



Sufinansira Evropska unija



Sweden
Sverige

Sufinansira Švedska

STRATEGIJA ZAPOŠLJAVANJA

FEDERACIJE BOSNE I HERCEGOVINE 2023-2030

Rodna analiza

Bosna i Hercegovina

2024

**PRAVA
ZA SV=**



Sufinansira Evropska unija



Sweden
Sverige

Sufinansira Švedska

Ova publikacija je nastala uz finansijsku podršku Evropske unije, i sufinansirana od strane Švedske. Njen sadržaj je isključiva odgovornost PRAVA ZA SVE i ne odražava nužno stavove Evropske unije ili Švedske.

Implementirano od strane:

REAC-HOR
research in action



≡ KVINNA
≡ KVINNA




PRAVA
ZA SVE


WOMEN'S RIGHTS CENTER
CENTAR ZA ŽENSKA PRAVA



**Strategija zapošljavanja
Federacije Bosne i Hercegovine 2023-2030
Rodna analiza**



Naslov: Strategija zapošljavanja Federacije Bosne i Hercegovine 2023-2030
Rodna analiza


Za izdavača: PRAVA ZA SVE

Autori: Prof. dr. Midhat Izmirlija
Diana Šehić

Prevod: Lejla Efendić

Tehnička obrada i dizajn: Adijata Bilanović

Gramatička terminologija korištena u ovoj publikaciji odnosi se na oba spola.



UVOD.....	1
KRATKI PREGLED STRATEGIJE ZAPOŠLJAVANJA U FBiH (2023-2030).....	2
RODNA ANALIZA STRATEGIJE ZAPOŠLJAVANJA FBiH	2
ZAKLJUČAK.....	6
PREPORUKE.....	7

LISTA SKRAĆENICA

BiH	Bosna i Hercegovina
FBiH	Federacija Bosne i Hercegovine
RS	Republika Srpska
Bd	Brčko distrikt Bosne i Hercegovine
EU	Evropska unija
EK	Evropska komisija
EUD	Delegacija Evropske unije
SSP	Sporazum o stabilizaciji i pridruživanju
ZoRS	Zakon o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini

Rodna analiza Strategije zapošljavanja u Federaciji Bosne i Hercegovine (FBiH) za period od 2023 -2030 godine izrađena u sklopu projekta **“Unaprijeđivanje rodne ravnopravnosti kroz proces pristupanja EU”**, predvođen od strane Reactor – Research in Action (Sjeverna Makedonija) i implementiran zajedno sa Kvinna till Kvinna Foundation (ured u Sjevernoj Makedoniji), Kosovo Women’s Network (Kosovo¹), Albanian Women’s Empowerment Network (AWEN) (Albanija), Udruženje PRAVA ZA SVE (Bosna i Hercegovina) i Centar za ženska prava (Crna Gora). Cilj ovog projekta je poboljšanje i proširenje postojeće regionalne saradnje u svrhu jačanja demokratije, učešća te ostvarivanja uključivog, rodno osjetljivog procesa pristupanja. Projekat, između ostalog, doprinosi jačanju kapaciteta ženskih organizacija civilnog društva da sarađuju s vladama, delegacijama i uredima EU u zemlji i u regionu, čineći sve uključene aktere svjesnima značaja rodnih dimenzija procesa pristupanja EU. Posebno se nastoji poboljšati odgovornost vlada u provođenju obaveza u pogledu rodne ravnopravnosti i prava žena tokom procesa pristupanja EU.

Bosna i Hercegovina (BiH) je ratifikovala brojne međunarodne ugovore i usvojila zakone u cilju uspostavljanja rodne ravnopravnosti i ukidanja diskriminacije po bilo kom osnovu. Ipak, žene u BiH još uvijek nisu ravnopravne i trpe različite oblike diskriminacije. Neravnopravnost je prisutna u gotovo svim oblastima, a naročito u sferi rada i ekonomije. Priznavanje, uživanje i zaštitu ženskih prava karakterizira razlika između normativnog i stvarnog stanja, podzastupljenost žena u politici i nejednaka raspodjela ekonomske i društvene moći. Treba pri tome uzeti i u obzir da je pravni sistem u BiH i dalje neharmoniziran i nastavlja pružati prilike za diskriminaciju na osnovu roda, zbog neusklađenosti zakona, neujednačene primjene tih zakona, kao i izostanka efikasnog praćenja njihove primjene.

