

Sanela **Bašić**
Milanka **Miković**

RODNE
(NE)JEDNAKOSTI
NA
TRŽIŠTU
RADA
U
BiH

Ženska strana priče

FRIEDRICH
EBERT 
STIFTUNG

Izdavač Udruženje Žene ženama
Derebent 41, 71000 Sarajevo
E-mail: zene2000@zenezenama.org

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES)
Kupreška 20, 71000 Sarajevo, Bosna i Hercegovina
E-mail: fes@fes.ba
www.fes.ba

Za izdavača Memnuna ZVIZDIĆ
Judith ILLERHUES

Recenzentice Prof. dr. Udžejna HABUL
Dr. sci. Lejla MUŠIĆ

Lektorica Amra HUSEINBEGOVIĆ

Dizajn, slog i prijelom Sanin KATICA

Fotografije Everystockphoto, Flickr, Dreamstime, Helder Almeida

Štampa Amos Graf

Tiraž 500

Sanela Bašić
Milanka Miković

**RODNE (NE)JEDNAKOSTI NA TRŽIŠTU
RADA U BiH
Ženska strana priče**

Sarajevo, 2012.

Sadržaj

Uvodne napomene autorica	9
1. Rodne nejednakosti na tržištu rada: ženski ili društveni problem?.....	11
2. Rodna nejednakost na tržištu rada u BiH	23
3. Rodna nejednakost na tržištu rada u EU	45
4. a) Rezultati kvantitativnog istraživanja: “Percepcija rodne (ne)jednakosti na tržištu rada u Bosni i Hercegovini“	67
b) Glavni rezultati kvalitativnog istraživanja: “Percepcija rodne (ne)jednakosti na tržištu rada u Bosni i Hercegovini“	119
5. Normativni i institucionalni mehanizmi za ostvarivanje rodne ravnopravnosti na tržištu rada u BiH	143
6. Normativni i institucionalni mehanizmi za ostvarivanje rodne ravnopravnosti na tržištu rada u EU	151
7. Zaključno razmatranje	159
Recenzije	174
Literatura	183

I

Posljedice dužničke i ekonomske krize u Evropi su uzdrmana tržišta rada u mnogim zemljama. Nezaposlenost raste kako na zapadu tako i na jugoistoku Evrope. Nazire se nova dimenzija problema: za sve više ljudi – prije svega mladih i visokokvalificiranih – potraga za zaposlenjem postaje skoro bezizgledna. Ovim negativnim kretanjima posebno su pogođene žene. Razlog nije nedostatak sposobnosti. Žene su posljednjih godina širom Evrope svojim radom i trudom stekle prednost u obrazovanju. Uprkos tome, one češće ostaju nezaposlene. Žene puno češće rade u nesigurnim uvjetima i s ispodprosječnim plaćama nego njihove muške kolege.

Ovakvoj situaciji prije svega doprinose strukturalni i društvenopolitički faktori koji pospješuju diskriminaciju žena na tržištu rada u Njemačkoj kao i u Bosni i Hercegovini. Uz to ide jaka segregacija na profesionalnoj osnovi. Žene još uvijek rade prvenstveno u slabije plaćenim sektorima, dok su nedovoljno zastupljene na višim hijerarhijskim nivoima. S obzirom na to da su često izložene dvostrukom opterećenju, one ulažu manje vremena u permanentno obrazovanje u svojoj struci, tako da ih manje unapređuju. Pored toga, žene češće ograničavaju svoje radno vrijeme kako bi odgajale djecu ili njegovale članove porodice, a mnoge od njih povremeno i prekidaju svoj profesionalni angažman.

Kakav je položaj žena na tržištu rada u Bosni i Hercegovini? Kako i gdje se očituje diskriminacija? Kako ju je moguće trajno i održivo suzbiti, i kako se može nadoknaditi ova strukturalna neravnoteža? Koje političke mjere i koje reforme radnog prava su za to neophodne?

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) u ovoj publikaciji daje odgovore na ta pitanja. Kao organizacija koja njeguje i širi socijalnu demokratiju, FES se širom svijeta zalaže za suzbijanje diskriminacije žena.

Pritom nas uvijek vodi ideja jačanja demokratije, pluralizma i socijalne pravde. Smatramo da socijalno inkluzivno društvo može postojati samo ukoliko su i žene i muškarci ravnopravno uključeni u političke procese odlučivanja i imaju jednak pristup ekonomskim resursima.

U tom smislu ova publikacija pruža sliku o položaju žena na tržištu rada u Bosni i Hercegovini. Ona ukazuje na neravnopravnosti spolova, analizira položaj zaposlenica i ukazuje na moguće mehanizme u borbi protiv diskriminacije. Ovom knjigom želimo potaknuti debatu o položaju žena u profesionalnom svijetu i pokazati puteve ka razvoju inkluzivnog društva u kojem vlada socijalna pravda.

Judith Illerhues
Direktorica Fondacije Friedrich Ebert u BiH

II

Zašto žene u Bosni i Hercegovini imaju ograničen pristup tržištu rada? Zašto čine većinu nezaposlenog radno sposobnog stanovništva? Jesu li stereotipne rodne uloge jedini određujući faktor prilikom izbora zanimanja i zapošljavanja? Jesu li žene ugroženije od drugih? Je li rat uticao na porast stope nezaposlenosti žena? Je li sprečavanje diskriminacije po osnovu spola u zapošljavanju problem kojim se treba sistemski baviti ili se radi o marginalnoj pojavi i individualnim događajima? Zašto su ženama ograničeni pristupi poduzetničkim kreditima? Zašto nemaju imovine na svom imenu koja bi služila kao sredstvo osiguranja kredita?

To je samo dio pitanja na koja ova knjiga nudi odgovore. Nastala je kao rezultat istraživanja koje je provelo Udruženje "Žene ženama" u saradnji sa ženskim nevladinim organizacijama u periodu februar – juli 2012. godine.

Namjera nam je bila da sistematizujemo iskustva žena, otkrijemo uzroke podzastupljenosti ženskog spola i potaknemo javne rasprave o pozicioniranju rodne (ne)jednakosti na tržištu rada u Bosni i Hercegovini a sve s ciljem da žene osvijeste svoj vlastiti i društveni položaj kao i razloge svoje utišanosti i nemoći.

Pozicioniranje rodne (ne)jednakosti ima dvije dimenzije. Prva se odnosi na društveni kontekst koji žene smješta individualno i oduzima im moć, a druga dimenzija se odnosi na afirmaciju ženskog kolektivnog prava kako bi se preuzela odgovornost za rodni identitet.

Vjerujemo da će podaci iz ove knjige poslužiti svima koji se u svom radu susreću s pitanjem rodne (ne)jednakosti na tržištu rada i da će biti koristan izvor za stručna usavršavanja. Posebno stoga što je sama knjiga nastala u okviru saradnje Udruženja "Žene ženama", ženskih organizacija iz Sarajeva, Istočnog Sarajeva, Tuzle, Stoca, Banja Luke, Prijedora, Višegrada, Trebinja, Bihaća, te Fondacije Friedrich Ebert Bosna i Hercegovina, Ured u Sarajevu. Udruženje "Žene ženama" je započelo saradnju s Fondacijom Friedrich Ebert 1997.godine. Od tada smo zajedno organizirali različite programe osnaživanja žena i stručnog usavršavanja koje su vodili bosanskohercegovački stručnjaci/stručnjakinje, a u kojima je sudjelovalo više od 1500 osoba iz Bosne i Hercegovine. Stoga i ovom prilikom iskreno zahvaljujemo na podršci i razumijevanju koje će doprinijeti istinskoj ravnopravnosti žena i muškaraca, a vjerujemo i poticanju kulture mira i razumijevanja u društvu.

Nuna Zvizdić

Sarajevo, oktobar 2012. godine

Uvodne napomene

Fenomen rodne nejednakosti na tržištu rada nije prepoznat kao jedna od glavnih tema u diskusiji javnih politika u BiH. Uprkos društvenoj i znanstvenoj aktuelnosti teme ekonomske pozicije žene u današnjoj BiH, njenj lukrativnosti, akademska istraživanja o ovom pitanju više su nego oskudna. Tragajući za (naučnim) odgovorom na pitanje o tome da li su pad socijalizma, rat i postratna tranzicija potkopali rodnu jednakost na tržištu rada u BiH, prezentirano istraživanje, proizišlo iz nepretenciozne zamisli o kvalitativnom istraživanju percepcije žena o njihovoj poziciji na tržištu rada, predstavlja skromni naučni doprinos borbi za jednakost šansi/mogućnosti savremene bosanske žene. Znatno prevazilazeći okvire prvobitne zamisli i skromne namjere istraživačica, preraslo je u kompleksno, višeslojno, i zahtjevno istraživanje ne samo ekonomske nejednakosti žena u odnosu na muškarce, nego i zakonodavnih i institucionalnih mehanizama za ostvarivanje ravnopravnosti u komparativnoj perspektivi. Za referentnu tačku odabrana je Europska unija. Ovo se nametnulo samo po sebi budući da je pristupanje Europskoj uniji – barem na deklarativnoj razini – jedan od strateških ciljeva BiH od momenta potpisivanja, 16. juna 2008. godine, Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju s EU.

Vjerujemo da će rezultati istraživanja, zajedno s teorijskim postavkama koje se naslanjaju na radikalna i rodno teorijska objašnjenja nejednakog, odnosno neravnopravnog položaja žena i muškaraca na tržištu rada i zapošljavanju, korisno poslužiti profilima stručnjaka u vladinom i nevladinom sektoru, te da će potaknuti aktivizam, posebno u sprovođenju rodno osviještene politike.

Sarajevo, oktobar 2012. godine

Doc. dr. Sanela Bašić
Prof. dr. Milanka Miković

**Istraživanje je štampano uz podršku
Fondacije Friedrich Ebert Bosne i Hercegovine,
Ured u Sarajevu**



POGLAVLJE 1

RODNA NEJEDNAKOST NA TRŽIŠTU RADA: ŽENSKI ILI DRUŠTVENI PROBLEM?

“Institucionalizirano odbijanje različitosti je prijevika potreba u profitnoj ekonomiji, gdje su potrebni autsajderi kao višak ljudi. Kao pripadnici takve ekonomije, mi smo svi programirani da odgovaramo sa strahom i prezirom na ljudske različitosti koje postoje među nama“

(Magezis, 2001: 26).

Ekonomska izazovna vremena plodno su tlo za diskriminaciju u sferi rada i zapošljavanja, kao i u društvu općenito. U posljednjem izvještaju Međunarodne organizacije rada, pod naslovom *Equality at Work: The continuing challenge* (2011), navodi se da međunarodna tijela/mehanizmi za uspostavljanje jednakosti zaprimaju povećan broj žalbi koje pokazuju da je diskriminacija na tržištu rada postala mnogostruka, te da diskriminacija zasnovana na višestrukim osnovama postaje više pravilo nego izuzetak. Dok nove forme diskriminacije rastu, na “stare” izazove odgovori su tek djelimični. Izvještaj, također, upozorava na tendenciju da se u periodima snažnih ekonomskih promjena manji prioritet daje antidiskriminacijskim politikama i pravima radnika u praksi. Ističući kako je osnovno pravo na nediskriminaciju na radu, i za žene i za muškarce, dio pristojnih radnih politika za održiv i balansiran ekonomski razvoj i pravednija društva, u Izvještaju se predlaže kombiniranje politika ekonomskog rasta s politikama zapošljavanja, socijalne sigurnosti i prava na rad, uz zajedničke napore vlada, socijalnih partnera i civilnoga društva, uključujući i promjenu stavova kroz obrazovanje¹. Ekonomska kriza i strukturalne promjene na tržištu rada uvjetovane ekonomskom globalizacijom svijeta na principima neoliberalne ekonomske politike potrali su u izvjesnoj mjeri desetljećima izgrađivane rezultate borbe za jednakost i ravnopravan tretman svih na tržištu rada.

¹ Shodno osnovnim nalazima Izvještaja, u sferi rada prisutne su sljedeće nejednakosti: – rodni jaz u plaćama, kao i rastuća diskriminacija spram trudnoće i materinstva, uprkos naporima u posljednjih nekoliko dekada usmjerenim ka rodnoj jednakosti; – seksualno uznemiravanje koje posebno pogađa mlade, finansijski ovisne, same ili razvedene žene i žene-migrantkinje, ali i muškarce, posebno muškarce pripadnike rasnih/etničkih/seksualnih manjina; nejednakosti radnika-migranata; – porast nejednakost zbog vjerskih ili političkih razloga; – nejednakosti spram osoba sa invaliditetom i starijih osoba; – nejednakost usljed različitih životnih stilova (pušenje i gojaznost).

Ako je u razvijenim zemljama svijeta primjetan trend pojačane rodne i ostalih vidova diskriminacije na tržištu rada i zapošljavanja, (neizostavno) nameće se pitanje: kakva je situacija na tržištu rada u BiH? Tim prije što se oživotvorenje rodne jednakosti na tržištu rada smatralo jednim od ključnih postignuća socijalizma. Da li su kolaps socijalizma, rat i postratna tranzicija potkopale ovo dostignuće? Iz teorijske perspektive, moguća su dva alternativna odgovora na navedno pitanje:

a) mogućnost pogoršanja relativne pozicije žene može biti zasnovana na argumentu da poslodavci mogu birati hoće li nagraditi, u ekonomskom smislu, nerelevantne karakteristike poput spola/roda. Time bi, primjerice, bila eliminirana striktna pravila o jednakosti plaća između muškaraca i žena, što bi bilo osnov za oživljavanje rodne diskriminacije na tržištu rada i

b) opozitna mogućnost bila bi da je relativna pozicija žena na tržištu rada poboljšana, budući da tranzicija navodno nagrađuje sektore u kojima žene dominiraju, poput uslužnog sektora.

Utemeljen na svakodnevnim iskustvenim saznanjima nas danas živućih bića u BiH, prvi, površan, neakademski, neznanstveni odgovor na navedeno pitanje sigurno bi išao u prilog prvoj tezi. Argumentirati ovu tezu moguće je prostom činjenicom da je postratna, tranzicijska BiH zemlja rastućih i sve izraženijih društvenih nejednakosti. Društvene nejednakosti u današnjoj BiH su proizišle iz snažnih društvenih podjela nastalih ratnom destrukcijom bosanskog socijalnog bića i ojačane su postratnim tranzicijskim procesima, a konstruišu se oko nacionalnih, etničkih, vjerskih, političkih, ekonomskih, obrazovnih, starosnih/generacijskih, prebivališnih (“domicilno“ v. “izbjegličko“), pa i rodnih podjela, njihovoj kombinaciji i njima svojstvenim iskustvima moći, odnosno nemoći u različitim aspektima društvenoga života.



Razmjere sadašnjeg nivoa društvenih nejednakosti gotovo da su bez presedana u novijoj bosanskoj historiji. Teza o drastičnom porastu vertikalnih i horizontalnih nejednakosti u društvenoj zajednici koja je u ranijoj fazi svojega socijalnog razvoja bila utemeljena na socijalističkom idealu jednakosti, u većoj ili manjoj mjeri, ostvarenom u faktičkoj stvarnosti, može se učiniti nelogičnom, posebno manje informiranim poznavateljima bosanske zbilje. Veliki broj domaćih autora (Ćurak, 2004., Zgodić, 2005., Bašić, 2005., Fočo, 2006., Mujkić, 2007., Papić, 2007, Duraković, 2011.) već drugu deceniju pokušava opisati, pokazati i prokazati te negativne trendove društvenog razvoja u pojedinim oblastima (političkoj, ekonomskoj, kulturnoj, demografskoj, rodnoj). Nažalost, umjesto da čine suprotno, postratne politike i prakse mirovne rekonstrukcije brojnih međunarodnih aktera u pojedinim su segmentima samo ojačale ishode ratnih dešavanja. Stoga ne čudi da se u uvodu za Izvještaj o humanom razvoju 2007. govori o “paradoksalnim rezultatima“ (UNDP, 2007:9) postratnog društvenog razvoja, koji su najočitiji u značajnom ekonomskom rastu i rastu na ljestvici humanog razvoja, s jedne strane, te porastu nejednakosti u dohotku, obrazovanju, zapošljavanju i zdravlju, s druge strane. Rodne su nejednakosti porasle tako oštro na svim nivoima navodeći autore UNDP-jevog izvještaja da zakluče kako se radi o “historijski obrnutoj situaciji“ koja reflektira “povratak patrijarhalnog društva ukorijenjenog u ratnim aktivnostima i eksploziji radikalnog nacionalizma“ (23).

Rodne i društvene nejednakosti na tržištu rada nisu još uvijek postale glavna tema u diskusiji javnih politika u BiH. Uprkos društvenoj i znanstvenoj aktuelnosti teme ekonomske pozicije žene u današnjoj BiH, njenoj lukrativnosti, empirijski dokazi i akademska istraživanja o ovom pitanju su više nego oskudna. U tom kontekstu, možda smo i mi, akademski radnici/istraživači, u procjepu između “starih“ i “novih“ društvenih vrijednosti postali neosjetljivi, indiferentni, imuni spram raznoraznih oblika nejednakosti koje svakodnevno svjedočimo i aboliramo sami sebe od imperativa njihove društvene refleksije.

U međunarodnim okvirima, ovom se pitanju u posljednje dvije decenije poklanja posebna pažnja. O tome svjedoči eksplozija različitih istraživanja

i pojačan znanstveni interes pojedinih naučnih disciplina, posebno ekonomije, sociologije, antropologije, psihologije za različite forme i izvore diskriminacije na tržištu rada. Istovremeno, bez obzira na to koliko je do sada urađeno u istraživanju (etničke, rasne, rodne, starosne, vjerske ili političke) diskriminacije na tržištu rada, pitanje načina istraživanja još uvijek nije razriješeno. Pregledom obimne literature da se zaključiti da dominiraju dva pristupa: ekonomski i sociološki, pri čemu treba naglasiti da su se za pitanje rodne nejednakosti na tržištu rada najprije zainteresirali ekonomisti. Naime, u posljednja dva desetljeća proveden je veliki broj istraživanja iz oblasti ekonomije na međunarodnom nivou koja u svojem fokusu imaju ekonomske uzroke rodnih nejednakosti na tržištu rada. Prepoznajući da među podjednako obrazovanim/obučanim pojedincima u istom poslu mogu postojati razlike u zaradi, odnosno u ekonomskim mogućnostima samo zbog rasne, rodne ili seksualne orijentacije (potencijalnoga) zaposlenika, ekonomisti su razvili niz teorija diskriminacije² koje se, uvjetno, mogu podijeliti u dvije velike grupe:

1) diskriminacija zasnovana na ličnoj predrasudi – u kojoj akteri nisu naklonjeni asocijaciji s radnicima date rase/etničkog porijekla/spola. Ona se može javiti u tri različite forme: kao diskriminacija poslodavca³, kao diskriminacija zaposlenika⁴ i kao diskriminacija kupca, odnosno potrošača/korisnika⁵ i

2) statistička diskriminacija – u kojoj poslodavac projicira na individuu određene uočene grupne karakteristike, koje su najčešće vrlo vidljive u procesu selekcija i zapošljavanja, a koje poslodavac koristi kao dodatni izvor informacija. U okviru ovoga modela polazi se od

² Klasična definicija koju daju Ehrenberg i Smith (1994:402) polazi od toga da se diskriminatornima imaju smatrati one situacije u kojima se "pojedinačni radnici koji imaju identične karakteristike tretiraju različito usljed pripadnosti određenoj demografskoj grupi". Nešto eksplicitnije definicije ističu da je kod diskriminacije riječ o različitom tretmanu dva identično produktivna radnika na osnovi rasne ili spolne/rodne pripadnosti, u situacijama kada rasa ili spol/rod nemaju nikakav efekat na produktivnost (Altonji i Blank, 1999, Heckman, 1998).

³ Unutar ovoga modela pretpostavlja se da poslodavac ima predrasude prema ženama ili pripadnicima manjinskih zajednica, na primjer, uz presumpciju da su sve ostale karakteristike (poput obrazovanja, obuke, vještina...) iste/ jednake. Osnovna teza je da poslodavac smatra žene ili pripadnike neke manjine (etničke, vjerske, seksualne) manje produktivnima od svojih muških suparnika, isključivo na temelju opservacije da je aplikant pripadnik neke od navedenih demografskih grupa.

⁴ U ovom slučaju riječ je o "ukusu za diskriminaciju" na strani posloprimca/zaposlenika, koji preferira da radi sa suradnicima određene rase, spola/roda, etničke ili vjerske pripadnosti, na temelju lične predrasude prema ostalima.

⁵ Po ovoj teoriji diskriminacije, kupci/potrošači/korisnici mogu također ispoljavati "ukus za diskriminaciju". Način na koji kupuju dobra ili usluge reflektira njihovu diskriminirajuću preferenciju na način da su skloniji interakciji sa pripadnicima određenog spola/roda ili etničke/vjerske/nacionalne skupine.

pretpostavke da su u procesu zapošljavanja informacije vezane za nivo obrazovanja, radno iskustvo, starosnu dob, rezultate testova itd. savršeni indikatori nečije radne produktivnosti. Ukoliko poslodavac nadopuni ove informacije subjektivnom procjenom potencijala određene osobe na temelju spola ili etničke pripadnosti, ovo može rezultirati ishodima koji su diskriminatorni. Riječ je o sistemskoj preferenciji određenog tipa radnika, premda poslodavac ne mora imati ukorijenjene lične predrasude protiv datog aplikanta. Naglasak je na tome da poslodavac pripisuje prosječne karakteristike grupe na svaku individuu iz date grupe, u slučaju kada su troškovi prikupljanja informacija veliki/skupi. Unutar ekonomskih teorija, empirički dokazi/pokazatelji prikupljaju se na temelju dvaju alternativnih metodologija: ekonometrijskih i eksperimentalnih studija (Altonji i Blank, 1999., Blank i al., 2004., Dickinson i Oaxaca, 2006., Braco i al., 2008).

Za razliku od ekonomskih pristupa unutar kojih se nastoji ekonomskim parametrima utvrditi, mjeriti i elaborirati evidentna ekonomska nejednakost žena u odnosu na muškarce, u sociološkoj literaturi naglasak je na elaboraciji širih društvenih izvora same nejednakosti.

U osnovi ovih pristupa je stajalište da je nepovoljan položaj žene na tržištu rada samo refleksija njene stvarne društvene pozicije, njene društvene uloge i očekivanja. Stajalište po kojem je spolna/rodna podjela rada ključna odrednica ženinog društvenog položaja paradigmatično poantira Haralambos (1989:355), razlažući sociološki diskurs o ženi i njenu poziciju u društvu na sljedeći način:

“Žene rađaju djecu; žene su majke i supruge; žene kuhaju, krpaju, šiju i peru; one se brinu za muškarce i pokoravaju se muškom autoritetu, one su uglavnom isključene iz zanimanja visokog statusa i položaja moći. Ta se uopćavanja mogu primijeniti, u stanovitoj mjeri, praktički na svako poznato ljudsko društvo. Čini se da se najosnovnija podjela rada temelji na spolu ili rodu“.



Navedeni citat najzornije ilustrira stoljećima taloženo i iznova reafirmirano razumijevanje žene kao “produžetka prirode“ kojoj se stoga trebaju pripisati i njeni “prirodni“ poslovi – vođenje domaćinstva, briga o partneru, ovisnoj djeci i/ili drugim članovima domaćinstva, za koji nije predviđena naknada. Muškarci, s druge strane, “zaduženi“ su za (plaćeni) rad van kuće, te učestvovanje u javnom životu. Na čemu se temelji ova spolna tipizacija posla? Temelji se na dominantnom shvatanju stvarnih razlika među spolovima i njihovoj društvenoj interpretaciji/značenju. Razlike među spolovima evidentne su i transparentne. Kontroverze se pojavljuju s pitanjem na koji način se ove razlike objašnjavaju i evaluiraju. S jedne strane, postoji tendencija da se razlike naglašavaju i smatraju nepromjenjivima. Razlozi za to pronalaze se u različitim tjelesnim i biološkim sistemima žena i muškaraca i/ili u tome da su žene i muškarci u osnovi i po svom biću različiti. Ove “prirodom dane“ razlike moraju se reflektirati i u oblasti društvenog strukturiranja života. Ovo je stajalište imanentno naturalističkom pristupu. Suprotna teza, na kojoj se zasniva teorija socijalnog učenja, glasi kako su spolne/rodne razlike ukorijenjene, prije svega, u odgoju i obrazovanju, i kulturnom oblikovanju/poimanju društvenih uloga muškarac i žena. Ove razlike su društveno uvjetovane i promjenjive su, kako u vremenu tako i kulturološki. U principu, oba spola imaju slične predispozicije. Primjerice, oba spola su u suštini prikladna da brinu o djeci. Ali kroz proces socijalizacije u porodici i društvu dolazi se do prepoznatljivih tipičnih formi muške i ženske rodne uloge. Cilj bi bio minimizirati ove razlike, propitati djelovanje stereotipa na poimanje ženskosti i muškosti i uzimanje u obzir individualnih, a ne tipičnih rodni razlika. Unutar ovoga stajališta smatra se da rodna razlika nije nepromjenjiva, a naglasak se stavlja na promjenu općih društvenih uvjeta kako bi se smanjile razlike i sve više utopile u jednakosti. U svjetlu ovih različitih pozicija posljednjih godina ustanovilo se razlikovanje između biološkog spola i društvenog spola.





Ova diferencijacija pojavila se u engleskom govornom području i brzo se širila, zbog čega su danas širom svijeta engleski izraz “sex“, za biološki spol, i “gender“, za socijalni spol, postali uobičajeni. Pojam biološkog spola/sex odnosi se na jednake biološke razlike između muškaraca i žena, dok se pojam gender/rod odnosi na društvene razlike između muškaraca i žena, koje su uočene. Aktuelno diskutirani problemi

između spolova odnose se u prvoj liniji na društveni spol. Žene su jedine koje biološki mogu rađati djecu (biološki uvjetovano), ali od bioloških kriterija ne ovisi ko će djecu odgajati i o njima brinuti (društveno uvjetovano)⁶.

Kada se govori o rodnoj jednakosti kao željenom cilju, onda nije riječ o uniformnosti i egalitarizmu. Jednakost ne znači niti nivelaciju razlika između rodova niti uklanjanje napetosti među njima. Jednakost ovdje treba razumjeti kao jednakost šansi: svakom rodu trebaju se dati jednake mogućnosti za razvoj. Cilj je pravedna distribucija mogućnosti, šansi, resursa i prava. Svi ljudi trebaju imati slobodu da razviju svoje lične sposobnosti i da, bez ograničenja striktnim, rodospecifičnim ulogama, budu slobodni činiti vlastite životne izbore. Jednakost i prava između spolova su ciljevi koji tek trebaju biti ostvareni. Društvena stvarnost žigosana je rodnim nejednakostima. Analiza trenutačnih društvenih stanja jasno pokazuje da su rodni odnosi odnosi moći, u kojima su muškarci privilegirani a žene zapostavljene. Ovo stajalište, s druge strane, ne podrazumijeva da svi muškarci tlače žene niti da je svaka žena potlačena i da se mora/treba osjećati potlačenom. Naprotiv, u središtu ovoga stava ne nalaze se nikada neki individualni muškarac ili individualna žena, jer kada se govori o društvenim odnosima moći onda se podrazumijeva da je individualno djelovanje žena i muškaraca utkano u društvene strukture i kulturne modele i norme. Lične odluke

⁶ Vidjeti: Papić, Ž. i Sklevicky, L. (2003), Ortner, Š. (2003), Likok, E. (2003), MacKinnon, K. (2009), Williams, W. (2003), Magezis, J. (2001); Butler, J. (2005).

donose se u odnosu na ove okvirne društvene uvjete. U ukupnosti društvenih odnosa biti muškarac pokazuje se pogodnim faktorom, dok biti žena može imati za posljedicu strukturalna ograničenja. Ovo se izražava tezom o asimetričnim rodnim odnosima. Primijenimo li ovo teorijsko uporište na analizu rodnih odnosa na tržištu rada, evidentno je da različit diferencijal moći za žene i muškarce opisuje položaj oba roda u radnoj sferi.

Naime, promjene u sferi rada nametnute procesom industrijalizacije produbile su razlike između društvenog vrednovanja plaćenog rada izvan kuće, kojeg u pravilu obavlja muškarac, i neplaćenog rada u kući, koji je do početka 20. stoljeća ostao osnovnim društvenim okvirom djelovanja žena. Time je cementirana dihotomna putanja egzistencijalne stvarnosti muškaraca i žena, javna, u kojoj je muškarac dominantan, i privatna, rezervirana za žene, koje se nikada ne sreću, ne dodiruju, ne prepliću. Izlazak žena u javni prostor, kroz veće učešće u zapošljavanju, nagoviješten je određenim promjenama uvjetovanim nestašicom (muške) radne snage za vrijeme Prvog svjetskog rata (Giddens, 2003). Po istom autoru (2003), tri su važna razloga doprinijela većoj zaposlenosti žena: (1) promjene u obimu i prirodi zadataka koji su tradicionalno vezani za ženu, "kućnu sferu" i podjelu rada u kući; (2) sve veći ekonomski/finansijski pritisak na domaćinstvo i nemogućnost da se željeni životni standard/način života održi s jednom/muškom plaćom i (3) za mnoge savremene žene zaposlenje predstavlja način zadovoljavanja potrebe za ličnim ispunjenjem. Porast stope participacije žena na tržištu rada u zapadnim tržišnim ekonomijama u 20. stoljeću praćen je značajnim razlikama u plaćama među spolovima, tendenciji da se žene upošljavaju u manje zahtjevnim, slabije plaćenim poslovima itd. U zemljama bivšeg socijalističkog bloka položaj žena na tržištu rada opisuje se povoljnijim. Kako god bilo, vremena u kojima su se žene gotovo samopodrazumijevajući morale zadovoljiti ulogom domaćice i majke, na sreću, stvar su prošlosti. Međutim, o stvarnoj jednakosti spolova/rodova u svijetu rada ne može biti govora. Uprkos tome što im je naknadno otvoren pristup tržištu rada i, u zakonskom smislu, zagarantiran ravnopravan tretman, žene se iskustveno na tržištu rada suočavaju s brojnim nejednakostima koje se

mogu vezati kako za nejednakost mogućnosti uključivanja u radnu snagu (stope aktivnosti/zaposlenosti/nezaposlenosti), tako i u nejednakom položaju na tržištu rada (horizontalna i vertikalna segregacija, zaposlenost s punim i djelimičnim radnim vremenom, napredovanje na rukovodeće pozicije, razlike u plaćama, zastupljenost na različitim nivoima političke vlasti i odlučivanja.

Nema danas niti jednog imalo serioznijeg istraživača koji bi argumentirano mogao osporiti tezu da žene mogu biti podjednako uspješne u korištenju ekonomskih i društvenih mogućnosti i resursa, ukoliko im se omoguće jednake pogodnosti koje već stoljećima uživaju muškarci. Određene pretpostavke već su stvorene pristupom tržištu rada i obrazovanju. Međutim, Sen (2012:211) s pravom ukazuje na to da "osim tih dosta klasičnih varijabli, oni također uključuju i prirodu aranžmana za zaposlenje, stajališta obitelji i društva općenito o ekonomskoj djelatnosti žena, te ekonomske i društvene okolnosti koje ohrabruju ili kočé promjene tih stajališta". Društvena promjena prema jednakosti šansi i mogućnosti za sve moguća je, možda, i putem analize, propitivanja, kritičke evaluacije opresivnih društvenih struktura, politika i praksi koje znače *"razliku, isključenje ili ograničenje, u pogledu spola, što ima za posljedicu ili cilj da ženama ugrozi ili onemogućí priznanje, ostvarenje ili vršenje ljudskih prava i osnovnih sloboda na (...) ekonomskom polju (...)* (CEDAW, čl. 1). Na taj način, pitanje rodne jednakosti na tržištu rada prestaje bivati individualnim problemom žene i postaje javni, društveni, politički problem.

Tragajući za (naučnim) odgovorom na naprijed postavljeno pitanje o tome da li su pad socijalizma, rat i postratna tranzicija potkopali rodnu jednakost na tržištu rada u BiH, prezentirano istraživanje, proizišlo iz nepretenciozne zamisli o kvalitativnom istraživanju percepcije žena o njihovoj poziciji na tržištu rada, predstavlja skromni naučni doprinos borbi za jednakost šansi/mogućnosti savremene bosanske žene. Znatno prevazilazeći okvire prvobitne zamisli i skromne namjere istraživačica, preraslo je u kompleksno, višeslojno i zahtjevno istraživanje ne samo ekonomske nejednakosti žena u odnosu na muškarce, nego i zakonodavnih i institucionalnih mehanizama za ostvarivanje ravnopravnosti u

komparativnoj perspektivi. Za referentnu tačku odabrana je Europska unija. Ovo se nametnulo samo po sebi, budući da je pristupanje Europskoj uniji – barem na deklarativnoj razini – jedan od strateških ciljeva BiH od momenta potpisivanja Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju s EU, 16. juna 2008. godine.

Osim ovoga *Uvodnog poglavlja*, istraživački izvještaj sadrži sljedećih šest cjelina:

Rodna jednakost na tržištu rada u BiH: unutar ovog poglavlja oslikan je širi kontekstualni okvir istraživanja. U njemu je, služeći se rodnom perspektivom, dat prikaz bazičnih statističkih pokazatelja o stanju na tržištu rada i radne snage u BiH, te analizirani društveni, ekonomski i politički izazovi koji perpetuiraju kulturu rodne nejednakosti u ovoj oblasti. Položaj žena na tržištu rada ocijenjen je na osnovu indikatora koji pokazuju ekonomsku aktivnost žena, stope zaposlenosti, postojanja rodno specifičnih zanimanja, kvaliteta posla, te plaćanja ženskog rada u odnosu na rad muškarca.

Rodna nejednakost na tržištu rada u EU: jednakost muškarca i žene jedan je od osnovnih principa EU, ustanovljen još 1957. godine kada je princip jednake plaće za jednak rad postao dijelom Rimskog ugovora. Od tada na ovamo rodne nejednakosti još uvijek nisu iskorijenjene, ali postignuća EU u učvršćivanju jednakosti između muškarca i žene, uključujući i oblast rada, čine temelj na kojem je danas moguće nastaviti graditi društvo jednakih. Imajući u vidu činjenicu da je pristupanje EU osnovni strateški cilj BiH, u ovom dijelu istraživanja, služeći se identičnim parametrima, upoređen je ekonomski položaj žena u BiH s položajem žena u EU, analizirani izazovi s kojima se EU u ovoj oblasti susreće, te prikazani primjeri dobre prakse u pojedinim oblastima.

a) Rezultati istraživanja Percepcija rodne (ne)jednakosti na tržištu rada u Bosni i Hercegovini: unutar ovog poglavlja analizirani su osnovni rezultati *kvantitativnog istraživanja* o percepciji rodne nejednakosti na tržištu rada u BiH.

b) Rezultati istraživanja Percepcija rodne (ne)jednakosti na tržištu rada u Bosni i Hercegovini: unutar ovog poglavlja analizirani su

osnovni nalazi *kvalitativnog istraživanja* o percepciji rodne nejednakosti na tržištu rada u BiH.

Normativni i institucionalni mehanizmi za ostvarivanje rodne ravnopravnosti na tržištu rada u BiH: postizanje stvarne rodne jednakosti nije moguće bez odgovarajućih strateško-razvojnih dokumenata, zakona i institucionalnih mehanizama, koji ne samo da poboljšavaju društveni napredak žena, nego doprinose i uklanjanju društvenih, ekonomskih, kulturnih, političkih prepreka za uspostavljanje pune jednakosti. Stoga je ovo poglavlje posvećeno antidiskriminacijskim propisima i institucionalnim strukturama na koje, na različitim nivoima, imaju zadatak da promoviraju, unapređuju i osiguravaju ravnopravno učešće muškaraca i žena u sferi javnosti.

Politike rodne ravnopravnosti u EU: u ovom dijelu prikazan je zakonodavni i institucionalni okvir, te analizirani strateški dokumenti kojima se osigurava jednakost žena i muškaraca u EU.

Zaključna razmatranja: sadrže analitičko-sintetičko povezivanje rezultata istraživanja, i njihovu empirijsku intepretaciju i kritičku evaluaciju.





POGLAVLJE 2

**RODNE NEJEDNAKOSTI NA TRŽIŠTU
RADA U BiH**

Proklamiranje načela rodne ravnopravnosti od strane vodeće političke elite u bivšoj Jugoslaviji, odnosno R BiH za vrijeme komunizma označio je početak propagande za emancipaciju žena u socijalizmu. Bio je to prvi korak ka uspostavi formalne jednakosti između muškaraca i žena. Ženama je data mogućnost da se obrazuju i zapošljavaju, uspostavljen je sveobuhvatan sistem socijalne zaštite koji je ženu donekle oslobodio višestoljetnog tereta brige za neproduktivne i ovisne članove porodice, inauguriran sistem socijalne politike koji je osigurao održanje životnog standarda za vrijeme trudnoće, porođaja i brige o djetetu. Ipak, uprkos velikom iskoraku u javnom prostoru, unutar privatne sfere, posebno porodice, ostala su najčešće da važe nepisana pravila o tradicionalnoj ženskoj ulozi, pravila koja su naravno samo reflektirala stvarnu poziciju žene u društvu. Uprkos tome što komunistički period korespondira s periodom intenzivne urbanizacije stanovništva, tradicionalne vrijednosti i životni stilovi tipični za ruralno okruženje još uvijek u izrazitoj mjeri karakteriziraju neurbanu populaciju.

Rat protiv BiH 1992.-1995., postratna tranzicija i s njom povezani društveni procesi ne samo da su doveli do diskontinuiteta u društvenom razvoju, nego su doprinijeli drastičnim promjenama u svim sferama društvenog života, pa tako i u oblasti rodnih odnosa na tržištu rada. Osnovno obilježje ovih promjena na globalnom društvenom planu jeste snažan porast društvenih nejednakosti, dok je u sferi rodnih odnosa moguće identificirati povratak tradicionalnim, patrijarhalnim rodnim ulogama i očekivanjima (UNDP, 2007). Zapravo, radi se o

sukobu dviju protivrječnih tendencija, trenda retradicionalizacije i trenda transformacije rodnih odnosa/uloga i njima imanentnih društvenih očekivanja. Ovaj proces odvija se paralelno procesu inauguracije europskog modela rodne ravnopravnosti, u zakonodavnom i institucionalnom smislu. Naime, komunistička vlast preuzela je neke važne ideje feminističkog pokreta i inkorporirala ih u svoju ideologiju, ali nije razvijala zaseban rodno-senzitivan pristup. Europeizacija sistema rodne ravnopravnosti u BiH je započela donošenjem Zakona o ravnopravnosti spolova (2003) i uspostavom mehanizama za njegovu implementaciju na državnom nivou i entitetskim nivoima. Zakonodavni okvir zaokviren je donošenjem Zakona o zabrani diskriminacije (2009), te Gender akcionog plana (2007) unutar kojeg je apostrofiran značaj mjera i aktivnosti za osiguranje jednakosti muškaraca i žena u oblasti rada i zapošljavanja. Uprkos pobrojanim zaštitnim mehanizmima na legislativnom nivou, iskustvena saznanja ukazuju na rodno-specifične nejednakosti u pogledu mogućnosti zapošljavanja i položaja žena na tržištu rada, što čini jedan od ključnih povoda za odluku o provođenju ovog istraživanja, kako bi se, prema raspoloživim mogućnostima, utvrdilo stanje u ovoj oblasti.



Stoga su u ovom poglavlju prezentirana osnovna obilježja kontekstualnog okvira istraživanja, s ciljem da se, služeći se rodnom perspektivom, prikažu bazični statistički podaci o stanju na tržištu rada i radne snage u BiH, uz analizu društvenih, ekonomskih i političkih izazova koji perpetuiraju kulturu nejednakosti žena i muškaraca u sferi rada.

U vezi s navedenim, analiza rodnih nejednakosti na tržištu rada u BiH prezentirana je u odnosu na dvije osnovne dimenzije nejednakosti:

- nejednakost u mogućnosti uključivanja u ukupnu radnu snagu (stope aktivnosti, zaposlenosti, nezaposlenosti);
- nejednakost u položaju na tržištu rada (stope učešća u formalnom

i neformalnom sektoru, poljoprivrednom i nepoljoprivrednom sektoru, horizontalna i vertikalna segregacija, mogućnost napredovanja na rukovodeće pozicije, razlike u plaćama, zastupljenost žena na različitim nivoima političke vlasti i odlučivanja).

1. Nejednakost u šansama za uključivanje u radnu snagu



Prema procjeni državne Agencije za statistiku, Bosna i Hercegovina je u 2011. godini imala je 3.057.000 stanovnika, od čega su 1.559.000, odnosno 51% žene. Radno sposobno stanovništvo (osobe od 15 i više godina bez obzira da li su ekonomski aktivne ili ne) čini 2.561.000, od čega 1.317.000, odnosno 51,4% su žene, koje čine i nešto više od polovine ukupne radne snage. U kontekstu ovoga istraživanja nužnim se, posebno kroz osnovne statističke indikatore koji pokazuju žensku ekonomsku aktivnost, nameće analiza mogućnosti žena da pristupe tržištu rada. Stoga je u tabelama koje slijede

dat prikaz stopa aktivnosti, zaposlenosti i nezaposlenosti prema spolu, te intersekciji spola i starosti, odnosno spola i obrazovanja u ovim mjerama.

Tabela 1: Stope aktivnosti, zaposlenosti i nezaposlenosti u BiH (%)

	OPĆA		ŽENE		MUŠKARCI	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011
STOPA AKTIVNOSTI	44,6	44,0	33,2	32,8	56,7	55,9
STOPA ZAPOSLENOSTI	32,5	31,9	23,3	23	43,2	41,3
STOPA NEZAPOSLENOSTI	27,2	27,6	29,9	29,9	25,6	26,1

Izvor: Agencija za statistiku BiH (2011): *Žene i muškarci u BiH*, TB 03, str. 30.

Analizom podataka o općoj stopi aktivnosti u BiH za 2010. i 2011. godinu moguće je zamijetiti blagi pad sa 44,6% u 2010. na 44,0% u 2011. godini. U poređenju sa zemljama EU u kojima je prosječna stopa aktivnosti za isti period iznosila 71%, tržište radne snage u BiH je znatno manje. Osim toga, iz rodne perspektive prezentirani podaci pokazuju signifikantne rodne nejednakosti u učešću na tržištu rada: muškarci su u 2010. godini na tržištu rada učestvovali sa 56,7% a žene sa skromnih 33,2%. Drugim riječima, u dimenziji učešća u radnoj snazi, žene zaostaju u značajnoj mjeri za muškarcima. U narednoj godini primjetan je blagi pad u stopama aktivnosti oba spola.

Sljedeća ključna dimenzija sfere tržišta rada jeste stopa zaposlenosti koja, prema prezentiranim podacima, u BiH, također, bilježi blagi pad: u 2010. iznosila je 32,5%, a u 2011. godini 31,9%. Ukoliko ovdje za referentni okvir uzmemo EU sa prosječnom stopom zaposlenosti od 65%, vidljiv je dvostruki zaostatak. Izvršimo li dekompoziciju stope zaposlenosti u odnosu na spol, analiza podataka, također, pokazuje da je stopa zaposlenosti muškaraca gotovo dvostruko veća u odnosu na stopu zaposlenosti žena. Tako je u 2010/2011. godini stopa zaposlenosti muškaraca iznosila 43,2%, odnosno 41,3%, a žena tek 23,3%, odnosno 23%.

S druge strane, prezentirani podaci pokazuju da fenomen nezaposlenosti podjednako pogađa i muškarce i žene. Opća stopa registrirane nezaposlenosti u BiH za 2010., odnosno 2011. godinu iznosila je nešto iznad 27%.



U 2010. godini udio muškaraca u stopi nezaposlenosti iznosio je 25,6% a udio žena 29,9%. Udio žena ostao je na istom nivou i u 2011. godini, dok se udio muškaraca povećao na 26,4%.

Sve pobrojano dodatno usložnjavaju i podaci Agencije za statistiku BiH (2011), gdje su u odnosu na trajanje nezaposlenosti prema spolu žene sa 40,6% zastupljene u kategoriji kratkotrajno nezaposlenih (nezaposleni kraće od 6 mjeseci), odnosno sa 44,6% u skupini dugotrajno nezaposlenih (nezaposleni duže od 119 mjeseci), s tim da na tržištu rada u BiH žene čine 61,7% neaktivnih i 58,7% obeshrabrenih osoba.

Budući da žene ne čine monolitnu, homogenu, jednoobraznu skupinu, te da je položaj žene na tržištu rada uvjetovan intersekcijom spola/roda s drugim faktorima, poput starosti i nivoa obrazovanja, podaci prezentirani u narednim tabelama mjere aktivnosti muškaraca i žena na tržištu rada u odnosu na ove kriterije.

Tabela 2: Mjere aktivnosti prema starosti i spolu u 2011. godini (%)

O - opća Ž - žene M - muškarci	15-24 GODINE			25-49 GODINA			50-64 GODINE			65+		
	O	Ž	M	O	Ž	M	O	Ž	M	O	Ž	M
STOPA AKTIVNOSTI	31,4	23,3	38,8	70,6	55,9	84,5	41,2	29,8	54,1	3,6	2,7	4,9
STOPA ZAPOSLENOSTI	13,2	9,2	16,9	52,1	39,0	64,5	33,6	24,6	43,7	3,6	2,6	4,9
STOPA NEZAPOSLENOSTI	57,9	60,5	56,4	26,2	30,3	23,7	18,6	17,5	19,3	-	-	-

Izvor: Agencija za statistiku BiH (2011): Anketa o radnoj snazi, TB 10, str. 31.

Prezentirani statistički pokazatelji ukazuju na prisustvo rodnih razlika u stopama aktivnosti, zaposlenosti i nezaposlenosti unutar sve četiri starosne kohorte. Tako indikatori učešća žena i muškaraca na tržištu rada u odnosu na starosnu dob pokazuju da je opća stopa aktivnosti, očekivano najviša u starosnoj skupini 25-49 godina, 70,6%, uz evidentnu i značajnu razliku između učešća muškaraca, koji čini 84,5%, i žena koje učestvuju sa 55,9%.

Analiza prezentiranih podataka također pokazuje primjetan, očekivan

pad stopa aktivnosti s porastom starosne dobi, uz zadržavanje rodnih razlika u svim starosnim kohortama, s tim da su razlike u stopama aktivnosti između muškaraca i žena najmanje u kategoriji osoba 65+.

Opća stopa zaposlenosti također je najviša u starosnoj skupini 25-49 godina (52,1%), a najmanja u prvoj kohorti, 15-24 godine. Rodna dekompozicija pokazuje da su stope zaposlenosti muškaraca u starosnim kohortama 15-24 i 25-49 za 15% veće u odnosu na žene. Rodna razlika nešto je manja u prvoj kohorti, 15-24 godine i iznosi 16,9% za muškarce i 9,2% za žene, a najmanja u kategoriji 65+.

