



BOSNA I HERCEGOVINA
Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice
Agencija za ravnopravnost spolova
Bosne i Hercegovine



Politike, akcije i privremene mjere za unapređenje položaja žena na tržištu rada u BiH

Autor: doc. dr. Faruk Hadžić



Impressum

Autor:

doc. dr. Faruk Hadžić

Recenzija:

Nera Monir Divan

Maida Ćehajić-Čampara

Kika Babić-Svetlin

Saša Leskovic

Branislava Crnčević-Čulić

Sanja Dakić

Prevoditeljica: Svjetlana Pavičić

Dizajner: Saša Đorđević

Izdavači: Razvojni program Ujedinjenih nacija (UNDP) i Agencija za rodnu ravnopravnost Bosne i Hercegovine Ministarstva za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine

Ova publikacija je objavljena u okviru projekta „Forum žena za razvoj (WF4D)“, kojeg finansira i implementira Razvojni program Ujedinjenih nacija (UNDP) u partnerstvu sa Agencijom za ravnopravnost spolova BiH Ministarstva za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine.

Sadržaj ove publikacije, kao i nalazi prikazani u njoj, ne odražavaju nužno stavove Razvojnog programa Ujedinjenih nacija (UNDP), niti Agencije za rodnu ravnopravnost Bosne i Hercegovine Ministarstva za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine.

Sadržaj

4	Predgovor
5	Sažetak
6	Uvodne napomene
8	Metodološki okvir
10	Analiza tržišta u Bosni i Hercegovini
18	Prijedlozi mjera za unapređenje statusa žena na tržištu rada u Bosni i Hercegovini
22	Zaključci
24	Preporuke
30	Endnotes

Predgovor

Ova zajednička publikacija u fokus stavlja položaj žena na tržištu rada, glavnu temu Koalicije za dostojanstven rad Foruma Žena za razvoj koji podržavaju UNDP i Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine, Ministarstva za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine.

Politički dijalozi, zagovaranja za izmjene zakona moraju biti potkrijepljeni činjenicama i najnovijim statističkim podacima. S tim u vezi, namjera je prikupiti, objediniti i analizirati najnovije podatke s ciljem djelovanja na zaustavljanju i smanjenju trenda rastućeg jaza između učešća žena i muškaraca na tržištu rada koji je prema najnovijim podacima dosegnuo alarmantni rekord od 26%.

Publikacija napominje da je kreiranje okruženja za smanjenje rodnih razlika i osiguravanje ravnopravnosti spolova na radnom mjestu obaveza prema Zakonu o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini i Gender akcionom planu Bosne i Hercegovine. Takođe, u fokus stavljamo važnost uvođenja standarda rodne ravnopravnosti u javni i privatni sektor i činjenicu da je socijalna pitanja neophodno unijeti u sve ekonomske analize i dijaloge. Izgradnja neraskidivih veza između socijalnih i ekonomskih politika i mjera uz principe rodne ravnopravnosti kao intergratora koji ih objedinjuje i stavlja u službu unapređenja kvaliteta života žena i muškaraca u BiH, jedini je način da dostignemo značajne rezultate u ovoj oblasti.

Podaci, analiza i preporuke iz ove publikacije nam daju argumente da nastavimo sa dijalozima sa svim relevantnim nivoima vlasti i akterima javnog sektora, međunarodnim i nevladinim organizacijama, akademskom zajednicom i privatnim sektorom u svrhu uvođenja konkretnih politika, reformskih mjera i inovativnih rješenja za unapređenje položaja žena na tržištu rada u Bosni i Hercegovini.

Radeći na otklanjanju strukturnih prepreka paralelno i zajedničkim snagama nastavljamo rad na osvještavanju i otklanjanju rodnih stereotipa, transformaciji patrijarhalnih društvenih normi i sprečavanju retrogradnih trendova koje usporavaju rad na postizanju *de facto* rodne ravnopravnosti u bosanskohercegovačkom društvu.

Sylvain Merlen
Rezidentni predstavnik v.d.

UNDP u Bosni i Hercegovini

Samra Filipović- Hadžiabdić
Direktorica

Agencija za ravnopravnost spolova BiH
Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice
Bosne i Hercegovine

Sažetak

U oblasti rada i zapošljavanja, žene u Bosni i Hercegovini, prema određenim pokazateljima, imaju neravnopravan položaj u odnosu na muškarce. Analiza obuhvata nekoliko ključnih faktora koji utječu na aktivnost žena na tržištu rada, uključujući nivo obrazovanja i zastupljenosti na tržištu rada, ravnotežu poslovnog i porodičnog života, kao i druge specifičnosti koje se odnose na učešće ženske radne snage na tržištu rada. Na osnovu rezultata analize formulirane su preporuke za poticanje veće aktivnosti žena u oblastima rada i zapošljavanja.

Jedan od ključnih nalaza analize je da se gotovo podjednak broj muškaraca i žena nalazi u udjelu radno sposobnog stanovništva Bosne i Hercegovine. Međutim, postoje značajne razlike u njihovoj aktivnosti na tržištu rada. Muškarci imaju veći udio u radnoj snazi i broj zaposlenih muškaraca nadmašuje broj zaposlenih žena. Ovi podaci ukazuju na potrebu za mjerama koje će poticati veću aktivnost žena na tržištu rada.

Obrazovanje igra ključnu ulogu u zapošljavanju i sudjelovanju na tržištu rada. Analiza otkriva da veći broj žena ima samo osnovno obrazovanje ili niži nivo obrazovanja u usporedbi s muškarcima. To stvara izazove jer žene s nižim nivoom obrazovanja imaju ograničene mogućnosti zapošljavanja. Stoga su preporučene mjere za pružanje obrazovnih programa i prekvalifikaciju kako bi se poboljšala zaposlenost žena s nižim nivoom obrazovanja.

Razlike u zaposlenosti i nezaposlenosti između muškaraca i žena odražavaju se i u sektorima zapošljavanja. Žene su značajno zastupljene u uslužnom sektoru, dok su muškarci češće zaposleni u nepoljoprivrednim djelatnostima. Stvaranjem poticajnih mjera za povećanje sudjelovanja žena u različitim sektorima može se stvoriti veća raznolikost na tržištu rada.

Dugotrajna nezaposlenost je također problem, jer žene čine značajan udio dugotrajno nezaposlenih osoba. Poboljšanjem pristupa obukama i programima prekvalifikacije bi se značajno pomoglo radno neaktivnim ženama da ponovo uđu na tržište rada.

Poticanje rodne ravnopravnosti na radnom mjestu ključno je za poboljšanje aktivnosti žena. To uključuje uvođenje fleksibilnih radnih aranžmana, transparentnost plaća i mjere koje će dovesti do toga da imamo više žena na rukovodećim pozicijama.

U zaključku, analiza tržišta rada u Bosni i Hercegovini pružila je važan uvid u izazove s kojima se žene suočavaju na tržištu rada. Uvođenje preporučenih mjera, uključujući poboljšanje obrazovanja, poticanje rodne ravnopravnosti u radu i ženskog poduzetništva, te olakšavanje ravnoteže između poslovnog i porodičnog života, može značajno doprinijeti povećanju aktivnosti žena na tržištu rada i smanjenju postojećih dispariteta.

Uvodne napomene

Žene na tržištu rada u Bosni i Hercegovini imaju neravnopravan položaj u odnosu na muškarce i postoji rastući jaz u stopi učešća muškaraca i žena na tržištu rada. Prema različitim izvještajima, poput „Mape puta za dostojanstven rad“ UNDP-ovog Foruma žena za razvoj, navedeno je da „iako žene predstavljaju više od polovine BiH populacije, u sferi formalne ekonomije i poduzetništva one su manjina najvećim dijelom zbog socijalnog, ekonomskog i političkog nepovoljnog položaja u odnosu na muškarce.“ U istom izvještaju se dalje navodi da su „ključne prepreke za razvoj ženskog poduzetništva i koncepta dostojanstvenog rada u BiH mogu se podijeliti u tri kategorije: 1) strukturne, 2) ekonomske i 3) tzv. „soft“ /meke prepreke.“¹

Prema istom izvještaju, navedeno je da ekonomija brige u Bosni i Hercegovini potencijalno obuhvata oko 120.000 radnih mjesta, što je oko 15% ukupne zaposlenosti. Ekonomija brige može se definisati kao sektor ili kombinacija sektora ekonomije odgovoran za pružanje brige, njege i usluga koje doprinose brizi sadašnje i buduće populacije. Navedeno uključuje brigu o djeci, brigu o starijima, obrazovanje, zdravstvenu zaštitu i lične socijalne i kućne usluge koje se pružaju u plaćenim i neplaćenim oblicima i u formalnom i neformalnom sektoru.

Unatoč činjenici da ekonomija brige potencijalno obuhvaća značajan broj radnih mjesta, ne smijemo zanemariti njeno trenutno nerazvijeno stanje u Bosni i Hercegovini. Ovaj sektor, iako obećavajući po potencijalu, suočava se s nizom izazova koji ograničavaju njegov doprinos i učinak u društvu. Prvo, postojeće usluge brige često su nedovoljne i finansijski nepristupačne velikom broju građana, posebno onima iz ranjivih društvenih skupina. Nedostatak adekvatnih usluga brige može značiti da se mnogi, osobito žene, suočavaju s preprekama u ostvarivanju svojih profesionalnih ciljeva zbog obaveza brige prema porodici. Drugo, ekonomija brige često ostaje nevidljiva i nedovoljno priznata u ekonomiji. Ovo nerazumijevanje doprinosi smanjenom priznavanju radnika u ovom sektoru, što može rezultirati nižim platama i manjom socijalnom zaštitom, stavljajući tako dodatni teret na radnike i radnice u sektoru brige, često žene, čije ekonomske i profesionalne prilike ostaju ograničene. Također, važno je istaknuti da povećanje ulaganja u ekonomiju brige može imati mnoge pozitivne učinke na društvo. Povećana dostupnost i kvaliteta usluga brige omogućila bi ženama veću slobodu u izboru i ostvarivanju svojih karijera, a istovremeno bi olakšala mnogim porodicama usklađivanje porodičnih i radnih obaveza.

Sa druge strane, žene su tokom pandemije COVID-19 podnijele veći ekonomski i društveni teret krize. U dokumentu „Ekonomija brige i socijalne inovacije“ navedeno je da je recesija tokom i nakon pandemije COVID-19 ostavila teže posljedice za žene. U istraživanju UNDP-a i UNICEF-a pod nazivom „Procjena posljedica COVID-19 na društvo u Bosni i Hercegovini“ se navodi da je 75% žena u BiH navelo da više vremena troši na kućne poslove i poslove brige i njege uslijed krize.² Isto istraživanje potvrđuje da su „na tržištu rada sektori sa najvišim stopama zapošljavanja žena doživjeli najveći gubitak radnih mjesta. Zbog povećane potrebe za brigom o djeci u periodu u kojem su zatvorene ustanove predškolskog odgoja i obrazovanja i škole, zaposlene majke snose čak veći teret“. UNDP-ova Intersekcijaska analiza³ potvrđuje „da su žene podnijele disproporcionalno veći danak krize, pri čemu su žene iz ranjivih grupa ili sa višestrukim ranjivostima u još težem položaju. 55,5% svih ispitanica je prijavilo pogoršanu finansijsku situaciju (nasuprot 44,9% muškaraca). 13,5% žena navodi smanjene doznake, u odnosu na 8% muškaraca.

Posebno su pogođene žene iz ruralnih područja, njih 79% navodi lošiju ili mnogo lošiju finansijsku situaciju. Četvrtina svih žena sa primanjima manjim od 900 KM morala je da pozajmljuje novac za pokrivanje osnovnih potreba, a broj se penje i do 39% siromašnih i 35% samohranih majki. 24% svih žena pribjegava smanjenom unosu hrane u poređenju sa 15% muškaraca, pri čemu se broj dramatično povećava za siromašne žene (55%) i žene sa invaliditetom (40%), samohrane majke (38%) i interno raseljene žene (38%).“

Pored ekonomske krize uzrokovane pandemijom COVID-19, koja je značajnije pogodila žene, u dokumentu „Socijalna uključenost u Bosni i Hercegovini – Nacionalni izvještaj o humanom razvoju“,⁴ navedeni su faktori koji doprinose različitim stopama učešća muškaraca i žena na tržištu rada.

