

# EKONOMSKO OSNAŽIVANJE ŽENA

Anisa Bašović i Jelena Pekić



# EKONOMSKO OSNAŽIVANJE ŽENA

Anisa Bašović i Jelena Pekić

Sarajevo, mart 2016. godine

## UVOD

U sažetom, kritičkom i grubom opisu Bosna i Hercegovina se može opisati kao zemlja u tranziciji, zemlja koju karakteriše stagnacija ekonomskog i društvenog razvoja, gdje još uvijek vladajuće političke elite desnog bloka u fokus svih dešavanja stavljaju vjerske i etničke podjele i tzv. „pitanja od nacionalnog interesa“. Na margini su stvarni problemi društva: nezaposlenost, siromaštvo i korupcija. U nizu brojnih negativnih trendova svoje mjesto je našla i *rodna nejednakost*. Cilj javne politike „*Ekonomsko osnaživanje žena*“ je da ukažemo na problem rodne nejednakosti na tržištu rada sa jedne strane, te damo doprinos aktueliziranju stvarnih problema i rješavanju gorućeg problema nezaposlenosti žena u Bosni i Hercegovini, sa aspekta koje zagovaraju i promovišu lijeve, socijaldemokratske politike.

U Bosni i Hercegovini rijetko možete vidjeti ženu na rukovodećim pozicijama u državnim firmama, upravnim odborima, izvršnim tijelima, te bilo kojim značajnim pozicijama u privatnom, javnom i političkom sektoru. Prema podacima iz 2013-te godine u 59 institucija BiH na najvišim rukovodećim pozicijama nalazi se 31,6% žena, na pozicijama zamjenica 24,3% je žena, a na mjestima pomoćnica 47,8% je žena.<sup>1</sup> Zasiurno ćete vidjeti veliki broj nezaposlenih žena u domaćinstvu. Neplaćeni rad kao što je kuhanje, pranje, briga o djeci i mnoge druge aktivnosti žena nisu uzimane u obzir kod pisanja politika i zakona. Žene bi imale znatno veće plate od muškaraca kada bi primale tržišne novčane naknade za njihov neplaćeni rad.<sup>2</sup>

Svakoj ženi treba omogućiti jednak pristup tržištu rada i priliku za zaposlenje, što je danas često zanemareno, pa aktuelni programi zapošljavanja nemaju rodnu dimenziju, niti u fokus svojih programa stavljaju zapošljavanje žena, iako su žene „definisane“ kao teže zapošljiva kategorija stanovništva.<sup>3</sup> Sve to doprinosi lošoj ekonomskoj poziciji žena.

Naša analiza nudi pregled aktuelnih politika u oblasti ekonomskog osnaživanja žena, pregled njihove (ne)efikasnosti i (ne)korisnosti za rješavanje problema nezaposlenosti, te predstavlja rješenja/programe i mjere koje u ovoj oblasti nude politička ljevica i socijaldemokratske vlade. Fokus je stavljen na ulogu aktivistica socijaldemokratske orijentacije koje svojim vlastitim angažmanom uz primjenu različitih alata mogu doprinijeti rješavanju problema nezaposlenosti i aktueliziranja pitanja rodne nejednakosti na tržištu rada, što će doprinjeti ekonomskom osnaživanju žena. U zaključku politike je dat pregled preporuka za unaprijeđenje stanja u predmetnoj oblasti sa fokusom na ekonomsko osnaživanje žena kroz *programe cjeloživotnog učenja* i *programe podrške ženskom poduzetništvu* kao mehanizmima podrške zapošljavanju teže zapošljivih kategorija žena.

---

<sup>1</sup> <http://www.mojportal.ba/novost/150977/U-bh.-institucijama-na-najvisim-rukovodecim-pozicijama>

<sup>2</sup> Izvor: <http://www.sezamweb.net/hr/diskriminacija/>

<sup>3</sup> <http://fmrsp.gov.ba/s/images/stories/Strategija%20zaposljavanja%20FBiH%20Ministarstvo.pdf>

## NEZAPOSLENOST: KLJUČNI SOCIO-EKONOMSKI PROBLEM U BIH

Nezaposlenost je jedan od ključnih socio-ekonomskih problema u Bosni i Hercegovini, gdje se dosadašnje mjere i politike očigledno nisu pokazale dovoljno efikasnim na što ukazuju i podaci o broju nezaposlenih. Krajem 2013. godine evidentirano je 553.481 nezaposlenih lica (administrativni podaci)<sup>4</sup> u BiH, pri čemu dati broj predstavlja ukupno registrovanu nezaposlenost, dok većina evidentiranih nezaposlenih osoba zapravo i ne traži posao i neaktivna je na tržištu rada, te su registrovani kao nezaposlena lica sa ciljem ostvarivanja prava kao što je zdravstveno osiguranje. Procjene upućuju da zapravo broj nezaposlenih u BiH iznosi oko 27% radno sposobnog stanovništva, te da oko 200.000 osoba zaista i spada u nezaposleno, radno sposobno stanovništvo.

Problem nezaposlenosti jeste i treba da bude ključni prioritet lijevih politika i političkog djelovanja socijaldemokrata i socijaldemokratkinja. Dodatni argument zašto socijaldemokratkinje trebaju biti nositeljice i inicijatorice javnih politika o zapošljavanju sa fokusom na žene jeste i činjenica da je *stopa nezaposlenosti žena za 3-4% veća od stope nezaposlenosti muškaraca*, te da su žene *manje aktivne na tržištu rada* u potrazi za poslom (stopa aktivnosti muškaraca je 55%, a žena 35% za period 2011.-2013.)<sup>5</sup>, kao i da *aktuelne mjere za smanjenje nezaposlenosti nisu rodno osjetljive*. Mali je broj žena koje pokušavaju "ući" na tržište rada, a one koje pokušavaju imaju značajno manje šanse za zaposlenje od muškaraca. Nije neobična pojava da su preduslovi za posao bračno stanje i planiranje porodice/trudnoća.

*Tabela 1. Prikaz stope aktivnosti, zaposlenosti i nezaposlenosti prema spolu, za period 2011.-2013., Bosna i Hercegovina, anketni podaci*

	MUŠKARCI			ŽENE		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013
Stopa aktivnosti	55,9	56,4	55,3	32,8	32,6	35,2
Stopa zaposlenosti	41,3	41,5	40,6	23,0	22,6	23,0
Stopa nezaposlenosti	26,1	26,4	26,5	29,9	30,7	29,0

*Izvor: Izvještaj o radnoj snazi, Agencija za statistiku BiH, 2013*

Žene čine polovinu stanovništva BiH, kao i većinu nezaposlenog stanovništva naše zemlje. Sa stanovišta nivoa obrazovanja i zapošljivosti žena, jedno od istraživanja Federalnog zavoda za statistiku pokazalo je da je broj zaposlenih žena sa određenim stepenom obrazovanja gotovo u pravilu manji od broja zaposlenih muškaraca istog nivoa obrazovanja.