Za razliku od stopa zaposlenosti u kojoj se intersekcija spola/roda i starosti pokazuje izrazito značajnom, statistički pokazatelji upućuju na zaključak da je nezaposlenost u odnosu na spol ravnomjernije raspoređena. Iako su stope nezaposlenosti žena veće u odnosu na muškarce u prve dvije starosne kohorte, razlike su gotovo zanemarljive. Nezaposleni muškarci zastupljeniji su od žena u trećoj starosnoj kohorti. Stopa nezaposlenosti žena čini se da opada sa porastom starosne dobi.

Podaci vezani za stope nezaposlenosti nedvosmisleno ukazuju na činjenicu da najmanje mogućnosti, odnosno najslabije šanse da pronađu zaposlenje imaju mladi oba spola. U odnosu na ostatak radnoaktivnog stanovništva, mladi imaju najnižu stopu zaposlenosti (13,2%) i dvostruko veću stopu nezaposlenosti (57,9%) u odnosu na pravu sljedeću kategoriju.



Tabela 3: Mjere aktivnosti prema spolu i nivou obrazovanja u 2011. godini (%)

	OSNOVNA ŠKOLA		SREDNJA ŠKOLA		VISOKO OBRAZOVANJE	
	ŽENE	MUŠKARCI	ŽENE	MUŠKARCI	ŽENE	MUŠKARCI
STOPE AKTIVNOSTI	68,5	48,6	29,2	44,7	2,3	6,7
STOPA ZAPOSLENOSTI	23,0	18,5	55,3	66,6	21,7	14,9
STOPA NEZAPOSLENOSTI	22,4	21,4	67,1	71,8	10,5	6,7

Izvor: Agencija za statistiku BiH (2011): *Žene i muškarci u BiH*, TB 03, str. 75.

Iz spolne strukture prezentiranih podataka moguće je uočiti različiti položaj žena i muškaraca na tržištu rada u odnosu na stepen obrazovanja. U tom kontekstu, kod postotka aktivnog stanovništva u odnosu na nivo obrazovanja vidljivo je sljedeće: stopa aktivnosti najveća je u kategoriji žena sa osnovnoškolskim (68,5% žena naspram 48,6% muškaraca), a najmanja kod žena sa visokim obrazovanjem (2,3% žena naspram 6,7% muškaraca), dok muškarci dominiraju u skupini radne snage sa srednjoškolskim obrazovanjem (44,7% muškaraca u odnosu na 29,2% žena). Podaci također pokazuju da je stopa aktivnosti žena obrnuto srazmjerna nivou obrazovanja, odnosno da učešće žena na tržištu rada opada s porastom/višim nivoom obrazovanja. Tako je u kategoriji aktivnih osoba sa srednjoškolskim obrazovanjem gotovo dvostruko manje žena nego muškaraca, dok je situacija obrnuta u stopi učešća muškaraca i žena s univerzitetskom diplomom u ukupnoj radnoj snazi (stopa neaktivnosti žena u odnosu na muškarce u ovoj kategoriji je gotovo trostruko manja).



Stopa zaposlenosti žena s različitim nivoima obrazovanja u pravilu je niža u odnosu na muškarce, s izuzetkom u kategoriji zaposlenika s visokim obrazovanjem u kojoj je stopa zaposlenosti žena veća u odnosu na muškarce (21,7% žena spram 14,9% muškaraca).

Stope nezaposlenosti u odnosu na spol na sva tri promatrana obrazovna nivoa su ujednačene, mada je stopa nezaposlenosti žena uglavnom veća nego kod muškaraca. Stopa nezaposlenosti najviša je među osobama oba spola sa srednjoškolskim obrazovanjem, a najniža među visokoobrazovanim osobama. U kategoriji osoba sa srednjom školom nezaposleni muškarci su zastupljeniji u odnosu na žene.

Kako obrazovanje čini krucijalnu determinantu koja uvjetuje individualnu poziciju na tržištu rada, prezentirani podaci nesumnjivo predstavljaju dio kompleksnije slike o obrazovnoj strukturi bosanskohercegovačkog stanovništva, odnosno uvjetovani su obrazovnim profilom opće populacije. Stoga, naredne tabele sadrže statističke pokazatelje kojima je moguće oslikati rodno osjetljiv obrazovni profil BiH, poput sastava stanovništva u odnosu na stepen obrazovanja, strukturu diplomiranih studenata, te magistara i doktora nauka.



Tabela 3a: Obrazovna struktura bh. stanovništva u 2011. godini (%)

NIVO OBRAZOVANJA	ŽENE	MUŠKARCI
BEZ OBRAZOVANJA	25	18
OSNOVNA ŠKOLA 1-4 RAZREDA	11	6
OSNOVNA ŠKOLA 1-8 RAZREDA	23	19
SREDNJA ŠKOLA 3 GODINE	15	27
SREDNJA ŠKOLA 3-5 GODINA	20	21
VISOKOŠKOLSKO OBRAZOVANJE, STEPEN MAGISTRA ILI DOKTORA NAUKA	6	9

Izvor: Agencija za statistiku BiH (2011): Žene i muškarci u BiH, str. 26.

Prezentirani pokazatelji nesumnjivo pokazuju da opći obrazovni profil stanovništva BiH nije zadovoljavajući, a performanse tržišta rada su najrepresentativnija refleksija nedostatnog ljudskog kapitala.

Pored činjenice da je stanovništvo BiH – u odnosu na savremene tokove – uglavnom nedovoljno obrazovano, analizom prezentiranih podataka može se izdvojiti nekoliko važnih rodno specifičnih podataka u pogledu nivoa obrazovanja:

a) postoje značajne razlike u pogledu nivoa obrazovanja žena i muškaraca: u usporedbi s muškarcima, žene u BiH su u značajnijoj mjeri neobrazovane (25% žena u odnosu na 18% muškaraca nema niti osnovnu školu);

b) žene su zastupljenije u kategoriji osoba sa završenim osnovnoškolskim obrazovanjem (34% žena u odnosu na 25% muškaraca), dok su muškarci u većoj mjeri prisutni u kategoriji srednje obrazovanih (48% muškaraca u odnosu na 35% žena);

c) u segmentu visokog obrazovanja, iako muškarci još uvijek dominiraju, žene im se, kao i kod srednjoškolskog obrazovanja sve više približavaju (6% žena u odnosu na 9% muškaraca).

Tabela 3b: Spolna struktura diplomiranih studenata u BiH u 2011. godini

	2006	2007	2008	2009	2010
MUŠKARCI	4230	5031	6159	6864	6948
ŽENE	5773	7168	9079	10117	11229

Izvor: Agencija za statistiku BiH (2011): *Žene i muškarci u BiH*, str. 27.

Pored pozitivnog trenda povećanja broja osoba oba spola sa visokoškolskim obrazovanjem, podaci u tabeli 3b pokazuju izrazito učešće žena u populaciji visokoobrazovanih osoba u BiH. Tako se u promatranih pet godina (2006-2010) broj žena sa univerzitetskom diplomom ne samo udvostručio (2006. godine-5773, 2010. godine-11229), nego je gotovo dva puta veći od broja muškaraca (u 2010. godini bilo je 6948 diplomiranih studenata spram 11229 diplomiranih studentica).

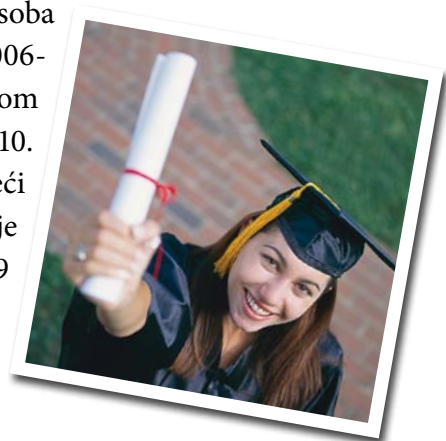


Tabela 3c: Spolna struktura magistara/specijalista i doktora nauka¹ u BiH u 2011. godini

	MAGISTRI NAUKA, SPECIJALISTI		DOKTORI NAUKA	
	ŽENE	MUŠKARCI	ŽENE	MUŠKARCI
2006	140	188	54	80
2007	182	245	45	91
2008	291	289	59	127
2009	440	434	56	101
2010	677	621	89	116

Izvor: Agencija za statistiku BiH (2011): *Žene i muškarci u BiH*, str. 28.

¹ Podaci obuhvataju osobe koje su navedena zvanja stekle po "klasičnom" i "Bolonjskom" programu.

Prezentirani podaci pokazuju kontinuirano, iz godine u godinu, prisutno značajno povećanje broja žena i muškaraca sa završenim magistarskim i/ili specijalističkim studijem. Ovaj broj se u promatranom petogodišnjem intervalu, odnosno u 2010. u odnosu na 2006. godinu za oba spola više nego utrostručio, pri čemu su se žene ne samo približile muškarcima, nego su ih u posljednjoj promatranjoj 2010. godini pretekle: 2006. godine zvanje magistra nauka ili specijaliste steklo je 140 žena i 188 muškaraca, dok u 2010. godini broj žena iznosi 677, a muškaraca 621.

S druge strane, ukoliko ovaj podatak uporedimo s podacima iz tabele 3b, onda je očito da se žene, iako su dva puta zastupljenije među populacijom svršenih studenata, u znatno manjem broju odlučuju da nastave obrazovanje za sticanje zvanja magistra nauka/specijaliste, a posebno doktora nauka. Ovdje, također treba reći da, iako je broj doktora nauka, gledajući u cjelini, u navedenom petogodišnjem periodu u porastu za oba spola, broj žena u odnosu na muškarce je manji u prosjeku za više od jedne trećine, o čemu najkonkretnije govori podatak da je za promatranih pet godina stepen doktora nauka steklo 303 žene i 515 muškaraca.

2. Nejednakost u položaju na tržištu rada

Tabela 4: Struktura zaposlenih u odnosu na profesionalni status (%)

	UKUPNO		ŽENE		MUŠKARCI	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011
ZAPOSLENICI	73,5	74,7	72,1	74,4	74,3	74,9
SAMOZAPOSLENICI	20,8	20,0	16,8	15,3	23,2	22,8
POMAŽUĆI ČLANOVI	5,6	5,2	11,1	10,3	2,4	2,3

Izvor: Agencija za statistiku BiH (2011): Anketa o radnoj snazi, TB, 10, str. 37.

Iz prezentiranih podataka vidljivo je jedno od važnih obilježja tržišta rada u BiH, koje se odnosi na izrazito nisku zastupljenost prakse samozapošljavanja, gdje samozaposlene osobe čine tek jednu petinu ukupno zaposlenih u BiH u 2011. godini (20%). Ovaj podatak može upućivati na zaključak da radno sposobni građani u BiH dijele nepovjerenje u poduzetništvo, vlastiti biznis i samozapošljavanje. Istovremeno, u 2011. godini vidljiv je blagi porast u kategoriji zaposlenika i blagi pad u kategoriji samozaposlenika, koji je vjerovatno izazvan ekonomskom krizom čije se posljedice posebno osjećaju u poslovnom sektoru.

Posmatramo li strukturu zaposlenih u odnosu na profesionalni status iz rodne perspektive vidljivo je da su žene i muškarci gotovo ravnopravno zastupljeni u kategoriji zaposlenika, te da su žene u omjeru od 7 do 8% manje prisutne među samozaposlenicima, dok su u kategoriji pomažućih, neplaćenih članova domaćinstva žene u odnosu na muškarce, pet puta prisutnije.



Tabela 5: Struktura zaposlenih u odnosu na područje djelatnosti u 2011. godini prema spolu (%)

	ŽENE	MUŠKARCI
POLJOPRIVREDNE DJELATNOSTI	26	19
NEPOLJOPRIVREDNE DJELATNOSTI	16	40
USLUŽNE DJELATNOSTI	58	41

Izvor: Agencija za statistiku BiH (2011): Žene i muškarci, TB 03, str. 33.

Prezentirani pokazatelji sugeriraju na zaključak da je zaposlenost žena i muškaraca po područjima djelatnosti različita. Žene su najviše zastupljene u uslužnom sektoru (58%) i poljoprivredi (26%), a najmanje u nepoljoprivrednom, odnosno industrijskom sektoru (16%). Muškarci su, također, najzastupljeniji u sektoru uslužne djelatnosti (41%), nesrazmjerno, u odnosu na žene, zastupljeniji u nepoljoprivrednim djelatnostima, odnosno industrijskom sektoru (40%), a najmanji postotak muškaraca zastupljen je u poljoprivrednom sektoru (19%).



Iako se niti u Anketi o radnoj snazi niti u Statističkom biltenu o ženama i muškarcima u BiH, koje priprema Statistička agencija BiH, ne izračunava/ne navodi indeks sektorske segregacije, navedeni podaci vrlo uvjerljivo govore o snažnim rodnim disproporcijama u sferi rada. Ovu tezu dodatno potvrđuju i podaci o strukturi sektorske zaposlenosti žena i muškaraca, prezentirani u narednoj tabeli:

Tabela 6: Struktura sektorske zaposlenosti žena i muškaraca u 2011. godini

SEKTOR DJELATNOSTI	TOTAL	ŽENE
UKUPNO	685 985	282 991
POLJOPRIVREDA	16 646	3 465
RIBARSTVO	398	86
RUDARSTVO	19 960	1 934
PRERAĐIVAČKA INDUSTRIJA	132 782	45 606
SNABDJEVANJE ELEKTRIČNOM ENERGIJOM, PLINOM I VODOM	23 233	4 889
GRAĐEVINARSTVO	32 293	3 584
TRGOVINA NA MALO I VELIKO	126 601	61 807
HOTELI I RESTORANI	26 544	12 883
SAOBRAĆAJ, SKLADIŠTENJE I VEZE	48 664	10 862
FINANSIJSKO POSLOVANJE	17 363	10 995
POSLOVANJE NEKRETNINAMA, IZNAJMLJIVANJE, POSLOVNE USLUGE	30 436	10 757
JAVNA UPRAVA I SOCIJALNO OSIGURANJE	71 743	26 867
OBRAZOVANJE	62 291	40 809
ZDRAVSTVENA ZAŠTITA I SOCIJALNA POMOĆ	47 767	33 645
OSTALE DRUŠTVENE, SOCIJALNE I USLUŽNE DJELATNOSTI	27 049	13 024
DJELATNOST DOMAĆINSTVA	-	-
IZVANRITORIJALNA ORGANIZACIJA RADA	-	-
INDEKS SEGREGACIJE		

Izvor: Agencija za statistiku (2011): Saopćenje: Zaposleni po djelatnostima u 2012. godini, str.2.



Tezu o rodnim diskriminacijama u sferi rada, apostrofiranu u prethodnoj diskusiji, dodatno potvrđuju i podaci prezentirani u tabeli 6 koji o zaposlenosti žena i muškaraca po pojedinim sektorima pokazuju značajne rodne disparitete. U tom kontekstu analizom datih pokazatelja dolazi se do zaključka da su žene u većem broju zaposlene u sektoru usluga, zdravstvene i socijalne zaštite, obrazovanja, te trgovine na veliko i malo, dok muškarci uglavnom rade u prerađivačkoj industriji, građevinarstvu, saobraćaju, finansijskom upravljanju i javnoj upravi, što upućuje na konstataciju da na tržištu rada, po sektoru zaposlenosti i spolu postoje tipično muška i tipično ženska zanimanja. Ovdje posebno treba reći da, uprkos značajnom iskoraku u posljednjih nekoliko godina, Statistička agencija BiH na polju statistike tržišta rada još uvijek nije u potpunosti usklađena s europskim statističkim standardima, što s obzirom na nedostupnost podatka o indeksu segregacije po zanimanjima, na temelju kojega bismo mogli nedvosmisleno potvrditi naprijed navedenu tezu, stvara određene poteškoće. Ipak, i pored navedenog cijenimo da prezentirani pokazatelji govore o tradicionalnoj rodnoj segregaciji prema “ženskim“ i “muškim“ zanimanjima, po kojoj se žene i muškarci u BiH opredjeljuju za određen vid stručnog obrazovanja, traže posao i zapošljavaju se.

Važan indikator položaja žena i muškaraca na tržištu rada predstavlja nivo plaćenosti za obavljanje istoga posla. Ovi pokazatelji na nivou razvijenih zemalja iskazuju se vrijednostima tzv. jaza u zaradama muškaraca i žena, pri čemu se ta vrijednost izračunava kao udio prosječnog mjesečnog bruto prihoda zaposlene žene u prosječnom mjesečnom bruto prihodu zaposlenog muškarca. U službenim statistikama tržišta rada u BiH „rodni jaz“ se također ne spominje, niti se ovaj indikator izračunava, iako je njegovo postojanje u praksi potvrdilo prvo istraživanje o razlikama u plaćama žena i muškaraca u BiH, pod naslovom “Gender gap in BiH incomes“, koje je 2007. godine uz podršku UNDP-ja, sprovela Agencije za ravnopravnost spolova BiH. Ovim istraživanjem je utvrđeno postojanje rodne razlike u zaradama muškaraca i žena u svim platnim razredima, izuzev u najvišem (preko 2.500 KM) i najnižem (200 KM) platnom razredu.

“Većina zaposlenih žena u BiH zarađuje između 200-400 KM mjesečno, dok muškarci zarađuju između 300-500 KM. Razlika u plaćama među spolovima je najveća u neindustrijskom sektoru, a najmanja među službenicima“ (Strategija zapošljavanja u BiH 2010-2014., str. 15).

O rodnim razlikama u zaradama

žena i muškaraca, koje se postepeno smanjuju s povećanjem obrazovnog nivoa, posebno u kategoriji „bez obrazovanja“, odnosno „sa završenom osnovnom i srednjom školom“, govori i sljedeće:

“Za razliku od muškaraca bez



obrazovanja koji najvećim dijelom primaju plaću od 200 do 400 KM mjesečno, žene bez obrazovanja najvećim dijelom se nalaze u najnižem platnom razredu i primaju plaću nižu od 200 KM mjesečno. Najveća razlika u prihodima odnosi se, dakle, na kategoriju stanovništa bez diplome, gdje je razlika u primanjima 173,09 KM u korist muškaraca. Jaz u prihodima muškaraca i žena smanjuje se kako nivo obrazovanja raste do srednje škole. Međutim, razlika je još uvijek znatna: 136,56 KM za osobe sa osnovnom školom i 112,71 KM za osobe sa srednjom školom. Žene sa završenom srednjom školom većinom nose negativne posljedice novčanih razlika neto plaća u BiH. Najveća razlika u prihodima odnosi se na ženske osobe sa završenom osnovnom školom i završenom srednjom školom u prerađivačkoj industriji, kao i žene sa završenom srednjom školom u trajanju od dvije do tri godine koje rade u trgovini. Ove žene imaju za jednu trećinu nižu plaću u odnosu na svoje muške kolege“ (ARS, 2011: 47). Uz navedeno, naročitu pažnju zaslužuje i konstatacija da „na temelju podataka za 2006. godinu procijenjeni efekat jaza u prihodima iznosi oko 11 miliona KM mjesečno“ (Strategija zapošljavanja u BiH, str. 15).

Među ključnim pokazateljima rodne nejednakosti na tržištu rada je i zastupljenost muškaraca i žena na rukovodećim položajima. Premda i o ovoj dimenziji tržišta rada ne postoje potpuni, tačni i pouzdani statistički podaci, posredno zaključivanje moguće je na temelju, naprimjer, broja žena u višim platnim razredima, na rukovodećim pozicijama javnih i privatnih preduzeća, u nadzornim i/ili upravnim tijelima javnih i/ili privatnih poslovnih subjekata. Tako, naprimjer podatak da su muškarci dominantniji u dva najviša platna razreda upućuje na zaključak da žene nemaju jednak pristup rukovodećim i visoko plaćenim poslovima. O otežanom, limitiranom pristupu žena rukovodećim pozicijama u javnom sektoru govori i podatak da su direktori deset najvećih javnih preduzeća u FBiH muškarci, te da su u nadzornim/upravnim odborima ovih preduzeća žene zastupljene sa 12,5% (Gender centar FBiH, 2010).



Širi politički kontekst koji presijeca i zasijeca u sve sfere/pore društvenog života u današnjoj BiH također nije, najblaže rečeno, rodno neutralan. Naime, iako čine ne samo polovinu ukupnog stanovništva nego i polovinu ukupnog biračkog tijela, žene su, prema statističkim pokazateljima koji slijede, izrazito podzastupljene u obje dimenzije političkoga odlučivanja: u zakonodavnoj i u izvršnoj vlasti. O ovom obliku rodne nejednakosti neumoljivo govore statistički pokazatelji o zastupljenosti žena u najvišim instancama vlasti na državnom i lokalnom nivou, te diplomatsko-konzularnim predstavništvima BiH u inostranstvu.

Tabela 7: Zastupljenost žena na najvišoj razini političke vlasti u 2008. i 2011. godini

		ŽENE	MUŠKARCI	UKUPNO
PARLAMENT BIH	2008	6	51	57
	2011	11	46	57
PREDSTAVNIČKI DOM	2008	4	38	42
	2011	9	33	42
DOMA NARODA	2008	2	13	15
	2011	2	13	15

Izvor: Agencija za statistiku, 2011: *Žene i muškarci u BiH*, str. 45.

Analiza prezentiranih podataka pokazuje da je politička podprezentacija žena na najvišoj razini zakonodavne vlasti u Bosni i Hercegovini više nego očita. U 2008. godini muškarci su činili čak 89,5% zastupnika u Parlamentarnoj skupštini BiH, da bi taj postotak u 2011. godini bio smanjen na 81%. Naime, na općim izborima 2010. godine za Predstavnički dom Parlamentarne skupštine BiH za 42 poslanička mjesta kandidira se 881 kandidat, od čega 36,8% žena. Među izabranim zastupnicima je 19% žena, što predstavlja značajno povećanje u odnosu na izbore 2006. godine kada su žene činile tek 9,5% ukupnog broja zastupnika. Nije nevažno napomenuti da u Domu naroda u oba mandata nije bilo niti jedne žene–zastupnice.



Tabela 8: Zastupljenost žena u izvršnoj vlasti na najvišoj razini (Vijeće ministara) u 2004. i 2008. godini

MINISTRI				POMOĆNICI MINISTARA			
2004		2008		2004		2008	
ŽENE	MUŠKARCI	ŽENE	MUŠKARCI	ŽENE	MUŠKARCI	ŽENE	MUŠKARCI
1	9	-	10	2	8	2	8

Izvor: Agencija za statistiku, 2011: Žene i muškarci u BiH, str. 48.

Podaci o zastupljenosti žena u organima izvršne vlasti na državnom nivou pokazuju da je u 2004. godini u Vijeću ministara bila samo jedna žena ministrica, dok su izvršnu vlast u narednom mandatu obnašali isključivo muškarci; među pomoćnicima ministara u oba mandata bilo je samo 20% žena.



Tabela 9: Spolna i starosna struktura kandidata na lokalnim izborima u 2008. godini na nivou BiH

	ŽENE	MUŠKARCI	ŽENE (%)	MUŠKARCI (%)
UKUPNO	10 245	18 798	35,28	64,72
DO 30 GODINA	3 920	3 129	55,61	44,39
PREKO 30 GODINA	6 325	15 674	28,75	71,25

Izvor: Agencija za statistiku, 2011: Žene i muškarcu u BiH, str. 48.

Pored minimalne zastupljenosti u organima vlasti na državnom nivou, žene ni na lokalnom nivou vlasti ne postižu bolje rezultate čineći tek trećinu kandidata na izbornim listama u različitim izbornim jedinicama. U analizi podataka prezentiranih u tabeli 9 posebno se izdvaja starosna distribucija koja pokazuje da su žene u odnosu na muškarce nešto zastupljenije u starosnoj skupini do 30 godina (preko 55% žena naspram 44% muškaraca). Za razliku od navedenog, u dobnoj skupini preko 30 godina žene čine samo 28,75%, a muškarcu čak 71,25% kandidata na izbornim listama za lokalni nivo vlasti. Ukoliko prezentiranom dodamo i druge podatke Agencije za statistiku BiH str. 48, gdje stoji da su u 2008. godini žene činile jednu trećinu kandidata za općinsko vijeće (35,91%), a da je tek 6,36% žena kandidirano za načelnike općina, onda podatak o spolnoj strukturi izabranih vijećnika i načelnika u 2008. godini, koji pokazuje da žene čine 15% vijećnika i 3% načelnika, možda najkonkretnije govori o stvarnoj zastupljenosti žena u institucijama vlasti i odlučivanja.



Tabela 10: Spolna struktura ambasadora i konzula u DKP za period 2006-2011. godina

	ŽENE	MUŠKARCI
2006	10	42
2007	9	39
2008	8	41
2009	10	45
2010	8	48
2011	9	47

Izvor: Agencija za statistiku, 2011: Žene i muškarci, str. 52.

Podaci pokazuju da je mogućnost imenovanja na mjesto ambasadora ili generalnog konzula u diplomatsko-konzularnim predstavništvima BiH pet puta veća za muškarce nego za žene. Broj žena na čelu ovih institucija varira u promatranom periodu između 8 i 10, a za muškarce se kreće između 39 i 48.

Na temelju naprijed prezentiranih statističkih podataka o rodnim nejednakostima na tržištu rada i društvu uopće moguće je iznijeti tezu da se žene u BiH suočavaju sa nizom izazova koji im otežavaju i/ili onemogućavaju pronalazak posla, uključivanje na tržište rada, pogoršavaju njihov radni status/položaj i na taj način umanjuju ili ograničavaju mogućnosti žene da u punom kapacitetu razviju lične sposobnosti, čine vlastite izbore i žive neovisne živote.





POGLAVLJE 3

**RODNE NEJEDNAKOSTI NA TRŽIŠTU
RADA U EU**

Budući da podrazumijeva strukturalne promjene i promjene u ponašanju, te teži redefiniciji društvenih uloga muškaraca i žena, borba protiv rodni nejednakosti u svim sferama društva predstavlja dugoročan izazov. Pitanje rodne ravnopravnosti/jednakosti važno je pitanje Europske unije od njenoga osnivanja do danas. Međutim, uprkos snažnim naporima na uklanjanju zakonodavnih i institucionalnih barijera za ravnopravno učešće i jednaku poziciju žena i muškaraca na tržištu rada, progres u ovoj oblasti na nivou EU pokazuje se sporim. O rodnom jazu na tržištu rada EU govore nejednake stope aktivnosti, zaposlenosti, nezaposlenosti, te razlike između muškaraca i žena u sektorskoj zaposlenosti i zanimanjima, plaćama za obavljanje istoga posla, radnim satima, i prisustvo u procesima odlučivanja i odgovornosti na različitim nivoima.

1. NEJEDNAKOST U ŠANSAMA ZA UKLJUČIVANJE U RADNU SNAGU

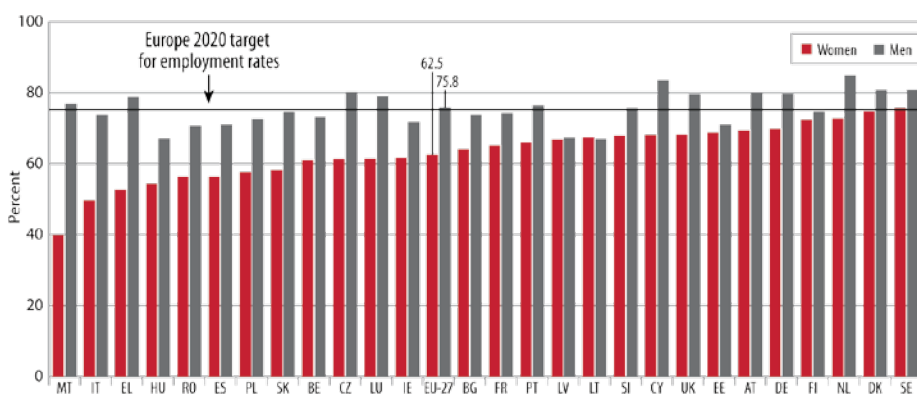
Tabela 11: Stopa aktivnosti, zaposlenosti i nezaposlenosti stanovništva radnog uzrasta u zemljama EU(2007.-2009. godina)(%)

	2007			2008			2009		
	OPĆA	M	Ž	OPĆA	M	Ž	OPĆA	M	Ž
STOPA AKTIVNOSTI	70,6	77,7	63,6	71	77,9	64,1	71	77,6	64,4
STOPA ZAPOSLENOSTI	65,7	72,7	58,7	65,8	72,4	59,2	64,4	70,3	58,5
STOPA NEZAPOSLENOSTI	7,1	6,6	7,8	7,0	6,6	7,5	8,9	9,0	8,8

Eurostat, Anketa o radnoj snazi (LFS)

Ekonomska neovisnost je pretpostavka za vođenje nezavisnog, samostalnog života, imanje kontrole nad vlastitim životom i donošenje sopstvenih odluka. Ovo važi podjednako za žene i za muškarce. Osnovni način da se osigura ekonomska neovisnost jeste dohodak/plaća/zarađivanje za vlastitu egzistenciju. S tim u vezi, prezentirani podaci govore da je opća stopa učešća na tržištu rada na nivou EU izrazito visoka i u 2008. godini dostigla je 71%. Premda je u posljednjoj dekadi zabilježen progres u učešću žena na tržištu rada, žene i dalje značajno zaostaju za muškarcima: u 2009. godini žene su činile 58,5%, a muškarci 70,3% ukupnog radno aktivnog stanovništva. Uprkos tome, mora se priznati da je povećano učešće žena na tržištu rada pozitivan razvojni trend, koji predstavlja važan doprinos ekonomskom rastu u EU. Osim toga, održivo učešće u zapošljavanju pojačava ekonomsku neovisnost žena kroz različita životna razdoblja i osigurava im adekvatan nivo penzija, odnosno ličnih primanja u starosti.

Tabela 12: Stopa zaposlenosti žena i muškaraca uzrasta 20-64 godine u EU za 2004. i 2009.godinu(%)



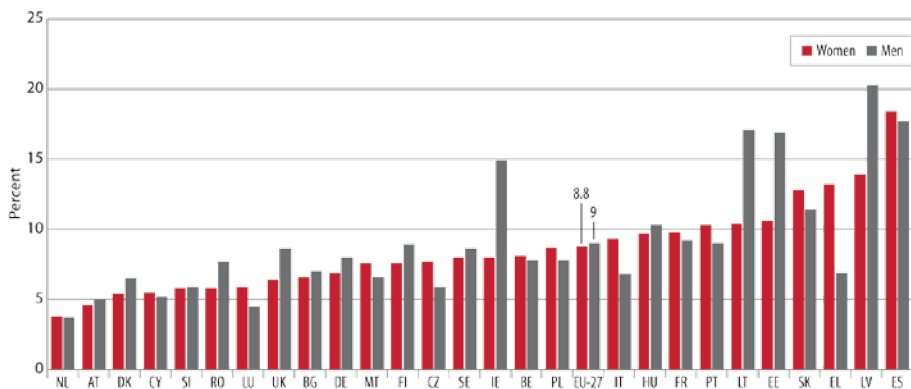
Eurostat, Anкета o radnoj snazi (LFS), godišnji prosjek

Opća stopa zaposlenosti žena i muškaraca starosne dobi 20-64 godine na nivou EU u 2009. godini iznosila je 64,6%. Iz prezentiranih podataka vidljiva je znatna razlika u stopi zaposlenosti žena i muškaraca starosne dobi 15-64 godine na nivou EU: stopa zaposlenosti muškaraca iznosi 75,8% a žena 62,5%.

Stopa zaposlenosti žena u zemljama EU u prošloj dekadi povećala se za 7,1% i dostigla iznos od 59,1% u 2008. godini. Time je gotovo dostignuta željena stopa zaposlenosti žena od 60% do 2010. godine, koja je bila predviđena Lisabonskom strategijom. Međutim, uprkos pozitivnim trendovima, razlike u stopama zaposlenosti žena među zemljama članicama su izrazite: u pojedinim zemljama stopa zaposlenosti žena je i ispod 40%, a u nekima iznad 70%. Stoga je prosječni jaz u stopi zaposlenosti muškaraca i žena u 2008. godini bio 13,7%, što predstavlja značajno poboljšanje u odnosu na 1998. godinu kada je iznosio 18,2%. Između 2009. i 2010. godine razlika u stopi zaposlenosti smanjila se za 0,4%, sa 13,3% na 12,9%. Na nacionalnim nivoima postoje značajne razlike među zemljama članicama. Najniže stope zaposlenosti žena imaju Malta, Italija i Grčka, a najmanje stope zaposlenosti muškaraca Litvanija, Estonija i Latvija. Opća stopa zaposlenosti žena na nivou EU u 2009. godini iznosila je 62,5%, dok su stope zaposlenosti žena u zemljama izvan EU ispod 50%. Bosna i Hercegovina ima, naprimjer, najnižu stopu zaposlenosti žena u regionu.

U Strategiji “Europa 2020.“, koju je predložila Europska komisija u martu 2010. godine, izložena je vizija EU za narednih deset godina. Okosnicu čini pametna, održiva i uključiva ekonomija koja osigurava punu zaposlenost, produktivnost i društvenu koheziju. Posmatran u tom kontekstu, sadašnji jaz između stope zaposlenosti muškaraca i žena jasno pokazuje potrebu za snažnijim uključivanjem žena na tržište rada, ukoliko se do 2020. godine se želi postići željena stopa zaposlenosti žena od 75%.

Tabela 13: Stope nezaposlenosti žena i muškaraca dobi 20-64 godine u EU za 2009. godinu (%)



Izvor: Eurostat, Anкета o radnoj snazi (LFS), godišnji prosjek

Nezaposlenost kao društveni problem gotovo podjednako pogađa žene i muškarce: stopa nezaposlenosti za muškarce je u 2009. godini iznosila 9%, a za žene 8,8%. Pozitivan trend rasta stope zaposlenosti oba spola prekinut je ekonomskom krizom koja je imala ozbiljne reperkusije na tržište rada i nezaposlenost.



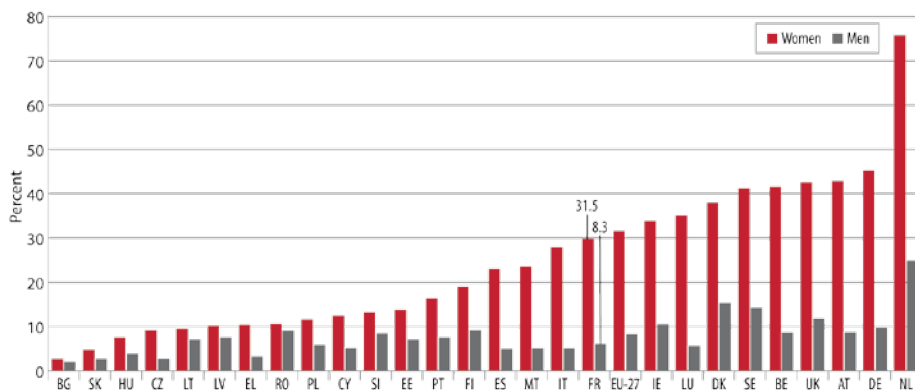
Prema podacima Eurostata, između maja 2008. i septembra 2009. godine, stopa nezaposlenosti na nivou EU rasla je rapidnije za muškarce (sa 6,4% na 9,3%), nego za žene (sa 7,4% na 9,0%).



Povećanje stope nezaposlenosti kod muškaraca direktna je posljedica ekonomske krize u kojoj su muškarci u značajnijem omjeru gubili zaposlenje, i po prvi put u historiji EU pretekli žene u nivou nezaposlenosti. Naime, sektori u kojima su muškarci tradicionalno dominantniji – industrija i građevinarstvo – bili su snažno zahvaćeni prvim talasom recesije. Podaci Eurostata pokazuju da posljednjih mjeseci stope nezaposlenosti

i za žene i za muškarce rastu istim tempom, što vjerovatno predstavlja odraz krize i na ostale sektore. Ono što je, također, moguće uočiti iz prezentiranih pokazatelja jeste da je stopa nezaposlenosti žena u većini zemalja EU viša od stope nezaposlenosti muškaraca. Budući da su žene u većem omjeru koncentrisane u javnom sektoru, izvjesno je da će one u značajnijoj mjeri biti pogođene gubitkom zaposlenja usljed predviđenih smanjenja budžeta u zemljama članicama.

Tabela 14: Udio radnika "sa djelimičnim/nepunim radnim vremenom" u ukupnoj zaposlenosti na nivou EU u 2009. godini (%)

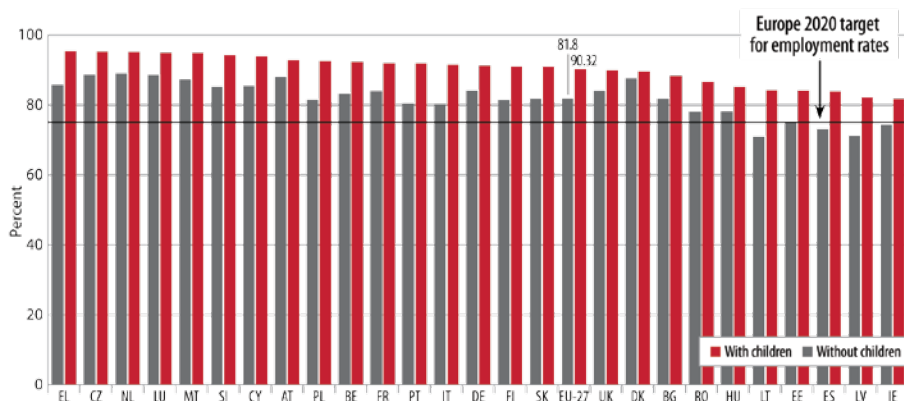


Izvor: Eurostat, Anketa o radnoj snazi (LFS), godišnji prosjek

Važan indikator položaja na tržištu rada jeste podatak da li se radi o punoj ili djelimičnoj uposlenosti. Podaci u tabeli 14 indikativno govore o ženskoj prezastupljenosti u djelimičnoj, a muškoj prezastupljenosti u punoj uposlenosti: čak 31,5% djelimične uposlenosti otpada na žene, a samo 8,3% na muškarce na nivou EU u 2009. godini. Razlike među zemljama članicama i po ovom indikatoru su značajne: postoji evidentan jaz između zemalja koje ranije nisu poznavale institut “djelimičnog” zaposlenja (Bugarska, Rumunija, Slovenija) i zemalja u kojima ovaj model/obrazac rada i zapošljavanja čini sastavni dio tržišta rada. Tako npr. žene čine gotovo 4/5 djelimično uposlenih u Holandiji, dok izrazito visoke stope djelimične ženske zaposlenosti imaju Njemačka, Austrija i Velika Britanija

U tabelama 15 i 15a dati su pokazatelji o stopama zaposlenosti muškaraca i žena u 2009. godini u odnosu na to da li imaju djecu mlađu od 12 godina.

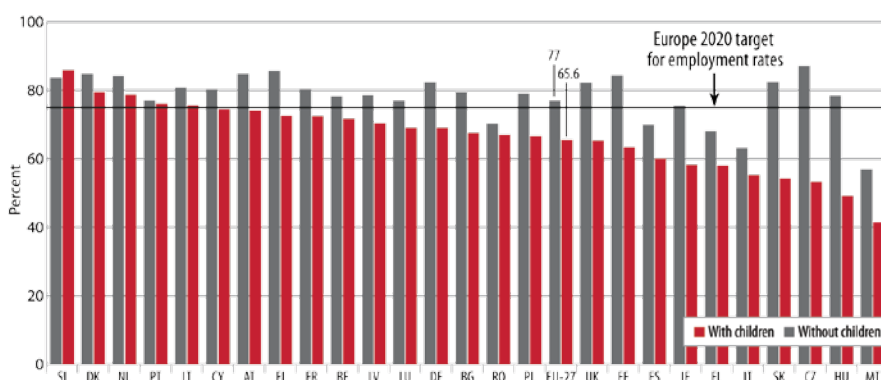
Tabela 15: Stopa zaposlenosti muškaraca dobi 25-49 godina u zavisnosti da li imaju djecu (mlađu od 12 godina) u 2009. godini (%)



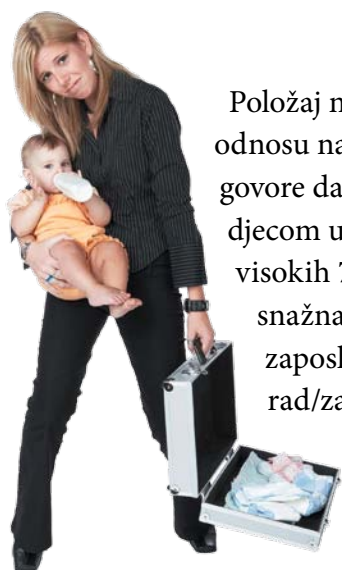
Izvor: Eurostat, Anкета o radnoj snazi (LFS), godišnji prosjek

Prezentirani pokazatelji daju vrlo zanimljivu sliku tržišta rada iz perspektive roditeljstva i spola/roda. Tako je opća stopa zaposlenosti muškaraca sa djecom viša u odnosu na stopu zaposlenosti muškaraca bez djece, sa omjerom 90,32 naspram 81,8%. Istovremeno, stopa zaposlenosti muškaraca sa djecom viša je u svim zemljama od stope zaposlenosti muškaraca bez djece.

Tabela 15a: Stopa zaposlenosti žena dobi 25-49 godina u zavisnosti da li imaju djecu (mlađu od 12 godina) u 2009. godini (%)



Eurostat, Anкета o radnoj snazi (LFS), godišnji prosjek

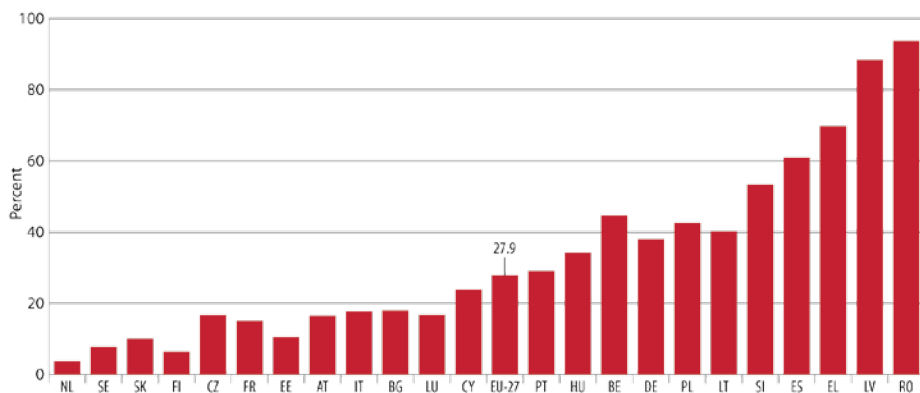


Položaj na tržištu rada za žene-majke sasvim je obratan u odnosu na položaj muškaraca-očeva. Predočeni pokazatelji govore da je stopa zaposlenosti žena-majki, sa ovisnom djecom u 2009. godini iznosila 65,6%, a žena bez djece visokih 77%. Razlika u odnosu na muškarce očita je i vrlo snažna. Pretpostavlja se da osnovni uzrok niže stope zaposlenosti žena-majki jeste izazov da se uskladi plaćeni rad/zaposlenje s porodičnim i privatnim životom, odnosno svakodnevnom brigom o djeci.

Participacija na tržištu rada za žene-majke je za 11,5% niža u odnosu na žene bez djece, dok je stopa učešća muškaraca-očeva za 8,5% viša u odnosu na muškarce bez djece. Prema navedenim podacima, utjecaj roditeljstva na zapošljivost žena ograničen je u Portugalu i Sloveniji, a visok u Estoniji, Mađarskoj, Slovačkoj i Češkoj. Nasuprot tome, roditeljstvo se na muškarce reflektira pozitivno, od 1,9% u Danskoj do 13,3% u Litvaniji.



Tabela 16: Neaktivnost i djelimična zaposlenost kod žena zbog nedostatka usluga brige o djeci i drugim ovisnim članovima u 2009. godini (%)

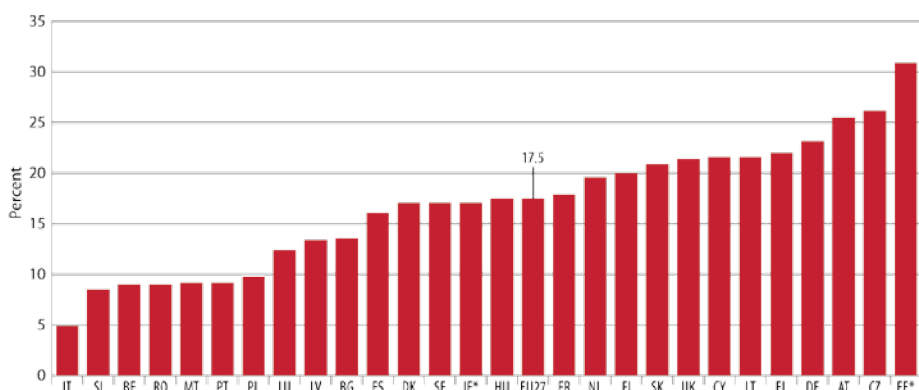


Izvor: Eurostat, Anketa o radnoj snazi (LFS), godišnji prosjek

U budućnosti, briga za starije, ovisne i članove porodice s invaliditetom postojat će sa staranjem stanovništva sve značajniji izazov. Istovremeno, za očekivati je da će kao i do sada majke, odnosno ženski članovi porodice, najčešće preuzimati brigu o djeci i drugim srođnicima.

Iz prezentiranih podataka proizlazi da je na nivou EU gotovo 30% žena sa obavezom brige o drugim članovima porodice radno neaktivno ili djelimično uposljeno zbog nedostatka usluga brige o djeci ili drugoj ovisnoj osobi. Ovi podaci variraju među zemljama članicama i kreću se između manje od 10% u Holandiji, Finskoj i Švedskoj do iznad 80% u Latviji i Rumuniji.

Tabela 17: Rodni jaz u plaći između žena i muškaraca u zemljama EU u 2008. godini¹ (%)



Eurostat, Anкета o radnoj snazi (LFS), godišnji prosjek

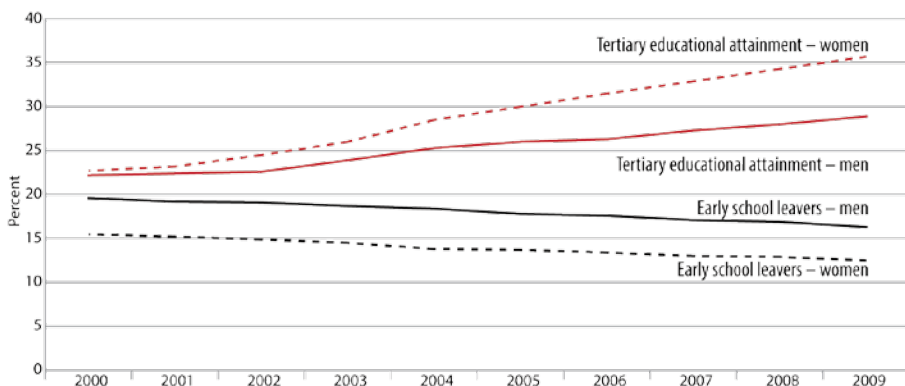
I danas, više od 50 godina od potpisivanja Ugovora iz Rima kojim je afirmiran princip jednakih naknada za žene i muškarce za obavljanje istoga posla ili posla jednake vrijednosti, žene širom EU zarađuju u prosjeku 17,5% manje od prosječne zarade muškarca. Posmatrani iz višegodišnje perspektive, podaci Eurostata govore da nije bilo smanjenja rodnog jaza u zaradama u posljednjih nekoliko godina. Rodni jaz u naknadama varira od gotovo 31% u Estonij, 26,2% u Češkoj, 25,5% u Austriji, 23,2 u Njemačkoj, preko 9% u Rumuniji i Belgiji, 8,5% u Sloveniji do 4,9% u Italiji.

