

**POLOŽAJ ŽENA
U RADNIM ODNOSIMA**

Izdavač: Helsinški parlament građana Banja Luka



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

„Ovaj materijal potpuno ili djelimično finansira švedska međunarodna Agencija za razvoj i saradnju (Sida) i Kvinna till Kvinna. Sida i Kvinna till Kvinna ne moraju se neminovno slagati sa mišljenjima iznesenim u publikaciji. Za sadržaj je odgovoran sam autor/ica.”

POLOŽAJ ŽENA U RADNIM ODNOSIMA

Autorke: Dijana Gaković i Jelena Duvnjak

Oktobar 2025.

SADRŽAJ

1. UVOD	5
1.1. Cilj rada	5
1.2. Struktura i sadržaj rada	6
2. ŽENE U RADNIM ODNOSIMA KROZ ISTORIJU	7
2.1. Socijalizam	7
2.2. Poslijeratni period	7
2.3. Međunarodni okvir	9
3. PRAVNI OKVIR U BOSNI I HERCEGOVINI	9
4. DISKRIMINACIJA ŽENA NA RADU I U VEZI SA RADOM U BOSNI I HERCEGOVINI	10
4.1. Jednaka plata za rad jednake vrijednosti	11
4.2. Zapošljavanje žena	12
4.3. Mobing-zlostavljanje na radu	12
4.4. Otkaz	13
5. DOPRINOS ŽENA U RADNIM ODNOSIMA	14
6. MJERE ZA UNAPREĐENJE POLOŽAJA ŽENA U RADNIM ODNOSIMA	15
7. ZAKLJUČAK	17
8. LITERATURA	19

1.UVOD

1.1.Cilj rada

Pravni sistem počiva na nekoliko najvažnijih načela, a jedno od temeljnih načela je načelo jednakosti. Tako i pravni sistem u Bosni i Hercegovini (BiH) počiva na tom načelu kroz Zakon o zabrani diskriminacije što se vidi još u prvim članovima gdje je navedeno da je diskriminacija: *”Diskriminacijom će se, u smislu ovog zakona, smatrati svako različito postupanje uključujući svako isključivanje, ograničavanje ili davanje prednosti utemeljeno na stvarnim ili pretpostavljenim osnovama prema bilo kojem licu ili grupi lica i onima koji su s njima u rodbinskoj ili drugoj vezi na osnovu njihove rase, boje kože, jezika, vjere, etničke pripadnosti, invaliditet, starosna dob, nacionalnog ili socijalnog porijekla, veze s nacionalnom manjinom, političkog ili drugog uvjerenja, imovnog stanja, članstva u sindikatu ili drugom udruženju, obrazovanja, društvenog položaja i spola, seksualne orijentacije, rodnog identiteta, spolnih karakteristika, kao i svaka druga okolnost koja ima za svrhu ili posljedicu da bilo kojem licu onemogući ili ugrožava priznavanje, uživanje ili ostvarivanje na ravnopravnoj osnovi, prava i sloboda u svim oblastima života.”*¹

Kada pogledamo malo šire ovo načelo obuhvata i pravo na rad. Diskriminacija u radu i u vezi sa radom se javlja često i teško se otklanja uprkos zakonu koji tu materiju reguliše. Ovakva diskriminacija proizilazi iz hijerarhijske neravnoteže pri čemu centri moći kroz monopol fizičke prinude ili neki drugi vid moći koriste svoju dominaciju kako bi održavali nejednakost radne snage naročito žena.

Pored pravnog aspekta postoji i ekonomski tj. društveni koji je jako bitan. Prihodi od rada su ključni prilikom zapošljavanja jer takva politika diktira životni standard i uopšteno egzistenciju u društvu. Neke zemlje se suočavaju sa problemom manjih plata žena od muškaraca za isti rad, te često pojavom otkaza zbog trudnoće i bolesti. Takođe žene se na radu susreću sa mobingom češće od muškaraca. Jedna od tih zemalja je Bosna i Hercegovina.

¹Čl. 2 st. 1 Zakona o zabrani diskriminacije BiH (Službeni glasnik BIH, br. 59/2009 i 66/2016)

U Bosni i Hercegovini postoji veliki broj udruženja koji se bavi položajem žena u društvu, tako i u radnim odnosima kako u pogledu prevencije tako i pružanju podrške ženama radnicama.

