane mjere za promoviranje rodne ravnopravnosti u platama.
- Ekonomski rast – Smanjenje rodne razlike u platama može značajno doprinijeti ekonomskom rastu pravednijim i efikasnijim korištenjem ljudskih resursa.
- Socijalna uključenost – Pomaže u prepoznavanju prepreka s kojima se suočavaju žene u zapošljavanju i napredovanju u karijeri te podržava inicijative usmjerene na promoviranje jednakog učestvovanja.
- Međunarodna usporedivost – Rodna razlika u platama koristi se širom svijeta, uključujući Eurostat i OECD, što omogućuje poređenje i praćenje napretka u postizanju ciljeva rodne ravnopravnosti.

Uključivanjem ove analize u Anketu o strukturi zarada, Bosna i Hercegovina dobiva priliku pratiti rodne razlike u zaradama u skladu sa standardima Europske unije, pružajući osnovu za donošenje politika temeljenih na dokazima i međunarodnog poređenja.

2. Podaci i metodologija

2.1 Ciljana populacija ISZ-a

Istraživanje o strukturi zarada (ISZ – eng. SES) obuhvaća poduzeća s najmanje 10 zaposlenika koja se bave ekonomskim djelatnostima klasificiranim u odjeljke B do S (isključujući odjeljak O – Javna uprava i odbrana; obavezno socijalno osiguranje) prema klasifikaciji NACE Rev. 2. Uključivanje odjeljka O i poduzeća s manje od 10 zaposlenika ostaje neobavezno u ISZ-u.

Glavni razlozi zašto odjeljak O još nije obavezan u ISZ-u su:

- Jedinstvene strukture plata – Plate u ovom sektoru uglavnom su određene zakonskim propisima ili kolektivnim ugovorima, što ih čini manje usporedivima s platama u privatnom sektoru.
- Sigurnost i povjerljivost – Objavljivanje detaljnih podataka o platama u javnoj upravi i odbrani može predstavljati rizik za sigurnost i povjerljivost.
- Fokus na aktivnosti vođene tržištem – ISZ ima za cilj obuhvatiti aktivnosti u kojima su plate određene tržišnim faktorima, omogućujući smisleniju analizu i poređenje.
- Standardizacija EU – Isključivanje ovog sektora osigurava usklađenost i usporedivost podataka ISZ-a u državama članicama EU, u skladu s preporukama Eurostata (n.d.).

Iako je Bosna i Hercegovina prikupljala podatke za odjeljak O – Javna uprava i odbrana; obavezno socijalno osiguranje – u ISZ-u, kako bi se osigurala usporedivost rezultata o rodnoj razlici u platama u BiH s objavljenim podacima iz zemalja EU, analiza predstavljena u ovom dokumentu obuhvaća samo djelatnosti definirane unutar odjeljaka B do S NACE Rev. 2, isključujući odjeljak O.

Istraživanje o strukturi zarada prikupljalo je podatke za referentnu godinu 2022. i za oktobar kao referentni mjesec, kao i u većini zemalja. Anketa se provodi pomoću upitnika Istraživanja o strukturi zarada, koji ispunjava svako poduzeće uključeno u uzorak. Provodi se u četverogodišnjem ciklusu, a računovodstvene evidencije poduzeća služe kao primarni izvor podataka.

Ciljana populacija obuhvaća zaposlenike koji su primili bilo kakvu naknadu u referentnom mjesecu (oktobar 2022.).

Zaposlenici se definiraju kao sve osobe, bez obzira na državnost ili dužinu boravka u zemlji, koje imaju direktan radni odnos (formalni ili neformalni) s poduzećem ili lokalnom jedinicom i primaju naknadu za svoj rad, bez obzira na vrstu posla, radno vrijeme (puno ili skraćeno radno vrijeme) ili trajanje ugovora (na određeno ili neodređeno vrijeme). Naknada može uključivati plate, bonuse, dodatke, provizije, napojnice i naknade u naturi.

Kategorije zaposlenika obuhvaćene anketom uključuju sljedeće:

- Prodajni predstavnici (ako su na platnoj listi i primaju naknadu osim provizije),
- Plaćeni vlasnici-poslodavci,
- Pripravnici,
- Studenti i pripravnici (npr. asistenti, bolnički pripravnici, studenti medicine itd.) formalno uključeni u proizvodni proces u zamjenu za naknadu i/ili obrazovne usluge,
- Formalno ili neformalno zaposlene osobe s invaliditetom,
- Pojedinci angažirani putem programa zapošljavanja,
- Privremeni i sezonski radnici (uključujući one zaposlene putem agencija za privremeno zapošljavanje),
- Zaposlenici privremeno odsutni s posla (bolovanje, godišnji odmor, štrajk, roditeljski dopust itd.),
- Zaposlenici koji rade u inostranstvu, ali primaju naknadu od poslodavca u BiH,
- Državni službenici i drugi javni zaposlenici čiji su uslovi rada regulirani javnim pravom,
- Pripadnici oružanih snaga,
- Vjerski službenici koji primaju naknadu od državnih tijela ili neprofitnih organizacija,
- Radnici na daljinu i lokalni radnici plaćeni na temelju rezultata.

2.2 Uzorak ISZ-a i stope onih koji nisu odgovorili

Statistička ciljana populacija Istraživanja o strukturi zarada uključuje aktivna poduzeća u referentnoj godini s deset ili više zaposlenika.

Okvir uzorka sastoji se od poduzeća s deset ili više zaposlenika, preuzetih iz Statističkog poslovnog registra zaključno s 31. decembrom referentne godine. Okvir obuhvaća poduzeća iz svih odjeljaka NACE Rev. 2 u Bosni i Hercegovini, osim odjeljka A – Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo. Okvir uzorka stratificiran je prema glavnoj ekonomskoj djelatnosti pravnog subjekta (na nivou odjeljaka NACE Rev. 2) i prema veličini poduzeća (na temelju broja zaposlenika).

Tabela 1. Broj jedinica (poduzeća) u okviru uzorka po odjeljcima djelatnosti (isključujući odjeljak O) i veličini poduzeća

Odjeljci NACE Rev. 2	Broj jedinica/poduzeća okvir			
	Ukupno	10 - 49 zaposlenika	50 - 249 zaposlenika	250 ili više zaposlenika
Ukupno	8876	6510	2010.	356
Rudarstvo i vađenje kamena	76	51	11	14
Proizvodnja	2029.	1375	526	128
Snabdijevanje električnom energijom, plinom, parom i klimatizacijom	51	23	11	17
Snabdijevanje vodom; odvodnja, upravljanje otpadom i aktivnosti sanacije	215	138	73	4
Građevinarstvo	711	564	138	9
Veleprodaja i maloprodaja; popravak motornih vozila i motocikala	1931.	1590	281	60
Transport i skladištenje	501	428	60	13
Djelatnosti smještaja i usluživanja hrane	314	265	49	0
Informacije i komunikacija	314	241	61	12
Aktivnosti finansija i osiguranja	101	42	36	23
Poslovanje s nekretninama	55	46	9	0
Stručne, naučne i tehničke aktivnosti	415	369	42	4
Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti	224	165	44	15
Obrazovanje	1103	626	469	8
Djelatnosti zdravstva i socijalnog rada	533	344	150	39
Umjetnost, zabava i rekreacija	185	132	43	10
Ostale uslužne djelatnosti	118	111	7	0

Za odabir poduzeća korištena je kombinirana metoda uzorkovanja. Zavisno o veličini poduzeća, primijenjen je stratificirani slučajni uzorak ili potpuni obuhvat.

Tabela 2. Broj jedinica (poduzeća) u uzorku, po odjeljcima djelatnosti (isključujući odjeljak O) i veličini poduzeća

Odjeljci NACE Rev. 2	Broj jedinica/poduzeća			
	Uzorak			
	Ukupno	10 - 49 zaposlenika	50 - 249 zaposlenika	250 ili više zaposlenika
Ukupno	3368	1952.	1286	130
Rudarstvo i vađenje kamena	58	33	15	10
Proizvodnja	848	438	378	32
Snabdijevanje električnom energijom, plinom, parom i klimatizacijom	48	20	20	8
Snabdijevanje vodom; odvodnja, upravljanje otpadom i aktivnosti sanacije	122	47	73	2
Građevinarstvo	233	124	107	2
Veleprodaja i maloprodaja; popravak motornih vozila i motocikala	451	298	130	23
Transport i skladištenje	148	97	41	10
Djelatnosti smještaja i usluživanja hrane	164	115	49	0
Informacije i komunikacija	162	97	57	8
Aktivnosti finansija i osiguranja	94	38	51	5
Poslovanje s nekretninama	47	38	9	0
Stručne, naučne i tehničke aktivnosti	216	170	46	0
Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti	154	95	55	4
Obrazovanje	228	108	114	6
Djelatnosti zdravstva i socijalnog rada	170	69	85	16
Umjetnost, zabava i rekreacija	133	80	49	4
Ostale uslužne djelatnosti	92	85	7	0

Ukupan broj poduzeća u uzorku (isključujući odjeljak O) bio je 3368.

Tabela 3. Broj jedinica (poduzeća) u neto uzorku, po odjeljcima djelatnosti (isključujući odjeljak O) i veličini poduzeća

Odjeljci NACE Rev. 2	Broj jedinica/poduzeća			
	Neto uzorak			
	Ukupno	10 - 49 zaposlenika	50 - 249 zaposlenika	250 ili više zaposlenika
Ukupno	2549	1374	1063	112
Rudarstvo i vađenje kamena	46	24	15	7
Proizvodnja	613	293	293	27
Snabdijevanje električnom energijom, plinom, parom i klimatizacijom	45	18	20	7
Snabdijevanje vodom; odvodnja, upravljanje otpadom i aktivnosti sanacije	105	37	67	1
Građevinarstvo	178	95	83	0
Veleprodaja i maloprodaja; popravak motornih vozila i motocikala	342	205	115	22
Transport i skladištenje	102	62	32	8
Djelatnosti smještaja i usluživanja hrane	107	70	37	0
Informacije i komunikacija	128	71	49	8
Aktivnosti finansija i osiguranja	76	27	44	5
Poslovanje s nekretninama	37	30	7	0
Stručne, naučne i tehničke aktivnosti	146	112	34	0
Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti	105	60	43	2
Obrazovanje	209	101	102	6
Djelatnosti zdravstva i socijalnog rada	149	57	77	15
Umjetnost, zabava i rekreacija	103	59	40	4
Ostale uslužne djelatnosti	58	53	5	0

Tabela 4. Stope onih koji nisu odgovorili po odjeljcima djelatnosti (isključujući odjeljak O)

Odjeljci NACE Rev. 2	Stopa onih koji nisu odgovorili (%) Poduzeća
Ukupno	**24,3**
Rudarstvo i vađenje kamena	**20,7**
Proizvodnja	**27,7**
Snabdijevanje električnom energijom, plinom, parom i klimatizacijom	**6,3**
Snabdijevanje vodom; odvodnja, upravljanje otpadom i aktivnosti sanacije	**13,9**
Građevinarstvo	**23,6**
Veleprodaja i maloprodaja; popravak motornih vozila i motocikala	**24,2**
Transport i skladištenje	**31,1**
Djelatnosti smještaja i usluživanja hrane	**34,8**
Informacije i komunikacija	**21,0**
Aktivnosti finansija i osiguranja	**19,1**
Poslovanje s nekretninama	**21,3**
Stručne, naučne i tehničke aktivnosti	**32,4**
Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti	**31,8**
Obrazovanje	**8,3**
Djelatnosti zdravstva i socijalnog rada	**12,4**
Umjetnost, zabava i rekreacija	**22,6**
Ostale uslužne djelatnosti	**37,0**

Sveukupno, ukupna stopa onih koji nisu odgovorili u svim sektorima (osim odjeljka O) iznosila je 24,3%, što pokazuje znatne razlike između različitih dijelova ekonomije. Najviša stopa onih koji nisu odgovorili zabilježena je u ostalim uslužnim djelatnostima (37,0%), zatim u djelatnostima smještaja i pripreme i usluživanja hrane (34,8%) te u stručnim, naučnim i tehničkim djelatnostima (32,4%). Najniže stope onih koji nisu odgovorili zabilježene su u snabdijevanju električnom energijom, plinom, parom i klimatizacijom (6,3%), obrazovanju (8,3%) i djelatnostima zdravstvene zaštite i socijalne njege (12,4%).

U slučaju Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine, treba napomenuti da se radi o teritorijalno manjoj administrativnoj jedinici koja obuhvaća samo jednu općinu. Kao i svaka manja administrativna cjelina, Brčko Distrikt ima određene specifičnosti u pogledu tržišta rada, strukture i zanimanja zaposlenika te ograničenog broja poduzeća unutar pojedinih sektora. Osim toga, neki sektori, poput rudarstva, vodosnabdijevanja, poslovanja nekretninama i drugih djelatnosti, nisu registrirani u Brčko Distriktu BiH. Osim toga, u Brčko Distriktu je ukupna stopa onih koji nisu odgovorili vrlo visoka u nekoliko sektora.

Iz svih gore navedenih razloga, podaci za Brčko Distrikt BiH nisu dovoljno pouzdani na potrebnom nivou razdvajanja da bi se objavili ili smisleno usporedili s rezultatima iz drugih, većih administrativnih regija (entiteta), kao što su Federacija Bosne i Hercegovine i Republika Srpska. Iz tih razloga, Brčko Distrikt BiH nije zasebno prikazan u ovoj analizi.

Eurostat također ne objavljuje rezultate ISZ-a za zemlje EU na nivou NUTS 2, već samo na državnom nivou.

Tabela 5. Stope onih koji nisu odgovorili po odjeljcima djelatnosti (isključujući odjeljak O) u Brčko Distriktu Bosne i Hercegovine

Odjeljci NACE Rev. 2	Neto uzorak	Uzorak	Stopa onih koji nisu odgovorili
Ukupno	103	196	47,4
Rudarstvo i vađenje kamena	0	0	-
Proizvodnja	25	49	49,0
Snabdijevanje električnom energijom, plinom, parom i klimatizacijom	1	1	0,0
Snabdijevanje vodom; kanalizacija, upravljanje otpadom i aktivnosti sanacije	0	0	-
Građevinarstvo	9	17	47,1
Veleprodaja i maloprodaja; popravak motornih vozila i motocikala	36	71	49,3
Transport i skladištenje	7	16	56,3
Djelatnosti smještaja i usluživanja hrane	0	2	100,0
Informacije i komunikacija	1	2	50,0
Aktivnosti finansija i osiguranja	2	3	33,3
Poslovanje s nekretninama	0	0	-
Stručne, naučne i tehničke aktivnosti	8	8	0,0
Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti	2	7	71,4
Obrazovanje	3	4	25,0
Djelatnosti zdravstva i socijalnog rada	4	7	42,9
Umjetnost, zabava i rekreacija	5	9	44,4
Ostale uslužne djelatnosti	0	0	-_

- *Nije registrirano*

U Brčko Distriktu, u uzorak su odabrana sva aktivna poduzeća s 10 ili više zaposlenika, ukupno 196 poduzeća (isključujući odjeljak O). Ukupna stopa onih koji nisu odgovorili u svim sektorima (isključujući odjeljak O) iznosila je 47,4%.

2.3 Definicija i metoda izračuna neprilagođene rodne razlike u platama (RRP)

Neprilagođena rodna razlika u platama (RRP) izračunava se kao razlika između prosječne satnice muškaraca i žena, izražena kao postotak prosječne satnice muškaraca. Ovaj indikator pruža jednostavnu mjeru nejednakosti plata, što objašnjava njegovu široku upotrebu među kreatorima politika. Međutim, neprilagođena RRP ne obuhvaća samo potencijalnu diskriminaciju između muškaraca i žena u smislu principa „jednaka plata za jednak rad“, već i utjecaj razlika u prosječnim karakteristikama muškaraca i žena na tržištu rada.

Neprilagođeni RRP objavljuje Eurostat godišnje u saradnji s državnim statističkim zavodima (NSI) država članica EU-a i zemalja EFTA-e. Ovaj indikator temelji se na metodologiji Istraživanja o strukturi zarada (ISZ), koja se provodi svake četiri godine, kao i na državnim izvorima za godine između ISZ-a (od referentne godine 2007. nadalje). Obuhvat neprilagođenog RRP-a uključuje djelatnosti klasificirane u NACE-ovim odjeljcima B do S, isključujući odjeljak O, za poduzeća s 10 ili više zaposlenika, bez ograničenja u pogledu dobi ili radnog vremena, uključujući zaposlenike sa skraćenim radnim vremenom.

Definicija neprilagođenog RRP-a, izražena kao postotak, je sljedeća:

$$RRP = \frac{\text{Prosječna satnica muškaraca - Prosječna satnica žena}}{\text{Prosječna satnica muškaraca}} \times 100$$

Kao neprilagođena mjera, RRP pruža opću sliku razlika u zaradi između muškaraca i žena i obuhvaća širi koncept od „jednake plate za jednak rad“.

Dio razlike u zaradi između muškaraca i žena može se objasniti, između ostalog, sektorskom i profesionalnom rodnom segregacijom:

- Sektorska segregacija znači da su žene češće zaposlene u slabije plaćenim sektorima, dok su muškarci više zastupljeni u sektorima s višim platama.

- Profesionalna segregacija rezultat je toga što se muškarci češće unapređuju na direktorske i vodeće pozicije u poređenju sa ženama.

Kao posljedica ovoga, neprilagođena rodna razlika u platama složen je indikator koji obuhvaća i potencijalnu diskriminaciju između muškaraca i žena u smislu „nejednake plate za jednak rad“ i efekte sektorske i profesionalne segregacije na zarade žena u odnosu na muškarce. S obzirom na to, Eurostat se sve više fokusira na dekompoziciju neprilagođene rodne razlike u platama (RRP) kako bi razlikovao dio koji proizlazi iz efekata sastava (razlike u vrstama poslova koje obavljaju muškarci i žene) od neobjašnjenog dijela, koji može ukazivati na potencijalnu diskriminaciju.

2.4 ISZ-ove varijable za izračun RRP-a

Izrada RRP-a temelji se na podacima o prosječnoj mjesečnoj bruto zaradi dobivenim iz ISZ-ovih varijabli prikupljenih za referentni mjesec (oktobar 2022.), i to:

- **Bruto zarada za referentni mjesec (Varijabla 4.2)** Ova varijabla uključuje novčanu naknadu isplaćenu tokom referentnog mjeseca, prije svih poreza i doprinosa za socijalno osiguranje koje je poslodavac zadržao i platio. Ako se bruto mjesečna zarada zaposlenika smanji zbog neplaćenih izostanaka (npr. bolovanje, porodiljni dopust ili studijski dopust) ili ako se zaposlenik pridružio poduzeću ili ga napustio tokom referentnog mjeseca, prijavljena zarada mora se prilagoditi kako bi odražavala procjenu za cijeli mjesec. Ako takvo prilagođavanje nije moguće, zaposlenik se isključuje iz uzorka kako bi se osigurala usporedivost.

- **Broj plaćenih sati tokom referentnog mjeseca (Varijabla 3.2)** Ova se varijabla odnosi na stvarni broj sati za koje je izvršena uplata tokom referentnog mjeseca, a ne na standardni broj sati u radnom mjesecu. „Plaćeni sati" uključuju sve redovne i prekovremene sate za koje je poslodavac isplatio naknadu tokom mjeseca. Također uključuju plaćene sate koji nisu odrađeni, kao što su godišnji odmor, državni praznici, plaćeno bolovanje, plaćeno osposobljavanje i ostali plaćeni izostanci.

Prosječna bruto satnica za referentni mjesec (Varijabla 4.3) izračunava se na sljedeći način:

$$\text{Prosječna bruto satnica (varijabla 43)} = \frac{\text{Bruto zarada za referentni mjesec (varijabla B42)}}{\text{Broj plaćenih sati tokom referentnog mjeseca (varijabla B32)}}$$

Dakle, prosječna bruto satnica predstavlja bruto platu po satu stvarno isplaćenu zaposleniku u referentnom mjesecu, izračunatu dijeljenjem bruto zarade s brojem sati za koje je izvršena isplata.

Karakteristike (varijable) zaposlenika iz ISZ-a koje se uzimaju u obzir za analizu i neprilagođenog i prilagođenog RRP-a uključuju sljedeće:

Opažene karakteristike	Vrijednosti	Kodovi odgovarajućih ISZ varijabli
Lične i radne karakteristike		
Dob	Dob, dob na kvadrat	Varijabla 2.2
Obrazovanje	ISCED nivoi 0+1+2, 3+4, 5+6, 7+8	Varijabla 2.5
Zanimanje	Dvocifreni kodovi ISCO-08 za nivoe zanimanja	Varijabla 2.3
Radno iskustvo (u trenutnom poduzeću)	Radno iskustvo u godinama, radno iskustvo u godinama na kvadrat	Varijabla 2.6
Ugovor o radu	Neodređeno trajanje, privremeno trajanje, pripravnik	Varijabla 2.8
Radno vrijeme	Puno radno vrijeme, skraćeno radno vrijeme	Varijabla 2.7
Karakteristike poduzeća		
Glavna ekonomska djelatnost	Svi odjeljci NACE rev. 2 osim odjeljka O	Varijabla 1.3
Veličina poduzeća	Poduzeća s 10-49, 50-249, 250-499, 500-999, 1000+ zaposlenika	Varijabla 1.2
Kontrola poduzeća	Javno, privatno	Varijabla 1.4

Definicije navedene u Uredbi Vijeća (EZ) br. 530/1999 i Uredbi Komisije (EZ) br. 1916/2000, kako je izmijenjena Uredbom Komisije (EZ) br. 1738/2005.

Za potrebe analize neprilagođenog RRP-a u Bosni i Hercegovini, RRP je izračunat za sve karakteristike poduzeća i zaposlenika, kao i za karakteristike povezane s poslom navedene u gornjoj tabeli.

3. Rezultati i rasprava

3.1 Rezultati za Bosnu i Hercegovinu

Ukupna neprilagođena rodna razlika u platama, koja predstavlja razliku između prosječne satnice žena i muškaraca, izražena kao postotak prosječne satnice muškaraca, iznosila je 2,7% u Bosni i Hercegovini za NACE-ove sektore B do S (isključujući O).

Pozitivne vrijednosti RRP-a ukazuju na to da muškarci u prosjeku zarađuju više po satu od žena, dok negativne vrijednosti ukazuju na suprotan trend.

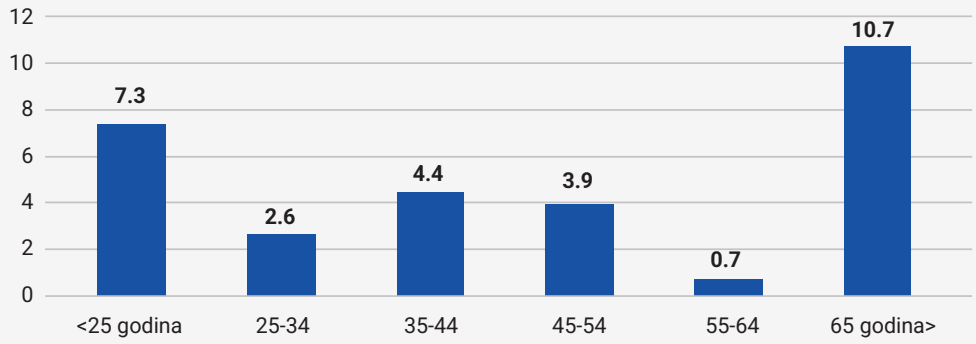
Tabela 6. Neprilagođena rodna razlika u platama u Bosni i Hercegovini po entitetima, 2022.

Neprilagođena rodna razlika u platama	Bosna i Hercegovina	Federacija Bosne i Hercegovine	Republika Srpska
	2,7	2,5	3,7

U Bosni i Hercegovini, neprilagođena rodna razlika u platama iznosila je 2,7%, što znači da su žene u prosjeku primale 2,7% manje plate od muškaraca.

Na nivou Federacije Bosne i Hercegovine, rodna razlika u platama bila je nešto niža i iznosila je 2,5%, dok je u Republici Srpskoj iznosila 3,7%.

Slika 1. Neprilagođena rodna razlika u platama po dobnim grupama, Bosna i Hercegovina, 2022. (%)



Analiza rodne razlike u platama po dobnim grupama u Bosni i Hercegovini pokazala je da je najveća razlika u platama među zaposlenicima starijim od 65 godina, i to 10,7%, dok su nešto niže vrijednosti zabilježene kod zaposlenika mlađih od 25 godina, i to 7,3%, te u dobnim grupama 35–44 i 45–54 godine, i to 4,4% odnosno 3,9%. Najmanja rodna razlika u platama uočena je u dobnoj grupi 55–64 godine, i to 0,7%, dok je kod zaposlenika u dobi od 25 do 34 godine iznosila 2,6%.

Tabela 7. Neprilagođena rodna razlika u platama po dobnim grupama u Bosni i Hercegovini i njezinim entitetima

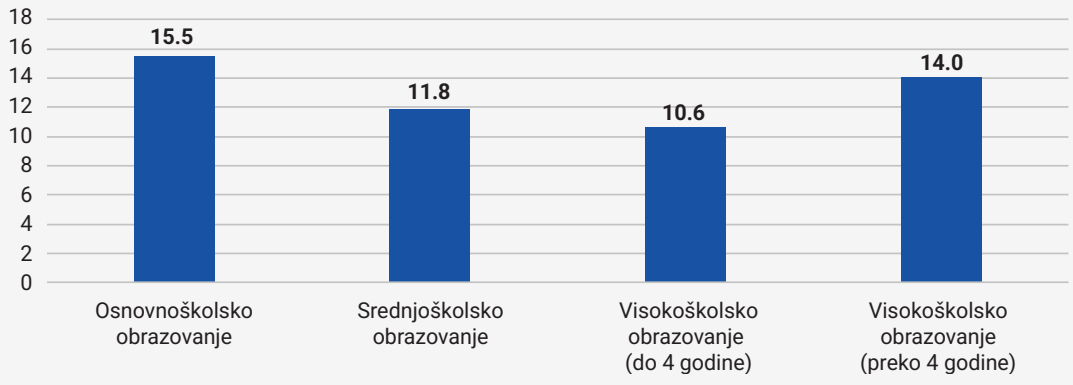
Dobna grupa	Bosna i Hercegovina	Federacija Bosne i Hercegovine	Republika Srpska
<25 godina	7,3	7,5	7,7
25-34	2,6	3,4	1,6
35-44	4,4	5,0	4,1
45-54	3,9	1,8	8,4
55-64	0,7	0,2	1,1
65 godina i više	10,7	-	10,6
- Zaposlenici (FBIH) u dobnoj grupi '65 godina i više' nisu evidentirani u ISZ-u.			

Analiza rodne razlike u platama po dobnim grupama pokazuje značajne razlike između Federacije Bosne i Hercegovine i Republike Srpske.

U Federaciji Bosne i Hercegovine najveća vrijednost zabilježena je među zaposlenicima mlađima od 25 godina, i to 7,5%, zatim slijedi 5,0% u dobnoj grupi od 35 do 44 godine, 3,4% u dobnoj grupi od 25 do 34 godine, 1,8% u dobnoj grupi od 45 do 54 godine i 0,2% u dobnoj grupi od 55 do 64 godine. Podaci za dobnu grupu od 65 i više godina nisu zabilježeni.

U Republici Srpskoj, najveća vrijednost zabilježena je u dobnoj grupi od 65 i više godina, s 10,6%, zatim slijedi 8,4% u dobnoj grupi od 45 do 54 godine, 7,7% kod zaposlenika mlađih od 25 godina, 4,1% u dobnoj grupi od 35 do 44 godine, 1,6% u dobnoj grupi od 25 do 34 godine i 1,1% u dobnoj grupi od 55 do 64 godine.

Slika 2. Neprilagođena rodna razlika u platama prema nivou obrazovanja, Bosna i Hercegovina, 2022. (%)



Osnovno obrazovanje: ISCED 0 – ispod osnovnog; ISCED 1 – osnovnoškolsko; ISCED 2 – niže srednjoškolsko

Srednjoškolsko obrazovanje: ISCED 3 – više srednjoškolsko; ISCED 4 – visokoškolsko ne tercijarno

Visokoškolsko tercijarno obrazovanje (do 4 godine): ISCED 5 – kratki ciklus visokoškolskog tercijarnog obrazovanja; ISCED 6 – prvostupnik ili ekvivalent

Visoko obrazovanje (više od 4 godine): ISCED 7 – magistarski ili ekvivalent; ISCED 8 – doktorski ili ekvivalent

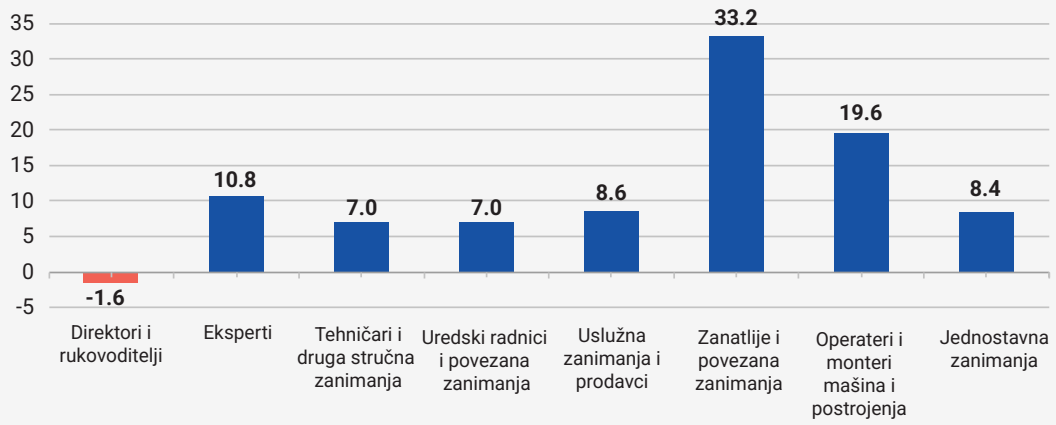
Neprilagođena rodna razlika u platama u Bosni i Hercegovini varirala je zavisno o nivou obrazovanja. Najveća razlika uočena je među zaposlenicima s osnovnoškolskim obrazovanjem, s 15,5%, a slijede zaposlenici s visokoškolskim obrazovanjem dužim od četiri godine, s 14,0%. Zaposlenici sa srednjoškolskim obrazovanjem imali su umjerenu razliku od 11,8%, dok je najmanja razlika zabilježena među zaposlenicima s višim obrazovanjem do četiri godine, s 10,6%.

Tabela 8. Neprilagođena rodna razlika u platama prema nivou obrazovanja u Bosni i Hercegovini i entitetima

Nivo obrazovanja	Bosna i Hercegovina	Federacija Bosne i Hercegovine	Republika Srpska
Osnovnoškolsko obrazovanje	15,5	15,9	16,2
Srednjoškolsko obrazovanje	11,8	13,0	9,4
Visokoškolsko obrazovanje (tercijarno) (do 4 godine)	10,6	9,7	12,7
Visokoškolsko obrazovanje (tercijarno) (više od 4 godine)	14,0	16,4	7,7

U Federaciji Bosne i Hercegovine najveća rodna razlika u platama uočena je među zaposlenicima s visokim obrazovanjem dužim od četiri godine, i to 16,4%, zatim slijede zaposlenici s osnovnoškolskim obrazovanjem s 15,9%, srednješkolskim obrazovanjem s 13,0% i zaposlenici s visokoškolskim obrazovanjem do četiri godine s 9,7%. U Republici Srpskoj najveća razlika zabilježena je među zaposlenicima s osnovnoškolskim obrazovanjem, i to 16,2%, a zatim slijede zaposlenici s visokoškolskim obrazovanjem do četiri godine s 12,7%, srednjoškolskim obrazovanjem s 9,4% i visokoškolskim obrazovanjem dužim od četiri godine sa 7,7%.

Slika 3. Neprilagođena rodna razlika u platama po zanimanjima, Bosna i Hercegovina (%)



Neprilagođena rodna razlika u platama pokazala je znatne varijacije među različitim zanimanjima u Bosni i Hercegovini. Za direktore i rukovoditelje uočena je negativna razlika od -1,6%, što ukazuje na to da su žene u ovoj kategoriji u prosjeku zarađivale nešto više od muškaraca.

Najveće razlike u platama zabilježene su među kvalificiranim zanatlijama i srodnim zanimanjima, s 33,2%, te među operaterima postrojenja i mašina te monterima, s 19,6%, što naglašava da su rodne nejednakosti u platama posebno izražene u kvalificiranim manualnim i tehničkim poslovima.

Umjerene razlike uočene su među stručnim zanimanjima 10,8%, radnicima u uslužnom sektoru i prodaji 8,6%, radnicima osnovnih zanimanja 8,4%, administrativnim radnicima 7,0% te tehničarima i saradnicima 7,0%, što odražava razlike u raspodjeli zanimanja i rodnoj zastupljenosti unutar tih uloga.

Tabela 9. Neprilagođena rodna razlika u platama po zanimanjima u poduzećima u Bosni i Hercegovini i entitetima

Grupe zanimanja*	Bosna i Hercegovina	Federacija Bosne i Hercegovine	Republika Srpska
Rukovoditelji i direktori	-1,6	1,3	-3,1
Eksperti	10,8	10,4	12,0
Tehničari i druga stručna zanimanja	7,0	5,2	10,1
Uredski radnici i srodna zanimanja	7,0	8,7	3,2
Uslužna zanimanja i prodavači	8,6	10,1	5,5
Zanatlije i srodni zanatski radnici	33,2	34,9	30,9
Operateri i monteri mašina i postrojenja	19,6	11,0	17,7
Jednostavna zanimanja	8,4	9,2	5,5

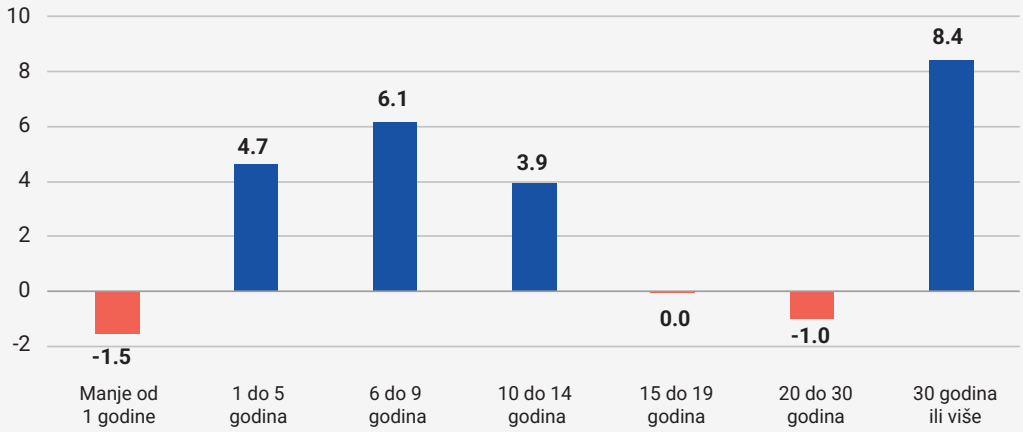
*Popis zanimanja uključenih u spomenute grupe nalazi se u Prilogu 1.

- Grupa zanimanja „Zanimanja za neindustrijski način rada“ nije evidentirana u ISZ-u.

U Federaciji Bosne i Hercegovine najveća rodna razlika u platama uočena je među kvalificiranim zanatlijama i srodnim zanimanjima, s 34,9%, a zatim slijede operateri mašina i monteri s 11,0%, stručnjaci s 10,4%, radnici u uslužnim djelatnostima i prodaji s 10,1%, radnici u osnovnim zanimanjima s 9,2%, administrativni radnici s 8,7%, tehničari i saradnici s 5,2%, dok je najmanja razlika zabilježena među direktorima i rukovoditeljima s 1,3%.

U Republici Srpskoj najveća razlika uočena je i među kvalificiranim zanatlijama i srodnim zanimanjima, s 30,9%, zatim slijede operateri mašina i postrojenja te monteri sa 17,7%, stručnjaci s 12,0%, tehničari i saradnici s 10,1%, radnici u uslužnim djelatnostima i prodaji s 5,5%, radnici u osnovnim zanimanjima s 5,5%, administrativni radnici s 3,2%, dok je negativna rodna razlika u platama od -3,1% zabilježena među direktorima i rukovoditeljima.

Slika 4. Neprilagođena rodna razlika u platama prema radnom iskustvu / dužini radnog staža u poduzeću (u godinama), Bosna i Hercegovina (%)



Rodna razlika u platama u Bosni i Hercegovini također se razlikovala zavisno o dužini radnog staža unutar poduzeća. Zaposlenici s manje od jedne godine iskustva imali su negativnu razliku od -1,5%, što sugerira da su žene na samom početku karijere zarađivale nešto više od muškaraca. Razlika se povećala među onima s 1 do 5 godina iskustva na 4,7% i sa 6 do 9 godina iskustva na 6,1%, prije nego što se ponovno smanjila među zaposlenicima s 10 do 14 godina iskustva (3,9%), 15 do 19 godina iskustva (-0,05%) i 20 do 30 godina iskustva (-1,0%). Nagli porast uočen je u grupi s 30 ili više godina iskustva, dosegnuvši 8,4%.

Tabela 10. Neprilagođena rodna razlika u platama prema radnom iskustvu / dužini radnog staža u poduzeću (u godinama) u Bosni i Hercegovini i entitetima

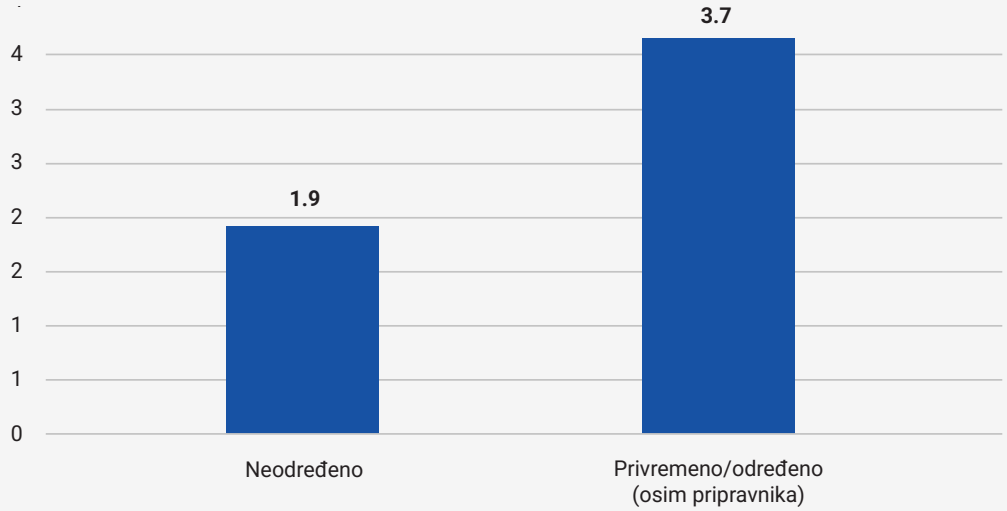
Radno iskustvo	Bosna i Hercegovina	Federacija Bosne i Hercegovine	Republika Srpska
Manje od 1 godine	-1,5	-3,1	1,3
Od 1 do 5	4,7	5,5	3,7
Od 6 do 9	6,1	5,4	8,4
Od 10 do 14	3,9	4,1	4,0
Od 15 do 19	0,0	-3,2	5,3
Od 20 do 30	-1,0	-4,6	7,0
30 godina ili više	8,4	5,7	11,7

- Zaposlenici s 30 ili više godina radnog iskustva u BD-u nisu evidentirani u ISZ-u

U Federaciji Bosne i Hercegovine najveća rodna razlika u platama uočena je među zaposlenicima s 30 ili više godina radnog staža, s 5,7%, zatim kod onih s 1-5 godina radnog staža s 5,5%, 6-9 godina s 5,4% i 10-14 godina s 4,1%. Među zaposlenicima s 15-19 godina radnog staža razlika je iznosila -3,2%, za one s manje od jedne godine -3,1%, dok je najmanja razlika zabilježena kod zaposlenika s 20-30 godina radnog staža i iznosila je -4,6%.

U Republici Srpskoj najveća razlika uočena je među zaposlenicima s 30 ili više godina radnog staža, i to 11,7%, a zatim slijede oni od 6 do 9 godina s 8,4%, 20 do 30 godina sa 7,0% i 15 do 19 godina s 5,3%. Zaposlenici s 10 do 14 godina radnog staža imali su razliku od 4,0%, oni s 1 do 5 godina 3,7%, a najmanja rodna razlika u platama zabilježena je među zaposlenicima s manje od jedne godine radnog staža i iznosila je 1,3%.

Slika 5. Neprilagođena rodna razlika u platama prema vrsti ugovora o radu, Bosna i Hercegovina (%)



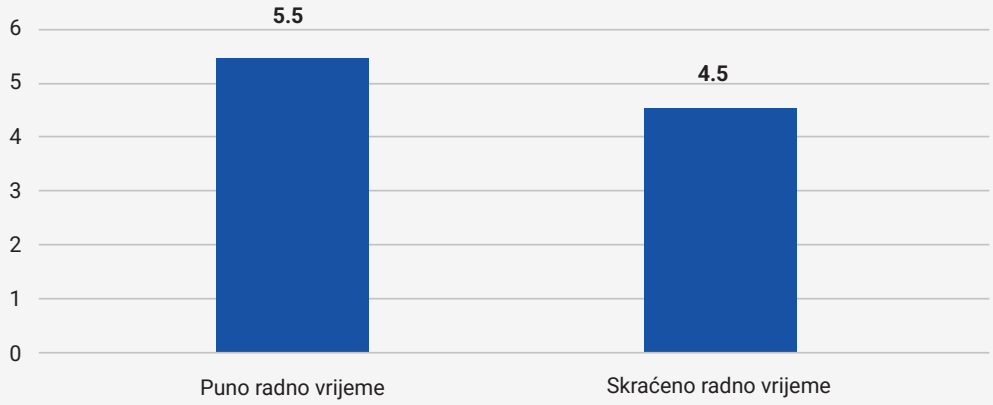
Neprilagođena rodna razlika u platama u Bosni i Hercegovini bila je nešto veća među zaposlenicima s privremenim ugovorima ili ugovorima na određeno vrijeme, s 3,7%, u poređenju s onima s ugovorima na neodređeno vrijeme, s 1,9%, što ukazuje na to da su muškarci zarađivali nešto više od žena u obje vrste zaposlenja.

Tabela 11. Neprilagođena rodna razlika u platama prema vrsti ugovora o radu u Bosni i Hercegovini i entitetima

Vrsta ugovora o radu	Bosna i Hercegovina	Federacija Bosne i Hercegovine	Republika Srpska
Neodređeno	1,9	1,0	3,7
Privremeno/određeno (osim pripravnika)	3,7	4,8	0,9

U Federaciji Bosne i Hercegovine, zaposlenici s ugovorima na određeno vrijeme imali su rodnu razliku u platama od 4,8%, dok su oni s ugovorima na neodređeno vrijeme imali razliku od 1,0%. U Republici Srpskoj, razlika je iznosila 3,7% za zaposlenike s ugovorima na neodređeno vrijeme i 0,9% za one s ugovorima na određeno vrijeme.

Slika 6. Neprilagođena rodna razlika u platama prema radnom vremenu, Bosna i Hercegovina (%)



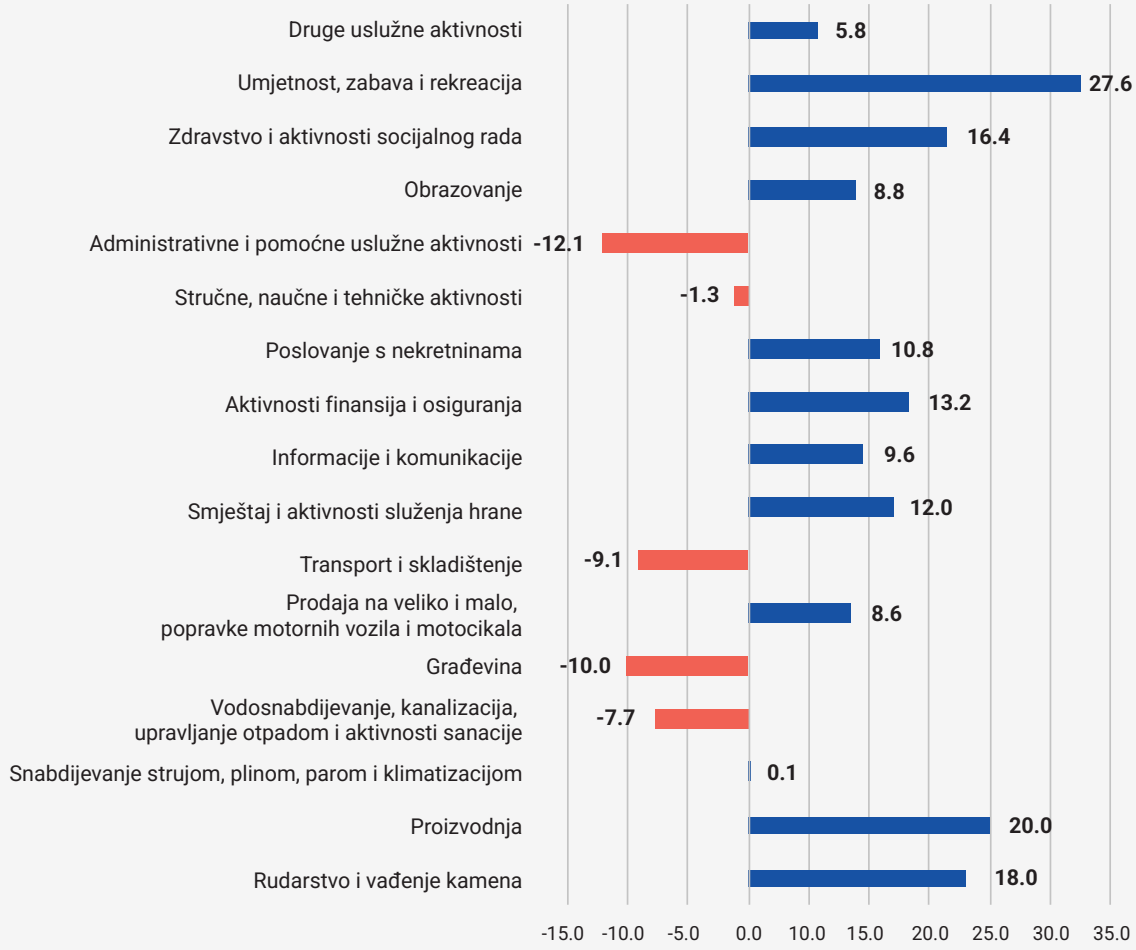
U Bosni i Hercegovini razlike u platama između muškaraca i žena bile su nešto veće među zaposlenicima s punim radnim vremenom, s 5,5%, u poređenju sa zaposlenicima sa skraćenim radnim vremenom, s 4,5%. To ukazuje na to da su muškarci zarađivali nešto više od žena u objema grupama, s tim da je razlika bila izraženija među onima koji su radili s punim radnim vremenom.

Tabela 12. Neprilagođena rodna razlika u platama prema radnom vremenu u Bosni i Hercegovini i entitetima

Radno vrijeme	Bosna i Hercegovina	Federacija Bosne i Hercegovine	Republika Srpska
Zaposlenik s punim radnim vremenom	5,5	6,5	4,2
Zaposlenik sa skraćenim radnim vremenom	4,5	6,6	-2,7

U Federaciji Bosne i Hercegovine, zaposlenici sa skraćenim radnim vremenom su imali rodnu razliku u platama od 6,6%, dok su zaposlenici s punim radnim vremenom imali razliku od 6,5%. U Republici Srpskoj, razlika je iznosila 4,2% za zaposlenike s punim radnim vremenom i -2,7% za zaposlenike sa skraćenim radnim vremenom.

Slika 7. Neprilagođena rodna razlika u platama prema ekonomskoj aktivnosti, Bosna i Hercegovina (%)



Neprilagođena rodna razlika u platama po ekonomskim aktivnostima pokazuje značajne varijacije među sektorima u Bosni i Hercegovini. Rezultati uključuju i pozitivne i negativne vrijednosti, što ukazuje na to da razlike u platama između muškaraca i žena nisu ujednačene u cijeloj ekonomiji.

Najveće neprilagođene razlike zabilježene su u sektoru umjetnosti, zabave i rekreacije (27,6%), proizvodnje (20,0%) te zdravstva i socijalnog rada (16,4%). Suprotno tome, negativne razlike u platama uočene su u administrativnim i pomoćnim uslužnim djelatnostima (−12,1%), građevinarstvu (−10,0%) te transportu i skladištenju (−9,1%).

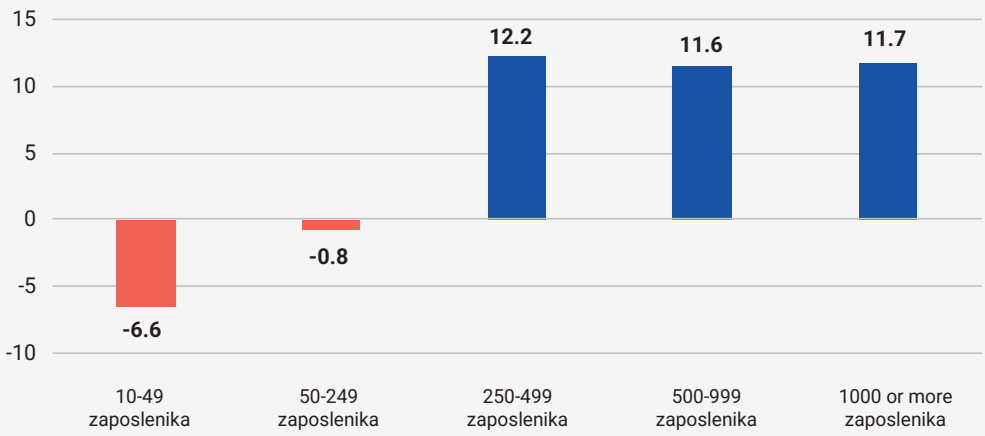
Tabela 13. Neprilagođena rodna razlika u platama po ekonomskim aktivnostima u Bosni i Hercegovini i entitetima

Glavna ekonomska djelatnost	Bosna i Hercegovina	Federacija Bosne i Hercegovine	Republika Srpska
Rudarstvo i vađenje kamena	18,0	18,0	19,1
Proizvodnja	20,0	20,0	19,3
Snabdijevanje električnom energijom, plinom, parom i klimatizacijom	0,1	0,4	1,9
Snabdijevanje vodom; kanalizacija, upravljanje otpadom i aktivnosti sanacije	-7,7	-12,4	-4,2
Građevinarstvo	-10,0	-0,2	-26,2
Veleprodaja i maloprodaja; popravak motornih vozila i motocikala	8,6	10,0	5,4
Transport i skladištenje	-9,1	-10,3	-10,3
Djelatnosti smještaja i usluživanja hrane	12,0	7,4	19,2
Informacije i komunikacija	9,6	10,3	7,5
Aktivnosti finansija i osiguranja	13,2	12,1	15,8
Poslovanje s nekretninama	10,8	11,8	2,5
Stručne, naučne i tehničke aktivnosti	-1,3	-6,7	-14,7
Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti	-12,1	-11,9	-3,4
Obrazovanje	8,8	8,6	10,5
Djelatnosti zdravstva i socijalnog rada	16,4	14,0	20,3
Umjetnost, zabava i rekreacija	27,6	32,8	12,9
Ostale uslužne djelatnosti	5,8	6,6	2,0

U Federaciji Bosne i Hercegovine najveće rodne razlike u platama uočene su u sektoru umjetnosti, zabave i rekreacije (32,8%), proizvodnje (20,0%), rudarstvu i vađenju kamena (18,0%), zdravstva i socijalnog rada (14,0%), aktivnostima finansija i osiguranja (12,1%), poslovanja nekretninama (11,8%), informiranja i komunikacija (10,3%), veleprodaje i maloprodaje (10,0%) te djelatnosti smještaja i usluživanja hrane (7,4%). Negativne razlike zabilježene su u građevinarstvu (−0,2%), stručnim, naučnim i tehničkim djelatnostima (−6,7%), administrativnim i pomoćnim uslužnim djelatnostima (−11,9%) te snabdijevanju vodom, kanalizaciji, upravljanju otpadom i sanaciji (−12,4%).

U Republici Srpskoj, najveće razlike bile su u zdravstvu i socijalnom radu (20,3%), proizvodnji (19,3%), smještaju (19,2%), rudarstvu i vađenju kamena (19,1%), aktivnostima finansija i osiguranja (15,8%), umjetnosti, zabavi i rekreaciji (12,9%), obrazovanju (10,5%) i informiranju i komunikacijama (7,5%). Negativne razlike zabilježene su u administrativnim i pomoćnim uslužnim djelatnostima (−3,4%), snabdijevanju vodom, kanalizaciji, upravljanju otpadom i sanaciji (−4,2%), transportu i skladištenju (−10,3%), stručnim, naučnim i tehničkim djelatnostima (−14,7%) i građevinarstvu (−26,2%).

Slika 8. Neprilagođena rodna razlika u platama prema veličini poduzeća, Bosna i Hercegovina (%)



Neprilagođena rodna razlika u platama prema veličini kompanije pokazuje jasan obrazac povezan s veličinom poduzeća. Negativne vrijednosti u manjim kompanijama i pozitivne vrijednosti u većim sugeriraju da se razlike u platama obično povećavaju s povećanjem veličine kompanije.

Kompanije s 10–49 zaposlenika i 50–249 zaposlenika zabilježile su negativne ili gotovo nulte razlike (–6,6% odnosno –0,8%), što ukazuje na to da žene u manjim kompanijama u prosjeku zarađuju otprilike isto ili nešto više od muškaraca. Nasuprot tome, kompanije s 250–499 zaposlenika (12,2%), 500–999 zaposlenika (11,6%) i 1000 ili više zaposlenika (11,7%) pokazuju izraženu razliku u korist muškaraca.

Sveukupno, ovi nalazi ističu da se rodne razlike u platama povećavaju s veličinom kompanije, naglašavajući važnost ispitivanja strukturnih i organizacijskih faktora koji mogu doprinijeti takvim razlikama u većim kompanijama.

