

PRAKTIKUM ZA RAZVOJ AKTIVNIH
MJERA ZAPOŠLJAVANJA SA CILJEM
PODSTICANJA RODNE RAVNOPRAVNOSTI

EKONOMSKA NEOVISNOST KAO PRETPOSTAVKA RODNE RAVNOPRAVNOSTI

DR. RANKO MARKUŠ
IVANA MARTINOVIĆ
AMELA GAJIĆ



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Švicarska agencija za razvoj i saradnju SDC



YOUTH
EMPLOYMENT
PROJECT

PRAKTIKUM ZA RAZVOJ AKTIVNIH MJERA
ZAPOŠLJAVANJA SA CILJEM PODSTICANJA
RODNE RAVNOPRAVNOSTI

**EKONOMSKA NEOVISNOST
KAO PRETPOSTAVKA RODNE
RAVNOPRAVNOSTI**

DR. RANKO MARKUŠ
IVANA MARTINOVIĆ
AMELA GAJIĆ



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Švicarska agencija za razvoj i saradnju SDC



YOUTH
EMPLOYMENT
PROJECT

1. Uvod	5
2. Pravo na rad je zajamčeno nizom instrumenata	6
3. Ekonomska neovisnost kao pretpostavka rodne ravnopravnosti	8
3.1. Neaktivnost žena – uzrok ili posljedica	9
3.2. Razlika u ličnim primanjima između muškaraca i žena	12
3.3. Žene su izuzeci na menadžerskim pozicijama	14
4. Ključni izazovi u zapošljavanju žena i moguća rješenja za izazove sa kojima se žene suočavaju na tržištu rada	16
4.1. Politike kojima se rješavaju prepreke van tržišta rada	17
Program: Povećanje zapošljivosti žena	21
Partnerstvo za promjene i razvoj na lokalnom tržištu rada	21
Program: Medijska kampanja ohrabrivanja žena da se uključe na tržište rada	22
Korištenje medija u ohrabrivanju žena da se uključe na tržište rada	22
4.2. Podjela na muške i ženske poslove	24
4.2.1. Mjere za žene u nepovoljnom položaju i razbijanje stereotipa o poslovima za žene	25
Program: Žene u ICT-u	27
Program: Zaželi	29
Program: Servisni vaučeri	30
4.3. Usklađivanje poslovnog, porodičnog i privatnog života	32
4.3.1. Rad sa nepunim radnim vremenom	33
Program: Promocija zapošljavanja na puno radno vrijeme	35
Program: Zaposlenje prilagođeno porodičnim obavezama u kompaniji „Bosch“	36
Program: Podrška zapošljavanju žrtava rodnog nasilja	37
4.3.2. Adekvatne ustanove za skrb o djeci	39
Program za usklađivanje porodičnog i privatnog života: Family Audit program	42
4.3.3. Roditeljsko i porodijsko odsustvo kao pretpostavka jednakog učešća na tržištu rada	44
Program: Muškarci u brizi o djeci	46
Program: Očevi koji preuzimaju brigu o djeci su bolji radnici	47
4.4. Nedostatak spremnosti na preuzimanje preduzetničkog rizika	48
4.4.1. Promocija preduzetništva za žene	50
Program: Biznis za žene – poslovne žene	52
Program: Preduzetništvo za žene između 22 i 64 godine starosti	53
5. ZAKLJUČCI I PREPORUKE	54

1. Uvod

Izazovi na tržištu rada u kojima je sve dominantniji problem nedostatka radne snage, težnja ka fleksibilnijim oblicima rada, kako od strane radnika, tako i poslodavaca, omogućavaju da se ženama olakša pristup zaposlenju. Akademsko obrazovanje žena je u porastu i gotovo da ne postoji razlika u pristupu obrazovanju između žena i muškaraca. Prilike za zapošljavanje su također u porastu, a pri tome je sve više zemalja suočeno sa problemom pronalaska adekvatne radne snage.

Iako se bilježe pozitivni pomaci na tržištu rada i rodna ravnopravnost jedna je od suštinskih vrijednosti razvijenih zemalja svijeta, ipak u praksi diskriminacija postoji zbog specifičnog položaja žene u društvu, njene fizičke osjetljivosti, te smanjene mobilnosti zbog brige za porodicu. Tako je sveprisutan klasičan primjer diskriminacije, jer vlada pretpostavka da je „idealni radnik“ onaj koji u fokusu svojih odgovornosti ima isključivo rad i spreman je potpuno mu se posvetiti. Radnik koji poslodavcu nosi smanjenu produktivnost zbog nemogućnosti da se isključivo bavi poslom na radnom mjestu, predstavlja trošak i samim time postaje nepoželjan. Da je ovo tako, pokazuje evidentna manja zastupljenost žena na tržištu rada, što je posebno vidljivo kada se posmatra rodna raspodjela broja aktivnih i neaktivnih lica u statistikama radne snage. Postoje specifikumi segregacije žena u ograničenom broju sektora, djelimično neobjašnjena razlika u primanjima žena i muškaraca u privatnom sektoru, ali i otvoreni vidovi diskriminacije poput prekida radnog odnosa zbog trudnoće, mobing na radnom mjestu, seksizam i nasilje itd.

Neravnopravnost se sve više identificira kao jedan od ključnih socioekonomskih problema, jer ne samo da se radi o jednoj od fundamentalnih vrijednosti naših društava, nego i faktoru ekonomskog rasta i suštinskom pitanju društvenog napretka. Ovo je naročito primjetno kada je riječ o rodnoj ravnopravnosti. To također objašnjava i zašto je rodna ravnopravnost jedan od globalnih ciljeva održivog razvoja UN-a (broj 5), dok se ujedno odnosi i na svih 17 postavljenih ciljeva.

Važnost zapošljavanja žena je ključni faktor rodne ravnopravnosti (ekonomska nezavisnost) i generalno, boljeg funkcioniranja države i ekonomskog prostora (ekonomski argument). Cilj ovog istraživanja je pružanje pregleda različitih izazova u kojima se nalaze žene i muškarci na tržištu rada, te predstavljanje javnim službama za zapošljavanje (JSZZ) niza dobrih praksi za prevazilaženje identificiranih izazova.

2. Pravo na rad je zajamčeno nizom instrumenata

Prava žena u oblasti rada zajamčena su nizom međunarodnih instrumenata od kojih su najvažniji – Konvencija Ujedinjenih nacija o eliminiranju svih oblika diskriminacije žena i konvencije Međunarodne organizacije rada broj 100, 111, 156 i 183. Konvencija o eliminiranju svih oblika diskriminacije žena usvojena je na Generalnoj skupštini Ujedinjenih naroda 18. decembra 1979. godine, kao prvi sveobuhvatni, međunarodno priznati dokument o pravima žena. Na snagu je stupila, kao međunarodni ugovor, 3. septembra 1981. godine, nakon što ju je ratificiralo dvadeset zemalja. Važno je napomenuti da je Konvencija o eliminiranju svih oblika diskriminacije nad ženama, sastavni dio Ustava Bosne i Hercegovine, te da se primjenjuje direktno i ima prioritet nad domaćim zakonima. Bosna i Hercegovina je 1999. usvojila Opcioni protokol za pristupanje, odnosno ratificirala je Konvenciju.

Član 11. stav 1. kaže da „države članice preduzimaju sve mjere radi eliminiranja diskriminacije žena u oblasti zapošljavanja, kako bi se na osnovu ravnopravnosti muškaraca i žena obezbijedila jednaka prava“. Istim članom u stavu 2. predviđa se da „radi sprečavanja diskriminacije žena zbog stupanja u brak ili materinstva i obezbjeđenja njihovog stvarnog prava na rad, države članice preduzimaju različite mjere“. Pojedine navedene mjere su: zabrana davanja otkaza zbog trudnoće ili porodiljskog odsustva i diskriminacije prilikom otpuštanja s posla zbog bračnog stanja; uvođenje plaćenog porodiljskog odsustva ili sličnih socijalnih beneficija, bez gubljenja prava na ranije radno mjesto, socijalna i primanja na osnovu staža; obezbjeđenje posebne zaštite žena za vrijeme trudnoće na onim radnim mjestima za koja je dokazano da su štetna za trudnice.

Mogućnost zapošljavanja predstavlja ključni element dostojanstvenog rada koji daje sliku ponude i potražnje za radom i omogućava procjenu kvaliteta zaposlenja. Osnovni indikatori tržišta rada iskazani kroz stope aktivnosti, zaposlenosti, nezaposlenosti i neaktivnosti ukazuju da muškarci i žene u BiH nemaju jednake mogućnosti zapošljavanja, pri čemu je rodni jaz prisutan kod svih indikatora i u svim regionima, a najizraženiji je u stopama neaktivnosti i zaposlenosti.

Ustav Bosne i Hercegovine garantira najviši stepen međunarodno priznatih ljudskih prava i osnovnih sloboda, time što je u njega inkorporirano 15 najvažnijih međunarodnih instrumenata za zaštitu ljudskih prava, a među njima i UN-ova Konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena (CEDAW), čime se Bosna i Hercegovina obavezuje na primjenu najviših međunarodno priznatih standarda ljudskih prava. Ustavom Bosne i Hercegovine se predviđa da su „opći principi međunarodnog prava sastavni dio pravnog poretka Bosne i Hercegovine i entiteta“. Također, zabranjuje se diskriminacija te garantira uživanje prava i sloboda predviđenih Ustavom svim osobama, bez razlike po bilo kom osnovu, uključujući i spol.

U skladu s Ustavom BiH, 2003. godine je usvojen Zakon o ravnopravnosti spolova u BiH (ZORS). On je izmijenjen 2009. godine, te danas koristimo prečišćenu verziju ZORS-a iz 2010. godine. ZORS-om se „uređuje [...], promovira i štiti ravnopravnost spolova, garantiraju jednake mogućnosti i ravnopravan tretman svih osoba bez obzira na spol, u javnoj i u privatnoj sferi društva, te uređuje zaštita od diskriminacije na osnovu spola“ (član 1. ZORS-a). ZORS garantira ravnopravnost spolova i jednake mogućnosti svima, bez obzira na spol, u svim oblastima života. Radi praćenja primjene ZORS-a i drugih aktivnosti na ostvarenju ravnopravnosti spolova,

u okviru Ministarstva za ljudska prava i izbjeglice BiH formirani su Agencija za ravnopravnost spolova BiH (član 25. i 26. ZORS-a) i entitetski gender centri (član 27. ZORS-a). Kako bi ZORS bio u potpunosti primjenjiv, drugi zakoni u BiH se moraju uskladiti sa njegovim odredbama. ZORS primjeri usklađenih zakona u BiH su: Zakon o državnoj službi u institucijama Bosne i Hercegovine, Zakon o radu u institucijama Bosne i Hercegovine, Zakon o javnom radiotelevizijskom servisu BiH, Izborni zakon Bosne i Hercegovine, Zakon o finansiranju političkih partija te Zakon o komunikacijama.

Gender akcioni plan (GAP) je strategija kojom se definiraju programski ciljevi za ostvarivanje ravnopravnosti spolova u svim oblastima društvenog života i rada, u javnoj i privatnoj sferi (član 9. ZORS-a). GAP je politika za postizanje rodne ravnopravnosti kojom se teži ka postepenom uspostavljanju uslova za jednake mogućnosti i jednak tretman žena i muškaraca u BiH. Također, u BiH je usvojen drugi po redu GAP za period 2012–2017. godine. GAP je strateški dokument koji sadrži ciljeve, programe i mjere za ostvarivanje ravnopravnosti spolova u svim područjima društvenog života i rada, u javnoj i privatnoj sferi. On daje smjernice za izradu godišnjih operativnih planova na entitetskom, kantonalnom i lokalnom nivou. GAP BiH prati prioritete svih nivoa vlasti u Bosni i Hercegovini, oslanjajući se na Gender akcioni plan BiH za period 2006–2011. godine, državnu i entitetske razvojne strategije, Strategiju za ravnopravnost muškaraca i žena Evropske Unije i druge mjerodavne strateške dokumente Vijeća Evrope, Evropske unije i Ujedinjenih naroda. Gender akcioni plan Bosne i Hercegovine za period 2013–2017. godine sadrži tri strateška cilja unutar kojih su utvrđena prioritetna područja djelovanja, odnosno programi i mjere potrebni za ostvarivanje tog cilja.

3. Ekonomska neovisnost kao pretpostavka rodne ravnopravnosti

U posljednje dvije decenije sproveden je veliki broj istraživanja u oblasti ekonomije na međunarodnom nivou, koja u svom fokusu imaju ekonomske uzroke rodne nejednakosti na tržištu rada. Prepoznavajući da među podjednako obrazovanim / obučanim pojedincima u istom poslu mogu postojati razlike u zaradi, odnosno u ekonomskim mogućnostima samo zbog rase, rodne ili seksualne orijentacije (potencijalnoga) zaposlenika, ekonomisti su razvili niz teorija diskriminacije koje se uslovno mogu podijeliti u dvije velike grupe:

1. diskriminacija zasnovana na ličnoj predrasudi – u kojoj akteri nisu naklonjeni asocijaciji s radnicima date rase / etničkog porijekla / spola. Ona se može javiti u tri različite forme: kao diskriminacija poslodavca, kao diskriminacija zaposlenika i kao diskriminacija kupca, odnosno potrošača / korisnika i
2. statistička diskriminacija – u kojoj poslodavac projicira na individuu određene uočene grupne karakteristike, koje su najčešće vrlo vidljive u procesu selekcija i zapošljavanja, a koje poslodavac koristi kao dodatni izvor informacija. U okviru ovog modela polazi se od pretpostavke da su u procesu zapošljavanja informacije vezane za nivo obrazovanja, radno iskustvo, starosnu dob, rezultate testova itd. savršeni indikatori nečije radne produktivnosti. Ukoliko poslodavac nadopuni ove informacije subjektivnom procjenom potencijala određene osobe na temelju spola ili etničke pripadnosti, to može rezultirati ishodima koji su diskriminatorni. Riječ je o sistemskoj preferenciji određenog tipa radnika, premda poslodavac ne mora imati ukorijenjene lične predrasude protiv datog aplikanta. Naglasak je na tome da poslodavac pripisuje prosječne karakteristike grupe na svaku individuu iz date grupe, u slučaju kada su troškovi prikupljanja informacija veliki ili skupi. Unutar ekonomskih teorija, empirijski dokazi / pokazatelji prikupljaju se na temelju dvaju alternativnih metodologija: ekonometrijskih i eksperimentalnih studija (Altonji i Blank, 1999, Blank i al., 2004, Dickinson i Oaxaca, 2006, Braco i al., 2008)¹.

Ekonomska nezavisnost žena, što jeste cilj politika za ravnopravnost žena i muškaraca, može se postići samo ako učešće žena u tržištu rada ide ruku pod ruku sa dobrim uslovima rada, što podrazumijeva jednake uslove u pojedinačnim sektorima, plate, radno vrijeme, te sigurnost radnih mjesta. Rizična radna mjesta, u tom smislu, očituju se kroz kvalitet tri bitna parametra: plate, radnog vremena i bezbjednosti. Postoji čitav niz razloga zbog kojih se dešava marginalizacija žena na tržištu rada, koje je neophodno razumjeti, kako bi se na efikasniji način adresirali. Razlozi i faktori marginalizacije žena na tržištu rada mogu se podvesti pod pojam *rodnog jaza u zapošljavanju (gender gap)*. Rodni jaz (gender gap) je izraz koji se koristi za opisanje nejednakih rezultata koje žene i muškarci postižu na tržištu rada, kao i ograničen pristup žena pravima i imovini širom svijeta. Nijedna zemlja u svijetu nije u potpunosti eliminirala rodni jaz, a glavne razlike koje se tiču njegovog prisustva na tržištu rada očituju se u razlikama u:

¹ Dostupno na: https://library.fes.de/pdf-files/bueros/sarajevo/09705.pdf?fbclid=IwAR1h7drLeQz_pongxs8Kw-cNiGnft871aw8RnuBN5SsDGHggTv7A9pceck.

- ▶ Stopi zaposlenosti
- ▶ Honorarnom radu
- ▶ Tretiranju brige o djeci / neplaćenom radu
- ▶ Pristupa pravima (profesijama i različitim upravljačkim pozicijama)
- ▶ Uslovima rada
- ▶ Naknadi po satu (rodni jaz u visini plata, potplaćenost žena)
- ▶ Mogućnosti za ekonomsku neovisnost.

Jednaka ekonomska neovisnost ključna je za jednakost spolova, kao i za cjelokupni ekonomski rast i prosperitet. To se može postići putem jednakog pristupa i kontrole nad ključnim ekonomskim resursima i mogućnostima te kroz jednak pristup zapošljavanju. Prema Welpa i Schmeck (2005:80), primjena koncepta gender mainstreaminga u oblasti rada i zapošljavanja podrazumijevala bi naprimjer sljedeće:

- ▶ Programe podizanja balansa između rada i života: usklađivanje porodičnog i radnog života, fleksibilna organizacija posla i radnog vremena, djelimično radno vrijeme za žene i muškarce na rukovodećim pozicijama, programi ponovnog uključivanja u tržište rada;
- ▶ Uklanjanje ulaznih barijera za žene na rukovodećim pozicijama, programi podrške za ženski podmladak (naprimjer kroz mentorstvo);
- ▶ Otvaranje „tipičnih“ muških i ženskih zanimanja;
- ▶ Uklanjanje razlika u platama i naknadama između muškaraca i žena;
- ▶ Rodno senzitivno planiranje i upravljanje;
- ▶ Rodni treninzi, kako bi se uposlenici senzibilizirali na uspostavljanje fer odnosa na radnom mjestu.

Studije (Duflo 2012, Bolička & Loko 2009) pokazuju jaku pozitivnu korelaciju između ekonomskog rasta i ravnopravnosti spolova, dok EIGE-ov Indeks ravnopravnosti spolova pokazuje jasan pozitivan odnos između ravnopravnosti spolova i BDP-a u državama članicama EU. Sposobnost žena da razviju svoj puni potencijal na tržištu rada povezana je sa značajnim makroekonomskim dobitcima. Procijenjeno je da gubitak BDP-a po glavi stanovnika zbog razlike u platama među spolovima, iznosi čak 27% u nekim dijelovima EU.

Povećanje učešća žena na tržištu rada moglo bi stoga dovesti do povećanja BDP-a. Osim toga, povećanje učešća na tržištu rada može smanjiti siromaštvo među ženama i proširiti poreznu osnovicu, posebno ako se učinkovito riješi razlika u platama.

3.1. Neaktivnost žena – uzrok ili posljedica

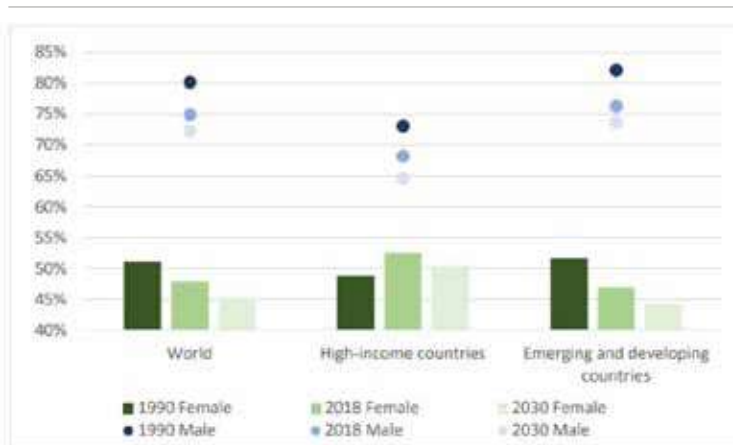
Izvjerno je da se stopa aktivnosti² žena povećala tokom proteklih godina, mada je stopa aktivnosti muškaraca ostala uglavnom stabilna i znatno veća u odnosu na stopu aktivnosti žena. Spore promjene po pitanju učestvovanja muškaraca u neplaćenom radu, predstavljaju ozbiljnu prepreku za višu stopu aktivnosti te jednak pristup žena tržištu rada, ali i njihovu jednaku kontrolu nad ekonomskim resursima.

² Stopa aktivnosti je postotak ekonomski aktivnog stanovništva starosti od 15 do 64 godine u ukupnom stanovništvu iste dobi. Ekonomski aktivno stanovništvo (tzv. radna snaga) je zbir zaposlenih i nezaposlenih osoba.

Međutim, potrebno je posvetiti više pažnje stopi neaktivnosti i uzimajući u obzir razlike između žena i muškaraca (vidi tabelu 1), pogotovo za radnike sa nižim stepenom kvalifikacija. Unapređenje rodne ravnopravnosti također zahtijeva bliži pogled na nepovoljne uslove rada poput primanja, radnog vremena i sigurnosti posla (vidi tabele 2a, 2b, 2c i 2d) i učešće u različitim sektorima (vidi tabelu 4), a pogotovo u pogledu zaposlenja u budućnosti, što su važni činioci nejednakosti plata muškaraca i žena, kao i promoviranje napredovanja u službi.

Relativno konstantna globalna razlika u učešću spolova na tržištu rada maskira važne pomake u stopama učešća muškaraca i žena. Na globalnom nivou, učešće muškaraca i žena opalo je od 1990. godine, što je pad od 5 procentnih poena kod muškaraca i smanjenje od 3 procentna poena među ženama. Dalja smanjenja su predviđena i za stope učešća muškaraca i žena do 2030. godine. Među veoma razvijenim zemljama, prosječna stopa učešća žena porasla je za 4 procentna poena između 1990. i 2018. godine, dok

Tabela 1. Učešće na tržištu rada prema spolu i nivou razvijenosti



Source: ILOSTAT, ILO modelled estimates, July 2018.

su nerazvijene i zemlje u razvoju zabilježile pad od 5 procentnih bodova više u istom periodu. Nakon decenija skromnih povećanja, stopa učešća ženske radne snage u zemljama sa visokim primanjima dostigla je vrhunac u 2017. godini. Do 2030. predviđa se smanjenje od oko 2 procentna poena (slika 4). Međutim, ne očekuje se da će to zaustaviti konvergenciju između učešća žena i muškaraca, jer se predviđa da će prosječna stopa učešća muškaraca pasti brže.