Shodno tome, njihov osnovni cilj, a to bi trebalo da bude cilj i našeg društva, jeste zalaganje za novu politiku i poboljšanje postojećih zakonskih rješenja, što je misija svih koji se zalažu za ravnopravnost žena i muškaraca.

1.2.Struktura i sadržaj rada

Rad je tematski podijeljen na uvodna razmatranja u kojima se iznose neka osnovna pitanja; središnje dijelove rada koji analiziraju istorijski razvoj nejednakosti u oblasti rada, ali i situaciju u današnjem vremenu, te normativni okvir regulisanja ove teme u BiH, rodnu (ne)jednakost žena i muškaraca na tržištu rada u BiH, diskriminaciju na tržištu rada u BiH, uzroci nejednakosti, posljedice nejednakosti, zaštitu od diskriminacije, i na kraju o mogućim rješenjima i preporukama.

2. ŽENE U RADNIM ODNOSIMA KROZ ISTORIJU

2.1. Socijalizam

Problem neravnopravnosti žena u BiH ima korijene u patrijarhalnom naslijeđu. Patrijarhat ima uticaja na dominantan položaj muškaraca u društvu, što se u nekim mjestima u BiH i dalje jasno vidi (naročito u ruralnim krajevima). U patrijarhatu je zastupljena tradicionalna podjela obaveza u porodici, gdje je žena obavljala kućne poslove i brinula se o djeci, što je značilo da nije imala vremena da se bavi socijalno-ekonomskim poslovima, dok se za muškarce podrazumijevalo da imaju tu mogućnost. Dakle, smatralo se da oni pored autoriteta u porodici, imaju isti i u društvu.

Za vrijeme komunizma su doneseni različiti zakoni, ali i mjere koje su nastojale da poboljšaju položaj žena u društvu, ali i u radnim odnosima. Uprkos tome, članovi zajednice teško su prihvatili ta rješenja, pa shodno tome, ovakve aktivnosti nisu doprinijele željenom poboljšanju položaju žena u društvu. Stvorena je svijest kod žena da veći politički angažman smatraju kao dodatno opterećenje. Takvu svijest su podstakli predstavnici državne vlasti, koji nisu preduzeli neophodne mjere da bi žene angažovali u sferi rada, te su one ostale pri stavu da je patrijarhat najadekvatniji životni stil.² (Primjer: Firma sa mnogo žena, ali na rukovodećim mjestima su muškarci.)

2.2. Poslijeratni period

Nakon ratnog perioda u Bosni i Hercegovini bilo je mnogo diskriminacija nad ženama, pa tako i u oblasti rada - kršila su se njihova radna prava, porodijsko odsustvo je postalo neregulisano uslijed promjene na tržištu rada i prelaska iz socijalizma u kapitalizam, i generalne tendencije da se žene vrate u privatnu sferu. Žene koje su i bile zastupljene na političkoj sceni ubrzo su iščeznule. Rat je bio glavni krivac što su države

²Izveštaj u sjeni UN Komitetu za eliminaciju svih oblika diskriminacije žena, <https://udruzene-zene.org/wp-content/uploads/2023/07/CEDAW-Izveštaj-u-sjeni-Bosna-i-Hercegovina-2004.pdf>, pristupljeno: 18.07.2025.

veću pažnju poklanjale etničkim, religijskim i ostalim ravnopravnostima, izuzev ravnopravnosti žena i muškaraca.

Kada sagledamo i patrijarhat, komunistički uticaj i poslijeratna dešavanja, pojavila se prepreka za napretkom u domenu ženskih ljudskih prava, a neke od njih su:

1. Da su se politikom i dalje bavili muškarci, zbog komunističkog naslijeđa u kojem je vladao jednopartijski sistem, nastavlja se trend da muškarci vode politiku, dok su žene isključene iz toga;
2. Kod žena i dalje postoji uvjerenje da žene i muškarci nemaju ista interesovanja. U prilog tome ide što su se muškarci prije rata i bavili politikom, pa su imali više iskustva i znanja, dok žensko prisustvo nije bilo neophodno;
3. Rat je doveo do toga da se u prvi plan stavljaju etnički, religijski i entitetski interesi, što je uticalo na žene i njihovo mišljenje da su ta pitanja važnija od svih drugih (uključujući i pitanje ravnopravnosti žena i muškaraca).³