¹ Tzv. unadjusted rodni jaz u plaći predstavlja razliku između prosječne bruto mjesečne zarade muškog zaposlenika i ženske zaposlenice kao postotak prosječne bruto zarade po satu muškog zaposlenika.

Zakonodavstvo EU o jednakoj plaći žena i muškaraca za obavljanje istoga ili isto vrijednoga posla preneseno je u zakonodavstvo zemalja članica, ali čini se da nije vjerovatno očekivati da će se rodni jaz u plaćama riješiti samo pravnim mehanizmima. Uzroci koji se nalaze u pozadini rodnoj nejednakosti u naknadama za obavljanje istoga ili isto vrijednoga posla brojni su i kompleksni. Oni reflektiraju ne samo diskriminaciju na temelju spola/roda, nego i nejednakosti vezane za obrazovanje, horizontalnu i vertikalnu segregaciju tržišta rada, teškoće u pomirivanju posla, porodice i porodičnog života, nejednakoj distribuciji odgovornosti porodičnih i kućnih obaveza i odgovornosti, nedostatak transparentnosti plaća, te utjecaja rodni uloga na izbor obrazovanja i zanimanja. U cilju podizanja svijesti o tome koliko duže žena mora raditi kako bi zaradila isto koliko i muškarac, Europska komisija je u proljeće 2011. godine održala prvi tzv. Europski dan jednakih plaća.



Tabela 18: Rano napuštanje obrazovnog sistema i univerzitetsko obrazovanje na nivou EU 2000.-2009. godina



Izvor: Eurostat, Anketa o radnoj snazi (LFS), godišnji prosjek

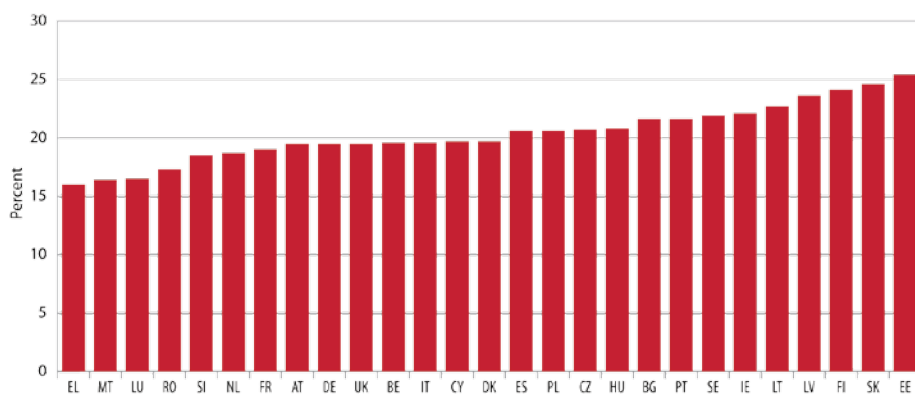
Jedan od glavnih uzroka nejednakih zarada može se pripisati (rodno) specifičnim obrazovnim i profesionalnim izborima žena i muškaraca. Strategijom EU 2020. predviđeno je da se dostigne kvota od najmanje 40% mladih sa univerzitetskim obrazovanjem, te smanji broj onih koji rano napuštaju školovanje na ispod 10%. Trenutačno, više učenika rano napusti obrazovni sistem nego učenica, dok je istovremeno i broj žena sa univerzitetskim

obrazovanjem u većini zemalja članica u odnosu na muškarce veći. Tako je u 2009. godini, 35,7% žena i 28,9% muškaraca starosti 30-34 godine uspješno okončalo tercijarno obrazovanje. Također, 60% novo diplomiranih čine žene.



Među ključnim aspektima koji uvjetuju nejednak položaj žena na tržištu rada jesu horizontalna (sektori i zanimanja) i vertikalna segregacija (manjak žena na pozicijama odlučivanja). One ograničavaju ekonomsku neovisnost žena i predisponiraju ih na niske plaće. U principu, što je indeks segregacije viši, viši je nivo segregacije.

Tabela 19: Rodna segregacija u ekonomskim sektorima na nivou EU u 2009. godini (%)



Izvor: Eurostat, Anketa o radnoj snazi (LFS), godišnji prosjek

Tabela 19a: Indeks rodne segregacije u ekonomskim sektorima u EU 2000.-2009. godina

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
INDEKS EU 27	17,7	17,7	17,8	18,1	18,5	18,5	18,5	18,7	18,9	19,4

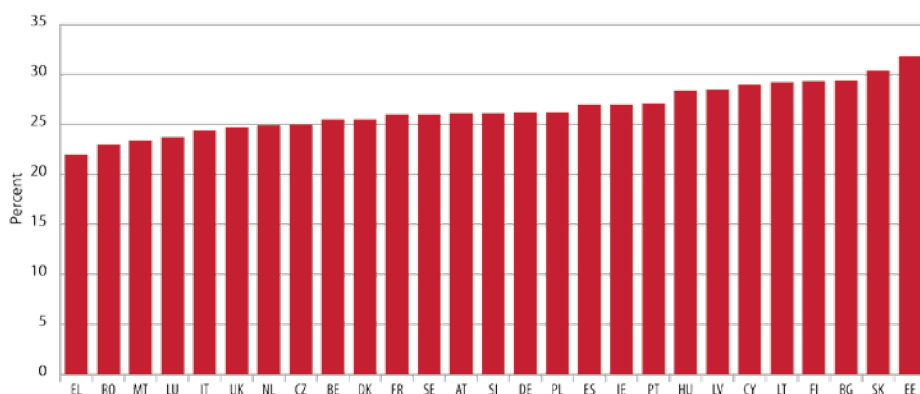
Izvor: Eurostat, Anketa o radnoj snazi (LFS).

Uprkos naprijed prezentiranim podacima o pomacima žena u obrazovanju, žene su i dalje koncentrirane u nisko plaćenim sektorima (zdravstveni i socijalni sistem, obrazovanje itd.), dok istovremeno muškarci čine 64% diplomiranih studenata u oblasti kompjutera i inženjerstva.

Indeks rodne segregacije u ekonomskim sektorima (poljoprivredni, industrijski i uslužni sektor) izračunava se kao prosječan nacionalni udio zaposlenosti žena i muškaraca u višim sektorima, razlike se dodaju kako bi se producirao totalni iznos rodne nejednakosti izražen kao postotak ukupne zaposlenosti, prema NACE klasifikaciji.

Prema podacima u tabeli 19a, indeks rodne segregacije u ekonomskim sektorima na nivou EU ostao je stabilan ili je rastao u promatranom desetogodišnjem intervalu u svim zemljama EU: u 2001. godini iznosio je 17,7% a u 2009. godini 19,4%. Ovo podrazumijeva da bi 25% zaposlenih trebalo da promijeni određeni sektor kako bi se uspostavila ravnomjerna rodna distribucija. Izuzetak čine Velika Britanija, Austrija, Danska i Češka.

Tabela 20: Rodna segregacija u zanimanjima na nivou EU u 2009. godini



Izvor: Eurostat, Anкета o radnoj snazi (LFS), godišnji prosjek

Tabela 20a. Indeks rodne segregacije u zanimanjima u EU 2000.-2009. godina

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
INDEKS EU 27	25,3	25,3	25,3	25,5	25,5	25,9	26,0	26,0	26,0	-

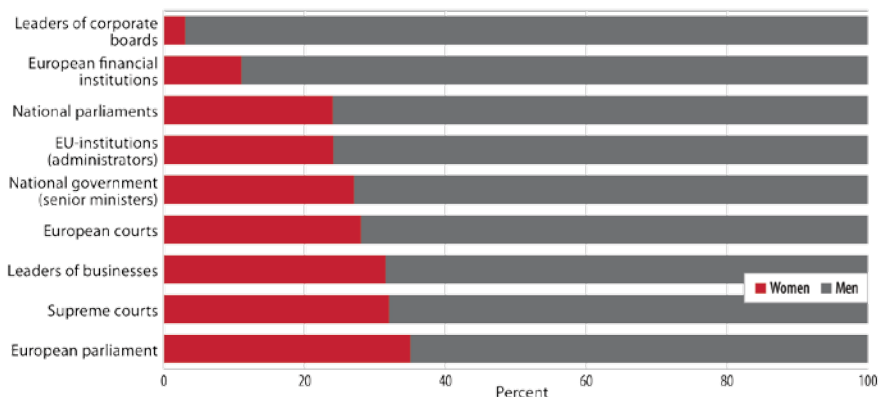
Izvor: Eurostat, Anketa o radnoj snazi (LFS).

Konsekventno visokoj segregaciji u ekonomskim sektorima, na nivou EU je i segregacija u zanimanjima izrazito visoka. Prosječna stopa rodne segregacije na nivou EU ostala je stabilna tokom promatranog perioda: indeks rodne segregacije u 2000. godini iznosio je 25,3, a u 2008. godini 26,0. Postoje veliki dispariteti među zemljama članicama. Tako npr. Rumunija ima niži indeks rodne segregacije u zanimanjima od prosjeka EU (22,9 u 2008. godini). Obrasci rodne segregacije u zanimanjima su različiti. Neke zemlje pokazuju poboljšanje u nivou rodne segregacije po zanimanjima, dok je u drugima trend suprotan.



Premda čine gotovo polovinu radne snage i gotovo polovinu visokoobrazovanog stanovništva EU, u većini zemalja članica žene su i dalje podzastupljene na pozicijama i procesima odlučivanja, posebno na najvišim nivoima.

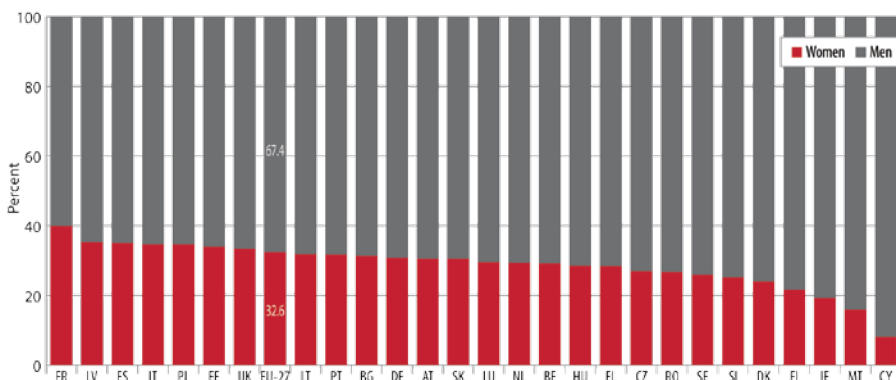
Tabela 21: Udio žena i muškaraca na pozicijama donošenja odluka u 2010. godini



Izvor: Eurostatova i baza Europske komisije o muškarcima i ženama na pozicijama odlučivanja

Podaci prezentirani u tabeli 21 pokazuju da se u zemljama EU što je viši nivo hijerarhije nailazi na sve manje žena. Postotak žena na ključnim ekonomskim i političkim funkcijama gotovo je nepromjenjiv. U 2010. godini vlade triju zemalja EU predvodile su žene, dok je prosječan broj ženskih članova nacionalnih parlamenata 24%. Razlike među članicama su također signifikantne, i kreću se od preko 40% žena-parlamentaraca u Holandiji i Švedskoj do ispod 10% u Malti i Mađarskoj. Među ministrima u nacionalnim vladama udio žena povećao se sa 22% u 2005. na 27% u 2010. godini. Budući da je ovaj postotak i dalje vrlo mali, vlade pojedinih zemalja odlučile su djelovati. Tako je u Irskoj Zajednički komitet o Ustavu preporučio političkim strankama da slijede pozitivne mjere kako bi promovirale rodnu jednakost svojega članstva, uključujući i prijedlog kandidata za izbore. Poljska i Španija imaju obaveznu balansiranu reprezentaciju na izbornim listama.

Tabela 22: Spolna distribucija poslovnih menadžera u 2009. godini (%)

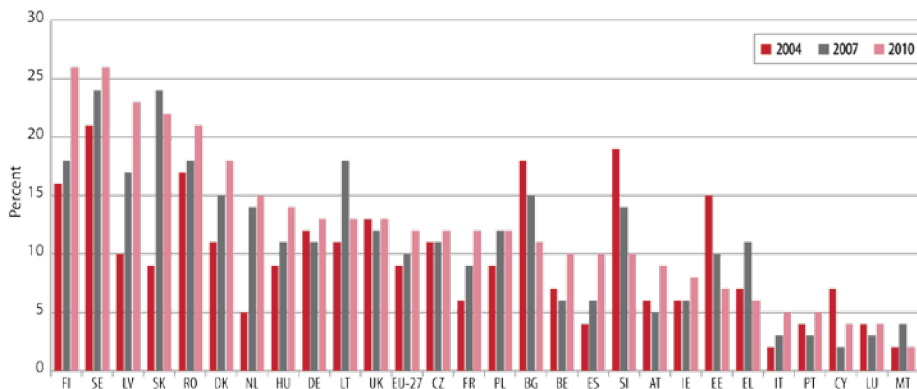


Izvor: Eurostat, Anкета o radnoj snazi (LFS), godišnji prosjek

Naprijed prezentirana analiza pokazuje da u oblasti ekonomije rodna jednakost još uvijek nije ostvarena. Naime, sa značajnijim ženskim učešćem na tržištu rada i obrazovanja, očekivali bismo korespondirajuće poboljšanje u smislu korištenja ženskih potencijala i talenata na efikasan način. Međutim, podaci o spolnoj distribuciji rukovodećih pozicija u poslovnom sektoru to ne potvrđuju: među direktorima i glavnim menadžerima malih i srednjih biznisa žene čine tek jednu trećinu (EU prosjek 32,6% žene i 67,4% muškarci), s tim da je njihov udio u pojedinim zemljama puno manji.



Tabela 23: Udio žena-članica u upravnim tijelima velikih kompanija u zemljama-članicama, period 2004.–2010. godina (%)



Izvor: Europska komisija, Baza podataka o ženama na rukovodećim pozicijama

Prezentirani podaci govore da je udio žena na svim nivoima upravljanja i udlučivanja u upravnim tijelima velikih kompanija značajno manji od udjela muškaraca. Naime, samo 3% velikih javnih kompanija imalo je na čelu uprave ženu, dok je žena tek svaki deseti član uprave ovih preduzeća u EU. Također, evidentne su značajne razlike među zemljama članicama: tako, naprimjer, Švedska i Finska imaju 25% žena među članovima uprave velikih kompanija, dok je ovaj postotak u Luksemburgu, Kipru, Italiji i Malti ispod 5%. Pozitivna strana je da i ovi podaci predstavljaju poboljšanje u odnosu na 2003. godinu kada su žene činile manje od 8% članova uprave.

U 2009. godini Norveška je bila jedina zemlja EU koja je sa 42% žena u odnosu na 58% muškaraca, imala izbalansiranu rodnu jednakost u upravama velikih javnih kompanija, što je direktna posljedica pravnih kvota koje su implementirane tri godine ranije.

Kako većina velikih kompanija u zemljama EU sporo napreduje u uklanjanju rodne nejednakosti, pojedine vlade donijele su zakonodavstvo kojim nastoje nametnuti promjene. Prve kvote za rodnu jednakost u

upravnim odborima, zakonski definirane, uvedene su u Norveškoj 2006. godine. Kao direktna posljedica zakona o kvotama, reprezentacija žena u upravnim odborima najvećih norveških kompanija porasla je sa 22% u 2004. na 42% u 2009. godini. Ovaj model izbalansiranog prisustva žena i muškaraca u upravnim odborima nedavno su preuzele još i Španija i Francuska.

U pojedinim zemljama, poput Švedske i Finske, primjenjuje se kodeks korporativnog upravljanja koji stavlja naglasak na značaj rodne jednakosti i različitosti. Ovi kodeksi najčešće sadrže jasna pravila o sastavu upravnih odbora i doprinijeli su da se u značajnoj mjeri poveća udio žena u upravljačkim tijelima preduzeća.

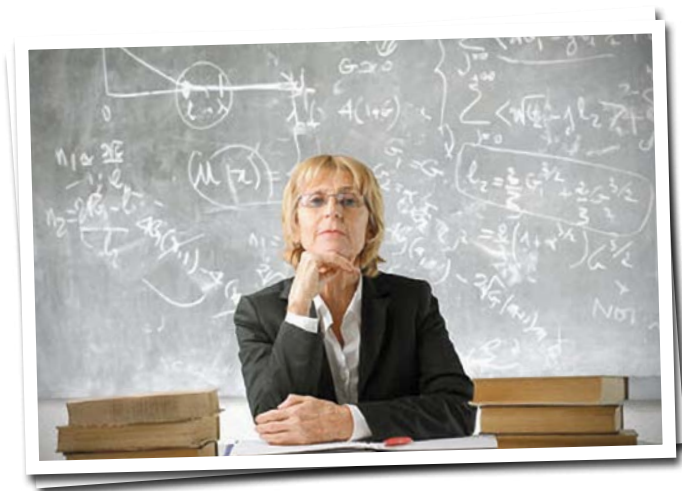


INDIKATORI RODNE NEJEDNAKOSTI U NAUCI

Zadnja dostupna publikacija She Figures, koja predstavlja bazu podataka o situaciji žena u oblasti nauke od univerzitetskog obrazovanja do tržišta rada, govori da je u 2006. godini akademsku zajednicu u EU činilo 70% muškaraca i 30% žena, što predstavlja marginalno poboljšanje u odnosu na podatke iz 2003. godine kada su žene činile 29%.



Uprkos tome što je europski cilj bio da se od 2005. do 2010. godine dostigne postotak od 25% žena na vodećim pozicijama u sektoru javnih istraživanja, ovo nije u potpunosti ostvareno, jer žene čine samo 19% redovnih profesora na univerzitetima širom EU.



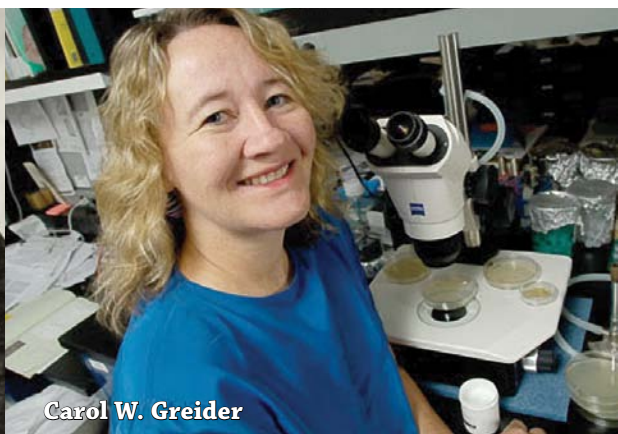
Problem očito nije u nedostatku ženskog talenta, nego u tzv. propustljivom plinovodu, teoriji po kojoj žene, u neproporcionalnom omjeru, ispadaju iz naučnih karijera na svakom nivou. U 2006. godini žene u EU su činile 45% od ukupnog broja osoba sa stepenom doktora nauka, ali rodni jaz postaje izraženiji u nastavku akademske karijere, jer u istoj godini muškarci čine 82% profesora/istraživača, a žene tek 18%. Ova progresivna dihotomija posebno je izražena u sektoru nauke, inženjerstva i tehnologije u kojima žene predstavljaju tek 11% redovnih profesora, iako čine 36% najkvalificiranijeg izvora resursa iz kojih se ovaj sektor regrutira.



Rodne disparitete u nauci moguće je slikovito ilustrirati pokazateljima o laureatima za Nobilevu nagradu, koja predstavlja najprestižniju nagradu u oblasti nauke. U 2011. godini, svih 10 laureata za Nobelovu nagradu u fizici, hemiji, fiziologiji i medicini, literaturi i ekonomskim naukama bili su muškarci. Žene (tri) su u ovoj godini dobile samo Nobelovu nagradu za mir. Od ukupno 549 nobelovaca za period 1901.-2012. godina žene čine tek 40, a muškarci 509 laureata (<http://nobelprize.org/index.html>).



Marie Curie



Carol W. Greider



Françoise Barré-Sinoussi



Jane Addams



Shirin Ebadi



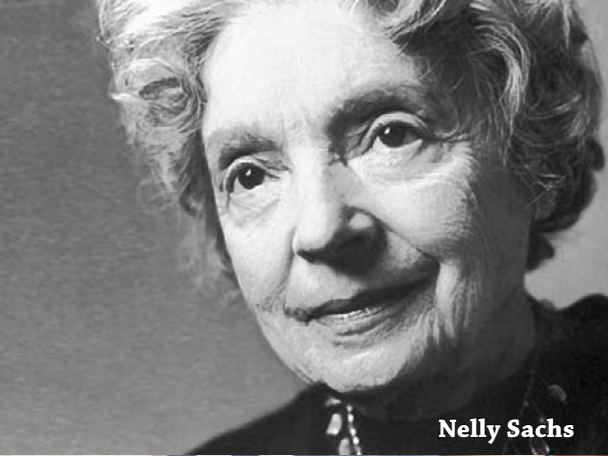
Gertrude B. Elion



Ellen Johnson-Sirleaf



Wislawa Szymborska



Nelly Sachs



Tawakkol Karman



Mother Teresa



Wangari Maathai



Leymah Gbowee



Linda Buck



POGLAVLJE 4

REZULTATI ISTRAŽIVANJA

a) Rezultati kvantitativnog istraživanja

1. PREDMET ISTRAŽIVANJA

Predmet ovog istraživanja jeste percepcija rodne jednakosti kod žena u BiH s obzirom na kategorije (ne)jednakih mogućnosti zapošljavanja, (ne)jednakosti društvenog statusa, (ne)jednakih mogućnosti za ostvarivanje radnih prava i (ne)jednakih koristi od ostvarenih rezultata rada.

2. HIPOTEZE

Na tržištu rada u Bosni i Hercegovini prisutna je rodna nejednakost 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.

3. CILJEVI

Glavni cilj istraživanja je utvrditi kako žene kao rodna grupa, koja je značajnim dijelom zastupljena na tržištu rada u BiH, percipiraju svoju poziciju na tržištu rada/u oblasti zapošljavanja.

Podciljevi istraživanja su:

- utvrditi percepciju žena o tome koliko su se žene (uspješno) prilagodile novim obrascima rada i zapošljavanja;
- utvrditi na koji način žene percipiraju posljedice tranzicije u pogledu ekonomske aktivnosti, društvenog statusa, mogućnosti napredovanja i promocije, izbora zanimanja, obrazovanja i životnog stila uopće;

– utvrditi na koji način žene percipiraju utjecaj određenih ličnih i sociodemografskih obilježja (starosna dob, izgled, obrazovanje, bračni status, crte ličnosti) na njihove mogućnosti zapošljavanja, napredovanja i promocije, jednaku plaću, radne vrijednosti i zadovoljstvo poslom.

4. UZORAK

Istraživanje je provedeno tako što je na nivou BiH dostavljeno ukupno 500 anketnih upitnika od kojih je popunjeno 371, što čini uzorak odgovorenih i obrađenih upitnika.

Tabela 24: Sociodemografski podaci o ispitanicama u odnosu na dob, nivo obrazovanja, radni i bračni status



SOCIODEMOGRAFSKI PODACI		ISPITANICE TOTAL	
		n	Col N %
TOTAL	ISPITANICE	371	100,0%
DOB	DO 30 GODINA	90	24,3%
	30-40 GODINA	109	29,4%
	40-50 GODINA	111	29,9%
	50 I PREKO	61	16,4%
NIVO OBRAZOVANJA	OSNOVNA ŠKOLA	31	8,4%
	SREDNJA ŠKOLA	204	55,0%
	VIŠA ŠKOLA, FAKULTET	136	36,7%
RADNI STATUS	ZAPOSLENA	207	55,8%
	NEZAPOSLENA	130	35,0%
	PENZIONERKA	34	9,2%
BRAČNI STATUS	NEUDATA	96	25,9%
	UDATA	198	53,4%
	RAZVEDENA	36	9,7%
	UDOVICA	41	11,1%

Prezentirani podaci pokazuju da su u odnosu na starosnu dob odgovori ispitanica grupirani u četiri dobne skupine (do 30 godina, 30-40 godina, 40-50 godina, 50 i više godina), s tim da su, iako je riječ o slučajnom uzorku, ispitanice u odnosu na dob gotovo ravnomjerno raspoređene, posebno u drugoj i trećoj skupini. Tako je u skupini ispitanica 40-50 godina evidentirano njih 111, ili 29,9%, skupinu 30-40 godina čini ukupno 109 ispitanica, ili 29,4%, do 30 godina evidentirano je 90 ispitanica, ili 24,3%, dok se u skupini 50 i više godina nalazi 61 ispitanica, ili 16,4%.

U odnosu na nivo obrazovanja, u uzorku najzastupljeniju skupinu čine žene sa završenom srednjom školom (55%), zatim visokim/visokoškolskim obrazovanjem – 36,7%, dok je sa 8,4% najmanje zastupljena populacija žena sa završenom osnovnom školom.

Najveći broj ispitanica je zaposleno (55,8%), 35% čine nezaposlene, a 9,2% pripada skupini ispitanica koje su u penziji. U pogledu bračnog statusa, sa 53,4% dominiraju koje su udate, 25,9% je neudate, 11,1% su udovice i 9,7% je razvedenih ispitanica.



5. METODE PRIKUPLJANJA PODATAKA

Anonimna anketa.

6. STATISTIČKA OBRADA

Pri statističkim obradama i prezentaciji rezultata istraživanja korišteni su SPSS v15 (Statistical package for Social Scientists) i Microsoft Excel. Tabele koje su prikazane u radu, proizašle iz SPSS-a, su dodatno obrađene u Microsoft Excelu kako bi bile preglednije, bez suvišnih detalja, i da bi se rezultati prema potrebi mogli predstaviti na sumaran način.

Rezultati istraživanja prezentirani su i interpretirani u odnosu na četiri sljedeće konceptualne cjeline:

- **Poslovne mogućnosti i šanse za zapošljavanje**
- **Rad i radni uvjeti**
- **Društvene uloge i društveni status muškaraca i žena**
- **Percipirani nivo trenutačnog radnog zadovoljstva**

1. POSLOVNE MOGUĆNOSTI I ŠANSE ZA ZAPOSŁJAVANJE

U gotovo istovjetnom tekstu Zakona o radu FBiH, RS i Brčko Distrikta izričito se zabranjuje diskriminacija po osnovu spola pri traženju posla i za vrijeme zaposlenosti¹. U ovom kontekstu sva tri zakona u svojim odredbama navode da osoba koja traži zaposlenje, kao i osoba koja je zaposlena ne može biti stavljena u nepovoljan položaj zbog rase, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog mišljenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla, imovnog stanja, ili neke druge okolnosti, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu, te tjelesnih i duševnih poteškoća. Pored široke lepeze kriterija, shodno

¹Zakoni o radu FBiH, RS i Brčko Distrikta sadrže sljedeće odredbe:

FBiH, čl. 5.: Lice koje traži zaposlenje, kao i lice koje se zaposli ne može biti stavljeno u nepovoljniji položaj zbog rase, boje kože, pola, jezika, vjere, političkog ili drugog mišljenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla, imovnog stanja, rođenja ili kakve druge okolnosti, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu, te tjelesnih i duševnih poteškoća". RS, čl. 5.: Radnik, kao i lice koje traži zaposlenje, ne može biti stavljen u neravnopravan položaj kod ostvarivanja prava po osnovu rada i prava na zaposlenje zbog rase, etničke pripadnosti, boje kože, pola, jezika, religije, političkog i drugog mišljenja i ubjedenja, socijalnog porijekla, imovnog stanja, članstva ili nečlanstva u sindikatu ili političkoj organizaciji, tjelesnog i duševnog zdravlja i drugih obilježja koja nisu u neposrednoj vezi sa prirodom radnog odnosa".

Brčko Distrikt BiH, čl. 4: 1., Prema licu koje traži zaposlenje, kao i prema licu koje je zaposleno ne smije se vršiti diskriminacija na osnovu rase, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog opredjeljenja, nacionalnog ili socijalnog opredjeljenja, imovnog stanja, seksualnog opredjeljenja, rođenja ili neke druge okolnosti, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu, te tjelesnih i duševnih oštećenja u pogledu angažiranja, obuke, unapređivanja uslova zapošljavanja, prestanka ugovora o radu ili drugih pitanja koja proističu iz radnog odnosa".

kojima je diskriminacija zabranjena, zakonodavac je očito u sva tri pobrojana zakona propustio uvrstiti starosnu dob kao jedan od najčešćih kriterija zakonski nevidljive diskriminacije pri zapošljavanju, u pravilu osoba starijih od 40 godina. Istini za volju, ovdje treba istaći i to da Zakoni o radu RS i Brčko Distrikta u svojim odredbama sadrže sintagmu "...i drugih obilježja koja nisu u neposrednoj vezi sa prirodom radnog odnosa", odnosno sintagmu „... i drugih pitanja koja proističu iz radnog odnosa“, pa bi se kriterij starosne dobi implicitno mogao podvesti pod navedeno.

U provedenom istraživanju, kako bi se utvrdio nivo rodne (i dobne) ravnopravnosti u pogledu traženja i dobivanja posla u stvarnosti, ispitanicama je postavljen povezan set pitanja iz ovog segmenta. Rezultati istraživanja, prikazani u tab. 25 – tab. 34, pokazuju da je životna stvarnost većine ispitanica daleko izvan normativnih pravila utvrđenih zakonskim odredbama.



Tabela 25: Oglasi za zapošljavanje u kojima se spolna pripadnost navodi kao jedan od uvjeta za dobivanje zaposlenja

STRUKTURA ISPITANICA U ODNOSU NA:		TOTAL		<i>Pitanje: Jeste li se ikada susreli sa oglasima za zapošljavanje u kojima se spolna pripadnost navodi kao jedan od uvjeta za dobivanje zaposlenja?</i>		
		ISPITANICE		NE, NIKADA	DA, JEDNOM	DA, U VIŠE NAVRATA
		Count	Col N %	Row N %	Row N %	Row N %
TOTAL	ISPITANICE	371	100,0%	44,2%	18,3%	37,5%
DOB	DO 30 GODINA	90	24,3%	40,0%	25,6%	34,4%
	30-40 GODINA	109	29,4%	33,9%	20,2%	45,9%
	40-50 GODINA	111	29,9%	51,4%	15,3%	33,3%
	50 I PREKO	61	16,4%	55,7%	9,8%	34,4%
NIVO OBRAZOVANJA	OSNOVNA ŠKOLA	31	8,4%	67,7%	12,9%	19,4%
	SREDNJA ŠKOLA	204	55,0%	46,6%	19,6%	33,8%
	VIŠA ŠKOLA, FAKULTET	136	36,7%	35,3%	17,6%	47,1%
RADNI STATUS	ZAPOSLENA	207	55,8%	42,5%	20,8%	36,7%
	NEZAPOSLENA	130	35,0%	40,0%	17,7%	42,3%
	PENZIONERKA	34	9,2%	70,6%	5,9%	23,5%
BRAČNI STATUS	NEUDATA	96	25,9%	40,6%	21,9%	37,5%
	UDATA	198	53,4%	44,9%	16,7%	38,4%
	RAZVEDENA	36	9,7%	22,2%	30,6%	47,2%
	UDOVICA	41	11,1%	68,3%	7,3%	24,4%

Prezentirani pokazatelji, uprkos očitj polarizaciji dobivenih odgovora, pokazuju da se preko polovine ispitanica (55,8%) susrelo s oglasom u kojem se spolna pripadnost navodi kao preduvjet za dobivanje zaposlenja, od čega većina (37,5%) ispitanica u više navrata, a 18,3% jedanput. Na osnovu dobivenih odgovora evidentno je da nešto manje ispitanica (44,2%) nije imalo iskustvo sa, zakonom zabranjenom, praksom spolne diskriminacije u procesu regrutiranja radne snage.

Tabela 26: Iskustvo ispitanica sa prijavom na oglas u kojem se traži osoba drugog spola

STRUKTURA ISPITANICA U ODNOSU NA:		TOTAL		<i>Pitanje: Jeste li se ikada javili na takav oglas, iako je u njemu bilo navedeno da se traži osoba drugog spola?</i>		
		ISPITANICE		NE, NIKADA	DA, JEDNOM	DA, U VIŠE NAVRATA
		Count	Col N %	Row N %	Row N %	Row N %
TOTAL	ISPITANICE	371	100,0%	74,1%	12,1%	13,7%
DOB	DO 30 GODINA	90	24,3%	66,7%	17,8%	15,6%
	30-40 GODINA	109	29,4%	67,0%	14,7%	18,3%
	40-50 GODINA	111	29,9%	80,2%	9,9%	9,9%
	50 I PREKO	61	16,4%	86,9%	3,3%	9,8%
NIVO OBRAZOVANJA	OSNOVNA ŠKOLA	31	8,4%	90,3%	6,5%	3,2%
	SREDNJA ŠKOLA	204	55,0%	73,5%	14,7%	11,8%
	VIŠA ŠKOLA, FAKULTET	136	36,7%	71,3%	9,6%	19,1%
RADNI STATUS	ZAPOSLENA	207	55,8%	76,8%	11,1%	12,1%
	NEZAPOSLENA	130	35,0%	66,2%	15,4%	18,5%
	PENZIONERKA	34	9,2%	88,2%	5,9%	5,9%
BRAČNI STATUS	NEUDATA	96	25,9%	63,5%	18,8%	17,7%
	UDATA	198	53,4%	77,8%	11,1%	11,1%
	RAZVEDENA	36	9,7%	63,9%	8,3%	27,8%
	UDOVICA	41	11,1%	90,2%	4,9%	4,9%

Iz odgovora ispitanica jasno je da se većina njih (74,1%) odlučuje ne prijaviti se na oglas u kome je navedeno da se na određeno radno mjesto traži osoba drugog spola. Manji broj ispitanica se u više navrata (13,7%), odnosno jednom (17,8%), prijavilo na konkurs, uprkos diskriminatornoj odredbi u tekstu samoga oglasa. Ovakav odnos ispitanica, prema očito na zakonskim odredbama nekoncepiranom tekstu oglasa u traženju radne snage, može se tumačiti dvojako. S jedne strane moguće je da ispitanice, posebno one s nižim nivoom obrazovanja/osnovna škola, koje se u više od 90% nisu prijavile na takav oglas, ne raspolažu u dovoljnoj mjeri s informacijom da je takav oglas diskriminirajući i nezakonit. S druge strane, skupina obrazovanih ispitanica, svjesna diskriminirajućeg i nezakonitog postupanja, i pored vjerovatno već stečenih spoznaja o

malim mogućnostima, odnosno gotovo nikakvoj šansi za zaposlenjem po osnovu tako koncipiranog oglasa, konkurišući zapravo pokušava provesti u praksu to da je pravo na zaposlenje i rad jedno od osnovnih ljudskih prava, neraskidivo vezano sa ljudskim dostojanstvom.



Tabela 27: Oglasi za zapošljavanje u kojima se dobna granica navodi kao jedan od uvjeta za dobivanje zaposlenja

STRUKTURA ISPITANICA U ODNOSU NA:		TOTAL		<i>Pitanje: Jeste li se ikada susreli sa oglasima za zapošljavanje u kojima se dobna granica navodi kao jedan od uvjeta za dobivanje zaposlenja?</i>		
		ISPITANICE		NE, NIKADA	DA, JEDNOM	DA, U VIŠE NAVRATA
		Count	Col N %	Row N %	Row N %	Row N %
TOTAL	ISPITANICE	371	100,0%	27,0%	18,3%	54,7%
DOB	DO 30 GODINA	90	24,3%	35,6%	21,1%	43,3%
	30-40 GODINA	109	29,4%	19,3%	18,3%	62,4%
	40-50 GODINA	111	29,9%	22,5%	18,0%	59,5%
	50 I PREKO	61	16,4%	36,1%	14,8%	49,2%
NIVO OBRAZOVANJA	OSNOVNA ŠKOLA	31	8,4%	67,7%	19,4%	12,9%
	SREDNJA ŠKOLA	204	55,0%	27,0%	23,0%	50,0%
	VIŠA ŠKOLA, FAKULTET	136	36,7%	17,6%	11,0%	71,3%
RADNI STATUS	ZAPOSLENA	207	55,8%	19,3%	17,9%	62,8%
	NEZAPOSLENA	130	35,0%	33,1%	19,2%	47,7%
	PENZIONERKA	34	9,2%	50,0%	17,6%	32,4%
BRAČNI STATUS	NEUDATA	96	25,9%	31,3%	24,0%	44,8%
	UDATA	198	53,4%	20,2%	16,2%	63,6%
	RAZVEDENA	36	9,7%	27,8%	19,4%	52,8%
	UDOVICA	41	11,1%	48,8%	14,6%	36,6%

Distribucija frekvencija u odgovorima na pitanje: “Jeste li se ikada susreli sa oglasima za zapošljavanje u kojima se dobna granica navodi kao jedan od uvjeta za dobivanje zaposlenja?“, pokazuje da je dob izrazito značajna varijabla u procesu traženja zaposlenja. Shodno dobivenim pokazateljima, čak 54,7% ispitanica u više se navrata susretalo s oglasima za zapošljavanje u kojima je navedena prihvatljiva starosna granica, dok je dodatnih 18,3% ispitanica jedanput naišlo na takav oglas. Dakle, čak 73% ispitanica ima ovo iskustvo. Samo 27% ispitanica navodi da se nikada nije susrelo sa oglasom koji vrši dobnu diskriminaciju aplikantata u startu. Uporedimo li distribuciju odgovora ispitanica u odnosu na varijablu dobi kao jednog od ključnih kriterija za zapošljavanje (73%) s odgovorima ispitanica u pogledu spola kao faktora (55,8%), može se zaključiti da je dob u odnosu na spol značajnija, “jača“ varijabla pri traženju zaposlenja. U tom je kontekstu posebno zanimljiva činjenica da zakonodavci u sve tri administrativne jedinice u BiH u odgovarajućem zakonodavstvu izričito ne navode dob kao osnovu za nediskriminaciju.



Tabela 28: Percepcija ispitanica o spolnoj diskriminaciji prilikom traženja zaposlenja

STRUKTURA ISPITANICA U ODNOSU NA:		TOTAL		Pitanje: Smatrate li da ste prilikom traženja posla zapostavljeni zato što ste žena?		
		ISPITANICE		DA	NE	n.o.
		Count	Col N %	Row N %	Row N %	Row N %
TOTAL	ISPITANICE	371	100,0%	43,9%	55,8%	0,3%
DOB	DO 30 GODINA	90	24,3%	42,2%	57,8%	0,0%
	30-40 GODINA	109	29,4%	43,1%	56,0%	0,9%
	40-50 GODINA	111	29,9%	50,5%	49,5%	0,0%
	50 I PREKO	61	16,4%	36,1%	63,9%	0,0%
NIVO OBRAZOVANJA	OSNOVNA ŠKOLA	31	8,4%	38,7%	61,3%	0,0%
	SREDNJA ŠKOLA	204	55,0%	42,2%	57,4%	0,5%
	VIŠA ŠKOLA, FAKULTET	136	36,7%	47,8%	52,2%	0,0%
RADNI STATUS	ZAPOSLENA	207	55,8%	42,5%	57,0%	0,5%
	NEZAPOSLENA	130	35,0%	50,0%	50,0%	0,0%
	PENZIONERKA	34	9,2%	29,4%	70,6%	0,0%
BRAČNI STATUS	NEUDATA	96	25,9%	47,9%	52,1%	0,0%
	UDATA	198	53,4%	42,4%	57,6%	0,0%
	RAZVEDENA	36	9,7%	61,1%	38,9%	0,0%
	UDOVICA	41	11,1%	26,8%	70,7%	2,4%

Percepcija ispitanica o spolnoj diskriminaciji u procesu traženja posla data kroz odgovore na direktno pitanje: „Smatrate li da ste prilikom traženja posla zapostavljeni zato što ste žena?“, pokazuje vrlo jasnu podijeljenost mišljenja: 55,8% ispitanica navodi da se zbog spola ne osjeća zapostavljenom, a 43,9% da se osjeća zapostavljenom. Postotak ispitanica koje nisu dale odgovor na ovo pitanje je zanemarljiv (0,3%).



Tabela 29: Percepcije ispitanica o spolnoj i dobnoj diskriminaciji prilikom traženja posla

STRUKTURA ISPITANICA U ODNOSU NA:		TOTAL		<i>Pitanje: Smatrate li da ste prilikom traženja posla zapostavljeniji zbog svojega spola ili zbog svoje dobi?</i>		
		ISPITANICE		DA, ZBOG SPOLA	DA, ZBOG DOBI	n.o.
		Count	Col N %	Row N %	Row N %	Row N %
TOTAL	ISPITANICE	371	100,0%	28,0%	56,6%	15,4%
DOB	DO 30 GODINA	90	24,3%	56,7%	27,8%	15,6%
	30-40 GODINA	109	29,4%	27,5%	51,4%	21,1%
	40-50 GODINA	111	29,9%	15,3%	75,7%	9,0%
	50 i PREKO	61	16,4%	9,8%	73,8%	16,4%
NIVO OBRAZOVANJA	OSNOVNA ŠKOLA	31	8,4%	9,7%	74,2%	16,1%
	SREDNJA ŠKOLA	204	55,0%	30,4%	57,8%	11,8%
	VIŠA ŠKOLA, FAKULTET	136	36,7%	28,7%	50,7%	20,6%
RADNI STATUS	ZAPOSLENA	207	55,8%	29,0%	56,0%	15,0%
	NEZAPOSLENA	130	35,0%	33,1%	51,5%	15,4%
	PENZIONERKA	34	9,2%	2,9%	79,4%	17,6%
BRAČNI STATUS	NEUDATA	96	25,9%	37,5%	47,9%	14,6%
	UDATA	198	53,4%	26,3%	56,6%	17,2%
	RAZVEDENA	36	9,7%	30,6%	61,1%	8,3%
	UDOVICA	41	11,1%	12,2%	73,2%	14,6%

Odgovori ispitanica prezentirani u tabeli 29 identificiraju dob kao izrazito značajnu varijablu u procesu traženja zaposlenja. Naime, da bismo utvrdili percepciju nivoa dobne diskriminacije unutar uzorka, postavljeno je i pitanje o tome da se ispitanice izjasne smatraju li da su prilikom traženja posla zapostavljenije zbog svojega spola ili svoje dobi. Odgovori ispitanica na ovo pitanje potvrđuju ranije izrečeni stav o značajnijoj ulozi dobi kao varijable prilikom traženja posla. Naime, više od polovine ispitanica (56,6%) smatra da su prilikom traženja posla zapostavljenije zbog dobi, što je dvostruko više od 28% ispitanica koje navode spol kao značajniji izvor diskriminacije. Postotak ispitanica koje nisu dale odgovor na ovo pitanje je 15,4%.

Navedeno još jedanput stavlja u fokus razmišljanja pitanje: Zašto se u sva tri postojeća zakona o radu, na nivou entiteta i Brčko Distrikta, među elementima koji određenu osobu stavljaju u nepovoljan položaj prilikom zapošljavanja ne nalazi i dob, koja je kao jedan od mogućih faktora diskriminacije navedena u Zakonu o zabrani diskriminacije (čl. 6), usvojenom na nivou države BiH?



Tabela 30: Utjecaj braka/bračnosti na mogućnost lakšeg dobivanja zaposlenja

STRUKTURA ISPITANICA U ODNOSU NA:		TOTAL		<i>Pitanje: Da li danas u BiH, po Vašem mišljenju, posao lakše dobivaju žene?</i>			
		ISPITANICE		KOJE NISU U BRAKU	KOJE SU U BRAKU ALI NEMAJU DJECU	KOJE SU U BRAKU I IMAJU DJECU	n.o.
		Count	Col N %	Row N %	Row N %	Row N %	Row N %
TOTAL	ISPITANICE	371	100,0%	68,7%	10,0%	18,6%	2,7%
DOB	DO 30 GODINA	90	24,3%	67,8%	11,1%	21,1%	0,0%
	30-40 GODINA	109	29,4%	67,0%	9,2%	20,2%	3,7%
	40-50 GODINA	111	29,9%	73,0%	9,0%	16,2%	1,8%
	50 i PREKO	61	16,4%	65,6%	11,5%	16,4%	6,6%
NIVO OBRAZOVANJA	OSNOVNA ŠKOLA	31	8,4%	64,5%	9,7%	16,1%	9,7%
	SREDNJA ŠKOLA	204	55,0%	70,6%	10,3%	18,1%	1,0%
	VIŠA ŠKOLA, FAKULTET	136	36,7%	66,9%	9,6%	19,9%	3,7%
RADNI STATUS	ZAPOSLENA	207	55,8%	69,6%	6,8%	21,3%	2,4%
	NEZAPOSLENA	130	35,0%	68,5%	16,2%	13,8%	1,5%
	PENZIONERKA	34	9,2%	64,7%	5,9%	20,6%	8,8%
BRAČNI STATUS	NEUDATA	96	25,9%	63,5%	14,6%	20,8%	1,0%
	UDATA	198	53,4%	72,7%	8,1%	16,7%	2,5%
	RAZVEDENA	36	9,7%	69,4%	13,9%	16,7%	0,0%
	UDOVICA	41	11,1%	61,0%	4,9%	24,4%	9,8%



Prezentirani rezultati pokazuju da, iz perspektive žena, varijabla bračnosti igra važnu ulogu u mogućnosti dolaženja da posla. Na ovo upućuje podatak da gotovo 2/3 ispitanica, odnosno 68,7%, smatra da zaposlenje lakše mogu pronaći osobe koje nisu u braku. Potom slijedi postotak od 18,6% ispitanica koje smatraju da posao lakše mogu pronaći osobe koje su u braku i imaju djecu, te 10% ispitanica koje smatraju da do posla lakše dolaze osobe koje su u braku i bez djece.



Ovdje je evidentno da se bračnost pojavljuje, poslije starosne dobi, kao drugi važan kriterij za dobivanje posla. S druge strane, identično varijabli dobi, ni kriterij bračnosti u bh. radnom zakonodavstvu, za razliku od odredaba u Zakonu o zabrani diskriminacije, nije eksplicitno prepoznat kao jedan od faktora na temelju kojeg se neka osoba koja traži zaposlenje ili je zaposlena stavlja u neravnopravan položaj.

