



Privredna/Gospodarska komora Brčko distrikta BiH
Привредна комора Брчко дистрикта БиХ
Chamber of Commerce Brcko District B&H



**JAČANJE ŽENA U
PREDUZETNIŠTVU
INFORMATOR**

**ЈАЧАЊЕ ЖЕНА У
ПРЕДУЗЕТНИШТВУ
ИНФОРМАТОР**

JAČANJE ŽENA U PREDUZETNIŠTVU INFORMATOR

**“Jačanje žena u preduzetništvu”
Privredna/Gospodarska komora Brčko distrikta BiH
Brčko, 2025.**



Projekat

“Jačanje žena u preduzetništvu”

Naziv dokumenta

Jačanje žena u preduzetništvu - informator

Autor

Privredna/Gospodarska komora Brčko distrikta BiH

Pripremio

“Monmaris” d.o.o.

Godina izdanja

2025

Elektronsko izdanje

SADRŽAJ

UVODNA RIJEČ	5
Predstavljanje projekta	6
PREDUZETNIŠTVO	8
Definisanje preduzetništva	8
Prednosti i nedostaci preduzetništva	9
Muški vs ženski preduzetnici	10
Preduzetništvo žena	13
Preduzetništvo žena u svijetu i kod nas	14
Perspektive preduzetništva žena	21
PRILIKE ZA POSLOVANJE U	
BRČKO DISTRIKTU BIH	22
Porezi i porezne olakšice	22
Garancije i subvencije	23
Poticaji za zapošljavanje	24
Osnivanje firme	25
Radna snaga	26
ZAŠTITA PRAVA ŽENA	27
Mjere za poboljšanje rodne zastupljenosti u radnim odnosima	32
PRIVREDNA KOMORA BRČKO DISTRIKTA BIH	33
Pristupnica za članstvo	35
VAŽNI KONTAKTI	37

UVODNA RIJEČ

Poštovane preduzetnice i one koje to tek planiraju postati,

S ponosom vam predstavljamo ovaj informator koji smo pripremili kako bismo vam pružili sve potrebne informacije i podršku na vašem preduzetničkom putu. Kao Privredna/Gospodarska komora Brčko distrikta BiH, svjesni smo značaja ženskog preduzetništva za ekonomski rast i razvoj naše zajednice. Žene preduzetnice svojim inovativnim idejama, trudom i predanošću doprinose jačanju lokalnog gospodarstva, otvaranju novih radnih mjesta i stvaranju održivih poslovnih modela.

Cilj ovog informatora je olakšati vam pristup ključnim resursima, informacijama o dostupnim podrškama, edukacijama i mogućnostima umrežavanja. Vjerujemo da će vam ovaj Informator biti vrijedan alat u donošenju poslovnih odluka, razvoju vaših preduzeća i ostvarivanju vaših ciljeva.

Želimo vam puno uspjeha u vašem preduzetničkom poduhvatu!

S poštovanjem,

Privredna/Gospodarska komora Brčko distrikt BiH



Predstavljanje projekta

Projekat "Jačanje žena u preduzetništvu" je inicijativa Privredne komore Brčko distrikta BiH koja ima za cilj da podrži, osnaži i promovise žensko preduzetništvo u Brčko distriktu BiH. Kroz edukativne aktivnosti, promotivne kampanje i podršku u umrežavanju, želimo stvoriti povoljne uslove za razvoj i napredak žena u poslovnom svijetu.

Žensko preduzetništvo predstavlja važan segment ekonomije, donoseći inovacije, različitost i održivost u poslovni svijet. Iako su žene preduzetnice sve prisutnije u raznim industrijama, još uvijek se suočavaju sa specifičnim izazovima koji zahtijevaju pažnju i podršku. Promocija ženskog preduzetništva nije samo pitanje jednakosti, već i ekonomske efikasnosti, jer žene preduzetnice doprinose razvoju ekonomija, stvaranju radnih mjesta i društvenom napretku.

Žene čine 50,94% stanovništva BiH, ali je samo 33,5% žena u dobi iznad 15 godina zaposleno (Culkin i Simmons, 2018). Stoga mlade žene predstavljaju ogroman izvor preduzetničkog potencijala u BiH. Uz to, imajući u vidu ograničene mogućnosti za zapošljavanje u tranzicijskoj ekonomiji kakva je bosanskohercegovačka, preduzetništvo predstavlja izvrstan način za zapošljavanje i smanjenje nezaposlenosti.

Ekonomsko osnaživanje žena prepoznato je kao jedan od tri prioriteta regionalne saradnje u ravnopravnosti spolova. Prije skoro dvadeset godina BiH je pokrenula regionalnu saradnju u oblasti ravnopravnosti spolova potpisivanjem Deklaracije o saradnji institucionalnih mehanizama za ravnopravnost spolova (gender pitanja) zemalja Zapadnog Balkana (Sarajevska deklaracija). Deklaraciju su 2005. godine u Sarajevu potpisali predstavnici Bosne i Hercegovine, Hrvatske, Makedonije, Crne Gore i Srbije, a i drugim zainteresovanim državama u regionu ostavljena je mogućnost da se pridruže.

Kada posmatramo našu poslovnu zajednicu, Brčko distrikt BiH, kao lokalni nivo vlasti je najpogodniji za podršku ženskom preduzetništvu zato što je u jedinstvenoj poziciji da procijeni vlastito poslovno okruženje, vrste biznisa potrebnih lokalnoj zajednici, kao i ostale lokalne uslove. Taj nivo je najbliži korisnicima, u ovom slučaju građanima koji pokreću biznise. Mnoge lokalne vlasti u BiH su ovo prepoznale, te su sve više voljne da finansijski i stručnom podrškom pomognu preduzetnicama.

Uloga žena u društvu se mijenja i tradicionalna slika nije prevladavajuća. Mnogo je primjera uspješnih poslovnih žena, što stvara više mogućnosti za mlade preduzetnice. Iskustva govore da žene postaju nezavisnije i aktivnije u biznisu. To mijenja strukturu i funkciju tradicionalnih porodica. Ipak, još se susrećemo sa situacijama u kojima se žene smatraju inferiornim u odnosu na muškarce. Nadalje, u BiH su i dalje prisutni rodni stereotipi i patrijarhalni stavovi prema ženama, pa tako i preduzeticama. Poboljšanja u pogledu razlika među polovima idu sporo, ali postoje. Iako statistički podaci pokazuju da je veći broj nezaposlenih žena nego muškaraca, broj studentica se povećava u poređenju s muškim kolegama. Sve više žena pokreće biznise i zauzima menadžerske pozicije u kompanijama. Pokrenuti inovativnu firmu u BiH nije lako i poteškoće su iste i za muškarce i za žene. Ipak, moguće je da između muškaraca i žena postoje razlike kad je riječ o samopoštovanju, što može biti jedan od glavnih razloga za značajnu razliku između broja muških i ženskih preduzetnika.

Projekat "Jačanje žena u preduzetništvu" predstavlja važan korak ka osnaživanju žena u poslovnom svijetu Brčko distrikta BiH. Kroz edukativne i promotivne aktivnosti, cilj nam je stvoriti povoljne uslove za razvoj i napredak žena preduzetnica, što će doprinijeti ukupnom ekonomskom rastu i razvoju poslovne zajednice.



Korisnici projekta su žene preduzetnice i žene koje su zainteresovane za preduzetništvo, ali možemo reći i šira privredna zajednica, obzirom da se projektnim aktivnostima radi na prikazivanju poslovne klime Brčko distrikta BiH kao pozitivnoj sredini za razvoj poslovanja.

Projekat je podržan od strane Odjeljenja za privredni razvoj, sport i kulturu Brčko distrikta BiH i isti je realizovan početkom 2025. godine.

