

DISKRIMINACIJA ŽENA STARIJE ŽIVOTNE DOBI NA TRŽIŠTU RADA S FOKUSOM NA BOSNU I HERCEGOVINU

Sandra Balaban⁹², doktorand

Fakultet političkih nauka, Univerzitet Banja Luka

Apstrakt: Sveprisutni stereotipi i predrasude koji vladaju i tržištem rada, a koji za rezultat imaju diskriminaciju starije populacije (50+), a pogotovo žena, negativno se odražavaju na sve aspekte života žena, narušavajući njihovo samopouzdanje, psihičko i fizičko zdravlje, ne dozvoljavajući im da svojim ravnopravnim učešćem na tržištu rada iskoriste svoj puni potencijal i doprinesu prosperitetu radnih organizacija i zajednice. Iako se u modernom poslovanju i na globalnom tržištu rada podrazumijevaju i promovišu politike ESG standarda (ekološki, društveni i standardi korporativnog upravljanja), koji pretpostavljaju osiguranje održivog poslovanja poštivajući principe između ostalog i potpune ravnopravnosti na tržištu rada, odnosno apsolutne isključenosti svih vrsta diskriminacije, te time i uključuju i poštivanje različitosti, jednakosti i uključenosti (DEI), iako uspostavljeno zakonodavstvo propisuje i nalaže ravnopravnost i zabranjuje bilo kakav vid diskriminacije, ovi kulturološki uslovljeni stereotipi i dalje opstaju na tržištu rada.

Cilj ovog rada je ukazati na problem postojanja stereotipa koji podržavaju „gendered ageism“ odnosno diskriminaciju žena starije životne dobi na tržištu rada BiH uprkos važećoj legislativi, te istaknuti potrebu, kao i benefite većeg učešća ove dobne skupine žena na tržištu rada BiH.

Metoda koja se primijenjuje u ovom radu je metoda analize i pregleda relevantnih sekundarnih izvora podataka.

Ključne riječi: dobna diskriminacija(ageism), diskriminacija žena starije životne dobi (gendered ageism), tržište rada

Uvod

Upravo u doba kada se mnoge žene osjećaju najproduktivnije, nakon što se dijelom oslobode brojnih porodičnih obaveza koje se uglavnom i dalje od njih, kao glavnih nosioca ekonomije brige, očekuju i kada smatraju da mogu još puno toga odraditi, ostvariti i posvetiti se karijeri koja im ranije nije bila primarna, odnosno usljed porodičnih obaveza i odgovornog roditeljstva nije bila u fokusu, žene nailaze na neprobojni zid omalovažavanja, odbijanja i nerazumijevanja. Uz sve neminovne biološke promjene kroz koje prolaze, a koje su na ovim našim prostorima još uvijek na marginama javnog pominjanja, ako ne i tabu tema, stereotipima potkovano odbijanje da im se da prilika da budu društveno korisne u ovom, za njih nimalo lakom periodu, samo potkopava njihovo samopouzdanje, urušava samopoštovanje i gura ih u lavirint osjećaja neispunjenosti, nezadovoljstva, anksioznosti.

⁹² sandra.balaban@student.fpn.unibl.org

U visoko razvijenim zemljama zapošljavanje upravo ove dobne skupine se promoviše, te aktuelni podaci pokazuju trend sve većeg učešća žena starije životne dobi, 50+ u broju zaposlenih, što otvara vrata promovisanju ove pozitivne prakse i kod nas. Budući da se tema rada bavi višestrukom diskriminacijom, rad obuhvata pregled uzroka diskriminacije kroz kratak prikaz ukorijenjenih rodni i dobni stereotipa, pregled normativno pravnog okvira koji zabranjuje svaki vid diskriminacije, te osvrta na israživanjima potkrijepljenu rodnu i dobnu diskriminaciju. Rad završava navođenjem benefita eliminacije pomenutih stereotipa na tržištu rada i multigeneracijske prisutnosti u organizaciji.

Dobna diskriminacija (*ageism*) na tržištu rada

Izraz „ageism“, u prevodu dobna diskriminacija, skovao je Robert N. Butler 1969-te godine i definisao ga kao „predrasudu jedne dobne grupe prema ostalim dobnim grupama“ (WHO, 2021), a najviše se manifestuje u odnosu na populaciju mlađe životne dobi, odnosno osoba bez radnog iskustva, te na populaciju starije životne dobi. Iako ova vrsta diskriminacije nije nikako nova društvena pojava, njoj se do nedavno nije poklanjala zaslužena pažnja. Levi (Levy, 2022) navodi da je Butler kasnije definisao ageism kao proces sistemskog stereotipiziranja ili diskriminacije prema ljudima, jer su stari, te da je zahvaljujući njemu konačno nastao fenomen poznat kao diskriminacija osoba starijeg doba (Levy, 2022:132).

Dobna diskriminacija odnosi se na stereotipe (naša uvjerenja), predrasude (naša osjećanja) i diskriminaciju (naše ponašanje) prema ljudima na osnovu njihovog starosnog doba i može biti institucionalizovana, interpersonalna ili usmjerena prema sebi (WHO, 2021). Važnost podizanja svijesti o ovoj često prikrivenoj vrsti diskriminacije prepoznala je i Svjetska zdravstvena organizacija (WHO), koja je u skladu sa proglašenom Dekadom zdravog starenja 2020-2030 (*Decade of Healthy Ageing 2020-2030*) i strategijom Zdravog starenja (*Healthy ageing*) pozvala na borbu protiv dobne diskriminacije. Tako je pokrenuto i objavljivanje Globalnog izvještaja o dobnoj diskriminaciji Svjetske zdravstvene organizacije (2021), sa ciljem da se podigne svijest o aktuelnom stanju i prisutnosti ove vrste diskriminacije, da se skrene pažnja na potrebu suzbijanja ove vrste diskriminacije, promoviše potreba ostvarenja i zaštite svih ljudskih prava jednako za sve, kao i da se prezentuje efektivne strategije djelovanja protiv ove diskriminacije kroz učešće svih sektora i interesnih grupa (WHO, 2021).