Pravo na privatnost, pored odgovarajućeg zakonodavstva, u BiH prepoznato je kao Ustavom zagaranirano, temeljno pravo čovjeka/građanina, a tajnost podataka o ličnom i porodičnom životu, dostojanstvu i ugledu pravno je normirana. S tim u vezi i Zakon o radu FBiH, član 23., utvrđuje da poslodavac, prilikom zaključivanja ugovora o radu, ne može tražiti od zaposlenika podatke koji nisu u direktnoj vezi s prirodom radnih aktivnosti koje će zaposlenik potencijalno obavljati. Gotovo identičnu odredbu sadrži i Zakon o radu RS, čl.20., uređujući također da je „zabranjeno od žene koja traži posao, kao i od žene koja je u radnom odnosu tražiti da obavi testiranje na trudnoću“.

Polazeći od navedenih odredaba u ovom istraživanju, anketnim upitnikom obuhvaćen je i set pitanja (7-10) lične i porodične prirode koja se,



po općoj procjeni, vrlo često postavljaju ženama u razgovorima za posao, a nisu neposredno vezana za prirodu radnih aktivnosti, poput pitanja vezanih za biološku sposobnost rađanja. U ovom kontekstu naš cilj je bio ispitati koliko ovo uvriježeno mišljenje ima svoje uporište u stvarnom ženskom iskustvu.

Tabela 31: Diskriminirajuća pitanja o bračnom statusu i broju djece prilikom razgovora za dobivanje posla

STRUKTURA ISPITANICA U ODNOSU NA:		TOTAL		<i>Pitanje: Je li vam ikada prilikom razgovora za posao postavljeno pitanje o bračnom statusu i broju djece?</i>			
		ISPITANICE		NE, NIKADA	DA, JEDNOM	DA, U VIŠE NAVRATA	n.o.
		Count	Col N %	Row N %	Row N %	Row N %	Row N %
TOTAL	ISPITANICE	371	100,0%	30,7%	25,9%	41,5%	1,9%
DOB	DO 30 GODINA	90	24,3%	32,2%	32,2%	34,4%	1,1%
	30-40 GODINA	109	29,4%	23,9%	22,9%	53,2%	0,0%
	40-50 GODINA	111	29,9%	28,8%	25,2%	45,0%	0,9%
	50 i PREKO	61	16,4%	44,3%	23,0%	24,6%	8,2%
NIVO OBRAZOVANJA	OSNOVNA ŠKOLA	31	8,4%	48,4%	16,1%	25,8%	9,7%
	SREDNJA ŠKOLA	204	55,0%	28,9%	31,4%	38,7%	1,0%
	VIŠA ŠKOLA, FAKULTET	136	36,7%	29,4%	19,9%	49,3%	1,5%
RADNI STATUS	ZAPOSLENA	207	55,8%	26,6%	27,1%	44,9%	1,4%
	NEZAPOSLENA	130	35,0%	31,5%	24,6%	41,5%	2,3%
	PENZIONERKA	34	9,2%	52,9%	23,5%	20,6%	2,9%
BRAČNI STATUS	NEUDATA	96	25,9%	34,4%	26,0%	38,5%	1,0%
	UDATA	198	53,4%	27,3%	26,8%	43,9%	2,0%
	RAZVEDENA	36	9,7%	16,7%	19,4%	63,9%	0,0%
	UDOVICA	41	11,1%	51,2%	26,8%	17,1%	4,9%

Odgovori ispitanica o njihovom iskustvu s pitanjima o bračnom statusu i broju djece u razgovorima za posao pokazuju da su u 41,5% slučajeva ispitanice u više navrata, odnosno 25,9% slučajeva barem jednom bile u prilici da se susretnu sa ovom praksom. Samo jedna trećina ispitanica (30,7%) navodi da u razgovorima za zapošljavanje nije nikada bila suočena s pitanjem ove vrste. Dobiveni pokazatelji, također, govore da se ovo pitanje najčešće postavljalo ženama u tzv. srednjem fertilnom

dobu, odnosno skupini ispitanica od 30 do 50 godina, ukupno u 50% slučajeva, kad je s obzirom na naše kulturne navike bilo za očekivati da su ispitanice navedene dobi u najvećem broju sklopile brak, odnosno zasnovale porodicu i rodile planirani broj djece, što istovremeno korendira i s njihovim obrazovnim nivoom.



Tabela 32: Iskustvo ispitanica s pitanjem o namjerama rađanja i daljem planiranju porodice

STRUKTURA ISPITANICA U ODNOSU NA:		TOTAL		<i>Pitanje: Je li Vam ikada prilikom razgovora za posao postavljeno pitanje o Vašim namjerama rađanja i daljem planiranju porodice?</i>			
		ISPITANICE		NE, NIKADA	DA, JEDNOM	DA, U VIŠE NAVRATA	n.o.
		Count	Col N %	Row N %	Row N %	Row N %	Row N %
TOTAL	ISPITANICE	371	100,0%	47,4%	25,9%	25,3%	1,3%
DOB	DO 30 GODINA	90	24,3%	42,2%	32,2%	24,4%	1,1%
	30-40 GODINA	109	29,4%	40,4%	26,6%	33,0%	0,0%
	40-50 GODINA	111	29,9%	50,5%	23,4%	26,1%	0,0%
	50 i PREKO	61	16,4%	62,3%	19,7%	11,5%	6,6%
NIVO OBRAZOVANJA	OSNOVNA ŠKOLA	31	8,4%	58,1%	22,6%	9,7%	9,7%
	SREDNJA ŠKOLA	204	55,0%	45,1%	26,5%	27,5%	1,0%
	VIŠA ŠKOLA, FAKULTET	136	36,7%	48,5%	25,7%	25,7%	0,0%
RADNI STATUS	ZAPOSLENA	207	55,8%	47,3%	26,1%	26,1%	0,5%
	NEZAPOSLENA	130	35,0%	43,8%	26,9%	26,9%	2,3%
	PENZIONERKA	34	9,2%	61,8%	20,6%	14,7%	2,9%
BRAČNI STATUS	NEUDATA	96	25,9%	44,8%	32,3%	21,9%	1,0%
	UDATA	198	53,4%	47,5%	25,3%	26,3%	1,0%
	RAZVEDENA	36	9,7%	38,9%	16,7%	44,4%	0,0%
	UDOVICA	41	11,1%	61,0%	22,0%	12,2%	4,9%

Prezentirani podaci govore da se s pitanjem o namjerama rađanja i planiranja porodice, prilikom razgovora za posao, susrelo nešto više od polovine ispitanica, ili 51,2%, od čega 25,3% u više navrata, a 25,9% jednom. Nešto manje od polovine ispitanica (47,4%) odgovorilo je da se nikada nije susrelo sa ovim pitanjem, a 1,3% nije dalo nikakav odgovor. Distribucija frekvencija ovoga pitanja u odnosu na radni status, pokazuje da su žene u penziji češće birale kategoriju odgovora “ne, nikada“, te da je omjer zaposlenih i nezaposlenih žena koje su birale ovaj odgovor gotovo podjednak. Također, ujednačena je raspodjela dobivenih odgovora i po kriteriju nivoa obrazovanja.

Dati pokazatelji, posebno oni vezani za činjenicu da su ispitanice u penziji u najvećem broju, (61,8%) negativno odgovorile na pitanje o stečenom iskustvu vezanom za kriterij namjere rađanja i daljeg planiranja porodice, prilikom razgovora za posao, govore o sve većoj pojavi kršenja pozitivnih zakonskih propisa, urušavanja društvenih vrijednosti, ali i nepoštivanja osnovnih ljudskih prava i sloboda, odnosno postojanja spolne diskriminacije, koja je najvjerojatnije i najprisutnija u postkonfliktnim, tranzicijskim i siromašnim društvima, kao što je bosanskohercegovačko društvo.



Tabela 33: Iskustvo ispitanica s drugim, različitim pitanjima iz privatnog života prilikom razgovora za posao

STRUKTURA ISPITANICA U ODNOSU NA:		TOTAL		<i>Pitanje: Jesu li Vam ikada prilikom razgovora za posao postavljena neka druga pitanja iz Vašeg ličnog života?</i>			
		ISPITANICE		NE, NIKADA	DA, JEDNOM	DA, U VIŠE NAVRATA	n.o.
		Count	Col N %	Row N %	Row N %	Row N %	Row N %
TOTAL	ISPITANICE	371	100,0%	36,4%	24,3%	38,0%	1,3%
DOB	DO 30 GODINA	90	24,3%	37,8%	26,7%	34,4%	1,1%
	30-40 GODINA	109	29,4%	33,0%	22,9%	44,0%	0,0%
	40-50 GODINA	111	29,9%	34,2%	24,3%	41,4%	0,0%
	50 i PREKO	61	16,4%	44,3%	23,0%	26,2%	6,6%
NIVO OBRAZOVANJA	OSNOVNA ŠKOLA	31	8,4%	58,1%	12,9%	19,4%	9,7%
	SREDNJA ŠKOLA	204	55,0%	35,8%	27,9%	35,3%	1,0%
	VIŠA ŠKOLA, FAKULTET	136	36,7%	32,4%	21,3%	46,3%	0,0%
RADNI STATUS	ZAPOSLENA	207	55,8%	32,9%	25,1%	42,0%	0,0%
	NEZAPOSLENA	130	35,0%	36,9%	25,4%	34,6%	3,1%
	PENZIONERKA	34	9,2%	55,9%	14,7%	26,5%	2,9%
BRAČNI STATUS	NEUDATA	96	25,9%	37,5%	29,2%	32,3%	1,0%
	UDATA	198	53,4%	35,4%	24,2%	39,4%	1,0%
	RAZVEDENA	36	9,7%	16,7%	19,4%	63,9%	0,0%
	UDOVICA	41	11,1%	56,1%	17,1%	22,0%	4,9%

Iako zakonski propisi u BiH izričito zabranjuju postavljanje pitanja o ličnom i porodičnom životu prilikom razgovora za posao, distribucija dobivenih odgovora pokazuje da se većina ispitanica, (62,3%) na razgovorima za posao susrela s dodatnim pitanjima intimne prirode, od čega njih 38% u više navrata i 24,3% jednom. Nešto više od trećine ukupnog broja ispitanica, ili 36,4%, od kojih 32,9% zaposlenih i 36,9% nezaposlenih, odgovorilo je da se nikada nije susrelo s ovakvom vrstom pitanja na razgovorima za zaposlenje.

S druge strane, podatak o približno jednakom postotku zaposlenih (25,5% jednom; 42,0% više puta) i nezaposlenih (25,4% jednom; 34,6% više puta) ispitanica koje imaju iskustvo s različitim pitanjima lične

prirode tokom razgovora za posao može govoriti u prilog zaključku da ova pitanja, koliko god bila diskriminirajuća nisu bila od naročitog utjecaja na opredjeljenje poslodavca za izbor uposlenica, s tim da su ova pitanja u najvećem broju postavljena ispitanicama u statusu „razvedena“, i to jednom u 19,4%, a u više navrata 63,9%.

Tabela 34: Komentari/zahtjevi u smislu seksualnih očekivanja ili seksualnih dodira

STRUKTURA ISPITANICA U ODNOSU NA:		TOTAL		<i>Pitanje: Jesu li Vam prilikom traženja zaposlenja upućeni komentari/zahtjevi u smislu seksualnih očekivanja ili seksualnih dodira?</i>			
		ISPITANICE		NE, NIKADA	DA, JEDNOM	DA, U VIŠE NAVRATA	n.o.
		Count	Col N %	Row N %	Row N %	Row N %	Row N %
TOTAL	ISPITANICE	371	100,0%	82,7%	11,9%	4,0%	1,3%
DOB	DO 30 GODINA	90	24,3%	83,3%	12,2%	4,4%	0,0%
	30-40 GODINA	109	29,4%	82,6%	11,9%	4,6%	0,9%
	40-50 GODINA	111	29,9%	81,1%	14,4%	3,6%	0,9%
	50 i PREKO	61	16,4%	85,2%	6,6%	3,3%	4,9%
NIVO OBRAZOVANJA	OSNOVNA ŠKOLA	31	8,4%	83,9%	3,2%	3,2%	9,7%
	SREDNJA ŠKOLA	204	55,0%	82,8%	13,7%	2,9%	0,5%
	VIŠA ŠKOLA, FAKULTET	136	36,7%	82,4%	11,0%	5,9%	0,7%
RADNI STATUS	ZAPOSLENA	207	55,8%	85,0%	10,6%	3,4%	1,0%
	NEZAPOSLENA	130	35,0%	78,5%	13,8%	6,2%	1,5%
	PENZIONERKA	34	9,2%	85,3%	11,8%	0,0%	2,9%
BRAČNI STATUS	NEUDATA	96	25,9%	82,3%	12,5%	5,2%	0,0%
	UDATA	198	53,4%	85,4%	10,1%	3,0%	1,5%
	RAZVEDENA	36	9,7%	66,7%	22,2%	11,1%	0,0%
	UDOVICA	41	11,1%	85,4%	9,8%	0,0%	4,9%

U sferi nedodirljivosti trebala bi se nalaziti i pitanja/aluzije/komentari seksualne naravi koji naročito imaju potencijal da stvore ponižavajuće i uvredljivo okruženje za žene. S tim u vezi, Zakon o ravnopravnosti spolova BiH zabranjuje svaki oblik spolne diskriminacije, uključujući i seksualno uznemiravanje, koje se u čl. 5 definira kao „ponašanje kojim se povređuje dostojanstvo osobe ili grupe osoba, naročito kad to ponašanje stvara... ponižavajuće i uvredljivo okruženje“.

Dobiveni rezultati, odnosno pokazatelji prezentirani u tabeli 34 govore da je većina ispitanica navela kako prilikom traženja zaposlenja nije bila izložena seksualnom uznemiravanju. Naime, 82,7% ispitanica odgovorilo je da se nikada nije susrelo s direktnim seksualnim komentarima/ zahtjevima/očekivanjima, dok je postotak onih koje su, jedanaput (11,9%) ili u više navrata (4%), bile izvrgnute ovim zahtjevima 15,9%.

2. RAD I RADNI UVJETI

Prema postojećim propisima o radu i zaštiti na radu u BiH, žene-zaposlenice uživaju posebnu zaštitu za vrijeme trudnoće, poroda i materinstva. Postojeće zakonodavstvo bez propitivanja je preuzelo gotovo u cijelosti ranije uspostavljeni normativni standard i instrumente praktične implementacije zasebne politike prema ženama u sferi rada, posebno u odnosu spram trudnoće i majčinstva. Tako je, pored zakonskih odredbi vezanih za trudnoću, utvrđeno i pravo na obavezno plaćeno odsustvo (trudničko i porodiljsko). Ova praksa utemeljena je na naslijeđu socijalističke borbe za ostvarivanje formalne ravnopravnosti između muškarca i žene u javnoj sferi, otvarajući ženama mogućnost/pristup zapošljavanju, obrazovanju, kulturi, umjetnosti. Socijalistička praksa je, za razliku od liberalnog pristupa koji potencira princip “istosti” i na taj način zahtijeva rodnu neutralnost prava, inaugurirala politiku tzv. pozitivne diskriminacije (afirmativna akcija) zasnovanu na premisi kulturnog feminizma koji insistira na “različitosti” muškarca i žene, koja je najvidljivija upravo u trudnoći.

Površno posmatrano, politika afirmativne akcije može se učiniti iznimno prihvatljivom. Međutim, zađe li se dublje u njene implikacije, postaje vrlo evidentno da je ovakva politika spram trudnoće i majčinstva u biti utemeljena na konstruktivnom odvojenih sfera (privatne i javne) koja na majčinstvo gleda kao na žensku dužnost i pravo, potvrđujući vijekovima konstruiranu žensku ulogu, da žene nose dvostruki teret, teret rada i zarađivanja i teret kućanstva. Ne zanemarujući pozitivne implikacije ovoga pristupa očite u oduzimanju početne prednosti muškarca u odnosu na ženu u svim društvenim sferama, pa tako i u sferi rada, nužno je ukazati na činjenicu da, u eri snažne liberalizacije tržišta rada, politika afirmativne akcije i na njoj zasnivana praksa tzv. pozitivne diskriminacije može po žene imati drastične posljedice.

One su najočitije na primjeru trudnoće. Poslodavci, posebno u privatnom sektoru, nastoje minimizirati troškove radnog mjesta koji trudnoćom zaposlenice enormno rastu (naknade za plaću za vrijeme trudničkog/porodiljskog odsustva, zapošljavanje druge osobe koja će obavljati te poslove i neophodnost dodatnog plaćanja itd). Zbog toga poslodavci pribjegavaju restriktivnijoj politici prema zapošljavanju žena, posebno mlađih, u fertilnom dobu.



Prezentirani podaci u tabeli 35 govore da najveći broj ispitanica ima radno iskustvo duže od 5 godina. Najfrekventniju skupinu čine ispitanice sa 6-15 godina radnoga staža (42,9%), te ispitanice do 5 godina radnog staža (25,6%). Znanan dio ispitanica ima preko 20 godina radnog iskustva (13,7%), dok 14,8% ispitanica nema radnog iskustva.

Tabela 35: Godine radnog staža ispitanica

STRUKTURA ISPITANICA U ODNOSU NA:		TOTAL										Pitanje: Koliko godina radnog staža imate?																			
		ISPITANICE		NISAM RADILA DO SADA	DO 3 GODINE	DO 5 GODINA	OD 6 DO 10 GODINA	OD 11 DO 15 GODINA	OD 16 DO 20 GODINA	PREKO 20 GODINA	n.o.	ISPITANICE		NISAM RADILA DO SADA		DO 3 GODINE		DO 5 GODINA		OD 6 DO 10 GODINA		OD 11 DO 15 GODINA		OD 16 DO 20 GODINA		PREKO 20 GODINA		n.o.			
		Count	Col N %									Row N %	Row N %	Row N %	Row N %	Row N %	Row N %	Row N %	Row N %	Row N %	Row N %	Row N %	Row N %	Row N %	Row N %	Row N %	Row N %	Row N %	Row N %	Row N %	Row N %
TOTAL	ISPITANICE	371	100,0%	14,8%	14,0%	11,6%	20,8%	14,0%	8,1%	13,7%	3,0%	100,0%	14,8%	14,0%	11,6%	20,8%	14,0%	8,1%	13,7%	3,0%	100,0%	14,8%	14,0%	11,6%	20,8%	14,0%	8,1%	13,7%	3,0%		
DOB	DO 30 GODINA	90	24,3%	42,2%	31,1%	14,4%	3,3%	1,1%	0,0%	0,0%	7,8%	24,3%	42,2%	31,1%	14,4%	3,3%	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%	7,8%	24,3%	42,2%	31,1%	14,4%	3,3%	1,1%	0,0%	0,0%	7,8%	
	30-40 GODINA	109	29,4%	4,6%	18,3%	13,8%	39,4%	15,6%	5,5%	1,8%	0,9%	29,4%	4,6%	13,8%	39,4%	15,6%	5,5%	1,8%	0,9%	0,9%	29,4%	4,6%	13,8%	39,4%	15,6%	5,5%	1,8%	0,9%	0,9%		
	40-50 GODINA	111	29,9%	5,4%	2,7%	12,6%	25,2%	13,5%	14,8%	14,4%	0,9%	29,9%	5,4%	12,6%	25,2%	13,5%	14,8%	14,4%	0,9%	0,9%	29,9%	5,4%	12,6%	25,2%	13,5%	14,8%	14,4%	0,9%	0,9%		
	50 i PREKO	61	16,4%	9,8%	1,6%	4,9%	9,8%	4,9%	9,8%	14,8%	3,3%	16,4%	9,8%	1,6%	4,9%	9,8%	14,8%	14,8%	54,1%	3,3%	16,4%	9,8%	1,6%	4,9%	9,8%	14,8%	14,8%	54,1%	3,3%		
NIVO OBRAZOVANJA	OSNOVNA ŠKOLA	31	8,4%	25,8%	9,7%	0,0%	9,7%	22,6%	12,9%	16,1%	3,2%	8,4%	25,8%	9,7%	0,0%	9,7%	22,6%	12,9%	16,1%	3,2%	8,4%	25,8%	9,7%	0,0%	9,7%	22,6%	12,9%	16,1%	3,2%		
	SREDNJA ŠKOLA	204	55,0%	15,7%	14,7%	11,8%	20,6%	11,8%	7,4%	14,2%	3,9%	55,0%	15,7%	14,7%	11,8%	20,6%	11,8%	7,4%	14,2%	3,9%	55,0%	15,7%	14,7%	11,8%	20,6%	11,8%	7,4%	14,2%	3,9%		
	VIŠA ŠKOLA, FAKULTET ZAPOSLENA NEZAPOSLENA PENZIONERKA	136 207 130 34	36,7% 55,8% 35,0% 9,2%	11,0% 0,0% 38,5% 14,7%	14,0% 17,9% 11,5% 0,0%	14,0% 14,5% 9,2% 2,9%	23,5% 25,6% 16,9% 5,9%	15,4% 15,5% 9,2% 23,5%	15,4% 15,5% 9,2% 23,5%	8,1% 9,7% 4,6% 11,8%	12,5% 15,9% 3,1% 41,2%	0,5% 1,0% 6,9% 0,0%	36,7% 55,8% 35,0% 9,2%	11,0% 0,0% 38,5% 14,7%	14,0% 17,9% 11,5% 0,0%	14,0% 14,5% 9,2% 2,9%	23,5% 25,6% 16,9% 5,9%	15,4% 15,5% 9,2% 23,5%	15,4% 15,5% 9,2% 23,5%	8,1% 9,7% 4,6% 11,8%	12,5% 15,9% 3,1% 41,2%	0,5% 1,0% 6,9% 0,0%	36,7% 55,8% 35,0% 9,2%	11,0% 0,0% 38,5% 14,7%	14,0% 17,9% 11,5% 0,0%	14,0% 14,5% 9,2% 2,9%	23,5% 25,6% 16,9% 5,9%	15,4% 15,5% 9,2% 23,5%	15,4% 15,5% 9,2% 23,5%	8,1% 9,7% 4,6% 11,8%	12,5% 15,9% 3,1% 41,2%
BRAČNI STATUS	NEUDATA	96	25,9%	38,5%	14,6%	9,4%	12,5%	8,3%	6,3%	3,1%	7,3%	25,9%	38,5%	14,6%	9,4%	12,5%	8,3%	6,3%	3,1%	7,3%	25,9%	38,5%	14,6%	9,4%	12,5%	8,3%	6,3%	3,1%	7,3%		
	UDATA	198	53,4%	6,1%	16,2%	11,6%	28,3%	15,7%	7,1%	14,6%	0,5%	53,4%	6,1%	16,2%	11,6%	28,3%	15,7%	7,1%	14,6%	0,5%	53,4%	6,1%	16,2%	11,6%	28,3%	15,7%	7,1%	14,6%	0,5%		
	RAZVEĐENA UDOVICA	36 41	9,7% 11,1%	5,6% 9,8%	11,1% 4,9%	30,6% 0,0%	16,7% 7,3%	5,6% 9,8%	5,6% 9,8%	16,7% 9,8%	2,8% 4,9%	9,7% 11,1%	5,6% 9,8%	11,1% 4,9%	30,6% 0,0%	16,7% 7,3%	5,6% 9,8%	5,6% 9,8%	16,7% 9,8%	11,1% 4,9%	2,8% 4,9%	9,7% 11,1%	5,6% 9,8%	11,1% 4,9%	30,6% 0,0%	16,7% 7,3%	5,6% 9,8%	11,1% 4,9%	2,8% 4,9%		

Među ispitanicama bez radnog iskustva najveći postotak je onih do 30 godina, 42,2%, a najmanji od 30 do 40 godina života, 4,6%, što upućuje na zaključak da se žene u BiH u velikom broju i zapošljavaju poslije 30. godine života. Podaci također govore da je među nezaposlenima najveći broj ispitanica s osnovnom školom 25,8%, dok je najmanje nezaposlenih ispitanica s višom školom i fakultetom 11,0%.

Posebnu pažnju zaslužuje i podatak da, od ukupnog broja ispitanica koje su u penziji, njih 34, samo 41,2% ima više od 20 godina radnog staža, a da 14,7% ispitanica nije bilo zaposleno. Navedeno upućuje na zaključak da više od pola ispitanica, ili 58,8%, pravo na penziju ostvaruje po nekom drugom osnovu, a ne po osnovu radnog staža. Odgovor na pitanje o dužini radnog staža nije dalo 4,0% ispitanica.

Tabela 36: Iskustvo ispitanica s dobivanjem otkaza

STRUKTURA ISPITANICA U ODNOSU NA:		TOTAL		Pitanje: Jeste li ikada dobili otkaz na nekom prethodnom poslu?				
		ISPITANICE		NISAM RADILA DO SADA	RADILA SAM ALI NISAM DOBILA OTKAZ	DOBILA SAM OTKAZ JEDNOM	DOBILA SAM OTKAZ VIŠE PUTA	n.o.
		Count	Col N %	Row N %	Row N %	Row N %	Row N %	Row N %
TOTAL	ISPITANICE	371	100,0%	14,8%	54,2%	21,0%	7,5%	2,4%
DOB	DO 30 GODINA	90	24,3%	42,2%	45,6%	7,8%	2,2%	2,2%
	30-40 GODINA	109	29,4%	4,6%	61,5%	22,0%	9,2%	2,8%
	40-50 GODINA	111	29,9%	5,4%	49,5%	33,3%	10,8%	0,9%
	50 i PREKO	61	16,4%	9,8%	62,3%	16,4%	6,6%	4,9%
NIVO OBRAZOVANJA	OSNOVNA ŠKOLA	31	8,4%	25,8%	61,3%	3,2%	6,5%	3,2%
	SREDNJA ŠKOLA	204	55,0%	15,7%	50,5%	24,0%	8,3%	1,5%
	VIŠA ŠKOLA, FAKULTET	136	36,7%	11,0%	58,1%	20,6%	6,6%	3,7%
RADNI STATUS	ZAPOSLENA	207	55,8%	0,0%	68,6%	22,2%	7,2%	1,9%
	NEZAPOSLENA	130	35,0%	38,5%	26,9%	23,8%	8,5%	2,3%
	PENZIONERKA	34	9,2%	14,7%	70,6%	2,9%	5,9%	5,9%
BRAČNI STATUS	NEUDATA	96	25,9%	38,5%	39,6%	9,4%	7,3%	5,2%
	UDATA	198	53,4%	6,1%	59,6%	26,3%	6,6%	1,5%
	RAZVEDENA	36	9,7%	5,6%	44,4%	33,3%	16,7%	0,0%
	UDOVICA	41	11,1%	9,8%	70,7%	12,2%	4,9%	2,4%

Analiza navedenih podataka pokazuje da najveći broj ispitanica koje imaju posao ili su imale posao, njih 54,2%, od ukupno 82,7%, nije dobilo otkaz na nekom prethodnom poslu. Signifikantan je podatak da se 21% ispitanica suočilo s otkazom jednom, odnosno 7,5% više puta. Preostalih 14,8% ispitanica nije radno aktivno, odnosno 2,4% nije odgovorilo na postavljeno pitanje.

Podatak da je ukupno 28,5% ispitanica jednom ili više puta dobilo otkaz na poslu i to u najvećem postotku one koje su udate (32,9%), odnosno razvedene (50%), uz pretpostavku da je većina njih i majka, upućuje na zaključak da su zaposlene žene koje imaju djecu prve na listi onih koje gube posao. U ovom kontekstu, podatak da je 50% razvedenih ispitanica, od kojih pretpostavlja se, većina živi u jednoroditeljskim porodicama, dobilo otkaz na poslu, jednom 33,3%, a više puta 16,7% govori u prilog tezi da su kod poslodavaca na udaru za prekid radnog odnosa, odnosno dobivanja otkaza na poslu, osim žena koje su u braku i žene koje žive u jednoroditeljskim porodicama.



Ovu pretpostavku potvrđuje i podatak da su u ovom istraživanju, neudate ispitanice najmanje dobivale otkaz na poslu i to 9,4% jednom i 7,3% više puta.

U odnosu na žene koje su u braku i razvedene, udovice su u znatno manjem broju bile žrtva otkaza na poslu (jednom 12,2%; više puta 4,9%), što može govoriti o određenom senzibilitetu i solidarnosti s ovom kategorijom uposlenih, za koju se također pretpostavlja da u većini žive u jednoroditeljskim porodicama.

Tabela 37: Spolna pripadnost kao razlog dobivanja otkaza

STRUKTURA ISPITANICA U ODNOSU NA:		TOTAL		<i>Pitanje: Jeste li ikada zbog toga što ste žena dobili otkaz na nekom prethodnom poslu?</i>				
		ISPITANICE		NISAM RADILA DO SADA	RADILA SAM ALI NISAM DOBILA OTKAZ	DOBILA SAM OTKAZ JEDNOM	DOBILA SAM OTKAZ VIŠE PUTA	n.o.
		Count	Col N %	Row N %	Row N %	Row N %	Row N %	Row N %
TOTAL	ISPITANICE	371	100,0%	14,8%	63,1%	12,4%	1,9%	7,8%
DOB	DO 30 GODINA	90	24,3%	42,2%	46,7%	5,6%	1,1%	4,4%
	30-40 GODINA	109	29,4%	4,6%	70,6%	11,9%	2,8%	10,1%
	40-50 GODINA	111	29,9%	5,4%	64,9%	19,8%	2,7%	7,2%
	50 i PREKO	61	16,4%	9,8%	70,5%	9,8%	0,0%	9,8%
NIVO OBRAZOVANJA	OSNOVNA ŠKOLA	31	8,4%	25,8%	61,3%	9,7%	0,0%	3,2%
	SREDNJA ŠKOLA	204	55,0%	15,7%	59,3%	15,2%	2,9%	6,9%
	VIŠA ŠKOLA, FAKULTET	136	36,7%	11,0%	69,1%	8,8%	0,7%	10,3%
RADNI STATUS	ZAPOSLENA	207	55,8%	0,0%	78,7%	11,6%	1,4%	8,2%
	NEZAPOSLENA	130	35,0%	38,5%	34,6%	15,4%	3,1%	8,5%
	PENZIONERKA	34	9,2%	14,7%	76,5%	5,9%	0,0%	2,9%
BRAČNI STATUS	NEUDATA	96	25,9%	38,5%	45,8%	7,3%	3,1%	5,2%
	UDATA	198	53,4%	6,1%	67,7%	14,6%	1,5%	10,1%
	RAZVEDENA	36	9,7%	5,6%	72,2%	19,4%	2,8%	0,0%
	UDOVICA	41	11,1%	9,8%	73,2%	7,3%	0,0%	9,8%



Percepcije ispitanica kroz odgovore na pitanja da li su ikada zbog pripadnosti ženskom spolu/zato što su žena dobile otkaz radnog angažmana, u najkraćem, mogu se ocijeniti kao u većini pozitivne, jer je gotovo dvije trećine (63,1%) ispitanica odbacilo vlastitu spolnu pripadnost kao uzrok otkaza. Manjina od 12,4% ispitanica navodi spol kao razlog otkazivanja posla jedanput, a 1,9% u više navrata, što čini ukupno 14,3% ispitanica koje su na nekom od prethodnih radnih mjesta stekle iskustvo dobivanja otkaza zbog svoje spolne pripadnosti. Navedeni podatak govori o još jednom obliku diskriminacije prema ženi u sferi rada, korespondirajući sa drugim pokazateljima dobivenim ovim istraživanjima kao što su, npr; trudnoća i porodiljsko odsustvo.

Tabela 38: Trudnoća kao razlog dobivanja otkaza

STRUKTURA ISPITANICA U ODNOSU NA:		TOTAL		Pitanje: Jeste li ikada zbog trudnoće dobili otkaz?				
		ISPITANICE		NISAM RADILA DO SADA	RADILA SAM ALI NISAM DOBILA OTKAZ	DOBILA SAM OTKAZ JEDNOM	DOBILA SAM OTKAZ VIŠE PUTA	n.o.
		Count	Col N %	Row N %	Row N %	Row N %	Row N %	Row N %
TOTAL	ISPITANICE	371	100,0%	14,8%	24,5%	7,8%	0,8%	52,0%
DOB	DO 30 GODINA	90	24,3%	42,2%	30,0%	4,4%	0,0%	23,3%
	30-40 GODINA	109	29,4%	4,6%	33,9%	9,2%	0,0%	52,3%
	40-50 GODINA	111	29,9%	5,4%	19,8%	8,1%	1,8%	64,9%
	50 i PREKO	61	16,4%	9,8%	8,2%	9,8%	1,6%	70,5%
NIVO OBRAZOVANJA	OSNOVNA ŠKOLA	31	8,4%	25,8%	9,7%	9,7%	0,0%	54,8%
	SREDNJA ŠKOLA	204	55,0%	15,7%	27,0%	9,8%	1,0%	46,6%
	VIŠA ŠKOLA, FAKULTET	136	36,7%	11,0%	24,3%	4,4%	0,7%	59,6%
RADNI STATUS	ZAPOSLENA	207	55,8%	0,0%	27,1%	6,8%	0,5%	65,7%
	NEZAPOSLENA	130	35,0%	38,5%	23,1%	10,0%	0,8%	27,7%
	PENZIONERKA	34	9,2%	14,7%	14,7%	5,9%	2,9%	61,8%
BRAČNI STATUS	NEUDATA	96	25,9%	38,5%	46,9%	1,0%	1,0%	12,5%
	UDATA	198	53,4%	6,1%	15,2%	9,6%	1,0%	68,2%
	RAZVEDENA	36	9,7%	5,6%	25,0%	19,4%	0,0%	50,0%
	UDOVICA	41	11,1%	9,8%	17,1%	4,9%	0,0%	68,3%

Zakon o radu FBiH u dijelu „Zaštita žene i materinstva“, posebno čl. 53., utvrđuje da poslodavac ne može odbiti zaposliti ženu samo i isključivo zbog njene trudnoće, niti joj zbog trudnoće može otkazati ugovor o radu. Istovjetnu odredbu sadrži i Zakon o radu RS, kao i zakon Brčko Distrikta.

Analiza podataka prezentiranih u tabeli 38 nedvosmisleno pokazuje da, na direktno pitanje: Jeste li ikad zbog trudnoće dobili otkaz na poslu?, većina ispitanica, 52%, nije odgovorila. Zbrajanjem navedenog s postotkom od 14,8% ispitanica koje nisu bile radno angažirane, te 25% onih koje nikada nisu bile trudne, dobije se 91,3% ispitanica koje nisu bile ili nisu mogle biti suočene s otkazom usljed trudnoće. Koliko su ovi pokazatelji odraz stvarnog stanja može se samo pretpostavljati, uz teško dokučiv razlog zbog čega je više od polovine ispitanica u ovom istraživanju izbjeglo odgovor na postavljeno pitanje.

Dalja analiza prezentiranih podataka govori da je samo 8,6% ispitanica trudnoću navelo kao uzrok otkaza, od čega je 7,8% bilo jedanput, a 0,8% u više navrata izloženo ovom obliku diskriminacije i kršenja ljudskih prava. Podatak da unutar populacije ispitanica koje su zbog trudnoće izgubile posao dominiraju one sa osnovnom (9,7%) i srednjom školom (9,8%), a da su u manjem obimu zastupljene žene sa visokoškolskim obrazovanjem, može upućivati na zaključak da žene s nižim nivoom obrazovanja u većem broju rade u privatnom sektoru gdje se, pretpostavka je, u većem broju i krše različita prava radnika.



Tabela 39: Trudnoća kao prepreka zaposlenju

STRUKTURA ISPITANICA U ODNOSU NA:		TOTAL		Pitanje: Jeste li ikada zbog trudnoće dobili otkaz?				
		ISPITANICE		NE, NIKADA	DA, JEDNOM	DA, VIŠE PUTA	NIKADA NISAM BILA TRUDNA	n.o.
		Count	Col N %	Row N %	Row N %	Row N %	Row N %	Row N %
TOTAL	ISPITANICE	371	100,0%	65,2%	6,7%	4,3%	18,6%	5,1%
DOB	DO 30 GODINA	90	24,3%	51,1%	6,7%	3,3%	36,7%	2,2%
	30-40 GODINA	109	29,4%	56,9%	11,9%	3,7%	22,9%	4,6%
	40-50 GODINA	111	29,9%	77,5%	3,6%	5,4%	8,1%	5,4%
	50 i PREKO	61	16,4%	78,7%	3,3%	4,9%	3,3%	9,8%
NIVO OBRAZOVANJA	OSNOVNA ŠKOLA	31	8,4%	83,9%	6,5%	6,5%	0,0%	3,2%
	SREDNJA ŠKOLA	204	55,0%	63,7%	7,8%	3,9%	20,1%	4,4%
	VIŠA ŠKOLA, FAKULTET	136	36,7%	63,2%	5,1%	4,4%	20,6%	6,6%
RADNI STATUS	ZAPOSLENA	207	55,8%	69,6%	7,7%	3,4%	14,0%	5,3%
	NEZAPOSLENA	130	35,0%	51,5%	6,9%	6,2%	30,8%	4,6%
	PENZIONERKA	34	9,2%	91,2%	0,0%	2,9%	0,0%	5,9%
BRAČNI STATUS	NEUDATA	96	25,9%	43,8%	2,1%	0,0%	52,1%	2,1%
	UDATA	198	53,4%	74,2%	7,1%	6,1%	7,1%	5,6%
	RAZVEDENA	36	9,7%	58,3%	25,0%	5,6%	8,3%	2,8%
	UDOVICA	41	11,1%	78,0%	0,0%	4,9%	4,9%	12,2%

Radno zakonodavstvo oba entiteta i Brčko Distrikta utvrđuje da trudnoća ne samo da ne može biti razlog otkazivanja zaposlenja, nego ne bi smjela biti ni faktor diskriminacije pri zapošljavanju. Na postavljeno pitanje da li su ikada zbog trudnoće bile odbijene za posao, osim ispitanica koje nisu bile trudne (18,6%) i onih koje nisu dale odgovor (5,1%), većina ispitanica (65,2%) isključuje trudnoću kao uzrok odbijanja zaposlenja. Samo se 11% ispitanica suočilo sa ovom situacijom, od čega 6,7% jedanput, a 4,3% u više navrata.

Ukoliko ove podatke uporedimo s podacima prezentiranim u tabeli 38, gdje preko 50% ispitanica nije odgovorilo na pitanje o tome da li su

tokom trudnoće dobile otkaz na poslu, odnosno gdje je 8,6% ispitanica trudnoću navelo kao razlog otkaza, onda se i ovdje otvara prostor za različite pretpostavke, uz konstataciju da, i pored zakonom utvrđenih prava, trudnoća za ženu, s jedne strane, predstavlja prisutnu prepreku za dobivanje zaposlenja, a s druge strane, razlog za prekid radnog odnosa, ili dobivanje otkaza. Ovdje se također, s puno osnova, može pretpostaviti da je tzv. tamni broj žena za koje na tržištu rada trudnoća predstavlja otežavajuću okolnost u dobivanju posla, odnosno razlog za dobivanje otkaza više nego prisutan, o čemu se u bh. društvu iz nekog razloga gotovo i ne govori, kao što je slučaj i s jednim brojem ispitanica koje nisu odgovorile na pitanje u tabelama 38 i 39.

Tabela 40: Otkaz za vrijeme trajanja porodijskog odsustva

STRUKTURA ISPITANICA U ODNOSU NA:		TOTAL		Pitanje: Jeste li ikada dobili otkaz za vrijeme trajanja porodijskog odsustva?					
		ISPITANICE		NISAM RADILA DO SADA	NIKAD NISAM BILA TRUDNA	DA, JEDNOM	DA, VIŠE PUTA	NE, NIKADA	n.o.
		Count	Col N %	Row N %	Row N %	Row N %	Row N %	Row N %	Row N %
TOTAL	ISPITANICE	371	100,0%	14,8%	24,5%	5,1%	0,5%	47,7%	7,3%
DOB	DO 30 GODINA	90	24,3%	42,2%	31,1%	2,2%	0,0%	20,0%	4,4%
	30-40 GODINA	109	29,4%	4,6%	31,2%	8,3%	0,0%	48,6%	7,3%
	40-50 GODINA	111	29,9%	5,4%	20,7%	6,3%	1,8%	56,8%	9,0%
	50 i PREKO	61	16,4%	9,8%	9,8%	1,6%	0,0%	70,5%	8,2%
NIVO OBRAZOVANJA	OSNOVNA ŠKOLA	31	8,4%	25,8%	19,4%	3,2%	0,0%	48,4%	3,2%
	SREDNJA ŠKOLA	204	55,0%	15,7%	24,0%	5,9%	0,5%	46,1%	7,8%
	VIŠA ŠKOLA, FAKULTET	136	36,7%	11,0%	26,5%	4,4%	0,7%	50,0%	7,4%
RADNI STATUS	ZAPOSLENA	207	55,8%	0,0%	28,0%	4,8%	1,0%	60,9%	5,3%
	NEZAPOSLENA	130	35,0%	38,5%	22,3%	6,9%	0,0%	23,1%	9,2%
	PENZIONERKA	34	9,2%	14,7%	11,8%	0,0%	0,0%	61,8%	11,8%
BRAČNI STATUS	NEUDATA	96	25,9%	38,5%	49,0%	0,0%	0,0%	9,4%	3,1%
	UDATA	198	53,4%	6,1%	15,2%	7,6%	0,5%	61,6%	9,1%
	RAZVEDENA	36	9,7%	5,6%	19,4%	11,1%	2,8%	58,3%	2,8%
	UDOVICA	41	11,1%	9,8%	17,1%	0,0%	0,0%	61,0%	12,2%

Žena bi, shodno pozitivnom zakonodavstvu važećem u BiH, trebala uživati posebnu zaštitu tokom trudnoće, poroda i materинства. Najeklatantniji primjer kršenja prava, ne samo po osnovu rada, nego i kršenja ljudskih prava uopće jeste praksa otkazivanja radnog angažmana za vrijeme porodijskog odsustva.

Česti medijski navodi o rasprostranjenosti ove pojave, iako mahom praćeni senzacionalizmom, uz nerijetko navođenje netačnih i neprovjerenih podataka, prema rezultatima ovog istraživanja dobili su određenu potvrdu, o čemu govori podatak da je otkaz za vrijeme porodijskog odsustva dobilo 5,6% ispitanica, od čega 5,1% jedanput i 0,5% u više navrata. U ovom kontekstu posebnu pažnju skreće i podatak da se u strukturi ispitanica u odnosu na bračni status najveći postotak onih koje su dobile otkaz u periodu trajanja porodijskog odsustva nalazi u kategoriji „razvedena“, ukupno 13,9%, od čega 11,1% jednom, a 2,8% više puta. Ovaj pokazatelj podudaran je s pokazateljem iz tabele 36, gdje je također najveći broj „razvedenih“ ispitanica, 50%, dobio otkaz na poslu, jednom ili više puta.

Uz navedeno, analiza prezentiranih podataka isto tako govori da, pored 14,8% ispitanica koje nisu radile i 24,5% onih koje nikada nisu bile trudne, gotovo polovina ispitanica (47,7%) negira da se ikada susrelo sa ovakvom situacijom.



Tabela 41: Zaposlenje uvjetovano obavezom prekovremenog rada

STRUKTURA ISPITANICA U ODNOSU NA:		TOTAL		Pitanje: Je li Vam na prethodnim poslovima dobivanje zaposlenja uvjetovano obavezom prekovremenog rada?				
		ISPITANICE		NISAM RADILA DO SADA	NE, NIKADA	DA, JEDNOM	DA, VIŠE PUTA	n.o.
		Count	Col N %	Row N %	Row N %	Row N %	Row N %	Row N %
TOTAL	ISPITANICE	371	100,0%	14,8%	36,9%	18,3%	25,9%	4,0%
DOB	DO 30 GODINA	90	24,3%	42,2%	23,3%	13,3%	18,9%	2,2%
	30-40 GODINA	109	29,4%	4,6%	41,3%	19,3%	31,2%	3,7%
	40-50 GODINA	111	29,9%	5,4%	36,0%	22,5%	28,8%	7,2%
	50 i PREKO	61	16,4%	9,8%	50,8%	16,4%	21,3%	1,6%
NIVO OBRAZOVANJA	OSNOVNA ŠKOLA	31	8,4%	25,8%	45,2%	12,9%	16,1%	0,0%
	SREDNJA ŠKOLA	204	55,0%	15,7%	34,8%	19,6%	25,5%	4,4%
	VIŠA ŠKOLA, FAKULTET	136	36,7%	11,0%	38,2%	17,6%	28,7%	4,4%
RADNI STATUS	ZAPOSLENA	207	55,8%	0,0%	46,4%	23,2%	27,1%	3,4%
	NEZAPOSLENA	130	35,0%	38,5%	18,5%	9,2%	27,7%	6,2%
	PENZIONERKA	34	9,2%	14,7%	50,0%	23,5%	11,8%	0,0%
BRAČNI STATUS	NEUDATA	96	25,9%	38,5%	28,1%	9,4%	21,9%	2,1%
	UDATA	198	53,4%	6,1%	38,4%	22,7%	27,3%	5,6%
	RAZVEDENA	36	9,7%	5,6%	30,6%	13,9%	50,0%	0,0%
	UDOVICA	41	11,1%	9,8%	56,1%	22,0%	7,3%	4,9%

Radno zakonodavstvo BiH, odnosno zakonodavstvo oba entiteta i Brčko Distrikta normira da radno vrijeme iznosi najduže 40 sati sedmično, tako da bi kršenje ove zakonske odredbe trebalo predstavljati ozbiljnu povredu radnoga prava.

Pokazatelji dobiveni ovim istraživanjem govore da sfera rada u BiH intenzivno “pati” od problema prekovremenog rada. Tako, naprimjer, zaposlenje uvjetovano



obavezom prekovremenog rada navodi 44,2% ispitanica, od čega 25,9% u više navrata i 18,3 jedanput. Pored 14,8% ispitanica koje nisu radno aktivne, 36,9% ispitanica nije se susrelo sa ovim uvjetovanjem.

Očita polarizacija dobivenih odgovora, na da i ne, za donošenje konačnog suda kao neophodnu pretpostavku trebala bi imati uvid u kojem sektoru su zaposlenice radno angažirane. Pretpostavka je da je većina od 44,2% ispitanica koje su morale pristati na prekovremeni rad zaposlena u privatnom sektoru, gdje su kršenja prava po osnovu rada eklatantnija.

3. DRUŠTVENE ULOGE I DRUŠTVENI STATUS ŽENA I MUŠKARACA

Percepciju rodne jednakosti između muškaraca i žena u današnjoj BiH ispitivali smo pomoću petostepene skale slaganja/neslaganja u odnosu na kategorije: (ne)jednakosti statusa; (ne)jednakosti mogućnosti ostvarivanja svojih prava; (ne)jednakosti u pogledu koristi od ostvarenih rezultata i (ne)jednakosti u pogledu mogućnosti zapošljavanja.