Diskriminacija u oblasti zapošljavanja i pristupa radu je zabranjena odredbama Zakona o ravnopravnosti polova u BiH (ZORS), Zakona o zabrani diskriminacije u BiH (ZOZD) te svim zakonima o radu koji su na snazi na različitim nivoima vlasti u državi. Ipak, žene se kontinuirano susreću s diskriminacijom u zapošljavanju i radnim odnosima, počevši od oglašavanja i ponude radnog mjesta, pa do procesa zasnivanja radnog odnosa, njegovog toka i, konačno, otkaza.²

Posljednji Izvještaj o statusu BiH (Izvještaj) pripremljen od strane Evropske komisije (EK) iz novembra 2023. godine³ šalje nešto jaču poruku pozivajući vlade na akciju u osiguravanju implementacije standarda rodne ravnopravnosti, ljudskih prava i slobodnog djelovanja civilnog društva.

U BiH nedostaju rodne analize za različite tematske oblasti i sektore koji bi ukazali na položaj žena u društvu i rodnu ravnopravnost naročito kada je u pitanju oblast rada i zapošljavanja. Stoga ova analiza ima za cilj da doprinese ovim procesima, ukaže na značaj integrisanja principa rodne ravnopravnosti u strategije i politike koje se donose cilju unaprijeđenja sektora ekonomije i zapošljavanja u zemlji, te pozove na punu primjenu Zakona o ravnopravnosti spolova BiH i drugih relevantnih zakona kojima se osigurava ravnopravnost spolova u pristupu i uživanju ljudskih prava.

1 This designation is without prejudice to positions on status, and is in line with UNSCR 1244/1999 and the ICJ Opinion on the Kosovo declaration of independence

2 CEDAW Alternativni izvještaj (Zapošljavanje, ekonomske i socijalne beneficije)
https://pravazasve.ba/bs/wp-content/uploads/sites/5/2023/11/Izvjestaj19_23web.pdf

3 https://neighbourhood-enlargement.ec.europa.eu/system/files/2023-11/SWD_2023_691%20Bosnia%20and%20Herzegovina%20report.pdf

Parlament FBiH je krajem 2023. godine usvojio Strategiju zapošljavanja⁴ (Strategija) za sedmogodišnji period kao rezultat rada Federalnog ministarstva rada i socijalne politike i Međunarodne organizacije rada, te drugih nadležnih institucija. Strategija zapošljavanja pored uvodnih napomena daje analizu trenutnog stanja na tržištu rada u FBiH, zatim definira strateške ciljeve, te u posljednjem dijelu utvrđuje operativnu matricu za ostvarenje postavljenog općeg cilja Strategije da se promovira mogućnost dostojanstvenog rada za sve koji žive u Federaciji i to kroz ostvarenje četiri strateška cilja:

1. Povećati ličnu zapošljivost i unaprijediti usklađenost vještina sa zahtjevima tržišta rada;
2. Promovirati kapacitet preduzeća u privatnom sektoru za otvaranje formalnih radnih mjesta;
3. Osigurati uključivanje osoba u nepovoljnom položaju na tržište rada kroz efektivnije aktivne politike tržišta rada;
4. Osnažiti upravljanje tržištem rada i povećati kapacitete za provođenje politike.

Strategija navodi da se u Federaciji BiH Zakonom o radu regulišu rad i radni odnosi, a Zakonom o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba uređuje oblast zapošljavanja kojim se uređuju prava i obaveze FBiH u utvrđivanju i provođenju ukupnih mjera kojima se pospješuju i unaprjeđuju uvjeti za zapošljavanje, osnovni principi u posredovanju za zapošljavanje, materijalna i socijalna sigurnost nezaposlenih osoba za vrijeme privremene nezaposlenosti, osnivanje, organizacija i rad Federalnog zavoda za zapošljavanje, javnih službi za zapošljavanje kantona, finansiranje ukupne djelatnosti zapošljavanja i druga pitanja. Ovim zakonom je utvrđeno da su za posredovanje u zapošljavanju nadležne kantonalne službe za zapošljavanje, kao i da te poslove mogu obavljati i privatne agencije. Uvjeti i način obavljanja djelatnosti posredovanja u zapošljavanju privatnih agencija utvrđeni su Uredbom o privatnim agencijama za posredovanje u zapošljavanju, dok Zakon o zapošljavanju stranaca uređuje uvjete, način i postupak zapošljavanja stranih državljanina i osoba bez državljanstva u Federaciji i druga pitanja od značaja za zapošljavanje stranaca.

