

Vodič za

ekonomsko
osnaživanje
žena



Vodič za ekonomsko osnaživanje žena

Autorice: Vanja Burić i prof. dr. Marijana Šećibović

Urednica: doc. dr. Jasminka Džumhur

Recezentice: prof. dr. Amila Ždralović i Maida Zagorac

Voditeljica projekta: Denija Hidić

Dizajn i prelom: Tanja Ćurić

Lektura: Enida Čamdžić

Izdavačice: Fondacija CURE, 2021.

Za izdavačicu: Jadranka Miličević

Ovaj materijal potpuno ili djelimično finansira Švedska agencija za međunarodni razvoj i saradnju (Sida) i Fondacija Kvinna till Kvinna. Sida i Kvinna till Kvinna ne moraju se neminovno slagati sa mišljenjima iznesenim u publikaciji. Za sadržaj su odgovorne same autorice.

This material is completely or partly financed by the Swedish International Development Cooperation Agency (Sida) and the Kvinna till Kvinna Foundation. Sida and Kvinna till Kvinna do not necessarily agree with the opinions expressed. The authors alone are responsible for the content.



Recenzije rukopisa „Vodič za ekonomsko osnaživanje žena“ autorica Vanje Burić i Marijane Šećibović

Rukopis pod naslovom „Vodič za ekonomsko osnaživanje žena” kojeg potpisuju autorice Vanja Burić i Marijana Šećibović, društveno je angažiran, koristan i pisan je za širu čitalačku publiku. Tako u uvodu publikacije urednica Jasminka Džumhur piše: „Cilj Vodiča je da upozna žene o njihovim pravima u procesu traženja posla, uključujući i informacije o pravima koje imaju dok su registrirane na zavodima za zapošljavanje; tokom zaposlenja i rada, ali i da dá osvrt o mogućim pravcima za usavršavanje i prekvalifikaciju kako bi žene bile konkurentnije na tržištu rada.“

U prvom dijelu rada kojeg potpisuje urednica publikacije razmatraju se tri ključna problema. Prvo se u odnosu na pitanje postojećeg stanja u istraživanoj oblasti pravi svojevrsna meta-analiza (primarno na temelju dostupnih podataka Agencije za statistiku BiH i Zapažanja CEDAW Komiteta za BiH) u pogledu (ne)učešća žena u tržištu rada, rodne segregacije na tržištu rada, potplaćenog ženskog rada i položaja posebno osjetljivih skupina žena. Nakon razmatranja stvarnog stanja, daje se pregled ključnih momenata formalno-pravnog okvira zaštite ženskih ljudskih prava. Rasprava iz prvog dijela zaključuje se sa odgovorom na pitanje *Šta znači pravo na rad?*

U drugom dijelu, kojeg potpisuje Vanja Burić, fokus je na zapošljavanju žena na području Federacije Bosne i Hercegovine. Između ostalog, u ovom dijelu, na sistematičan i pregledan način, daju se odgovori na praktična pitanja, kao što je, na primjer, pitanje uloge i nadležnosti Federalnog zavoda za zapošljavanje i javnih službi za zapošljavanje kantona, ko se smatra nezaposlenom osobom, šta se smatra pravom na sigurnost nezaposlene osobe, kako nezaposlene osobe ostvaruju pravo na novčanu naknadu, zdravstveno i penzijsko osiguranje, kao i koja je procedura u slučaju kršenja prava iz radnog odnosa.

U trećem dijelu prof. dr. Marijana Šećibović bavi se temom cjeloživotnog učenja, u okviru koje je predstavljen i *pasoš kompetencija u BiH*. Posebno zanimljiv segment ovog trećeg dijela rada jeste onaj koji se bavi društvenim transformacijama i vještinama koje se danas očekuju na tržištu rada. Kako upozorava autorica „brze promjene traže da se napusti krut, zatvoren i previše birokratski sistem kakav živimo”, a u konceptima cjeloživotnog učenja vidi veći dio odgovora na nove izazove. Rasprava se zaključuje studijom slučaja općine Centar, a na kraju su uz zaključke date i određene preporuke i popisi centara za cjeloživotno učenje.

Rukopis je sistematičan i pregledan, čini logički zaokruženu cjelinu, te je kako takav i prilagođen široj čitalačkoj publici. Rukopis je i odraz feminističkog/ženskog aktivizma u sferi civilnog društva, a i nastao je u okviru prepoznatljivih aktivnosti Fondacije CURE koja kontinuirano i uporno radi, između ostalog, i na poboljšanju socio-ekonomskog položaja žena u Bosni i Hercegovini. Ova publikacija, načinom na koji je pisana, temama kojima se bavi, obimom i ciljanom čitalačkom publikom, važan je segment takvog feminističko-aktivističkog rada. Stoga toplo preporučujem objavljivanje publikacije „Vodič za ekonomsko osnaživanje žena“.

Publikacija „Vodič za ekonomsko osnaživanje žena“ (u nastavku Vodič) u izdanju Fondacije CURE na jednom mjestu nudi odgovore na mnogobrojna pitanja u vezi rada i prava koja proizlaze iz radnog odnosa, a koja pred sve nas postavlja naš složeni administrativni sistem. Vodič predstavlja dragocjeno štivo za upoznavanje svojih prava na tržištu rada, pravnih akata koji štite položaj radnica i radnika na tržištu rada, pravila i procedura po kojima funkcionira tržište rada, ali i prilika za dodatno učenje i usavršavanje da bi konkurentnost radnica i radnika na tržištu rada bila poboljšana.

U poglavlju koje se odnosi na položaj žena u BiH, doc. dr. Jasminka Džumhur na jedan jednostavan i svima razumljiv način nudi pregled položaja žena na tržištu rada u BiH, kao i najznačajnijih pravnih dokumenata koji garantiraju rodnu ravnopravnost i štite ljudska prava žena u BiH. Na ovaj način Vodič već od prvih stranica zaokuplja pažnju čitateljica i čitatelja, jer je nemoguće ne primijetiti poraznu statistiku koja se tiče učešća i položaja žena na tržištu rada u BiH, a ujedno se i ne zapitati zašto zakonski garantirana prava žena postoje na papiru, ali ne i u stvarnom životu. U nastavku, kroz poglavlje koje se odnosi na zapošljavanje žena u Federaciji BiH, autorica Vanja Burić upoznaje čitatelje i čitateljice sa osnovama Zakona o radu Federacije BiH i pravima koja on garantira radnicama i radnicima, prepoznavanjem ranjivih grupa u akcionim planovima koji se tiču rodne ravnopravnosti, rada i zapošljavanja, ali i sa nadležnostima Federacije BiH i njenih kantona u oblasti rada i zapošljavanja. Autorica Burić potom nudi pregled svih prava na sigurnost nezaposlene osobe, sa informacijama o rokovima i potrebnoj dokumentaciji, te opis cjelokupnih procedura. Uzimajući u obzir brzinu današnjeg života, promjene na tržištu rada, mnoštvo obaveza i težinu neplaćenog kućnog rada koji pada na žene, ovaj doprinos Vodiču je iznimno bitno štivo za sve nas da ne zaboravimo naša zagaranirana prava, te je podsjetnik na kratke rokove koje imamo da bismo naša prava i ostvarile. Za sve žene, a pogotovo one koje su u reproduktivnoj dobi, mlade majke i trudnice, dio koji se odnosi na zaštitu žena na tržištu rada u radnom zakonodavstvu FBiH podsjeća na prava koja su im garantirana, a koja se jako često krše. Ovaj dokument podsjeća i one koji prava mladih majki i trudnica na radnom mjestu krše da takvo postupanje nije nekažnjivo i da organizacije civilnog društva budno motre i čuvaju stepen zagaraniranih prava žena, žene podsjećaju na njihova prava, a institucije na to da rade svoj posao i ovakva gruba kršenja radnih prava kažnjavaju.

Za kraj prof. dr. Marijana Šećibović daje nam uvid u to šta je cjeloživotno učenje i zbog čega je ono važno, motivira nas da promišljamo o našim znanjima, kompetencijama, interesima, da posmatramo tržište rada i objektivno sagledamo gdje se sa našim pasošem kompetencija uklapamo. Također, dragocjen doprinos ovom Vodiču jeste pregled ključnih kompetencija koje su tražene i aktuelne na tržištu rada, što nam daje motivaciju da se usavršavamo, da razmišljamo dugoročno i da se pripremamo za mjesto na tržištu rada koje želimo i koje nas usrećuje. Za sve one koji žele da uče, dodatno se usavršavaju i bruse svoja znanja, vještine i kompetencije, profesorica Šećibović je pripremila i na jednom mjestu učinila dostupnim spisak svih ustanova koje nude prilike za cjeloživotno učenje.

Iako ova publikacija nosi naslov „Vodič za ekonomsko osnaživanje žena“, njena svrha i uloga je mnogostruka, ona je također i vodič kroz tržište rada i sve situacije koje ono pred nas postavlja. Vodič sve one koji/e ga čitaju priprema za to da ih užurbano, a nekada nepredvidivo i nemilosrdno tržište rada teško može iznenaditi. Iako Vodič obuhvata prakse i politike namijenjene prvenstveno ekonomskom osnaživanju žena, to ne znači da ne nudi dragocjene informacije i za muškarce, jer to je zapravo Vodič u kojem svi/e mogu pronaći informacije za sebe, bilo da su aktivni/e ili neaktivni/e na tržištu rada, zaposleni/e ili nezaposleni/e, željni/e novih znanja i iskustava i razmišljaju o prekvalificiranju i novom profesionalnom usmjerenju. Vodič nas vodi kroz česte situacije i prakse na tržištu rada, daje odgovor na različite situacije u kojima se možemo naći, daje osnove za sve ono na šta svi/e treba da obratimo pažnju, a na šta nas rijetki/e podsjetje, jer smatraju da to treba da znamo.

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

305-055.2:331(036)

BURIĆ, Vanja

Vodič za ekonomsko osnaživanje žena / Vanja Burić i Marijana Šećibović. - Sarajevo :
Fondacija CURE, 2021. - 45 str. ; 25 cm

Autorice: str. 43. - Bibliografske i druge bilješke uz tekst.

ISBN 978-9926-413-14-9

1. Šećibović, Marijana

COBISS.BH-ID 46095878

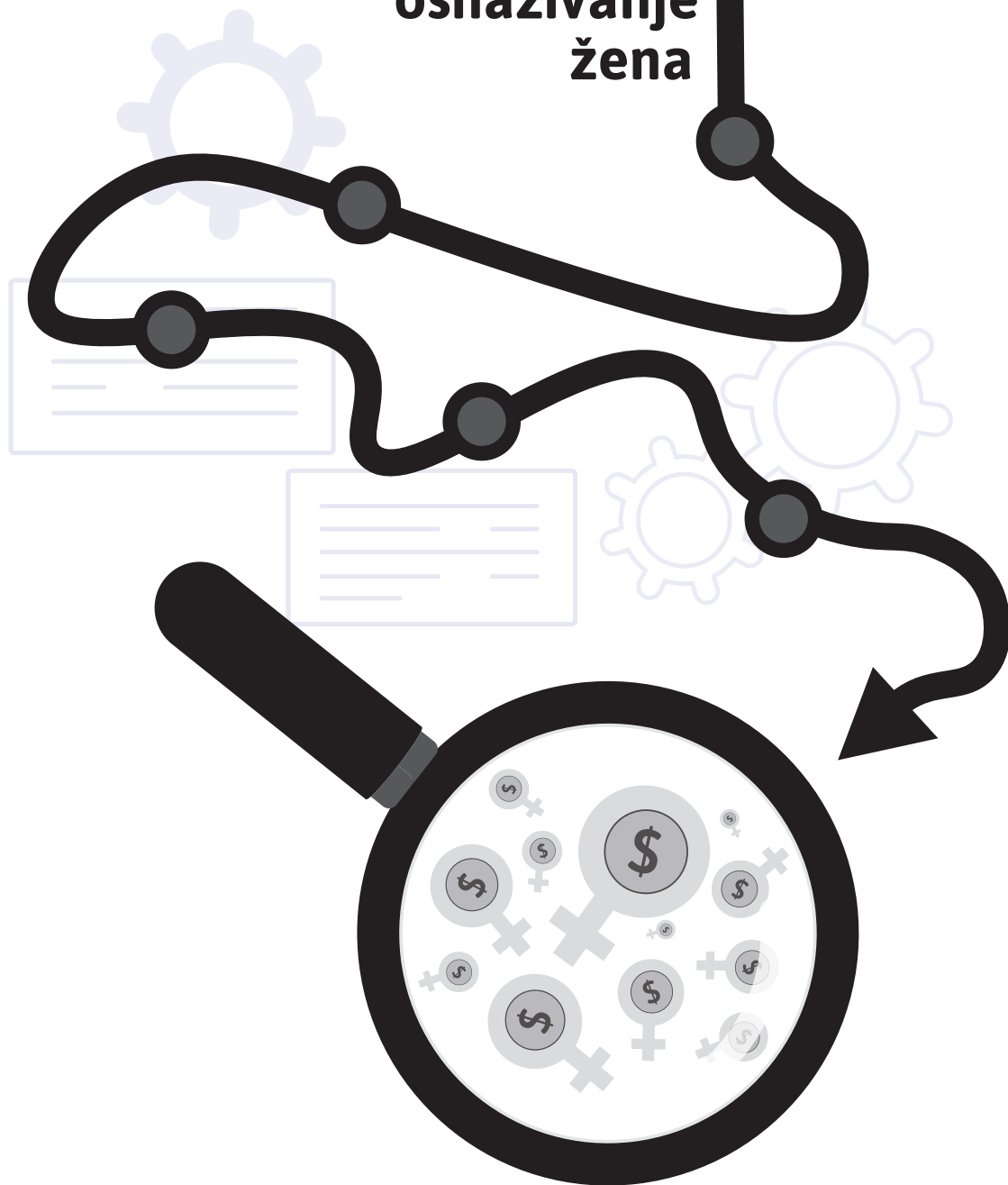
Vodič za ekonomsko osnaživanje žena

Autorice: Vanja Burić i prof. dr. Marijana Šećibović

Sarajevo, 2021.

Vodič za

ekonomsko
osnaživanje
žena



SADRŽAJ

UTICAJ PANDEMIJE COVID-a 19 NA EKONOMSKI POLOŽAJ ŽENA	8
UVOD	9
I. POLOŽAJ ŽENA U BIH	10
Kakav je položaj žena na tržištu rada?	10
Kakav je položaj žena u bh. zakonodavstvu?	12
Šta znači pravo na rad?	13
II. ZAPOSŁJAVANJE ŽENA U FEDERACIJI BIH	14
Kako do zaposlenja u FBiH?	15
Koje su nadležnosti FBiH i kantona u oblasti rada?	16
Ko se smatra nezaposlenom osobom?	17
Kada nezaposlena osoba aktivno traži posao?	19
Šta se smatra pravom na sigurnost nezaposlene osobe?	19
Kako je definirana zaštita žena u Zakonu o radu FBiH?	19
Koja je procedura u slučaju kršenja prava iz radnog odnosa?	19
III. CJELOŽIVOTNO UČENJE	27
Šta su znanje, vještine i kompetencije?	28
Šta je pasoš kompetencija?	28
Zavodi za zapošljavanje i centri za cjeloživotno obrazovanje	32
IV. STUDIJA SLUČAJA/CASE STUDY – OPĆINA CENTAR	36
V. PREPORUKE	37
VI. ANEKS I SPISAK CENTARA ZA CJELOŽIVOTNO UČENJE U FBiH	39
UREDNIKA	42
AUTORICE	43
O Fondaciji CURE	44
O projektu Zagovaranje za ženska prava u Bosni i Hercegovini	44

UTICAJ PANDEMIJE COVID-a 19 NA EKONOMSKI POLOŽAJ ŽENA

Pandemija COVID-a 19 koja je zahvatila cijeli svijet u osnovi predstavlja zdravstveni problem, ali ima ogroman uticaj na ekonomsku sferu, tržište rada i kapitala i u velikoj mjeri se odrazila na kvalitet života građana/ki Bosne i Hercegovine. Rast nezaposlenosti uzrokovan je smanjenom ekonomskom aktivnošću uslijed pandemije, te se broj nezaposlenih od njenog izbivanja povećao za 23.364 osobe ili 5,8 %¹. Pandemija također ima posebno negativan uticaj na položaj ugroženih i marginaliziranih grupa među kojima su žene, osobe sa invaliditetom, djeca i dr.