Pored svega toga, društvo se još uvijek nije moglo odvojiti od shvatanja da je žena isključivo majka i domaćica, odnosno, da je njeno mjesto u kući. Ovakav stav je sve više bio zastupljen i u medijima, ali i udžbenicima. Najveći problem je bio taj što su žene bile takvoga uvjerenja i da na sve te postupke nisu gledale kao jedan od oblika diskriminacije.⁴

Međutim, država je nastojala da na što bolji način rekonstruiše zemlju, ne samo u pogledu privrede, nego i u okviru drugih djelatnosti. Tako je i sve više radila na donošenju zakona koji bi otklonili različite oblike diskriminacije. Iako je u teoriji išlo sve pravim tokom, praksa je pokazala da je situacija zapravo mnogo drugačija. Istina je da je doneseno veliki broj zakona unutar Bosne i Hercegovine, kao i na međunarodnom nivou, ali ih društvo očigledno nije najbolje prihvatilo, što je dovelo do toga da diskriminacija i dalje bude prisutna prilikom zapošljavanja, bavljenjem politikom i slično.

³*Ibid.*

⁴Parafrazirano prema: Dr Jasna Bakšić-Muftić, Dr Nada Ler-Sofronić, Dr Jasminka Gradašćević-Sijerčić, Mr Maida Fetahagić, *Socio-ekonomski status žena u BiH*, Jež, 2003., str.64.

2.3. Međunarodni okvir

Postoje i različite međunarodne organizacije u Bosni i Hercegovini koje svjesno ignorišu ravnopravan položaj muškaraca i žena. Visoki predstavnik za BiH je jedna od međunarodnih institucija jer je činjenica da od početka postojanja ove institucije nijedna žena nije bila na mjestu Visokog predstavnika. Slično ovome još neke institucije ignorišu ravnopravnost žena i muškaraca, ali i Zakon o zabrani diskriminacije. Česta pojava je simbolično prisustvo žena u institucijama, bez stvarne moći i mogućnosti odlučivanja.

3. PRAVNI OKVIR U BOSNI I HERCEGOVINI

Kreiranje jednog sveobuhvatnog sistema rodne ravnopravnosti u BiH vezuje se za donošenje Zakona o ravnopravnosti spolova, koji je osigurao jednaka prava, ali i tretman za žene i muškarce u svim oblastima života (političkom, ekonomskom, društvenom...). Pravni okvir je proširen donošenjem i Zakona o zabrani diskriminacije BiH, koji je zaštitio sve građane od diskriminacija po bilo kojem osnovu (uključujući rasnu, spolnu, etničku, vjersku diskriminaciju...). Tu se svakako najviše može uočiti da je zabranjena diskriminacija (direktna/indirektna) i u oblasti zapošljavanja, obrazovanja, javnoga života i slično.

Naravno, pored ovih zakona ne smijemo da zaboravimo i na Ustav Bosne i Hercegovine, koji se u skladu sa načelom jednakosti, zalaže da sva prava sadržana u njemu budu jednako priznata i ženama i muškarcima. U okviru Ustava se nalazi i Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (poznata i kao Ženska konvencija), koja sadrži neophodne mjere koje je država dužna da preduzme kako bi otklonila diskriminaciju žena u javnom i političkom životu.

4. DISKRIMINACIJA ŽENA NA RADU I U VEZI SA RADOM U BOSNI I HERCEGOVINI

Intencija zakonodavca u Bosni i Hercegovini je da se uspostavi ravnopravan položaj žena i muškaraca, što se vidi kroz normativni okvir u zemlji. Zakon o ravnopravnosti polova među prvim članovima ističe suštinu koja ukazuje na obaveznost ravnopravnosti polova, član 2. glasi: "Osobe muškog i ženskog spola su ravnopravne."⁵ No uprkos tome što je ova materija *de jure* regulisana i zabranjena, *de facto* je i dalje prisutna u svakodnevnoj praksi. Žene se susreću sa različitim oblicima diskriminacije (manje plate za isti rad, različiti uslovi pri zapošljavanju...) kao i sa mobingom i uznemiravanjem na radnom mjestu.