Ti faktori su:

- ▶ Nedostatak adekvatnih sistema brige o djeci i pomoći i njege osoba starije životne dobi i osoba s invaliditetom,
- ▶ Struktura politika o odsustvu sa rada radi njege člana porodice i nedostatak fleksibilnog radnog vremena ili rada na pola radnog vremena,
- ▶ Interna migracija ili emigracija radnika muškaraca.

U svrhu navedenog, kako bi se formulirale mjere koje će dovesti do veće aktivnosti i zaposlenosti žena na tržištu rada u Bosni i Hercegovini, potrebno je izraditi situacionu analizu koja će dati odgovore na sljedeća pitanja:

- ▶ Koji je nivo aktivnosti, zaposlenosti i nezaposlenosti žena na tržištu rada?
- ▶ Koji je udio žena u radnoj snazi?
- ▶ Koji je nivo obrazovanja žena u radno sposobnom stanovništvu i na tržištu rada?
- ▶ Kakav je nivo zaposlenosti žena prema djelatnostima i dužini trajanja nezaposlenosti?
- ▶ Koji je omjer žena u kategorijama samozaposlenica i zaposlenica?

Metodološki okvir

U prikupljanju podataka i izradi analize vezano za tržište rada u Bosni i Hercegovini korišteni su zvanični podaci Agencije za statistiku Bosne i Hercegovine gdje su definirani osnovni pojmovi koji će biti predmet ove analize. Prema Agenciji za statistiku BiH, definirane su sljedeće kategorije:

Radno sposobno stanovništvo obuhvata sve osobe starosti od 15 do 89 godina i podijeljeno je u dvije kategorije: aktivno stanovništvo ili radna snaga (zaposlene i nezaposlene osobe) i osobe izvan radne snage.

Radnu snagu ili aktivno stanovništvo čine sve zaposlene osobe starosti od 15 do 89 godina i nezaposlene osobe starosti od 15 do 74 godine.

Osobe izvan radne snage su osobe starosti od 15 do 89 godina koje nisu svrstane u zaposleno ili nezaposleno stanovništvo, odnosno sve osobe koje u referentnoj sedmici nisu obavljale nijedan plaćeni posao, nisu aktivno tražile posao ili nisu bile u mogućnosti da počnu raditi u roku od dvije sedmice nakon isteka referentne sedmice.

Zaposlene osobe se definiraju kao osobe starosti od 15 do 89 godina (u navršenim godinama na kraju referentne sedmice) koje su tokom referentne sedmice pripadale jednoj od sljedećih kategorija:

- a) osobe koje su tokom referentne sedmice radile najmanje jedan sat za plaću ili dobit, uključujući pomažuće članove domaćinstva;
- b) osobe s poslom ili poslovanjem koje tokom referentne sedmice privremeno nisu radile, ali su povezane sa svojim poslom.

Samozaposlene osobe su osobe koje rade samostalno u vlastitom preduzeću, ustanovi, privatnoj radnji ili na poljoprivrednom imanju, kao i osobe koje obavljaju samostalnu profesionalnu djelatnost ili neki drugi posao za svoj račun. Samozaposlene osobe same određuju uslove svog rada (kao i rada svojih zaposlenih) i snose rizik za svoj posao.

Zaposlenici su osobe koje rade za poslodavca u bilo kojem obliku svojine (javni ili privatni), bez obzira na to da li imaju formalni ugovor o zaposlenju ili rade na osnovu usmenog dogovora. Članovi domaćinstva koji pomažu u obavljanju porodičnog posla i koji su plaćeni za svoj rad smatraju se zaposlenicima.

Nezaposlene osobe se definiraju kao osobe starosti od 15 do 74 godine:

- ▶ koje u toku referentne sedmice nisu bile zaposlene, tj. nisu obavljale nijedan plaćeni posao;
- ▶ koje su trenutačno raspoložive za plaćeni rad, odnosno bile su raspoložive za plaćeni rad u roku od dvije sedmice nakon referentne sedmice kao zaposlenici ili samozaposlenici;
- ▶ koje aktivno traže posao, odnosno preduzele su aktivnosti traženja posla tokom četiri sedmice koje su prethodile referentnoj sedmici ili su pronašle posao na kojem će početi raditi najkasnije u roku od tri mjeseca nakon referentne sedmice.

Kada su u pitanju različite stope, one su definirane na sljedeći način. Stopa aktivnosti je udio aktivnog stanovništva (radne snage) u ukupnom radno sposobnom stanovništvu. Stopa neaktivnosti je udio osoba izvan radne snage (neaktivnog stanovništva) u ukupnom radno sposobnom stanovništvu. Stopa zaposlenosti je udio zaposlenih osoba u ukupnom radno sposobnom stanovništvu. Stopa nezaposlenosti je udio nezaposlenih osoba u ukupnom aktivnom stanovništvu. Dugoročna stopa nezaposlenosti je udio nezaposlenih godinu dana i duže u aktivnom stanovništvu.

Podaci prikazani u izradi analize korišteni su iz Ankete o radnoj snazi u 2022. godini.

Analiza tržišta u Bosni i Hercegovini

Prvi korak u definiranju mjera i prijedloga koje mogu dovesti do veće aktivnosti žena na tržištu rada, kao i veće zaposlenosti, jeste izrada situacione analize koja će pokazati stanje na tržištu rada, kao i nivo aktivnosti stanovništva u Bosni i Hercegovini. Polazna osnova za prikaz stanja na tržištu rada i aktivnosti stanovništva predstavlja Anketa o radnoj snazi u Bosni i Hercegovini. Glavni cilj Ankete o radnoj snazi je dobivanje podataka o tri osnovna, međusobno isključiva kontingenta stanovništva: zaposlenih, nezaposlenih i osoba izvan radne snage.⁵

Na slici 1. urađen je zbirni prikaz indikatora vezanih za tržište rada u Bosni i Hercegovini. Ovi indikatori su grupisani prema kategorijama radno sposobnog stanovništva, radne snage, zaposlenih i nezaposlenih te osoba izvan radne snage.⁶ Navedeni indikatori su dodatno raspoređeni prema spolnoj strukturi kako bi se utvrdile razlike na tržištu rada između muškaraca i žena. Prema ovim podacima, može se uočiti da u kategoriji radno sposobnog stanovništva u Bosni i Hercegovini gotovo podjednako ima žena (1,48 miliona) te muškaraca (1,4 miliona). Prema podacima Agencije za statistiku BiH, u Bosni i Hercegovini ima ukupno 2,88 miliona radno sposobnih stanovnika.

Kada su u pitanju podaci vezani za radnu snagu, situacija je nešto drugačija u korist muškaraca. **Od ukupnog broja od 2,88 miliona radno-sposobnog stanovništva u Bosni i Hercegovini, 1,37 miliona čine radnu snagu. U strukturi radne snage, veći dio čine muškarci i to 840.000 ili 61%, dok žene čine 530.000 žene ili 39%.** Od ukupnog broja zaposlenih u Bosni i Hercegovini i to 1,16 miliona, 733.000 čine muškarci ili 63%, dok je zaposlenih žena 427.000 ili 37%. U skladu sa navedenim, 105.000 nezaposlenih osoba su žene, a 106.000 muškarci. **Ukupni broj nezaposlenih osoba u Bosni i Hercegovini, prema ovim podacima, iznosi 211.000, tako da stopa nezaposlenosti iznosi 15,3% na kraju 2022. godine.**

Ovdje je bitno naglasiti da se podatak o kretanju nezaposlenih osoba u velikoj mjeri razlikuje od registrovane stope nezaposlenosti. Pretpostavka je da je dio ovih radnika zaposlen u neformalnom sektoru, gdje posljednje procjene pokazuju da oko 80.000 radnika⁷ i dalje zarađuje za život i prehranjuje svoje porodice na ovaj način bez da za svoj rad imaju pristup socijalnim uslugama poput zdravstvenog osiguranja kroz zaposlenje ili ostvarivanja prava na invalidsko osiguranje i penziju. U ovom slučaju, vrlo je teško procijeniti rodnu zastupljenost radnika i radnica kroz rad u neformalnom sektoru. U svakom slučaju, rad u neformalnom sektoru radnike i radnice stavlja u ranjivu poziciju u slučaju sticanja invalidnosti, izloženiji su nesigurnim uslovima rada, niskim platama i riziku pada u siromaštvo, naročito u starosti⁸.

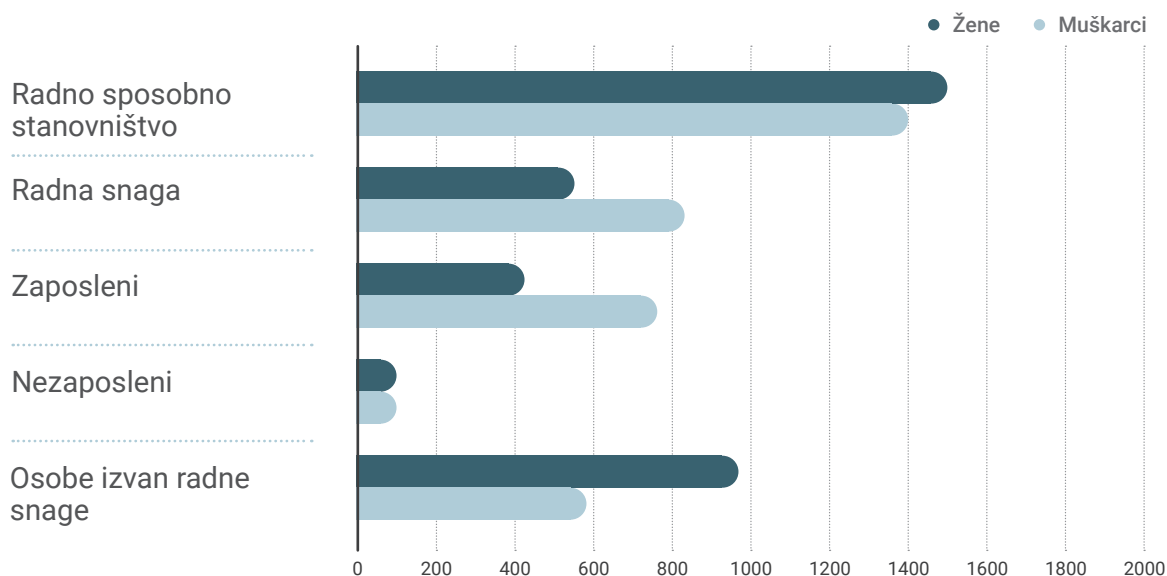
Interesantno je primijetiti da je **broj osoba izvan radne snage znatno veći u odnosu na broj radno sposobnih. Prema ovim indikatorima, broj osoba izvan radne snage, a koje mogu raditi, iznosi 1,51 milion, što je 10,3% više od nivoa radne snage.** Pored ovog podatka, osobe izvan radne snage čine 52% radno sposobnog stanovništva u Bosni i Hercegovini. Ovi podaci su dijelom zabrinjavajući jer je većina radno sposobnog stanovništva u Bosni i Hercegovini neaktivna. S druge strane, na ove podatke se može gledati kao na potencijal jer uz pravilno definirane mjere može doći do veće aktivacije na tržištu rada u Bosni i Hercegovini. Detalji prema strukturi su prikazani na slici 2.

Slika 1.