Položaj žena postao je složeniji jer ekonomske posljedice pandemije disproportionalno pogađaju osobe ženskog spola s obzirom da prelazak na poslovanje putem informacionih tehnologija ne pogoduje u jednakoj mjeri muškarcima i ženama, a posebno imajući u vidu činjenicu da su žene dominantno zaposlene u uslužnom sektoru, kao što je trgovina i ugostiteljstvo, gdje nije moguće organizirati rad od kuće. Zabrinjavajući je i položaj žena u ruralnim sredinama, a država nije preduzela adekvatne mjere u cilju njihove zaštite tokom pandemije. Krizni štabovi su veoma ograničeno vršili konsultacije o planiranim mjerama sa resornim ministarstvima, posebno unutrašnjih poslova, socijalne i zdravstvene zaštite, centrima za socijalni rad, te udruženjima građana, što bi bilo od značaja za ostvarivanje prava pripadnika/ca najugroženijih grupa, uključujući i žene.²

Prema izvještajima nevladinih organizacija koje se bave zaštitom i podrškom žrtvama nasilja u porodici uslozňjavanje ekonomskog položaja žena rezultiralo je povećanim slučajeva nasilja u porodici. Ombudsmeni za ljudska prava Bosne i Hercegovine, na osnovu monitoringa i konsultacija sa civilnim društvom, zaključuju da je evidentan porast nasilja u porodici i nasilja nad ženama, naročito zbog mjera kojima se ograničava kretanje ili okupljanje, žrtve nisu u jednakoj mjeri bile u prilici da pozovu u pomoć lica od povjerenja (članove/ice svoje porodice) ili predstavnike/ce organa za provođenje zakona, a dodatan problem predstavlja i mobilizacija institucija koje se bave pitanjem nasilja u porodici da postupaju u cilju provođenja mjera vezanih za sprječavanje pandemije propisanih od kriznih štabova, kao što je nadzor nad kretanjem, nošenjem maski i sl.

Položaj žena sa invaliditetom i pripadnica manjinskih skupina dodatno je uslozňjen i primjetan je nedostatak informacija i komunikacije sa osobama sa oštećenjima sluha, vida, intelektualnim ili fizičkim invaliditetom, te su iz tih razloga ove osobe uskraćene za ključne informacije o prevenciji i pomoći u vezi COVID-a 19.

Savez samostalnih sindikata Bosne i Hercegovine pripremio je brošuru „Osnovna radnička prava za vrijeme pandemije”, koja sadrži osnovne informacije o pravima radnika i radnica u odnosu prema poslodavcu/kinji.³

1 <http://arz.gov.ba/statistika/mjesecni/default.aspx?id=4879&langTag=bs-BA>

2 Godišnji izvještaj o rezultatima aktivnosti Institucije Ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine za 2020. godinu, https://www.ombudsmen.gov.ba/documents/obudsmen_doc2021030808580995bos.pdf

3 <https://www.sssbih.com/wp-content/uploads/2020/04/Osnovna-radnicka-prava-u-vrijeme-pandemije-Korona-virusom.pdf>

UVOD

Mnogi indikatori ukazuju da žene u Bosni i Hercegovini imaju otežan pristup zaposlenju, a na što utiče niz faktora. Zbog toga je feminističko-aktivistička organizacija Fondacija CURE, u sklopu projekta „Advocacy for Women’s Rights in Bosnia and Herzegovina“ koji podržava Kvinna Till Kvinna, odlučila da sačini Vodič za ekonomsko osnaživanje žena (u daljem tekstu: Vodič).

Cilj Vodiča je da upozna žene o njihovim pravima u procesu traženja posla, uključujući i informacije o pravima koje imaju dok su registrirane na zavodima za zapošljavanje; tokom zaposlenja i rada, ali i da dâ osvrt o mogućim pravcima za usavršavanje i prekvalifikaciju kako bi žene bile konkurentnije na tržištu rada.

Vodič ima tri cjeline i to: cjelinu koja obuhvata informacije o položaju žena u Bosni i Hercegovini (BiH), sa posebnim osvrtom na položaj na tržištu rada. Ovaj segment daje informacije o zakonodavnom okviru, stanju u praksi, te stajalištima međunarodnih tijela koja kroz preporuke ukazuju vlastima u BiH šta bi trebalo promijeniti u cilju unaprjeđenja položaja žena.

Drugi segment obuhvata pregled prava i način njihovog ostvarivanja tokom procesa traženja zaposlenja, te u toku samog trajanja radnog odnosa.

U trećem dijelu Vodiča je prikaz o značaju cjeloživotnog učenja, pasošu kompetencija, te povezanosti između ustanova za zapošljavanje i ustanova za cjeloživotno učenje. Aneks Vodiča sadrži spisak akreditiranih institucija na nivou Federacije Bosne i Hercegovine čiji su certifikati valjani na tržištu rada, kao i određena detaljnija pojašnjenja određenih pojmova i činjenica.

U metodološkom smislu Vodič je koncipiran na način da bude pristupačan i razumljiv svakoj ženi koja se nalazi u potrazi za poslom ili želi da promijeni svoj status na tržištu rada. Korišten je metod da se informacije prezentiraju kroz davanje odgovora na pitanja koja se u javnosti najčešće postavljaju, a vezano za status i prava žena na tržištu rada.

Doc. dr. Jasminka Džumhur, urednica

I. POLOŽAJ ŽENA U BIH

Doc. dr. Jasminka Džumhur

Potpisivanjem i ratifikacijom multilateralnih međunarodnih ugovora Bosna i Hercegovina se obavezala da će osigurati najviše međunarodne standarde u oblasti ljudskih prava. Jedan od Globalnih ciljeva¹ održivog razvoja (Cilj 5) ukazuje na važnost osiguranja cjelovitog i učinkovitog učešća žena i jednakim mogućnostima za učešće, ali i vodstvo u svim procesima odlučivanja u političkom, ekonomskom i javnom životu. Gender akcioni plan Bosne i Hercegovine za period 2018. – 2022. godine² i Akcioni plan³ za primjenu Rezolucije Vijeća sigurnosti Ujedinjenih naroda 1325 „Žene, mir i sigurnost“ su kreirani u cilju postizanja ravnopravnosti spolova i unaprjeđenja položaja žena.

Kakav je položaj žena na tržištu rada?

BiH ima najmanji nivo učešća žena na tržištu rada i to svega 35 % na tržištu radne snage u jugoistočnoj Evropi.⁴ Još uvijek je prisutna rodno uvjetovana segregacija i prisutni su stereotipi o „ženskim i muškim poslovima“, kao i horizontalna (koja se odnosi na razlike u platama između muškaraca i žena) i vertikalna segregacija (koja predstavlja raspodjelu pozicija muškaraca i žena). Prema podacima Agencije za statistiku Bosne i Hercegovine⁵ u BiH je u 2013. godini živjelo 3.531.159 osoba, od čega 1.798.889 žena i 1.732.270 muškaraca. Stopa nezaposlenosti⁶ žena u 2018. godini je bila 20,3 % u odnosu na 17,2 % muškaraca. Neki od pokazatelja položaja žena na tržištu rada su:

- od ukupnog broja zaposlenih, žene čine 37,6 %, dok u kategoriji neaktivnih, žene čine 60,2 % populacije;
- na tržištu rada postoji fenomen „staklenog stropa“ i žene su podzastupljene kao članice upravljačkih struktura preduzeća u BiH;
- naknade za vrijeme trajanja porodiljnog/roditeljskog odsustva zavise od prebivališta porodilje, odnosno od mjesta gdje se vrši uplata;
- žene su manje zastupljene u donošenju ekonomskih odluka;
- „siva ekonomija“ ima snažne implikacije na ravnopravnost spolova;
- prosječna cijena satnice muškaraca je 3,9 KM, a žena 3,5 KM.
- Prema istraživanju provedenom tokom 2021. godine u BiH,⁷ razlike u platama između muškaraca i žena u glavnom gradu iznose 25 %, dok u drugim dijelovima zemlje žene zarađuju u prosjeku 17,6 % manju platu od muškaraca;
- žene manje učestvuju u plaćenom radu i češće rade pola radnog vremena.⁸

1 https://www.ba.undp.org/content/bosnia_and_herzegovina/bs/home/sustainable-development-goals/goal-5-gender-equality.html

2 Dostupno na https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2018/11/GAP-BiH-2018-2022_B.pdf

3 Dostupno na https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2018/08/180718_Prijedlog-AP-UNSCR-1325_2018-2022-u-BiH.pdf

4 Dostupno na <https://arsbih.gov.ba/stanje/>

5 Tematski bilten *Žene i muškarci u Bosni i Hercegovini*, Sarajevo 2020. godine

6 Stopa nezaposlenosti predstavlja odnos nezaposlenih i radne snage (ekonomski aktivno stanovništvo).

7 Dostupno na <https://www.plata.ba/analize/samo-6-zaposlenih-zena-je-medu-najbolje-placenim-zaposlenicima/50378>

8 Više: Izvještaj o stanju ravnopravnosti spolova u BiH, Agencija za ravnopravnost spolova BiH, februar 2018. godine,

U Stajalištu Komiteta UN-a za eliminaciju diskriminacije prema ženama (*CEDAW Komitet*) u odnosu na položaj žena na tržištu rada u Bosni i Hercegovini se govori o:

- zabrinutosti zbog posebno malog broja žena na tržištu rada;
- visokoj stopi nezaposlenosti obrazovanih žena;
- trajnoj i ustaljenoj praksi direktne i indirektne diskriminacije žena na radu u javnom i privatnom sektoru u vezi sa upošljavanjem, unaprjeđenjem, platom, porodijskom zaštitom i okončanjem rada, kao i seksualnim uznemiravanjem;
- koncentraciji žena u određenim sektorima upošljavanja u kojima su plate niže od sektora u kojima dominiraju muškarci, te na manje plaćenim poslovima općenito;
- značajnom prisustvu žena u „sivoj ekonomiji“ i na malim poljoprivrednim farmama, a što se negativno odražava na njihovu podobnost za pristup socijalnoj i zdravstvenoj zaštiti (CEDAW, 2006: 33).⁹

Prisutna je podjela rada na tipično muška i ženska zanimanja, ali i razlike u visini plata u privatnom sektoru između muškaraca i žena. Situacija se dodatno usložnjava ukoliko se radi o ženama pripadnicama marginaliziranih skupina kao što su: Romkinje, povratnice, žene sa invaliditetom, pripadnice LGBTIQ populacije, samohrane majke, žene iz ruralnih područja, žene žrtve nasilja, civilne žrtve rata i žene starije životne dobi, koje su svakodnevno izložene diskriminaciji u svim oblastima života i nemaju jednake mogućnosti ostvarivanja socijalnih i drugih prava.

Pored svega navedenog, CEDAW Komitet je u Zaključnim zapažanjima na kombinovani četvrti i peti periodični izvještaj Bosne i Hercegovine¹⁰ izrazio zabrinutost zbog:

- a. izrazito niske stope učešća žena u radnoj snazi bez obzira na njihov visok nivo obrazovanja, što se odražava u neproporcionalno visokoj stopi nezaposlenosti među ženama;
- b. koncentracije žena u sektorima poput zdravstva, obrazovanja i poljoprivrede, u neformalnom sektoru i „sivoj ekonomiji“, kao i velikog broja žena koje su zaposlene na osnovu ugovora na određeno vrijeme; i isključenosti grupa žena u nepovoljnom položaju sa formalnog tržišta rada, poput žena povratnica, žena iz ruralnih dijelova i Romkinja;
- c. nedostatka institucijskog okvira za provedbu zabrane rodno zasnovane diskriminacije i seksualnog uznemiravanja na radu i nedostatka mjera za omogućavanje izvještavanja o takvim radnjama i informiranje žena o njihovim pravima;
- d. nedostatka ustanova za čuvanje djece, što predstavlja prepreku za puno vršenje prava žena na rad;
- e. postojanja dvanaest različitih režima sa različitim propisima o porodijskoj zaštiti, zavisno od mjesta prebivališta žena, što ima negativan uticaj na njihovu sposobnost da učestvuju u radnoj snazi i produbljuje nejednaku podjelu porodičnih odgovornosti između žena i muškaraca. (CEDAW, 2013: 33)

<https://arsbih.gov.ba/stanje-ravnopravnosti-spolova-u-bosni-i-hercegovini/>

9 CEDAW/C/BIH/CO/3, Concluding comments of the Committee on the Elimination of the Discrimination against Women: Bosnia and Herzegovina, 02 June 2006, dostupno na https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2FCO%2FBIH%2FCO%2F3&Lang=en

10 CEDAW/C/BIH/CO/4-5, Zaključna zapažanja na kombinovani četvrti i peti periodični izvještaj Bosne i Hercegovine, 25. juli 2013. godine, dostupno na https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2014/02/CEDAW_4-5.pdf

Kakav je položaj žena u zakonodavstvu u BiH?

Ravnopravnost spolova i princip zabrane diskriminacije podrazumijeva da su svi ljudi, bez obzira na spol, slobodni razvijati svoje lične sposobnosti i donositi odluke bez ograničenja stereotipa, krutih rodni uloga ili predrasuda. To nije samo temeljno ljudsko pravo, već i preduvjet za miran, održiv ekonomski rast i razvoj.

Ustav BiH propisuje da će država i oba entiteta osigurati najviši nivo međunarodno priznatih ljudskih prava i osnovnih sloboda. Prava i slobode predviđeni u Evropskoj konvenciji za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda i njenim protokolima direktno se primjenjuju u BiH. U Aneksu I Ustava BiH - *Dodatni sporazumi o ljudskim pravima* taksativno su navedeni dodatni sporazumi o ljudskim pravima koji će se primjenjivati u BiH,¹¹ a osim navedenog BiH je ratificirala i najznačajnije međunarodne i regionalne sporazume o ljudskim pravima kojim su obuhvaćena prava žena i zabrana diskriminacije.¹² Ovim dokumentima se garantiraju građansko-politička i ekonomsko-socijalna prava te nediskriminacija, jednaka prava muškaraca i žena i brojna druga.

Zakon o ravnopravnosti spolova uređuje, promovira i štiti ravnopravnost spolova, te garantira jednake mogućnosti svim građanima, kako u javnoj, tako i u privatnoj sferi društva, te sprječava direktnu i indirektnu diskriminaciju zasnovanu na spolu. Kao važan državni instrument, Zakon o ravnopravnosti spolova teži uspostavljanju pune ravnopravnosti u svim oblastima života, uz posebno naglašavanje onih oblasti u kojima žene tradicionalno zaostaju za muškarcima, kao što su obrazovanje, ekonomija, rad i zapošljavanje, socijalna i zdravstvena zaštita, sport, kultura, javni život i mediji.

Zakon o zabrani diskriminacije uspostavlja mehanizam za sprječavanje diskriminacije koji sadrži sveobuhvatne antidiskriminacijske norme i uređuje sistem zaštite od diskriminacije koja se proteže na sva javna tijela te na sve fizičke ili pravne osobe u javnom i privatnom sektoru u svim područjima, a naročito u zapošljavanju, članstvu u profesionalnim organizacijama, obrazovanju, obuci, stanovanju, zdravstvu, socijalnoj zaštiti, dobrima i uslugama namijenjenim javnosti i javnim mjestima, te obavljanju gospodarskih djelatnosti i javnih usluga.