PREDUZETNIŠTVO

Dva pola zapravo nikad nisu na ravnopravan način dijelila svijet. Bez obzira na stepen razvijenosti, ženin položaj na tržištu rada zapravo je i dalje prilično podređen. Ne postoji država na svijetu u kojoj je pravni status žene jednak statusu muškarca. Širom svijeta postoje regulisana prava koja štite položaj žena, ali zbog dugotrajno negativnih navika, ona jednostavno nikako ne mogu doći do izražaja na detaljan i potpun način. I kada se svi uslovi postave jednako, muškarci su ti koji uvijek imaju značajno povoljniju situaciju od žena, veće plate, zauzimaju više položaje u poduzećima i/ili imaju veće šanse za uspjeh bilo u samostalnom preduzetništvu ili unutar korporacija. Postavljaju se pitanja: Kako je došlo do ovakvog nesrazmjera? Odakle to da je ovaj svijet oduvijek pripadao muškarcima, zašto se tek danas stvari počinju mijenjati? Hoće li nadolazeće promjene donijeti ravnopravnu podjelu u poslovnom svijetu između muškaraca i žena? Prije nego nastavimo sa preduzetništvom žena, smatramo za korisno da u idućem podnaslovu navedeno neke osnovne napomene o preduzetništvu uopšte, kako bismo mogli nastaviti sa daljom razradom naše teme.

● Definisane preduzetništva

Izrazi preduzetništvo i preduzetnik nisu novi, a njihova uloga je od ključne važnosti za razvoj privrede. Preduzetništvo donosi nove ideje i inovacije, a promjene i dinamična neravnoteža koju je donijeo preduzetnik inovator su norma zdrave ekonomije. Na preduzetništvo se gleda kao na cjelinu koja je zasebna, autonomna i interdisciplinarna.

Danas sve više pojedinaca, poseže za preduzetničkim poduhvatima koji teže stvaranju vlastite budućnosti te žele postati potpuno nezavisni u svom poslovnom životu. Preduzetništvo, kratkoročno gledano, je haotično i riskantno, ali, dugoročno, u pozitivnom ostvarenju, doprinosi razvoju, inovacijama i promjenama.

Prednosti i nedostaci preduzetništva

Preduzetništvo je sposobnost stvaranja i implementacije novih ideja za pokretanje posla. Zahtijeva sposobnost prosuđivanja i rješavanja mogućih rizika za dobijanje nagrade ili uspjeha. Preduzetništvo može biti izazovno i uzbudljivo jer zahtijeva napore i inovativne strategije koje treba primijeniti kako bi poslovne ideje bile plodonosne i isplative. Preduzetništvo zahtijeva liderske osobine za izgradnju uspješnog tima koji će djelovati tako da se ostvaruju ciljevi i vizija. Preduzetnik/ca mora posjedovati otvorene i kreativne sposobnosti za prikupljanje informacija i implementaciju inovativnih ideja kako bi iskoristio nove mogućnosti i ostao konkurentan.

Preduzetništvo zahtijeva sposobnost preuzimanja rizika i pronalaženje načina za njihovo savladavanje. Pokretanje vlastitog posla i zarađivanje novca primjenom inovativnih strategija i metoda može biti motivišuće. Iako se veliki broj prednosti i nedostatak preduzetništva međusobno prepliću, u zavisnosti od karaktera, znanja i sposobnosti samog preduzetnika/ca, u nastavku navodimo neke od njih:

- + Autonomija
- + Motivisanost
- + Fleksibilnost
- + Izgradnja vlastitog tima
- + Ostvarivanje nagrada
- + Nova iskustva
- + Orijehtacija prema karijeri
- + Razvijanje vještina
- + Privredni razvoj
- + Umrežavanje
- + Nova iskustva



- Nesiguran prihod
- Više obaveza
- Rizik od neuspjeha
- Sticanje novih klijenata
- Finansijska nestabilnost
- Veća konkurencija
- Nedostatak partnera
- Trošenje mnogo vremena
- Prevelika odgovornost
- Nedostak investitora
- Svakodnevni stres

Muški vs ženski preduzetnici

U procesima prilagođavanja društva i poslovanja ka ženama u preduzetništvu i izjednačavanja žena s muškarcima u poslovnom svijetu razlike između muškaraca i žena preduzetnika ipak postoje, što zbog realnih razlika kao posljedice različitog pristupa što zbog uticaja stereotipa na ponašanje i vlastita prosuđivanja žena. Upravo stoga su u fokusu mnogih istraživanja žene kao preduzetnice i same razlike između muških i ženskih preduzetnika te doprinos žena u preduzetništvu.



Razlike koje su uočene nekim istraživanjima ukazuju na odstupanja u motivaciji kod žena u odnosu na muškarce. Nekoliko istraživanja pokazalo je da žene, češće od muškaraca, pokreću posao iz nefinansijskih tj. zbog zadovoljstva poslom, mogućnosti doprinosa zajednici i sl. Žene pokazuju veću sklonost malim preduzećima, te ne teže isključivom i brzom rastu za razliku od muškaraca, ali su i manje orijentisane na finansijske nagrade. S druge strane, nijedna studija nije ukazala na značajne razlike u uspješnosti poslovanja preduzeća koja vode žene u odnosu na ona koje vode muškarci. To znači da mala i srednja preduzeća koja vode žene nisu manje uspješna, u mjerilima stope preživljavanja, povrata na imovinu u odnosu na primjenu mjerila koja su pod uticajem veličine preduzeća (npr. prodaja, zapošljavanje, imovina), u odnosu na ona koja vode muškarci.

Zanimljivo je istaći kako je primjećena razlika u stilu vođstva. Žene češće primjenjuju transformacioni stil vođstva koji karakteriše interaktivnost, konsenzus, dijeljenje moći i informacija, davanje povratnih informacija, nagrađivanje pojedinačnog i grupnog doprinosa te podsticanje učestvovanja zaposlenih na svim nivoima, što nije često karakteristika vođstva kod preduzetnika.

Dominira i mišljenje da je ženama u startu teže nego muškarcima, što je posljedica nedovoljne informisanosti, neposjedovanja nekretnina i ostalog potrebnog za pokretanje posla, što zbog nužnosti usklađivanja posla s porodičnim obavezama. Takođe, žene koje imaju porodicu, teže dolaze do informacija, jer vrijeme potrebno za traženje potrebnih informacija troše na porodicu i djecu. Ipak, valja istaći da mnoga istraživanja i analize ukazuju na to kako je žena preduzetnica snažnija, obrazovanija, i uspješnija od muškaraca kad se upušta u preduzetničke vode.

Uvaženo je stajalište da žene, kroz njihov psihološki profil i različite životne uloge u poslovnom i privatnom životu, pokazuju tendenciju da budu više fleksibilne i otvorene prema različitim izazovima od svojih muških kolega. Žene, koje su dugo bile potcjenjivane i označavane stereotipima se više zalažu za ostvarenje i spremne su više žrtvovati u odnosu na muškarce. Razlog tome je što su žene češće od muškaraca suočene s izazovima koji zahtijevaju prilagođavanje.

Uprkos činjenici da su pogrešni stavovi i predrasude dovele do krivih preuslova za razvoj ženskog preduzetništva te zahvaljujući naporima žena koje su organizovale različite oblike podrške i koje su uspjele u svijetu biznisa dolazi do promjene svijesti društva te se povećava broj žena koje realizuju svoje ideje i poduhvate.

Žene su sve ravnopravnije u sve više aspekata sa muškim kolegama, visoko su obrazovane, spremne na rizik, inovativne i fleksibilne. Svojim pristupom donijele su novi koncept upravljanja i vođenja poslovanja. Za sada možda manje rizikuju od muškaraca ali imaju stabilnije poduhvate i radna mjesta koja traju.