Prikaz glavnih indikatora na tržištu rada u Bosni i Hercegovini

Izvor: Agencija za statistiku BiH

► Zbirni prikaz indikatora zaposlenosti i aktivnosti

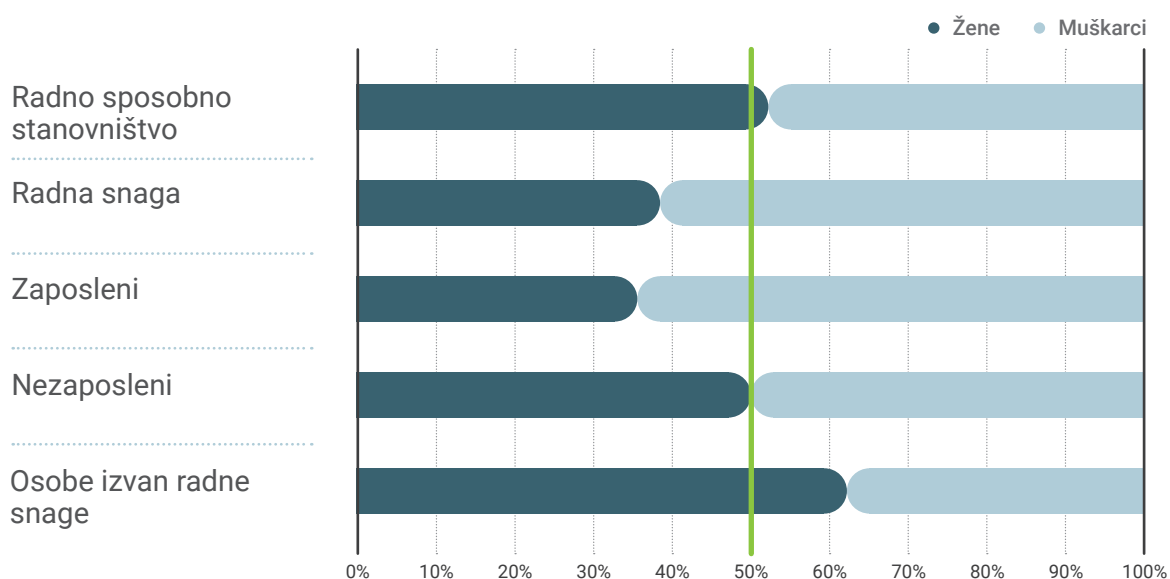


Slika 2.

Prikaz glavnih indikatora na tržištu rada u Bosni i Hercegovini

Izvor: Agencija za statistiku BiH

► Zbirni prikaz indikatora zaposlenosti i aktivnosti



Naredna grupa indikatora⁹ se odnosi na prikaz radno sposobnog stanovništva prema nivou obrazovanja u Bosni i Hercegovini, što je prikazano na slici 3. Radno sposobno stanovništvo u Bosni i Hercegovini je podijeljeno na osobe koje imaju samo osnovnu školu i manje, zatim srednju školu i specijalizaciju i na kraju višu i visoku školu, magisterij i doktorat. **U strukturi podjele stanovništva prema nivou obrazovanja, 853.000 ili 30% radno-sposobnog stanovništva u Bosni i Hercegovini ima samo osnovnu školu ili niži nivo obrazovanja, 1.657.000 ili 57% radno sposobnog stanovništva ima srednju školu i specijalizaciju, dok 377.000 ili 13% radno-sposobnog stanovništva ima višu i visoku školu, magisterij i doktorat.** Struktura je nepovoljnija ako se gleda spolna podjela gdje su, za razliku od prosjeka za nivo Bosne i Hercegovine, žene u nepovoljnijoj situaciji. Naime, za razliku od prosjeka gdje 30% radno sposobnog stanovništva ima samo osnovno obrazovanje i niže, 38% svih radno sposobnih žena ima samo osnovno obrazovanje, a 48% žena ima srednje obrazovanje. **Drugim riječima, na svakih pet radno sposobnih žena u Bosni i Hercegovini, dvije žene imaju samo osnovno obrazovanje i niže.**

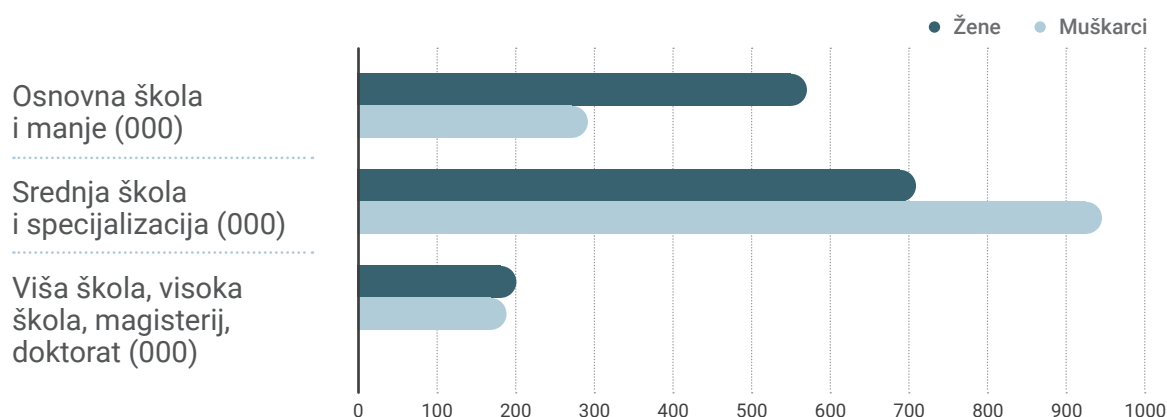
Posebno je interesantno posmatrati niži nivo indikatora unutar spolne strukture u Bosni i Hercegovini. Kada je u pitanju struktura u kategoriji osnovnog obrazovanja i niže, **od ukupnog broja radno sposobnog stanovništva, 66% čine žene ili 561.000, što pokazuje da žene imaju niži nivo obrazovanja u Bosni i Hercegovini u odnosu na muškarce, kojih je 292.000 ili 34%.** Kada je u pitanju srednje obrazovanje, od ukupnog broja radno sposobnih osoba u Bosni i Hercegovini, 43% ili 716.000 čine žene, dok 57% ili 941.000 čine muškarci. Na kraju, posljednji indikator koji se odnosi na nivo visokog obrazovanja pokazuje da je situacija povoljna za žene i da žene imaju nešto viši nivo visokog obrazovanja za razliku od muškaraca. Prema ovim podacima, 54% ili 202.000 žena ima više i visoko obrazovanje, magisterij i doktorat, za razliku od muškaraca, gdje je taj omjer 46% ili 175.000. Detalji su prikazani na slici 3.

Slika 3.

Prikaz radno sposobno stanovništva prema nivou obrazovanja u BiH

Izvor: Agencija za statistiku BiH

► Radno sposobno stanovništvo prema nivou obrazovanja (ARS BIH 2022)



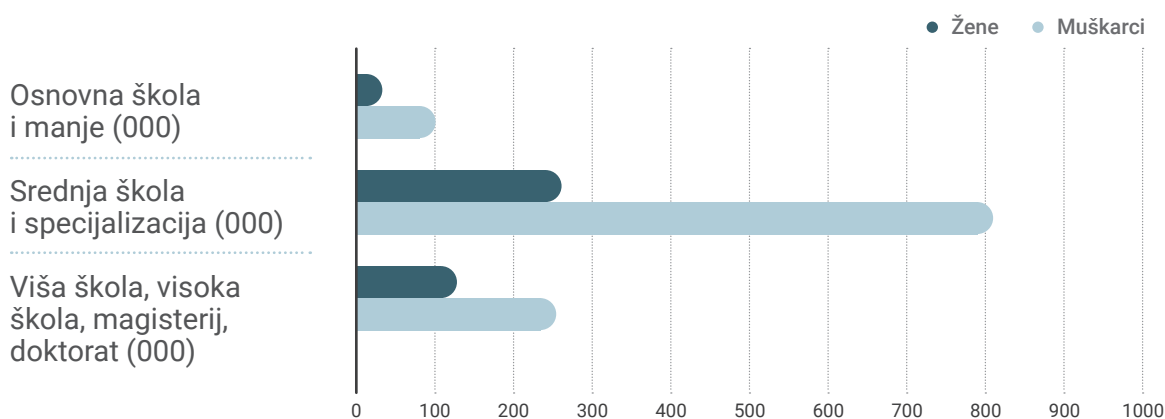
Sljedeća analiza grupe indikatora odnosila se na nivo zaposlenosti¹⁰ i nezaposlenosti¹¹ prema nivou obrazovanja u Bosni i Hercegovini, kao i prema spolnoj strukturi, što je prikazano na slici 4. U sklopu ovog dijela analizirana je struktura zaposlenosti prema nivou obrazovanja i spola. Prema podacima Agencije za statistiku BiH, **ukupno je zaposleno 1,162 miliona stanovnika, od čega su 428.000 ili 37% žene i 734.000 ili 63% muškarci. Drugačije kazano, svaki treći zaposleni radnik u Bosni i Hercegovini je žena.** Posmatrano prema strukturi nivoa obrazovanja, u prosjeku 8% ili 97.000 čine zaposlenici samo sa osnovnom školom, zatim 70% ili 811.000 čine zaposlenici sa srednjom školom i, na kraju, 22% ili 254.000 čine osobe s visokim obrazovanjem. Kada je u pitanju omjer kod žena, u strukturi zaposlenih žena veći je udio zaposlenih s visokim obrazovanjem, za razliku od muškaraca, tako da je njihov postotak 31%, što je više u odnosu na prosjek.

Slika 4.

Zaposlenost prema nivou obrazovanja u BiH

Izvor: Agencija za statistiku BiH

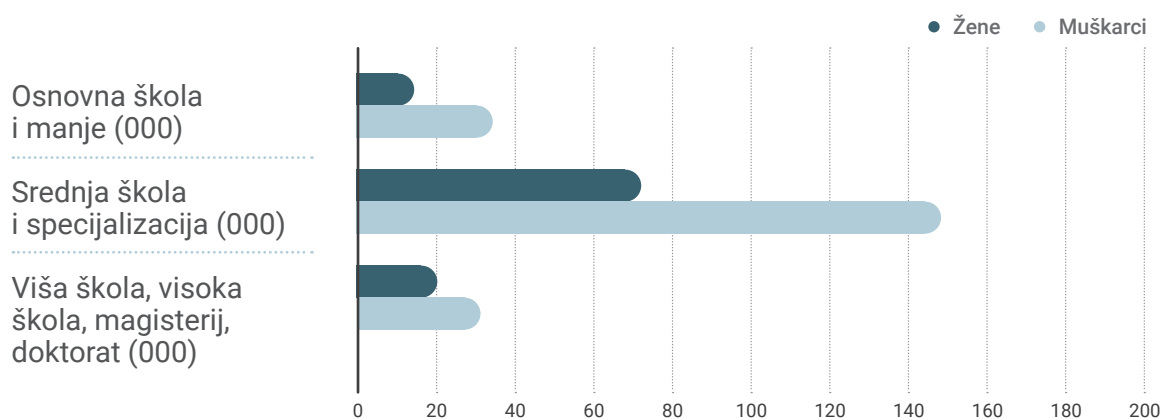
► Zaposlenost prema nivou obrazovanja 15-89 (ARS BIH 2022)



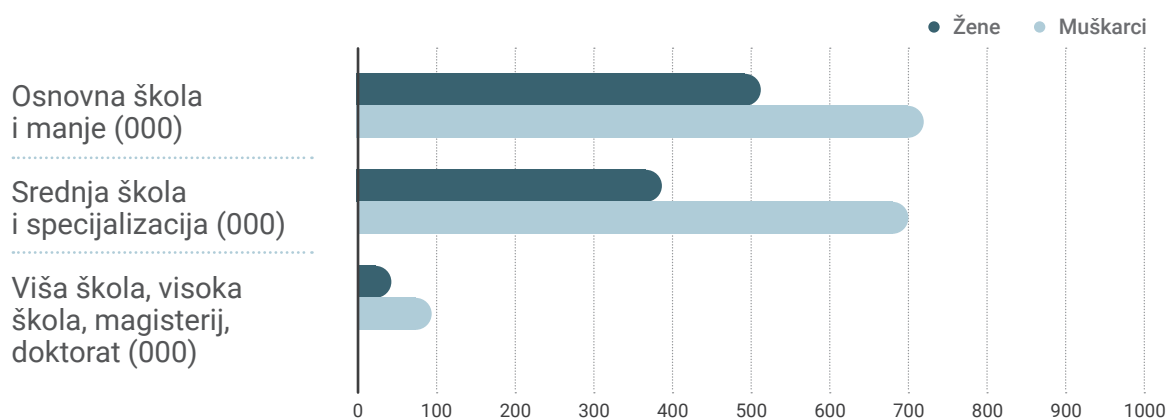
Za razliku od zaposlenosti, podaci za nezaposlenost prema nivou obrazovanja pokazuju nešto drugačije trendove kada su u pitanju i muškarci i žene. Slično kao i kod strukture zaposlenosti, najveći broj nezaposlenih osoba ima završenu srednju školu, tako da one čine 70% od ukupnog broja nezaposlenih osoba ili 148.000. Broj nezaposlenih osoba koje imaju osnovnu školu i visoko obrazovanje je podjednak i čini po 15%. Struktura nezaposlenosti prema nivou obrazovanja je slična između muškaraca i žena u Bosni i Hercegovini, ali postoji određena razlika kada je u pitanju visoko obrazovanje. Prema ovim podacima, duplo više nezaposlenih osoba sa visokom školskom spremom su žene, što se vidi i sa slike 5. Prema podacima Agencije za statistiku BiH, broj nezaposlenih žena sa visokom stručnom spremom iznosi 21.000, za razliku od 10.000 nezaposlenih muškaraca, što čini udio od 20% u ukupnom broju nezaposlenih žena. **Ovaj podatak nam pokazuje da je svaka peta nezaposlena žena u Bosni i Hercegovini sa visokom stručnom spremom.**