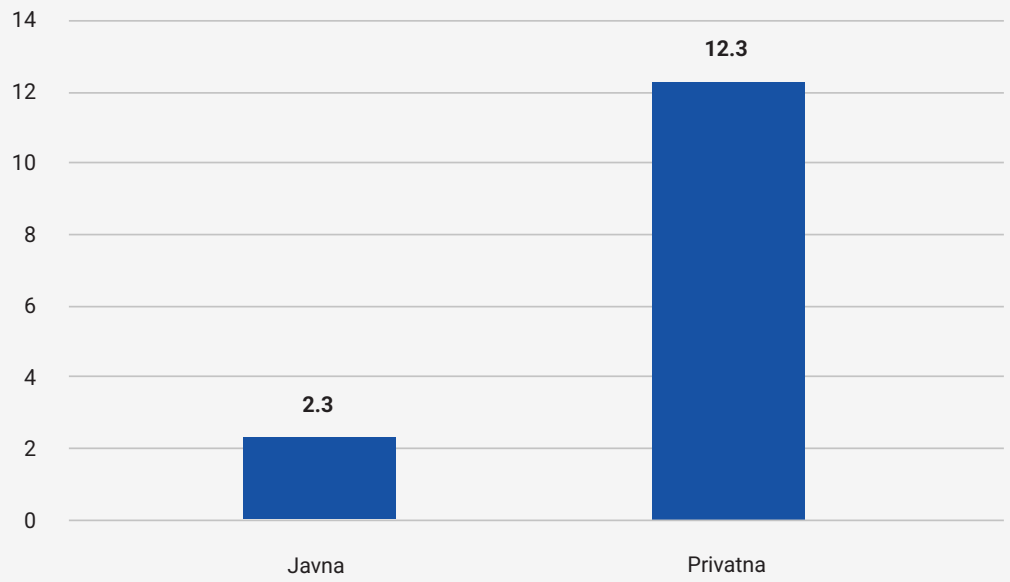
Tabela 14. Neprilagođena rodna razlika u platama prema veličini poduzeća u Bosni i Hercegovini i entitetima

Veličina poduzeća	Bosna i Hercegovina	Federacija Bosne i Hercegovine	Republika Srpska
10-49 zaposlenika	-6,6	-4,8	-9
50-249 zaposlenika	-0,8	-1,2	-1,1
250-499 zaposlenika	12,2	10,8	17,3
500-999 zaposlenika	11,6	12,2	11,9
1000 ili više zaposlenika	11,7	10,4	16,5

U Federaciji Bosne i Hercegovine najveće rodne razlike u platama uočene su u velikim poduzećima s 500–999 zaposlenika (12,2%), zatim u poduzećima s 250–499 zaposlenika (10,8%) i poduzećima s 1000 ili više zaposlenika (10,4%). Negativne razlike zabilježene su u poduzećima s 50–249 zaposlenika (–1,2%) i u malim poduzećima s 10–49 zaposlenika (–4,8%).

U Republici Srpskoj najveće razlike pronađene su u poduzećima s 250–499 zaposlenih (17,3%), zatim u poduzećima s 1000 ili više zaposlenih (16,5%) i s 500–999 zaposlenih (11,9%). Negativne razlike uočene su u poduzećima s 50–249 zaposlenih (–1,1%) i 10–49 zaposlenih (–9,0%).

Slika 9. Neprilagođena rodna razlika u platama prema vlasništvu poduzeća u Bosni i Hercegovini



Analiza pokazuje da je rodna razlika u platama u javnim poduzećima iznosila 2,3%, dok je u privatnim poduzećima bila znatno veća, na 12,3%. To ukazuje na izraženiju razliku u prosječnoj zaradi između muškaraca i žena u privatnom sektoru u poređenju s javnim sektorom.

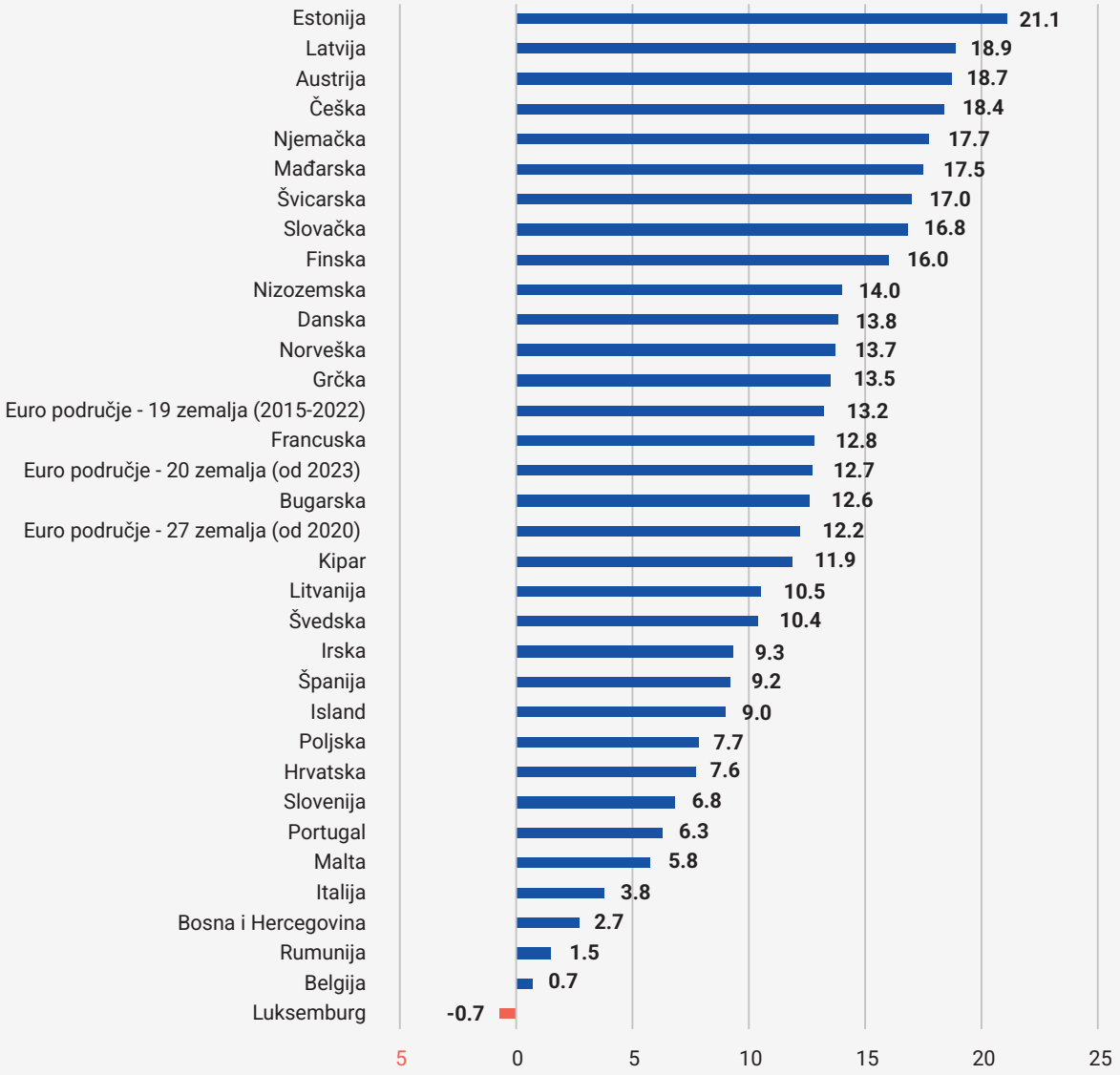
Tabela 15. Neprilagođena rodna razlika u platama prema vlasništvu poduzeća u Bosni i Hercegovini i entitetima

Kontrola poduzeća	Bosna i Hercegovina	Federacija Bosne i Hercegovine	Republika Srpska
Javna poduzeća	2,3	1,2	4,7
Privatna poduzeća	12,3	12,8	11,3

U Federaciji Bosne i Hercegovine, rodna razlika u platama bila je veća u privatnom sektoru, s 12,8%, u poređenju s 1,2% u javnom sektoru. U Republici Srpskoj također je uočena veća razlika u privatnom sektoru, s 11,3%, u poređenju s 4,7% u javnom sektoru.

3.2 Komparativna analiza s europskim zemljama

Slika 10. Položaj Bosne i Hercegovine u europskom kontekstu rodne razlike u platama (%)



Uzimajući u obzir ekonomske aktivnosti klasificirane prema NACE Rev. 2 od B do S, isključujući odjeljak O, Bosna i Hercegovina ima rodnu razliku u platama od 2,7%, što je svrstava među zemlje s najmanjim razlikama u Europi. To znači da žene u Bosni i Hercegovini u prosjeku zarađuju nešto manje od muškaraca, ali je razlika znatno manja od prosjeka Europske unije od 12,2%. Samo nekoliko zemalja, poput Luksemburga (−0,7%), Belgije (0,7%) i Rumunije (1,5%), bilježi slično

niske ili čak negativne razlike, dok većina drugih europskih zemalja pokazuje znatno veće rodne nejednakosti u platama.

Zemlje poput Njemačke (17,7%), Austrije (18,7%) i Estonije (21,1%) predstavljaju gornji kraj ljestvice, gdje žene u prosjeku zarađuju znatno manje od muškaraca. U tom kontekstu, niska rodna razlika u platama u Bosni i Hercegovini ukazuje na relativno uravnoteženiju strukturu plata između muškaraca i žena.

Tabela 16. Neprilagođena rodna razlika u platama po zemljama i glavnoj ekonomskoj aktivnosti poduzeća

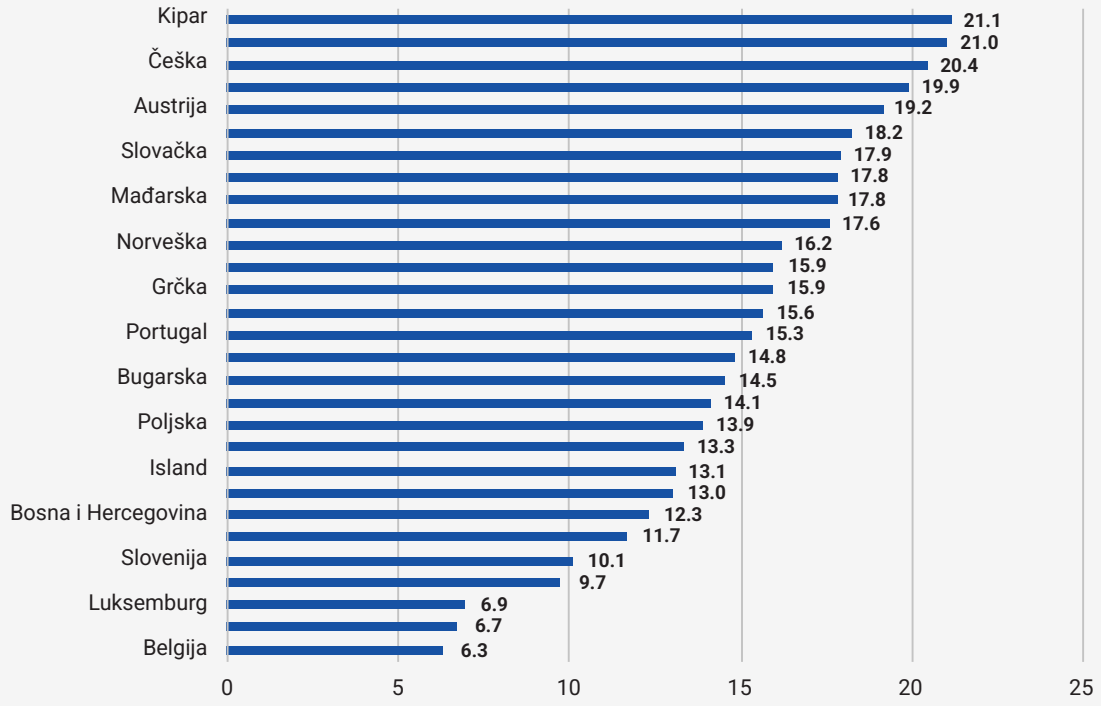
Zemlja	Rudarstvo i vađenje kamena	Proizvodnja	Snabdijevanje električnom energijom, plinom, parom i klimatizacijom	Snabdijevanje vodom; kanalizacija, upravljanje otpadom i aktivnosti sanacije	Građevinarstvo	Veleprodaja i maloprodaja; popravak motornih vozila i motocikala	Transport i skladištenje	Djelatnosti smještaja i usluživanja hrane	Informacije i komunikacija	Aktivnosti finansija i osiguranja	Poslovanje s nekretninama	Stručne, naučne i tehničke aktivnosti	Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti	Obrazovanje	Djelatnosti zdravstva i socijalnog rada	Umjetnost, zabava i rekreacija	Ostale uslužne djelatnosti
Belgija	1,2	1,1	16,6	-3,1	-6,8	7,6	-1,5	1,5	6,6	14,1	0,8	7,6	6,3	4,9	0,3	2,2	17,4
Bugarska	14,7	24,3	-2,0	8,4	-19,7	9,4	8,1	5,8	27,3	22,6	10,1	12,0	-21,9	2,2	20,5	16,6	-10,1
Češka	9,3	22,9	17,0	3,1	8,4	23,9	8,4	10,7	28,2	35,2	19,9	20,8	11,6	19,2	18,6	13,2	7,4
Danska	13,3	8,5	14,8	3,0	8,1	15,9	8,9	5,1	15,5	16,0	11,4	14,7	-0,9	6,5	7,7	11,5	9,9
Njemačka	2,1	20,7	14,4	-1,3	12,1	21,6	3,5	8,7	22,4	26,9	15,9	26,6	12,6	9	21,3	19,6	16,5
Estonija	14,5	26,3	12,7	10,7	7,1	31,9	2,1	17,3	26,9	33,2	18,5	16,2	15,1	12,2	29,6	18,2	10,4
Irska	10,5	9,5	11,2	-5,6	9,8	16,4	4,2	10,7	16,8	21,7	23,2	12,7	15,0	1,1	8,1	16,7	8,3
Grčka	9,5	18,0	14,5	-5,4	12,6	20,2	9,7	7,3	24,6	19,2	17,9	13,8	6,6	9,1	14,5	8,6	4,6
Španija	-18,5	14,3	9,2	5,8	-12,3	17,9	4,0	8,0	10,2	14,1	6,5	17,1	15,1	9,7	20,7	10,4	15,0
Francuska	7,0	11,8	-8,8	-8,1	-11,4	17,6	1,5	5,9	12,5	32,9	17,4	17,9	7,3	9,9	8,6	20,5	5,3
Hrvatska	9,0	15,2	-3,0	-2,6	-31,2	21,9	5,8	9,7	22,3	21,9	1,2	2,4	10,4	14,3	20,3	19,0	25,3
Italija	-3,6	14,1	11,7	-0,2	5,1	15,9	3,1	8,4	16,3	22,7	16,7	24,0	6,4	7,9	20,4	57,8	14,1
Kipar	7,4	30,9	-3,1	-54,8	-5,0	23,6	30,3	8,0	27,7	24,3	5,3	26,2	23,4	8,4	25,1	20,2	25,4

Zemlja	Rudarstvo i vađenje kamena	Proizvodnja	Snabdijevanje električnom energijom, plinom, parom i klimatizacijom	Snabdijevanje vodom; kanalizacija, upravljanje otpadom i aktivnosti sanacije	Građevinarstvo	Veleprodaja i maloprodaja; popravak motornih vozila i motocikala	Transport i skladištenje	Djelatnosti smještaja i usluživanja hrane	Informacije i komunikacija	Aktivnosti financija i osiguranja	Poslovanje s nekretninama	Stručne, naučne i tehničke aktivnosti	Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti	Obrazovanje	Djelatnosti zdravstva i socijalnog rada	Umjetnost, zabava i rekreacija	Ostale uslužne djelatnosti
Latvija	7,5	23,2	15,1	10,5	9,7	24,7	8,9	20,6	28,2	31,1	4,1	17,3	8,6	9,2	32,4	33,5	16,5
Litvanija	6,4	24,1	10,6	3,5	-6,6	21,2	-15,9	17,1	25,3	33,9	9,1	15,0	9,8	4,2	33,0	6,8	15,2
Luksemburg	:	3,3	:	-0,7	-14,8	17,8	6,0	14,3	14,8	19,4	6,5	20,9	12,5	-5,0	0,4	-0,1	13,8
Mađarska	9,5	23,2	14,3	3,8	-3,9	18	-4	9,3	26,3	35,3	7,5	20,8	12,5	21,8	18,4	27,6	13,4
Malta	-8,9	13,1	:	18,4	-25,1	4,2	13,2	4,8	12,1	14,2	27,4	7,9	3,1	17,7	8,1	6,3	-2,9
Nizozemska	5,7	19,2	6,7	8,2	11,4	22,8	12,7	7,4	17,8	23,2	9,0	19,0	9,8	4,7	15,7	10,6	13,6
Austrija	14,3	17,9	15,4	11,5	7,7	20,9	9,8	8,0	20,3	26,7	21,6	27,4	18,2	22,8	9,8	23,3	22,1
Poljska	14,3	16,3	1,1	-3,8	-11,4	20,8	9,8	12,8	24,8	27,6	7,6	17,7	-0,4	6,5	15,1	6,2	27,1
Portugal	-11,4	21,0	-3,3	-20,4	-8,0	8,6	-11,3	16,0	14,0	18,9	36,7	17,2	10,7	8,2	24,2	33,7	8,7
Rumunija	-8,4	21,0	-2,2	1,6	-18,1	12,7	-5,7	5,4	17,9	19,5	11,4	-5,4	-20,8	3,1	12,5	10,4	12,4
Slovenija	14,6	12,0	3,7	-11,0	-10,4	17,0	-11,6	9,4	21,3	24,2	-4,4	10,0	14,4	11,2	15,1	3,0	11,6
Slovačka	14,1	23,2	12,4	-0,3	2,3	23,2	6,2	10,3	26,4	31,5	10,2	14,2	4,1	11,6	23,2	13,6	-4,9
Finska	-3,7	7,7	7,9	-6,0	-0,4	19,8	5,5	8,3	10,9	25,7	17,6	14,5	12,7	12,6	19,6	5,9	11,9
Švedska	5,6	3,3	1,0	-2,1	-2,2	9,1	-2,5	5,6	10,8	21,9	6,0	11,2	7,3	7,7	7,3	8,0	6,9
Island	:	11,4	3,9	-9,4	-10,1	6,8	15,4	6,4	10,4	26,2	:	:	:	5,3	4,4	:	:
Norveška	2,6	9,4	6,4	-5,8	-2,3	17,8	7,3	7,6	12,7	24,7	18,1	16,4	10,4	4,9	9,2	10,1	9,7
Švicarska	4,3	14,0	14,3	1,4	7,1	23,8	10,4	7,1	19,3	31,2	19,5	22,3	14,5	10,5	17,3	12,3	16,2
Bosna i Hercegovina	18,0	20,0	0,1	-7,7	-10,0	8,6	-9,1	12,0	9,6	13,2	10,8	-1,3	-12,1	8,8	16,4	27,6	5,8

: nije dostupno

Sektorsko poređenje pokazuje da Bosna i Hercegovina zauzima vrlo različite pozicije u različitim ekonomskim aktivnostima. Razlika na nivou države iznosi 18,0% u rudarstvu i vađenju kamena te 20,0% u proizvodnji, dok je blizu nule u snabdijevanju električnom energijom, plinom, parom i klimatizaciji (0,1%). Negativne razlike zabilježene su u snabdijevanju vodom i sanaciji (–7,7%), građevinarstvu (–10,0%), transportu i skladištenju (–9,1%), stručnim, naučnim i tehničkim djelatnostima (–1,3%) te administrativnim i pomoćnim uslužnim djelatnostima (–12,1%). Pozitivne razlike zabilježene su u veleprodaji i maloprodaji (8,6%), smještaju i usluživanju hrane (12,0%), informacijama i komunikacijama (9,6%), finansijskim i osiguravajućim djelatnostima (13,2%), poslovanju s nekretninama (10,8%), obrazovanju (8,8%), djelatnostima zdravstva i socijalnog rada (16,4%), umjetnosti, zabavi i rekreaciji (27,6%) i ostalim uslužnim djelatnostima (5,8%). Tabela 16 prikazuje potpuno poređenje zemalja po ekonomskim djelatnostima.

Slika 11. Neprilagođena rodna razlika u platama po zemljama i vrsti vlasništva – privatni sektor (%)

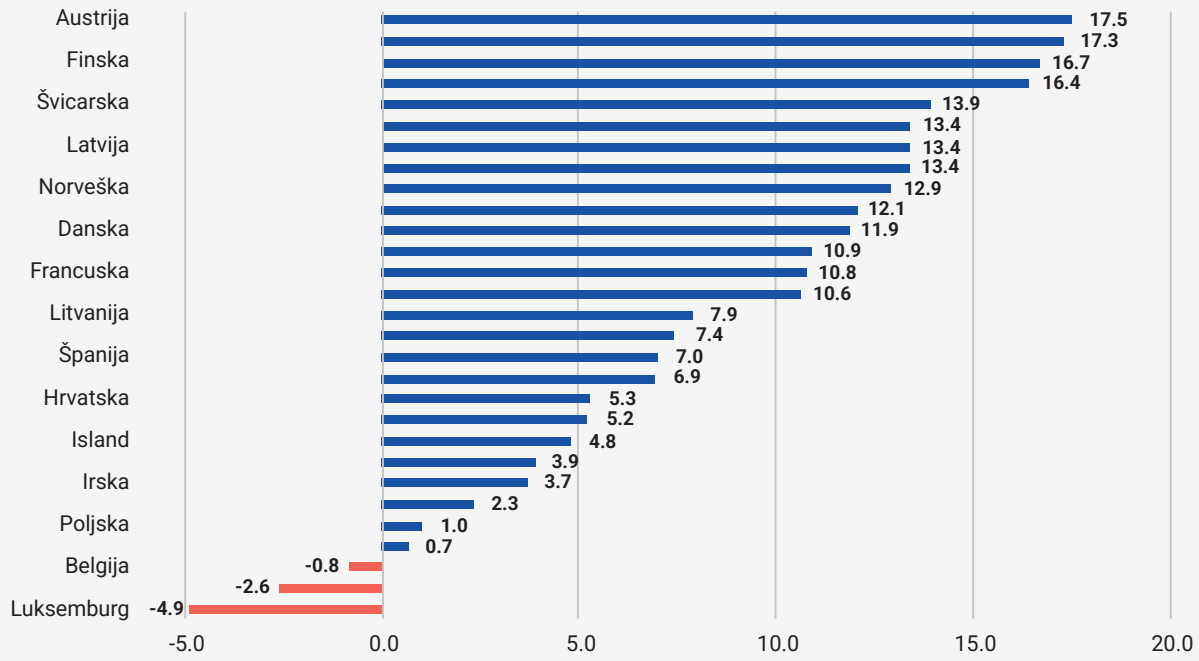


Uzimajući u obzir ekonomske aktivnosti klasificirane prema NACE Rev. 2 od B do S, isključujući O, Bosna i Hercegovina bilježi rodnu razliku u platama u privatnim poduzećima od 12,3%. Ova vrijednost stavlja Bosnu i Hercegovinu blizu prosjeka Europske unije od oko 12%, što je stavlja u srednji raspon među europskim zemljama.

Zemlje poput Belgije (6,3%), Rumunije (6,7%) i Luksemburga (6,9%) bilježe najmanje razlike, što ukazuje na relativno male razlike u prosječnoj zaradi između muškaraca i žena u privatnom sektoru.

Nasuprot tome, najveće rodne razlike u platama uočene su na Kipru (21,1%), u Nizozemskoj (21,0%) i Češkoj (20,4%), gdje su razlike u platama znatno izraženije.

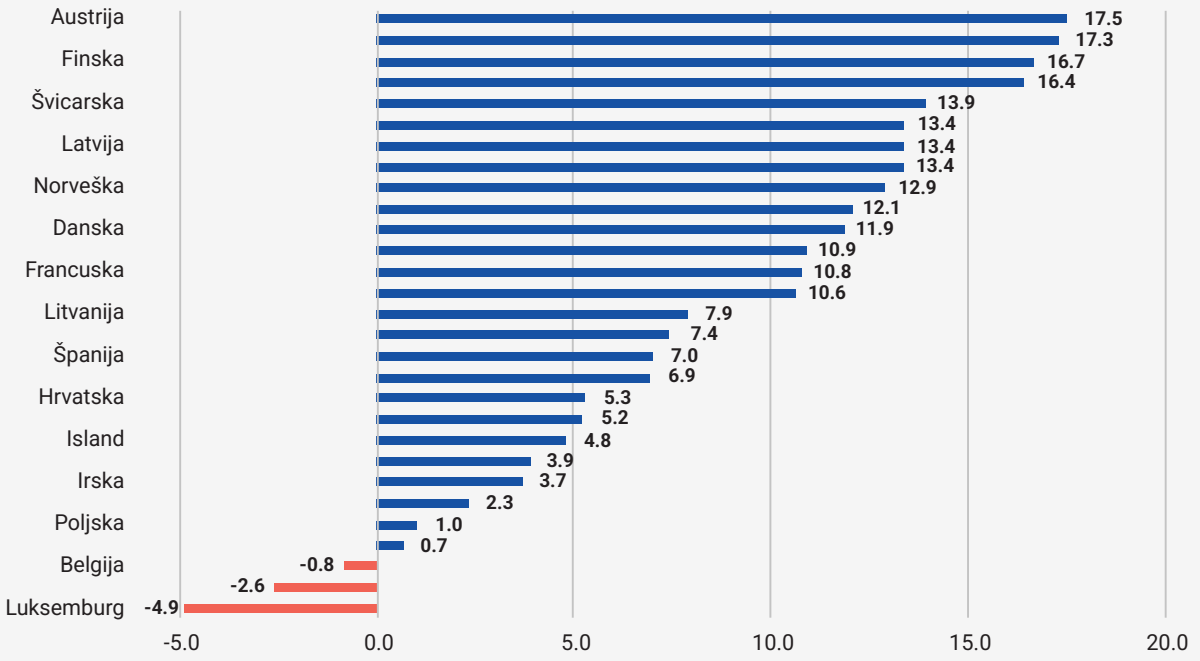
Slika 12. Neprilagođena rodna razlika u platama po zemljama i vrsti vlasništva – javni sektor (%)



U analizi javnih poduzeća, Bosna i Hercegovina bilježi rodnu razliku u platama od 2,3%, što je jedna od najnižih vrijednosti u Europi. Poređenja temeljena na podacima po ekonomskim djelatnostima klasificiranim prema NACE Rev. 2 od B do S, isključujući odjeljak O, pokazuju da samo nekoliko zemalja, poput Luksemburga (–4,9%), Kipra (–2,6%) i Belgije (–0,8%), ima niže ili čak negativne rodne razlike u platama, gdje žene u prosjeku zarađuju isto ili nešto više od muškaraca. Nasuprot tome, zemlje poput Austrije (17,5%), Mađarske (17,3%) i Finske (16,7%) pokazuju znatno veće razlike u javnom sektoru.

Relativno mala razlika od 2,3% u Bosni i Hercegovini ukazuje na to da su razlike u platama između muškaraca i žena u javnom sektoru minimalne.

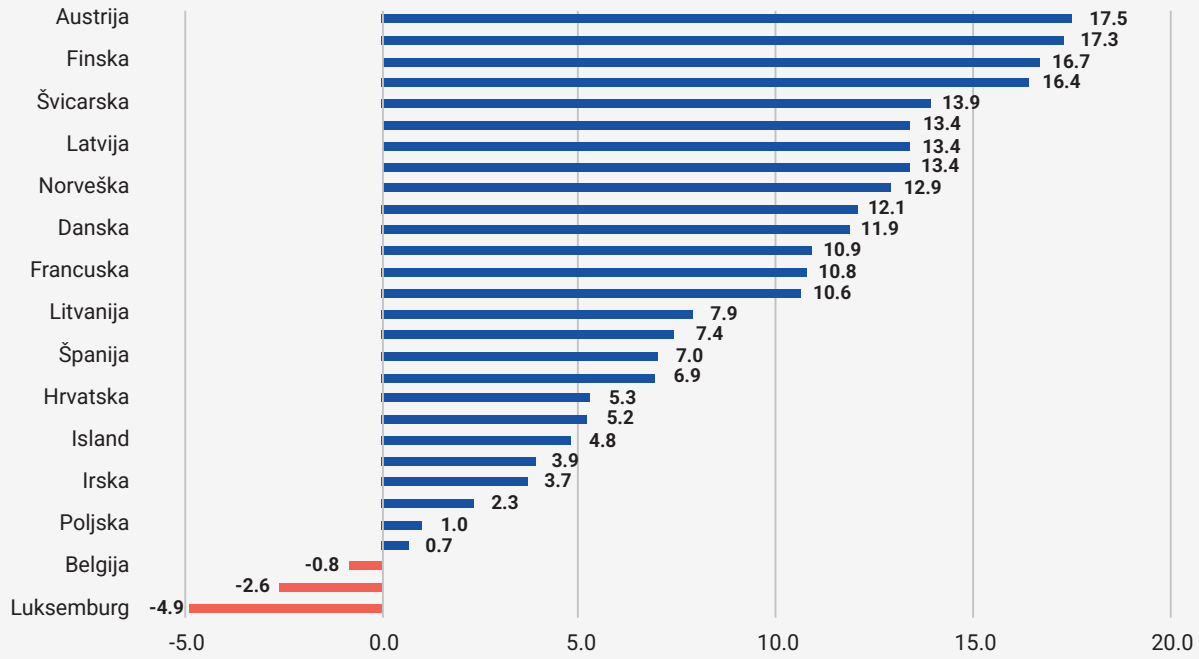
Slika 13. Neprilagođena rodna razlika u platama po zemljama i radnim satima – puno radno vrijeme (%)



Među zaposlenicima s punim radnim vremenom, Bosna i Hercegovina bilježi rodnu razliku u platama od 5,5%, što je relativno nisko u poređenju s mnogim drugim europskim zemljama. To ukazuje na to da su razlike u platama između muškaraca i žena koji rade s punim radnim vremenom u Bosni i Hercegovini umjerene.

Neke zemlje čak prijavljuju negativne rodne razlike u platama, kao što su Belgija (-8,3%), Italija (-2,3%) i Luksemburg (-1,1%), što znači da žene koje rade puno radno vrijeme u prosjeku zarađuju više od muškaraca. Nasuprot tome, najveće razlike u platama uočene su u Latviji (21,4%), Češkoj (18,2%) i Mađarskoj (17,6%), gdje muškarci u prosjeku zarađuju znatno više od žena.

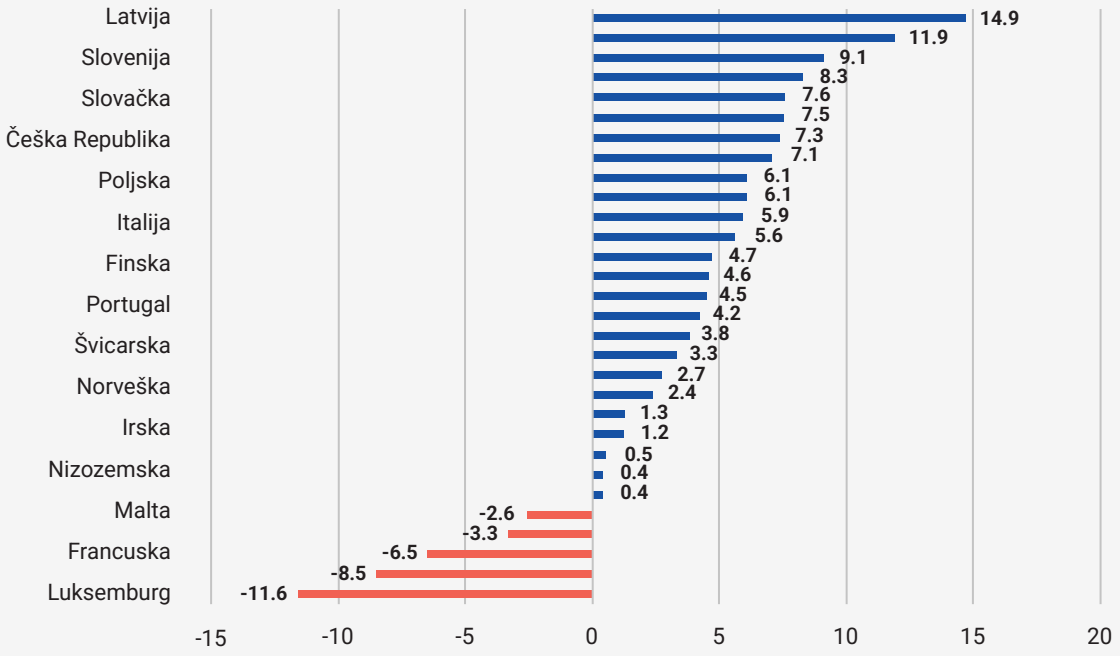
Slika 14. Neprilagođena rodna razlika u platama po zemljama i radnim satima – skraćeno radno vrijeme (%)



Među zaposlenicima koji rade skraćeno radno vrijeme, Bosna i Hercegovina bilježi rodnu razliku u platama od 4,5%, što je nešto manje od 5,5% zabilježenih za zaposlenike s punim radnim vremenom i ispod prosjeka Europske unije. Rezultati pokazuju da su razlike u platama između muškaraca i žena koji rade skraćeno radno vrijeme u Bosni i Hercegovini relativno male u poređenju s drugim europskim zemljama.

Neke zemlje, uključujući Kipar – 11,6%, Irsku – 11,1% i Bugarsku – 7,4%, čak bilježe negativne rodne razlike u platama, što ukazuje na to da žene koje rade skraćeno radno vrijeme u prosjeku zarađuju više od muškaraca. Nasuprot tome, najveće razlike u platama uočene su u Hrvatskoj 19,9%, Francuskoj 19,6% i Španiji 17,8%.

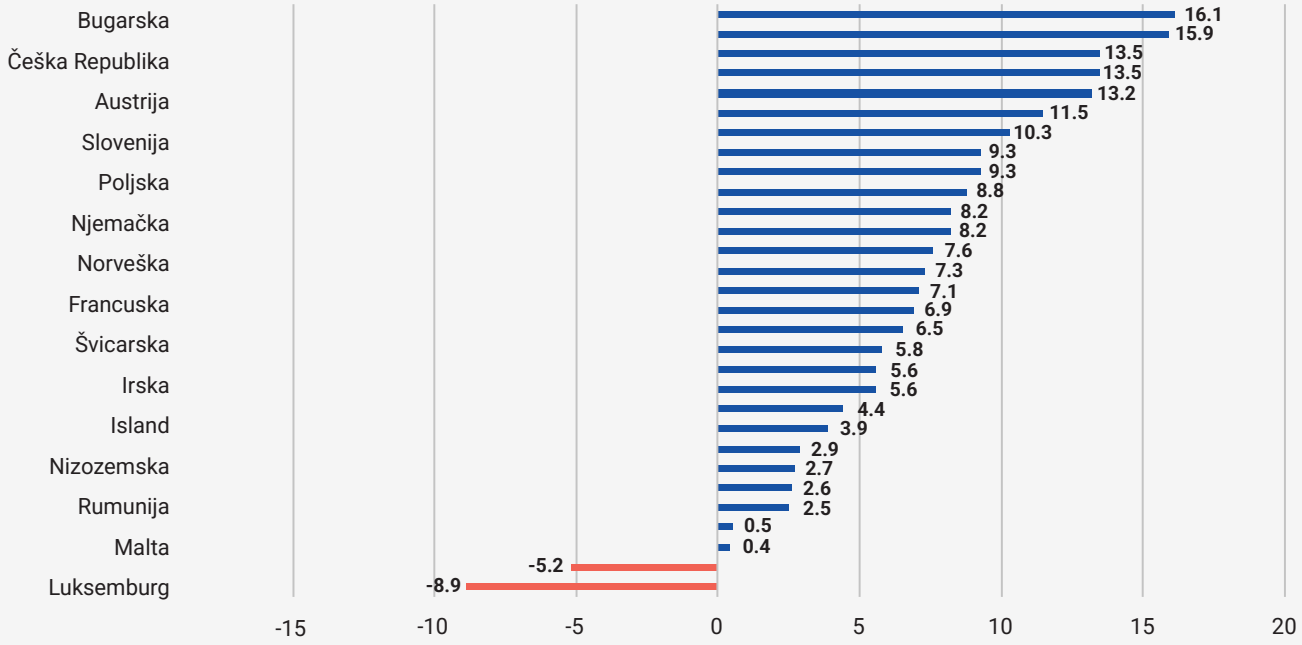
Slika 15. Neprilagođena rodna razlika u platama po zemljama i dobnim grupama – ispod 25 godina (%)



Za zaposlenike mlađe od 25 godina, Bosna i Hercegovina bilježi rodnu razliku u platama od 7,3%. Europsko poređenje kreće se od negativnih razlika u nekoliko zemalja do najviših vrijednosti u Latviji (11,9%) i Litvi (14,7%).

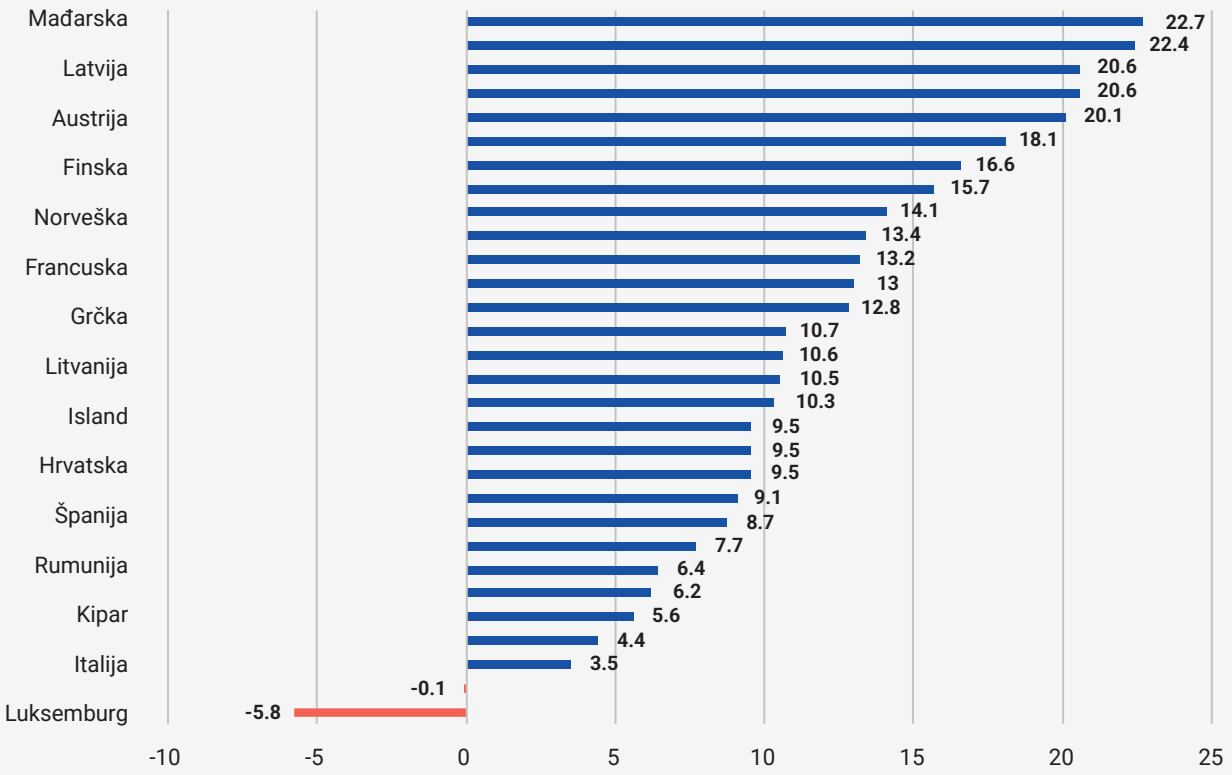
Slika 16. Neprilagođena rodna razlika u platama prema dobnoj grupi 25–34, Bosna i Hercegovina (%)

U dobnoj grupi od 25 do 34 godine, Bosna i Hercegovina bilježi relativno nisku razliku od 2,6%.



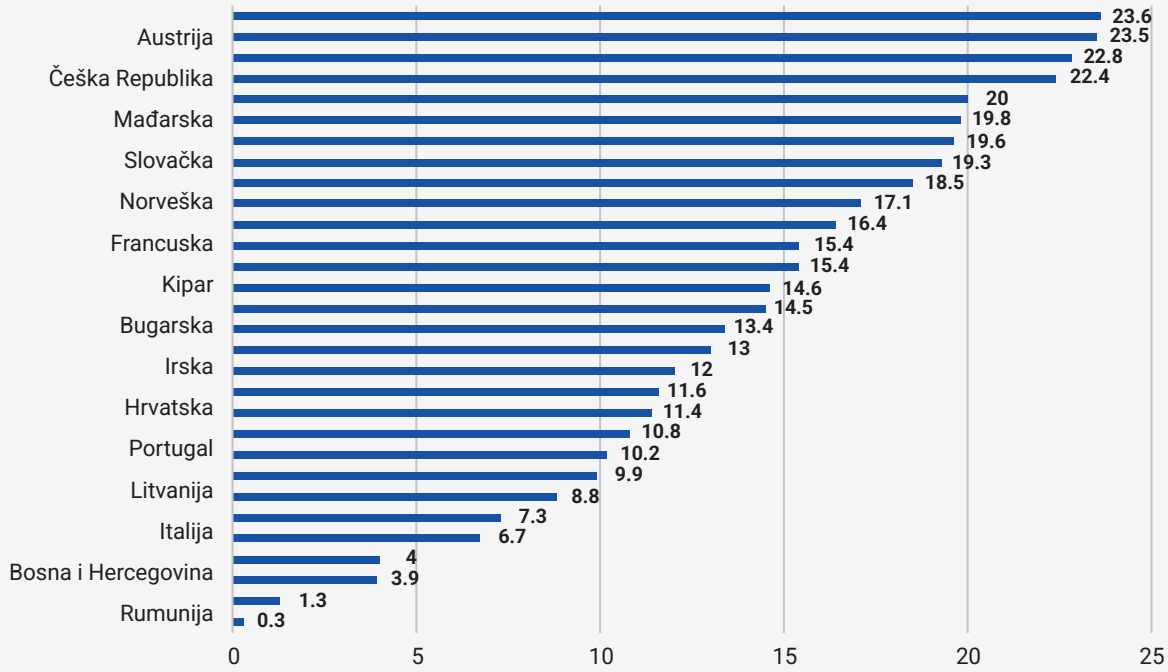
Negativne razlike zabilježene su u Luksemburgu i Belgiji, dok su najveće razlike uočene u Bugarskoj i Latviji.

Slika 17. Neprilagođena rodna razlika u platama prema dobnoj grupi 35–44, Bosna i Hercegovina (%)



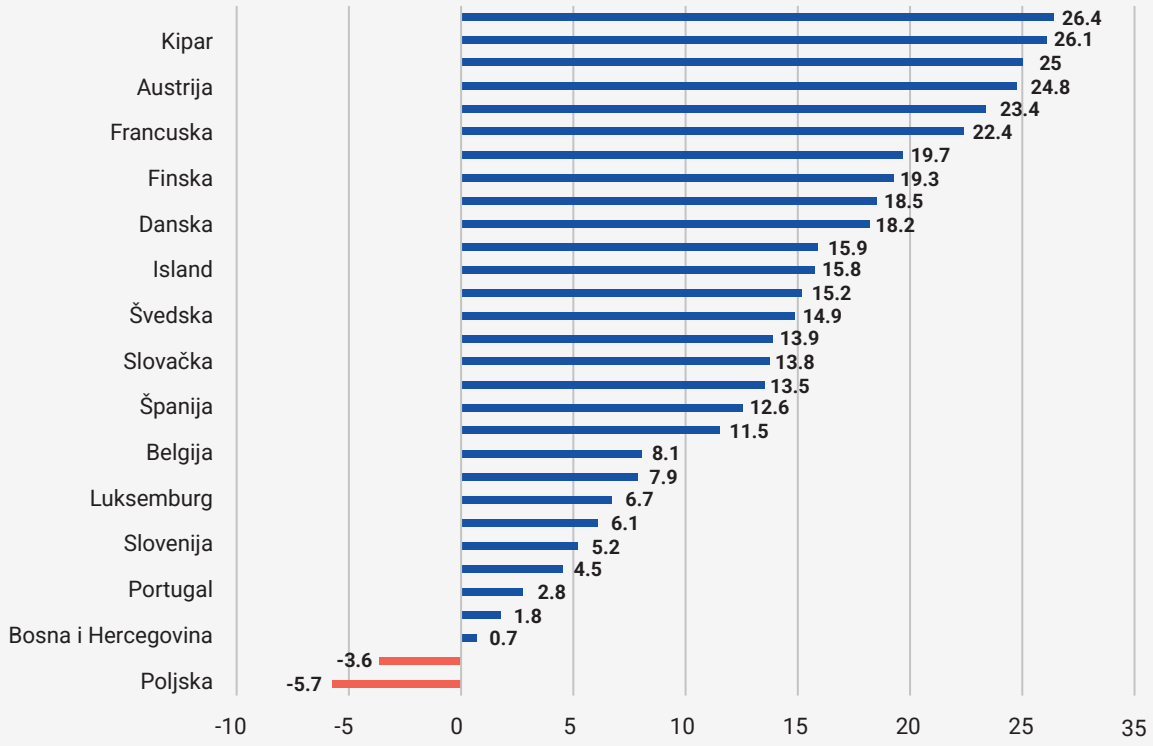
Za zaposlenike u dobi od 35 do 44 godine, rodna razlika u platama u Bosni i Hercegovini iznosi 4,4%, što je svrstava među niže vrijednosti u poređenju s rezultatima u Europi. Mnogo veće razlike uočene su u nekoliko zemalja, s najvišim vrijednostima koje prelaze 20%.

Slika 18. Neprilagođena rodna razlika u platama prema dobnoj grupi 45–54, Bosna i Hercegovina (%)



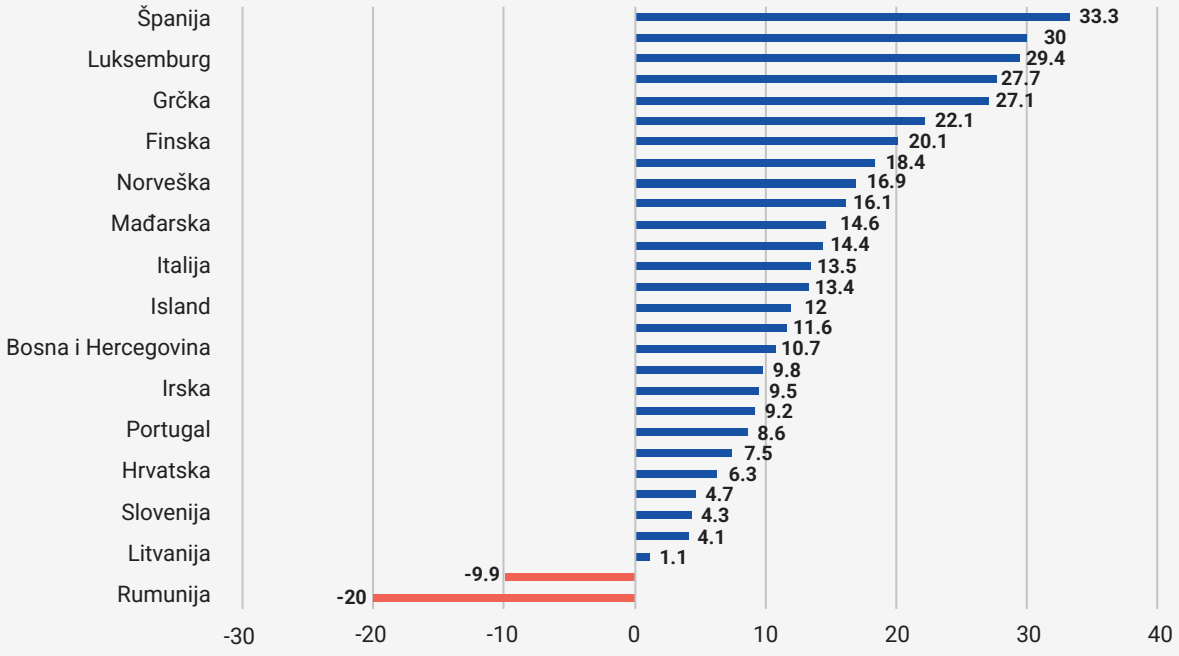
U dobnoj grupi od 45 do 54 godine, Bosna i Hercegovina bilježi razliku od 3,9%, što je među nižim vrijednostima u poređenju s rezulatima u Europi, dok se najveća razlika uočava u Njemačkoj i Austriji.

Slika 19. Neprilagođena rodna razlika u platama prema dobnoj grupi 55–64, Bosna i Hercegovina (%)



Za zaposlenike u dobi od 55 do 64 godine, Bosna i Hercegovina bilježi malu pozitivnu razliku od 0,7%. Europski rezultati kreću se od negativnih razlika u Poljskoj i Rumuniji do razlika iznad 25% u Njemačkoj i Kipru.

Slika 20. Neprilagođena rodna razlika u platama prema dobnoj grupi 65 i više godina, Bosna i Hercegovina (%)



U dobnoj grupi od 65 i više godina, Bosna i Hercegovina bilježi rodnu razliku u platama od 10,7%, što je umjerena vrijednost unutar vrlo varijabilne distribucije u Europi koja uključuje i negativne razlike i vrijednosti iznad 30%.

4. Zaključak

Dokument pruža sveobuhvatnu analizu neprilagođene rodne razlike u platama (RRP) u Bosni i Hercegovini, na temelju podataka iz prvog ciklusa Istraživanja o strukturi zarada (ISZ) u BiH, usklađene s metodologijom Eurostata. Analiza obuhvaća zaposlenike u odjeljcima B-S prema klasifikaciji NACE Rev. 2 (isključujući odjeljak O) i fokusira se na razlike u prosječnoj bruto satnici muškaraca i žena.

Studija je ispitala ukupnu neprilagođenu rodnu razliku u platama u Bosni i Hercegovini, kao i neprilagođenu razliku prema dobnoj grupi, nivou obrazovanja, zanimanju, dužini radnog staža unutar poduzeća, vrsti radnog odnosa, radnom vremenu, ekonomskoj aktivnosti, veličini poduzeća i vlasništvu poduzeća, kako bi se pružila detaljna slika i razumijevanje situacije u ovom području u Bosni i Hercegovini.

S obzirom na to da se Bosna i Hercegovina sastoji od Federacije Bosne i Hercegovine, Republike Srpske i Distrikta Brčko Bosne i Hercegovine, RRP je analiziran i na nivou entiteta. Važno je istaknuti specifične karakteristike Distrikta Brčko, koje za rezultat imaju podatke koji se razlikuju od podataka entiteta. Kao mala i jedinstvena administrativna jedinica Brčko Distrikt ne spada unutar pragova broja stanovnika definiranih za regije NUTS 2 (800.000 do 3.000.000 stanovnika) ili NUTS 3 (150.000 do 800.000 stanovnika) - klasifikacije uspostavljene kako bi se omogućila statistička usporedivost širom Europe. To je dodatni razlog zašto nije zasebno prikazan u ovoj analizi.

Izvještaj također pruža poređenje indikatora za Bosnu i Hercegovinu s onima za države članice EU, što omogućuje procjenu položaja Bosne i Hercegovine u europskom kontekstu.

Ključni zaključci izvještaja:

- Ukupna neprilagođena rodna razlika u platama u Bosni i Hercegovini iznosi 2,7%, što znači da je prosječna bruto satnica žena u prosjeku 2,7% niža od satnice muškaraca (2,5% u Federaciji Bosne i Hercegovine i 3,7% u Republici Srpskoj). Bosna i Hercegovina se svrstava među zemlje s najmanjim rodnim razlikama u platama u Europi, znatno ispod prosjeka EU (12,2%).

- Analiza rodne razlike u platama po dobnim grupama ne pokazuje jasne obrasce i ukazuje na to da je u Bosni i Hercegovini najveća razlika u platama bila među zaposlenicima u dobi od 65 i više godina (10,7%), dok je najmanja razlika bila u dobnoj grupi od 55 do 64 godine (0,7%), a za zaposlenike u dobi od 25 do 34 godine iznosila je 2,6%.

- Neprilagođena rodna razlika u platama u Bosni i Hercegovini varirala je zavisno o nivou obrazovanja. Najveća razlika uočena je među zaposlenicima s osnovnim obrazovanjem (15,5%), dok je najmanja razlika zabilježena među zaposlenicima s visokim obrazovanjem do četiri godine (10,6%).

- Među različitim zanimanjima u Bosni i Hercegovini, neprilagođena rodna razlika u platama pokazala je značajne varijacije. Za direktore i rukovoditelje zabilježena je negativna razlika od -1,6%, što ukazuje na to da su žene u ovoj kategoriji u prosjeku zarađivale nešto više od muškaraca. Najveće razlike u platama uočene su među zanatlijama i srodnim zanimanjima (33,2%) te operaterima i monterima postrojenja i mašina (19,6%), što naglašava da su rodne nejednakosti u platama posebno izražene u kvalificiranim manualnim i tehničkim zanimanjima.

- Neprilagođena rodna razlika u platama u Bosni i Hercegovini bila je nešto veća među zaposlenicima s privremenim ugovorima ili ugovorima o radu na određeno vrijeme (3,7%) u poređenju s onima s ugovorima o radu na neodređeno vrijeme (1,9%).

- Neprilagođena rodna razlika u platama prema veličini poduzeća pokazuje jasan obrazac povezan s veličinom poduzeća. Negativne vrijednosti u manjim poduzećima i pozitivne vrijednosti u većim poduzećima sugeriraju da se razlike u platama obično povećavaju s veličinom poduzeća.

Sve ovo ukazuje na to da bi se ovo područje moglo dalje istražiti izračunom prilagođene razlike u platama između muškaraca i žena u Bosni i Hercegovini, kako bi se dobilo detaljnije i dublje razumijevanje problema.

5. **Politika i praktične implikacije**

Analiza pruža osnovu za donošenje politika temeljenih na dokazima i međunarodna poređenja. Rodna razlika u platama omogućuje kreatorima politika da identificiraju strukturne nejednakosti i osmisle ciljane mjere za promoviranje rodne ravnopravnosti u platama.

Dalji izračun prilagođene razlike u platama između muškaraca i žena u Bosni i Hercegovini omogućio bi detaljnije i dublje razumijevanje problema razlikovanjem efekata sastava od neobjašnjive komponente razlika u zaradi.

Reference

Uredba Vijeća (EZ) br. 530/1999 (1999).

Uredba Komisije (EZ) br. 1916/2000 (2000).

Uredba Komisije (EZ) br. 1738/2005 (2005.).

Eurostat (n.d.). Istraživanje o strukturi zarada i podaci o rodnoj razlici u platama.

OECD (n.d.). Indikator rodne razlike u platama.

Prilog 1.