Najznačajnije nadležne institucije za pitanja rada i zapošljavanja u Federaciji su Federalno ministarstvo rada i socijalne politike, Federalni zavod za zapošljavanje, kantonalne službe za zapošljavanje, Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom Federacije BiH i Federalna uprava za inspeksijske poslove. U domenu zapošljavanja nadležno je i Federalno ministarstvo razvoja, poduzetništva i obrta, koje daje poticaje za određene privredne sektore. Aktivnosti ovog ministarstva odnose se na razvoj poduzetništva i obrta, primjenu inovacija i uvođenje savremenih tehnologija u oblasti poduzetništva i obrta.⁵

RODNA ANALIZA STRATEGIJE ZAPOŠLJAVANJA FBiH

Osnovno pitanje na koji želimo odgovoriti ovom analizom je da li Strategija integriše rodnu perspektivu, te da li ukazuje na razlike između radno sposobnih muškaraca i žena u uslovima, potrebama, stopama učešća i pristupu resursima i razvoju. U tom pogledu od Strategije zapošljavanja se očekuje i priznavanje postojeće nejednakosti između muškaraca i žena, te nuđenje provodivih mjera za postizanje rodne ravnopravnosti u oblasti zapošljavanja kroz identifikovanje problema i definiranje načina za postizanje većeg stepena zapošljivosti žena.

Strategija konstatuje da je zapošljavanje gorući izazov, posebno **kada je riječ o određenim grupama stanovništva, kao što su mladi ljudi, niskokvalificirane osobe, žene i Romi**, te se oslanja, između ostalih politika i strateških dokumenata, i na Smjernice Programa ekonomskih reformi 2021 -2023 u oblasti zapošljavanja i tržišta rada koje naglašavaju rješavanje pitanja visoke nezaposlenosti i neaktivnosti, **naročito mladih, žena i dugoročno nezaposlenih osoba, te onih najranjivijih na tržištu rada**. Smjernicama se razmatraju mjere koje se odnose i na diskriminaciju u pristupu tržišta rada.

4 Strategija zapošljavanja u Federaciji Bosne i Hercegovine (2023-2030), Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine broj 94/23.

5 Strategija zapošljavanja u Federaciji Bosne i Hercegovine (2023-2030) - Opći pravni i institucionalni okvir u oblasti rada i zapošljavanja u Federaciji.

Shodno navedenom pažnja Strategije usmjerena je prvenstveno na statističke podatke razvrstane po spolu koji za cilj imaju ukazati na nejednakosti između žena i muškaraca u pogledu aktivnosti radno sposobnog stanovništva, stope zaposlenosti i stope nezaposlenosti stanovništva, neaktivnosti, obrazovanja i politika osposobljavanja i politika plaćanja žena za rad.

Korištenje statističkih podataka u Strategiji pomaže u razumijevanju položaja i uloge žena na tržištu rada, naročito ukoliko se uspoređuju podaci prikupljeni za određeni vremenski period. Općenito statistički podaci razvrstani po spolu mogu voditi ka boljem planiranju mjera za postizanje željenih rezultata i u budućnosti dovesti do uspješnog provođenja Strategije.

Ipak vidljivo je da Strategija ne sadrži procjenu rodno uticaja i ne uvodi druge rodno osjetljive indikatore, ne nudi sveobuhvatno rješenje za otklanjanje utvrđene nejednakosti žena i muškaraca, te ne utvrđuje specifične mjere za prevazilaženja identificiranih problema.

