

“Rodna ravnopravnost na tržištu rada u Bosni i Hercegovini”

Dragana Ilibašić

Kako bi Bosna i Hercegovina postigla napredak u evropskim integracijama, Evropska unija je promijenila svoj pristup prema BiH, i akcentat stavila na rješavanje socio-ekonomskih pitanja.¹ U cilju sprovođenja neophodnih socio-ekonomskih reformi, izrađen je set preporuka u vidu Reformske agende, koja je usvojena u julu 2015. godine.² Reformska agenda sadrži šest prioritarnih oblasti u okviru kojih je nužno sprovesti reforme, a jedna od oblasti je tržište rada. Ono što je indikativno u samom dokumentu jeste da, iako je tržište rada prepoznato kao prioritarna reformska oblast, rodni jaz na tržištu rada se ne prepoznaje kao jedan od ključnih problema sa kojima se suočava Bosna i Hercegovina.³ U jednom dijelu se navodi da će “ostale reforme tržišta rada biti donesene kako je dogovoreno sa MMF-om, Svjetskom bankom i uz konsultacije sa socijalnim partnerima.” Dakle, postoji mogućnost da se problem rodnog jaza na tržištu rada rješava implementacijom Reformske Agende, ali se nigdje ne navodi eksplicitno. Prema posljednjem izvještaju Evropske komisije za Bosnu i Hercegovinu⁴, ističe se da je postignut određen napredak u modernizaciji radnog zakonodavstva, poboljšanja poslovnog okruženja i rješavanja nedostataka u finansijskom sektoru, u okviru usvojene Reformske agende. U izvještaju se ujedno ističe da je potreban kontinuitet u sprovođenju preko potrebnih socio-ekonomskih reformi.

Uprkos određenom napretku, broj registrovanih nezaposlenih lica u BiH i dalje je izuzetno visok i iznosi 485.888 (39, 18%). Udio ženske populacije u broju nezaposlenih iznosi 260.696, odnosno 53, 7%. Prema kvalifikacionoj strukturi (Visoka stručna sprema) broj nezaposlenih muškaraca je 12.651, a broj nezaposlenih žena je 26.623.⁵

Evropska unija je pitanje rodne ravnopravnosti prepoznala kao značajno još od samog osnivanja. Naime u osnivačkim aktima, u Ugovoru iz 1957. godine kojim je osnovana Evropska ekonomska

¹ O novom pristupu EU prema BiH vidjeti šire na: <http://www.dw.com/bs/novi-pristup-eu-prema-bih/a-17312597> i <http://24sata.info/vijesti/bosna-i-hercegovina/215983-sepic-sta-podrazumijeva-novi-pristup-eu-prema-bih.html>

² Reformska Agenda je rezultat saradnje i pregovora između EU i Savjeta ministara BiH, Vlade RS i Vlade FBiH

³ Tekst Reformske Agende vidjeti na: <http://www.fbihvlada.gov.ba/pdf/Reformska%20agenda.pdf>

⁴ Izvještaj Evropske Komisije o Bosni i Hercegovini za 2016. godinu, dostupan na:

http://www.dei.gov.ba/dei/media_servis/vijesti/default.aspx?id=17696&langTag=bs-BA

⁵ Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine: Demografija i socijalne statistike, Registrovana nezaposlenost u junu 2017, dostupno na: http://www.bhas.ba/saopštenja/2017/NEZ_2017M06_001_01_BS.pdf

zajednica, prethodnica današnje Evropske unije, sadržane su odredbe o ravnopravnosti u pogledu jednake plate za jednak rad muškaraca i žena. Posljednjih decenija u oblasti prava žena po osnovu rada i zapošljavanja, Evropska unije je razvila niz odredbi u okviru primarnog i sekundarnog zakonodavstva, veliki broj političkih dokumenata i inicijativa. Razvoju evropskog prava u oblasti rodne ravnopravnosti u velikoj mjeri je takođe doprinijela sudska praksa Suda pravde.⁶

Reforma zakonodavstva u pravcu postizanja rodne ravnopravnosti na tržištu rada u Bosni i Hercegovina započeta je donošenjem Zakona o ravnopravnosti polova (2003), Gender akcionog plana (2007) i donošenjem Zakona o zabrani diskriminacije (2009).