Uprkos brojnim usvojenim dokumentima, kako na međunarodnom tako i na nivou Bosne i Hercegovine, činjenica je da su žene izložene diskriminaciji u gotovo svim oblastima života pa tako i u sferi rada i zapošljavanja.

Komiteta o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima (nadalje: Komitet ESKP) je zabilježio da ustavni okvir za BiH, koji je nametnut Dejtonskim mirovnim sporazumom koji dijeli državu članicu na dva entiteta (decentraliziranu Federaciju BiH koju čini 10 kantona i centraliziranu Republiku Srpsku), te na jedan distrikt (Brčko Distrikt), daje ograničenu odgovornost i ovlasti vladi na državnom nivou, posebno u području ekonomskih, socijalnih i kulturnih prava, te stvara složenu administrativnu strukturu koja često rezultira nepostojanjem usklađenosti i implementacije zakona i politika koji se odnose na jednako uživanje ekonomskih, socijalnih i kulturnih prava za stanovnike/

¹¹ Ustav Bosne i Hercegovine,

http://www.ustavnisud.ba/public/down/USTAV_BOSNE_I_HERCEGOVINE_bos.pdf

¹² Na stranici Ministarstva pravde BiH možete izvršiti uvid u pregled svih međunarodnih ugovora koji obavezuju BiH, <http://www.mpr.gov.ba>

ce dva entiteta, kantona u Federaciji BiH i općina istog ili različitih entiteta.¹³ CEDAW Komitet je izrazio zabrinutost da je stvaranje ustavnog okvira i političkih i administrativnih struktura na osnovu etničke pripadnosti kao odlučujućeg faktora doprinijelo ograničenom priznavanju i provedbi principa rodne jednakosti (CEDAW 2006, 11).¹⁴ Komitet je ukazao da je tokom poslijeratnog perioda došlo do negativnog uticaja na uživanje ljudskih prava u slučaju žena zbog nekoliko faktora: nedostatka rodne analize posljedica oružanog konflikta i nedostatka učešća žena u procesima mira, obnove i transformacije, te rodne analize tih procesa. Navedene činjenice imaju visok uticaj na uživanje prava žena u oblasti zapošljavanja što ograničava njihovu mobilnost, pristupačnost, pravo na porodijske naknade i dr.

Šta znači pravo na rad?

Međunarodni standardi¹⁵ jamče da svaka osoba ima pravo na **1. rad, 2. slobodan izbor zaposlenja, 3. pravedne i zadovoljavajuće uvjete rada, 4. zaštitu od nezaposlenosti i 5. pravo na jednaku platu za isti rad**. Rad je izravno povezan s ljudskim dostojanstvom i potrebom pojedinca/ke da radeći sudjeluje u društvenom životu, ali je važno naglasiti da pravna formulacija „pravo na rad” ne podrazumijeva i jamčenje prava na rad. Pravo na rad treba promatrati u smislu prava na jednak pristup radu, te da su države potpisnice međunarodnih dokumenata obavezne poduzeti konkretne korake kako bi se to pravo i ostvarilo.

¹³ E/C.12/BiH/CO/1, Zaključne napomene Komiteta o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, tačka 8.

¹⁴ CEDAW/C/BiH/CO/3, Concluding comments of the Committee on the Elimination of the Discrimination against Women: Bosnia and Herzegovina, 02 June 2006, https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolNo=CEDAW%2FC%2FBIH%2FCO%2F3&Lang=en

¹⁵ Pravo na rad zajamčeno je Univerzalnom deklaracijom o pravima čovjeka (član 23.), Međunarodnim paktom o građanskim i političkim pravima (član 6.) itd.

II. ZAPOSŁJAVANJE ŹENA U FEDERACIJI BIH

Vanja Burić

Bosna i Hercegovina, Federacija BiH i kantoni Federacije BiH imaju usvojene različite zakone, strategije, javne politike i planove u oblasti rodne ravnopravnosti i učešća žena na tržištu rada, te u oblasti zapošljavanja i ekonomske sfere.

U Federaciji Bosne i Hercegovine (FBiH) oblast rada je uređena **Zakonom o radu (ZOR)**¹⁶ kojim se propisuje zaključivanje ugovora o radu, radno vrijeme, plate, prestanak ugovora o radu, ostvarivanje prava i obaveza iz radnog odnosa, zaključivanje kolektivnih ugovora, mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova i druga pitanja iz radnog odnosa. Zakonom je zabranjena diskriminacija zaposlenika/ce i lica koje traži zaposlenje na temelju spola, seksualne orijentacije, bračnog statusa, starosti, invaliditeta i trudnoće. Zabranjeno je uznemiravanje, seksualno uznemiravanje, rodno zasnovano nasilje, mobing, a zabranjeno je i pravljenje razlike u platama između muškaraca i žena. Radni odnos je ugovorni odnos koji nastaje, traje i prestaje po volji ugovornih strana, radnika/ce i poslodavca/kinje, a specifičnost ovog odnosa jeste i to da se na njega istovremeno primjenjuju i zakonske odredbe kojih se moraju pridržavati kako radnik/ca tako i poslodavac/kinja.

Pravljenje razlike ili davanje prvenstva u odnosu na određeni posao dozvoljeno je samo kada to iziskuju priroda i uvjeti posla, kada je riječ o pružanju zaštite određenim kategorijama radnika/ca, te kada je svrha koja se želi time postići opravdana. Također, ne smatraju se diskriminacijom odredbe ZOR-a, kolektivnog ugovora i ugovora o radu koje se odnose na posebnu zaštitu određenih kategorija radnika/ca u skladu sa ZOR-om.¹⁷

Neke bitne odlike ugovora o radu su:

- mogućnost da ugovorne strane u ugovor unesu i druge bitne podatke, uz uvjet da se u ugovor o radu ne mogu unositi odredbe koje su u suprotnosti sa važećim zakonskim propisima;
- ugovor se može zaključiti na određeno ili neodređeno vrijeme;
- ukoliko ugovor ne sadrži podatak u pogledu trajanja smatraće se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme;
- ugovor na određeno vrijeme ne može se zaključiti za period duži od tri godine, a ako se izričito ili prešutno obnovi sa istim poslodavcem/kinjom, odnosno ako radnik/ca izričito ili prešutno zaključi s istim poslodavcem/kinjom uzastopne ugovore o radu na određeno vrijeme na period duži od tri godine bez prekida, takav ugovor smatraće se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

¹⁶ Zakon o radu Federacije BiH, „Službene novine Federacije BiH“, br. 26/16 i 89/18

¹⁷ Član 11. ZOR-a

Kako do zaposlenja u FBiH?

U Federaciji Bosne i Hercegovine zapošljavanje se odvija pod općim uvjetima što podrazumijeva zapošljavanje na otvorenom tržištu rada. Smatra se da nezaposlena osoba aktivno traži zaposlenje ukoliko se redovno javlja kantonalnoj službi za zapošljavanje, dostavlja molbe/daje oglase u kojima traži zaposlenje, javlja se na oglase i konkurse i pridržava se programa profesionalne orijentacije, obuke i prekvalifikacije. Formalno i neformalno obrazovanje odraslih mogu provoditi institucije za obrazovanje odraslih npr. centri za obrazovanje odraslih, osnovne škole, srednje škole, visokoškolske ustanove, škole/centri stranih jezika, škole/centri za informaciono-komunikacione tehnologije, centri za kulturu i obrazovanje, autoškole, ustanove za smještaj i brigu o osobama s posebnim potrebama, te penološke i druge ustanove, udruženja građana, privredni subjekti i druga pravna lica koja imaju status javno priznatog organizatora obrazovanja odraslih.

Osim navedenog, aktivno traženje posla obuhvata i ostala djelovanja nezaposlene osobe i kantonalnih službi za zapošljavanje koja se odnose na redovno informiranje o aktuelnim projektima, javnim pozivima usmjerenim na zapošljavanje i sufinansiranje zapošljavanja, te potrebnim uvjetima za prijavu.

Kao otežavajuća okolnost javlja se činjenica da kantonalni zavodi za zapošljavanje, u većini slučajeva, javne pozive objavljuju na internet stranicama, uz obavezu popunjavanja online formulara, što ženama pripadnicama marginaliziranih društvenih skupina znatno otežava pristup ekonomskim poticajima u oblasti zapošljavanja.

Ne postoji univerzalna definicija marginaliziranih društvenih skupina. Riječ je o različitim skupinama osoba u određenoj kulturi, koje su zbog konteksta i historije u opasnosti da budu izložene višestrukoj diskriminaciji zbog uzajamnog djelovanja različitih ličnih svojstava ili osnova, kao što su spol, starost, etnička pripadnost, vjera ili uvjerenje, zdravstveno stanje, invaliditet, seksualna orijentacija, rodni identitet, obrazovanje ili prihod ili život na različitim geografskim lokacijama.¹⁸ U kontekstu Bosne i Hercegovine to su: pripadnici nacionalnih manjina, osobe sa invaliditetom, civilne žrtve rata, LGBTIQ osobe, žene žrtve nasilja u porodici.

Gender akcioni plan BiH 2018. – 2022. (GAP BiH)¹⁹

Ovaj plan predviđa različite mjere koje imaju za cilj osigurati jednake mogućnosti ženama i muškarcima u pristupu ekonomskim resursima, uključujući i smanjenje siromaštva putem novih makroekonomskih i razvojnih strategija, a koje se, između ostalog, odnose na izradu i provođenje programa mjera i aktivnosti za otklanjanje diskriminacije na osnovu spolova u oblasti rada, zapošljavanja i pristupa ekonomskim resursima, uvođenje rodno odgovornih budžeta, razvoj ženskog poduzetništva, te ekonomsko i društveno osnaživanje žena, organiziranje programa obuka za žene, uključujući prekvalifikaciju i samozapošljavanje, te pokretanje i razvijanje poduzetništva.

¹⁸ Preuzeto sa službene web stranice Evropskog instituta za ravnopravnost spolova (EIGE), dostupno na <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1280>

¹⁹ Dostupno na https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2018/11/GAP-BiH-2018-2022_B.pdf

Plan o smjernicama politika tržišta rada i aktivnim mjerama zapošljavanja u Bosni i Hercegovini za 2020. godinu²⁰

U okviru planiranih mjera i programa za Federaciju BiH u tački 4.1.2. **Programi sufinansiranja zapošljavanja, samozapošljavanja i obuke** predviđa se da je cilj provođenja ovih programa zaposliti oko 18.000 osoba sa evidencije nezaposlenih u Federaciji BiH sa posebnom rodnom i socijalnom osjetljivošću radi jačanja njihove konkurentnosti i brže integracije na tržištu rada, sprječavanja dugotrajne nezaposlenosti, te stvaranja uvjeta za sticanje prvog radnog iskustva i samozapošljavanje odnosno registraciju/pokretanje djelatnosti. Za realizaciju ovih programa u 2019. godini planirana su sredstva u iznosu od 91.423.498 KM.

Planirano je provođenje sljedećih programa:

- Sufinansiranje zapošljavanja kod poznatog poslodavaca
- Sufinansiranje samozapošljavanja kroz pokretanje Start up biznisa
- Sufinansiranje obuke uz zapošljavanje
- Sufinansiranje društveno korisnog rada.

Predviđeno je da program obuhvati nezaposlene osobe iz sljedećih ciljnih grupa: mladi bez radnog iskustva, žene, dugotrajno nezaposlene osobe, osobe s invaliditetom, kao i radno sposobne osobe sa lakom i umjerenom *retardacijom*,²¹ djeca i supružnici osoba s invaliditetom od 60 % i više, demobilizirani borci i djeca nezaposlenih demobiliziranih boraca, članovi/ice porodica šehida/poginulih branitelja, osobe životne dobi preko 40 godina, članovi/ice domaćinstva u kojem ni jedan/na član/ica nije zaposlen/a, Romi/Romkinje, samohrani/e roditelji/ke, staratelj/ce i hranitelj/ce i njihova djeca, roditelji/ke djeteta sa posebnim potrebama i roditelji/ke teško bolesne djece, bivši/e štíćenici/e doma za nezbrinutu djecu, žrtve nasilja, civilne žrtve rata, liječeni ovisnici/e i dr.

Partneri u provođenju ovog projekta su kantonalne službe za zapošljavanje, poslodavci/kinje,²² Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine, Federalno ministarstvo poljoprivrede, vodoprivrede i šumarstva, Federalno ministarstvo razvoja, poduzetništva i obrta i drugi zainteresirani subjekti.

Plan o smjernicama politika tržišta rada i aktivnim mjerama zapošljavanja u Bosni i Hercegovini za 2021. godinu nije objavljen.

Federacija BiH nema aktuelnu strategiju zapošljavanja.

Više informacija o aktuelnim strategijama, javnim politikama i planovima u oblasti rodne ravnopravnosti, rada, zapošljavanja i ekonomske sfere može se naći u sljedećim publikacijama:

- *Akcioni zagovarački plan u oblasti ekonomskog osnaživanja žena pripadnica*

²⁰ Dostupno na <http://www.sluzbenilist.ba/page/akt/Dr8V0FyWuC4>

²¹ Izraz preuzet iz Plana o smjernicama politika tržišta rada i aktivnim mjerama zapošljavanja u Bosni i Hercegovini za 2020. godinu i ne predstavlja stav autorice.

²² U kontekstu implementacije projekta smatraju se poslodavci u najširem smislu značenja, ukoliko prijavom iskažu interes.

marginaliziranih grupa s posebnim fokusom na žene koje su preživjele porodično nasilje u Federaciji BiH (period 2020. – 2024.) autorice Maide Zagorac

- *Kroz ekonomsku stabilnost do slobode: analiza aktuelnih propisa i praksi u FBiH u vezi s ekonomskim osnaživanjem žena koje su preživjele porodično nasilje i preporuke za njihovo poboljšanje* autorica Jasmine Čaušević i Maide Zagorac
- *Zalagačke platforme žena u BiH: Ekonomske mogućnosti za žene iz malih lokalnih zajednica u Bosni i Hercegovini* autorice prof. dr. Marije Knežević²³
- na službenoj web stranici Federalnog zavoda za zapošljavanje.²⁴

Bitno je istaknuti da kantonalne službe za zapošljavanje imaju usvojene strateške dokumente i programe u cilju povećanja zapošljivosti svih kategorija nezaposlenih lica, međutim u dokumentima se na različit način definiraju žene pripadnice marginaliziranih skupina.

Koje su nadležnosti FBiH i kantona u oblasti rada?

Shodno odredbama člana III.1. Ustava Federacije Bosne i Hercegovine²⁵ i Amandmana na Ustav Federacije Bosne i Hercegovine CVI²⁶ u isključivoj nadležnosti Federacije su: državljanstvo Federacije, utvrđivanje ekonomske politike, uključujući planiranje i obnovu, te politiku korištenja zemljišta na federalnom nivou, donošenje propisa o finansijama i finansijskim institucijama Federacije i fiskalna politika Federacije, suzbijanje terorizma, međukantonalnog kriminala, neovlaštene trgovine drogom i organiziranog kriminala, dodjela elektronskih frekvencija za radio, TV i druge svrhe, u skladu s Ustavom Bosne i Hercegovine, utvrđivanje energetske politike, uključujući raspodjelu između kantona, te osiguranje i održavanje potrebne infrastrukture, finansiranje djelatnosti federalnih vlasti, ustanova i institucija koje federalne vlasti osnivaju oporezivanjem, zaduživanjem ili drugim sredstvima.