Tabela 42: Jednak status, prava i korist od ostvarenih rezultata

Pitanje: Slažete li se s tvrdnjom da žene i muškarci u BiH danas imaju:	ISPITANICE		ODGOVORI					
	count	Col N%	UOPĆE NE	UGLAVNOM NE	NE ZNAM	UGLAVNOM DA	U POTPUNOSTI DA	n.o.
JEDNAK STATUS U DRUŠTVU	371	100,0%	23,2	39,1	14,6	16,7	1,1	5,4
JEDNAKE MOGUĆNOSTI ZA OSTVARIVANJE SVOJIH PRAVA	371	100,0%	19,1	38,3	14,3	22,4	0,5	5,4
JEDNAKE KORISTI OD OSTVARENIH REZULTATA RADA	371	100,0%	19,1	38	17,3	18,6	1,3	5,7
JEDNAKE MOGUĆNOSTI ZAPOŠLJAVANJA	371	100,0%	20,5	36,7	19,1	17,5	0,8	5,4

Struktura dobivenih odgovora jasno ukazuje da se s tvrdnjom da muškarci i žene u savremenom bh. društvu imaju jednak status slaže 17,8% ispitanica, od čega tek nešto iznad jedan smatra da su žene i muškarci u potpunosti jednaki. Gotovo dvije trećine ispitanica (62,3%) smatra da žene i muškarci nemaju jednak društveni status, pri čemu 23,2% ispitanica smatra da je taj nejednak status općenit (23,2%), a 39,1% da su uglavnom nejednaki. Posebno je upečatljiv podatak da 14,6% ispitanica nema izgrađeno mišljenje o društvenom položaju muškaraca i žena u BiH danas.

Slična je i distribucija odgovora na ostala pitanja. Naime, s tvrdnjom da muškarci i žene danas u BiH imaju jednake mogućnosti za ostvarivanje svojih prava uopće se ne slaže 19,1%, a uglavnom se ne slaže čak 38,3% ispitanica. Tek se 22,9% ispitanica slaže s ovom tvrdnjom, dok je 14,3% odgovorilo da ne zna.

Da muškarci i žene u BiH danas imaju jednake koristi od ostvarenih rezultata rada smatra tek petina (19,9%) ispitanica, dok se 19,1% uopće, a 38% uglavnom ne slaže s navedenom tvrdnjom. Broj onih ispitanica koje su neodlučne, odnosno nemaju mišljenje o ovom pitanju popeo se na 17,3%.

Mogućnosti zapošljavanja žena u odnosu na muškarce nejednakima uopće percipira 20,5%, a uglavnom nejednakima 36,7% ispitanica. Broj onih ispitanica koje nemaju stav po ovom pitanju/nije se znalo očitovati iznosi čak 19,1% što čini gotovo petinu ukupnog uzorka. S tvrdnjom da su muškarci i žene jednaki u pogledu mogućnosti zapošljavanja slaže se uglavnom 17,5%, a u potpunosti tek 0,8% ispitanica.

UTVRĐIVANJE POSTOJANJA STATISTIČKI ZNAČAJNE RAZLIKE U PERCEPCIJI ISPITANICA O DRUŠTVENOM POLOŽAJU ŽENA I MUŠKARACA U ODNOSU NA DOB, NIVO OBRAZOVANJA, RADNI I BRAČNI STATUS

Provedenim istraživanjem nastojali smo utvrditi dali među ispitanicama postoje, u statističkom smislu, značajne razlike u percepciji društvenog položaja žena i muškaraca u današnjem bh. društvu, u odnosu na starosnu dob, nivo obrazovanja, radni i bračni status. U tom kontekstu, s ciljem dobivanja navedenih podataka, koristili smo statističke procedure koje se zasnivaju na analizi i poređenju srednjih vrijednosti, kao i one koje se tiču frekvencija, u zavisnosti od postavljenog pitanja.

Pri izboru statističkih testova za obradu podataka jedna od najvažnijih karakteristika je normalnost distribucije. Histogrami kao alat za ispitivanje normalnosti distribucije su potpuno subjektivni te mogu služiti samo kao grafički prikaz rezultata. Da bi se ispitala normalnost distribucije potrebno je sprovesti Kolmogorov-Smirnov (u daljem tekstu K-S) i/ili Shapiro-Wilkov test (u daljem tekstu S-W test). Ova dva postupka porede vrijednosti u uzorku s normalno distribuiranim uzorkom koji ima podjednaku srednju vrijednost i standardnu devijaciju. Tako, naprimjer, ako se dobije rezultat da je test neznačajan ($p > 0,05$), to govori da distribucija uzorka nije značajno različita od normalne te se može smatrati normalnom, i obratno, ako je test značajan ($p < 0,05$), distribucija rezultata je statistički značajno različita od normalne.



a) Utvrđivanje postojanja statistički značajne razlike među ispitanicima u odgovorima na pitanje 18 u odnosu na dob

Tabela 42a: Testovi normaliteta distribucije za pitanje 18

	Kolmogorov-Smirnov(A)			Shapiro-Wilk		
	statistic	df	sig.	statistic	df	sig.
SLAŽETE LI SE S TVRDNJOM DA ŽENE I MUŠKARCI U BIH DANAS IMAJU JEDNAK STATUS U DRUŠTVU?	0.27	348	0.00	0.86	348	0.00
SLAŽETE LI SE S TVRDNJOM DA ŽENE I MUŠKARCI U BIH DANAS IMAJU JEDNAKE MOGUĆNOSTI ZA OSTVARIVANJE SVOJIH PRAVA?	0.26	348	0.00	0.86	348	0.00
SLAŽETE LI SE S TVRDNJOM DA ŽENE I MUŠKARCI U BIH DANAS IMAJU JEDNAKU KORIST OD OSTVARENIH REZULTATA?	0.26	348	0.00	0.87	348	0.00
SLAŽETE LI SE S TVRDNJOM DA ŽENE I MUŠKARCI U BIH DANAS IMAJU JEDNAKE MOGUĆNOSTI ZAPOŠLJAVANJA?	0.25	348	0.00	0.87	348	0.00

(a) Lilliefors Significance Correction

U tabeli 18a izračunati su K-S testovi za sva četiri potpitanja pitanja 18. Kako su sve značajnosti manje od 0,05 u nastavku je korištena neparametrijska statistika za izračunavanje razlika između mjera centralne tendencije.

Neparametrijska statistika za srednje vrijednosti, u slučaju da postoji više od dvije skupine koje se žele porediti, je stvorila Kruskal-Wallis test koji se ponaša poput svog ekvivalenta, analize varijance, u parametrijskoj statistici izuzev što se, kao i većina neparametrijskih testova u statistici, služi rangiranim podacima.

Tabela 42b: K-W test za pitanje 18 – dobne kategorije

TEST STATISTICS (a,b)	Chi-Square	df	Asymp. Sig.
SLAŽETE LI SE S TVRDNJOM DA ŽENE I MUŠKARCI U BIH DANAS IMAJU JEDNAK STATUS U DRUŠTVU?	3.217	3	0.359
SLAŽETE LI SE S TVRDNJOM DA ŽENE I MUŠKARCI U BIH DANAS IMAJU JEDNAKE MOGUĆNOSTI ZA OSTVARIVANJE SVOJIH PRAVA?	4.116	3	0.249
SLAŽETE LI SE S TVRDNJOM DA ŽENE I MUŠKARCI U BIH DANAS IMAJU JEDNAKU KORIST OD OSTVARENIH REZULTATA?	10.112	3	0.018
SLAŽETE LI SE S TVRDNJOM DA ŽENE I MUŠKARCI U BIH DANAS IMAJU JEDNAKE MOGUĆNOSTI ZAPOŠLJAVANJA?	3.888	3	0.274

Rezultati K-W testa prikazani u tabeli 18b pokazuju da su, s obzirom na četiri dobne kategorije, stupnjevi slobode (df) 3. Također, vrijednosti K-W testova su označene kao Chi-Square¹. Značajnost testa se ogleda u vrijednosti Asymp. Sig. Također, analiza prikazanih rezultata pokazuje da se samo jedna od vrijednosti četiri navedena testa pokazala značajnom. Naime, postoji statistički značajna razlika između nekih dobnih skupina u pitanju da li se slažu s tvrdnjom da žene i muškarci u BiH danas imaju jednaku korist od ostvarenih rezultata rada.

Ono što K-W test ne govori jeste smjer značajnosti, odnosno među kojim dobnim kategorijama, od četiri navedene, postoji statistički značajna razlika. Stoga je, uz Kruskal-Wallis test, neophodno upotrijebiti i Mann-Whitneyev² test koji poredi srednje vrijednosti dviju kategorija, ukoliko njihove distribucije nisu normalne. Ovdje posebno treba imati u vidu da se kod korištenja više Mann-Whitney testova lako može potkrasti greška Tipa 1³ i to preko granične vrijednosti od 0,05. Najlakši način da se to izbjegne je upotrijebiti *Bonferronijevu* korekciju, koja se ogleda u tome da se umjesto granične vrijednosti za značajnost testa od 0,05 koristi ova vrijednost podijeljena brojem testova koji se sprovode. Kako u konkretnom slučaju postoje četiri kategorije potrebno je producirati šest Mann-Whitneyevih testova za svaki par varijabli i umjesto granične vrijednosti od 0,05 koristiti $0,05/6=0,00833$.

Tabela 42c: Vrijednosti M-W testova za pitanje 18

	M-W test	Asymp. Sig.
DO 30 GODINA VS. 30-40 GODINA	3962.500	0.225
DO 30 GODINA VS. 40-50 GODINA	4558.000	0.885
DO 30 GODINA VS. 50 I VIŠE GODINA	1985.500	0.053
30-40 GODINA VS. 40-50 GODINA	4827.500	0.197
30-40 GODINA VS. 50 I VIŠE GODINA	2044.000	0.003
40-50 GODINA VS. 50 I VIŠE GODINA	2307.500	0.015

¹ SPSS na ovaj način obilježava rezultat Kruskal-Wallis testa s obzirom na distribuciju rezultata i uzorka. U statistici se obično ovaj test označava s velikim slovom H.

² Mann-Whitneyev test je neparametrijski ekvivalent t-testu.

³ Greška Tipa 1 se drukčije naziva i „lažni pozitiv“ i zapravo znači da je neki test odbacio hipotezu koja je istinita, a veoma ju je lako previdjeti pri opetovanom korištenju testova srednjih vrijednosti. Upravo zbog toga i postoje analiza varijance i njen neparametrijski pandan Kruskal-Wallis test. Ipak, nekada je neophodno koristiti i testove koji mjere razlike između samo dviju varijabli (kao što je kod nas slučaj).

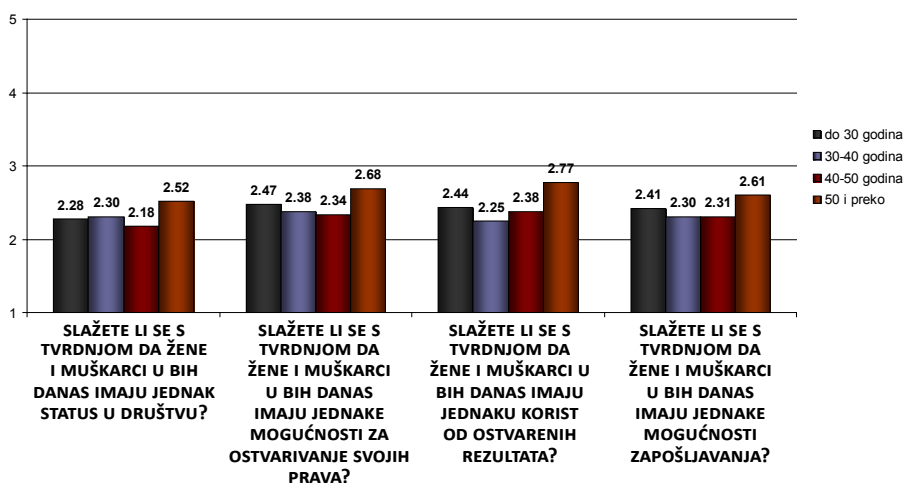
Dobiveni pokazatelji govore da se samo jedna razlika pokazala značajnom prema kriteriju *Bonferronijeve* korekcije, i to između dobne skupine 30-40 godina i one 50 i više godina. Značajnost iznosi $p=0,003$ što je manje od referentne vrijednosti 0,00833. Jednostavno rečeno, postoji statistički značajna razlika između dviju navedenih dobnih skupina.

Tabela 42d: Rangovi M-W testa za skupine 30-40 godina vs. 50 godina i više

	DOB	N	MEAN RANK	SUM OF RANKS
SLAŽETE LI SE S TVRDNJOM DA ŽENE I MUŠKARCI U BIH DANAS IMAJU JEDNAKU KORIST OD OSTVARENIH REZULTATA?	30-40 GODINA	101	71.24	7195.00
	50 i VIŠE	56	93.00	5208.00

Iz pokazatelja navedenih u tabeli 42d vidljiva je srednja vrijednost rangova veća kod dobne skupine 50 i više godina, što znači da je ova skupina davala statistički značajno veće vrijednosti odgovora, odnosno da stariji od 50 godina imaju više pozitivnih odgovora na spomenutu tvrdnju (odgovora „uglavnom da“, ali i odgovora „ne znam“).

Grafikon 1: Srednje vrijednosti pitanja p18 za dobne kategorije



Srednje vrijednosti koje nisu reprezentativne u smislu poređenja, ali su reprezentativne u smislu opisivanja odgovora, prikazane na grafikonima govore da niti jedna od njih ne prelazi/nije veća od 3. Stoga, dobiveni pokazatelji sugeriraju da se ispitanice u biti ne slažu s tvrdnjama da nema rodnih razlika/diskriminacije u društvu općenito i u sferi rada specifično. Kompleksnija statistička analiza pokazuje da se razlika prisutna u prethodnoj diskusiji može pripisati činjenici da su se ispitanice s preko 50 godina češće odlučivale za odgovore “ne znam” ili “uglavnom da”.¹

b) Utvrđivanje postojanja statistički značajne razlike među ispitanicama u odgovorima na pitanje 18 u odnosu na obrazovanje

Tabela 42e: K-W test za pitanje 18 – obrazovanje

	Chi-Square	df	Asymp. Sig.
SLAŽETE LI SE S TVRDNJOM DA ŽENE I MUŠKARCI U BIH DANAS IMAJU JEDNAK STATUS U DRUŠTVU?	5.854	2	0.054
SLAŽETE LI SE S TVRDNJOM DA ŽENE I MUŠKARCI U BIH DANAS IMAJU JEDNAKE MOGUĆNOSTI ZA OSTVARIVANJE SVOJIH PRAVA?	0.977	2	0.613
SLAŽETE LI SE S TVRDNJOM DA ŽENE I MUŠKARCI U BIH DANAS IMAJU JEDNAKU KORIST OD OSTVARENIH REZULTATA?	6.317	2	0.042
SLAŽETE LI SE S TVRDNJOM DA ŽENE I MUŠKARCI U BIH DANAS IMAJU JEDNAKE MOGUĆNOSTI ZAPOŠLJAVANJA?	5.382	2	0.068

Kako bismo ispitali postoji li statistički značajna razlika među ispitanicama u odgovorima na pitanje 18 u odnosu na obrazovanje, proveden je isti statistički postupak kao kod ispitivanja u odnosu na dobnu kategoriju.

Dobiveni pokazatelji prezentirani u tabeli 18e govore da i ovdje postoji jedan statistički značajan test gdje je $p < 0,05$, i to na istom pitanju (da li žene i muškarci imaju jednaku korist od ostvarenih rezultata rada?) kao i u prethodnoj diskusiji.

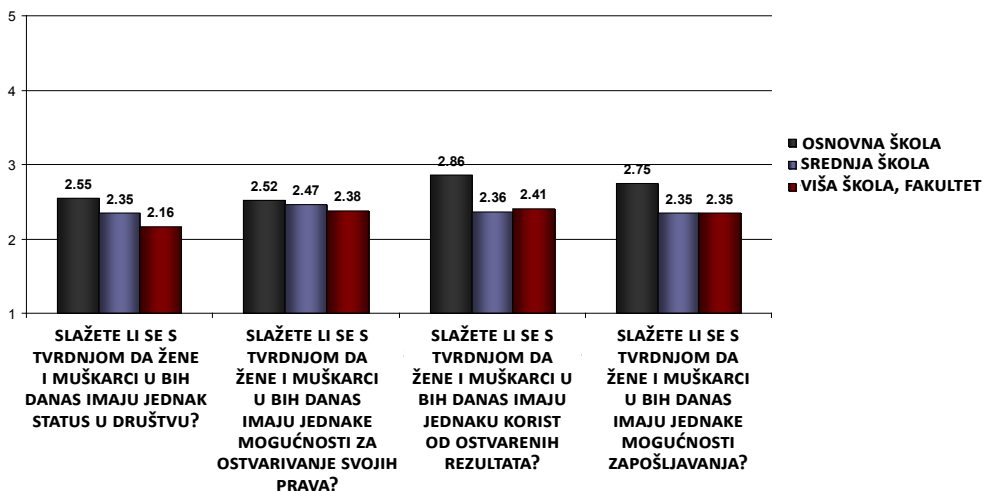
¹ Ovakva distribucija odgovora može se tumačiti i činjenicom da je kategorija odgovora “ne znam” ostavljena na sredini skale, umjesto na kraj. Centralna pozicija trebala je biti ostavljena za neki neutralan odgovor, npr. “I da i ne”, tako bi distribucija odgovora bila drukčija.

Tabela 42f: M-W testovi za pitanje 18 – obrazovanje

	M-W TEST	ASYMP. SIG.
OSNOVNA ŠKOLA VS. SREDNJA ŠKOLA	1918.500	0.010
OSNOVNA ŠKOLA VS. VISOKA, FAKULTET	1359.500	0.033
SREDNJA VS. VISOKA, FAKULTET	12347.500	0.897

Prema dobivenim pokazateljima u tabeli 42f jedina razlika koja je statistički značajna¹ je ona između ispitanica koje imaju samo osnovnu školu i ispitanica sa srednjom školom.

Grafikon 2: Srednje vrijednosti pitanja 18 za obrazovanje



Kako ni ovdje niti jedna srednja vrijednost nije viša od 3, odnosno kako je vidljivo da one ispitanice koje imaju osnovnu školu daju više odgovora „ne znam“ i „uglavnom da“, moguće je tvrditi da ni navedena razlika nema posebnu vrijednost u kontekstu predmeta istraživanja.

¹ U ovom slučaju Bonferronijeva korekcija iznosi $0,05/3=0,0167$ te je to referentna vrijednost.

c) Provedeni K-S, S-W i M-W testovi pokazuju da kod pitanja 18 nema statistički značajne razlike u odnosu na radni i bračni status ispitanica

Tabela 43: Podjela na muška i ženska zanimanja

STRUKTURA ISPITANICA U ODNOSU NA:		TOTAL		Pitanje: Smatrate li da u BiH postoji podjela na muška i ženska zanimanja?			
		ISPITANICE		POSTOJI	NE POSTOJI	NE MOGU PROCIJENITI	N.O.
		Count	Col N %	Row N %	Row N %	Row N %	Row N %
TOTAL	ISPITANICE	371	100,0%	66,8%	12,4%	17,0%	3,8%
DOB	DO 30 GODINA	90	24,3%	65,6%	10,0%	22,2%	2,2%
	30-40 GODINA	109	29,4%	66,1%	9,2%	20,2%	4,6%
	40-50 GODINA	111	29,9%	71,2%	10,8%	12,6%	5,4%
	50 i PREKO	61	16,4%	62,3%	24,6%	11,5%	1,6%
NIVO OBRAZOVANJA	OSNOVNA ŠKOLA	31	8,4%	54,8%	19,4%	22,6%	3,2%
	SREDNJA ŠKOLA	204	55,0%	66,7%	14,2%	15,7%	3,4%
	VIŠA ŠKOLA, FAKULTET	136	36,7%	69,9%	8,1%	17,6%	4,4%
RADNI STATUS	ZAPOSLENA	207	55,8%	72,0%	9,7%	14,0%	4,3%
	NEZAPOSLENA	130	35,0%	63,8%	10,8%	22,3%	3,1%
	PENZIONERKA	34	9,2%	47,1%	35,3%	14,7%	2,9%
BRAČNI STATUS	NEUDATA	96	25,9%	61,5%	10,4%	26,0%	2,1%
	UDATA	198	53,4%	73,7%	9,6%	12,6%	4,0%
	RAZVEDENA	36	9,7%	61,1%	22,2%	13,9%	2,8%
	UDOVICA	41	11,1%	51,2%	22,0%	19,5%	7,3%

Dobiveni pokazatelji reflektiraju izrazito patrijarhalno poimanje zanimanja među ispitanicama, zasnovano na dihotomnoj podjeli na “muška“ i “ženska“ zanimanja. Podatak da se čak 66,8% ispitanica slaže s tvrdnjom da muška i ženska zanimanja postoje, dok samo 12,4% ispitanica ovu podjelu percipira neprirodnom, najkonkretnije svjedoči navedenom. Ovdje treba istaći i visok postotak ispitanica koje se ne mogu izjasniti po ovom pitanju, jer se čak 17% ispitanica odlučilo za kategoriju odgovora “ne znam“.

Kako bismo utvrdili da li kod pitanja 19 postoji statistički značajna razlika u odgovorima ispitanica u odnosu na starosnu dob, obrazovanje,

bračni i radni status, opredijelili smo se za izračunavanje pomoću χ^2 testa s obzirom na raspoloživost kategorijalnih podataka koji omogućavaju rad samo s frekvencijama.

Tabela 43a.: χ^2 test za pitanje 19 – dobne kategorije

		SMATRATE LI DA U BIH POSTOJI PODJELA NA MUŠKA I ŽENSKA ZANIMANJA?		
		POSTOJI	NE POSTOJI	NE MOGU PROCIJENITI
		COUNT	COUNT	COUNT
DOB	DO 30 GODINA	59	9	20
	30-40 GODINA	72	10	22
	40-50 GODINA	79	12	14
	50 i VIŠE	38	15	7

Pearson Chi-Square Tests

SMATRATE LI DA U BIH POSTOJI PODJELA NA MUŠKA I ŽENSKA ZANIMANJA?		
DOB	Chi-Square	13.5910394
	df	6
	Sig.	.035(*)

Results are based on nonempty rows and columns in each innermost subtable.

*The Chi-Square statistika je značajna na nivou vrijednosti 0.05.

Frekvencije dobivenih odgovora pokazuju da postoji statistički značajna povezanost između starosne dobi i percepcije rodne obojenosti sfere rada. Analiziramo li pažljivije distribuciju frekvencija može se uočiti da ispitanice starosne dobi preko 50 godina u znatno manjem postotku daju odgovor “ne mogu procijeniti“ (7%), za razliku od ispitanica unutar ostalih dobnih skupina koje su u značajnijoj mjeri neodlučne. Razlike među ispitanicama kod odgovora “postoji“ i “ne postoji“ nisu velike, izuzev što se nešto manji postotak ispitanica u dobnj skupini do 30 godina slaže s tvrdnjom da je zanimanja moguće dijeliti na “muška“ i “ženska“.

Tabela 43b: χ^2 test za pitanje 19 – obrazovanje

		SMATRATE LI DA U BIH POSTOJI PODJELA NA MUŠKA I ŽENSKA ZANIMANJA?		
		POSTOJI	NE POSTOJI	NE MOGU PROCIJENITI
		COUNT	COUNT	COUNT
nivo obrazovanja	OSNOVNA ŠKOLA	17	6	7
	SREDNJA ŠKOLA	136	29	32
	VIŠA ŠKOLA, FAKULTET	95	11	24

Pearson Chi-Square Tests

SMATRATE LI DA U BIH POSTOJI PODJELA NA MUŠKA I ŽENSKA ZANIMANJA?		
nivo obrazovanja	Chi-square	5.443194272
	df	4
	Sig.	0.244768057

Budući da Parsons Chi-Square test iznosi 0,244, data je mogućnost za tvrdnju da ne postoji statistički značajna povezanost između varijable obrazovanja i odgovora na postavljeno pitanje, odnosno za tvrdnju da nivo obrazovanja ne utječe značajnije na percepciju rodne obojenosti zanimanja kod ispitanica.

Tabela 43c: χ^2 test za pitanje 19 – radni status

		SMATRATE LI DA U BIH POSTOJI PODJELA NA MUŠKA I ŽENSKA ZANIMANJA?		
		POSTOJI	NE POSTOJI	NE MOGU PROCIJENITI
		COUNT	COUNT	COUNT
radnistatus	ZAPOSLENA	149	20	29
	NEZAPOSLENA	83	14	29
	PENZIONERKA	16	12	5

Pearson Chi-Square Tests

SMATRATE LI DA U BIH POSTOJI PODJELA NA MUŠKA I ŽENSKA ZANIMANJA?		
radni status	Chi-Square	22.08099706
	df	4
	Sig.	.000(*)

Kako kod varijable radnog statusa Pearson's Chi-Square test iznosi 0,00 postoji implikacija statistički značajne razlike u odgovorima ispitanica na postavljeno pitanje u odnosu na ovaj kriterij. Također, analizom distribucije dobivenih odgovora u odnosu na radni status kao varijablu može se zaključiti da postoji jasna razlika između zaposlenih i nezaposlenih/penzionisanih ispitanica. Ovdje je, posebno interesantno da zaposlene ispitanice u većoj mjeri smatraju da postoji podjela na muška i ženska zanimanja! Kao i u ranijem primjeru, ispitanice u penziji u manjem su broju sklone odabrati opciju “ne mogu procijeniti“ u odnosu na zaposlene, odnosno nezaposlene ispitanice, koje u gotovo trećini slučajeva (29%) daju ovakav odgovor.

Tabela 43d: χ^2 test za pitanje 19 – bračni status

		SMATRATE LI DA U BIH POSTOJI PODJELA NA MUŠKA I ŽENSKA ZANIMANJA?		
		POSTOJI	NE POSTOJI	NE MOGU PROCIJENITI
		COUNT	COUNT	COUNT
BRAČNI STATUS	NEUDATA	59	10	25
	UDATA	146	19	25
	RAZVEDENA	22	8	5
	UDOVICA	21	9	8

Pearson Chi-Square Tests

SMATRATE LI DA U BIH POSTOJI PODJELA NA MUŠKA I ŽENSKA ZANIMANJA?		
BRAČNI STATUS	Chi-Square	18.06425222
	df	6
	Sig.	.006(*)

Prezentirani pokazatelji govore da Parson's Chi-Square test kod varijable bračni status iznosi 0,006, što ukazuje na statistički značajnu razliku kada je u pitanju povezanost bračnosti i tvrdnje o muškim/ženskim

zanimanjima. Naime, frekvencije dobivenih odgovora jasno signaliziraju da udate ispitanice u većoj mjeri smatraju da postoje muška i ženska zanimanja. Razvedene i udovice su u znatno manjem postotku sklone izabrati opciju “ne mogu procijeniti“, ali se i manje slažu s tvrdnjom da podjela zanimanja prema spolu ne postoji.

Tab 44: Usmjeravanje djece ka određenim zanimanjima u zavisnosti od spola

STRUKTURA ISPITANICA U ODNOSU NA:		TOTAL		Pitanje: Smatrate li da djecu prema spolu treba usmjeravati prema određenim zanimanjima?			
		ISPITANICE		DA	NE	NE MOGU PROCIJENITI	n.o.
		Count	Col N %	Row N %	Row N %	Row N %	Row N %
TOTAL	ISPITANICE	371	100,0%	20,5%	56,6%	20,8%	2,2%
DOB	DO 30 GODINA	90	24,3%	15,6%	54,4%	28,9%	1,1%
	30-40 GODINA	109	29,4%	15,6%	61,5%	20,2%	2,8%
	40-50 GODINA	111	29,9%	21,6%	58,6%	18,9%	0,9%
	50 i PREKO	61	16,4%	34,4%	47,5%	13,1%	4,9%
NIVO OBRAZOVANJA	OSNOVNA ŠKOLA	31	8,4%	35,5%	32,3%	25,8%	6,5%
	SREDNJA ŠKOLA	204	55,0%	21,6%	53,9%	22,5%	2,0%
	VIŠA ŠKOLA, FAKULTET	136	36,7%	15,4%	66,2%	16,9%	1,5%
RADNI STATUS	ZAPOSLENA	207	55,8%	16,4%	61,8%	19,8%	1,9%
	NEZAPOSLENA	130	35,0%	23,1%	52,3%	22,3%	2,3%
	PENZIONERKA	34	9,2%	35,3%	41,2%	20,6%	2,9%
BRAČNI STATUS	NEUDATA	96	25,9%	16,7%	56,3%	25,0%	2,1%
	UDATA	198	53,4%	22,2%	59,6%	16,7%	1,5%
	RAZVEDENA	36	9,7%	22,2%	52,8%	19,4%	5,6%
	UDOVICA	41	11,1%	19,5%	46,3%	31,7%	2,4%

Imajući u vidu rasprostranjenost stava/mišljenja o muškim i ženskim zanimanjima, odnosno odgovore ispitanica date u tabeli 43, o podjeli na muška i ženska zanimanja, gdje je više od dvije trećine odgovorilo pozitivno, donekle iznenađujuće djeluje podatak da istovremeno, čak 56,6% ispitanica misli da djecu ne bi trebalo u zavisnosti od spola usmjeravati prema određenim zanimanjima. Dalja analiza prezentiranih

podataka pokazuje da je gotovo identičan broj ispitanica, koje smatraju da bi djecu trebalo profesionalno obrazovati u skladu s njihovim spolnim identitetom (20,5%), i onih koje (20,8%) o tome nemaju iskristaliziran i jasan stav.

Ispitivanje statističke značajnosti dobivenih pokazatelja i kod ovog pitanja u odnosu na dob, obrazovanje, bračni i radni status, detaljnijom statističkom obradom pokazuje da ne postoji u statističkom smislu značajna razlika u odgovorima ispitanica u odnosu na navedene kriterije.

Tabela 45: Jednake sposobnosti žena i muškaraca za obavljanje istih poslova

STRUKTURA ISPITANICA U ODNOSU NA		TOTAL		<i>Pitanje: Smatrate li da muškarci i žene imaju jednake sposobnosti za obavljanje istih poslova?</i>			
		ISPITANICE		DA	NE	NE MOGU PROCIJENITI	n.o.
		Count	Col N %	Row N %	Row N %	Row N %	Row N %
TOTAL	ISPITANICE	371	100,0%	50,1%	29,6%	18,1%	2,2%
DOB	DO 30 GODINA	90	24,3%	46,7%	31,1%	21,1%	1,1%
	30-40 GODINA	109	29,4%	50,5%	30,3%	16,5%	2,8%
	40-50 GODINA	111	29,9%	58,6%	24,3%	16,2%	0,9%
	50 i PREKO	61	16,4%	39,3%	36,1%	19,7%	4,9%
NIVO OBRAZOVANJA	OSNOVNA ŠKOLA	31	8,4%	29,0%	38,7%	25,8%	6,5%
	SREDNJA ŠKOLA	204	55,0%	49,0%	30,9%	18,1%	2,0%
	VIŠA ŠKOLA, FAKULTET	136	36,7%	56,6%	25,7%	16,2%	1,5%
RADNI STATUS	ZAPOSLENA	207	55,8%	58,0%	24,6%	15,9%	1,4%
	NEZAPOSLENA	130	35,0%	43,1%	33,8%	20,0%	3,1%
	PENZIONERKA	34	9,2%	29,4%	44,1%	23,5%	2,9%
BRAČNI STATUS	NEUDATA	96	25,9%	47,9%	30,2%	18,8%	3,1%
	UDATA	198	53,4%	54,0%	26,8%	18,2%	1,0%
	RAZVEDENA	36	9,7%	52,8%	33,3%	8,3%	5,6%
	UDOVICA	41	11,1%	34,1%	39,0%	24,4%	2,4%

Prezentirani podaci pokazuju da se s tvrdnjom da *muškarci i žene imaju jednake sposobnosti za obavljanje istih poslova* slaže polovina ispitanica (50,1%), a ne slaže se njih 29,6%. Za odgovor “ne mogu procijeniti” odlučilo se 18,1% ispitanica.



Kompleksnijom statističkom obradom ispitivana je statistička značajnost dobivenih pokazatelja u odnosu na dob, obrazovanje, bračni i radni status. Pokazalo se da jedina statistički značajna razlika u mišljenju među ispitanicama postoji kod varijable radnog statusa, budući da Parson's Chi-Square test jedino kod ove varijable <iznosi 0,05.

Tabela 45a: χ^2 test za pitanje 21 – radni status

		SMATRATE LI DA MUŠKARCI I ŽENE IMAJU JEDNAKE SPOSOBNOSTI ZA OBAVLJANJE ISTIH POSLOVA?		
		DA	NE	NE MOGU PROCIJENITI
		COUNT	COUNT	COUNT
RADNI STATUS	ZAPOSLENA	120	51	33
	NEZAPOSLENA	56	44	26
	PENZIONERKA	10	15	8

Pearson Chi-Square Tests

SMATRATE LI DA U BIH POSTOJI PODJELA NA MUŠKA I ŽENSKA ZANIMANJA?		
RADNI STATUS	Chi-square	13.025191
	df	4
	Sig.	.011(*)

Shodno distribuciji odgovora, zaposlene žene u značajnijoj mjeri smatraju da muškarci i žene imaju jednake sposobnosti za obavljanje istih poslova. Veći postotak zaposlenih (33%) i nezaposlenih (26%) ispitanica nije odgovorio na ovo pitanje.

Tabela 46: Jednake naknade ženama i muškarcima za obavljanje istoga posla

STRUKTURA ISPITANICA U ODNOSU NA		TOTAL		Pitanje: Smatrate li da su žene i muškarci jednako plaćeni za obavljanje istoga posla?			
		ISPITANICE		DA	NE	NE MOGU PROCJENITI	n.o.
		Count	Col N %	Row N %	Row N %	Row N %	Row N %
TOTAL	ISPITANICE	371	100,0%	18,1%	49,9%	28,6%	3,5%
DOB	DO 30 GODINA	90	24,3%	22,2%	44,4%	30,0%	3,3%
	30-40 GODINA	109	29,4%	15,6%	49,5%	33,0%	1,8%
	40-50 GODINA	111	29,9%	17,1%	55,0%	24,3%	3,6%
	50 i PREKO	61	16,4%	18,0%	49,2%	26,2%	6,6%
NIVO OBRAZOVANJA	OSNOVNA ŠKOLA	31	8,4%	22,6%	32,3%	35,5%	9,7%
	SREDNJA ŠKOLA	204	55,0%	15,2%	51,5%	29,4%	3,9%
	VIŠA ŠKOLA, FAKULTET	136	36,7%	21,3%	51,5%	25,7%	1,5%
RADNI STATUS	ZAPOSLENA	207	55,8%	19,8%	51,2%	26,6%	2,4%
	NEZAPOSLENA	130	35,0%	15,4%	47,7%	31,5%	5,4%
	PENZIONERKA	34	9,2%	17,6%	50,0%	29,4%	2,9%
BRAČNI STATUS	NEUDATA	96	25,9%	14,6%	42,7%	37,5%	5,2%
	UDATA	198	53,4%	18,2%	54,0%	25,3%	2,5%
	RAZVEDENA	36	9,7%	13,9%	61,1%	19,4%	5,6%
	UDOVICA	41	11,1%	29,3%	36,6%	31,7%	2,4%

Radno zakonodavstvo BiH ni u jednom članu koji se odnosi na plaće i naknade ne spominje da rodna pripadnost ne može biti osnov za diskriminaciju. Analogno posebnoj zaštiti žene za vrijeme



trudnoće i materinstva, jednakost spolova kada je u pitanju naknada za ostvareni rad tekovina je socijalističkog naslijeđa. Također, činjenica je da u predtranzicijskoj epohi pitanje spolnih/rodnih razlika u plaći nije tematizirano, što može govoriti u prilog pretpostavci da ova praksa nije bila u značajnijoj mjeri prisutna.

Kako bismo utvrdili određene pokazatelje o promjenama u percepciji ovog segmenta rodne ravnopravnosti na tržištu rada u posljednje gotovo dvije decenije tranzicije u BiH, ispitanicama je postavljeno pitanje: Smatrate li da su žene i muškarci danas jednako plaćeni za obavljanje istih poslova.

Dobiveni odgovori prezentirani u tabeli 46 pokazuju da gotovo polovina ispitanica smatra da žene i muškarci nisu jednako plaćeni za isti posao (49,9%). Nešto manje od petine ispitanica (18,1%) slaže se s tvrdnjom da su muškarci i žene jednako plaćeni za obavljanje istoga posla, dok čak 28,6% ispitanica to ne može procijeniti.

Budući da je iznos Parson's Chi-Square testa za sve četiri varijable (dob, obrazovanje, radni i bračni status) $>0,05$ može se zaključiti da kod ovog pitanja nema statistički značajnijih razlika u odgovorima ispitanica.

4. NIVO TRENUTAČNOG RADNOG ZADOVOLJSTVA



Tabela 47: Kojim segmentima Vašeg sadašnjeg posla ste zadovoljni?

	1 - IZRAZITO LOŠ	2 - LOŠ	3 - ZADOVOLJAVAJUĆI	4- DOBAR	5 - IZRAZITO DOBAR	n.o.
A) MOGUĆNOST NAPREDOVANJA	14,3	18,1	25,1	10,5	2,2	29,9
B) STICANJE NAGRADA	17	25,1	18,3	5,4	2,2	32,1
C) RADNI STATUS	4,6	11,6	30,7	16,4	4,9	31,8
D) RADNO OPTEREĆENJE	7,3	12,9	32,3	10,8	3,5	33,2
E) ODNOS SA ZAPOSLENICIMA	4,6	7,0	27,8	18,1	10,5	32,1
F) VISINA PLAĆE	7,3	17,5	32,6	9,2	1,6	31,8

Dobiveni pokazatelji daju relativno pozitivnu sliku radnoga zadovoljstva kod ispitanica, iako jedna trećina njih nije dala odgovor na ovo pitanje (29,9-32,2% po pojedinim segmentima). Pretpostavljamo da se u ovoj skupini nalazi i postotak od 14,8% ispitanica koje navode da do sada nisu bile radno angažirane.

Unutar ostale dvije trećine ispitanica jedna trećina njih ocjenjuje zadovoljavajućim svoj trenutačni radni angažman u segmentu mogućnosti napredovanja (25,1%), sticanja nagrada (18,3%), radnog statusa (30,7%), radnog opterećenja (32,3%), odnosa sa zaposlenicima (27,8%) i visine plaće (32,6%). Značajni postotak (7-25,1%) ispitanica svoje zadovoljstvo poslom u navedenim segmentima ocjenjuje lošim, odnosno izrazito lošim (4,6-14,3%). Mali je postotak ispitanica koje svoje trenutačno zaposlenje ocjenjuju dobrim, odnosno izrazito dobrim.

Ovdje posebnu pažnju skreće podatak da su obje kategorije ispitanica – one koje su manje i one koje su više zadovoljne svojim poslom – najmanje zadovoljne mogućnošću sticanja nagrade (čak 25,1% ispitanica ocjenjuje ovaj segment lošim, odnosno 17% izrazito lošim, a samo 5,4 dobrim i 2,2 izrazito dobrim). Ispitanice sa manje radnog zadovoljstva (loš ili izrazito loš) najzadovoljnije su odnosom sa zaposlenicima, odnosno radnim statusom, a najnezadovoljnije mogućnostima sticanja nagrada i napredovanja. Ispitanice koje su zadovoljnije svojim poslom, nezadovoljnije su mogućnošću sticanja nagrada i visinom plaće, a zadovoljnije odnosom sa zaposlenicima i radnim statusom.

Postotak ispitanica, preko 50%, koje su u manjoj ili većoj mjeri zadovoljne radnim statusom, vjerovatno više govori o izraženom zadovoljstvu vezano za status (zaposlen/nezaposlen), nego o stvarnom zadovoljstvu radnim statusom. Gotovo ista pretpostavka može se primijeniti i u segmentu “odnosa s drugim zaposlenicima“, gdje zajednički problemi na radnom mjestu u većini stvaraju naročiti vid solidarnosti i međusobnog razumijevanja.



U dijelu koji se odnosi na to da li u percepciji trenutačnog radnog zadovoljstva postoji statistički značajna razlika u odnosu na sociodemografska obilježja ispitanica, detaljnija statistička obrada pokazuje sljedeće:

Tabela 47a Testovi normaliteta distribucije za pitanje 23

	Kolmogorov-Smirnov (a)			Shapiro-Wilk		
	statistic	df	sig.	statistic	df	sig.
MOGUĆNOST NAPREDOVANJA	0.19	235	0.00	0.90	235	0.00
STICANJE NAGRADA	0.23	235	0.00	0.88	235	0.00
RADNI STATUS	0.23	235	0.00	0.90	235	0.00
RADNO OPTEREĆENJE	0.26	235	0.00	0.89	235	0.00
ODNOS SA ZAPOSLENICIMA	0.21	235	0.00	0.90	235	0.00
VISINA PLAĆE	0.27	235	0.00	0.88	235	0.00

Budući da niti jedna od distribucija u pitanju i potpitanjima 23 nije normalne raspodjele, u nastavku je korištena naprijed opisana neparametrijska statistika, koja je pokazala da nema statistički značajne razlike u odgovorima ispitanica u odnosu na dob, obrazovanje i bračni status.

Tabela 47b: K-W testovi značajnosti

	Chi-square	df	Asymp. sig.
MOGUĆNOST NAPREDOVANJA	0.31	2	0.858
STICANJE NAGRADA	0.75	2	0.688
RADNI STATUS	9.42	2	0.009
RADNO OPTEREĆENJE	7.20	2	0.057
ODNOS SA ZAPOSLENICIMA	5.67	2	0.059
VISINA PLAĆE	5.41	2	0.067

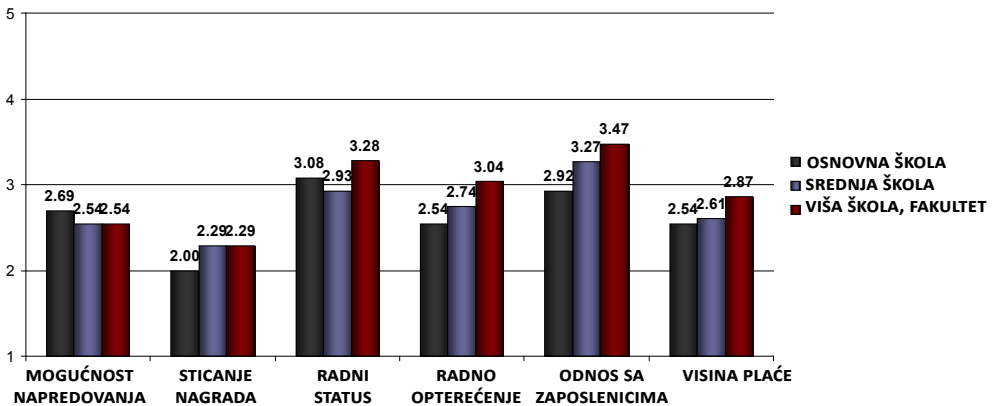
Prezentirani pokazatelji govore da je vrijednost Parson's Chi-Square testa manja od 0,05 jedino kod varijable radnog statusa, što pokazuje da samo u odnosu na ovu varijablu postoji statistički značajno odstupanje.

Tabela 47c :M-W test – Radni status

	M-W TEST	Asymp. Sig.
OSNOVNA ŠKOLA VS. SREDNJA ŠKOLA	829.000	0.723
OSNOVNA ŠKOLA VS. VISOKA, FAKULTET	595.500	0.433
SREDNJA VS. VISOKA, FAKULTET	5532.000	0.002

U tabeli 47c rezultati dobiveni po osnovu M-W testa pokazuju da postoji statistički značajna razlika između ispitanica sa srednjom školom i onih s višim obrazovanjem u odnosu na stav prema tome kakav je njihov trenutni radni status.

Grafikon 3: Srednje vrijednosti



Poređenje frekvencije dobivenih odgovora za segment “radni status”, za koju je neparametrijska statistička obrada pokazala da postoji razlika među ispitanicama sa srednjom školom i ispitanica sa višim/visokim obrazovanjem, pokazuje da ispitanice sa srednjoškolskim obrazovanjem u značajnijoj mjeri smatraju svoj radni status lošim/izrazito lošim za razliku od zaposlenica sa višim/visokoškolskim obrazovanjem koje su u značajnijoj mjeri sklonije svoj trenutni radni status ocijeniti dobrim i izrazito dobrim.

The background of the page is a light, pastel-colored gradient. It is decorated with various 3D-style icons representing gender equality and social concepts. These include male (♂) and female (♀) symbols in circles, squares, and other shapes, as well as icons of people, groups, and social networks. The colors used for the icons are soft pinks, oranges, yellows, and light blues.

b) Rezultati kvalitativnog istraživanja

Kompleksnost i višedimenzionalnost predmeta istraživanja nužno nameće kombiniranje kvantitativnog i kvalitativnog istraživačkog pristupa. Stoga je ono osmišljeno i implementirano dvoslojno:

a) kao kvantitativno istraživanje, provedeno anektnim upitnikom, čiji su rezultati obrađeni u Poglavlju 3 i

b) kao kvalitativno istraživanje, provedeno fokusnim grupama, čiji rezultati će biti prikazani u ovom poglavlju.

Odabir prezentiranog pristupa istraživanju determiniran je samom prirodom istraživnog problema, ali i činjenicom da korištenje isključivo jednog istraživačkog pristupa ima određene prednosti, ali i određene nedostake. Tako se naprimjer prednosti korištenja čisto kvantitativnog pristupa metodom pisanih upitnika mogu ogledati kroz pune informacije o sociodemografskim obilježjima uzorka (npr. starosna dob, nivo obrazovanja, radni i bračni status), koje omogućavaju kompleksniji uvid u povezanost predmeta istraživanja s navedenim varijablama. Nedostatak ovog istraživačkog pristupa ogleda se u činjenici da je produbljenije elaboriranje iskustva ispitanica onemogućeno. Kvalitativni istraživački pristup ispravlja upravo ovaj nedostatak: učesnice fokus grupa imaju priliku podijeliti svoje mišljenje/iskustvo/stavove u odnosu na temu istraživanja, osim vlastitih osvrnuti se i na iskustva drugih osoba iz svoga okruženja. U ograničenja ove metode spadaju svakako narativna priroda iskaza i segmentiran uvid u stavove grupe.

Za rad fokus grupa pripremljen je odgovarajući *Protokol*, kojim je definiran glavni cilj istraživanja, uzorak i kriteriji za odabir učesnica, te utvrđena pitanja za obradu.

Glavni cilj istraživanja je: **utvrditi kako žene kao rodna grupa, koja je značajnim dijelom zastupljena na tržištu rada u BiH, percipiraju svoju poziciju u oblasti zapošljavanja/tržištu rada u odnosu na kategorije:**

- (1) nejednakih mogućnosti zapošljavanja***
- (2) nejednakog društvenog statusa***
- (3) nejednakih mogućnosti za ostvarivanje svojih radnih prava***
- (4) nejednake koristi od ostvarenih rezultata rada***
- (5) potencijalna rješenja (preduvjeti za uspješnije prilagođavanje tržišta rada "ženskim" potrebama).***

Za razliku od slučajnog uzorka na kojem se temelji kvantitativni segment ovoga istraživanje, kod formiranja fokus grupa riječ je o namjernom uzorku: učesnice su odabrane na osnovu radnog statusa, starosne dobi, obrazovanja, bračnog statusa i mjesta stanovanja. Heterogenost strukture učesnica fokus grupa nastojala se osigurati insistiranjem/pravilom da u svakoj fokus grupi budu po: četiri učesnice na osnovu radnog statusa (četiri nezaposlene učesnice koje traže posao, četiri zaposlene učesnice, četiri penzionerke); četiri učesnice na osnovu starosne dobi (po četiri učesnice starosti 18-25; 26-50; 50 i više godina; četiri učesnice na osnovu obrazovnog nivoa (četiri učesnice sa osnovnom školom i niže; srednjom školom; visokim obrazovanjem); tri učesnice na osnovu bračnog statusa (neudata, udata, razvedena, udovica); četiri učesnice na osnovu urbano/ruralnog kriterija (po četiri učesnice iz seoske, mješovite i urbane sredine). Za razliku od metode slučajnog uzorka kojom se dobije reprezentativno mišljenje, metoda fokus grupe omogućava sticanje uvida u tipično mišljenje određene sredine, i na taj način predstavlja vjerodostojnu istraživačku metodu.