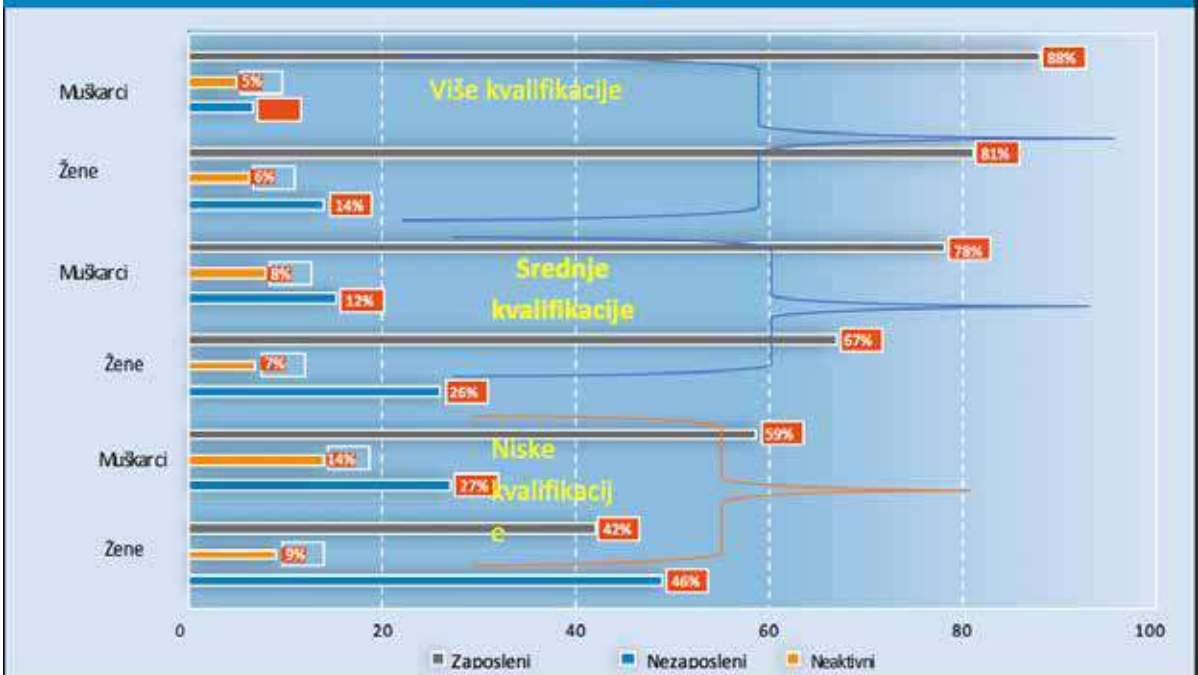
Žene imaju više šansi za nezaposlenost, a pritom je globalna stopa nezaposlenosti 5,5% za muškarce i 6,2% za žene.

U zemljama članicama EU, tako stopa zaposlenosti žena iznosi otprilike 62% u odnosu na 75% koliko iznosi za muškarce. Posmatrajući prosječni broj radnih sati žena i muškaraca, evidentno je da je rodni jaz u zapošljavanju zapravo znatno veći nego što to trendovi pokazuju: skoro trećina zaposlenih žena (32%) širom Evrope radi nepuno radno vrijeme (*part-time*). Tako je, u 2012. godini samo 9% žena bilo zaposleno u građevinskoj industriji u odnosu na njih čak više od 66%, koliko ih je radilo u sektoru umjetnosti, zabavnoj i rekreativnoj industriji. Kada su u pitanju razlike u zanimanjima, u 2012. godini tek 11% zaposlenih u obrtničkim djelatnostima bile su žene, 17% njih su radile kao operateri mašinskih postrojenja ili montažeri, dok je 33% obavljalo menadžerske uloge. Unatoč vidljivom približavanju dvaju stopa zaposlenosti, rodna segregacija u zapošljavanju još uvijek je značajan problem koji se očituje u (ne)zastupljenosti žena ili muškaraca u različitim sektorima, ali i zanimanjima.

Unapređenje učešća žena na tržištu rada je u okviru strategije „Evropa 2020“ način da se dostigne cilj da se 20 miliona ljudi izvuče iz siromaštva ili socijalne isključenosti i postigne stopa zaposlenosti od 75%. Značaj stope učešća žena u zapošljavanju potvrđuje izbor rodnih razlika u zapošljavanju kao glavni indikator za rodnu ravnopravnost u Evropskom stubu socijalnih prava. Stopa učešća žena je kritična u Grčkoj (19%), Italiji (20%), Malti (28%) i Rumuniji (18%).

Prema podacima iz Ankete o radnoj snazi u 2018. godini, stopa nezaposlenosti u BiH iznosila je 18,4% (17,2% za muškarce i 20,3% za žene), dok je u istom periodu 2017. godine bila 20,5%

Tabela 2: Stope zaposlenosti žena i muškaraca, nezaposlenosti i neaktivnosti prema nivou kvalifikacija



(18,9% za muškarce i 23,1% za žene). Stopa nezaposlenosti bila je najviša među mladim osobama starosti od 15 do 24 godine i iznosila je 38,8% (35,4% za muškarce i 45,5% za žene). Prema podacima iz Ankete o radnoj snazi u 2018. godini stope aktivnosti i zaposlenosti su iznosile 42,1% i 34,3% za žene, dok su u 2017. godini bile 42,6% i 33,9%, te iz rodne perspektive podaci pokazuju značajne nejednakosti u učešću na tržištu rada. Ukoliko ovdje za referentni okvir uzmemo EU sa prosječnom stopom zaposlenosti od 65%, vidljiv je zaostatak, iako je za BiH primjetan blagi napredak u odnosu na ranije godine (postoji percepcija da je pad stope nezaposlenosti rezultat odliva radno sposobnog stanovništva, a ekonomskog rasta i većeg zapošljavanja).

Tabela 3. Stopa nezaposlenosti u BiH



Izvršimo li dekompoziciju stope zaposlenosti u odnosu na spol, analiza podataka, također, pokazuje da je stopa zaposlenosti muškaraca skoro značajno veća u odnosu na stopu zaposlenosti žena. Jedno od važnih obilježja tržišta rada u BiH, koje se odnosi na izrazito nisku zastupljenost prakse samozapošljavanja, jeste da su u 2018. bili više zastupljeni muškarci (19,6%) nego žene (14,3%).

Ovaj podatak može upućivati na zaključak da radno sposobni građani u BiH dijele nepovjerenje u preduzetništvo, vlastiti biznis i samozapošljavanje.

3.2. Razlika u ličnim primanjima između muškaraca i žena

Jednaka lična primanja su princip u Evropskoj uniji od njenih početaka 1957. godine, i otada su objekat stalne pažnje, jer se smatraju ključnim indikatorom rodne ravnopravnosti na tržištu rada. Naprimjer, proširenje načela jednakih primanja na rad jednake vrijednosti (Direktiva 75/117/EEZ) dozvoljava preispitivanje razlika u primanjima izvan istih sektora. Razlika u primanjima između žena i muškaraca ključni je indikator politika i nije iznenađujuće da je jedan od indikatora rodne ravnopravnosti unutar Socijalnog stuba. Glavna karakteristika ove razlike je da su mnoge razlike i nejednakosti sadržane u jednoj pojavi.

Mjesečne zarade muškaraca, u svakom zanimanju, znatno su veće od zarada žena. Štaviše, zarade muškaraca u zanimanjima u kojima dominiraju muškarci imaju tendenciju da budu više nego zarade u zanimanjima u kojima dominiraju žene, a posebno za muškarce u menadžerskim poslovima. U prosjeku, na sat rada, žene su plaćene 16,4% manje od muškaraca.

U 2016. godini, bruto zarade žena su bile u prosjeku 16,2% manje od zarada muškaraca u Evropskoj uniji (EU-28). Međutim, razlika u platama među spolovima varira među državama članicama EU u rasponu od oko 5% u Rumuniji, Luksemburgu, Italiji i Belgiji do više od 20% u Velikoj Britaniji, Njemačkoj, Češkoj i Estoniji. Međutim, manja razlika u platama između spolova ne znači nužno i bolju rodnu ravnopravnost na tržištu rada. Naprimjer, u Italiji je manja razlika u platama između spolova rezultat „efekata selekcije“, gdje iz različitih razloga, isključivo zaposlene žene sa boljim kvalifikacijama zadržavaju zaposlenje, na taj način vještački podižući medijanu prihoda žena. Između 2010. i 2016, razlika u primanjima je ostala nepromijenjena na 16% (16,4% u 2010. i 16,2% u 2016. godini). Ovo odražava jak kontrast, uzimajući u obzir da se na nivou država članica godinama preduzimaju proaktivne politike i mjere (zakonodavstvo, dan rodne ravnopravnosti u platama itd).

Razlika u platama među spolovima razlikuje se među državama članicama te između radnih mjesta s punim radnim vremenom i honorarnih poslova. U 2013. godini, za radnike s punim radnim vremenom, najveće razlike u platama zabilježene su u Mađarskoj (iznad 20%), a najniže, manje od 2%, u Italiji. U 2013. godini u EU, najniži rodni jaz plata za radnike na nepuno radno vrijeme zabilježen je u Malti (8,2%), a najviši u Španiji (33,7%).

Osim toga, veća je vjerojatnoća da žene rade skraćeno radno vrijeme i prekidaju karijeru kako bi se brinule za druge – djecu i / ili ostale članove porodice. Kao rezultat toga, razlika između spolova u penzijama iznosi 39%. Kao što je naglasila Evropska komisija, udovice i samohrani roditelji (uglavnom majke) posebno su ranjiva skupina, a više od trećine samohranih roditelja pripada kategoriji siromašne populacije.

Razlika u platama među spolovima varira prema nekoliko različitih faktora – puno radno vrijeme u odnosu na skraćeno, dob, sektor itd. Važan faktor je vrijeme koje žene troše na neplaćene obaveze, kao i češći prekidi njihove karijere. Naprimjer, rodna razlika u platama je generalno mnogo niža za nove radnike koji se javljaju na tržištu rada i ima tendenciju da vremenom postaje sve veća. Međutim, ove razlike u starosnim grupama mogu imati različite obrasce širom zemalja. Razlika u platama između spolova može se povećati sa godinama kao rezultat prekida u karijeri žena tokom radnog vijeka, posebno starijih žena koje nisu u mogućnosti iskoristiti posebne mjere jednakosti, koje još nisu postojale kada su počele raditi.

Studije o faktorima, koji su u osnovi razlike u primanjima, pokazuju da se veći dio ove razlike ne može pripisati razlikama u prosječnim karakteristikama zaposlenih muškaraca i žena poput: starosti, obrazovanja, zanimanja, privredne djelatnosti, zaposlenja na skraćeno ili puno radno vrijeme, rok službe, veličinu preduzeća ili zaposlenje u privatnom, odnosno javnom sektoru.

Oko dvije trećine pokazatelja razlike u primanjima koja iznosi 16% (ili oko 10% razlike u platama) ne može se objasniti ovim objektivnim faktorima i stoga se mogu smatrati posljedicom diskriminacije žena. Ovo je možda prostor gdje bi trebalo preduzeti odlučniju akciju, a to je podizanje svijesti sudskih i nesudskih aktera u inicijativama za sprovođenje principa rodne ravnopravnosti i obezbjeđenje njihovog prisustva u medijima.

Unatoč više od 30 godina postojanja legislative koja tretira važnost jednakih plata za muškarce i žene, razlika u platama ostala je sveprisutna u svim državama članicama, bez obzira na ukupnu razinu zaposlenosti žena, nacionalne modele socijalne zaštite ili zakonodavstvo o jednakosti. Tržište rada podijeljeno po spolu, teškoće u usklađivanju poslovnog i porodičnog života, podcjenjivanje vještina i rada žena, neke su od složenih uzroka postojane razlike u platama među spolovima.

Istraživanja pokazuju da, čak i ako su sve karakteristike jednake (ista dužina radnog staža, ista dob, rad u istom sektoru, ista profesija i isti stepen obrazovanja itd) žene obično zarađuju manje od muškaraca – *takozvani neobjašnjivi dio razlika u platama koja ne proizlazi iz utvrđenih razlika u promatranim karakteristikama.*

Nadalje, niže relativne plate žena stvaraju začarani krug. Niža plata podstiče više žena da ostaju kod kuće i preuzimaju porodičnu odgovornost u neplaćenom radu. Kao takve, žene su manje uključene u tržište rada. Razlika u platama rezultira i posljedicom, i uzrokom manjih sati rada žena.

Jednak pristup ekonomskim i finansijskim resursima jedan je od ključnih faktora brojnih ekonomskih ishoda, uključujući smanjenje siromaštva i socijalnu uključenost. Sektorska i profesionalna segregacija, prekomjerna zastupljenost žena u neplaćenom i skraćenom radnom vremenu te diskriminacija na temelju spola doprinose jazu u plaćama, koja se povećava u starosti, što se odražava u rodnoj razlici u penzijama od 39%.

Žene biraju manje plaćena zanimanja

Svaka pozicija na tržištu rada ima određenu vrijednost. Sudeći prema istraživanju Plata.ba, žene i dalje biraju profesije koje se tradicionalno smatraju poželjnim ili podobnim za žene, a koje su uglavnom manje plaćene od takozvanih „muških“ zanimanja. Najčešće se radi o profesijama koje podrazumijevaju brigu o drugima i kontakt s klijentima, kao što su: sekretarica, asistentica, recepcionerka, medicinska sestra, nastavnica, konobarica, socijalna radnica i sl. Muškarci imaju i do 30% veće plate među zemljama koje su učestvovala u istraživanju, razlike u platama najveće su u Bugarskoj, Češkoj i Slovačkoj, gdje su prosječne plate muškaraca za 28 do 30% veće od plata žena, a najmanje u Hrvatskoj i Sloveniji – u prosjeku 10 do 11% u korist muškaraca.

U glavnom gradu BiH, razlika između plata žena i muškaraca doseže čak 25%, dok u ostalim dijelovima naše zemlje, žene zarađuju u prosjeku 17,6% niže plate od muškaraca. Ako pogledamo prosjek plata za neka od najtraženijih zanimanja u BiH, možemo uočiti isti trend, odnosno plate muškaraca su znatno veće u odnosu na plate žena. Tako prosječna plata programera iznosi 1713,18 KM, dok je prosječna plata žene na istoj poziciji tek 1344,20 KM. Marketing menadžer će zaraditi 1518,00 KM, u odnosu na marketing menadžericu koja zarađuje 1250,57 KM. Sličan slučaj je i sa platama prodavača, gdje muškarac zarađuje u prosjeku 807,54 KM, u odnosu na ženu na istoj poziciji, čija prosječna plata iznosi 670,29 KM. Također, zabrinjava podatak da veliki procenat žena radi za najnižu platu – čak 15% svih zaposlenih žena u regiji, u odnosu na 7% muškaraca.

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

3.3. Žene su izuzeci na menadžerskim pozicijama

Izjesno je da žene, u današnjim ekonomijama, znatno teže dolaze do upravljačkih ili pozicija odlučivanja. Žene vlasnice biznisa čine tek 33,2% samozaposlenih u EU, a posebno su zastupljene u nisko plaćenim sektorima. U upravnim odborima dominiraju muškarci, a unatoč intenzivnim javnim raspravama i različitim dobrovoljnim inicijativama, kako na nacionalnoj, tako i na evropskoj razini, zabilježena su samo marginalna poboljšanja: od 2003. godine zabilježen je rast prosječnog povećanja broja žena u odborima od samo 0,6 postotnih bodova godišnje.

Žene čine 27% visokih vladinih ministara i 27% članova nacionalnih parlamenata.

Velike kompanije širom EU i dalje pretežno vode muškarci, unatoč snažnim ekonomskim i poslovnim prednostima rodne ravnoteže i prisutnosti kvalificiranih i talentiranih žena. Podaci koje je prikupila Evropska komisija u 2014. godini pokazuju da žene čine prosječno 20,2% najviših članova upravnih odbora u najvećim javno registriranim kompanijama u EU. Postoje samo četiri zemlje – Francuska, Latvija, Finska i Švedska, u kojima žene čine najmanje četvrtinu članova odbora. Štaviše, vrlo je malo žena na najutjecajnijim položajima – samo 3,3% izvršnih direktora su žene.

Ipak, međunarodna istraživanja³ potvrdila su da žene na rukovodećim položajima pozitivno utječu na finansijsku uspješnost preduzeća, njegovu kulturu i stil rukovođenja te otpornost na krizu. Žene manje riskiraju i daju prednost održivom rastu, ali prepreke postizanju jednakosti spolova u donošenju odluka mnogo su ukorjenjenije nego što se priznaje.

Među državama članicama postoje značajne razlike – od 32% članova upravnih odbora koje čine žene u Francuskoj, do nešto više od 2% na Malti. Iako niti jedna država članica još uvijek nije postigla rodnu ravnopravnost u upravnim odborima, u posljednjem desetljeću došlo je do blagog napretka, zahvaljujući intenzivnoj raspravi i regulatornom pritisku.

U oktobru 2003. samo su dvije države članice (Rumunija i Slovenija) imale upravne odbore u kojima je bilo najmanje 20% žena. Deset godina kasnije, 10 država članica premašilo je tu razinu. Međutim, još uvijek postoji 6 država članica u kojima muškarci imaju više od 90% radnih mjesta u odborima.

Poboljšanje je ostvareno od 2010. godine, kada je Evropska komisija najavila da će razmotriti ciljane inicijative za poboljšanje rodne ravnopravnosti u preduzećima, podstičući raspravu i djelovanje širom Evrope.

Zašto žene izbjegavaju menadžerske pozicije?

Osim što se ograničavaju s izborom zanimanja, žene često izbjegavaju menadžerske pozicije, koje su najbolje plaćene, pa je broj muškaraca na ovim pozicijama dvostruko veći. Jedan od razloga za ovo je taj što žene u prošlosti nisu imale jednake mogućnosti za karijerno napredovanje kao njihove muške kolege, pa se i danas u određenim profesijama osjeća efekat takozvanog „staklenog plafona“. S druge strane, zaposlene majke ponekad izbjegavaju odgovorne pozicije koje zahtijevaju prekovremeni rad i koje je teško kombinirati s porodičnim životom.

Interesantno je međutim da su razlike u platama izražene i na menadžerskim pozicijama, dakle najbolje plaćene žene i dalje zarađuju manje od najbolje plaćenih muškaraca, odnosno tek 78% prosječne plate muškaraca. Naime, žene češće zauzimaju menadžerske položaje u manje perspektivnim oblastima, kao što je administracija.

Razlike u platama muškaraca i žena, ukoliko je riječ o istoj poziciji i industriji, trebale bi biti minimalne, a mogu varirati samo u odnosu na radno iskustvo ili specifične vještine zaposlenika. Kompanije trebaju imati na umu da su razlike u platama koje su zasnovane isključivo na spolnoj razlici – diskriminacija.

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

³ Žene su važne (Women Matter), McKinsey; Da li žene na najvišim rukovodećim položajima utječu na uspješnost preduzeća? (Do Women in Top Management Affect Firm Performance?), Smith and Verner; Raznolikost i uravnoteženost spolova u britanskim javnim dioničkim društvima (Diversity and gender balance in Britain plc), TCAM; Istraživanje podataka o raznolikosti upravnih odbora (Mining the Metrics of Board Diversity), Thomson Reuters itd.

4. Ključni izazovi u zapošljavanju žena i moguća rješenja za izazove sa kojima se žene suočavaju na tržištu rada

Aktivna politika tržišta rada treba biti važan alat za uključivanje žena u tržište rada. Obično ove politike nisu direktno dizajnirane za žene, iako se nameće činjenica da bi trebale biti s obzirom na evidentan jaz kada je u pitanju učešće žena na tržištu rada. Evaluacije ovih politika pokazuju da se ne adresiraju specifična pitanja, kao što su učinci za žene u odnosu na učinke za muškarce, a često se pri pripremi programa za implementaciju ne vodi dovoljno računa za osiguravanje učešća jednakog broja žena i muškaraca, odnosno ne vodi se dovoljno brige o uvažavanju njihovog polažaja na tržištu rada.

U EU, Evropski socijalni fond (ESF) je glavni instrument podrške sprovođenja politika zapošljavanja, obrazovanja i socijalne uključenosti, i dio je Regionalnih politika u EU. Evropska komisija i zemlje Evropske unije koje su u partnerstvu utvrdili su prioritete Evropskog socijalnog fonda i način trošenja sredstava u svakoj od zemalja. Ako se konkretnije pogleda ESF, povrh njegove misije promocije rodne ravnopravnosti, ovaj fond pruža podršku ravnopravnosti između muškaraca i žena na svim poljima, uključujući pristup zapošljavanju, napredovanje u karijeri, usklađivanje poslovnog i privatnog života (član 3), daje podatke i pokazatelje po spolovima (član 5), uključuje partnere rodne ravnopravnosti (član 6) i promovira ravnopravnosti između žena i muškaraca u cijelom ciklusu politike (član 7). Međutim, u ovom pogledu je veoma teško procijeniti šta se ili na koji način implementira. Kako je naglašeno u radnom dokumentu Komisije koji se odnosi na programske izvještaje operativnih troškova za 2017. i 2018: „Međutim, za većinu programa nije uvijek moguće procijeniti iznos koji je namijenjen za rodna pitanja, budući da aktivnosti koje se finansiraju putem programa uključuju rodnu ravnopravnost samo kao prateći cilj“.