Slika 5.**Nezaposlenost prema nivou obrazovanja u BiH**

Izvor: Agencija za statistiku BiH

► **Nezaposlene osobe 15-74 prema nivou obrazovanja (ARS BiH 2022)****Slika 6.****Neaktivne osobe prema nivou obrazovanja u BiH**

Izvor: Agencija za statistiku BiH

► **Osobe izvan radne snage (ARS BiH 2022)**

Podaci o obrazovnoj strukturi osoba izvan radne snage¹² prema spolu su naročito interesantni. Prethodno je spomenuto da Bosna i Hercegovina ima veći broj neaktivnih osoba (1.514.000), tj. osoba izvan radne snage, u odnosu na osobe koje čine ukupnu radnu snagu. Ipak, kada se posmatra struktura neaktivnih osoba prema nivou obrazovanja i spolu, može se vidjeti da je **najveći broj neaktivnih osoba sa osnovnim obrazovanjem, i to 724.000 ili 48%, zatim sa srednjom školom, njih 46%, dok je najmanji broj osoba sa visokim obrazovanjem, i to 6%.**

Evidentna je razlika između muškaraca i žena prema nivou obrazovanja. Od ukupnog broja neaktivnih osoba u Bosni i Hercegovini sa osnovnom školom 71% ili 514.000 su žene, dok su muškarci 29% ili 210.000. Kada je u pitanju nivo srednjeg obrazovanja, žene su i u ovoj kategoriji manje aktivne, tako da broj neaktivnih žena iznosi 383.000 ili 55%, a muškaraca 315.000 ili 45%. Na kraju, omjer neaktivnih osoba sa visokim obrazovanjem je sličan i on iznosi 49.000 ili 53% za žene i 43.000 ili 47% za muškarce. Ovi podaci su vrlo značajni jer pokazuju da je danas u Bosni i Hercegovini četiri puta više neaktivnih muškaraca sa visokim obrazovanjem nego nezaposlenih muškaraca, a 2,5 puta više neaktivnih žena sa visokim obrazovanjem nego nezaposlenih žena. Ovi podaci ukazuju da je moguće kroz mjere veće aktivnosti povećati nivo radne snage osoba sa visokim obrazovanjem.

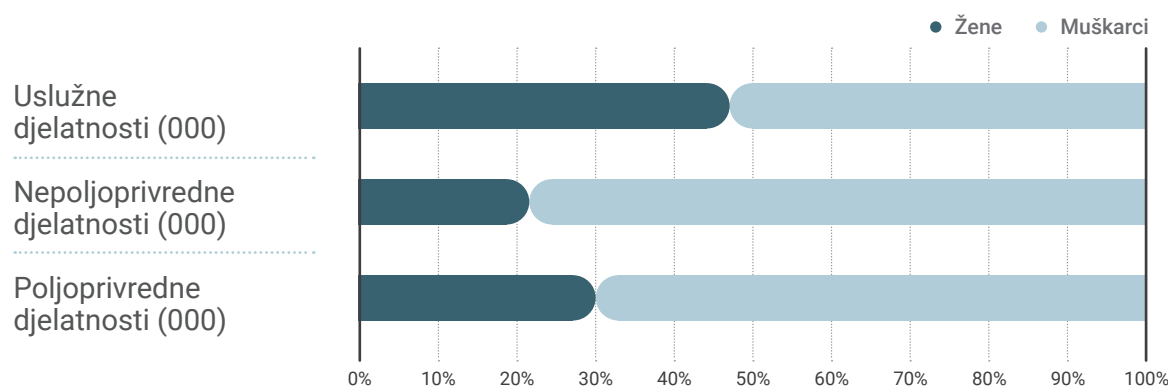
Značajno je istaknuti podatak vezan za veliki broj neaktivnih žena s osnovnim obrazovanjem. Od ukupnog broja neaktivnih osoba s osnovnom školom, 71% ili 514.000 su žene. Navedeni podatak predstavlja naročit izazov za Bosnu i Hercegovinu jer pokazuje da postoji veliki broj neaktivnih žena sa nižim stepenom obrazovanja, što znači da se ove osobe ne mogu kroz proces aktivacije zaposliti na poslovima gdje se traži viši nivo obrazovanja. Ipak, kroz dokvalifikaciju i druge stimulatívne mjere za suzbijanje neformalnosti ova kategorija bi se mogla aktivnije uključiti na tržište rada i u penziono invalidski sistem kako bi se spriječilo njihovo siromaštvo. Bitno je napomenuti da svaka druga neaktivna žena u Bosni i Hercegovini ima završenu osnovnu školu. Detalji su prikazani na slici 6.

Slika 7.

Zaposlenost prema tipu djelatnosti

Izvor: Agencija za statistiku BiH

► Zaposlenost prema djelatnosti (ARS BIH 2022)



Zaposlenost prema obliku djelatnosti u Bosni i Hercegovini¹³ se prema Anketi o radnoj snazi dijeli na uslužne djelatnosti, nepoljoprivredne djelatnosti i poljoprivredne djelatnosti. Na kraju 2022. godine, prema ovoj podjeli, muškarci su bili znatno dominantniji u strukturi zaposlenosti nepoljoprivrednih djelatnosti, za razliku od žena. Prema ovim podacima, svaka peta žena je zaposlena u nepoljoprivrednim djelatnostima. Detalji su prikazani na slici 7. Ako se gleda vertikalna analiza kretanja zaposlenosti unutar spolne strukture, onda se može vidjeti da je 6% zaposlenih žena i 8% zaposlenih muškaraca

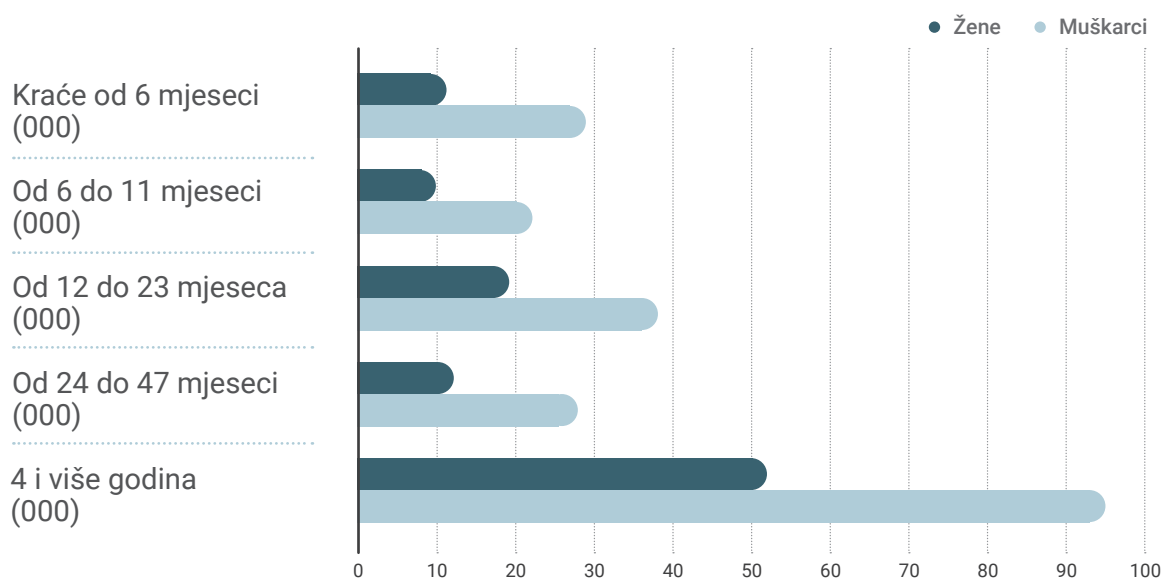
zaposleno u poljoprivrednim djelatnostima, zatim 20% žena i 43% muškaraca u nepoljoprivrednim djelatnostima i na kraju, 74% žena i 49% muškaraca u uslužnim djelatnostima. Upravo ovaj podatak ukazuje da je gotovo četiri od pet žena zaposleno u uslužnom sektoru. Detalji su prikazani na slici 7.

Slika 8.

Nezaposlenost prema dužini trajanja

Izvor: Agencija za statistiku BiH

► Nezaposlene osobe 15-74 (ARS BIH 2022)



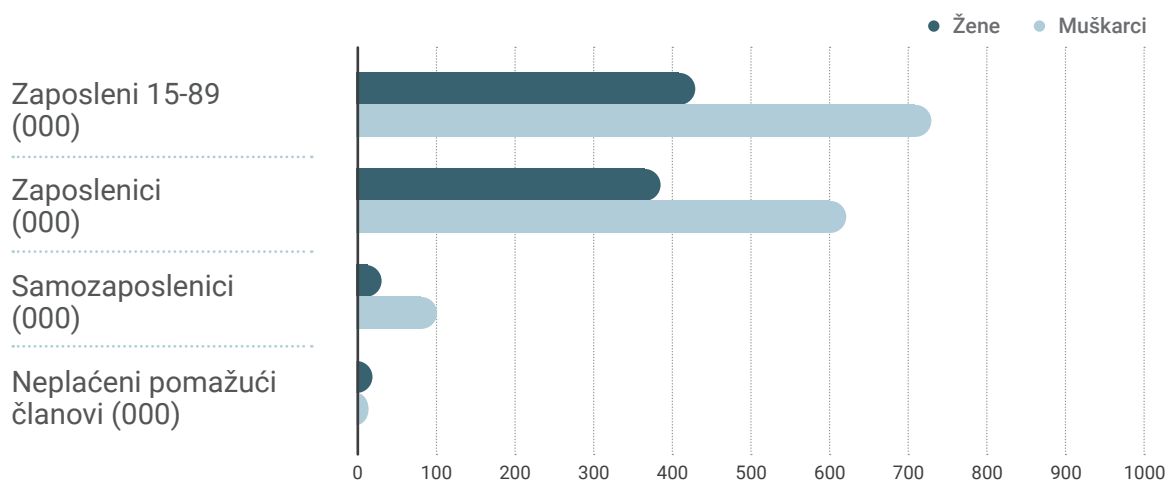
Naredni faktor koji uzimamo u razmatranje, prikazan na slici 8, odnosi se na dužinu trajanja nezaposlenosti prema spolnoj strukturi.¹⁴ Prethodno je prikazano da je gotovo podjednak broj nezaposlenih žena i muškaraca u Bosni i Hercegovini te da u tom dijelu ne postoji razlika prema spolnoj strukturi. Ipak, kada se analizira sama struktura nezaposlenosti prema dužini trajanja, onda se može primijetiti da većinu nezaposlenih osoba čine dugotrajno nezaposlene osobe, to jeste, osobe koje su na evidencijama službi za zapošljavanje duže od četiri godine. **Od ukupnog broja ili 213.000 nezaposlenih osoba u Bosni i Hercegovini prema Anketi o radnoj snazi, 45% ili 95.000 su osobe koje su nezaposlene četiri i više godina**, dok je najmanje onih koje traže posao od 6 do 11 mjeseci i to 23.000 ili 11%. **Ako se analizira vertikalna struktura unutar ženske nezaposlene populacije, onda je udio nezaposlenih žena koje traže posao četiri i više godina 49% ili 52.000 od ukupnog broja nezaposlenih žena.** Dodatno, ako se ovaj broj nezaposlenih žena stavi u omjer ukupnog broja nezaposlenih osoba u Bosni i Hercegovini, onda vidimo da ovaj omjer iznosi 24%, što znači da je svaka četvrta nezaposlena osoba u Bosni i Hercegovini žena koja traži posao četiri i više godina. Ovaj zaključak je vrlo bitan za donosiocel odluka u Bosni i Hercegovini, jer može pomoći u targetiranju i formuliranju mjera koje se odnose na smanjivanje nezaposlenosti specifičnih kategorija stanovništva u Bosni i Hercegovini.