Kada govorimo o stepenu obrazovanja u BiH, žene prednjače u odnosu na muškarce. Prema podacima iz Agencije za statistiku BiH iz 2022. godine⁶, polovina žena se obrazuje na visokoškolskim ustanovama, dok samo 1/4 muškaraca studira. Žene studiraju u različitim poljima obrazovanja kao što su zdravstvo i socijalna zaštita te humanističke nauke. Slična situacija je i u Evropi gdje 43% žena studira, dok 21% muškaraca studira. Visoko obrazovanje u 2022. godini je završilo 10. 066 žena i 6. 531 muškaraca. Veći broj žena je diplomiralo, magistriralo i doktoriralo u oblastima zdravstva i socijalne zaštite, obrazovanja i društvenih nauka, a to su ujedno i područja obrazovanja u kojima su žene brojnije od muškaraca. Muškarci prednjače u oblastima informacionih i komunikacionih tehnologija, inženjerstva, proizvodnje i građevinarstva, te području usluga.

Uprkos tome što se žene više obrazuju, stopa zaposlenosti kod muškaraca je veća, te tako u 2022. godini 67,7% muškaraca i oko 40% žena je zaposleno u starosnoj dobi od 20 do 64 godine, prema podacima iz Agencije za statistiku BiH.

⁵Zakon o ravnopravnosti spolova BiH (*Službeni glasnik BiH*, br. 32/2010)

⁶Žene i muškarci, Agencija za statistiku BiH, Sarajevo 2023, https://bhas.gov.ba/data/Publikacije/Bilteni/2024/FAM_00_2023_TB_1_BS.pdf, pristupljeno: 25.07.2025.

4.1. Jednaka plata za rad jednake vrijednosti

U preambuli Ustava BiH naglašava se upravo jednakost, koja se označava kao jednak rad ili u velikoj mjeri jednak rad ali i različit, ali mu je data jednaka vrijednost uzevši u obzir zahtjeve kao što su napor, vještina i odlučivanje (rad jednake vrijednosti).

Poslodavac je dužan radnicima isplatiti jednake plate za rad jednake vrijednosti bez obzira na njihovu nacionalnu, vjersku, polnu, političku i sindikalnu pripadnost. Pod radom jednake vrijednosti podrazumijeva se rad koji zahtijeva isti stepen stručne spreme, istu radnu sposobnost, odgovornost, fizički i intelektualni rad, vještine, uslove rada i rezultate rada. Postoje različita radna mjesta, te je opravdana pojava različitih plata, jer svako radno mjesto iziskuje određeni stepen stručne spreme, vještine i sposobnosti.

No problem koji se javlja je taj da žene dobijaju manju platu za isti rad na istim radnim mjestima u odnosu na muškarce. Žene sa završenom osnovnom i srednjom školom se češće susreću sa nižim platama za isti rad, dok žene sa završenim fakultetima se pomiču ka višim platama. Prema istraživanjima portala Plata.ba, muškarci u prosjeku zarađuju 13,2% više od žena, što ukazuje na očitu diskriminaciju.⁷

Nameće se pitanje zašto žene manje zarađuju i gdje se nalazi osnov manjih plata za žene? Pomenuti portal (Plata.ba) ističe da se odgovor nalazi u manjem samopouzdanju žena, muškarci su slobodniji da traže svoja prava i da se bore za svoje mjesto u radnim odnosima, te zato karijera žene sporije napreduje, a sa tim i plata ostaje na nižim platim razredima. Manjak samopouzdanja kod žena i nesigurnost imaju korijene u patrijarhalnom odgoju žena, gdje su žene učene da budu poslušne.⁸

⁷Radni odnosi i žene, Sarajevo, 2016., <https://www.fli.ba/wp-content/uploads/2016/03/Radni-odnosi-i-zene.pdf>, pristupljeno: 21.07.2025.