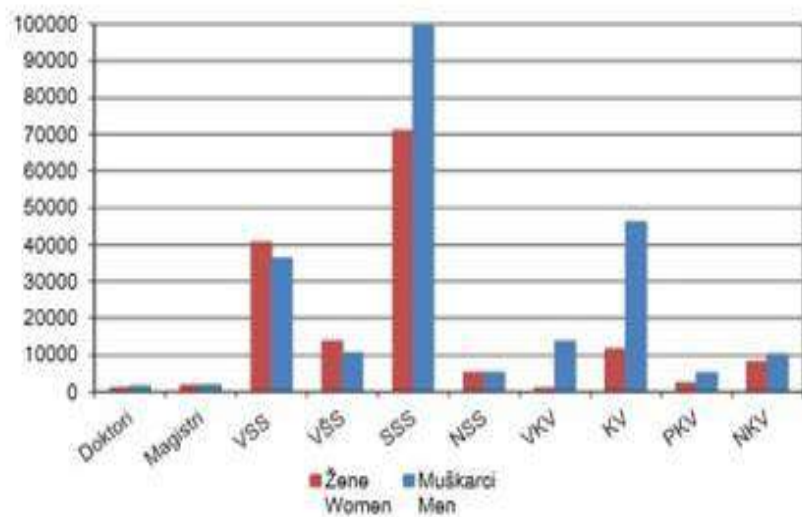
<sup>4</sup> Izvor: Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine.

<sup>5</sup> Anketa o radnoj snazi, Agencija za statistiku BiH, 2011., 2012., 2013.

Dostupno na: [http://www.bhas.ba/?option=com\\_content&view=article&id=113=ba](http://www.bhas.ba/?option=com_content&view=article&id=113=ba)

*Tabela 2. Pregled broja zaposlenih prema stepenu stručnog obrazovanja i spolu u FBiH, mart 2013.*

	ŽENE	MUŠKARCI
UKUPNO	153 254	226 345
Doktorice / Doktori	928	1 500
Magistrice / Magistri	1 630	1 754
VSS	40 580	36 208
VŠS	13 714	10 424
SSS	70 980	99 380
NSS	5 236	5 239
VKV	851	13 759
KV	11 547	46 105
PKV	2 248	5 112
NKV	8 098	10 118



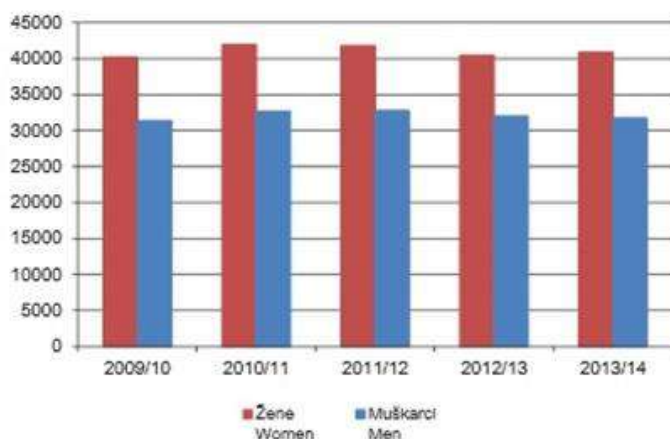
*Izvor: Žene i muškarci u Federaciji BiH, Federalni zavod za statistiku, 2014. Dostupno na:*

<http://www.fzs.ba/Gender2014.pdf>

Dva segmenta u kojima su žene zastupljenije od muškaraca su žene sa završenom visokom i višom stručnom spremom. Interesantno je to da se povećava broj zaposlenih žena sa VSS u odnosu na muškarce, što može biti nagovještaj budućih promjena trendova na tržištu rada.

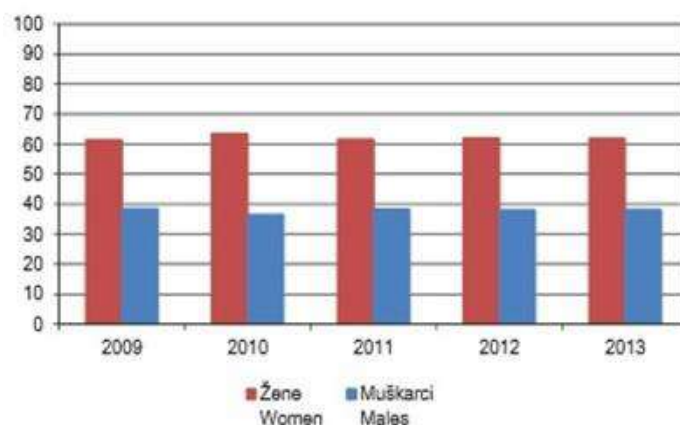
Tabela 3. Pregled broja studenata i diplomiranih studenata spolu u FBiH, mart 2013.

	UKUPNO		OD TOGA REDOVNIH	
	ŽENE	MUŠKARCI	ŽENE	MUŠKARCI
2009/10	40 206	31 404	31 212	29 089
2010/11	41 943	32 651	33 035	25 361
2011/12	41 798	32 767	33 315	25 638
2012/13	40 490	31 970	31 695	24 236
2013/14	40 869	31 732	32 332	24 458



GODINA	UKUPNO	ŽENE	MUŠKARCI	%	
				ŽENE	MUŠKARCI
2009	10 096	6 209	3 887	61.5	38.5
2010	11 350	7 207	4 143	63.5	36.5
2011	11 209	6 918	4 291	61.7	38.3
2012	12 231	7 581	4 650	62.0	38.0
2013	13 491	8 341	5 150	61.8	38.2

### Diplomirani studenti



Izvor: *Žene i muškarci u Federaciji BiH, Federalni zavod za statistiku, 2014. Dostupno na: <http://www.fzs.ba/Gender2014.pdf>*