Kako je prethodno spomenuto, specifični ciljevi rodne ravnopravnosti nisu navedeni u propisu. Od četiri tematska cilja kojima su namijenjena sredstva ESF-a, samo jedan investicijski prioritet namijenjen je za „ravnopravnost žena i muškaraca na svim poljima“ u okviru tematskog cilja 8, koji se odnosi na promociju održivog i kvalitetnog zapošljavanja i podršku mobilnosti rada“. Aktivnosti koje promoviraju rodnu ravnopravnost također se mogu uklopiti u tematski cilj „Promocija socijalne inkluzije, borba protiv siromaštva i svih oblika diskriminacije“ (TO9), posebno kada se one odnose na „Borbu protiv svih oblika diskriminacije i promociju jednakih šansi“. Tako je glavni akcenat u propisima koji se odnose na rodnu ravnopravnost, na participaciji u radu i mobilnosti i, u manjem obimu, na socijalnoj inkluziji, borbi protiv siromaštva i diskriminacije (mada je ovdje rodna diskriminacija samo jedna od mnogih dimenzija).

Cjelokupna sredstva EU namijenjena mjerama rodne ravnopravnosti u periodu 2014–2020. bila su samo 6,17 milijardi eura, što čini oko 0,6% ukupnih izdvajanja (prema Radnom dokumentu osoblja komisije za potrebe strateškog angažmana za rodnu ravnopravnost 2016–2019).

Najveći dio ove sume – 5,3 milijardi eura, koja čine sredstva ESF-a koja se direktno odnose na investicioni prioritet IV u okviru Tematskog cilja 8 koji se odnosi na „Jednakost između muškaraca i žena u svim oblastima, uključujući pristup zapošljavanju, napredovanju u karijeri, usklađivanju poslovnog i privatnog života i promoviranje jednake plate za jednak rad“, predstavlja 5,3% od ukupnog budžeta EUFS-a za 2014–2020.

Što se tiče sredstava dodijeljenih konkretnim akcijama za ravnopravnost spolova, ekspertski izvještaj u vezi s prethodnim programskim periodima identificira tri vrste finansiranih konkretnih aktivnosti:

- ▶ Aktivnosti koje se tiču kapaciteta žena (ponuda) – 48% sredstava za ravnopravnost spolova
- ▶ Aktivnosti koje se tiču firmi (potražnja) – 19% sredstava za rodnu ravnopravnost
- ▶ Aktivnosti koje se odnose na institucionalne usluge, kulturni i organizacijski kontekst – 33% sredstava za ravnopravnost spolova.

Informacije o korištenju sredstava za rodnu ravnopravnost su trenutno samo djelimične, ali je evaluacija prethodnih perioda izrade programa korisna za procjenu kontinuiteta ili promjene politike.

4.1. Politike kojima se rješavaju prepreke van tržišta rada

Žene širom svijeta izdvajaju značajan dio vremena za aktivnosti koje se obično ne evidentiraju kao „ekonomske aktivnosti“. Šta nam to govori o raspodjeli vremena i općenito o ponudi radne snage? Odgovor je možda iznenađujući. Učešće žena na tržištima rada ima tendenciju povećanja kada se vremenski troškovi neplaćenog rada smanje, podjednako dijele sa muškarcima i / ili postanu kompatibilniji sa radom na tržištu.

Ove politike nisu direktno vezane za zapošljavanje i obično su van nadležnosti ministarstava rada, ali imaju indirektni utjecaj na učešće i napredak žena na tržištu rada. Neke od politika su:

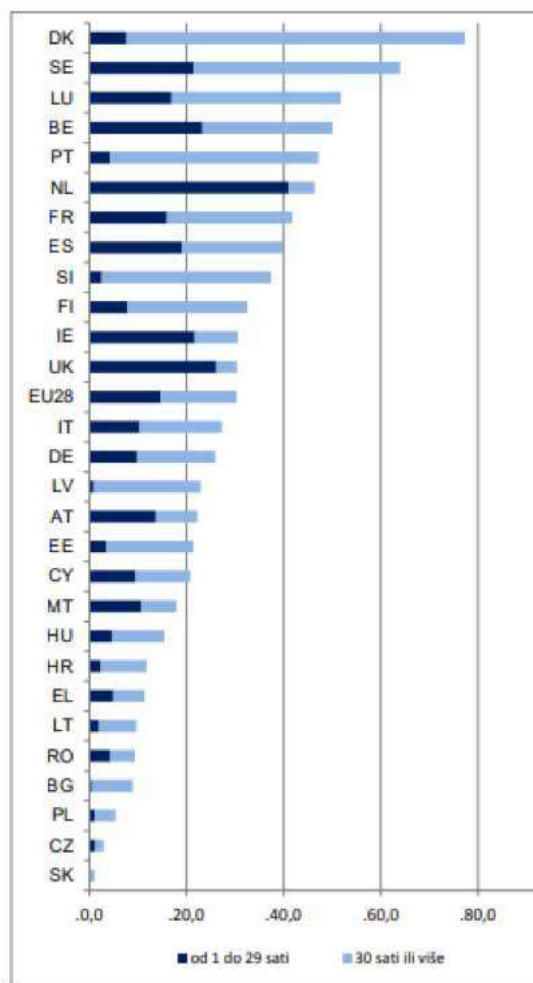
Briga o djeci i starijima – učiniti ove servise dostupnima široj populaciji. Naprimjer, uvođenje podsticaja i grantove za pojedince i organizacije civilnog društva koje pokreću ovakve institucije, kao i podsticaje za majke sa niskim primanjima koje upišu svoju djecu u vrtiće. Jedan od važnih preduslova za usklađivanje profesionalnog i privatnog života je postojanje adekvatnih servisa za brigu o djeci u predškolskom uzrastu. *Naprimjer, zbog nedostatka predškolskih ustanova u BiH tek svako šesto dijete obuhvaćeno je predškolskim odgojem što, uz ostalo, negativno utječe na ekonomski potencijal žena koje se, u nedostatku usluga predškolskog odgoja, tradicionalno brinu za čuvanje djece.*

Službe za formalnu brigu o djeci važna su sredstva za uklanjanje prepreka za zapošljavanje žena. Glavni pokazatelji u odnosu na zbrinjavanje djece u ranom djetinjstvu je upis djece u dobi do 3 godine u službenu skrb o njima. U 2015. godini u EU samo 31% djece mlađe od 3 godine bilo je uključeno u službene institucije za brigu. U pet država članica uključeno je čak manje od 10% djece mlađe od 3 godine. Niske stope mogu odražavati moguće nedostatke u pružanju službenih usluga brige za djecu, posebno za onu do 3 godine starosti. Osim nedostatka dostupnih mjesta, poteškoća u pristupu (udaljenost, radno vrijeme, strogi kriteriji prihvatljivosti), visoki troškovi tih usluga i loša kvaliteta su se pokazali preprekama za korištenje tih usluga.⁴

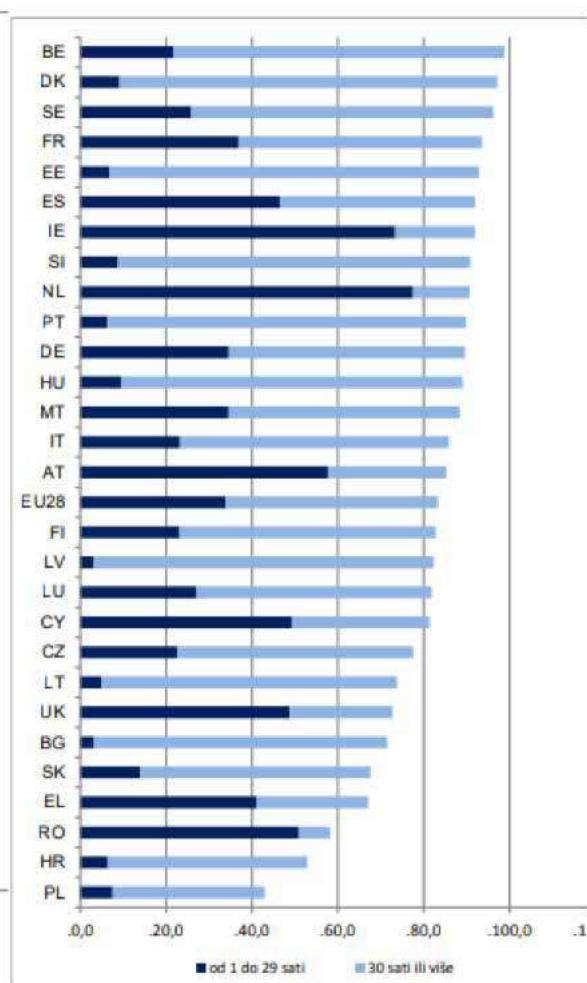
⁴ Dostupno na: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-semester_thematic-factsheet_labour-force-participation-women_en_o.pdf.

Izvor: Eurostat, EU-SILC. Udio djece smještene u službenim institucijama kao postotak, od ukupnog broja djece u odgovarajućoj dobnoj skupini, 2015.

Djeca mlađa od tri godine



Djeca u dobi od tri godine do obvezne školske dobi



Obrazovne politike – bolje obrazovanje za žene znači i veće šanse za kvalitetno zapošljavanje. Ovisno o lokalnom kontekstu, neke od mjera koje su mogu uvesti su odvojeni toaleti za žene i muškarce, uklanjanje stereotipa u školskim knjigama (žena domaćica itd).

Među ključnim aspektima koji uslovljavaju nejednak položaj žena na tržištu rada jesu horizontalna (sektori i zanimanja) i vertikalna segregacija (manjak žena na pozicijama odlučivanja). One ograničavaju ekonomsku neovisnost žena i predisponiraju ih na niske plate. U principu, što je indeks segregacije viši, viši je i nivo segregacije. Jedan od glavnih uzroka nejednakih zarada može se pripisati (rodno) specifičnim obrazovnim i profesionalnim izborima žena i muškaraca. Strategijom EU 2020. predviđeno je da se dostigne kvota od najmanje 40% mladih sa univerzitetskim obrazovanjem, te smanji broj onih koji rano napuštaju školovanje na ispod 10%. Trenutačno, više učenika rano napusti obrazovni sistem nego učenica, dok je istovremeno veći broj žena sa univerzitetskim obrazovanjem u većini zemalja članica u odnosu na muškarce. Inicijative za rješavanje rodni neravnoteža u obrazovanju, osposobljavanju i na tržištu rada mogu pomoći ženama u pristupu višim platama i prosperitetnijim sektorima.

Politike kojima se poboljšava svijest studenata o brzorastućim industrijama i visoko plaćenim poslovima može smanjiti spolne stereotipe u izboru područja studija na sveučilištu i povećati zastupljenost žena u nauci, tehnologiji, inženjerstvu i matematici. Također može pomoći i

podizanju svijesti među muškarcima o nekim od najuspješnijih zanimanja koja uglavnom zauzimaju žene.

Dostupni podaci za BiH pokazuju da procenat zastupljenosti djevojčica i djevojaka u predškolskom, osnovnom, srednjem i visokoškolskom obrazovanju nije značajno promijenjen u posljednjih pet godina. Prema podacima BHAS-a u publikaciji „Demografija i socijalne statistike: Statistika obrazovanja“ iz 2016. godine, u školskoj 2015/2016. obrazovnim procesom bilo je obuhvaćeno:

- ▶ u predškolskom obrazovanju 47,95% djevojčica;
- ▶ u osnovnim školama 48,55% učenica;
- ▶ u srednjim školama 49,91% učenica;
- ▶ u visokoškolskom obrazovanju upisanih studentica 54,20%, a diplomiralo 58,73%;
- ▶ žene su činile 59,58% magistara nauka i specijalista, te 45,4% doktora nauka.

U Bosni i Hercegovini ostvaren je rodni paritet u predškolskom, osnovnom, srednjoškolskom i visokom obrazovanju, dok su žene većina kada je u pitanju stjecanje magistarskog zvanja. Ujednačenost postoji i kada je u pitanju zvanje doktora nauka. Međutim, na visokim akademskim i istraživačkim, te upravljačkim pozicijama dominiraju muškarci, zbog čega se može reći da je u Bosni i Hercegovini prisutan fenomen „staklenog stropa“.⁵

Postoje razlike u zastupljenosti muškaraca i žena u okviru određenih kategorija obrazovanja. Žene predstavljaju većinu u zdravstvenim oblastima (farmacija, stomatologija, medicina) i jezičkim studijima. U poređenju s tim, samo 10% žena obrazuje se u oblastima kao što su mašinstvo i elektrotehnika, a manje od 25% uključeno je u oblasti kao što su: fizička kultura, drumski saobraćaj, kriminalistika i rudarstvo. Oblasti koje imaju približno isti broj muškaraca i žena su: pravo, ekonomija, arhitektura i biotehničke nauke. *Ovakve razlike u profiliranju zanimanja direktno utječu i na stanje na tržištu rada, te je potrebno utjecati na promjene stereotipnog shvatanja zanimanja, što bi omogućilo ravnopravnu zastupljenost na tržištu rada.*

Zdravstvena i socijalna zaštita naprimjer osigurava seksualno i reproduktivno zdravlje (sprečavanje maloljetničke trudnoće), adekvatne usluge u zdravstvu za žene itd. Zakonom o zdravstvenoj zaštiti ženama kako u EU, tako i u BiH, dostupne su usluge u vezi sa planiranjem porodice, kao i tokom trudnoće, porođaja i materinstva, bez obzira na status zdravstvenog osiguranja žene, saglasno propisima o zdravstvenom osiguranju. Zdravstvena zaštita na primarnom nivou, u skladu sa navedenim Zakonom, obuhvata zaštitu reproduktivnog zdravlja žena, a Zakon o radu tretira pitanja koja se odnose na prava žena u ovoj oblasti.

Opća sigurnost – podrazumijeva neke od mjera kao što su smanjivanje rodno zasnovanog nasilja na poslu i sigurnost za vrijeme putovanja do posla i sl. Kao posebno značajni dokumenti za reguliranje ovih pitanja izdvajaju se: Rezolucija Vijeća Evrope (29. 5. 1990), koja se odnosi na zaštitu dostojanstva žena i muškaraca na poslu; Preporuka Evropske komisije (27. 11. 1991), koja se odnosi na zaštitu dostojanstva žena i muškaraca na poslu, uključujući borbu protiv seksualnog uznemiravanja; Direktiva Vijeća Evrope 86/378/EEZ (5. 7. 2006) o sprovođenju principa jednakih 19 mogućnosti i jednakog tretiranja muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja; Evropska revidirana socijalna povelja (2004); Evropska konvencija o zaštiti osnovnih ljudskih prava i sloboda (12. 7. 2002) te Preporuka Parlamentarne skupštine Vijeća Evrope 1700 o suzbijanju diskriminacije žena kao radne snage i na radnom mjestu (27. 4. 2005). Dakako nizom dokumenata ova pitanja su riješena i u BiH koja je potpisnica i većine međunarodnih rezolucija, ali se postavlja pitanje praktične primjene zakonskih regulativa.

⁵ Dostupno na: <https://arsbih.gov.ba/project/gender-akcioni-plan-bih-za-period-2018-2022-godine/>.

Pojedinim programima se „ad hoc“ pokušava riješiti socijalna isključenost žena, ali je jasno da je potreban koordinirani i strukturalni pristup različitih nadležnih institucija, kao što su nadležna ministarstva rada i socijalne politike, kao i obrazovanja, uz aktivno učešće javnih službi za zapošljavanje, kako bi se definirale zajedničke politike kojima bi se riješila pitanja koja utječu na položaj žena na tržištu rada.

Razvoj i implementacija programa kojima se socijalno osnažuju žene u ruralnim sredinama kojima se putem doobuke i formalizacije znanja i vještina koje one već praktično posjeduju, ali ta znanja nisu valorizirana, daje dobre rezultate u sredinama koje su, zbog svog ekonomskog i geografskog položaja, nerazvijene. Primjer takvog programa sproveden je u Karlovačkoj županiji, i pokazuje da se snažnom medijskom kampanjom, osigurava ne samo rast svijesti o potrebi ravnopravnosti žena i muškaraca, nego se u širem kontekstu pokreću mehanizmi koji mogu utjecati na unapređenje politika kojima se olakšava ulazak žena na tržište rada. Praćenje i istraživanje nakon kampanje na primjeru Malte pokazuju da je javnost postala svjesnija stereotipa o radnim očevima i majkama koje ostaju kod kuće, kao i o potrebi dijeljenja odgovornosti za brigu o boljoj ravnoteži između poslovnog i privatnog života. Javnost je također postala svjesna koristi koje drugi dohodak može imati na kvalitet života porodice.

Program: Povećanje zapošljivosti žena

Naziv	Partnerstvo za promjene i razvoj na lokalnom tržištu rada <p>Hrvatska je jedna od zemalja s najvišom stopom nezaposlenosti u EU. Stanje zaposlenosti u Karlovačkoj županiji još je gore, a posebno za žene. Većina Karlovačke županije je ruralna i ekonomski nerazvijenija od ostatka zemlje. BDP Karlovačke županije niži je od hrvatskog prosjeka i svrstava je među najmanje razvijene županije. Prema službenim podacima, stopa nezaposlenosti u Karlovačkoj županiji iznosila je 24,6% u odnosu na hrvatski prosjek od 18,8% u 2014. godini. Udio žena među nezaposlenima bio je 56,2%. Projekt je sufinansirala Evropska unija iz Evropskog socijalnog fonda sa ciljem da se većim učešćem žena u ovoj županiji podstakne njihovo zapošljavanje i time ekonomska neovisnost, imajući u vidu veliku stopu nezaposlenosti ove ciljne grupe.</p>
Zemlja	Hrvatska
Cilj	Povećanje učešća žena iz ruralnih područja u zapošljavanje pokrenut 2013.
Opis projekta	Mjera se fokusira na nezaposlene žene iz ruralnih područja Karlovačke županije, jedne od najmanje razvijenih županija u Hrvatskoj, sa niskom stopom zapošljavanja. Projekat je financiran iz Evropskog socijalnog fonda, a vodeća organizacija u implementaciji bila je Ženska grupa Karlovac „Korak“.
Postignuća i uticaj	<p>Projekat je razvio program osnaživanja usmjeren na povećanje zapošljivosti kod žena i njihovih preduzetničkih kapaciteta. Uz to sprovedena je inovativna marketinška strategija za povećanje zapošljivosti kod žena. Brend „zdravKA“ koji je razvijen, okupio je poljoprivredne proizvođače iz Karlovačke županije, koji su se priključili kampanji, a zauzvrat dobili marketinšku promociju i bolju prodaju.</p> <p>Obuku su uspješno završile 62 žene i stekle znanja i vještine potrebne za (ponovni) ulazak na tržište rada; uspostavljene su strukture za podršku poljoprivrednicima i nezaposlenim osobama u poduzetničkim poduhvatima; definiran je i analiziran prilagođeni model podrške poduzetništvu, a informacije o njemu su distribuirane. Projekt je pridonio promicanju zapošljavanja žena i povećao njihove šanse u zapošljavanju i samozapošljavanju, naročito za dugotrajno nezaposlene žene koje se suočavaju sa socijalnom isključenošću.</p>
Održivost	Žene su stekle znanja i iskustva, koja bi im pomogla da se zaposle i / ili prodaju svoje proizvode. Time se poboljšava njihov ekonomski i što je najvažnije, društveni položaj. Ekonomski doprinos žena njihovim domaćinstvima važan je korak u osnaživanju žena. Učestvovala su 62 žene koje su uspješno završile obuku, od čega je 28 žena uspješno završilo obuku za zanimanje uzgajivača voća, 22 za mljekarice, a 12 za računovodstvo u malim farmama. Tokom projekta, 18 od 62 (29%) žene učesnice bilo je zaposleno. Bez ovog projekta, žene uglavnom u dobnoj skupini od 30 do 50 godina, ne bi imale priliku dobiti dodatnu i besplatnu obuku, koja je toliko važna za (ponovni) ulazak na tržište rada.