Diskriminacija osoba starije životne dobi na tržištu rada sveprisutna je pojava, što pokazuju i podaci pomenutog Globalnog izvještaja (2021), a prema kojima se na osnovu pregleda 60 naučnih radova ustanovilo da su poslodavci manje voljni zaposliti starije nego mlađe kandidate, da stariji kandidati i kada se zaposle, imaju manje pristupa treninzima, kao i da će oni koji su iskusili dobnu diskriminaciju na radnom mjestu vjerovatno otići ranije u penziju. Meta analiza koja je kvantitativno sumirala efekte dobne diskriminacije pokazala je da su procesi kao zapošljavanje osoba zrelije dobi, njihov napredak u karijeri, ocjene uspješnosti radnog učinka i procjena interpersonalnih vještina sve bile pod uticajem dobne diskriminacije (WHO, 2021:44). Dobna diskriminacija tako, između ostalog, negativno utiče na produktivnost starijih zaposlenih, kvalitet rada, posvećenosti organizaciji, nanoseći tako štetu preduzećima, organizacijama u kojima su zaposleni (Naegele et al, 2018:84). Navedeno upućuje na postojanje duboko ukorijenjenih negativnih stereotipa i predrasuda koji neosnovano i nepravedno definišu starije osobe na tržištu rada potičući diskriminatorne prakse koje onemogućavaju ostvarenje njihovih osnovnih ljudskih prava. Stariji zaposleni se tako stereotipno obilježavaju kao „tvrdoglavi“, „oni koji se opiru promjenama“, „boležljivi“ i „skupi“ (Mc Conathy et al., 2023).

Argumentirajući netačnost dobnih stereotipa Levi (Levy, 2020) navodi da brojna istraživanja pokazuju da stariji zaposleni rjeđe odlaze na bolovanje, imaju jaku radnu etiku i često su inovativni, kao i da su se timovi koji uključuju starije osobe pokazali efikasnijim od onih u kojima ih nema, te da se u starijem dobu poboljšavaju procesi metakognicije (Levy, 2022:222-223).

Diskriminacija žena starije životne dobi (*gendered ageism*) na tržištu rada

Razmatrati diskriminaciju žena starije dobi nije moguće odvojeno od diskriminacije žena kao osoba ženskog pola. Ova višestruka/ interseksijska diskriminacija sveprisutna je kako u javnom tako i u privatnom sektoru, ali se usljed nedovoljne afirmiranosti same problematike još uvijek tek sporadično javlja kao tema na marginama javnog diskursa

Literatura koja se bavi intersekcijom ova dva statusa kako navode Stypinska i Nikander (2018) datira još od rada Simon de Bovoar (Simone de Beauvoir) "The Coming of Age" (1970), u kome je po prvi put uobičajena situacija u kojoj se nalazi starija osoba ženskog pola opisana kao „dvostruka opasnost“ koja kombinuje i dob i pol, dok stariji muškarci pritom imaju samo jedan marginilizovani status (Stypinska & Nikander, 2018:95). Predrasude koje vladaju prema ovoj skupini na tržištu rada, a koje se mahom odnose na njihove fizičke i psihičke sposobnosti koje se pripisuju biološkim promjenama kroz koje prolaze, a koje se povezuju sa simptomima za vrijeme perimenopauze i menopauze (kao na primjer: smenjenje koncentracije, promjene raspoloženja, zaboravnost), kao i na promjene koje se povezuju sa fizičkim izgledom koji se više ne uklapa u obilježja stereotipne ženske estetike i dalje imaju primat prilikom razmatranja njihove zapošljivosti, odnosno produktivnosti i koristi za organizacije.

Tako smo danas sa svih strana preplavljeni kultom mladosti, reklamama koje promovisu anti-age proizvode obećavajući vječnu mladost i namijenjene uglavnom ženama, jer se od njih, uprkos deklarativnoj ravnopravnosti i dalje očekuje da što je duže moguće zadrže mladolik izgled, prikriju bore, izgleda lica, zaustave vidljive znakove starenja kako bi se održale u dobno prihvatljivim granicama. Kako navode Višnjić i Miroslavljević (2008): „Namera kreatora medijske stvarnosti bila je da žena, bez obzira na svoje raznorodne pojavne manifestacije, ostane u domenu lika i tela, odnosno da i u medijskoj prezentaciji ispuni svoju anatomske misije. Rastavljujući ženu na njeno telo i lice dobijamo rekonstrukciju društvenih stereotipa o ženi, odnosno potvrdu društvenog poretka i zadatih kulturnih značenja“ (Višnjić i Miroslavljević, 2008).

Izgled žene je važan i često obezbjeđuje ulaznicu na tržište rada. Dvostruki standardi prisutni su i kod ovog vida diskriminacije, jer dok se muškarcima zrelijeg doba izgled ne zamjera, jer u skladu sa vladajućim stereotipnim pogledima, u ovom slučaju pozitivnim, oni predstavljaju oličenje životnog iskustva i mudrosti, žene zrelijih godina gledaju se kroz prizmu negativnih dobrih stereotipa.

Normativno-pravni okvir zabrane diskriminacije i ESG standardi

Kako je razmatranje samog pitanja dobne diskriminacije žena na tržištu rada pitanje koje zadire u problematiku ne samo potencijalne diskriminacije po osnovu pola, nego i po osnovu starosne dobi, te fundamentalnih ljudskih prava, potrebno je ukratko predstaviti najrelevantniju međunarodnu i domaću legislativu koja istu reguliše. Opredjeljenje Bosne i Hercegovine za članstvo u Evropskoj Uniji podrazumijeva i usklađivanje domaće legislative sa zakonodavstvom Evropske Unije, poznatim kao *aquis communautaire* koje se zasniva na principima jednakosti i međusobnog uvažavanje svih građana i isključuje svaku vrstu diskriminacije.