Federacija BiH, u skladu sa odredbama Zakona o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba,²⁷ nadležna je za utvrđivanje i provođenje ukupnih mjera kojima se pospješuju i unapređuju uvjeti za zapošljavanje, osnovni principi u posredovanju za zapošljavanje, materijalna i socijalna sigurnost nezaposlenih osoba za vrijeme privremene nezaposlenosti, osnivanje, organizacija i rad Federalnog zavoda za zapošljavanje, javnih službi za zapošljavanje kantona kao i finansiranje ukupne djelatnosti zapošljavanja i druga pitanja.

Federalni zavod za zapošljavanje je javna ustanova uspostavljena radi provođenja politike i mjera u oblasti rada i zapošljavanja, socijalne sigurnosti nezaposlenih, unaprjeđenja zapošljavanja, profesionalne orijentacije, obuke i prekvalifikacije, te objedinjavanja evidencije u oblasti rada i zapošljavanja, i drugih poslova iz ove oblasti. Federalni zavod za zapošljavanje saraduje sa službama za zapošljavanje, kantonalnim

²³ Navedene publikacije dostupne su na web stranici Fondacije CURE, <https://fondacijacure.org>

²⁴ <https://www.fzzz.ba/>

²⁵ Ustav Federacije Bosne i Hercegovine s amandmanima, „Službene novine Federacije BiH“, br. 1/94, 13/97, 16/02, 22/02, 52/02, 63/03, 9/04, 20/04, 33/04, 71/05, 72/05 i 88/08

²⁶ Amandman na Ustav Federacije Bosne i Hercegovine CVI, „Službene novine Federacije BiH“, broj 71/05

²⁷ Zakon o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba, „Službene novine Federacije BiH“, br.41/01, 22/05 i 9/08

organima nadležnim za rad i zapošljavanje u izradi i realizaciji okvirnih programa zapošljavanja od interesa za Federaciju.

Posredovanje u zapošljavanju, pod zakonom propisanim uvjetima, mogu obavljati i druge pravne osobe – privatne agencije, a usluge su besplatne za lica koja traže zaposlenje. Na službenoj web stranici Ministarstva za rad i socijalnu politiku Federacije BiH dostupan je Registar privatnih agencija za posredovanje u zapošljavanju koji se redovno ažurira.²⁸

Kantonalne službe za zapošljavanje nadležne su za donošenje općih akata, rješavanja o pravima radnika/ca za vrijeme privremene nezaposlenosti, javnih evidencija i izdavanja uvjerenja u vezi sa nezaposlenošću, i posebno su nadležne za sljedeća pitanja:

- posredovanje u zapošljavanju;
- informiranje o mogućnosti zapošljavanja, provođenje programa profesionalne orijentacije, obuke i prekvalifikacije nezaposlenih osoba i njihovo ponovno zapošljavanje na odgovarajućim poslovima;
- utvrđivanje prava osobama za slučaj nezaposlenosti;
- izdavanje radnih dozvola stranim državljanima i osobama bez državljanstva;
- donošenje i provođenje programa mjera za brže zapošljavanje određenih kategorija nezaposlenih osoba čije je zapošljavanje otežano, saradnju sa obrazovanim ustanovama radi usklađivanja obrazovnih programa sa kadrovskim potrebama poslodavaca/kinja;
- prikupljanje i dostavljanje podataka o nezaposlenim osobama Federalnom zavodu za zapošljavanje i druge poslove utvrđene ovim i drugim zakonima.

Uposleni u zavodima za zapošljavanje obavezni su da:

- evidentiraju lica koja traže zaposlenje prema stručnoj kvalifikaciji i iskustvu i posreduju u zapošljavanju;
- nezaposlena evidentirana lica ukoliko imaju mogućnosti upute na profesionalnu orijentaciju, stručno osposobljavanje ili stručnu prekvalifikaciju;
- od poslodavaca/kinja koji/e su se obratili Zavodu dobiju tačna obavještenja o slobodnim radnim mjestima i uvjetima koje treba da ispunjavaju radnici/e, te shodno tome upute kandidate/kinje koji/e posjeduju potrebne stručne i fizičke sposobnosti;
- da međusobno sarađuju i organiziraju kompenzaciju ponude ukoliko biro koji je prvobitno konsultiran nije u mogućnosti da na iskazani zahtjev pozitivno odgovori, kako bi se na odgovarajući način popunili zahtjevi poslodavaca/kinja i upražnjena radna mjesta.

²⁸ Registar privatnih agencija za posredovanje u zapošljavanju dostupan na <https://fmrsp.gov.ba/?wpdmpro=registar-privatnih-agencija-za-posredovanje-u-zaposljavanju&wpdmdl=4090&refresh=611a8f7fad1f01629130623>

Ko se smatra nezaposlenom osobom?

Nezaposlenom osobom smatra se osoba sposobna za rad koja nije u radnom odnosu, a koja:

- nema registrirano privredno društvo ili drugo pravno lice, odnosno ne ostvaruje dividendu po osnovu udjela u privrednom društvu ili drugom pravnom licu;
- nema registriran obrt;
- ne bavi se poljoprivrednom djelatnošću;
- nije uživatelj/ica penzije prema propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju;
- nije redovan/na učenik/ica ili student/ica;
- ostvaruje prihod po bilo kom osnovu²⁹ koji ne prelazi mjesečno 25 % prosječne plaće u toku prethodne godine prema podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Kada nezaposlena osoba aktivno traži posao?

Nezaposlena osoba aktivno traži posao ukoliko:

- redovno se javlja službi za zapošljavanje;
- podnosi molbe poslodavcima/kinjama ili daje oglase i javlja se na oglase i konkurse;
- pridržava se programa profesionalne orijentacije, obuke i prekvalifikacije.

Šta se smatra pravom na sigurnost nezaposlene osobe?

U skladu sa Zakonom o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba, nezaposlene osobe na području Federacije BiH pod određenim uvjetima ostvaruju pravo na sigurnost koje uključuje:

- novčanu naknadu
- zdravstveno osiguranje
- penzijsko osiguranje.

Kako se ostvaruje pravo na novčanu naknadu?

Pravo na novčanu naknadu ima nezaposlena osoba koja u trenutku prestanka radnog odnosa **ima najmanje osam mjeseci rada neprekidno ili osam mjeseci sa prekidima u posljednjih 18 mjeseci.**

Pravo na novčanu naknadu stiže nezaposlena osoba **ako se prijavi i podnese zahtjev u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa**, odnosno od dana odjavljivanja obrta ili djelatnosti. Nezaposlena osoba koja iz opravdanog razloga propusti podnijeti zahtjev ostvaruje pravo na novčanu naknadu, pri čemu se pod opravdanim razlogom

²⁹ Ovo se odnosi na sve vrste prihoda, uključujući i naknadu po osnovu invaliditeta.

smatra privremena spriječenost, a u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju.³⁰

Pravo na novčanu naknadu ostvaruje se podnošenjem zahtjeva službi za zapošljavanje prema mjestu prebivališta nezaposlene osobe, uz koji je potrebno priložiti sljedeća dokumenta:

- rješenje o prestanku radnog odnosa/original ili ovjerena kopija
- obrazac JS 3100
- izvod o dužini radnog staža
- uvjerenje iz matične evidencije osiguranika
- dokaz o uplati doprinosa/finansijska kartica.

Za izdavanje navedenih dokumenata nadležna je Porezna uprava Federacije BiH – kantonalni porezni ured prema mjestu prebivališta i Federalni zavod za penzijsko i invalidsko osiguranje – kantonalna administrativna služba prema mjestu prebivališta.

Nadležni organ u upravnom postupku rješenjem utvrđuje ispunjavanje uvjeta za ostvarivanje ovog prava, a na to rješenje nezadovoljna stranka ima mogućnost žalbe.

Pravo na novčanu naknadu ima nezaposlena osoba kojoj je poslodavac/kinja izmirio/la doprinose za osiguranje u slučaju nezaposlenosti, prema propisima koji reguliraju sistem obaveznih doprinosa. Potrebno je imati u vidu da je sistem obaveznih doprinosa, kao osnovnih instrumenata za finansiranje obaveznog penzijskog i invalidskog osiguranja, zdravstvenog osiguranja i osiguranja od nezaposlenosti, uređen odredbama Zakona o doprinosima.³¹ Zakonom o doprinosima propisano je da obračun i uplatu doprinosa za sve obaveznike/ce doprinosa vrši poslodavac/kinja, dok kontrolu obračuna i uplate poreza i doprinosa vrši Porezna uprava Federacije BiH.

Radnici/e kojima poslodavci/kinje nisu redovno ili za sav period rada izmirivali/e zakonom propisane doprinose po osnovu rada ostvariće od strane službi za zapošljavanje novčanu naknadu za nezaposlenost u iznosu od 25 % prosječne plate koja se isplaćivala u Federaciji BiH u posljednja tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa te nezaposlene osobe, a koja trenutno iznosi oko 380 KM mjesečno.³²

30 Pravilnik o postupku i kriterijima za utvrđivanje privremene spriječenosti za rad osiguranika, „Službene novine FBiH“, broj 32/17, dostupno na <http://www.upfbih.ba/uimages/dokumenti/Pravilnik20-20privremena20sprijecenost20za20rad20osiguranika.pdf>

31 Zakon o doprinosima, „Službene novine Federacije BiH“, br. 35/98, 54/00, 16/01, 37/01, 1/02, 17/06, 14/08, 91/15 i 104/16

32 Podatak dostupan na <https://afw.ba/2020/06/07/naknada-i-za-radnike-ce-kojima-nisu-redovno-uplacivani-doprinosi/>

Kako nezaposlena osoba ostvaruje pravo na zdravstveno osiguranje?

Pravo na zdravstveno osiguranje koje uključuje i ostvarivanje prava na zdravstvenu zaštitu uređeno je odredbama Zakona o zdravstvenom osiguranju.³³ Da bi se koristilo pravo na zdravstvenu zaštitu u okviru obaveznog zdravstvenog osiguranja u skladu sa članom 19. Zakona, potrebno je steći svojstvo osiguranika/ce.³⁴

Prema Zakonu o zdravstvenom osiguranju Federacije BiH, osiguranici/e su nezaposlena lica koja su prijavljena zavodu za zapošljavanje ako su:

- prijavila se u roku od 30 dana nakon prestanka radnog odnosa, obavljanja djelatnosti ili nakon prestanka primanja naknade plata na koju imaju pravo prema ovom zakonu ili prema propisima donesenim na osnovu ovog zakona;
- prijavila se u roku od 30 dana nakon otpuštanja iz ustanove za izvršenje kaznenih i prekršajnih sankcija, iz zdravstvene ili druge specijalizirane ustanove, ako je bila primijenjena mjera sigurnosti obaveznog psihijatrijskog liječenja u zdravstvenoj ustanovi ili obaveznog liječenja alkoholičara/ki i narkomana/ki;
- na stručnom osposobljavanju ili prekvalifikaciji koje organizira zavod za zapošljavanje;
- prijavila se u roku od 30 dana, po povratku iz inozemstva i ako su prije odlaska u inozemstvo bila zdravstveno osigurana;
- prijavila se u roku od 90 dana nakon završetka školske godine u kojoj su završila redovna školovanja, odnosno od dana položenog ispita ako su prije toga izgubila pravo na zdravstvenu zaštitu;
- djeca koja su navršila 15 godina života, odnosno stariji/e maloljetnici/e do 18 godina života, a nisu završili/e osnovno školovanje ili se po završetku osnovnog školovanja nisu zaposlili/e, ako su se prijavili/e zavodu za zapošljavanje;
- lica starija od 18 godina koja su prema propisima o školovanju izgubila status učenika/ce, odnosno redovnog studenta/ice ili su prekinula redovno školovanje, zadržavaju pravo na zdravstvenu zaštitu u trajanju od jedne godine do dana prekida školovanja ako su se prijavila zavodu za zapošljavanje u roku od 30 dana od dana prekida školovanja i ako pravo na zdravstvenu zaštitu ne mogu ostvariti po drugom osnovu.

Supružnik/ca (bračni/a i vanbračni/a) je zdravstveno osiguran/a kao razvedeni/a supružnik/ca mlađi/a od 45 godina (žena) odnosno 60 godina (muškarac), kojem/oj su sudskom odlukom povjerena djeca na izdržavanje i odgajanje, dok je prijavljen/a zavodu za zapošljavanje, ako se prijavi u roku od 90 dana nakon razvoda braka i dok djeca imaju pravo na izdržavanje.

³³ Zakon o zdravstvenom osiguranju, „Službene novine Federacije BiH“, br. 30/97, 7/02, 70/08 i 48/11 i 36/18

³⁴ Osiguranik/ca postaje se po osnovu rada (u preduzećima, ustanovama, kod pravnog ili fizičkog lica, u međunarodnim organizacijama, konzularnim ili diplomatskim predstavništvima, zemljoradnici). Osigurana lica postaju i korisnici penzija, nezaposlena lica pod uvjetima iz Zakona, lica kojim je priznato svojstvo ratnog, mirnodopskog i civilnog invalida rata, lica koja u skladu sa članom 27. Zakona sami plaćaju obavezno zdravstveno osiguranje.

Pravo na zdravstveno osiguranje nezaposlena osoba ostvaruje podnošenjem zahtjeva službi za zapošljavanje/birou prema mjestu svog prebivališta.

U ovisnosti od osnova po kojem se osoba prijavljuje na evidenciju nezaposlenih osoba, dokumentacija potrebna za ostvarivanje prava na zdravstveno osiguranje može uključivati:

- dokaz o prestanku radnog odnosa, odnosno dokaz o prestanku obavljanja djelatnosti (rješenje suda ili općinskog organa);
- dokaz o otpuštanju iz ustanove za izvršenje kaznenih i prekršajnih sankcija, iz zdravstvene ili druge specijalizirane ustanove, ako je bila primijenjena mjera sigurnosti obaveznog psihijatrijskog liječenja u zdravstvenoj ustanovi ili obaveznog liječenja alkoholičara/ki i narkomana/ki;
- dokaz o povratku iz inozemstva (pasoš ili drugi dokumenti);
- dokaz o završetku redovnog školovanja (svjedočanstvo, potvrda ili uvjerenje visokoškolske ustanove);
- dokaz o izgubljenom statusu učenika/ce, odnosno redovnog studenta/ice ili dokaz o prekidu redovnog školovanja (potvrda obrazovne ustanove o prekidu školovanja).

Za ostvarivanje prava na zdravstveno osiguranje članova/ica porodice potreban je dokaz o srodstvu (izvod iz matične knjige rođenih).

Kako se ostvaruje pravo na penzijsko osiguranje?

Ostvarivanje prava na penziju u Federaciji Bosne i Hercegovine regulirano je odredbama Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju³⁵ i uvjeti su:

- 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, odnosno 20 godina penzijskog staža, ili
- 40 godina penzijskog staža, bez obzira na godine života.

Zahtjev za ostvarivanje prava na penziju podnosi se prema mjestu prebivališta podnositelja/ice zahtjeva nositelju penzijskog i invalidskog osiguranja.

Nezaposlena osoba kojoj nedostaju do tri godine penzijskog staža do sticanja uvjeta za starosnu penziju ima pravo na uplatu doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje – dokup staža, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

Ovo pravo se ostvaruje podnošenjem zahtjeva za uplatu doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje službi za zapošljavanje prema mjestu prebivališta nezaposlene osobe. Nadležni organ u upravnom postupku rješenjem utvrđuje ispunjavanje uvjeta za ostvarivanje ovog prava, a na to rješenje nezadovoljna stranka ima mogućnost žalbe.