Program: Medijska kampanja ohrabrivanja žena da se uključe na tržište rada

Naziv	Korištenje medija u ohrabrivanju žena da se uključe na tržište rada <p>Malta ima nisku stopu zaposlenosti, kao i najvišu stopu neaktivnosti žena u EU. Postoji duboko ukorijenjena kultura koja naglašava tradicionalne uloge muškog hranitelja i domaćice i majke, a malo roditelja koristi izvan nje. Osim toga, Malta ima opadajuću stopu fertiliteta koja ima ekonomske i demografske implikacije. Malteška vlada je priznala potrebu za politikom pomirenja, kako bi se angažirali neiskorišteni ženski resursi za ekonomski rast, koji su rezultirali uvođenjem politika pomirenja i podrške roditeljima. Ženske grupe, kao što je Malteška konfederacija ženskih organizacija (MCWO), predlažu lobiranje i pritisak za veću rodnu svijest.</p>
Zemlja	Malta
Cilj	Adresiranje tradicionalnih stereotipa, smanjivanje rodnog jaza i promocije uloge muškarca u porodici, sa fokusom na unapređenje učešća žena u zapošljavanju.
Opis projekta	<p>Mjera je inicirana od strane Jedinice za ravnopravnost spolova unutar nacionalne korporacije za zapošljavanje i obuku, javne institucije koja je u nadležnosti Ministarstva obrazovanja i zapošljavanja, bavi se podrškom nezaposlenim osobama u zapošljavanju i povećanju zapošljivosti i karijernim savjetovanjem. Mjera je sprovedena kroz početno snimanje stanja i evaluaciju nakon kampanje, razmjenu iskustava sa drugim zemljama, radio i TV reklamama, 13-osedmičnu televizijsku emisiju i kampanju sa posterima i brošurama.</p> <p>„NISTA“ što na malteškom jeziku znači „Ja mogu“, razvijena je od strane multidisciplinarnog konzorcija u kojem su se našli stručnjaci, istraživači, eksperti iz medija, odnosa sa javnošću, televizijski i radijski producenti, marketing, gender eksperti.</p> <p>Ciljna grupa kampanje bile su žene, uključujući neaktivne mlade i neaktivne starije žene, samohrane majke, samohrane očeve, poslodavce i cijelo društvo.</p> <p>Prije svega, namjera je bila ispitati postojeće tradicionalne stereotipe o muškim i ženskim ulogama na poslu i u porodici, s ciljem da se ohrabre muškarci za preuzimanje aktivnije uloge u porodici i da se smanji jaz kad je u pitanju briga o djeci ili učešće u kućnim poslovima. Drugo, namjera je bila da se poveća broj žena na tržištu rada i to na način da se kroz rad sa poslodavcima istaknu prednosti zapošljavanja žena, kao i mjera kojima se može izbalansirati obaveze na poslu i kući. Nadalje, promovirane su mjere za finansijsku neovisnost žena kroz zapošljavanje ili samozapošljavanje, podizanje standarda i kvaliteta života.</p>

<p>Održivost</p>	<p>Ova inicijativa je evaluirana, a istraživanje je sprovedeno tokom i nakon kampanje. Statistika Eurostata (Stopa zaposlenosti po spolu, 2013) pokazuje da je došlo do značajnog povećanja učešća žena tokom i nakon medijske kampanje – 2009: 39,8%; 2010: 41,5%; 2011: 43,4%; 2012: 46,8%. Također je došlo do povećanja broja mjesta za brigu o djeci. Bilo je i više online komentara u društvenim medijima i online radovima ljudi koji su komentirali TV i radioisječke i koji su pokazali još jedan element podizanja svijesti i diskusije.</p> <p>Istraživanje nakon kampanje pokazalo je da 88% ispitanika vjeruje da je moguće da partneri uravnoteže svoje radne i porodične obaveze ako postoji sporazum između oba partnera da dijele porodične odgovornosti, a ovisno o radnom vremenu i fleksibilnosti koje nude poslodavci. 81% ispitanika je izjavilo da je poruka marketinške kampanje bila dovoljno jasna i da su se s njom složili. Istraživanje je dovelo do preporuka za podizanje svijesti o dostupnosti ustanova za brigu o djeci i bolju promociju poticaja i objekata koji omogućavaju ženama ili roditeljima da se pridruže radnoj snazi.</p>
<p>Postignuća i utjecaj</p>	<p>„NISTA“ kampanja pažljivo je praćena i evaluirana, sa istraživanjima prije i nakon kampanje. Eurostat statistika pokazuje značajan porast u učešću žena tokom i nakon medijske kampanje – 2009: 39.8%; 2010: 41.5%; 2011: 43.4%; 2012: 46.8%. Povećan je broj otvorenih vrtića, a i mnogobrojni online komentari na društvenim mrežama i portalima gdje se komentiralo o televizijskoj emisiji, radioemisijama, posterima što je pokazalo još jedan element podignute svijesti i otvorene diskusije.</p>

4.2. Podjela na muške i ženske poslove

Rodna segregacija obuhvata dva aspekta. Ona se prvo odnosi na činjenicu da su žene i muškarci razdvojeni u određenim oblastima obrazovanja ili zanimanja na tržištu rada (*horizontalna segregacija*) i drugo, na koncentraciju jednog spola na određenim nivoima hijerarhije ili pozicija odgovornosti (*vertikalna segregacija*). Iako antidiskriminacioni zakoni zabranjuju odbijanje pristupa muškarcima ili ženama određenoj obuci, radnom mjestu ili poziciji, zanimanja u kojima su ravnopravno zastupljene žene i muškarci su i dalje izuzetak. *Naprimjer, radna mjesta u građevinskim sektorima, u inženjeringu i ICT-u uglavnom zauzimaju muškarci, dok, sa druge strane, veliku većinu radnih mjesta u predškolskom obrazovanju, ličnoj njezi i kućnom poslu zauzimaju žene.*

Ova rodna podjela javlja se rano, u stručnom osposobljavanju i ulasku mladih radnika na tržište rada. Izbori u stručnom obrazovanju i osposobljavanju, kao i orijentacija ka karijeri objašnjeni su različitim faktorima, tj. teorijama identiteta, socijalizacije i nacionalnog izbora. Ova nejednaka raspodjela donekle objašnjava nejednakosti.

Naprimjer, u nekim zemljama poput Danske i Francuske, u privrednim djelatnostima u kojima većinu čine žene, plate su niže u poređenju sa privrednim djelatnostima u kojima su većina muškarci, mada ovo ne važi u nekim zemljama poput SAD-a. Pored toga, *horizontalna rodna segregacija* ima važan utjecaj na životna usmjerenja muškaraca i žena: u poslovima gdje dominiraju muškarci, institucionalizirana očekivanja prekovremenog rada i manje mogućnosti za fleksibilno radno vrijeme ometaju ravnotežu između poslovnog i privatnog života i doprinose nastavljanju rodne podjele porodičnih obaveza. Ova horizontalna rodna segregacija stvara vidljive troškove kako pojedincima, sužavajući njihov izbor života i rada i podvrgavajući ih diskriminaciji, tako i društvu u cjelini: ugrožava održivi i inkluzivni rast, čineći tržište rada manje konkurentnim i otežavajući preduzećima pronalaženje visoko kvalificiranih profesionalaca u sektorima u porastu, kao što su IT i tehnologija.

Nedavni izvještaj EIGE također pokazuje da je šansa za zapošljavanje žena koje se obrazuju u oblasti u kojoj muškarci dominiraju, značajno niža od šanse muškaraca, dok veću šansu da pronađu posao koji odgovara njihovom obrazovnom profilu imaju žene koje su diplomirale u obrazovanju, zdravstvu i socijalnoj zaštiti, nego žene u nauci, tehnologiji, inženjerstvu i matematici – 30% žena nalazi posao u nauci, tehnologiji, inženjerstvu i matematici u poređenju sa 50% muškaraca. Suprotno se odnosi na muškarce koji diplomiraju u obrazovanju, zdravstvu i socijalnoj zaštiti, dok su manje izraženi (57% žena pronalazi posao koji odgovara njihovim kvalifikacijama nasuprot 52% muškaraca).

Vrlo mali broj radnika oba spola imaju isti posao, što otežava upoređivanje položaja žena i muškaraca u zanimanjima i uslovima rada.

Boll, Rossen i Wolf ponavljaju zaključke da je rodna sektorska segregacija najvažnija prepreka rodnoj ravnopravnosti u primanjima u evropskim zemljama.

Prema tome, *aktivnosti na horizontalnoj rodnoj segregaciji* na tržištu rada trebaju se zajednički baviti obrazovnim i aktivnim politikama zapošljavanja, ali trebaju biti i usklađene sa aktivnostima na poboljšanju kvaliteta rada i baviti se niskim primanjima, s obzirom na to da je u nekim zemljama ovo karakteristika mnogih oblasti zapošljavanja u kojima dominiraju žene.

Vertikalna segregacija je također trajno pitanje čak i u kontekstu u kojem su sada žene obrazovanije od muškaraca i brojnije u sticanju visokog obrazovanja. Ovakva segregacija se podstiče brojnim faktorima (npr. orijentacijom i segregacijom), ali također i nesvjesnom pristrasnošću, npr. putem stereotipa i pretpostavki u vezi sa kvalitetima dobrog lidera, ambicijom itd.

U svom radu „Zašto toliko nesposobnih muškaraca postaju lideri?“, Thomas Chamorro-Premuzic

suprotstavlja leaderske kvalitete poput samopouzdanja, odlučnosti i upornosti osobinama poput slušanja, popuštanja i povlačenja. Pored toga, dok su ovi kvaliteti poput samopouzdanja itd. cijenjeni kao kod muškaraca dobro liderstvo, kod žena se iste osobine smatraju negativnim (autoritarna, „kučka“ i sl).

Nedavno istraživanje Eurobarometra (2017) pokazuje da više od jedne trećine Evropljana (35%) vjeruje da su muškarci ambiciozniji od žena, a skoro sedam od 10 ispitanika (69%) misli da žene češće nego muškarci donose odluke na osnovu emocija.

Prema tome, preduzimanje koraka na suzbijanju vertikalne segregacije treba ispraviti sistem i potreban je rad sa grupama, umjesto fokusiranja na žene. Upravo kultura organizacije, predrasude i stereotipi sada bi trebali biti u fokusu, nakon godina djelovanja i projekata koji su usmjereni na žene i njihov „nedostatak“.

Profesionalna rodna segregacija povezana je sa nizom faktora kao što su: razlike u znanju, vještinama i sposobnostima proizašlim iz prethodne edukacije i treninga; uloga žena u domaćinstvu te podjela neplaćenog posla; systemske prepreke, organizacijska kultura i prakse; rodni identitet, norme, stavovi i stereotipi.

Kao rezultat ovakvog stanja i primjetne profesionalne segregacije, utjecaj ekonomske krize na položaj žena i muškaraca na tržištu rada bio je značajno drugačiji. Angažman žena u netrgovinskim i javnim sektorima značio je da se ne suočavaju s povećanjem nezaposlenosti u početnim fazama krize. Ipak, restriktivne fiskalne mjere i zakašnjeli efekat budžetskih rezova doveo je do smanjenja zaposlenosti žena.

4.2.1. Mjere za žene u nepovoljnom položaju i razbijanje stereotipa o poslovima za žene

Kad su u pitanju aktivne mjere zapošljavanja koje adresiraju potrebe žena i promoviraju njihovo veće uključivanje u tržište rada, jedan od primjera je Hrvatski zavod za zapošljavanja koji pokušava promijeniti negativnu statistiku, nudeći brojne mjere koje bi trebale utjecati na aktivnu politiku zapošljavanja žena. Tako je u 2014. godini, u Hrvatskoj jednu od mjera aktivne politike zapošljavanja, koristilo 28.084 žene. Jedna od traženijih mjera bila je stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa. Veliki interes bio je i za podršku za zapošljavanje i usavršavanje u koje je uključeno 4425 žena te za javne radove (3220 žena). Prema podacima Zavoda, 2666 žena koristilo je podršku za samozapošljavanje, dok je u mjere obrazovanja bilo uključeno 950 žena.

Prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (HZZ) bile su registrirane 166.034 nezaposlene žene. Najviše nezaposlenih žena bilo je sa srednjom stručnom (59,66%), slijede žene sa završenom osnovnom školom (8,95%), s fakultetom, akademijom, magisterijem i doktoratom (8,95%), s prvim stepenom fakulteta, stručnim studijem i višom školom (6,53%), dok je nezaposlenih žena bez škole ili s nezavršenom osnovnom školom bilo 4,74%. *Iskustva žena koje traže posao, ali i savjetnika koji pomažu ženama u traženju posla pokazuju kako su, osim posjedovanja osnovnih vještina za ostvarivanje nekog specifičnog posla, sve potrebnije neke druge vještine i znanja.*

Kako su posljednjih godina u Hrvatskoj rijetki primjeri otvaranja kompanija koje traže radnike, sve više nezaposlenih osoba odlučuje se na samozapošljavanje. Upravo u pokretanju vlastitog posla mnogi nezaposleni vide svoju priliku.

Tokom 2014. godine HZZ je pokrenuo i mjeru samozapošljavanja za žene poduzetnice kroz sezonsko samozapošljavanje. S obzirom na to da sezonski poslovi ne traju svih 12 mjeseci,

ova mjera za žene poduzetnice traje ukupno 24 mjeseca, i vidljiv je sve veći interes za njom.

Neke od mjera namijenjene su ženama koje su vrlo često diskriminirane prilikom traženja posla (HZZ). Tu spadaju majke s četvero ili više maloljetne djece, majke djece s invaliditetom, nezaposlene hrvatske braniteljice, majke djece oboljele od malignih bolesti, samohrane majke, povratnice s odsluženja zatvorske kazne, žene na uvjetnoj kazni, liječene ovisnice, žrtve trgovanja ljudima i žrtve porodičnog nasilja, azilantice, žene izašle iz sistema skrbi domova za djecu, udomiteljskih porodica i odgojnih Zavoda, nezaposlene žene iznad 50 godina starosti, nezaposlene žene s invaliditetom te nezaposlene pripadnice romske nacionalne manjine. Njima se nudi mjera „Čas posla“.

„Pomoć zajednici“, naziv je javnog rada koji za cilj ima pružanje podrške udruženjima koja zapošljavaju nezaposlene žene prijavljene na evidenciju nezaposlenih 30 dana, a brinu o starima i nemoćnima.

Postoji i mjera „Zajedno smo jači“, a riječ je o podršci za zapošljavanje upravitelja zadruga. Ciljana skupina navedene mjere su osobe prijavljene na evidenciju nezaposlenih sa zvanjima / zanimanjima stečenima po programima srednjoškolskog ili visokoškolskog obrazovanja, bez obzira na radni staž. „U obzir dolaze osobe koje nisu bile zaposlene s redovnom plaćom u prethodnih šest mjeseci, žene, osobe s invaliditetom, osobe starije od 50 godina života, osobe romske nacionalne manjine, samci koji žive s jednom ili više uzdržavanih osoba“, objašnjavaju neke od mjera u Zavodu.

Napominje se i kako žene ne nailaze na prepreke kod prijave za određene mjere te da svi korisnici, uključujući i žene, imaju jednak pristup svim mjerama. One će se nastaviti sprovoditi i u 2015. godini, po prilagođenim kriterijima, ovisno o situaciji na tržištu rada.

U nastavku su odabrane mjere namijenjene smanjivanju rodnog jaza u različitim zemljama, a u koje su uključene ili ih direktno implementiraju zavodi za zapošljavanje.

Zemlje poput Danske, Finske, Njemačke, Islanda, Holandije i Švedske usvojile su inicijative koje adresiraju stereotipe u obrazovanju, s ciljem promoviranja prava na izbor bez obzira na rodnu pripadnost. U principu takve inicijative su adresirale mlade žene s ciljem da ih se privuče u poslove u kojima dominiraju muškarci.

U Austriji, Ministarstvo za socijalna pitanja podržava „Boys Days“ u kojem dječaci od 14 do 18 godina provode jedan dan radeći u bolnicama i školama. Ovim se nastoji podstaći da dječaci upisuju socijalne i obrazovne škole, jer su samo tri od 10 radnika u ovom sektoru muškarci (Vijeće Evrope 2015).

Jedan od načina da se više žena počne zapošljavati u sektorima i zanimanjima u kojima dominiraju muškarci, jeste putem obuka kojim će se aktivno podstaći zapošljavanje u određenoj oblasti. Ovakvi projekti su značajni za izvlačenje žena iz neformalne ili sive ekonomije, kao i za društvo da prepozna da su ovi poslovi dio formalne ekonomije i da ih je potrebno cijeliti i nagraditi. Kao dodatni projekat, dao je doprinos boljem balansu profesionalnog i privatnog života u porodicama koje putem ponuđenih usluga dobijaju podršku za svoje obaveze pružanja brige.

Međutim, izazov sa kojim se ovakvi projekti susreću na duže staze je taj da se ovim ženama ponude održivi i nerizični poslovi.

Posebno, programi obuke koji su u potpunosti finansirani i direktno povezani sa prilikama za zapošljavanje su efikasni. To je važno za oblasti u kojima su muškarci, odnosno žene tradicionalno najviše zastupljeni. Tako je studija o muškarcima u zdravstvenom sektoru (njega) pokazala da, upis u strukturirane programe obuka, mentorstvo od osobe koja radi u tim oblastima, i prije

svega pripravnički programi, postižu muškarce da se uključe u tradicionalno „ženske sektore“, kao što je recimo briga i njega o djeci. U Belgiji je uvođenje vaučera za usluge nesumnjivo pridonijelo smanjenju neprijavljenog rada. Međutim, vrlo je nejasno koliko je radnika upravo izašlo iz neprijavljenog tržišta rada za obavljanje kućanskih usluga tokom početne faze sistema. Samo 5% radnika u vaučerima za usluge priznalo je rad u neprijavljenoj privredi prije uvođenja, a 17% korisnika priznalo je da je prije koristilo rad „na crno“. Podržavatelji i protivnici sevisnih vaučera su saglasni sa tim da sistem funkcionira i da ispunjava ciljeve zacrtane na početku. Uprkos tome, postoji debata oko troškova za postizanje ovih ciljeva. Sistem primarno funkcionira iz javnih sredstava i stoga je pod pritiskom zbog svojih visokih troškova. Međutim, ako se u obzir uzmu direktne dobiti od sistema (korist od nižih troškova za finansiranje nezaposlenih i povećani doprinosi od poreza i socijalnog osiguranja za zaposlene), 50% troškova je pokriveno.

Program: Žene u ICT-u

Samo 30%, od približno 7 miliona ljudi koji rade u ICT sektoru u EU, su žene, prema podacima u Strategiji Evropa 2020 „Digitalna agenda za Evropu“. One su nedovoljno zastupljene na svim nivoima u ICT sektoru, posebno na pozicijama odlučivanja. ICT sektor ubrzano raste, stvarajući oko 120.000 novih radnih mjesta svake godine. Zbog razlika u zahtjevima i vještinama, i uprkos rastućoj nezaposlenosti, moglo bi doći do nedostatka 900.000 kvalificiranih ICT radnika do 2020. godine. Studija⁶ Evropske komisije o ženama aktivnim u ICT sektoru u oktobru 2013, utvrdila je da, kada bi bilo više žena koje ulaze na tržište digitalnih poslova, mogao bi se stvoriti godišnji rast od 9 milijardi eura u oblasti EU. Potrebna je promjena politike, posebno zbog zabrinjavajućeg pada žena koje diplomiraju u ICT sektoru. Samo 29 od svakih 1000 žena sa završenom visokom školom trenutno ima kompjutersku ili srodnu diplomu, a samo 4 nastavljaju raditi na poslovnima vezanim za ICT.

Naziv	RODNA RAVNOPRAVNOST I ICT SEKTOR⁷
Zemlja	BELGIJA / VALONIJA
Cilj	Informiranje žena i muškaraca o prilikama koje nudi ICT sektor; podizanje svijesti s ciljem promoviranja rodne raznolikosti u IT sektoru i podsticanje učešća u izgradnji digitalnog društva; pružanje smjernica kroz ICT profesije i prilike za obuku; obuka iz ICT sa profesionalcima iz struke radi promoviranja socijalne inkluzije i razvijanja vještina koje omogućavaju profesionalnu (re) integraciju; dokumentiranje i razmjena resursa pomenutih ciljeva.

⁶ Dostupno na: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9153e169-bd6e-4cf4-8638-79e2e982boaz>.

⁷ Studija Evropske komisije „Uloga muškaraca u rodnoj ravnopravnosti – evropske strategije i uvid“, 2012.

Opis projekta	<p>Od 2004. godine, Interface3.Namur ASBL radi na promociji pristupa svima za zapošljavanje u ICT sektoru. To je sektor budućnosti koji nudi širok spektar još uvijek nepoznatih mogućnosti. Danas je još uvijek mali broj žena u oblasti kompjuterskih nauka. Sa ovim projektom, koji se trenutno odvija u okviru programa ESF 2014–2012, ova asocijacija promovira te profesije i dovodi ih u fokus da bi privukla više žena. Cilj je ostvarenje bolje rodne pomiješanosti u IT sektoru tako da muškarci i žene mogu postati i više od ravnopravnih korisnika. Aktivnostima se predložio cilj otkrivanja različitosti kompjuterskih profesija, promjenu klišeja o tehnologijama i promjenu mentalnog sklopa da bi ova zanimanja postala privlačna i ženama kao što su muškarcima.</p> <p>Predložene aktivnosti su sljedeće:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Upoznavanje i svijest o zanimanjima u ICT sektoru; ▶ Animacije, debate i konferencije u školama, udruženjima, centrima za usmjerenje / obuku itd; ▶ Informiranje i orijentacija ka obuci u ICT sektoru i zanimanjima unutar njega; ▶ Alatke za smjernice.
Postignuća i utjecaj	<p>Organiziranje besplatnih radionica o rodnom aspektu i tehnologijama;</p> <p>Organiziranje besplatnih radionica radi otkrivanja poslova u IT sektoru;</p> <p>Više od 30 opisa IT poslova za oba spola na našem veb-portal;</p> <p>Izrada alatki za smjernice i centra za usmjeravanje radi pomoći zainteresiranim za ICT sektor (koja vrsta obuke, koja vrsta posla itd).</p>
Inovativni aspekti	<p>Ovaj projekat je inovativan zbog alatki koje su osmišljene za podizanje svijesti o IT sektoru i rodnom aspektu u Belgiji. Nekoliko asocijacija nudi radionice iz kodova i algoritamske logike, ali one se ne bave problemom pitanja ICT sektora i rodnog aspekta.</p>
Održivost	<p>Program obuhvata izradu nekoliko alatki. Set alatki spremnih za upotrebu bit će gotov 2019, što će biti izvor informacija svim zainteresiranim za rodne stereotipe i poslove u ICT sektoru. Ovaj projekat se može vršiti dugoročno, ali bit će potrebno finansiranje iza 2020. godine radi podrške korištenju alatki i dalje izrade materijala.</p>

Program: Zaželi

Jedna od strategija za približavanje tržišta rada ženama, posebno onim iz ugroženih grupa (niskokvalificirane ili žene daleko od pristupa tržištu rada) je obezbjeđenje obuke i zaposlenja u „tradicionalno ženskim poslovima“. Unapređenje ovakvih poslova u smislu radnih uslova i plate značajno je isto kao i djelovanje u pravcu desegregacije zanimanja.