Kako navodi Karapetrović (2007) jedan od najvažnijih dokumenata na kome se zasniva borba za ostvarenje ženskih prava je Konvencija o ukidanju svih oblika diskriminacije žena iz 1979. godine (CEDAW), koja ima za cilj eliminirati diskriminaciju u svim javnim sferama, što uključuje političke, ekonomske, društvene i građanske oblasti. Ovaj međunarodni ugovor je pravni okvir za zakon o ravnopravnosti polova u svakoj zemlji koja ga je potpisala (Karapetrović, 2007:79). Vezano za sve veći intenzitet promicanja ravnopravnosti polova devedesetih godina dvadesetog vijeka Karapetrović (2007) tako podsjeća na značaj upravo četvrte svjetske konferencije UN o ženama u Pekingu 1995. godine, te navodi: „Nakon četvrte svjetske konferencije UN o ženama u Pekingu danas se sve više, posebno u dokumentima, spominje odrednica „gender mainstreaming“, što bi predstavljalo prihvatanje rodne razlike u različitim aspektima života, a ne izdvojeno analiziranje i rješavanje problema žena“

(Karapetrović, 2007:89), odnosno uključivanje principa ravnopravnosti polova u sve zakone, politike i prakse (Kadribašić, 2020:20).

Prema Bašić i Miković (2012) europeizacija sistema rodne ravnopravnosti u BiH je započela donošenjem Zakona o ravnopravnosti spolova (2003) i uspostavljanjem mehanizama za njegovu implementaciju na državnom nivou i entitetskim nivoima, a zakonodavni okvir zaokviren je donošenjem Zakona o zabrani diskriminacije (2009), te Gender akcionog plana (2007) unutar kojeg je apostrofirana važnost mjera i aktivnosti za osiguranje jednakosti muškaraca i žena u oblasti rada i zapošljavanja (Bašić i Miković 2012: 25).

Budući da se ovaj rad bavi problematikom višestruke diskriminacije, važno je spomenuti da BiH Zakon o zabrani diskriminacije jasno navodi zabranu diskriminacije po osnovu određenih kriterija, među kojima je i diskriminacija po osnovu pola, kao i diskriminacija osoba starijeg životnog doba, a koja se između ostalog odnosi i na ostvarivanje prava zapošljavanja, rada i radnih uslova, uključujući pristup zaposlenju, zanimanju i samozapošljavanju, kao i radne uslove, naknade, napredovanja u službi i otpuštanja s posla (Službeni glasnik BiH, br. 59/09 i 66/16).

Na osnovu gore navedenog možemo zaključiti da, imajući u vidu pravni i institucionalni okvir, ravnopravnost i zabrana diskriminacije u svim sferama ekonomskog, političkog i društvenog života deklarativno jeste ustanovljena, ali samo sprovođenje sadržaja tog istog okvira i dalje upitno, odnosno pravnim riječnikom rečeno, postoji znatan raskorak između *de iuris* i *de facto* stanja.

Pored navedene legislative koja formalno osigurava zabranu diskriminacije, promicanje jednakosti i ravnopravnosti, bitno je napomenuti i Politiku poštivanja različitosti, jednakosti i uključenosti u društvo i time i na tržište rada (poznate kao DEI), kao sastavni dio ESG standarda (ekološki, društveni i standardi korporativnog upravljanja) koji se podrazumijevaju u modernom poslovanju i koji pretpostavljaju osiguranje održivog poslovanja poštivajući principe između ostalog potpune ravnopravnosti na tržištu rada, odnosno apsolutne isključenosti svih vrsta diskriminacije. Održivo poslovanje nije moguće bez jednakog tretmana svih učesnika na tržištu rada, bez iskoristivosti i angažmana punog potencijala različitosti koji kroz sinergiju zajedničkog djelovanja stvaraju dodatnu vrijednost i utiču na pozitivne promjene u radnim organizacijama, te time i u društvenoj zajednici. Kako navodi CIPD u svom Izvještaju o inkluziji 2019. godine: "Organizacije treba da se sistematski pozabave inkluzijom (uključivanjem) cijeneći da se u inkluziji ne radi o dopuštanju da „ se različiti ljudi ukllope“. Umjesto toga inkluzija podrazumijeva stvaranje okruženja u kome se svako cijeni zbog svoje individualnosti." (CIPD, 2019:25). Samo uvažavanjem svih naših različitosti koje se nadopunjuju i tako stvaraju pokretačku sinergiju, koje svaka na svoj način doprinose zajedničkom sveukupnom prosperitetu, kako direktno radnim organizacijama, tako i indirektno cjelokupne zajednice, možemo osigurati održiv rast i razvoj. Uključenost ne znači definisati i usvojiti procedure i politike koje isto propisuju, nego razvijati klimu i kulturu koja će podsticati inkluziju različitosti o isticati sve benefite koegzistencije i kolaboracije tih istih različitosti i sinergije njihovih potencijala.

Rodni stereotipi i rodna diskriminacija na tržištu rada u BiH

Iako ne možemo osporiti da danas tržištem rada suvereno koračaju žene svih profesija, da se mnoge nalaze i na rukovodnim pozicijama i u velikim korporacijama, te da i Bosna i Hercegovina usvaja pozitivne prakse u smislu sprovođenja politika urođnjavanja, stereotipi i dalje koče punu ravnopravnost koju brojna legislativa propisuje, pogotovo na prostorima brdovitog Balkana, duboko zadojenog patrijarhalnim duhom, u zemlji koja se istovremeno bori sa svim nedaćama dugotrajne tranzicije i posljedicama građanskog rata, i koja pokušava da barem dijelom bude u toku sa svakodnevnim promjenama koje nameću globalne politike. U tom kontekstu možemo navesti zaključke Blagojević (2009) koje citira Karapetrović (2014): „Društvena promjena na poluperiferiji je ili prebrza ili preambivalentna, ili oboje istovremeno, da bi omogućila stvaranje stabilnih struktura.

Često se i ne radi o stvarnoj društvenoj promjeni koliko o sadržajnosti, iluziji promjene na samoj površini društvenog života, dok u dubljim slojevima stvari ostaju iste, nepromijenjene" (Karapetrović 2014 :48). Karapetrović tako u nastavku zaključuje „Živjeti u iluziji da se promjena desila skriva opasnost da se prava promjena ne dogodi, što se može vidjeti na brojnim primjerima rodne nejednakosti u svim zemljama tranzicije"(Karapetrović, 2014:48).