³⁵ Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju, „Službene novine Federacije BiH“, br: 13/18 i 93/19 - Odluka Ustavnog suda

Dokumentacija potrebna za ostvarivanje ovog prava je sljedeća:

- radna knjižica i ovjerena fotokopija radne knjižice
- uvjerenje biroa da se nezaposleno lice vodi u evidenciji
- uvjerenje o stažu sa uvećanim trajanjem
- uvjerenje Ministarstva odbrane o učešću u Oružanim snagama BiH (odnosno dokaz da li je bio/la pripadnik/ca vojske Republike Srpske)
- ovjerena fotokopija lične karte
- ovjerena fotokopija CIPS prijave koja nije starija od 6 mjeseci
- uvjerenje izdano od Fonda za penzijsko i invalidsko osiguranje Republike Srpske da je nezaposleno lice bilo registrirano u matičnoj evidenciji kod tog nositelja osiguranja
- pisana saglasnost (izjava ovjerena u općini) podnositelja/ice zahtjeva za uračunavanje posebnog staža (samo ukoliko je osiguranik/ca bio pripadnik/ca Oružanih snaga BiH).

Kako je definirana zaštita žena u Zakonu o radu FBiH?

Zakon o radu FBiH propisuje zaštitu žena i majčinstva, te garantira ženama sljedeća prava:

- Žena ne može biti zaposlena na poslovima pod zemljom (u rudnicima), osim u slučaju ako je zaposlena na rukovodećem mjestu koje ne zahtijeva fizički rad ili službama zdravstvene ili socijalne zaštite, odnosno ukoliko mora provesti određeno vrijeme na obuci pod zemljom ili povremeno ulaziti u podzemni dio rudnika u cilju obavljanja zanimanja koje ne uključuje fizički rad.
- Poslodavac/kinja ne može odbiti da zaposli ženu zbog njene trudnoće, niti može za vrijeme trudnoće, porođajnog odsustva, te za vrijeme korištenja prava na rad sa polovinom punog radnog vremena nakon isteka porođajnog odsustva, prava na rad sa polovinom punog radnog vremena do tri godine života djeteta i prava žene na odsustvo radi dojenja otkazati ugovor o radu ženi, odnosno radniku/ci koji/a koristi neka od spomenutih prava. Prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme ne smatra se otkazom ugovora o radu.
- Žena, u slučaju da rodi mrtvo dijete, ili dijete umre prije isteka porođajnog odsustva, ima pravo da produži porođajno odsustvo za onoliko vremena koliko je, prema nalazu ovlaštenog/e ljekara/ke, potrebno da se oporavi od porođaja i psihičkog stanja prouzrokovanog gubitkom djeteta, a najmanje 45 dana od porođaja, odnosno smrti djeteta, za koje vrijeme joj pripadaju sva prava po osnovu porođajnog odsustva.
- Žena ima pravo na privremeni raspored za vrijeme trudnoće ili dojenja odnosno može biti raspoređena na druge poslove ukoliko je to u interesu njenog zdravstvenog stanja, a koje je utvrdio nadležni/a ljekar/ka. Ukoliko poslodavac/kinja nije u mogućnosti da osigura raspored žene radnice kako je to naprijed navedeno, žena ima pravo na odsustvo s rada uz naknadu plate, u skladu sa kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu. Privremeni raspored može se izvršiti samo uz pismeni pristanak žene i za posljedicu

ne može imati smanjenje plate.

- Pravo na jednogodišnje porodiljsko odsustvo, pri čemu žena može, na vlastiti zahtjev i uz pristanak poslodavca/kinje, početi s radom prije isteka porodiljskog odsustva, ali ne prije roka predviđenog zakonom (42 dana), u kojem slučaju ima pravo da koristi 60 – minutnu pauzu za dojenje djeteta u toku radnog vremena.
- Nakon završetka porodiljskog odsustva, žena ima najmanje godinu dana pravo na rad sa skraćenim radnim vremenom. Žene s blizancima, trećim djetetom i svakim narednim djetetom imaju pravo na rad sa skraćenim radnim vremenom dok dijete ne navrší dvije godine, ako u određenom kantonu nije predviđeno pravo na duže trajanje. Duže roditeljsko odsustvo i rad sa skraćenim radnim vremenom (do tri godine) osigurano je za oba roditelja ako dijete treba dodatnu (zdravstvenu) njegu.
- Za vrijeme porodiljskog odsustva zaposlenik/ca ima pravo na naknadu plate, a koje pitanje je različito regulirano u entitetima, a u Federaciji BiH u kantonima. Svaki kanton regulira zaštitu porodice i djece, tako da se prava majki, druga prava i socijalna davanja razlikuju u FBiH po kantonima.³⁶

Problemi s kojim suočavaju žene tokom trudnoće i porodiljskog dopusta, a vezano za naknadu plaće, ima uticaj na mobilnost žena/roditelja i može predstavljati diskriminaciju ako se žena odluči preseliti između entiteta ili kantona u toku trajanja trudnoće. Ovo može za posljedicu imati gubitak prava na naknadu za korištenje porodiljskog dopusta. Problem pri ostvarivanju prava na naknadu za porodiljski dopust postoji i ukoliko žena radi na području jednog entiteta, a živi na području drugog entiteta, iz razloga što je osnov za ostvarivanje ovog prava različit, u FBiH je to mjesto prebivališta, a u Republici Srpskoj sjedište poslodavca/kinje.

Koja je procedura u slučaju kršenja prava iz radnog odnosa?

Shodno odredbama ZOR-a, radnik/ca ostvarivanje pojedinačnih prava, a za koja smatra da su povrijeđena, može zahtijevati pred nadležnim sudom ili nekim drugim organom.

Postupak za zaštitu prava iz radnog odnosa pokreće se podnošenjem tužbe općinskom sudu prema:

- mjestu sjedišta poslodavca/kinje
- sudu na čijem se području rad obavlja ili se obavljao
- sudu na čijem bi se području rad morao obavljati
- sudu na čijem je području zasnovan radni odnos.

Odluka o tome pred kojim sudom će se postupak pokrenuti ovisi o volji radnika/ce.³⁷ **Rok za podnošenje tužbe sudu iznosi 90 dana** od dana dostavljanja odluke

³⁶ Više informacija dostupno je u Specijalnom izvještaju o stanju zaštite majke i materinstva na području Federacije BiH, dostupno na službenoj web stranici Institucije ombudsmena za ljudska prava BiH, https://www.ombudsmen.gov.ba/documents/obudsmen_doc2015102111102085bos.pdf

³⁷ Zakon o parničnom postupku Federacije BiH, „Službene novine Federacije BiH“, br. 53/03, 73/05, 19/06 i 98/15

poslodavca/kinje kojom je povrijeđeno pravo radnika/ce. ***Sva novčana potraživanja iz radnog odnosa zastarijevaju u roku od tri godine*** od dana nastanka obaveze.

Bitno je znati da radnik/ca koji/a smatra da mu/joj je poslodavac/kinja povrijedio/la neko pravo iz radnog odnosa ima mogućnost, ali ne i obavezu da se u roku od 30 dana od dana dostavljanja odluke kojom je povrijeđeno njegovo/njeno pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, obrati poslodavcu/kinji sa zahtjevom za ostvarivanje tog prava.

Radnik/ca i poslodavac/kinja, prije podnošenja tužbe, imaju mogućnost dogovoriti se o mirnom rješavanju spora, pri čemu rok za mirno rješavanje spora ne može biti duži od 60 dana. Ukoliko se postupak mirenja ne okonča u naprijed navedenom roku, radnik/ca ima pravo da podnese tužbu nadležnom sudu u roku od 90 dana od dana okončanja postupka mirenja.

ZOR propisuje i posebnu zaštitu radnika/ce u slučajevima diskriminacije i predviđa da radnik/ca, odnosno lice koje traži zaposlenje ima mogućnost od poslodavca/kinje zahtijevati zaštitu u roku od 15 dana od dana saznanja za diskriminaciju. Ukoliko poslodavac/kinja po podnesenom zahtjevu za zaštitu ne udovolji tom zahtjevu, radnik/ca može u roku od 30 dana podnijeti tužbu nadležnom sudu.

Zaštita prava radnika/ce u slučaju diskriminacije

Zaštita radnika/ce od diskriminacije utvrđena je i odredbama Zakona o zabrani diskriminacije.³⁸ Radnik/ca koji/a smatra da je žrtva diskriminacije može pokrenuti sudski (parnični) postupak tužbom pred nadležnim sudom. Pod nadležnim sudom u smislu ovog Zakona smatra se općinski sud prema:

- sjedištu poslodavca
- sud na čijem području tužitelj/ica ima prebivalište ili boravište
- sud prema mjestu gdje se šteta dogodila ili gdje je radnja diskriminacije počinjena.

Rokovi za podnošenje tužbe sudu po ovom Zakonu iznose tri (3) godine od dana saznanja o učinjenoj povredi prava, odnosno pet (5) godina od dana učinjenja povrede, s tim da se kod kontinuirane diskriminacije rok računa od dana učinjenja posljednje radnje. U slučajevima sistemske diskriminacije rokovi se ne računaju. Također, po ovom Zakonu, radnik/ca koji/a sumnja da je žrtva diskriminacije ima mogućnost za zaštitu svojih prava tako što će se obratiti žalbom Instituciji ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine. Postupak je besplatan, a u slučajevima kada se utvrdi osnovanost žalbenih navoda, ombudsmeni za ljudska prava Bosne i Hercegovine izdaju preporuku.³⁹

³⁸ Zakon o zabrani diskriminacije, „Službeni glasnik BiH“, br. 59/09 i 66/16

³⁹ Više informacija o postupanju ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine u slučajevima diskriminacije dostupno na https://www.ombudsmen.gov.ba/documents/obmudsmen_doc2016101419280006bos.pdf

Radnik/ca ima mogućnost da se, radi zaštite svojih prava u oblasti radnih odnosa, obrati pismenim zahtjevom i inspekciji rada koja je nadležna da prati primjenu propisa u oblasti radnih odnosa. Određena veoma ograničena usluga pravnog savjetovanja dostupna je i od određenog broja nevladinih organizacija i sindikata.

III. CJELOŽIVOTNO UČENJE

Prof. dr. Marijana Šećibović

„**Vivere tota vita discendum est**“ latinska je poslovice sa značenjem „Čovjek uči dok je živ“. Tako nas pojam „cjeloživotno učenje“ vodi u daleku prošlost, ali se pojmom kao obrazovno-političkim konceptom UNESCO počinje ozbiljno baviti sedamdesetih godina prošlog vijeka. „Izveštaj Faure“ iz 1972. godine pod naslovom „**Učiti biti: svijet odgoja i obrazovanja danas i sutra**“ prepoznao je da obrazovanje nije privilegija elita, niti je stvar samo jedne uzrasne skupine.⁴⁰ Obrazovanje treba posmatrati kao kontinuirani proces dostupan svakom/j pojedincu/ki. Čovjek uči u svom okruženju, kroz medije, na radnom mjestu, u slobodno vrijeme. Neformalno stiče znanje koje ugrađuje u svoje vještine i kompetencije. Delorsov izvještaj iz 1996. godine „**Učenje: Blago unutar sebe**“⁴¹ smatra se ključnom međunarodnom referencom za konceptualizaciju obrazovanja i učenja. Temelji se na viziji obrazovanja kao javnog dobra s temeljnom ulogom u ličnom i društvenom razvoju. Burnett nam ukazuje da je tako postavljen sistem fleksibilniji i pravedniji.

Šta je cjeloživotno učenje?

U Delorsovom izvještaju cjeloživotno učenje je opisano kao koncept koji počiva na četiri stuba: **učiti znati, učiti učiti, učiti živjeti zajedno, učiti biti**. Učenje kao stil života, sve se vrti oko pojma učenja i prirode društva. Posljednje dvije decenije, globalizacija je stvorila jaz između bogatih i siromašnih, nezaposlenost je iz dana u dan sve raširenija, mladi se suočavaju sa krutim i nefleksibilnim obrazovnim sistemom na jednoj strani i svijetom rada koji svakoga dana inovira svoj proces proizvodnje kako bi bio kurentan na svjetskom tržištu. Dolazi do strašnog sudara između nekompetentnosti i zahtjeva tržišta. Siguran izlaz iz začaranog kruga je sistemsko okretanje i prihvatanje cjeloživotnog učenja kao koncepta priznavanja neformalnog obrazovanja i neformalnih obuka. U tom kontekstu, „**cjeloživotno učenje (eng. Lifelong Learning)**“ označava **aktivnosti formalnog, neformalnog i informalnog** učenja koje se obavljaju tokom života sa ciljem **unaprjeđenja znanja, vještina i kompetencija u užem smislu za lične, društvene i profesionalne potrebe**.⁴²

Prema Vodiču kroz Bolonjski proces:⁴³

Cjeloživotno učenje je „sve učenje tokom cijelog života koje služi poboljšanju znanja, kvalifikacija i kompetencija i koje se odvija u okviru osobnog, društvenog, socijalnog, odnosno poslovnog konteksta.“ (Evropska komisija 2001, str. 34.)

Neformalno učenje je rezultat svakodnevnih aktivnosti u poslu, u slobodnom vremenu ili u porodici. Nije strukturirano (nema ciljeva učenja, određenog vremena ni podrške) i po pravilu ne završava se izdavanjem službenog dokumenta.

40 <https://uil.unesco.org/fileadmin/keydocuments/LifelongLearning/en/UNESCOTechNotesLLL.pdf>

41 https://www.researchgate.net/publication/319186139_Revisiting_Learning_The_Treasure_Within_Assessing_the_influence_of_the_1996_Delors_Report

42 Dr. Marijana Šećibović, prof.dr Refik Šećibović, prof.dr Predrag Stojanović, „Vodič kroz Bolonjski proces“ Beoštampa, Beograd, Pravni fakultet u Kragujevcu, Kragujevac, 2009., str. 55.

43 Ibid, str. 84. i str. 68.

Informalno učenje je usvajanje vještina i znanja iz svakodnevnog iskustva i različitih iskustava iz okoline i ne mora biti svjesno. Takvo učenje nije organizirano i strukturirano, nema definirane ciljeve, određeno vrijeme u kojem se odvija i osiguranu podršku.

Šta su znanje, vještine i kompetencije?

Znanje predstavlja skup stečenih i povezanih informacija.

Vještine predstavljaju primjenu znanja i upotrebu propisanih načina rada („know-how“) u izvršenju zadataka i rješavanju problema.

Pojam kompetencija počiva na integrativnom pristupu koji na individualne mogućnosti gleda kao na dinamičku kombinaciju obilježja koja omogućavaju kompetentno izvođenje ili su dio finalnog proizvoda obrazovnog procesa.

Kompetencije uključuju:

- znanja i razumijevanja (teorijsko znanje u akademskom području, kapaciteti za spoznaju i razumijevanje)
- znanje o tome kako djelovati (praktična primjena znanja u određenim situacijama)
- znanje o tome kako biti (vrijednosti kao integralni elementi načina opažanja i življenja sa drugima u društvenom kontekstu).

„Cjelokupan proces zvaničnog priznavanja kompetencija (ovdje se radi o formalnom priznavanju) koje su stečene formalnim putem (izdavanjem sertifikata/svjedočanstava) ili neformalnim putem (priznavanjem, uračunavanjem, validiranjem već stečenih kompetencija) i/ili priznavanje vrijednosti kompetencija od strane aktera iz privrede ili javnog sektora (društveno priznavanje).“ (Evropska komisija 2001:32)

„To je moć da se uspješno odgovori na složene zahtjeve u određenim kontekstima, naročito kroz pokretanje psiholoških potencijala, što uključuje i kognitivne i nekognitivne aspekte“ (OECD, „Razumijevanje društvenih ishoda učenja“, 2010:44).⁴⁴

Šta je pasoš kompetencija?