Slika 9.

Zaposleni prema obliku zaposlenosti

Izvor: Agencija za statistiku BiH

► Zaposlenost prema tipu (ARS BIH 2022)



Posljednji faktor koji uzimamo u obzir u prikazu stanja na tržištu rada odnosio se na zaposlenost prema obliku zaposlenosti i to na osobe koji su zaposlenici i osobe koji su samozaposlenici.¹⁵ Podaci grafički prikazani na slici 9. ukazuju na to da postoji značajniji broj zaposlenih muškaraca na tržištu rada u Bosni i Hercegovini, u usporedbi sa ženama, što se u konačnici odražava na ukupni broj zaposlenika. Prema ovim podacima, 71% je više zaposlenih muškaraca u odnosu na žene, tako da je taj omjer u konačnici 734.000 naspram 428.000 žena. **Prema strukturi zaposlenosti, 87% čine zaposlenici, a 13% čine samozaposlenici.** Slično kao i za nivo zaposlenika, stanje na tržištu samozaposlenika pokazuje da su muškarci znatno zastupljeniji u ovoj kategoriji za razliku od žena, tako da danas imamo 101.000 samozaposlenika i 35.000 samozaposlenica. Ovi podaci ukazuju da donošenje mjera koje će stimulirati veću aktivnosti na tržištu rada i veće učešće samozaposlenica može dovesti do većeg nivoa aktivnosti na tržištu rada u Bosni i Hercegovini, što će biti prikazano u nastavku.

Prijedlozi mjera za unapređenje statusa žena na tržištu rada u Bosni i Hercegovini

Situaciona analiza je pokazala da su žene u značajno neravnopravnijem položaju u odnosu na muškarce na tržištu rada u Bosni i Hercegovini. S obzirom na navedene podatke, pripremljeno je nekoliko mjera i prijedloga koji mogu dovesti do veće aktivnosti i zaposlenosti žena na tržištu rada u Bosni i Hercegovini.

Podaci iz analize ukazuju na to da na tržištu rada danas imamo veći broj muškaraca, što se posebno odražava kroz nivo zaposlenosti te da su žene u većem omjeru neaktivnije i čine veći udio osoba izvan radne snage, da su više zastupljene u kategorijama stanovništva koje posjeduju osnovno obrazovanje i srednju stručnu spremu i da dugotrajno traže zaposlenje.

Ove informacije nas dovode do definiranja sljedećih ciljeva:

1. Povećati nivo aktivnosti žena na tržištu rada,
2. Povećati nivo obrazovanja žena na tržištu rada i žena koje su izvan radne snage, ali čine radno sposobno stanovništvo,
3. Mjere usmjerene na formalizaciju neformalnog rada,
4. Smanjiti vrijeme za pronalazak zaposlenja.

Donosiocima odluka u Bosni i Hercegovini na različitim nivoima vlasti za provođenje postavljenih ciljeva stoje na raspolaganju različiti mehanizmi i mogućnosti kako bi se kroz posebno dizajnirane mjere ovi ciljevi kvantificirali u svrhu njihovog ispunjavanja.

Mjere mogu biti indirektno i direktno. Pod indirektnim mjerama podrazumijevaju se mjere iz domena poreske politike, gdje je moguće kroz poreske zakone omogućiti privremeno oslobađanje plaćanja poreskih obaveza kako bi se određena kategorija stanovništva zaposlila. Indirektno poreske olakšice, kao poticaj, dozvoljene su prema Zakonu o sistemu državne pomoći Bosne i Hercegovine¹⁶, ali ovaj vid mjera do sada nije dovoljno korišten a predstavlja neiskorišteni potencijal za naredni period. Ovaj vid poticaja može biti značajan instrument za ispunjavanje cilja broj 4. **„Smanjivanje vremena za pronalazak zaposlenja“**. S obzirom na to da je svaka četvrta nezaposlena osoba u Bosni i Hercegovini žena koja traži posao četiri i više godina, kroz ugradnju mehanizma indirektnog poreskog poticaja omogućilo bi se da se jednom iskoristi poreski kredit, gdje bi se preduzeće koje zaposli navedenu osobu oslobodilo plaćanja poreza na rad na godinu dana, pod uslovom da u navedenom periodu dodatno uloži u trening i obuku zaposlenice, te zadrži je nakon isteka perioda korištenja poreskog kredita. U svrhu smanjenja nivoa zloupotreba, navedena zaposlenica bi mogla prvu godinu dana imati platu u nivou prosječne plate, a nakon toga bi dogovarala nove uslove. Preduzeća mogu imati interes za ovu vrstu zapošljavanja s obzirom na to da bi kroz korištenje indirektnog poreskog poticaja mogli dobiti jeftiniju radnu snagu, ali ne na način da se time nanese šteta zaposlenici u vidu niže plate. Ekonomska logika je da navedena zaposlenica, pod pretpostavkom da nije dio neformalnog tržišta u Bosni i Hercegovini, ne može imati isti nivo produktivnosti kao trenutni zaposlenici, te je potrebno iskoristiti prvu godinu dana rada za treninge, obuku i povećanje nivoa produktivnosti. Država također ima interes da uvede ove mjere jer će na taj način smanjiti udio nezaposlenih osoba, posebno žena koje dugotrajno traže

posao, povećavajući time nivo ekonomske aktivnosti. Dio ostvarenog dohotka će kroz oporezivanje potrošnje ipak završiti u budžetu različitih nivoa vlasti. Na kraju korist, ima i sama zaposlenica, koja bi na taj način dobila priliku za rad i zaposlenje te priliku da se ekonomski i finansijski osnaži.

Druga indirektna mjera odnosi se na uvođenje pojma samozaposlenika/samozaposlenice u radno zakonodavstvo u Bosni i Hercegovini. Kroz analizu je utvrđeno da je danas na tržištu u Bosni i Hercegovini znatno veći broj samozaposlenih muškaraca u odnosu na žene, ali poseban problem predstavlja to što ovu kategoriju ne prepoznaje Zakon o radu. Kroz ovu mjeru bi se omogućio pristup tržištu rada i uvođenje u sistem pojedinih kategorija koje nisu u mogućnosti biti dio sistema zbog visokih poreskih opterećenja.

Uvođenje pojma samozaposlenika/samozaposlenice u radno zakonodavstvo Bosne i Hercegovine ima ključne implikacije za poboljšanje položaja žena na tržištu rada. Dosadašnji manjak registracije samozaposlenica stvorio je nejednakost i ograničio pristup tržištu rada za mnoge žene koje žele razvijati vlastite poslovne ideje. Ovom izmjenom bi se omogućila adekvatna zaštita i prava za samozaposlene žene, što bi potaknulo njihovo veće učešće u ekonomskim aktivnostima.

Statistički podaci ukazuju na značajnu disparitet između broja samozaposlenih muškaraca i žena u Bosni i Hercegovini. Upravo ovakav trend ukazuje na potrebu za konkretnim mjerama usmjerenim na uključivanje i osnaživanje ženskog poduzetništva. Uvođenjem samozaposlenica u zakonodavni okvir pružile bi se ženama jednaki uslovi za razvijanje vlastitih poslovnih inicijativa i pristupanje tržištu rada, što bi rezultiralo povećanim brojem poduzetnica i osnaživanjem njihove ekonomske nezavisnosti.

Pored ove izmjene i intervencije u Zakonu o radu, potrebno je omogućiti fleksibilnije radno vrijeme za žene, posebno za one žene koje bi bile spremne aktivirati se na tržištu rada, ali je to teško izvodivo zbog brige o djeci. Uvođenjem fleksibilnog radnog vremena mnoge žene bi bile ohrabrene da uđu i na tržište rada i time smanje nivo neaktivnosti.

U konačnici, bitno je naglasiti promjene u zakonodavstvu koje potiču uključivanje samozaposlenica i fleksibilnije radno vrijeme nisu samo korisne za žene, nego i za cijelo društvo. Diversifikacija radne snage kroz jačanje ženskog poduzetništva i ravnopravniju zastupljenost žena na tržištu rada pridonosi većoj ekonomskoj stabilnosti, potiče inovativnost i kreativnost te potvrđuje posvećenost Bosne i Hercegovine u izgradnji inkluzivnog društva.

Direktne mjere poticaja mogu biti različite i ove mjere su do sada najviše i korištene u Bosni i Hercegovini. Pod direktnim mjerama poticaja podrazumijevaju se uglavnom direktni poticaji u novcu prema preduzećima. Ovaj mehanizam funkcionira na način da se prikupljena budžetska sredstva kroz oporezivanje rada i potrošnje usmjeravaju direktno prema preduzećima na osnovu prethodno raspisanih javnih poziva kako bi navedena preduzeća bila motivirana da zaposle nezaposlene osobe prema vlastitim potrebama. Poticajna sredstva se različito koriste, zavisno od vrste poticaja koji je u pitanju, tako da je moguće da se koriste za finansiranje dijela ostvarene plate, dijela doprinosa koje je potrebno platiti državi ili kombinacija obje mjere. Problem kod ovog mehanizma je što pozivi često traju veoma kratko, a čak su zabilježeni slučajevi da u prvih nekoliko minuta najbrža preduzeća uspiju da se prijave, povuku sva sredstva i tako onemogućavaju pristup drugim preduzećima. Drugi problem je taj što se preduzeća često javljaju na ovu vrstu javnog poziva ne zbog toga što im je zaista potreban radnik, nego što će dobiti novac za njegovo zapošljavanje. U konačnici, dolazi do povećanja neefikasnosti korištenja navedenih sredstava zbog nejasnog sistema monitoringa i evaluacije.

Ovaj sistem državnog poticaja se može nastaviti koristiti na sličan način u cilju povećanja nivoa efikasnosti. Međutim, bilo bi efikasnije kada bi se poticajna sredstva kroz pilot

projekat mogla usmjeriti na nezaposlene osobe umjesto na preduzeća, i to ciljano na one kategorije za koje je postavljen jasan i mjerljiv cilj. Kao mjera za povećanje efikasnosti može poslužiti izdavanje vaučera prema različitoj namjeni, ali koji bi se davali direktno nezaposlenim i neaktivnim osobama, posebno ženama. Ova mjera se može posebno koristiti za cilj broj 1. **„Povećati nivo aktivnosti žena na tržištu rada“** i cilj broj 2. **„Povećati nivo obrazovanja žena na tržištu rada i žena koje su izvan radne snage, ali čine radno sposobno stanovništvo“**. Može se navesti primjer žene koja nije aktivna na tržištu rada, odnosno nalazi se izvan radne snage, dugotrajno je nezaposlena i provodi vrijeme čuvajući malo dijete kod kuće. Navedenoj osobi neće možda biti dovoljan samo jedan vaučer, već će biti potrebna kombinacija, zavisno od njene situacije. Kombinacija vaučera može biti godišnji vaučer za platu u iznosu od 10.000 KM, te vaučer za korištenje vrtića za godinu dana od 1.800 KM. U ovom slučaju, žena će biti potaknuta da iz osobe koja je neaktivna na tržištu rada pređe direktno u kategoriju zaposlenih osoba jer će pored plate dobiti i mogućnost da ostavi svoje dijete tokom radnog vremena u vrtiću. Jedna od pozitivnih dodatnih inicijativa koje bi u ovom smislu mogla osnažiti žene bi bilo da preduzeća za svoje zaposlene organiziraju vrtiće. Druga kombinacija vaučera može se odnositi na sistem treninga i dokvalifikacije i nivo godišnje plate, gdje bi dugotrajno nezaposlena osoba prvo prošla kroz proces treninga, a nakon toga dobila priliku za zaposlenje.

Sistem vaučera bi funkcionirao na način da osoba sa vaučerom direktno pronalazi priliku za korištenje prema preduzećima, umjesto da je obrnuto, gdje bi preduzeća koja dobiju vaučer na kraju isti naplatila od navedene državne institucije koja ju je izdala. Na ovaj način se rješava problem dostupnosti sredstava poticaja i mogućih zloupotreba od strane preduzeća, jer bi se sva moć i odlučivanje dali direktno nezaposlenim i neaktivnim osobama, posebno ženama.

Uvođenje novih mjera poticaja za aktiviranje žena na tržištu rada treba prepoznati kao složen proces koji zahtijeva sveobuhvatni pristup. Iskustva Foruma žena za razvoj i s terena jasno pokazuju da često postoji potreba za dodatnom podrškom, savjetovanjem i psihološkim pristupom kako bi se prevladali neki od ključnih izazova sa kojima se žene suočavaju prilikom ulaska na tržište rada.