Naziv	ZAŽELI – PROGRAM ZA ZAPOŠLJAVANJE
Zemlja	Hrvatska „Zaželi – program zapošljavanja žena“ u skladu je s evropskim i nacionalnim preporukama o unaprijeđenju položaja žena na tržištu rada i zaštite prava žena. U skladu je i sa smjernicama politika zapošljavanja država članica EU s naglaskom na promicanje socijalne uključenosti i suzbijanja siromaštva, pogotovo uzevši u obzir da će se kao učesnice ovih aktivnosti uključivati žene koje su u nepovoljnom položaju na tržištu rada, a koje će brinuti o starijim i osobama u nepovoljnom položaju.
Cilj	Glavni cilj ovog projekta je omogućavanje pristupa zapošljavanju i tržištu rada za nezaposlene ženske članove ranjivih grupa (žene bez završene srednje stručne spreme, žene starije od 50 godina, žene sa invaliditetom, žene žrtve trgovine ljudima, zavisnice od droge, žene žrtve nasilja u porodici, žene beskućnici) sa naglaskom na teško pristupačnim ruralnim područjima i ostrvima. U okviru cijelog programa planirano je da se zaposli 3000 žena u podršci i brizi o 12.000 starijih i hendikepiranih lica iz njihovih lokalnih zajednica.
Opis projekta	Ministarstvo rada i penzijske zaštite je 30. juna 2017. godine izdalo stalni poziv za prijedloge otvorene jedinicama lokalne uprave i neprofitnim organizacijama. Ovaj poziv je namijenjen zapošljavanju žena koje su u nepovoljnom položaju, a svrha mu je pružanje njege i podrške starijim i hendikepiranim licima u njihovim domaćinstvima.
Postignuća i uticaj	Ovim programom se finansira nabavka osnovnih materijala (sredstva za ličnu higijenu, za održavanje domaćinstva lica o kojima će žene voditi brigu, i to do 27 eura mjesečno po osobi), kao i dodatna edukacija i obuka za žene, što će olakšati njihovo zapošljavanje u lokalnoj zajednici nakon završetka programa (do 97 eura po osobi).
Inovativni aspekti	Projekt finansira ESF u okviru Operativnog programa za efikasnije ljudske resurse 2014–2020. i otvoren je do 31. decembra 2020. Ukupni iznos grantova je oko 54 miliona eura.
Održivost	

Program: Servisni vaučeri

Stvaranje zaposlenosti jedan je od najvažnijih ciljeva vaučera u Belgiji. Tokom 2013. godine u sistemu je bilo zaposleno 149.782 radnika ili 97.156 radnika na puno radno vrijeme. Značajan udio ovih radnika (oko 35%) bio je nezaposlen prije mjere. Ukupan broj radnih mjesta u 2013. godini iznosio je 160.793, što predstavlja 4,2% svih radnih mjesta u Belgiji. Procijenjeno je da je do tada postojalo samo oko 5% ovih radnih mjesta. Krajem 2013. godine još uvijek je bilo aktivnih 110.878 radnika.

U Belgiji je uvođenje vaučera za usluge, nesumnjivo pridonijelo smanjenju neprijavljenog rada. Međutim, vrlo je nejasno koliko je radnika upravo izašlo iz neprijavljenog tržišta rada za obavljanje kućanskih usluga tokom početne faze sistema. Samo 5% radnika u vaučerima za usluge priznalo je rad u neprijavljenoj privredi prije uvođenja, a 17% korisnika priznalo je da je koristilo rad „na crno“.

Naziv	SERVISNI VAUČERI
Zemlja	Belgija
Cilj	Kada je Savezna vlada uvela ovaj plan, postojala su tri cilja: <ul style="list-style-type: none">▶ Borba protiv rada na crno;▶ Integriranje visokorizičnih grupa nezaposlenih lica na tržište rada;▶ Olakšavanje bolje kombinacije poslovnog i privatnog života za određene grupe.
Opis projekta	Belgijski sistem vaučera potječe iz preporuka Evropske komisije za investicije u servise lokalnih zajednica. Godine 1994. Vlada Belgije je odlučila da na ovaj poziv odgovori proširenjem mreže lokalnih Biroa za zapošljavanje na sve lokalne zajednice u zemlji. Zadatak ovih agencija je bio da se uskladi nezaposlenost na lokalnom nivou sa potrebama lokalnih klijenata. Godine 2003., ovaj sistem je transformiran u sistem servisnih vaučera – sistem koji je uspostavila Vlada te zemlje, a zasniva se na principu da korisnik može po niskoj cijeni kupiti servisne vaučere od kompanije koja ih izdaje (sadašnja cijena je 9 eura). Svaki vaučer vrijedi jedan sat kućne pomoći, koja se može naručiti od licencirane kompanije, koja ugovara radnike koje plaća na osnovu kolektivnog ugovora kakav je u tom sektoru. Za svaki sat usluge, kompanija dobija 9 eura od korisnika + 13,69 eura od Vlade, što čini ukupno 22,69 po vaučeru. Vaučeri se mogu koristiti za poslove unutar korisnikove kuće (čišćenje, pranje veša, peglanje, povremeno šivanje i kuhanje), kao i van kuće (peglanje, povremeno šivanje, odlazak u nabavku, prevoz slabije pokretnih lica).

<p>Postignuća i uticaj</p>	<p>Od početka primjene 2004. godine, sistem je svake godine sve razvijeniji, mada je taj razvoj usporen u posljednjih nekoliko godina. Sistem je 2016. godine zaposlio skoro 160.000 osoba, dok su njih 668.000 bili aktivni korisnici vaučera. Žene čine skoro 98% zaposlenih, od kojih 90% radi pola radnog vremena. Pedeset posto zaposlenih posjeduje državljanstvo Belgije. Nedavna istraživanja su pokazala da je 60% zaposlenih sa nižim stepenom obrazovanja. Stopa nezaposlenosti niskoobrazovanih radnica je najniža u zadnjih 15 godina, te je u stabilnom opadanju od 2004. godine (sa skokom u 2008. godini, kada je svjetska finansijska kriza prouzrokovala gubitak velikog broja radnih mjesta).</p> <p>Nedavna studija profesora Fridriha Šnajdera sa Univerziteta u Lincu i Bernarda Bokmana iz analitičkog centra IAW in Njemačke, pokazala je da je stopa neprijavljenog rada u Belgiji, u prethodnih 15 godina, pala za četvrtinu.</p> <p>Potražnja za uslugama u domaćinstvu je u porastu svake godine. Sve veća biloška starost i borba sekundarnih ostvarilaca prihoda da se pronađu rješenja za održavanje i postizanje balansa posao - privatni život, glavni su razlozi zašto je teško zadovoljiti potražnju.</p>
<p>Inovativni aspekti</p>	<p>Inovacija projekta je u dva aspekta i nudi kombinirano rješenje za tri problema: stopu nezaposlenosti niskoobrazovanih radnica, borbu za bolji odnos poslovnog i privatnog života i visok nivo neprijavljenih radnih mjesta u domaćem okruženju. Osim ovoga, to je jedinstvena saradnja privatnog i javnog sektora, uz udruživanje snaga radi postizanja ciljeva. Naprimjer, čak se otišlo i korak dalje u saradnji koja je uspostavljena između Dienstenaanhuisa (dio grupe Daenens) i lokalnih vlasti iz Edegema, gdje Dienstenaanhuis zadovoljava sve potrebe za pomoć u domaćinstvu za agenciju za pružanje njege, koja je pod upravom lokalnih vlasti.</p>
<p>Održivost</p>	<p>Podržavatelji i protivnici sevisnih vaučera su saglasni sa tim da sistem funkcionira i da ispunjava ciljeve zacrtane na početku. Uprkos tome, postoji debata oko troškova za postizanje ovih ciljeva. Sistem primarno funkcionira iz javnih sredstava pa je stoga pod pritiskom zbog svojih visokih troškova. Međutim, ako se u obzir uzmu direktne dobiti od sistema (korist od nižih troškova za finansiranje nezaposlenih i povećani doprinosi od poreza i socijalnog osiguranja za zaposlene), 50% troškova je pokriveno. Ako se u obzir uzmu indirektni troškovi (zapošljavanje osoblja, finansijsko osnaživanje radnika koje za rezultat ima povećanu privrednu participaciju, omogućavanje sekundarnim ostvarivačima prihoda da dobiju zaposlenje na puno radno vrijeme, sprečavanje smještanja starijih lica u ustanove itd.), stvarni trošak je znatno niži od projekcija njegovih kritičara. Kakogod, postoje preporuke koje mogu pomoći da se pronađe kompromis da bi sistem ostao održiv poput, naprimjer cijene usluga koje zavise od prihoda korisnika, a sa ciljem smanjenja javnog finansiranja sistema.</p>

4.3. Usklađivanje poslovnog, porodičnog i privatnog života

Diskusija o usklađivanju profesionalnog i privatnog života i brige o djeci javlja se ponovo, ne samo u kontekstu podrške zapošljavanju žena, već i u pogledu dječje zaštite, obrazovanja u ranom dobu, te kao način da se uhvati u koštac sa dječjim siromaštvom i socijalnom izolacijom, siromaštvom kroz generacije i kontroverznijom demografijom (višim stepenom plodnosti kod zaposlenih žena). Usklađivanje poslovnog, porodičnog i privatnog života prepoznato je na nivou EU kao prioritet za postizanje rodne ravnopravnosti, povećanje učešća žena na tržištu rada i potjecanje podjele odgovornosti za brigu o djeci između žena i muškaraca. Usklađivanje je također jedan od ključnih elemenata za dostizanje ciljeva iz strategije "Europa 2020", a koji se tiču postizanja stope zaposlenosti od 75%, za ciljne grupe muškaraca i žena starosti od 20 do 64 godine. Ovakav cilj dodatno naglašava važnost da se adresiraju barijere u učešću žena na tržištu rada, ali i da se poveća stopa učešća muškaraca u obavezama skrbi.

Politike usmjerene na usklađivanje poslovnog, porodičnog i privatnog života uključuju mjere kao što su: fleksibilno radno vrijeme, odsustvo sa posla te obezbjeđenje institucionalnih mehanizama dugoročne usluge brige o djeci, starijima ili drugim članovima porodice, što bi ženama, ali i muškarcima omogućilo da aktivnije učestvuju u svim ostalim socijalnim sferama.

U tom smislu, i fleksibilno radno vrijeme može biti snažan alat u reintegraciji žena na tržište rada. Međutim istovremeno broj žena sa specifičnom vrstom ugovora (npr. ugovor na nepuno radno vrijeme), posebno ukoliko je kontinuirano produžavan, može imati negativan efekat na zaradu, napredak u karijeri, ali i penzione benefite. Na tok radnog vijeka žena, značajno utječu potrebe drugih osoba – djece ili drugih članovi porodica, kojima je potrebna skrb – što se očituje i u porodičkim odsustvom i u generalnom položaju žena na tržištu rada. Također, znatno je veći broj žena koje rade na nepuno radno vrijeme, dok je i stopa neaktivnosti žena znatno veća ("neaktivnost" se odnosi na procenat osoba koje nisu zavedene ni kao zaposlene, ni kao nezaposlene na tržištu rada).

Obrasci nejednakosti adresirani su u različitim politikama zemalja članica EU koje se fokusiraju na poboljšanje pristupa i pozicije žena na tržištu rada. Ove politike promoviraju jednaku podjelu poslova skrbi i brige, ali i postizanje boljeg balansa poslovnog i privatnog života. Jedna od glavnih prepreka, kojom se objašnjava niže učešće i niži intenzitet rada kod žena, leži u činjenici da su žene i dalje glavne za brigu o porodici i kao takve imaju poteškoća sa kombiniranjem zahtjevnog radnog mjesta na puno radno vrijeme, sa obavezama brige o porodici. Shodno tome, žene koje imaju obavezu brige o porodici obično ne učestvuju na tržištu rada, ili smanjuju intenzitet svog rada.

Zbog toga je:

- ▶ Stopa zaposlenosti žena sa djecom mlađom od 6 godina, za 9% niža od stope nezaposlenosti svih žena koje imaju djecu;
- ▶ Više od 19% radno neaktivnih žena u EU su neaktivne zbog obaveza brige o porodici;
- ▶ Oko 30% žena radi skraćeno radno vrijeme, u poređenju sa 8% muškaraca. Međutim, ovaj procenat znatno varira od zemlje do zemlje. Daleko najviši procenat radnika sa skraćenim radnim vremenom u 2016. godini bio je u Holandiji (46,6%), Austriji, Njemačkoj, Belgiji, Velikoj Britaniji, Švedskoj, Danskoj i Irskoj, gdje zaposleni koji rade skraćeno radno vrijeme čine više od petine ukupno zaposlenih. Za razliku od toga, rad na skraćeno radno vrijeme relativno je rijedak u Bugarskoj (1,9% zaposlenih), Mađarskoj, Hrvatskoj, Češkoj Republici i Slovačkoj (između 4,8% i 5,7%).

Skraćeno radno vrijeme, naročito na pola radnog vremena, često se predstavlja kao „izbor“ žene. Međutim, ovaj „izbor“ odražava svakodnevni proces donošenja odluka sa ograničenjem

slobode i ne isključuje diskriminaciju, budući da društvo nameće ograničenja koja nisu u skladu sa njegovom posvećenošću ravnopravnosti.

Ako se pogleda trenutna podjela između plaćenog i neplaćenog rada, veliki je izazov uključiti muškarce u brigu o djeci i druge oblike neplaćenog rada. Strategije za povećanje stope uključenosti muškaraca, kada je u pitanju odsustvo sa posla radi brige o djeci, neophodne su, jer je „važno naglasiti da čak i predvodnici u dobrim rezultatima u pogledu rodno ravnopravnog tržišta rada, ipak imaju tržišta rada na kojima žene snose lavovski dio roditeljskog dopusta, dok se, sa druge strane, čini da muškarci nerado uzimaju čak i onaj dopust na koji sami imaju pravo. Transformacija rodni očekivanja (uključujući očekivanja zaposlenih muškaraca i žena kao različitih od očekivanja poslodavaca i države) mogu biti veoma spor proces. Na to često utječu kulturološki faktori, ali i nefleksibilne šeme dopusta ili niske stope zamjene naknada.

4.3.1. Rad sa nepunim radnim vremenom

Rad sa skraćenim / nepunim radnim vremenom i prekidi u karijeri za brigu o skrbi, imaju negativan utjecaj na plate žena i na njihove izgleda za karijeru. Postoji niz politika koje su namijenjene rješavanju izazova niskog učešća žena na tržištu rada. To uključuje politike usklađivanja radnog i privatnog života, kao što su dobro osmišljeni, rodno uravnoteženi porodični dopusti, fleksibilni radni aranžmani i institucionalizirana briga o djeci, kao i politike ograničavanja ekonomskih destimulacija za žene. Također pozitivan učinak ima rješavanje rodni razlika u platama i penzijama.

Jačanje javne svijesti o antidiskriminacijskim zakonima, unapređenje transparentnosti plata i poboljšanje sprovedbe odredbi o jednakim platama također doprinose smanjenju nejednakosti u platama⁸.

Mnoge države članice EU poduzimaju reforme kako bi poboljšale politiku ravnoteže između poslovnog i privatnog života i povećale učešće žena u radnoj snazi.

Kako bi se povećala dostupnost skrbi za djecu, većina država članica obavezala se osigurati mjesto za brigu o njima, bilo uspostavljanjem zakonskog prava na te usluge, bilo stavljanjem obaveznog pohađanja barem posljednje predškolske godine (tri zemlje, naime Italija, Litvanija i Slovačka još nisu uvele niti jednu od ovih mjera). Ipak, u mnogim državama članicama nedostaci ostaju između kraja (maksimalno trajanje) adekvatno plaćenog odsustva (materinstva ili roditeljskog) i početka prava na skrb o djeci ili obavezne školske dobi. Trenutno samo šest država članica (Njemačka, Danska, Finska, Švedska, Estonija i Slovenija) nemaju takav jaz.

U Paketu socijalnih investicija za 2013. godinu, Komisija ponovo spominje značaj podsticanja učešća žena na tržištu rada, dok Evropski stub socijalnih prava ponovo potvrđuje da:

- ▶ „Ravnopravnost kod tretmana i šansi između žena i muškaraca mora se obezbijediti i podsticati na svim poljima, uključujući učešće na tržištima rada, uslovima zapošljavanja i napredovanja u karijeri“, kao i da, i jedni i drugi imaju pravo na „jednaku naknadu za rad koji je jednake vrijednosti“ (princip 2);
- ▶ „Roditelji i lica koja imaju obavezu brige o ukućanima imaju pravo na odgovarajući dopust, fleksibilne radne aranžmane i pristup servisima za njegu djece ili starijih. Žene i muškarci moraju imati jednak pristup specijalnim oblicima dopusta u cilju ispunjavanja njihovih obaveza kao pružatelja njege i da bi ih se podstaklo da ih izbalansirano koriste“ (princip 9).

Demografsko starenje dovodi do porasta potražnje za uslugama dugotrajne brige o starijim članovima domaćinstava i porodica za koje se očekuje da će se nastaviti u budućnosti.

⁸ Dostupno na: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/c_2014_1405_en.pdf.

Međutim, te su usluge u mnogim državama članicama i dalje nerazvijene. Nedostatak odgovarajućih institucija za dugotrajnu brigu negativno utječe na aktivnosti na tržištu rada, u čemu je posebno nesrazmjeran udio žena.

Iako žene čine značajan dio radne snage, broj radnih sati oslikava fundamentalnu razliku njihovog učešća na tržištu rada u odnosu na muškarce.

Raspodjela rada sa nepunim radnim vremenom između žena i muškaraca korisna je mjera iz perspektive rodne ravnopravnosti. Ona proizlazi i ohrabruje norme vezane uz ulogu žena i muškaraca u sferi rada u domaćinstvima te načine na koji oni utječu na radnu snagu. U prosjeku u EU-28 u 2012. godini, iako su žene činile 46% zaposlenih, one su činile 76% onih koji rade na nepuno radno vrijeme i obratno, samo 38% onih koji rade puno radno vrijeme.

Porast zaposlenosti žena koji se dogodio prije finansijske krize, prvenstveno se odnosio na rad sa nepunim radnim vremenom. Muškarci čine tek četvrtinu uposlenika na nepuno radno vrijeme, tek 8,2%. Evidentno je da je i učešće u ovoj vrsti zaposlenja uslovljeno starošću djece, odnosno, žene koje rade na nepuno radno vrijeme i imaju djecu starosti do 6 godina čine oko 40% ukupnog broja žena sa ovakvom vrstom zaposlenja.

Rodne razlike visoke su i kada je u pitanju prelazak sa punog na nepuno radno vrijeme. U EU-28, samo 2% muškaraca prešlo je na ugovor na nepuno radno vrijeme iz ugovora na puno radno vrijeme, dok je taj postotak skoro tri puta veći za žene (7%). Zemlje u kojima je više žena prešlo na posao s nepunim radnim vremenom su Holandija (13%), Velika Britanija (13%) i Italija (12%). Prelazak sa punog na nepuno radno vrijeme značajno se povećao kao rezultat krize i to 1% za muškarce, ali i 4% za žene u 2008. godini – vrlo vjerovatno kao pokušaj izbjegavanja ukidanja radnih mjesta.

Iako je važno da poslodavac omogući ženama rad na nepuno radno vrijeme, u donošenju ovakve preporuke treba imati u vidu i negativne aspekte prinuđenog rada na nepuno radno vrijeme, zbog nemogućnosti pronalaska posla sa punim radnim vremenom. Tokom ekonomskih kriza, ovakva vrsta zaposlenja uglavnom raste s obzirom na smanjenu potražnju na tržištu rada što rezultira smanjenjem radnih sati, ali i povećanjem stope nezaposlenosti.

Rad na nepuno radno vrijeme ima dugoročne negativne efekte na platu i buduće perspektive, što uključuje niže penzije i povećan rizik od siromaštva, pa često žene, praveći kalkulacije između cijene vrtića ili drugog načina povjere djece, u odnosu na svoja primanja, svjesno se odlučuju na ekonomsku neaktivnost.

Rodni disblanas koji postoji u ovim slučajevima imat će značajno manji utjecaj na razlike u platama kada očevi preuzmu aktivniju ulogu u skrbi nad djecom i ostalim članovima porodice.

U Švedskoj je od 2000. godine prioritet promoviranje zapošljavanja na puno radno vrijeme, sa ciljem dugoročnog osnaživanja pozicije žena. Sindikati, političke stranke i ženske organizacije su se zalagale za povećanje zaposlenosti na puno radno vrijeme, s obzirom da je više žena zbog porodičnih obaveza radilo skraćeno radno vrijeme, a što za posljedicu ima niža primanja i osnovicu za ostvarivanje penzije. Sprovedena su istraživanja te su imenovane komisije, pokrenuti i evaluirani projekti i kampanje, uglavnom u javnom sektoru. Ovi različiti elementi kombinirani su kako bi stvorili uslove za promjenu u periodu od 2008. do 2014. godine u općinama i okružnim vijećima.