⁸*Ibid.*

4.2. Zapošljavanje žena

Žene imaju dosta težu poziciju kada je u pitanju zapošljavanje jer mnoge firme imaju politiku da žene koje planiraju rađati i zasnivati porodicu ne zapošljavaju. Česta pojava je na samom razgovoru za posao da se žena ograničava ugovorom da naredih nekoliko godina neće zasnovati porodicu. Na taj način se i radnice odvlače od posla i od napredovanja u poslu. Neki poslodavci pri samom zapošljavanju svjesno i prikriveno postavljaju ograničenja ženama u reproduktivnoj dobi. Pitanja o bračnom statusu i planiranju djece, neformalne sugestije da za ženu koja ima karijeru nije podobno da zasnjuje porodicu su postali uobičajeni obrasci tokom pregovora koji se vode za zasnivanje radnog osdnosa. Jedan od razloga zašto je veća stopa zaposlenosti na strani muškara je upravo ovaj, te poslodavci favorizuju muškarce pri zapošljavanju jer tada nemaju „bojazni“ zbog trudnoće, planiranja porodice i porodijskog odsustva. Žena koja želi graditi poslovnu karijeru i imati porodicu uporedo, to, dešava se, ne može, dok muškarac nema takvih ograničenja i može graditi karijeru i porodični život istovremeno. Ovo sve navedeno je očita diskriminacija.

Zbog ovakvih oblika diskriminacije postoje sljedeći mehanizmi zaštite radnice: inspekcija rada, žalba, tužba pa čak i krivična prijava. Problem koji se javlja je taj da žrtve diskriminacije nisu spremne pokrenuti postupak za zaštitu svojih prava što ostavlja mogućnost poslodavcima da nastave sa takvim postupcima.

4.3. Mobing-zlostavljanje na radu

Pravo na rad kao jedno od osnovnih ljudskih prava zagarantovano Ustavom i zakonima, narušava se zlostavljanjem na radnom mjestu. Mobing se definiše kao neprijatna i neadekvatna komunikacija sa radnikom koja se duže vrijeme vrši od pojedinca ili grupe, da bi se pojedinac doveo u neprijatan i bespomoćan položaj, te mobing mogu vršiti kako oni koji su hijerarhijski više pozicionirani od pojedinca, tako i oni koji su na istoj hijerarhijsko ljestvici sa pojedincem. Zlostavljanje na radnom mjestu je pojava koja se često sreće na tržištu rada. Mobing pogađa i muškarce i žene, s tim da

žene trpe veće posljedice i rjeđe se odlučuju za pokretanje postupka za zaštitu svojih prava. Zbog loše ekonomske situacije i visoke stope nezaposlenosti, te nedostatka adekvatne zaštite, žrtava mobinga zlostavljanje na radnom mjestu je česta pojava.

Žene se susreću sa raznim vrstama zlostavljanja na radnom mjestu kao što su:

1. Psihičko zlostavljanje sa namjerom da se žena ponizi, izoluje i natjera da napusti posao;
1. Seksualno uznemiravanje, koje se očitava kroz neprimjerene komentare i gestove;
2. Pritisци zbog porodičnih obaveza, žene koje imaju djecu često se suočavaju sa različitim predrasudama vezanim za vrijednost njihovog rada.

U praksi su zabilježeni različiti oblici mobinga poput: premještanja na niže pozicije nakon porodijskog odsustva, konstantna kritika, te neprikladni komentari od nadređenih.

Posljedice mobinga mogu biti psihičke (depresija, strah, anksioznost, stres) i fizičke (zdravstveni problemi). Sve ove posljedice dovode do gubitka motivacije i napuštanja posla.

Diskriminacija u Bosni i Hercegovini je zakonom zabranjena. *Zakon o zabrani diskriminacije BiH*, mobing normira kao ostali oblik diskriminacije te predstavlja podvrstu diskriminacije. Mobing i diskriminacija nisu sinonimi, jer mobing podrazumijeva podvrstu diskriminacije, ali koja je vezana za rad, dok diskriminacija obuhvata sve oblasti života. Mobing je regulisan i na entitetskom nivou u Zakonu o radu, ali i Zakonom o ravnopravnosti polova u BiH na državnom nivou. I pored ovih zakonskih okvira broj presuda koje potvrđuju mobing i kažnjavaju za isti je i dalje veoma nizak.

4.4. Otkaz

Otkaz ugovora o radu je jedna od uobičajenih pojava u radnom pravu, no postoje određene situacije kada otkaz predstavlja oblik diskriminacije. Posebna zaštita žena tokom trudnoće i materinstva je pravni standard koji mora biti regulisan Zakonom o radu. Trudnica ne može dobiti otkaz za vrijeme trudnoće i tokom porodijskog odsustva. Otkaz

ugovora o radu za vrijeme trudnoće i poslije porođaja je ograničen, u tom periodu poslodavac zaposlenoj ne može dati otkaz iz razloga koji su inače dopušteni.