„Pasoš kompetencija je identifikator Vaših sposobnosti, vještina i kompetencija koje ste stekli tokom svog života školujući se, radeći, obavljajući neke volonterske djelatnosti, baveći se svojim hobbijem ili obavljajući neke poslove u krugu svoje porodice.“

Njemačka vladina organizacija GIZ je krajem 2011. godine uvela **pasoš kompetencija** u BiH u okviru projekta „Podrška obrazovanju odraslih“. Cilj je bio da pojedinci/ke razvijaju znanje i kompetencije u oblastima u kojima se angažiraju. Projekat je prvenstveno bio namijenjen marginaliziranim grupama, nezaposlenim i korisnicima

⁴⁴ Ibid, str.102., 100. i 72.

usluga centara za socijalni rad. Inače, pasoš kompetencija je instrument za definiranje i vrednovanje znanja, vještina i iskustava tokom života. Vrlo važno je razlikovati **vještine** od **kompetencija**. Životne vještine stičemo radom, učenjem i angažiranjem na različitim društvenim poljima, a kompetencije su vještine koje se moraju vrednovati bez obzira da li se želimo i dalje razvijati ili nuditi na tržištu rada.

Pasoš kompetencija je namijenjen svima – onim koji/e traže posao, onim koji/e žele da se prekvalificiraju, kao i onim koji/e žele da ulažu u svoje znanje. „Pasoš kompetencija“ kao dokument koji je prilagođen bosanskohercegovačkom tržištu sastoji se od šest poglavlja:

- **Moj život PREGLED** – popuniti ovo poglavlje je prilika da razmislite o svim angažmanima koje ste imali tokom života (školovanje, poslovni život i praksa, dodatno usavršavanje, hobiji i interesi, politički i/ili socijalni angažmani, posebne životne situacije, kućanstvo i porodica). Svaki trenutak Vašeg života je vrijedan.
- **Polje djelovanja** – ispunjavate svojim stvarnim djelovanjima polja iz svog života.
- **Polja djelovanja MOJ PASOŠ KOMPETENCIJA** – detaljno razrađujete „Polja djelovanja“ i detalje Vaših aktivnosti. Upravo je ovo faza u kojoj ćete sagledati šta sve znate i umijete, osvijestite svoje vještine i kompetencije stečene tokom života.
- **Bilans mojih kompetencija** – otkrićete šta dobro radite, a šta želite da poboljšate.
- **Moji ciljevi i budućí koraci** – kada ste se suočili sa sobom i upoznali sebe, vrijeme je za pravljenje planova za budućnost. Kada osvijestite svoje interese, postavite svoje ciljeve koji će Vas voditi ka konkretnom cilju.
- **Pasoš kompetencija PLUS** – nudi upute za pripremu dokumentacije za konkurs, intervju, sakupljanje potvrda, certifikata, sakupljanje svih onih dokumenata koji ukazuju kako su nas drugi/e vidjeli/e.⁴⁵

Pasoš kompetencija kao instrument za traženje posla je izuzetno važan dokument na modernom tržištu rada jer svaki ozbiljan poslodavac/kinja je zainteresiran/a za vještine, znanja i kompetencije. Diploma je ulaznica za razgovor, a vještine i kompetencije su odlučujuće za ulazak u svijet rada.⁴⁶

Ključne kompetencije za 21. vijek su sljedeće:⁴⁷

- **Socio-emocionalne kompetencije:**
 - poznavanje sebe i drugih (samosvijest)
 - upravljanje sobom
 - socijalna svijest
 - socijalne vještine
 - saradnja
 - građanski aktivizam

45 GIZ, „PASOŠ KOMPETENCIJA“, Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GMBH, Sarajevo, 2014.

46 Prof. dr Marijana Šećibović, Ekonomsko osnaživanje žena

47 Prema Pešikan i Lalović, <https://www.unicef.org/montenegro/media/2446/file/MNE-media-MNEpublication15.pdf>

- odgovorno donošenje odluka.
- **Rješavanje problema:**
 - rješavanje problema
 - razvoj sposobnosti za mala istraživanja.
- **Kritičko mišljenje**
- **Kreativnost, stvaralaštvo**
- **Informaciona pismenost**
- **Informatičko-komunikaciono-tehnološka (IKT) pismenost:**
 - ovladavanje IKT vještinama i alatima
 - primjena IKT-a u drugim oblastima učenja i rada.
- **Učenje učenja, metakognicija**
- **Odgovoran odnos prema radu i obavezama, poduzetništvo**
- **Odgovoran odnos prema zdravlju:**
 - briga o vlastitom zdravlju, zdravlju drugih i razvoj zdravih stilova života
 - razvijanje ekološke svijesti i ekološki odgovornog ponašanja.

U Preporukama Vijeća Evropske unije o ključnim kompetencijama za cjeloživotno učenje jasno je ukazano: „Pri radu na razvoju ključnih kompetencija u perspektivi cjeloživotnog učenja trebalo bi osigurati potporu na svim razinama obrazovanja, osposobljavanja i učenja: razviti kvalitetan rani i predškolski odgoj i obrazovanje, dodatno unaprijediti školsko obrazovanje i osigurati izvrsnu nastavu, pružiti oblike usavršavanja odraslim osobama s niskom razinom vještina te dalje razvijati inicijalno i trajno strukovno obrazovanje i osposobljavanje i modernizirati visoko obrazovanje.”⁴⁸

U Evropskom referentnom okviru utvrđuju se **osam ključnih kompetencija:**

- a) kompetencija pismenosti
- b) kompetencija višejezičnosti
- c) matematička kompetencija te kompetencija u prirodoslovlju, tehnologiji i inženjerstvu
- d) digitalna kompetencija
- e) osobna i socijalna kompetencija te kompetencija učenja kako učiti
- f) kompetencija građanstva
- g) poduzetnička kompetencija
- h) kompetencija kulturne svijesti i izražavanja.⁴⁹

Kompetencija pismenosti uključuje znanje čitanja i pisanja te dobro razumijevanje pisanih informacija i stoga se njome zahtijeva da pojedinac/ka poznaje vokabular, funkcionalnu gramatiku i funkcije jezika. Pojedinci/ke bi trebali/e imati vještine za pisano i usmeno komuniciranje u različitim situacijama, te za praćenje i prilagodbu vlastite komunikacije u skladu sa okolnostima.

Kompetencija višejezičnosti Ovom kompetencijom definira se sposobnost prikladne i učinkovite upotrebe različitih jezika za komunikaciju. Temelji se na sposobnosti razumijevanja, izražavanja i tumačenja pojmova, misli, osjećanja, činjenica i mišljenja

⁴⁸ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&from=BG](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=BG)

⁴⁹ Ibid.

u usmenom i pisanom obliku (slušanje, govorenje, čitanje i pisanje) u različitim društvenim i kulturnim kontekstima u skladu s vlastitim željama i potrebama.

Matematička kompetencija te kompetencija u prirodoslovlju, tehnologiji i inženjerstvu

Matematička kompetencija temelji se na dobroj matematičkoj pismenosti, a naglasak je na procesu i aktivnosti, kao i na znanju.

Kompetencija u prirodoslovlju odnosi se na sposobnost i spremnost za objašnjavanje prirodnog svijeta upotrebom postojećeg znanja i primijenjene metodologije, uključujući promatranje i eksperiment, radi postavljanja pitanja i zaključivanja na temelju činjenica.

U području prirodoslovlja, tehnologije i inženjerstva ključno znanje obuhvata osnovna načela prirodnog svijeta, temeljne naučne pojmove, teorije, načela i metode, tehnologiju i tehnološke proizvode i procese te razumijevanje uticaja nauke, tehnologije, inženjerstva i ljudskog djelovanja općenito na prirodni svijet.

Digitalna kompetencija uključuje sigurnu, kritičnu i odgovornu upotrebu digitalnih tehnologija i rukovanje njima za učenje, na poslu i za sudjelovanje u društvu.

Ona uključuje informatičku i podatkovnu pismenost, komunikaciju i saradnju, medijsku pismenost, stvaranje digitalnih sadržaja (uključujući programiranje), sigurnost (uključujući digitalnu dobrobit i kompetencije povezane sa sajber sigurnošću), pitanja povezana sa intelektualnim vlasništvom, rješavanje problema i kritičko mišljenje.

Osobna i socijalna kompetencija te kompetencija kako učiti sposobnost je promišljanja o sebi, učinkovitog upravljanja vremenom i informacijama, saradivanja s drugima na konstruktivan način, zadržavanja otpornosti te upravljanje vlastitim učenjem i karijerom.

Kompetencija građanstva sposobnost je da se postupa kao odgovaran građanin/ka te da se u potpunosti sudjeluje u građanskom i društvenom životu na temelju razumijevanja društvenih, gospodarskih, pravnih i političkih koncepata u strukturi, kao i globalnih promjena i održivosti.

Poduzetnička kompetencija odnosi se na sposobnost djelovanja na temelju mogućnosti i ideja te njihovo pretvaranje u vrijednosti za druge. Temelji se na kreativnosti, kritičkom razmišljanju i rješavanju problema, preuzimanju inicijative i ustrajnosti te sposobnosti saradivanja s drugima radi planiranja projekata i upravljanja projektima koji su od kulturne, društvene ili finansijske vrijednosti.

Kompetencija kulturne svijesti i izražavanja uključuje razumijevanje i poštovanje načina na koji se ideja i smisao kreativno izražavaju i prenose u različitim kulturama u obliku niza umjetničkih i drugih kulturnih formi. Ova kompetencija zahtijeva poznavanje lokalnih, nacionalnih, regionalnih, evropskih i globalnih kultura i načina izražavanja, uključujući predmetne jezike, baštinu, tradiciju i kulturne proizvode te razumijevanje

*međusobnih uticaja tih načina izražavanja, ali i njihovog uticaja na ideje pojedinca.*⁵⁰ Ključne kompetencije su kombinacije znanja, vještina i stavova koje pojedinac/ka gradi tokom čitavog života. S obzirom na činjenicu da je tržište rada dinamično i promjenjivo, zanimanja koja su jučer bila tražena, danas više nisu, a sutra, sutra će se tražiti nova zanimanja koja naš obrazovni sistem ne može ispratiti zbog svoje tromosti. Ova činjenica ide u prilog važnosti prihvatanja cjeloživotnog učenja kao imperativa za ekonomsko osnaživanje žena. Savladavanjem i usavršavanjem ključnih kompetencija, lagodnije je kretanje na tržištu rada. Poslodavac/kinja traži radnika/cu znanja, što znači da je potrebna fleksibilnost u formalnom i neformalnom obrazovanju.

Zavodi za zapošljavanje i centri za cjeloživotno obrazovanje

Život u vremenu četvrte industrijske revolucije diktira promjene kojih trebamo biti svjesni, globalizacija ne pita da li smo spremni na promjene ili ne.

Prva industrijska revolucija odnosi se na razdoblje od 1760. do otprilike 1840. godine. Karakterizira je izgradnja željeznice i pronalazak parnog stroja.

Druga industrijska revolucija započela je krajem 19. vijeka i nastavila se u 20. vijeku. Karakterizira je korištenje električne energije i pronalazak tekuće trake što je omogućilo masovnu proizvodnju.

Treća industrijska revolucija počinje 1960. godine i obično se naziva digitalnom ili kompjuterskom revolucijom.

Četvrta industrijska revolucija počinje na prelazu u 21. vijek. Karakteriziraju je mobilni internet, manji i uspješni senzori, umjetna inteligencija i strojevi koji uče, automatska vozila, nanotehnologija, biotehnologija, kvantno računanje.

Digitalne tehnologije nameću nove trendove u društvu i gospodarstvu, koji pak uvjetuju kreiranje novih strateških dokumenata uz preslagivanje društva i gospodarstva. Upotrebom digitalnih tehnologija gube se radna mjesta što izuzetno pogađa pojedine grane gospodarstva kao i zanimanja koja gube svoj značaj. Međutim, nestajanje dosadašnjih radnih mjesta zamijenit će nova radna mjesta sa novim zanimanjima što povlači za sobom zahtjev za drugačijim/fleksibilnim obrazovanjem i stručnim kvalifikacijama. Obrazovanje i tržište rada moraće se više nego ikada uvezati, stopa zaposlenosti i nezaposlenosti zavisit će od kvalifikacija koje jasno određuju znanje, kompetencije i vještine.

Autori sa Svjetskog ekonomskog foruma u Davosu 2017. godine odredili su osam vještina koje su bile/jesu/biće tražene na tržištu rada 2015. i 2020. godine. Kao dodatne vještine naveli su emocionalnu inteligenciju i kognitivnu fleksibilnost.⁵¹

⁵⁰ **Izvor:** [https://eurlex.europa.eu/legalcontent/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&from=BG](https://eurlex.europa.eu/legalcontent/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=BG)

⁵¹ https://www.eza.org/fileadmin/Dateien/PDF/Online-Publikationen/IHS-Digitale_Arbeitswelt-Webversion_hr.pdf

2020.		2015	
1.	Rješavanje složenih problema	1.	Rješavanje složenih problema
2.	Kritičko razmišljanje	2.	Koordinacija s drugima
3.	Kreativnost	3.	Upravljanje zaposlenicima/ama
4.	Upravljanje zaposlenicima/ama	4.	Kritičko razmišljanje
5.	Koordinacija s drugima	5.	Pregovaranje
6.	Emocionalna inteligencija	6.	Kontrola kvaliteta
7.	Donošenje odluka	7.	Usmjerenost na usluge
8.	Usmjerenost na usluge	8.	Donošenje odluka
9.	Pregovaranje	9.	Aktivno slušanje
10.	Kognitivna fleksibilnost	10.	Kreativnost

Izvor: WEF (2016.). Vidi <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-10-skills-you-need-to-thrive-in-the-fourth-industrialrevolution/> (mart 2017.)

Prognoze autora WEF-a (Svjetski ekonomski forum) kada su u pitanju zanimanja budućnosti idu u pravcu pojačane potražnje za informaciono-komunikacionim (IT) i predavačkim (učiteljskim) zanimanjima, a ponajprije će zanimanja prerađivačke industrije biti pogođena smanjenjem broja zaposlenih zbog prekomjernog korištenja mašina. Sve ide u smjeru manje zahtjevnog manuelnog/fizičkog rada, ali će poslovi biti mentalno zahtjevniji. U ovom periodu nastala su neka nova zanimanja koja će vrlo brzo naći svoje mjesto i na našem bh. tržištu, ne pitajući da li smo spremni za njih ili ne. Riječ je o digitalnim animatorima, e-nastavnicima/ama za ljude sa invaliditetom, dizajnerima/cama obrazovnih programa, internetskim novinarima/kama, e-ruководiteljima/cama (npr. u školama, preduzećima).⁵²

Globalne promjene i digitalna revolucija veliki su izazov za tržište rada, službe za zapošljavanje, obrazovni sistem kao i centre za cjeloživotno učenje u Bosni i Hercegovini. Brze promjene traže da se napusti krut, zatvoren i previše birokratski sistem kakav živimo. Na tržištu se nude kompetencije koje su zastarjele, novo tržište traži nove kompetencije. Veliki je nesklad između potrebe i potražnje. Nedostaje potrebno znanje. Potrebna je promjena i kod poslodavaca/kinja i kod radnika/ca. Zahtjevi poslodavaca/kinja su sve veći, a znanje radnika/ca ne može da zadovolji potrebe poslodavca/kinje. Nameće se cjeloživotno učenje kao potreba kako bi se postojeći radnici/e zadržali/e, a sa druge strane kako bi se uposlili/e i oni/e koji/e traže posao. Prekvalifikacije, dokvalifikacije, neformalne obuke, saradnja između poslodavaca/kinja i obrazovanja treba da postanu naša normalnost, u suprotnom, nemoguće je smanjiti jaz između tržišta rada i obrazovanja.