KARAKTERISTIKE	PREDUZETNICE	PREDUZETNICI
Motivacija	Postignuće - ostvarenje cilja Nezavisnost - uradi sam	Postignuće - težnja da se stvari obave Lična nezavisnost
Okidač	Frustracija poslom, prepoznavanje prilike u tom području, promjena ličnih okolnosti	Nezadovoljstvo trenutnim poslom, sporedna uloga na trenutnom poslu, odlazak ili otpuštanje
Izvor finansiranja	Lična imovina i ušteđevina, privatni zajmovi	Lična imovina i ušteđevina, bankovno finansiranje, ulagači, zajmovi od porodice i prijatelja
Porijeklo znanja	Iskustvo u tom poslovnom području, iskustvo u srednjem menadžmentu ili administrativnom nivou na tom području, profesionalno porijeklo vezano za usluge	Iskustvo u tom poslovnom području, priznati stručnjak ili osoba koja je dostigla visok nivo postignuća u tom području, sposoban na raznim poslovnim funkcijama
Karakterne osobine	Fleksibilna i tolerantna, orijentisana prema cilju, kreativna i realistična, srednji nivo samopouzdanja, entuzijastična i energična, sposobnost nošenja s društvenim i privrednim okruženjem	Tvrdoglav i uvjerljiv, orijentisan prema cilju, inovativan i idealističan, visok nivo samopouzdanja, entuzijastičan i energičan, mora biti svoj šef
Porijeklo	Uzrast pokretanja poduhvata između 35-45 godina starosti, otac je bio samozaposlen, fakultetski obrazovana - diploma iz humanističkih nauka, prvorodeno dijete	Uzrast pokretanja poduhvata između 25-35 godina starosti, otac je bio samozaposlen, fakultetski obrazovan - diploma iz ekonomije ili tehničkog područja, prvorodeno dijete
Grupe podrške	Bliski prijatelji, suprug, porodica, ženske profesionalne grupe, trgovačka udruženja	Prijatelji, profesionalni saradnici, poslovni saradnici, supruga
Vrsta pokrenutog posla	Uslužna - edukacija, savjetovanje ili odnosi s javnošću	Proizvodnja ili građevina

● Preduzetništvo žena

Pojam „žene preduzetnice“ je noviji termin koji je sve više prihvaćen i uvažen u svijetu biznisa. Žene preduzetnice su one koje pokreću vlastiti ili vode tuđi biznis. Do sada su žene bile „zakinute“ po pitanju ravnopravnosti u svijetu biznisa što se sve više smanjuje zahvaljujući strategijama, politikama, te naporima različitih udruženja koja se zalažu za ravnopravnost žena u poslovnom svijetu. Žensko preduzetništvo je, dakle, preduzeće koje je u minimalno 51% vlasništvu žene koja ga istovremeno vodi i kontroliše.

Žensko preduzetništvo noviji je oblik preduzetništva koji se javlja pred kraj 20. vijeka. Najzastupljeniji je kao vid preduzetničke aktivnosti u zemljama u tranziciji i zemljama srednje i istočne Evrope. To je posljedica prelaska s netržišne ekonomije u tržišnu. Tokom krize, žene su više ostajale bez posla pa je talas samozapošljavanja uslijed ekonomske tranzicije došao do izražaja kod žena.

Zbog ukorijenjenosti stereotipa, ali i veće privrženosti određenih poslovima žene se uglavnom pronalaze u djelatnostima vezanim uz hranu, trgovinu, kozmetiku i modu. U preduzetničkim aktivnostima im pomažu udruženja i centri za edukaciju žena. Uprkos dugogodišnjem zanemarivanju i slabijem položaju žena te neravnopravnosti, u poslovnom svijetu još uvijek nisu jednake sa muškarcima, ali je svakako ostvaren određen napredak te se žene sve više prihvataju i cijeni njihov trud, ideja i inicijativa što potvrđuju trendovi i statistički podaci o zastupljenosti žena u preduzetništvu.



Kako je prethodno navedeno, o ženskom preduzetništvu više se govori tek posljednjih godina, ali važno je napomenuti kako su žene na neki način oduvijek preduzetnice. To je ponajprije vidljivo kroz istoriju kada su žene obnavljale narod i zemlju nakon ratova, kada su morale uzdržavati obitelji nakon što su se muževi, očevi, sinovi i braća vratili iz rata najčešće s nekom teškom psihičkom ili fizičkom povredom.

● Preduzetništvo žena u svijetu i kod nas

Do početka XXI. vijeka, u razvijenim zemljama, žene preduzetnice su ušle u mnoge industrije i sektore. Mnoge od ranijih prepreka poslovnom uspjehu žena su uklonjene, ali su neke i dalje prisutne. Postavljeni su mnogi istraživački projekti, a istraživači su ispitivali ekonomski i društveni uticaj ženskog preduzetništva. Proučavan je uticaj žena vlasnica malih i srednjih preduzeća na poslovnu aktivnost drugih žena. Broj istraživačkih studija je stalno rastao od osamdesetih godina prolog vijeka, kada su stručnjaci i kreatori politike prvi put usmjerili pažnju na žene preduzetnice. Pitanja koja su se još postavljala u ovim istraživanjima bila su sljedeća:

- Kakav je status žena preduzetnica u njihovoj sredini?
- U kojim ekonomskim sektorima žene pronalaze svoj posao?
- Koje su karakteristike žena preduzetnica i njihovih preduzeća?
- Šta motiviše žene da se angažuju u oblasti preduzetništva?
- Koji faktori utiču na strateški rast preduzeća u vlasništvu žena?

Ipak, i dalje ostaje mnogo pitanja koje treba istražiti u budućnosti. Široka klasifikacija vlasnika ženskih preduzeća uključuje žene koje pronalaze, nasljeđuju ili zatiču posao, zatim žene koje započinju poslovanje sa supružnicima, ili poslovnim partnerima i nalaze se u prvom planu, ili djeluju iza scene, kao i žene koje grade brzo rastuće firme, te one čiji su poslovi sporedni ili usporeni.

Kao i muškarci, žene preduzetnice posjeduju karakteristike kao što su prilagodljivost, inovativnost, kreativnost, snagu i unutrašnju kontrolu, zatim, sposobnost brzog odlučivanja, upornost u sticanju menadžerskih vještina, odgovornost i prepoznavanje kreditnog rizika. Ženska preduzeća imaju tendenciju da se usredsrede na pružanje usluga koje odgovaraju tradicionalno nezadovoljenim potrebama, a žene menadžeri slobodno traže informacije, razmjenjuju ideje sa drugima i omogućavaju kristalizaciju informacija prije donošenja konačne odluke. U razvijenijim zemljama, preduzeća koja u prošlosti nisu bila dostupna ženama, sada su pristupačnija zbog promjene stavova i veće dostupnosti kapitala.

Od ukupnog broja aktivnih (privatnih) privrednih društava u Bosni i Hercegovini preduzetništvo žena čini tek 19% (2018), što je nisko poredeći svjetska iskustva. Situacija je slična poredeći različite oblasti u Bosni i Hercegovini, što znači da ni urbane sredine ne prednjače. Takođe, u odnosu na neke druge aspekte rodne ravnopravnosti, manje je interesovanje za specifične probleme i barijere sa kojima se suočavaju žene preduktnice, rukovodioci, inovatori, odnosno poslovne žene generalno.

Žene preduktnice u BiH mogu biti krucijalne za privredni rast i razvoj zemlje, uključujući i razvoj nerazvijenih, ruralnih oblasti, doprinoseći povećanju zaposlenosti, boljem kvalitetu života i sveukupnom bogatstvu. Žensko preduktništvo se samo sporadično prepoznaje kao nedovoljno iskorišćen potencijal, tako da još uvijek nema sistematičnu i sveobuhvatnu podršku. Svakako, ovdje postoji ogroman prostor za poboljšanje i društvo u narednom periodu, uključujući različite stejkholdere javnog i privatnog sektora, treba da uloži napore kako bi se žene u BiH u mnogo većem broju upustile u preduktničke vode i inovativne aktivnosti.

U BiH se žene u biznisu suočavaju sa kompleksnim izazovima, počev od nepovoljnog privrednog okruženja, uzrokovanog još početkom devedestih godina. Preduktnice i potencijalne preduktnice se nose sa različitim barijerama i problemima u započinjanju i građenju njihovih preduktničkih i inovativnih poduhvata. Pored izvjesnih napora javnog i privatnog sektora, uključujući i nevladine organizacije, postoji još značajan polni jaz u preduktništvu koji postavlja žensku populaciju u slabiju poziciju. Ovo nije samo rezultat kompleksnog preduktničkog okruženja sa kojim se suočavaju žene u BiH, već i posljedica različitih barijera, uključujući i osobine, stavove i motivaciju.