Takođe navodi se da jedan od ključnih razloga nezaposlenosti žena jeste gubljenje socijalističke ideologije i pristupa radu i prelaz na kapitalizam koji se očituje kroz privatizacije firmi i tešku tržišnu borbu, a što dovodi do slabe pozicije žene na tržištu rada. "Kapitalizam nije otrgnuo ženu od domaćeg ognjišta bacivši je u društvenu proizvodnju ne bi li je emancipirao, već ju je eksploatirao okrutnije nego muškarca, tako da je bio oprezan da ne svrgne ekonomske, legalne, političke i moralne barijere koje je podigao kako bi je osamio u bračnom prebivalištu. Žena, eksploatirana od strane kapitala, podnosi bijedu slobodnog radnika i uz to nosi lance svoje prošlosti. Njezina ekonomska bijeda se pogoršala: umjesto da je izdržavaju otac ili muž, čijoj vladavini je i dalje podređena, ona je obavezna da zarađuje za svoj život; pod izlikom da ona ima manje potreba od muškarca, njezin rad je manje plaćen; a kada se njezin dnevni rad u dućanu, uredu ili školi završi, rad u kućanstvu tek počinje. Majčinstvo, ta sveta i najviša društvena funkcija, u kapitalističkom društvu postaje uzrokom strašne mizerije, ekonomske i fiziološke."<sup>6</sup>

Slijedeći problem je problem koji bi se mogao nazvati „kultura življenja“. Nije neobično da se na području bivše Jugoslavije, danas na području BiH, žene posmatraju kao porodilje, domaćice, čistačice i odgajateljice. Patrijarhalni sistem i rodni stereotipi značajno ograničavaju položaj žene na tržištu rada. Stereotipne uloge žena utiču i na same žene. Sama činjenica da su žene biološki predodređene da budu majke predstavlja svojevrsnu prepreku, jer ako žena nije ujedno već i majka, poslodavac će radije odabrati za istu poziciju ženu koja je osnovala porodicu i završila reprodukciju ili pak zaposliti muškarca.

---

<sup>6</sup> P. Lafargue, „The Woman Question“, marxist.org

Najbolji pokazatelj su poslovi na koje se žene prijavljuju i škole koje završavaju. Opće je uvjerenje da su žene odgovornije, pažljivije, brižnije te snalažljivije u rješavanju problema. Zbog ovih vjerovanja, pa čak i njihovih ubjeđenja, vrlo lako ih pronalazimo u oblastima zdravstva, sudstva i obrazovanja. Iako u ovim oblastima čine većinu, rukovodeće pozicije su ipak uglavnom u nadležnosti muškaraca.

Imajući u vidu gore navedeno, ne čudi da se prilikom definisanja termina teže zapošljive kategorije stanovništva, pored definisanih kategorija, kao što su dugotrajno nezaposlena lica, starija lica, mladi, osobe sa invaliditetom, itd., često uključuju i žene. Dodatno, zahvaljujući različitim autorima i klasifikacijama, razlikujemo i slijedeće kategorije teže zapošljivih žena:

- žene koje su dugotrajno nezaposlene - dugoročnom nezaposlenošću smatra se nezaposlenost duža od godinu dana;
- nezaposlene žene preko 40 godina starosti;
- nezaposlene žene s niskim stepenom obrazovanja;
- mlade žene (koje po prvi put traže posao);
- (samohrane) majke;
- žene samostalne poduzetnice;
- žene iz ruralnih područja;
- pripadnice nacionalnih manjina;
- žene sa invaliditetom;
- ostale ugrožene skupine žena.

Stoga će fokus naše analize biti šire postavljena ciljna skupina, koja obuhvata sve gore navedene kategorije teže zapošljivih žena. Fokus grupom u kojoj su sudjelovale aktivice socijaldemokratske partije i nevladinih organizacija, a koje imaju iskustva u radu sa programima zapošljavanja, prioritet je stavljen na dva instrumenta aktivnih politika: ekonomsko osnaživanje žena kroz cjeloživotno učenje i podrška ženskom poduzetništvu kao mjerama koje će dovesti do povećanja stope aktivnosti žena na tržištu rada i smanjenja njihove nezaposlenosti, te samim tim bolje ekonomske pozicije žene.

## TRENTNE POLITIKE EKONOMSKOG OSNAŽIVANJA ŽENA

Trenutne politike koje provode agencije za zapošljavanje, tačnije zavodi i službe na svim nivoima organizovanja u Bosni i Hercegovini, te vlade i nadležna ministarstva, nisu rodno osjetljive, te rijetko imaju programe isključivo namjenjene podršci zapošljavanju žena, naročito ako se uzme u obzir i činjenica da se prilikom razmatranja uspjeha i rezultata pojedinih programa, pitanje jednakog sudjelovanja žena i muškaraca ne koristi kao jedan od parametara procjene. Sa druge strane, u samim nazivima programa se ne koristi terminologija koja bi dodatno ukazala na to da su programi namjenjeni isključivo ženama ili da šalju dodatnu poruku ženama, kao što je to slučaj sa programima namijenjenim mladima.



U ovoj oblasti su najviše zastupljeni programi sufinansiranja samozapošljavanja, programi zapošljavanja pripravnika, programi sufinansiranja zapošljavanja kod poslodavaca u različitim privrednim djelatnostima, programi namjenjeni mladima i osobama starije životne dobi.

Prema dostupnim podacima, kada su u pitanju *programi samozapošljavanja*, u koje spada i mjera *podrške razvoju poduzetništva*, oko 70% osoba uključenih u program, se nakon isteka trajanja programa vrati na biro, što ukazuje na potrebu dodatne intervencije i uvođenja novih mjera za razvoj ženskog poduzetništva.

Sa druge strane programi sufinansiranja pripravnika, i to pripravnika VSS, su se pokazali efikasnim. Programi *pripreme i obuke za rad* kao što je „*Program pripreme za rad kroz obuku, stručno osposobljavanje i usavršavanje*“ koje provodi Federalni zavod za zapošljavanje pokazali su se najefikasnijim i upravo ovdje je uključena komponenta neformalnog obrazovanja, odnosno cjeloživotnog učenja.