Anketa iz 2015. godine pokazala je značajan porast broja općina, do 57%, i okružnih vijeća, do 66%, koji su napravili određeni vid političke obaveze da promoviraju zaposlenje na puno ili željeno radno vrijeme za svoje zaposlene. Također primjer kompanije „Bosch“ pokazuje da je pristup fleksibilnom radnom vremenu, odnosno prihvatanje rada od kuće, kako bi se usaglasile radne obaveze sa privatnim, doprinio da većina zaposlenika, i nakon probnog perioda, odlučuje zadržati tu mogućnost.

Program: Promocija zapošljavanja na puno radno vrijeme

Naziv	Promocija zapošljavanja na puno radno vrijeme
Zemlja	Švedska
Cilj	Ključni indikator rodne neravnopravnosti na tržištu rada u Švedskoj čini razlika u radnom vremenu. Mnogo više žena nego muškaraca radi na skraćeno radno vrijeme (30% žena i 11% muškaraca dobi od 20 do 64 godine u 2014. godini). Ovo nije stvar izbora, budući da je nemogućnost pronalaženja posla na puno radno vrijeme glavni razlog koji navode i žene i muškarci. Ukupno 207.900 žena i 79.000 muškaraca, ne svojom voljom, rade na skraćeno radno vrijeme. Cilj projekta je integracija žena na tržište kroz zapošljavanje na puno radno vrijeme.
Opis projekta	Promocija zapošljavanja na puno radno vrijeme je jedna od najvažnijih tema od 2000. godine, a možda i ranije. Sindikati, političke partije i ženske organizacije vrše pritisak da se obezbijedi više radnih mjesta na puno radno vrijeme. Izvršena su istraživanja, imenovane su komisije, pokrenuti su i procijenjeni, većinom u javnom sektoru, projekti i kampanje. Organizacija zaposlenih u općinama i okružnim savjetima (SALAR) izašla je kao pobjednik. Ovi različiti elementi su iskombinirani da bi se stvorile okolnosti za promjenu u periodu od 2008. do 2014. u općinama i okružnim savjetima.
Postignuća i utjecaj	Ispitivanje sprovedeno 2015. pokazalo je znatan porast broja općina (do 57%) i okružnih savjeta (do 66%), koji su se u nekom obliku politički obavezali na promociju rada na puno radno vrijeme ili željeno radno vrijeme za svoje zaposlene. Ova tijela zaposlila su žene i time učinile napredak od 5 procentnih poena u radu na puno radno vrijeme. Ova inicijativa je doprinijela ekonomskoj nezavisnosti žena.
Inovativni aspekti	Općina Avesta je promovirala „projekat za puno radno vrijeme“ između 2011. i 2013. godine, koji je finansirao ESF, i dobila dobre rezultate kod više od 90% svojih zaposlenih koji sada rade na puno radno vrijeme. Uključivanje očeva u obaveze brige o djeci je potrebno, ali zahtijeva da se to prevashodno odnosi na sve, uključujući i one na najvišim položajima, što bi bilo primjer za druge muškarce, a drugo, da se poslodavac pobrine da ne bude negativnog utjecaja na napredovanje u karijeri bilo muškaraca, bilo žena.
Održivost	Dragocjeno iskustvo je dobijeno iz ove inicijative u smislu pregovaranja o promjenama, pravljenja vremenskog rasporeda rada i upravljanja povećanom potražnjom za uslugama.

Program: Zaposlenje prilagođeno porodičnim obavezama u kompaniji „Bosch“

„Bosch“ ima dugogodišnje iskustvo u primjeni modela fleksibilnog radnog vremena. Certificiran je od strane njemačke „Beruf und Familie“ (work and family, tj. posao i porodica) i dobio je nagradu „Total E-Quality“ za prijateljstvo porodice i jednake mogućnosti za žene i muškarce. „Bosch“ je 2012. godine nagrađen titulom njemačkog „najboljeg poduzetnika naklonjenog porodici“ u kategoriji velikih preduzeća, a od japanskog Ministarstva zdravlja, rada i socijalne zaštite primio je nagradu za izvrsnost kao priznanje nastojanjima da se napravi balans između karijere i porodice.

Šema koju „Bosch“ primjenjuje ugrađena je u strategiju koja se odnosi na cijelu kompaniju i koja različitost vidi kao pokretačku snagu inovacija. Zajedno sa dimenzijom ravnopravnosti spolova, međugeneracijskom solidarnosti i internacionalnosti, ravnoteža vezana za porodično / radno-privatni život predstavlja centralni dio ove strategije. U „Boschu“ svaki od ovih elemenata ima jasno definiran profil sa odgovarajućim mjerama i instrumentima. Da bi se promovirale jednake mogućnosti za žene, postoje, naprimjer, mentorski programi (interni menadžerski nivo i međupreduzeće), program poslovnih žena (program za daljnju obuku), ženska mreža (žene @ bosch), kao i godišnji kampus za djevojčice i djevojčice. U ključnom području rodne ravnopravnosti, koji se sprovodi u „Boschu“ od 1994. godine, cilj je povećati udio žena na vodećim pozicijama u svijetu od 11,2% (u 2012. godini) do 20% (u 2020. godini). Trenutno, svaki četvrti ženski rukovodilac radi honorarno.

Naziv	Radno vrijeme prilagođeno porodičnim obavezama kao dio drugačije kulture u kompaniji „Bosch“
Zemlja	Njemačka
Cilj	Usklađivanje privatnog i poslovnog života
Opis projekta	<p>Kompanija „Bosch“, multinacionalna kompanija za inženjerstvo i elektroniku sa sjedištem u okolini Štutgartu, zapošljava 280.000 ljudi u 50 zemalja širom svijeta. Kompanija je razvila niz politika u aktivnosti na podizanju svijesti o usklađivanju poslovnog i porodičnog života, poput internet-stranice, obavještenja u štampi, dodatka godišnjim izvještajima i smjernica o fleksibilnoj kompaniji sa radnim vremenom prilagođenim porodičnim obavezama. Periodi „porodičnog radnog vremena“ mogu se uzeti kao osnova za razvoj i napredovanje u karijeri.</p> <p>Poseban naglasak je stavljen na viši menadžment, koji radi „porodično“ radno vrijeme tako da može djelovati kao primjer. Na period od tri mjeseca, viši menadžeri mogu isprobati fleksibilno radno vrijeme radeći od kuće ili na skraćeno radno vrijeme u firmi, što im pomaže da stvore kulturnu promjenu u organizaciji i liderstvu u pogledu fleksibilnog radnog vremena. Nakon probnog perioda menadžeri se mogu vratiti na puno radno vrijeme, ali se u praksi 80% njih odluči za nastavak rada sa fleksibilnim radnim vremenom. Ovom šemom rada se posebno ciljaju menadžeri iz odjeljenja za istraživanje i razvoj.</p>

Postignuća i utjecaj	Kada je šema uvedena 2011. godine, preko 300 zaposlenih se prijavilo za rad na ovaj način, tako da je pokrenut i drugi ciklus sa 650 učesnika. Kompanija je sa dominantno muškim zaposlenicima. tako da je stopa prihvaćenosti inicijative među muškim zaposlenicima bila pozitivna.
Inovativni aspekti	Ovakav pristup nije uobičajen u velikim kompanijama stoga je „Bosch“ primjer kako inovativnim pristupom utjecati na efikasnost zaposlenika sa krajnjim ciljem da kompanija u potpunosti bude produktivnija.
Održivost	Praksa primjenjena u „Boschu“ niz godina pokazala je da je ovo ne samo održivo, nego je čak i pristup koji doprinosi uspješnosti kompanije.

Program: Podrška zapošljavanju žrtava rodnog nasilja

Regionalno ministarstvo ekonomije Mursije u Španiji izradilo je Regionalnu strategiju zapošljavanja do 2020. godine, kao osnovu stvaranja radnih mjesta, što je omogućilo konsolidaciju očekivanog ekonomskog rasta kroz mjere u zapošljavanju, sigurnosti na radu, odnos s tržištem rada, obukom i poduzetništvom, a pored toga i jačanje ključnih ekonomskih sektora regiona, kvalificiranjem radnika. Ovo predstavlja osnovu za implementaciju projekata koje finansira Evropski socijalni fond. U regiji Murcija, u Španiji, projekat „Podrška zapošljavanju žrtava rodnog nasilja“, koji je finansirala EU, imao je za cilj podršku žena koje su žrtve zlostavljanja na osnovu spola te pružanje obuke kako bi se poboljšale šanse za dobijanje posla. Preko 50% učesnika pronašlo je posao, a oko 223 žene se svake godine školuje. Mreža centara u regiji Murcia u Španiji podržava žene žrtve rodno zasnovanog nasilja, dok Regionalna služba za zapošljavanje i obuku pruža sličnu pomoć. Cilj je poboljšanje koordinacije između centara i regionalnih javnih službi za zapošljavanje i pružanje personalizirane podrške i jedinstvene kontaktne tačke.

Naziv	KOORDINACIJA U CILJU POBOLJŠANJA INTEGRACIJE ŽRTAVA RODNOG NASILJA NA TRŽIŠTU RADA I UNAPREĐENJA SOCIJALNE INKLUZIJE
Zemlja	Španija
Cilj	Osnaživanje žrtava rodnog nasilja putem stručnog osposobljavanja koje im je potrebno da bi postale konkurentne na tržištu rada.
Opis projekta	Mreža centara u regionu Mursija u Španiji, podržava ženske žrtve rodnog nasilja. Regionalni Servis za zapošljavanje i obuku pruža sličnu pomoć. To je projekat na unapređenju koordinacije između centara i regionalnog Servisa za zapošljavanje.

<p>Postignuća i utjecaj</p>	<p>Oko 3.356 žena u Mursiji je do sada učestvovalo u Regionalnoj mreži centara za intervenciju protiv rodnog nasilja (CAVI), a sudovi u Mursiji su izdali 1761 nalog za zaštitu u 2016. Istovremeno, Regionalni centar za zapošljavanje i stručno osposobljavanje (SEF) prijavio je da stopa nezaposlenosti kod žena iznosi skoro 30%, dok je kod muškaraca 20%. Žene dobijaju neophodnu podršku i savjetovanje kada dođu u neki od centara i podstiče ih se da teže ka ekonomskoj nezavisnosti od svojih partnera tako što će se zaposliti. Svaka od žena dobija plan, namjenski sačinjen prema njenoj konkretnoj situaciji, i to u cilju identifikacije pristupa koji najbolje odgovaraju njenim ličnim potrebama.</p> <p>Za većinu žena ovo će značiti registraciju za programe stručnog osposobljavanja Evropskog socijalnog fonda. U okviru ovog projekta, njima se daje primarni pristup stručnom osposobljavanju i primaju bespovratna sredstva za pokrivanje troškova brige o djeci i prevoza dok pohađaju kurseve. U centrima im se također pomaže da apliciraju za davanja za nezaposlene i riješe druge administrativne procedure – danas je 92% žena imalo koristi od podrške.</p>
<p>Inovativni aspekti</p>	<p>Ovaj projekat se mora smatrati dobrim primjerom saradnje između privatnih i javnih sektora, kao i između javnih servisa za zapošljavanje i drugih zainteresiranih strana, uključujući poslodavce. U našem kontekstu takvo partnerstvo je već prilično inovativno. Povrh toga, ovaj projekat također koristi najsavremenije metodologije i uzima u obzir potrebu za obukom osoblja i iz CAVI centara i javnih servisa za zapošljavanje, da bi se na ispravan način bavilo konkretnim potrebama i situacijom žena koje su bile žrtve rodnog nasilja.</p>
<p>Održivost</p>	<p>Od augusta 2017., ukupne investicije u projekat su bile 5.610.000 eura, od čega je ESF učestvovao sa 1.204.000 eura, putem Operativnog programa ESF-a za regiju Mursija tokom perioda izrade programa 2014–2020. Ovo bi značilo da bi program trebao biti održiv nakon što ESF prestane davati finansijsku podršku.</p>

4.3.2. Adekvatne ustanove za skrb o djeci

Važan faktor koji utječe na učešće žena na tržištu rada jeste pristup cjelodnevnoj skrbi za djecu, naročito djecu predškolskog uzrasta. Povećanje javne potrošnje za službe za skrb o djeci direktno je povezano s povećanjem zaposlenja žena na puno radno vrijeme⁹. Učinak roditeljstva odražava se u stopi zaposlenosti žena s djecom mlađom od 6 godina. Stopa zaposlenosti žena u EU u ovoj kategoriji u prosjeku je niža od stope zaposlenosti žena bez djece, i to za više od osam postotnih bodova. U Mađarskoj, Češkoj i Slovačkoj razlika premašuje 30, a u Estoniji, Njemačkoj, Ujedinjenoj Kraljevini i Finskoj viša je od 15 postotnih bodova. Razlika među spolovima u radu na nepuno radno vrijeme još je veća u slučaju roditelja. Na nepuno radno vrijeme radi 38,9% majki i 5,8% očeva.

Tako je, kao jedna od glavnih prepreka postizanju ekonomske neovisnosti žena, prepoznat nedostatak politika usmjerenih na postizanje ravnoteže poslovnog i privatnog života, ali i nedostatak adekvatnih ustanova za brigu o djeci. Relevantne politike i adekvatne ustanove za brigu o djeci, omogućile bi ženama i muškarcima da postignu ekonomsku neovisnost. Kako navodi OECD, najveće razlike u platama su primjetne u zemljama koje imaju malo ustanova i institucionalnih mehanizama za brigu o djecu.

Činjenica da ustanove za brigu ne postoje ili su lošeg nivoa, pa čak su i nepristupačne (kada je riječ o cijeni, mjestu, početku radnog vremena, fleksibilnosti itd.) direktno utječe na ovaj „izbor“, kao i na neravnopravan udio u „porodičnim obavezama“. Nefleksibilni radni uslovi i ograničenja također mogu biti objašnjenje za ovakav „izbor“. Politike u današnje vrijeme priznaju činjenicu da obaveze oko brige o porodici nisu ograničene isključivo na brigu o djeci, nego se sve više tiču svake druge vrste brige o starijim i licima sa invaliditetom, i to u kontekstu povećane prosječne životne dobi i deinstitucionalizacije usluga brige (npr. života starijih lica kod kuće što je duže moguće).

Važnost pružanja povoljne i kvalitetne usluge skrbi za djecu prepoznata je na nivou EU kao mjera za poboljšanje usklađivanja poslovnog, porodičnog i privatnog života te kao poticaj učešću žena na tržištu rada.

Na samitu u Barseloni 2002. godine, Evropsko Vijeće je donijelo odluku da bi sve zemlje članice trebale otkloniti sve prepreke učešću žena u tržištu rada, i do 2010. težiti da obezbijede adekvatnu uslugu, institucionalne brige o djeci za minimalno 90% djece starosti od 3 do obavezne školske dobi, i najmanje 33% djece mlađe od 3 godine.

Važnost ciljeva iz Barselone potvrđena je 2010. godine u smjernicama za zapošljavanje koje su usvojile Vijeće Evropske unije i Evropski pakt za ravnopravnost spolova 2011–2020. Važnost poboljšanja ponude usluga brige za djecu prepoznata je i u Strategiji Komisije za ravnopravnost žena i muškaraca 2010–2015. godine.

Međutim, učinak pružanja adekvantne usluge brige za djecu na zapošljavanje žena je složen i još nije jasno koliko su trenutni aranžmani brige za djecu osmišljeni kako bi podržali zapošljavanje oba roditelja. Cilj da sistemski mehanizmi brige o djeci osiguraju 33% pokrivenosti za djecu mlađu od 3 godine, postignut je u 10 država članica do 2014. godine, dok je 90% pokrivenosti za djecu u dobi između tri i obavezne školske dobi postignuto u 9 država članica do 2014. godine. Šest država članica postiglo je oba cilja.

⁹ Uklanjanje razlika među spolovima: djelujmo sada, OECD, 2012.

Veće porezne stope na drugi dohodak u porodici mogu smanjiti učestvovanje žena na tržištu rada, budući da ih odvraćaju od rada¹⁰. Stoga se porezni i sistem olakšica moraju prilagoditi, kako ne bi obeshrabrili druge primatelje dohotka u porodici.

Žene su i dalje glavni skrbnici uprkos zalaganju politike koja insistira na ključnoj ulozi muškarca kao oca. Prema rezultatima nedavne studije Eurobarometera, 44% Evropljana smatra da je glavna uloga žene vođenje brige o kući i porodici, pri čemu ovaj procenat dostiže 70% u trećini zemalja članica EU. U prosjeku, žene u Evropi troše 21 sat više sedmično na kućne poslove i brigu o porodici, nego muškarci.

Ove rodne uloge su potvrđene studijama o potrošnji vremena koje pokazuju da mladi parovi bez obaveze brige o porodici imaju uporedivije plaćeno i neplaćeno radno vrijeme (razlika je 2 sata sedmično). Za parove sa obavezama brige o porodici, ova rodna razlika iznosi oko 15 do 20 neplaćenih sati sedmično i ista je bez obzira na starost djece. Međutim, broj neplaćenih sati oba roditelja se smanjuje kako dijete odrasta.

S obzirom na to da roditeljsko odsustvo za oca utječe na raspoređivanje kućnog posla kojeg obavljaju muškarci, značaj uvođenja prava na roditeljsko odsustvo za oca u okviru EU prava je od posebnog značaja. Trenutnim prijedlogom direktive o balansu profesionalnog i privatnog života za roditelje i pružaoce brige, ustanovilo bi se roditeljsko odsustvo od minimalno 10 radnih dana u periodu oko termina za porođaj i bilo bi plaćeno minimalno na nivou bolovanja. Trenutno već 17 država članica EU ispunjava ovaj minimalni rok, dok 13 daju plaćeno odsustvo sa dobrom naknadom. Ovi trendovi potvrđuju značaj fokusa EU politike, a to su ustanove za brigu o djeci i mjere usklađivanja profesionalnog i privatnog života.

Savjet Evrope je 2002. godine u Barseloni odlučio da uspostavi ciljeve za dostupnost ustanova za brigu o djeci.

Države članice su se usaglasile da do 2010. godine obezbijede brigu za:

- ▶ Minimalno 90% djece starosti između 3 godine i dobi u kojoj započinje obavezno školsko obrazovanje te
- ▶ Za minimalno 33% djece mlađe od 3 godine.

Zanimljivo je da, kada se sagleda napredak u postizanju ovih ciljeva, čini se da se situacija ne razvija u pozitivnom pravcu. Naprimjer, u 2015. godini države članice su postigle zacrtani cilj za djecu mlađu od 3 godine, dok je 9 država članica postiglo i ostale ciljeve. Međutim, u 2010. godini, deset država članica postigle su zadati cilj da 33% djece mlađe od 3 godine uživa formalni oblik brige, a 11 država je postiglo ili premašilo cilj vezano za djecu starosti između 3 godine i doba polaska u školu. Danska, Švedska, Island i Francuska su predvodnici u ispunjavanju ovih ciljeva i ove države investiraju znatna sredstva za brigu o djeci iz javnih fondova.

Danas 11 zemalja ispunjava ciljeve za djecu mlađu od 3 godine, a njih 10 za djecu između 3 godine i doba polaska u školu. Devet zemalja ispunjava oba cilja. Socijalni stub koristi indikator procenta djece ispod 3 godine, pri procjeni normalne brige kao indikatora cilja usklađivanja poslovnog i privatnog života, potvrđujući njegov značaj.

Kako je već rečeno, problem nije samo u brizi o djeci, nego generalno u svim obavezama u pogledu brige, pri čemu je potrebno da se ovim bave politike u smislu podrške uslugama s jedne, i fleksibilnog radnog vremena, s druge strane. Uzimajući u obzir segregaciju na tržištu rada, to znači da je za sprovođenje stvarne promjene potrebno uložiti posebne napore u cilju stvaranja organizacije rada koja će biti naklonjena porodičnim obavezama u sektorima koji su dominantno muški. Glavni razlog za nisku stopu zaposlenosti žena je izazov usklađivanja

¹⁰ Pokretači sudjelovanja žena na tržištu rada u zemljama OECD-a, OECD, 2013.

radnog, porodičnog i privatnog života. Učešće majki na tržištu rada je 11,5% niže od učešća žena bez djece, dok je stopa za očeve veća za 8,5% od one za muškarce bez djece. Postoji evidentna veza između skrbi o djeci i stope zaposlenosti žena i muškaraca. U 2009., u prosjeku, stopa zaposlenosti žena sa djecom mlađom od 12 godina smanjila se za 12 postotnih bodova. Za muškarce, ista ova stopa povećana je za 9,1 postotnih bodova. Također, u većini zemalja članica EU stopa zaposlenosti žena proporcionalno se smanjuje kako raste broj djece. Prema posljednjim izvještajima Evropske komisije o rodnoj ravnopravnosti, u prosjeku 1/3 žena sa obavezama za brigu djece su, ili zaposlene na nepuno radno vrijeme, ili neaktivne zbog nedostatka adekvatnih sistemskih usluga briga o djeci i ostalim članovima porodice.

Osim toga, loše osmišljeni porezni i sistemi naknade, naročito zajedničko oporezivanje, mogu, u kombinaciji s nedostatkom pristupačnih i kvalitetnih ustanova za brigu o djeci, stvoriti snažne destimulacije za zapošljavanje drugog člana porodice.

Prema Eurofoundu, žene troše 26 sati sedmično na neplaćeni rad u odnosu na 9 sati za muškarce. Između 2005. i 2010. godine ovaj jaz između žena i muškaraca smanjio se – u 2005. žena u EU-28 provela je 20 sati više od prosječnog muškarca na neplaćenom radu, dok je u 2010. ta razlika pala na 17 sati.