Prva i često nepremostiva barijera s kojom se susreću žene je oslabljeno samopouzdanje koje proizlazi iz dugotrajnog razdoblja nezaposlenosti ili bivanja izvan radne snage. Nekoliko uzastopnih neuspjelih pokušaja pronalaska posla može dovesti do gubitka samopouzdanja i osjećaja bezvrijednosti. Stoga je važno osigurati sistem podrške koji će ohrabrivati žene, poticati njihovo samopouzdanje i pružiti im „soft“ vještine i znanja u domenima poslovne komunikacije i prezentiranje njihovih talenata i iskustava na pozitivan način, što je ključno za integraciju na tržištu rada.

Također, često se suočavamo s teškim socijalnim situacijama, posebno kada su u pitanju žene koje su bile izložene nasilju u porodici, samohrane majke koje su primorane da se same brinu o porodici, žene koje su izložene višestrukim ranjivostima, žene koje hronično pate od nedostatka vremena (tzv. *time poverty*) itd. Ove životne okolnosti i manjak adekvatne podrške od strane sistema mogu značajno uticati na njihovu sposobnost da nađu vrijeme i/ili da se usmjere prema tržištu rada. U tom kontekstu, uz strukturnu podršku poput vrtića, centara i sadržaja za osobe za invaliditetom i starije, važno je osigurati prilagođeno savjetovanje i psihosocijalnu podršku.

Društvena stigma, stereotipi i diskriminacija također mogu biti prisutni u nekim radnim sredinama, što dodatno otežava ženama da se uspješno integriraju u tržište rada. Upravo zbog toga, psihološka podrška, s jedne strane, može pomoći u suočavanju s ovim izazovima te je paralelno, kroz inicijative poput UNDP-ovog Pečata za rodnu ravnopravnost za javni i privatni sektor, potrebno potaknuti promjene u radnim okruženjima kako bi se stvorio inkluzivniji ambijent unutar firmi, slobodan od stigme i stereotipa, koji ima nultu toleranciju na diskriminaciju, zloupotrebu autoriteta i koji ženama pruža ravnopravne pri-

like u smislu jednake plate za isti posao, napredovanja u karijeri i na mjestima odlučivanja, kao i *de facto* korištenje punih prava iz zakona o radu.

U okviru novih mjera poticaja, važno je, dakle, i osigurati resurse za pružanje psihološke i savjetodavne podrške prilagođene specifičnim potrebama žena. To može uključivati i mentorske programe, obuke za razvoj vještina i tehnika za suočavanje sa stresom te angažman stručnjaka koji će pružiti individualnu podršku.

Kroz holistički pristup koji kombinira finansijske poticaje, obrazovne programe i psihološku podršku i stvaranje inkluzivnog ambijenta kroz implementaciju Pečata rodne ravnopravnosti, društvo može stvoriti poticajno i inkluzivno okruženje koje će omogućiti ženama da prevladaju izazove i ostvare svoj puni potencijal na tržištu rada. Ovakve mjere ne samo da će doprinijeti jačanju ekonomije, već će također potaknuti rodnu ravnopravnost i društvenu pravdu.

Uzimajući u obzir činjenicu da veliki broj neaktivnih žena s osnovnim obrazovanjem možda obavlja poslove u neformalnoj ekonomiji ili neplaćene poslove u poljoprivredi, važno je pronaći rješenja koja će potaknuti formalizaciju ovih radnih aktivnosti. Formalizacija neformalnog rada može donijeti brojne koristi, uključujući osiguravanje radnih prava, socijalne zaštite i ekonomske stabilnosti za radnice koje su ranije bile izvan radnog sistema i izložene su siromaštvu uslijed povrede na poslu i/ili u starosti. Ova mjera bi se odnosila na prijedlog broj „**3. Formalizacija neformalnog rada**“.

U sklopu ove nove mjere, predlaže se također korištenje pristupa vaučerizacije. Ova nova mjera bi se primijenila na različite sektore, gdje se u neformalnoj ekonomiji nalazi značajan broj neaktivnih žena, poput, recimo, čistačica, dadilja ili njegovateljica za starije i hronično bolesne osobe i osobe s invaliditetom. Za ove osobe bi se kroz vaučere mogla osigurati formalizacija njihovog rada kako bi mogle postati korisnice sistema penziono-invalidskog fonda. Također i paralelno s ovim procesom mogle bi se osigurati adekvatne obuke i certifikacije koje bi ih kvalificirale za formalno zapošljavanje, a poslodavci bi dobili poticaje ili olakšice za zapošljavanje radnica iz neformalnog sektora.

U saradnji s relevantnim institucijama i organizacijama trebalo bi razviti prilagođene obrazovne programe i obuke kako bi se radnice osposobile za formalno zapošljavanje. Takvi programi bi se fokusirali na stjecanje vještina, znanja i certifikacija koje odgovaraju zahtjevima formalnog tržišta rada.

Važno je naglasiti da bi ova mjera trebala biti praćena pažljivim praćenjem i evaluacijom kako bi se utvrdila njena efikasnost i ispravile eventualne slabosti. U skladu sa preporukama Izvještaja o humanom razvoju: Socijalna uključenost u BiH (UNDP, 2021) saradnja sa Međunarodnom organizacijom rada, resornim ministarstvima, zavodima za zapošljavanje, stručnjacima, sindikatima, udruženjima poslodavaca, nevladinim organizacijama i drugim relevantnim akterima ključna je za osiguranje provedbe i prilagodbe mjere u skladu s potrebama radnica.

Formalizacija neformalnog rada može stvoriti sigurne radne uslove, pružiti radnicama pristup socijalnoj zaštiti, osigurati ravnopravnost i smanjiti rodnu nejednakost na tržištu rada, trajno doprinoseći smanjenju nejednakosti i siromaštva u Bosni i Hercegovini te postizanju ciljeva održivog razvoja. Ova mjera ne samo da će osnažiti žene koje su ranije bile izvan sistema tržišta rada, već će također doprinijeti jačanju nivoa ekonomske aktivnosti kroz povećanje aktivnog radnog stanovništva i ekonomske produktivnosti. Kroz holistički pristup koji kombinira formalizaciju rada, dokvalifikaciju, implementaciju standarda rodne ravnopravnosti u privatnom sektoru/Pečata rodne ravnopravnosti i druge poticajne mjere, Bosna i Hercegovina može ostvariti napredak prema ravnopravnijem i održivijem tržištu rada.

Zaključci

U širem ekonomskom kontekstu može se reći da je tržište rada u Bosni i Hercegovini kompleksno, s obzirom na strukturu radno sposobnog stanovništva. Od ukupnog broja od 2,88 miliona radno sposobnog stanovništva u Bosni i Hercegovini, 1,37 miliona čine radnu snagu, dok u strukturi radne snage veći dio čine muškarci, njih 840.000 ili 61%, dok broj žena iznosi 530.000 ili 39%.

Nivo zaposlenosti u Bosni i Hercegovini je sličan strukturi radne snage, tako da od ukupnog broja zaposlenih u Bosni i Hercegovini, i to 1,16 miliona, 733.000 čine muškarci ili 63%, dok je zaposlenih žena 427.000 ili 37%. Ukupni broj nezaposlenih osoba u Bosni i Hercegovini podjednak je prema spolnoj strukturi i ukupno iznosi 211.000, čineći nezaposlenost od 15,3% na kraju 2022. godine.

Broj osoba izvan radne snage znatno je veći u odnosu na broj radno sposobnih. Prema ovim indikatorima, broj osoba izvan radne snage, a koji mogu raditi, iznosi 1,51 milion, što je 10,3% više od nivoa radne snage.

U strukturi podjele stanovništva prema nivou obrazovanja, 853.000 ili 30% radno sposobnog stanovništva u Bosni i Hercegovini ima samo osnovnu školu ili niži nivo obrazovanja, 1,657 miliona ili 57% radno sposobnog stanovništva ima srednju školu i specijalizaciju, dok 377.000 ili 13% radno sposobnog stanovništva ima višu i visoku školu, magisterij i doktorat. Kada su u pitanju žene, na svakih pet radno sposobnih žena u Bosni i Hercegovini, dvije žene imaju samo osnovno obrazovanje ili niže.

Od ukupnog broja radno sposobnog stanovništva, 66% čine žene ili 561.000, što pokazuje da žene imaju niži nivo obrazovanja u Bosni i Hercegovini u odnosu na muškarce, kojih je 292.000 ili 34%.

Žene čine znatno manji udio u strukturi zaposlenosti u Bosni i Hercegovini. Od ukupno zaposlenih 1,162 miliona stanovnika, 428.000 ili 37% čine žene i 734.000 ili 63% muškarci. Drugim riječima, svaki treći zaposleni radnik u Bosni i Hercegovini je žena.

Struktura nezaposlenosti u Bosni i Hercegovini pokazuje podjednak broj nezaposlenih žena (105.000) i muškaraca (106.000). Ipak, struktura nezaposlenosti prema nivou obrazovanja pokazuje da je svaka peta nezaposlena žena u Bosni i Hercegovini sa visokom stručnom spremom.

Prema strukturi neaktivnog stanovništva u Bosni i Hercegovini, najveći broj neaktivnih osoba je sa osnovnim obrazovanjem, i to 724.000 ili 48%, zatim sa srednjom školom ili 46%, dok je najmanji broj osoba sa visokim obrazovanjem, i to 6%. Razlika ipak postoji između muškaraca i žena prema nivou obrazovanja. Od ukupnog broja neaktivnih osoba u Bosni i Hercegovini sa osnovnom školom, 71% ili 514.000 su žene.

Poseban problem za Bosnu i Hercegovinu predstavlja dužina trajanja nezaposlenosti. Od ukupnog broja nezaposlenih osoba u Bosni i Hercegovini prema Anketi o radnoj snazi (213.000), 45% ili 95.000 su osobe koje su nezaposlene četiri i više godina. Ako se analizira vertikalna struktura unutar ženske nezaposlene populacije, onda je udio nezaposlenih žena koje traže posao četiri i više godina 49% ili 52.000 od ukupnog broja nezaposlenih žena. Drugim riječima, svaka četvrta nezaposlena osoba u Bosni i Hercegovini je žena koja posao traži četiri i više godina.

Udio žena samozaposlenica dosta je nepovoljniji u odnosu na muškarce. Od ukupnog broja samozaposlenika u Bosni i Hercegovini, 101.000 su muškarci, a 35.000 su žene, što nam ukazuje da je potrebno stimulirati nivo samozapošljavanja žena kroz posebne programe vlada.

Preporuke

Situaciona analiza predstavlja ključni korak u razumijevanju trenutnog stanja žena na tržištu rada u Bosni i Hercegovini. Ova analiza je pružila uvid u nejednakost, diskriminaciju i druge izazove s kojima se žene suočavaju, pružajući na taj način mogućnost za identificiranje različitih faktora koji utječu na njihovu neaktivnost na tržištu rada, uključujući socioekonomske, kulturne i obrazovne faktore. Također, situaciona analiza je identificirala područja gdje je potrebno intervenirati kako bi se stvorili bolji uslovi za žene na tržištu rada.

Povezujući značaj situacione analize s prijedlozima mjera, predloženo je niz preporuka koje mogu dovesti do unapređenja stanja žena na tržištu rada te u konačnici povećati nivo jednakosti i smanjiti postojeću diskriminaciju.

Preporuka 1:

Implementacija programa za podršku povećanja samopouzdanja i psihološku podršku za žene na tržištu rada

Situaciona analiza je identificirala nizak nivo samopouzdanja, naročito kod radno neaktivnih žena, kao jedan od ključnih problema koji ograničava žene u njihovom poslovnom aktiviranju. Upravo zbog ovog nalaza, prva preporuka se odnosi na implementaciju programa povećanja samopouzdanja i psihološke podrške. Pružanje adekvatnih resursa za savjetovanje i obuku za suočavanje sa stresom je nužno kako bi se poboljšalo psihološko stanje nezaposlenih žena i potaknulo njihovo samopouzdanje. Na ovaj način bi se dodatno mogle zaposliti i nezaposlene ili neaktivne psihologinje, čime bi se dodatno povećala aktivnost i zaposlenje na tržištu rada sa aspekta rodne ravnopravnosti.