Primjer da takvo iskustvo dijeli i Bosna i Hercegovina potvrđuju Bašić i Miković (2012) navodeći:

„ Politička, socijalna i ekonomska transformacija, imanentna procesu poratne tranzicije, znatno je promijenila poziciju žena na tržištu rada i društvu općenito. Naime, podaci prezentirani u ranijim poglavljima pokazuju da prilagodba tržišnoj ekonomiji nije bila rodno neutralna. Uvođenje tržišne ekonomije u ozračju kolapsa velikih javnih preduzeća i privatizacije na različit način pogađa žene i muškarce. Pozicija žena na tržištu rada oslabljena je: stopa zaposlenosti žena niža je od stope zaposlenosti muškaraca, a rodni jaz prisutan je u svim indikatorima koji uokviruju položaj na tržištu rada. Ponude za zapošljavanje nerijetko su ne samo spolno i dobno specifične, nego i povezane sa fizičkim izgledom žene, što u praksi najčešće znači diskriminaciju " (Bašić&Miković, 2012: 145).

Tako i prema podacima Rodnog profila za Bosnu i Hercegovinu (2021) možemo primijetiti prisustvo gore navedenih najčešćih stereotipa na tržištu rada, odnosno, kako se u istom navodi:„ Postoje razlike među spolovima kad se radi o oblasti studija, što utiče na buduće pozicije žena i muškaraca na tržištu rada. Vidljiv je kontinuiran trend da se dječaci upisuju u stručne škole, a djevojčice u gimnazije i umjetničke škole, da žene pretežno upisuju studije iz oblasti zdravstva i socijalne zaštite, obrazovanja, humanističkih znanosti i umjetnosti, društvenih nauka, ekonomije i prava, da su zastupljene u znatno većem broju nego muškarci u nastavnim zanimanjima, iako se ova razlika smanjuje kako se povećava nivo obrazovne institucije“ (Rodni profil BiH, 2021:11).U istom dokumentu također se navodi da se žene i dalje suočavaju sa staklenim stropom, te da su neke od prepreka za napredovanje žena na više upravljačke pozicije mali broj prilika za unapređenje, poteškoće pri spajanju porodičnih i poslovnih obaveza, kao i viši upravljački nivoi koji daju prednost muškarcima pri napredovanju(Rodni profil BiH, 2021:11-13).

Generacije koje su živjele i radile u socijalističkom sistemu SFRJ sa sjetom pominju i žale za prošlim vremenima i uslovima rada, idealizujući pritom ponekad stvarnu sliku i svakodnevnicu zaposlene žene socijalizma i zanemarujući činjenicu da je, kako navode Bašić i Miković (2012), horizontalna i vertikalna segregacija bila osnovno obilježje i ovog emancipatorski nastrojenog režima i da značajno učešće žena na tržištu rada nije dovelo do automatske promjene obrazaca porodičnog života, nego su tom istom emancipacijom žene podvrgnute dvostrukom teretu, onom na tržištu rada i onom kod kuće, u tradicionalnoj ulozi domaćice (Bašić&Miković, 2012: 144, 145).

Jer, kako navodi Ždralović (2019) „Socijalizacija je moćan mehanizam reprodukcije društvenih normi i vrijednosti, a time i očekivanih ponašanja”(Ždralović, 2019:236), te tako emancipovane žene bez pogovora prihvataju i sve one neplaćene „ženske“ poslove koje su dio ekonomije brige, a koji su joj socijalizacijom namenutni kao isključivo njeni.

Prema podacima ankete o radnoj snazi urađene od strane Agencija za statistiku BiH, 2023. godine žene su znatno manje prisutne na tržištu rada nego muškarci, odnosno od ukupnog broja zaposlenih osoba u 2023. godini 62,6 % su muškarci,a 37,4 % žene. Postoji visoki nivo rodne segregacije zanimanja, rodni jaz u plaćama i stakleni strop. Također, ženama je mnogo teže pronaći posao, one su prezastupljene u neformalnom sektoru i vjerovatnije rade pod nesigurnim uvjetima, kao što su dugo radno vrijeme, male plaće koje kasne i strah od gubitka posla. Žene su nedovoljno zastupljene u poduzetništvu i na vodećim pozicijama u privatnom sektoru (Indeks rodne ravnopravnosti, 2023).

Podaci objavljeni u sklopu Gender akcijskog plana Bosne i Hercegovine (Agencija za ravnopravnost spolova, 2023) tako navode da BiH ima najnižu razinu sudjelovanja žena na tržištu rada u jugoistočnoj Europi. Također u navedenom Planu se potvrđuje da: „Postoji spolna segregacija i stereotipi o

"ženskim i muškim poslovima", kao i horizontalna (razlike u plaćama) i vertikalna segregacija koja predstavlja podjelu položaja između muškaraca i žena. Na to utiču čimbenici kao što su tranzicija, smanjenje broja radnih mjesta zbog privatizacije, odumiranje pojedinih industrijskih grana i zanimanja uzrokovano tehnološkim napretkom i globalizacijom ili pak posljedicama rata. Osim toga, žene se suočavaju s fenomenom "staklenog stropa" i imaju poteškoća u pristupu višim položajima odlučivanja" (Agencija za ravnopravnost spolova, 2023).

Elezović i drugi (2023) navode također zaključke statistike u BiH: „Zaposlene žene u BiH su koncentrirane u određenim ekonomskim sektorima, kao što su usluge (67,2% žena i 46,9% muškaraca) i poljoprivreda (14% žena i 10,7% muškaraca), dok u nepoljoprivrednim djelatnostima žene čine manjinu (18,8% u odnosu na 42,9% muškaraca) (Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine, 2022a). Na višim nivoima obrazovanja rodna struktura nastavnog osoblja se mijenja, tako da su žene brojnije u osnovnom i srednjem obrazovanju, dok su više od polovine nastavnika i asistenata u visokoškolskim ustanovama muškarci (Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine, 2022c) " (Elezović i drugi, 2023:62). Iz navedenih podataka lako možemo zaključiti da je većina ženske populacija radno angažovana upravo u zanimanjima koja predstavljaju osnovu ekonomije brige, koja pretpostavlja i niže zarade.