Međutim, ovo smanjenje uglavnom je posljedica smanjenja broja sati koje su žene provele na neplaćenom radu (djeca, kućanski poslovi, briga za odrasle), budući da se vrijeme koje su muškarci proveli na neplaćenom radu povećalo za samo pola sata sedmično.

„Važna razlika između stopa zaposlenosti žena i muškaraca je utjecaj roditeljstva. Dok muškarci s djecom imaju veću tendenciju da rade od muškaraca bez djece, suprotno je za žene: žene bez djece imaju veću stopu zaposlenosti od žena s djecom”¹¹.

Određene države članice pokrenule su reforme čiji je cilj poticanje veće jednakosti u dijeljenju prava na dopust iz porodičnih razloga među ženama i muškarcima. Luksemburg je 2016. proveo reformu svog sistema roditeljskog dopusta kako bi povećao njegovu fleksibilnost i iznose naknada. Češka i Kipar uveli su 2017. nova prava na očinski dopust, a Portugal je produžio razdoblje dopusta. Belgija, Češka i Italija uvele su 2016/2017. mjere kojima se omogućuje veća fleksibilnost u organizaciji rada. Neke su države članice uvele ciljane mjere kako bi potaknule žene da se ponovno uključe na tržište rada, dok je njihovo dijete još uvijek malo. Bugarska je, primjerice, 2017. donijela mjeru u okviru koje se naknada za skrb o djeci isplaćuje majkama s djecom mlađom od jedne godine, koje se vrata na posao. Slično tome, Rumunija je 2017. povećala iznos tih naknada (pravo na novčane naknade vrijedi do treće godine djeteta, ako roditelji počnu raditi najmanje 60 dana prije nego što dijete navrší dvije godine). Ostale su države članice razvile programe usmjerene na žene koje su već imale duže prekide u karijeri. Jedan od primjera je i primjer Italije koja je programom “Family Audit” uvela mjere prilagođene porodici u skladu sa potrebama i očekivanjima zaposlenih i stoga predstavlja pristup odozdo prema gore, a ne pristup od vrha prema dnu; plan ravnoteže između poslovnog i privatnog života i njegovo kontinuirano praćenje stimuliraju brze promjene unutar organizacija i zajednička informacijska platforma čini podatke dostupnim u formatu otvorenog koda. Glavni uspjeh je da ona koristi zaposlenicima, i muškarcima i ženama, kao i organizacijama. Dvije najznačajnije prednosti su bolje blagostanje zaposlenih i povećana produktivnost.

¹¹ Bettio, Platenga, Smith - Gender and the European Labour Market, 2013.

Program za usklađivanje porodičnog i privatnog života: Family Audit program

Naziv	FAMILY AUDIT PROGRAM
Zemlja	Italija
Cilj	<p>Primarni cilj projekta <i>Family Audit</i> je promoviranje i podrška povoljnoj poslovnoj klimi i blagostanju radnika putem uvođenja mjera koje su u skladu sa potrebama zaposlenih, koji žele uskladiti porodični i poslovni život, kao i ponuda adekvatnih rješenja preduzećima.</p> <p>Svrha je da se, putem internih istraživanja, aktivira ili unaprijedi posvećenost preduzeća zdravom upravljanju ljudskim resursima i da se njihovi organizacijski procesi prilagode sa potrebama usklađivanja privatnog i poslovnog života njihovih zaposlenih.</p>
Opis projekta	<p>Projekat <i>Family Audit</i> je 2008. započela Agencija za porodicu, rađanje i politike mladih italijanske regije Trento. Regionalni projekat je započeo 2012. i zatim je uslijedila proba na nivou cijele zemlje.</p> <p>Program se zasniva na razrađenoj metodologiji. Unutar organizacije se formira radna grupa koja ima eksternog konsultanta. Nakon izvršenja provjere, svaka organizacija sačinjava trogodišnji Porodični plan usklađivanja poslovnog i privatnog života, u kome su navedene aktivnosti koje organizacija planira izvršiti u šest oblasti (organizacija rada, kultura balansiranja poslovnog i privatnog života, komunikacija, sporedne koristi i usluge, porodična oblast, nove tehnologije).</p>
Postignuća i utjecaj	<p>Sprovođenje plana nadzire eksterni procjenjivač. Do sada je 111 organizacija dobilo Family Audit certifikat, od kojeg koristi ima 35.000 radnika. To je dovelo do stvaranja mreže zainteresiranih strana (sindikata, zaposlenih, porodičnih i socijalnih organizacija, istraživačkih organizacija itd.), koje pomažu da se promovira svijest. Certificirane organizacije su navedene na internet-stranici projekta.</p> <p>Kompletan proces procjene porodice prati se na relativno dug period. Studija utjecaja planova balansa posao-privatni život na uzorku od 18 organizacija, pokazala je opipljivu korist od vršenja ovih provjera; druga studija je pokazala pozitivan utjecaj usklađivanja poslovnog i privatnog života unutar organizacije i širom regije. Dvije najuočljivije koristi su viši stepen blagostanja zaposlenih i povećana produktivnost. Family Audit certifikat također doprinosi kompanijama putem otvaranja pristupa tenderima za javne ugovore i predstavlja sredstvo za organizacijsko unapređenje.</p> <p>Glavni uspjeh ovih mjera je taj da proces certificiranja doprinosi položaju zaposlenih, kako muškaraca tako i žena, kao i organizacijama. Dvije najuočljivije koristi su viši stepen blagostanja zaposlenih i povećana produktivnost. Certifikacija Family Audit također koristi kompanijama putem otvaranja pristupa tenderima za javne projekte, a i instrument je organizacijskog unapređenja.</p>

Inovativni aspekti	Inicijativa <i>Family Audit</i> ima brojne inovativne aspekte: njome se uvode mjere kojima se vodi računa o porodičnom životu u skladu sa potrebama i očekivanjima zaposlenih i stoga predstavlja participativni (bottom-up), a ne silazni (top-down) pristup; plan balansiranja privatnog života i posla i njegovo konstantno praćenje stimuliraju brze promjene u organizacijama, a zajednička informaciona platforma čini podatke dostupnim u slobodnom (open-source) formatu.
Održivost	<p>Organizacija snosi troškove procesa <i>Family Audit</i> certificiranja, koji se baždare u skladu sa klasom veličine preduzeća ili organizacije. Troškovi se mogu djelimično umanjiti ako uzmete učešća u konkretnim pozivima ili iskoristite, gdje je to moguće, druge kapacitete uspostavljene od strane lokalnih javnih uprava, poput regija, pokrajina ili općina.</p> <p>Proces certificiranja traje tri godine i može se obnoviti na još tri, i to u definiranoj fazi održavanja. Nakon toga, preduzeće može nastaviti u tzv. fazi konsolidacije na period od dvije godine.</p>

4.3.3. Roditeljsko i porodiljsko odsustvo kao pretpostavka jednakog učešća na tržištu rada

Mnoge države članice sprovode reforme kako bi poboljšale politike za uspostavljanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života i povećale učešće žena u radnoj snazi. Kako bi se poboljšale usluge skrbi o djeci, većina država članica obavezala se da će za svako dijete osigurati mjesto u sistemu skrbi, uvođenjem zakonskog prava na te usluge ili obaveze pohađanja barem posljednje godine ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja (tri zemlje, tačnije Italija, Litvanija i Slovačka, nisu uvele nijednu od tih mjera). Unatoč tome u mnogim državama članicama i dalje postoji vremenski razmak između kraja (maksimalno trajanje) prikladno plaćenog dopusta (porodiljni ili roditeljski) i početka prava na skrb o djeci ili obavezne školske dobi. Taj vremenski razmak trenutno ne postoji samo u šest država članica (Njemačka, Danska, Finska, Švedska, Estonija i Slovenija).

Direktiva o roditeljskom dopustu daje svakom radnom roditelju pravo na najmanje 4 mjeseca dopusta nakon rođenja ili usvajanja djeteta odnosno "Dopust se dodjeljuje na razdoblje od najmanje četiri mjeseca, a radi unapređenja jednakih mogućnosti i ravnopravnog postupanja prema muškarcima i ženama treba u načelu predvidjeti da on bude neprenosiv. Kako bi se oba roditelja potaknula na ravnopravnije uzimanje dopusta, treba predvidjeti da barem jedan od četiri mjeseca bude neprenosiv". To znači da, ukoliko se roditeljski dopust ne iskoristi, on se gubi.

Direktiva također osigurava bolju zaštitu od diskriminacije i lakši povratak na posao. Države članice trebale su je do 8. marta 2013. prenijeti u nacionalno pravo, dok Evropska komisija prati usklađenost zakonodavstava država članica. Bez obzira na činjenicu da je postignut značajan napredak u proširenju roditeljskog dopusta u državama članicama EU, žene i dalje čine većinu primatelja roditeljskog dopusta. Udio svih roditeljskih dopusta koji se dodjeljuju zaposlenim muškarcima u odnosu na dopust zaposlenim ženama, ključni je pokazatelj koji povezuje usklađivanje poslovnog, privatnog i porodičnog života s ravnopravnošću spolova.

Podaci ukazuju na značajne razlike među zemljama u pogledu preuzimanja roditeljskog dopusta od strane očeva. Naprimjer, 2007. godine u Švedskoj bilo je 77 očeva na svakih stotinu majki koje su uzimale roditeljski dopust, dok je na Kipru, Estoniji, Finskoj, Francuskoj, Njemačkoj i Slovačkoj bilo manje od 10 očeva na svakih stotinu majki u roditeljskom dopustu. Očevi rješe koriste roditeljski dopust, ako je on organiziran po porodičnim linijama (ne kao pojedinačno i neprenosivo pravo) te ukoliko nije dobro plaćen.

Međutim, omjer očeva koji uzimaju očinski dopust veći je od onih koji primaju roditeljski dopust, posebno u Finskoj ili Francuskoj gdje je očinski dopust relativno kratak i dobro plaćen u odnosu na korist za roditeljski dopust. Veći udio roditeljskog dopusta koji se dodjeljuje očevima vjerovatno će osigurati snažniji učinak na ravnopravnu raspodjelu brige unutar porodice.

Porodiljsko odsustvo je regulirano na nivou EU, Direktivom iz 1992. godine, koja propisuje najmanje 14 sedmica odsustva. Komisija je, tokom oktobra 2008. predložila reviziju postojećeg zakonodavstva, a na temelju Konvencija ILO-a, koja tretira zaštitu majčinstva. Revizija je bila jedan od elemenata paketa mjera za usklađivanje poslovnog i privatnog života. Direktiva o roditeljskom dopustu bi povećala obavezano razdoblje dopusta u EU sa 14 na 18 sedmica.

U oktobru 2010. Evropski parlament zaključio je prvo čitanje i Vijeću podnio izmijenjeno i dopunjeno zakonodavstvo, kako bi produžio porodiljni dopust sa 14 na 20 sedmica, na punu platu i uveo dvije sedmice potpuno plaćenog očinskog dopusta. Evropski parlament, u rezoluciji o kojoj je glasao u maju 2015., zatražio je od Evropske komisije da ne povuče nacrt EU direktive o porodiljnom dopustu, unatoč četverogodišnjem zastoju u Vijeću ministara EU.

Ipak, Evropska komisija je u julu 2015. objavila da će „bez perspektive napretka“, Zakon sada biti dostavljen uz napomenu sa još 73 nacrtu zakona o kojima nije postignut sporazum do kraja posljednjeg zakonodavnog razdoblja 2009–2015. Komisija je objavila mapu puta za inicijativu *Novi početak*, koja je imala za cilj rješavanje izazova postizanja ravnoteže između poslovnog i privatnog života, s kojima se suočavaju radne porodice, a koji će zamijeniti i prijedlog Komisije iz 2008. o izmjeni direktive o porodiljskom dopustu. U tu svrhu, u novembru 2015. godine, Evropska komisija pokrenula je prvu fazu savjetovanja s organizacijama socijalnih partnera EU o tome kako poboljšati ravnotežu između poslovnog i privatnog života i smanjiti prepreke za učešće žena na tržištu rada.

Privlačenje muškaraca predstavlja važnu strategiju za desegregaciju tržišta rada i otvara nove potencijalne profesionalne puteve za muškarce u situaciji smanjenja industrijskog sektora i stalnog porasta stope nezaposlenosti mladih. Ona također ima perspektivu za unapređenje u smislu veće plate, boljih radnih uslova, više mogućnosti za karijeru i šireg društvenog priznavanja rada djelatnosti ovog tipa, što je jedno od iskustava Velike Britanije tokom primjene programa *“Muškarci u brizi za djecu”*. Drugi je primjer Danske gdje generalno postoji snažan fokus na balansiranje posla, porodice i privatnog života. Politički kontekst koji se odnosi na roditeljsko odsustvo (akt iz 2002. godine, izmijenjen i dopunjen 2009. godine) je da svi roditelji uživaju prava na dopust u odnosu na trudnoću, rođenje i usvajanje. Ipak, čak i u Danskoj nejednaka je raspodjela dopusta. Prema statistici, majke uzimaju u prosjeku 92,3% od ukupnog broja odsustva i očevi samo 7,7% (Nordijski statistički godišnjak, 2012.), pa primjer kompanije *“TDC”*, koja sprovodi program kojim se ohrabruju muškarci da uzimaju roditeljsko odsustvo je dokaz da ove inicijative mogu, uz dobru informiranost podstaći uključivanje muškaraca u brigu o djeci.

Program: Muškarci u brizi o djeci

Naziv	MUŠKARCI U BRIZI O DJECI
Zemlja	VELIKA BRITANIJA
Opis projekta	<p>U Edinburgu je projekat „Muškarci u brizi o djeci“ započeo 1991. godine kao serija akreditiranih kurseva obuke za nezaposlene muškarce i žene koji su željeli promijeniti posao i raditi u oblasti brige o djeci i srodnim zanimanjima.</p> <p>Besplatni uvodni kurs od 16 sedmica je održavan u večernjim satima, da bi se uskladilo vrijeme sa radnim obavezama muškaraca. Također je bilo važno da se pohađanjem kursa studentima obezbijedi akreditacija koja vrijedi za traženje osnovnog zaposlenja u oblasti brige o djeci, ili kao osnova za dalje kurseve i nacionalno ceritificiranje u oblasti obrazovanja i brige o djeci. Program je također sadržavao komponentu mentorstva, gdje su polaznici bili povezani sa kvalificiranim radnicima iz oblasti brige o djeci koji su muškog spola. Korišten je niz različitih metoda da bi muškarci saznali za ovaj program, poput letaka, radiospotova i novinskih oglasa, svi sa zajedničkom porukom „muškarci također vode brigu“ i „djeci su potrebni i muškarci“. Od početka programa, broj muškaraca zaposlenih u oblasti brige o djeci znatno je porastao (naprimjer, sa 1% na 10% u Edinburgu).</p> <p>Ovaj primjer je dokaz da su uspješne inicijative kojima se muškarci podstiču za određeno zanimanje kombinacija različitih strategija – od afirmativnih aktivnosti, do strogo namjenskih kurseva obuke, podizanja svijesti i informativnih kampanja.</p>

Preuzeto iz studije Evropske komisije pod nazivom „Uloga muškaraca u rodnoj ravnopravnosti – evropske strategije i uvid“

Program: Očevi koji preuzimaju brigu o djeci su bolji radnici

Od pokretanja kampanje u kompaniji "TDC", broj muškaraca koji uzimaju roditeljsko odsustvo se značajno povećao. Godine 2002., 13% muškaraca je otišlo na odsustvo, a nakon uvođenja kampanje blizu 100% (138 muškaraca do novembra 2013.). Za više od 80% (108 muškaraca) odsustvo je trajalo duže od dvije sedmice. Isto tako, muškarci koji rade u "TDC-u" ne samo da češće odlaze na odmor, već i na duže periode odmora što je znatno više od nacionalnog prosjeka danskih muškaraca.

Naziv	OČEVI KOJI PREUZIMAJU BRIGU O DJECI SU BOLJI RADNICI
Zemlja	DANSKA
Opis projekta	<p>Kompanija „TDC“, najveći telekom, internet i TV provajder u Danskoj, uvela je 2002. godine velikodušna pravila za odsustvo sa posla muškaraca koji imaju djecu. Međutim, malo njih koristi ovo odsustvo.</p> <p>Kampanja unutar kompanije pod nazivom „Tatin zagrljaj“ ima za cilj podizanje svijesti među muškarcima koji su očevi i za rezultat ima povećanje broja roditeljskih odsustava među muškarcima. Očevi uzimaju do deset sedmica plaćenog roditeljskog odsustva, pored dvije sedmice odsustva kojeg imaju nakon što se dijete rodi, dođe kući iz porodilišta ili bude usvojeno. Jedan od ciljeva na početku kampanje je bio da se pokaže da uzimanje odsustva sa posla neće poremetiti napredovanje u karijeri.</p> <p>Postavljene su informacije na veb-portal i lecima, a novopečeni očevi su dobili pakete u kojima su bili ruksak, siperak itd., kao i pismo sa informacijama o politici roditeljskog odsustva. Godine 2009., kompanija je postala dobitnik Female Leader Focus nagrade za ravnopravnost. Zahvaljući svojim mjerama usklađivanja poslovnog i privatnog života, kompanija je privukla znatan dio medijskog i javnog interesa. Aktivnosti kampanje su prekinute poslije nekoliko godina, budući da je koncept da očevi uzimaju roditeljsko odsustvo sa posla postao ukorijenjen u korporativnoj kulturi kompanije.</p>
Postignuća i utjecaj	<p>Od pokretanja kampanje u kompaniji „TDC“, broj muškaraca koji uzimaju roditeljsko odsustvo se značajno povećao. Godine 2002., 13% muškaraca je otišlo na odsustvo, a nakon uvođenja kampanje blizu 100% (138 muškaraca do novembra 2013.). Za više od 80% (108 muškaraca) odsustvo je trajalo duže od dvije sedmice. Isto tako, muškarci koji rade u „TDC-u“ ne samo da češće odlaze na odmor, već i na duže periode odmora što je znatno više od nacionalnog prosjeka danskih muškaraca.</p>

4.4. Nedostatak spremnosti na preuzimanje preduzetničkog rizika

Generalno gledano, žene, iako su znatno manje zastupljene među samozaposlenim radnicima, istovremeno će se više nego muškarci odlučiti za samozapošljavanje u sopstvenoj režiji. Značajno je i da samozapošljavanje ipak nerijetko dovodi do znatno manjih primanja za žene, i posljedično može rezultirati većim rizikom od siromaštva. Također, žene su znatno sklonije raditi intenzivne poslove u manje profitabilnim sektorima za razliku od muškaraca. Razlika u platama između žena i muškaraca u samozapošljavanju jasno ilustrira razlike koje iznose 45% na nivou EU.

Jedan od razloga zašto su žene manje sklone samozapošljavanju nego muškarci jesu i tradicionalna percepcija rodni uloga te veće poteškoće u pristupu finansijskim sredstvima, obuci, umrežavanju i usklađivanju poslovnog i porodičnog života.

Jedan od rizika jeste i vjerovatnoća da će žene, češće nego muškarci, biti uključene u "lažno samozapošljavanje", što predstavlja situaciju kada su zaposlenici prijavljeni kao samozaposleni, samo kako bi se platila manja cijena rada. Ovom "fenomenu" sigurno su podložnije žene na tržištu rada, te je ovakva vrsta samozapošljavanja direktno vezana uz veći rizik od siromaštva te ovisnošću o samo jednom klijentu te nedostatkom kapaciteta za zapošljavanje novih radnika, ali i nemogućnošću donošenja bitnih poslovnih odluka.

Jasnija diferencijacija između pojmova preduzetništva i samozapošljavanja može pomoći implementaciju monitoringa politika usmjerenih na jačanje ženskog preduzetništva.

Žene se suočavaju s brojnim poteškoćama i preprekama u osnivanju i održavanju biznisa. Iako je većina tih poteškoća prisutna bez obzira na spol preduzetnika, u mnogim slučajevima oni znatno više utječu na žene preduzetnice. Te poteškoće očituju se u pristupu različitim finansijskim resursima, nepovoljnim poslovnim propisima i regulativama, različitim kulturnim barijerama, informacijama i treninzima, nedostacima kontakata i pristupa socijalnim sistemima podrške, razlikama u pristupu preduzetništvu, edukacijskoj i profesionalnoj segregaciji te značajnom pritisku u smislu vremena (obaveze prema domaćinstvu i poslu).

Generalno, žene su znatno manje sklone preduzetništvu, s obzirom na niz faktora kao što su: tradicionalna percepcija žene, otežan pristup finansijskim sredstvima, ali i otežano usklađivanje poslovnog i privatnog života. Kako naglašava Evropska komisija, udio preduzetnica od 33% (30% u startupima) je sasvim sigurno manji od optimalnog broja te većina žena ne smatra preduzetništvo relevantnim karijernim izborom.

Evropski ekonomski i socijalni odbor (EESC) vjeruje "da pomaganje većem broju žena u osnivanju preduzeća i poticanje rasta već postojećih preduzeća kojima upravljaju žene može doprinijeti¹² stvaranju novih radnih mjesta, inovacijama, povećati konkurentnost i rast ekonomije te smanjiti socijalnu isključenost. Potrebno je poduzeti značajne mjere da bi se iskoristio potpuni potencijal preduzeća za održiv ekonomski rast i stvaranje radnih mjesta u Evropi, naročito tokom kriznog perioda".