Pregled efikasnosti pojedinih programa na primjeru Službe za zapošljavanje Kantona Sarajevo je dat u nastavku, za period 2013. godine:

Naziv programa	Planirana sredsta	Zaposleno osoba	Efekti
Program sufinansiranja zapošljavanja pripravnika	22.169.440 KM	3525	Po isteku sufinansiranog perioda u radnom odnosu kod poslodavaca kod kojih su bili zaposleni ostalo je 1105 pripravnika dok se njih oko 300 zaposlilo kod drugog poslodavca, te pripravniki staž za oko 850 pripravnika je još u toku
Program sufinansiranja samozapošljavanja	3.440.000 KM	344	Po isteku sufinansiranog perioda djelatnost su zadržale 183 osobe
Program sufinansiranja zapošljavanja osoba starijih od 40 godina	600.000 KM	187	Po isteku sufinansiranog perioda u radnom odnosu je ostalo 66 osoba
Program sufinansiranja samozapošljavanja Mladi poduzetnik	91.000 KM	13	Po isteku sufinansiranog perioda djelatnost je zadržalo 8 osoba
Program sufinansiranja zapošljavanja 300	520.266 KM	252	Po isteku sufinansiranog perioda u radnom odnosu ostale su 3 osobe, a 13 njih se zaposlilo kod drugog poslodavca dok se 10 osoba nije vratilo na evidenciju

Program sufinansiranja zapošljavanja i samozapošljavanja žena i druge teško upošljive kategorije	1.207.000 KM	111 zaposleno 135 samozapošljavanja	Po isteku sufinansiranog perioda u radnom odnosu ostale su 82 žene, a 78 žena koje su dobile sredstva za samozapošljavanje po isteku sufinansiranog perioda zadržale su djelatnost.
--	--------------	--	---

*Preuzeto iz: Prvi koraci ka reformi u sektoru zapošljavanja, Služba za zapošljavanje Kantona Sarajevo, 2014.*

Postoji mali broj aktualnih programa podrške razvoju ženskog poduzetništva i ako postoje izdvojeno je nedovoljno finansijskih sredstava sa veoma malim učinkom. U 2013-toj godini u Kantonu Sarajevo odvojeno je svega 91.000 KM za program samozapošljavanja pod nazivom „Mladi poduzetnik“. Zaposleno je tek 13 osoba, a po isteku sufinansiranog perioda posao je zadržalo 8 osoba, dok je u programu direktno namjenjenim ženama od 135 samozaposlenih žena, 78 žena je nakon isteka programa zadržalo djelatnost.

Kao što se može primjetiti u datoj tabeli, podaci nisu rodno razvrstani, te agencije/službe za zapošljavanje generalno nemaju „naviku“ podatke rodno razvrstati, niti vode računa o jednakoj zastupljenosti oba spola prilikom izbora korisnika programa. Izuzetak su podaci o programima u kojima direktno i jedino sudjeluju žene.

Primjer oglednih biroa, uspostavljenih u pojedinim opštinama u Kantonu Sarajevo i Republici Srpskoj, zatim uspostavljanje klubova za traženje posla na području cijele BiH koji su podržali inostrani partneri predstavljaju dodatni argument efiksnosti mjera iz oblasti neformalnog obrazovanja i cjeloživotnog učenja. Ovakav vid aktivnosti doprinosi povećanju prije svega nivoa usluga koje pomenute službe nude, te aktivnosti na tržištu rada korisnika i korisnica datih programa, te rješavanje njihovog pitanja nezaposlenosti i ekonomskog osnaživanja žena.

U Republici Srpskoj, sredinom juna 2009. godine je usvojen Zakon o obrazovanju odraslih, te 2010. godine izmjene i dopune istog zakona, a kojima je uspostavljen Zavod za obrazovanje odraslih, koji je nadležna institucija za datu oblast. U skladu sa zakonom samo verifikovane institucije mogu da provode programe obuke i do sada je registrovano 47 verifikovanih obrazovnih institucija. Za razliku od Republike Srpske, u Federaciji BiH je krajem aprila 2014. godine usvojen nacrt Zakona o principima obrazovanja odraslih, dok je situacija po kantonima različita. U većini kantona još uvijek nije usvojen pomenuti zakon ili je u fazi usvajanja, dok je u Unsko-sanskom, Tuzlanskom i Zeničko-dobojskom kantonu završena procedura usvajanja zakona. Kvalitetna implementacija i potpuna primjena ovog zakona su od velike važnosti za dalji razvoj i uticaj programa cjeloživotnog učenja na nivo zapošljivosti stanovništva, a naročito žena.

Edukativni programi namjenjeni ženama se često realizuju ad hoc, bez ozbiljne analize stvarnih potreba na tržištu rada i što je najvažnije bez mogućnosti prakse i praktičnog rada u kompanija gdje se stečena znanja i vještine mogu primjeniti.

## SOCIJALDEMOKRATIJA I EKONOMSKO OSNAŽIVANJE ŽENA

*Ekonomsko osnaživanje žena kroz cjeloživotno učenje i podrška razvoju poduzetništva* može biti dodatna osnova ekonomskog i socijalnog razvoja države. Socijaldemokratija kao politički koncept koji zastupa interese radnika, sa jedne strane, te nezaposlenih, kao marginalizovanih skupina u društvu, sa druge strane, u fokus svoga djelovanja mora staviti promociju aktivnih politika zapošljavanja, pri čemu svaki program aktivne politike zapošljavanja mora biti rodno osjetljiv, te voditi ka ekonomskom oslobađanju i osnaživanju žena.

*Socijaldemokratska partija BiH* u svom Programu<sup>7</sup> ističe „opredjeljenje za jednakopravno učešće žena u svim javnim, kulturnim, društvenim i političkim aktivnostima“, te da se SDP BiH „zalaže za povećanje zaposlenosti žena, promovisanje ženskog poduzetništva, usklađivanje profesionalnog i privatnog života, jednaku platu za isti rad ili rad jednake vrijednosti...“ Dalje, SDP BiH naglašava da je osnovni preduslov ravnopravnosti upravo unapređenje ekonomske nezavisnosti žena: „Žene i muškarci moraju da imaju mogućnost zapošljavanja, napredovanja i stručnog usavršavanja pod jednakim uslovima.“ Posebno mjestu u Programu SDP BiH, zauzimaju aktivne politike zapošljavanja za koje „treba izdvajati javni novac i osigurati aktivnu ulogu javnih institucija za njihovu promociju kod poslodavaca.“

U Programu *Socijaldemokratske partije Srbije*<sup>8</sup> se takođe naglašava „unapređenje ekonomske nezavisnosti žena“ kao osnove rodne ravnopravnosti, te kada su u pitanju aktivne politike zapošljavanja naglašava se njihova primjena „za pospješivanje zapošljavanja pripadnika ranjivih društvenih grupa“ i “uvećanje subvencija poslodavcima koji zasnuju radni odnos sa pripadnicima ranjivih društvenih grupa“ kao jedna od konkretnih mjera.

*Demokratska partija Srbije* u svom Programu<sup>9</sup> ističe da “država treba da donese program za smanjenje nezaposlenosti, obezbjedi sredstva za njegovu realizaciju i utvrdi mjere.”