Da stanovnici BiH zanimanja i dalje percipiraju kao muška/ ženska pokazuju i rezultati istraživanja prema kome se u zaključku pod feminizacija zanimanja navodi da veliki postotak (42% žena i 55% muškaraca) smatra da postoje tipična ženska i muška zanimanja, pa žene i dalje najviše rade u oblastima administracije, obrazovanja, zdravstva, socijalne skrbi, usluga i sudstva (Spahić-Šiljak, Z, Đipa, D., 2024:11).

Prema Šestom periodičnom izvještaju za Bosnu i Hercegovinu o provedbi Konvencije o ukidanju svih oblika diskriminacije žena (2013-2016), situacija u entitetima je slična u smislu zastupljenosti žena u državnoj službi, ali se njihov broj smanjuje u zavisnosti od toga da li su u pitanju rukovodeća radna mjesta, gdje su brojniji muškarci u oba entiteta sa oko 59% (CEDAW BiH, 2017).

Također prema podacima Barometra rodne ravnopravnosti (2024) 72.6% muškaraca i 78.7% žena se složilo da ženama više odgovaraju manji porodični biznisi, jer na taj način imaju više vremena za porodicu, a veliki broj (46.2% muškaraca i 35.5% žena) i dalje vjeruje da velikim kompanijama bolje upravljaju muškarci (Spahić-Šiljak, Z, Đipa, D., 2024:11).

Diskriminacija žena starije životne dobi na tržištu rada

Diskriminacije žena starije životne dobi je odnedavno u sve većem fokusu javnosti u visokorazvijenim zemljama, a razlozi za isto su osim sve većeg poentiranja važnosti, odnosno neophodnosti ravnopravnog uključenja na tržište rada svih zainteresovanih radno-sposobnih osoba i demografski, u smislu sve niže stope nataliteta u pomenutim zemljama i sve dužeg životnog vijeka stanovništva, što pravi znatne pomake na tržištu rada i pomjera granice ranije definisanih dobnih ograničenja na tržištu rada.

Iako je broj žena starije životne dobi u sve većem broju prisutan na tržištu rada u EU, one ipak snose veće posljedice dobne diskriminacije, što pokazuju i podaci Evropske fondacije za poboljšanje uslova života i rada (EURO Found,2024) prema kojima je procenat zaposlenih žena starijeg životnog doba (55-64) 56,2 %, dok je za muškarce iste dobne skupine taj procenat 68,7%, Također, kako navodi pomenuta Fondacija, žene danas odlaze ranije u penziju, te tako ostvaruju i manji iznos penzije koji je u prosjeku za 25,2, % manji u odnosu na muškarce. (EURO Found, 2024)

Diskriminacija žena starije životne dobi na tržištu rada u BiH

I dok je diskriminacija na osnovu pola već dugo prisutna tema u Bosni i Hercegovini, što potvrđuje i brojne statistike, analize i literatura na ovu temu urađena od strane domaćih autora, podaci koje možemo naći o višestrukoj diskriminaciji, u ovom slučaju, diskriminaciji žena starije životne dobi na

tržištu rada su rijetki, tačnije oskudni. Također možemo primijetiti da se podaci o diskriminaciji žena starije životne dobi ne istražuju kao zaseban diskriminatorni problem društva.

Tako se u nalazima iscrpnog i sveobuhvatnog istraživanja rodne nejednakosti na tržištu rada urađenog 2012. godine navodi da je dob izrazito značajna varijabla u procesu traženja zaposlenja. Shodno dobivenim pokazateljima, čak 54,7% ispitanica u više se navrata susretalo s oglasima za zapošljavanje u kojima je navedena prihvatljiva starosna granica, dok je dodatnih 18,3% ispitanica jedanput naišlo na takav oglas, odnosno čak 73% ispitanica ima ovo iskustvo, te da je dob u odnosu na spol značajnija, "jača" varijabla pri traženju zaposlenja" (Bašić&Miković, 2012:79).To je ujedno bilo i prvo istraživanje urađeno na području BiH koje je poentiralo i dob kao jedan od diskriminatornih kriterija kojima podliježu žene na tržištu rada, a koje svakako zaslužuje svoju zasebnu i detaljniju analizu.

Online anketa urađena od strane Helsinškog parlamenta građana Banja Luka u sklopu istraživanja o percepciji i prisutnosti diskriminacije u Bosni i Hercegovini iz 2019. godine (Gačanica, 2019) pokazala je da je diskriminacija na osnovu dobi među najčešćim oblicima diskriminacije pri zapošljavanju, što je označilo ispitanih 33,7% žena i 24,6% muškaraca. Što se tiče napredovanja na poslu, 8,7% ispitanih žena izjavilo je da su iskusile diskriminaciju zbog starosti, kao i 11,2% ispitanih muškaraca. Iskustva OCD-a i Sindikata trgovine i ugostiteljstva ukazuju na to da žene srednjih godina doživljavaju starosnu diskriminaciju, dok žene iznad pedeset godina gotovo nikada ne mogu dobiti zaposlenje. Oslanjajući se na Izvještaj o Konvenciji o provedbi eliminacije svih vrsta diskriminacije žena 2013-2016, Agencija za ravnopravnost spolova takođe konstatuje „nemogućnosti ponovnog uključivanja na tržište rada zbog zrelije dobi usljed promjena tržišta i prestanka potrebe za određenom vrstom rada"(Gačanica, 2019:36).