U okviru istraživanja, u periodu maj-juni 2012. godine, održane su tri fokusgrupe u tri grada Bosne i Hercegovine: Stocu, Istočnom Sarajevu i Banjoj Luci.



Kontakt s potencijalnim učesnicama osiguran je preko ženskih nevladinih organizacija, partnera organizacije “Žene ženama”. Fokus grupe održane su tako da su učesnice na vrijeme bile obaviještene o predmetu/temi, mjestu i vremenu održavanja. Broj žena u fokus grupama, uprkos pravilu o 12 učesnica po jednoj fokus grupi, varirao je. Tako je u Stocu broj učesnica iznosio 13, Istočnom Sarajevu 9, Banjoj Luci 8, što čini ukupno 30 učesnica. Nekonzistentnost se može pripisati činjenici da su neke učesnice u zadnjem momentu otkazale svoje učešće ili se nisu pojavile u zakazanom terminu/mjestu, pa je bilo nemoguće kompenzirati njihovo prisustvo.

Shodno *Protokolu o fokus grupama*, ispitanicama su postavljana identična pitanja, u pravilu prema utvrđenom redoslijedu. Razgovori su snimljeni, a izvještaj/rezultati istraživanja urađeni su na temelju analize transkripta audiozapisa razgovora sa svakom ispitanicom fokusgrupe. Na početku rada svake fokus-grupe voditeljica se predstavila i izložila upute o radu, naglašavajući posebno osnovne principe rada, kao i anonimnost i povjerljivost dobivenih podataka/sadržaja.

Analiza dobivenih rezultata zasnovana je na naprijed opisanoj strukturi utvrđenoj samim *Protokolom*, a uz analizu tematskih cjelina dat je i uvid u citate izjava učesnica fokus grupa.

I Percepcija žena o prisutnosti/odsustvu rodne diskriminacije na tržištu rada: siva, sumorna slika bosanskohercegovačkog tranzicijskog društva

“Položaj žene je težak kao i položaj svih ljudi u Bosni i Hercegovini u periodu tranzicije. Tranzicija je donijela puno nekih stvari koje su ostavile negativan utjecaj na nas; privatizacija je došla s njom, velike kompanije su prestale da rade tako da se na tržištu rada pojavio veliki broj muškaraca i žena, s tim da se muškarci lakše zaposle nego žene.”

(Istočno Sarajevo, 1)

Navedeni citat najbolje odražava percepciju trenutnog položaja žena (i muškaraca u BiH) koju dijeli prevladavajuća većina učesnica u fokus grupama. Govoreći kako je tranzicija podjednako teška i za žene i za muškarce, većina učesnica u diskusijama ističe nepovoljan položaj i ugroženost žene, ali i ugroženost koju žena dijeli s muškarcima općenito. Percepcija je ispitnica da etabliranje kapitalizma – privatizacija i tržišna ekonomija – stvara strukture i odnose koji su gotovo u jednakoj mjeri opresivni i prema muškarcima i prema ženama.

Referentnu tačku za usporedbu kod većine učesnica čini socijalistički period gdje položaj žene u sferi rada uglavnom ocjenjuju povoljnijim u odnosu na tranzicijsko iskustvo. Tranzicija je, po njima, i žene i muškarce na tržištu rada učinila gubitnicima, iako su usvojena brojna zakonska rješenja koja priječe diskriminaciju. Tako jedna od učesnica fokus grupe u Stocu kaže sljedeće:

“Pa, ja bih se složila s prethodnim izlaganjem. Kao što je rekla br. 2, da je prije, iako je bio totalitarni režim, ja mislim da su žene bile više zastupljene u svim segmentima društva u odnosu na danas. Danas je politika sve uzela pod svoje, isključivo moraš biti stranački opredijeljen da bi došao do radnog mjesta.”

(Stolac, 10)

Uprkos tome što muškarci i žene u BiH zajednički dijele teret kapitalizma u nastajanju, oni nisu na isti način pogođeni/izloženi diskriminaciji.

Ugroženost žena na tržištu rada veća je i vidljivija u odnosu na određene životne okolnosti koje pogađaju isključivo žene. Tako je pogoršanje položaja žene u sferi rada, shodno dobivenim iskazima, najočitiije u odnosu poslodavaca spram (rad i radni odnos/proces) trudnoće i materinstva. S tim u vezi, jedna od učesnica fokus grupe, održane u Banjoj Luci kaže:

“Žene su u puno težem položaju nego muškarci. Imam poznanicu sa visokom stručnom spremom, magistricu sa znanjem jezika, zaposlena je u banci, ali je morala potpisati ugovor da određeni broj godina neće ostati u drugom stanju.”

(Banja Luka, 1)

Čak je i u ovoj početnoj fazi diskusije, koja je tretirala položaj žena na tržištu rada općenito, postalo vrlo jasno da učesnice ne generaliziraju žensko iskustvo. Upravo suprotno, u promišljanju položaja žene u sferi rada među učesnicama se prepoznaje pluralitet različitog ženskog iskustva nejednakosti, diskriminacije ili opresije u zavisnosti od starosne dobi, izgleda, bračnog statusa, nivoa obrazovanja. Pokazuje se da je iskustvo diskriminacije ovisno o kontekstu i da su određene kategorije žena posebno pogođene diskriminacijom. Tako, naprimjer, ističući kako su za dobivanje i zadržavanje posla danas od znanja, sposobnosti, radnih navika i vještina puno značajniji izgled ili starosna dob, učesnice kažu:

“I ja isto mislim da je žena ugrožena u svakom pogledu. Ne znam je li više ugrožena mlađa ili starija mimo 45 godina. Kud god dođeš, nemaš posla, kažu 'šta ćeš ti stara?'”

(Stolac, 6)

“Ja isto cijeli život radim. Nisam plaćena za ono što radim onoliko koliko radim. Poseban akcenat bih dala ženama koje u godinama ostanu bez posla. Ja sam lično doživjela da mi se u oči kaže da sam mlađa da bih mogla tu da radim bez obzira što sam sposobnija za taj posao od djevojčice od 20 godina i imam bolje radne navike, sigurno, ali sad se na to gleda, na izgled i sve drugo sem škole. Zaista.”

(Banja Luka, 3)

“Druga kolegica je neki dan dobila otkaz iz razloga što je, iako vi kažete da ne bi smjelo biti diskriminacije po bilo kom osnovu kad je zaposlenje u pitanju, po mjerama poslodavke krupnija nego što bi trebala biti jedna prodavačica u parfimeriji. Bukvalno joj je rekla da se fizionomijom ne uklapa u parfimeriju...”
(Banja Luka, 4)

Iskustvo diskriminacije kod mlađih učesnica fokus grupa povezano je s pitanjem o bračnom statusu:

“Što se tiče položaja žena, ja ću govoriti iz svoje perspektive kao mladog diplomiranog pravnika koji traži posao i koji je prošao dosta nekih testiranja i intervjuja. Meni prvo što je zasmetalo to su bila pitanja da li ste udati, mislim za neko radno mjesto. Ne znam da li uopšte pitaju muškarce da li su oženjeni. Kakve to veze ima za posao za koji apliciram?”
(Stolac, 3)

Opisana iskustva dopuštaju zaključak da je položaj žene na tržištu rada u BiH konotiran/određen kontekstom društvenih promjena u sferi rada spojivim sa tržišnim kapitalizmom, te da su žene – u zavisnosti od spoja kumulativnih faktora, izložene različitim diskriminacijskim praksama. Preklapanje spola/roda sa starosnom dobi ili bračnim statusom dovodi do dvostruke ili trostruke diskriminacije. U teorijskom smislu, ovo se iskustvo opisuje terminom višestruka diskriminacija. Višestruka diskriminacija ne podrazumijeva samo dva ili više oblika diskriminacije koji su međusobno povezani, nego podrazumijeva sinergično, u kvalitativnom smislu drukčije i kompleksnije iskustvo različitog/ nepravednog/neravnopravnog postupanja:

“Sve što je rečeno stvarno je tako. Ove mlade, a bogami i ove ni stare ni mlade, kao ja na primjer, a ima nas koliko hoćete, imamo puno radnog staža, ne možemo u penziju, niko neće da te zaposli, jednostavno kažu 'šta ćeš ti, stara si više za toga', traže onu od 18. Mnogo puta kad hoćeš nešto da uradiš, jednostavno kaže 'šta ćeš, ti si žensko'. I tako te stvari. Žao mi je omladine, a žao mi je i, života mi, i ovako ovih godina.”
(Stolac, 12)

1. Nejednake mogućnosti zapošljavanja: Šta je važnije rod ili politička pripadnost?

*“Kod privatnika utiče mladost i ljepota. U državnim firmama je važna stranačka pripadnost. U nekim godinama i nemaš šanse za zaposlenje.”
(Istočno Sarajevo, 8)*

Citirana izjava egzaktno sublimira percepciju učesnica o tome kako određena lična i sociodemografska svojstva žena (ali i muškaraca) utječu na mogućnosti zapošljavanja. Evidentna je izrazita britkost učesnica u seciranju savremenih problema u sferi rada, unutar koje čovjek ne generira samo osnovno sredstvo vlastite egzistencije, nego i osjećaj sopstvenog identiteta. Generalno, ozračje diskriminacije suštinski se ne razlikuje, ali je iskustvo diskriminacije različito u odnosu na to da li je riječ o barijerama za zapošljavanje u javnom ili privatnom sektoru. Mogućnosti zapošljavanja u privatnom sektoru, po mišljenju učesnica, determinirane su sinergičnom kombinacijom spola/roda, izgleda, starosne dobi i/ili bračnosti. Iako su ova pitanja u određenoj mjeri već adresirana u prethodnoj diskusiji, zbog značaja koji im učesnice pridaju, ove sprege zaslužuju posebnu pažnju. Nausprot tome, putevi ka zapošljavanju u javnom sektoru povezuju se s faktorima političke/stranačke podobnosti, korupcije i nepotizma.

Većina učesnica uz mišljenje da spolna/rodna pripadnost igra ključnu ulogu u dobivanju zaposlenja u privatnom sektoru, osvijestila je fenomen višestruke diskriminacije uzrokovane intersekcijom spola/roda s drugim obilježjima, poput starosne dobi ili izgleda. Tako jedna od učesnica fokus grupe u Banjoj Luci konstatuje:

*“Pol jako utiče na zaposlenje. Kod privatnika svakako utiče. Većina će privatnika uposliti radije muškarca nego ženu. Muškarac neće ići na trudničko, porođiljsko bolovanje. Godine također su važne – starije žene nemaju nikakve šanse. Važno je i kako žena izgleda.”
(Banja Luka, 2)*

Iz diskusija samih učesnica može se iščitati njihov stav da je, s aspekta diskriminacije u procesu traženja posla, ključna povezanost između spola i starosne dobi. Izbačene s tržišta rada, u uvjetima u kojima niti mogu pronaći novo zaposlenje niti ostvariti pravo na penziju, posebno su ugrožene srednje generacije:

“Dođeš u kritičnu situaciju ..., kaže vi imate 40 godina i ne možete dobiti posao. Moja komšinica, tehnolog, išla je u Njemačku da nešto radi jer imate 40 godina i ne možete dobiti posao. Srednje generacije su najugroženije, zato što su u tim godinama, ne mogu da dobiju posao, a nisu u situaciji da ostvare penziju.”
(Stolac, 10)

Diskriminacija u oblasti zapošljavanja također postoji i između spola, starosne dobi i bračnosti:

“Mlada djevojka ima šansu. Zaposliće je svako. Da toči gorivo na pumpi. Presudne su godine. Kad se uda i ostane u drugom stanju, ostane bez posla. Samo se ne produži rješenje. Ne govore ni razlog. Nisu dužni da kažu razlog.”
(Banja Luka, 4)

Učesnice apostrofiraju i povezanost spola i fizičkog izgleda u mogućnosti zapošljavanja:

“Nedavno sam završila volonterski rad, gdje sam stažirala godinu dana za državni ispit, i kad sam dolazila na intervju za posao, rekli su mi poslije, da bez obzira na moje komunikacijske vještine, da sam ih fascinirala mojim načinom odijevanja i izgledom i da je to bilo presudno da me prime da odradim taj volonterski dio staža. Mislim da je u mnogim slučajevima presudan izgled za dobijanje posla kod žena.”
(Stolac, 2)

Nasuprot ličnim obilježjima koja determiniraju šanse za dobivanje posla u privatnom sektoru, u javnom sektoru je pristup radnim mjestima više povezan s društvenim kapitalom koji pojedinac/osoba posjeduje. Prema percepciji učesnica, za mogućnost zapošljavanja u javnom sektoru od krucijalne važnosti jesu: politička/stranačka pripadnost, te rašireni korupcija, “štele“ i nepotizam. O tome govore sljedeće izjave:

“Htjela bih reći da to (misli se na spol i izgled – prim. S.B.) nije od presudne važnosti. Toliko je slučajeva da se konkurs raspiše reda radi. Mislim da je više prisutna korupcija, nepotizam i niz drugih faktora.”

(Stolac, 3)

“Na žalost, sada se samo gleda u kojoj si stranci i koga imaš pod glavom. Džaba ti fakultet, džaba ti sve. Ogorčena sam.”

(Istočno Sarajevo, 7)

2. Nejednak društveni status: “žena-storučica” u trouglu tradicije, tranzicije i nemoći

“Ja bih ovo posmatrala iz dva ugla. Žena jeste predodređena da bude majka. S druge strane, svaka žena, bila udata ili ne, teži da bude zaposlena. Imala sam iskustvo da radim prije nego sam rodila djecu. Bila sam kod kuće s njima. Ništa nam nije nedostajalo, ali osjećaj ličnog zadovoljstva doživite kad radite.”

(Banja Luka, 4)

Naročit predmet istraživačkog interesa bilo je to kako žene/učesnice ocjenjuju djelovanje nejednakog društvenog statusa na njihovu poziciju na tržištu rada, lični i profesionalni razvoj. Spektar tema koje su u ovom kontekstu obrađene kreće se od stavova učesnica o rodnim stereotipima prilikom izbora zanimanja, jednakim sposobnostima za obavljanje određenih poslova, preko njihove percepcije koncepta podvojenih sfera koji žene tradicionalno vezuje za brigu o porodici i djeci, a muškarce za privređivanje i javne poslove, do načina borbe za ostvarivanje radnih prava i usklađenosti porodične i radne sfere. Percepcija učesnica pokazuje složenu ambivalentnost trenutačnog društvenog momenta: društvenu stvarnost/status žene formatiraju dva suprotna, međusobno isključiva, ali ipak paralelna procesa, proces (re)tradicionalizacije i proces transformacije. Uvid u kompleksnu interakciju ovih procesa i njihove refleksije na žensko iskustvo u sferi rada omogućuju sljedeće cjeline:

a) Rodna obojenost zanimanja i jednake sposobnosti

*“Generalno u svijetu ne postoji podjela na muške i ženske poslove. Imala sam priliku vidjeti žene koje voze kamione, autobuse, rade u automehaničarskoj radnji. Kod nas to još uvijek nije slučaj, čak je sramota da muškarci rade neke poslove, ili žene, ali mislim da podjele kroz određeno vrijeme neće ni biti.”
(Istočno Sarajevo, 2)*



Tradicionalno, žene su se vezivale za određena zanimanja u kojima dominira briga za druge, koja su manje plaćena ili koja uživaju manji društveni status. Iz stavova učesnica očito je da bh. društvo ipak prolazi kroz proces društvene transformacije koja podrazumijeva i transformaciju društvenih vrijednosti spram izbora zanimanja. U diskusijama učesnica prisutna je regionalna polarizacija stavova po pitanju rodne obojenosti zanimanja. Dok su diskusije učesnica u Banjoj Luci i Istočnom Sarajevu izrazito kritične spram podjele na “muška“ i “ženska“ zanimanja, uz insistiranje da je zapravo riječ o stereotipima patrijarhalnog društva, učesnice fokus grupe u Stocu spremnije su saglasiti se s tezom o rodnoj obojenosti zanimanja. Zajedničko učesnicama u svim grupama je da se slažu sa stavom da ne postoji razlika među spolovima/rodovima u pogledu sposobnosti. Istovremeno, učesnice prepoznaju ulogu društva u nametanju određenih obrazaca u vezi sa izborom zanimanja. O toj tradicijskoj socijalizaciji koja oblikuje stavove i vrijednosti u skladu s rodnom segregacijom u zanimanjima svjedoči i sljedeća izjava:

“Radila sam posao koji se pripisuje muškom. Radila sam kao poštar. Dokazala sam da to mogu raditi i žene. U restoranu gdje radim, muškarci su kuhari. Kad su moja djeca upisivala srednju školu, vidjela sam da postoje stereotipi. Djevojčice kozmetičarke, muškarci metalci. U situaciji smo da ne biramo.”

(Banja Luka, 3)

Učesnice fokus grupa pokazale su i zavidan nivo kritičnosti spram uvriježenog stereotipa kako su muškarci sposobniji, a žene manje sposobne, ali i zamci da upadnu u istu liniju argumentacije u obratnom smjeru.

“I muškarci i žene su sposobni podjednako. S obzirom da živimo u izuzetno patrijarhalnom društvu, onda postoje podjele i još će sigurno deset godina postojati.”

(Banja Luka, 4)



b) Poslodavac/pretpostavljeni

Ako obavlja posao kako treba, onda nije važno da li je muškarac ili žena.”
(Istočno Sarajevo, 5)

Diskusije opitanju rodne preferencije spram poslodavca/pretpostavljenog inkliniraju ka ignoriranju spola/roda kao ključne karakteristike. Naime, za većinu učesnica spol/rod poslodavca/pretpostavljenog ne igra značajnu ulogu u radnom procesu. S tim u vezi, učesnice apostrofiraju da im je spol/rod apsolutno nebitan, ukoliko poslodavac/pretpostavljeni izvršava

svoje obaveze na kvalitetan način ili kako je rekla jedna od učesnica na fokus grupi u Stocu:

“Nije mi važno je li muško ili žensko. Meni je važno da je ta osoba sposobna i da li će poštovati moje mogućnosti da se ostvarim na tom mjestu.”

(Stolac, 1)

Uprkos generalnoj tendenciji ignoriranja značaja spola/roda kao isključive determinante, među učesnicima fokus grupe u Banjoj Luci prisutniji je stav da bi preferirale ženu kao poslodavku/pretpostavljenu, objašnjavajući takav izbor olakšanom mogućnošću komunikacije, većim stepenom intimnosti sa ženom/poslodavcem:

“Imala sam i muško i žensko. Komunikacija je lakša sa ženom. Možeš joj se povjeriti. Zависи od individue.”

(Banja Luka, 3)

Postoje, naravno, i oprečna mišljenja. Pojedine učesnice ukazivale su na “razlike” u stilu odnošenja prema ženama/radnicama između muškarca i žene na rukovodećem položaju, dajući prednost muškarcu kao pretpostavljenom:

“Muškarca. Imala sam iskustvo i sa muškarcima-direktorima i sa ženama-direktoricama. Kod žena mislim da je postojala neka doza ljubomore. Ne znam je li to bilo nešto lično, uglavnom sam bila ispod, nikad nisam bila u pravu – ni kad jesam – nisam bila u pravu.”

(Stolac, 4)

Dajući prednost muškarcu kao pretpostavljenom, jedna druga učesnica na fokus grupi u Banjoj Luci rekla je sljedeće:

“Muškarci manje podmeću nogu, kako se to kaže.”

(Banja Luka, 4)

Jedna od učesnica osvijestila je da i među muškarcima/pretpostavljenima mogu postojati razlike u vezi sa specifičnim ličnim/sociodemografskim obilježjima, te pokazala kako se one, u specifičnim kontekstima, mogu reflektirati na radno okruženje i proces rada:

“To mi je svejedno, ali sad sam u situaciji da mi je muškarac poslodavac, a šef moje službe isto muškarac, a to je razlika da li je oženjen ili nije. Dok je bio neoženjen vršio je mobing, sad kad se oženio ima više sluha i razumijevanja. Kad je bio neoženjen, meni dijete bolesno, bila sam odsutna, odbio mi od plaće, sad kad se oženio čak se povjerava, traži pomoć, to je jako velika razlika.”

(Stolac, 10)

c) Tradicionalne uloge: muškarac-hranitelj – žena-skrbnica

“Ja mislim da su ljudi (misli se muškarci – op. aut) manje radili, pomagali u obitelji, jer je to bilo malo više ono šta će reći svekar, svekrva, a danas isto rade i muškarci i žene. Zajedno rade i oko djece i oko kuhanja. To je bolje nego prije.”

(Stolac, 8)



U bh. društvu žene su se tradicionalno socijalizirale na način da prihvataju stereotipnu rodnu podjelu rada na javnu i privatnu sferu, pri čemu je muškarac onaj koji je “zadužen“ da privređuje, a žena je predodređena na brigu o djeci i porodici. Emancipacija koja je došla u paketu sa socijalističkom revolucijom, pristupom obrazovanju, zapošljavanju, društvenoj pomoći u podizanju djece, omogućila je ženi da u značajnoj mjeri izađe u sferu javnosti. Egalitarni model rodni uloga nije, ipak, imao šansi jer je žena istovremeno zadržala i ulogu domaćice, majke, skrbnice (obavljajući istovremeno glavninu obaveza

u domaćinstvu). Krajnji efekat emancipacije je da su žene preuzele na sebe dvostruki teret, teret formalnog, plaćenog rada i teret neplaćenog, neformalnog rada u domaćinstvu. Ženski, neplaćeni rad u domaćinstvu ipak nikada nije prepoznat stvarnim radom. O tome najbolje govori činjenica da će svaki muškarac čija je žena domaćica, reći kako ona "ne radi". Aktualni društveni moment karakterizira ambivalentna interakcija napora/težnji (re)tradicionalizacije i transformacije društvenih vrijednosti, pa i onih vezanih za ženinu poziciju u porodici i na tržištu rada. Sudeći po stavovima ispitanica, na djelu je latentna dekonstrukcija tradicionalnog poimanja društvenih uloga muškarca i žene koja ide u smjeru egalitarnijeg poimanja porodice i porodičnog života. Naime, učesnice su sklone propitivanju društveno nametnutih konstrukata o muškom hranitelju i ženi domaćici. Ženska perspektiva pokazuje da pomaka u dekonstrukciji ovoga mita ima. Tako jedna od učesnica kaže:

"Nametnuto nam je da smo majke, domaćice, a muškarci da rade. Ja u restoranu sada vidim dosta očeva koji odu presvući bebu, što znači da ima pomaka. Društvo nam je nametnulo tu ulogu."

(Banja Luka, 3)

Većina učesnica ukazala je upravo na činjenicu da je sve veći broj muškaraca/očeva spreman preuzeti dio tereta u podizanju djece. Tako jedna od njih kaže:

"Jednako (misli na očeve) mogu biti dobri u podizanju porodice kao žena. Ako mi stvaramo predrasude, onda nije čudo zašto i o nama neki stvaraju predrasude. I muškarac može biti jako dobar u odgoju."

(Stolac, 2)



d) Nejednake mogućnosti za ostvarivanje radnih prava

“Postoji strah. Mora postojati. Vidim puno neprijatnosti, ali ne mogu ništa reći jer strahujem za svoj posao. Nisam u situaciji da kažem. Bojim se za svoj posao, moram čuvati posao. Prisiljena sam da šutim. To nije u redu ali to moram uraditi zbog sebe i svoje porodice.”

(Stolac, 10)

Percepcija učesnica o tome na koji način je moguće izboriti se za radna prava žena (ali i muškaraca) ukazuje na ponor/raskorak između stvarne i normativne prakse. Ističući da je društveni kontekst za ostvarivanje radnih prava i muškaraca i žena težak, učesnice su u diskusijama demonstrirale izrazit nivo svjesnosti o zakonskoj zaštiti žene u oblasti rada kroz radno zakonodavstvo, ali i rodnospecifične instrumente, poput Zakona o ravnopravnosti spolova. Međutim, njihova stvarnost strukturirana je kršenjem ljudskih prava i diskriminacijom, u kojoj ovi mehanizmi, sami po sebi (bez kvalitetnog zaokreta u radu odgovarajućih institucija), nisu dovoljni da im pruže zaštitu. Stoga se vrlo često u diskusijama provlači i nepovjerenje u ove normativne instrumente. Njihova argumentacija povezuje ove obeshrabrujuće ishode sa individualnim ponašanjem, mogućnošću djelovanja i strukturalnim ograničenjima.

Na nivou mogućnosti djelovanja i strukturalnih ograničenja, ključni faktori koji o(ne)mogućuju ostvarivanje radnih prava su: politička/ stranačna podobnost, pristup društvenom kapitalu, ženski neplaćeni rad u domaćinstvu. Da je, prema mišljenju ispitanica, politička pripadnost u tom kontekstu važnija od spolne/rodne pripadnosti, pokazuju sljedeći citati:

“Politička pripadnost je važna i za ženu i za muškarca koji hoće da se zaposle.”

(Stolac, 2)

Pripadnost određenim, privilegiranim društvenim mrežama, posebno prema mišljenju učesnica fokus grupa u Stocu veoma je bitna:

“Pripadnost određenoj stranci. Štele su ovdje važnije nego polna/rodna pripadnost.”
(Stolac, 3)

Učesnice fokus grupa također su akcentirale značaj “novčano-ekonomske-rodbinske pripadnosti“ (Stolac, 2, 11).

Određeni broj ispitanica u skupinu društvenih ograničenja za uživanje zakonom garantiranog nivoa radnih prava navodi i ženski neplaćeni rad u domaćinstvu:

“Mislim da žena ničim ne doprinosi svom položaju. Imamo ženski neplaćeni rad. Kroz kancelariju u kojoj radim vidim žene koje su živjele kao domaćice, a onda ih je muž zamijenio mlađom. Taj neplaćeni rad doprinosi neravnopravnosti.”
(Banja Luka, 2),

ali i šire društveno okruženje i vrijednosne norme sredine:

“Uslovi života, a možda i naša patrijarhalnost. Prava žene po zakonu nisu ugrožena, ali ih naši stereotipi ugrožavaju.”
(Istočno Sarajevo, 1)

Na nivou individualnog ponašanja koje doprinosi diskriminaciji i ostvarivanja radnih prava, u diskusijama su se iskristalizirali sljedeći stavovi:

a) žene doprinose uglavnom šutnjom i prešućivanjem vlastitog iskustva diskriminacije na tržištu rada uzrokovanog spolnom pripadnošću ili nekim drugim osnovom diskriminacije. Ženska šutnja generira se iz straha od gubitka posla, a time i minimuma socijalne sigurnosti za sebe i članove svoje obitelji.

Na ovome su posebno insistirale učesnice fokus grupe održane u Stocu. Pored naprijed izdvojenog citata o na strahu baziranoj šutnji – a koja je jedna vrsta terora – govori i sljedeći iskaz:

“Doprinosisimo jer šutimo. Nađe li se pojedinac koji će reći – uvijek se nađe neko da kaže ćuti. Svi smo podjednako ugroženi. Najgore je što šutimo. Dok ne progovorimo, nikad se neće promijeniti.”
(Stolac, 2)



b) svojom pasivnošću koja rezultira osjećajem bespomoćnosti:

“Pričamo o šutnji čitavog društva. Ne mogu govoriti o diskriminaciji žena. Studirala sam gdje je bilo malo muškaraca – 90% žena. Ne poduzimamo ništa.”
(Stolac, 1)

“Za sve je država kriva. Ja ne mogu tužiti svog poslodavca. On je slon, a ja mrav. Mi kao pojedinci ne možemo ništa učiniti.”
(Banja Luka, 3)

Osjećaj bespomoćnosti karakterizira poziciju nemoći/slabosti u odnosu na one kojima je ta moć pripisana. Pozicija nemoći u javnom sektoru veže se za političku/stranačku (ne)podobnost, dok je u privatnom sektoru povezana sa apsolutnom vlašću poslodavca. Ipak, stepen zaštite radnih prava u javnom sektoru je veći. Osnovno obilježje rada u privatnom

sektoru, shodno percepciji ispitanica je, ne nesloboda nego ropstvo nametnuto imperativom da se zadrži/sačuva zaposlenje, pa makar i uz pristajanje na ponižavajuće, degradirajuće uvjete rada:

“Žena koja radi kod privatnika je ugrožena. Nekad je žena imala prava, kad je radila u državnim firmama. Privatizacija je ugrozila ženu – nema godišnji odmor, ne smije otići na bolovanje, jer i jedan joj dan može biti koban za posao, a kakva je situacija svi se trudimo da opstanemo i da sačuvamo posao. Kod privatnika je žena ugrožena.”

(Istočno Sarajevo, 8)

e) Usklađenost radnog i porodičnog života

“Plate su minimalne, ali smo primorane da radimo. Osjećam fizički napor. Premorene smo. Nervozna sam. Nisam u mogućnosti da se s djecom viđam zbog proklete pare. Još su mali da bi shvatili. Radim neprijavljena. Nema sigurnosti u ovom društvu ...”

(Banja Luka, 8)



Većina učesnica smatra da je naporno i teško uskladiti rad s porodičnim životom. Cijena koju žene plaćaju visoka je. O njoj najbolje svjedoči navedeni iskaz. Među učesnicama prevladava mišljenje da je “dobrom organizacijom” u današnjem kontekstu ipak moguće balansirati radne i porodične obaveze:

“Dobrom organizacijom sve je moguće. Ako znate raspodijeliti svoja 24 sata, onda je sve moguće.”

(Stolac, 1)

Podupirući ovu tezu argumentom “ženskog mentaliteta”, druga učesnica kaže:

*“Dobrom organizacijom se sve može. Većinom su žene ovdje tako organizovane. Nama to predstavlja zadovoljstvo. Naš mentalitet je takav.”
(Stolac, 10)*

Učesnice fokus grupe u Istočnom Sarajevu “dobru organizaciju” povezivale su najčešće s “podrškom muža i/ili porodice”:

*“Žena može sve kvalitetno raditi ali uz podršku porodice.”
(Istočno Sarajevo, 4)*

*“Zavisi od porodice. Ja sam kambinovala poslanički mandat u Banja Luci s novorođenčecom. Može. Uz podršku muža i porodice.”
(Istočno Sarajevo, 1)*

Poziciju savremene žene, razapete između radnog angažmana/profesionalne samoaktualizacije i porodice/porodičnih obaveza, najbolje opisuje termin “storučica” koji uvodi i pojašnjava jedna od učesnica ove fokus grupe:

*“Pročitala sam članak 'žena-storučica'. A storučica je žena domaćica, majka, zaposlena žena, žena kao stub porodice. Mislim da je sve stvar organizacije.”
(Istočno Sarajevo,2)*

Izlazak žene na tržište rada u uvjetima gdje se još uvijek u velikoj mjeri smatra prirodnim i nastavak neravnopravne raspodjele obaveza i odgovornosti u vezi sa brigom o porodici/djeci, podrazumijeva očito i to da će se žena morati “organizirati”. To organiziranje, ukoliko žena ne preuzima ukupni teret na sebe, najčešće znači oslanjanje na pomoć druge žene, “kućne pomoćnice” u obavljanju kućnih poslova, “tete” u čuvanju i podizanju djece, ili u najboljem slučaju vlastite majke, umorne i izrađene žene u godinama, tzv. babe robinje. Osim dobre, vlastite samoorganizacije žene (koja podrazumijeva da ona radi plaćeni posao uz ukupni rad u domaćinstvu), te oslanjanja na pomoć i podršku porodice (pri čemu izuzev poziva na bračnog/vanbračnog partnera, nije sasvim

jasno na koje druge članove porodice se to odnosi, najčešće se naprimjer zaposlena žena oslanja na pomoć majke, dakle opet neplaćeni ženski rad, pri podizanju i brizi o djeci, te poslovima unutar domaćinstva, niti jedna učesnica nije spomenula dostupnost ili nedostupnost društvenih mehanizama pomoći, naprimjer skraćeno radno vrijeme ili rad na pola radnog vremena, dostupnost jaslica, vrtića i sl. U vezi sa navedenim može se postaviti pitanje: znači li to da su žene već abolirale povlačenje države iz sfere porodične politike, odnosno da li su prećutno prihvatile da društvo nema nikakvu odgovornost da im osigura barem jednake preduvjete za rad, koji su muškarcu već dati, odnosno koje muškarci zapravo nisu ni morali tražiti, jer se “podrazumijevaju“?

4. Nejednaka korist od ostvarenih rezultata rada: jednake ili nejednake plaće?

“Nisu jednako plaćene, međutim teško je to saznati, jer se ne smije govoriti o platama, ako radiš kod privatnika. Postoji velika vjerovatnost da su žene manje plaćene.”

(Banja Luka, 1)

Mišljenja učesnica kada je u pitanju mogućnost jednakog uživanja koristi od rezultata rada kroz jednakost u plaćama podijeljena su. Većina ispitanica misli da su muškarac i žena za obavljanje istoga posla, dakle sa jednakom stručnom spremom/jednakim nivoom stručnih kvalifikacija jednako plaćeni u javnom sektoru:



“Uvijek sam radila u državnoj ustanovi. Uvijek su jednako plaćeni – ista kvalifikacija, ista plaća.”

(Istočno Sarajevo, 3)

Jedna od učesnica fokus grupe u Stocu ukazala je na regionalne/kantonalne nejednakosti u vezi s ovim pitanjem:

“Zavisí od finansijske situacije kantona, do kantona. Ja sam diplomirani pravnik i ovdje imam 800,00 KM, a negdje on ima 1200,00 KM.”
(Stolac, 10)

Po mišljenju učesnica, jednakosti u plaćama nema u privatnom sektoru, ali je, kako pokazuje naprijed navedeni citat, ova pretpostavka, zbog tajnosti podataka, teško dokaziva.

Po pitanju mogućnosti napredovanja, učesnice fokus grupa smatraju da žene formalno imaju podjednake mogućnosti da profesionalno napreduju kao i muškarci, ali da su ove mogućnosti determinirane koliko stranačkom politikom:

“Zavisí od političke situacije. Bila sam u jednoj organizaciji i izabrali su muškarca, a ne mene, jer nisam bila politički podobna.”
(Stolac, 10)

toliko i bračnim statusom:

“Rijetko žena ima priliku za usavršavanjem ako ima porodicu, muža. Muškarci imaju više šansi da napreduju. Muškarci stvaraju krugove podrške sjedeći u kafani. Stranačka pripadnost određuje i prednost za zapošljavanje.”
(Banja Luka, 1)

Diskusije učesnica u radu fokus grupa o pitanju kako bi se ponašale u sljedećoj situaciji: poslodavac ste i morate donijeti odluku o tome da li na edukaciju/seminar poslati muškarca ili ženu istih sposobnosti?, bile su heterogene.

Grupa u Stocu smatra da bi im bilo svejedno, odnosno da bi prednost dale osobi koja je više motivirana, dok su učesnice u Banjoj Luci prednost dale isključivo ženi:

“Ženu. Zato što mislim da su, generalno govoreći, odgovornije. Nose ta tri ćoška kuće. Naučile su da se snalaze u svakoj situaciji.”
(Banja Luka, 2)

Mišljenja učesnica u grupi iz Istočnog Sarajeva bila su više podijeljena. Tako su neke učesnice bez dileme rekle da bi se odlučile poslati ženu:

“Ženu. Zato što smatram da su odgovornije kad je u pitanju edukacija.”
(Istočno Sarajevo, 1)

dok je drugima presudnija bila motivacija u odnosu na spol:

“Nema veze da li je muško ili žensko, važna je motivacija.”
(Istočno Sarajevo, 2)

5. Potencijalno rješenje: prilagođavanje tržišta rada ženama ili prilagođavanje žena tržištu rada?

“Potpuno je nerealno govoriti o prilagođavanju tržišta rada ženama u momentu kada se tržište rada smanjuje. Poslodavac gleda da mu jedna osoba može pokriti što više aspekata. Zaposlice zato muškarca koji vozi, radi na kompjuteru i sl.”
(Banja Luka, 4)

U diskusijama vezanim za pitanje o tome da li bi tržište rada trebalo biti osjetljivije na potrebe žena i da li je potrebno raditi na prilagođavanju sfere rada ženskim potrebama, učesnice su bile jednoglasne u stavu da tržište rada ne treba prilagođavati specifičnim potrebama određenog spola/roda:

“Došlo bi do podjela protiv kojih se borimo, pa ne mislim da treba prilagođavati tržište rada posebno ženama.”
(Istočno Sarajevo, 9)

Ističući kako su se same žene “prilagodile” promjenama, učesnice apostrofiraju da je tržište rada potrebno prilagoditi ne ženama, već obrazovanju:

"Tržište rada nije usklađeno sa obrazovanjem. Same biramo svoje obrazovanje, jer nam je to omogućeno, takva su nam prava data. Nešto specijalno za žene...ne mislim da treba."

(Istočno Sarajevo, 2)

Iako poprilično pesimistična u pogledu mogućnosti afirmativne akcije po tom pitanju, jedna od učesnica kaže:

"To bi bilo lijepo da se to omogući u ovoj državi, da se ženi malo olakša. Da se malo više misli na žene. Ali ne vidim da se išta može učiniti."

(Istočno Sarajevo, 8)

Određeni broj učesnica smatra da je ključno prekinuti šutnju:

"Šutnjom ne postizemo ništa. Šutnja neće pomoći našoj djeci. Ako šutim doprinjeću da moje dijete sutra bude ugroženo. Moramo ustati i progovoriti."

(Stolac, 2)

Određeni broj učesnica fokusirao je pažnju na sljedeća pitanja: poštivanja zakona i upoznavanja žena sa zakonima o nediskriminaciji, te davanju poticaja privatnim poslodavcima za zapošljavanje žena, omogućavanje prekvalifikacije i uvođenje poticaja za zapošljavanje žena starijih od 40 godina (Istočno Sarajevo, 4).

The background of the page is filled with various gender symbols (male and female icons) in different colors (pink, orange, yellow, blue) and sizes, some appearing as if they are floating or falling. The symbols are scattered across the page, creating a dynamic and thematic visual context for the text.

POGLAVLJE 5

NORMATIVNI I INSTITUCIONALNI MEHANIZMI ZA OSTVARIVANJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI U BiH

U BiH za vrijeme socijalizma žene su imale aktivnu ulogu u sferi rada. Visoka stopa ženske zaposlenosti bila je prisutna ne samo iz ideološkog naglaska na žensku emancipaciju, nego i iz potrebe za ženskim radom u ubrzanom procesu industrijalizacije.



U periodima recesije, kada je poslova bilo manje i time zapošljavanje muškaraca dolazilo u pitanje, komunistička politička elita naglašavala je ulogu žene-domaćice, skrbnice, majke, tvrdeći istovremeno da je emancipacija žene moguća samo njenom participacijom na tržištu rada. Socijalistički sistem insistirao je na punoj zaposlenosti, tako da nejednak položaj žena i muškaraca na tržištu rada nije bio toliko vidljiv. Horizontalna i vertikalna segregacija osnovno je obilježje i ovog emancipatorski nastrojenog režima, a značajno učešće žena na tržištu rada nije

dovelo do automatske promjene obrazaca porodičnog života. Naprotiv, ovom su emancipacijom žene podvrgnute dvostrukom teretu: pored njihove uloge na tržištu rada, ženama je i dalje pripisivana primarna odgovornost za porodicu i od njih je očekivano da igraju tradicionalnu žensku ulogu domaćice.

Politička, socijalna i ekonomska transformacija, imanentna procesu poratne tranzicije, znatno je promijenila poziciju žena na tržištu rada i društvu općenito. Naime, podaci prezentirani u ranijim poglavljima pokazuju da prilagodba tržišnoj ekonomiji nije bila rodno neutralna. Uvođenje tržišne ekonomije u ozračju kolapsa velikih javnih preduzeća i privatizacije na različit način pogađa žene i muškarce. Pozicija žena na tržištu rada oslabljena je: stopa zaposlenosti žena niža je od stope zaposlenosti muškaraca, a rodni jaz prisutan je u svim indikatorima koji uokviruju položaj na tržištu rada. Ponude za zapošljavanje nerijetko su ne samo spolno i dobno specifične, nego i povezane sa fizičkim izgledom žene, što u praksi najčešće znači diskriminaciju.

Nejednakom položaju žena i muškaraca na tržištu rada u BiH do nedavno nije se pridavalo puno pažnje. Danas, suočeni s visokom stopom nezaposlenosti, graviditetom diskriminacije prema ženama i njihove neravnopravne pozicije na tržištu rada, o kojoj svjedoče kvantitativni i kvalitativni podaci ovog istraživanja, te neumoljivost statističkih cifara, vulnerabilnost žena na tržištu rada prepoznatljiviji je društveni problem. Put ka punoj jednakosti žena i muškaraca nije jednostavan niti je postizanje stvarne, a ne samo formalne jednakosti moguće bez odgovarajućih legislativnih i institucionalnih mehanizama, kojima je moguće propitivati, kritizirati i uklanjati kompleksne, međusobno povezane i uzročno-posljedične barijere na različitim nivoima društvene stvarnosti – društvene, ekonomske, političke, kulturne – koji priječe rodnu jednakost na svim poljima.

U posljednjoj dekadi BiH je usvojila nekoliko antidiskriminacijskih propisa, važnih ne samo za žene, nego i za muškarce, i uspostavila različite institucionalne strukture koje imaju za cilj promoviranje, unapređivanje i osiguravanje ravnopravnog učešća muškaraca i žena u sferi javnosti. U ovom kontekstu princip zabrane diskriminacije, između ostaloga i po osnovu spola/roda, ključni je princip

Aneksa 4 Dejtonskog mirovnog



sporazuma, u kojem je sadržan Ustav BiH, ali i **Ustav FBiH (čl. 2), kao i Ustav RS (čl. 1 i 10)**. Tako su u Preambuli Ustava BiH navedene tri osnovne vrijednosti na kojima se temelji novi ustavni poredak BiH: ljudsko dostojanstvo, sloboda i jednakost. U čl. 2 Ustava, koji nosi naziv *Ljudska prava i osnovne slobode*, utvrđeno je da BiH i njeni entiteti imaju osigurati najveći mogući nivo međunarodno priznatih ljudskih prava i sloboda, te da se prava i slobode sadržana i u Europskoj konvenciji o zaštiti ljudskih prava i osnovnih sloboda i njeni protokoli imaju direktno primjenjivati u BiH. Time je ovom glavnom europskom dokumentu o ljudskim pravima dat prioritet pred domaćim zakonodavstvom. Istim članom, u stavki 4, zabranjena je diskriminacija, stimulacijom da sve osobe u BiH imaju uživati prava i slobode iz stavke 3 i međunarodnih dokumenata sadržanih u Aneksu 1 ovoga Ustava bez diskriminacije na bilo kojem osnovu, poput spola, rase, boje, jezika, vjere, političkog ili drugog mišljenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla, pripadnosti nacionalnim manjinama, vlasništvom, rođenjem ili drugim statusom.

Antidiskriminacijsko zakonodavstvo BiH u sferi rada se do donošenja Zakona o zabrani diskriminacije 2009. godine sastojalo od nekoliko različitih zakona usvojenih na entitetskom ili državnom nivou, u kojima su sadržane antidiskriminirajuće odredbe. Najvažniji su svakako entitetski zakoni o radu, te Zakon o ravnopravnosti spolova BiH.

Zakonom o radu FBiH, Zakonom o radu RS i Zakonom o radu BD detaljno je uređena zabrana diskriminacije u oblasti rada i radnih odnosa. Tako je ovim Zakonima zabranjena direktna i indirektna diskriminacija, uznemiravanje i spolno uznemiravanje na temelju rase, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog mišljenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla, imovnog stanja, rođenja, (ne)članstva u političkoj stranci i/ili sindikatu, te tjelesnih i duševnih poteškoća. Zabrana diskriminacija odnosi se na uvjete za zapošljavanje (uključujući i kriterije za izbor kandidata za obavljanje određenog posla u bilo kojoj grani djelatnosti i na svim nivoima hijerarhije), napredovanje na poslu, pristupu svim vrstama i stupnjevima stručnog osposobljavanja i usavršavanja, uvjeta zaposlenja i rada, te svih prava iz radnog odnosa, odnosno u vezi sa radnim odnosom, uključujući jednakost plaća za obavljanje istoga posla,

otkaza ugovora o radu, prava članova i djelovanje u organizacijama radnika i/ili poslodavaca itd.

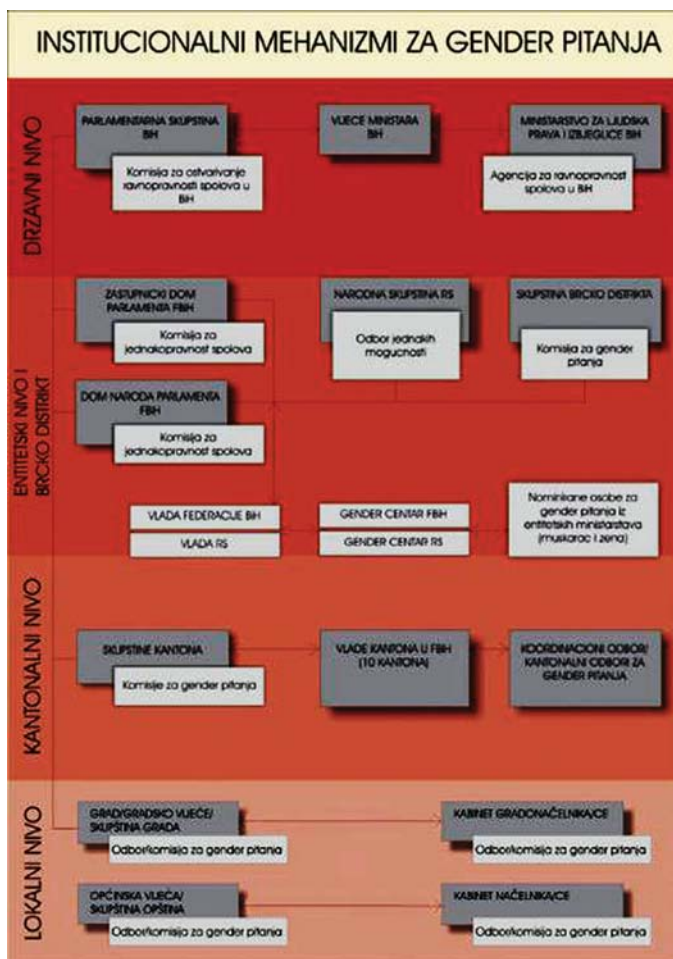
Zakon o ravnopravnosti spolova, usvojen 2003. godine na državnom nivou, predstavlja najvažniji instrument za razvijanje svijesti o pitanjima rodne ravnopravnosti i uvođenja principa ravnopravnosti spolova u javne politike i propise. Ovaj pravni mehanizam predstavljao je prvi korak u europeizaciji modela rodne ravnopravnosti u BiH. Zakonom o ravnopravnosti spolova utvrđene su opće osnove za zaštitu i promociju ravnopravnosti spolova, te utvrđen način zaštite od diskriminacije na temelju spola i stvaranje jednakih mogućnosti za žene i muškarce. Zabranjena je direktna i indirektna diskriminacija, uznemiravanje i spolno uznemiravanje, te diskriminacija na temelju bračnog i/ili porodičnog statusa, te spolne orijentacije.