Prema Zakonu o ravnopravnosti polova, svi su ravnopravni u procesu zapošljavanja po osnovu pola. Svaki vid polne diskriminacije u kontekstu ostvarivanja prava na rad i prava koja proističu iz radnog odnosa⁷, je u suprotnosti sa ovim zakonom.

Osnovni cilj Gender akcionog plana u oblasti rada i zapošljavanja jeste “eliminisanje diskriminacije na osnovu pola u radu, zapošljavanju i na tržištu rada, te obezbjeđenje jednakih mogućnosti ženama i muškarcima u navedenim oblastima”.⁸ Prema izvještaju o sprovođenju Gender Akcionog plana za 2015. i 2016. godinu u oblasti rada, zapošljavanja i pristupa ekonomskim resursima postoji napredak u izmjenama određenih zakonskih rješenja u oblasti zaštite materinstva i preciziranju zabrane otkaza ugovora o radu. Takođe se navodi da se na svim nivoima u BIH sprovode programi i mjere za ravnopravan pristup mogućnostima zapošljavanja, samozapošljavanja i ekonomskim resursima. Međutim, uprkos određenom napretku BIH je i dalje država sa niskim procentom učešća žena na tržištu rada u poređenju sa zemljama regiona i Jugoistočne Evrope.

Prema Zakonu o zabrani diskriminacije (član 2), “diskriminacijom će se 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 i onima koji su sa njima u rodbinskoj ili drugoj vezi na osnovu njihove rase, boje kože, jezika... pola, seksualne orijentacije, rodnog identiteta, polnih karakteristika.”

⁶ Vidjeti šire u: Natalija Petrić, *Žene, rad i zapošljavanje u aktima Evropske unije*, Sarajevski otvoreni centar i Helsinški parlament građana Banjaluke, Grafid 2017

⁷ Zakon o zabrani diskriminacije, član 13.

⁸ Agencija za ravnopravnost polova, Gender akcioni plan, str.57

Članom šest ovog zakona, definisane su oblasti njegove primjene. Prva definisana oblast primjene odnosi se na zapošljavanje, rad i radne uslove, uključujući pristup zaposlenju, zanimanju i samozapošljavanju kao i radne uslove, naknade, napredovanje u službi i otpuštanje sa posla.

Kako novi zakon o radu doprinosi rodnoj ravnopravnosti na tržištu rada?

Oba entiteta BiH su 2015 godine, po hitnoj proceduri usvojila zakon o radu. Zakoni u oba entiteta sadrže značajne odredbe u cilju sprečavanja polne diskriminacije. Zakon o radu FBiH eksplicitno zabranjuje diskriminaciju na osnovu pola, kao i na osnovu bračnog statusa, porodičnih obaveza i trudnoće. Takođe sadrži odredbe prema kojima poslodavac ne može tražiti podatke od radnika-ce koji nisu u vezi sa radnim odnosom. Zakon RS navodi da poslodavac ne može zahtijevati podatke o porodičnom/bračnom statusu, te da ne može uslovljavati zasnivanje radnog odnosa testom trudnoće osim ako je riječ o poslovima kod kojih postoji znatan rizik za majku i dijete.⁹

Uprkos eksplicitnoj formulaciji zakonskih rješenja, u praksi se susrećemo i sa eksplicitnim kršenjem istih. Prema istraživanju koje je 2015. godine sprovela Asocijacija za demokratske inicijative Sarajevo¹⁰ anketirane ispitanice su navele da su bile diskriminisane na osnovu pola već na samom razgovoru za posao. Pitanja sa kojima se najčešće susreću odnose se na bračni status i zasnivanje porodice, a naročito kada su u pitanju mlade žene. Jedna od ispitanica navodi da joj je u prosjeku od 10 na 9 razgovora za posao postavljeno pitanje vezano za bračni status i zasnivanje porodice. Ukoliko potencijalne radnice prođu prvu prepreku, tu nije kraj polnoj diskriminaciji. Naime, nerijetko se događa da radnice koje tokom trajanja radnog odnosa zatrudne dobiju otkaz, koji se najčešće pravda time da su tehnološki višak ili frazom “ili ćeš raditi, ili ćeš rađati.” S obzirom da je polna diskriminacija prisutna prilikom procesa intervjuisanja onda ne čudi što se proteže i na ostale segmente rada kao što su visina plate, napredovanje na poslu, te rad u tradicionalno “muškom” sektoru.