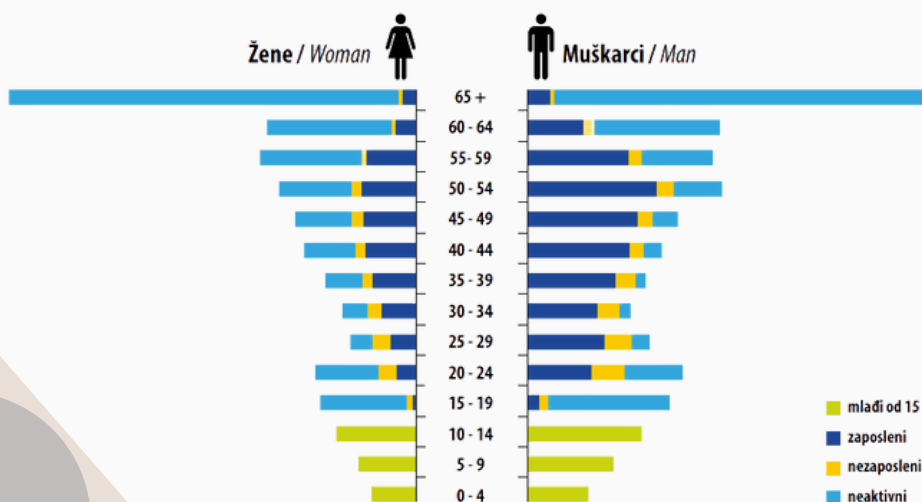


Bosna i Hercegovina ima veoma složen i vremenski zahtjevan proces za pokretanje biznisa. Uz to, pogledamo li nedavni Izvještaj o svjetskoj konkurentnosti (World Competitiveness Report) za 2018. godinu, možemo vidjeti da je naša zemlja, sudeći po indikatorima relevantnim za ovaj projekat, loše rangirana:

- Učešće žena u radnoj snazi: **104. mjesto/140**
- Vrijeme potrebno za pokretanje biznisa: **134. mjesto/140**
- Stav prema preduzetničkom riziku: **103. mjesto/140**
- Rast inovativnih kompanija: **128. mjesto/140**
- Sposobnost za inovacije: **114. mjesto/140**
- Kvalitet stručnog obrazovanja: **129. mjesto/140**
- Efikasnost zakonskog/pravnog okvira u problematičnim situacijama vezanim za propise: **137. mjesto/140**

Prema Anketi radne snage za 2018. godinu (BHAS, 2018), radna snaga u BiH brojala je 1.007.902 osobe, a neaktivnih je bilo 1.387.837. Kada je riječ o radnoj snazi, 822.446 ljudi je bilo u radnom odnosu, a 185.465 nezaposlenih.

Stopa nezaposlenosti iznosila je 18,4% (17,2% za muškarce i 20,3% za žene). Stopa nezaposlenosti bila je najviša među mladim osobama od 15 do 24 godine i iznosila je 38,8%: 35,4% za muškarce i 45,5% za žene (BHAS, 2018). Manje od godinu nezaposleno je njih 16,91%, a 78,97% više od godinu. Detaljni podaci predstavljeni su na slici 1. u tekstu ispod. U izvještaju je predstavljena i struktura osoba u radnom odnosu prema statusu. Osobe u plaćenom radnom odnosu čine daleko najveći udio – 78,6%. Udio samozaposlenih osoba je 17,6%, a neplaćenih porodičnih radnika 3,7%.



Slika 1. Aktivno stanovništvo prema Anketi radne snage - Populacija prema polu i starosnim grupama

Anketa čiji je cilj bio identifikovati glavne motive, mogućnosti, tj. prilike te prepreke za mlade preduzetnice u BiH provedena je od 1. septembra do sredine oktobra 2018. godine među mladim preduzeticama i ženama koje žele postati preduzetnice, i to u uzrastu od 15 do 34 godine. Korišten je LimeSurvey alat. Ispitanice su identifikovane metodom pogodnog uzorka, tj. uzorka “s ruke” (convenience sampling method), pri čemu je anketa distribuirana putem elektronske pošte i društvenih medija. Obuhvaćeno je 255 ispitanica iz BiH čija je prosječna starost 23 godine. Samo 7% ispitanica već je pokrenulo biznis. Među ženama koje nisu preduzetnice 44% je razmatralo mogućnost da postanu preduzetnice, 51% je izjavilo da nije sigurno, a 5% ne bi ni uzelo u razmatranje ideju da pokušaju biti preduzetnice.

Tabela 1. Motivacija za pokretanje vlastitog biznisa -
Zašto biste/ste pokrenuli vlastiti biznis?

	Uopće se ne slažem	Ne slažem se	Niti se slažem niti se ne slažem	Slažem se	U potpunosti se slažem
Da osiguram zaposlenje	3,14%	3,53%	9,02%	49,80%	34,51%
Da osiguram siguran posao	2,75%	6,27%	10,59%	43,53%	36,86%
Da imam mogućnost zarađivati za dostojan život	3,14%	1,57%	7,06%	45,49%	42,75%
Radi vlastitog zadovoljstva	1,96%	1,18%	7,45%	32,55%	56,86%
Radi boljeg društvenog statusa	7,84%	11,37%	27,06%	32,16%	21,57%
Da budem svoj šef	2,35%	3,53%	11,37%	38,43%	44,31%
Da ostvarim svoje snove	1,96%	2,35%	9,80%	33,73%	52,16%
Da se sklonim od frustracija prethodnog posla	8,24%	20,78%	33,73%	20,78%	16,47%
Da imam fleksibilan posao koji će mi omogućiti da kombinujem lični i poslovni život	2,35%	3,14%	10,59%	36,47%	47,45%
Da iskoristim/kapitaliziram poslovnu ideju koju imam ili sam imala	1,57%	0,78%	13,73%	47,06%	36,86%
Prijatelj/član porodice koji je poduzetnik/ca mi je bio/bila uzor	10,59%	29,41%	25,88%	22,35%	11,76%

Najvažnije prepreke za pokretanje biznisa među mladim ženama u tabeli 2. pokazuju tri izuzetno važne identifikovane prepreke: poteškoće u pristupu finansijama, izraženu korupciju i slabo ekonomsko okruženje. Ove informacije daju nam mogućnost da s ovim projektom podignemo nivo svijesti o preduzetništvu u našoj zemlji i pokušamo stvoriti okruženje i mogućnosti za mlade žene. Zanimljiv rezultat odnosi se na ulogu žena u biznisu. Za razliku od pretpostavljenog, žene ne smatraju da su manje profesionalne niti da je njihovo mjesto “u kuhinji, a ne u biznisu”. Žene i njihova uvjerenja i stavovi da su jednako sposobne pokrenuti biznis su još jedan motivator da se potpomaže i gradi preduzetništvo u BiH.

Tabela 2. Motivacija za pokretanje vlastitog biznisa - Koliko su važne ili su bile važne sljedeće prepreke za pokretanje vlastitog biznisa?

	Uopće nisu važne	Od male važnosti	Neutralno	Važne	Izuzetno važne	Ne znam
Nedostatak ušteđevine	1,6%	2,7%	13,3%	50,2%	28,6%	3,5%
Poteškoće u pronalasku finansija	1,2%	1,6%	8,2%	41,2%	45,1%	2,7%
Troškovi registracije firme	2,4%	3,9%	14,1%	48,2%	26,3%	5,1%
Visoke kamatne stope	2,0%	3,1%	12,9%	48,2%	26,7%	7,1%
Nedostatak preduzetničkih vještina (finansije, marketing, planiranje, tehnologija itd.)	2,7%	3,9%	20,0%	38,4%	29,8%	5,1%
Nedostatak informacija o pokretanju firme (npr. pravila i propisi)	3,1%	5,1%	12,9%	44,3%	29,4%	5,1%
Nedostatak prethodnog poslovnog iskustva	5,9%	13,3%	21,2%	33,7%	21,2%	4,7%
Nedostatak vremena za obuku	3,9%	11,4%	25,9%	38,0%	16,9%	3,9%
Nedostatak mentorstva i savjetovanja	4,3%	5,9%	25,5%	39,2%	20,8%	4,3%
Tradicionalni pogledi na ulogu žena u društvu	13,3%	12,9%	18,8%	25,5%	23,9%	5,5%
Neizvjesnost o budućnosti ako započnem svoj posao	3,1%	9,8%	20,8%	40,0%	21,2%	5,1%
Poteškoće u postizanju ravnoteže između privatnog i poslovnog života	4,3%	9,0%	25,1%	41,2%	15,7%	4,7%
Strah od neuspjeha	6,3%	11,0%	19,6%	36,5%	21,6%	5,1%
Stereotipi o mladim ženama kao manje profesionalnim	15,3%	13,3%	20,4%	26,7%	18,8%	5,5%