Diskriminaciju po osnovu spola u smislu ovoga Zakona, utvrđena čl. 3, predstavlja “svako stavljanje u nepovoljan položaj bilo koje osobe ili grupe osoba zasnovano na spolu zbog kojeg se osobama ili grupi osoba otežava ili negira priznanje, uživanje ili ostvarivanje ljudskih prava ili sloboda“. Također, u tekstu Zakona sadržane su i odredbe koje se tiču spolne diskriminacije u oblasti obrazovanja, zapošljavanja, socijalne i zdravstvene zaštite, sporta i kulture, javnog života, statističke evidencije i sudske zaštite.

Pitanja spolne diskriminacije na tržištu rada i zapošljavanja adresirana su u petom dijelu, *Zapošljavanje, rad i pristup svim oblicima resursa*, odnosno čl. 12-15 Zakona. Tako je, npr., čl. 12 zabranjena svaka diskriminacija zasnovana na spolu u procesu ponude zapošljavanja, otvorenog oglasa, postupka popune slobodnih radnih mjesta, radnog odnosa i otkaza, dok se u čl. 13 taksativno navode sadržaji/okolnosti koji se imaju smatrati spolnom diskriminacijom u radu i radnim odnosima. To su, između ostaloga, i neprimjenjivanje jednake plaće za isti rad, onemogućavanje napredovanja u poslu pod jednakim uvjetima, različit tretman zbog trudnoće, porođaja i korištenja prava na porodijsko odsustvo, nepovoljan tretman roditelja ili staratelja u usklađivanju obaveza iz porodičnog i profesionalnog života, te otkazivanja radnog

odnosa, tako da se na osnovu spola ili bračnog statusa zaposleniku dodjeljuje nepovoljniji status u odnosu na druge zaposlenike.

Tabela 48: Shematski prikaz institucionalnog ustrojstva gender mehanizama u BiH



Izvor: Agencija za ravnopravnost spolova, www.arsbih.gov.ba/images

Za nadzor i praćanje primjene ovoga Zakona zaduženo je Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice, koje je u tu svrhu formiralo Agenciju za ravnopravnost spolova BiH. Agencija je postala operativna i počela s radom u januaru 2005. godine. Osnivanjem Agencija za ravnopravnost spolova na državnom nivou,

uz ranije uspostavljene gender centre na entitetskom nivou i komisije/odbora za rodna pitanja na kantonalnom i općinskom nivou, zaokružen je institucionalni okvir za unapređivanje jednakosti i ravnopravnosti spolova, za implementaciju njihovih prava garantiranih u domaćem i međunarodnom zakonodavstvu, te promoviranje jednakih prava i mogućnosti za žene i muškarce.

Shematski prikaz institucionalnog ustrojstva gender mehanizama u BiH, od lokalnog do državnog nivoa, govori o potrebi provođenja konkretnih mjera društvene zaštite, odnosno angažiranju društvenih mehanizama u smanjenju ili eliminiranju diskriminacije po osnovu spola uz pomoć rodno osvještenih politika i mehanizama za ostvarivanje društvene jednakosti između spolova u svim područjima rada, obrazovanja, politike i privatnog života.

Zakon o zabrani diskriminacije usvojen je u julu 2009. godine, nakon gotovo dvogodišnjeg procesa zagovaranja, izrade i konsultacija. Inicijativu za izradu jedinstvenog zakona koji bi na državnom nivou nudio mehanizme zaštite od diskriminacije pokrenule su organizacije civilnoga društva, a njegovo usvajanje podrazumijeva uvođenje novih koncepata u pravni sistem BiH. Naime, do usvajanja ovoga zakona osnovni institucionalni mehanizam zaštite od diskriminacije bio je Dom za ljudska prava BiH, odnosno Ustavni sud. Donošenjem Zakona o zabrani diskriminacije broj institucija koje mogu ili trebaju pružiti pravnu zaštitu od diskriminacije je proširen i na općinske nivoe sudske vlasti.

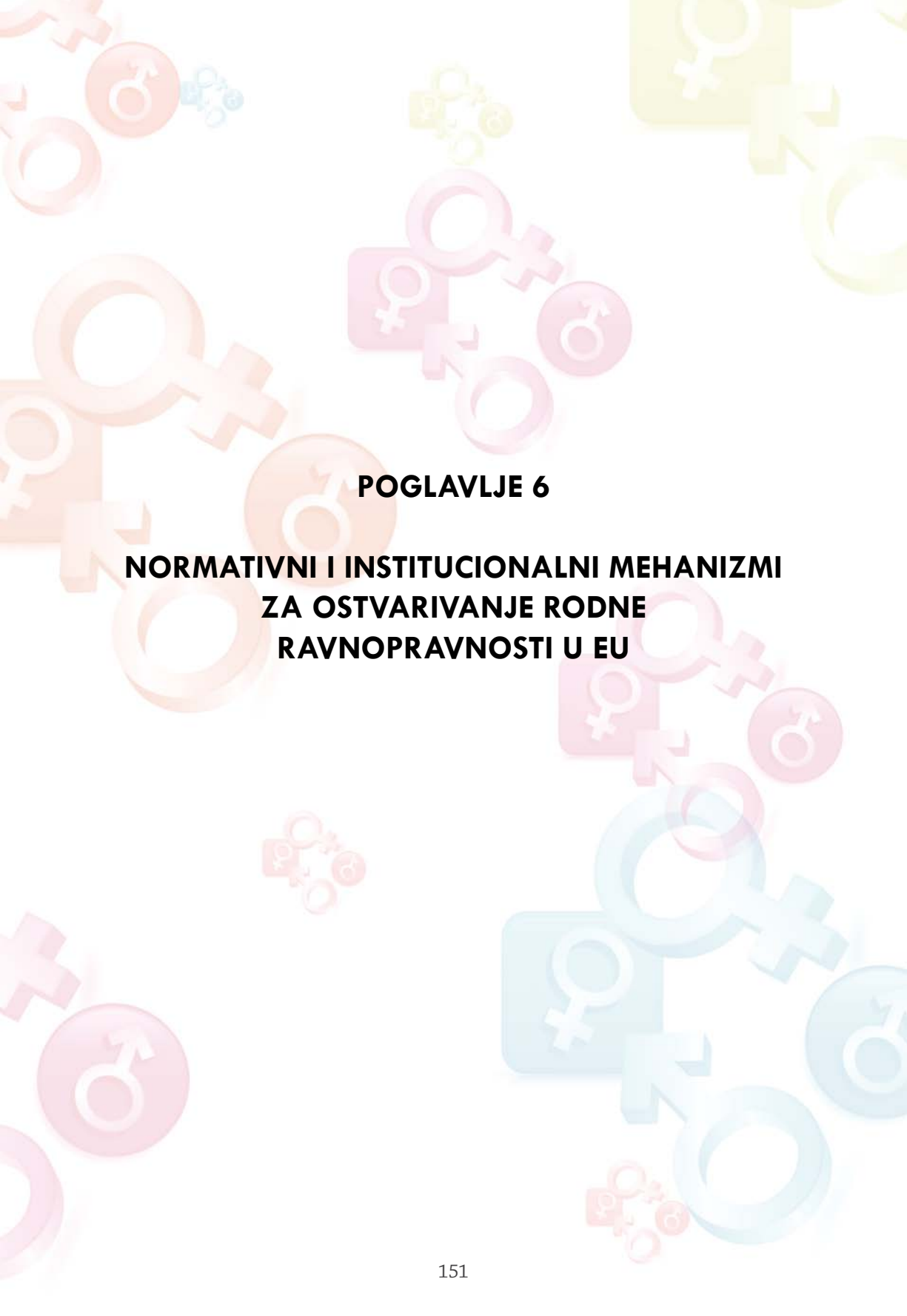
Tako čl. 1 ovoga Zakona sadrži suštinski cilj samoga akta naglašavajući da se "Ovim zakonom uspostavlja okvir za ostvarivanje jednakih prava i mogućnosti svim licima u BiH i uređuje sistem zaštite od diskriminacije", dok se čl. 2 definira diskriminacija, kojom se u smislu ovoga Zakona ima *"smatrati svako različito postupanje uključujući svako isključivanje, ograničavanje ili davanje prednosti utemeljeno na stvarnim ili pretpostavljenim osnovama prema bilo kojem licu ili grupi lica na osnovu njihove rase, boje kože, jezika, vjere, etničke pripadnosti, nacionalnog ili socijalnog porijekla, veze s nacionalnom manjinom, političkog ili drugog uvjerenja, imovnog stanja, članstva u sindikatu ili drugom udruženju, obrazovanja, društvenog položaja i spola, spolnog izražavanja ili orijentacije, kao i svaka druga okolnost koja ima za svrhu ili posljedicu da bilo kojem licu onemogućiti ili ugrožava priznanje, uživanje ili ostvarivanje na ravnopravnoj osnovi, prava i sloboda u svim oblastima života"*.

Navedeno određenje, posebno govori o tome da su osnove diskriminacije vrlo široko definirane, i tiču se ne samo osobina pojedinaca koje individue čine dijelom šire grupe, iako se ne stiču slobodnom voljom (rasa, spol, rođenje,

porijeklo, jezik), nego i stečenih osobina, kao što su politička i vjerska uvjerenja, imovni status itd. Ovdje, također, treba kazati da je pojam diskriminacije odvojen od pojmova neposredne, posredne i drugih oblika diskriminacije koji definiraju sadržaj različitog postupanja. Zakonom su predviđena tri oblika različitog postupanja koje se ogleda u isključivanju, ograničavanju ili davanju prednosti. *Isključivanje* se ogleda u onemogućavanju uživanja određenih prava i sloboda drugim osobama ili grupama. *Ograničavanje* se odnosi na situacije kada je uživanje određenih prava i sloboda omogućeno ali ne na isti način i u istom obimu kao i drugim osobama ili grupama. *Davanje prednosti* se ogleda u zabranjenoj vrsti davanja prednosti iako nisu ispunjeni zakonski uslovi da se takva prednost daje (Vehabović, Izmirlija i Kadribašić, 2010).

Pored navedenih zakonodavnih i institucionalnih mehanizama kojima se teži jačati komponenta formalne rodne ravnopravnosti i rodne jednakosti u različitim oblastima društvenoga života, u javnoj i u privatnoj sferi, za uspostavu stvarne ravnopravnosti žena i muškaraca u BiH posebno je značajno donošenje **Gender akcionog plana (GAP) BiH**, u septembru 2007. godine. Ovim akcionim planom identificirane su aktivnosti u vezi sa usklađivanjem zakonodavstva s domaćim i međunarodnim pravnim standardima jednakosti i ravnopravnosti spolova, definiranjem strategija i politika, unapređenjem baza podataka i istraživanja, te drugih aktivnosti (poput edukacije, izgradnje kapaciteta i podizanja svijesti) u petnaest ključnih oblasti, uključujući europske integracije, makroekonomske i razvojne strategije, politički život i donošenje odluka, zapošljavanje i tržište rada, socijalnu uključenost, gender senzitivne medije, zdravlje, nasilje u porodici, održivu okolinu, informatičko-komunikacijske tehnologije, te ulogu muškaraca.

U oblasti rada i zapošljavanja osnovni cilj Gender akcionog plana jeste "eliminisanje diskriminacije na osnovu spola u radu, zapošljavanju i na tržištu rada te obezbjeđenje jednakih mogućnosti ženama i muškarcima u navedenim oblastima" (ARS, 2007, str. 57). Za realizaciju navedenoga cilja programirano je 18 različitih aktivnosti, od usklađivanja zakonskih i podzakonskih akata, propisa u oblasti rada i zapošljavanja na svim nivoima sa Zakonom o ravnopravnosti spolova BiH preko istraživanja različitih segmenata rada i radnih procesa iz rodne perspektive i jačanja kapaciteta vladinih i nevladinih institucija u ovoj oblasti do razvoja indikatora za monitoring uspjeha realiziranih aktivnosti.



POGLAVLJE 6

**NORMATIVNI I INSTITUCIONALNI MEHANIZMI
ZA OSTVARIVANJE RODNE
RAVNOPRAVNOSTI U EU**

U svojim počecima, ideja ujedinjenja Europe nije bila socijalni, već prvenstveno politički i ekonomski projekat. U njenoj srži nalazila se zamisao političke ideje Europe oslobođene od opasnih konflikata, ojačane ekonomskom potrebom za stvaranjem zajedničkog europskog ekonomskog prostora kao područja slobodnog kretanja robe i radnika. U dijelu u kojem je Europa i imala određenu socijalnu dimenziju, ona je u osnovi bila rezidualna i korporativistička. U posljednja dva desetljeća, uprkos brojnim međusobnim razlikama, zemlje-članice našle su se pred zajedničkim izazovima, poput demografskih promjena, promjena u strukturi rada, te novim balansima u odnosima među spolovima, koji nameću jačanje europskih integracija pored ekonomske i političke dimenzije.

Europsko zakonodavstvo o ravnopravnosti spolova složeno je pravno područje koje nije moguće razumjeti bez poznavanja koncepata koji stoje u njegovoj pozadini.

Osnovni cilj ovog antidiskriminirajućeg zakonodavstva spram roda jeste ostvarivanje jednakosti nausprot nejednakosti koja nastaje iz “napetosti“ između pravne/formalne jednakosti i stvarne/faktičke nejednakosti. Naime, zahtjevi za ostvarivanjem rodne ravnopravnosti ukazuju da formalno jednako postupanje nije dovoljno kako bi se u situaciji date nejednakosti uspostavila faktička jednakost. S druge strane, kada se pravnim normama želi postići promjena društvenih struktura, konfrontirani smo sa dvije značajne dileme: tzv. paradoks jednakosti i dileme razlike.

Paradoks jednakosti obilježava teškoća pravnog sistema da pravo na jednakost mobilizira u svrhu promjene društvene stvarnosti. Čim se neka stvarna situacija mora promijeniti u korist onih koji su do tada bili zapostavljeni, javlja se prigovor diskriminacije od strane onih koji su njome bili stavljeni u povlašten položaj. Ovo je pitanje najlakše ilustrirati na pitanju podreprezentacije žena u određenim oblastima i pravnom tretiranju ovoga pitanja. Uvođenje tzv. ženskih kvota utemeljeno je na progresivnom idealu jednakosti muškaraca i žena, odnosno prihvatanju stava da su žene i muškarci u principu jednako sposobni da obavljaju različite javne funkcije. Iz toga proizlazi da je dugotrajna podreprezentacija žena, npr. u politici ili pozicijama odlučivanja, rezultat strukturalne diskriminacije.

Upravo ova teza često se osporava argumentom da su žene i muškarci jednako dostojanstveni, ali ne i isti. Ovo nas dovodi do "dileme razlike": njome se označava problem da pravo, ako ignorira razlike između muškaraca i žena, doprinosi isključivanju žena, kroz npr. onemogućavanje zaštite materinstva, ali i da posebne odredbe spram evidentiranih razlika (npr. trudnoća i porod) mogu voditi ka stigmatizirajućim, posebnim pozicijama. Razrješavanje ove dileme ne uspijeva ni onom zakonodavstvu o ravnopravnosti spolova koje predviđa posebne odredbe za osobe ženskoga spola, koje – kako to odgovara tradicionalnim rodnim očekivanjima od žena – svoj radni status na tržištu rada/zaposlenje prekidaju kako bi preuzele brigu oko domaćinstva i djece, a ne sadrži istovremeno mjere koje bi štatile od diskriminacije žene koje u stvarnosti poduzimaju značajne napore na usklađivanju profesionalnog i porodičnog života.

Zakonodavstvo EU, sačinjeno iz primarnog i sekundarnog zakonodavstva, razvija se unutar tri podjednako važne institucije: *Europske komisije* (čiji je zadatak promoviranje europskih javnih interesa), *Europskog parlamenta* (kojeg čine zastupnici građana zemalja članica) i *Europskog vijeća* (koje čine šefovi država i vlade država članica, sa mandatom odobravanja europskih zakona).

Primarno zakonodavstvo proizlazi iz Ugovora Europske unije. Ovi ugovori predstavljaju primarni izvor europskog prava i čine pravnu osnovu zajedničkih politika u različitim oblastima. Od potpisivanja Ugovora iz Pariza, 18. aprila 1951. godine, kojim je utemeljena preteča današnje EU, Europska zajednica za uglj i čelik, te Ugovora iz Rima, 25. marta 1957. godine, kojim je uspostavljena Europska ekonomska zajednica, donesena su još četiri značajna ugovora koji su nosili viši stepen europske integracije i proširivanje nadležnosti EU u skladu sa razvojnim tendencijama u društvu. Ugovorima se utvrđuju ciljevi koji se žele postići, zajedničke politike, te struktura i funkcije zajedničkih institucija. Iz ugovora proizlazi tzv. sekundarno zakonodavstvo, koje se tiče propisa, direktiva i preporuka.

Ishodište europskog zakonodavstva rodne jednakosti/ravnopravnosti čini član 141 Ugovora o osnivanju Europske unije, odnosno bivši član 119. Ugovora iz Rima, iz 1957. godine, kojim je propisano jednako postupanje prema muškarcima i ženama u vezi s plaćenosti posla. Na osnovu ove norme primarnog prava, tj. prava iz ugovora sklopljenih među zemljama članicama, proizišao je od 1970-ih godina naovamo cijeli niz direktiva, odnosno sekundarnog prava u oblasti ravnopravnosti spolova. Tako je princip jednakih naknada za obavljanje jednakog ili jednako vrijednog posla potvrđen Direktivom 75/117, od 10. februara 1975. godine, a u narednim dekadama implementacija jednakog tretmana za žene i muškarce, proširen u pristupu zapošljavanju, stručnoj obuci i unaprjeđenju uslova rada (Dir 76/207 i Dir 2002/73), socijalnom osiguranju (Dir 79/7), samozapošljavanju i zaštiti samozaposlenih žena za vrijeme trudnoće i materinstva (Dir 86/613), sigurnosti i zdravlja na poslu trudnica, porodilja i dojilja (Dir 92/85), roditeljskog odsustva (Dir 96/34) i djelimičnom radnom vremenu (Dir 97/81). Europsko vijeće je 2006. godine usvojilo tzv. recast direktivu (2006/54) koja objedinjuje ranije direktive donesene u ovoj oblasti. Pored navedenog zakonodavstva, Europskom vijeću i Europskoj komisiji na dispoziciji je i donošenje tzv. preporuka i/ili rezolucija koje nemaju snagu zakona, ali omogućavaju postavljanje standarda u oblasti rodne ravnopravnosti. Tako je Europsko vijeće 1984. godine donijelo Preporuku o promovisanju pozitivne akcije

za žene, a Europska komisija 1991. godine Preporuku o dostojanstvu žena i muškaraca na poslu. U međuvremenu je Europsko vijeće donijelo cijeli niz rezolucija koje se tiču promoviranja jednakih mogućnosti za žene, ravnopravnog učešća muškaraca i žena u odlučivanju, ženama u nauci, ravnoteženom učešću žena i muškaraca u porodičnom i radnom životu.¹

U pozadini rasističkih akata nasilja i uspjeha desno-populističkih stranaka u različitim europskim zemljama, Europska zajednica je, 1998. godine u članu 13 Amsterdamskog ugovora, proširila svoje kompetencije u borbi ne samo protiv spolne diskriminacije, nego i protiv diskriminacije na osnovu rase, etničkog porijekla, vjere i svjetonazora, invaliditeta, starosti i seksualne orijentacije. Zastupnici država članica u Europskom vijeću su 2000. godine jednoglasno usvojili tzv. Antirasističku direktivu (2000/43) i Okvirnu direktivu (2000/78), koje zajedno sa tri glavne smjernice u borbi protiv spolne diskriminacije (2002/73), 2004/113 i 2006/54), čine okvir pozitivnog, europskog antidiskriminacijskog zakonodavstva. Po pitanju oblika diskriminacije, europsko pravo razlikuje pet vrsta nejednakog tretmana: *Direktnu i indirektnu diskriminaciju, uznemiravanje i seksualno uznemiravanje, te poticanje na diskriminaciju.*

Prema Klose (2010) europsko zakonodavstvo o jednakosti i jednakom tretmanu pokazuje značajne nedostatke, posebno u različitom, ograničenom fokusu samih direktiva. "Okvirna direktiva slijedi 'vertikalni' pristup i, za obilježja vjere i svjetonazora, invaliditeta, starosti i seksualne orijentacije, obuhvata sferu rada. Direktiva o antirasizmu zbog svojega 'horizontalnoga' pristupa primjenjiva je i na ostala životna područja (socijalnu zaštitu, obrazovanje, dobra i usluge). Pri ostvarivanju osnovnog principa jednakosti muškarca i žene donesenoj direktivi nedostaju posebne odredbe u oblasti medija, reklama i obrazovanja" (Klose, 2010:66-67).

Kada su u pitanju institucionalni mehanizmi za ostvarivanje rodne jednakosti/ravnopravnosti, trenutačna faza obilježena je fokusom na tzv. *gender mainstreaming*. Počivajući na ideji jednakih šansi, odnosno

¹Kompilaciju najvažnijih primarnih i sekundarnih izvora europskog prava u oblasti rodne ravnopravnosti sačinila je Agencija za ravnopravnost spolova BiH, u publikaciji pod naslovom Ravnopravnost spolova u međunarodnim dokumentima-Europska Unija, iz 2008. godine. Time su standardi EU u ovoj oblasti postali dostupni široj domaćoj javnosti.

insistirajući na pretpostavci da se jednakost šansi među spolovima može postići samo ako se ovaj cilj inkorporira u sve političke oblasti i na svim nivoima donošenja odluka različitih organizacija, od kraja 1990-tih godina *gender mainstreaming* postaje ključna strategija rodne politike na međunarodnom, europskom i nacionalnim nivoima. Svoje korijene ima u idejama tzv. Pekinške konferencije, UN svjetska ženska konferencija, održane u Pekingu 1995. godine, koja predstavlja prekretnicu u historiji međunarodne politike prema ženama. Ona je na globalnom nivou pokrenula brojne državne inicijative za ostvarivanje pune jednakosti i ravnopravnosti spolova. Također, ovoj konferenciji uspjelo je da zajedno s mnogobrojnim akterima državnog i civilnog sektora, postigne historijski konsenzus da su ženska prava ljudska prava, da je ravnopravnost spolova preduvjet za socijalno i ekološki pravedan razvoj, da ona mora biti konstitutivni dio demokratije i da se sve zemlje moraju obavezati na predanost sistemskoj politici jednakosti. Na Pekinškoj konferenciji utvrđen je i promoviran koncept *gender mainstreaminga*, kao novog, osnovnog strateškog pristupa kojim se na rodno pravedan način nastoje restrukturirati institucije i aktivnosti na svim društvenim nivoima, te propitati i u emancipacijskom smislu promijeniti stereotipne rodne uloge u privatnom i javnom prostoru.

Pojam *gender mainstreaming* u našem jeziku koristi se u njegovoj engleskoj varijanti. Sastoji se od dviju riječi, *gender* i *mainstreaming*, koje se doslovno mogu prevesti kao “u glavni tok integrirati“, što bi značilo da je *gender mainstreaming*, u duhu našeg jezika, rodno osvještana politika. Naziv ovoga principa često je predmet kritika, smatra se nerazumljivim ili manje razumljivim, jer se koristi u engleskoj varijanti. Uprkos lingvističkim poteškoćama, upotreba pojma “*gender*“ a ne “*žena*“ omogućila je rodnu politiku koja potcrtava sljedeće: a) da je riječ o oba spola/roda i njihovim međusobnim odnosima, odnosno da i muškarci imaju rod i da nisu opća ljudska norma kako se uzimalo zdravo za gotovo i b) da je riječ o odnosima među spolovima koji, u principu, mogu biti promijenjeni. Biološke razlike među spolovima ne prihvataju se kao legitimacija društvenog razlikovanja među spolovima. Društvene i kulturne rodne uloge muškaraca i žena smatraju se historijskim konstruktom i podložne su političkim promjenama.

Europsko vijeće definiralo je *gender mainstreaming* 1998. godine na sljedeći način: *gender mainstreaming* sastoji se u “reorganizaciji, poboljšanju, razvoju i evaluaciji procesa odlučivanja u svim oblastima političkog i radnog života unutar jedne organizacije. Osnovni cilj je da se u svim procesima odlučivanja uključi perspektiva rodne ravnopravnosti i svi procesi odlučivanja učine korisnim/prijemčivim za uspostavljanje ravnopravnosti spolova“ (www.gendrmainstreaming.com/GM_europarat.htm). Time se naglašava princip da se u razmatranju različitih društvenih datosti moraju uzeti u obzir različite životne situacije i interesi muškaraca i žena, budući da stvarnost nije rodno neutralna. Potpisivanjem Ugovora iz Amsterdama *gender mainstreaming* postao je obavezujuća strategija rodne politike među državama članicama. *Gender mainstreaming* je koncept koji se mora uzeti u obzir kod svih političkih i organizacijskih odluka koji se tiču potreba i interesa muškaraca i žena. Dimenzija “roda“ mora se dakle integrirati u sve procese planiranja, odlučivanja i implementacije različitih politika. *Gender mainstreaming* zamišljen je istovremeno kao strategija i kao proces, osnovni princip djelovanja i metoda, u čijoj se srži nalazi zahtjev za povećanjem jednakosti šansi u organizacijama i proširivanje mogućnosti izbora za žene i muškarce u porodičnom i poslovnom životu.

Prema Welpé i Schmeck (2005:80ff), primjena koncepta *gender mainstreaminga* u oblasti rada i zapošljavanja podrazumijevala bi naprimjer sljedeće:

- Programe podizanja balansa između rada i života: usklađivanje porodičnog i radnog života, fleksibilna organizacija posla i radnog vremena, djelimično radno vrijeme za žene i muškarce na rukovodećim pozicijama, programi ponovnog uključivanja u tržište rada;
- Uklanjanje ulaznih barijera za žene na rukovodećim pozicijama, programi podrške za ženski podmladak (kroz mentorstvo, npr.);
- Otvaranje “tipičnih“ muških i ženskih zanimanja;
- Uklanjanje razlika u plaći i naknadama između muškaraca i žena;
- Rodno senzitivno planiranje i upravljanje;

- Rodni treninzi, kako bi se uposlenici senzibilizirali na uspostavljanje fer odnosa na radnom mjestu.

Pomjeranje fokusa sa roda na ostala obilježja koja mogu biti osnov za diskriminaciju u antidiskriminacijskom zakonodavstvu EU u praksi sve više naginje ka inkorporaciji koncepta menadžmenta diverziteta. Pojam diverzitet/različitost najčešće se objašnjava pozivom na tzv. velikih šest, odnosno osnovne kategorije koje su na individualnom planu gotovo nepromjenjive: porijeklo (klasa) i etnička pripadnost, spol/rod, starost, seksualna orijentacija, invaliditet, te vjera i svjetonazor. Ove različitosti, kao što je naprijed naglašeno, prepoznaje i europsko antidiskriminacijsko zakonodavstvo. U međunarodnim okvirima posebna pažnja posvećena je trima kategorijama; spolu, etnicitetu i starosti. U “velikih osam“ ubrajaju se još državljanstvo i status unutar organizacije. Politika/mehanizam menadžmenta diverziteta ima sve više zagovornika unutar privatnog sektora, dok u javnom sektoru dominira pristup *gender mainstreaminga*, odnosno uvođenje načela jednakosti žena i muškaraca pomoću rodno osvještenih politika.





ZAKLJUČNO RAZMATRANJE

Društveni fenomen rodne nejednakosti na tržištu rada u BiH je gotovo neistraženo područje, iako se posljednjih nekoliko godina može govoriti o određenoj zainteresiranosti, posebno različitih društvenih mehanizama za gender pitanja, ali i nevladinog sektora za problematiku muško ženskih odnosa koja je u manjoj ili većoj mjeri prisutna u svim oblastima društvenog, ali i porodičnog života. Društvena praksa nejednake pozicije i nejednakog odnosa prema rodnom skupinama, većinom na štetu žena, za razliku od nedovoljne zainteresiranosti za istraživanja u ovoj oblasti, obiluje velikim brojem primjera diskriminirajućeg tretmana prema ženama kako na tržištu rada i u oblasti politike, tako i u sferi porodičnog života. Prisutnost rodne diskriminacije, zasnovane na društvenom djelovanju kojim se određene rodne skupine po osnovu pripadnosti toj rodnoj skupini degradiraju, potcjenjuju, isključuju, iskorištavaju ili eksploatiraju, podrazumijeva rodno utemeljen diskriminirajući tretman žena i muškaraca sa osporavanjem određenih prava pretežno zbog rodni predrasuda, većinom usmjerenih protiv žena.

Rodne nejednakosti, označene nejednakom raspodjelom moći, resursa i privilegija na štetu žena, prisutne ne samo u privatnoj sferi i porodičnim odnosima, nego i u tzv. javnom patrijarhatu, odnosno tržištu rada i razlikama u plaćenim poslovima, gdje se eksploatacija žene, od individualne, u porodičnoj sferi, pomjera na javnu eksploataciju društva, vlasnika kapitala i države, gotovo u cijelosti odredile su cilj i svrhu ovog istraživanja. Ovo tim prije što rodna jednakost/ravnopravnost mora podrazumijevati uspostavu koncepta jednakosti pred zakonom, u velikoj mjeri prisutnog u BiH, ali i njegovu bezrezervnu primjenu kroz oživotvorenje u društvenoj praksi, bez čega načelo rodne jednakosti i nema gotovo nikakvog smisla. Stoga je u provedenom istraživanju rodni (ne)jednakosti na tržištu rada u BiH ovaj fenomen, kao i njegova empirijska interpretacija, sagledan, posebno iz ugla nejednakih odnosa moći utemeljene na prisutnosti nejednakog društvenog tretmana u praksi, većinom na štetu žena.

Rezultati istraživanja, prezentirani u okviru šest različitih poglavlja, od kojih se dva odnose na pokazatelje dobivene kvalitativnim i kvantitativnim

istraživanjem, a ostala četiri na analizu stanja rodne nejednakosti na tržištu rada u BiH i EU vezano za nejednakosti u šansama za uključivanje u radnu snagu i nejednakosti u položaju na tržištu rada, kao i analizu normativno-institucionalnih mehanizama za ostvarivanje rodne ravnopravnosti u BiH i EU, vjerovatno će doprinijeti boljem upoznavanju javnosti o prisutnosti različitih oblika rodne diskriminacije na štetu žena u BiH, posebno rodne nejednakosti na tržištu rada.

Rodne nejednakosti na tržištu rada u BiH, prezentirane kroz analizu relevantnih statističkih podataka, vezano za *šanse za uključivanje u radnu snagu*, prema različitim pokazateljima, početno od stope aktivnosti, zaposlenosti i nezaposlenosti do nivoa obrazovanja, u pravilu su na štetu žena, izuzev u dijelu koji se odnosi na broj žena s univerzitetskim obrazovanjem, gdje su žene u odnosu na muškarce, npr. 2010. godine bile gotovo dvostruko više zastupljene. S druge strane, analiza *rodne nejednakosti u položaju na tržištu rada*, posebno kroz pokazatelje vezane za stopu učešća u formalnom i neformalnom sektoru, poljoprivrednim/nepoljoprivrednim i uslužnim djelatnostima, nivo plaćenosti za obavljanje istog posla, te zastupljenost žena u različitim strukturama vlasti, uz postojanje različitih nejednakosti na štetu žena, ukazuje u odnosu na profesionalni status da su, 2011. godine, žene (74,3%) i muškarci (74,9%) gotovo ravnopravno zastupljeni u kategoriji zaposlenika. Određene razlike na štetu žena, za 7-8% manje od muškaraca, postoje u kategoriji samo-uposlenika, dok su u kategoriji pomažućih, neplaćenih članova domaćinstava žene zastupljene pet puta više nego muškarci. Značajni rodni dispariteti postoje i u segmentu zaposlenosti žena i muškaraca po pojedinim sektorima. Tako su žene u većem broju zaposlene u sektoru usluga, zdravstva, socijalne zaštite, obrazovanja i trgovine, a rodne razlike postoje i u zaradama žena i muškaraca u svim platnim razredima, izuzev u najvišem (preko 2.500 KM) i najnižem (200 KM) platnom razredu. Rodne nejednakosti na štetu žena možda su najvidljivije u dijelu koji se odnosi na pokazatelje o zastupljenosti žena u najvišim institucijama vlasti na državnom i lokalnom nivou, te diplomatsko-konzularnim predstavništvima BiH u inostranstvu, gdje žene participiraju u prosjeku manje od 20%.

Rodne nejednakosti na tržištu rada EU, gdje je opća stopa učešća na tržištu rada (2008: 71%) u odnosu na BiH (2010: 44,6 %) izrazito visoka, ogledaju se, posebno u primjetno manjem učešću žena, gotovo za 12% u odnosu na muškarce, iako na nacionalnom nivou postoje značajne razlike među zemljama članicama, što ukazuje na potrebu većeg uključivanja žena ukoliko se želi postići u strategiji Europe 2020. planirana stopa zaposlenosti žena od 75%.

Za razliku od BiH, gdje je stopa nezaposlenosti žena u pravilu za nekoliko postotaka veća u odnosu na stopu nezaposlenosti muškaraca, u EU ovaj društveni problem gotovo podjednako pogađa oba spola, s tim što je porast stope nezaposlenosti, između maja 2008. i septembra 2009. godine, po prvi put bio nešto veći kod muškaraca (sa 6,4% na 9,3%), nego kod žena (sa 7,4% na 9,0%). Ovakav odnos, na štetu muškaraca, vjerovatno je uzrokovan pojavom recesije, posebno u industriji i građevinarstvu, sektorima gdje su muškarci u najvećem broju i zaposleni. U prilog navedenom govore i podaci o stopi nezaposlenosti za svaku zemlju pojedinačno, gdje je u većini slučajeva stopa nezaposlenosti žena veća od stope nezaposlenosti muškaraca.

O diskriminaciji, na tržištu rada EU, također, na štetu žena, kazuju i podaci o punoj i djelimičnoj zaposlenosti, gdje u nekim zemljama, npr. Holandiji, žene čine gotovo 4/5 djelimično zaposlenih, kao i podaci da za razliku od muškaraca/očeva, čija je stopa zaposlenosti za 8,5% viša u odnosu na muškarce bez djece, žene/majke s ovisnom djecom participiraju s manjom stopom zaposlenosti, za 11,5%, u odnosu na žene bez djece koje su uključene na tržištu rada. Rodne nejednakosti na štetu žena u zemljama EU prisutne su i kod ostalih parametara, koji obuhvaćaju nejednaku raspodjelu moći, resursa i privilegija. Ovo se posebno odnosi na rodni jaz u zaradama, koji zavisno od zemlje do zemlje varira između 4,9% u Italiji i nevjerovatnih gotovo 31% u Estoniji, ali i na horizontalne (sektori i zanimanja) i vertikalne (manji broj žena na mjestima odlučivanja) segregacije, koje sputavaju ekonomsku neovisnost žena kao jednu od osnovnih pretpostavki oživotvorenja i stvaranja uvjeta za punu društvenu jednakost među spolovima.

Empirijsko istraživanje o rodnim (ne)jednakostima na tržištu rada u BiH, čiji je glavni cilj bio utvrditi kako žene, kao rodna grupa značajno zastupljena na tržištu rada u BiH, percipiraju svoju poziciju u ovoj sferi, odnosno u oblasti zapošljavanja, kroz analizu dobivenih kvantitativnih i kvalitativnih pokazatelja, doprinijet će boljem upoznavanju različitih problema i poteškoća s kojima se žene susreću u ovoj oblasti.

Rezultati kvantitativnog istraživanja, koje je provedeno anketnim upitnikom na slučajnom uzorku od 371 ispitanice, iz različitih gradova s područja BiH, koje karakteriziraju razlike u broju po dobnim skupinama, nivou obrazovanja, radnom i bračnom statusu, koje djelimično umanjuju mogućnost generalizacije, daju presjek stanja rodne zastupljenosti na tržištu rada u BiH, posebno iz ugla mogućnosti zapošljavanja, rada i radnih uvjeta, društvene uloge i statusa oba spola, uz percepcije ispitanica o nivou trenutnog radnog zadovoljstva.

Poslovne mogućnosti i šanse za zapošljavanje žena na tržištu rada u BiH koje su u odgovarajućem zakonodavstvu, kroz široko postavljenu lepezu kriterija vezanih za zabranu diskriminacije po osnovu spola pri traženju posla i za vrijeme zaposlenja, podjednake za žene i za muškarce, u ovom istraživanju utvrđivane su kroz stavove ispitanica, odnosno njihove odgovore na set pitanja iz ovog segmenta. Analiza dobivenih pokazatelja, posebno ukazuje na stanje da se na tržištu rada u BiH žene koje traže posao, kao i one koje su zaposlene ili su bile zaposlene, susreću sa stvarnošću koja je velikim dijelom u suprotnosti sa zakonski utvrđenim pravima u ovoj oblasti. Tako je više od pola ispitanica (55,8%) ustvrdilo da ima iskustvo s oglasima u kojima je spolna pripadnost bila navedena kao preduvjet za dobivanje zaposlenja, čime je na samom početku traženja posla žena diskriminirana, uz istodobno kršenje Zakona o radu i Zakona o ravnopravnosti spolova. Podatak da 73% ispitanica ima iskustvo s oglasima za zapošljavanje u kojima je starosna granica potencijalnih kandidata limitirana govori da je i diskriminacija po osnovu dobi, u još većem omjeru od spolne diskriminacije, prisutna na tržištu rada u BiH. Navedeno upućuje na potrebu da se u odgovarajućem radnom zakonodavstvu, uz ostale, kao jedan od kriterija za zabranu diskriminacije uvrsti i dob, koja je kao mogući faktor diskriminacije navedena u odredbama Zakona o zabrani diskriminacije.

Iako većina ispitanica (55,8%) ima stav da se u procesu traženja posla zbog toga što je žena ne osjeća zapostavljenom, njihove percepcije, pored diskriminacije vezane za dob, pokazuju da i bračni status žene u velikoj mjeri diskriminirajuće djeluje na mogućnost zaposlenja. Tako 68,7% ispitanica smatra da zaposlenje lakše dobivaju žene koje nisu u braku od onih koje to jesu. Kako kriterij bračnosti, kao jedan od mogućih faktora koji je po rezultatima ovog istraživanja, zajedno sa kriterijem dobi, ključni u procesu zaposlenja, nije uvršten u radno zakonodavstvo bh. potreba za zakonskim izmjenama, odnosno za jednakim, zakonom utvrđenim šansama pri zapošljavanju, bez obzira na bračni status, nameće se sam po sebi.

Budući da je pravo na privatnost i tajnost podataka o ličnom i porodičnom životu, dostojanstvu i ugledu, osim Ustavom, u BiH zagwarantirano i radnim zakonodavstvom, istraživanje je imalo za cilj utvrditi da li se ovo pravo poštuje na tržištu rada. Također, cilj istraživanja je bio utvrditi i koliko u javnosti uvriježeno mišljenje da se od žena tokom razgovora za dobivanje zaposlenja traže različiti podaci koji nisu vezani za prirodu radnih aktivnosti, npr. pitanja o bračnom statusu, biološkoj sposobnosti rađanja, planiranju porodice i sl., ima stvarno uporište u praksi. Analiza dobivenih rezultata u manjoj ili većoj mjeri, uz nedopustivo kršenje Ustavom i zakonima zagwarantiranih prava, potvrdila je navedene pretpostavke. S tim u vezi, 67,4% ispitanica navelo je da se prilikom razgovora za dobivanje posla susrelo s praksom postavljanja pitanja o bračnom statusu i broju djece, iskustvo s pitanjima o namjerama rađanja i planiranju porodice posjeduje 51,2% ispitanica, a 62,3% ispitanica ima iskustvo i sa postavljanjem drugih pitanja intimne prirode. S direktnim seksualnim komentarima, zahtjevima, očekivanjima i dodirom susrelo se 15,9% ispitanica. Ovakve pojave na tržištu rada u BiH, uz rodnu diskriminaciju, govore i o seksističkom odnosu prema ženi čija je osnovna karakteristika diskriminiranje na osnovu spolne pripadnosti. Društveni mehanizmi za promjenu stanja, uz rodno osviještene politike (*gender mainstreaming*), odnosno uvođenje načela jednakosti za žene i muškarce u sve sfere društvenog života zahtijevaju i stvaranje uvjeta za oživotvorenje te jednakosti.

Rad i radni uvjeti, koji su u BiH označeni rodnim nejednakostima i zasebnim politikama prema ženi, u praksi utemeljenim na naslijeđu socijalističkog društvenog uređenja, posebno u odnosu na trudnoću i majčinstvo, počivaju na principima tzv. pozitivne diskriminacije, gdje se na majčinstvo gleda kao na žensku obavezu i pravo, čime je žena dvostruko opterećena, na radnom mjestu i u kućanstvu.

Nejednak društveni tretman žena i muškaraca na tržištu rada u BiH, u pravilu na štetu žena, djelimično uvjetovan i biološkim razlikama, npr. trudnoćom žene, može se različito reflektirati na status žena u društvu uopće i pored činjenice da žene i muškarci, bez obzira na biološke razlike, jednako pripadaju ljudskoj zajednici. Tako, naprimjer, za razliku od muškaraca čiji se radni angažman i napredovanje u poslu odvija kontinuirano, najveći broj zaposlenih žena zbog trudnoće, porodiljskog odsustva i brige o djeci, što se ne smatra društveno korisnim radom, ima prekide u građenju karijere čime se, uz različite oblike restriktivne politike zapošljavanja žena, ne samo otežava njihovo napredovanje u karijeri, nego u našim uvjetima ponekad stvaraju i uvjeti za mogućnost gubljenja zaposlenja i dobivanja otkaza.

Rezultati dobiveni ovim istraživanjem pokazuju da je od 82,7% ispitanica, koliko ih je od ukupnog broja 371 bilo zaposleno, njih 28,5% jednom ili više puta dobilo otkaz na poslu, većinom one koje su u braku ili su to bile. Vlastitu spolnu pripadnost kao uzrok za dobivanje otkaza navelo je 14,3% ispitanica, a trudnoću 8,6%. Iako pokazatelje vezane za dobivanje otkaza u trudnoći treba uzeti s određenom rezervom, s obzirom na to da najveći broj ispitanica, 91,3% od ukupnog broja 371, nije mogao posjedovati ovo iskustvo (52% ispitanica nije odgovorilo na postavljeno pitanje, 14,8% nema radnog iskustva, 24,5% nije bilo u drugom stanju), prisutnost same pojave nedvojbeno govori koliko o kršenju zakonskih propisa i nejednakosti žena i muškaraca, toliko i o diskriminaciji žena na tržištu rada zbog njihove, vjerovatno po mišljenju većine članova društva, najpoželjnije društvene uloge, majčinstva. Ovo tim prije što istraživanje pokazuje da su u odnosu na bračni status otkaz zbog trudnoće dobile većinom razvedene (19,4%), udovice (9,8%) i žene koje su udate (9,6%).

Ispitanice koje nisu bile udate otkaz su dobile u samo 1% slučajeva, što upućuje na zaključak da na tržištu rada BiH postoji, pored rodne diskriminacije, i diskriminacija unutar same populacije žena i to na štetu žene majke, odnosno žene koja je na putu da to postane. U prilog ovome govori i podatak da je 11% ispitanica trudnoću navelo kao prepreku za dobivanje posla, kao i podatak da je otkaz za vrijeme korištenja porodijskog odsustva dobilo 5,6% ispitanica, te da je 44,2% ispitanica navelo da im je, jednom ili više puta, zaposlenje bilo uvjetovano obavezom prekovremenog rada.

Prezentirani pokazatelji idu u prilog tezi da se tranzicijske promjene na tržištu rada u izrazito siromašnom bosanskohercegovačkom društvu velikim dijelom odvijaju na štetu žena, koje su, čak i one sa najvećim obrazovanjem, zbog malih šansi za zapošljavanjem, ali i zbog izloženosti različitim problemima sve više „primorane“ na „povratak“ u porodicu. Zajednička karakteristika ove populacije žena je to što za većinu njih povratak kućnim obavezama nije vlastiti izbor, nego poraz. Diskriminirajući odnosi i rodne nejednakosti na tržištu rada, na štetu žena, koji graniče s nehumanim postupanjem i potiranjem u demokratskim društvima usvojenih vrijednosti, posebno se ogledaju kroz pokazatelje da su na tržištu rada u populaciji žena koje su zaposlene ili koje traže posao u najnepovoljnijem položaju udate, razvedene i udovice, odnosno žene/majke od kojih, pretpostavlja se znatan broj živi u jednoroditeljskim porodicama.

Ovakvo stanje, koje je moguće objasniti nezajažljivom željom za stjecanjem profita i surovim posljedicama tranzicije, ukazuje ne samo na spolnu diskriminaciju i diskriminaciju unutar populacije žena, na štetu žene/majke, uz kršenje svih međunarodnih instrumenata i domaćeg zakonodavstva, nego i na gotovo totalnu dezorganizaciju društva čije su posljedice nesagledive.

Društvene uloge i društveni status žena i muškaraca u ovom istraživanju ispitivani su kroz percepcije ispitanica u odnosu na: (ne) jednakosti statusa; (ne) jednakosti mogućnosti ostvarivanja svojih prava; (ne) jednakosti u pogledu koristi od ostvarenih rezultata i (ne) jednakosti u pogledu mogućnosti zapošljavanja.

Dobiveni rezultati, po osnovu sve četiri pobrojane kategorije, pokazuju da manje od 1/5 ispitanica smatra da žene i muškarci u BiH imaju jednak status, za stav o jednakim mogućnostima u ostvarivanju svojih prava opredijelilo se 22,9%, jednakost u koristi od ostvarenih rezultata rada navelo je 19,9%, dok se s jednakostima u ostvarivanju mogućnosti zapošljavanja žena i muškaraca „uglavnom“ složilo 17,5%, a „u potpunosti“ samo 0,8% ispitanica. Prezentirane percepcije ispitanica, bez obzira na određenu subjektivnost, vjerovatno zasnovanu na vlastitom iskustvu, daju poražavajuću sliku stanja u sferi rodnih nejednakosti na tržištu rada i rodnih odnosa moći u BiH. Stoga je moguće zaključiti da su društvene uloge i društveni status žena danas, u suvremenom bosanskohercegovačkom društvu, koje se sporo oslobađa patrijarhalnih elemenata vrijednosti, stavova i ponašanja u odnosu prema ženi, krajnje marginalizirani i rizični.