Niža stopa zastupljenosti žena u preduzetništvu i samozapošljavanju je uobičajeni trend u državama članicama EU. Međutim, zastupljenost žena varira u zavisnosti od vrste poslovne djelatnosti i sektora: žene čine većinu u zdravstvu, socijalnom radu i uslužnim djelatnostima, bez obzira na to da li je preduzetništvo tu solo aktivnost ili ne. Procenat žena koje kombiniraju preduzetništvo sa njihovom glavnom djelatnošću kao zaposlenog lica (preduzetništvo kao

¹² Svjetska banka, *Žene preduzetnice: smjernice programa i analize pojedinačnih slučajeva (Female Entrepreneurship: Program Guidelines and Case Studies)*, 11. 4. 2013. – "U SAD-u naprimjer, preduzeća u vlasništvu žena rastu više nego duplo brže od svih drugih preduzeća, doprinose gotovo 3 biliona dolara američkoj ekonomiji i izravno su odgovorna za 23 milijuna radnih mjesta".

sekundarna djelatnost) je nešto viši nego kod preduzetnika muškog spola.

Prema podacima OECD-a, problemi koji žene identificiraju prilikom pokretanja biznisa uključuju obeshrabrujuće društvene i kulturološke stavove, niži nivo preduzetničkih vještina, veće poteškoće u pristupu finansiranju pokretanja biznisa, obimom manja i manje efikasna preduzetnička mreža i okvir politike. Međutim, žene također nailaze na prepreke prilikom konsolidiranja njihovih biznisa, tako da je potrebno ustanoviti sveobuhvatne politike. Podrška poslovnim prilikama za žene jedan je od izazova tako da pokretanje biznisa ne bude reakcija na ograničenja.

Studije također pokazuju da žene preduzetnice obično posluju u drugačijim vrstama biznisa (manji biznis koji ne zahtijeva mnogo investicija i ima niži potencijal za rast) i ulaze na tržište iz drugačijih razloga.

Koji su razlozi koji privlače ili „tjeraju“ u preduzetništvo? Da li žene ulaze u preduzetništvo zbog prilike ili iz nužde? Neki tvrde da su obećanje nezavisnosti, fleksibilnosti i mogućnosti da se preskoče barijere na koje se nailazi na tržištu rada, značajan faktor koji privlači u preduzetništvo, dok drugi opet smatraju da je restrukturiranje i smanjena dostupnost sigurnih poslova u javnom ili privatnom sektoru ono što žene „tjera“ u samozaposlenje.

U tom smislu je zanimljivo da jedna studija pokazuje da je rodna ravnopravnost na nacionalnom nivou negativno povezana sa razlogom zbog kojeg žene biraju samozaposlenje u donosu na muške razloge, sugerirajući da rodna ravnopravnost na tržištu rada može biti razlog tome da žene preferiraju zaposlenje umjesto samozaposlenja. Ovo je također slučaj kada postoji podsticajni institucionalni okvir za usklađivanje poslovnog i privatnog života. Ovo pokreće dalje pitanje kvaliteta, motivacije i tipa poslovnih prilika, a ne samo proporcije između žena i muškaraca.

Preduzetništvo iz nužde je najvjerovatnije povezano sa ličnim nezadovoljstvom prethodnom situacijom sa zaposlenjem i stoga se razlikuje od više dobrovoljnog karaktera preduzetništva u koje se ulazi zbog poslovne prilike. Najvažniji faktor u oba slučaja za žene je samopouzdanje, ali poznavanje preduzetnika i strah od neuspjeha pokazuju snažniju značajnu povezanost sa aktivnostima, koje su motivirane prilikama. U kontekstu politike, za Holienku i ostale ovo znači sljedeće: „Da bi se podstakle prilikama motivirane poslovne aktivnosti među ženama, potrebno je staviti akcenat na mjere kojima se podržava prepoznavanje prilika, preduzetničkih vještina i znanja, stvaranje poslovnih veza (umrežavanje) i smanjenje straha od neuspjeha. Nasuprot tome, ako se fokus na preduzetništvu poveže sa nužnošću postizanja ekonomske samostalnosti, kreatori politika bi onda trebali nastojati unaprijediti poslovne vještine, podržati formiranje formalne i neformalne poslovne mreže i povećati toleranciju na neuspjeh. Ovo bi trebalo uzeti u obzir kada su cilj promotivnih aktivnosti nezaposleni ili ranjivije grupe, poput žena stranog porijekla ili državljanstva.

Nacionalna kultura u BiH još uvijek ne pruža dovoljno podrške ženama poduzetnicama, ne podstiče ih da se uključe u poduzetništvo i napreduju u karijeri. Međutim, za one koji su uspješni, najveću podršku pružaju njihove porodice i unutrašnji krug prijatelja. Najvažnije prepreke, kako je utvrđeno u primarnom istraživanju koje je sprovedeno, su: poteškoće u pristupu finansiranju, visoka korupcija i slabo privredno okruženje.

Vlade u BiH, donatori i nevladine organizacije trebaju posvetiti više pažnje jačanju poslovnih i upravljačkih vještina mladih poduzetnika, umrežavanju žena u poslovanju sa potencijalnim poduzetnicima, povećanju pristupa informacijama, lakšem pristupu kapitalu i promociji uzora žena u poslovanju koje su napravile velike korake, uprkos preprekama s kojima su se suočile. Ženama poduzetnicama treba pružiti različite vrste podrške, kao što su: finansijska podrška, obuka, mentorstvo, obrazovanje, prijenos vještina i znanja, stručnost.

Važno je razgovarati i sa ženama u manjim zajednicama. Onima u većim lokalnim zajednicama općenito je lakše pronaći podršku, što daje lažni dojam da je takva situacija ista i u drugim dijelovima zemlje.

4.4.1. Promocija preduzetništva za žene

Politike koje utječu na smanjenje barijera za žene da započnu i razviju svoj biznis, ohrabrile bi više žena da postanu preduzetnice. Zauzvrat ovim se smanjuje rodni jaz u preduzetništvu, uključujući i nisku stopu startupa koje osnivaju žene, imajući u vidu da one uglavnom razvijaju mikrobiznise, a muškarci biznise sa visokim potencijalom za rast.

S druge strane mikrofinansiranje treba biti dizajnirano na način da se finansijske institucije uključe i povećaju kapacitet da prepoznaju potrebe žena preduzetnica u malim i srednjim preduzećima. Naprimjer, brazilska Vlada je 2009. godine uvela program za podsticaj mikropreduzeća, a kako bi se smanjili troškovi registracije za preduzeća u svrhu smanjenja učešća žena u niskoprofitnim preduzećima u informalnoj ekonomiji. Unutar ove šeme, registrirana mala preduzeća dobijaju socijalnu sigurnost i pristup kreditnim linijama sa niskim kamatnim stopama (ILO 2014). Unutar samo jedne godine registrirano je 1.9 miliona preduzetnika, od čega 46% čine žene.

Podrška za uspostavu family-friendly radnih okruženja, kao što su mogućnost za vrtiće, kvalitetne opcije za rad na pola radnog vremena i fleksibilno radno vrijeme su neke od važnih prijedloga koje treba promovirati i graditi. Neutralne mjere kad su u pitanju jednak tretman u platama i benefiti za osobe koje rade na pola radnog vremena, u odnosu na one koji rade puno radno vrijeme, i uvođenje maksimalnih radnih sati pomažu u podsticanju žena u zapošljavanju.

Prijedlozi za smanjivanje rodnog jaza u preduzetništvu su:

1. Izrada adekvatnih politika koje će smanjiti prepreke sa kojima se suočavaju žene u preduzetništvu, administrativne troškove za firme, politike kojima će se promovirati inovacija i rast firme, implementacija kampanja za podizanje svijesti, programi obuke, mentorstvo, coaching, networking itd.
2. Osiguranje jednakog pristupa finansiranju za žene i muškarce preduzetnike putem podizanja svijesti u institucijama koje pružaju podršku, povećanju svijesti o izvorima finansiranja i mehanizmima za podršku za žene preduzetnice i ohrabrivanje više žena da se pridruže mrežama *biznis anđela* ili *venture capital* firmama.

Jedan od svijetlih primjera zemalja u kojima je učešće žena u tržištu rada na visokom nivou je Njemačka. U 2014., sedam od deset žena bilo je zaposleno – ukupno 17.8 miliona. Njemačka je u vrhu OECD zemalja kad je u pitanju učešće žena u radnoj snazi i nalaze se na trećem mjestu u Evropskoj uniji.

Mjere koje su uveli su:

- ▶ Savjetovanje i posredovanje u zapošljavanju za samohrane roditelje;
- ▶ Stručno osposobljavanje koje traje pola radnog vremena;
- ▶ Podrška u zapošljavanju putem online-berze: www.arbeitsagentur.de.

Ciljne grupe za mjere su žene (i muškarci) koji imaju završeno srednje stručno obrazovanje ili fakultet, a koji su napustili zanimanje prije više od tri godine zbog porodičnih obaveza.

Cilj je podrška svim članovima porodice da uspješno upravljaju svojim ulogama.

Pružanje informacija o dostupnim uslugama za žene koje mogu smanjiti vrijeme koje provode za kućne obaveze i pomoći im da izbalansiraju ove aktivnosti sa vremenom koje provode na poslu.

Belgijiski primjer projekta koji podržava žene u stvaranju vlastitog biznisa pružio je ženama podršku u ranoj fazi u cilju smanjenja procenta neuspješnosti iz razloga koji nisu povezani sa poslovnim idejama, nego sa rodnim ulogama i stereotipima – kombinacija stručne i tehničke podrške, razvoja vještina i savjetovanja i konačno, finasijske podrške, rezultirala je da je 80% biznisa preživjelo nakon tri godine od osnivanja. Isti pristup je primjenjen u Grčkoj kroz program podrške za žene u dobi od 22 do 64 godine starosti, a učinak na podršku ženama u osnivanju preduzeća je bio nezanemariv. Do decembra 2012., od inicijalnih 4000 žena, mjerom je obuhvaćeno 3348 nezaposlenih žena, koje su započele i razvile svoje biznise.

Program: Biznis za žene – poslovne žene

Naziv	BIZNIS ZA ŽENE – POSLOVNE ŽENE
Zemlja	BELGIJA
Cilj	Cilj projekta je da se podrži veći broj žena, pogotovo onih koje traže posao, koje bi pokrenule sopstveni biznis i da im se pružaju smjernice u procesu stvaranja preduzeća, kao i da postanu svjesne rodnih problema prilikom donošenja takvih odluka.
Opis projekta	Ovaj projekat je započeo 2006. godine u Valoniji i Briselskom regionu, a finansira se sredstvima ESF-a. Ideja je da se na ženske preduzetnike ne gleda iz muškog ugla, što generalno jeste pristup i što vodi do ideja, poput one šta to ženama „nedostaje“. Žene su voljne da pokrenu sopstveni biznis i one dolaze sa dobrim i vrijednim projektima, ali mu pristupaju sa različitim pitanjima koja također mogu biti vrijedna i prenosiva na bilo kojeg preduzetnika. Naprimjer, svaki preduzetnik bi trebao razmisliti o tome kako pristupiti pitanju porodičnog i profesionalnog života da bi sopstveni biznis učinio održivim. Ovo pitanje je sad integrirano u smjernice za sve koji primaju podršku od Crédala.
Postignuća i utjecaj	Od 2010., svake godine se organizira šest sesija, sa učešćem od 70 do 90 žena. Oko 20% njih uspije realizirati projekat, što je prilično dobro, uzimajući u obzir da su u fokusu programa žene koje još nisu načisto sa tim hoće li postati preduzetnice. Poređenja radi, u programu općeg usmjerenja za žene i muškarce, koji traže posao, prosječna stopa uspješnosti je 35% i to za ljude koji su blizu osnivanja biznisa. Stopa održivosti biznisa nakon tri godine iznosi 80%!
Inovativni aspekti	AFFA kombinira savjetovanje o tehničkim aspektima pokretanja preduzetništva sa aspektima koji se više tiču ličnih ciljeva, poput „kako uskladiti porodični i poslovni život“ i „kako učvrstiti svoj položaj kao ženski preduzetnik“. Druga posebnost programa je radni ciklus – grupe unutar kojih manji broj žena zajedno radi na svojim projektima, razmjenjujući sposobnosti i znanje o poslovnim idejama drugih članica grupe.
Održivost	Žene koje učestvuju u programu imaju poslovnu ideju koja je, ili skroz u početnoj, ili u naprednoj fazi. Međutim, one nisu sigurne da li da tu ideju i dalje razvijaju. AFFA konkretno radi u preliminarnoj fazi, jer se to bazira na činjenici da kada žene odluče pokrenuti sopstvene biznise, postoji velika vjerovatnoća da će u tome i uspjeti. Ključna tačka je faza odlučivanja, a ona je povezana sa rodnim pitanjima, koja su opet usko povezana sa stereotipima o njihovoj sposobnosti, ulogom i položajem u društvu i porodici.

Program: Preduzetništvo za žene između 22 i 64 godine starosti

Program za preduzetništvo nezaposlenih žena u dobi od 22 do 64 godina bio je program subvencija koji je podržao ESF i koji se sprovodio u Grčkoj od 2010. do 2013. godine. Ciljevi su bili promocija samozapošljavanja žena, preduzetništvo i poslovne aktivnosti, posebno kao rezultat ekonomske i finansijske krize (koja je pogoršala nezaposlenost žena).

Program je ponudio bespovratna sredstva u iznosu od 24.000 eura tokom tri godine, zajedno sa seminarima za obuku, individualnim savjetovanjem i praćenjem učinaka i, iako je bio usmjeren na preduzeća koja imaju potencijal za rast, tj. one u inovativnim sektorima kao što je zelena ekonomija, ustvari, većina aplikanata planira osnovati mala preduzeća.

Naziv	Preduzetništvo nezaposlenih žena između 22 i 64 godine starosti
Zemlja	Grčka
Cilj	Cilj projekta je promocija samozapošljavanja žena, preduzetničkih i poslovnih aktivnosti, pogotovo kao reakcija na veoma teške uslove na tržištu rada koji su posljedica ekonomske i finansijske krize (što je pogoršalo stopu nezaposlenosti kod žena).
Opis projekta	<p>Program pod nazivom „Preduzetništvo nezaposlenih žena između 22 i 64 godine starosti“ je program za subvencije koji je finansirao ESF, a koji se odvijao u Grčkoj od 2010. do 2013. godine. Program je realizirala Organizacija za zapošljavanje radne snage (OAED) iz Grčke, koja u tom zemlji vrši funkciju javnog biroa za zapošljavanje kojeg potpomaže državno Ministarstvo rada i socijalnog osiguranja.</p> <p><i><u>Mjera je finansirana kroz Evropski socijalni fond u periodu od 2010. do 2013. godine. Sprovela ju je organizacija „Hellenic Manpower“, koja djeluje kao Javna služba za zapošljavanje u Grčkoj, u nadležnosti državnog Ministarstva rada i socijalne zaštite.</u></i></p> <p>Program je nudio grant podršku u iznosu od 24.000 eura tokom tri godine, zajedno sa obukama, individualnom podrškom i monitoringom. Neobično je to da je većina aplikanata planirala osnovati mali biznis za lične usluge, mada je cilj programa bio biznis sa potencijalom rasta, tj. djelatnosti iz inovativnog sektora poput zelene ekonomije.</p>
Postignuća i utjecaj	Učinak na podršku žena u osnivanju preduzeća bio je nezanemariv. Do decembra 2012., od inicijalnih 4.000 žena, mjerom je obuhvaćeno 3.348 nezaposlenih žena koje su započele i razvile svoje biznise.
Inovativni aspekti	Cjelokupan program podrške je obuhvatao: <ul style="list-style-type: none">▶ Finansijsku podršku u iznosu od 24.000 eura tokom perioda od tri godine;▶ Individualnu podršku, savjete od strane savjetnika, uključujući prethodnu konsultaciju tokom predaje prijavnog obrasca;▶ Seminare pripreme žena za pokretanje biznisa, na kojima su imale priliku dobiti informacije, savjete i upute o preduzetništvu;▶ Procjena biznis plana od strane tročlane komisije.

5. ZAKLJUČCI I PREPORUKE

Ostvarivanje punog potencijala tržišta rada za žene i muškarce može dovesti do značajnih makroekonomskih dobitaka. Ipak, i pored ostvarenog napretka u ekonomskom osnaživanju žena, nejednaka raspodjela neplaćenog rada i rodna segregacija u zapošljavanju i obrazovanju značajno utječu na dostupnost ekonomskih resursa ženama. One su i dalje prekomjerno zastupljenje u uslužnim sektorima i zanimanjima koja karakteriziraju niži status i manja mogućnost za napredovanje, kao i niža primanja. Također, žene su prekomjerno zastupljenje u radu sa nepunim radnim vremenom.

U Izvještaju o napretku u polju ravnopravnosti žena i muškaraca u EU potvrđuje se da je "napredak ostvaren u većini polja, ali nejednakim tempom. Ovakvim tempom promjena, trebat će gotovo 30 godina da se dosegne cilj EU od 75% zaposlenih žena, više od 70 godina kako bi ostvarili jednaku platu, više od 20 godina kako bi postigli jednakost u nacionalnim parlamentima (najmanje 40% svakog spola), više od 20 godina kako bi se postigla ravnoteža spolova u odborima najvećih evropskih kompanija i gotovo 40 godina kako bi se osiguralo jednako dijeljenje kućanskih poslova".

Porijeklo rodne neravnopravnosti je mnogo više određeno društvenim i kulturnim normama i predrasudama, interakciji između grupa i kolektivnim radnjama, nego individualnim šansama. Rodna pristrasnost utječe na mnoge dimenzije muško-ženskih obilježja: fizičkih (*jak, visok, brz*) i psiholoških (naprimjer, *sklon rizikovanju ili negativan, racionalnost naspram emotivnosti*) osobina i društvenih uloga (*poslovi tehničke struke i poslovi pružanja njege, liderstvo ili menadžment ljudskih resursa*).

Imajući u vidu različite prepreke po pitanju rodnih razlika, neophodno je kombiniranim pristupom adresirati prepreke na više nivoa (uvjerenja i norme / tradicija, institucije, pojedinci i njihova percepcija). Međunarodna iskustva pokazuju da takve politike koje su fleksibilne trebaju adresirati politike za suzbijanje prepreka van tržišta rada; politike zapošljavanja koje omogućavaju kvalitetno radno okruženje za žene i mjere tržišta rada koje su direktno namijenjene ženama.

Politike za suzbijanje prepreka van tržišta rada podrazumijevaju:

- ▶ Briga o djeci i starijima;
- ▶ Obrazovane politike;
- ▶ Pravni okvir;
- ▶ Socijalna sigurnost;
- ▶ Zdravstvena i socijalna zaštita žena i materinstva.

Aktivne mjere zapošljavanja koje su direktno namijenjene ženama trebaju nastojati aktivno promovirati integraciju žena na tržište rada, putem kratkotrajnih mjera koje podržavaju Ministarstvo rada, Javne službe za zapošljavanje i po mogućnosti, druga ministarstva. Ove

mjere uglavnom uključuju usluge zapošljavanja, obuke, podrške u preduzetništvu, podsticaj za zapošljavanje (javni radovi i podsticaj na platu), tj. aktivne mjere zapošljavanja.

Fokus politike bi se trebao pomjeriti sa individualnih rodni razlika na strani ponude na način funkcioniranja organizacija, a pogotovo na uporne predrasude u organizacijskim praksama prilikom odabira, angažiranja i promocije, prepoznavanja vještina, strukturiranja putanje karijere, evaluacije posla i vještina. Obuka menadžera u kompanijama, u cilju promjene njihovog mentalnog sklopa, trebala bi biti prioritet.

Istovremeno, protiv stereotipa bi se trebalo braniti putem podsticanja promjene u stavovima, izboru i stvarnom stručnošću muškaraca, a ne samo žena.

Projekti koji se bave obrazovnom segregacijom i stereotipima su i dalje potrebni, ali bi oni trebali biti dio općeprihvaćenih aktivnosti, umjesto onih koje su zamišljene kao mali ili pilot projekti. Tu također, konkretne akcije za rodnu ravnopravnost ne bi trebale ciljati samo žene, nego uzeti u obzir širu perspektivu, naprimjer, aktivnosti usmjerene na muškarce, ključne ekonomske i socijalne aktere, donosioce odluka i širu javnost.

Na kraju, promocija ženskog preduzetništva bi trebala biti cilj sama po sebi, kao i podrška preduzetništvu, kako onom koje je vođeno poslovnim prilikom, tako i onom koje je uspostavljeno iz nužde. Također, ovom promocijom bi se trebalo podržati preduzetništvo u svim fazama, a ne samo početnim, i to kako bi se osigurali dugoročni rezultati koji bi nadalje bili pozivitan primjer za one žene koje imaju potencijal za pokretanje poslovnih poduhvata, ali se zbog tradicionalnih stavova i, prije svega nedostatka institucionalne podrške, ne usuđuju na ovaj korak.

Usklađivanje profesionalnog i privatnog života bi trebalo biti cilj samo po sebi, a ne da se uglavnom gleda kao način podrške zapošljavanju žena, jer se evidentna neusklađenost reflektira i na one žene koje se nalaze na tržištu rada. To bi rezultiralo iskorištavanjem ekonomskih potencijala i poslodavaca, kao i društva u cijelini. Cilj trebaju biti strukturne i kulturne promjene u organizaciji rada, koje vode ka efikasnijim i efektivnijim rezultatima i pojedinaca i poslodavaca, ali i javnog sektora.



GOPA

La Benevolencija 8, Sarajevo
Tel/Fax: 033 207 812
www.yep.ba

 **IMPAKT**
INVESTMENT FOUNDATION