Obrazovanje odraslih zakonski je regulirano na nivou kantona u FBiH, pri čemu se zakonski okviri dosta razlikuju. Prema Zakonu o obrazovanju odraslih u FBiH:

Formalno, odnosno neformalno obrazovanje odraslih prema ovome Zakonu mogu provoditi osnovne škole, srednje škole, visokoškolske ustanove,

⁵² Ibid. str. 42.

ustanove za obrazovanje odraslih škole/centri stranih jezika, škole/centri za informaciono-komunikacione tehnologije, centri za kulturu i obrazovanje, autoškole, ustanove za smještaj i brigu o osobama s invaliditetom, te penološke i druge ustanove, javne službe za zapošljavanje, udruženja građana, privredni subjekti i druga pravna lica koja su, između ostalog, kao svoju djelatnost navela obrazovanje odraslih i koje ispunjavaju uvjete propisane ovim zakonom.

Javnu ustanovu za obrazovanje odraslih može osnovati kanton ili jedinica lokalne samouprave.

*Odluku o osnivanju ustanove za obrazovanje odraslih donosi nadležno kantonalno ministarstvo.*⁵³

Kantonalna ministarstva se razlikuju po svojoj fleksibilnosti po pitanju cjeloživotnog učenja. Npr. *Zakon o obrazovanju odraslih u Zeničko-dobojskom kantonu* daje mogućnost različitih oblika cjeloživotnog učenja kao što su: ogledni program, programi koji se realiziraju kroz praktičan rad, programi koji su prilagođeni individualnim sposobnostima i mogućnostima odraslih osoba sa posebnim obrazovnim potrebama, programi koji su prilagođeni dobi, prethodnom obrazovanju, znanju, vještinama i kompetencijama odraslih.⁵⁴

Međutim, na tržištu Bosne i Hercegovine postoje različiti pristupi cjeloživotnom učenju. Formirani su *centri za cjeloživotno učenje* i *centri za cjeloživotno obrazovanje* što nije isto. Pojam cjeloživotno učenje vrlo često se zamjenjuje pojmom cjeloživotno obrazovanje, ali to nisu isti pojmovi. *Obrazovanje obuhvata samo organizirano učenje*, a učenje je *neorganizirano, spontano sticanje znanja i vještina tako da se može odvijati tokom cijelog života*. Obrazovanje odraslih je važna komponenta sistema cjeloživotnog učenja.

Centri za cjeloživotno obrazovanje u Bosni i Hercegovini formirani su uglavnom na nivou visokoškolskih ustanova i nude tri vrste obuka:

- *Obuke kontinuiranog obrazovanja za osobe koji žele steći neku novu profesiju ili promijeniti postojeću, poboljšati ili dopuniti svoju profesionalnu kvalifikaciju čime se otvaraju nove mogućnosti na tržištu rada;*
- *Obuke namijenjene profesionalnom razvoju otvorene za sve građane/ke koji/e žele unaprijediti svoje profesionalne vještine ili svoje kompetencije;*
- *Pripremni i drugi kursevi i obuke koji nude mogućnost obnavljanja, ponavljanja ili dopunjavanja znanja za različite situacije u društvu i na tržištu rada.*

Zavodi za zapošljavanje

Zavodi za zapošljavanje su javne institucije zadužene za implementaciju politika tržišta rada. Još davne 1948. godine, Opća skupština Međunarodne organizacije rada na svom 31. zasjedanju usvojila je prijedlog o organizaciji službe za zapošljavanje u formi međunarodne konvencije pod nazivom „Konvencija o službi za posredovanje rada”. Bosna i Hercegovina je ratificirala Konvenciju 2. juna 1993. godine. Osnovni zadatak

⁵³ https://www.upbpk.com/documents/zakoni%20u%20proceduri/Nact%20zakona%20o%20principima%20obrazovanja%20odraslih%20u%20FBiH_2014.pdf

⁵⁴ <https://www.paragraf.ba/propisi/zenicko-dobojskog-kantona/zakon-o-obrazovanju-odraslih.html>

službe za zapošljavanje je najbolja moguća organizacija funkcije posredovanja, s ciljem osiguravanja i održavanja pune zaposlenosti. Usluge se trebaju pružati kroz mrežu lokalnih biroa i, ukoliko je neophodno, regionalnih ureda, kako bi se na zadovoljavajući način usluge pružale u svim dijelovima zemlje, pogodno smještenih za poslodavce/kinje i radnike/ce.⁵⁵

Rad službe za zapošljavanje i njenih ispostava izuzetno je odgovaran i podrazumijeva neophodnu tripartitnost (obrazovanje – privreda/gospodarstvo – tržište rada). Trebalo bi da postoji obrazovna politika na nivou Federacije BiH koja bi imala za cilj rasterećenje tržišta rada po pitanju nezaposlenosti tako što bi upisna politika u srednje škole i na fakultete bila provedena u dogovoru sa poslodavcima/kinjama. Poslodavci/kinje moraju naći svoje mjesto u kreiranju srednje stručnog obrazovanja kao i kada su u pitanju fakulteti sa praksom koja se izvodi u kompanijama.

55 https://www.fzzz.ba/ckFinderFiles/files/Regulativa/FINALNA_Strategija.pdf

IV. STUDIJA SLUČAJA/CASE STUDY – OPĆINA CENTAR

Općina Centar Sarajevo je osnivač **JU Centar kulture i mladih**.⁵⁶ Odlukom Federalnog ministarstva kulture i sporta 2019. godine postali su institucija od značaja za Federaciju Bosne i Hercegovine. Potpisnici su sporazuma o kulturnoj saradnji između četiri države, te 20 gradova i centara za kulturu. Izuzetno su posvećeni radu sa mladima, a i ostalim građanima/kama osmišljavajući edukativne sadržaje kako bi podigli svijest o značaju cjeloživotnog učenja. Obrazovne programe provode kroz kurseve i škole. *Kursevi su sljedeći: brzi kurs digitalnog marketinga, računarska grafika, talijanski jezik, francuski jezik, engleski jezik, pilates, kurs računarskih osnova, radionica kreativnog pisanja, kurs engleskog jezika za djecu.* Vrlo aktivno rade sljedeće škole: Škola glume, Škola crtanja i slikanja sa Irfanom Hozom, program Priprema za prijemne ispite za umjetničke škole i akademije, Škola klavira i pjevanja, Škola bubnjeva, Škola gitare, Škola baleta, Škola savremenog plesa, Multimedijalni projekat – radionica scenskih umjetnosti i Škola stripa.

Izuzetnu kreativnost menadžmenta koji osmišljava ove divne priče tržište rada, na žalost, ne prepoznaje te njihovi certifikati nisu validni jer ih nije akreditiralo Ministarstvo obrazovanja KS. Ovdje se stiču vještine i kompetencije koje su važne za cjeloživotno učenje i formiranje ličnosti.

⁵⁶ <https://centarkulture.ba/>

V. PREPORUKE

Šta bi vlasti u Bosni i Hercegovini trebale poduzeti u cilju unaprjeđenja položaja žena na tržištu rada?

Prema preporukama Komiteta UN-a, vlasti u Bosni i Hercegovini bi trebale poduzeti sljedeće mjere:

- ubrzati proces usklađivanja svih zakona sa Zakonom o ravnopravnosti spolova, a u skladu sa članom 30. stav 2. navedenog zakona;⁵⁷
- uskladiti Izborni zakon sa Zakonom o rodnoj jednakosti i ojačati i provesti mjere za povećanje zastupljenosti žena u izabranim i imenovanim tijelima i na pozicijama za donošenje odluka u javnoj upravi, pravosuđu i na pozicijama u državnim kompanijama putem, između ostalog, i provođenja posebnih privremenih mjera;
- podići svijest privatnih kompanija, sindikata i političkih stranaka u vezi sa promocijom žena na pozicije za donošenje odluka;⁵⁸
- pojačati napore u borbi protiv nezaposlenosti kroz posebno ciljane programe, uključujući programe usmjerene ka smanjenju nezaposlenosti mladih, žena, posebno nositeljica domaćinstava, kao i nezaposlenosti među siromašnim i marginaliziranim grupama;
- intenzivirati napore na osiguravanju da su svi programi za stvaranje radnih mjesta rodno osjetljivi i da žene imaju sve koristi od planiranih programa za podršku poduzetništva, uključujući i povoljnije kreditne uvjete;
- ojačati napore na povećanju zastupljenosti žena u formalnoj ekonomiji i eliminiranju radne segregacije, kako horizontalne, tako i vertikalne, na smanjivanju i eliminiranju razlika između žena i muškaraca u javnom sektoru i osiguravanju pristupa žena strukovnom obrazovanju (Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (CEDAW) 2006., 34);
- osigurati da se poslodavci/kinje pridržavaju svojih zakonskih obaveza prema svojim uposlenicima/ama, naime da im plaćaju njihove plate ili socijalne doprinose na vrijeme i da se suzdrže od samovoljnog otpuštanja, posebno kada se radi o trudnim ženama i ženama koje su na porodiljskom dopustu;⁵⁹
- osigurati da jedinice inspekcije rada imaju dovoljno kadra i resursa da se djelotvorno bore protiv zloupotrebe radničkih prava;⁶⁰
- poduzeti mjere za ukidanje sankcije koja se nameće osobama koje rade *na crno*, odnosno obustave njihove registracije na birou za zapošljavanje tokom perioda od 6 mjeseci;⁶¹
- osigurati da državna i privatna preduzeća odgovaraju pred sudom za kršenje odredaba o ravnopravnosti spolova sadržanih u Zakonu o ravnopravnosti spolova i regulativi iz oblasti rada;
- izvršiti sveobuhvatnu reformu kako bi osnažili žene putem rodno osjetljivih politika rada, a koje za cilj imaju zapošljavanje žena u netradicionalnim profesijama,

57 CEDAW 2006., tačke 15. i 16.

58 Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (CEDAW) 2006., 30)

59 Ova preporuka je ponovljena više puta od Komiteta, zadnji put od CESCR 2013., 19)

60 Ova preporuka je ponovljena više puta, zadnji put CESCR 2013., 19)

61 (CESCR) 2013., 17)

povećanje njihovog pristupa strukovnom i tehničkom obrazovanju i osiguravanje jednakih uvjeta rada;

- osigurati da su svi programi zapošljavanja gender senzitivni i da žene u potpunosti koriste mogućnosti planiranih programa za podršku poduzetništvu, uključujući i mogućnosti povoljnih kreditnih linija;
- pojačati napore kako bi se povećala zastupljenost žena u formalnoj ekonomiji i kako bi se eliminirala profesionalna segregacija, u oba smjera po horizontali i po vertikali;
- smanjiti i premostiti razlike u platama između žena i muškaraca u javnom sektoru;
- osigurati da žene imaju pristup strukovnom obrazovanju;
- povećati dostupnost i priuštivost ustanova za čuvanje djece kako bi se ženama pomoglo u vršenju njihovog prava na rad i povećao pristup žena tržištu rada (Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (CEDAW) 2013., 34 g);
- osigurati da provedba okvirnog zakona kojim se regulira socijalni sektor dovede do usklađivanja zaštite trudnica i porodilja u državi članici kako bi se garantiralo plaćeno porodiljsko odsustvo za sve žene (Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (CEDAW) 2013., 34 g).

Nadalje, u cilju osiguranja cjeloživotnog učenja, trebalo bi:

- poticati i razvijati sistem cjeloživotnog učenja i obrazovanja;
- svaka općina u FBiH treba uspostaviti svoj centar za cjeloživotno učenje;
- zakonska regulativa po pitanju osnivanja institucija cjeloživotnog učenja i cjeloživotnog obrazovanja treba biti mnogo fleksibilnija i poticajnija imajući u vidu poražavajuću statistiku nezaposlenih, nekvalificiranih osoba/žena;
- formirati sistem kvalitetnog sticanja kompetencija uz eksternu provjeru znanja;
- uspostaviti posebne programe za žene starosne dobi od 40 godina i više imajući u vidu da je riječ o najugroženijoj kategoriji žena na tržištu rada;
- pasoš kompetenciju vratiti na bh. tržište, ali ovoga puta ne preko Zavoda za zapošljavanje već preko poslodavaca/kinja;
- obavezno uključiti poslodavce/kinje u tijela koja kreiraju obrazovne programe;
- napraviti bazu izdanih certifikata (akreditiranih i neakreditiranih programa) sa ciljem zaštite osoba koje prolaze obuke;
- pri općinskim centrima za cjeloživotno učenje formirati karijerne centre sa ciljem praćenja polaznika/ca i njihovog napredovanja u karijeri;
- obučiti rukovoditelje/ice centara za cjeloživotno učenje ili cjeloživotno obrazovanje u području inovativnosti, standardizacije i upravljanja.

VI. ANEKSI SPISAK CENTARA ZA CJELOŽIVOTNO UČENJE U FBIH

Centre za cjeloživotno učenje i cjeloživotno obrazovanje mogu osnivati nevladine organizacije, javne ustanove kao i lokalne samouprave.

U Federaciji BiH na nivou fakulteta i univerziteta, osnovani su sljedeći centri:

- 1. Centar za cjeloživotno učenje pri Internacionalnom univerzitetu u Sarajevu** – organiziraju programe cjeloživotnog obrazovanja za građane/ke svih životnih dobi;⁶²
- 2. Centar za cjeloživotno obrazovanje pri Univerzitetu u Istočnom Sarajevu** – nude programe stručnog usavršavanja koji su usklađeni sa potrebama tržišta rada. Ciljna grupa su osobe sa završenim I ciklusom studija (180 ECTS);⁶³
- 3. Centar za cjeloživotno obrazovanje pri Fakultetu političkih nauka Univerziteta u Sarajevu** – organiziraju kratkoročne non-degree programe profesionalnog usavršavanja diplomiranih, bachelor i master studenata/ica iz domena koje pokriva FPN: sociologija, politologija, komunikologija, socijalni rad i sigurnosne i mirovne studije;⁶⁴
- 4. Centar za cjeloživotno učenje pri Sveučilištu/Univerzitetu VITEZ** – organiziraju obuke za zaposlena i nezaposlena lica (strani jezici, obuka za računovodstvene profesije, IT treninzi, teme za preduzeća i kontinuirana profesionalna edukacija);⁶⁵
- 5. Visoka škola „CEPS” – Centar za poslovne studije** nudi profesionalno i stručno osposobljavanje tvrtki i pojedinca/ki, kao i neformalni obrazovni program za šire građanstvo;⁶⁶
- 6. Centar za cjeloživotno učenje pri Internacionalnom Univerzitetu Travnik;**⁶⁷
- 7. Ekonomski fakultet u Tuzli** realizira edukativne programe namijenjene menadžerima/cama i zaposlenicima/ama preduzeća, finansijskih institucija i drugih organizacija u okruženju kao i Ekonomskog i drugih fakulteta Univerziteta u Tuzli;⁶⁸
- 8. Centar za cjeloživotno obrazovanje pri Filozofskom fakultetu Sveučilišta u Mostaru.**⁶⁹

Centri za cjeloživotno učenje čiji su osnivači nevladine organizacije, javne ustanove i lokalne samouprave:

- 1. SCU – Središte za cjeloživotno učenje** nudi neformalne oblike učenja kao način sticanja kompetencija pojedinca/ke, povećanja njegove/njene konkurentnosti na tržištu rada, također i resurse za poticanje zaposlenosti,

62 <https://www.ius.edu.ba/bs/centar-za-cjelozivotno-ucenje-ius-life>

63 <https://www.ues.rs.ba/ccu/>

64 <https://fpn.unsa.ba/b/info-o-centru/>

65 <https://unvi.edu.ba/o-nama/centar-za-cjelozivotno-ucenje>

66 https://www.ceps.edu.ba/Cjelozivotno_ucenje

67 <https://iu-travnik.com/centar-za-cjelozivotno-ucenje/>

68 <http://ef.untz.ba/programi-cjelozivotnog-ucenja/>

69 <https://ff.sum.ba/hr/centri-kategorije/centar-za-cjelo%C5%BEivotno-obrazovanje>

samozapošljavanja te novih znanja za unaprjeđenje postojećeg poslovanja. U Centru se mogu izabrati: Akademija stranih jezika, Akademija vizuelne komunikacije, Akademija programiranja, Akademija digitalnog marketinga i Središte za obuku i ukrcaj pomoraca;⁷⁰