Takođe, izborni programi socijaldemokratskih političkih partija sadrže odrednice rodne ravnopravnosti, ekonomskog osnaživanja žena i rješavanje pitanja problema nezaposlenosti. *Zakonom o poticanju zapošljavanja*<sup>10</sup> koji je bio dio Plana 21 Kukuriku koalicije i izbornog programa *Socijaldemokratske partije Hrvatske*, definisano je da se “poslodavci koji zapošljavaju dugotrajno nezaposlene i mlade bez

---

<sup>7</sup> Inovirani Program SDP BiH usvojen na 6. Redovnom kongresu SDP BiH, održanom 03. oktobra 2015. godine

<sup>8</sup> Program SDP Srbije je dostupan na slijedećem linku:

<sup>9</sup> Dostupno na: <http://dss.rs/wp-content/uploads/2014/01/Program-DSS-konacno-19-01-2014.pdf>

<sup>10</sup> Za više informacija pogledati: <http://www.kukuriku.org/plan21/ukratko/rad-i-radnistvo/#>

radnog iskustva mogu koristiti olakšicama za njihovo zapošljavanje.“ Na taj način poslodavci su oslobođeni plaćanja doprinosa za zdravstveno osiguranje i zaštitu na radu za prve dvije godine rada novozaposlene osobe. Posebna karakteristika datog izbornog programa, jeste njegova rodna dimenzija, gdje je naročita pažnja posvećena upravo rodnoj ravnopravnosti, ekonomskom osnaživanju žene, i aktivnim politikama na tržištu rada gdje je poseban naglasak dat na jačanju kapaciteta za žensko poduzetništvo.

Na bazi iskustva socijaldemokratskih partija i zemalja iz regiona, u BiH je takođe potrebno sprovesti neophodne reforme u oblasti rodne jednakosti na tržištu rada, a sa ciljem povećanja nivoa zaposlenosti žena. Od suštinske je važnosti *dosljedna primjena zakona o obrazovanju odraslih i usvajanja zakona u svim kantonima*, a zatim i *implementacija njegovih odredbi. Promocija neformalnog obrazovanja i njegovog rodnog aspekta* mora biti sastavni dio svih aktivnosti socijaldemokratskih vlada, kako bi uticali na svijest žena da sudjelovanjem u programima neformalnog obrazovanja mogu riješiti pitanje nezaposlenosti. Evidentno je da u Bosni i Hercegovini ne postoji kultura neformalnog obrazovanja, a naročito u Federaciji BiH gdje data oblast nije riješena sistemski (kao u Republici Srpskoj), pa se različiti subjekti javljaju u ulozi edukatora, čiji programi nemaju provjeru niti su priznati u javnom i privatnom sektoru. Nadalje, socijaldemokratkinje se moraju izboriti za *uvođenje obaveznih paketa/programa namjenjenih isključivo podršci u zapošljavanju žena*.

Gore navedene promjene je potrebno pokrenuti na svim nivoima u BiH, dok sa druge strane posebnu pažnju treba posvetiti mjerama koje će direktno podrazumijevati učešće žena kao što su slijedeće mjere (u segmentu cjeloživotnog učenja): uvođenje sistema obaveznog individualnog plana zapošljavanja; uspostavljanje programa socijalnog mentorstva u privredi – tzv. job coaching; edukativni programi i radna praksa za nezaposlene u saradnji sa poslodavcima - programi pripreme i obuke za rad. Sve ove mjere se moraju implementirati na lokalnom nivou kako bi imali što pozitivniji uticaj na krajnje korisnice mjera.

## PREPORUKE I MJERE

Bosna i Hercegovina se kontinuirano suočava sa visokom stopom nezaposlenosti gdje dominira nezaposlenost žena. Ovaj trend prati i rodna nejednakos na tržištu rada, koja se ogleda u: „nejednakim šansama (mogućnostima) u procesu traženja/dobivanju posla; nejednakom zauzimanju određenih profesionalnih pozicija; manjem ugledu zanimanja i ekonomske dobiti žena u odnosu na muškarce koji su povoljnije tretirani; prisustvu rodnih stereotipa o nejednakim sposobnostima žena i muškaraca za obavljanje određenih poslova, gdje se žene u pravilu ocjenjuju kao manje sposobne.“<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> FES: Sanela Bašić, Milanka Miković: Rodne (ne)jednakosti na tržištu rada u BiH, 2012. Dostupno na: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/sarajevo/09705.pdf>, str. 68

Na osnovu urađene analize, izdvajamo slijedeće preporuke:

- *Dosljedna primjena Zakona o obrazovanju odraslih u Federaciji BiH, te iniciranje donošenja zakona u svim kantonima na nivou Federacije BiH.*

Socijaldemokratkinje će putem svojih predstavnica u izvršnoj vlasti na svim nivoima organizovanja u Bosni i Hercegovini, uputiti inicijative i tražiti izvještaje o implementaciji Zakona o obrazovanju odraslih. U kantonima u kojima još uvijek nije usvojen zakon niti pokrenuta zakonska procedura, pokrenuti inicijativu za donošenje zakona kao i akcionog plana njegove implementacije. Alati koje će socijaldemokratkinje koristiti pri tome su: upućivanje inicijative prema zakonodavnoj vlasti, održavanje press konferencija i komunikacija sa medijima, pritisak javnosti na predstavnike zakonodavne vlasti prisustvom na sjednicama skupština kantona; info stolovi o značaju neformalnog obrazovanja kao jednog od načina rješavanja problema nezaposlenosti.

- *Institucionalna promocija cjeloživotnog učenja kao koncepta ekonomskog osnaživanja žena i rješavanja statusa nezaposlenosti na području cijele BiH.*

Kroz mehanizme peticija, javnih obraćanja i lobiranjem, aktivistice socijaldemokratske orijentacije će tražiti od predstavnika vlasti i nadležnih ministarstava i agencija/zavoda/službi da jedna od sastavnih programskih aktivnosti njihovog djelovanja bude promocija cjeloživotnog učenja kao koncepta za rješavanje statusa nezaposlenosti na području cijele BiH. U Bosni i Hercegovini jednostavno ne postoji „kultura“ neformalnog obrazovanja.