Podaci istraživanja urađenog 2022. godine na inicijativu Helsinškog odbora Banja Luka, a vezano za diskriminaciju po različitim osnovama također ukazuju na postojanje diskriminacije po osnovu dobi, posebno starije dobi i pogotovo žena : „Uopšte govoreći, anketa i intervjui sugerišu da se žene suočavaju s diskriminacijom bez obzira na godine. No, prema odgovorima učesnika, najčešće prijavljeni oblik je zapravo diskriminacija na osnovu starosne dobi (43%). Diskriminacija na osnovu starosti najčešće je prijavljivana u vezi sa zapošljavanjem (44% žena i 42% muškaraca). Prema podacima Sindikata radnika trgovine i uslužnih djelatnosti BiH, žene starosti od 30 do 40 godina koje su uključene u sektor trgovine i ugostiteljstva često se suočavaju sa strahom od otpuštanja i često trpe mobing na poslu jer se „lako zamjenjuju“, dok su žene starije od 50 godina navodno često „ostavljane po strani, jer nisu privlačne" (Ramić Marković, 41:2022). Navedeni podaci ukazuju na sveprisutnu dobnu diskriminaciju žena starije životne dobi koja se prešutno podržava i održava na tržištu rada uprkos deklarativnoj zabrani

Strategije suzbijanja diskriminacije žena starije životne dobi i benefiti multigeneracijske sinergije na tržištu rada

Kontinuirani ekonomski i društveni napredak poslednjih decenija poboljšao je životni standard i povećao životni vijek, a demografski trendovi idu u prilog multigeneracijskoj prisutnosti na radnom mjestu (OECD, 2020:31). Prema podacima Evropske fondacije za poboljšanje uslova života i rada (2024) životni vijek čovjeka je sve duži, te je tako godinama primjetan trend sve većeg broja zaposlenih starijeg životnog doba skupine 55-64 godine (EUROfound, 2024).

Aktuelni podaci pokazuju trend sve većeg učešća žena starije životne dobi, 55+ u broju zaposlenih, ne samo u EU, nego i u nama kulturološki bliskim zemljama regiona sa kojima dijelimo zajedničku istoriju (konkretno Hrvatska). Tako Šonje (2024) u svojoj analizi navodi da se na hrvatskom tržištu rada upravo dešava pravi procvat zaposlenosti žena u dobnoj skupini 55+, koji je zadnju deceniju porastao sa 27.7% na 50% i približio se prosjeku EU zemalja, koji iznosu 60% (a najveći postotak, kako navodi Šonje je postotak koji ostvaruju skandinavske zemlje, te pogotovo Island sa svojih 75%). Šonje tako predviđa da se može zaključiti da će u skladu sa postojećim pokazateljima i trendovima

jednog dana cijela Evropa konvergirati prema stopi zaposlenosti žena zrele dobi od 75% (Šonje,2024). Iako Šonje u pomenutom članku - analizi navodi različite razloge ovog porasta (poput regulatornih, obrazovnih, demografskih), ne pominjući pritom diskriminatorne prakse prilikom zapošljavanja predmetne dobne skupine žena, te isto nije predmet samog članka i analize, ovi podaci su nam važni kako bismo bili svjesni činjenice da žene starije životne dobi velikim dijelom doprinose produktivnosti kako organizacija, tako i svoje zajednice kao aktivni članovi, a ne kao glavni nosioci neplaćene ekonomije brige, što im velikim dijelom usljed diskriminatornih politika baziranih na važećim rodnim i dobnim stereotipima često jedino i preostaje.

U suzbijanju dobne diskriminacije možemo se osloniti na strategije koje su u skladu sa Globalnim izvještajem o dobnoj diskriminaciji Svjetske zdravstvene organizacije (2021) već dale rezultate kroz zakonodavno i institucionalno djelovanje, kontinuiranu edukaciju u svim sferama društva i međugeneracijsku saradnju (WHO,2021). Da edukativne intervencije spadaju među najefektivnije strategije suzbijanja dobnih predrasuda prema osobama starije životne dobi potvrđuju brojna istraživanja kako navodi i Svjetska zdravstvena organizacija, te tako edukacija ima glavnu ulogu u nastojanju da se sa istim izbori. (WHO, 2021:114).

U slučaju Bosne i Hercegovine možemo zaključiti da je zakonodavni okvir obezbjeđen, ali institucionalno djelovanje, kao i kontinuirana edukacija u svim sferama društva koja potiče dekonstrukciju postojećih stereotipa i ističe benefite međugeneracijske saradnje zahtijeva daleko više angažmana.Imajući u vidu da je dob društveni konstrukt, važno je naglasiti da način na koji se određena kultura odnosi prema samom procesu starenja, kao i prema starijim osobama, posebno osobama ženskog pola, neupitno utiče i na način na koji se i sama starija osoba percipira, što samo potvrđuje važnost kontinuirane edukacije usmjerene ka dekonstrukciji postojećih negativnih stereotipa koji se poistovjećuju sa starijom životnom dobi žena.

Jedan od načina prevazilaženja vladajućih dobnih stereotipa upravo je međugeneracijska povezanost, tačnije međugeneracijska zavisnost (Aronson (2005:497). Imajući u vidu aktuelne demografske promjene, sve duži životni vijek stanovnika EU, te time posljedično i radni vijek, jedini način za uspješan i održiv razvoj poslovanja i tržišta rada je podizanje svijesti o dobrobitima sinergije potencijala različitih generacija, što pretpostavlja i iskoristivost punog potencijala i žena starijeg životnog doba izvan okvira neadekvatno plaćenih honorarnih poslova, te neplaćenih poslova ekonomije brige.

Pored već ustanovljene legislative o zabrani svakog vida diskriminacije na tržištu rada, snažnije institucionalno djelovanje, kontinuirana edukacija naglašavanje dobrobiti višegeneracijske sinergije u radnim organizacijama, odnosno na tržištu rada, koje negira kulturološki uslovljene stereotipe o radnim (ne) sposobnostima žena starije životne dobi dovelo bi do njihovog većeg radnog angažmana.

Zaključak

Jedno od temeljnih ljudskih prava, kako navodi Opšta deklaracija o ljudskim pravima, je i pravo na rad. Bez mogućnosti ostvarivanja tog prava, čovjek ne može da zadovolji svoje osnovne psihološke potrebe za pripadanjem, priznanjem i samopoštovanjem, gubi dostojanstvo i samopouzdanje, postaje depresivan i samodestruktivan. Uz sve neminovne biološke promjene kroz koje žene u pedesetim godinama prolaze, a koje su na ovim našim prostorima još uvijek na marginama javnog pominjanja, ako ne i tabu tema, stereotipima potkovano odbijanje da im se da prilika da budu zaposlene, da budu društveno korisne u ovom, za njih nimalo lakom periodu, samo potkopava njihovo samopouzdanje, urušava samopoštovanje i gura ih u lavirint osjećaja neispunjenosti, nezadovoljstva, anksioznosti.