Kako bi se savladali izazovi s kojima se žene suočavaju pri ulasku i aktivnom sudjelovanju na tržištu rada, nužno je poduzeti korake za osnaživanje i podršku ženama. Ova preporuka naglašava važnost implementacije programa koji će ženama pružiti podršku u obliku povećanja samopouzdanja i psihološke podrške.

Prvi korak u razumijevanju važnosti ove preporuke je prepoznavanje izazova s kojima se mnoge žene suočavaju na tržištu rada. Kada se žene odluče aktivno sudjelovati u radnoj snazi, suočavaju se s nizom prepreka i neizvjesnosti. Niski stepen samopouzdanja, stres i psihološki pritisak često su prisutni. Razlozi za to mogu biti različiti, uključujući rodne stereotipe, nedostatak podrške, strah od neuspjeha, ali i štetu mentalnom zdravlju izazvanu objektivno lošom socioekonomskom situacijom u kojoj se osoba nalazi i hroničnog manjka sistemske podrške.

Program podrške za povećanje samopouzdanja i psihološku podršku ženama na tržištu rada mora pružiti odgovarajuće resurse za rješavanje ovih izazova, što uključuje:

- 1. Savjetovanje i mentorske programe:** Implementacija ovih programa omogućila bi ženama da dobiju mentorsko vodstvo, „lifecoaching“ i savjetovanje od strane profesionalaca. Mentori bi mogli dijeliti svoja iskustva, pružiti podršku pri donošenju odluka i pomoći u izgradnji

samopouzdanja kod žena koje ulaze na tržište rada. Osim toga, mentorski odnosi mogli bi osigurati strukturu i smjernice za napredak u karijeri.

2. **Obuke za razvoj vještina za suočavanje sa stresom:** Rad može biti stresan, a žene bi trebale imati pristup obukama koje im pomažu da razviju vještine za suočavanje sa stresom i pritiskom. Ove obuke mogu uključivati tehnike za upravljanje stresom, komunikacijske vještine i strategije za održavanje ravnoteže između profesionalnog i privatnog života.
3. **Podrška u teškim socijalnim situacijama:** Pojedine grupe žena se suočavaju s posebnim izazovima, kao što su samohrane majke ili žene koje su primorane da se samostalno brinu o porodici, bez adekvatne podrške sistema. Programi podrške trebaju biti prilagođeni specifičnim situacijama kako bi se osiguralo da žene ne budu spriječene ili ograničene u svom sudjelovanju na tržištu rada. Ovo uključuje pristup fleksibilnim radnim aranžmanima, prilagodbama radnih uslova i podršci porodici.

Implementacija programa podrške povećanju samopouzdanja i psihološke podrške za žene na tržištu rada ključna je za stvaranje poticajnog i inkluzivnog okruženja. Ovi programi će pomoći ženama da lakše prevladaju izazove, razviju svoje vještine i ostvare svoj profesionalni potencijal. Kroz mentorstvo, savjetovanje, obuke i podršku u teškim socijalnim situacijama žene će biti motivirane da aktivno sudjeluju na tržištu rada i postignu uspjeh u svojim karijerama. Ohrabrujući samopouzdanje i podržavajući ravnotežu između porodičnih obaveza i profesionalnih ciljeva, ove mjere će pridonijeti rodnoj ravnopravnosti i ekonomskom osnaživanju žena u Bosni i Hercegovini.

Preporuka 2:

Formalizacija neformalnog rada kroz vaučerizaciju

Preporuka za formalizaciju neformalnog rada kroz vaučerizaciju direktno adresira ovaj problem. Ova mjera osigurava certifikaciju i obuke za radnice koje žele preći u formalni sektor. Pored toga, uloga poslodavaca je ključna i oni bi trebali biti motivirani ili stimulirani da zapošljavaju žene iz neformalnog sektora, što će poboljšati njihovu ekonomsku sigurnost i pružiti im ravnopravne radne uslove.

U cilju povećanja inkluzivnosti i rodne ravnopravnosti na tržištu rada, ključno je usmjeriti napore prema formalizaciji neformalnog rada, posebno u sektorima gdje je značajan broj žena neaktivan. Ova preporuka sugerira da se ova formalizacija može postići primjenom vaučerizacije kao pristupa koji omogućava ženama da steknu potrebne obuke i certifikate kako bi prešle iz neformalnog u formalni sektor, dok bi poslodavci dobili poticaje ili olakšice za zapošljavanje radnica iz neformalnog sektora.

Neformalni rad često je sklon neizvjesnosti, izrabljivanju, niskim primanjima, lošim radnim uslovima i rezultira nedostatkom pristupa sistemu socijalne zaštite. Žene često čine većinu neformalne radne snage, a zbog svoje prisutnosti u ovom sektoru suočavaju se s brojnim izazovima. Formalizacija neformalnog rada znači prelazak iz sive ekonomije u legalno priznat sektor s pravima i obvezama i za radnice i za poslodavce.

Ključna komponenta ove preporuke je upotreba vaučerizacije kako bi se potaknula formalizacija neformalnog rada. Vaučerizacija je proces u kojem se radnicima iz neformalnog sektora pružaju vaučeri ili certifikati koji potvrđuju njihove vještine i kvalifikacije. Ovi vaučeri omogućavaju ženama da dokažu svoju kompetenciju i olakšaju prijelaz u formalni sektor.

Kako bi se potaknulo zapošljavanje radnica iz neformalnog sektora, poslodavcima bi se trebali pružiti poticaji ili olakšice. Ovo može uključivati financijske poticaje, smanjenje poreza ili subvencije za zapošljavanje radnica koje su formalizirale svoj rad. Ovakvi poticaji bi poslodavcima olakšali odluku o zapošljavanju radnica iz neformalnog sektora te bi potaknuli rast formalnih radnih mjesta.

Formalizacija neformalnog rada ima niz prednosti. Prvo, stvara sigurne radne uslove za radnice, uključujući bolje plate, pristup zdravstvenoj i socijalnoj zaštiti te veće mogućnosti za napredovanje. Također, formalizacija osigurava ravnopravnost na tržištu rada, pružajući ženama jednake šanse i prava kao i njihovim muškim kolegama. Osim toga, jačanje formalnog sektora pomaže u smanjenju sive ekonomije i povećava prihode i porezne prihode države.

Ova preporuka ima za cilj formalizaciju neformalnog rada kroz vaučerizaciju, što predstavlja ključnu mjeru za povećanje inkluzivnosti i ravnopravnosti na tržištu rada. Kroz primjenu vaučerizacije ženama se omogućuje lakši prijelaz iz neformalnog u formalni sektor, dok se poslodavcima pružaju poticaji za zapošljavanje ovih radnica.

Preporuka 3:

Uvođenje fleksibilnijeg radnog vremena za žene

Situaciona analiza je istaknula problem neravnoteže između porodičnih obveza i profesionalnog života kao ključni izazov za žene koje žele biti aktivne na tržištu rada. Preporuka za uvođenje fleksibilnijeg radnog vremena direktno se odnosi na ovu potrebu. Fleksibilnost u radnom vremenu omogućava ženama da bolje usklade svoje profesionalne i porodične uloge, potičući ih da budu aktivnije na tržištu rada.

U svrhu poticanja žena da se aktivno uključe na tržište rada, posebno one koje suočavaju s izazovima vezanim uz čuvanje djece, važno je razmotriti uvođenje fleksibilnijeg radnog vremena. Ova ključna mjera ima potencijal osigurati ženama prilagodljivije radno vrijeme, što će im omogućiti lakše usklađivanje s porodičnim obavezama. Implementacija fleksibilnog radnog vremena donosi mnoge prednosti, potiče žene da se aktiviraju na tržištu rada i doprinosi smanjenju stope nezaposlenosti među njima. Ova preporuka ima za cilj stvaranje ravnoteže između porodičnog i profesionalnog života te poticanje rodne ravnopravnosti na tržištu rada.

Žene su često suočene s izazovima kada je riječ o zapošljavanju, posebno ako imaju obaveze čuvanja djece ili neplaćenu njegu drugih članova porodice u društvu koje hronično pati od nepostojanja, nekvalitetnih ili skupih socijalnih usluga. Također, tradicionalni radni modeli s fiksnim radnim vremenom često su neprikladni za žene koje žele uskladiti svoje profesionalne i porodične odgovornosti. To može rezultirati neaktivnošću na tržištu rada i ograničenim mogućnostima napredovanja u karijeri.

Uvođenje fleksibilnijeg radnog vremena pruža rješenje ovim izazovima i problemima. To znači da radnice imaju mogućnost prilagoditi svoje radno vrijeme. Fleksibilnost u radnom vremenu može uključivati rad od kuće, skraćeno radno vrijeme ili promjenjivo radno vrijeme.

Uvođenjem ovakvih fleksibilnih radnih modela mnoge žene će biti ohrabrene da se aktiviraju na tržištu rada. To može potaknuti žene koje su ranije bile neaktivne ili su napustile radnu snagu zbog navedenih razloga da se ponovno zaposle. Fleksibilno radno vrijeme također olakšava trudnicama i mladim majkama da sačuvaju radna mjesta, što je ključno za sprečavanje rodne diskriminacije i osiguranje kontinuirane ekonomske nezavisnosti žena.

Osim što potiče žene da se uključe na tržište rada, uvođenje fleksibilnog radnog vremena omogućava ženama da usklade svoj profesionalni porodični život. Ova ravnoteža je pored gore navedenih strukturnih razloga koji doprinose rodnoj ravnopravnosti također ključna za dugoročno blagostanje i sreću žena te pomaže u sprečavanju iscrpljenosti i stresa povezanog sa stalnim balansiranjem između posla i porodice. Ova preporuka ima značajan utjecaj na postizanje rodne ravnopravnosti na tržištu rada. Omogućavanje ženama da prilagode svoje radno vrijeme pomaže u eliminaciji prepreka koje često sprečavaju žene da napreduju u karijeri. Uvođenje fleksibilnijeg radnog vremena za žene predstavlja ključnu inicijativu koja će poboljšati njihovu participaciju na tržištu rada, potaknuti ravnotežu između porodičnih i profesionalnih obaveza i povećati rodnu ravnopravnost.

Preporuka 4:

Praćenje i evaluacija učinkovitosti mjera poticaja

Situaciona analiza također je istaknula potrebu za stalnim praćenjem i evaluacijom mjera koje se provode kako bi se osigurala njihova učinkovitost. Preporuka za redovno praćenje i evaluaciju učinkovitosti mjera poticaja za aktiviranje žena na tržištu rada direktno se oslanja na ovu potrebu. Multisektorska saradnja sa svim ranije navedenim akterima u procesu evaluacije osigurava da se mjere prilagode prema stvarnim potrebama radnica. Kako bi se osigurala uspješnost i ispravile eventualne slabosti novih mjera poticaja za aktiviranje žena na tržištu rada, ključno je provoditi redovito praćenje i evaluaciju njihove efikasnosti. Ova preporuka postavlja temelj za uspješno provedene mjere i održavanje njihove relevantnosti u svjetlu promjenjivih potreba i okolnosti.

Praćenje i evaluacija su ključni koraci u osiguravanju da mjere poticaja za aktiviranje žena na tržištu rada donose željene rezultate. Bez adekvatnog praćenja i evaluacije, teško je utvrditi učinkovitost tih mjera i identificirati potrebne prilagodbe ili poboljšanja. Osim toga, mjere poticaja ne smiju biti statične, već one trebaju evoluirati kako bi odražavale promjenjive potrebe žena na tržištu rada.

Ključna komponenta ovog procesa je saradnja sa stručnjacima, sindikatima, vladinim i nevladinim organizacijama. Stručnjaci mogu pružiti vrijedne uvide i analize o učinkovitosti mjera, dok sindikati i nevladine organizacije mogu služiti kao glas radnica. Ovaj partnerski pristup osigurava da se svi relevantni aspekti razmatraju tokom evaluacije i da se mjere prilagode prema stvarnim potrebama radnica.

Proces evaluacije treba uključivati analizu snaga i slabosti mjera poticaja. Na temelju dobivenih podataka može se prepoznati šta je funkcioniralo dobro i šta je potrebno poboljšati. Na primjer, ako se ustanovi da je program obuke za žene bio uspješan u povećanju njihove zaposlenosti, može se razmotriti širenje tog programa ili sličnih inicijativa. S druge strane, ako se otkriju nedostaci, može se razmisliti o prilagodbama ili zamjeni mjera koje nisu ispunile očekivanja.