U odnosu na demografske trendove u Strategiji se iznosi procjena da u BiH živi nešto više od 3,5 miliona ljudi dok žene čine 50,9% stanovništva. Jednak je procenat žena koje žive u BiH koja ima, prema procjeni za 2019. godinu, manje od 2,2 miliona stanovnika. Strategija utvrđuje da *značajna* ravnopravnost spolova postoji kada se radi o trendovima u obrazovanju jer bruto stope upisa u osnovne i srednje škole u FBiH su prilično visoke i iznose 97% i 72,9%. Ipak Strategija ne navodi specifične pokazatelje/podatke koji su uticali na konstataciju da se radi o *značajnoj* ravnopravnosti spolova. Iako nema razloga sumnjati u iznesenu konstataciju o ukupnom broju i odnosu žena i muškaraca kada se radi o trendovima u obrazovanju ipak pojedini primjeri pokazuju nesrazmjer spolova u pristupu vrstama srednjih škola, u stručnim školama je tako zastupljeno oko 75% muškaraca dok su u drugim vrstama srednjih škola zastupljenije učenice.⁶

Indikatori obrazovanja prema spolu za 2020. godinu pokazuju da je 23,0% žena i 20,3% muškaraca odnos mladih koji nisu zaposleni, niti uključeni u obrazovanje i obuku, 4,6% žena i 4,8% muškaraca kada se radi o ranom napuštanju škole, te 34,0% žena i 23,2% muškaraca u vezi sa postignućem u visokom obrazovanju.⁷

Značajno je navesti da u oblasti obrazovanja Strategija navodi da je planirano je da se intervencijama politike prošire predškolski objekti kao ključan zahtjev radi povećanja učešća žena u radnoj snazi. Pristup predškolskom obrazovanju imalo je svega 14% četvorogodišnjaka 2019. godine, što je znatno ispod prosjeka zemalja Europske unije (EU), i to 92,9% usljed odsustva ulaganja u ovaj oblik obrazovanja. Nizak pristup predškolskom obrazovanju naročito je evidentan u ruralnim područjima i među porodicama sa nižim prihodima.

Za neophodnost uvođenja drugih rodno indikatora u Strategiju zapošljavanja može poslužiti i sljedeći primjer. U Strategiji se konstatuje da je pristup školovanju i dalje izazov za romsko stanovništvo, s obzirom da 71,2% nema završenu osnovnu školu, jedna četvrtina (25,1%) ima samo nižu stručnu spremu, a 12,8% ima srednju stručnu spremu, a da svega 0,5% Roma ima mogućnost da stekne visoku stručnu spremu. Ipak, navedeni podaci nam ne govore da li postoji *značajna* ravnopravnost ili neravnopravnost među Romkinjama i Romima u vezi sa pristupom sistemu obrazovanja iako su ovi podaci navedeni prema publikaciji Agencije za statistiku Bosne i Hercegovine iz 2018. godine naslovljenoj: Žene i muškarci.

U 2022. godini, prema podacima navedenim u Strategiji, stopa aktivnosti bila je 47,9%, stopa zaposlenosti 39,6% i stopa nezaposlenosti 17,2%. Stopa aktivnosti muškaraca bila je 61,1% dok je stopa aktivnosti žena 35,3%. Isto se odnosi i na stopu zaposlenosti koja je za muškarce bila 52,5%, a za žene 27,4%. Stopa nezaposlenosti za muškarce bila je 14,1%, a za žene 22,4%.

6 "Žene i muškarci u BiH", Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine, 2022. godina.

7 „Žene i muškarci u BiH”, Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine, 2022. godina.

U prvom kvartalu 2023. godine stopa aktivnosti bila je 47,5%, stopa zaposlenosti 40,3% i stopa nezaposlenosti 15,1%. Stopa aktivnosti muškaraca bila je 60,6% dok je stopa aktivnosti žena 35,0%. Isto se odnosi i na stopu zaposlenosti koja je za muškarce bila 53,2%, a za žene 28,1%. Stopa nezaposlenosti za muškarce bila je 12,3%, a za žene 19,8%. **Posmatrano prema spolu, skoro dva puta je više aktivnih muškaraca u odnosu na broj aktivnih žena.**

Strategija zapošljavanja prepoznaje rodnu nejednakost i utvrđuje da se rodne razlike u stopama aktivnosti za radno sposobno stanovništvo premoštavaju i višom stručnom spremom, ali samo kada su u pitanju odrasli.