Grupe zanimanja
Rukovoditelji i direktori
Zakonodavci, visoki zvaničnici i glavni izvršni direktori
Administrativni i komercijalni direktori
Menadžeri proizvodnje i specijaliziranih usluga
Direktori u turizmu, ugostiteljstvu, trgovini i srodnim uslugama
Stručnjaci
Stručnjaci iz temeljnih i primijenjenih nauka
Zdravstveni stručnjaci
Stručnjaci za obrazovanje i osposobljavanje
Stručnjaci za poslovanje i administraciju
Stručnjaci za informacijsku i komunikacijsku tehnologiju (IKT)
Stručnjaci iz pravnih, društvenih i kulturnih nauka
Tehničari i druga stručna zanimanja
Saradnici i tehničari u prirodnim i tehničkim naukama
Medicinske sestre i tehničari
Poslovni i administrativni saradnici
Saradnici u pravu, socijalnom radu, sportu, kulturi i religiji
IKT tehničari i tehničari za korisničku podršku
Uredski radnici i srodna zanimanja
Opći administrativni službenici i operateri
Službenici za korisničku podršku
Službenici za snimanje i obradu numeričkih podataka
Ostali administrativni službenici
Uslužna zanimanja i prodavači
Zanimanja u ličnim uslugama
Prodaja i srodna zanimanja
Zanimanja za ličnu njegu i podršku
Zanimanja u području sigurnosti i zaštite
Zanatlije i srodni zanatski radnici
Građevinarstvo i srodni zanati (osim električara)
Metalni, mašinski i srodni zanati
Zanati koji koriste ručne alate i pisače
Električari i elektroničari
Zanimanja u prehrambenoj, drvnoj, tekstilnoj i drugim obrtničkim djelatnostima

Grupe zanimanja
Operateri i monteri mašina i postrojenja
Operateri stacionarnih mašina i postrojenja
Monteri proizvoda
Vozači i operateri mobilnih mašina
Jednostavna zanimanja
Čistači i pomoćnici
Osnovna zanimanja u poljoprivredi, ribarstvu i šumarstvu
Osnovna zanimanja u rudarstvu, građevinarstvu, proizvodnji i prometu
Osnovna zanimanja u pripremi hrane
Zanimanja u uličnoj prodaji i uslužnim djelatnostima
Sakupljanje otpada i druga osnovna zanimanja

Rodna razlika u platama kroz feminističku ekonomsku prizmu

Rodna jednakost u platama, sposobnosti i inkluzivan rast u Bosni i Hercegovini

Prof.dr. Elissa Braunstein za UNDP

Sažetak

Prvo istraživanje o strukturi zarada u Bosni i Hercegovini bilježi neprilagođenu rodnu razliku u platama od 2,7 posto, što je među najnižima u Europi. Ovaj rad tvrdi da ta brojka više govori o tome tko je u plaćenom poslu nego o rodnoj ravnopravnosti. Učestvovanje žena u radnoj snazi vrlo je nisko, a gotovo četvrtina zaposlenih žena radi kao samostalne radnice ili pomažu u porodici, izvan obuhvata istraživanja. Izmjerena razlika stoga opisuje odabranu grupu žena. Među onima koje su zaposlene, podaci otkrivaju ne jednu razliku već nekoliko: velike razlike u sektorima povezanim sa njegom i u industrijama u kojima dominiraju muškarci, razlike koje se šire u velikim privatnim kompanijama i relativno komprimirane plate u javnom sektoru, gdje radi gotovo polovina zaposlenih žena. Oslanjajući se na feminističku ekonomiju i pristup sposobnosti, rad prati te obrasce do nejednake raspodjele neplaćene njege, rodno uslovljenih područja studija i organizacije određivanja plata te razmatra kako ih zelena i digitalna tranzicija mogu reproducirati. Zaključuje se da je transparentnost plata, iako neophodna, nedovoljna. Smanjenje rodnih razlika u zapošljavanju i prihodima zahtijeva ulaganja u zdravstvenu njegu, reformu određivanja plata i napredovanja te rodno osjetljiv dizajn tranzicija koje će oblikovati konvergenciju Bosne i Hercegovine s EU.

1. Uvod: Statistička prekretnica sa strukturnim implikacijama

Novo Istraživanje o strukturi zarada (ISZ – eng. SES) prvi put pruža Bosni i Hercegovini međunarodno usporedive podatke o rodnim razlikama u platama. Nalaz neprilagođene rodne razlike u platama od 2,7 posto svrstava Bosnu i Hercegovinu među zemlje s najnižom izmjerenom razlikom u Europi, znatno ispod prosjeka EU od 12,2 posto (UNDP, 2026.).

Međutim, brojku od 2,7 posto treba tumačiti u širem kontekstu zapošljavanja žena u Bosni i Hercegovini. Feminističke ekonomistice već dugo upozoravaju da rodna razlika u platama nije ni direktna mjera diskriminacije ni dovoljan pokazatelj rodne ravnopravnosti. Umjesto toga, uočene razlike u platama odražavaju prethodno profesionalno i sektorsko sortiranje, odgovornosti njege i rodne stereotipe ugrađene u prakse određivanja plata (Humphries i Sarasúa, 2021.). Što je možda najvažnije, one također zavise o tome tko uopće nađe plaćeni posao (Olivetti i Petrongolo, 2008.).

U kontekstima poput Bosne i Hercegovine, gdje je rodna razlika u učestvovanju u radnoj snazi veća nego u EU i među najvećima na Zapadnom Balkanu (Svjetska banka, 2024.), ovi efekti selekcije oblikuju uočene razlike u platama. Na primjer, kada je plaćeno zaposlenje dostupno prvenstveno ženama s višim obrazovanjem, jačom povezanošću s tržištem rada ili većom sposobnošću prilagođavanja ili prepuštanja odgovornosti za brigu vanjskim saradnicima, uzorak plata koji je rezultat toga odražava relativno privilegiranu podgrupu žena. U tim uslovima, uska rodna razlika u platama može koegzistirati s velikom rodnom nejednakošću na tržištu rada.

U Bosni i Hercegovini veliki udio žena ne učestvuje u plaćenom radu, dok su one koje su zaposlene neproporcionalno koncentrirane u javnom sektoru i sektoru njege, gdje su plate relativno male, a mogućnosti napredovanja ograničene. To je važno i za budućnost. Zelena i digitalna tranzicija u Bosni i Hercegovini promijenit će sektorski sastav zaposlenosti, ali nema razloga pretpostaviti da će žene i muškarci biti pogođeni tim promjenama ili da će od njih imati jednake koristi. Postojeći obrasci isključenosti i segregacije mogli bi se umjesto toga reproducirati u sektorima u nastajanju.

Stoga nas u ovom radu manje zanima je li 2,7 posto „velika“ ili „mala“ rodna razlika u platama, a više šta nam ta brojka govori, a šta nam ne govori, o rodnoj nejednakosti u BiH. Razlika u platama od 2,7 posto govori nam relativno malo ako veliki broj žena ostaje izvan plaćenog zaposlenja ili je koncentriran u uskom rasponu sektora s ograničenim mogućnostima napredovanja.

To nas dovodi do tri pitanja. Kako bismo trebali tumačiti rodnu razliku u platama kada toliko žena nije zaposleno? Što strukturira (i ograničava) pristup žena zaposlenju i njihovu zaradu nakon što se zaposle? Kako bi se ti obrasci mogli promijeniti kako se BiH suočava sa zelenom i digitalnom tranzicijom i približava konvergenciji s EU? Odjeljci koji slijede razrađuju ova pitanja prije nego što se osvrnu na implikacije politike.

Ovaj rad donosi dvije perspektive na ova pitanja: UNDP-ov pristup ljudskom razvoju i feminističku ekonomiju. Oboje usmjeravaju pažnju dalje od samih plata na uslove koji ljudima omogućuju učestvovanje u ekonomskom životu i korištenje tog učestvovanja. Analiza je također proizašla iz Foruma žena za razvoj, koji okuplja Agenciju za ravnopravnost spolova BiH, UNDP i više od 2200 praktičara i zagovornika širom Bosne i Hercegovine, njegove koalicije za dostojanstven rad, ekonomiju njege, transformativno vodstvo i proizvodnju znanja koji pružaju institucionalni okvir za prevođenje ove analize u politike i programe.

2. Prava razlika: Isključenost iz zaposlenja i nedovoljno iskorištene sposobnosti

2.1 Nisko učešće u radnoj snazi

Nisko učešće žena u radnoj snazi i dalje je jedna od najizraženijih nejednakosti na tržištu rada u Bosni i Hercegovini. Prema najnovijoj Anketi o radnoj snazi, u drugom tromjesečju 2025. stopa aktivnosti među ženama u dobi od 15 do 89 godina iznosila je samo 37,8 posto u poređenju sa 60,6 posto za muškarce, što predstavlja rodnu razliku od 22,8 postotnih bodova. Stopa zaposlenosti bila je slično nejednaka, 30,9 posto za žene i 54,6 posto za muškarce. Žene čine 62,3 posto osoba izvan radne snage, a također čine većinu (54,4 posto) nezaposlenih.

Ove razlike odražavaju kako rodne norme postaju strukturne prepreke ekonomskom učestvovanju žena – nejednaka raspodjela neplaćene njege i kućnih poslova, profesionalna i sektorska segregacija te nejednak pristup ekonomskim prilikama. Ove razlike su posebno značajne s obzirom na nisko ukupno učestvovanje radne snage u Bosni i Hercegovini. Kontinuirana isključenost velikog udjela žena radne dobi ograničava ekonomsko osnaživanje žena, kao i efektivnu ponudu radne snage i proizvodni potencijal zemlje.

2.2 Efekti selekcije i paradoks niske razlike u platama

Na tržištima rada koja karakterizira niska zaposlenost žena, rodne razlike u platama djelomično su oblikovane time ko dobija plaćeni posao. Tamo gdje je formalno zapošljavanje koncentrirano među relativno privilegiranim podskupom žena, poput onih s višim obrazovanjem, jačom vezanošću za tržište rada ili manje ograničenjima njege, podaci o platama odražavaju ovu selektivnu grupu, a ne žene u cjelini. Uska ili čak negativna rodna razlika u platama može se pojaviti jednostavno zato što zaposlene žene, u prosjeku, imaju karakteristike povezane s višim primanjima od zaposlenih muškaraca (Olivetti i Petrongolo, 2008.).

Uzimanje u obzir efekata selekcije postaje posebno važno za tumačenje dekompozicija rodnih razlika u platama. Ove metode obično razlikuju objašnjenu komponentu, koja se može pripisati uočljivim karakteristikama poput obrazovanja, radnog iskustva ili zanimanja, i neobjašnjenu komponentu, koja predstavlja ono što preostane. Potonja se često (s odgovarajućim oprezom) tumači kao odraz diskriminacije ili, neutralnije, faktora koji nisu obuhvaćeni individualnim karakteristikama uključenim u analizu. Međutim, karakteristike koje dekompozicije plata objašnjavaju same su oblikovane rodnim procesima prije nego što žene i muškarci uopće uđu na tržište rada. Treba uzeti u obzir da obrazovni izbori i putevi, profesionalno razvrstavanje, pristup osposobljavanju, prekidi u karijeri povezani sa njegom i norme o radnom vremenu i dostupnosti utječu na to gdje žene i muškarci rade i koliko zarađuju.

Osim toga, karakteristike i vrednovanja ugrađeni u strukture plata nisu rodno neutralni. Literatura o usporedivoj vrijednosti odavno je pokazala da sistemi ocjenjivanja poslova mogu odražavati rodne pretpostavke o vještinama, trudu, odgovornosti i uslovima rada, što doprinosi sistematskom podcjenjivanju rada obavljenog u zanimanjima u kojima dominiraju žene (Engleska, 1992.; Steinberg, 1990.). Budući da dekompozicije obično kontroliraju zanimanje, svako podcjenjivanje zanimanja u kojima dominiraju žene uračunava se kao dio „objašnjenih" razlika. Objašnjena komponenta stoga može obuhvatiti nejednakost ugrađenu u same strukture plata, kao i nejednakost koja nastaje prije nego što žene i muškarci uđu na tržište rada.

Komparativni dokazi iz Europe ilustriraju važnost ove dinamike. U Rumuniji je, na primjer, neprilagođena razlika u 2014. iznosila samo 4,5 posto, ali objašnjena komponenta bila je -12,7 posto, što znači da su zaposlene žene imale karakteristike koje predviđaju veće plate od muškaraca, dok je neobjašnjena komponenta bila 17,2 posto (Leythienne i Ronkowski, 2018.). Umjesto da neophodno signalizira rodnu ravnopravnost, ovakav rezultat može odražavati selektivno zapošljavanje žena. Drugim riječima, žene koje prevladaju prepreke učestvovanju na tržištu rada pozitivno su odabrane na tržištu rada na temelju karakteristika povezanih s višim primanjima.

Ovo tumačenje je posebno relevantno za Bosnu i Hercegovinu. S obzirom na veliku rodnu razliku u učestvovanju u radnoj snazi, statistika plata neproporcionalno predstavlja žene koje su uspješno ušle u posao i ostale na plaćenom zaposlenju. Relativno mala razlika u platama među ovom grupom stoga može koegzistirati sa značajnom rodnom nejednakošću u pristupu zaposlenju, profesionalnoj mobilnosti, ekonomskoj nezavisnosti i doživotnoj zaradi.

Središnja implikacija ovdje je da se rodna razlika u platama ne može tumačiti izolirano od šireg položaja žena na tržištu rada. Mala razlika među zaposlenim ženama može koegzistirati sa značajnom isključenošću iz plaćenog rada i vrlo nejednakom raspodjelom neplaćene njege (Humphries i Sarasúa , 2021.). Promatrano u ovom širem kontekstu, niska izmjerena razlika u platama u Bosni i Hercegovini manje je direktan pokazatelj rodne ravnopravnosti, a više djelomična mjera zarade među selektivno zaposlenom grupom žena.

2.3 Indeks rodne ravnopravnosti: Pozicioniranje BiH

Indeks rodne ravnopravnosti Europskog instituta za rodnu ravnopravnost pruža dodatni kontekst za tumačenje relativno male rodne razlike u platama u Bosni i Hercegovini. Indeks rodne ravnopravnosti za Bosnu i Hercegovinu za 2024. godinu, koji su izradili Agencija za statistiku BiH i Agencija za ravnopravnost spolova Ministarstva za ljudska prava i izbjeglice BiH koristeći metodologiju EIGE, postiže rezultat od 61,4 u pod-domeni Učestvovanje u domeni Rad. To je blagi porast u odnosu na 60,9 u 2023. godini, ali ostaje 21,9 bodova ispod prosjeka EU od 83,3. Indeks stoga potvrđuje ono što smo naučili iz gore navedenih podataka o radnoj snazi, da je rodna nejednakost u pristupu plaćenom zaposlenju značajna.

Indeks također nadilazi ono što nam podaci o platama mogu reći uključivanjem raspodjele vremena i neplaćenog rada njege uključivanjem domene punog radnog vremena (Indeks iz 2024. prenosi podatke iz prethodnog Indeksa jer ažurirani podaci iz 2023. nisu bili dostupni). Dostupni dokazi dokumentiraju kako nejednaka raspodjela neplaćenog rada njege i kućnih poslova ograničava ekonomske mogućnosti žena. Odgovornosti njege utječu ne samo na to mogu li žene učestvovati u plaćenom zaposlenju, već i na vrijeme i fleksibilnost dostupne za napredovanje u karijeri, osposobljavanje i stjecanje radnog iskustva.

Iz ove perspektive, Indeks rodne ravnopravnosti također bilježi kako norme i institucije koje oblikuju rodnu nejednakost prethode načinu i razlogu određivanja plata. Rodno uslovljeni obrasci korištenja vremena oblikuju ko može učestvovati u plaćenom radu, vrste poslova koje pojedinci mogu imati te mogućnosti napredovanja koje su predstavljene i dostupne. Suprotstavljanje rodnoj nejednakosti na tržištu rada stoga zahtijeva posebnu pažnju za društvenu organizaciju njege i kućnih poslova kao dio politike zapošljavanja, umjesto da se rodna razlika u platama ili zaposlenosti tretiraju kao izolirani problemi tržišta rada.

3. Sektorska slika: Šta otkrivaju podaci SES-a

Desagregacija podataka Istraživanja o strukturi zarada otkriva značajnu heterogenost ispod glavne rodne razlike u platama u Bosni i Hercegovini, što naglašava važnost nadilaženja agregiranih pokazatelja (UNDP, 2026.). Najveće razlike nalaze se u Umjetnosti, zabavi i rekreaciji (27,6 posto), Proizvodnji (20,0 posto), Rudarstvu i vađenju kamena (18,0 posto) te Zdravstvu i socijalnom radu (16,4 posto), a obrazovanje je (8,8 posto) također znatno iznad glavnih brojki. Činjenica da se najveće razlike pojavljuju i u sektorima u kojima dominiraju žene i u sektorima u kojima dominiraju muškarci sugerira da djeluje više od jednog mehanizma.

U zdravstvu i socijalnom radu, razlika je u skladu s dugogodišnjim feminističkim kritikama uskih okvira „jednakih plata“, koje naglašavaju da se rodna nejednakost često reproducira kroz sistematsko podcjenjivanje rada povezanog sa njegom, a ne kroz otvorenu diskriminaciju plata unutar identičnih naziva radnih mjesta. Određivanje plata u tim sektorima oblikovano je historijskim normama, naslijeđem javnog sektora i pretpostavkama o vještinama, odgovornosti i društvenoj vrijednosti koje smanjuju plate čak i tamo gdje su obrazovni zahtjevi i društvena važnost visoki. Prisutnost značajnih razlika u sektoru koji je toliko ključan za socijalno zbrinjavanje pojačava argument da se nejednakost plata mora shvatiti u odnosu na sektorsku segregaciju i vrednovanje njege, a ne samo kroz poređenja unutar usko definiranih poslova.

U proizvodnji i rudarstvu, gdje su žene manjina radnika, velike pozitivne razlike vjerojatnije odražavaju segregaciju unutar sektora, pri čemu su žene koncentrirane u slabije plaćenim proizvodnim i pomoćnim ulogama, a nedovoljno zastupljene u bolje plaćenim tehničkim i nadzornim pozicijama. Suprotno tome, negativne razlike pojavljuju se u administrativnim i pomoćnim uslužnim djelatnostima (–12,1 posto), građevinarstvu (–10,0 posto), prijevozu i skladištenju (–9,1 posto) te snabdijevanju vodom (–7,7 posto). U sektorima u kojima dominiraju muškarci, negativne razlike ne treba tumačiti kao dokaz prednosti žena. Vjerojatnije je da odražavaju vrste efekata selekcije o kojima se gore raspravljalo: nekoliko žena koje ulaze u ove industrije obično zauzimaju administrativne, specijalizirane ili više uloge, dok su muškarci koncentrirani na manualnim i slabije plaćenim pozicijama. Uočene razlike stoga odražavaju ko je odabran za zapošljavanje unutar tih sektora, a ne odsutnost rodnih barijera. Detalji zanimanja u ISZ-u omogućili bi direktno testiranje oba tumačenja.

Obrasci prema veličini poduzeća dodatno naglašavaju institucionalne dimenzije nejednakosti plata. Razlike su negativne ili blizu nule u malim i srednjim poduzećima (–6,6 posto za kompanije s 10–49 zaposlenika i –0,8 posto za one s 50–249 zaposlenika), ali rastu između 11,6 i 12,2 posto u poduzećima s 250 ili više zaposlenika. Ovaj gradijent sugerira da se nejednakost plata može pojačati tamo gdje se rodne norme ugrađuju u formaliziranije strukture plata, puteve napredovanja i diskrecijske sisteme nagrađivanja. Vlasništvo je također važno: razlika iznosi 2,3 posto u javnim poduzećima i 12,3 posto u privatnim (UNDP, 2026.).

Uzeti zajedno, ovi obrasci ukazuju na višestruke, strukturno različite rodne razlike u platama, a ne na jedan jedinstven fenomen: podcjenjivanje rada povezanog sa njegom u sektorima u kojima dominiraju žene; segregaciju unutar industrija u kojima dominiraju muškarci; širenje razlika u velikim, privatnim kompanijama, uz relativnu kompresiju plata u javnom sektoru. Prepoznavanje ove heterogenosti ima direktne implikacije na politiku. Mehanizmi transparentnosti i izvještavanja o platama mogu se prvo usmjeriti na veća poduzeća, koja imaju veći kapacitet usklađenosti i složenije sisteme određivanja plata, dok su potrebne intervencije specifične za sektor kako bi se riješilo podcjenjivanje rada u zdravstvu, socijalnim uslugama i obrazovanju.

Sektorski obrasci koje je otkrio ISZ odražavaju ne samo trenutne prakse određivanja plata, već i kumulativne efekte strukturne transformacije u ekonomiji Bosne i Hercegovine. Promjene u tome gdje žene i muškarci rade pružaju bitan kontekst za razumijevanje zašto su se pojavile ove sektorske distribucije i što one znače za politiku.

4. Strukturna transformacija i rodno uslovljena rekompozicija zaposlenosti

Tabela 1 kombinira sektorsku distribuciju zaposlenosti sa statusom zaposlenosti kako bi pokazala kako je strukturna transformacija preoblikovala vezanost žena i muškaraca za plaćeni posao u Bosni i Hercegovini. Ona također pokazuje koliki je dio ženske zaposlenosti izvan obuhvata ISZ-a, što je bitno za tumačenje male izmjerene razlike u platama.

4.1 Sektorska preraspodjele i rodno uslovljena struktura zaposlenosti

Zaposlenost muškaraca stalno se pomiče iz poljoprivrede, s 22,6 posto zaposlenosti muškaraca u 2000. na 13,3 posto u 2025. Zaposlenost žena u poljoprivredi pala je s 26,8 posto u 2000. na 18,3 posto u 2015. godini, ali je ponovno porasla na 21,6 posto u 2025. Donji dio tabele sugerira zašto: tokom iste decenije, doprinos radu u porodici među ženama pao je s 4,9 na 1,6 posto, dok je rad za vlastiti račun porastao sa 17,8 na 21,7 posto. Umjesto prijelaza u sektore s većom produktivnošću, ovo ukazuje na prelazak žena iz neplaćenog porodičnog rada u malu, često neformalnu poljoprivredu za vlastiti račun, iako reklasifikacija i modelirana priroda procjena za 2025. zahtijevaju oprez.

Izvan poljoprivrede, zaposlenost žena koncentrirana je u trgovini, smještaju i prehrambenim uslugama (24,1 posto u 2025.) te u obrazovanju, zdravstvu i socijalnom radu (17,5 posto), a oba su se područja povećala kao udio zaposlenosti žena između 2000. i 2015. prije nego što su se blago smanjila. Muškarci ostaju koncentrirani u proizvodnji (20,6 posto), građevinarstvu i komunalnim uslugama (18,1 posto) te saobraćaju i komunikacijama (11,7 posto), sektorima koji su također ključni za ulaganja u infrastrukturu i energetiku o kojima se raspravlja u Odjeljku 8.

Ovi obrasci važni su za tumačenje rezultata ISZ-a na dva načina. Prvo, sektorska segregacija je pozadina u odnosu na koju treba čitati sektorski specifične razlike u Odjeljku 3, i razlike u sektorima povezanim sa njegom i mješavinu velikih pozitivnih i negativnih razlika u industrijama u kojima dominiraju muškarci. Drugo, znatan udio ženske zaposlenosti u potpunosti je izvan ISZ-a. Istraživanje obuhvaća zaposlenike u poduzećima s deset ili više radnika i isključuje poljoprivredu.

U 2025. godini 21,6 posto zaposlenih žena radilo je u poljoprivredi, a 23,3 posto bile su samostalne ili su doprinosile kao radnice u porodici. Izmjerena razlika u platama stoga opisuje užu i povoljniju grupu žena nego što bi to sugerirali sami podaci o zaposlenosti.

Tabela 1. Raspodjela zaposlenosti prema spolu, sektoru i vrsti zaposlenja

Sektor / radni status	Žene 2000.	Žene 2015.	Žene 2025.	Muškarci 2000.	Muškarci 2015.	Muškarci 2025.
Poljoprivreda, šumarstvo, ribarstvo	26,8%	18,3%	21,6%	22,6%	19,5%	13,3%
Rudarstvo i vađenje kamena	0,8%	0,6%	0,3%	4,1%	3,5%	2,4%
Proizvodnja	14,2%	13,1%	13,1%	19,8%	18,6%	20,6%
Građevinarstvo i komunalne usluge	2,7%	3,3%	2,3%	14,9%	15,6%	18,1%
Trgovina, Smještaj, Hrana	22,1%	24,7%	24,1%	11,2%	14,6%	14,3%
Prijevoz, skladištenje, komunikacija	2,9%	3,4%	3,9%	9,1%	8,9%	11,7%
Finansije, osiguranje, nekretnine, poslovanje	2,6%	5,1%	6,2%	1,1%	3,0%	4,3%
Javna uprava i odbrana	6,9%	7,1%	5,7%	8,4%	8,5%	7,5%
Obrazovanje, zdravstvo, socijalni rad	16,9%	19,7%	17,5%	5,0%	5,4%	5,0%
Ostale usluge	4,0%	4,7%	5,3%	3,9%	2,4%	2,8%
Ukupno po sektorima	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Zaposlenici	68,7%	76,3%	74,5%	72,4%	76,9%	80,4%
Poslodavci	1,3%	0,9%	2,3%	4,3%	2,8%	5,1%
Radnici za vlastiti račun	18,2%	17,8%	21,7%	19,1%	18,5%	13,9%
Radnici iz porodice koji doprinose	11,8%	4,9%	1,6%	4,2%	1,8%	0,6%
Vrsta zaposlenja ukupno	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Izvor: Autorovi izračuni temeljeni na modeliranim procjenama ILO-a. Kolone se odnose na udjele zaposlenosti žena i muškaraca.

4.2 Status u zaposlenju i mehanizmi isključenja

Najizraženija promjena u donjem dijelu Tabele 1 je pad doprinosa porodičnom radu, a posebno među ženama: s 11,8 posto zaposlenosti žena u 2000. na 1,6 posto u 2025. To se može protumačiti kao formalizacija, ali vrijeme je važno. Između 2000. i 2015. pad doprinosa porodičnom radu (6,9 postotnih bodova) otprilike je bio usklađen s porastom udjela žena koje rade kao zaposlenice (7,6 bodova). Između 2015. i 2025. nije bio, što dokazuje i to kako se udio zaposlenica smanjio sa 76,3 na 74,5 posto, dok je rad za vlastiti račun porastao sa 17,8 na 21,7 posto. Tokom protekle decenije, dakle, žene koje napuštaju neplaćeni porodični posao uglavnom su se preselile u rad za vlastiti račun, većinom u poljoprivredi i često neformalno, a ne u plaćeni posao.

Budući da Tabela 1 prikazuje udjele zaposlenosti, ne može pokazati jesu li žene također potpuno napustile zaposlenje, to je prikazano niskim stopama učestvovanja i zaposlenosti u Odjeljku 2.1. Ono što pokazuje jest da znatan udio zaposlenih žena radi u oblicima zaposlenja koje ISZ ne mjeri. U 2025. godini gotovo svaka četvrta zaposlena žena (23,3 posto) bila je samozaposlena ili doprinosila porodici, u poređenju s 14,5 posto muškaraca.

4.3 Implikacije za analizu plata i tumačenje politika

Uzeta zajedno s efektima odabira o kojima se raspravljalo u odjeljku 2.2, Tabela 1 pokazuje zašto se pokazatelji temeljeni na platama moraju čitati uz podatke o zaposlenosti. ISZ mjeri plate među zaposlenicima u poduzećima s deset ili više radnika, a žene koje nisu zaposlene, koje rade u poljoprivredi ili koje rade za vlastiti račun ne ulaze u izračun. Strukturne promjene smanjile su neplaćeni porodični rad žena bez rješavanja ograničenja njege i institucionalnih prepreka koji ograničavaju njihovo učestvovanje, pa izmjerena razlika opisuje relativno odabranu grupu žena. Mala razlika tako je više u skladu sa odabirom i sortiranjem nego s rodno jednakim rezultatima na tržištu rada.

Politička implikacija je da je smanjenje razlika u platama među zaposlenicima samo dio zadatka. Veći izazov leži u uslovima koji određuju ko ulazi u plaćeni posao i pod kojim uslovima. Zašto je učestvovanje žena i dalje toliko ograničeno tema je sljedećeg odjeljka, koji se bavi organizacijom njege i društvenom reprodukcijom.

5. Njega, društvena reprodukcija i strukturna ograničenja ponude ženske radne snage

5.1 Neplaćena njega kao oblik socijalne njege

Ustrajno nisko učestvovanje žena u plaćenim poslovima u Bosni i Hercegovini usko je povezano s neplaćenom ekonomijom njege – uglavnom nevidljivim radom odgoja djece, brige za starije i osobe s invaliditetom te vođenja domaćinstva. Feministička ekonomija tretira ovaj rad kao dio socijalne njege, plaćenih i neplaćenih aktivnosti putem kojih ljudi osiguravaju svoja sredstva za život i dobrobit na dnevnoj i međugeneracijskoj osnovi (Power, 2004.; Berik i Kongar , 2021.). U tom okviru, ishodi tržišta rada ne mogu se odvojiti od načina na koji je njega organizirana .

Niže učestvovanje žena na tržištu rada stoga se bolje razumije kao rezultat strukturnih ograničenja nego neograničenog individualnog izbora. Ta ograničenja uključuju rodne norme koje njegu i kućne poslove prvenstveno dodjeljuju ženama; ograničene i često nedostupne usluge njege za djecu, starije osobe i osobe s invaliditetom, pri čemu je samo 31,4 posto ispitanika u nedavnom istraživanju izvijestilo o korištenju usluga njege za djecu (UN Women, 2025.) te kućne aranžmane u kojima žene ostaju odgovorne za kućne poslove čak i kada oba partnera rade puno radno vrijeme, a prihod domaćinstva bi im dopuštao vanjsku pomoć (Spahić Šiljak i Đipa , 2024.).

Podaci o radnoj snazi upućuju u istom smjeru. Stope ekonomske aktivnosti žena stagniraju ili padaju između 25. i 40. godine, što su najbolje godine za rađanje i brigu o djeci, što je obrazac koji Centar AIRE i UNDP (2023.) povezuju s neplaćenim obavezama njege. Neplaćena njega stoga ograničava ponudu ženske radne snage na nekoliko mjesta, oblikujući ulazak na tržište rada, radno vrijeme, izbor zanimanja i kontinuitet karijere, s utjecajem na zaradu, napredovanje i doživotnu sigurnost prihoda. Tretiranje nižeg učestvovanja žena kao pitanja preferencije pogrešno pripisuje izvor nejednakosti.

Barometar rodne ravnopravnosti pokazuje koliko su ta ograničenja društveno prepoznata. Velika većina žena (82,7 posto) i muškaraca (77,4 posto) slaže se da žene često nisu unaprijeđene jer poslodavci očekuju da će porodične obaveze ograničiti njihovu dostupnost, a 88,7 posto žena i 88,0 posto muškaraca slaže se da se žene na razgovorima za posao često pitaju o braku i planovima za djecu (Spahić Šiljak i Đipa , 2024.). Većina žena (73,2 posto) i muškaraca (58,2 posto) također se slaže da žene rade u slabije plaćenim zanimanjima poput obrazovanja, socijalne njege i zdravstva.

Autori Barometra to djelomično pripisuju ženama koje biraju poslove koji ostavljaju više vremena za porodicu (Spahić Šiljak i Đipa, 2024.). Koncentracija žena u tim sektorima stoga je oblikovana očekivanim odgovornostima njege, a ne samo preferencijama, te pojačava sektorsku segregaciju dokumentiranu u Odjeljku 4.

5.2 **Ekonomska vrijednost rada u njezi**

Neplaćeni rad njege u Bosni i Hercegovini je značajan. Procjene ankete koju je sastavio UN Women pokazuju da žene provode 6,3 sata dnevno na neplaćenom radu njege, u poređenju s 3,3 sata za muškarce, što je među najvećim opterećenjima zabilježenim u regionalnom mapiranju Europe i Srednje Azije, gdje žene u prosjeku provode pet sati dnevno, a muškarci oko dva (UN Women, 2025.). Žene u fokus grupama Barometra rodne ravnopravnosti opisale su slična opterećenja, s najmanje dva do tri sata dnevno na kućnim poslovima, a povećavaju se na šest ili sedam kada se uključi briga o djeci (Spahić Šiljak i Đipa , 2024., str. 32.).

Procjene u drugim dijelovima regije pokazuju koliko vrijedi ovaj rad. Neplaćena njega procijenjena je na 21,5 posto BDP-a u Srbiji i 33 posto na Kosovu (UN Women, 2025.). Još uvijek ne postoji usporediva procjena za Bosnu i Hercegovinu, gdje se studija državne ekonomije njege oslanjala na podatke o zaposlenosti jer potrebni podaci o proizvodnji nisu bili dostupni (UN Women, 2023.). Ta studija otkriva da su četiri glavna sektora njege (obrazovanje, ljudsko zdravstvo, stambena njega i socijalni rad) direktno zapošljavala 119.441 osobu u 2019. godini, ili 14,9 posto ukupne zaposlenosti, što se povećava na oko 190.000 radnih mjesta nakon što se uključe indirektni i inducirani efekti (UN Women, 2023.).

Neplaćena njega također funkcionira kao stabilizirajući mehanizam tokom razdoblja ekonomskog, socijalnog i humanitarnog stresa, kompenzirajući medostatke u javnim uslugama i sistemima socijalne zaštite (UNDP i UNICEF, 2022.). Iz perspektive feminističke politike ekonomije, ta se stabilizacija postiže intenziviranjem neplaćenog ženskog rada (Picchio , 1992.; Elson, 1998.). Umjesto da je izvan ekonomije, neplaćena njega subvencionira tržišnu proizvodnju snižavanjem troškova reprodukcije rada i apsorpcijom šokova koji bi inače zahtijevali javne ili privatne izdatke. Ovaj aranžman ne održavaju samo društvene norme već i interesi poslodavaca, domaćinstava i država koje imaju koristi od eksternalizacije troškova njege na neplaćeni ženski rad. Ova dinamika ima poseban odjek u kontekstu BiH, gdje naučnici tvrde da su uzastopni šokovi postsocijalističke degradacije razvoja, rata 1990-ih i dugotrajnog procesa pristupanja EU stvorili specifičnu poluperifernu politiku ekonomije u kojoj domaćinstva, a posebno žene, apsorbiraju strukturne šokove kroz intenziviranje neplaćenog rada (Blagojević Hughson, 2015).

Tamo gdje usluge njege ostaju ograničene, ta se opterećenja direktno prenose na ograničenja tržišta rada opisana u odjeljku 5.1. Stoga se rodna razlika u platama ne može odvojiti od podcjenjivanja rada njege u ekonomskoj politici.

5.3 Ulaganje u njegu kao razvojna i klimatska strategija

Prepoznavanje njege kao socijalne usluge ima direktne implikacije na strategiju razvoja. Sve veći broj feminističkih ekonomskih istraživanja pokazuje da ulaganje u sektor njege donosi bolje rezultate zapošljavanja u poređenju s tradicionalnom potrošnjom na infrastrukturu. Simulacije za sedam zemalja OECD-a pokazuju da bi ulaganje od 2,0 posto BDP-a u njegu povećalo ukupne stope zaposlenosti za 2,4 do 6,1 postotnih bodova i stope zaposlenosti žena za 3,3 do 8,2 postotna boda (De Henau i sar., 2016.). Analiza ulazno-izlaznih podataka za nekoliko zemalja EU-a i Sjedinjene Američke Države pokazuje da ulaganje u njegu donosi bolje rezultate zapošljavanja od ekvivalentnih ulaganja u građevinarstvo, što bi općenito koštalo najmanje dvostruko više da bi se generirali usporedivi dobici u zapošljavanju, s puno većim udjelom novih radnih mjesta za žene (De Henau i Himmelweit, 2021.).

Ulaganje u njegu donosi dvostruku dividendu. Prvo, generira direktno zapošljavanje u uslugama njege, uključujući njegu za djecu, njegu za starije osobe, zdravstvo i obrazovanje. U Bosni i Hercegovini postojeći sektori njege već podržavaju oko 190 000 radnih mjesta nakon što se uzmu u obzir indirektni i inducirani efekti (UN Women, 2023.). Drugo, ovo proizvodi indirektne dobitke u zapošljavanju smanjenjem tereta neplaćene njege i omogućavanjem njegovateljima, pretežno ženama, da potpunije učestvuju u plaćenom radu. Tamo gdje je ponuda ženske radne snage ograničena njegom kao što je u Bosni i Hercegovini, ovaj drugi efekt vjerojatno će biti velik.

Usluge njege također su inherentno niskougljične u odnosu na kapitalno intenzivne sektore poput građevinarstva ili proizvodnje. Njihov intenzitet ugljika po jedinici zaposlenja je djelić onoga povezanog s tradicionalnim ulaganjima u infrastrukturu. Smanjenjem vremenskog siromaštva, prošireno pružanje njege također može smanjiti zavisnost o oblicima potrošnje koji intenzivno koriste resurse i štede vrijeme, poput gotove hrane i individualiziranog prijevoza. Kao takva, ulaganja u njegu usko su usklađena s klimatskim i okolišnim ciljevima, nudeći put do rasta bogatog zapošljavanjem s manjim ekološkim tragom. Ova usklađenost je posebno važna dok Bosna i Hercegovina prolazi kroz svoju zelenu tranziciju i traži razvojne strategije koje su kompatibilne s održivošću okoliša.

U ekonomiji u kojoj nisko učešće ograničava rast, a ženske sposobnosti ostaju nedovoljno iskorištene, ulaganje u njegu predstavlja i ekonomsku i zelenu infrastrukturu.

6. Javni sektor: Kompresija plata, zaštita i rodno uslovljene ljestvice napredovanja

Javni sektor je ključan za zapošljavanje žena u Bosni i Hercegovini. Javna uprava i državna poduzeća čine 30 posto ukupne zaposlenosti i 44 posto formalno plaćene zaposlenosti (Svjetska banka, 2023.). Žene zavise o njemu čak i više nego što ovi udjeli sugeriraju. Četrdeset devet posto zaposlenih žena radi u javnom sektoru, 32 posto u javnoj upravi i 17 posto u državnim poduzećima, a polovica tih žena radi u zdravstvu i obrazovanju, u poređenju sa 17 posto muškaraca u tom sektoru (Svjetska banka, 2023.).

Javni poslovi nude značajne materijalne prednosti. Kada kontroliramo dob, spol, obrazovanje, iskustvo i lokaciju, radnici u javnom sektoru zarađuju u prosjeku 19 posto više bruto plata od usporedivih formalnih radnika u privatnom sektoru, a premija je još veća kada se uzmu u obzir ugovori o radu, zdravstveno osiguranje, plaćeni dopust, roditeljski dopust i penzije (Svjetska banka, 2023.). Premija je također mnogo veća za žene nego za muškarce, 27 posto u poređenju s 14 posto, uglavnom zato što su žene koncentrirane u zdravstvu i obrazovanju, gdje je premija najveća (Svjetska banka, 2023.). Budući da je rodna razlika u platama znatno veća u privatnom sektoru (Svjetska banka, 2023.), javni poslovi ženama daju i veću relativnu platu i veću sigurnost.

Ove karakteristike pomažu objasniti malu izmjerenu razliku u platama. Budući da su žene neproporcionalno zaposlene tamo gdje je premija najviša, a plata se određuje putem standardiziranih skala, javno zapošljavanje smanjuje razliku uočenu u agregiranim podacima. ISZ ukazuje na isti smjer: razlika je 2,3 posto u javnim poduzećima i 12,3 posto u privatnim (UNDP, 2026.), iako istraživanje ne obuhvaća javnu upravu. Ipak, javni sektor ne uklanja rodnu nejednakost. Žene u javnoj upravi zarađuju 2,2 posto manje, a žene u državnim poduzećima 3,9 posto manje od muškaraca sa sličnim karakteristikama na sličnim poslovima. Svjetska banka pripisuje te razlike nejednakom pristupu naknadama i dodacima na platu, razlikama u mogućnostima napredovanja i normama oko porodične njege (Svjetska banka, 2023.). Vertikalna segregacija je izražena. Samo 2,4 posto žena u javnom sektoru obavlja više pozicije, u poređenju s 8,2 posto u privatnom sektoru, iako je vjerojatnije da će žene u javnom sektoru imati visoko obrazovanje od muškaraca (Svjetska banka, 2023.).

Javno zapošljavanje stoga je i tampon protiv nesigurnosti na tržištu rada i mjesto gdje se rodna nejednakost ponovno uspostavlja, a ne uklanja. Politika jednakosti plata u javnom sektoru mora se pozabaviti napredovanjem, pristupom dodacima i naknadama te ocjenjivanjem posla, ne samo osnovnom platom. Veličina sektora također oblikuje obrazovanje i izbor karijere jer dominacija javnog zapošljavanja može usmjeravati žene posebno prema obrazovanju, zdravstvu i društvenim naukama (Svjetska banka, 2023.). Zajedno s očekivanim odgovornostima njege o kojima se raspravljalo u odjeljku 5.1, ovo pomaže da se objasni koncentracija žena u tim područjima. Izazov politike je proširiti pristup žena zanimanjima u privatnom sektoru i tehničkim zanimanjima s višim prihodima bez ugrožavanja zaštite koju pruža javno zapošljavanje.

7. STEM, digitalna ekonomija i poslovi budućnosti

7.1 Rodno obilježena područja studija

Program reformi Bosne i Hercegovine pridaje značajnu važnost digitalnoj i zelenoj tranziciji (Europska komisija, 2025a). Zemlja ulazi u ove tranzicije s izraženim rodnim razlikama u tehničkim vještinama. Samo oko 29 posto radnika ima diplomu iz nauke, tehnologije, inženjerstva ili matematike (STEM), a među ženama taj udio iznosi 19 posto (Svjetska banka, 2023.). To je razlika u područjima studija, a ne u obrazovnim postignućima. Žene su činile 60 posto diplomanata visokog obrazovanja u 2020. godini, ali više od polovine žena koje su diplomirale završilo je studije u zdravstvu i socijalnoj njezi, obrazovanju i društvenim naukama, dok su muškarci prevladavali u IKT-u, inženjerstvu, proizvodnji i građevinarstvu (Agencija za statistiku BiH, 2022. godina, citirali Centar AIRE i UNDP, 2023.).

Ovi obrasci odražavaju strukturu potražnje za radnom snagom o kojoj se raspravljalo u Odjeljku 6, gdje javno zapošljavanje nagrađuje kvalifikacije u obrazovanju i zdravstvu, kao i očekivane odgovornosti njege o kojima se raspravljalo u Odjeljku 5.1. Neravnoteža je široko prepoznata. U Barometru rodne ravnopravnosti, 71,3 posto žena i 59,9 posto muškaraca slaže se da su žene nedovoljno zastupljene u STEM zanimanjima ((Spahić Šiljak i Đipa , 2024.)). Međutim, sama svijest ne znači promjenu. Rodno uslovljene društvene norme, institucionalne barijere i nejednak pristup profesionalnim mrežama i dalje oblikuju obrazovne i karijerne izbore djevojaka.

Ova analiza je u skladu s pristupom Foruma žena za razvoj, čije koalicije za proizvodnju znanja i dostojanstven rad tretiraju nedovoljnu zastupljenost žena u STEM-u i digitalnim područjima kao pitanje ograničenih sposobnosti, oblikovanih socijalizacijom , institucionalnim preprekama i nejednakom raspodjelom njege, a ne individualnim preferencijama ili sposobnostima (UNDP, 2022.).

7.2 Izvan tokova: Zadržavanje i uslovi koji omogućuju

Politika o ženama i STEM-u često se fokusira na „tokove“ poticanjem djevojaka i mladih žena u tehnička područja putem stipendija, informiranja ili reforme kurikuluma. Ove mjere su važne, ali ulazak je samo dio problema. Istraživanja u Sjedinjenim Državama pokazuju da žene napuštaju naučna i inženjerska zanimanja u većoj mjeri nego muškarci, a razlozi uglavnom leže u uslovima na radnom mjestu, uključujući nezadovoljstvo platom i napredovanjem (Hunt, 2016.) te teškoće kombiniranja zahtjevnih poslova s roditeljstvom, što mnoge nove majke gura iz stalnog zaposlenja u sektoru STEM (Cech i Blair-Loy, 2019.).

Usporedivi dokazi za Bosnu i Hercegovinu su ograničeni, ali uslovi koji potiču odliv studenata drugdje su očito prisutni. Kao što je pokazao Odjeljak 7.1, razlika leži u područjima studija, a ne u ukupnom obrazovanju žena, tako da ga povećanje upisa samo po sebi neće zatvoriti. Žene koje se bave tehničkim i digitalnim zanimanjima suočavaju se s ograničenjima u njezi dokumentiranima u Odjeljku 5, u kontekstu gdje relativno malo porodica koristi formalnu njegu o djeci (UN Women, 2025). Prevladavajući stavovi pojačavaju ta ograničenja: 78,7 posto žena i 72,6 posto muškaraca slaže se da mala porodična poduzeća više odgovaraju ženama jer ostavljaju više vremena za porodicu, a 46,2 posto muškaraca vjeruje da muškarci bolje vode velike kompanije (Spahić Šiljak i Đipa, 2024). Podaci o platama ukazuju na isto, s rodnom razlikom u platama od 9,6 posto u informiranju i komunikaciji te razlikama koje se šire u poduzećima s 250 ili više zaposlenika (UNDP, 2026).

Politika za sektor STEM stoga mora biti povezana sa uslugama njege, regulacijom radnog vremena i transparentnim sistemima plata i napredovanja te direktno uključivati poslodavce, a posebno veće kompanije. Nekoliko ovih mjera, uključujući fleksibilne radne aranžmane i dopust za njegovatelje, spadaju u Direktivu EU o ravnoteži između poslovnog i privatnog života, čije se implikacije za Bosnu i Hercegovinu ispituju na drugom mjestu u ovoj analizi. Smanjenje rodnih razlika u STEM-u zavisi jednako o politici njege i radnog mjesta kao i o obrazovanju.

8. Zelena tranzicija: Rizik od ponovne segregacije i prilika za inkluzivan rast

Bosna i Hercegovina se obavezala na usklađivanje s europskom politikom o klimi i energetici putem Sofijske deklaracije o Zelenoj agendi za Zapadni Balkan iz 2020. (Europska komisija, 2020.). Očekuje se novo zapošljavanje u području obnovljivih izvora energije, energetske efikasnosti, održive poljoprivrede, kružne ekonomije i zelenih tehnologija.

Ko će dobiti te poslove zavisit će o postojećim obrascima segregacije. Energija, građevinarstvo i promet, sektori u centru dekarbonizacije, već su u velikoj mjeri pod dominacijom muškaraca. Građevinarstvo i komunalne usluge čine 18,1 posto muške zaposlenosti, ali samo 2,3 posto ženske, a saobraćaj i komunikacije 11,7 posto odnosno 3,9 posto (Tabela 1). ISZ sugerira da je prepreka pristup, a ne plata, budući da žene koje rade u građevinarstvu i saobraćaju u prosjeku zarađuju više od muškaraca u tim sektorima (UNDP, 2026.). Bez promišljenog dizajna, zelena ulaganja vjerojatno će reproducirati ovaj obrazac u novim aktivnostima. Održiva poljoprivreda je djelomični izuzetak. Žene već čine veliki udio poljoprivrednih zaposlenosti (Tabela 1), tako da bi zeleni poljoprivredni programi mogli direktno dosegnuti žene ako su tako dizajnirani.

Zasad nema puno znakova takvog dizajna. Studija nultog stanja o klimatskom i rodnom budžetiranju u Bosni i Hercegovini i Srbiji otkrila je da je cijeli budžet Ministarstva energetike, rudarstva i industrije Federacije za 2021. godinu, te svaki program Ministarstva energetike i rudarstva Republike Srpske, ocijenjen kao „rodno neutralan“, što znači da nije sadržavao ni rodne pokazatelje ni analizu njihovih efekata na žene i muškarce (Nikolin i sar., 2023.). Isto je vrijedilo i za veći dio poljoprivrednog budžeta Republike Srpske.

To je važno za rast, kao i za jednakost. S obzirom na to da emigracija i starenje stanovništva smanjuju radnu snagu (OECD, 2026.), zelena tranzicija koja se uglavnom oslanja na muški rad ostavlja mnoge ljudske kapacitete zemlje neiskorištenima. Zelena ulaganja stoga bi od samog početka trebala biti rodno osjetljiva, uključujući programe osposobljavanja i prekvalifikacije s ciljevima za učestvovanje žena, rodne kriterije u javnoj nabavi za klimatske i energetske projekte te praćenje učestvovanja, zadržavanja i napredovanja žena, a ne samo njihove prisutnosti među korisnicima. Usluge njege, kako se tvrdi u odjeljku 5.3, same su po sebi izvor zapošljavanja s niskim udjelom ugljika i preduslov za učestvovanje žena u drugim zelenim i digitalnim sektorima.

Ovi prioriteti, zajedno sa širim ciljem mobilizacije ženske radne snage, ključni su za plan konvergencije Bosne i Hercegovine s EU, koja također pruža mjerila za mjerenje napretka.

9. Konvergencija sa EU, sposobnosti i rast

Put Bosne i Hercegovine prema pristupanju EU povezuje rodnu ravnopravnost sa širim planom konvergencije. Plan rasta Europske komisije za Zapadni Balkan, podržan Instrumentom za reforme i rast od 6 milijardi eura, povezuje pretpristupno finansiranje s programima reformi zemalja (Europska komisija, 2023.). Bosna i Hercegovina bila je posljednja zemlja u regiji koja je dobila odobrenje. Programi reformi Albanije, Kosova, Crne Gore, Sjeverne Makedonije i Srbije odobreni su u oktobru 2024. Indikativna dodjela sredstava za Bosnu i Hercegovinu smanjena je za 10 posto u julu 2025. zbog kašnjenja (EEAS, 2025.), a njezin Program reformi podnesen je 30. septembra 2025. i odobren 4. decembra 2025. godine, s dodjelom do 976,6 milijuna eura (Europska komisija, 2025.). Područja reformi uključuju zelenu i digitalnu tranziciju, razvoj privatnog sektora, zadržavanje talenata te temeljna prava i vladavinu prava. Rodna ravnopravnost tretira se kao međusektorsko pitanje, a ne kao samostalni cilj, a kasni početak smanjuje vrijeme dostupno za provedbu.

Okviri konvergencije govore o ljudskom kapitalu i vještinama. Ovaj rad koristi širi jezik sposobnosti, slijedeći Sena (1999.), jer pitanje nije samo koriste li se ženske vještine produktivno, već imaju li žene stvarnu slobodu birati i obavljati plaćeni posao. Dva okvira vode do istog zaključka. OECD-ova tabela rezultata ekonomske konvergencije za zapadni Balkan prati napredak prema standardima EU u šest klastera politika, uključujući vještine, koji obuhvaćaju zapošljavanje, obrazovna postignuća, produktivnost rada i cjeloživotno učenje. U svojoj najnovijoj procjeni, OECD je utvrdio da je Bosna i Hercegovina postigla određeni napredak u vještinama, ali se i dalje suočava sa značajnim izazovima u cjeloživotnom učenju, produktivnosti rada i efektivnom korištenju vještina te da su visokoobrazovani ljudi prekomjerno zastupljeni među onima koji emigriraju (OECD, 2026.).

Ovi izazovi su rodno uslovljeni. Niska stopa učestvovanja žena u radnoj snazi i zaposlenosti znači da velik dio obrazovanog stanovništva zemlje ne radi za platu, u kontekstu starenja stanovništva, emigracije i smanjenja radne snage. Profesionalna i sektorska segregacija te ograničen pristup žena STEM-u, digitalnim i zelenim zanimanjima dodatno smanjuju koliko se ženske sposobnosti u potpunosti prenose u zapošljavanje i produktivnost. Smanjenje rodne nejednakosti u zapošljavanju i prihodima stoga je ključno za vlastiti cilj Programa reformi, a to je zadržavanje talenata i dugoročna konvergencija s EU.

Transparentnost plata je jedno od područja gdje usklađivanje još uvijek nije postignuto. Izvještaj Komisije iz 2025. ne utvrđuje napredak u socijalnoj politici i zapošljavanju te poziva Bosnu i Hercegovinu da nastavi usklađivanje s pravom EU o nediskriminaciji i rodnoj ravnopravnosti (Europska komisija, 2025b). Direktiva (EU) 2023/970, koju su države članice trebale prenijeti do 7. juna 2026. godine, daje radnicima pravo na informacije o nivoima plata, zahtijeva od poslodavaca

da otkriju raspone plata podnositeljima zahtjeva za posao i zabranjuje pitanja o prošlim platama te obavezuje poslodavce sa 100 ili više zaposlenika da izvještavaju o rodnim razlikama u platama, i to češće za veće poslodavce. U slučajevima kada izvještavanje otkrije razliku od najmanje pet posto u bilo kojoj kategoriji radnika koja se ne može opravdati objektivnim, rodno neutralnim razlozima i ne ispravi se u roku od šest mjeseci, poslodavci moraju provesti zajedničku procjenu plata s predstavnicima radnika (Europski parlament i Vijeće Europske unije, 2023.).

Priprema za usklađivanje ojačala bi podatke i institucije potrebne za razumijevanje nejednakosti u platama u Bosni i Hercegovini, uključujući dosljedno izvještavanje o razlikama u platama, kapacitete poslodavaca i institucija za analizu struktura plata te bolji pristup informacijama i pravnim lijekovima za radnike. Također bi se dobili dokazi na nivou poduzeća koje ISZ, po svojoj prirodi, ne može pružiti. Transparentnost plata najbolje se shvaća kao dio infrastrukture pravednijeg tržišta rada , a ne samo kao zahtjev za usklađenost.

10. Politika i praktične implikacije

Analiza ukazuje na politički program koji transparentnost plata tretira kao neophodnost, ali ne i kraj. Mala izmjerena razlika u platama u Bosni i Hercegovini odražava isključenost žena iz zapošljavanja, nejednaku raspodjelu njege, sektorsku i profesionalnu segregaciju te način na koji se određuju plate, tako da nijedan pojedinačni instrument to neće riješiti. Efektivna politika stoga mora usvojiti perspektivu tokom cijelog života toka i sistema, ugrađujući transparentnost plata u širi okvir njege, zapošljavanja, vještina i upravljanja tržištem rada. Raniji rad UNDP-a na izvještavanju o nejednakosti na radnom mjestu i razlikama u platama, uključujući inicijativu UNDP-a u BIH «Pečat rodne ravnopravnosti za privatni sektor», koja pruža alate za suštinsku institucionalnu transformaciju kroz dvostruki pristup rodne osviještenosti i ciljanih rodno specifičnih intervencija u srednjim i velikim poduzećima, pruža važnu osnovu za operacionalizaciju ovog pristupa (Centar AIRE i UNDP, 2023.).