- 2. Centar za cjeloživotno učenje pri JU „Bosanki kulturni centar Kantona Sarajevo“;**⁷¹
- 3. ERAZMO – TUZLA Centar za promociju cjeloživotnog obrazovanja** nudi obuke programiranja, web dizajna, autocad-a, kurs informatike, stranih jezika, mekih vještina, fotografije, video produkcije;⁷²
- 4. UG AGORA – Društveno edukativni centar za otvoreno obrazovanje i cjeloživotno učenje** putem programa neformalne edukacije zasnovanih na principima otvorenog obrazovanja, jača kapacitete pojedinca/ke i posebno mladih koji treba da preuzmu odgovornost za svoj lični razvoj i razvoj zajednice. Centar organizira sljedeće kurseve: jezičke, informatičke, muzičke, kurs web dizajna, izrade web stranice i švedskog jezika;⁷³
- 5. NAHLA – Centar za edukaciju i istraživanje;**⁷⁴
- 6. Centar za cjeloživotno učenje In learn** obnaša ulogu partnera/facilitatora u uspostavljanju saradnje između kompanija koje imaju potrebu za razvojem vještina svojih uposlenika i trening centara koje pružaju usluge obuke;⁷⁵
- 7. Internacionalni centar za cjeloživotno obrazovanje Tuzla.**⁷⁶

Centri za obrazovanje odraslih

- 1. Srednja strukovna škola s pravom javnosti VERITAS Široki Brijeg** sa ovlaštenjem Ministarstva za trajno izvođenje programa obrazovanja odraslih.⁷⁷ Područni centri u FBiH su: Bihać, Bugojno, Doboj- Jug, Jajce, Kiseljak, Sarajevo I, Sarajevo II, Široki Brijeg, Tuzla, Zenica i Žepče.⁷⁸ Škola je razvila sistem obrazovanja odraslih kroz programe prekvalifikacije, doškoloavanja/sticanja srednje stručne spreme, usavršavanja, osposobljavanja i tečajeva;
- 2. BH centar za obrazovanje**⁷⁹ kao „javno priznati organizator obrazovanja odraslih“ svoju djelatnost realizira kroz djelatnosti formalnog obrazovanja odraslih i to sticanje srednjoškolskog obrazovanja, dokvalifikacije, usavršavanja i osposobljavanja, te neformalnog obrazovanja odraslih s ciljem unaprjeđenja ključnih kompetencija, željenih znanja i umijeća;
- 3. JU Srednja građevinsko-geodetska škola Sarajevo Općina Centar** upisana je u Registar organizatora obrazovanja odraslih;⁸⁰
- 4. Centar za obrazovanje odraslih Tuzla** kojem je Ministarstvo obrazovanja, nauke, kulture i sporta Tuzlanskog kantona izdalo saglasnost za sve nastavne planove i

70 <https://scu-bih.ba/>

71 <https://bkc.ba/centar-za-cjelozivotno-ucenje/>

72 <https://www.erazmo.ba/>

73 <http://agoracentar.org/>

74 <https://nahla.ba/category/2-cjelozivotno-ucenje/>

75 <https://inlearn.ba/>

76 <https://www.schoolandcollegelistings.com/BA/Donja-Tuzla/315672831925900/Internacionalni-centar-za-cjelozivotno-obrazovanje-Tuzla>

77 <https://veritas.ba/Veritas/zakonski-temelj-za-rad>

78 <https://veritas.ba/Veritas/zakonski-temelj-za-rad/>

79 <http://www.bhcentar.ba/obrazovanje/o-bhcentru/>

80 <https://www.ggs.edu.ba/nastava-ggs/odsjeci/obrazovanje-odraslih>

programe za sticanje srednje stručne spreme, programe prekvalifikacije, programe usavršavanja, te programe stručnog osposobljavanja;⁸¹

5. **Centar za obrazovanje odraslih Tešanj EDUKA BH** je privatna školska ustanova u ZE-DO kantonu ovlaštena od Ministarstva obrazovanja, nauke, kulture i sporta ZE-DO kantona. Nudi usluge prekvalifikacije, dokvalifikacije, stručnog usavršavanja i osposobljavanja za preko 100 zanimanja;⁸²
6. **Centar za obrazovanje odraslih Gračanica** je akreditirana i verificirana srednja stručna i tehnička škola sa pravom javnosti. Centar pruža mogućnost pohađanja sljedećih programa obrazovanja i usluga: srednje obrazovanje, osnovno obrazovanje, neformalno obrazovanje – kursevi stranih jezika i informatike, autoškola „Centar”;⁸³
7. **Ustanova za obrazovanje odraslih „Nova zanimanja”** na području općine Centar, adresa Hamdije Kreševljakovića 18.

Imajući u vidu da se cjeloživotno učenje i cjeloživotno obrazovanje tiče i zaposlenih lica, dodaćemo i listu edukativnih poslovnih centara:

1. **Centar za poslovnu edukaciju CPE** je akreditirani centar za prenos modernih i praktičnih znanja u domenu informacionih tehnologija, njemačkog i engleskog jezika, dizajna i poslovnih vještina;⁸⁴
2. **Poslovno edukativni centar KVENTUM** specijaliziran je za razvoj savremenih poslovnih i životnih kompetencija zaposlenika/ca koji/e žele unaprijediti svoju profesionalnu karijeru, poslovne i lične vještine;⁸⁵
3. **Interquality – Centar za razvoj poslovnih sistema i edukaciju čija je** osnovna djelatnost projektiranje, pružanje konsultantskih usluga i edukacija u području poslovne organizacije i poslovnih sistema;⁸⁶
4. **Sarajevska škola poslovnih vještina** pruža usluge savjetovanja kompanija, edukaciju menadžera/ica i/ili HR-a u cilju maksimalnog iskorištavanja ljudskih resursa kompanije. Obuke su namijenjene onima koji/e žele da uredi svoje kompanije pretvarajući ih u funkcionalan sistem u kome su uposleni/e zadovoljni/e i visoko motivirani/e. Izvode se programi poslovne komunikacije, pregovaranja, upravljanja kriznim situacijama u komunikaciji, izvođenja prezentacije i javnog nastupa, vođenja poslovnog protokola i poštovanja poslovnog bontona, vođenja i organiziranja sastanaka, timskog rada. Radi se o zajedničkom projektu BiH i Slovenije, akreditiranom od Međunarodnog centra za prenos znanja iz Ljubljane.⁸⁷

81 <http://www.centar-tuzla.com/Skola.aspx>

82 <https://eduka-bh.ba>

83 <http://www.obrazovanje-odraslih.ba/Centar>

84 <https://www.cpe.ba/>

85 <https://kventum.ba/>

86 <http://interquality.ba/>

87 <http://www.sspv.edu.ba/>

UREDNIKA

Prof. dr. Jasminka Džumhur

Jasminka Džumhur je ombudsmen za ljudska prava BiH, pravna ekspertica sa položenim pravosudnim ispitom, koja ima preko 34 godina iskustva u području pravosuđa, ljudskih prava i međunarodnih odnosa. Od 2016. članica je i potpredsjednica UN-ovog Komiteta za zaštitu prava svih radnika migranata i članova njihovih porodica. U razdoblju od 2010. do 2015. godine bila je članica UN Radne grupe za prisilne i nedobrovoljne nestanke, kao prva žena članica ovog tijela od njegovog osnivanja 1980. godine, a bila je i potpredsjednica Radne grupe. Prije prvog imenovanja za ombudsmena Bosne i Hercegovine 2008. godine radila je 12 godina kao sutkinja, a kasnije i kao predsjednica Općinskog suda za prekršaje u Zenici. Više od šest godina radila je u UN Uredu Visokog komesarijata za ljudska prava u BiH, a od marta 2006. godine do zatvaranja ovog Ureda u BiH u junu 2007. godine vršila je dužnost šefice Ureda. U razdoblju 2007. – 2008. godine obavljala je dužnost Regionalne koordinatorice za pravosuđe i civilno društvo na Zapadnom Balkanu u Međunarodnoj komisiji za nestale osobe (ICMP).

AUTORICE

Prof. dr. Marijana Šećibović

Visoko profesionalna i kreativna stručnjakinja sa iskustvom u oblastima komunikacije, odnosa s javnošću, javnih nastupa, obrazovanja i žurnalizma. Prva i za sada jedina žena osnivačica visokoobrazovne institucije u Federaciji BiH, specijalizirane visokoškolske ustanove za turizam – Visoka škola za turizam i menadžment Konjic. Univerzitetska je profesorica na Sveučilištu Hercegovina i VSTIM Konjic. Svoju karijeru započela je u Informativnoj kući „Ibarske Novosti” Kraljevo. Na funkciji načelnice obrazovanja u Ministarstvu prosvete i sporta Vlade Republike Srbije za Raški, Rasinski i Moravički okrug bila je od 2001. do 2005. godine. U Vladi Srbije radi do 2008. godine kao savjetnica ministra u Ministarstvu ekonomije i regionalnog razvoja u Sektoru za zapošljavanje. U periodu 2005. – 2007. stalna je članica uprave programa EU CARDS za reformu stručnog obrazovanja. Koautorica je programa za obrazovanje – SDP Rasim Ljajić „Stanje obrazovanja”. Autorica je više stručnih knjiga i naučnih radova, kao i bloga „Život je ringišpil”. Osnivačica je Sarajevske škole poslovnih vještina. Jedna je od pokretačica Udruge za promicanje društvenih vrijednosti „Pozitiva BiH”. Članica je Ženske mreže BiH. Borkinja za pravo i položaj žena u društvu – piše, istražuje i govori o ženama.

Vanja Burić

Vanja Burić diplomirana je pravnica sa dugogodišnjim iskustvom u zaštiti ljudskih prava, promociji vladavine prava i dobre uprave. Usko se specijalizirala za oblasti rodne ravnopravnosti, diskriminacije, mobinga te zaštite prava žena, djece i LGBTIQ osoba. Pored navedenog, posjeduje i dokazano iskustvo u oblasti zaštite radnih i socijalnih prava, kao i zaštite i promocije prava na slobodan pristup informacijama i zaštite osobnih podataka. Zbog svog doprinosa u navedenim poljima rada, bila je u više navrata angažirana od međunarodnih organizacija i nevladinog sektora u Bosni i Hercegovini radi koordinacije projekata, provođenja obuka u svojstvu trenerice/ edukatorice, kao i provođenja istraživanja i sačinjavanja kompleksnih pravnih analiza i izvješća. Članica je radne grupe Evropske mreže tijela za zaštitu ravnopravnosti (EQUINET) za promociju jednakosti. Aktivno se zalaže za poboljšanje položaja žena, djece i LGBTIQ u bh. društvu.

O Fondaciji CURE:

Fondacija CURE je feminističko-aktivistička organizacija koja djeluje za jednakost spolova i rodova zalažući se za pozitivne društvene promjene putem obrazovnih, umjetničko-kulturnih i istraživačkih programa. Organizirajući afirmativne akcije, CURE slave snagu i moć žena, te rade na osnaživanju osoba kako bi postali/e pokretači/ce društvenih promjena u BiH i svijetu. Feministički aktivizam je omogućio siguran prostor u kojem su žene jake, neustrašive, sposobne i ujedinjene u svim svojim različitostima. CURE je organizacija profesionalaca/ki i volontera/ki koji/e izlaze na ulice u znak javnog protesta protiv nasilja, diskriminacije, kršenja zakona i osnovnih ljudskih prava, organiziraju performanse protiv nasilja, pozivaju umjetnike/ce, naučnike/ce, edukatore/ice, aktiviste/ice, građane/ke na akciju i konkretan lični doprinos radi kreiranja boljeg i zdravijeg bosanskohercegovačkog društva.

O projektu Zagovaranje za ženska prava u Bosni i Hercegovini:

Fondacija CURE od 2021. godine implementira projekat **Zagovaranje za ženska prava u Bosni i Hercegovini** koji podržava švedska Fondacija Kvinna Till Kvinna. „**Feminističke aktivnosti zagovaranja za ekonomsko osnaživanje i društveno-ekonomske mjere podrške za većinu marginaliziranih skupina žena**“ čine zasebni dio ovog projekta.

Cilj projekta jeste razvoj adekvatnih strategija i donošenje institucionalnih mjera ekonomskog osnaživanja marginaliziranih grupa žena s posebnim akcentom na žene koje su preživjele nasilje u porodici u FBiH. Istraživanje „*Kroz ekonomsku stabilnost do slobode: analiza aktuelnih propisa i praksi u FBiH u vezi s ekonomskim osnaživanjem žena koje su preživjele porodično nasilje i preporuke za njihovo poboljšanje*“ autorica Jasmine Čaušević i Maide Zagorac mapiralo je trenutno stanje institucionalnih prilika za marginalizirane grupe žena s posebnim fokusom na žene koje su preživjele nasilje u porodici u FBiH. Na temelju istraživanja, autorica Maida Zagorac izradila je *Akcioni zagovarački plan u oblasti ekonomskog osnaživanja žena⁸⁸ pripadnica marginalizovanih grupa s posebnim fokusom na žene koje su preživjele porodično nasilje u Federaciji BiH za period 2020. – 2024. godine*. Projekt predviđa niz zagovaračkih sastanaka definiranih navedenim Akcionim zagovaračkim planom s predstavnicima/ama vlasti na nivou FBiH kako bi se u strateškim dokumentima donesenim na nivou FBiH prepoznale ove kategorije i donijele ekonomske mjere koje bi potakle zapošljavanje i samozapošljavanje žena pripadnica marginaliziranih grupa. U 2020. godini izrađen je informativni letak „*Ko ti kontroliše novčanik? Kako prepoznati ekonomsko nasilje nad ženama i djevojkama?*“.⁸⁹ *Vodič za ekonomsko osnaživanje žena kao i Ekonomski osnažENE - Istraživanje postojećih politika i programa zapošljavanja na nivou Federacije BiH usmjerenih na socijalno marginalizovane grupe žena sa fokusom na žene preživjele porodično nasilje (2021.)* dio su programa koji se tiče ekonomskog osnaživanja žena.

Pored ekonomskog segmenta projekta, Fondacija CURE nastavlja sa zagovaračkim aktivnostima za unaprjeđenje položaja žena i djevojčica u Bosni i Hercegovini. U naredna

88 <https://fondacijacure.org/files/Kroz%20ekonomsku%20stabilnost%20do%20slobode.pdf>

89 https://fondacijacure.org/wp_site/wp-content/uploads/2021/07/Ko-ti-kontroli%C5%A1e-nov%C4%8Danik.pdf

24 mjeseca, naš primarni fokus će biti na digitalnom zagovaranju kroz obradu 20 tema koje se odnose na pitanja koja direktno utiču na položaj žena u BiH. Digitalni *eventi* se emitiraju uživo na našoj Facebook stranici, uz direktnu interakciju putem komentara sa gledateljicama i gledateljima. Tokom našeg digitalnog zagovaranja razgovaramo o obrazovanju, pokretanju malih biznisa, zapošljavanju, ekofeminizmu, brizi o sebi, nasilju nad ženama, femicidu, ženskim pravima i drugim gorućim društvenim pitanjima. U okviru projekta, u četiri male lokalne zajednice podržaćemo zaštitnice ženskih prava u definiranju lokalnih zalagačkih planova. Članice Tima Fondacije CURE provode svoje zalagačke aktivnosti kroz program „Sve jednake – sve vidljive” sa ciljem jačanja položaja društveno marginaliziranih žena u bh. društvu.