U 2019. stopa aktivnosti odraslih žena sa srednjom stručnom spremom (25-64) iznosila je 48,9% u odnosu na 68,7% kod odraslih muškaraca sa istom stručnom spremom, dok je stopa aktivnosti žena sa visokom stručnom spremom bila 84,3% u odnosu na 85,4% kod muškaraca. Nasuprot tome, kada su u pitanju mladi, rodne razlike u aktivnosti radno sposobnog stanovništva manje su kod mladih sa srednjom stručnom spremom (15,8 procentnih poena), ali se znatno povećavaju sa višom stručnom spremom (rodne razlike iznose 27,7%).

Rast stope zaposlenosti je kontinuiran u periodu od 2020. do 2022. godine, s tim da se Strategijom ukazuje da pozitivan trend u pogledu zaposlenosti paralelno prate stope zaposlenosti muškaraca, za razliku od stope zaposlenosti žena, koje su prije svega bile znatno manje u odnosu na stope zaposlenosti muškaraca. U nastavku je tablica pregleda stope zaposlenosti po polu u navedenom periodu.⁸

	2020	2021	2022
MUŠKARCI	50,2%	51%	52,5%
ŽENE	25,5%	25,2%	27,4%
UKUPNO	37,5%	37,8%	39,6%

Kao i kod aktivnosti radno sposobnog stanovništva, Strategija konstatuje da se rodne razlike u zapošljavanju sužavaju na višim nivoima stručne spreme, gdje je za odrasle žene (od 25 do 64 godine) zabilježena razlika od 8,5 procentnih poena u odnosu na odrasle muškarce (udio zaposlenih u stanovništvu iznosi 73% u odnosu na 81,5%).

U pogledu stope nezaposlenosti po spolu Strategija navode zvanične podatke Federalnog zavoda za zapošljavanje za 2022. godinu da su od ukupnog prosječnog broja (289.912 nezaposlenih osoba) 119.041 su nezaposleni muškarci, a 170.871 su nezaposlene žene tako je i dalje veće učešće žena u ukupnom broju nezaposlenih osoba (58,94%). Krajem marta 2023. godine evidentirana je 282.071 nezaposlena osoba. Udio žena u ukupnom broju nezaposlenih osoba u istom mjesecu iznosio je 167.089, ili 59,24%, što je i dalje više u odnosu na broj od 114.982 nezaposlenih muškaraca.

⁸ Tabela 5. Strategija zapošljavanja Federacije BiH. U tabeli (UKUPNO) se odnosi na ukupnu stopu zaposlenosti u odnosu na radno aktivno stanovništvo.

Strategija konstatuje da je potrebno da za određene kategorije radne snage, kao što su mladi, žene, dugotrajno nezaposleni, kao i osobe sa nižim kvalifikacijama ili bez kvalifikacija, redizajnirati određene programe u okviru aktivne politike zapošljavanja, u pogledu pripreme za rad, zapošljavanja i samozapošljavanja, jer se suočavaju s izrazito smanjenim šansama za zaposlenje, te povećanim rizikom dugotrajne nezaposlenosti ili odlaskom u inostranstvo, ali ne utvrđuje odgovarajuće rodno senzibilizirane ishode i izlazne rezultate za postizanje ovih ciljeva.

Također, Strategija ne nudi rodnu statistiku stope nezaposlenosti ranjivih i drugih grupa, poput mladih ljudi, niskokvalificiranih osoba i Roma.

Iako se konstatuje da nisu dostupne sistemske informacije o ishodima zapošljavanja prema nacionalnosti, postoje pokazatelji da se osobe iz romske zajednice suočavaju sa dodatnim preprekama u osiguranju zaposlenosti. Naročito je važno istaći da su Romkinje diskriminirane u širem društvu zbog pripadnosti romskoj etničkoj skupini i u romskoj zajednici jer su žene. Ta dvostruka diskriminacija je dodatno usložnjena time što su Romkinje izložene društvenoj isključenosti koja se ogleda u veoma niskom pristupu obrazovanju, zapošljavanju i zdravstvenoj zaštiti, što ih čini posebno ranjivim na različite oblike kršenja ljudskih prava.⁹ Ne treba zaboraviti da Strategija, pored zapošljivosti žena, kao *gorući* izazov postavlja zaposlenje ovih grupa. Agencija za statistiku BiH ipak prikuplja podatke razvrstane po spolu i o nezaposlenim pripadnicima nacionalnih manjina na evidencijama službi za zapošljavanje pa tako u četverogodišnjem periodu možemo pratiti na primjer stopu nezaposlenosti Romkinja i Roma.¹⁰