Zaštita trudnice je normirana i zakonima na nivou države, ne samo zakonima o radu. Otkaz zbog trudnoće ili porodiljskog odsustva predstavlja oblik direktne diskriminacije po osnovu pola. Zakon o zabrani diskriminacije BiH zabranjuje nepovoljno postupanje prema osobi zbog trudnoće i nemogućnost povratka na isto radno mjesto sa istom platom nakon završetka porodiljskog odsustva. Zakon o ravnopravnosti polova zabranjuje svaki vid diskriminacije žena zbog trudnoće, porodiljskog odsustva ili porodičnih obaveza. Pored državne normative, trudnica je zaštićena i Evropskom konvencijom o ljudskim pravima, član 8. Pravo na poštovanje privatnog i porodičnog života i član 14. Zabrana diskriminacije.

Uprkos tome što je ova oblast uređena zakonom, u praksi se žene često suočavaju sa diskriminacijom zbog trudnoće. Situacije koje su uobičajene u praksi su: otkaz odmah nakon obavještanja o trudnoći, neobnavljanje ugovora na određeno nakon što poslodavac sazna za trudnoću, smanjenje plate po povratku sa porodiljskog odsustva, te pritisak da dobrovoljno napusti posao zbog nespojivosti karijere i uloge majke.

Ukoliko trudnica dobije otkaz zbog trudnoće može prijaviti slučaj inspekciji rada, pokrenuti parnični postupak zbog nezakonitog otkaza, može se obratiti Ombudsmanu za ljudska prava BiH, ali ako nije uspjela na ovaj način da zaštiti prava i iscrpljeni su svi pravni lijekovi, ona može da podnese predstavku Evropskom sudu za ljudska prava u Strazburu.

Na osnovu navedenog se vidi da je visok stepen zaštite trudnice i da ako se desi diskriminacija ima opseg pravnih alata za borbu protiv diskriminacije. Ipak u praksi se žena rijetko odluče na pokretanje postupka za zaštitu prava zbog straha da će zbog toga biti otežano ili onemogućeno pronalaženje novog posla, te diskriminacija ostaje nekažnjena.

5. DOPRINOS ŽENA U RADNIM ODNOSIMA

Žene danas predstavljaju bitnu i neizostavnu komponentu svakog savremenog društva pa tako i u oblasti rada. Balansiraju između porodičnog i privatnog života, ali itekako doprinose radu. One su sposobne i obrazovane, ali se suočavaju sa različitim preprekama i predrasudama. Posebna je uloga žena u visokom obrazovanju, kao što je navedeno da se žene više obrazuju u odnosu na muškarce, te tim ukazuju na njihovu spremnost za rad. Iako je procenat žena koje stiču akademsko zvanje viši ipak muškarci dominiraju na tržištu rada.

Žene pokazuju viši stepen odgovornosti i preciznosti u obavljanju poslova. Teže kvalitetu i dugoročnim rezultatima za razliku od muškaraca koji se fokusiraju na kratkoročni profit. Bolje se fokusiraju na rad i prilagode timskom radu. S druge strane, muškarci imaju više samopouzdanja te su zbog toga skloniji napretku i boljim pozicijama, dok žene uprkos boljem obrazovanju stagniraju.

Konstantna diskriminacija sputava žene da napreduju, no ipak žene koje se nalaze na odgovornim funkcijama u državi ukazuju na to koliko su bitne i potrebne.

Žene u nauci su kroz istoriju dale ogroman doprinos razvoju nauke uprkos tome što su često bile diskriminisane. Prva žena koja je dobila Nobelovu nagradu je Marija Kiri, iz oblasti fizike i hemije. Danas žene učestvuju u različitim naučnim istraživanjima i doprinose nauci. Broj žena u politici i pravosuđu sve više raste, iako su kroz istoriju bile marginalizovane. U politici Bosne i Hercegovine i dalje vodeću ulogu imaju muškarci, dok u pravosuđu prednost pripada ženama. Žene u obrazovanju u BiH imaju vodeću ulogu, pored većeg broja žena koje završavaju fakultete, česta je pojava da vode fakultete i univerzitete.⁹

6. MJERE ZA UNAPREĐENE POLOŽAJA ŽENA U RADNIM ODNOSIMA

⁹Parafrazirano prema: Izvještaj u sjeni UN Komitetu za eliminaciju svih oblika diskriminacije žena, <https://udruzene-zene.org/wp-content/uploads/2023/07/CEDAW-Izvjestaj-u-sjeni-Bosna-i-Hercegovina-2004.pdf>, pristupljeno: 25.07.2025.