1. **Preoblikovati narativ politike: od razlika u platama do inkluzivnosti u zapošljavanje.** Polazna tačka je korekcija narativa. Niska izmjerena rodna razlika u platama ne bi se trebala predstavljati kao dokaz postignute jednakosti. Umjesto toga, razlika u zaposlenosti trebala bi biti eksplicitno usmjerena kao primarni pokazatelj rodne nejednakosti u Bosni i Hercegovini. Uspjeh politike trebao bi se procijeniti kroz povećanje učestvovanja žena u radnoj snazi i održivo zapošljavanje, uz smanjenje razlika u platama među zaposlenima. Ovo preoblikovanje usklađuje plan za rodnu ravnopravnost s ciljevima mobilizacije ljudskog kapitala i konvergencije te pomaže u izbjegavanju samozadovoljstva potaknutog obmanjujućim statistikama.

2. **Ulaganje u njegu kao ekonomsku i zelenu infrastrukturu.** Ulaganja u njegu trebala bi se podići s rezidualne socijalne politike na ključnu komponentu ekonomske strategije i strategije tržišta rada. Primjenom okvira 5R za njegu, prepoznavanjem, smanjenjem i preraspodjelom neplaćenog rada njege uz nagrađivanje i predstavljanje plaćenih radnika u sektoru njege, javna ulaganja u njegu o djeci, njegu o starijima, zdravstvene i socijalne usluge mogu proširiti dostojanstveno zapošljavanje, a istovremeno omogućiti veće učestvovanje žena u široj ekonomiji. Međunarodni dokazi ILO-a pokazuju da ulaganje u njegu može generirati značajno zapošljavanje, a istovremeno jačati sisteme njege i podržavati ekonomsko učestvovanje žena.

   Za Bosnu i Hercegovinu, ovaj plan može se nadovezati na postojeću državnu bazu znanja i politika, uključujući rad UN Women na ekonomiji njege i Studiju nultog stanja ekonomije njege, uz Plan puta za ekonomiju njege razvijen putem Foruma žena za razvoj (WF4D) i lokalizaciju Equanomics pristupa UNDP-a. Zajedno, to pruža snažnu osnovu za prevođenje principa ekonomije njege u politike i programske akcije specifične za Bosnu i Hercegovinu. Ovaj plan se provodi putem Zajedničkog programa UN-a za ubrzanje rodne ravnopravnosti, stvarajući priliku za povezivanje dokaza, dijaloga o politikama i institucionalnog djelovanja u području njege sa širim naporima za unapređenje ekonomskog osnaživanja žena i rodno osjetljivog ekonomskog upravljanja.

Ulaganje u njegu stoga može istovremeno služiti višestrukim ciljevima: stvaranju pristojnih radnih mjesta, smanjenju prepreka učestvovanju žena na tržištu rada, jačanju ljudskog kapitala oslobađanjem vremena za plaćeni rad i razvoj vještina te odgovoru na demografske pritiske povezane sa starenjem i potražnjom za njegom. Integriranje njege u ekonomsku i socijalnu politiku, uz istovremeno povezivanje sa zelenom i digitalnom tranzicijom gdje je to relevantno, pomoglo bi pozicioniranju njege kao produktivne infrastrukture i jačanju veza između rodne ravnopravnosti, inkluzivnog rasta i održivog razvoja.

3. **Provesti transparentnost plata kao donju, a ne gornju granicu.** Transparentnost plata i izvještavanje trebaju se institucionalizirati kao minimalni standardi, a ne tretirati kao krajnje tačke. Sekvencijalni pristup je ključan. Prvo, rutinska izrada i objavljivanje statistike o rodnim razlikama u platama trebale bi biti ugrađene u državne statističke i administrativne sisteme. Drugo, obaveze izvještavanja poslodavaca trebale bi se postepeno uvoditi, počevši od većih poduzeća gdje se razlike u platama obično povećavaju, a administrativni kapaciteti su veći, u skladu s pristupom koji je zauzela Direktiva EU o transparentnosti plata. Treće, transparentnost mora biti uparena s korektivnim mehanizmima, uključujući sisteme ocjenjivanja poslova temeljene na rodno neutralnim kriterijima, redovne revizije plata, transparentnost u strukturama napredovanja i bonusa te jasno definirane planove ublažavanja. Bez ovih komplementarnih mjera, transparentnost riskira otkrivanje razlika bez njihovog smanjenja.

4. **Pojačati dijagnozu s feminističkim oprezom.** Dekompozicija Blinder-Oaxaca, primijenjena na Bosnu i Hercegovinu u ovoj analizi, može pokazati koliki je dio razlika povezan s razlikama u mjerenim karakteristikama kao što su sektor, zanimanje i veličina kompanije. Slijedeći praksu Eurostata, neobjašnjena komponenta ne bi se trebala izjednačavati s diskriminacijom (Leythienne i Ronkowski, 2018.). Isto tako, objašnjena komponenta ne bi se trebala čitati kao proizvod individualnog izbora: razlike u sektoru, zanimanju i radnom vremenu same su oblikovane rodnim normama, odgovornostima njege i institucijama (Humphries i Sarasúa , 2021.). Rezultate dekompozicije najbolje je koristiti za ciljano određivanje politika, a ne kao konačne mjere diskriminacije.

5. **Izgraditi rodno osjetljive puteve do STEM-a i zelenih radnih mjesta.** Smanjenje rodne razlike u platama u srednjoročnom razdoblju zahtijeva proširenje pristupa žena sektorima s višim povratom, uključujući STEM, digitalna zanimanja i zanimanja u zelenoj ekonomiji. To se ne može postići samo obrazovnom politikom. Rodni ciljevi i poticajni uslovi trebali bi biti ugrađeni u strukovne i tercijarne programe STEM-a, zelene vještine i osposobljavanje za energetsku efikasnost te partnerstva poslodavaca. Javna nabavka povezana s ulaganjima u klimu i energiju nudi posebno snažnu polugu: rodni kriteriji mogu se uključiti u dizajn projekata, odabir izvođača i okvire za praćenje kako bi se osiguralo da zelena ulaganja proširuju mogućnosti za žene. Integriranje rodno osjetljivog budžetiranja u finansiranje klime dodatno jača odgovornost i usklađenost s ciljevima inkluzivnosti (Nikolin i sar., 2023.).

6. **Prelaz s „jednake plate“ na „jednaku vrijednost“. Konačno, rješavanje stalnog podcjenjivanja zanimanja u kojima dominiraju žene zahtijeva prelazak s uskih okvira jednake plate prema pristupu jednake vrijednosti.** To podrazumijeva sistematski pregled sistema klasifikacije i evaluacije poslova korištenjem rodno neutralnih kriterija, uz eksplicitno priznanje da segregacija zanimanja i rad povezan sa njegom oblikuju rezultate plata uzvodno od određivanja plata na nivou poduzeća. Ključan je rad s kritikama feminističke ekonomije za konvencionalne metode dekompozicije i vrednovanja, uključujući literaturu o usporedivoj vrijednosti, kako bi se osiguralo da politika jednakosti plata rješava strukturnu nejednakost, a ne samo njezine površinske manifestacije.

   Princip je već prisutan u zakonu. Zakon o radu Federacije Bosne i Hercegovine predviđa jednaku platu za rad jednake vrijednosti, ali ne definira platu sveobuhvatno niti propisuje kazne za kršenje (Centar AIRE i UNDP, 2023.). Zadatak je stoga provedba, putem rodno neutralnih sistema ocjenjivanja i klasifikacije poslova, kakve zahtijeva Direktiva o transparentnosti plata, a na temelju usporedive literature o tome kako takvi sistemi podcjenjuju ženski rad (Engleska, 1992.; Steinberg, 1990.).

7. **Proširiti Pečat rodne ravnopravnosti.** Pečat rodne ravnopravnosti, koji provodi UNDP BIH s Agencijom za rodnu ravnopravnost BIH u privatnom i javnom sektoru, pruža strukturirani proces samoprocjene, planiranja akcija, provedbe i certificiranja koji obuhvaća prakse plata, napredovanja, zapošljavanja i ljudskih resursa. Davanje prioriteta velikim poduzećima, gdje ISZ bilježi najveće nedostatke, učinilo bi ga dobro ciljanim dodatkom transparentnosti plata.

11. Zaključak: Izgradnja inkluzivnog tržišta rada

Istraživanje o strukturi zarada prvi put daje Bosni i Hercegovini međunarodno usporedive podatke o platama. Međutim, ako se pročita u kontekstu, njegov naslov, neprilagođena rodna razlika u platama od 2,7 posto, signaliziraju rekonfiguraciju rodne nejednakosti kroz isključivanje, a ne njezino rješavanje. Učestvovanje žena u radnoj snazi među najnižima je u Europi, a otprilike četvrtina zaposlenih žena radi u poljoprivredi, samostalno ili u vrlo malim kompanijama koje istraživanje ne obuhvaća. Izmjerena razlika stoga opisuje odabranu grupu žena. Poput analize dekompozicije na drugim mjestima u ovoj analizi, ova poređenja sama po sebi ne mogu utvrditi uzročnost ili izmjeriti diskriminaciju, zbog čega se dokazi o platama moraju čitati uz podatke o učestvovanju, njezi i napredovanju u karijeri.

Centralni zaključak ovog rada je da se Bosna i Hercegovina suočava s razlikom u zaposlenosti više nego s razlikom u platama, te da je razlika u zaposlenosti ukorijenjena u načinu na koji su organizirana tržišta njege, obrazovanja i rada. Žene obavljaju većinu neplaćenog rada njege, s ograničenim javnim uslugama za njegu. Visoko su obrazovane, ali koncentrirane u područjima studija koja uglavnom vode do poslova u javnom sektoru i poslova povezanih sa njegom. Među zaposlenima, ISZ otkriva ne jednu razliku već nekoliko: u podcijenjenim sektorima njege, u industrijama u kojima dominiraju muškarci i u velikim privatnim kompanijama, nasuprot relativno komprimiranim platama u javnom sektoru.

Transparentnost plata je neophodan temelj za rješavanje ovih obrazaca, ali sama po sebi će otkriti nejednakost umjesto da je smanji. Trajni napredak zavisi o ulaganjima u njegu kao ekonomsku i zelenu infrastrukturu, o reformi određivanja plata, naknada i napredovanja u javnom i privatnom sektoru, o rodno osjetljivim putevima u STEM, digitalno i zeleno zapošljavanje te o integraciji rodne ravnopravnosti u finansiranje klimatskih promjena. To je ključno za plan konvergencije Bosne i Hercegovine s EU, uključujući i njezin deklarirani cilj zadržavanja talenata, budući da rast i produktivnost zavise o tome da žene mogu u potpunosti koristiti svoje sposobnosti u plaćenom radu.

Agencija za ravnopravnost spolova BiH, UNDP i partneri koji rade putem Foruma žena za razvoj izgradili su bazu dokaza i programske odnose potrebne za napredak ovog plana. Istraživanje o strukturi zarada uspostavlja osnovu prema kojoj se sada može mjeriti napredak. Sljedeći korak je pretvoriti te dokaze u politiku .

Reference

Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine (2022) Žene i muškarci *u Bosni i Hercegovini [Women and Men in Bosnia and* Herzegovina]. Sarajevo: Agencija za statistiku BiH.

Centar AIRE i UNDP Bosna i Hercegovina (2023.) Razotkrivanje nejednakosti na radnom mjestu u Bosni i Hercegovini: Komparativna analiza mehanizama za izvještavanje o rodnim razlikama u platama. Sarajevo: AIRE Centar i UNDP Bosna i Hercegovina.

Arslanagić-Kalajdžić, M. i sar. (2023) *Osnovna studija o ekonomiji njege u Bosni i Hercegovini.* Sarajevo: UN Women.

Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine, Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine i UNDP Bosna i Hercegovina (2023.) Politike, poticaji i afirmativne mjere za poboljšanje položaja žena na tržištu rada u Bosni i Hercegovini. Autor: Faruk Hadžić. Sarajevo: UNDP Bosna i Hercegovina.

Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine i Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine, Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine (2024.) Indeks rodne ravnopravnosti za Bosnu i Hercegovinu 2023. Sarajevo: UN Women Bosna i Hercegovina.

Berik, G. i Kongar , E. (2021.) ‹Pristup socijalnog zbrinjavanja u feminističkoj ekonomiji: Istraživanje u razvoju›, u Berik, G. i Kongar , E. (ur.) Routledgeov priručnik feminističke ekonomije. London: Routledge, str. 3–17.

Blagojević Hughson, M. (2015) Poluperiferija i rod: Pobuna konteksta [[The Semiperiphery and Gender: The Rebellion of the Context]. Beograd: Institut za kriminološka ja sociologija istraživanja .

Cech, EA i Blair-Loy, M. (2019.) ‹Promjenjive karijerne putanje novopečenih roditelja u STEM-u›, Zbornik radova Državne akademije nauka, 116(10), str. 4182–4187.

De Henau, J. i Himmelweit , S. (2021.) ‹Oporavak od COVID-19 vođen njegom: Ulaganje u visokokvalitetnu njegu za poticanje i ponovno uravnoteženje ekonomije›, Feminist Economics, 27(1–2), str. 453–469.

De Henau, J., Himmelweit, S., Łapniewska, Z. i Perrons, D. (2016.) Ulaganje u ekonomiju njege: Rodna analiza poticaja za zapošljavanje u sedam zemalja OECD-a. Bruxelles: Međunarodna konfederacija sindikata.

EEAS (2025.) O smanjenju dodjele za Bosnu i Hercegovinu u okviru Plana rasta. Sarajevo: Delegacija EU-a u BiH.

EIGE (2023.) Indeks rodne ravnopravnosti za Zapadni Balkan. Vilnius: Europski institut za rodnu ravnopravnost.

Elson, D. (1998). ‹Ekonomsko, političko i domaće: poduzeća, države i domaćinstva u organizaciji proizvodnje›, Nova politička ekonomija, 3(2), str. 189–208.

England, P. (1992) Usporediva vrijednost: Teorije i dokazi. New York: Aldine de Gruyter.

Europska komisija (2020.) Smjernice za provedbu Zelene agende za Zapadni Balkan. SWD(2020) 223 final. Bruxelles: Europska komisija.

Europska komisija (2023.) Novi plan rasta za zapadni Balkan. COM(2023) 691 final. Bruxelles.

Europska komisija (2025a) Komisija odobrava Program reformi Bosne i Hercegovine. Bruxelles: Europska komisija, Glavna uprava za proširenje i istočno susjedstvo. Dostupno na: https://enlargement.ec.europa.eu/news/commission-approves-bosnia-and-herzegovinas-reform-agenda-2025-12-04_en (pristupljeno: 2. oktobra 2026.).

Europska komisija (2025b) Izvještaj o Bosni i Hercegovini za 2025. Radni dokument osoblja Komisije SWD(2025) 751 final, koji prati Komunikaciju o politici proširenja EU-a za 2025. Bruxelles, 4. novembar 2025.

Europski parlament i Vijeće Europske unije (2023.) „Direktiva (EU) 2023/970 Europskog parlamenta i Vijeća od 10. maja 2023. o jačanju primjene principa jednake plate za jednak rad ili rad jednake vrijednosti između muškaraca i žena putem mehanizama transparentnosti plata i provedbe“, Službeni list Europske unije, L 132, str. 21–44.

Humphries, J. i Sarasúa , C. (2021.) ‹Feminizacija radne snage›, u Berik, G. i Kongar , E. (ur.) Routledgeov priručnik feminističke ekonomije. London: Routledge, str. 79–92.

Hunt, J. (2016.) ‹Zašto žene napuštaju nauku i inženjerstvo?›, ILR Review, 69(1), str. 199–226.

Leythienne , D. i Ronkowski, P. (2018.) Dekompozicija neprilagođenih rodnih razlika u platama korištenjem podataka iz Istraživanja o strukturi zarada. Luksemburg: Eurostat, Statistički radni dokumenti.

Nikolin, S., Bećirović , A., Mrkaljević , S. i Kapor, Z. (2023.) Osnovna studija o rodnoj ravnopravnosti i finansiranju klimatskih promjena za Srbiju i Bosnu i Hercegovinu: Pregled ključnih nazivnika, opcija politika i programiranja. Istanbul: Regionalni ured UN-a za Europu i Srednju Aziju.

OECD (2026.) Tabela rezultata ekonomske konvergencije za Zapadni Balkan 2026. Pariz: OECD Publishing.

Olivetti, C. i Petrongolo, B. (2008.) ‹Nejednaka plata ili nejednako zapošljavanje? Analiza rodnih razlika među zemljama›, Journal of Labor Economics, 26(4), str. 621–654.

Picchio, A. (1992). Društvena reprodukcija: Politička ekonomija tržišta rada. Cambridge University Press.

Power, M. (2004.) ‹Socijalno zbrinjavanje kao polazište feminističke ekonomije›, Feminist Economics, 10(3), str. 3–19.

Sen, A. (1999) Razvoj kao sloboda. New York: Knopf.

Spahić Šiljak , Z. i Đipa , D. (2024) Barometar rodne ravnopravnosti Bosne i Hercegovine. Sarajevo: UNDP Bosna i Hercegovina i Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine, Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine.

Steinberg, RJ (1990.) ‹Društvena konstrukcija vještine: rod, moć i usporediva vrijednost›, Rad i zanimanja, 17(4), str. 449–482.

UNDP (2021.) Državni izvještaj o ljudskom razvoju 2020.: Socijalna uključenost u Bosni i Hercegovini. Sarajevo: Program Ujedinjenih naroda za razvoj u Bosni i Hercegovini.

UNDP (2022.) Planovi puta – Forum žena za razvoj. Sarajevo: UNDP Bosna i Hercegovina. Dostupno na: https://www.undp.org/bosnia-herzegovina/publications/roadmaps-women-forum-development (Pristupljeno: 2. oktobra 2026.).

UNDP Bosna i Hercegovina i Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine, Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine (2026.) Rodna razlika u platama u Bosni i Hercegovini. Sarajevo: UNDP Bosna i Hercegovina.

UNDP Bosna i Hercegovina i Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine, Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine (2024.) Barometar rodne ravnopravnosti Bosne i Hercegovine. Sarajevo: UNDP Bosna i Hercegovina.

UNDP i UNICEF (2022): Procjena društvenog utjecaja COVID-19 u Bosni i Hercegovini: Treće istraživanje domaćinstava. Sarajevo: UNDP i UNICEF.

UN Women (2023.) Studija nultog stanja o ekonomiji njege u Bosni i Hercegovini: Pregled ključnih nazivnika, politika i programskih opcija. Sarajevo: UN Women.

UN Women (2025.) Mapiranje rada njege u Europi i centralnoj Aziji. Istanbul: Regionalni ured UN Women za Europu i središnju Aziju.

Svjetska banka (2023.) Bosna i Hercegovina: Tržište rada javnog sektora i njegove implikacije. Washington, DC: Svjetska banka.

Svjetska banka (2024.) Procjena rodne ravnopravnosti u zemlji: Bosna i Hercegovina. Washington, DC: Svjetska banka.

PRILAGOĐENA RODNA RAZLIKA U PLATAMA

Efendić dr. Adnan
Međedovic dr. Aldin
Raduška Cupać

Sažetak

Ova studija ispituje rodnu razliku u platama (RRP) koristeći primarne podatke prikupljene u Bosni i Hercegovini (BIH) za Rodni barometar UNDP-a i Agencije za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine, Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine za 2024. godinu. Procjenjuje neprilagođene i prilagođene rodne razlike u platama korištenjem regresija zarada tipa Mincer i tehnike dekompozicije Blinder-Oaxaca koju preporučuje Eurostat.

Neprilagođeni RRP procjenjuje se na 5%–8%, zavisno o podacima i metodologiji, što ukazuje na to da žene na tržištu rada u BIH zarađuju manje od muškaraca. Međutim, nakon kontrole relevantnih individualnih i socioekonomskih odrednica, prilagođeni RRP dosljedno iznosi oko 13%, što ga čini gotovo dvostruko većim od neprilagođene razlike. To odgovara gubitku otprilike jednog i pol mjeseca zarade godišnje. Rezultati dekompozicije pokazuju da se većina razlike ne može pripisati razlikama u karakteristikama žena, već razlikama u načinu na koji se te karakteristike nagrađuju na tržištu rada.

Zaista, prilagođeni modeli otkrivaju da žene ostvaruju niže prinose od obrazovanja i suočavaju se s većim smanjenjima u zaradi povezanim s ranjivošću, dok je političko učestvovanje povezano s višim prihodima samo među muškarcima. Gradsko prebivalište jedini je ispitivani faktor koji, čini se, više koristi ženama. Štoviše, analiza interakcije dodatno pokazuje da je RRP heterogen, pri čemu se neke grupe žena suočavaju s većim nepovoljnostima kada nekoliko karakteristika djeluje zajedno. Istraživanje implicira da bi se stoga politike trebale baviti nejednakim prinosima od obrazovanja, ranjivošću i pristupom ekonomski korisnim mrežama, posebno.

1. UVOD

Rodna razlika u platama (RRP) i dalje je važna dimenzija rodne nejednakosti na savremenim tržištima rada. Ona odražava razlike u zaradama između žena i muškaraca koje mogu proizaći iz niza faktora, uključujući horizontalnu i vertikalnu segmentaciju tržišta rada, razlike u učestvovanju u radnoj snazi, obrazovanju i iskustvu, vrijeme provedeno izvan zaposlenja, koncentraciju žena u određenim zanimanjima i njihovu nedovoljnu zastupljenost na vodećim pozicijama (ILO, 2019.). Istovremeno, empirijski dokazi dosljedno identificiraju neobjašnjivu komponentu rodne razlike u platama koja se ne može pripisati uočljivim razlikama između žena i muškaraca. Trajne razlike u platama imaju posljedice koje se protežu dalje od trenutnih prihoda i utječu na ekonomsku sigurnost žena, akumulaciju bogatstva i otpornost na buduće ekonomske šokove (Waitkus i Minkus, 2021.).

Ova pitanja su posebno relevantna za Bosnu i Hercegovinu (BIH), post-konfliktnu i tranzicijsku ekonomiju s trajnim strukturnim izazovima na tržištu rada i težnjama za bližom integracijom s Europskom unijom. Rodna ravnopravnost formalno je uključena u institucionalni i politički okvir zemlje, a posebno putem Zakona o rodnoj ravnopravnosti i Agencije za ravnopravnost spolova BiH, koja djeluje unutar Ministarstva za ljudska prava i izbjeglice BiH kao centralna institucija odgovorna za koordinaciju i praćenje politika rodne ravnopravnosti. Ipak, postojeća istraživanja i dalje dokumentiraju rodne razlike u ishodima na tržištu rada u BIH (Efendić i Pugh, 2018.; Rizvanović i Efendić, 2021.; Shehaj, 2022.; Kovačević i Rizvić, 2022.; UNDP i AGE, 2024.; Efendić, 2025.; ASBIH, 2024.).

Mjerenje rodne razlike u platama nije jednostavno, jer procjene zavise o primijenjenim indikatorima i metodologijama. Neprilagođena rodna razlika u platama obuhvaća razlike u prosječnoj zaradi između žena i muškaraca, ali ne uzima u obzir razlike u njihovim uočljivim karakteristikama. Kao posljedica ovoga, mala neprilagođena razlika može skrivati važne rodne nejednakosti i treba je tumačiti s oprezom (Gashi i Adnett, 2020.; Braunstein, 2026.). Prilagođena rodna razlika u platama uzima u obzir relevantne individualne karakteristike i karakteristike tržišta rada, pružajući uslovljeniju procjenu razlika u zaradi. Funkcije zarade tipa Mincer (Mincer, 1974.) procjenjuju rodne razlike uslovno na temelju uočenih karakteristika, dok dekompozicija theaca odvaja razliku povezanu s razlikama u karakteristikama od one povezane s razlikama u prinosima od tih karakteristika (Oaxaca, 1973.). Potonji pristup preporučuje Eurostat za analizu prilagođenih rodnih razlika u platama (Leythienne i Ronkowski, 2018.).

U tom kontekstu, glavni cilj ove studije je pružiti empirijske dokaze o neprilagođenim i prilagođenim rodnim razlikama u platama u BiH koristeći primarne podatke iz Rodnog barometra UNDP-a i Agencije za ravnopravnost spolova iz 2024. godine. Analiza se bavi trima usko povezanim pitanjima. Prvo, **kolika je uočena rodna razlika u platama u BiH?** Drugo**, kako se ta razlika mijenja kada se uzmu u obzir uočljive individualne karakteristike i karakteristike tržišta rada?** Treće**, koje karakteristike i rodno specifični prinosi tih karakteristika najsnažnije doprinose uočenim i prilagođenim razlikama?** Kako bi se odgovorilo na ta pitanja, studija kombinira deskriptivne dokaze s regresijama zarada Mincerovog tipa i dekompozicijom Blinder-Oaxaca. Posebna se pažnja posvećuje i rodnim interakcijama kako bi se utvrdilo jesu li obrazovanje, prebivalište, ranjivost te građansko i političko učestvovanje povezani s različitim ishodima zarade za žene i muškarce.

Ostatak rada strukturiran je na sljedeći način. Sljedeći odjeljak pregledava postojeće dokaze o rodnoj razlici u platama u Bosni i Hercegovini i raspravlja o relevantnim događajima na tržištu rada. Sljedeći odjeljak predstavlja podatke i metodološki pristup korišten za procjenu neprilagođenog i prilagođenog RRP-a. Nakon toga slijede empirijski rezultati, uključujući analizu dekompozicije i efekte rodne interakcije. U završnim odjeljcima raspravlja se o nalazima, izvode se zaključci i predstavljaju njihove glavne implikacije na politiku.

2. RAZLIČITI EMPIRIJSKI DOKAZI O RODNOJ RAZLICI U PLATAMA U BIH

Postoji nekoliko studija i statističkih izvora koji pružaju dokaze o rodnoj razlici u platama u Bosni i Hercegovini. Njihove procjene nisu uvijek direktno usporedive zbog razlika u izvorima podataka, metodama procjene i razdobljima posmatranja. Ipak, one pokazuju znatne varijacije u prijavljenoj veličini razlike. Usprkos toj varijaciji, dokazi dosljedno potvrđuju postojanje rodne razlike u platama, iako nismo našli studije koje kažu da razlike nema ili da negativno utječe na muškarce. Istovremeno, obrasci uočeni u različitim studijama ukazuju na to da se razlika s vremenom može postepeno smanjivati, pri čemu neke procjene izvještavaju o relativno niskim nivoima RRP-a, posebno ako se posmatraju neprilagođeni nedavni podaci. Iako takve „zvučne brojke" s nekoliko postotaka razlike mogu biti ohrabrujuće, glavni izazov je zaista pravilno razumijevanje koji se podaci posmatraju i kako ih treba tumačiti (Braunstein, 2026). Ipak, trajna ukupna razlika u platama koja žene stavlja u nepovoljan položaj i dalje je uobičajeni zaključak u literaturi usmjerenoj na Bosnu i Hercegovinu, ukazujući na kontinuirane rodno zasnovane nejednakosti na tržištu rada ove zemlje. Neke od takvih glavnih studija i izvještaji raspravljaju se u nastavku.

Započinjemo s dvije povezane publikacije objavljene u okviru Vijeća za regionalnu saradnju (RCC), koje ispituju rodne razlike u platama iz regionalne i specifične perspektive za pojedinu zemlju. U komparativnoj analizi, Shehaj (2022.) istražuje neprilagođene rodne razlike u platama u različitim zanimanjima i sektorima koristeći podatke o bruto mjesečnim platama za 2020. godinu. Studija otkriva da rodne razlike u platama i dalje postoje u svim ekonomijama Zapadnog Balkana, s prosječnom razlikom od 17,3%. Analiza također identificira značajne rodne razlike u platama u zapošljavanju, a posebno među starijim ženama s nižim stepenom obrazovanja, usprkos tome što su žene u prosjeku obrazovanije od muškaraca. U sklopu istog projekta, Kovačević i Kapo (2022.) posebno se fokusiraju na Bosnu i Hercegovinu, ispitujući razlike u zanimanjima u razdoblju 2016. – 2020. Njihovi nalazi potvrđuju značajnu ukupnu razliku od oko 38%, posebno izraženu u zanimanjima u kojima dominiraju muškarci, kao što su oružane snage, rukovanje postrojenjima i mašinama te zanati. Nasuprot tome, žene zarađuju nešto više u uslužnom sektoru, prodaji i nekim profesionalnim i administrativnim zanimanjima. Ipak, rodna razlika u platama i dalje je značajna na menadžerskim pozicijama, što odražava vertikalnu segregaciju zanimanja. Budući da se ove procjene temelje na neprilagođenim podacima, veličina razlike može se razlikovati nakon što se uzmu u obzir individualne karakteristike i karakteristike povezane s poslom.

Za razliku od prethodnih studija, Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine (2024.) izvještava o relativno niskoj neprilagođenoj rodnoj razlici u platama od 3,6%, na temelju Istraživanja o strukturi zarada iz 2022. Muškarci su u prosjeku zarađivali 12,0 KM po satu u poređenju s 11,6 KM za žene, dok je godišnja zarada iznosila 24.579 KM za muškarce i 23.485 KM za žene. Iako ove brojke sugeriraju skromnu razliku na agregiranom nivou, one prikrivaju značajne razlike među sektorima, zanimanjima i nivoima obrazovanja. Strukturni faktori, poput profesionalne segregacije, sektorske distribucije i niskog učestvovanja ženske radne snage, igraju važnu ulogu. Zaista, zaposlenost žena u Bosni i Hercegovini i dalje je znatno niža od zaposlenosti muškaraca (55% za muškarce naspram 32% za žene u 2024.; ASBIH, 2026.), što može utjecati na uočenu razliku. Štoviše, budući da se podaci temelje na zaradama koje su prijavile kompanije, mogu biti prisutne i potencijalne pristranosti u izvještavanju. Kao što tvrde Gashi i Adnett (2020.), zemlje s niskim učestvovanjem ženske radne snage obično pokazuju relativno niske neprilagođene razlike u platama zbog efekata selekcije. Jednostavno rečeno, žene s većim potencijalom zarade imaju veću vjerojatnost učestvovanja na tržištu rada. Kao posljedica toga, neprilagođene mjere mogu podcijeniti stvarne rodne razlike. Slične zabrinutosti izražavaju Redmond i McGuinness (2017.), koji pokazuju da su se, iako su se neprilagođene razlike u Europi smanjile, prilagođene razlike često povećale.

Posebno prikupljeni rodno zasnovani indikatori su prikazani u UNDP-ovom Rodnom barometru (2024.), koji koristi reprezentativne podatke ankete prikupljene u Bosni i Hercegovini. Na temelju transformiranih kategorija prihoda i slijedeći metodologiju Eurostata (pogledajte empirijske odjeljke za više detalja o ovim izračunima), procijenjena neprilagođena rodna razlika u platama iznosi približno 8%, što ukazuje na to da žene u prosjeku zarađuju manje od muškaraca. Budući da je ova procjena također neprilagođena, ona odražava agregatne razlike bez uzimanja u obzir varijacija u individualnim ili s poslom povezanim karakteristikama. Slično tome, naša procjena u empirijskim odjeljcima koja se temelji na podacima iz Istraživanja javnog mnijenja RCC-a Balkan Barometer (2025.) pokazuje da je neprilagođena rodna razlika u platama oko 9%, slično prethodnom nalazu.

Rodne razlike protežu se izvan formalnog tržišta rada na neformalne i neprijavljene ekonomske aktivnosti. Dokazi iz rada Efendića (2025.) za Zapadni Balkan pokazuju da su muškarci skloniji neformalnom zaposlenju i ostvaruju veći dodatni prihod od takvih aktivnosti, dok su žene nedovoljno zastupljene među onima s višim primanjima i koncentrirane su u kategorijama s nižim prihodima. Ovi nalazi sugeriraju da rodno zasnovane nejednakosti u prihodima postoje i u formalnom i u neformalnom sektoru. Međutim, postojeći dokazi ne kvantificiraju prilagođene ili neprilagođene rodne razlike u platama u smislu razlika u prihodima, već se fokusiraju na vjerojatnost učestvovanja u svim kategorijama prihoda, što ukazuje na važno područje za buduća istraživanja.

Sveukupno, dostupne studije pokazuju da procjene rodne razlike u platama nisu direktno usporedive zbog razlika u skupovima podataka, pristupima mjerenju i metodama procjene, pri čemu se većina oslanja na neprilagođene indikatore. Ipak, dostupni dokazi dosljedno ukazuju na značajnu rodnu razliku u platama koja se s vremenom možda donekle smanjila, u skladu s globalnim trendovima (WEF, 2025.). Međutim, ove nalaze treba tumačiti s oprezom, ističući važnost analiza temeljenih na prilagođenim podacima i naprednijim metodama procjene, što je cilj kojim se ova studija želi pozabaviti.

Kako bi se obogatila analiza rodne razlike u platama, ova studija stavlja poseban naglasak na Barometar rodne ravnopravnosti Bosne i Hercegovine (BRR BiH – eng. GEB BiH), objavljen 2024. godine. Barometar pruža bitan kontekst u vezi s društvenim normama, stavovima i strukturnim preprekama koje oblikuju ishode ženskog tržišta rada. Ovo pruža analitički potencijal iz perspektive ekonomije njege, jer pruža reprezentativne i detaljne dokaze o korištenju vremena, praksama njege i podjeli rada unutar domaćinstva u BiH. BRR su zajednički proveli UNDP-a i Agencija za ravnopravnost spolova BiH i on koristi dizajn sa mješovitim metodama, kombinirajući reprezentativno istraživanje 1800 ispitanika s kvalitativnim fokus grupama. Ovaj pristup daje i statističke i iskustvene uvide u rodne odnose. Kvantitativni dio ovog izvještaja direktno se oslanja na podatke BRR BiH (2024), pružajući tako komplementarnu analitičku studiju koja obuhvaća kvantitativne empirijske dimenzije koje prije nisu istražene.

Centralni nalaz iz BRR-a BiH odnosi se na nejednaku raspodjelu neplaćene njege i kućanskih obaveza, koja ostaje snažno rodno uslovljena usprkos određenom napretku tokom vremena (UNDP i Agencija za ravnopravnost spolova BiH (ARS), 2024.). Žene i dalje snose primarnu odgovornost za kućanske poslove i zadatke njege, što ograničava njihovu raspoloživost vremena, učestvovanje na tržištu rada i napredovanje u karijeri (ARS BiH, Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice BiH, 2020.). Ta su ograničenja direktno povezana s rodnim razlikama u platama, jer ograničavaju pristup žena zaposlenju s punim radnim vremenom, bolje plaćenim zanimanjima i vodećim pozicijama (Braunstein, 2026.). U kontekstu sektora u nastajanju poput zelene ekonomije, gdje su radna mjesta često koncentrirana u zahtjevnijim, tehničkim i manje fleksibilnim zanimanjima, ove strukturne barijere mogu dodatno ograničiti sposobnost žena da iskoriste nove mogućnosti na tržištu rada (UNDP HDR, 2025.).

BRR BiH (2024) dodatno ističe trajne nejednakosti u praksama tržišta rada, uključujući diskriminaciju pri zapošljavanju i napredovanju. Žene tako prijavljuju o suočavanju s preprekama povezanim s trudnoćom i planiranjem porodice, a poslodavci često nerado zapošljavaju ili zadržavaju žene u reproduktivnoj dobi (ARS BiH, Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice BiH, 2020.). Takve prakse pojačavaju profesionalnu segregaciju i doprinose prekidima u karijernim putanjama žena, s dugoročnim implikacijama na zaradu. Ovi nalazi u skladu su s širim dokazima o zelenim radnim mjestima i zapošljavanju vezanom uz STEM, gdje ograničeno učestvovanje žena u tehničkim područjima i vodećim ulogama ograničava njihov pristup bolje plaćenim segmentima tržišta rada (WEF, 2025.; ILO, 2026.).

Osim toga, izvještaj ukazuje na kontinuiranu nedovoljnu zastupljenost žena u donošenju odluka i javnom životu, što odražava šire neravnoteže moći koje se protežu i na ekonomske strukture. Već je utvrđeno da muškarci ulažu više vremena i novca u umrežavanje u cijeloj regiji zapadnog Balkana, uključujući političko umrežavanje, što je mehanizam podrške koji im omogućuje pristup mrežama s visokim povratom i isplativosti s većim prihodima u formalnom i neformalnom sektoru ekonomije (Efendić i Ledeneva, 2020.; Efendić, 2025.). Ograničena prisutnost žena na vodećim pozicijama, kako u politici tako i na radnom mjestu, utječe ne samo na njihove individualne izglede za zaradu, već i na stepen u kojem se rodno osjetljive politike na kraju oblikuju i provode.

Uzeti zajedno, nalazi Rodnog barometra naglašavaju da su rodne razlike u platama u BiH duboko ukorijenjene u strukturnim i sociokulturnim faktorima, uključujući rodne norme, podjelu rada i nejednak pristup prilikama (UNDP i Agencija za ravnopravnost spolova BiH, 2024.). Ti faktori međusobno djeluju s tekućim ekonomskim transformacijama, a posebno širenjem zelenih sektora i sektora STEM-a, kako bi utjecali na to ko ima koristi od novonastalih, bolje plaćenih poslova.

Uz ograničenja povezana sa njegom, nalazi ukazuju na važnost uslova na radnom mjestu i institucionalnih okvira kao faktora koji omogućuju učestvovanje i zaradu žena na tržištu rada. Politike koje podržavaju ravnotežu između poslovnog i privatnog života, poput onih koje se odražavaju u Direktivi EU o ravnoteži između poslovnog i privatnog života (Europska unija, 2019.), igraju ključnu ulogu u smanjenju strukturnih prepreka promocijom fleksibilnih radnih aranžmana, roditeljskog dopusta i pravednije podjele odgovornosti za njegu. Istovremeno, rješavanje rizika na radnom mjestu poput seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja ključno je za osiguranje ne samo zapošljavanja žena, već i njihovog zadržavanja i napredovanja u karijeri, kako je istaknuto u međunarodnim radnim standardima o nasilju i uznemiravanju na radu (ILO, 2019.) . Iako su empirijski dokazi o direktnom utjecaju ovih mjera na rodne razlike u platama i dalje ograničeni, širi dokazi upućuju na to da uslovi na radnom mjestu i institucionalna podrška značajno oblikuju rezultate rodne ravnopravnosti na tržištima rada (OECD, 2023.). Ova perspektiva usko je usklađena s pristupom Equanomics i Pečatom rodne ravnopravnosti, koji naglašavaju ulogu politika na radnom mjestu i organizacijskih standarda kao transformacijskih alata za unapređenje rodne ravnopravnosti. Jačanje ovih dimenzija uz intervencije u ekonomiji njege stoga je važno za rješavanje strukturnih pokretača rodne razlike u platama u Bosni i Hercegovini.

3. PRILAGOĐENA RODNA RAZLIKA U PLATAMA – EMPIRIJSKA ANALIZA

Ovaj odjeljak predstavlja podatke i empirijsku strategiju korištenu za analizu rodne razlike u platama unutar prilagođenih metoda procjene. Opisuje izvore podataka i ključne varijable, ocrtava transformaciju varijabli i specifikaciju modela te detaljno opisuje korištene metode procjene. Odjeljak nadalje izvještava o deskriptivnoj statistici i predstavlja glavne empirijske rezultate, uključujući efekte interakcije s rodnim analizama i analizama robusnosti.

3.1 Podaci

Empirijska analiza temelji se na primarnim izvorima podataka prikupljenim u Bosni i Hercegovini tokom posljednjih nekoliko godina. Osnovna empirijska analiza oslanja se na prilagođene podatke prikupljene za projekt Barometar rodne ravnopravnosti koji finansira UNDP, uz analitičku publikaciju čiji su autori Šiljak Spahić i Đipa (2024.). Primarni podaci prikupljeni su 2023. godine korištenjem metode CATI (računarski potpomognuto telefonsko intervjuiranje). Istraživanje je provedeno na slučajnom, reprezentativnom uzorku od 1800 građana na nivou države (900 žena i 900 muškaraca) u dobi od 18 i više godina širom Bosne i Hercegovine (BIH).

Iako su podaci Rodnog barometra (RB) UNDP-a i ARS posebno dizajnirani za obuhvaćanje rodno povezanih karakteristika u Bosni i Hercegovini, ključna karakteristika varijable prihoda jest da se mjeri kao kategorička varijabla na temelju raspona prihoda. Ovo je uobičajen izbor u prikupljanju primarnih podataka, jer ispitanici često nerado otkrivaju svoj tačan prihod, što bi moglo dovesti do značajnog gubitka uzorka, dok su općenito spremniji prijaviti prihod unutar unaprijed definiranih raspona. Uobičajeni metodološki pristup u takvim slučajevima je normalizacija ovih kategorija u transformiranu varijablu dodjeljivanjem srednje vrijednosti svakog intervala prihoda, a potom transformacijom varijable u logaritamski oblik u sljedećoj fazi. Ova transformacija omogućuje smislenije tumačenje rezultata i poboljšava statistička svojstva modela.

Uz prihod kao ključnu zavisnu varijablu, skup podataka RB (2024) koji su napravili UNDP i ARS uključuje nekoliko relevantnih varijabli koje objašnjavaju i obuhvaćaju standardne demografske karakteristike poput dobi, roda, obrazovanja i područja prebivališta, kao i ekonomske karakteristike, uključujući sektor ekonomije i individualnu ekonomsku aktivnost. Međutim, nekoliko potencijalno važnih varijabli nije prikupljeno, poput vrste ugovora o radu, radnog vremena i karakteristika na nivou kompanije, koje bismo rado koristili. Iako bi ovi faktori mogli biti vrijedni za uključivanje

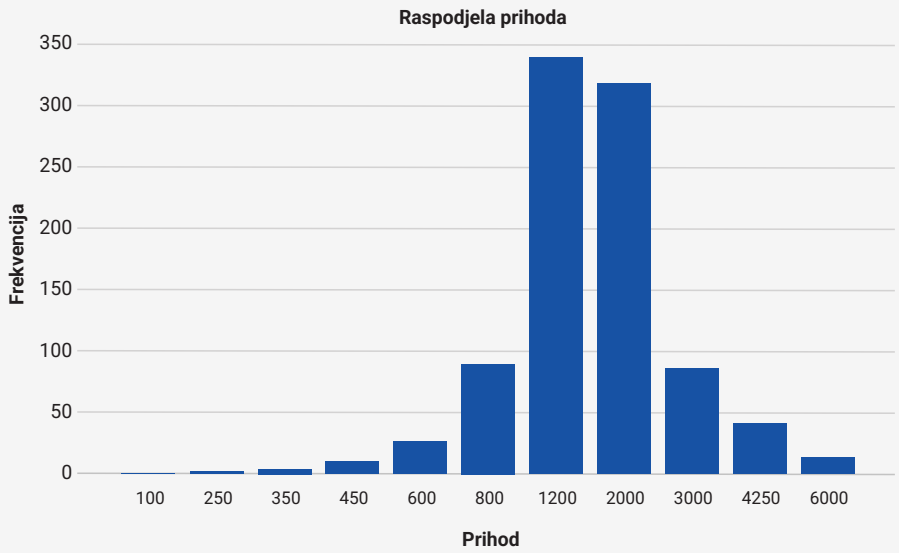
u analizu, ovo ograničenje je egzogeno u odnosu na skup podataka i stoga se ne može obraditi u okviru ove studije. Istraživanje također ne navodi nove ekonomske sektore, poput zelene ekonomije i STEM-a.

Konačno, preporučeni izvor podataka za buduću analizu mogao bi biti i Istraživanje o strukturi zarada (ISZ – eng. SES), prvi put provedeno u Bosni i Hercegovini 2022. godine i usklađeno s metodologijom Eurostata koja se primjenjuje u zemljama EU (Leythienne i Ronkowski, 2018.). Ovi podaci pružaju preciznije mjere prihoda (bruto zarade), kao i detaljne karakteristike posla, kao što su radno iskustvo, vrsta zanimanja, vrsta ugovora i karakteristike poduzeća, prikupljene direktno od poduzeća s 10 ili više zaposlenika. Međutim, ovi podaci nisu bili dostupni za empirijska istraživanja u vrijeme pisanja ovog izvještaja.

Glavna varijabla koja se koristi za procjenu individualnih prihoda u Bosni i Hercegovini unutar skupa podataka Rodnog barometra UNDP-a i ARS-a je kategorička mjera prosječnog neto mjesečnog prihoda. Varijabla ne razlikuje formalni i neformalni prihod, niti redovne i dodatne izvore prihoda. Prednost ove mjere je u tome što obuhvaća ukupan iznos koji pojedinci prijavljuju da primaju „na ruke" mjesečno, stoga je to ukupni raspoloživi prihod. Međutim, ovo ne omogućuje detaljniju analizu strukture i sastava prihoda.

Prihod se prikazuje u 12 kategorija, od nikakvih prihoda do mjesečnih prihoda većih od 6.000 KM (oko 3.000 eura[1]). Raspodjela prihoda po tim kategorijama prikazana je na Slici 1, gdje su prikazane srednje vrijednosti svake kategorije.

Slika 1. Raspodjela prihoda, ukupni mjesečni neto prihod u 2023., srednje vrijednosti



Izvor: Rodni baromeetar UNDP-a i ARS-a, 2024.

1 Bosanska valuta je vezana uz euro po kursu od 1,95 BAM za 1,0 euro.

Raspodjela prihoda prikazana na Slici 1 pokazuje približno zvonasti uzorak, s najvećom koncentracijom opažanja u kategorijama srednjeg prihoda, a posebno u rasponu od otprilike 1200 do 2000 KM. Na donjem kraju, samo mali broj ispitanika prijavljuje izuzetno niske ili nikakve prihode, što sugerira da se uzorak uglavnom sastoji od pojedinaca s barem nekim redovnim prihodima. Na gornjem kraju, raspodjela postaje primjetno tanja iznad otprilike 3000 KM, s tek malim udjelom ispitanika koji prijavljuju vrlo visoke mjesečne prihode (iznad 4000 do 5000 KM), što ukazuje na to da su osobe s visokim prihodima relativno rijetke u uzorku, što se i očekivalo.

Sveukupno, distribucija je samo blago nagnuta udesno i ne pokazuje jaku polarizaciju ili grupiranje na bilo kojem kraju. To je vrijedno pažnje jer podaci o prihodu, posebno kada su uključeni neformalni prihodi, često pokazuju izraženu asimetriju. Relativno gladak, gotovo normalan oblik sugerira da kategorička mjera prihoda, nakon normalizacije korištenjem prosjeka kategorija, pruža razumnu aproksimaciju temeljne distribucije prihoda unutar ispitane populacije.

Ukupni prosječni neto mjesečni prihod u uzorku iznosi 1.718 KM. Kada se rodno razvrsta, prosječna mjesečna zarada za muškarce iznosi 1.777 KM, u poređenju s 1.636 KM za žene. To za rezultat ima apsolutnu rodnu razliku u platama od 141 KM mjesečno, što je ekvivalentno približno 1.692 KM godišnje. U praksi, ova godišnja razlika odgovara gotovo jednoj prosječnoj mjesečnoj plati, što predstavlja značajnu kumulativnu prednost u prihodu za muškarce. Kao što je ranije navedeno, u relativnom smislu, neprilagođena rodna razlika u platama, ako se izračuna prema predloženoj metodologiji Eurostata (Leythienne i Ronkowski, 2018.), iznosi približno 8%.

Kako bi se omogućila kvantitativna analiza prilagođene rodne razlike u platama i primjena relevantnih ekonometrijskih metodologija, kategorička varijabla prihoda normalizirana je dodjeljivanjem srednjih vrijednosti svakoj kategoriji prihoda, kako je ranije objašnjeno. Zatim se lična varijabla prihoda transformira u logaritamski oblik kako bi se omogućila njezina upotreba u funkcijama zarade i naknadnim metodama procjene, što je standardna praksa u empirijskim istraživanjima (Mincer, 1974.).

Deskriptivna statistika ključnih varijabli korištenih u empirijskoj analizi utemeljena je na teoriji ljudskog kapitala i, tačnije, na modelima ekonomije rada za određivanje plata, a najznačajniji je Mincerov model (1974.). Mincerov okvir često se primjenjuje u studijama nejednakosti plata i rodne razlike u platama, jer omogućuje istraživačima da procijene kako uočljive karakteristike doprinose razlikama u zaradi.

Tabela 1. Opažene karakteristike iz skupa podataka Rodnog barometra UNDP-a i ARS-a

Opis varijable	Akronim	Srednja vrijednost	Standardna devijacija	Min.	Maks.
Mjesečni prihod	*income*	1.769,5	979,6	100	6.000
Logaritam prihoda	*lnincome*	7.347	0,513	4.605	8,700
Žena	*female*	0,501	0,500	0	1
Dob	*age*	51.753	14.860	18	93
Dob na kvadrat	*age2*	2.899,115	1.546,177	324	8.649
Osnovno obrazovanje	*peducat*	0,063	0,243	0	1
Srednje obrazovanje	*seceducat*	0,448	0,497	0	1
Univerzitetsko obrazovanje	*unieduc*	0,489	0,500	0	1
Federacija BiH	*fbih*	0,620	0,485	0	1
Republika Srpska	*rsbih*	0,356	0,479	0	1
Distrikt Brčko u BiH	*dbbih*	0,023	0,151	0	1
Prebivalište u gradu	*urban*	0,435	0,496	0	1
U braku	*mARSied*	0,686	0,464	0	1
Politička aktivnost	*act_politics*	0,112	0,315	0	1
Aktivnost u NVO-ima	*act_ngo*	0,138	0,345	0	1
Humanitarna aktivnost	*act_human*	0,176	0,381	0	1
Sportska aktivnost	*act_sport*	0,154	0,361	0	1
Aktivnost sindikata	*act_lunion*	0,164	0,370	0	1
Neformalna aktivnost	*act_inform*	0,128	0,334	0	1
Javni sektor	*empl_public*	0,233	0,423	0	1
Privatni sektor	*empl_private*	0,283	0,451	0	1
Izvan sektora rada	*empl_out*	0,378	0,485	0	1
Nezaposlen	*empl_not*	0,046	0,209	0	1
Poduzetnici	*empl_entr*	0,059	0,237	0	1
Ranjiva kategorija	*vulnerable*	0,330	0,470	0	1

Podaci u Tabeli 1 pokazuju varijacije u prihodima i ključnim individualnim karakteristikama. Uzorak je rodno uravnotežen, pri čemu žene čine otprilike polovinu ispitanika. Prosječna dob je oko 52 godine, sa širokim rasponom od rane odrasle dobi do starosti. Što se tiče obrazovanja, otprilike 45 posto pojedinaca završilo je srednju školu, a oko 49 posto steklo je univerzitetsko obrazovanje, što odražava relativno dobro obrazovani uzorak. Zaposlenost u javnom sektoru čini otprilike 23 posto radne snage.

Također ispitujemo ključne Mincerove (1974.) varijable i parne korelacije između njih kako bismo procijenili potencijalnu prisutnost multikolinearnosti ili preklapajućih objašnjavajućih informacija u modelu. Rezultati pokazuju da struktura korelacije ne ukazuje na značajnu zabrinutost u vezi s multikolinearnošću.

3.2 Metodologija

U ovoj empirijskoj analizi primijenit će se dvije ekonometrijske metodologije. Prva se temelji na klasičnoj teoriji ljudskog kapitala i metodi analize određivanja plata ekonomije rada, dobro utemeljenoj u literaturi od 1980-ih i široko korištenoj u ekonomiji u svom proširenom ili modificiranom obliku. Konkretno, analiza se oslanja na proširenu verziju Mincerove (1974.) funkcije zarade, koja ostaje jedna od najčešće korištenih specifikacija u empirijskoj ekonomiji (Lemieux, 2006.) i podržava širok raspon proširenih modela koji se također mogu prilagoditi ovom istraživanju. Mincerova (1974.) početna specifikacija modela povezuje zaradu sa školovanjem i iskustvom i ima sljedeće oblike:

a. Početni oblik Mincerovog modela

$$ln(w_i)=\alpha+\beta 1\cdot Obrazovanje_i+\beta 2\cdot Iskustvo_i+\beta 3\cdot Iskustvo_i^2+\varepsilon_i$$

b. Prošireni oblik Mincerovog modela

$$ln(w_i)=\alpha+\beta 1\cdot Obrazovanje_i+\beta 2\cdot Iskustvo_i+\beta 3\cdot Iskustvo_i^2+\ \delta\cdot Žene_i\ +\gamma\cdot X_i+\ \varepsilon_i$$

$ln(w_i)$ *označava* logaritam zarade (ili zamjene zarade). U formuli, *i* označava presječna posmatranja, tj. jedinice analize. Efekt obrazovanja na zaradu procjenjuje se koeficijentom $\beta 1$, dok se efekt iskustva ili dobi odražava kroz kombinaciju koeficijenata $\beta 2$ i $\beta 3$. ε_i je izraz pogreške sa standardnim karakteristikama. Međutim, ovo je početni model koji istraživači rijetko procjenjuju kao konačnu specifikaciju, jer njegovo proširenje obično prati uzorak i dostupne podatke (Lemieux, 2006). Stoga dolazimo do proširenog modela, koji će također biti procijenjen korištenjem Specifikacije b).

Uz prethodno razrađene dijelove modela, u Specifikaciji b), X_i predstavlja vektor drugih kontrolnih varijabli (npr. sektor, regija i ekonomska aktivnost), dok je *Žene,* ključna varijabla od interesa. Koeficijent δ stoga procjenjuje veličinu rodne razlike u platama uzimajući u obzir sve posmatrane karakteristike uključene u model. Ovaj okvir omogućuje procjenu prilagođene rodne razlike u platama koja uzima u obzir sve posmatrane utjecaje u modelu.

Eurostat je preporučio dodatnu metodologiju za izračun prilagođene rodne razlike u platama na temelju dekompozicije Blinder-Oaxaca (BO) (Oaxaca, 1973. i Blinder, 1973.) kako bi se dekomponirale neprilagođene procjene koje su se do 2018. izračunavale na temelju podataka iz Istraživanja o strukturi zarada (ISZ – eng. SES). Vrijedi spomenuti da se čak i ovaj pristup temelji na izračunavanju i proširivanju standardne Mincerove (1974.) funkcije zarade, te je stoga direktno povezan s prethodno razrađenom metodom (Leythienne i Ronkowski, 2018.). Pristup se provodi u dvije faze: prvo se provodi regresijska analiza kojom se odvajaju jednadžbe zarade za muškarce (*M)* i žene (*W)*. Model se može izraziti na sljedeći način:

c. Jednadžba zarade za muškarce

$$ln(y_i^M) = \beta_0^M + \sum_{k=1}^{k} \beta_k^M x_{ki}^M + u_i^M$$

d. Jednadžba zarade za žene

$$ln(y_i^W) = \beta_0^W + \sum_{k=1}^{k} \beta_k^W x_{ki}^W + u_i^W$$

gdje $ln(y_i^M)$ i $ln(y_i^W)$ predstavljaju prirodni logaritam satnice za posmatranje *i* za muškarce (*M*) i žene (*W*). Varijable x_{ki}^M i x_{ki}^W, gdje je $k = 1,...,K$, predstavljaju objašnjavajuće varijable koje obuhvaćaju posmatrane lične, radne i poduzetničke karakteristike koje mogu utjecati na logaritam satnice u modelu. Parametri β_0^M i β_0^W označavaju konstantne članove jednadžbi zarade, dok β_k^M i β_k^W predstavljaju procijenjene koeficijente povezane s objašnjavajućim varijablama za muškarce i žene. Članovi u_i^M i u_i^W označavaju članove pogreške za posmatranje *i*, za koje se pretpostavlja da imaju standardne karakteristike (tj. nezavisno i normalno distribuirane). Dalji detalji o tome kako je model konstruiran mogu se pronaći u Leythienne i Ronkowski (2018), dok mi nastavljamo s konačnom specifikacijom.