NEZAPOSLENE ROMKINJE	2016	2017	2018	2019	2020
	1505	1635	1678	1749	1799
NEZAPOSLENI ROMI	2016	2017	2018	2019	2020
	1699	1776	1806	1872	1909

Strategija zapošljavanja utvrđuje da su u FBiH žene i mladi najmanje aktivni na tržištu rada, te navodi uzroke da je kod žena osnovni razlog staranje o porodici i porodične obaveze, a kod mladih školovanje i obuka.

Kada su u pitanju žene važni podaci koji mogu ukazati na navedeno jeste istraživanje „*Uticao rodne podjele porodičnih i kućanskih poslova na profesionalni život zaposlenih žena u Bosni i Hercegovini*“. Podaci iz ovog istraživanja pokazuju da u 93,8% veza sve ili većinu kućnih poslova obavljaju žene. Kada je u pitanju briga za djecu i u tom slučaju žena je ta koja radi sve ili većinu poslova, preciznije u 80,8% anketiranih parova žene preuzimaju brigu o djeci. Ovim istraživanjem se došlo do podatka da 67% žena kada je u situaciji da mora birati između posla i porodice, gotovo uvijek i češće daje prednost porodici¹¹.

9 Zajednička komisija za ljudska prava Parlamentarne skupštine Bosne i Hercegovine (PSBiH), je 2018. godine na Tematskoj sjednici naglasila da je neophodno uvesti rodnu ravnopravnost prilikom izrade strateških dokumenata i akcionih planova za Rome i Romkinje u oblasti zdravstva, stanovanja, zapošljavanja i obrazovanja, kao i promijeniti metodologiju izrade strateških dokumenata i uvesti obavezno nadgledanje njihovog provođenja (Platform for improvement of position and rights of Romani Women in Bosnia and Herzegovina, <https://www.bolja-buducnost.org/index.php/bs/o-nama/dokumenti/send/2-dokumenti/36-platforma-za-unapredenje-prava-i-polozaja-romkinja-u-bosni-i-hercegovini>)

10 “Žene i muškarci u BiH”, Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine, 2022. godina.

11 Zastupljenos tžena na rukovodećim pozivijama u Bosni i Hercegovini: <https://pravazasve.ba/bs/wp-content/uploads/sites/5/2022/03/Prava-za-sve-Rodna-analiza-N.pdf>

Kao i kod zaposlenosti i nezaposlenosti, što je viša stručna sprema, to je niža stopa neaktivnosti, gdje su niskokvalificirana lica tri puta češće neaktivna u odnosu na osobe sa visokom stručnom spremom. Strategijom se zapaža trend neaktivnosti žena na tržištu rada tokom cijele protekle decenije, što ukazuje na neuspjeh politika usmjerenih na porodicu bez dodatnog obrazloženja.

Agencija za statistiku BiH iznosi podatak da je u 2020. godini manje od polovine žena (42%) sa djecom mlađom od 6 godina bilo zaposleno puno radno vrijeme, te da je udio zaposlenih žena sa malom djecom u blagom porastu u odnosu na prethodne godine. Strategija konstatuje da je koordinacija između aktivnih i pasivnih politika tržišta rada mala, a nema strategije za iskorak ka ženama koje su neaktivne zbog staranja o djeci.

ZAKLJUČAK

BiH je još uvijek vrlo patrijarhalno društvo u kojem prevladavaju stereotipi o podjeli uloga između muškaraca i žena u svim oblastima života tako da je uloga žene da se brine o porodici ključna. Teškoće u usklađivanju porodičnog i poslovnog života, nedostatak podrške od porodice i poslovnog okruženja kao i društva uopšte predstavljaju barijeru za zapošljavanje i napredovanje žena. Mladi, žene, osobe sa invaliditetom, nedovoljno obrazovane osobe, te osobe koje žive u manje razvijenim područjima imaju veću vjerovatnoću nezaposlenosti od drugih. Politike plaćanja žena za rad također su presudne za povećanje njihovog učešća u radnoj snazi i bolje kombiniranje rada i porodičnih obaveza.