Kroz kratak pregled zakonodavnih reformi sa aspekta postizanja rodne ravnopravnosti možemo uvidjeti da postoji zakonski okvir za postizanje iste. Međutim, praksa nam govori da se u velikom broju slučajeva zakonski okvir ne poštuje. Imajući u vidu tu činjenicu, evidentno je da predviđene sankcije za kršenje zakona ne funkcionišu. Stoga bi dalja reforma trebala ići u pravcu pojačane

⁹ Godišnji izvještaj o stanju ljudskih prava žena u Bosni i Hercegovini, 2016, str.20

¹⁰ Publikacija je dostupna na sljedećem linku: <http://adi.org.ba/wp-content/uploads/2015/11/Diskriminacija-u-oblasti-rada-Final-9112015.pdf>

kontrole u cilju sprovođenja sankcija prema licima koja sprovode diskriminaciju na tržištu rada na osnovu pola.

Pitanje koje nam ostaje otvoreno je da li će kontinuitet u sprovođenju socio-ekonomskih reformi imati pozitivan efekat i u oblasti rodne ravnopravnosti na tržištu rada? Budući da rodni jaz na tržištu rada u BIH nije eksplicitno prepoznat kao problem u okviru Reformske agende, potrebna je veća uključenost socijalnih aktera koji će ovo pitanje staviti na dnevni red. Uključenost žena na tržištu rada je ključna za razvoj i stabilnost ekonomije. Ukoliko ova poruka ne bude upućena i stavljena na dnevni red, pozitivan efekat sprovođenja reformi i na oblast rodne ravnopravnosti na tržištu rada nije izvjestan. Prostor za aktuelizaciju ovog pitanja svakako postoji, ali je potrebno konkretnije djelovanje kako bi se obezbijedilo sprovođenje postojećih zakonskih rješenja i mehanizama, aktuelizacija pitanja rodnog jaza na tržištu rada, te unapređenje položaja žena na tržištu rada.

IZVORI:

Reformska Agenda za Bosnu i Hercegovinu, dostupno na:

<http://www.fbihvlada.gov.ba/pdf/Reformska%20agenda.pdf>

Zakon o zabrani diskriminacije, dostupno na:

<http://www.untz.ba/uploads/file/centri/centar%20za%20podrsku%20studentima/akti/Zakon%20o%20zabrani%20diskriminacije%20SIGlasnik%20BiH%20broj%2059-09.pdf>

Gender Akcioni Plan, dostupno na: <http://arsbih.gov.ba/project/gender-akcioni-plan-bih-2013-2017/>

Diskriminacija u oblasti rada u Bosni i Hercegovini, Asocijacija za demokratske inicijative Sarajevo, 2015 <http://adi.org.ba/wp-content/uploads/2015/11/Diskriminacija-u-oblasti-rada-Final-9112015.pdf>

Godišnji izvještaj o stanju ljudskih prava žena u Bosni i Hercegovini za 2016. godinu, dostupno na: http://soc.ba/site/wp-content/uploads/2016/02/NARAN.IZVJESTAJ_02_20.02.2014_FINAL_web.pdf

Izvještaj o sprovođenju Gender Akcionog Plana za 2015. i 2016. godinu, dostupno na: http://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2017/04/170310_Izvje%C5%A1taj-GAPBiH.pdf

Izvještaj Evropske Komisije o Bosni i Hercegovini za 2016. godinu, dostupan na: http://www.dei.gov.ba/dei/media_servis/vijesti/default.aspx?id=17696&langTag=bs-BA

Demografija i socijalne statistike, Registrovana nezaposlenost u junu 2017, Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine dostupno na:

http://www.bhas.ba/saopstenja/2017/NEZ_2017M06_001_01_BS.pdf

Natalija Petrić, *Žene, rad i zapošljavanje u aktima Evropske unije*, Sarajevski otvoreni centar i Helsinški parlament građana Banja Luka, dostupno na: <http://hcabl.org/wp-content/uploads/2017/08/ZRZ.pdf>

Bodo Weber, *Novi Zakon o radu u Bosni i Hercegovini: Reformska Agenda EU i međunarodne finansijske institucije*, Friedrich Ebert Stiftung, dostupno na: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/sarajevo/13298.pdf>

<http://www.dw.com/bs/novi-pristup-eu-prema-bih/a-17312597>

<http://24sata.info/vijesti/bosna-i-hercegovina/215983-sepic-sta-podrazumijeva-novi-pristup-eu-prema-bih.html>