- *Institucionalno uvođenje „sistema obaveznog individualnog plana zapošljavanja“, „socijalnog mentorstva u privredi –job coaching“ i „edukativnih programa i radne praksa za nezaposlene–programi pripreme i obuke za rad“ na lokalnom nivou na području cijele Bosne i Hercegovina kao obaveznih mjera u oblasti cjeloživotnog učenja, a u okviru programa za žene.*

Programe rada agencija/službi/zavoda usvaja Parlament FBiH, Narodna skupština Republike Srpske i Skupština Brčko Distrikta, te na nivou kantona, kantonalne skupštine. Aktivistice putem svojih predstavnica u pomenutim zakonodavnim tijelima ili direktnim upućivanjem inicijativa, će tražiti da se u date programe uvrste i nove mjere u okviru aktivnih politika zapošljavanja za žene, te da Vlada/Ministarstva i Službe osiguraju sredstava za realizaciju istih, preraspodjelom sredstava. U inicijativi tražiti da se prilikom realizacije mjera uspostavi saradnja/partnerstvo sa predstavnicima jedinica lokalnih samouprava kako bi se aktivno uključili u realizaciju mjera, te da se sačini jednogodišnji akcioni plan realizacije pomenutih mjera aktivnih politika zapošljavanja.

Aktivnosti upućivanja inicijativa će biti praćene promocijom putem medija, društvenih mreža, press konferencija i uličnih akcija u direktnoj komunikaciji sa građankama lokalnih sredina. Akcije će se održavati u isto vrijeme u svim gradovima u BiH.

*Sistem obaveznog individualnog plana zapošljavanja* uključuje obavezu nadležnih službi da kontaktiraju svako lice koje provede minimalno 3 mjeseca na birou i ne pronade zaposlenje, te mu ponudi program individualnog plana zapošljavanja koji će uključivati šestomjesečni rad sa nezaposlenom osobom sa ciljem pronalaska zaposlenja. Taj rad će uključivati: savjetodavne usluge, edukaciju i treninge za određene vještine, ponudu konkretnih programa kao što je prekvalifikacija i dokvalifikacija a za koje postoji potražnja na tržištu rada. Osoba koja potpiše tzv. individualni plan zapošljavanja će imati obavezu da nadležnoj službi, tačnije zaduženom mentoru dostavlja redovno izvještaj o aktivnostima koje je i samostalno poduzela u traženju posla, a što ostaje i obaveza nakon isteka period od 6 mjeseci pa do godinu dana od dana potpisivanja plana.

*Sistem socijalnog mentorstva u privredi - job coaching* podrazumijeva uspostavljanje saradnje, pored predstavnika lokalnih vlasti, i sa poslodavcima/organizacijama civilnog društva i ustanovama, na datom području koje pokriva data Služba. Potrebno je putem javnog poziva izabrati određen broj mentorica koje su spremne uz saglasnost i podršku kompanija iz kojih dolaze izdvojiti dio svog radnog vremena i posvetiti radu sa nezaposlenim ženama. Svaka mentorica će biti zadužena za jednu ženu koju će tokom svog radnog vremena upoznati sa osnovnim konceptima rada, novim vještinama i svim neophodnim znanjima neophodnim za obavljanje određenih radnih zadataka.

*Edukativni programi i radne prakse za nezaposlene – programi pripreme i obuke za rad* - pozitivan primjer primjene ovog sistema razvijen u okviru mjera koje realizuje Federalni zavod za zapošljavanje. Sistem se bazira na saradnji sa poslodavcima koji osiguravaju obuku nezaposlenih lica za deficitarna zanimanja unutar svojih kompanija, dok troškove obuke pokriva Zavod. Značajan broj lica koji prođe obuku zadrži posao kod datog poslodavca dok ostali veoma lako pronadu zaposlenje kod drugih poslodavaca upravo zbog postojanja potražnje za datim zanimanjem/profilom radnika/ce. *U ovoj mjeri je naročit naglasak na programima prekvalifikacije i dokvalifikacije kao jednog od modela ekonomskog osnaživanja žena i smanjivanja nezaposlenosti.*

- *Izrada i donošenje Zakona o poticaju za zapošljavanje*

Socijaldemokratkinje će po uzoru na primjer socijaldemokrata/kinja iz Hrvatske, sačiniti prijedlog Zakona o poticanju zapošljavanja, gdje će posebna pažnja biti data upravo zapošljavanju žena.

Naime poslodavci koji, pored ostalih teže zapošljivih kategorija stanovništva, zapošljavaju definisane ciljne skupine žena mogu koristiti određene olakšice, kao što su pravo na oslobađanje doprinosa za zdravstveno osiguranje i zaštitu na radu za prve dvije godine rada.

Takođe, žene koje pokreću samostalni biznis će imati dodatne poreske olakšice, te će biti oslobođene od plaćanja doprinosa za zdravstveno osiguranje u trajanju od dvije godine rada u biznisu. Potrebno je i razmotriti opciju potpuno besplatnog registrovanja firmi/obrta, gdje bi država na taj način, ono što je izgubila na prilivima od registracije, dobila na doprinosima koje bi nove firme uplaćivale, a rezultat bi bio veća zaposlenost i ekonomski rast.

Nakon izrade nacrtu dokumenta Zakona, isti treba proći širok proces javnih konsultacija. Takođe, izradu zakona i njegovo upućivanje u zakonsku proceduru treba biti praćeno medijskom i kampanjom putem društvenih mreža uz jedinstven slogan i naziv kampanje.

- *Podrška samozapošljavanju kroz poduzetništvo*

Jedna od mjera koja omogućava prevenciju i smanjenje dugoročne nezaposlenosti je i podrška samozapošljavanju. Promocija samozapošljavanja kao jedne od opcija, te pružanje finansijske i tehničke podrške i poduzetničke obuke nezaposlenima ključni su mehanizmi koji mogu povećati stopu ekonomske aktivnosti i smanjiti stopu dugoročne nezaposlenosti. Činjenica da su poduzetnička znanja osnov poduzetničke kulture može omogućiti dinamiziranje tržišta rada u modernoj ekonomiji i time stvaranje radnih mjesta. Stoga treba kroz sve vidove obrazovanja razvijati poduzetnička znanja, vještine, a time i sklonost poduzetništvu.

Iz tog razloga, aktivistice će pokrenuti inicijativu za uvođenje predmeta poduzetništva u nastavne planove i programe osnovnih, srednjih škola i fakulteta. Novim sadržajima uticalo bi se na stvaranje preduslova razvoja poduzetničke kulture, a ona bi dalje bila uvod u promovisanju sklonosti samozapošljavanja. Teorijsko poduzetništvo, kao i praktično (obuka pisanja biznis planova), treba postati sastavnim dijelom srednjoškolskih i većine fakultetskih nastavnih planova i programa. Treba pokrenuti programe promocije poduzetništva, obrta, stvaranja novih biznisa i samozapošljavanja među učenicima i studentima.