U Bosni i Hercegovini zaštita žena je regulisana različitim zakonima u državi, no *de facto* se ti zakoni ne primjenjuju i ne poštuju. Žene se i dalje suočavaju sa diskriminacijom pri zapošljavanju, tokom rada i susreću se sa nezakonitim otkazima, što ukazuje na različite propuste u primjeni zakona. Da bi bila efikasnija primjena zakona, potrebno je ojačati institucije koje se bave zaštitom prava radnika i radnica. Jedna od adekvatnih mjera bi bila da se jasno i precizno zakonski urede sankcije za diskriminaciju.

Jedan od vodećih problema sa kojim se žene susreću je odnos i balans između porodičnog i poslovnog života. Potrebna je inicijativa države da bi se uvele mjere koje podstiču žene da na adekvatan način postignu balans. Država bi trebala osigurati ustanove za smještaj i brigu djece (vrtići i jaslice) koje omogućavaju ženama adekvatan rad. Poticati drugačije oblike rada, koji su fleksibilniji poput rada od kuće i rada na daljinu.

Jedan od ključnih problema zašto se žene ne bore za svoja prava je strah i nesigurnost. Potrebno je žene osnažiti i ojačati da se bore za svoja prava i graditi njihovo samopouzdanje. U BiH postoje različite organizacije koje se bave ovim problemom i pružaju potporu ženama, ali je potrebno da rad ovih organizacija bude još vidljiviji kako bi žene dobijale informacije koje bi ih ohrabrile da se bore i prijave diskriminaciju i pokrenu postupak. U radnom okruženju je potrebno aktivirati organizacije koje zaposlenim ženama pružaju potporu i adekvatnu edukaciju da bi napredovale. Mnoge žene ne prijavljuju diskriminaciju zbog straha od etiketiranja i stigmatizacije koje vodi ka nemogućnosti pronalaska posla. Potrebno je uspostaviti sigurne i anonimne sisteme prijave diskriminacije kako bi žene bile slobodnije da prijave problem.

Mjere afirmativne politike poznate kao pozitivna diskriminacija mogu biti od koristi u ovom problemu. Ove mjere nastoje ispraviti postojeću neravnopravnost i uključiti manje zastupljeni pol u radne odnose. Jedna od najefikasnijih mjera afirmativne politike su rodne kvote koje podrazumijevaju uvođenje minimalnog broja žena u firmama i preduzećima. Upravo ove mjere omogućavaju zastupljenost žena u radnim odnosima. Ove mjere imaju uticaja i u politici, te na kandidatskim listama na izborima, gdje svaki treći kandidat mora biti žena kako bi se postigla adekvatna zastupljenost žena u politici. Subvencije i poreske olakšice poslodavaca koji zapošljavaju žene bi bile adekvatne mjere afirmativne politike. Specijalni krediti za žensko poslovanje i subvencije države i međunarodnih zajednica bi mogle pomoći ženama da se uključe u što većem broju u radne

odnose. Mnogi osporavaju mjere afirmativne diskriminacije ističući da favorizuju žene i doprinose diskriminaciji, ali ipak ove mjere su privremene i ne dovode do diskriminacije nego ispravljaju postojeću diskriminaciju. Zakon o ravnopravnosti polova BiH dozvoljava i podupire mjere koje imaju za cilj da izjednače položaj muškaraca i žena.

Uloga i moć sindikata treba da bude snažnija u zaštiti radničkih prava, kao i zbog zaštite socijalnih i radno-pravnih interesa svih zaposlenih. Sindikat čine radnici i radnice koje su se udružile i zajednički organizovale kako bi zaštitile svoja prava i unaprijedile svoje interese vezane uz rad. Sindikalno udruživanje i realni problemi sa kojima se sindikati suočavaju u Bosni i Hercegovini je zasebna tema i u radu se nismo njome bavile, ali smo je morale na ovom mjestu spomenuti.