Nedostatak mogućnosti na tržištu	3,5%	4,7%	18,8%	47,5%	19,2%	6,3%
Slabo ekonomsko okruženje	2,7%	5,1%	12,5%	43,9%	30,6%	5,1%
Vladini propisi	2,0%	2,4%	16,9%	45,1%	24,7%	9,0%
Birokratizam (kao što su dugotrajne i skupe birokratske procedure i standardi koje treba ispuniti prije pokretanja biznisa)	2,4%	3,9%	12,5%	46,3%	26,7%	8,2%
Visoki porezi	1,6%	2,0%	10,6%	46,7%	33,3%	5,9%
Izražena korupcija	3,5%	4,7%	11,8%	29,4%	43,1%	7,5%
Nedostatak javnih ili privatnih usluga za brigu o djeci i starim osobama	3,1%	5,5%	25,1%	36,5%	15,7%	14,1%
Nedostatne odredbe o porodijskom odsustvu	2,4%	5,5%	17,3%	38,8%	26,7%	9,4%
Teškoće u pronalaženju informacija o registraciji i zakonskim zahtjevima vezanim za startupe	2,7%	5,1%	21,6%	37,6%	18,0%	14,9%

Ako analiziramo najvažnije aspekte za preduzetnički uspjeh (tabela 3.), možemo primjetiti da istraživanje tržišta, vještine koje posjeduje menadžerski tim kompanije, dostupnost finansijskih sredstava i kapitala/kredita te lekcije naučene iz prethodnog uspjeha predstavljaju najkorisnije i najdragocjenije aspekte za preduzetnički pokušaj. Slično prethodno objašnjenim preprekama, i pristup finansijama je važan motivator.

U BiH pristup fondovima EU ili sličnim fondovima je težak, posebno za one koji nemaju univerzitetsko obrazovanje i ne govore engleski jezik. Isto tako, istraživanje tržišta je ograničavajući faktor. Odgovarajuće istraživanje tržišta može se uraditi uz pristup određenom znanju (kroz obrazovanje, obuke i programe za stjecanje zvanja). Univerzitetsko obrazovanje nema 47% ispitanica koje su obuhvaćene ovom anketom i imajući u vidu ovu informaciju, možemo osmisliti specijalizovane obuke za žene koje žele pokrenuti vlastiti biznis. One takođe smatraju da su menadžerske vještine i prethodno iskustvo veoma bitni faktori za preduzetnički pokušaj. Isto tako, njihove vještine se mogu izgraditi, a strah smanjiti kroz odgovarajuću edukaciju i obuku.

Tabela 3. Motivacija za pokretanje vlastitog biznisa -
Percepcija, tj. poimanje preduzetničkog uspjeha

	Uopće nije važno	Neutralno	Vrlo važno
Vaše obrazovanje	5,49%	24,71%	69,80%
Vaše prethodno profesionalno iskustvo	6,27%	38,04%	55,69%
Naučene lekcije iz prethodnog uspjeha	2,75%	14,51%	82,75%
Vještine menadžerskog tima kompanije	1,18%	10,98%	87,84%
Raspoloživost finansijskog kapitala / kredita	0,39%	16,86%	82,75%
Raspoloživost javnih sredstava i grantova za podršku startupima (EU, nacionalnih, regionalnih, lokalnih)	3,14%	32,55%	64,31%
Savjetodavna podrška, konsalting, mentorstvo	2,75%	38,82%	58,43%
Istraživanje tržišta	1,18%	11,37%	87,45%
Poslovni kursevi za obuku i mentorstvo	3,92%	41,18%	54,90%
Podrška koju pružaju agencije za inovacije/razvoj, organizacije za podršku poslovanju	6,67%	40,00%	53,33%
Učešće u poslovnim i/ili profesionalnim mrežama i klasterima (međunarodnim, evropskim, nacionalnim ili namijenjenim ženama)	5,49%	36,86%	57,65%
Socijalna podrška (funkcionalni dnevni boravak/vrtić za djecu ili služba za staranje o starijim osobama, odgovarajuće odredbe o porodijskom odsustvu itd.)	6,27%	31,76%	61,96%



Perspektive preduzetništva žena

Kada je riječ o perspektivama i budućnosti žena kao preduzetnica i menadžera može se utvrditi da je ona pozitivna. Posljednjih desetak godina došlo do velikog povećanja udjela žena u rukovodećim pozicijama.

Povećanje rodne raznolikosti na najvećim nivoima dovodi do poslovnih prednosti, naročito u svjetlu globalne nestašice kvalitetnih menadžera. Budući da se tradicionalni poslovni modeli dovode u pitanje u korist fluidnijih struktura, firme imaju veću konkurenciju i moraju uložiti dodatne napore kako bi odabrali pojedince sa sposobnostima da vode i uspiju u novom poslovnom okruženju.

Istraživanje Grant Thorntonovog međunarodnog poslovnog izvještaja otkriva da 57% organizacija srednjeg tržišta očekuje da će nedostatak talenata biti glavno ograničenje za njihovo poslovanje u sljedećih 12 mjeseci. Rekordan nivo odliva talenata povećava pritisak na preduzeća da zadrže i privuku najbolje moguće ljude.

Otvaranje mogućnosti ženama pri prelasku na više pozicije postaje sve veći fokus. Fleksibilnije radne prakse bit će glavni način rješavanja nedostatka talenata. Pokazan izvještaj Evropskog vijeća o ženama u poslovanju za 2022. istražuje načine na koje organizacije mogu otvoriti vrata sve većim brojem žena i osnažiti ih da zakorače prema budućem poslovnom uspjehu. Ženski talenat bitan je resurs i ključan za dobre poslovne rezultate, kao i ključan za premošćivanje jaza u vještinama. Organizacije koje gledaju u budućnost već sarađuju sa zaposlenima na preuređenju radnih podešavanja kako bi se svim kandidatima omogućila mogućnost ostvarivanja jednakosti u radu.

Kako se ugrađuju novi modeli rada, a veća fleksibilnost u praksama zapošljavanja smatra se normom, povećavaće se mogućnosti za neprekidan napredak žena u karijeri. Sve ovo, zajedno s kontinuiranim, namjernim (ciljanim) djelovanjem preduzeća da uključe sve svoje ljude na inkluzivno radno mjesto – virtualno ili na neki drugi način – rezultirati stalnim povećanjem ženskog vođstva.

PRILIKE ZA POSLOVANJE U BRČKO DISTRIKTU BIH

● Porezi i poreske olakšice

U Brčko distriktu BiH su važeće sljedeće poreske stope:

- Stopa poreza na dobit **10%**
- Stopa poreza na dodanu vrijednost **17%**
- Stopa poreza na dohodak **10%**

Porezi u Brčko distriktu BiH su stimulatívniiji za nova ulaganja u odnosu na ostatak BiH i regije. Radi se o sljedećim olakšicama:

- **Za investicije u osnovna sredstva** - poreskom obvezniku koji na teritoriji Distrikta izvrši ulaganje u zemljište, građevinske objekte, postrojenja, opremu, namještaj i transportna sredstva za obavljanje vlastite registrovane djelatnosti, poreska osnovica se umanjuje za iznos izvršenog ulaganja u toj godini, s tim što umanjenje poreske osnovice ne može biti veće od 50% oporezive osnovice. Proizvodnim firmama poreska osnovica se umanjuje za iznos ukupno izvršenih ulaganja.
- **Za zapošljavanje radnika na neodređeno vrijeme** - poreskom obvezniku koji u poreskoj godini zaposli nove radnike na neodređeno vrijeme, umanjuje se poreska osnovica u visini isplaćenih bruto plata novozaposlenih radnika.
- **Poresko oslobađanje po osnovu udjela prihoda od izvoza u ukupnom prihodu** - obveznik koji je u godini za koju se utvrđuje porez na dobit izvozom ostvario određeni postotak od ukupno ostvarenog prihoda oslobađa se plaćanja poreza na dobit u određenom iznosu.
- **Pravo na ubrzanu amortizaciju** - za mašine i opremu, koji podliježu amortizaciji, poreskom obvezniku je dozvoljeno da primjeni obračun ubrzane amortizacije.