Medijske poruke kojima smo svakodnevno izloženi, a koje na direktan način veličaju kulturu održavanja vječne mladosti i zanemaruju kvalitete koje donose godine, doprinose na svoj način jačanju dobne diskriminacije žena, odnosno potiču ovu vrstu interseksijske diskriminacije, koja zaslužuje daleko više pažnje od sporadičnog pominjania u okviru rodne diskriminacije.

Samo strukturnim djelovanjem u svim oblastima društva, uz iskrenu i jaku podr sku institucija i medija, te kontinuiranom edukacijom koja navodi na svjesno i kritičko promišljanje moguće je podstaći dekonstrukciju postojećih kulturološki usvojenih stereotipa i predrasuda prema radnim sposobnostima žena starije životne dobi, omogućiti im da iskoriste svoj puni potencijal daleko od neplaćenih poslova ekonomije brige, a benefiti multigeneracijske sinergije na tržištu rada već su prepoznati kao jedna od poluga održivog i prosperitetnog razvoja organizacija i društva.

Literatura

1. Ademović, N., Marko, J., Marković, G. (2012). *Ustavno pravo Bosne i Hercegovine*. Sarajevo: Fondacija Konrad Adenauer v. E., Predstavništvo u Sarajevu https://www.kas.de/c/document_library/get_file?uuid=e73986ce-4805-d59a-f86c-da0ed0506d9a&groupId=252038 pristupljeno 14.05.2024.
2. Agencija za ravnopravnost spolova BiH (2006). *Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije nad ženama*. Sarajevo: Agencija za ravnopravnost spolova <https://arsbih.gov.ba/project/un-konvencija-o-eliminaciji-svih-oblika-diskriminacije-nad-zenama/>
3. Agencija za statistiku BiH https://bhas.gov.ba/data/Publikacije/Metodologije/IndeksRodneRavnopravnosti_BS.pdf pristupljeno: 15.04.2024.
4. Agencija za statistiku BiH(2023):*Indeks rodne ravnopravnosti 2023*, Sarajevo: Agencija za statistiku, Agencija Ujedinjenih nacija za rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena. https://bhas.gov.ba/data/Publikacije/Metodologije/IndeksRodneRavnopravnosti_BS.pdf pristupljeno: 17.04.2024.
5. Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine (ARS BiH). *Gender Akcijski Plan Bosne i Hercegovine 2023-2027*. Sarajevo: Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine <https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2023/10/GAP-BiH-2023-2027-Hrvatski-jezik.pdf> pristupljeno: 15.04.2024.
6. Aronson, E., Wilson, T.D., Akert, R.M. (2005). *Socijalna psihologija*. Zagreb: Mate doo
7. Ayalon, L., Tesch-R mer C. (2018) *Contemporary perspectives on ageism*. Based upon COST (European cooperation for Science and Technology) Action IS1402, Springer open https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-73820-8_6 preuzeto: 26.03.2024.
8. Ba i  S., Mikovi , M., (2012) *Rodne (ne)jednakosti na tr i tu rada u BiH.2012- enska strana pri e*. Sarajevo: Udru enje  ene  enama i Friedrich Ebert Stiftung (FES) <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/sarajevo/09705.pdf> pristupljeno 19.03.2024
1. CIPD (2018). *Building Inclusive Workplaces: assessing the evidence, report 2019*. London: Chartered Institute of Personnel and Development https://www.cipd.org/globalassets/media/knowledge/knowledge-hub/reports/building-inclusive-workplaces-report-sept-2019_tcm18-64154.pdf pristupljeno :12.04.2024.
2. Elezovi , S., Krsti , I., Smith H., Hujdur A. (2023). Razokrivanje neravnopravnosti u radnom okru enju u Bosni i Hercegovini: komparativna analiza mehanizma izvještavanja o rodnom jazu u platama. Sarajevo: AIRE Centar i UNDP u Bosni i Hercegovini https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-08/razotkrivanje_neravnopravnosti_u_radnom_okruzenju_u_bosni_i_hercegovini_komparativna_analiza_mehanizama_izvjestavanja_o_rodnom_jazu_u_platama_0.pdf preuzeto: 15.04.2024.
3. Eurofound (2024), The changing structure of employment in the EU: Annual review 2023, Eurofound research paper, Publications Office of the European Union, Luxembourg