Ukoliko posmatramo rodnu dimenziju Strategije onda možemo naglasiti da prikupljeni podaci o tržištu rada ukazuju da učešće u radnoj snazi stagnira tokom posljednje decenije, a u osnovi su visoke stope neaktivnosti žena zbog porodičnih obaveza i mladih usljed destimulacije i ograničenih mogućnosti zapošljavanja u FBiH. Poboljšanje stope aktivnosti, zapošljavanja i nezaposlenosti zabilježeno tokom proteklih godina uvjetovano je snažnim demografskim faktorima (starenje stanovništva i migracija), a ne boljim prilikama na tržištu rada.

Korištenje statističkih podataka u Strategiji pomaže u razumijevanju položaja i uloge žena na tržištu rada, naročito ukoliko se uspoređuju podaci prikupljeni za određeni vremenski period. Ipak vidljivo je da Strategija ne nudi procjenu rodno uticaja, niti uvodi druge rodno osjetljive indikatore. Ne utvrđuju se posebne mjere usmjerene na žene kako bi se prevazišla socijalna isključenost, a ističe se da postoji potreba fokusiranja na neaktivne žene (posebno nedovoljno obrazovane, žene iznad 50 godina starosti i one u ruralnim sredinama) i dugoročno nezaposlene, osobe sa otežanim pristupom tržištu rada, mlade koji napuštaju javnu brigu i druge kategorije "obeshrabrenih" osoba.

Strategija konstatuje da je potrebno da za određene kategorije radne snage, kao što su mladi, žene, dugotrajno nezaposleni, kao i osobe sa nižim kvalifikacijama ili bez kvalifikacija, redizajnirati određene programe u okviru aktivne politike zapošljavanja, u pogledu pripreme za rad, zapošljavanja i samozapošljavanja, jer se suočavaju s izrazito smanjenim šansama za zaposlenje, te povećanim rizikom dugotrajne nezaposlenosti ili odlaskom u inostranstvo, ali ne utvrđuje odgovarajuće rodno senzibilizirane ishode i izlazne rezultate za postizanje ovih ciljeva. Također, Strategija ne nudi rodnu statistiku stope nezaposlenosti ranjivih i drugih grupa, poput mladih ljudi, niskokvalificiranih osoba i Roma.

Problem nezaposlenosti žena u Strategiji je općenito promatran kao dugotrajni fenomen. Propuštena je prilika da Strategija uvede rodno osjetljive indikatore za svaki od definiranih strateških ciljeva i u fokus postavi žene kada se radi o specifičnim mjerama.

Osigurati redovno usvajanje strategija zapošljavanja, sa integrisanom rodnom perspektivom i rodno osjetljivim mjerama, posebno vodeći računa o potrebama pripadnica marginalizovanih grupa.

Uspostaviti redovni sistem prikupljanja detaljnih statističkih podataka razvrstanih po spolu pri svim statističkim zavodima, a naročito u oblasti zapošljavanja, plata i naknada, po pojedinim sektorima zaposlenosti, stručnog usavršavanja i napredovanja, te učešća u rukovođenju i upravljanju.

Prilikom izrade politika i zakona u oblastima rada, zapošljavanja i socijalnog sistema obavezno se mora vršiti procjena utjecaja na žene. Nove politike moraju sadržavati sistem obaveznog, redovnog praćenja i izvještavanja o njihovoj primjeni.

Zakoni i politike u oblasti rada i zapošljavanja moraju odgovoriti na potrebu uspostavljanja ravnoteže između između poslovnog i privatnog života za roditelje i staratelje, te naročito prepoznati potrebu investiranja u ustanove za brigu o djeci i slično.

Osigurati redovne i periodične mehanizme praćenja primjene Strategije u praksi i uz učešće civilnog društva izraditi rodno osjetljive indikatore interseccionalno i/ili unaprijediti indikatore praćenja kako bi se mogli mjeriti koliko pojedine mjere zaista pomažu marginaliziranim grupama.