Kroz praćenje i evaluaciju također je moguće identificirati potencijalne rodne nejednakosti ili nepravde u provedbi mjera. Ovo omogućava brzu intervenciju kako bi se osigurala inkluzivnost i ravnopravnost na tržištu rada. Na primjer, ako se utvrdi da su određene skupine žena ili regije zapostavljene, mogu se poduzeti posebni koraci kako bi se riješila ova pitanja.

Preporuka 5:

Društveno investiranje u ekonomiju brige

Investiranje u ekonomiju brige ima potencijal da značajno doprinese ekonomskom razvoju Bosne i Hercegovine, posebno s obzirom na unaprjeđenje ravnopravnosti žena. Kroz ulaganje u sektore zdravstva, obrazovanja i socijalne zaštite, zemlja može ostvariti niz pozitivnih efekata. Prvo, to će unaprijediti ljudski kapital, čime se podstiče ravnopravnost žena na tržištu rada. Drugo, investicije u ove sektore smanjit će socijalne nejednakosti, pridonoseći boljoj integraciji žena u ekonomsku aktivnost i društvo općenito.

Posebno, preporuka je da se usmjere dodatni naponi na poticanje ženskog poduzetništva kroz stvaranje okruženja koje podržava žene u svim fazama njihove karijere. To uključuje pristup obrazovanju i mentorstvu za žene poduzetnice, kao i osiguranje jednakih prava i prilika na radnom mjestu.

Kako bi se ostvario navedeni cilj, potrebna je zajednička saradnja vlasti, privatnog sektora i međunarodnih organizacija da zajedno rade na implementaciji ovih preporuka kako bi podržali investicije u ekonomiju brige, posebno u kontekstu postizanja ravnopravnosti žena.

Preporuka 6:

Politički dijalozi i uvođenje inovativnih modela socijalnih usluga za adresiranje pitanja ekonomije brige u svrhu ojačavanja pozicije žena na tržištu rada u BiH

UNDP-ov Izvještaj o humanom razvoju o socijalnoj uključenosti u BiH iz 2021. podacima potkrepljuje činjenicu da je ogroman izazov loš kvalitet i pristupačnost socijalnih usluga ili nedostatak istih u kombinaciji sa velikim oslanjanjem na žene u oblasti brige i njege zbog tradicionalnih društvenih normi koje ovaj posao tretiraju kao neplaćenu, rodno uslovljenu obavezu tipično namijenjenu ženama. Istraživanje koje je 2020. godine provela Agencija za ravnopravnost spolova Ministarstva za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine, pokazalo je da u 93% parova pokrivenih istraživanjem, žene obavljaju sve ili većinu rutinskih kućanskih poslova. U istraživanju UNDP-a i UNICEF-a „Procjena posljedica COVID-19 na društvo u Bosni i Hercegovini“¹⁷ se navodi da 75% žena u BiH više vremena troši na kućne poslove i poslove brige i njege, te da su žene podnijele disproportionalno veći danak krize.

S obzirom na situaciju, potrebno je:

- ▶ Nastaviti sa političkim dijalozima koji uključuju Agenciju za ravnopravnost spolova Ministarstva za ljudska prava i izbjeglice BiH, donosiocima odluka i aktere javnog sektora, međunarodne i nevladine organizacije i privatni sektor u svrhu uvođenja konkretnih reformskih mjera i podizanja svijesti o tome da je ekonomija brige sastavni dio ekonomije, te nastaviti čvrsti fokus na orodnjavanje i integriranje principa rodne ravnopravnosti u sistem socijalne zaštite, socijalnih usluga i sistema tržišta rada. Pri tome treba graditi neraskidivu vezu između socijalnih i ekonomskih pitanja uz principe rodne ravnopravnosti kao integratora koji ih objedinjuje i stavlja u službu unaprjeđenja kvaliteta života žena i muškaraca u BiH. Socijalna pitanja je neophodno unijeti u sve ekonomske dijaloge.

- ▶ Kreirati nove inovativne modele i partnerstva između relevantnih vladinih institucija i tijela, nevladinog i privatnog sektora i međunarodnih organizacija za implementaciju inovativnog sistema socijalnih usluga koji uključuju brigu o djeci, mrežu centara za dnevno zbrinjavanje, sadržaje za osobe s invaliditetom i starije osobe kojima su potrebni pomoć i njega te usluga privremene njege radi predaha uobičajenog njegovatelja.

Preporuka 7:

Jačanje položaja žena koje su već aktivne na tržištu rada uvođenjem standarda za jačanje rodne ravnopravnosti unutar institucija javnog i privatnog sektora

Kreiranje okruženja za smanjenje rodni razlika i osiguravanje ravnopravnosti spolova na radnom mjestu je obaveza prema Zakonu o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini i Gender akcionom planu Bosne i Hercegovine (oblasti rada i zapošljavanja i pristupa svim resursima, te člana 22. – obaveza rodno razvrstane statistike), kao i drugim domaćim i međunarodnim standardima. Kako bi se suprotstavilo izazovima sa kojima se suočavaju žene koje su već aktivne na tržištu rada i spriječilo dalje produbljivanje ekonomskih nejednakosti, potrebno je poduzeti aktivnosti usmjerene na stvaranje boljeg ambijenta i jačanje položaja žena na tržištu rada. UNDP i Agencija za ravnopravnost spolova Ministarstva za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine su u 2022. godini počeli sa implementacijom Pečata rodne ravnopravnosti za javna i privatna preduzeća. Pečat rodne ravnopravnosti za privatna preduzeća postavlja standarde u oblasti jednakih mogućnosti i uključuje sveobuhvatnu metodu koju je UNDP razvio i implementirao u 12 zemalja uključujući preko 1,800 kompanija širom svijeta, kako bi se izvršila promjena u organizacijskoj kulturi, uvođenjem politika i praksi za osiguranje rodne ravnopravnosti, a time i dostojanstvenih uslova rada za žene. Pečat nudi privatnim preduzećima okvir za jačanje organizacionih mehanizama za uvođenje ravnopravnosti spolova kako bi se umanjile rodne razlike i stvorili pravedni uslovi rada za žene i muškarce. Osim toga, standard rodne ravnopravnosti pruža kompanijama informacije i alate kako bi postali agenti promjena nudeći radne uslove koji promovišu ravnopravnost spolova, uz povećanje njihove produktivnosti i ekonomske dobiti. Dosadašnja iskustva pokazuju da kombinovani efekti podizanja svijesti o ravnopravnosti spolova, izgradnja kapaciteta i participativnih procesa koji se uspostavljaju tokom implementacije standarda rodne ravnopravnosti, pored poboljšanja položaja žena na radnom mjestu, često rezultiraju i poboljšanjem produktivnosti za kompaniju, smanjenjem izostanaka s posla i osiguravanjem inkluzivnijeg radnog okruženja za sve. Takođe, dostizanje ciljeva standarda uključenih u Pečat pozitivno utiče na sveukupnu konkurentnost i poslovanje privatnog preduzeća, kako na domaćem, tako i na inostranom tržištu. Preporučuje se produbljivanje i širenje rada na implementaciji Pečata institucija javnog i privatnog sektora u BiH, pod vodstvom Agencije za ravnopravnost spolova Ministarstva za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine, u saradnji sa UNDP-om.

Preporuka 8:

Rad na otklanjanju rodni stereotipa

Inicijative poput Foruma žena za razvoj potvrđuju da je potreban kontinuiran rad na osvještavanju i otklanjanju rodni stereotipa, transformaciji patrijarhalnih društvenih normi, i sprečavanju retrogradni trendova kada je u pitanju položaj žena i djevojaka u društvu i na tržištu rada. Paralelan rad na ovim pitanjima će ubrzati rad na otklanjanju strukturnih prepreka koje usporavaju rad na postizanju *de facto* rodne ravnopravnosti uprkos dugogodišnjem radu na *mainstreaming-u*, rodnoosjetljivom zakonodavstvu, primjeni kvota i neumornom radu nadležni institucija i nevladinog sektora.

Endnotes

- 1 **UNDP – Mapa puta – Ekonomija brige i socijalne inovacije (2022).** Dostupno na: <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/ba/Mapa-puta-Ekonomija-brige.pdf>
- 2 **UNDP, UNICEF – Procjena posljedica Covid-19 na društvo u Bosni i Hercegovini- treće anketno istraživanje (2022).** Dostupno na: <https://www.undp.org/bs/bosnia-hercegovina/publications/procjena-posljedica-covid-19-na-dru%C5%A1tvo-u-bosni-i-hercegovini-tre%C4%87e-anketno-istra%C5%A1tvanje.pdf>
- 3 **UNDP, An Intersectional Analysis of the Differential Impact of the COVID-19 Crisis and Inflation on Women in Bosnia and Herzegovina.** Dostupno na: <https://www.undp.org/bosnia-herzegovina/publications/intersectional-analysis-differential-impact-covid-19-crisis-and-inflation-women-bosnia-and-herzegovina>
- 4 **UNDP – Nacionalni izvještaj o humanom razvoju za 2020. godinu: Socijalna uključenost u Bosni i Hercegovini (2021).** Dostupno na: <https://www.undp.org/bs/bosnia-herzegovina/publications/nacionalni-izvjestaj-o-humanom-razvoju-za-2020-godinu-socijalna-ukljucenost-u-bosni-i-hercegovini>
- 5 **Agencija za statistiku BiH – Anketa o radnoj snazi I kvartal 2023.** Dostupno na: https://bhas.gov.ba/data/Publikacije/Saopštenja/2023/LAB_00_2023_Q1_2_BS.pdf
- 6 **Agencija za statistiku BiH – Anketa o radnoj snazi: Vremenske serije o strukturi radne snage (2023).** Dostupno na: https://bhas.gov.ba/data/Publikacije/VremenskeSerije/LAB_06.xls
- 7 **Aspen Institut – White paper 2023.** Dostupno na: <https://www.aspeninstitute.de/wp-content/uploads/BiH-Publication.pdf>
- 8 **UNDP – Nacionalni izvještaj o humanom razvoju za 2020. godinu: Socijalna uključenost u Bosni i Hercegovini (2021).**
- 9 **Agencija za statistiku BiH – Anketa o radnoj snazi: Vremenske serije o strukturi radne snage (2023).** Dostupno na: https://bhas.gov.ba/data/Publikacije/VremenskeSerije/LAB_10.xls
- 10 **Agencija za statistiku BiH – Anketa o radnoj snazi: Vremenske serije o strukturi radne snage (2023).** Dostupno na: https://bhas.gov.ba/data/Publikacije/VremenskeSerije/LAB_20.xls
- 11 **Agencija za statistiku BiH – Anketa o radnoj snazi: Vremenske serije o strukturi radne snage (2023).** Dostupno na: https://bhas.gov.ba/data/Publikacije/VremenskeSerije/LAB_23.xls
- 12 **Agencija za statistiku BiH – Anketa o radnoj snazi: Vremenske serije o strukturi radne snage (2023).** Dostupno na: https://bhas.gov.ba/data/Publikacije/VremenskeSerije/LAB_27.xls
- 13 **Agencija za statistiku BiH – Anketa o radnoj snazi: Vremenske serije o strukturi radne snage (2023).** Dostupno na: https://bhas.gov.ba/data/Publikacije/VremenskeSerije/LAB_14.xls
- 14 **Agencija za statistiku BiH – Anketa o radnoj snazi: Vremenske serije o strukturi radne snage (2023).** Dostupno na: https://bhas.gov.ba/data/Publikacije/VremenskeSerije/LAB_25.xls
- 15 **Agencija za statistiku BiH – Anketa o radnoj snazi: Vremenske serije o strukturi radne snage (2023).** Dostupno na: https://bhas.gov.ba/data/Publikacije/VremenskeSerije/LAB_12.xls
- 16 **Službeni glasnik BiH; Zakon o sistemu državne pomoći (2012).** Dostupno na: <http://www.szdp.gov.ba/data/dokumenti/pdf/Zakon%20o%20sustavu%20DP%20BOS.pdf>
- 17 **UNDP - 3rd Social Impact Assessment of COVID-19 in Bosnia and Herzegovina (2022).** Dostupno na: <https://www.undp.org/bosnia-herzegovina/publications/3rd-social-impact-assessment-covid-19-bosnia-and-herzegovina>