● Garancije i subvencije

Razvojno-garantni fond Brčko distrikta BiH (“RGFBD”), pored svojih osnovnih djelatnosti vrši i:

- davanje garancija za kreditiranje razvoja malih i srednjih preduzeća i samostalnih preduzetnika,
- davanje garancija za kreditiranje u ruralnom sektoru,
- “RGFBD” daje kreditne garancije kreditno sposobnim klijentima koji ispunjavaju uslove za dobijanje kredita od partnerskih kreditnih institucija, a koji ne mogu ponuditi zahtjevane kolaterale.

„RGFBD“ će izdavati kreditne garancije za kreditne plasmane komercijalnih banaka za mala i srednja preduzeća, samostalne preduzetnike i registrovana poljoprivredna gazdinstva u Brčko distriktu BiH, u iznosu od 50% od nominalne vrijednosti kredita, pri čemu je:

- maksimalan iznos kreditne garancije za srednja preduzeća je **100.000,00 KM**,
- maksimalan iznos kreditne garancije za mala preduzeća je **50.000,00 KM**,
- maksimalan iznos kreditne garancije za samostalne preduzetnike **25.000,00 KM**,
- Maksimalan iznos kreditne garancije za registrovana poljoprivredna gazdinstva je **15.000,00 KM**.

Posredstvom “RGFBD” realizuje se i program subvencioniranja dijela kamate za kredite preduzećima i preduzetnicima na području Brčko distrikta BiH. Za ove namjene u budžetu Brčko distrikta BiH izdvaja se oko **1.200.000,00 KM**.



Razvojno-garantni fond
Brčko distrikta BiH

Poticaji za zapošljavanje

Poslodavcu se odobrava **5.000,00 KM** za svako novo zapošljavanje lica sa SSS i nižom stručnom spremom i **7.000,00 KM** za svako novo zapošljavanje lica sa VŠS i VSS.

Odjeljenje za privredni razvoj, sport i kulturu, putem Zavoda za zapošljavanje Brčko distrikta BiH, od 2014. godine sprovodi godišnji Program za samozapošljavanje na području Brčko distrikta BiH, a zaključno s 2024. godinom, podržano je pokretanje oko 600 novih biznisa, s iznosom sredstava oko 7.200.000,00 KM. Maksimalan iznos koji aplikanti mogu dobiti je **18.000,00 KM**.

Odjeljenje za poljoprivredu, šumarstvo i vodoprivredu, putem Zavoda za zapošljavanje Brčko distrikta BiH, od 2019. godine sprovodi godišnji Program samozapošljavanja u poljoprivredi na području Brčko distrikta BiH, koji omogućava finansijsku podršku lica koja žele započeti ili su započela poljoprivrednu proizvodnju. Zaključno s 2024. godinom, podržano je pokretanje oko 150 novih biznisa, s iznosom sredstava oko 3.000.000,00 KM. Maksimalan iznos koji aplikanti mogu dobiti je **22.000,00 KM**.

Od 2017. godine, Zavod za zapošljavanje Brčko distrikta BiH redovno provodi podršku zapošljavanju lica koja spadaju u kategorije teže zapošljivih, dugoročno nezaposlenih lica (više od 12 mjeseci), lica koja stižu prvo radno iskustvo, lica mlađe životne dobi (do 30 godina starosti), lica starije životne dobi (50 godina ili više), osobe sa invaliditetom (invaliditet 50% ili više), članovi uže porodice poginulih boraca i RVI (invaliditet RVI 50% ili više), civilne žrtve rata i djeca civilnih žrtava rata. Na godišnjem nivou, Zavod plasira oko 1.000.000,00 KM za zapošljavanje oko 130 lica iz navedenih kategorija.



ZAVOD ZA ZAPOŠLJAVANJE BRČKO DISTRIKTA BIH
ЗАВОД ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ БРЧКО ДИСТРИКТА БИХ
EMPLOYMENT INSTITUTE OF BRČKO DISTRICT OF BIH

● Osnivanje firme

Broj dana za
osnivanje
d.o.o.
3 dana

Broj dana
za izdavanje
lokacijske
dozvole
30 dana

Broj dana
za izdavanje
građevinske
dozvole
5 dana

Uplata
osnivačkog
uloga
1,00 KM

● Radna snaga

Ukupno dostupna radna snaga
(februar 2024.) - **12.562** osoba

7541 ● Žene

5021 ● Muškarci

Struktura dostupne radne snage:

1002 ● VSS

40 ● VS

2905 ● SSS

VKV i KV ● 3007

PKV ● 177

NK ● 5432



ZAŠTITA PRAVA ŽENA

Primjena međunarodnih standarda sadržanih u međunarodnim sporazumima i deklaracijama obezbijeđena je kroz ustavne i zakonske propise BiH i njenih entiteta, te Distrikta Brčko. Na putu ispunjavanja uslova za članstvo u EU, BiH je kroz Sporazum o stabilizaciji i pridruživanju preuzela obavezu usklađivanja svog zakonodavnog okvira sa propisima EU, pa samim tim i obavezu poštovanja univerzalnih principa o ljudskim pravima i slobodama.

Najznačajniji međunarodni standardi o ljudskim pravima:

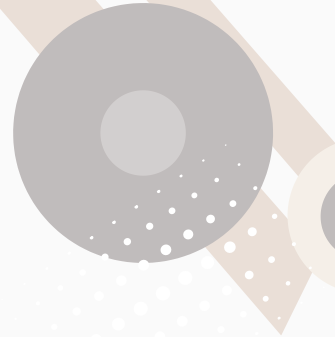
- Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima (1948);
- Evropska konvencija za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda (1950) sa protokolima;
- Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima (1976);
- Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima (1976);
- Povelja Evropske unije o osnovnim pravima (2000).

Glavni principi Univerzalne deklaracije o ljudskim pravima:

- Pravo na život, slobodu i sigurnost ličnosti;
- Pravo na obrazovanje;
- Pravo na zaposlenje, plaćene praznike, zaštita od nezaposlenosti i socijalna sigurnost;
- Pravo na puno učešće u kulturnom životu;
- Sloboda od torture ili svirepog, nehumanog tretiranja ili kazne;
- Sloboda mišljenja, uvjerenja i vjeroispovjesti;
- Sloboda izražavanja i mišljenja.

Prava zaštićena Evropskom konvencijom za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda:

- Pravo na život;
- Zabrana ropstva i prinudnog rada;
- Pravo na pravično suđenje;
- Pravo na poštovanje privatnog i porodičnog života;
- Sloboda izražavanja;
- Pravo na sklapanje braka;
- Zabrana mučenja;
- Pravo na slobodu i sigurnost;
- Kažnjavanje samo na osnovu zakona;
- Sloboda misli, savjesti i vjeroispovijesti;
- Sloboda okupljanja i udruživanja;
- Pravo na djelotvorni pravni lijek;
- Zabrana diskriminacije...



Ljudska prava su prava svojstvena svim ljudskim bićima, bez obzira na rasu, pol, nacionalnost, etničku pripadnost, jezik, religiju ili bilo koji drugi status. Ljudska prava uključuju pravo na život i slobodu, slobodu od ropstva i torture, slobodu mišljenja i izražavanja, pravo na rad i obrazovanje itd. Svako ima pravo na ova prava, bez diskriminacije.

U Bosni i Hercegovini ljudska i radna prava su zagarantovana najvišim pravnim aktima (ustavima BiH i entiteta), preuzetim i ratifikovanim međunarodnim deklaracijama i konvencijama, te zakonskim propisima kao što su Zakon o zabrani diskriminacije BiH, Zakon o ravnopravnosti polova BiH, zakoni o radu entiteta, posebni Zakon o zaštiti od uznemiravanja na radu Republike Srpske itd. Istim aktima se garantuje i rodna jednakost u oblasti rada.