Organi koji vode statistiku u BiH trebali bi da češće javno objavljuju različite publikacije o nejednakosti žena u radnim odnosima. Takvi podaci mogu vršiti pritisak na državne institucije, te tako doći do efikasnih mjera koje mogu poboljšati položaj žena.

7. ZAKLJUČAK

Problem diskriminacije i položaj žena je normativno uređen u Bosni i Hercegovini ali i dalje je diskriminacija prisutna. Manjak osuđujućih presuda zbog diskriminacije ukazuju da je primjena zakona upitna, te uprkos tome što je diskriminacija regulisana zakonom, u praksi imamo propuste.

Posebno ističemo da je veliki problem strah žena zbog propusta institucija. Prijavljivanje diskriminacije je rijetka pojava, ali je i zato diskriminacija svakodnevna pojava. Pravo na rad kao jedno od osnovnih ljudskih prava se ženama uskraćuje, posebni uslovi za zasnivanje radnog odnosa, neprijatno radno okruženje za žene, te nezakoniti otkazi, predstavljaju kršenje prava na rad.

Potrebno je jačati institucije, podizati svijest javnosti, ohrabriti žene i primijeniti adekvatne mjere da bi se diskriminacija ublažila i u konačnici iskorijenila. Takođe, državne institucije tako i međunarodne treba da prihvate ozbiljnost ovog problema i uvedu adekvatne mjere zaštite ženskih radnih prava. Neophodno je pojačati nadzor nad

radom poslodavaca i nad primjenom zakona, jer ipak zakonski je diskriminacija regulisana.

Žena samo zato što je žena ne smije biti ograničena i sputavana u primjeni i zaštiti svojih prava. Ni spol ni rod ne smiju biti prepreka za punu primjenu zakona i ostvarivanje prava.

8. LITERATURA

1. FOŽ- radni odnosi i žene, <https://www.fli.ba/wp-content/uploads/2016/03/Radni-odnosi-i-zene.pdf> .
2. Izvještaj u sjeni o implementaciji CEDAW konvencije i ženskim ljudskim pravima u Bosni i Hercegovini, <https://udruzene-zene.org/wp-content/uploads/2023/07/CEDAW-Izvjestaj-u-sjeni-Bosna-i-Hercegovina-2004.pdf> .
3. Žene i muškarci, Agencija za statistiku BiH, Sarajevo 2023, https://bhas.gov.ba/data/Publikacije/Bilteni/2024/FAM_00_2023_TB_1_BS.pdf .
4. Samoupravni i radni status žene u Bosni i Hercegovini, Fakultet političkih nauka, Univerzitet u Sarajevu 1973.
5. Zakon o zabrani diskriminacije BiH („Sl. glasnik BIH“ , br. 59/2009 i 66/2016)
6. Zakon o ravnopravnosti spolova BiH („Sl. glasnik BIH“ , br. 32/2010)
7. Evropska konvencija o ljudskim pravima i osnovnim slobodama (Rim, 4.11. 1950.)
8. Lejla Gačanica (2019). RODNO ZASNOVANA DISKRIMINACIJA U OBLASTI RADA U BOSNI I HERCEGOVINI. Banja Luka: Helsinški parlament građana Banja Luka. Dostupno na: <https://hcabl.org/wp-content/uploads/2019/05/Rodno-zasnovana-diskriminacija-na-radu-u-Bosni-i-Hercegovini.pdf>
9. Svjetlana Ramić Marković (2022). RODNO ZASNOVANA DISKRIMINACIJA U OBLASTI RADA U BOSNI I HERCEGOVINI. Banja Luka: Helsinški parlament građana Banja Luka. Dostupno na: https://hcabl.org/wp-content/uploads/2022/03/RodnoZasnovanaDiskriminacijaBiH_web.pdf

Preporuka za dalje čitanje :

1. Franjo Kožul, „Žena u samoupravljanju“, Sarajevo, 1973., DOSTUPNO NA: <https://afzarhiv.org/files/original/e07d94c0adbf78b6da3323ce3ab9e150.pdf>
2. Analiza presuda i pravne pomoći u oblasti radnih odnosa sa fokusom na rodno zasnovanu diskriminaciju, <https://udruzene-zene.org/wp-content/uploads/2023/07/Analiza-presuda-u-oblasti-radnih-odnosa.pdf>

**≡ KVINNA
≡ KVINNA**