Na temelju ovih procijenjenih jednadžbi plata, razlika između prosječnog logaritma satnice za muškarce i žene može se rastaviti na sljedeći način:

e. Konačna jednadžba dekompozicije:

$$ln(\bar{y}^M) - ln(\bar{y}^W) = (\hat{\beta}_0^M - \hat{\beta}_0^W) + \sum_{k=1}^{K} \bar{x}_k^W(\hat{\beta}_k^M - \hat{\beta}_k^W) + \sum_{k=1}^{K} \hat{\beta}_k^M(\bar{x}_k^M - \bar{x}_k^W)$$

U ovoj dekompoziciji, $ln(\bar{y}^M)$ i $ln(\bar{y}^W)$ označavaju srednji logaritam satnice za muškarce i žene. Izrazi $\bar{x}_k^M$ i $\bar{x}_k^W$ predstavljaju srednje vrijednosti objašnjavajućih varijabli za muškarce i žene. Dekompozicija dijeli ukupnu rodnu razliku u platama na dvije komponente: objašnjeni dio, koji odražava razlike u uočljivim karakteristikama kao što su obrazovanje, iskustvo, zanimanje ili sektor, i neobjašnjeni dio, koji odražava razlike u prinosima od tih karakteristika, a može obuhvatiti i utjecaj diskriminacije, uključujući i druge neuočene faktore.

Robusnost procijenjenih rezultata se procjenjuje kroz niz standardnih provjera uz korištenje osnovne specifikacije. Preciznije, model se ponovo procjenjuje uzimajući robusne i klaster-robusne standardne greške, a efekti fiksirani po općinama se uvode i testira se najjednostavnija specifikacija isključujući statistički neznačajne varijable. Dodatno se vrše dijagnostički testovi funkcionalne forme heteroskedastičnosti i istražuje alternativna specifikacija koja isključuje varijable vezane za zaposlenje.

Na kraju, vrijedi spomenuti da je empirijska analiza nova i započela je pripremom skupa podataka iz Rodnog barometra 2023 za empirijsko modeliranje, uključujući pojedinačni pregled svih varijabli, kao i stvaranje novih varijabli i transformaciju postojećih kako bi se skup podataka pripremio za empirijske modele. Softver STATA 18 koristi se za procjenu regresijskih analiza i dekompozicije, kao i za izračun efekata interakcije i pružanje vizualnih interpretacija gdje je potrebno.

4. Rezultati i diskusija

Mincerove (1974.) funkcije zarade prilagođene analizi rodne razlike u platama procijenjene su korištenjem podataka Rodnog barometra (2024.) UNDP-a i ARS-a, koji je presječni skup podataka procijenjen metodom procjene običnih najmanjih kvadrata (OLS). Rezultati regresije prikazani su u Tabeli 3 gdje je nekoliko modela sekvencijalno uvedeno, postepeno dodajući dodatne kontrole najjednostavnijoj Mincerovoj funkciji zarade kako bi se procijenila robusnost ključnih nalaza o varijabli od interesa (*žene)* i stabilnost procijenjene rodne razlike u platama uslovljene tim dodatnim posmatranim veličinama.

Prva specifikacija modela (Model 1) predstavlja početni Mincerov model, gdje se zarade objašnjavaju spolom (*žene – eng. female)*, dobi (age*, age2)* i obrazovanjem (srednje obrazovanje - *seceducat,* univerzitetsko obrazovanje - *unieducat)* i početnim oblikom funkcije zarade. Model 2 proširuje ovu specifikaciju uvođenjem kontrola na nivou entiteta za Federaciju BiH (*fbih)* i Republiku Srpsku (*rsbih)* kako bi se uzelo u obzir specifično institucionalno okruženje u BiH i potencijalne regionalne razlike u zaradama. Treba napomenuti da ekonomske razlike između ova dva entiteta često postoje u službenim statistikama, kao i u empirijskim ekonometrijskim studijama. Model 3 dodatno proširuje model dodavanjem varijable koja obuhvaća urbano prebivalište (*urban)*, što nam omogućuje kontrolu prostornih razlika u mogućnostima na tržištu rada, budući da urbana područja obično nude raznolikije mogućnosti zapošljavanja i sektore veće produktivnosti od ruralnih područja. Ovo također uključuje bračni status kako bi se kontrolirale porodične karakteristike (*u braku)* koje mogu utjecati na ishode na tržištu rada i zarade žena, kao što je to slučaj u nekim drugim zemljama u regiji (npr. Kosovo, kako su izvijestili Gashi i Adnett, 2020). Model 4 uključuje indikatore građanskog i društvenog angažmana, uključujući učestvovanje u političkim aktivnostima (*act_politics)*, nevladinim organizacijama (*act_ngo)*, inicijativama za ljudska prava (*act_human)*, sportskim organizacijama (*act_sport)*, sindikatima (*act_lunion)* i neformalnim aktivnostima (*act_inform)*, obuhvaćajući potencijalne efekte društvenih mreža i građanskog učestvovanja na ekonomske prilike. Model 5 dodaje varijable sektora zapošljavanja, razlikujući zaposlenike javnog (*empl_public)* i privatnog sektora (*empl_private)* u odnosu na izostavljenu kategoriju poslovnih ljudi (samozaposlenih ili vlasnika poduzeća), što nam omogućuje da uzmemo u obzir potencijalne sektorske razlike u ishodima prihoda. Model 6 na kraju uključuje status ranjivosti pojedinaca u BiH. Varijabla *vulnerable (ranjivost)* identificira pojedince koji pripadaju barem jednoj ranjivoj grupi (kako je to kategorizirano u izvještaju UNDP-a i ARS-a iz 2024.), uključujući samohrane roditelje, osobe s invaliditetom, Rome, LGBTI osobe ili interno raseljene osobe. Podsjećamo, zavisna varijabla *lnincome* je logaritamska vrijednost srednje zarade (ukupni neto lični mjesečni prihod), dok koeficijenti na nezavisnim varijablama prikazuju elastičnosti efekata, pri čemu je varijabla *female* varijabla koja obuhvaća rodne razlike u platama nakon kontrole svih posmatranih faktora (1 označava žene, a 0 muškarce).

Tabela 2. Rodna razlika u platama procijenjena u Mincerovoj funkciji zarade

VARIJABLE	(1) lnincome	(2) lnincome	(3) lnincome	(4) lnincome	(5) lnincome
women	**-0,139*** **	**-0,139*** **	**-0,136*** **	**-0,130*** **	**-0,129*** **
	(0,0316)	**(0,0317)**	**(0,0316)**	**(0,0322)**	**(0,0322)**
age	0,0174	0,0185*	0,0172	0,0192*	0,0205*
	(0,0108)	(0,0108)	(0,0113)	(0,0115)	(0,0115)
age2	-0,000170	-0,000181	-0,000166	-0,000187	-0,00020*
	(0,000119)	(0,000119)	(0,000123)	(0,00012)	(0,000125)
seceducat	0,586***	0,598***	0,570***	0,573***	0,576***
	(0,150)	(0,150)	(0,150)	(0,151)	(0,151)
unieduc	1,006***	1,014***	0,962***	0,963***	0,967***
	(0,149)	(0,150)	(0,150)	(0,151)	(0,152)
fbih		0,0386	0,0372	0,0450	0,0444
		(0,0994)	(0,0991)	(0,101)	(0,101)
rsbih		0,00170	-0,00240	-0,00285	-0,0110
		(0,101)	(0,101)	(0,103)	(0,103)
urban			0,0928***	0,093***	0,099***
			(0,0318)	(0,0321)	(0,0321)
mARSied			-0,0173	-0,0236	-0,0282
			(0,0376)	(0,0378)	(0,0378)
act_politics				0,0961*	0,0941*
				(0,0496)	(0,0496)
act_ngo				-0,0343	-0,0339
				(0,0475)	(0,0474)
act_human				-0,00294	-0,00638
				(0,0412)	(0,0412)
act_sport				-0,00657	-0,00714
				(0,0413)	(0,0412)
act_lunion				0,00553	0,0139
				(0,0368)	(0,0418)
act_inform				-0,000421	-0,0120
				(0,0482)	(0,0483)
empl_public					-0,125**
					(0,0607)
empl_private					-0,143**
					(0,0558)
vulnerable					
Konstanta	6,164***	6,101***	6,140***	6,080***	6,185***
	(0,270)	(0,286)	(0,290)	(0,295)	(0,299)
Opažanja	922	922	922	917	917
R-kvadrat	0,187	0,188	0,195	0,196	0,202

Standardne pogreške u zagradama. *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1

Napomena: pošto zavisna varijabla jeste prirodni algoritam prihoda, procijenjeni koeficijenti se ne trebaju interpretirati direktno kao procentualne promjene. Umjesto toga se proporcionalni efekt zamjenske ili diskretne varijable izračunava kao (eβ−1)×100, što prikazujemo zaokruživanjem brojeva u tekstu. Ovo se primjenjuje na ostatak izvještaja ako drugačije nije direktno spomenuto svaki put.

Rezultati osnovnog modela (Model 1) otkrivaju jasnu i statistički značajnu rodnu razliku u platama (koeficijent za *žene)* na najvišom nivou statističke značajnosti (*** p < 0,01), što se zaista odnosi na sve procijenjene modele. Takav robustan statistički efekt sugerira da možemo imati potpuno povjerenje da postoji sistemska razlika u ličnom prihodu između žena i muškaraca nakon što uzmemo u obzir sve uočljive varijable koje čine modele. Ako kvantificiramo ovaj efekt, koeficijent sugerira da žene u prosjeku zarađuju oko 13,9 posto manje od muškaraca , uz održavanje ostalih karakteristika konstantnima. Ova razlika ostaje izuzetno stabilna u svim specifikacijama modela (u rasponu od 12% do 14% u svim modelima), što ukazuje na to da dodatne uočljive individualne karakteristike objašnjavaju samo ograničen dio razlike.

Obrazovanje također pokazuje snažne i dosljedne prinose, uključujući sve modele. Pojedinci sa srednjim obrazovanjem zarađuju oko 80 posto više od onih u referentnoj kategoriji obrazovanja (samo osnovno obrazovanje), dok diplomirani studenti zarađuju skoro duplo više ovim efektom, što naglašava snažnu ulogu akumulacije ljudskog kapitala u oblikovanju ishoda zarade. Dob utječe pozitivno, a kvadrat dobi negativno, što sugerira tipičan obrazac zarade tokom životnog ciklusa u kojem prihod raste s iskustvom prije nego što se kasnije u životu konačno stabilizira, iako ti efekti nisu precizno procijenjeni u posmatranim modelima.

U drugoj specifikaciji (Model 2), rezultati pokazuju da regionalne razlike ne igraju glavnu ulogu u objašnjavanju varijacija u prihodima nakon što se uzmu u obzir individualne karakteristike. Koeficijenti za entitetske varijable (*FBIH* , *RSBIH* , s Brčko Distriktom BiH kao izostavljenom kategorijom) su mali i statistički beznačajni, dok procijenjena rodna razlika u platama ostaje gotovo identična osnovnom rezultatu. To sugerira da se rodna razlika u platama ne može pripisati geografskim razlikama širom zemlje, što je također važan nalaz, tj ako postoji rodno zasnovana diskriminacija, ona se događa sistematski širom zemlje bez strukturnih razlika između različitih entiteta u BIH.

Treći model (Model 3) dodaje kontrolu za urbano prebivalište i bračni status. Život u urbanom području povezan je s oko 9-10 posto većom zaradom, a efekt je statistički značajan i vrlo stabilan u svim modelima. To vjerojatno odražava jače mogućnosti na tržištu rada u urbanim područjima, uključujući veću dostupnost poslova i veću koncentraciju proizvodnih sektora. Osim toga, rezultati pokazuju da bračni status nema statistički značajan utjecaj na zaradu nakon što se uzmu u obzir drugi faktori. Uključivanje ovih varijabli ne utječe na procijenjenu rodnu razliku u platama.

Sljedeći model (Model 4) proširuje analizu uključivanjem indikatora društvenog i građanskog angažmana, uključujući učestvovanje u političkim aktivnostima, nevladinim organizacijama, inicijativama za ljudska prava, sportskim organizacijama, sindikatima i neformalnim aktivnostima. Među tim varijablama, samo je učestvovanje u političkim aktivnostima (*act_politics)* povezano s približno 9-10 posto većom zaradom i ima statistički značajan efekt. To može odražavati ulogu društvenih mreža, utjecaja ili vodećih pozicija koje se mogu pretvoriti u puno bolje ekonomske prilike. Drugi oblici građanskog angažmana ne pokazuju statistički značajne efekte na prihod, što je također zanimljiv nalaz. Uključivanje ovih varijabli ostavlja ključne nalaze uglavnom nepromijenjenima, s rodnom razlikom u platama koja ostaje na sličnom efektu.

Peti model uvodi varijable sektora zaposlenosti (Model 5). U ovoj specifikaciji, izostavljena kategorija sastoji se od poduzetnika (samozaposleni ili vlasnici poduzeća), s kojima se uspoređuju zaposlenici javnog i privatnog sektora. Rezultati pokazuju da obje grupe prijavljuju niže zarade u odnosu na poduzetnike: zaposlenici javnog sektora zarađuju oko 12,5 posto manje, dok zaposlenici u privatnom sektoru zarađuju otprilike 14,3 posto manje u prosjeku. Ovaj obrazac vjerojatno odražava veći potencijal prihoda povezan s poduzetničkim ili samozaposlenim aktivnostima. Usprkos uzimanju u obzir razlika u sektorima zapošljavanja, rodna razlika u platama ostaje stabilna na otprilike 13 posto, što potvrđuje da uočena razlika i dalje postoji među različitim oblicima zaposlenja.

Šesti model proširuje specifikaciju uvođenjem varijable koja obuhvaća status ranjivosti (Model 6). Rezultati pokazuju da ranjive osobe zarađuju otprilike 12,7 posto manje od svojih kolega koji nisu u ranjivoj grupi, uz održavanje ostalih faktora konstantnima. Ovaj nalaz ukazuje na prisutnost širih strukturnih nedostataka na tržištu rada koji utječu na zarade izvan standardnog ljudskog kapitala i karakteristika povezanih s poslom. Uključivanje ranjivosti ne smanjuje procijenjenu rodnu razliku u platama, koja je oko 12,4 posto. Tako da je razlika i dalje negativna i statistički značajna. To sugerira da, iako status ranjivosti čini mali dio uočenih rodnih razlika, rodno zasnovane razlike u zaradi i dalje postoje čak i nakon kontrole preklapajućih oblika nepovoljnog položaja.

Sveukupno, rezultati sugeriraju da, iako obrazovanje, lokacija, sektor zaposlenja i status ranjivosti igraju važnu ulogu u oblikovanju prihoda u BiH, ovi faktori ne objašnjavaju u potpunosti trajnu rodnu razliku u platama. Čak i nakon kontrole širokog raspona karakteristika, žene i dalje zarađuju znatno manje od muškaraca, što ukazuje na važnost dodatnih strukturnih faktora na tržištu rada koji nisu u potpunosti obuhvaćeni dostupnim podacima. Sada procjenjujemo odvojene modele za muškarce i žene kako bismo vidjeli sistemske efekte u tim pod-uzorcima u poređenju s punim uzorkom. Zbog prostora ovdje dajemo sažetak glavnih nalaza.

Rezultati pokazuju jasne rodne razlike u prinosima od ključnih karakteristika koje sada usporedno uočavamo u punom uzorku te ženskim i muškim poduzorcima. U punom uzorku (ALL), osobe sa srednjim obrazovanjem zarađuju oko 54% više, dok oni sa univerzitetskim obrazovanjem zarađuju oko 91% više od onih s osnovnim obrazovanjem. Međutim, ti se prinosi značajno rodno razlikuju: za žene (eng. FEMALE), srednjoškolsko obrazovanje ne donosi statistički značajan porast prihoda, dok je univerzitetsko obrazovanje povezano s oko 51% većim prihodom; za muškarce (MALE), oba nivoa obrazovanja su snažno nagrađena, pri čemu je srednjoškolsko obrazovanje povezano s oko 80% većim prihodom, a univerzitetsko obrazovanje s oko 116% većim prihodom. Život u urbanim područjima povezan je s oko 10% većim prihodom općenito i 13% većim prihodom za žene, dok efekt za muškarce nije statistički značajan. Učestvovanje u političkim aktivnostima povećava prihod za oko 10% u punom uzorku i 13% za muškarce, ali ne pokazuje značajan efekt za žene. Konačno, pripadnost ranjivoj grupi smanjuje prihod za oko 13% ukupno, s većom kaznom za žene (16%) nego za muškarce (12%), što ukazuje na to da ranjivost pogoršava nedostatke u pogledu prihoda, a posebno među ženama.

Tabela 3. Sažetak rodna razlika u platama u rodnim poduzorcima

Karakteristično	Žene (%)	Muškarci (%)	Rodne razlike (žene i muškarci)	Tumačenje
Srednje obrazovanje	~0% (ns)	+80%	**−80 %**	Žene nemaju koristi od srednjoškolskog obrazovanja u poređenju s osnovnoškolskim, dok muškarci imaju značajne koristi od srednjoškolskog obrazovanja.
Univerzitetsko obrazovanje	+51%	+116%	**−65 %**	Žene ostvaruju visoke prinose od visokog obrazovanja, ali mnogo niže od muškaraca
Urbano prebivalište	+13%	~0%	**+13 %**	Žene imaju više koristi od života u urbanim područjima u poređenju s ruralnim područjima nego muškarci
Politički aktivizam	~0% (ns)	+13%	**−13 %**	Samo muškarci ostvaruju prihodovne pogodnosti od političkog aktivizma, ali ne i žene
Ranjiv status	−16%	−12%	**−4 %**	Ranjivost više kažnjava žene nego muškarce, kombinirajući povećani negativni efekt na prihod

Rodna razlika u platama ne odražava se samo u osnovnom smanjenju od oko 12% niže zarade za žene, već i u nejednakim prinosima od ključnih karakteristika. Žene su posebno u nepovoljnom položaju u prinosima od obrazovanja i političkog aktivizma, gdje muškarci imaju veće koristi, dok one obično više dobivaju od života u urbanim područjima. Istovremeno, ranjivost dodatno produbljuje nejednakost, jer ima jači negativan utjecaj na prihode žena u poređenju s muškarcima. Sada prelazimo na dekompoziciju razlike procjenom Blinder-Oaxaca modela dekompozicije.

Druga metoda koja se može koristiti za analizu prilagođene rodne razlike u platama, a koja je predstavljena u metodološkom odjeljku, jeste dekompozicija Blinder-Oaxaca (BO). Metodologija BO dekomponira razliku na dio koji se može objasniti razlikama u karakteristikama koje utječu na postignuća na tržištu rada (npr. iskustvo i obrazovanje) i neobjašnjeni dio koji je zamjena za potencijalnu diskriminaciju, ali i druge neopažene efekte, te se tumači kao mjera prilagođene rodne razlike u platama. Regresijske funkcije u BO rezultat su prilagođavanja i proširenja standardnih Mincerovih (1974.) funkcija zarade (Leythienne i Ronkowski, 2018.), što prirodno proširuje našu analizu iz prethodnog odjeljka. Konačno, BO nam također daje mogućnost da dobijemo šta bi radnica s prosječnim karakteristikama zaradila da je bila tretirana na isti način kao i tipičan muški radnik (Bazen, 2011.). Stoga se korištenjem ove metodologije dekompozicije otkrivaju tri važne informacije o razlici, koje prikazujemo u sljedećoj tabeli.

Procijenili smo sve prethodne modele (Model 1-6) koji su se pokazali konzistentnima u procjeni veličine rodne razlike u platama. Međutim, kako bismo izbjegli prenatrpano izvještavanje u studiji, rezultate prikazujemo u sažetom obliku u Tabeli 6.

Tabela 4. Prilagođeni RRP procijenjen metodom Blinder-Oaxaca, modeli 1-6

VARIJABLE	Model (1)	Model (2)	Model (3)	Model (4)	Model (5)	Model (6)
group_1	7,371***	7,371***	7,371***	7,368***	7,368***	7,368***
	-0,023	-0,023	-0,023	-0,0231	-0,0231	-0,0231
group_2	7,314***	7,314***	7,314***	7,317***	7,317***	7,317***
	-0,0246	-0,0246	-0,0246	-0,0245	-0,0245	-0,0245
difference	0,0567*	0,0567*	0,0567*	0,0514	0,0514	0,0514
	-0,0337	-0,0337	-0,0337	-0,0337	-0,0337	-0,0337
explained	-0,0827***	-0,0823***	-0,0797***	-0,0788***	-0,0779***	-0,0724***
	-0,0159	-0,016	-0,0165	-0,0173	-0,0175	-0,0179
unexplained	0,139***	0,139***	0,136***	0,130***	0,129***	0,124***
	-0,0304	-0,0305	-0,0303	-0,0311	-0,0309	-0,0308
Opažanja	917	922	922	917	917	917
Neprilagođeni RRP	5,83%	5,83%	5,83%	5,27%	5,27%	5,27%
Objašnjenje RRP-a	-7,94%	-7,90%	-7,66%	-7,58%	-7,50%	-6,99%
Prilagođeni RRP	14,92%	14,92%	14,57%	13,88%	13,76%	13,22%

Standardne pogreške u zagradama. *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1. Treba napomenuti da su komponente dekompozicije aditivne u logaritamskom smislu, ali ne i u postotnom smislu; stoga se objašnjene i neobjašnjene komponente ne sabiraju tačno u ukupnoj razlici kada se izraze u postotcima (Jann, 2008.)

Neprilagođeni RRP koji dobivamo procjenom modela BO (osnovni model za razradu je Model 6) iznosi 5,3%, što sugerira da muškarci u prosjeku zarađuju oko 5,3% više od žena. Objašnjeni RRP pokazuje razliku između prihoda muškaraca i žena koja je posljedica razlika u prosječnim karakteristikama (Leythienne i Ronkowski, 2018). Objašnjena komponenta iznosi oko -7% i statistički je značajna, što sugerira da bi razlike u uočljivim karakteristikama između muškaraca i žena, ako išta, predvidjele veće zarade za žene za oko sedam posto. Drugim riječima, na temelju faktora kao što su obrazovanje, demografija i druge uočene karakteristike uključene u model, čini se da žene imaju karakteristike koje bi trebale dovesti do većih zarada u odnosu na muškarce na tržištu rada u Bosni i Hercegovini, što nije slučaj u stvarnom životu.

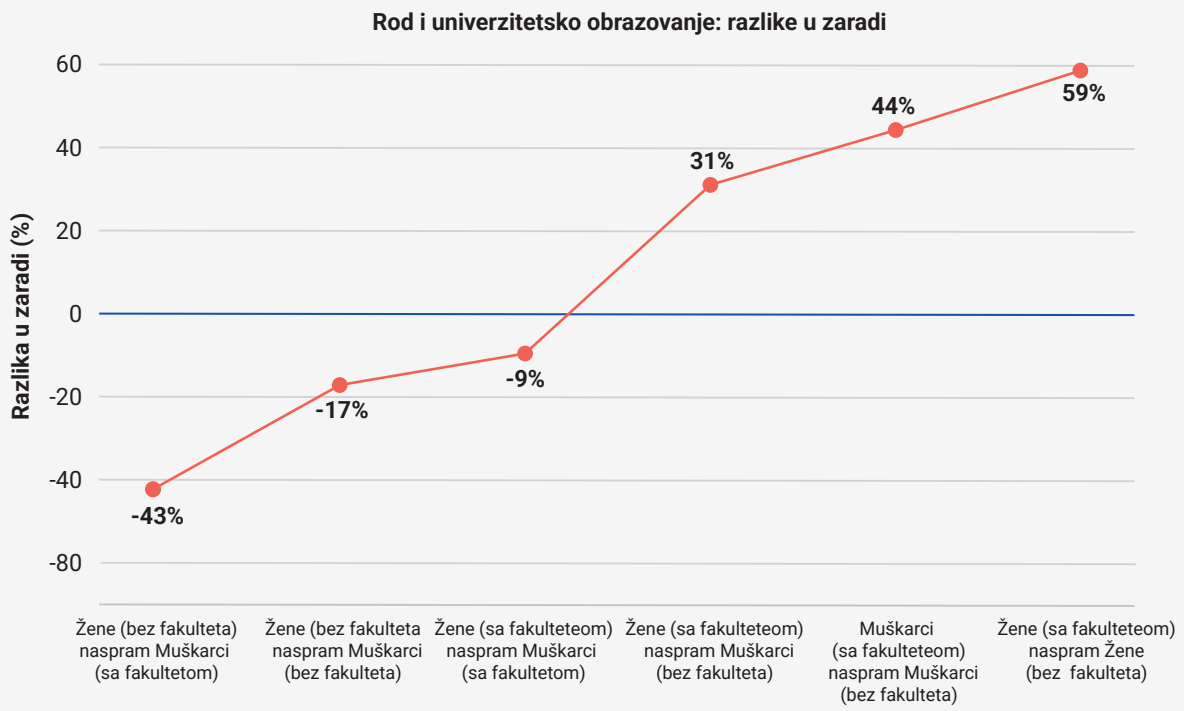
Nasuprot tome, neobjašnjena komponenta iznosi 13% i statistički je značajna na najvišem nivou (***p<0,01). Ova komponenta odražava razlike u prinosima od karakteristika između muškaraca i žena koje se smatraju relevantnima tako što zamjenjuje prilagođenu rodnu razliku u platama. Međutim, „Neobjašnjena“ komponenta mogla bi obuhvaćati rodnu diskriminaciju na tržištu rada, ali i neke lične karakteristike koje se ne uzimaju u obzir, što povećava oprez pri tumačenju (Gashi i Adnett, 2020.). Pozitivna i značajna neobjašnjena komponenta sugerira da žene ostvaruju niže prinose od svojih karakteristika u poređenju s muškarcima, što doprinosi uočenoj rodnoj razlici u platama.

Sveukupno, ovi nalazi ukazuju na to da iako uočljive karakteristike ne objašnjavaju rodnu razliku u zaradi, zapravo bi predvidjele nešto veće zarade za žene, a preostala neobjašnjiva komponenta ide u korist muškaraca. Ovaj obrazac u skladu je s nalazima u literaturi gdje se neobjašnjivi dio razlike u platama često tumači kao odraz strukturnih nejednakosti ili potencijalne diskriminacije na tržištu rada.

Kako bi se dalje ispitalo kako odrednice zarade djeluju različito za žene i muškarce, preferirana Mincerova specifikacija proširena je rodnom interakcijom s obrazovanjem, političkim učestvovanjem, sektorom zapošljavanja i ranjivošću. S obzirom na veliki broj poređenja, statističko zaključivanje prilagođeno je Bonferronijevom korekcijom (StataCorp, 2011.). Prvo razmatramo dvosmjerne interakcije, a zatim ispitujemo odabrane trosmjerne interakcije kako bismo utvrdili pojačavaju li ili ublažavaju li kombinacije karakteristika rodne razlike.

Interakcija između roda i obrazovanja pruža posebno jasne dokaze o heterogenim ishodima zarade (Slika 2). Univerzitetsko obrazovanje znatno povećava zaradu i za žene i za muškarce. Žene bez univerzitetskog obrazovanja zarađuju otprilike 17% manje od slično obrazovanih muškaraca i oko 43% manje od muškaraca sa univerzitetskim obrazovanjem. Istovremeno, univerzitetsko obrazovanje znatno poboljšava položaj žena u pogledu zarade, potvrđujući obrazovanje kao jednu od najjačih odrednica zarade u analizi.

Slika 2. Dvosmjerna interakcija roda i obrazovanja



Druge dvosmjerne interakcije otkrivaju dodatne razlike. Politički neaktivne žene zarađuju otprilike 21% manje od politički aktivnih muškaraca i oko 12% manje od politički neaktivnih muškaraca, što sugerira da rodne razlike koegzistiraju s razlikama u zaradi povezanim s političkim učestvovanjem. Sektorske razlike također su vidljive: u odnosu na muške poduzetnike i samozaposlene radnike, žene zarađuju otprilike 17% manje u privatnom sektoru i 21% manje u javnom sektoru. Muškarci u javnom sektoru također zarađuju manje od svojih samozaposlenih kolega. Dakle, pozicioniranje na radnom mjestu važno je za zaradu, ali značajne rodne razlike ostaju unutar tih širih obrazaca.

Trostrane interakcije pružaju dalje dokaze da se nedostaci mogu akumulirati kada se rod kombinira s drugim karakteristikama. To je posebno očito kada se rod, obrazovanje i ranjivost razmatraju zajedno. Tabela 5 prikazuje statistički značajne usporedbe prilagođene prema Bonferroniju iz ovog modela.

Tabela 5. Bonferronijevi prilagođeni efekti (rod, obrazovanje, ranjivost)

Varijabla / Kontrast	Efekt	Standardna pogreška	t-statistika	p-vrijednost
Žene (1 naspram 0)	-0,130	0,0323	-4,02	0,000
Univerzitetsko obrazovanje (1 naspram 0)	0,391	0,0348	11.24	0,000
Ranjiv (1 naspram 0)	-0,128	0,0406	-3,16	0,002
Žene × Univerzitet × Ranjive				
(1 0 1) u odnosu na (0 1 0)	-0,616	0,0861	-7,16	0,000
(1 0 1) u odnosu na (0 1 1)	-0,575	0,1109	-5,18	0,000
(1 0 0) u odnosu na (0 1 0)	-0,535	0,0616	-8,69	0,000
(1 0 0) u odnosu na (0 1 1)	-0,494	0,0938	-5,26	0,000
(1 0 1) u odnosu na (0 0 0)	-0,307	0,0855	-3,59	0,010
(0 0 1) u odnosu na (0 0 0)	-0,252	0,0669	-3,77	0,005
(1 0 0) u odnosu na (0 0 0)	-0,226	0,0607	-3,72	0,006
(1 1 0) u odnosu na (0 0 0)	0,228	0,0471	4,85	0,000
(0 1 1) u odnosu na (0 0 0)	0,268	0,0846	3.16	0,045
(0 1 0) u odnosu na (0 0 0)	0,309	0,0467	6,63	0,000
(1 1 1) u odnosu na (1 0 0)	0,343	0,0859	3,99	0,002
(1 1 1) u odnosu na (0 0 1)	0,369	0,0881	4.19	0,001
(1 1 1) u odnosu na (1 0 1)	0,424	0,1039	4.08	0,001
(1 1 0) u odnosu na (1 0 0)	0,454	0,0617	7.35	0,000
(1 1 0) u odnosu na (0 0 1)	0,480	0,0669	7.18	0,000
(0 1 1) u odnosu na (0 0 1)	0,520	0,0965	5.39	0,000
(1 1 0) u odnosu na (1 0 1)	0,535	0,0864	6.19	0,000
(0 1 0) u odnosu na (0 0 1)	0,562	0,0666	8.43	0,000

Napomena: Prikazane su samo statistički značajne kombinacije ($p \leq 0,05$; zadržan je granični slučaj pri $p = 0,050$).
Napomena: Koeficijenti ne mjere direktno postotke, već ih, kako je objašnjeno u napomeni Tabele 2, treba pretvoriti u %.

Rezultati pokazuju posebno izražen nepovoljan položaj među ranjivim ženama bez univerzitetskog obrazovanja. Njihove su zarade otprilike 46% niže od zarada muškaraca s univerzitetskim obrazovanjem koji nisu ranjivi i ostaju znatno niže od zarada drugih privilegiranijih grupa. Ranjivost je također nezavisno važna: među onima bez univerzitetskog obrazovanja, ranjive osobe zarađuju otprilike 22% manje od usporedivih neranjivih osoba. Najvažnije je da univerzitetsko obrazovanje znatno poboljšava zarade među rodovima i kategorijama ranjivosti, iako ne uklanja nedostatke povezane sa rodom i ranjivošću.

Druga trostrana analiza, koja kombinira rod, univerzitetsko obrazovanje i političko učestvovanje, daje sličan obrazac. Najveća razlika uočena je kod žena bez univerzitetskog obrazovanja koje nisu politički aktivne: njihove su zarade otprilike 50% niže od zarada muškaraca s fakultetskim obrazovanjem koji su politički aktivni. Važno je napomenuti da rodne razlike ostaju čak i kada su obrazovanje i političko učestvovanje konstantni, dok univerzitetsko obrazovanje stvara značajne prednosti u zaradama među grupama.

Sveukupno, rezultati interakcije vode do tri glavna zaključka. Prvo, obrazovanje je centralna odrednica zarade i značajno poboljšava ishode i za žene i za muškarce. Drugo, rodne razlike postoje čak i među pojedincima s inače sličnim karakteristikama, što sugerira da same razlike u ljudskom kapitalu ne mogu objasniti uočenu razliku u zaradi. Treće, najveći nedostaci nastaju kada se rod preklapa s drugim izvorima nepovoljnog položaja, posebno nižim obrazovanjem, ranjivošću i slabijim pristupom ekonomski isplativim mrežama. Nalazi stoga sugeriraju da je rodna razlika u platama heterogena: neke grupe žena suočavaju se sa znatno većim nedostacima u zaradi jer nekoliko karakteristika djeluje zajedno.

Konačno, proveden je niz provjera robusnosti korištenjem Modela 6 kao preferirane specifikacije. Rezultati ostaju stabilni pri korištenju robusnih i po općinama klasteriranih standardnih pogrešaka, fiksnih efekata po općinama i jednostavnije specifikacije koja isključuje beznačajne kontrole, s procijenjenim rodnim utjecajem koji dosljedno ostaje oko 12–13%. Dijagnostika modela pruža široko prihvatljive rezultate: nisu otkriveni dokazi heteroskedastičnosti, dok Ramseyev test RESET ukazuje na prihvatljiv funkcionalni oblik na nivou od 5%, iako specifikacija koja isključuje varijable povezane sa zaposlenjem postiže bolje rezultate na ovom testu. Važno je da rodni utjecaj ostaje praktički nepromijenjen prema ovoj alternativnoj specifikaciji. Dodatne procjene korištenjem dekompozicije Blinder-Oaxaca i podataka RCC (2025.) daju dosljedne zaključke o veličini rodne razlike u platama. Sveukupno, analiza robusnosti potvrđuje da glavni nalazi nisu osjetljivi na alternativne specifikacije, metode zaključivanja ili izvore podataka. Detaljni rezultati dostupni su na zahtjev.

5. ZAKLJUČAK

Ovo je prva sveobuhvatna empirijska studija o rodnoj razlici u platama u Bosni i Hercegovini koja kombinira neprilagođene i prilagođene procjene RRP-a, regresije zarada tipa Mincer, metode dekompozicije Blinder-Oaxaca, sistemsku analizu interakcija i provjere robusnosti. Koristeći reprezentativne podatke iz UNDP-ovog i ARS-ovog Rodnog barometra 2024. i uokvirujući sve UNDP-ovim pristupom Equanomics, studija nadilazi poređenja prosječnih zarada kako bi ispitala veličinu, izvore i heterogenost rodnih razlika u platama, pružajući nove empirijske uvide za akademska istraživanja, profesionalnu praksu i donošenje politika.

Centralni nalaz je da rodna razlika u platama znatno zavisi o načinu mjerenja. Neprilagođena rodna razlika u platama kreće se između 5% i 8%, dok kontrola individualnih i tržišnih karakteristika dosljedno povećava procijenjenu razliku na oko 13%, što je ekvivalentno otprilike jednom i pol mjesecu godišnje zarade. To ukazuje na to da poređenja prosječne zarade mogu prikriti važne rodne nejednakosti. Stabilnost ovog rezultata u različitim specifikacijama, provjerama robusnosti i izvorima podataka dodatno pojačava ovaj zaključak.

Analiza dekompozicije pomaže objasniti ovu razliku. Većina rodne razlike u platama ne može se pripisati manje povoljnim uočljivim karakteristikama žena, poput obrazovanja ili iskustva, već razlikama u prinosima koje žene i muškarci dobivaju od tih karakteristika. Problem stoga nije samo u razlikama u ljudskom kapitalu ili karakteristikama tržišta rada, već i u tome kako se slične karakteristike prevode u zaradu.

Obrazovanje, prebivalište u urbanom području, ranjivost i političko učestvovanje pojavljuju se kao posebno relevantne dimenzije. Obrazovanje znatno poboljšava zaradu, ali se njegovi prinosi rodno razlikuju. Prebivalište u urbanom području povezano je s višim prihodima i čini se da ženama koristi relativno više, iako ne dovoljno da bi se uklonila ukupna rodna razlika. Političko učestvovanje povezano je s višim prihodima prvenstveno među muškarcima, što ukazuje na rodne razlike u pristupu ili prinosima od ekonomski korisnih mreža, dok je ranjivost povezana s posebno nepovoljnim ishodima zarade među ženama.

Analiza interakcije nadalje pokazuje da je rodna razlika u platama heterogena. Najveći nedostaci u zaradama nastaju kada se ženski status preklapa s nižim obrazovanjem, ranjivošću i slabijim pristupom ekonomski isplativim mrežama. Univerzitetsko obrazovanje ublažava neke od tih nedostataka, ali ne uklanja rodne razlike. Prosječne procjene rodne razlike u platama stoga mogu prikriti znatno veće nedostatke koje doživljavaju određene grupe žena.

Ove nalaze treba razmotriti i u kontekstu tekućih transformacija tržišta rada. Međunarodni dokazi pregledani u ovoj studiji ukazuju na trajne rodne razlike u pristupu STEM-u, zelenim industrijama i aktivnostima povezanim s umjetnom inteligencijom (UNDP i OECD, 2025.). Iako se ovom empirijskom analizom ne mogu direktno procijeniti ti novi efekti u BiH, nejednak pristup vještinama i prilikama u novim i potencijalno bolje plaćenim sektorima mogao bi reproducirati postojeće rodne nejednakosti kako digitalizacija i zelena tranzicija napreduju.

Studija ipak ima nekoliko ograničenja koja proizlaze uglavnom iz dostupnih podataka. Glavna analiza koristi podatke Rodnog barometra prikupljene 2023. godine i stoga ne može ispitati dinamiku pojedinačnih zarada tokom vremena ili promjene od trenutka prikupljanja podataka. Zarade se prikazuju u kategorijama i procjenjuju pomoću prosjeka kategorija, dok su detaljne informacije o radnom vremenu, ugovorima, radnim mjestima i sektorima u nastajanju ograničene. Korištenje mjesečne, a ne satne zarade također znači da razlike u radnom vremenu mogu djelomično doprinijeti procijenjenoj razlici. Štoviše, neobjašnjiva komponenta dekompozicije Blinder-Oaxaca ne bi se trebala tumačiti isključivo kao direktna diskriminacija u platama, jer može zahvatiti i neposmatrane karakteristike. Buduća istraživanja bi imala koristi od longitudinalnih i novijih podataka, kontinuiranih mjera zarada i radnog vremena te bogatijih sektorskih informacija.

6. IMPLIKACIJE ZA POLITIKE

Nalazi ukazuju na to da smanjenje rodne razlike u platama u Bosni i Hercegovini zahtijeva politike koje nadilaze povećanje obrazovnih postignuća žena i učestvovanja na tržištu rada. Prilagođene procjene i analiza dekompozicije pokazuju da su nejednakosti posebno povezane s razlikama u načinu nagrađivanja individualnih i tržišno uslovljenih karakteristika. Stoga bi se politika trebala fokusirati na stvaranje jednakih prinosa za obrazovanje i vještine, smanjenje profesionalne i sektorske segregacije te poboljšanje pristupa žena bolje plaćenim poslovima i napredovanju u karijeri.

Posebna pažnja potrebna je ženama koje se suočavaju s višestrukim nepovoljnim položajima. Analiza interakcije pokazuje da se rodne nejednakosti mogu pojačati ranjivošću, nižim obrazovanjem i slabijim pristupom ekonomski isplativim mrežama. To zahtijeva ciljane programe zapošljavanja i vještina, poboljšane mogućnosti za žene u ruralnim područjima i jače učestvovanje žena u vodstvu, profesionalnim mrežama i strukturama donošenja odluka. Istovremeno, pristupačna njega za djecu, njega za starije osobe i druge usluge njege važne su za smanjenje ograničenja koja proizlaze iz nejednake raspodjele neplaćenih odgovornosti za njegu.

Rodna ravnopravnost trebala bi se integrirati i u nova područja ekonomske transformacije. Zeleni sektor, STEM, digitalni i sektori povezani s umjetnom inteligencijom nude nove mogućnosti, ali mogu reproducirati postojeće nejednakosti ako žene imaju nejednak pristup vještinama, zanimanjima i karijernim mogućnostima. Rodno osjetljivo osposobljavanje, prekvalifikacija i praćenje stoga bi trebali biti dio politika zelene i digitalne tranzicije.

Konačno, za podršku i praćenje napretka potrebna je snažnija provedba odredbi o jednakoj plati i antidiskriminaciji, transparentnost plata, pravedne prakse zapošljavanja i napredovanja te poboljšani rodno razvrstani podaci o tržištu rada. Uzeti zajedno, ovi prioriteti zahtijevaju koordinirano djelovanje u politikama tržišta rada, obrazovanja, socijalne njege i institucija. Zaseban dokument o politici razvijen uz ovu studiju pruža detaljniju raspravu o ovim preporukama i njihovoj provedbi u kontekstu BiH.

REFERENCE

Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine (ASBIH) (2024). Istraživanje o strukturi zarada 2022. – Konačni podaci. Prvo izdanje, Demografija i socijalna statistika, br. 1, Sarajevo, 24. decembar 2024. Sarajevo: Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine.

Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine (ASBiH) (2026). Žene i muškarci u Bosni i Hercegovini. TB03 tematski bilten. Sarajevo: ASBiH.

Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine, Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine (ARS BiH, MLJPI BiH) (2020.). Uticaj rodne podjele porodičnih i kućnih poslova na profesionalni život zaposlenih žena u Bosni i Hercegovini. Autori: Hasanagić, S., i Papović, M. (2024). Sarajevo: Agencija za ravnopravnost spolova BiH, Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice BiH.

Bazen, S. (2011). *Ekonometrijske metode za ekonomiju rada* . Oxford: Oxford University Press.

Blinder, AS (1973). Diskriminacija u platama: Reducirani oblik i strukturne procjene. Journal of Human Resources 8(4): 436–455.

Efendić, A. (2025). Rodno uslovljena neformalnost u institucionalnoj ekonomiji: Dokazi iz Zapadnog Balkana. *Bulleting of Economic Studies* 1: 26.

Efendić, A. i Ledeneva, A. (2020). Važnost umrežavanja: troškovi neformalnog umrežavanja na Zapadnom Balkanu. *Economic Systems* 44 (4): 1-14.

Efendić, A. i Pugh, G. (2018). Utjecaj etničke raznolikosti na prihod – empirijsko istraživanje korištenjem podataka ankete iz post-konfliktnog okruženja. *Economics: The Open-Access, Open-Assessment E-Journal* 12 (2018.-17.): 1–34.

Europska unija (2019.). *Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. juna 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i njegovatelja te o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU.* Službeni list Europske unije.

Gashi, A. i Adnett, N. (2020.). Jesu li žene na Kosovu zaista plaćene više od muškaraca? Uklanjanje dokaza. *Časopis za ekonomiju i poslovanje jugoistačne Europe 15* (2): 83-95.

Međunarodna organizacija rada (ILO) (2019). *Nasilje i uznemiravanje u svijetu rada: Konvencija br. 190 i Preporuka br. 206.* Ženeva: ILO.

Međunarodna organizacija rada (ILO). (2026). *Prema jednakosti plata.* Ženeva: ILO.

Jann, B. (2008). Blinder-Oaxaca dekompozicija za modele linearne regresije. *The Stata Journal: Promicanje komunikacije o statistici i statistici* , *8* (4), 453-479.

Kovačević, J. i Kapo, A. (2022). Studija o zaposlenosti žena u Bosni i Hercegovini. Sarajevo: RCC.

Lemieux, T. (2006). „Mincerova jednadžba" trideset godina nakon školovanja, iskustva i zarade. U Grossbard, S. (ur.). Jacob Mincer Pionir moderne ekonomije rada. Springer, Boston, MA.

Leythienne, D. i Ronkowski, P. (2018). Dekompozicija neprilagođene rodne razlike u platama korištenjem podataka iz Istraživanja o strukturi zarade. Luksemburg: Ured za publikacije EU-a.

Mincer, J. (1974). Školovanje, iskustvo i zarada. New York: Državni ured za ekonomska istraživanja.

Oaxaca, R. (1973). Razlike u platama između muškaraca i žena na urbanim tržištima rada. International Economic Review 14 (3): 693-709.

Oaxaca, R. (1973). Razlike u platama između muškaraca i žena na urbanim tržištima rada. International Economic Review 14 (3): 693–709.

OECD (2023). *Udruživanje snaga za rodnu ravnopravnost: Šta nas koči?* Pariz: OECD Publishing.

Redmond, P. i McGuinness, S. (2017). Rodna razlika u platama u Europi: preferencije poslova, rodna konvergencija i efekti distribucije. IZA Raspravni dokument br. 10933.

Rizvanović, A. i Efendić, A. (2021). Utjecaj obrazovanja na zarade u post-konfliktnoj ekonomiji: dokazi iz Bosne i Hercegovine. Finansial Internet Quarterly 17(2): 1-15.

Shehaj, E. (2022). Regionalni komparativni izvještaj o zaposlenosti žena na Zapadnom Balkanu. Sarajevo: RCC.

STATA. (2011). *Priručnik za Stata bazu – 12.* Teksas: Stata Press.

Centar AIRE i UNDP Bosna i Hercegovina (AIRE i UNDP) (2023). Razotkrivanje nejednakosti na radnom mjestu u Bosni i Hercegovini – Komparativna analiza mehanizama za izvještavanje o rodnim razlikama u platama. Sarajevo: AIRE i UNDP.

UNDP i Agencija za ravnopravnost spolova (2024). Barometar rodne ravnopravnosti u Bosni i Hercegovini. Autori: Spahić, Z. i Đipa, D. (2024). Sarajevo: Program Ujedinjenih naroda za razvoj (UNDP), Agencija za ravnopravnost spolova BiH Ministarstva za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine.

UNDP i OECD (2025.) . *Kako Europa i Srednja Azija mogu postići rodnu ravnopravnost kroz zelenu tranziciju? Uloga STEM-a i zelenih radnih mjesta.* New York i Pariz: Program Ujedinjenih naroda za razvoj (UNDP) i Organizacija za ekonomsku saradnju i razvoj (OECD).

Izvještaj UNDP-a o ljudskom razvoju za 2025. (UNDP HDR) (2025). Stvar izbora: Ljudi i mogućnosti u doba umjetne inteligencije. New York: UNDP.

Waitkus, N. i Minkus, L. (2021). Istraživanje rodne razlike u bogatstvu među različitim klasama zanimanja. *Feminist Economics* 27 (4): 114-147.

Svjetski ekonomski forum (WEF) (2025.). *Izvještaj o globalnoj rodnoj razlici 2025.* Ženeva: WEF.

Rodna analiza zarada zaposlenika u institucijama Bosne i Hercegovine

Nedeljko Tanasković

Nera Monir Divan

Saša Leskovac, Phd

Sažetak

Ova studija ispituje rodne razlike u zaradama i učestvovanju zaposlenika u 12 institucija Bosne i Hercegovine. Ona kombinira pregled pravnog okvira koji regulira plate i naknade s deskriptivnom analizom podataka iz Centraliziranog sistema obračuna plata (CoiP) i Informacijskog sistema finansijskog upravljanja (FMIS), koje održava Ministarstvo finansija i trezora BiH. Zaposlenici se analiziraju u četiri kategorije: imenovani zvaničnici, državni službenici, ostali državni službenici i niži zaposlenici, te prema platama, toplim obrocima, putnim naknadama za odlazak na posao, naknadama za odvojeni život od porodica, poslovnim putovanjima, naknadama za upravu/nadzorni odbor i odbore. Formalni okvir plata primjenjuje istu osnovnu platu za iste ili slične poslove, dok razlike u neto zaradi nastaju zbog položaja, radnog staža, dodatne plate, podobnosti i korištenja posebnih naknada. Deskriptivni rezultati pokazuju izraženu rodnu neravnotežu među imenovanim zvaničnicima, gdje muškarci čine 66,93%, dok žene čine većinu u ostale tri kategorije zaposlenika. Analiza izvora također pokazuje da je najviša prosječna neto plata oko 10% veća za muškarce, a najniža prosječna neto plata 8,5% niža za žene. Rodne razlike vidljive su i u plaćanjima vezanim uz mobilnost i putovanja. Budući da analiza koristi agregirane deskriptivne podatke, ona identificira obrasce i nejednakosti, ali sama po sebi ne utvrđuje diskriminaciju ili uzročne mehanizme. Nalazi podupiru redovno rodno razvrstano praćenje, transparentne prakse ljudskih resursa i mjere koje proširuju jednak pristup vodstvu, razvoju karijere i usklađivanju poslovnog i porodičnog života.

1. Uvod

Ovaj izvještaj predstavlja glavne nalaze rodne analize zarada zaposlenika u institucijama Bosne i Hercegovine. Analizu su zajednički pokrenuli Program Ujedinjenih naroda za razvoj (UNDP) i Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine, pri Ministarstvu za ljudska prava i izbjeglice BiH (Agencija), u kontekstu zajedničke platforme Foruma žena za razvoj (Women's Forum for Development – WF4D).

Bosna i Hercegovina obavezala se na provedbu brojnih međunarodnih i UN-ovih konvencija koje se odnose na rodnu ravnopravnost i tržište rada, uključujući Konvenciju o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena (CEDAW), Pekinšku deklaraciju i platformu za djelovanje, Konvenciju Vijeća Europe o sprječavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici (Istambulska konvencija), Konvenciju o pravima osoba s invaliditetom (CRPD) i Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima (ICESCR). Također, BiH je ratificirala niz konvencija Međunarodne organizacije rada (ILO), među kojima su Konvencija o jednakim mogućnostima i jednakom tretmanu muškaraca i žena radnika: radnici s porodičnim obavezama (br. 156), Konvencija o jednakoj plati (br. 100), Konvencija o diskriminaciji u pogledu zapošljavanja i zanimanja (br. 111), Konvencija o zaštiti majčinstva (br. 183) i Konvencija o radnicima u domaćinstvu (br. 189). Osim toga, BiH je posvećena provedbi Agende za održivi razvoj do 2030. godine, a posebno Cilja održivog razvoja 5 o rodnoj ravnopravnosti i Cilja održivog razvoja 8 o dostojanstvenom radu i ekonomskom rastu. Kao potpisnica ovih međunarodnih instrumenata BiH mora da ih uključi u svoje zakone, politike i strategije kako bi se osigurala rodna ravnopravnost i poboljšali uslovi na tržištu rada.

Kako bi uskladila svoj zakonodavni okvir s međunarodnim standardima i obavezama iz procesa pristupanja EU, Parlamentarna skupština Bosne i Hercegovine donijela je dva ključna zakona: Zakon o rodnoj ravnopravnosti u Bosni i Hercegovini i Zakon o zabrani diskriminacije u Bosni i Hercegovini (Bosna i Hercegovina, 2010.; Bosna i Hercegovina, 2009., izmijenjeno 2016.).

Cilj donošenja Zakona o zabrani diskriminacije u Bosni i Hercegovini bio je unapređenje sistema za borbu protiv diskriminacije u Bosni i Hercegovini, uključujući rodno zasnovanu diskriminaciju.

Zakon o rodnoj ravnopravnosti u Bosni i Hercegovini regulira, između ostalog, sprječavanje nasilja nad ženama i jednaku rodnu zastupljenost u područjima obrazovanja, zapošljavanja i rada, socijalne njege i zdravstvene zaštite, te pruža okvir za institucionalne mehanizme za rodnu ravnopravnost koji provode i prate provedbu ovog zakona. Radi efektivne provedbe njegovih odredbi, zakon zahtijeva donošenje Rodnog akcijskog plana Bosne i Hercegovine, kao strategije koja definira programske ciljeve za postizanje rodne ravnopravnosti u svim područjima društvenog života i rada, kako u javnoj tako i u privatnoj sferi. Četvrti Rodni akcijski plan Bosne i Hercegovine (eng. GAP BiH) 2023.-2027., između ostalog, uključuje strateški cilj uklanjanja rodne diskriminacije u radu, zapošljavanju i na tržištu rada, te osiguravanja jednakih mogućnosti za žene i muškarce u pristupu ekonomskim resursima. Jedna od mjera unutar spomenutog strateškog cilja odnosi se na

prikupljanje, analizu i objavljivanje rodno razvrstanih podataka o učestvovanju žena i muškaraca na tržištu rada i u ekonomskom životu, uključujući njihovo učestvovanje na pozicijama donošenja odluka, napredovanje u karijeri i njihove prihode. U tom smislu, Agencija je u svom Programu rada predvidjela provedbu rodne analize primanja imenovanih zvaničnika i zaposlenika u institucijama Bosne i Hercegovine, što je relevantno za provedbu preporuka sa 6. i 7. sastanka Pododbora za inovacije i informacijsko društvo i socijalnu politiku koji djeluje pri Odboru za stabilizaciju i pridruživanje EU-Bosna i Hercegovina. Ovo istraživanje značajno doprinosi provedbi tih preporuka, tj. mjera predviđenih u Programu rada (Vijeće ministara Bosne i Hercegovine, 2023.).

Analiza se bavi trima pitanjima: (1) jesu li vidljive sistematske rodne razlike u prosječnim platama i odabranim naknadama unutar analiziranih institucija; (2) kako se rodni sastav kategorija zaposlenika odnosi na raspodjelu zarada i naknada; i (3) koja institucionalna i politička pitanja zaslužuju dalje ispitivanje kako bi se smanjile rodne razlike. Deskriptivni podaci mogu identificirati obrasce i moguća područja indirektne nejednakosti, ali sami po sebi ne utvrđuju je li određena razlika uzrokovana diskriminacijom.