Generisanjem novih start-up preduzeća koji uspostavljaju mladi diplomci osigurava se uspostava malih i srednjih firmi zasnovanih na znanju. Uspostavom različitih programa moguće je podići poduzetničku kulturu. Naročito je važno usmjeravati mlade na poduzetništvo kroz otvaranje virtuelnih kompanija u školama. Vrlo značajno za smanjivanje raskoraka među ponudom i potražnjom je otvaranje centara za razvoj karijere u osnovnim, srednjoškolskim i visokoškolskim ustanovama ili pri zavodima za zapošljavanje. Na taj način navedena populacija bi se fokusirala na sticanje znanja i vještine kroz aktivno planiranje razvoja svoje profesionalne karijere, gdje jedan pravac može biti i vlastita inicijativa kroz samozapošljavanje i poduzetništvo.

Također, da bi se osigurali potrebni resursi za razvoj poduzetničke kulture i uvođenje poduzetničkih vještina u širok krug mladih i radno sposobnih odraslih, potrebno je promovirati javno/privatno partnerstvo u razvoju i finansiranju programa cjeloživotnog učenja, tj. potrebno je promovirati mehanizme javno/privatnog partnerstva u oblasti obrazovne infrastrukture (koja uključuje pružaoce treninga, savjetnike za razvoj sektorskih tehnoloških kompetencija), koji će razvijati potrebne kompetencije za uspješno zapošljavanje ili vođenje poslovanja unutar pojedinih privrednih sektora.

- *Uvođenje obaveznih paketa/programa namjenjenih isključivo kao podrška zapošljavanju žena u programe Zavoda/Službi za zapošljavanje - gender kvota*

Programi koji će uključivati aktivne politike zapošljavanja namjenjeni isključivo ženama moraju biti sastavni dio svih programa Agencija i Službi na svim nivoima organizovanja. Sa druge strane, agencije prilikom realizacije svih mjera moraju voditi računa o rodnoj dimenziji, te analizu i evaluaciju uspješnosti realizacije pojedinih programa mjeriti i sa stanovišta učešća muškaraca i žena, te jednakog pristupa mjerama za oba spola.

Ovu preporuku je moguće realizovati uz angažman predstavnika zakonodavnih tijela koji će tražiti uvođenje ove prakse u rad Službi/Zavoda.

- *Osnivanje ženskog fonda u BiH*

Socijaldemokratkinje trebaju biti nositeljice osnivanja ženskog fonda u BiH, po uzoru na slične fondove u Evropi i svijetu. Kao što je navedeno u Studiji izvodljivosti za osnivanje ženskog fonda u Bosni i Hercegovini,<sup>12</sup> većina ženskih fondova rade na motiviranju i osnaživanju žena i djevojčica da postanu agentice promjena u svojim lokalnim sredinama i globalno.

Djelovanje fonda bi se zasnivalo na prikupljanju sredstava i dodjeli grantova, zatim umrežavanju i uvezivanju ženskih organizacija, izgradnji kapaciteta, te različite vrste ulaganja od dobrobiti za žene, a naročito za osjetljive skupine žena. Posebna karakteristika ovog fonda bi bile aktivnosti na ekonomskom osnaživanju žena koje bi Fond provodio, a sa ciljem povećanja ekonomske samostalnosti žene i razvoja ženskog poduzetništva.

- *Uvođenje tzv. poslovne kvote sa ciljem povećanja učešća žena u upravnim odborima i rukovodećim pozicijama u kompanijama*

Evropska komisija je krajem 2012. godine usvojila je direktivu kojom je definisano da se do 2020. godine ostvari/dostigne 40% manje zastupljenog pola na neizvršne funkcije u odborima listiranih kompanija Evrope, ili do 2018. godine za listirane javne kompanije. Data direktiva predviđa, da zemlje članice kreiraju odgovarajuće kaznene mjere za kompanije koje prekrše direktivu. Direktiva se odnosi na

---

<sup>12</sup> Za više informacija pogledati: <http://soc.ba/site/wp-content/uploads/2015/09/Studija-izvodljivosti-za-osnivanje-zenskog-fonda-u-BiH.pdf>



kompanije koje kotiraju na berzi zbog njihove ekonomske važnosti i velike vidljivosti, te se ne odnosi na mala i srednja preduzeća.

Imajući u vidu nastojanja Bosne i Hercegovine da postane članica Evropske Unije, jedan od pozitivnih primjera primjene EU propisa može biti upravo primjena tzv. poslovne kvote sa ciljem povećanja broja žena na neizvršnim pozicijama u velikim privatnim i javnim kompanijama.

- *Žene u „Green jobs” sektoru*

Zeleni poslovi obuhvataju širok spektar različitih poslova u različitim sektorima, koji doprinose očuvanju ili obnovi okoliša. „Mogu uključivati poslove kojima se pomaže u zaštiti ekosustava i bioraznolikosti ili smanjuje potrošnja energije i sirovina te smanjuje otpad i zagađenje.”<sup>13</sup> Ostvarivanje ciljeva koji su postavljeni u dokumentu strategije Europa 2020., imat će za posljedicu brz rast u okviru „zelenog gospodarstva”, gdje se očekuje da će cilj povećanja obnovljive energije i energetske učinkovitosti za 20% u usporedbi s nivoom iz 1990. dovesti do stvaranja više od milion novih poslova u EU-u. Solarna energija, energija vjetra, tehnologija biomase i recikliranje otpada područja su zelenog gospodarstva u kojima se očekuje najbrži rast. Žene trebaju naći svoju priliku u „green jobs” sektoru.

Istraživanja pokazuju da je sektor obnovljivih izvora energije ima vrlo „muževnu sliku” što odvraća žene od upisivanja studija koji bi im obezbijedili zaposlenje u ovakvom sektoru. Kao i u mnogim sektorima ponavlja se priča o postojanju stereotipa i ženama koje su obeshrabrene radi istih razloga. Socijaldemokratske partije moraju da igraju aktivnu ulogu u brisanju ovih stereotipnih stavova putem informisanja javnosti, treninga i mentorstva. Svjetski istraživači ukazuju na to da je „green jobs” sektor sve popularniji i da on predstavlja budućnost, te napominju da će u skorije vrijeme nastati velika potraga za radnom snagom u ovom sektoru.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> <https://osha.europa.eu/hr/emerging-risks/green-jobs>

<sup>14</sup> [http://www.skillsforemployment.org/wcmstest4/groups/skills/documents/skpccontent/ddrf/mdq1/~edisp/wcmstest4\\_045236.pdf](http://www.skillsforemployment.org/wcmstest4/groups/skills/documents/skpccontent/ddrf/mdq1/~edisp/wcmstest4_045236.pdf)

## ZAKLJUČAK

Nejednaka raspodjela mogućnost i učešća u dobiti i moći, između žena i muškaraca na svim nivoima društva, a posebno na lokalnom nivou, doprinosi stagnaciji i nedovoljnom korištenju postojećih kapaciteta. Potrebno je obezbijediti da žene budu ravnopravni nosioci ekonomskog razvoja u svojoj zajednici, ali i ravnopravni uživaoci dobiti od tog razvoja.