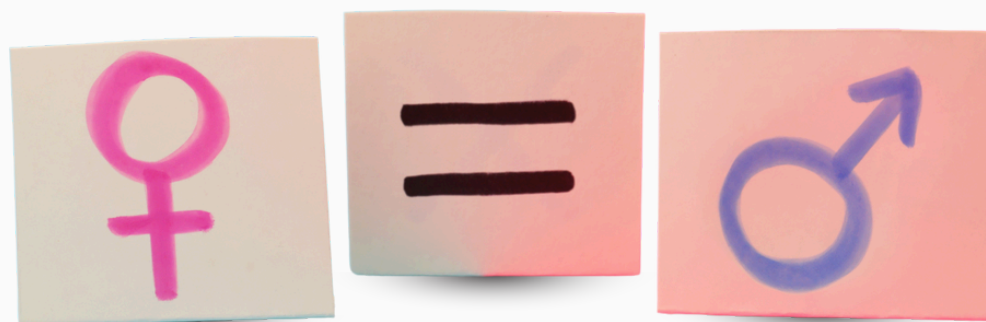
Zakon o zabrani diskriminacije BiH - "...primjenjuje se na postupanje svih javnih tijela na nivou države, entiteta, kantona i Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine, opštinskih institucija i tijela, te pravnih lica s javnim ovlaštenjima, kao i na postupanje svih pravnih i fizičkih lica, u svim a posebno u sljedećim oblastima: a) zapošljavanja, rada i radnih uslova, uključujući pristup zaposlenju, zanimanju i samozapošljavanju kao i radne uslove, naknade, napredovanja u službi i otpuštanja s posla;..."

Bosna i Hercegovina je ratifikovala brojne konvencije Međunarodne organizacije rada koje je obavezuju da obezbijedi najviši nivo zaštite prava radnika. Takva je npr. Konvencija br. 111 o diskriminaciji u zapošljavanju i zanimanju (1958), Konvencija br. 100 o jednakim nadoknadama, (1951), Konvencija br. 106 o nedeljnom odmoru, Konvencija br. 132 o plaćenom godišnjem odmoru (revidirana 1970. godine), Konvencija br. 142 o profesionalnoj orijentaciji i stručnom osposobljavanju u razvoju ljudskih resursa (1975)...

Zakon o ravnopravnosti polova BiH - Zabranjena diskriminacija po osnovu pola u radu i radnim odnosima je:

- neprimjenjivanje jednake plate i drugih beneficija za isti rad, odnosno za rad jednake vrijednosti;
- onemogućavanje napredovanja u poslu pod jednakim uslovima;
- onemogućavanje jednakih uslova za obrazovanje, osposobljavanje i stručno usavršavanje;
- neravnomjerna prilagođenost radnih i pomoćnih prostorija i opreme poslodavca biološko-fiziološkim potrebama zaposlenika oba pola;
- različit tretman zbog trudnoće, porođaja ili korištenja prava na porodiljsko odsustvo, što uključuje i onemogućavanje povratka na isti, ili jednako plaćen posao u istom nivou, nakon isteka porodiljskog odsustva, kao i različit tretman muškaraca i žena u vezi s donošenjem odluke o korištenju odsustva nakon rođenja djeteta;
- bilo koji nepovoljni tretman roditelja ili staratelja u usklađivanju obaveza iz porodičnog i profesionalnog života;
- organizovanje posla, podjele zadataka ili na drugi način određivanja uslova rada, otkazivanje radnog odnosa, tako da se na osnovu pola ili bračnog statusa zaposleniku dodjeljuje nepovoljniji status u odnosu na druge zaposlenike; - svaka druga radnja ili djelo koje predstavlja neki od oblika direktne ili indirektno diskriminacije.

Jednak tretman i jednake mogućnosti, te eliminacija diskriminacije obezbijediće se i za žene na selu, kako bi se omogućio njihov ekonomski opstanak i opstanak njihove porodice.



Zakonom o radu definsane su odredbe o zabrani diskriminacije (radnik, kao i lice koje traži zaposlenje, ne može biti stavljen u neravnopravan položaj prilikom ostvarivanja prava po osnovu rada i prava na zaposlenje zbog rase, etničke ili nacionalne pripadnosti, boje kože, pola, jezika, religije, političkog ili drugog mišljenja i ubjeđenja, socijalnog porijekla, imovnog stanja, članstva ili nečlanstva u sindikatu ili političkoj organizaciji, fizičkog i duševnog zdravlja i drugih obilježja koja nisu u neposrednoj vezi s prirodom radnog odnosa).

Diskriminacija nije dozvoljena naročito u odnosu na:

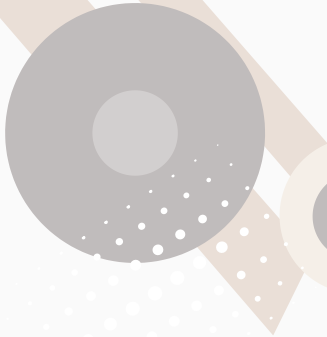
- uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla,
- uslove rada i sva prava iz radnog odnosa,
- obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje,
- napredovanje u poslu i
- otkaz ugovora o radu.

Sva lica su ravnopravna u postupku zapošljavanja po osnovu pola. Za nepoštovanje odredbe o zabrani diskriminacije predviđene su novčane kazne za poslodavce.

Zakon propisuje i da nije dozvoljeno uznemiravanje i seksualno uznemiravanje, nasilje po osnovu pola, kao i sistematsko zlostavljanje radnika od poslodavca i drugih zaposlenih, a posebne odredbe se odnose na zaštitu žene i materinstva.

Interesantna je povlastica predviđena Zakonom o radu Republike Srpske prema kojoj žena - majka stiče pravo na penziju za jednu godinu manje staža osiguranja za svako rođeno dijete u odnosu na uslove za sticanje prava na penziju uređene Zakonom o penzijsko-invalidskom osiguranju.





Rodno osjetljive strategije i politike unapređenja vještina obuhvataju kreiranje rodno osjetljivih obuka i unapređenja sa nultom tolerancijom na diskriminaciju i uznemiravanje, otvarajući mogućnosti za žene da se razvijaju i u okviru tehnološki naprednih zanimanja i znanja, a što direktno doprinosi smanjenju nedostatka radne snage i osposobljavanju za primjenu novih tehnologija i digitalnih alata.

Ključno je stvoriti ambijent u kojem je moguće postići adekvatan balans između posla, usavršavanja znanja i privatnih obaveza. U tom smislu, poslodavci moraju razviti politike upravljanja ljudskim resursima u smislu razumijevanja njihovih potreba, interesa, sticanja novih znanja, unapređenja i stvaranja osjećaja pripadnosti i davanja doprinosa razvoju i uspjehu kompanije.

O potencijalu za veći angažman žena na tržište rada govori i zvanična statistika, prema kojoj udio ženske populacije u registrovanim nezaposlenim iznosi 58,6% ili u apsolutnom iznosu 205.505 osoba ženskoga pola, u odnosu na 350.461 ukupno nezaposlenih.

Statistička slika i kada je riječ o zaposlenim osobama nije drugačija, imajući u vidu da je u julu 2023. godine, broj zaposlenih osoba u BiH iznosio 848.267, a od toga 381.135 žena. U odnosu na jun 2023. godine broj zaposlenih osoba se smanjio za 0,3%, a broj zaposlenih žena se, također, smanjio za 0,4%.

Prema statistici, očigledno je da na tržištu rada postoji disparitet u pogledu učešća žena i muškaraca, pa je stoga neophodno uključiti sve zainteresovane strane u promjenu ove slike. Tu poslodavci sa svojim politikama zapošljavanja i tretmana zaposlenih, posebno žena, igraju ključnu ulogu.

Važan indikator položaja žena i muškaraca na tržištu rada predstavlja nivo plaćenosti za obavljanje istoga posla, a među ključnim pokazateljima rodne nejednakosti na tržištu rada je i zastupljenost muškaraca i žena na rukovodećim položajima.

Mjere za poboljšanje rodne zastupljenosti u radnim odnosima

Poslovni subjekti na nivou svojih unutrašnjih politika i praksi mogu ublažiti pokazatelje rodne nerevanopravnosti i zapravo postati rodno odgovorna organizacija preduzimanjem različitih mjera i koraka, kao što je npr.:

- Kreiranje inkluzivne rodno odgovorne politike zapošljavanja;
- Izbor žene za prijem u radni odnos u situaciji kada muškarac i žena imaju iste kvalifikacije za posao, posebno ako je radno mjesto u sektoru/organizaciji koja ima nižu stopu zaposlenosti žena;
- Zapošljavanje muškaraca na pozicijama/radnim mjestima koja se smatraju tipičnim za žene;
- Obezbjeđivanje prostorija za dnevnu brigu o djeci (vrtića) unutar prostorija poslovnog subjekta, kako bi se zaposlenicama olakšala briga o djeci;
- Obezbjeđenje korištenja porodiljskog odsustva u skladu sa zakonom;
- Podsticanje muškaraca da pomažu u brizi za djecu kod kuće i da koriste odsustvo zbog brige o djeci kada je to potrebno i odsustvo iz razloga rođenja djeteta;
- Utvrđivanje razlika u platama po osnovu pola i razvoj politika kojima će se to spriječiti;
- Omogućavanje istih uslova ženama za dodatne obuke i napredovanje na poslu;
- Podsticanje i stvaranje uslova za žene da napreduju u karijeri na više pozicije upravljanja;
- Definisane mehanizma prijave i postupka u slučaju bilo kog oblika diskriminacije na radu;
- Razvoj politika nulte tolerancije na diskriminaciju, nasilje i uznemiravanje na radnom mjestu i osiguranje da su svi upoznati sa tim politikama.