Ostatak rada prvo ocrtava institucionalnu i analitičku pozadinu, zatim opisuje podatke i metodologiju. Glavni dio predstavlja rezultate za sastav zaposlenika, neto plate i vrste individualnih naknada, nakon čega slijedi rasprava o njihovim implikacijama. Završni odjeljci sažimaju glavne nalaze, ograničenja te implikacije u vezi s politikom i praksom.

2. Institucionalna i analitička pozadina

Bosna i Hercegovina ima dobro uspostavljen pravni i institucionalni okvir za unapređenje rodne ravnopravnosti, utemeljen u Zakonu o rodnoj ravnopravnosti u BiH i Akcijskom planu za rodnu ravnopravnost (GAP BiH) 2023.–2027. GAP identificira prioritete, uključujući sprječavanje i borbu protiv rodno zasnovanog nasilja, učestvovanje žena u javnom i političkom životu i donošenju odluka, rad, zapošljavanje i pristup ekonomskim resursima, zdravstvo, socijalnu zaštitu, rod i sigurnost te rodno osjetljive odgovore na promjene okoliša i klimatske promjene. Također se naglasak stavlja na jačanje institucionalnih mehanizama, primjenu standarda rodne ravnopravnosti, podizanje nivoa svijesti i izgradnju partnerstava s institucionalnim i neinstitucionalnim akterima. Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine (ARS), unutar Ministarstva za ljudska prava i izbjeglice BiH, ima centralnu ulogu u koordinaciji i praćenju provedbe GAP-a i podršci institucionalnom okviru za rodnu ravnopravnost u zemlji. U skladu s ovim institucionalnim i političkim okvirom, Forum žena za razvoj (WF4D) osnovan je saradnjom UNDP-a u BiH i ARS-a, pružajući platformu za prevođenje državnih prioriteta rodne ravnopravnosti u praktične akcije, znanje, vodstvo i partnerstva. U svom razvojnom pristupu, UNDP naglasak stavlja na rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena, te su stoga principi rodne ravnopravnosti u samoj srži mandata UNDP-a. Ova analiza proizlazi iz prioriteta utvrđenih u okviru WF4D-ovog Plana dostojanstvenog rada, s posebnim naglaskom na strukturne i temeljne faktore koji doprinose nižem učestvovanju žena na tržištu rada, uključujući razlike u prihodima. Primjenjuje feministički ekonomski pristup, koji je ključan za rad UNDP-a na rodnoj ravnopravnosti, a odražava se i u radu Foruma žena za razvoj (WF4D). Gledajući dalje od samog učestvovanja na tržištu rada i ispitujući rodnu raspodjelu plaćenog i neplaćenog rada, odgovornosti njege, profesionalne segregacije i prihoda, analiza nastoji doprinijeti sveobuhvatnijem razumijevanju prepreka ekonomskom učestvovanju žena i političkih odgovora potrebnih za njihovo rješavanje.

Nadalje, rodna ravnopravnost jedna je od temeljnih vrijednosti Europske unije i kao takva sadržana je u tri glavna pravna instrumenta EU, i to: Ugovoru o Europskoj uniji, Ugovoru o funkcioniranju Europske unije i Povelji o temeljnim pravima Europske unije.

Princip rodne ravnopravnosti primjenjuje se na sve sfere života i predstavlja važan aspekt pravila Europske unije kojeg se moraju pridržavati ne samo države članice Europske unije već i sve države koje teže pridruživanju Europskoj uniji.

Zemlje koje žele pristupiti Europskoj uniji, uključujući Bosnu i Hercegovinu (BIH), nalaze se u različitim fazama procesa pristupanja, odnosno procesa provođenja reformi i prihvaćanja pravne stečevine potrebne za članstvo u EU.

Plate i naknade zaposlenika u analiziranim institucijama prvenstveno su regulirane Zakonom o platama i naknadama u institucijama Bosne i Hercegovine (Bosna i Hercegovina, 2008., s izmjenama i dopunama do 2022.). Zakon uređuje plate i naknade isplaćene zaposlenicima te imenovanim i izabranim zvaničnicima u institucijama koje se finansiraju iz Budžeta institucija BiH i međunarodnih obaveza BiH.

Član 3. tačka a) Zakona o platama i naknadama u institucijama BiH utvrđuje princip „iste plate za iste ili slične poslove". U skladu s tim principom, zaposlenici u institucijama BiH koji obavljaju iste ili slične poslove primit će istu osnovnu platu, odnosno poslovi u različitim institucijama BiH koji uključuju slične zadatke bit će klasificirani u isti platni razred.

Pravni princip jednake osnovne plate za iste ili slične poslove stoga je ključan za analizu. Istovremeno, ukupna neto zarada može se razlikovati jer sistem plata također uključuje dodatnu platu na temelju radnog staža i posebnih uslova rada, dok nekoliko dodataka zavisi o ispunjavanju uslova, odrađenim danima, prebivalištu, rasporedu rada, službenim putovanjima ili učestvovanju u određenim tijelima. Iz rodne perspektive, formalno neutralna pravila i dalje mogu proizvesti različite agregatne rezultate kada su žene i muškarci različito raspoređeni po pozicijama, karijernim putevima i vrstama poslova.

Izvorni rukopis definira cilj istraživanja kao utvrđivanje postoji li rodna razlika u platama u analiziranim institucijama i, ako postoji, je li ta razlika rezultat diskriminacije. To pitanje zadržano je kao suštinska motivacija studije. Metodološki, međutim, dostupni agregirani podaci mogu utvrditi postoje li deskriptivne razlike, dok bi zaključak o diskriminaciji zahtijevao dodatnu analizu na individualnom nivou i analizu usklađenosti s poslom. Ova se razlika primjenjuje u cijeloj uređenoj verziji.

Izvorni izvještaj koristi koncepte vertikalne i horizontalne rodne segregacije za tumačenje raspodjele žena i muškaraca među kategorijama zaposlenika. Vertikalna segregacija odnosi se na nejednaku zastupljenost na različitim nivoima vlasti, dok se horizontalna segregacija odnosi na rodnu koncentraciju u različitim vrstama poslova ili institucionalnih funkcija. Ovi koncepti su korisni za opisivanje obrazaca, ali dostupni podaci ne mjere direktno mehanizme koji ih proizvode. Isti oprez vrijedi i za objašnjenja koja uključuju njegu, mobilnost, institucionalnu kulturu, vidljivost ili pristup profesionalnim mrežama: tekst ih identificira kao suštinski relevantne mehanizme, ali podaci o platama i finansijskom upravljanju korišteni ovdje ih ne posmatraju direktno. Stoga se tretiraju kao pitanja za tumačenje i dalja istraživanja, a ne kao izmjereni uzročni efekti.

Osim toga, najnoviji Državni izvještaj o ljudskom razvoju o socijalnoj uključenosti u Bosni i Hercegovini već problematizira neuspjeh postojećih zakona o radu da predvide mogućnost rada sa skraćenim radnim vremenom uz potpuno zadržavanje svih ostalih prava iz socijalnog osiguranja (radni staž, zdravstveno i penzijsko osiguranje itd.). Ovo pitanje ima snažan rodni aspekt jer su žene, koje će vjerojatnije preuzeti neformalnu njegu, neproporcionalno pogođene kada obaveze njege ograničavaju učestvovanje na tržištu rada. To dodatno produbljuje rodne nejednakosti u pristupu i ostanku na tržištu rada, kao i u prihodima i socijalnoj sigurnosti.

3. Podaci i metodologija

Rodna analiza zarada zaposlenika u institucijama Bosne i Hercegovine za dvogodišnje razdoblje temelji se na analizi propisa kojima se utvrđuju plate i naknade u institucijama BiH, finansirane iz Budžeta za institucije BiH i međunarodne obaveze BiH, te analizi i interpretaciji podataka sadržanih u Centraliziranom sistemu obračuna plata (CoiP) i Informacijskom sistemu za finansijsko upravljanje (FMIS), koje održava Ministarstvo finansija i trezora BiH.

Analiza obuhvaća zarade zaposlenika u ministarstvima i stalnim tijelima Vijeća ministara BiH, i to:

- Ministarstvo finansija i trezora BiH;
- Ministarstvo odbrane BiH;
- Ministarstvo vanjske trgovine i ekonomskih odnosa BiH;
- Ministarstvo civilnih poslova BiH;
- Ministarstvo pravde BiH;
- Ministarstvo sigurnosti BiH;
- Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice BiH;
- Ministarstvo komunikacija i prometa BiH;
- Ministarstvo vanjskih poslova BiH;
- Direkcija za ekonomsko planiranje;
- Ured koordinatora za reformu javne uprave i
- Direkcija za europske integracije.

Analiza se temelji na kategorizaciji zaposlenika u institucijama BIH prema položaju, odnosno statusu, i to:

- Imenovani zvaničnici (ministar; zamjenik ministra; šef kabineta ministra/zamjenika ministra; savjetnik ministra/zamjenika ministra; direktor/zamjenik direktora upravne organizacije),
- Državni službenici (sekretar; pomoćnik ministra; šef odjela),

  Ostali državni službenici (specijalist; viši specijalist; i savjetnik),

- Niže osoblje (zaposlenici sa sljedećim obrazovnim kvalifikacijama: NKV; KV; srednja škola; VKV; i prvostupnička diploma).

Nakon što je definiran status zaposlenika u ovim institucijama na nivou BiH, utvrđena je njihova rodna struktura, kao i prosječna mjesečna primanja prema vrsti zarade: plata, naknada za obroke tokom radnog vremena (naknada za topli obrok), naknada za odvojeni život od porodice, naknada za prijevoz na posao, dnevnica, naknada za članstvo u upravnim odborima, nadzornim odborima i drugim radnim tijelima u nadležnosti institucija BiH.

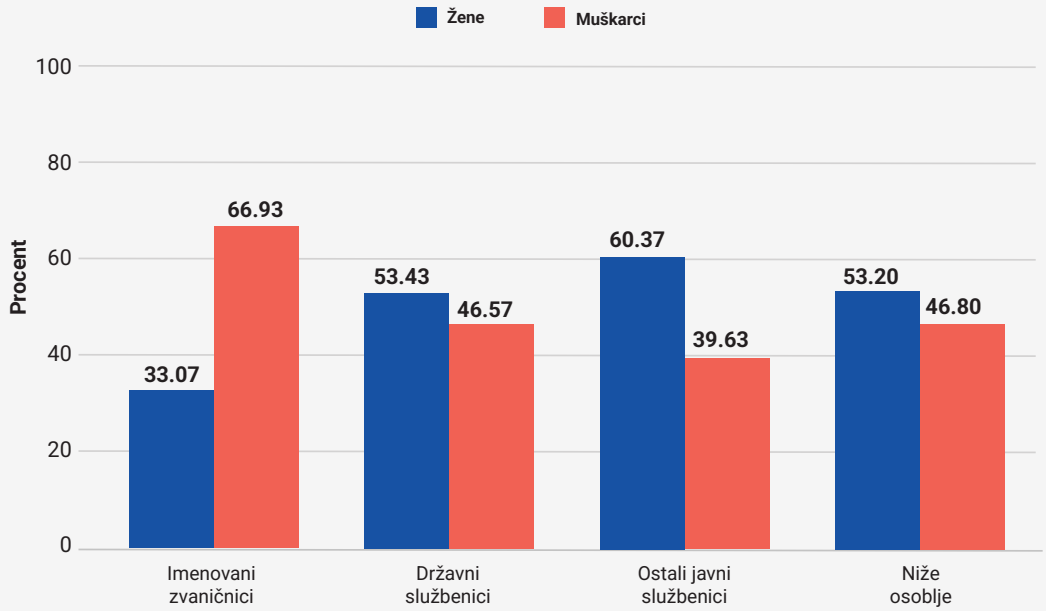
Koristeći prikupljene podatke, provedena je analiza kako bi se utvrdilo postoje li rodne razlike u platama i razlike na temelju statusa, kao i kako bi se istražio odnos između stabilnosti ugovora o radu i raspodjele moći među različitim kategorijama zaposlenika unutar institucija Bosne i Hercegovine. Cilj je bio uspostaviti empirijsku osnovu za procjenu obima rodne nejednakosti u platama i statusu imenovanih zvaničnika i zaposlenika u institucijama Bosne i Hercegovine.

Skraćenice institucija korištene u tabelama su: MFT – Ministarstvo finansija i trezora; MO – Ministarstvo odbrane; MVTEO – Ministarstvo vanjske trgovine i ekonomskih odnosa; MCP – Ministarstvo civilnih poslova; MP – Ministarstvo pravosuđa; MS – Ministarstvo sigurnosti; MLJPI – Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice; MKP – Ministarstvo komunikacija i prometa; MVP – Ministarstvo vanjskih poslova; DEP – Direkcija za ekonomsko planiranje; UKRJU – Ured koordinatora za reformu javne uprave; i DEI – Direkcija za europske integracije.

4. Rezultati i diskusija

4.1 Rodni sastav po kategorijama zaposlenika

Slika 1. Rodni sastav kategorija zaposlenika u 12 analiziranih institucija, 2021. – 2023.



Izvor: Izvorna analiza temeljena na podacima CoiP-a i FMIS-a; oznake slika prevedene na engleski jezik.

Podaci pokazuju izraženu razliku na nivou imenovanih zvaničnika: muškarci čine 66,93%, a žene 33,07%. Raspodjela je ravnomjernija među državnim službenicima, gdje žene čine 53,43%, a žene su također većina među ostalim državnim službenicima (60,37%) i nižim osobljem (53,20%). Ovaj obrazac podupire zaključak da su žene manje zastupljene u najvišoj kategoriji imenovanih službenika.

4.2 Neto plate

Plate zaposlenika u institucijama Bosne i Hercegovine utvrđuju se u neto iznosu. Prema članu 5. stavu (3) Zakona o platama i naknadama u institucijama Bosne i Hercegovine, neto plata sastoji se od osnovne plate i dodatka na platu.

Član 6. istog Zakona određuje da se osnovna plata utvrđuje množenjem osnovice za izračun plate i odgovarajućeg koeficijenta.

Dodatna plata je povećanje plate koje se odobrava prema dužini radnog staža, izračunato kao dodatnih 0,50% osnovne plate za svaku novu godinu efektivnog radnog staža, do maksimalno 20% osnovne plate. Osim toga, postoji povećanje plate na temelju posebnih uslova rada, koje može doseći maksimalno 50% osnovne plate zaposlenika.

Tabela 1. Koeficijenti plata prema kategoriji zaposlenika i radnom mjestu

Kategorija	Položaj	Koeficijent
Imenovani zvaničnici	Ministar	8,50
Imenovani zvaničnici	Zamjenik ministra; direktor DEP-a; direktor DEI-a	7,50
Imenovani zvaničnici	Direktor administrativne organizacije	5.51
Imenovani zvaničnici	Zamjenik direktora; šef kabineta ministra	4,50
Imenovani zvaničnici	Savjetnik ministra/zamjenika ministra; šef kabineta zamjenika ministra	3,55
Državni službenici	Sekretar ministarstva	4,50
Državni službenici	Pomoćnik ministra	4.20
Državni službenici	Šef odjela	3.25
Ostali državni službenici	Specijalista	2.30
Ostali državni službenici	Viši specijalista	2,55
Ostali državni službenici	Savjetnik	2,93
Niže osoblje	Niskokvalificirani zaposlenici	1.20
Niže osoblje	Kvalificirani zaposlenici	1,32
Niže osoblje	Srednjoškolsko obrazovanje	1,49, 1,60 i 1,80
Niže osoblje	Visokokvalificirani zaposlenici	1,80
Niže osoblje	Prvostupnička diploma	1,90

Izvor: Zakon o platama i naknadama u institucijama Bosne i Hercegovine, kako je reproducirano u analizi izvora.

U institucijama BiH imenovani zvaničnici zapošljavaju se na određeno vrijeme, što znači da njihov radni odnos traje do kraja razdoblja na koje su imenovani. Nasuprot tome, državni službenici i niži zaposlenici zapošljavaju se na neodređeno vrijeme. Za izračun plate imenovanih zvaničnika koriste se viši koeficijenti plata u poređenju s onima koji se koriste za državne službenike i niže zaposlenike, što odražava povećanu složenost njihovih zadataka, kao i njihov veći nivo ovlasti i odgovornosti.

Osnovica za izračun plate iznosila je 475,69 KM od 1. januara 2021. do 30. juna 2022., 535,00 KM od 1. jula 2022. do 31. marta 2023. i 600,00 KM od 1. aprila do 31. decembra 2023.

Tabela 2. Najviša i najniža prosječna mjesečna neto plata prijavljena po kategoriji zaposlenika, rodu i godini (BAM)

Kategorija zaposlenika	Rod	2021.	2022.	2023.
Imenovani zvaničnici	Muškarci	Najviše: DEI 4,019.58; Najniže: MS 2215,42	Najviše: DEI 4.289,49; Najniže: MLJPI 2333,87	Najviše: DEP 4.790,70; Najniže: MCP 2.388,07
Imenovani zvaničnici	Žene	Najviše: MLJPI 2.985,98; Najniže: MFT 1.595,93	Najviše: MLJPI 4.4153,06*; Najniže: MO 1.880,98	Najviše: DEI 4.719,89; Najniže: MFT 1.613,70
Državni službenici	Muškarci	Najviše: MP 2.234,94; Najniže: URJU 1.830,71	Najviše: MP 2.406,74; Najniže: URJU 1.953,73	Najviše: MVP 2.673,70; Najniže: MLJPI 2.335,17
Državni službenici	Žene	Najviše: MP 2.063,05; Najniže: MVTEO 1.772,09	Najviše: DEI 2.258,98; Najniže: MVP 1883,46	Najviše: DEI 2.618,90; Najniže: URJU 2.299,83
Ostali državni službenici	Muškarci	Najviše: MVP 1.668,95; Najniže: DEI 1.191,69	Najviše: MVP 1.785,80; Najniže: DEI 1.261,84	Najviše: MVP 1.987,60; Najniže: DEI 1.616,81
Ostali državni službenici	Žene	Najviše: MVP 1.551,65; Najniže: URJU 1.176,34	Najviše: MVP 1.622,49; Najniže: MVTEO 1.329,94	Najviše: MVP 2.017,39; Najniže: URJU 1.592,30
Niže osoblje	Muškarci	Najviše: MP 1.016,39; Najniže: MVP 766,81	Najviše: MP 1.142,51; Najniže: MVP 861,26	Najviše: MP 1.530,29; Najniže: MCP 1.070,06
Niže osoblje	Žene	Najviše: MO 867,49; Najniže: MVP733,81	Najviše: MO 932,82; Najniže: MVP 804,67	Najviše: URJU 1.170,44; Najniže: MVP 1.046,20

Izvor: Izvorna analiza temeljena na podacima CoiP-a i FMIS-a koje održava Ministarstvo finansija i trezora BiH.

Analiza izvora pokazuje da je tokom posmatranog razdoblja najviša prosječna neto plata za imenovane zvaničnike, državne službenike i niže osoblje u prosjeku bila 10% viša za muškarce nego za žene, dok je najniža prosječna neto plata u analiziranim kategorijama bila 8,5% niža za žene nego za muškarce.

Na nivou institucije/kategorije, žene su imale višu prosječnu mjesečnu platu u šest od 48 poređenja i u 2021. i u 2022. godini te u 11 od 48 poređenja u 2023. godini. Ti udjeli odgovaraju 12,5% odnosno 22,9%. Izuzeci su uglavnom bili koncentrirani među imenovanim zvaničnicima i državnim službenicima u Ministarstvu za ljudska prava i izbjeglice, Ministarstvu vanjskih poslova i Direkciji za europske integracije.

Prema okviru plata, zaposlenici istog ranga imaju pravo na istu osnovnu platu bez obzira na spol. Razlike u neto plati mogu nastati zbog doplate na temelju radnog staža i specifičnih uslova na radnom mjestu.

4.3 Naknada za topli obrok

Pravo na novčanu naknadu za hranu na radu (topli obrok) za zaposlenike u institucijama BiH uređeno je Odlukom o visini novčane naknade za zaposlenike u institucijama Bosne i Hercegovine za hranu na radu („Službeni glasnik BiH", br. 42/12, 28/19 i 60/22) (Vijeće ministara Bosne i Hercegovine, 2012., s izmjenama i dopunama iz 2019. i 2022.).

Prema odredbama ove odluke, od 1. januara 2021. do 31. augusta 2022. godine, zaposlenik je imao pravo na naknadu za topli obrok u iznosu od 8,00 KM za svaki dan proveden na radu, a počevši od 1. septembra 2022. godine, iznos se povećao na 11,00 KM.

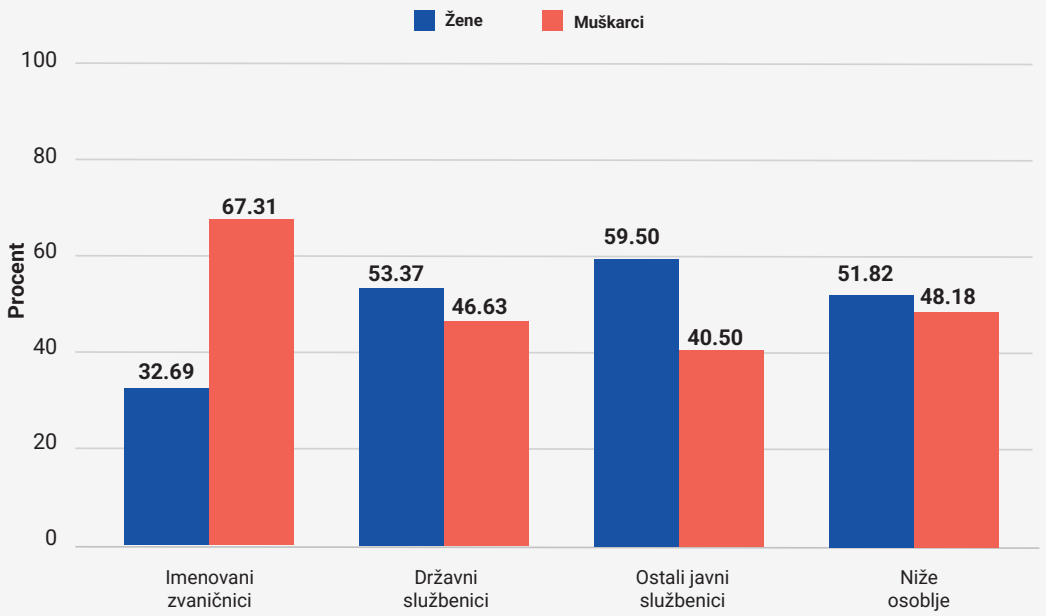
Kao izuzetak, članovi Predsjedništva Bosne i Hercegovine, zastupnici i delegati u Parlamentarnoj skupštini Bosne i Hercegovine, predsjedavajući Vijeća ministara Bosne i Hercegovine, ministri i zamjenici ministara, kao i direktori i zamjenici direktora institucija Bosne i Hercegovine, imali su pravo na naknadu za topli obrok u iznosu od 6,00 KM za svaki odrađeni dan tokom analiziranog razdoblja.

Tabela 3. Najviša i najniža prosječna mjesečna naknada za topli obrok prijavljena prema kategoriji zaposlenika, spolu i godini (BAM)

Kategorija zaposlenika	Rod	2021.	2022.	2023.
Imenovani zvaničnici	Muškarci	Najviše: MVTEO 144,26; Najniže: DEP 96,50	Najviše: MO 153,91; Najniže: DEP 96,50	Najviše: MO 168,47; Najniže: DEP 96,50
Imenovani zvaničnici	Žene	Najviše: MS 156,00; Najniže: MVP 116,77	Najviše: MO 176,62; Najniže: MVP116,77	Najviše: MO 201,24; Najniže: MVP 116,77
Državni službenici	Muškarci	Najviše: MP 147,06; Najniže: MCP 134,02	Najviše: MO 155,10; Najniže: MCP 134,02	Najviše: MO 188,35; Najniže: MCP 134,02
Državni službenici	Žene	Najviše: MO 150,00; Najniže: MLJPI 136,20	Najviše: MO 151,30; Najniže: MKP 133,22	Najviše: MO 183,27; Najniže: MKP 133,22
Ostali državni službenici	Muškarci	Najviše: URJU 147,75; Najniže: MLJPI 136,95	Najviše: MO 156,79; Najniže: MLJPI 136,95	Najviše: MO 191,28; Najniže: MLJPI 136,95
Ostali državni službenici	Žene	Najviše: MVP 145,28; Najniže: MCP 136,07	Najviše: MO 152,08; Najniže: MCP 136,07	Najviše: MO 182,34; Najniže: MCP 136,07
Niže osoblje	Muškarci	Najviše: MO 148,97; Najniže: MKP 131,11	Najviše: MO 161,68; Najniže: MKP 131,11	Najviše: MO 195,25; Najniže: MKP 131,11
Niže osoblje	Žene	Najviše: URJU 149,89; Najniže: MVP 129,84	Najviše: MO 158,62; Najniže: MVP 129,84	Najviše: MO 192,55; Najniže: MVP 129,84

Izvor: Izvorna analiza temeljena na podacima CoiP-a i FMIS-a koje održava Ministarstvo finansija i trezora BiH

Slika 2. Rodna struktura raspodjele naknade za topli obrok po kategoriji zaposlenika, 2021. – 2023.



Izvor: Izvorna analiza temeljena na podacima CoiP-a i FMIS-a; oznake slika prevedene na engleski jezik.

Primljeni iznos prvenstveno zavisi o broju dana provedenih na poslu i o primjenjivoj dnevnoj stopi. Tokom analiziranog razdoblja, nositelji viših dužnosti navedeni u relevantnoj odluci imali su pravo na 6,00 KM po odrađenom danu, dok su ostali zaposlenici imali pravo na 8,00 KM ili, od septembra 2022., 11,00 KM po odrađenom danu. Rodna analiza otkriva razlike u zastupljenosti žena i muškaraca među kategorijama zaposlenika, što ne utječe na formalni pristup pravu na topli obrok, ali može utjecati na njegovo stvarno korištenje. Iako svi zaposlenici u institucijama BiH imaju jednako pravo na topli obrok, isplata naknade za obrok, koja zavisi o fizičkoj prisutnosti na poslu, može različito utjecati na žene i muškarce. Budući da su žene zastupljenije u određenim kategorijama, a s obzirom na moguće rodne razlike u preuzimanju porodičnih obaveza (kao što je briga o djeci), one mogu češće izostajati s posla, što indirektno utječe na njihov pristup ovom pravu. Stoga je važno ispitati potencijalne rodne implikacije uslova plaćanja te istražiti načine pružanja dodatne podrške zaposlenicima koji usklađuju profesionalne i porodične obaveze.

4.4 Naknada za prijevoz na posao

Pravo zaposlenika u institucijama BiH na naknadu za prijevoz na posao uređeno je odredbama Odluke o visini, načinu i postupku ostvarivanja prava na naknadu za prijevoz na posao u institucijama Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik BiH", br. 72/17 i 61/22) (Vijeće ministara Bosne i Hercegovine, 2017., izmijenjeno 2022.).

Prema odredbama ove odluke, naknada za prijevoz na posao izračunava se na temelju dnevnog ili sedmičnog pokrića troškova, zavisno o radnom rasporedu zaposlenika i udaljenosti između doma i radnog mjesta.

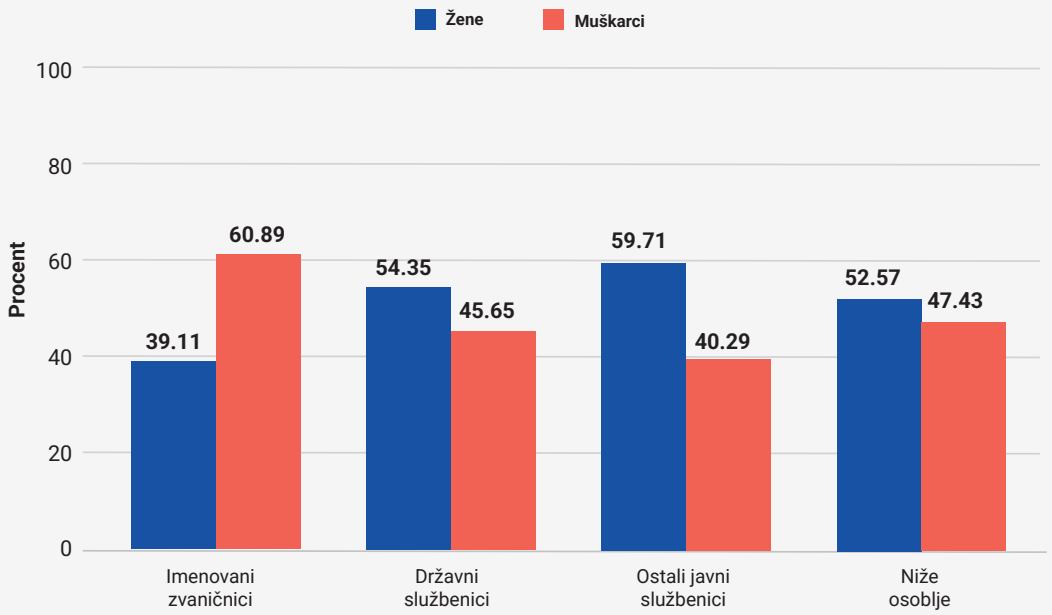
Kako je navedeno u odluci, zaposlenici koji imaju identično radno vrijeme i žive na istoj udaljenosti od svojih radnih mjesta imaju pravo na jednaku naknadu za isti broj radnih dana, bez obzira na rod.

Tabela 4. Najviša i najniža prosječna mjesečna naknada za putovanje na posao prijavljena prema kategoriji zaposlenika, rodu i godini (BAM)

Kategorija zaposlenika	Rod	2021.	2022.	2023.
Imenovani zvaničnici	Muškarci	Najviše: URJU 229,28; Najniže: MVP 63,26	Najviše: MVTEO 231,40; Najniže: MP 90,89	Najviše: MKP 249,01; Najniže: MVP 80,55
Imenovani zvaničnici	Žene	Najviše: MVTEO 106,92; Najniže: MS 24,86	Najviše: MCP 206,74; Najniže: MS2 26,53	Najviše: MO 301,28; Najniže: MVP 48,45
Državni službenici	Muškarci	Najviše: MO 131,42; Najniže: URJU 41,78	Najviše: MP 143,52; Najniže: URJU 49,94	Najviše: MP 186,99; Najniže: URJU 57.42
Državni službenici	Žene	Najviše: MO 101,83; Najniže: URJU 24,00	Najviše: MVTEO 99,19; Najniže: URJU 30,95	Najviše: MVTEO 127,84; Najniže: URJU 37,40
Ostali državni službenici	Muškarci	Najviše: MP 121,83; Najniže: DEP 35.04	Najviše: MFT 145,49; Najniže: DEP 48,42	Najviše: URJU 165,75; Najniže: DEP 51,35
Ostali državni službenici	Žene	Najviše: MO 107,69; Najniže: DEI 42,93	Najviše: MO 123,59; Najniže: DEI 52,86	Najviše: MO 132,95; Najniže: DEI 67,46
Niže osoblje	Muškarci	Najviše: MP 150,16; Najniže: DEP 33,28	Najviše: MP 173,19; Najniže: DEP 41,49	Najviše: MP 198,11; Najniže: DEP 47,85
Niže osoblje	Žene	Najviše: MO 113,95; Najniže: URJU 42,96	Najviše: MO 107,54; Najniže: URJU 49,74	Najviše: MO 142,06; Najniže: DEI 64,96

Izvor: Izvorna analiza temeljena na podacima CoiP-a i FMIS-a koje održava Ministarstvo finansija i trezora BiH.

Slika 3. Rodna struktura raspodjele naknada za prijevoz na posao prema kategoriji zaposlenika, 2021. – 2023.



Izvor: Izvorna analiza temeljena na podacima CoiP-a i FMIS-a; oznake slika prevedene na engleski jezik.

Razlika u primljenim iznosima zavisi o broju odrađenih dana, udaljenosti između mjesta prebivališta i radnog mjesta te radnom rasporedu zaposlenika. Zaposlenici s identičnim rasporedom, udaljenostima i odrađenim danima imaju pravo na jednaku naknadu bez obzira na spol.

U 2021. godini, 38 od 48 poređenja institucija/kategorija (79,2%, približno 80%) pokazalo je veću prosječnu naknadu za prijevoz na posao za muškarce nego za žene. Analiza izvora navodi da se taj udio povećao na približno 90% u 2022. i 2023. godini. Podaci o rodnim razlikama u naknadama za prijevoz na posao u korist muškaraca ističu uočljiv trend u BiH: zbog različitih socioekonomskih i kulturnih faktora, žene rjeđe biraju poslove ili lokacije koje zahtijevaju putovanje na veće udaljenosti od njihovih domova.

4.5 Naknada za odvojeni život od porodice

Pravo na naknadu za odvojeni život od porodice u institucijama BiH uređeno je članom 37. Zakona o platama i naknadama u institucijama Bosne i Hercegovine, kao i Odlukom o načinu i postupku ostvarivanja prava zaposlenika u institucijama BiH u vezi s naknadama za smještaj, odvojeni život od porodice i privremeni rad („Službeni glasnik BiH", br. 42/12, 78/12 i 51/13) (Bosna i Hercegovina, 2008., s izmjenama i dopunama do 2022.; Vijeće ministara Bosne i Hercegovine, 2012., s izmjenama i dopunama).

Prema članu 14. Odluke, direktor, zamjenik direktora i pomoćnik direktora institucije Bosne i Hercegovine, savjetnik zvaničnika, sekretar, glavni inspektor - na koje se ne primjenjuje Zakon o državnoj službi u institucijama Bosne i Hercegovine - i rukovodeći državni službenik imaju pravo na mjesečnu naknadu za odvojeni život od porodice u iznosu od 300,00 KM, pod uslovom da im je mjesto prebivališta udaljeno više od 80 km od radnog mjesta.

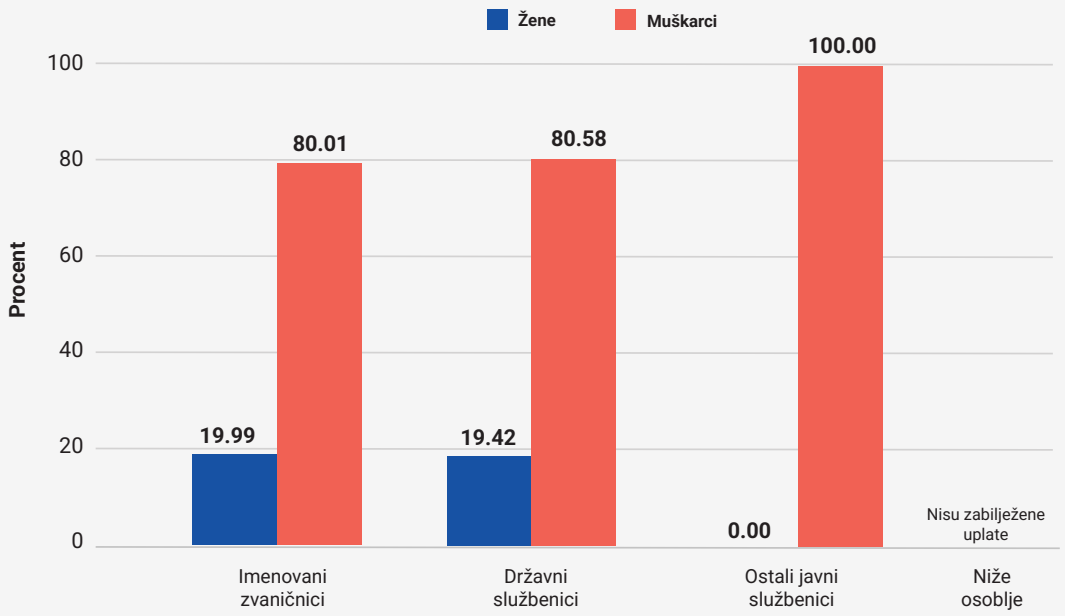
Naknada za odvojeni život od porodice određuje se i isplaćuje na temelju odrađenih dana.

Tabela 5. Najviša i najniža prosječna naknada za odvojeni život od porodice prijavljena prema kategoriji zaposlenika, rodu i godini (BAM)

Kategorija zaposlenika	Rod	2021.	2022.	2023.
Imenovani zvaničnici	Muškarci	Najviše: MLJPI 274,44; Najniže: DEP 194,29	Najviše: MO 272,50; Najniže: MVP 220,41	Najviše: MVP 279,80; Najniže: DEP 209,06
Imenovani zvaničnici	Žene	Najviše: MP 279,51; Najniže: MCP 227,03	Najviše: MFT 272,73; Najniže: MCP 253,39	Najviše: MVP 300,00; Najniže: MCP 235,47
Državni službenici	Muškarci	Najviše: MVP 255,74; Najniže: MCP 166,55	Najviše: MFT 261,14; Najniže: MCP 143,02	Najviše: MVP 274,88; Najniže: MVTEO 188,32
Državni službenici	Žene	Najviše: MFT 268,50; Najniže: MLJPI 189,78	Najviše: MFT 259,62; Najniže: MS2 232,82	Najviše: MLJPI 251,91; Najniže: MS 217,62
Ostali državni službenici	Muškarci	Nema naknade	Najviše: MVP 68,18; Najniže nije prijavljena	Najviše: MVP 177,27; Najniže: MFT 109,09
Ostali državni službenici	Žene	Nema naknade	Nema naknade	Nema naknade
Niže osoblje	Muškarci	Nema naknade	Nema naknade	Nema naknade
Niže osoblje	Žene	Nema naknade	Nema naknade	Nema naknade

Izvor: Izvorna analiza temeljena na podacima CoiP-a i FMIS-a koje održava Ministarstvo finansija i trezora BiH.

Slika 4. Rodna struktura raspodjele naknade za odvojeni život od porodice po kategoriji zaposlenika, 2021. – 2023.



Izvor: Brojke iz izvornog teksta, prevedena na engleski. Izvorni tekst sadrži proturječne postotke; vrijednosti brojki reproducirane su ovdje. Nisu zabilježene isplate za niže osoblje, tako da postotak za tu kategoriju nije definiran.

Nisu sve kategorije zaposlenika ispunile uslove za ovu naknadu. Prema relevantnoj Odluci, određeni direktori, savjetnici, sekretari, glavni inspektori i rukovodeći državni službenici mogu primati mjesečnu naknadu za odvojeni život od porodice u iznosu od 300,00 KM ako im je mjesto prebivališta udaljeno više od 80 km od radnog mjesta. Isplata se određuje prema odrađenim danima.

Izvorni podaci pokazuju da su muškarci bili jedini primatelji u 10 od 18 dokumentiranih slučajeva u 2021., 13 od 19 u 2022. i devet od 20 u 2023. Žene nisu primile nikakve isplate u kategoriji „ostali državni službenici“, dok nisu zabilježene nikakve isplate ni za žene ni za muškarce među mlađim osobljem.

To znači da muškarci koriste ovu naknadu više nego dvostruko češće od žena. Slično situaciji s naknadom za putovanje na posao, ovi nalazi nude snažne empirijske dokaze da su žene mnogo manje sklone birati poslove koji uključuju život daleko od doma. Ovaj obrazac uglavnom je posljedica niza socioekonomskih i kulturnih faktora, poput tradicionalne uloge žena kao porodičnih njegovateljica i nedostatka dostupnih socijalnih usluga, što oboje ograničava mobilnost i izbor karijere žena. Naknada za odvojeni život povezana je s poslovima koji zahtijevaju geografsku mobilnost i fizičku odvojenost od porodice, što je u stvarnosti mnogo dostupnije muškarcima. To nije zbog individualnih razloga, već je ukorijenjeno u dubokim strukturnim i kulturnim razlozima.

Jedan od glavnih uzroka je patrijarhalna društvena struktura. U mnogim zajednicama u Bosni i Hercegovini od žena se očekuje da ostanu blizu svojih porodice nakon braka, dok se od muškaraca očekuje da budu geografski fleksibilniji zbog posla. To ograničava spremnost žena da prihvate poslove udaljene od njihovog doma, čak i kada imaju potrebne stručne kvalifikacije.

Osim toga, rodne norme i uloge imaju značajan utjecaj. Žene se i dalje smatraju glavnim njegovateljicama unutar porodice (za djecu, starije članove porodice i osobe s invaliditetom), što im otežava preseljenje od kuće kako bi radile u drugom gradu. Te norme također utječu na njihove profesionalne izbore, čak i da toga nisu svjesne.

U društvu s tako tradicionalnim korijenima kao što je bosanskohercegovačko, ovi nalazi otkrivaju nedostatak institucionalne neosjetljivosti na rodno specifične potrebe. Ukazuju na nedostatak sistematske podrške mobilnosti žena, poput subvencioniranog smještaja s porodicom, fleksibilnih radnih aranžmana ili priznavanja neplaćenog rada. Iako žene formalno imaju pravo na naknadu za odvojeni život, njihove lične okolnosti često ih sprječavaju u ostvarivanju ovog prava. Štoviše, s rastućim troškovima života, iznos naknade često ne pokriva stvarne troškove vezane uz preseljenje, stanovanje i život u drugom gradu. U tim uslovima žene gube porodične i društvene mreže podrške dostupne u njihovim rodnim gradovima, što dodatno ograničava njihovu profesionalnu mobilnost i pristup takvim beneficijama. Još jedan faktor koji doprinosi tome je nejednaka zastupljenost žena na višim pozicijama. Žene se rjeđe nalaze na rukovodećim pozicijama (imenovane zvaničnice), koje češće zahtijevaju mobilnost i dolaze s pravom na naknadu za odvojeni život. Ova situacija dovodi do dvostruke diskriminacije: smanjenog pristupa i korištenja njihovih prava.

Konačno, analiza pokazuje da rodna nejednakost u pristupu naknadi za odvojen život od porodice nije uzrokovana formalnim ograničenjima, već ukorijenjenim rodnim normama i strukturnim preprekama, što zahtijeva reforme politika, institucija i društva u cjelini.

4.6 Dnevnica za poslovna putovanja

Pravo na naknadu za putne troškove u institucijama BiH uređeno je Odlukom o načinu i postupku ostvarivanja prava na naknadu za poslovna putovanja zaposlenika u institucijama Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik BiH“, br. 6/12, 10/18 i 75/18) (Vijeće ministara Bosne i Hercegovine, 2012., s izmjenama i dopunama iz 2018.).

U smislu ove odluke, poslovno putovanje definira se kao putovanje unutar teritorija Bosne i Hercegovine, kao i putovanje u inostranstvo, na koje je zaposlenik institucije Bosne i Hercegovine raspoređen radi obavljanja službenih dužnosti.

Prema odredbama ove Odluke, zaposlenik institucije Bosne i Hercegovine koji je upućen na službeno putovanje ima pravo na naknadu za službeno putovanje, koja obuhvaća: dnevnicu, naknadu troškova smještaja (noćenja), naknadu troškova prijevoza i ostale troškove navedene u ovoj Odluci.

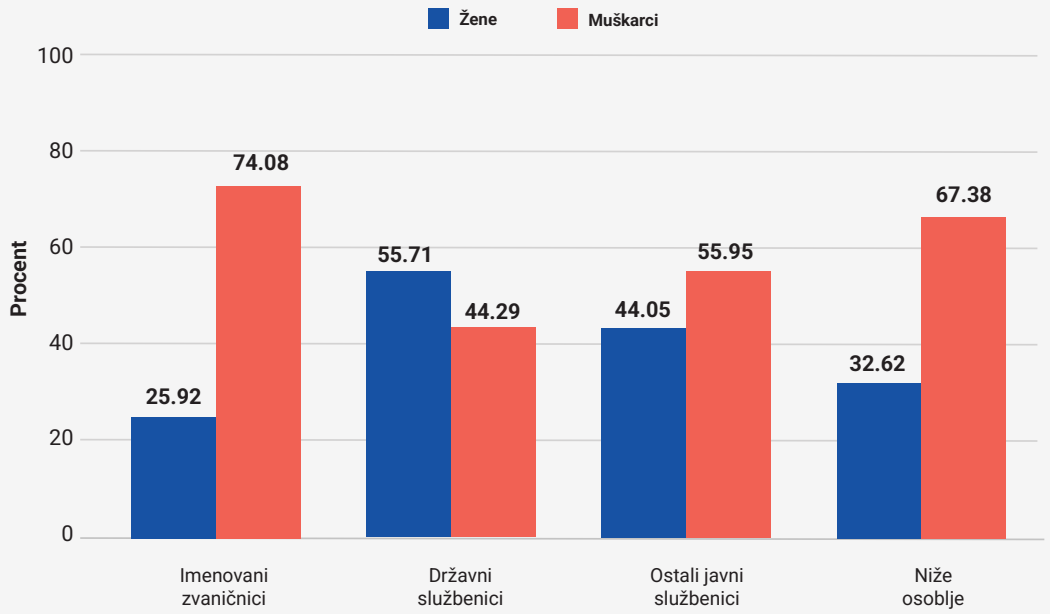
Tokom analiziranog razdoblja, dnevnica za poslovna putovanja unutar zemlje iznosila je 25,00 KM, dok se dnevnica za poslovna putovanja u inostranstvo razlikovala zavisno o zemlji odredišta.

Tabela 6. Najviši i najniži godišnji iznosi dnevnih naknada za poslovna putovanja prijavljeni prema kategoriji zaposlenika, spolu i godini (BAM)

Kategorija zaposlenika	Rod	2021.	2022.	2023.
Imenovani zvaničnici	Muškarci	Najviše: MS 30 097,20; Najniže: DEI 269,00	Najviše: MS 35.541,60; Najniže: URJU 1.023,49	Najviše: MS 33 007,14; Najniže: DEI 1.334,50
Imenovani zvaničnici	Žene	Najviše: MCP 6.605,00; Najniže: MO 572,00	Najviše: MCP 13.786,20; Najniže: MLJPI 82,50	Najviše: MKP 7404,10; Najniže: DEI 318,30
Državni službenici	Muškarci	Najviše: MVTEO 10.294,30; Najniže: MFT 37,50	Najviše: MO 23.418,16; Najniže: MO 677,30	Najviše: MO 35.002,18; Najniže: MO 559,65
Državni službenici	Žene	Najviše: MVTEO 13.921,20; Najniže: MFT 363,00	Najviše: MVTEO 52.929,00; Najniže: MKP 312,00	Najviša: MVTEO 21.038,75; Najniža: DEP 15,00
Ostali državni službenici	Muškarci	Najviše: MKP 10.723,50; Najniže: MFT 40,00	Najviše: MO 32.211,03; Najniže: MO 94,50	Najviše: MO 47.313,09; Najniže: MO 621,90
Ostali državni službenici	Žene	Najviše: 7.900,00 MKP; Najniže: 395,55 MFT	Najviše: DEI 24.548,35; Najniže: 2500,85 DEP	Najviše: DEI 42.108,70; Najniže: 422,40 DEP
Niže osoblje	Muškarci	Najviše: MO 24 089,08; Najniže: DEI 414,50	Najviše: MO 28.613,24; Najniže: DEP 630,00	Najviše: MO 38.569,77; Najniže: DEP 50,00
Niže osoblje	Žene	Najviše: MKP 2.165,00; Najniže: MVTEO 15,00	Najviše: MP 4.469,50; Najniže: MKP 548,50	Najviše: MS 3.996,00; Najniže: MKP 25,00

Izvor: Izvorna analiza temeljena na podacima CoiP-a i FMIS-a koje održava Ministarstvo finansija i trezora BiH.

Slika 5. Rodna struktura raspodjele naknada za poslovna putovanja po kategoriji zaposlenika, 2021. – 2023.



Izvor: Izvorna analiza temeljena na podacima CoiP-a i FMIS-a; oznake slika prevedene na engleski jezik.

Dnevnica zavisi o tome je li putovanje domaće ili međunarodno, o broju dana putovanja i jesu li osigurani obroci. Analiza izvora pokazuje da su žene činile 29% ukupnih isplata naknada za poslovna putovanja u 2021. godini, 33% u 2022. i 35% u 2023. Također se navodi da su žene činile 55,50% ukupne radne snage u razdoblju 2021. – 2023. i 33,06% imenovanih zvaničnika, dok je njihov udio isplaćenih naknada za poslovna putovanja bio približno 32%.

Grafikon koji ilustrira rodnu strukturu raspodjele naknada za poslovna putovanja unutar institucija Bosne i Hercegovine u razdoblju 2021.-2023. otkriva značajnu rodnu neravnotežu u pristupu ovoj naknadi, pri čemu muškarci dominiraju u svim kategorijama zaposlenika. Najveća neravnoteža uočena je među imenovanim zvaničnicima, gdje muškarci čine gotovo tri četvrtine primatelja, što odražava njihovu veću zastupljenost u upravljačkim i mobilnijim ulogama. Iako je rodna raspodjela među državnim službenicima i ostalim državnim službenicima nešto uravnoteženija, muškarci i dalje čine većinu, a također su znatno zastupljeniji među nižim zaposlenicima. Ovi podaci sugeriraju da žene rjeđe učestvuju u poslovnim putovanjima, što se pripisuje njihovom manjem udjelu na vodećim pozicijama, ograničenoj profesionalnoj mobilnosti, neadekvatnim socijalnim uslugama i dodatnim preprekama za usklađivanje poslovnog i porodičnog života.

4.7 Uprava i nadzorni odbor

Pravo na naknadu za rad u upravnim odborima, nadzornim odborima i drugim radnim tijelima pod nadležnošću institucija BiH regulirano je članom 39. Zakona o platama i naknadama u institucijama BiH (Bosna i Hercegovina, 2008., s izmjenama i dopunama do 2022.).

Član 39. Zakona utvrđuje maksimalne iznose naknade koja se može isplaćivati i mjesečno i godišnje.

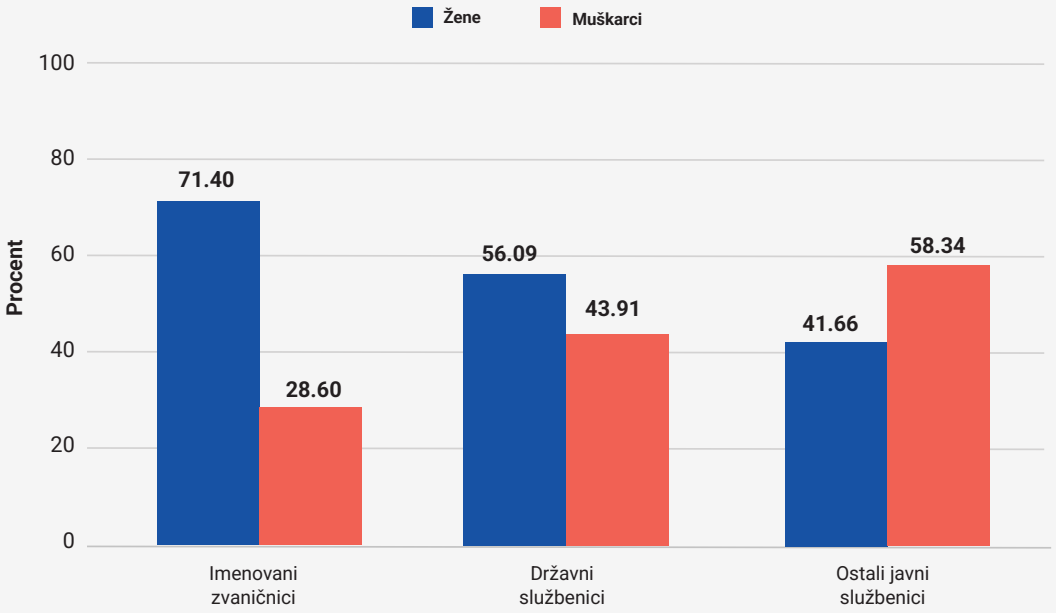
Konkretno, član 39. stav (4) Zakona određuje da mjesečna naknada za rad u upravnim odborima, nadzornim odborima i drugim radnim tijelima može biti do iznosa osnovice za obračun plate zaposlenika u institucijama BiH. Nadalje, stav (5) istog člana određuje da ukupna godišnja naknada koja se isplaćuje članu upravnog odbora, nadzornog odbora i drugog radnog tijela ne može biti veća od ekvivalenta 12 mjesečnih iznosa naknada kako je definirano u stavu (4), čak i ako član učestvuje u više i/ili različitim radnim tijelima.

Tabela 7. Najviše i najniže godišnje naknade za upravu/nadzorne odbore prijavljene prema kategoriji zaposlenika, spolu i godini (BAM)

Kategorija zaposlenika	Rod	2021.	2022.	2023.
Imenovani zvaničnici	Muškarci	Nema naknade	Nema naknade	Samo: MFT 2.902,50
Imenovani zvaničnici	Žene	Najviše: MFT 5.708,28; Najniže: MVTEO 3.850,00	Najviše: MCP 6.060,00; Najniže: MVTEO 4.200,00	Samo: MVTEO 4.200,00
Državni službenici	Muškarci	Najviše: MFT 6.024,14; Najniže: MVTEO 2.375,00	Najviše: MLJPI 6.064,14; Najniže: MFT 5.791,32	Najviše: MVTEO 7.005,00; Najniže: MCP 600,00
Državni službenici	Žene	Najviše: MCP 5.292,02; Najniže: MVTEO 600,00	Najviše: MCP 5.774,31; Najniže: DEI 1.000,00	Najviše: MFT 5.951,84; Najniže: DEI 1.250,00
Ostali državni službenici	Muškarci	Najviše: MVTEO 3.850,00; Najniže: MVP 600,00	Najviše: MVTEO 4.200,00; Najniže: MFT 1.000,00	Najviše: MVTEO 3.850,00; Najniže: MFT 3.405,00
Ostali državni službenici	Žene	Najviše: MVTEO 3.500,00; Najniže: MP 600,00	Samo: MVTEO 3.850,00	Najviše: MFT 4.605,43; Najniže: MVTEO 2.800,00
Niže osoblje	Muškarci	Nema naknade	Nema naknade	Nema naknade
Niže osoblje	Žene	Nema naknade	Nema naknade	Nema naknade

Izvor: Izvorna analiza temeljena na podacima CoiP-a i FMIS-a koje održava Ministarstvo finansija i trezora BiH.

Slika 6. Rodna struktura raspodjele naknada upravnim/nadzornim odborima, 2021. – 2023.



Izvor: Slika u izvornom rukopisu, prevedena na engleski. U razdoblju 2021. – 2023. nisu zabilježene isplate nižim zaposlenicima.

Iz gore navedenih podataka može se zaključiti da zaposlenici u institucijama BiH primaju različite nivoi naknade za članstvo u upravi i nadzornim odborima. Iznos ove naknade varira zavisno o ovlastima uprave ili nadzornog odbora, načinu na koji je osnovan, broju članova odbora itd. Međutim, maksimalni iznos naknade koji se isplaćuje ograničen je na osnovicu za izračun plate zaposlenika u institucijama BiH.

Svi članovi uprave imaju pravo na jednak iznos naknade, bez obzira jesu li muškarci ili žene.