Predanim i dobro koordinisanim radom svih relevantnih organizacija i institucija potrebno je motivisati i osnaživati žene i podsticati ih da budu ravnopravni nosioci ekonomskog razvoja što će rezultirati, njihovom boljom zapošljivošću i jačanjem ekonomske moći. Mišljenja smo da aktivnim politikama zapošljavanja, programima neformalnog obrazovanja/cjeloživotnog učenja, te razvojem ženskog poduzetništva možemo doprinijeti ekonomskom osnaživanju žena, što treba da bude politika djelovanja aktivista i aktivistica lijevih političkih partija.

Pri tome važno je napomenuti da svaka od gore navedenih preporuka može biti detaljno razrađena kao zaseban policy dokument, što se naročito odnosi na preporuke osnivanje ženskog fonda, izradu zakona o poticanju zapošljavanja, žene u "green job" sektoru, dok se implementaciji ostalih preporuka može odmah pristupiti.

## LITERATURA

### Publikacije, dokumenti, članci:

- Agencija za ravnopravnost spolova BiH, Tematski bilten, statistike, položaj žena i muškaraca u BiH. Dostupno na: [http://bhas.ba/tematskibilteni/BHAS\\_Zene\\_Muskarci\\_BH.pdf](http://bhas.ba/tematskibilteni/BHAS_Zene_Muskarci_BH.pdf)
- Agencije za lokalne razvojne inicijative ALDI, Centar civilnih CCI: *Obrazovanje odraslih kao šansa za ubrzanje ekonomskog i socijalnog razvoja Bosne i Hercegovine*, maj 2014; Dostupno na: [http://aldi.ba/documents/Policy\\_prijedlog\\_FINAL.pdf](http://aldi.ba/documents/Policy_prijedlog_FINAL.pdf)
- Anketa o radnoj snazi, Agencija za statistiku BiH, 2011, 2012, 2013. Dostupno na: [http://www.bhas.ba/?option=com\\_content&view=article&id=113=ba](http://www.bhas.ba/?option=com_content&view=article&id=113=ba)
- CCI: *Analiza politika zapošljavanja*, 2013; Dostupno na: [http://www.posaonarodu.ba/assets/files/Analiza\\_politika\\_zaposljavanja\\_u\\_Bosni\\_i\\_Hercegovini\\_-\\_Integrirani.pdf](http://www.posaonarodu.ba/assets/files/Analiza_politika_zaposljavanja_u_Bosni_i_Hercegovini_-_Integrirani.pdf)
- Federalni zavod za statistiku. Gender razlike u BiH. Dostupno na: <http://www.fzs.ba/Gender2014.pdf>
- FES: Almir Peštek: *Unapređenje kvaliteta života žena kroz preduzetništvo*, 2009, Dostupno na: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/sarajevo/06801.pdf>
- FES: Sanela Bašić, Milanka Miković: *Rodne (ne)jednakosti na tržištu rada u BiH*, 2012. Dostupno na: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/sarajevo/09705.pdf>
- Gender action plan 2013-2017. Dostupno na: <http://arsbih.gov.ba/project/gender-action-plan-of-bosnia-and-herzegovina-2013-2017/>
- *Inovirani Program SDP BiH* usvojen na 6. Redovnom kongresu SDP BiH, održanom 03. oktobra 2015. godine
- **Klub Parlamentarki u Zastupničkom domu Parlamenta FBiH: *Javne politike u službi javnog interesa; Oblast: Obrazovanje, edukacija, dokvalifikacija i prekvalifikacija (cijeloživotno učenje) kao put ka lakšem zapošljavanju žena***, 2014; Dostupno na: [http://www.vpi.ba/upload/documents/parlamentarke\\_stampa\\_PDF.pdf](http://www.vpi.ba/upload/documents/parlamentarke_stampa_PDF.pdf)
- Lisa Rustico, Francesca Sperotti: *Working conditions in "green jobs": Women in the renewable energy sector*, International Journal of Labour Research, 2012, Vol. 4, Issue 2. Dostupno na: [http://www.skillsforemployment.org/wcmstest4/groups/skills/documents/skpcontent/ddrf/mdq1/~edisp/wcmstest4\\_045236.pdf](http://www.skillsforemployment.org/wcmstest4/groups/skills/documents/skpcontent/ddrf/mdq1/~edisp/wcmstest4_045236.pdf)
- P. Lafargue: *The Woman Question*, marxist.org
- *Plan 21*. Dostupno na: <http://www.kukuriku.org/plan21/ukratko/rad-i-radnistvo/#>
- *Program SDP Srbije*, Dostupno na: <http://dss.rs/wp-content/uploads/2014/01/Program-DSS-konacno-19-01-2014.pdf>
- Služba za zapošljavanje Kantona Sarajevo: *Prvi koraci ka reformi u sektoru zapošljavanja*, 2014
- Strategija zapošljavanja Federacije BiH 2009-2013; Dostupno na: <http://fmrsp.gov.ba/s/images/stories/Strategija%20zaposljavanja%20FBiH%20Ministarstvo.pdf>

- Natalija Bratuljević, Katarina Živanović: *Studiji izvodljivosti za osnivanje ženskog fonda u Bosni i Hercegovini*, SOC, CURE, 2015; Dostupno na: <http://soc.ba/site/wp-content/uploads/2015/09/Studija-izvodljivosti-za-osnivanje-zenskog-fonda-u-BiH.pdf>
- <https://osha.europa.eu/hr/emerging-risks/green-jobs>

#### Internet portali:

- <http://www.mojportal.ba/novost/150977/U-bh.-institucijama-na-najvisim-rukovoddecim-pozicijama>
- <http://www.sezamweb.net/hr/diskriminacija/>
- <http://depo.ba/clanak/70833/znete-li-sta-su-ipa-fondovi-i-zasto-su-jedini-spas-za-bosnu-i-hercegovinu>