Diskriminacija i uznemiravanje na radu nisu prijetnja samo za one koji trpe ove oblike ponašanja, već ugrožavaju i bezbjednost na radu, smanjuju radnu aktivnost i motivisanost zaposlenih što direktno utiče na produktivnost i efikasnost radnog procesa i uspjeh organizacije/preduzeća. Dodatno, povećava rizike od pojave različitih zdravstvenih problema.

PRIVREDNA KOMORA BRČKO DISTRIKTA BiH

Privredna komora Brčko distrikta BiH je nezavisna, nevladina, neprofitna, stručno-poslovna organizacija pravnih i fizičkih lica sa teritorije Brčko distrikta BiH.

Privredna komora Brčko distrikta BiH teži da kroz unaprijeđen rad, izgrađen imidž, unaprijeđeno poslovanje njenih članova, te izgrađene odnose sa Vladom Brčko distrikta BiH i drugim relevantnim institucijama i organizacijama aktivno učestvuje u stvaranju pozitivnog poslovnog okruženja u Brčko distriktu BiH.

Misija Privredne komore Brčko distrikta BiH kao stručno-poslovne organizacije privrednika jeste da kroz jačanje odnosa sa Vladom Brčko distrikta BiH i drugim relevantnim institucijama pruži podršku svojim članovima i omogući im lakše, efikasnije i profitabilnije obavljanje djelatnosti.

Od osnivanja 2000. godine u Komoru je, na osnovu slobodno izražene volje, pristupilo 600 preduzeća iz svih oblasti privrede, među kojima su skoro sve vodeće kompanije, i koje zapošljavaju preko 50% ukupno zaposlenih radnika u privredi Brčko Distrikta.

Time je Komora postala legitimni partner nadležnim organima izvršne vlasti i uprave u kreiranju privrednog i ukupnog društvenog razvoja, a time i uspješnijeg poslovanja privrednih subjekata. Naravno, naš cilj je da u članstvo Komore pristupi što veći broj kompanija, jer tako postajemo još snažniji i respektabilniji partner državnim organima u zastupanju interesa svojih članova.

Privredna/Gospodarska komora Brčko distrikta BiH
Привредна комора Брчко дистрикта БиХ
Chamber of Commerce Brcko District B&H



Prema pozitivnim iskustvima zemalja sa razvijenom privredom i tržišnom ekonomijom, kao i zemalja u tranziciji, po pravilu svaki privredni subjekt koji izlazi na tržište sa proizvodom ili uslugom, je član privredne asocijacije koja zastupa njegove interese i pomaže mu u realiziranju njegovih poslovnih ciljeva i planova.

Komora svojim članovima osigurava niz pogodnosti:

- Članovi su u porodici jedinstvene privredne asocijacije, po uzoru na drugi poslovni svijet;
- Legitimnog i kompetentnog zastupnika pred organima zakonodavne i izvršne vlasti, te predstavljanja u zemlji i svijetu;
- Imaju svoja udruženja, vijeća, sekcije, komisije i druge oblike organiziranja bitne za realiziranje poslovnih ciljeva;
- Mogu izvršiti bitan uticaj u stvaranju povoljnog okruženja za biznis i uspješno poslovanje;
- Imaju na raspolaganju svoju asocijaciju koja osigurava stručnu pomoć, organiziranje svih vrsta privrednih manifestacija od zajedničkog ili pojedinačnog interesa;
- Imaju na raspolaganju kompletnu infrastrukturu u provođenju svih oblika aktivnosti, usuglašavanju stavova i artikulisanju interesa;
- Za članove se obavljaju poslovi iz javnih ovlaštenja po povoljnijim uslovima.



Privredna/Gospodarska komora Brčko distrikta BiH
Привредна комора Брчко дистрикта БиХ
Chamber of Commerce Brcko District B&H



● Pristupnica za članstvo

*Skeniraj
QR kod*



Pozivamo Vas da
pristupite u
članstvo Privredne
komore Brčko
distrikta BiH i
pridružite se
velikom broju
preduzeća koja su
to već učinila.

Pristupnicu za članstvo u Privrednoj Komori
Brčko distrikta BiH, možete pronaći
skeniranjem ovog QR koda ili posjetom na:

www.brcko-pkomora.com

VAŽNI KONTAKTI



Siniša Milić, **Gradonačelnik Brčko distrikta BiH**

+387 49 490 013, gradonacelnik@bdcentral.net

Dalibor Milovanović, **Šef Odjeljenja za privredni razvoj, sport i kulturu**

+387 49 217 993, dalibor.ivanovic@bdcentral.net

Tamara Duvnjak, **Zavod za zapošljavanje Brčko distrikta BiH**

+387 49 217 411, info@zzzbrcko.org

Milorad Teodorović, **Razvojno-garantni fond Brčko distrikta BiH**

+387 49 232 260, milorad.teodorovic@rgfbd.com

Adnan Drapić, **Inspektorat Brčko distrikta BiH**

+387 49 220 002, adnan.drapic@bdcentral.net

Radmilo Ivanović, **Tužilaštvo Brčko distrikta BiH**

+387 49 217 227, r.ivanovic@jtbd.ba

Dragan Tomaš, **Osnovni sud Brčko distrikta BiH**

+387 216 449, osbd@osbd.ba

Goran Pisić, **Policija Brčko distrikta BiH**

+387 49 233 200, brcko@policijabdbih.gov.ba

Igor Babić, **Sindikat Brčko distrikta BiH**

+387 49 216 323, office@sindikatbrcko.ba

Adi Ibrahimović, **Udruženje poslodavaca Brčko distrikta BiH**

+387 49 217 665, upbdbih@gmail.com

Ombudsmen za ljudska prava, područni ured Brčko

+387 49 217 347, br.ombudsmen@ombudsmen.gov.ba



Privredna/Gospodarska komora Brčko distrikta BiH
Привредна комора Брчко дистрикта БиХ
Chamber of Commerce Brcko District B&H

-  Cvijete Zuzorić bb,
(Zgrada “Šipada” III sprat),
76100 Brčko distrikt BiH
-  +387 49 216 116, 049 211 999
+387 49 216 116
-  info@brcko-pkomora.com
-  www.brcko-pkomora.com

IZVORI

- Arslanagić-Kalajdžić, M. et al. (2019): **Žensko preduzetništvo: pregled stanja i preporuke za budućnost**, Ekonomski fakultet Univerziteta u Sarajevu, Sarajevo.
- Babović, M. et al. (2023): **Preduzetništvo žena u Srbiji - 10 godina kasnije**, SeConS grupa za razvojnu inicijativu, Beograd.
- Kokot, D. (2023): **Priručnik za organizaciju obuke na temu dužne pažnje i odgovornosti za zaštitu ljudskih prava i ljudskih prava žena sa osvrtom na međunarodno/EU prihvaćene principe i vrijednosti**, Fondacija Lara, Bijeljina.
- Sabljic, J. (2019): **Poduzetništvo za žene sa područja očuvanja kulturne baštine i turizma - priručnik**, Kulturno izobraževalno društvo PiNA, Kopar.
- Ćeko, M., Vrbanac, M. (2020): **Motivacija i barijere ženskom preduzetništvu u Srbiji i Bosni i Hercegovini**, Časopis "Poslovne studije", broj 23-14. Banja Luka.
- Agencija za statistiku BiH (2024): https://bhas.gov.ba/data/Publikacije/Saopštenja/2025/LAB_03_2024_12_1_BS.pdf
- Zavod za zapošljavanje Brčko distrikta BiH (2014): <https://zzzbrcko.org/statistika/statistika-2024>