Što se tiče rodne strukture zaposlenika uključenih u rad upravnih i nadzornih odbora, jasno je da je postotak zaposlenica niži među ostalim državnim službenicima, ali veći među imenovanim zvaničnicima i državnim službenicima.

Na prvi pogled, podaci ukazuju na relativno snažnu prisutnost žena u nekoliko kategorija zaposlenika koji primaju naknade za rad u upravnim i nadzornim odborima pod nadležnošću institucija BiH, iako se obrasci razlikuju unutar hijerarhije. Među imenovanim zvaničnicima, žene čine 71,40%, a muškarci 28,60%, što bi moglo ukazivati na pozitivan napredak u rodnoj zastupljenosti na višim pozicijama. Međutim, ukupan broj imenovanih zvaničnika vrlo je malen, s tek 12 zabilježenih pojedinaca tokom tri godine obuhvaćene istraživanjem, što ograničava snagu bilo kakvih širih zaključaka i čini važnim ispitati kontekst imenovanja, uključujući imaju li žene doista autoritet i utjecaj na tim pozicijama, jesu li takve pozicije jednako cijenjene u poređenju s onima koje pretežno drže muškarci te je li ta zastupljenost održiva i sistematski podržana ili predstavlja izuzetak. Među državnim službenicima, žene predstavljaju 56,09%, a muškarci 43,91%, što ukazuje na snažniju prisutnost žena na profesionalnim i stručnim pozicijama unutar institucija, iako je i dalje važno

procijeniti pružaju li te pozicije stvarne mogućnosti za napredovanje, donošenje odluka i utjecaj ili su žene koncentriranije u ulogama podrške ili administrativnim ulogama, dok muškarci zauzimaju ključne operativne i strateške pozicije. Među ostalim državnim službenicima, žene čine 41,66%, a muškarci 58,34%, pri čemu jača zastupljenost muškaraca potencijalno ukazuje na horizontalnu rodnu segregaciju, pri čemu se određene vrste poslova percipiraju ili strukturiraju kao pretežno „muški" ili „ženski", s mogućim posljedicama za raspodjelu poslova i pristup mogućnostima napredovanja unutar institucija.

4.8 Odbori i druga radna tijela

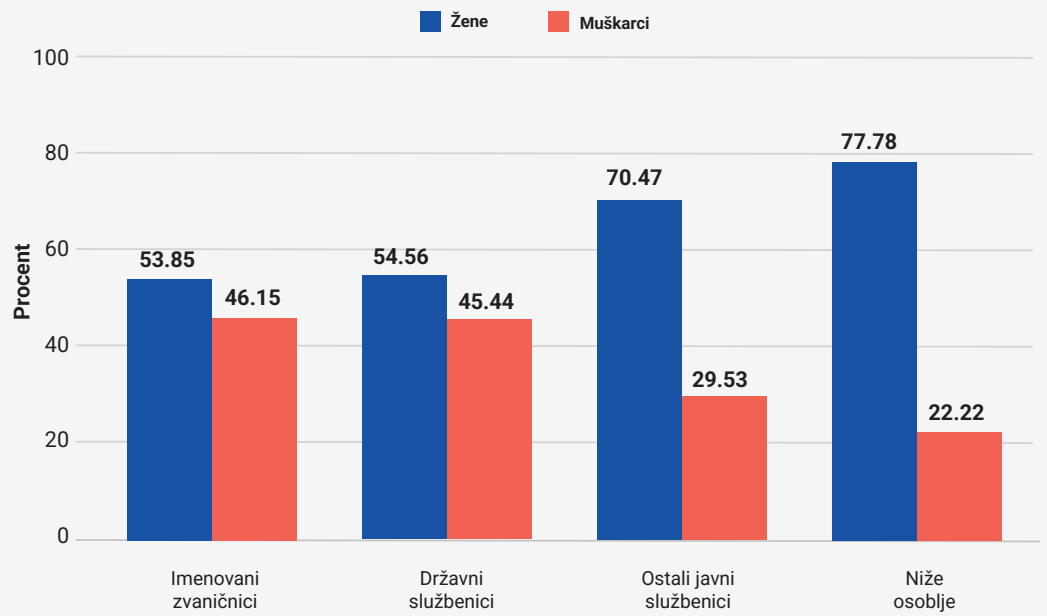
Zaposlenici također mogu primati naknade za rad u odborima i drugim radnim tijelima pod nadležnošću institucija BiH. Iznos varira zavisno o nadležnosti tijela, načinu osnivanja, broju članova i drugim primjenjivim kriterijima, dok je maksimalni mjesečni iznos vezan uz osnovicu za izračun plate.

Tabela 8. Najviše i najniže godišnje naknade za rad u odborima prijavljene prema kategoriji zaposlenika, rodu i godini (BAM)

Kategorija zaposlenika	Rod	2021.	2022.	2023.
Imenovani zvaničnici	Muškarci	Samo: MP 1.760,85	Najviše: MP 1.155,75; Najniže: MFT 400,00	Najviše: MKP 2.605,00; Najniže: MP 1.702,50
Imenovani zvaničnici	Žene	Samo: 3.855,69 MLJPI	Samo: MCP 1.605,00	Najviše: MKP 1.066,67; Najniže: MP 865,00
Državni službenici	Muškarci	Najviše: MP 3.690,72; Najniže: MVP 100,00	Najviše: MP 3.816,64; Najniže: MFT 160,00	Najviše: MVP 3.745,00; Najniže: MLJPI 410,00
Državni službenici	Žene	Najviše: MP 2.793,53; Najniže: 50,00 DEP	Najviše: MP 3.014,98; Najniže: MKP 50,00	Najviše: MCP 2.535,00; Najniže: DEP 50,00
Ostali državni službenici	Muškarci	Najviše: MP 2.009,23; Najniže: MFT 100,00	Najviše: MP 3.095,94; Najniže: MVTEO 225,00	Najviše: MP 2.252,00; Najniže: 50,00 MLJPI
Ostali državni službenici	Žene	Najviše: MVTEO 1.608,33; Najniže: DEP 50,00	Najviše: MVTEO 1.490,00; Najniže: DEI 200,00	Najviše: MP 2.535,00; Najniže: 50,00 MLJPI
Niže osoblje	Muškarci	Najviše: MP 1.799,50; Najniže: MVTEO 300,00	Samo: MP 1.378,49	Najviše: MP 337,50; Najniže: MVP 125,00
Niže osoblje	Žene	Najviše: MP 1.414,20; Najniže: MKP 50,00	Najviše: MP 1.200,90; Najniže: MVTEO 350,00	Najviše: MP 1.199,25; Najniže: MFT 200,00

Izvor: Izvorna analiza temeljena na podacima CoiP-a i FMIS-a koje održava Ministarstvo finansija i trezora BiH.

Slika 7. Rodna struktura raspodjele naknada za rad u odborima po kategorijama zaposlenika, 2021. – 2023.



Izvor: Izvorna analiza temeljena na podacima CoiP-a i FMIS-a; oznake slika prevedene na engleski jezik.

Na temelju gore navedenih podataka može se zaključiti da zaposlenici u institucijama BiH ostvaruju pravo na različite iznose naknade za rad u odborima. Iznos naknade za rad u odboru razlikuje se zavisno o faktorima kao što su ovlasti odbora, način osnivanja odbora, broj članova odbora itd., dok je maksimalni iznos koji se isplaćuje jednak osnovici za izračun plate zaposlenika u institucijama BiH.

Svaki član odbora ili radnog tijela ima pravo na jednak iznos naknade, bez obzira jesu li muškarci ili žene. Što se tiče rodne strukture zaposlenika uključenih u rad odbora, postotak žena je primjetno niži među državnim službenicima, veći među ostalim državnim službenicima i nižim osobljem, a identičan u kategoriji imenovanih zvaničnika. Podaci iz grafikona jasno pokazuju i vertikalnu i horizontalnu rodnu segregaciju unutar javne uprave u BIH. Dok među imenovanim zvaničnicima postoji gotovo formalna rodna ravnoteža (48% žena i 52% muškaraca), detaljnija analiza ostalih kategorija otkriva neravnotežu u raspodjeli moći i statusa između muškaraca i žena.

Podaci pokazuju relativno uravnoteženu rodnu zastupljenost među imenovanim zvaničnicima i državnim službenicima, pri čemu žene čine 53,85% odnosno 54,56%. Međutim, ova brojčana ravnoteža ne ukazuje nužno na jednaku moć donošenja odluka, utjecaj ili mogućnosti napredovanja, te bi njezinu održivost unutar institucionalnih struktura trebalo dodatno ispitati. Žene su znatno zastupljenije među ostalim državnim službenicima, gdje čine 70,47%, što sugerira širu zastupljenost žena na pozicijama koje uključuju veću odgovornost i rad vezan uz politiku, iako je jednak pristup višim ulogama donošenja odluka i dalje važno pitanje. Najveća neravnoteža pronađena je među nižim osobljem, gdje žene predstavljaju 77,78%, što ukazuje na njihovu snažnu koncentraciju u logističkim, uslužnim i pomoćnim pozicijama te potencijalno jačanje rodnih stereotipa i profesionalne segregacije unutar institucija.

5. Zaključak

Pravni okvir koji uređuje plate i naknade u institucijama Bosne i Hercegovine formalno zabranjuje rodnu diskriminaciju i utvrđuje jednaku osnovnu platu za isti ili sličan rad. Osnovica za izračun plate je zajednička, a zaposlenici u istom platnom razredu podliježu istom koeficijentu. Istovremeno, ukupna neto zarada varira kroz dodatnu platu i kroz naknade čiji iznos ili podobnost zavisi o faktorima kao što su radni staž, posebni uslovi rada, prisutnost, udaljenost od posla, službena putovanja i učestvovanje u odborima ili odborima.

Analiza utvrđuje jasne deskriptivne rodne razlike. Muškarci su značajno više zastupljeni među imenovanim zvaničnicima, čineći 66,93% te kategorije, dok žene čine blagu ili jasnu većinu u ostale tri kategorije zaposlenika. Analiza izvora također pokazuje da je najviša prosječna neto plata oko 10% viša za muškarce, a najniža prosječna neto plata 8,5% niža za žene. Na nivou pojedinačnih institucija/kategorija, većina poređenja plata ide u korist muškaraca, iako postoje izuzeci i obrazac se mijenja s vremenom.

Razlike su vidljive i u nekoliko naknada. Prosječne naknade za putovanje na posao češće idu u korist muškaraca, muškarci dominiraju u zabilježenoj naknadi za odvojeni život u kategorijama koje ispunjavaju uslove, a žene čine manji udio isplata naknada za poslovna putovanja od svog udjela u ukupnoj radnoj snazi. Nasuprot tome, žene su dobro zastupljene u nekoliko kategorija raspodjele naknada u odborima. Ovi nalazi pokazuju da se rodna nejednakost u zaradama ne može shvatiti samo kroz osnovnu platu: radni položaj, mobilnost, putovanja, podobnost za naknade i učestvovanje u plaćenim tijelima su važni.

Glavni doprinos studije je korištenje administrativnih podataka o platama i finansijskom upravljanju kako bi rodne razlike u institucionalnim zaradama bile vidljivije. Njezino glavno ograničenje je da analiza ostaje deskriptivna. Studija ne procjenjuje prilagođenu rodnu razliku u platama, ne kontrolira stalnost i uslove rada, ne rekonstruira prekide u karijeri pojedinaca niti mjeri kriterije prema kojima se zaposlenici biraju za putovanja, upravne odbore ili komisije. Stoga ne može utvrditi je li određena uočena razlika uzrokovana direktnom diskriminacijom, indirektnom diskriminacijom, sastavom zanimanja ili nekim drugim faktorom. Nekoliko mehanizama o kojima se raspravlja u izvornom rukopisu, uključujući odgovornosti njege, ograničenja mobilnosti i društvene norme, treba tretirati kao hipoteze za dalja istraživanja, a ne kao uzročne nalaze ovog skupa podataka.

Analiza također otkriva probleme s kvalitetom podataka i izvještavanjem koji su sami po sebi relevantni za buduće praćenje. Dostavljeni rukopis sadrži nedosljedne postotke u nekoliko diskusija o brojkama, nedostaju temeljne detaljne tabele i barem jednu neispravnu vrijednost plate koju nije moguće sigurno rekonstruirati bez vraćanja na podatke CoiP/FMIS-a. Redovna metodologija izvještavanja stoga bi trebala uključivati jasne nazivnike, formule za izračun, pravila prihvatljivosti, konvencije o nedostajućim podacima i provjere validacije prije objave agregiranih rodnih indikatora.

Buduća istraživanja trebala bi proširiti analizu izvan deskriptivnih maksimuma, minimuma i prosjeka kategorija. Individualni pristup mogao bi usporediti žene i muškarce na istim ili blisko usklađenim pozicijama, kontrolirati radni staž, dob, raspored rada i dodatke za posebne uslove te zasebno analizirati vjerojatnost i vrijednost primanja svake naknade. To bi omogućilo preciznije razlikovanje između razlika uzrokovanih sastavom posla i onih koje ostaju nakon što se uzmu u obzir relevantne karakteristike zaposlenja.

6. Politika i praktične implikacije

Nakon analize zastupljenosti žena i muškaraca u različitim kategorijama zaposlenja unutar institucija Bosne i Hercegovine, zajedno s dodatnim platama, prekidima karijere, zakonodavstvom o radu i neformalnom njegom, predlažu se sljedeće mjere za poboljšanje rodne ravnopravnosti u zapošljavanju unutar institucija BiH:

Prekidi karijere i njega. Zakonodavstvo o radu i interni pravilnici trebali bi ispitati kako prekidi karijere povezani sa njegom utječu na napredovanje, dodatnu platu i penzijske ishode. Treba razmotriti kompenzacijske mehanizme tamo gdje se pojavi dokaziv nedostatak, dok bi se porodiljni i drugi zaštićeni dopust trebali tretirati u skladu s važećim radnim zakonodavstvom i zakonodavstvom o socijalnom osiguranju.

Rodno osjetljiv pregled doplataka. Institucije bi trebale analizirati imaju li žene i muškarci jednak pristup radnim mjestima i uslovima rada koji generiraju doplatke te proizvode li naizgled neutralni kriteriji sistematske rodne razlike. Procjena bi trebala razlikovati efekte radnog staža od dodataka za posebne uslove rada i trebala bi se temeljiti na individualnim administrativnim podacima.

Zastupljenost u vodstvu i donošenju odluka. Žene su i dalje znatno nedovoljno zastupljene među imenovanim zvaničnicima. Institucije bi trebale razmotriti minimalne standarde zastupljenosti ili druge zakonske mjere, zajedno s mentorstvom, osposobljavanjem i transparentnim postupcima imenovanja i napredovanja koji podržavaju žene u preuzimanju vodećih uloga.

Praćenje i izvještavanje. Institucije bi trebale sistematski prikupljati, analizirati i objavljivati rodno razvrstane podatke o vrsti zaposlenja, karijernim putevima, dodatnoj plati, naknadama, napredovanju i korištenju fleksibilnih radnih aranžmana. Izvještavanje bi trebalo uključivati nazivnik i populaciju koja ispunjava uslove za svaki indikator.

Fleksibilni radni aranžmani bez gubitka prava. Radno zakonodavstvo i institucionalne politike trebali bi podržavati skraćeno radno vrijeme i fleksibilne radne aranžmane, uz zaštitu primjenjivih zdravstvenih, porodiljnih i penzijskih prava. Mjere bi također trebale poticati muškarce da koriste roditeljske dopuste i aranžmane za njegu kako bi se podržala ravnomjernija raspodjela neplaćene njege.

Standardi rodne ravnopravnosti u institucijama. Institucije bi trebale ojačati interne standarde rodne ravnopravnosti, uključujući obuku osoblja, pregled postojećih politika, rodno osjetljivo budžetsko planiranje, praćenje statistike zapošljavanja i napredovanja u karijeri te integraciju rodne ravnopravnosti u strateške planove. Saradnja s Agencijom za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine i relevantnim mehanizmima za rodnu ravnopravnost može podržati dosljednu provedbu.

Ocjena rezultata i napredovanje. Sistem ocjenjivanja rezultata i napredovanja trebao bi biti transparentan i rodno osjetljiv. Jedinice za ljudske resurse trebale bi koristiti alate koji identificiraju rodne razlike u napredovanju u karijeri i trebale bi redovno imati obuku o rodnoj ravnopravnosti i borbi protiv diskriminacije.

Redovna metodologija za praćenje rodne razlike u platama. Treba razviti standardiziranu metodologiju za redovno praćenje rodne razlike u platama. U skladu sa Zakonom o rodnoj ravnopravnosti u Bosni i Hercegovini, rodno razvrstani podaci trebaju se sistematski bilježiti i učiniti dostupnima. Treba razmotriti redovno izvještavanje Agenciji za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine, a kompatibilna metodologija trebala bi se primjenjivati i na nivou entiteta.

Analitičko osiguranje kvalitete. Buduće praćenje trebalo bi ići dalje od maksimuma i minimuma. Institucije bi barem trebale prijaviti broj žena i muškaraca u svakoj usporednoj grupi, prosječnu i medijalnu osnovnu platu, prosječnu i medijalnu ukupnu neto zaradu, svaki dodatak zasebno, udio osoba koje ispunjavaju uslove za svaku naknadu, udio onih koji je primaju i prosječan iznos među primateljima. To bi rezultate učinilo ponovljivima i omogućilo pouzdanije tumačenje promjena tokom vremena.

Reference

Bosna i Hercegovina (2008., s izmjenama i dopunama do 2022.). Zakon o platama i naknadama u institucijama Bosne i Hercegovine. Službeni glasnik Bosne i Hercegovine, br. 50/08, 35/09, 75/09, 32/12, 42/12, 50/12, 32/13, 87/13, 75/15, 88/15, 16/16, 94/16, 72/17, 25/18, 32/20, 65/20 i 59/22.

Bosna i Hercegovina (2009., izmijenjeno 2016.). Zakon o zabrani diskriminacije u Bosni i Hercegovini. Službeni glasnik Bosne i Hercegovine, br. 59/09 i 66/16.

Bosna i Hercegovina (2010). Zakon o rodnoj ravnopravnosti u Bosni i Hercegovini, pročišćeni tekst. Službeni glasnik Bosne i Hercegovine, br. 32/10.

Vijeće ministara Bosne i Hercegovine (2012., s izmjenama i dopunama iz 2019. i 2022.). Odluka o visini novčane naknade zaposlenicima u institucijama Bosne i Hercegovine za topli obrok. Službeni glasnik Bosne i Hercegovine, br. 42/12, 28/19 i 60/22.

Vijeće ministara Bosne i Hercegovine (2012., s izmjenama i dopunama). Odluka o načinu i postupku ostvarivanja prava zaposlenika u institucijama BiH u vezi s naknadama za smještaj, odvojeni život porodice i privremeni rad. Službeni glasnik Bosne i Hercegovine, br. 42/12, 78/12 i 51/13.

Vijeće ministara Bosne i Hercegovine (2012., s izmjenama i dopunama iz 2018.). Odluka o načinu i postupku ostvarivanja prava zaposlenika u institucijama Bosne i Hercegovine na naknadu za poslovna putovanja. Službeni glasnik Bosne i Hercegovine, br. 6/12, 10/18 i 75/18.

Vijeće ministara Bosne i Hercegovine (2017., izmijenjeno 2022.). Odluka o iznosu, načinu i postupku ostvarivanja prava na naknadu za putovanje na posao u institucijama Bosne i Hercegovine. Službeni glasnik Bosne i Hercegovine, br. 72/17 i 61/22.

Vijeće ministara Bosne i Hercegovine (2023). Rodni akcijski plan Bosne i Hercegovine 2023.–2027. Sarajevo: Vijeće ministara Bosne i Hercegovine.

Program Ujedinjenih naroda za razvoj (UNDP) (2021.). Državni izvještaj o ljudskom razvoju 2020.: Socijalna uključenost u Bosni i Hercegovini. Sarajevo: UNDP Bosna i Hercegovina.

Pravna analiza: Zakonodavne preporuke i okvir za ravnotežu između poslovnog i privatnog života

Prof. dr. Fatima Mahmutćehajić za UNDP

Sažetak

Ova analiza razmatra okvir za ravnotežu između poslovnog i privatnog života u Bosni i Hercegovini, s posebnim fokusom na usklađenost s Direktivom (EU) 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i njegovatelja te njenim implikacijama na rodnu ravnopravnost na tržištu rada. Analiza objedinjuje pregled EU standarda i iskustava u njihovoj provedbi zajedno s pravnom procjenom fragmentiranog okvira radnog, porodičnog i socijalnog zakonodavstva u nadležnim jurisdikcijama u Bosni i Hercegovini. Razmatra očinsko odsustvo, roditeljsko odsustvo, odsustvo za njegovatelje, fleksibilne oblike rada, zaštitu od diskriminacije i otkaza te njihovu povezanost sa zaštitom majčinstva prema pravu EU. Analiza pokazuje da, premda su elementi ovih prava prepoznati u važećem okviru, Bosna i Hercegovina nema koordiniran okvir koji odgovara osnovnim minimalnim zahtjevima Direktive (EU) 2019/1158. Ključni nedostaci uključuju nepostojanje zasebnih definicija prava na roditeljsko i očinsko odsustvo prema standardima Direktive, ograničena individualna i neprenosiva prava na roditeljsko odsustvo, nepostojanje posebnog prava na odsustvo za njegovatelje u minimalnom trajanju od pet radnih dana te nepostojanje općeg zakonskog prava roditelja i njegovatelja da zatraže fleksibilne oblike rada uporedive s onima iz člana 9. Direktive. Rad također utvrđuje razlike u naknadama i zaštiti povezanim s majčinstvom, koje odražavaju fragmentiranu raspodjelu nadležnosti i različita rješenja u oblasti socijalne zaštite. Zaključuje se da bi se dalje usklađivanje trebalo usmjeriti na koordinirane minimalne standarde unutar postojeće ustavne raspodjele nadležnosti, jasnije zakonske definicije i prava, djelotvorne mehanizme zaštite od diskriminacije i provedbe propisa, socijalni dijalog te rodno odgovorne politike njege i zapošljavanja, uz sistematsko praćenje pristupa pravima na ravnotežu između poslovnog i privatnog života i njihovog korištenja.

1. Uvod

Rodne nejednakosti u Bosni i Hercegovini i dalje su evidentne u ekonomskom učestvovanju, zapošljavanju i političkoj zastupljenosti. Najnoviji podaci iz Ankete o radnoj snazi za posljednji kvartal 2025. godine ukazuju na značajnu rodnu razliku kod zaposlenosti. Naime, stopa zaposlenosti žena iznosila je 33,2%, u poređenju s 56,6% kod muškaraca, što predstavlja razliku od 23,4 procentna poena. Stopa nezaposlenosti također je bila viša među ženama i iznosila je 14,9%, u poređenju s 8,6% kod muškaraca. Žene su činile 39,8% radne snage i 62,7% stanovništva izvan radne snage. Ovi podaci predstavljaju najnovije dokaze na nivou države o rodnim razlikama u učestvovanju na tržištu rada i pratećim ishodima. Podatke je objavila Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine u martu 2026. godine, a odnose se na period od oktobra do decembra 2025. godine.

Rodna ravnopravnost i ravnoteža između poslovnog i privatnog života također su sastavni dio Ciljeva održivog razvoja, prvenstveno Cilja održivog razvoja 5. Rodna ravnopravnost, i Cilja održivog razvoja 8. koji se odnosi na inkluzivan i održiv ekonomski rast, zapošljavanje i dostojanstven rad. Mjere za postizanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života su od važnosti, imajući u vidu da uspostavljaju prava i zaštitu s ciljem omogućavanja radnicima, iznad svega roditeljima i njegovateljima, da usklade zaposlenje s porodičnim obavezama i obavezama njege. Iz perspektive rodne ravnopravnosti, ove mjere posebno su važne u okolnostima u kojima je neplaćena njega neravnomjerno raspoređena između žena i muškaraca i u kojima pristup uslugama njege utječe na mogućnosti učestvovanja u plaćenom radu i profesionalnog napredovanja.

Ova agenda je važna za Bosnu i Hercegovinu i u kontekstu procesa pristupanja EU. Izvještaj Europske komisije o Bosni i Hercegovini za 2025. godinu ukazuje na kontinuirane izazove u oblasti zapošljavanja, socijalne zaštite, socijalne inkluzije i socijalnog dijaloga, u širem kontekstu fragmentiranog institucionalnog i pravnog okvira. Komisija također napominje da je socijalna zaštita i dalje nedovoljno usklađena te da širom zemlje postoje razlike u pružanju i finansiranju socijalne zaštite. Reformska agenda EU za Bosnu i Hercegovinu, odobrena u decembru 2025. godine, pruža dodatni aktuelni okvir politika za reforme relevantne za socijalnu zaštitu i ljudski kapital. Ovaj kontekst je ključan za predmetnu analizu imajući u vidu da su radna prava i prava iz oblasti socijalne zaštite uređena na različitim nivoima vlasti i ostvaruju se kroz različita institucionalna rješenja i sisteme naknada.

Direktiva (EU) 2019/1158 ima za cilj promociju ravnopravnosti žena i muškaraca u pogledu mogućnosti na tržištu rada i postupanja na radnom mjestu olakšavanjem usklađivanja poslovnog i porodičnog života roditelja i njegovatelja. Utvrđuje minimalne zahtjeve u pogledu očinskog odsustva, roditeljskog odsustva, odsustva za njegovatelje i fleksibilnih oblika rada, uz zaštitu od diskriminacije, nepovoljnijeg postupanja i otkaza u vezi s ostvarivanjem utvrđenih prava. Države članice bile su dužne transponirati Direktivu u svoje zakonodavstvo do 2. avgusta 2022.

godine. Zahtjev koji se odnosi na plaćanje ili naknadu za posljednje dvije sedmice minimalnog prava na roditeljsko odsustvo u trajanju od četiri mjeseca trebao se primjenjivati od 2. avgusta 2024. godine. Direktiva se primjenjuje zajedno s okvirom za zaštitu majčinstva uspostavljenim Direktivom 92/85/EEZ, a ne kao njegova zamjena.

Stoga, predmetni rad razmatra tri povezana pitanja i to koji su minimalni standardi utvrđeni EU okvirom za ravnotežu između poslovnog i privatnog života; u kojoj mjeri postojeća zakonska rješenja u Bosni i Hercegovini odgovaraju tim standardima; te koji zakonodavni prioriteti i prioriteti politika proizilaze iz utvrđenih nedostataka? Analiza je pravna i komparativna, a ne ekonometrijska. Temelji se na EU zakonodavstvu, procjenama Europske komisije i materijalima o provedbi, državnoj statistici te domaćim i međunarodnim istraživanjima o radu, socijalnoj zaštiti, njezi i rodnoj ravnopravnosti. Težište je na suštinskoj usklađenosti zakonodavstva i implikacijama koje razlike u pravima, naknadama i provedbi mjera za ravnotežu između poslovnog i privatnog života u različitim nadležnim jurisdikcijama u Bosni i Hercegovini imaju na rodnu ravnopravnost.

2. Analitički pristup i literatura

Analiza se temelji na istraživanju dostupnih primarnih i sekundarnih izvora EU (*engl.* desk review), komparativnih istraživanja o provedbi prava na ravnotežu između poslovnog i privatnog života, zakonodavstva Bosne i Hercegovine i pravnih analiza, dokumenata politika te relevantnih dokaza o tržištu rada, njezi i upravljanju. Centralni normativni okvir predstavlja Direktiva (EU) 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i njegovatelja. Razmatra se zajedno s Direktivom 92/85/EEZ o sigurnosti i zdravlju trudnica, radnica koje su nedavno rodile ili doje, EU okvirom za jednako postupanje i zabranu diskriminacije te relevantnim međunarodnim instrumentima za zaštitu ljudskih prava. S pravnog aspekta, važno je razlikovanje zaštite majčinstva, očinskog odsustva i roditeljskog odsustva. Zaštita majčinstva odnosi se na trudnoću, porođaj te zaštitu zdravlja i zaposlenja majke, dok očinsko i roditeljsko odsustvo prema Direktivi (EU) 2019/1158 uspostavljaju zasebna prava čiji je cilj podržati učestvovanje očeva i ekvivalentnih drugih roditelja u njezi, stoga se ovi pojmovi ne smatraju međusobno zamjenjivim.

Komparativni pregled oslanja se na istraživanja o prenošenju Direktive (EU) 2019/1158 u domaća zakonodavstva i njenoj provedbi, provedena uz podršku Europske komisije, uključujući „*The Transposition of the Work-Life Balance Directive in EU Member States (II): Considerable Work Still to Be Done*“ (Burri i dr., 2024.), kao i na komparativna istraživanja organizacije COFACE Families Europe i drugih Europskih istraživačkih institucija. Ovi izvori koriste se za utvrđivanje obrazaca provedbe i pravnih pitanja koja se ponavljaju u državama članicama EU, uključujući uređenje i naknade za roditeljsko odsustvo, fleksibilne oblike rada, odsustvo za njegovatelje i zaštitu od diskriminacije. Komparativni nalazi se ne smatraju dokazima o pravnom stanju u Bosni i Hercegovini, koje se zasebno procjenjuje u odnosu na važeći domaći pravni okvir.

Pregled se također oslanja na istraživanja Eurofounda o ravnoteži između poslovnog i privatnog života i njezi, publikaciju Međunarodne organizacije rada pod nazivom „Radno vrijeme i ravnoteža između poslovnog i privatnog života u svijetu“ (2022.), Međunarodni pregled politika odsustva i istraživanja za 2024. godinu (Dobrotić i dr., 2024.) te zajedničku studiju Eurofounda i Međunarodne organizacije rada „*Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work*“ (2017.). Navedeni izvori pružaju komparativne dokaze o radnom vremenu, oblicima odsustva, fleksibilnom radu i raspodjeli obaveza njege. Koriste se kao kontekstualni i komparativni dokazi, a ne kao mjerila usklađenosti s Direktivom (EU) 2019/1158.

Analiza uzima u obzir i širi kontekst njege, uključujući sve veći značaj brige o djeci, starijim osobama, osobama s invaliditetom i druge oblike podrške izdržavanim članovima porodice ili domaćinstva, što je relevantno za ravnotežu između poslovnog i privatnog života jer praktična mogućnost ostvarivanja prava povezanih sa zaposlenjem ne zavisi samo od formalnih prava na odsustvo već i od dostupnosti, pristupačnosti i finansijske priuštivosti usluga njege te organizacije radnog vremena. Komparativni dokazi koriste se s oprezom, bez pretpostavke da postojanje određene mjere u nekoj drugoj jurisdikciji dovodi do identičnog ishoda u Bosni i Hercegovini.

Analiza za Bosnu i Hercegovinu posebno se oslanja na UNFPA-ovu procjenu usklađenosti s Direktivom (EU) 2019/1158, istraživanja Sarajevskog otvorenog centra o pravima na porodiljsko i očinsko odsustvo te pravima povezanima s roditeljstvom i predloženim izmjenama zakona o radu, analizu Direktive koju je proveo Helsinški parlament građana Banja Luka, Barometar rodne ravnopravnosti u Bosni i Hercegovini, Mape puta za dostojanstven rad i ekonomiju njege Foruma žena za razvoj, istraživanja UNDP-a o nejednakosti na radnom mjestu, izvještavanju o rodnoj razlici u platama i socijalnoj inkluziji te polaznu studiju UN Women o ekonomiji njege. Ovi izvori pružaju pravne, političke, institucionalne i kontekstualne dokaze te se razmatraju u skladu s njihovim pojedinačnim obuhvatom i metodologijom.

Aktuelni statistički podaci preuzeti su od Agencije za statistiku Bosne i Hercegovine, uključujući njene publikacije iz 2026. godine sa podacima za 2025. godinu. Konkretno, Anketa o radnoj snazi za posljednji kvartal 2025. godine, objavljena 2026. godine, pruža najnovije kvartalne podatke na nivou države o zaposlenosti i nezaposlenosti prema spolu. Izdanje publikacije Žene i muškarci u Bosni i Hercegovini iz 2026. godine koristi se za ažurirane rodno razvrstane indikatore. Kada se međunarodni indikatori koriste za pružanje konteksta, analiza se oslanja na najnovija dostupna izdanja, uključujući ažurirane Svjetske indikatore upravljanja Svjetske banke iz 2026. godine, koji obuhvaćaju procjene zaključno s 2025. godinom. Ovi indikatori tretiraju se kao kontekstualni dokazi i ne predstavljaju se kao direktna mjerila ravnoteže između poslovnog i privatnog života ili pravne usklađenosti.

Izvještaj Europske komisije o Bosni i Hercegovini za 2025. godinu predstavlja vodeće aktuelno mjerilo u procesu pristupanja EU. U slučajevima kada Reformska agenda EU za Bosnu i Hercegovinu sadrži novije obaveze relevantne za socijalnu zaštitu, ljudski kapital ili roditeljsko odsustvo, razmatraju se zajedno s procjenom Europske komisije o stanju u zemlji. Raniji izvještaji Komisije zadržani su samo kada dokumentiraju određena dešavanja ili preporuku koja je i dalje relevantna i nije zamijenjena novijom procjenom.

Osnovna pravna analiza uključuje poređenja specifična za Bosnu i Hercegovinu i njene pojedinačne jurisdikcije u pogledu porodiljskog, očinskog i roditeljskog odsustva, odsustva za njegovatelje, fleksibilnih oblika rada, naknada iz sistema socijalne zaštite i zaštite prava iz radnog odnosa. Bosna i Hercegovina ima pravni i institucionalni okvir na više nivoa, te se u procjeni razlikuju odredbe na državnom i entitetskom nivou, kao i odredbe Brčko distrikta, bez pretpostavke da se pravilo koje se primjenjuje u jednoj jurisdikciji primjenjuje na cijeloj teritoriji zemlje. Zaključci se odnose na važeći pravni okvir utvrđen tokom pregleda i treba ih tumačiti uzimajući u obzir sve naknadne izmjene zakonodavstva ili provedbenih propisa.

Za utvrđivanje skorijih ili pronalaženje relevantnih propisa korištene su sekundarne pravne baze podataka, zasnovane na izvještajima i studijama politika, s tim da se iste ne tretiraju kao primarni pravni izvori. Suštinska procjena oslanja se na važeće zakonodavstvo, službene publikacije i autoritativne institucionalne izvore. S tim u skladu, studija se oslanja na zakonodavstvo i službene izvore kao svoju primarnu dokaznu osnovu.

Izvori za Bosnu i Hercegovinu također uključuju Rodni akcioni plan Bosne i Hercegovine za period 2023. do 2027. godine, publikaciju Agencije za statistiku Žene i muškarci u Bosni i Hercegovini, UNICEF-ove smjernice o najboljem interesu djeteta, istraživanja Sarajevskog otvorenog centra o očinskom odsustvu i predloženim izmjenama zakona o radu te UNFPA-ovu analizu usklađenosti iz 2023. godine. Ovi izvori se koriste u skladu sa svojom svrhom u smislu pravnih, statističkih, te aspekata dječjih prava i politika i ne smatraju se zamjenom za tekst važećeg zakonodavstva.

Analiza je stoga osmišljena tako da razlikuje tri nivoa dokaza. Prvi su obavezujući zahtjevi utvrđeni pravom EU, potom sadržaj važećeg pravnog okvira u Bosni i Hercegovini, a treće, je empirijski kontekst i kontekst politika u kojem se ta prava ostvaruju. Indikatori tržišta rada, njege, upravljanja i blagostanja koriste se za kontekstualizaciju analize, a ne za utvrđivanje da je određeni pravni nedostatak uzrokovao određeni socioekonomski ishod. Procjena je stoga pravna i komparativna, a ne ekonometrijska ili kauzalna.

3. Standardi Europske unije o ravnoteži između poslovnog i privatnog života

3.1 Zaštita majčinstva i prelazak na Direktivu o ravnoteži između poslovnog i privatnog života

Pravo EU u oblasti ravnoteže između poslovnog i privatnog života razvijalo se kroz uzastopne pravne instrumente koji uređuju zaštitu majčinstva, roditeljsko odsustvo i, u novije vrijeme, šire usklađivanje poslovnih i porodičnih obaveza ili obaveza njege. Direktiva 92/85/EEZ utvrđuje minimalne standarde zaštite zdravlja i sigurnosti te zaštite zaposlenja trudnica, radnica koje su nedavno rodile ili doje. Njome se od država članica zahtijeva da osiguraju najmanje 14 neprekidnih sedmica porodiljskog odsustva, raspoređenih prije i/ili nakon porođaja u skladu s domaćim zakonodavstvom ili praksom, uključujući najmanje dvije obavezne sedmice raspoređene prije i/ili nakon porođaja. Direktiva također predviđa zaštitu od otkaza, pravo na odsustvo s posla radi prenatalnih pregleda kada se oni moraju obaviti tokom radnog vremena, kao i očuvanje prava iz radnog odnosa i odgovarajuću naknadu za vrijeme porodiljskog odsustva, pod uslovima utvrđenim Direktivom (Vijeće Europskih zajednica, 1992.).

Na nivou EU, roditeljsko odsustvo je prethodno bilo uređeno Direktivom 2010/18/EU, koja je svakom radniku osiguravala individualno pravo na četiri mjeseca roditeljskog odsustva i zahtijevala da najmanje jedan od ta četiri mjeseca bude neprenosiv između roditelja. Direktiva 2010/18/EU više nije na snazi jer je Direktivom (EU) 2019/1158 stavljena van snage od 2. avgusta 2022. godine. Stoga je relevantna kao historijska osnova za razumijevanje razvoja EU standarda o roditeljskom odsustvu, ali je ne treba predstavljati kao važeći instrument koji se primjenjuje uporedno s Direktivom (EU) 2019/1158 (Vijeće Europske unije, 2010.; Europski parlament i Vijeće, 2019.).

Direktiva (EU) 2019/1158 uspostavila je važeći EU okvir za ravnotežu između poslovnog i privatnog života roditelja i njegovatelja. Njome se svakom radniku osigurava individualno pravo na četiri mjeseca roditeljskog odsustva, od kojih najmanje dva mjeseca moraju biti neprenosiva između roditelja. Također se uspostavlja minimalno pravo na najmanje 10 radnih dana očinskog odsustva za očeve ili, kada je i u mjeri u kojoj je to priznato domaćim zakonodavstvom, ekvivalentnog drugog roditelja, a koje se koristi povodom rođenja djeteta. Direktiva uvodi minimalno pravo na pet radnih

dana odsustva za njegovatelje godišnje i osigurava roditeljima i njegovateljima pravo da zatraže fleksibilne oblike rada, u skladu s uslovima i postupcima utvrđenim domaćim zakonodavstvom. Također sadrži odredbe kojima se radnici štite od diskriminacije, nepovoljnijeg postupanja i otkaza povezanih s ostvarivanjem prava obuhvaćenih Direktivom (Europski parlament i Vijeće, 2019.).

Direktiva ne zamjenjuje zaštitu majčinstva. Umjesto toga, primjenjuje se uporedno s Direktivom 92/85/EEZ, pri čemu se zaštita majčinstva i dalje odnosi na trudnoću, porođaj te zaštitu zdravlja i zaposlenja majke, dok se očinsko odsustvo, roditeljsko odsustvo i odsustvo za njegovatelje odnose na širu raspodjelu obaveza njege i usklađivanje poslovnog i porodičnog života. Ova razlika je važna za procjenu domaćih pravnih okvira jer se porodiljsko odsustvo, u pravnom smislu, ne može smatrati zamjenom za individualna prava na roditeljsko ili očinsko odsustvo.

Direktiva (EU) 2019/1158 temelji se na članu 153. stav (1) tačka (i) Ugovora o funkcioniranju Europske unije, kojim se predviđa djelovanje EU u cilju podrške ravnopravnosti žena i muškaraca u pogledu mogućnosti na tržištu rada i postupanja na radnom mjestu. Direktiva stoga objedinjuje minimalne zahtjeve socijalne politike s izričitim ciljem postizanja rodne ravnopravnosti, prvenstveno kroz mjere usmjerene na poticanje ravnopravnije raspodjele obaveza njege između žena i muškaraca (Europska unija, 2012.; Europski parlament i Vijeće, 2019.).

3.2. Temeljna prava prema Direktivi (EU) 2019/1158

Tabela 1. Temeljna prava prema Direktivi (EU) 2019/1158

Pravo	Minimalni EU standard	Pravno pojašnjenje
Očinsko odsustvo	Deset (10) radnih dana povodom rođenja djeteta radnika.	Samo pravo na odsustvo ne može biti uslovljeno prethodnim radnim stažom ili dužinom trajanja radnog odnosa i primjenjuje se bez obzira na bračni ili porodični status. Direktiva se odnosi na rođenje djeteta; usvajanje nije obuhvaćeno članom 4.
Roditeljsko odsustvo	Četiri (4) mjeseca za svakog radnika, koje se koristi prije nego što dijete navrši određenu dob, najviše do osam godina; najmanje dva mjeseca su neprenosiva.	Plaćanje ili naknada obavezni su za minimalni neprenosivi period, ali Direktiva ne zahtijeva da sva četiri mjeseca budu plaćena. Visinu naknade za roditeljsko odsustvo utvrđuje država članica ili socijalni partneri kako bi se olakšalo korištenje ovog prava.
Odsustvo za njegovatelje	Pet (5) radnih dana godišnje.	Obuhvata pružanje lične njege ili podrške srodniku ili osobi koja živi u istom domaćinstvu, a kojoj je potrebna značajna njega ili podrška zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.
Fleksibilni oblici rada	Pravo njegovatelja i roditelja djece do određene dobi da zatraže skraćeno radno vrijeme, fleksibilan raspored rada ili fleksibilnost u pogledu mjesta rada.	Utvrđena dob djeteta mora biti najmanje osam godina. Poslodavci moraju razmotriti zahtjev i odgovoriti na njega u razumnom roku te obrazložiti odbijanje ili odgađanje.
Zaštita	Prava iz radnog odnosa, zabrana diskriminacije, zaštita od otkaza i nepovoljnog postupanja.	Zaštita se primjenjuje na radnike koji ostvaruju prava predviđena Direktivom. Zaštita majčinstva i dalje je zasebno uređena Direktivom 92/85/EEZ.

Izvor: Direktiva (EU) 2019/1158 i Direktiva 92/85/EEZ.

Očinsko odsustvo prema članu 4. predstavlja individualno pravo očeva ili, kada je to priznato domaćim zakonodavstvom, drugih roditelja s jednakim statusom. Obuhvata deset (10) radnih dana koji se koriste povodom rođenja djeteta radnika. Pravo na očinsko odsustvo stoga je prema članu 4. povezano s rođenjem djeteta. Usvajanje je obuhvaćeno Direktivom kroz roditeljsko odsustvo i mogućnost prilagođavanja njegovih uslova i načina korištenja potrebama usvojitelja.

Roditeljsko odsustvo prema članu 5. predstavlja individualno pravo svakog radnika na četiri (4) mjeseca odsustva, od kojih su najmanje dva (2) mjeseca neprenosiva. Član 8. zahtijeva plaćanje ili naknadu za minimalni neprenosivi dio odsustva, gdje visinu utvrđuje država članica ili socijalni partneri, a mora biti određena na način koji omogućava korištenje ovog prava za oba roditelja. Pravilo o plaćanju očinskog odsustva je drugačije na način da mora garantirati prihod najmanje jednak onome koji bi radnik primao u slučaju prekida rada zbog razloga povezanih s njegovim zdravstvenim stanjem, uz primjenu eventualnog ograničenja najvišeg iznosa utvrđenog domaćim zakonodavstvom i ograničenog uslova prethodnog radnog staža dopuštenog članom 8.

Odsustvo za njegovatelje prema članu 6. osigurava svakom radniku pet (5) radnih dana godišnje. Definicija iz Direktive je šira i preciznija od jednostavnog upućivanja na bolest ili invaliditet te se odnosi na pružanje njege ili podrške određenom srodniku ili osobi koja živi u istom domaćinstvu, a kojoj je potrebna značajna njega ili podrška zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga. Države članice mogu regulirati zahtjeve u pogledu dokazivanja te mogu odrediti korištenje odsustva u okviru referentnog perioda drugačijeg od jedne godine, po osobi kojoj je potrebna njega ili podrška ili po pojedinačnom slučaju.

Njegovateljima i zaposlenim roditeljima djece do određene dobi, i to obavezno najmanje osam godina, član 9. daje pravo da zatraže fleksibilne oblike rada radi pružanja njege. Takvi oblici rada uključuju rad na daljinu, fleksibilne rasporede rada i skraćeno radno vrijeme. Poslodavci su dužni razmotriti zahtjeve i odgovoriti na njih u razumnom roku, uzimajući u obzir potrebe poslodavca i radnika, te obrazložiti odbijanje ili odgađanje. Prema tome, riječ je o pravu na podnošenje zahtjeva i njegovo razmatranje, a ne o bezuslovnom pravu na traženi oblik rada.

Direktiva također štiti prava iz radnog odnosa i zabranjuje diskriminaciju, nepovoljno postupanje i otkaz povezane s ostvarivanjem ovih prava. Radnici koji se vraćaju s odsustva povezanog s porodičnim obavezama imaju pravo vratiti se na isto ili ekvivalentno radno mjesto pod uslovima koji nisu nepovoljniji te ostvariti pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanja uslova rada na koja bi imali pravo tokom svog odsustva. Direktivu treba tumačiti zajedno sa zasebnim pravnim okvirom za zaštitu majčinstva, a ne kao njegovu zamjenu.

3.3 Kontekst međunarodnih ljudskih prava

Okvir za ravnotežu između poslovnog i privatnog života u skladu je sa širim međunarodnim obavezama u oblasti ljudskih prava. Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (CEDAW) bavi se diskriminacijom žena pri zapošljavanju, zaštitom majčinstva i priznavanjem

društvene funkcije majčinstva te poziva na poduzimanje odgovarajućih mjera radi osiguravanja ravnopravnosti u porodičnim obavezama. Konkretno, član 11. zahtijeva poduzimanje odgovarajućih mjera za sprečavanje diskriminacije žena pri zapošljavanju na osnovu majčinstva i uvođenje plaćenog porodiljskog odsustva ili usporedivih socijalnih naknada, dok član 5. tačka (b) poziva na priznavanje zajedničke odgovornosti muškaraca i žena u odgoju i razvoju njihove djece. Konvencija o pravima djeteta prepoznaje zajedničku odgovornost roditelja za odgoj i razvoj djeteta te zahtijeva od država da pruže odgovarajuću pomoć roditeljima i drugim osobama odgovornim za dijete, uključujući razvoj institucija, ustanova i usluga za brigu o djeci. Konvencija također zahtijeva da najbolji interes djeteta bude od prvenstvenog značaja u svim aktivnostima koje se odnose na djecu.

Konvencija o pravima osoba s invaliditetom štiti pravo na rad na ravnopravnoj osnovi s drugima te zahtijeva ravnopravnost i zabranu diskriminacije pri zapošljavanju. Relevantna je i za ravnotežu između poslovnog i privatnog života kroz odredbe o porodičnom životu, samostalnom životu i uključenosti u zajednicu te pristupu uslugama habilitacije, rehabilitacije i podrške. Ove odredbe relevantne su kako za radnike s invaliditetom tako i za osobe koje imaju obaveze njege članova porodice s invaliditetom. Navedeni instrumenti ne uspostavljaju ista detaljno uređena prava na odsustvo kao Direktiva (EU) 2019/1158, ali pružaju komplementaran okvir za ravnopravnost, zabranu diskriminacije, prava djeteta i socijalnu zaštitu.

Relevantan je i okvir Međunarodne organizacije rada (MOR – eng. ILO). Konvencija MOR-a br. 156 o radnicima s porodičnim obavezama zahtijeva od država da kao cilj državne politike utvrde omogućavanje osobama s porodičnim obavezama koje su zaposlene ili se žele zaposliti da to učine bez diskriminacije i, u mjeri u kojoj je to moguće, bez konflikta između njihovih radnih i porodičnih obaveza. Preporuka MOR-a br. 165 dodatno se bavi mjerama koje se odnose na uslove rada, brigu o djeci i druge usluge za radnike s porodičnim obavezama. Ovi instrumenti pružaju važan međunarodni kontekst radnih prava za fleksibilne oblike rada, obaveze njege i ravnopravno učestvovanje u zapošljavanju.

Pri poređenju Direktive sa širim principima ljudskih prava važno je razlikovati postojanje prava na odsustvo od uslova kojima se uređuje njegovo plaćanje ili naknada. Direktiva (EU) 2019/1158 uspostavlja individualno pravo svakog radnika na četiri mjeseca roditeljskog odsustva, od kojih su najmanje dva mjeseca neprenosiva, te zahtijeva odgovarajuće plaćanje ili naknadu za minimalni neprenosivi period od dva mjeseca, u visini koja olakšava korištenje roditeljskog odsustva za oba roditelja. Direktiva ne propisuje jedinstven iznos ili stopu zamjene prihoda na nivou EU. Visinu i detaljne uslove utvrđuju države članice ili socijalni partneri u skladu s Direktivom. Ova razlika je važna pri procjeni da li domaći sistem formalno osigurava roditeljsko odsustvo i da li finansijski uslovi omogućavaju da neprenosivo pravo bude praktično dostupno za oba roditelja.

Međunarodni okvir stoga dodatno potvrđuje više principa na kojima se temelji Direktiva (EU) 2019/1158 i to zabranu diskriminacije pri zapošljavanju, zaštitu majčinstva, ravnopravnost u porodičnim obavezama, najbolji interes djeteta, podršku osobama s invaliditetom i njegovateljima te usklađivanje radnih i porodičnih obaveza. Direktiva prenosi niz ovih širih principa u konkretnija minimalna prava na nivou EU, s tim da međunarodne konvencije ostaju pravno i konceptualno drugačije od Direktive i ne treba ih predstavljati kao instrumente koji uspostavljaju ekvivalentna prava na odsustvo.

4. Provedba Direktive u državama članicama EU

Provedba Direktive (EU) 2019/1158 odvijala se neujednačeno širom EU tokom i nakon perioda transpozicije u domaća zakonodavstva. Pregled provedbe po državama korišten u predmetnoj analizi prvenstveno odražava zakonodavstvo i informacije dostupne u periodu 2022. do 2024. godine te ga stoga treba razumjeti kao vremenski određen prikaz procesa transpozicije Direktive, a ne kao konačnu ocjenu važećeg prava u svakoj državi članici. Kada se za poređenje koristi odredba specifična za određenu državu, potrebno je provjeriti primjenjivost relevantnog domaćeg zakonodavstva na referentni datum.

Rok za transpoziciju ključnih odredbi Direktive u domaća zakonodavstva bio je 2. avgust 2022. godine. U septembru 2022. godine Europska komisija uputila je službene opomene za 19 država članica koje nisu dostavile obavijest o cjelovitim mjerama transpozicije Direktive. Nakon procjene odgovora država članica, Komisija je u aprilu 2023. godine uputila obrazložena mišljenja Belgiji, Češkoj, Irskoj, Grčkoj, Španiji, Francuskoj, Hrvatskoj, Kipru, Luksemburgu, Austriji i Sloveniji zbog nedostavljanja obavijesti o cjelovitim mjerama transpozicije Direktive. U novembru 2023. godine Komisija je odlučila pokrenuti postupke protiv Belgije, Irske i Španije pred Sudom pravde Europske unije zbog nedostavljanja obavijesti o cjelovitoj transpoziciji Direktive. Navedeni postupci zbog povrede prava EU odnosili su se na obavezu obavještavanja o državnim mjerama za transpoziciju Direktive u zakonodavstvo država članica te ih, bez dodatne procjene, ne treba tumačiti kao potvrdu da niti jedna od materijalnih odredbi Direktive nije bila sadržana u pravnim sistemima predmetnih država.

Poseban rok primjenjivao se na zahtjev za finansijsku podršku tokom roditeljskog odsustva. Direktiva zahtijeva od država članica da osiguraju odgovarajuće plaćanje ili naknadu za minimalni neprenosivi period roditeljskog odsustva od dva mjeseca, u visini koja olakšava korištenje roditeljskog odsustva za oba roditelja. Obavezna primjena relevantne odredbe predviđena je od 2. avgusta 2024. godine. U septembru 2024. godine Europska komisija je pokrenula postupak zbog povrede prava EU protiv Španije u vezi s dostavljanjem obavijesti o cjelovitoj transpoziciji ovog zahtjeva u domaće zakonodavstvo, što ilustrira razliku između formalnog obavještavanja o mjerama transpozicije Direktive te procjene da li su državne odredbe u potpunosti usklađene s materijalnim zahtjevima Direktive.

Do 2. avgusta 2027. godine države članice dužne su dostaviti Komisiji informacije potrebne za izradu njenog izvještaja o provedbi, što uključuje dostupne agregirane podatke o korištenju različitih vrsta odsustva i fleksibilnih oblika rada među ženama i muškarcima, posebno radi podrške praćenju i procjeni provedbe te njenih efekata na rodnu ravnopravnost. Direktiva također predviđa da izvještaj Komisije bude popraćen studijama o međusobnom odnosu različitih vrsta odsustva povezanih s porodičnim obavezama i o pravima samozaposlenih osoba na odsustvo povezano s porodičnim obavezama (Europski parlament i Vijeće, 2019.).

Komparativna pravna studija objavljena 2024. godine uz podršku Europske komisije utvrdila je da su u određenom broju država članica u posmatranom referentnom periodu i dalje postojali značajni problemi u transpoziciji i provedbi Direktive. Procjena se temeljila na zakonodavstvu i informacijama dostupnim za period obuhvaćen studijom te je ne treba smatrati aktuelnim rangiranjem država članica niti konačnom procjenom usklađenosti na nivou EU u 2026. godini. Studija je utvrdila pitanja koja se odnose na uređenje roditeljskog odsustva i naknade za njegovo korištenje, fleksibilne oblike rada i zaštitu od diskriminacije, dok je u nekim drugim oblastima utvrdila manji broj problema ili probleme ograničenijeg obima. Njena vrijednost za predmetnu analizu stoga je komparativna. Naime, ona pokazuje vrste pravnih pitanja i pitanja provedbe koja se javljaju pri procjeni usklađenosti s Direktivom, umjesto da utvrđuje trenutno pravno stanje u svakoj državi članici.

Komparativni materijali na nivou pojedinačnih država oslanjaju se na studiju o transpoziciji Direktive u domaća zakonodavstva, provedenu uz podršku Europske komisije, kratke izvještaje Europske komisije o radnom pravu (tzv. *Flash Reports on Labour Law*) te odabrane komparativne pravne preglede i državne izvore o provedbi objavljene tokom perioda transpozicije Direktive. Komercijalni pregledi novosti u zakonodavstvu i servisi pravnih informacija korišteni su, po potrebi, za utvrđivanje promjena u domaćim zakonodavstvima ili pronalaženje relevantnih mjera, ali se tretiraju kao sekundarna dokumentacija, a ne kao primarni pravni izvori. Važeće domaće zakonodavstvo i službeni izvori imaju prednost u slučajevima kada je isto pitanje moguće neposredno provjeriti na osnovu tih izvora.