Utvrđivanje postojanja statistički značajne razlike u percepciji ispitanica o društvenom položaju žena i muškaraca u odnosu na dob, nivo obrazovanja, radni i bračni status, izvršeno je pomoću Kolmogorov-Smirnov i/ili Shapiro-Wilkov testa, kao i Kruskal-Wallis i Mann-Whitneyev testa. Primjena testova je pokazala postojanje statistički značajne razlike u faktoru *a* (dob), između dobne skupine 30-40 godina i dobne skupine 50 i više godina, i u faktoru *b* (obrazovanje), između ispitanica koje imaju samo osnovnu školu i ispitanica sa srednjom školom. Kod preostala dva faktora *c* i *d* (rodni i bračni status) nije utvrđeno postojanje statistički značajne razlike.

Analizom odgovora ispitanica o podjeli na „muška“ i „ženska“ zanimanja, s obzirom na to da 66,8% ispitanica ima stav da takva podjela postoji, može se zaključiti da danas u BiH još uvijek postoji izrazito patrijarhalno poimanje podjele zanimanja između muškaraca i žena, većinom zasnovano na različitim predrasudama. Ovu konstataciju, uz ostalo, potvrđuju i pokazatelji dobiveni primjenom Pearson's Chi-Square testa gdje je utvrđeno da ne postoji statistički značajna povezanost između varijable obrazovanja i odgovora na postavljeno pitanje, odnosno da nivo obrazovanja ispitanica nije imao bitnog utjecaja na percepciju rodne obojenosti zanimanja.

S druge strane, stavovi ispitanica o tome da djecu u zavisnosti od spola ne bi trebalo usmjeravati prema određenim zanimanjima, kao i tome da muškarci i žene imaju jednake sposobnosti za obavljanje istih poslova, za što se kod oba pitanja izjasnilo više od 50% ispitanica, nagovještavaju perspektivu postepenog prihvaćanja suvremenih, modernijih shvaćanja žena u javnoj sferi rodni odnosa za čije će oživotvorenje u praksi vjerovatno trebati još dosta vremena. Ovo tim prije što mali broj ispitanica, 18,1%, smatra da su na bosanskohercegovačkom tržištu rada obje rodne grupe jednako plaćene za isti rad.

Percipirani nivo trenutnog radnog zadovoljstva, kao jedna od četiri konceptualne cjeline kvantitativnog istraživanja, kroz pokazatelje dobivene o različitim segmentima (mogućnost napredovanja, stjecanja nagrade, radni status, radno opterećenje, odnosi sa drugim zaposlenicima i visina plaće) zadovoljstva poslom, u cjelini gledano, može se ocijeniti pozitivnim, iako je tek nešto više od 50% ispitanica u manjoj ili većoj mjeri zadovoljno radnim statusom. Zadovoljstvo ostalim segmentima u prosjeku je manje za oko 20%, s tim da je stepen nezadovoljstva najprisutniji u segmentu stjecanja nagrade, koji je samo 7,6% ispitanica ocijenilo dobrim i izrazito dobrim. Istraživanje je, također, pokazalo da samo kod varijable radnog statusa postoji statistički značajna razlika i to između ispitanica sa srednjom i ispitanica s višim/visokim obrazovanjem. Ispitanice sa srednjoškolskim obrazovanjem u značajnoj mjeri svoj radni status smatraju lošim i izrazito lošim, dok ispitanice s višim/visokim obrazovanjem, također, u značajnoj mjeri, svoj trenutni radni status ocjenjuju dobrim i izrazito dobrim.

Rezultati kvalitativnog istraživanja, koje je provedeno na odabranom uzorku, po osnovu radnog i bračnog statusa, starosne dobi, obrazovanja i mjesta stanovanja, od ukupno 30 učesnica u okviru formirane tri fokus grupe, koje su održane u Stocu, Banjoj Luci i Istočnom Sarajevu, s ciljem da se utvrdi kako žene kao rodna grupa percipiraju svoju poziciju na tržištu rada u odnosu na: nejednake mogućnosti zapošljavanja, nejednak društveni status, nejednake mogućnosti za ostvarivanje svojih radnih prava, nejednake koristi od ostvarenih rezultata rada i potencijalnih rješenja (preduvjeti za uspješnije prilagođavanje tržišta rada „ženskim“

potrebama), prezentirani su kroz iznošenje stavova, mišljenja i iskustava učesnica za svaki od pobrojanih segmenata zasebno.

Nejednake mogućnosti zapošljavanja na tržištu rada u bosansko-hercegovačkom društvu, prema percepcijama žena učesnica u radu fokus grupa, ogledaju se posebno kroz višestruku diskriminaciju, koja se, s jedne strane odnosi na spolnu diskriminaciju, na štetu žena, a s druge strane na diskriminaciju unutar same populacije žena, na štetu žena koje su starije životne dobi, nisu fizički atraktivne, žena koje su u braku i onih koje su buduće majke. Tranzicijski procesi, urušavanje socijalističkog društvenog uređenja i uspostava novih društvenih odnosa, označenih privatizacijom i tržišnom ekonomijom, su ključni uzrok ugroženosti i nepovoljnog položaja žena i muškaraca na tržištu rada, koji su veći i vidljiviji u populaciji ženske rade snage, gdje su žene u velikoj mjeri žrtve različitih oblika profesionalnog poniženja. U privatnom sektoru one su, posebno diskriminirane u vezi s trudnoćom i materinstvom, naprimjer ucjenom poslodavca „da određeni broj godina neće ostati u drugom stanju“, plaćama, koje nisu „adekvatne uloženom radu“, starosnom dobi, fizičkim izgledom i slično. S druge strane, u javnom sektoru mogućnost zapošljavanja, prema percepcijama učesnica, uvjetuje politička/stranačka pripadnost, korupcija, nepotizam i „štele“.

Nejednak društveni status, tema je koju, kroz rad fokus grupa, označavaju različiti stavovi učesnica, ne samo o poziciji žena na tržištu rada i njihovom ličnom i profesionalnom razvoju, nego i položaju žena u porodici, njihovom „prisilnom“ „vraćanju“ porodičnom gnijezdu i zamjeni statusa „osobe koja traži posao“ u status „domaćice“. Društvene predrasude i stereotipi, posebno prisutni u sferi podjele na „muška“ i „ženska“ zanimanja, iako određeni pomaci postoje, su bitne prepreke pune emancipacije žene, što ima za posljedicu da se žene češće opredjeljuju za bavljenje nekom od pomažućih profesija koje su manje plaćene. S druge strane, raspravljajući o pitanju rodne preferencije spram poslodavca/pretpostavljenog, većina učesnica smatra da ključni kriterij treba biti njegova „sposobnost i kvaliteta“, a ne pripadnost određenom spolu/rodu.

Prisutnost problema nejednakog društvenog statusa i raspodjele moći između rodova možda je od svih društvenih mehanizama i institucija najvidljivija u sferi privatnih, porodičnih odnosa, gdje se po principima patrijarhata podjela rada zasniva na spolnim razlikama u reprodukciji čiji teret najvećim dijelom nosi žena dok je muškarac zadužen za socijalnu sigurnost, brigu i zaštitu porodice. Stavovi većine ispitanica o ovom pitanju bili su u pravcu određenih pomaka, posebno u dijelu podijeljene, zajedničke brige mladih parova kod podizanja djece.

Nejednake mogućnosti za ostvarivanje radnih prava, kako žena tako i muškaraca, ali većinom na štetu žena, za čiju emancipaciju, prepreku dobrim dijelom, također, predstavljaju u društvu prisutne predrasude i stereotipi, bila je tema gdje su učesnice gotovo jednoglasno zaključile da na tržištu rada u BiH postoji evidentna neusklađenost normativnog i stvarnog. Modernizacijska kretanja u javnoj sferi rodnih odnosa i na tržištu rada, posebno donošenjem odgovarajućeg zakonodavstva i kroz uspostavu institucionalnih mehanizama za gender pitanja, iako određeni pomaci u ostvarivanju rodnih prava postepeno počinju zaživljavati, u sferi radnih prava ograničavaju politička/stranačka pripadnost, pristup društvenom kapitalu i neplaćeni rad žena u domaćinstvu. Prisutna svjesnost učesnica da bez ekonomske nezavisnosti nema lične samostalnosti, kao i svjesnost da šutnja i prešućivanje vlastitog iskustva diskriminacije na tržištu rada štiti poslodavca, posebno u privatnom sektoru gdje mogućnost ostvarivanja radnih prava gotovo i ne postoji, čini se da je u borbi „da se opstane i sačuva radno mjesto“ do krajnjih granica potisnuta i dominantno obilježena strahom od gubitka zaposlenja. U društvu gdje do posla teško dolaze ne samo žene, nego i muškarci i gdje se standard života kontinuirano pogoršava, uvijek i prvo na štetu žene, porodične obaveze čak i ženama koje imaju zaposlenje život čine gotovo nepodnošljivim. Prevladavajuće mišljenje da je „dobrom organizacijom“, koja najčešće podrazumijeva pomoć druge žene: „kućne pomoćnice“, bejbisiterke ili tzv. babe robinje, najčešće vlastite majke, umorne i izrađene starije žene, uz sporadičnu pomoć bračnog partnera, „sve moguće“ možda najbolje govori o „usklađenosti“ porodičnih i radnih obaveza, ponovo na štetu žene, ali ovaj put one koja nije u radnom

odnosu. Ukoliko navedenom dodamo i podatak da nijedna od učesnica nije čak ni spomenula mogućnost dostupnosti društvenih mehanizama pomoći, posebno jaslica, vrtića, domova i dnevnih ustanova za starije i osobe sa invaliditetom, onda se s puno osnova nameće i postavljanje najmanje dva sljedeća pitanja:

1. Jesu li žene u ime bilo kakve mogućnosti zaposlenja prešutno prihvatile prisutnu neodgovornost društva/države u osiguranju za oba spola jednakih preduvjeta za rad, a time i rasprostranjenu spolnu i rodnu diskriminaciju u svim područjima rada, obrazovanja, politike i privatnog života?

2. Hoće li žene u BiH zbog gotovo nikakve dostupnosti odgovarajućim mehanizmima društvene pomoći, prisutne diskriminacije na tržištu rada, niske plaće i nesigurnog zaposlenja sve više biti „primorane“ na „povratak“ porodici: uložiti supruge, majke i kćerke koja će brinuti o najmlađim i najstarijim članovima porodice, posebno djeci i bolesnim roditeljima?

Nejednake koristi od ostvarenih rezultata rada, između žena i muškaraca koji obavljaju isti posao u istom preduzeću/instituciji i koji imaju iste stručne kvalifikacije, prema percepcijama učesnica, gotovo da i nisu prisutne na tržištu rada u BiH, posebno u javnom sektoru, dok su u privatnom sektoru nejednakosti, na štetu žena, zastupljene u znatno većoj mjeri. Prisutnost nejednake mogućnosti profesionalnog napredovanja, uvijek na štetu žena, učesnice su, uz naglašavanje zakonski jednakih šansi, posebno istakle kroz dvije osnovne prepreke: politička podobnost/stranačka pripadnost i porodične obaveze. Za razliku od već poznate i kroz različita istraživanja potvrđene pojave da karijera i mogućnosti napredovanja žena, zbog dvostruke opterećenosti i prekida na poslu uzrokovanih rađanjem i brigom o djeci, znatno zaostaju u odnosu na karijeru muškaraca, stavovi učesnica o tome da politička podobnost/stranačka pripadnost također ima bitnog utjecaja na karijeru i napredovanje žena, čini se, najviše govore o odnosima i ustrojstvu bh. društva, ali i o naročitom vidu diskriminacije na tržištu rada, koja se najvjerojatnije odnosi na oba spola.

Kao moguća rješenja, s fokusom na potrebu prilagođavanja tržišta rada ženama ili potrebu prilagođavanja žena tržištu rada, uz stav da tržište rada ne treba prilagođavati specifičnim potrebama određenog spola/roda, te da su se same žene „prilagodile“ promjenama, učesnice su istakle usklađenost potreba tržišta rada sa obrazovanjem, prekid šutnje/potrebu da se više čuje glas žena, poštivanje i provođenje zakona u praksi, uvođenje poticajnih mjera zapošljavanja žena starijih od četrdeset godina itd.

Istraživanje o rodnim (ne)jednakostima na tržištu rada pokazalo je da u BiH, kao i u velikom broju zemalja Europske unije, postoje društvene prakse nejednakog tretmana žena i muškaraca, koje su u pravilu na štetu žena. Diskriminirajući tretman, i pored deklarativnih spoznaja da bez rodne jednakosti nema ni društvene pravde, prisutan je u svim sferama, od profesionalnog života na tržištu rada, preko politike, do porodice. Usklađivanje ličnog, porodičnog i javnog života u postkonfliktnom, siromašnom i tranzicijom opterećenom bosanskohercegovačkom društvu, gdje do posla teško dolaze i muškarci, za ženu koja je zaposlena predstavlja gotovo nemoguću misiju, što je vjerovatno i jedan od razloga stalnog pada nataliteta, odricanja od majčinstva i sve većeg broja mladih koji se teško odlučuju na sklapanje braka. Prisutne tranzicijske promjene, posebno u sferi tržišta rada, dobrim dijelom se odvijaju na štetu žene, čiji je životni status do krajnjih granica rizičan. Također, i zbog toga što se bosanskohercegovačko društvo, kao i većina drugih postsocijalističkih društava, sporo oslobađa ranijih vrijednosti, stavova i načina ponašanja o čemu svjedoče i percepcije ispitanica/učesnica prezentirane u ovom istraživanju. Dvostruka opterećenost žena, problem koji nisu uspjele riješiti na zadovoljavajući način ni najrazvijenije zemlje svijeta, prisutne predrasude i stereotipi, zajedno sa civilizacijskom tekovinom cijelog svijeta, patrijarhatom, i pored prisutne svijesti žena da bez ekonomske nezavisnosti nema ni lične samostalnosti, još uvijek, i pored određenih pomaka, čine veliku prepreku.

Žene u BiH, usprkos dostignutoj emancipaciji, zbog borbe za golo preživljavanje, izgleda da sve više posustaju u borbi za rodnom jednakosti, podjednakim mogućnostima zapošljavanja i svemu drugom za što su se, posebno zadnjih nekoliko desetljeća neumorno zalagale. Privatizacija,

gašenje industrijskih centara, stagnacija privrede, velika ponuda radne snage na tržištu rada, stalni rast cijena i slično, veliki broj građana BiH, među kojima su i oni s nižim obrazovanjem i zaposlenjem, dovodi do osiromašenja, što se, posebno negativno odražava na žene koje su prve na udaru. U takvom društvu, posebno zbog velikog broja onih koji su izgubili posao, ali i zbog velikog rizika od nezaposlenosti, te niskog životnog standarda žene, za koje se neraskidivo vezuje kult majčinstva i rađanja, su u sve većem broju primorane na „povratak“ porodici i porodičnim obavezama, što u biti predstavlja njihov poraz. Ovakvim kretanjima u suvremenom bosanskohercegovačkom društvu dolazi do njegove retradicionalizacije, posebno na štetu žena kojima jedino preostaje preživljavanje u uvjetima gdje njihov najbolji interes gotovo da i ne postoji.

RECENZIJE RUKOPISA
RODNE (NE)JEDNAKOSTI NA TRŽIŠTU RADA U BiH
Ženska strana priče

I

Društvene jednakosti su jedna od najkontraverznijih, nikada dovoljno istraženih, uvijek iznova izazovnih tema prošlog, sadašnjeg i suvremenog doba. Pitati, propitivati se o smislu, dubini, značenju, dosegu kao i o mehanizmima njihovog suzbijanja, sprečavanja, dokidanja značajno je za sve znanstvene discipline, uključujući i prirodne i društvene nauke jednako. Intersekcija i interpolacija roda, jednakosti i rada kako je to izučavala još poznata sociologinja Dorothy Smith, u vremenu kada je bila jedina žena u akademskom sazivu univerziteta, krucijalno, precizno i na vjerodostojnim statističkim podacima zasnovano, ukazuju na probleme koje bosanskohercegovačka stvarnost sa sobom nosi. Rad uključuje raznovrsne sociološke metode, od kvalitativnih, preko kvantitativnih do kritičkih analiza koje imaju aktivistički cilj osvještavanja čitaoc/teljice o postojećim aparatusima nadilaženja stvarnosti s istim mehanizmom kako to čine suvremeni znanstvenici/e poznavanjem i opisivanjem stvarnih i realnih uvjeta bosanskohercegovačkih žena. Stil autorica prenebregavaju turobne priče iz bosanskohercegovačke posttranzicijske stvarnosti, u kojoj je teško vidjeti i pretpostaviti ili sa sigurnošću ustvrditi šta je to što nas očekuje, u duhu postmoderne Lyotradove bajke, koje svjedoče o mogućoj apokalipsi. U djelu se polazi od opisivanja znanstvenog i disciplinarnog ukazivanja na već postojeća istraživanja. Rodne nejednakosti na tržištu rada svojom tematikom ulaze u područje jedne od najnovijih disciplina, u Bosni i Hercegovini, sociologije roda, a djelo svojom metodologijom dokazuje da bosanskohercegovački autori prate suvremene trendove u razvoju svojih predmeta istraživanja. Djelo ukazuje na predani autorski rad u otkrivanju mehanizama i načina sprečavanja egalitarizma u rodnim odnosima, polazeći od sfere rada i zapošljavanja do bračnih odnosa, uključujući i sferu obrazovanja. U svojim analizama autorice na

precizan, egzaktno, konkretan, koherentan i transparentan način izvode svoje argumente ukazujući nedvojbeno da je stvarnost bosanskohercegovačkih žena još uvijek ista kao i u prošlosti, da je trend retraditionalizacije uvjetovao povratak starim mehanizmima koji retrogradno djeluju uzrokujući repatrijarhalizacijom nastanak potpuno istih uvjeta koje je opisala Vera Erlich 1964. godine. Bosanskohercegovačka stvarnost je neumitno i potpuno patrijarhalna, broj obrazovanih žena, uprkos izuzetno visokoj stopi neobrazovanih žena, postepeno raste, ali *circulus vitiosus* samog čina jeste da su oni u čiji prilog liberalizacija radnih odnosa ide spriječeni nedostatkom obrazovanja i time ekonomskih resursa da ga podrže, razviju i dokinu neravnopravnost. Bosanskohercegovačka sociologija u djelima maskulinih autora profeminističke provenijencije, polazeći do akademika Cvitkovića, Mujkića, Žige, Vlasisavljevića prepoznaje i uključuje propitivanje roda, rodne nejednakosti i položaja žena, što omogućava adekvatan prijenos znanstvenih kognicija i stvaralačkih agenasa u empirijskim radovima i studijama, a na koje ukazuju i same autorice. Distinkcija roda i spola u savremenim rodnim odnosima, utvrđuje i rod i spol kao društveno uvjetovane kategorije pa se time naglašava performativnost i promjenljivost individualne pozicije koja se može mijenjati operacijom spola, promjenom pozicije što u postmodernom svijetu odlikuje pluralitet različitih identiteta. Pretpostavka za ulazak u polje izučavanja rodnosti zahtijeva potpuno razumijevanje i prihvatanje dvije kognicije, performativnosti identiteta savremenog doba i činjenica da se studije roda bave, i maskulinitetima i feminitetima, egalitarizmom koji će učiniti žene i muškarce ravnopravnim a da ne isključi jedne ili druge. Autorice su svojim radom dokazale i jedno i drugo. Rad je strukturiran u sedam potpoglavlja, a koja uključuju kompleksne i kombinovane empirijske analize u kojima se dosljedno provjerava sljedeće istraživačko pitanje „Da li su pad socijalizma, rat i postratna tranzicija potkopali rodnu jednakost na tržištu rada u BiH, a prezentirano istraživanje, proizašlo je iz nepretenciozne zamisli o kvalitativnom istraživanju percepcije žena o njihovoj poziciji na tržištu rada” , kako skromno najavljuju autorice izuzetno vrijedno na kompleksnim i multiplim

metodama provjereno znanstveno ostvarenje čiji je cilj „ doprinos borbi za jednakost šansi/mogućnosti savremene bosanskohercegovačke žene”. Nakon uvoda naslovljenog upitom *Rodne nejednakosti na tržištu rada: ženski ili društveni problem*, Miković i Bašić, sa definisanim parametrima polaznih vrijednosti istraživanja ulaze u istraživanje *Rodne nejednakosti na tržištu Bosne i Hercegovine*, što je ujedno naslov drugog poglavlja rada. Patrijarhalni rodni odnosi, repatrijarhalizacija, retraditionalizacija, rat u Bosni i Hercegovini i posttranzicijska društvena situacija najznačajniji su inhibitori društvene i radne emancipacije žena, a analiza iste provedena je u njene dvije dimenzije: „a) nejednakosti u mogućnosti uključivanja u ukupnu radnu snagu i b) nejednakosti u položaju na tržištu rada”(Bašić, Miković 2012). U cilju što preciznije argumentacije nejednakog položaja žena na tržištu rada, autorice su se koristile statistikama Agencije za statistiku Bosne i Hercegovine, pokazujući da je stopa nezaposlenosti žena koje čine 51% radno sposobnog stanovništva „čak dvostruko manja u odnosu na muškarce”(Bašić, Miković 2012, poglavlje II). Analiza se nastavlja uvođenjem parametara starosti i dobi, obrazovanja čime se dobijaju precizni uvidi u razlike u odnosu između muškaraca i žena na tržištu rada. Autorice otkrivaju jednu frapantnu i nezadovoljavajuću činjenicu o bosanskohercegovačkoj obrazovnoj strukturi stanovništva ”Stanovništvo BiH je u odnosu na savremene tokove nedovoljno obrazovano”, sa jednim pozitivnim trendom sve većeg broja diplomiranih žena koji je prema statistikama mjerenim u toku pet godina, do 2011. godine, iznosio čak dva puta više u odnosu na muškarce. Od 2007. godine ujedno je primijećen signifikantan porast žena s magistarskim obrazovanjem, kada postaje veći od broja muškaraca i zadržava takav trend rasta, dok je broj doktora nauka veći nego što je broj doktorica nauka još uvijek, a muškarci dominiraju svim disciplinama. „Prezentirani pokazatelji govore o tradicionalnoj rodnoj segregaciji prema „ženskim” i „muškim” zanimanjima, prema kojoj se žene i muškarci opredjeljuju za određen vid stručnog obrazovanja, traže posao i zapošljavaju se” (Bašić, Miković 2012), jedna je od ključnih konkluzija do kojih, zasnovano na statističkim podacima autorice dolaze, a što dokazuje

procenat žena na višim razinama političke vlasti i na mjestima ambasadora i konzula. *Rodne nejednakosti na tržištu rada u Europskoj uniji* naslov je poglavlja III, u kojem se pokazuju kauzalne veze rodne nejednakosti i rada. Objektivno stanje zaposlenosti žena u odnosu na muškarce te postizanje rodne ravnopravnosti nije zadovoljavajuće, a pretpostavlja se da će proces dugo trajati, što osobito otežava činjenica ogromnih diskrepancija u razlikama između zemalja članica Europske unije. Na objektivnim istraživačkim argumentima zasnovan podatak da je Bosna i Hercegovina zemlja s najnižom stopom zaposlenosti žena u regionu, autorice iznose uz frapantnu činjenicu da je neophodno do 2020. godine istu, nezadovoljavajuću u sadašnjim zakonima, povećati i do 75% ukoliko Bosna i Hercegovina želi postati članica Europske unije. Precizne podatke o stopama nezaposlenosti muškaraca i žena u odnosu na starosnu dob, broj potomaka ali i rodni jaz u plaćama, kao i napuštanje obrazovanja autorice predstavljaju složenim grafičkim slikama, i analizama, koje na adekvatan način pomažu da se osvijesti potreba za promjenom koja treba poći od individualnog ka kolektivnom nivou, u cilju što bolje i uspješnije regionalizacije. Značajna opservacija da su ključni aspekti nejednakosti žena: "horizontalna i vertikalna segregacija,, odnosno „viši indeks segregacije, viša segregacija!", uvodi čitatelja/ice u grafičke prikaze rodne segregacije u privrednim sistemima, uključujući spolnu distribuciju menadžera. Autorice demistificiraju pojam „popustljivog plinoviđa", raščaravajući iluziju o ravnopravnosti u akademskom napredovanju žena jer „žene u neproporcionalnom omjeru ispadaju iz naučnih karijera na svakom nivou", na najegzaktnijem primjeru EU u kojoj je 2006. godine bilo 42% doktorica nauka, od kojih su samo njih 18% istraživačice za razliku od muškaraca kojih je bilo čak 82%. Atwood je u svom romanu *Sluškinjina priča* poslala futurističku fantazmagoričnu viziju o tome šta se ženama može desiti ukoliko se uljuljkaju u prividni konformizam nastupio nakon drugog talasa feminizma, ukazujući time na mogućnost retradicionalizacije i repatrijarhalizacije u najstrašnijim oblicima. Primjer negativnog trenda i rodnog jaza u akademskom obrazovanju žena, odnosno retradicionalizacije i repatrijarhalizacije je „sektor nauke, inženjerstva i

tehnologije u kojem su žene tek 11% redovnih profesora, dok ih je čak 36% predstavljalo najkvalificiraniji resurs iz kojih se ovaj sektor regrutuje”. Neophodno je osvijestiti ogromne diskrepancije u omjerima između akademskog napredovanja muškaraca i žena, kako bi se spriječio potpuni nestanak i dokinulo akademsko zlostavljanje žena i njihova marginalizacija, instrumentalizacija i otežan pristup pozicijama moći u društvu.

Djelo nastavljaju sa *Glavnim rezultatima kvantitativnog istraživanja „Percepcija rodne ne(jednakosti) na tržištu rada u Bosni i Hercegovini”* u kojem autorice provjeravaju samostalno prethodno analizirane statističke podatke iz 2011. godine, s osnovnim fokusom na zaštiti ženske pozicije na tržištu rada, u pitanju o tome koliko su njihova lična i sociodemografska obilježja posljedično vezana za mogućnost napredovanja, plaćenost, etc, u uzorku sakupljenom u cijeloj Bosni i Hercegovini, od 371 ankete. Koristeći se adekvatnim i suvremenim metodološkim strategijama, autorice su upotrijebile anketu za dolazak do kvantitativnih informacija o nejednakim pozicijama žena, da bi potom učinile intervju u fokus grupama na područjima Banja Luke, Stoca i Istočnog Sarajeva, kako bi provjerile prethodno dobijene podatke. Anonimna anketa uključila je pitanja o dobi, nivou obrazovanja, radnom i bračnom statusu ispitanika/ica. Koristeći se naprednim informatičkim strategijama, aparatusima i alatima s intelektualnim sposobnostima iskusnih istraživačica, autorice pokazuju kakav je stvarni položaj žena s obzirom na „poslovne mogućnosti, rad i radne uvjete, društvene uloge i percipirani nivo radnog zadovoljstva na poslu koji trenutačno obavljaju”(Bašić, Miković).

U empirijskoj analizi posebno mjesto je posvećeno analizi diskriminacije koja se dešava u procesu zapošljavanja, uključujući strukturu oglasa, i sam proces intervjuiranja za posao, do propitivanja o različitim oblicima kršenja ženskih prava poput seksualnog uznemiravanja koje je uvijek problematično dokazati i adekvatno sankcionisati. Autorice, obrazlažući pitanja sadržana u anketi, uključuju legislativu vezanu za kršenje prava žena i sankcije. Studija je pokazala da postoje čak i opetovani slučajevi seksualnog nasilja i uznemiravanja prilikom

zapošljavanja, što ukazuje na nedovoljnu implementaciju radnih prava i prava prilikom zapošljavanja, ali i u drugim oblastima porodijskih prava, prekovremenog rada, spolne pripadnosti. Složene statističke provjere uključuju histograme kao alat za testove Kolmogorov-Smirnova, Shapiro-Wilkov, koji zahtijevaju poznavanje parametara i različitih vrijednosti devijacije. Ove istraživačke metode autorski rad odvajaju od uobičajenih analiza čineći ozbiljnu intervenciju u stvarnost, te sa stvaralačkim iskustvom i pasioniranom željom za promjenom položaja bosanskohercegovačke žene, ukazuju na oblasti diskriminacije žena u odnosu na muškarce u oblasti zarade, rodne socijalizacije, podjele rada na osnovu spola. Empirijska analiza se nastavlja u poglavlju V, koje razotkriva rezultate kvalitativnog istraživanja učinjenog s ciljem provjere i sužavanja postavljenih hipoteza s propitivanjem o tome kako žene percipiraju svoju poziciju na tržištu rada. Fokus grupu sačinjavale su žene u Stocu, njih trinaest, u Istočnom Sarajevu devet, u Banjoj Luci osam. Jedan primjer pokazuje sociološke indikatore postmodernog psihopatološkog stanja ili kako to Baudrillard tvrdi postmodernog alergičara: „Pričamo o šutnji cijelog društva. Ne mogu govoriti o diskriminaciji žena. Studirala sam gdje je bilo malo muškaraca–90% žena. Ne poduzimam ništa.”

Normativni i institucionalni mehanizmi za ostvarivanje rodne ravnopravnosti u Bosni i Hercegovini, poglavlje VI i poglavlje VII sadrži isto za područje Europske unije čineći time studiju značajnim aparatusom edukacije o raspoloživim tehnikama zaštite ženskih ljudskih prava u sferi zaštite na radu. Feminizacija siromaštva kao popratni faktor posttranzicijskog društva prikazana je u svim svojim segmentima u ovom ozbiljnom istraživačkom poduhvatu, čime se široj znanstvenoj javnosti na čitanje predstavlja novo i izuzetno vrijedno autorsko ostvarenje koje nadahnjuje svojim bodrijarovsko-liotarovskim raščaravanjem od iluzija svijeta u kojem jesmo dovršavajući u sebi postavljen cilj pitanja o tome kako prevazići tjeskobu turobne stvarnosti ženske egzistencije u Bosni i Hercegovini, na koje beketovski, odgovor nikada ne stiže.

Dr. sci. Lejla Mušić
Sarajevo, oktobar 2012. godine.

II

Rukopis Sanele Bašić i Milanke Miković, pod naslovom: „Rodne (ne)jednakosti na tržištu rada–ženska strana priče“ je istraživanje posvećeno rodnim i društvenim nejednakostima na tržištu rada u Bosni i Hercegovini. Rad sadrži 114 stranica kucanog teksta (na jednoj stranici cca 29 redaka, a u svakom retku cca 80 znakova). Po svom obimu i sadržaju te analizi prezentiranih rezultata istraživanja i pravnih dokumenata (nacionalno zakonodavstvo i relevantni međunarodno-pravni dokumenti) rad predstavlja vrlo kompleksno i višeslojno istraživanje ekonomske nejednakosti žena u odnosu na muškarce, ali i istraživanje ove nejednakosti u kontekstu zakonodavnih i institucionalnih mehanizama za ostvarivanje ravnopravnosti u komparativnoj perspektivi. Referentna tačka je Evropska unija.

Tekst pod naslovom: „Rodne (ne)jednakosti na tržištu rada–ženska strana priče“ se sastoji od uvoda, šest poglavlja i zaključnih razmatranja, te kao takav predstavlja koherentnu cjelinu. U uvodnom dijelu autorice polaze od pitanja – da li je rodna nejednakost na tržištu rada: ženski ili društveni problem? Konstatuju da je primjetan trend pojačane rodne i ostalih vidova diskriminacije na tržištu rada i zapošljavanja u većini razvijenih zemalja svijeta i pitaju se kakva je onda situacija na tržištu rada u BiH. Naglašavaju da uprkos društvenoj i znanstvenoj aktuelnosti ovih pitanja, u diskusiji javnih politika u BiH ovo nisu glavne teme. S druge strane, u međunarodnim okvirima pitanja rodne nejednakosti na tržištu rada izazivaju posebnu pažnju stručne i naučne javnosti. U poglavlju pod naslovom: „**Rodna nejednakost na tržištu rada u BiH**“ dat je prikaz bazičnih statističkih pokazatelja o stanju na tržištu rada i radne snage u BiH, te analiza ekonomskih, društvenih i političkih razloga koji doprinose da kultura rodne nejednakosti traje u ovoj oblasti. Indikatori koji pokazuju ekonomsku aktivnost žena, stopu zaposlenosti, postojanje rodno specifičnih zanimanja, kvalitet posla i plaćanje ženskog rada u odnosu na rad muškarca, autoricama su poslužili za procjenu položaja žene na tržištu rada. U poglavlju -

"Rodna nejednakost na tržištu rada u EU" autorice nastavljajući sa identičnim indikatorima, upoređuju ekonomski položaj žena u BiH s položajem žene u EU. U ovom dijelu data je analiza izazova s kojima se EU susreće u ovoj oblasti i navedeni su primjeri dobre prakse u pojedinim oblastima. U poglavlju - **"Glavni rezultati istraživanja-Percepcija rodne (ne)jednakosti na tržištu rada u Bosni i Hercegovini"** autorice su prezentirale rezultate empirijskog istraživanja i to u dva dijela, analizirajući pokazatelje do kojih su došle kvantitativnim i kvalitativnim istraživanjem o percepciji rodne nejednakosti na tržištu rada u BiH. Analiza dobivenih (kvantitativnih i kvalitativnih) pokazatelja pruža jasnu sliku o tome kako žene zapravo vide svoju rodnu (ne)jednakost u sferi zapošljavanja. U poglavlju - **„Normativni i institucionalni mehanizmi za ostvarivanje rodne ravnopravnosti na tržištu rada u BiH“** predstavljeni su relevantni normativni akti (Zakon o radu FBiH, Zakon o radu RS, Zakon o radu BD, Zakon o ravnopravnosti spolova, Zakon o zabrani diskriminacije) koji imaju za cilj promoviranje i unapređivanje ravnopravnog učešća žena i muškaraca u različitim oblastima društvenog života i kojima se uspostavlja pravni okvir za zabranu diskriminacije i razvijanje svijesti o pitanjima rodne ravnopravnosti. U poglavlju - **„Normativni i institucionalni mehanizmi za ostvarivanje rodne ravnopravnosti na tržištu rada u EU“**, autorice su pružile pravnu analizu važećih propisa i aktualnih koncepata („Gender Mainstreaming“ i „Management Diversity“) rodne ravnopravnosti.

U okviru **zaključnih razmatranja** navedene su spoznaje do kojih se došlo pokazateljima dobivenim putem empirijskog istraživanja i pravnom analizom relevantnih zakonskih propisa u Bosni i Hercegovini i EU.

Rukopis autorica Sanele Bašić i Milanke Miković, pod naslovom „Rodne (ne)jednakosti na tržištu rada-ženska strana priče“ je naučno utemeljen, a rezultati i teze analizirane u ovom radu su u dovoljnoj mjeri potvrđene korištenim izvorima i pokazateljima dobivenim empirijskim istraživanjem. Naslov ovog rukopisa odgovara sadržaju rada. Obuhvat i analiza relevantnih pravnih dokumenata su jasni i pregledni. Radom

je iscrpno analizirano pitanje rodne (ne)jednakosti na tržištu rada u BiH i rad nema strukturalnih problema. Svi dijelovi rada su dovoljno obrađeni i u radu su očigledno zastupljene relevantne naučne metode. Stoga, predlažem izdavaču da rukopis objavi jer predstavlja cjelovit prikaz stanja u oblasti rodne (ne)jednakosti na tržištu rada u Bosni i Hercegovini sa originalnim kritičkim i sažetim prikazom stanja u ovoj oblasti iz kojeg je vidljivo da žene na tržištu rada, zaista, imaju nejednake mogućnosti zapošljavanja, nejednak društveni status, nejednake mogućnosti za ostvarivanje radnih prava i nejednake koristi od ostvarenih rezultata rada. One su, u pravilu, višestruko diskriminirane – kako u odnosu na muškarce, tako i unutar populacije žena, što ovo istraživanje zorno pokazuje. Kako ne bismo bili bešćutni spram evidentnih oblika nejednakosti žena na tržištu rada kojima svakodnevno svjedočimo u Bosni i Hercegovini, ovo istraživanje, tim prije, zavređuje da bude objavljeno.

U Sarajevu, oktobar 2012. godine
Prof. dr. Udžejna Habul

LITERATURA

Agencija za ravnopravnost spolova BiH (2011): Četvrti i peti periodični CEDAW izvještaj BiH, <http://www.arsbih.gov.ba>, pristupljeno 1. jula 2012.

Agencija za statistiku (2011): Žene i muškarci, Tematski bilten 3, <http://www.bhas.ba>, pristupljeno 20. maja 2012.

(2011a): Anketa o radnoj snazi 2011.

(2011b): Bosna i Hercegovina u brojevima 2011.

(2011c): Saopćenje: Zaposleni po djelatnostima u 2012. godini, <http://www.bhas.ba>, pristupljeno, 14. juna 2012.

Altonji, J., Blank, R. (1999): Race and gender in the labor market, u: Ashenfelter, O., Card, D. (ur): Handbook of Labor Economics, 3c Elsevier Science.

Bašić, M. (2005): Ekonomija BiH: teorija i empirija, Sarajevo: Ekonomski fakultet.

Blank, R., Dabady, M., Citro, C. (2004)(ur.): Measuring Racial Discrimination: Panel on Methods for Assessing Discrimination, Washington, DC: National Academic Press.

Bravo, D., Sanhueza, C., Urzula, S. (2008): An experimental study of labor market discrimination: gender, class and neighborhood in Chile, Research Network Working Papers, R-541, <http://www.iabd.org/res>, pristupljeno 20. novembra 2011.

Butler, J. (2005): Raščinjavanje roda, Sarajevo: Šahinpašić.

Cvitković, I. (2005): Sociološki pogledi o naciji i religiji, Sarajevo: DES.

Ćurak, N. (2004): Dejtonski nacionalizam, Sarajevo: Buybook.

Dickinson, D.L., Raxaca, R.L. (2006): Statistical Discrimination in Labor Markets: An Experimental Analysis, Discussion Paper Series, R-2305.

Duraković, N. (2011): Prilog raspravi o ustavnim promjenama u Bosni i Hercegovini, Preporod: Godišnjak 2001, 49-56.

Ehrenberg, R.B., Smith, S.S. (1994): Modern Labor Economics. Theory and Public Policy, New York: Harper Collins College Publishers.

Eurostat (2011): Anketa o radnoj snazi (LFS), <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/labour-market/publications>, pristupljeno 05. juna 2012. godine

Europska komisija (2012): She Figures, http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she_figures_2012_en.pdf, pristupljeno 27. juna 2012. godine

Fočo, S. (2006): Ogleđi o tranziciji, Zenica: Dom štampe.

Friedl, E. (2003): Spor o determinantama polnih uloga, u: Papić, Ž. i Sklevicky, L. (ur.): Antropologija žene, Beograd: Biblioteka XX vek, 31-50.

Gender centar FBiH (2010): Kombinirani četvrti i peti izvještaj o primjeni UN Konvencije o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena za Federaciju BiH 2006-2009, www.fgenderc.com.ba/bh/izvjestaji/CEDAW_2009_bos.pdf, pristupljeno 08. jula 2012.

Giddens, A. (2003): Sociologija, Beograd: Ekonomski fakultet.

Haralambos, M. (1998): Uvod u sociologiju, Zagreb: Globus.

Haralambos, M., Holborn, M. (2002): Sociologija: teme i perspektive, Zagreb: Golden marketing.

Heckman, J.J. (1998): Detecting Discrimination, Journal of Economic Perspectives, 12(2), 101-116.

ILO (2011): Equality at Work: The continuing challenge, Globalni izvještaj kao follow up ILO Deklaracije o osnovnim principima i pravima na radu, Ženeva: Međunarodna radna konferencija, 10 sesija.

Klose, A. (2010): Grundlagen und Struktur des deutschen und europäischen Gleichberechtigungsrechts, u: Massing, P. (ur): Gender und Diversity, Eine Einführung, Schwalbach: Wochenschauverlag.

Likok, E. (2003): Položaj žene u egalitarnom društvu: implikacije po društveni razvoj, : Papić, Ž. i Sklevicky, L. (ur.): Antropologija žene, Beograd: Biblioteka XX vek, 207-243.

MacKinnon, K. (2009): Razlika i dominacija: O spolnoj diskriminaciji, u: Radačić, I. (ur): Žene i pravo, Zagreb: Centar za ženske studije, 109-127.

Magezis, R. (2001): Ženske studije, Sarajevo: Magistrat.

Mujkić, A. (2007): Mi, građani etnopolisa, Sarajevo: Šahinpašić.

Ortner, Š. (2003): Žena spram muškarca kao priroda spram kulture?, : Papić, Ž. i Sklevicky, L. (ur.): Antropologija žene, Beograd: Biblioteka XX vek, 146-177.

Papić, Ž. i Sklevicky, L. (2003): Antropologija žene - novi horizonti i analize polnosti u društvu, u: Antropologija žene, Beograd: Biblioteka XX vek.

Papić, Ž. (2007): Integritet u rekonstrukciji. Korupcija, efikasnost i održivost u postratnim zemljama, Sarajevo: IBHI.

Sen, A. (2012): Razvoj kao sloboda, Zagreb: Algoritam.

UN (1979): Konvencija o ukidanju svih oblika diskriminacije žena, u: Čitanka ljudskih prava (2001), Sarajevo: Centar za ljudska prava.

UNDP (2007): Socijalna isključenost u BiH – Izvještaj o humanom razvoju.

Vehabović, F., Izmirlija, M., Kadribašić, A. (2010): Komentar Zakona o zabrani diskriminacije sa objašnjenima i pregledom prakse u uporednom pravu, Sarajevo: Centar za ljudska prava.

Williams, W.W. (2003): Kriza ravnopravnosti: neka razmišljanja o kulturi, sudovima i feminizmu, u: Radačić, I. (ur): Žene i pravo, Zagreb: Centar za ženske studije, 97-109.

Zakon o zabrani diskriminacije, „Službeni glasnik BiH“, br. 59/09.

Zakon o ravnopravnosti spolova, „Službeni glasnik BiH“, br.16/03.

Zakon o radu, FBiH, „Službene novine FBiH“, br. 43/99, 32/00, 29/03.

Zakon o radu, RS, „Službeni glasnik RS“, br. 38/00, 40/00, 47/02, 38/03, 66/03.

Zakon o radu, Brčko Distrikt, „Službeni glasnik Brčko Distrikta BiH“, br. 19/06, 19/07, 25/08.

Porodični zakon FBiH, „Službene novine FBiH“, br. 35/05.

Zakon o osnovama socijalne zaštite, zaštite civilnih žrtava rata i zaštite porodice s djecom, „Službene novine FBiH“ br. 36/99, 54/04, 39/06 i 14/09.

Zgodić, E. (2005): Politike poricanja: o metapolitici i bosanskoj alterpolitici, Sarajevo: DES.

Dr. Sanela Bašić docentica je na Fakultetu političkih nauka u Sarajevu. Na Fakultetu političkih nauka diplomirala je 2001. godine. Postdiplomski studij "Intercultural Work and Conflict Management", pohađala je kao stipendiantkinja Konrad Adenauer Fondacije na Alice Salomon Univerzitetu primijenjenih znanosti u Berlinu, gdje je i magistrirala 2004. godine. Doktorsku disertaciju odbranila je 2010. godine na Fakultetu političkih nauka u Sarajevu. Dr. Sanela Bašić koautorica je u tri objavljene knjige (*Problemi djece i mladih u kontekstu ljudskih prava u Bosni i Hercegovini; Peacebuilding and Civil Society in Bosnia-Herzegovina – Ten Years after Dayton; Pedagoške osnove savremenog modela postdiplomskih studija u socijalnom radu*), objavila je 12 naučnih/stručnih radova u referentnim međunarodnim i domaćim časopisima; angažirana je na više istraživačkih projekata. Učestvovala je, sa samostalnim izlaganjem, na brojnim domaćim i međunarodnim naučnim skupovima, konferencijama, seminarima, okruglim stolovima i radionicama. Članica je Izvršnog odbora Europske asocijacije fakulteta socijalnoga rada (EASSW).

Prof. dr. Milanka Miković redovna je profesorica na Fakultetu političkih nauka u Sarajevu. Rođena je 1949. godine u Ivangradu, Crna Gora. Završila je studij sociologije, a potom i studij socijalnog rada. Magistrirala je 1983. godine s temom *Klasna uslovljenost žene u socijalizmu*. Doktorirala je 1995. godine. Područja njenog istraživačkog rada su: djeca i mladi, maloljetničko prestupništvo, mentalno zdravlje u zajednici, nasilje u porodici, područje gendera, socijalna politika i siromaštvo, te druga područja, posebno socijalnog rada. Iz pobrojanih područja objavila je preko 60 naučnih i stručnih radova koji su publikovani u časopisima, osim BiH i u Hrvatskoj, Sloveniji, Crnoj Gori, Švedskoj, Njemačkoj i SAD-u. Autorica je pet knjiga: *Psihosocijalni poremećaji djece izazvani ratom u BiH; Suicid u okruženom Sarajevu; Maloljetnička delinkvencija i socijalni rad; Osnove socijalne politike; Socijalni rad i mentalno zdravlje*. Bila je voditeljica i učesnica u više desetina međunarodnih projekata i istraživanja, kao i učesnica brojnih međunarodnih i domaćih skupova, te članica više domaćih i međunarodnih redakcija i savjeta.

CIP - Katalogizacija u publikaciji
Nacionalna i univerzitetska biblioteka
Bosne i Hercegovine, Sarajevo

331.5:305-055.2] (497.6)

BAŠIĆ, Sanela
Rodne(ne)jednakosti na tržištu rada u BiH :
ženska strana priče / Sanela Bašić, Milanka
Miković. - Sarajevo : Udruženje Žene ženama :
Friedrich-Erbert-Stiftung, 2012. - 186 str. :
ilustr. ; 24 cm

Bibliografija: str. 183-186

ISBN 978-9958-9695-7-7
1. Miković, Milanka
COBISS.BH-ID 20226310

- ▶ Zašto žene u Bosni i Hercegovini imaju ograničen pristup tržištu rada?
- ▶ Zašto čine većinu nezaposlenog radno sposobnog stanovništva?
- ▶ Jesu li stereotipne rodne uloge jedini određujući faktor prilikom izbora zanimanja i zapošljavanja?
- ▶ Jesu li žene ugroženije od drugih?
- ▶ Je li rat uticao na porast stope nezaposlenosti žena?
- ▶ Je li sprečavanje diskriminacije po osnovu spola u zapošljavanju problem kojim se treba sistemski baviti ili se radi o marginalnoj pojavi i individualnim događajima?
- ▶ Zašto su ženama ograničeni pristupi poduzetničkim kreditima?
- ▶ Zašto nemaju imovine na svom imenu koja bi služila kao sredstvo osiguranja kredita?

To je samo dio pitanja na koja ova knjiga nudi odgovore.

(iz predgovora Memnune Zvizdić)