- https://www.lavorosi.it/fileadmin/user_upload/PRASSI_2024/eurofund-i-cambiamenti-della-struttura-occupazionale-nell-unione-europea-2023_compressed_1.pdf
Pristupljeno: 24.05.2024.
4. Eurofound (2024). *Living longer, working longer: How to further activate an ageing workforce*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions blog
<https://www.eurofound.europa.eu/en/blog/2024/living-longer-working-longer-how-further-activate-ageing-workforce>
pristupljeno: 24.05.2024.
 5. Evropska banka za obnovu i razvoj (EBRD). *Bosnia and Herzegovina Country Strategy 2022-2027*
<https://www.ebrd.com/bosnia-and-herzegovina-strategy.pdf>
pristupljeno 08.06.2023.
 6. Gačanica L.(2019). Rodno zasnovana diskriminacija u oblasti rada u Bosni i Hercegovini. Banja Luka: Helsinški parlament građana Banja Luka
<http://hcabl.org/wp-content/uploads/2019/05/Rodno-zasnovana-diskriminacija-na-radu-u-Bosni-i-Hercegovini.pdf>
pristupljeno:15.04.2024.
 7. Gavrić, S., Ždralović, A.(ur) (2019). *Rodna ravnopravnost, torija, pravo, politike. Uvod u rodne studije za studente i studentice društvenih nauka u BiH*. Sarajevo: Sarajevski otvoreni centar i Pravni fakultet- Univerzitet u Sarajevu
 8. *Global report on ageism*. Geneva: World Health Organization; 2021. Licence: CC BY-NC-SA 3.0 IGO.
<https://www.un.org/development/desa/dspd/wp-content/uploads/sites/22/2021/03/9789240016866-eng.pdf>
pristupljeno: 21.05.2024.
 9. Kadribašić, A.(2020). *Priručnik za uključivanje principa ravnopravnosti spolova u zakone i politike*.Sarajevo:UN Women kancelarija u BiH
http://www.mpr.gov.ba/web_dokumenti/?id=10698
pristupljeno: 25.04.2024.
 10. Karapetrović M., (2007) *Ona ima ime. O filozofiji i feminizmu*, Banja Luka: Art print; Bijeljina: Organizacija žena „Lara“
 11. Karapetrović, M. (2014) : *The View from Semi-Periphery-About Feminism and Gender Education in Bosnia and Herzegovina* u: *Young Women in Post-Yugoslav societies: research, practice and policy*, editors: Adamović, M.et al. Zagreb: Institute for Social Research in Zagreb Human Rights Centre, University of Sarajevo Zagreb and Sarajevo
 12. Levy, B. (2022). *Breaking the Age Code*. (Kindle izdanje)
<http://www.amazon.com/>
 13. McConatha, J. T., Kumar, V. K., Magnarelli, J., & Hanna, G. (2023). *The Gendered Face of Ageism in the Workplace*. *Advances in Social Sciences Research Journal*, Vol - 10(1). 528-536.
https://digitalcommons.wcupa.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1066&context=psych_facpub
preuzeto: 12.04.2024.
 14. Naegle, L. et al (2018). *Work Environment and the Origin of Ageism U Contemporary perspectives on ageism*. Based upon COST (European cooperation for Science and Technology)Action IS1402, Springer open
https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-73820-8_6
preuzeto: 26.03.2024.
 15. OECD (2020). *Promoting an Age-Inclusive Workforce: Living, Learning and Earning Longer*, OECD Publishing, Paris,
https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2020/12/promoting-an-age-inclusive-workforce_835228f0/59752153-en.pdf
pristupljeno: 25.04.2024.
 16. Ramić Marković, S. (2022). *Rodno zasnovana diskriminacija u oblasti rada u Bosni i Hercegovini*. Banja Luka: Helsinški parlament građana Banja Luka
https://hcabl.org/wpcontent/uploads/2022/03/RodnoZasnovanaDiskriminacijaBiH_web.pdf
pristupljeno: 15.04.2024.
 17. Stypinska, J., Nikander, P.(2018) *Ageism and Age Discrimination in the Labour Market U A Macrostructural Perspective* Ayaalan, L. Tesch-Römer C. (2018) *Contemporary perspectives on ageism*. Based upon COST (European cooperation for Science and Technology)Action IS1402, Springer open
https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-73820-8_6
preuzeto: 26.03.2024.

18. Šesti izvještaj CEDAW BiH (2017). Šesti periodični izvještaj BiH o provedbi Konvencije o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena (2013-2016), Agencija za ravnopravnost spolova BiH, Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice
https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2017/12/170823_VI-periodicni-CEDAW-Izvjestaj-za-BiH_Nacrt.pdf
pristupljeno: 19.04.2024.
19. Šonje, V.(2024). *Revolucija rada žena u zreloj životnoj dobi*. Portal Ekonomski Lab
<https://arhivanalitika.hr/blog/revolucija-rada-zena-u-zreloj-zivotnoj-dobi-55-64-g/>
pristupljeno: 25.04.2024.
20. UNDP. *Barometar rodne ravnopravnosti u BiH*
<https://www.undp.org/bs/bosnia-herzegovina/publications/barometar-rodne-ravnopravnosti-u-bosni-i-hercegovini>
pristupljeno: 25.04.2024.
21. UN Women (2021). *Rodni profil zemlje Bosna i Hercegovina*. Sarajevo, Bosna i Hercegovina.
<https://archive.europa.ba/wp-content/uploads/2022/01/Gender-Country-BH-web.pdf>
pristupljeno: 19.04.2024.
22. Višnjić, J., Mirosavljević, M. (2008). *Problem reprezentacije rada u medijima* U Zaharijević, Adriana (2008) (prir.): *Neko je rekao feminizam? Kako je feminizam uticao na žene XXI veka*, Novi Sad: Artprint
23. Zakon o radu Brčko Distrikta,
<https://www.paragraf.ba/propisi/brcko/zakon-o-radu-brcko-distrikta-bosne-i-hercegovine.html>
24. Zakon o radu Federacija BiH
<https://www.paragraf.ba/propisi/fbih/zakon-o-radu.html>
25. Zakon o radu Republike Srpske
<https://www.paragraf.ba/propisi/republika-srpska/zakon-o-radu.html>
26. Zakon o zabrani diskriminacije. Službeni glasnik BiH“, br. 59/09 i 66/16).

DISCRIMINATION OF OLDER WOMEN IN THE LABOR MARKET WITH A FOCUS ON BOSNIA AND HERZEGOVINA

Sandra Balaban, PhD student

Faculty of Political Sciences, University of Banja Luka

Abstract: Ubiquitous stereotypes and prejudice in the labour market which result in descrimination against older population (50+), especially women, have a negative impact on all aspects of women's lives, on their psychological and physical health and undermine their self-esteem. They prevent them from equal participation in the labour market and from unleashing their full potential by which they could contribute to prosperity of organisations and community. Although modern business operations imply and promote ESG policies and standards, which presume sustainable business operations through complying with, among other principles, also with the principle of absolute equality in the labour market, i.e., lack of all kinds of discrimination and therefore include respecting diversity, equality and inclusion (DEI) and although the established legislation prescribes equality and forbids any kind of discrimination, these culturuly determined stereotypes still persist in the labour market.

The aim of this paper is to refer to the existence of stereotypes which support gendered ageism in the labour market despite the prescribed legislation and to emphasize the benefits of wider participation of older women(50+) in the labour market.

The method used in this paper: analysis and review of the relevant secondary data.

Key words: ageism, gendered ageism, labour market