Pojedini prikazi država u komparativnim materijalima opisuju zakonodavne prijedloge, prelazna rješenja, nacrte mjera ili odredbe koje su se mijenjale u vrijeme nastanka relevantnog izvora. Stoga se koriste za ilustraciju procesa transpozicije Direktive i različitih pristupa država članica, a ne za utvrđivanje trenutno važećeg prava određene države. Svako praktično oslanjanje na prava, pravila o naknadama, uslove za ostvarivanje prava ili postupke za odobravanje fleksibilnih oblika rada u određenoj državi članici trebalo bi se temeljiti na zakonodavstvu i službenim smjernicama koji su na snazi na relevantni datum.

Komparativna analiza stoga razlikuje tri pitanja i to, da li je država članica dostavila obavijest o mjerama transpozicije Direktive, potom, da li te mjere suštinski ispunjavaju minimalne zahtjeve Direktive (EU) 2019/1158, te kako se prava ostvaruju u praksi. Sve su to povezane, ali različite dimenzije provedbe koje ne treba poistovjećivati.

4.1. Transpozicija, „passerelle“ klauzula i zabrana umanjenja nivoa zaštite

Direktiva dopušta određeni stepen fleksibilnosti pri transpoziciji u domaća zakonodavstva. Član 20. stav (6), u vezi s uvodnom izjavom 49, omogućava državama članicama da pri dokazivanju usklađenosti s jednim ili više odgovarajućih zahtjeva Direktive i Direktive 92/85/EEZ uzmu u obzir odsustva povezana s porodičnim obavezama koja su već dostupna prema domaćem zakonodavstvu ili kolektivnim ugovorima, uključujući porodiljsko, očinsko i roditeljsko odsustvo te odsustvo za njegovatelje, što se ponekad opisuje kao mehanizam „passerelle“. Ovaj mehanizam ne ukida suštinske minimalne standarde Direktive, pa se tako postojeće pravo može uzeti u obzir samo ako su ispunjeni primjenjivi minimalni zahtjevi i ako se ne umanjuje opći nivo zaštite u oblastima obuhvaćenim direktivama.

Ovakva fleksibilnost je posebno relevantna u sistemima koji već osiguravaju dugotrajno porodiljsko odsustvo ili odsustvo povezano s porodičnim obavezama. Međutim, samo po sebi, izdašno ukupno trajanje odsustva ne dokazuje ekvivalentnost sa zahtjevima Direktive. Procjena mora uzeti u obzir i prirodu i raspodjelu prava, uključujući pitanje da li je relevantno pravo individualno, da li je propisani dio odsustva neprenosiv, da li su ispunjeni primjenjivi zahtjevi u pogledu plaćanja ili naknade te da li su radnici djelotvorno zaštićeni pri ostvarivanju tog prava, uključujući zaštitu prava iz radnog odnosa i zaštitu od odmazde. Ova razlika je važna jer dugotrajno odsustvo koje je formalno dodijeljeno majkama može održavati neravnopravnu raspodjelu obaveza njege čak i kada njegovo ukupno trajanje premašuje minimalni EU standard.

Okvir za transpoziciju Direktive u domaća zakonodavstva također podliježe principu zabrane umanjenja nivoa zaštite utvrđenog Direktivom. Provedba Direktive ne može se koristiti kao opravdanje za umanjenje općeg nivoa zaštite koji je radnicima već osiguran u oblastima obuhvaćenim Direktivom. Direktiva također utvrđuje minimalne zahtjeve i dopušta državama članicama da zadrže ili uvedu povoljnije odredbe, uz poštivanje posebnih pravila Direktive. Prema tome, usklađivanje u Bosni i Hercegovini bi trebalo biti osmišljeno kao uspostavljanje osnovnog nivoa usklađenih minimalnih prava, a ne kao razlog za umanjenje povoljnijih prava koja možda već postoje u određenoj jurisdikciji ili kategoriji zaposlenja.

Iskustvo provedbe u EU oslikava dodatnu razliku između dostavljanja obavijesti o mjerama transpozicije Direktive i suštinske usklađenosti. Dostavljanje obavijesti o državnim mjerama samo po sebi ne dokazuje da je svaka odredba pravilno transponirana u domaće zakonodavstvo. S druge strane, postupci zbog povrede prava EU pokrenuti zbog nedostavljanja obavijesti predstavljaju proceduralne korake i ne opisuju nužno sve elemente materijalnog prava države članice. Komparativna studija iz 2024. godine, provedena uz podršku Europske komisije, stoga ostaje korisna kao vremenski određena pravna procjena kvalitete transpozicije Direktive, dok pojedinačna državna pravila treba provjeravati u odnosu na zakonodavstvo primjenjivo u relevantnom periodu. Ova razlika je posebno važna kada se postupci zbog povrede prava EU koriste kao komparativni dokazi, pa tako postupak zasnovan na nepotpunom dostavljanju obavijesti ne treba, bez dodatne pravne procjene, predstavljati kao dokaz da predmetno domaće zakonodavstvo suštinski nije ispunjavalo svaki zahtjev Direktive.

5. Bosna i Hercegovina: Pravni okvir i nedostaci u usklađenosti

5.1. Fragmentirana regulativa i kontekst pristupanja EU

Zakonodavni okvir za rad Bosne i Hercegovine fragmentiran je između Federacije Bosne i Hercegovine, Republike Srpske, Brčko distrikta i institucija na državnom nivou. Zakoni o radu na entitetskom nivou i nivou Brčko distrikta uređuju radne odnose u okviru svojih nadležnosti, dok se zakonodavstvo o radu i državnoj službi na državnom nivou primjenjuje na zaposlene u institucijama Bosne i Hercegovine. Ovakva struktura podrazumijeva da se radnici ne oslanjaju na jedinstven zakon o radu za cijelu zemlju te da se prava povezana s majčinstvom, roditeljstvom, odsustvom i naknadama mogu razlikovati zavisno od jurisdikcije i radnopravnog statusa.

Izvještaj Europske komisije o Bosni i Hercegovini za 2025. godinu potvrđuje da je radno zakonodavstvo i dalje prvenstveno regulirano na entitetskom nivou i nivou Brčko distrikta te da postojeći okvir pruža minimalnu zaštitu, ali zahtijeva dalje usklađivanje sa EU standardima. Komisija i dalje prepoznaje nedostatke u zaštiti i ostvarivanju prava radnika te napominje da socijalna zaštita ostaje nedovoljno usklađena širom zemlje. Također nastavlja isticati potrebu za uspostavljanjem jedinstvenog minimalnog nivoa naknada i zaštite tokom porodiljskog odsustva te usklađivanjem definicija porodiljskog, očinskog i roditeljskog odsustva.

Reformska agenda Bosne i Hercegovine za 2025. godinu predviđa konkretniju aktuelnu obavezu u oblasti politika, uključujući cilj usklađivanja prava na roditeljsko odsustvo na teritoriji cijele zemlje i uspostavljanja zajedničkih principa i standarda za roditeljsko odsustvo u skladu s postojećom raspodjelom nadležnosti.

Budući da su radna i socijalna prava regulirana na više nivoa vlasti, usklađivanje na nivou cijele zemlje najpreciznije je definirati kao usklađivanje minimalnih standarda kroz koordinirano zakonodavno djelovanje i djelovanje u oblasti politika unutar nadležnih jurisdikcija. Ovaj pristup zadržava postojeću raspodjelu nadležnosti, uz nastojanje da se osiguraju ekvivalentna minimalna zaštita i ujednačeniji pristup pravima na ravnotežu između poslovnog i privatnog života širom zemlje.

Zakon o zabrani diskriminacije Bosne i Hercegovine ima široku primjenu u javnoj i privatnoj sferi, uključujući zapošljavanje i s njim povezane uslove. Član 2. daje definiciju diskriminacije i uspostavlja opću zabranu, dok član 2. stav (2) izričito propisuje da se zabrana primjenjuje na organe

javne uprave te privatne i javne aktere, u svim oblastima, a posebno u oblasti zapošljavanja. Član 6. dodatno precizira lični i institucionalni opseg primjene, uključujući javne organe na državnom, entitetskom, kantonalnom, nivou Brčko distrikta i lokalnih samouprava te pravna i fizička lica. Relevantnu zaštitu u oblasti zapošljavanja stoga treba pripisati zakonu u cjelini i njegovim odgovarajućim odredbama, a ne samo članu 2. stav (2).

5.2 **Porodiljsko, očinsko i roditeljsko odsustvo**

Postojeći pravni okvir priznaje odsustva povezana s majčinstvom i brigom o djeci, ali njegova terminologija i struktura ne odgovaraju u potpunosti zasebnim konceptima EU-a koji se odnose na zaštitu majčinstva, očinsko odsustvo i individualno roditeljsko odsustvo. UNFPA-ova analiza usklađenosti utvrdila je da očinsko odsustvo nije uspostavljeno kao zasebno pravo koje odgovara minimalnom pravu na deset (10) radnih dana predviđenom Direktivom. Umjesto toga, očevi se mogu osloniti na šire odredbe kojima se uređuje plaćeno odsustvo ili, pod određenim uslovima, ostvarivati prava na odsustvo koja su prvenstveno uređena u okviru zaštite majčinstva i brige o djeci. Procjena Europske komisije iz 2025. godine i dalje prepoznaje potrebu za usklađivanjem definicija porodiljskog, očinskog i roditeljskog odsustva u cijeloj Bosni i Hercegovini.

Ova razlika je važna jer Direktiva tretira zaštitu majčinstva, očinsko odsustvo i roditeljsko odsustvo kao zasebne pravne koncepte. Zaštita majčinstva prvenstveno je uređena Direktivom 92/85/EEZ i povezana je s trudnoćom, porođajem te zdravljem i sigurnošću trudnica, radnica koje su nedavno rodile ili doje. Direktiva (EU) 2019/1158 uspostavlja zasebno individualno pravo na deset (10) radnih dana očinskog odsustva za očeve ili, kada je to priznato domaćim zakonodavstvom, ekvivalentne druge roditelje, koje se koristi povodom rođenja djeteta. Također uspostavlja individualno pravo na četiri mjeseca roditeljskog odsustva za svakog roditelja, od kojih najmanje dva mjeseca moraju biti neprenosiva. Usklađivanje stoga zahtijeva pravno odvojena i jasno definirana prava, umjesto da se duži period odsustva povezanog s majčinstvom automatski smatra ekvivalentnim kombinaciji prava propisanih pravom EU.

Ova razlika važna je i u pogledu naknada. Direktiva o ravnoteži između poslovnog i privatnog života ne zahtijeva da sva četiri mjeseca roditeljskog odsustva budu plaćena, već zahtijeva od država članica da osiguraju plaćanje ili naknadu za minimalni period od dva mjeseca roditeljskog odsustva koji se ne može prenositi između roditelja, pri čemu visina naknade mora biti utvrđena tako da olakšava korištenje ovog prava za oba roditelja. Za očinsko odsustvo plaćanje ili naknada moraju garantirati prihod najmanje jednak prihodu koji bi radnik primao u slučaju prekida rada zbog razloga povezanih s njegovim zdravstvenim stanjem, uz primjenu eventualnog ograničenja najvišeg iznosa dopuštenog domaćim zakonodavstvom. Direktiva stoga utvrđuje različita pravila za očinsko i roditeljsko odsustvo i ne propisuje jedinstvenu stopu naknade za roditeljsko odsustvo na nivou EU-a. Reforme u Bosni i Hercegovini trebale bi se, prema tome, zasebno baviti postojanjem i uređenjem svakog od ovih prava, njihovim individualnim i neprenosivim elementima te primjenjivim načinima plaćanja ili ostvarivanja naknada, umjesto da ih tretiraju kao jedno nediferencirano pravo na odsustvo.

Trajne razlike u naknadama i drugim primanjima povezanim s majčinstvom između jurisdikcija predstavljaju zasebno pitanje ravnopravnosti. Ustavni sud Bosne i Hercegovine u Odluci U-12/09 utvrdio je da je odredba kojom se uređuje naknada plate za vrijeme porodiljskog odsustva zaposlenih u institucijama Bosne i Hercegovine dovela do različitog postupanja prema zaposlenim ženama u zavisnosti od primjenjivih propisa entiteta ili Brčko distrikta te da takvo različito postupanje nije imalo objektivno i razumno opravdanje. Odluka stoga predstavlja važan primjer implikacija fragmentiranih rješenja u pogledu naknada za vrijeme porodiljskog odsustva na ravnopravnost, ali je ne treba predstavljati kao odluku kojom se uspostavlja opće pravilo za sve naknade za vrijeme porodiljskog odsustva širom Bosne i Hercegovine. Širi izazov u oblasti politika koji je utvrdila Europska komisija i dalje predstavlja uspostavljanje jedinstvenog minimalnog nivoa naknada i zaštite tokom porodiljskog odsustva na teritoriji cijele zemlje, uključujući veće usklađivanje definicija porodiljskog, očinskog i roditeljskog odsustva, uz poštivanje postojeće raspodjele zakonodavnih nadležnosti.

5.3 Odsustvo za njegovatelje i fleksibilni oblici rada

Bosna i Hercegovina trenutno ne predviđa zasebno zakonsko pravo na odsustvo za njegovatelje koje odgovara članu 6. Direktive (EU) 2019/1158. Postojeći zakoni o radu predviđaju ograničena prava na odsustvo povezana s teškom bolešću ili njegom članova porodice, ali ove odredbe ne uspostavljaju individualno pravo na pet radnih dana odsustva za njegovatelje godišnje, kako je predviđeno Direktivom. Nepostojanje takvog posebnog prava i dalje predstavlja nedostatak u usklađenosti s okvirom EU za ravnotežu između poslovnog i privatnog života.

Važeći zakonski okvir Bosne i Hercegovine ne predviđa opće pravo roditelja male djece i njegovatelja da zatraže fleksibilne oblike rada radi pružanja njege, kako je predviđeno članom 9. Direktive (EU) 2019/1158. Postojeće zakonodavstvo predviđa ograničenija prava na rad s nepunim ili skraćenim radnim vremenom i druge prilagodbe u posebnim okolnostima, uključujući roditelje koji se brinu o djeci kojoj je potrebna dodatna njega. Ove odredbe imaju uži obuhvat od prava predviđenog Direktivom da njegovatelji i roditelji djece do određene dobi, koja mora iznositi najmanje osam godina, zatraže fleksibilne oblike rada.

Dalje usklađivanje zahtijevalo bi, između ostalog, jasan okvir kojim se definiraju radnici koji imaju pravo na ove oblike rada, vrste fleksibilnosti, obaveza poslodavca da razmotri zahtjeve, razlozi i postupci za odbijanje ili odgađanje zahtjeva te zaštita od nepovoljnog postupanja, što bi trebalo razmatrati zajedno sa širim reformama u oblasti njege, socijalne zaštite i politike zapošljavanja.

5.4 Zabrana diskriminacije, obaveze njege i provedba propisa

Bosna i Hercegovina trenutno ne predviđa zasebno zakonsko pravo na odsustvo za njegovatelje kako je predviđeno članom 6. Direktive (EU) 2019/1158. Postojeći zakoni o radu predviđaju ograničena prava na odsustvo povezana s teškom bolešću, hitnim porodičnim okolnostima ili njegom članova porodice, ali ove odredbe ne uspostavljaju individualno pravo predviđeno Direktivom na pet radnih dana odsustva za njegovatelje godišnje za radnike koji pružaju ličnu njegu ili podršku srodniku ili osobi koja živi u istom domaćinstvu, a kojoj je potrebna značajna njega ili podrška zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga. Takve postojeće oblike odsustva stoga ne treba smatrati ekvivalentnim posebnom pravu na odsustvo za njegovatelje prema članu 6. Direktiva ne zahtijeva da odsustvo za njegovatelje bude plaćeno, iako se države članice potiču da osiguraju plaćanje ili naknadu kako bi se olakšalo djelotvorno korištenje ovog prava.

Važeći zakonski okvir Bosne i Hercegovine ne predviđa opće pravo roditelja male djece i njegovatelja da zatraže fleksibilne oblike rada radi pružanja njege, kako je predviđeno članom 9. Direktive (EU) 2019/1158. Postojeće zakonodavstvo predviđa ograničenija prava na rad s nepunim ili skraćenim radnim vremenom i druge prilagodbe u posebnim okolnostima, uključujući roditelje koji se brinu o djeci kojoj je potrebna dodatna njega. Ove odredbe imaju uži obuhvat od prava predviđenog Direktivom da radnici s djecom do određene dobi, koja mora iznositi najmanje osam godina, i njegovatelji, zatraže fleksibilne oblike rada. Pravo utvrđeno pravom EU odnosi se na podnošenje zahtjeva za prilagođavanje načina organizacije rada, što može uključivati rad na daljinu, fleksibilne rasporede rada ili skraćeno radno vrijeme, a ne na bezuslovno pravo da traženi oblik rada bude odobren.

Dalje usklađivanje zahtijevalo bi, između ostalog, jasan okvir kojim se definiraju radnici koji imaju pravo na fleksibilne oblike rada, obuhvat i dostupne vrste fleksibilnosti, uključujući, gdje je primjereno, rad na daljinu, fleksibilne rasporede rada i skraćeno radno vrijeme, obaveza poslodavca da razmotri zahtjeve i odgovori na njih, razlozi i postupci za odbijanje ili odgađanje zahtjeva te zaštita od nepovoljnog postupanja. Kada se fleksibilni oblici rada odobravaju na ograničeni period, okvir bi također trebao urediti pravo radnika na povratak na prvobitni način organizacije rada i, kada je to opravdano promijenjenim okolnostima, pravo da zatraži raniji povratak. Navedeno bi trebalo razmatrati zajedno sa širim reformama u oblasti njege, socijalne zaštite i politika zapošljavanja.

5.5 Ustavnosudska praksa i provedba

Ustavni sud Bosne i Hercegovine razmatrao je implikacije fragmentiranog sistema naknada povezanih s majčinstvom na ravnopravnost u Odluci U-12/09 od 28. maja 2010. godine. Predmet se odnosio na član 35. Zakona o platama i naknadama u institucijama Bosne i Hercegovine i postupanje u pogledu naknada za vrijeme porodiljskog odsustva zaposlenica državnih institucija, čija su se primjenjiva prava na naknade razlikovala zavisno od mjesta prebivališta i relevantnih entitetskih ili kantonalnih propisa. Ustavni sud utvrdio je da se prema zaposlenicama istih državnih institucija, koje su se kao zaposlenice tih institucija nalazile u istoj pravnoj situaciji, različito postupalo u pogledu naknada za vrijeme porodiljskog odsustva.

Ustavni sud utvrdio je da za takvo različito postupanje ne postoji objektivno i razumno opravdanje te je zaključio da osporena odredba nije u skladu s ustavnom zabranom diskriminacije, u vezi s članom 1. Protokola br. 12 uz Europsku konvenciju i relevantnim međunarodnim odredbama o ljudskim pravima. Važno je naglasiti da je Sud razmotrio raspodjelu nadležnosti između države i entiteta te zaključio da nadležnost entiteta u oblasti socijalne politike, u okolnostima konkretnog predmeta, ne opravdava razlike u naknadama za vrijeme porodiljskog odsustva zaposlenica državnih institucija. Odluka je stoga relevantna za reformu u oblasti ravnoteže između poslovnog i privatnog života jer pokazuje da decentralizirana regulacija ili finansiranje socijalnih naknada ne mogu sami po sebi opravdati različito postupanje kada je radnicima u usporedivoj situaciji u pogledu zaposlenja uskraćeno jednako uživanje prava povezanog sa zaposlenjem.

Ovaj predmet također potvrđuje važnost pažljivog razlikovanja osnova diskriminacije od oblasti politike u kojoj dolazi do različitog postupanja. Premda zaštita majčinstva ima jasnu dimenziju rodne ravnopravnosti, različito postupanje razmatrano u predmetu U-12/09 bilo je povezano s mjestom prebivališta i teritorijalnom primjenom različitih propisa o naknadama. Reformu u oblasti ravnoteže između poslovnog i privatnog života stoga treba istovremeno procjenjivati kroz standarde rodne ravnopravnosti, opće antidiskriminacijsko zakonodavstvo i ustavni zahtjev za jednakom zaštitom. Pravni okvir može biti formalno rodno neutralan, a ipak dovoditi do nejednakog postupanja ili pristupa pravima zbog teritorijalne, administrativne ili institucionalne fragmentiranosti.

Provedba, prema tome, zahtijeva koordinaciju koja prevazilazi puke izmjene terminologije radnog zakonodavstva. Nadležni organi u oblastima zapošljavanja, socijalne zaštite, javne uprave i politika ravnopravnosti trebaju imati međusobno usklađena pravila i administrativne prakse, dok bi rješenja za finansiranje i administriranje naknada trebala podržavati jednak pristup pravima utvrđenim zakonom. Efektivna reforma također zavisi od sposobnosti poslodavaca, sindikata, inspekcija rada, mehanizama za zaštitu ravnopravnosti i organizacija civilnog društva da objasne nova prava, dosljedno postupaju po zahtjevima i osiguraju efektivne pravne lijekove u slučajevima kada su radnici izloženi nepovoljnijem postupanju zbog ostvarivanja tih prava.

5.6 Sažetak ključnih nedostataka kod usklađenosti

Tabela 2. Ključni nedostaci kod usklađenosti između Direktive (EU) 2019/1158 i pravnog okvira Bosne i Hercegovine

EU standard	Utvrđeno stanje u Bosni i Hercegovini	Implikacije za usklađivanje
10 radnih dana očinskog odsustva	Ne postoji ekvivalentno zasebno zakonsko pravo na očinsko odsustvo koje se primjenjuje u svim nadležnim zakonodavnim sistemima za rad. Postojeće odredbe omogućavaju muškarcima odsustvo povodom rođenja djeteta, ali su uglavnom obuhvaćene širim odredbama o posebnom odsustvu i ne odgovaraju u potpunosti zasebnom pravu na deset (10) radnih dana predviđenom Direktivom.	Uspostaviti zasebno pravo na očinsko odsustvo; ne smatrati opće odredbe o posebnom odsustvu ekvivalentnim očinskom odsustvu predviđenom Direktivom.
Četiri mjeseca individualnog roditeljskog odsustva; najmanje dva mjeseca nepre nosiva	BiH nema zakonski uređeno roditeljsko odsustvo kao zasebnu kategoriju koja odgovara Direktivi. Postojeća prava na odsustvo prvenstveno su uređena odredbama o porodiljskom odsustvu, uz različita pravila u nadležnim jurisdikcijama i ograničene mogućnosti da očevi ostvaruju individualno, neprenosivo pravo.	Razdvojiti zaštitu majčinstva od individualnog roditeljskog odsustva i uspostaviti individualna prava na roditeljsko odsustvo, uključujući neprenosivi dio.
Plaćanje ili naknada za najmanje dva neprenosiva mjeseca roditeljskog odsustva, uređena tako da olakšava korištenje prava za oba roditelja.	Naknade i druga primanja povezana s majčinstvom fragmentirani su između nadležnih jurisdikcija, dok ne postoji zasebna zakonska naknada za roditeljsko odsustvo koja odgovara zahtjevima Direktive.	Uskladiti minimalni nivo zaštite i uspostaviti jasna pravila o plaćanju ili naknadi za neprenosivi dio roditeljskog odsustva.
Pet radnih dana odsustva za njegovatelje	Ne postoji ekvivalentno posebno pravo; ograničeno posebno odsustvo može biti dostupno u okolnostima kao što je teška bolest člana porodice, ali ono nije ekvivalentno individualnom pravu na odsustvo za njegovatelje predviđenom Direktivom.	Uvesti jasno definirano pravo na odsustvo za njegovatelje koje obuhvata područje primjene i minimalno trajanje propisano Direktivom.
Pravo njegovatelja i roditelja djece do najmanje osam godina da zatraže fleksibilne oblike rada	Ne postoji opće, izričito zakonsko pravo na podnošenje zahtjeva za fleksibilne oblike rada radi ispunjavanja porodičnih obaveza njege koje odgovara članu 9. Posebna prava na skraćeno radno vrijeme ili rad s nepunim radnim vremenom postoje u određenim okolnostima, ali su uža od općeg prava na podnošenje zahtjeva za fleksibilne oblike rada predviđenog Direktivom.	Definirati pravo na podnošenje zahtjeva, obaveze poslodavca u pogledu odgovora, razloge za odbijanje ili odgađanje te zaštitne mjere za radnike koji ostvaruju ovo pravo.
Zaštita od nepovoljnog postupanja i otkaza	Postoji opća zakonska zaštita od diskriminacije i nepovoljnog postupanja, ali mehanizmi provedbe i podnošenja pritužbi i dalje su neujednačeni.	Osnažiti provedbu propisa, mehanizme za podnošenje pritužbi i inspekciju rada, uključujući djelotvornu zaštitu od odmazde i otkaza povezanih s ostvarivanjem prava na ravnotežu između poslovnog i privatnog života.

Izvor: Sinteza na osnovu Direktive (EU) 2019/1158, UNFPA (2023.) i Europske komisije (2024a).

6. Kontekst tržišta rada i institucionalni kontekst

Pravna analiza dopunjena je indikatorima upravljanja, tržišta rada, demografskih kretanja i blagostanja. Navedeni kontekstualni indikatori su korisni samo ako se precizno utvrde njihove definicije i nazivnici, jer indikatori sličnih naziva mogu mjeriti različite pojave.

Indikator Svjetske banke „ženska radna snaga (% ukupne radne snage)“ mjeri udio žena u ukupnoj radnoj snazi, a ne stopu učestvovanja žena u radnoj snazi. Za razliku od njega, indikator stope učestvovanja koristi ukupno žensko stanovništvo u dobi od 15 i više godina kao nazivnik. Stoga ova dva indikatora treba zasebno označavati i tumačiti. U 2025. godini žene su činile 42,4% ukupne radne snage u Bosni i Hercegovini, dok je stopa učestvovanja žena u radnoj snazi iznosila 39,2%, u poređenju sa 60,0% za muškarce.

Stopu učestvovanja žena u radnoj snazi treba tumačiti kao postotak ženskog stanovništva u dobi od 15 i više godina koje je ekonomski aktivno. Prema najnovijim modeliranim procjenama Svjetske banke i Međunarodne organizacije rada (ILO), stopa učestvovanja u radnoj snazi u 2025. godini iznosila je 39,2% za žene i 60,0% za muškarce, što odgovara omjeru stope učestvovanja žena i muškaraca od 65,4%.

Svjetski indikatori upravljanja (Worldwide Governance Indicators – WGI) Svjetske banke su ažurirani, a najnovije dostupne procjene sada obuhvaćaju 2025. godinu. Izdanje WGI-ja za 2026. godinu sadrži podatke za period 1996. do 2025. godine i prikazuje procjene kvaliteta upravljanja na skali od približno −2,5 do 2,5, kao i standardizirane rezultate na skali od 0 do 100. Stoga se prethodno navedene vrijednosti za 2023. godinu od −0,14 za kvalitetu regulatornog okvira i −0,97 za efektivnost vlasti više ne bi trebale koristiti kao najnovije vrijednosti.

Kada usporedni indikatori ne sadrže podatke za Bosnu i Hercegovinu, na osnovu njih ne treba izvoditi zaključke koji se odnose na ovu zemlju. Posebno, nepostojanje usporedivog podatka za Bosnu i Hercegovinu o godišnjem broju radnih sati treba smatrati ograničenjem dostupnosti podataka, a ne dokazom o niskoj vrijednosti tog indikatora.

Kontekstualni indikator blagostanja također treba ažurirati, tako da se umjesto Izvještaja o sreći u svijetu za 2023. godinu (*World Happiness Report 2023*) koristi Izvještaj o sreći u svijetu za 2026. godinu (*World Happiness Report 2026*). U izvještaju za 2026. godinu zemlje su rangirane prema samoprocjenama zadovoljstva životom, na osnovu prosječnih vrijednosti za period 2023. do 2025. godine. Bosna i Hercegovina ostvarila je rezultat od 6,381 na skali od 0 do 10. Ovaj indikator predstavlja mjeru subjektivne procjene vlastitog života, a ne direktnu mjeru sreće u jednoj godini.

Posmatrani zajedno, kontekstualni podaci potvrđuju opći zaključak da se Bosna i Hercegovina suočava sa značajnim rodnim razlikama u učestvovanju u radnoj snazi i kontinuiranim institucionalnim ograničenjima. Međutim, ovi podaci sami po sebi ne omogućavaju utvrđivanje uzročnog efekta bilo koje pojedinačne odredbe o ravnoteži između poslovnog i privatnog života. Stoga se pravni zaključci ovog rada prvenstveno temelje na poređenju sadržaja Direktive (EU) 2019/1158 i prava koja su dostupna u okviru pravnog sistema Bosne i Hercegovine.

6.1 Kontekstualni značaj za ravnotežu između poslovnog i privatnog života

Šire institucionalno okruženje je važno, imajući u vidu da se prava na ravnotežu između poslovnog i privatnog života ostvaruju kroz javnu upravu, sisteme socijalne zaštite, inspekciju rada i postupke na radnom mjestu. Svjetski indikatori upravljanja (Worldwide Governance Indicators (WGI)) Svjetske banke pružaju kontekstualne informacije o djelotvornosti institucija, ali ne mjere ravnotežu između poslovnog i privatnog života niti kapacitete za provedbu pojedinačnih zakonski utvrđenih prava. Najnovije izdanje WGI-ja obuhvata podatke zaključno s 2025. godinom i prikazuje procjene kvaliteta upravljanja na skali od približno −2,5 do 2,5, zajedno sa standardiziranim rezultatima. Stoga ovi indikatori pružaju uvid u institucionalni kontekst, a ne dokaze o djelotvornosti ili provedbi zakonodavstva o ravnoteži između poslovnog i privatnog života. (Svjetska banka, 2026.)

Indikatore tržišta rada također treba pažljivo tumačiti. Udio žena u ukupnoj radnoj snazi i stopa učestvovanja žena u radnoj snazi koriste različite nazivnike i pružaju odgovore na različita pitanja. Prvi indikator opisuje rodnu strukturu radne snage, dok drugi mjeri udio žena u dobi od 15 i više godina koje su ekonomski aktivne. Najnovije dostupne procjene za 2025. godinu pokazuju da je stopa učestvovanja žena u radnoj snazi iznosila 39,2%, u poređenju sa 60,0% za muškarce. Dosljedno se, dakle, uočava značajna rodna razlika u učestvovanju u radnoj snazi i zaposlenosti, što predstavlja važan kontekst rodne ravnopravnosti za reformu propisa o ravnoteži između poslovnog i privatnog života, ali ne dokazuje da je navedena razlika uzrokovana bilo kojom pojedinačnom odredbom o odsustvu ili nepostojanjem određenog prava na fleksibilne oblike rada.

Podaci o ekonomiji njege također ukazuju na to da su briga o djeci, njega starijih osoba i podrška osobama s invaliditetom važni za ostvarivanje prava iz radnog odnosa u praksi. Kada su pristupačne i cjenovno dostupne usluge njege ograničene, obaveze neplaćene njege mogu ograničiti učestvovanje na tržištu rada i radno vrijeme. S obzirom na nejednaku raspodjelu obaveza neplaćene njege između žena i muškaraca, ova ograničenja mogu imati različite efekte na zaposlenost i prihode žena i muškaraca. Stoga prava na odsustvo, fleksibilni oblici rada i usluge njege treba posmatrati kao međusobno povezane elemente okvira politika, a ne kao izolirane intervencije.

Ostale usporedne indikatore obuhvaćene osnovnom pravnom analizom, kao što su demografska zavisnost, radno vrijeme i subjektivno blagostanje, najbolje je posmatrati kao indikatore širih okolnosti. Starenje stanovništva može povećati potražnju za njegom, a time i značaj odsustva za njegovatelje i fleksibilnih oblika rada. Usporedivi podaci o radnom vremenu mogu pomoći u procjeni šire organizacije rada, ali kada Bosna i Hercegovina nije obuhvaćena usporedivim skupom podataka, ne treba izvoditi zaključke koji se odnose isključivo na ovu zemlju. Slično tome, mjere subjektivnog blagostanja opisuju određene aspekte šireg društvenog okruženja, ali ne potvrđuju usklađenost s Direktivom (EU) 2019/1158. Stoga se pri procjeni pravne usklađenosti prioritet daje sadržaju, obuhvatu, mogućnosti pravne zaštite i praktičnoj dostupnosti prava, dok se kontekstualni indikatori koriste za prikaz šireg rodnog konteksta, konteksta tržišta rada i njege u kojem se ta prava ostvaruju.

7. Implikacije za politike i praksu

Preporuke su strukturirane tako da direktno odgovaraju na utvrđene pravne nedostatke i raspodjelu nadležnosti u oblasti rada, socijalne zaštite i povezanih oblasti širom Bosne i Hercegovine.

Prvi prioritet je usklađivanje definicija i minimalnih standarda zaštite za porodiljsko, očinsko i roditeljsko odsustvo. Terminologija bi trebala odražavati razlike utvrđene pravom EU. Porodiljsko odsustvo trebalo bi ostati poseban oblik zaštite povezan s trudnoćom i porođajem. Očinsko odsustvo bi trebalo uspostaviti kao zasebno individualno pravo u trajanju od najmanje deset (10) radnih dana, kako to zahtijeva Direktiva. Roditeljsko odsustvo trebalo bi definirati kao individualno pravo svakog roditelja u trajanju od najmanje četiri mjeseca, od kojih su najmanje dva mjeseca neprenosiva, uz jasna pravila o plaćanju ili naknadi koja olakšavaju korištenje roditeljskog odsustva za oba roditelja, u skladu s članom 8.

Drugi prioritet je uvođenje posebnog prava na odsustvo za njegovatelje i jasnog prava na podnošenje zahtjeva za fleksibilne oblike rada radi pružanja njege. Definicija odsustva za njegovatelje trebala bi obuhvatiti osobe i okolnosti pružanja njege utvrđene Direktivom, uključujući pružanje lične njege ili podrške srodniku ili osobi koja živi u istom domaćinstvu, a kojoj je potrebna značajna njega ili podrška zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga. Pravila o fleksibilnim oblicima rada trebala bi utvrditi radnike koji imaju pravo na iste, dostupne oblike fleksibilnosti, postupak i rok za razmatranje zahtjeva od strane poslodavca te obavezu obrazlaganja odbijanja ili odgađanja zahtjeva.

Treći prioritet je poboljšanje ujednačenosti naknada povezanih s majčinstvom i socijalne zaštite. Europska komisija utvrdila je potrebu za jačanjem ujednačenosti i adekvatnosti zaštite majčinstva širom Bosne i Hercegovine. Usklađivanjem bi trebalo smanjiti razlike u zaštiti i naknadama između radnika u usporedivim situacijama u različitim jurisdikcijama te osigurati efektivnu obuhvaćenost radnika, uključujući radnike u različitim oblicima zaposlenja i sektorima.

Četvrti prioritet je jačanje provedbe propisa o zabrani diskriminacije, inspekcije rada i mehanizama za podnošenje pritužbi na radnom mjestu. Formalna pravna ravnopravnost nije dovoljna ako se radnici suočavaju s diskriminacijom, odmazdom ili drugim nepovoljnim posljedicama zbog ostvarivanja prava povezanih s porodičnim obavezama. Provedba propisa stoga bi trebala obuhvatiti pristup zapošljavanju, plate, napredovanje, obuku, otkaz, uznemiravanje i praktično ostvarivanje prava na odsustvo i fleksibilne oblike rada. Poslodavci, sindikati, inspekcije rada, tijela za zaštitu ravnopravnosti i civilno društvo trebali bi biti uključeni u provedbu, praćenje i podizanje nivoa svijesti.

Peti prioritet je povezivanje reforme radnog zakonodavstva s ekonomijom njege. Pristup finansijski pristupačnim uslugama brige o djeci, starijim osobama i podrške osobama s invaliditetom utječe na mogućnost radnika da koriste formalna prava i ostanu zaposleni. Politike koje podržavaju i olakšavaju muškarcima korištenje roditeljskog odsustva i odsustva radi pružanja njege mogu doprinijeti ravnopravnijoj raspodjeli neplaćene njege, dok dostupne, finansijski pristupačne i kvalitetne usluge njege smanjuju rizik da mjere za ravnotežu između poslovnog i privatnog života dodatno učvrste neproporcionalnu odgovornost žena za neplaćenu njegu ili dovedu do skraćivanja radnog vremena i prekida u karijeri.

Šesti prioritet je sistematsko praćenje. Bosni i Hercegovini su potrebni usporedivi rodno razvrstani podaci o korištenju porodiljskog, očinskog i roditeljskog odsustva te odsustva za njegovatelje, zahtjevima za fleksibilne oblike rada, ishodima tih zahtjeva i razlozima za odbijanje ili odgađanje, visini naknada, statusu zaposlenosti, sektoru, zanimanju i napredovanju u karijeri. Prikupljanje podataka trebalo bi koordinirati između statističkih i administrativnih sistema te omogućiti procjenu utjecaja pravnih reformi na raspodjelu neplaćene njege i ishode na tržištu rada za žene i muškarce.

Konačno, mjere u oblasti prava djeteta i socijalne inkluzije ostaju relevantne za širi okvir ravnoteže između poslovnog i privatnog života. Bosna i Hercegovina trebala bi ojačati koordinaciju politika u oblasti prava djeteta i nastaviti provedbu Konvencije o pravima djeteta, uključujući djelotvorno planiranje aktivnosti, usluge zaštite, programe podrške i preventivne mjere. Snažnije politike podrške porodici i socijalne zaštite trebale bi dopunjavati reforme u oblasti ravnoteže između poslovnog i privatnog života.

7.1 Prioritetne preporuke

Tabela 3. Prioritetne preporuke za Bosnu i Hercegovinu

Oblast	Neposredni prioritet	Srednjoročni prioritet	Dugoročni pravac djelovanja
Prava na ravnotežu između poslovnog i privatnog života.	Utvrditi i otkloniti nedostatke u zaštiti majčinstva; uspostaviti zasebno pravo na očinsko odsustvo i individualna prava na roditeljsko odsustvo, uključujući najmanje četiri mjeseca roditeljskog odsustva po roditelju, od kojih su najmanje dva mjeseca neprenosiva.	Uvesti pravo na pet radnih dana odsustva za njegovatelje i opće pravo na podnošenje zahtjeva za fleksibilne oblike rada u skladu s članom 9.	Osigurati koordinirano praćenje i periodično preispitivanje korištenja prava, njihove provedbe i rodnih utjecaja.
Radno zakonodavstvo i socijalni dijalog	Utvrditi nedostatke i neusklađenosti između zakonodavstva na državnom i entitetskom nivou te zakonodavstva Brčko distrikta i identificirati nadležni nivo vlasti za svaku reformu.	Usvojiti koordinirane izmjene propisa u okviru odgovarajućih nadležnosti; ojačati mehanizme zaštite od diskriminacije, podnošenja pritužbi i inspekcije rada.	Institucionalizirati strukturirani socijalni dijalog uz učešće nadležnih organa, poslodavaca, sindikata, akademske zajednice i civilnog društva.

Oblast	Neposredni prioritet	Srednjoročni prioritet	Dugoročni pravac djelovanja
Njega i socijalna zaštita	Procijeniti razlike u naknadama povezanima s majčinstvom i porodičnim obavezama te uspostaviti minimalne standarde zaštite i zaštitne mjere protiv diskriminacije.	Poboljšati dostupnost i finansijsku pristupačnost usluga brige o djeci, starijim osobama i podrške osobama s invaliditetom i njegovateljima; podržati ravnopravnije korištenje prava povezanih s njegom među ženama i muškarcima.	Integrirati ciljeve ekonomije njege, socijalne zaštite i ravnoteže između poslovnog i privatnog života u dugoročne politike i budžetsko planiranje.
Rodna ravnopravnost u zapošljavanju	Osigurati jednako postupanje i djelotvornu zaštitu od diskriminacije, odmazde i drugih oblika nepovoljnog postupanja povezanih s pravima koja proizlaze iz porodičnih obaveza.	Promovirati prakse na radnom mjestu prilagođene porodičnim potrebama i djelotvorne interne i eksterne mehanizme za podnošenje pritužbi.	Pratiti ishode zapošljavanja, plata, radnog vremena, profesionalnog napredovanja i zastupljenosti na rukovodećim pozicijama za žene i muškarce, paralelno s korištenjem prava na ravnotežu između poslovnog i privatnog života.
Prava djeteta i socijalna inkluzija	Očuvati mjere zaštite prava djeteta i zaštite od diskriminacije pri formuliranju politika ravnoteže između poslovnog i privatnog života i porodičnih politika.	Koordinirati reformu u oblasti ravnoteže između poslovnog i privatnog života s uslugama podrške porodici, brige o djeci i podrške djeci, uključujući mjere za otklanjanje prepreka s kojima se suočavaju djeca i porodice u ranjivim situacijama.	Osnažiti provedbu Konvencije o pravima djeteta kroz koordinirane strateške, preventivne i zaštitne mjere.
Prava na ravnotežu između poslovnog i privatnog života	Utvrditi i otkloniti nedostatke u zaštiti majčinstva; uspostaviti zasebno pravo na očinsko odsustvo i individualna prava na roditeljsko odsustvo, uključujući najmanje četiri mjeseca roditeljskog odsustva po roditelju, od kojih su najmanje dva mjeseca neprenosiva.	Uvesti pravo na pet radnih dana odsustva za njegovatelje i opće pravo na podnošenje zahtjeva za fleksibilne oblike rada u skladu s članom 9.	Osigurati koordinirano praćenje i periodično preispitivanje korištenja prava, njihove provedbe i rodnih utjecaja.

Izvor: Sinteza na osnovu nalaza i preporuka ove analize.

8. Ograničenja i oblasti za dalja istraživanja

Predmetna analiza prvenstveno predstavlja poređenje pravnih okvira i politika. Njome se procjenjuje jesu li osnovni koncepti i minimalna prava utvrđena Direktivom (EU) 2019/1158 obuhvaćeni važećim pravnim okvirom i okvirom politika Bosne i Hercegovine, s tim da se ne procjenjuju uzročni efekti pojedinačnih zakonskih odredbi na zapošljavanje, fertilitet, zarade ili raspodjelu neplaćene njege. Indikatori tržišta rada, ekonomije njege i upravljanja stoga se koriste kao kontekstualni dokazi, a ne kao dokazi da je određeni zakonodavni nedostatak prouzrokovao konkretan ishod.

Drugo ograničenje odnosi se na višeslojni pravni i institucionalni okvir Bosne i Hercegovine i vremensku dinamiku zakonodavnih izmjena. Zakonodavstvo na državnom i entitetskom nivou te zakonodavstvo Brčko distrikta, provedbeni propisi i sistemi socijalne zaštite mogu se razlikovati i mogu biti izmijenjeni u različitim vremenskim periodima. Provedba propisa u državama članicama EU također je podložna zakonodavnim izmjenama i promjenama politika. Komparativne podatke stoga treba tumačiti uz uvažavanje relevantnih referentnih datuma, a svakom postupku izrade zakonskih propisa ili reforme trebala bi prethoditi ažurirana provjera zakonodavstva i provedbenih odredbi u svakoj nadležnoj jurisdikciji, član po član.

Dalja istraživanja trebala bi obuhvatiti kontinuirano ažuriranje pregleda odredbi propisa na državnom i entitetskom nivou te u Brčko distriktu, član po član, u skladu s razvojem zakonodavstva, kao i, tamo gdje su dostupni usporedivi podaci, ispitivanje rodno razvrstanih podataka o korištenju porodiljskog, očinskog i roditeljskog odsustva te odsustva za njegovatelje, zahtjevima za fleksibilne oblike rada i njihovim ishodima. Time bi se doprinijelo razlikovanju formalno priznatih zakonskih prava od efektivnog pristupa tim pravima i njihove provedbe, uz izbjegavanje pripisivanja širih ishoda na tržištu rada ili u društvu bilo kojoj pojedinačnoj zakonskoj odredbi.

9. Zaključak

Direktiva (EU) 2019/1158 uspostavlja minimalni okvir EU za ravnotežu između poslovnog i privatnog života, uključujući najmanje deset radnih dana očinskog odsustva za očeve ili ekvivalentne druge roditelje u periodu oko rođenja djeteta; četiri mjeseca individualnog roditeljskog odsustva po roditelju, od kojih najmanje dva mjeseca moraju biti neprenosiva; najmanje pet radnih dana odsustva za njegovatelje; te pravo njegovatelja i roditelja djece do starosne granice utvrđene domaćim zakonodavstvom, koja mora iznositi najmanje osam godina, da podnesu zahtjev za fleksibilne oblike rada. Direktiva također predviđa zaštitu od diskriminacije ili nepovoljnijeg postupanja povezanog s ostvarivanjem ovih prava, kao i zaštitu od otkaza zbog ostvarivanja određenih prava. Ove odredbe primjenjuju se zajedno s okvirom zaštite majčinstva uspostavljenim Direktivom 92/85/EEZ, a ne umjesto njega.

Bosna i Hercegovina priznaje određene oblike odsustva povezanog s porodičnim obavezama, skraćenog radnog vremena i drugih oblika zaštite prava iz radnog odnosa, ali još uvijek ne osigurava koordiniran okvir koji odgovara osnovnim pravima na ravnotežu između poslovnog i privatnog života utvrđenim Direktivom (EU) 2019/1158 u svim nadležnim jurisdikcijama. Glavni utvrđeni pravni problemi su fragmentiranost između jurisdikcija, neujednačena terminologija i prava, nepostojanje zasebnog zakonskog prava na očinsko odsustvo koje odgovara zahtjevima Direktive, nepostojanje posebnog prava na odsustvo za njegovatelje, ograničena individualizacija i neprenosivost roditeljskog odsustva te nepostojanje općeg prava na podnošenje zahtjeva za fleksibilne oblike rada radi pružanja njege. Razlike u naknadama povezanim s majčinstvom i nedostaci u mehanizmima provedbe propisa i podnošenja pritužbi dodatno utječu na praktičnu dostupnost i ujednačenost zaštite.

Pravna preciznost ključna je za djelotvorno usklađivanje. Porodiljsko odsustvo ne može se jednostavno preimenovati u roditeljsko odsustvo jer ova dva prava imaju različite svrhe u pravu EU. Direktiva 2010/18/EU je relevantna kao historijska osnova, ali je stavljena van snage Direktivom (EU) 2019/1158 sa stupanjem na snagu od 2. avgusta 2022. godine. Direktiva (EU) 2019/1158 ne zahtijeva da sva četiri mjeseca roditeljskog odsustva budu plaćena. Naime, države članice su dužne osigurati plaćanje ili naknadu za minimalni neprenosivi period na način koji olakšava korištenje ovog prava za oba roditelja. Očinsko odsustvo prema članu 4. povezano je s rođenjem djeteta, dok se odredbe o fleksibilnim oblicima rada primjenjuju na njegovatelje i roditelje djece do utvrđene starosne granice, koja mora iznositi najmanje osam godina. Odsustvo za njegovatelje primjenjuje se na radnike koji pružaju ličnu njegu ili podršku srodniku ili osobi koja živi u istom domaćinstvu, a kojoj je potrebna značajna njega ili podrška zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga. Očuvanje ovih razlika pruža jasnu osnovu za zakonodavno usklađivanje, uz istovremeno očuvanje suštinskih ciljeva analize u oblasti rodne ravnopravnosti.

Za Bosnu i Hercegovinu, najopravdaniji pristup je koordinirano usklađivanje minimalnih prava u okviru postojeće ustavne strukture i raspodjele nadležnosti, uz podršku socijalnog dijaloga, djelotvorne provedbe propisa, dostupnih usluga njege i usporedivog praćenja na osnovu rodno razvrstanih podataka. Time bi se također odgovorilo na preporuke Europske komisije koje se odnose na veću ujednačenost uređenja porodiljskog, očinskog i roditeljskog odsustva i snažnije mjere za ravnotežu između poslovnog i privatnog života, uz istovremeno ostvarivanje šireg cilja smanjenja rodnih nejednakosti u pristupu zapošljavanju, napredovanju u karijeri i raspodjeli neplaćene njege.

Literatura

Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine (2023). Gender akcioni plan Bosne i Hercegovine 2023–2027.

Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine (2026a). Anketa o radnoj snazi, 2025. Sarajevo: Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine.

Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine (2026b). Anketa o radnoj snazi, IV kvartal 2025. Sarajevo: Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine.

Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine (2026c). Žene i muškarci u Bosni i Hercegovini. Sarajevo: Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine.

Bosna i Hercegovina (2009, izmjene i dopune 2016). Zakon o zabrani diskriminacije. Službeni glasnik Bosne i Hercegovine, br. 59/09 i 66/16.

Ustavni sud Bosne i Hercegovine (2010). Odluka U-12/09.

Vijeće Europske unije (1992). Direktiva Vijeća 92/85/EEZ od 19. oktobra 1992. godine o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica i radnica koje su nedavno rodile ili doje. Službeni list Europskih zajednica, L 348.

Vijeće Europske unije (2010). Direktiva Vijeća 2010/18/EU od 8. marta 2010. godine o provedbi revidiranog Okvirnog sporazuma o roditeljskom odsustvu koji su zaključili BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC te stavljanju van snage Direktive 96/34/EZ. Službeni list Europske unije, L 68. Stavljena van snage s učinkom od 2. avgusta 2022. godine Direktivom (EU) 2019/1158.

Dobrotić, I., Blum, S., Koslowski, A., Moss, P. i Macht, A. (ur.) (2024). Međunarodni pregled politika i istraživanja o odsustvu za 2024. godinu.

Europska komisija (2023). Komisija poduzima mjere za unapređenje ravnoteže između poslovnog i privatnog života. 19. april 2023.

Europska komisija: Generalna direkcija za pravosuđe i potrošače i KU Leuven (2024). *The transposition of the Work-Life Balance Directive in EU Member States (II): considerable work still to be done*. (S. Burri, B. Böök, F. van Hoof, ur.) Ured za publikacije Europske unije.

Europska komisija (2024). Komisija upućuje predmet protiv Španije Sudu pravde Europske unije zbog plaćanja posljednje dvije sedmice roditeljskog odsustva.

Europska komisija (2025). Izvještaj o Bosni i Hercegovini za 2025. godinu. Radni dokument službi Komisije SWD(2025) 751 final, 4. novembar 2025.

Europska komisija, Generalna direkcija za zapošljavanje, socijalna pitanja i inkluziju (2022). Kratki izvještaji o radnom pravu.

Europska komisija, Generalna direkcija za zapošljavanje, socijalna pitanja i inkluziju (2024). Kratki izvještaji o radnom pravu.

Europski parlament i Vijeće Europske unije (2019). Direktiva (EU) 2019/1158 od 20. juna 2019. godine o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i njegovatelja i stavljanju van snage Direktive Vijeća 2010/18/EU. Službeni list Europske unije, L 188, 12. juli 2019, str. 79–93.

Eurofound (2024). Objedinjeni godišnji izvještaj o aktivnostima za 2023. godinu. Luksemburg: Ured za publikacije Europske unije.

Eurofound i Međunarodna organizacija rada (2017). *Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work*. Luksemburg/Ženeva.

Gradaščević-Sijerčić, J. i Hadžić, A. (2024). Antidiskriminacijsko radno pravo.

Hasanbegović, E. i Dizdar, A. (2022). Otac na porodiljskom odsustvu: Pravni i društveni aspekti očinskog odsustva u Bosni i Hercegovini.

Helsinški parlament građana Banja Luka (2020). Prezentacija/analiza Direktive (EU) 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i njegovatelja.

Međunarodna organizacija rada (2022). Radno vrijeme i ravnoteža između poslovnog i privatnog života širom svijeta. Ženeva: Međunarodni ured rada.

OECD (2021). Multidimenzionalni pregled Zapadnog Balkana: Procjena mogućnosti i ograničenja. Pariz: OECD Publishing. DOI: 10.1787/4d5cbc2a-en.

OECD (2022). Multidimenzionalni pregled Zapadnog Balkana: Od analize do djelovanja. Pariz: OECD Publishing. DOI: 10.1787/8824c5db-en.

OECD (2024). Pregled konkurentnosti Zapadnog Balkana 2024: Bosna i Hercegovina. Pariz: OECD Publishing.

Sarajevski otvoreni centar (2023). Prijedlozi izmjena zakona o radu u Bosni i Hercegovini. Edicija Ljudska prava, br. 65.

UN Women (2023). Polazna studija o ekonomiji njege u Bosni i Hercegovini: Pregled ključnih indikatora, mogućnosti politika i programskih intervencija. Sarajevo: UN Women Bosna i Hercegovina / Ekonomski institut Sarajevo.

UNDP (2021). Državni izvještaj o humanom razvoju za 2020. godinu: Socijalna inkluzija u Bosni i Hercegovini. Sarajevo: UNDP Bosna i Hercegovina.

UNDP (2022). Procjena socijalnog utjecaja: COVID-19, treće istraživanje domaćinstava. Sarajevo: UNDP Bosna i Hercegovina.

UNDP (2023a). Intersekcijska analiza različitih utjecaja krize izazvane pandemijom COVID-19 i inflacije na žene u Bosni i Hercegovini. Sarajevo: UNDP Bosna i Hercegovina.

UNDP (2023b). Razotkrivanje nejednakosti na radnom mjestu u Bosni i Hercegovini: Komparativna analiza mehanizama izvještavanja o rodnoj razlici u platama. Sarajevo: UNDP Bosna i Hercegovina.

UNDP i Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine (2022). Forum žena za razvoj: Mape puta za dostojanstven rad i ekonomiju njege.

UNDP i Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine (2023). Politike, poticaji i afirmativne mjere za učešće žena na tržištima rada u Bosni i Hercegovini.

UNDP (2024). Barometar rodne ravnopravnosti Bosne i Hercegovine. Sarajevo: UNDP Bosna i Hercegovina.

UNFPA (2023). Analiza usklađenosti zakonodavstva Bosne i Hercegovine s Direktivom (EU) 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i njegovatelja.

UNICEF i Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine (2018). Smjernice za procjenu i utvrđivanje najboljeg interesa djeteta.

Ujedinjene nacije (1979). Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (CEDAW).

Ujedinjene nacije (1989). Konvencija o pravima djeteta (CRC).

Ujedinjene nacije (2006). Konvencija o pravima osoba s invaliditetom (CRPD).

Svjetska banka (2026). Svjetski indikatori upravljanja, ažuriranje za 2026. godinu: Procjene i rezultati upravljanja, 1996–2025. Washington, DC: Svjetska banka.

Svjetski izvještaj o sreći (2026). Svjetski izvještaj o sreći 2026. Oxford: Centar za istraživanje blagostanja, Univerzitet u Oxfordu.

Zumbite, I. i Szelewa, D. (2024). Procjena usklađenosti s Direktivom (EU) 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i njegovatelja.

