***NERAVNOPRAVNOST KOD ZAPOŠLJAVANJA***

Student:

Amila Hodžić 889/ II – K

Sarajevo, 2018.

NERAVNOPRAVNOST KOD ZAPOŠLJAVANJA

Tijekom svih poslijeratnih godina jedna od glavnih tema u bosanskohercegovačkom društvu sigurno je zaposlenost, tačnije rečeno, stopa nezaposlenosti koja često dostiže rekordne vrijednosti. To je ujedno i jedan od najvećih problema društva u kojem danas živimo.

Lokacija na koju ću se bazirati u ovoj istraživačkoj priči bit će meni blisko područje, općina Bugojno. Danas se često susrećemo s činjenicom da veliki broj ljudi, posebno mladih, napuštaju ili aktivno razmišljaju o napuštanju naše zemlje i odlasku u druge zemlje u potrazi za poslom. Nadaju se da će egzistencijalne uslove i sreću ponaći upravo u tim zemljama.

ISTRAŽIVANJE

Danas smo svjesni da ljudi na različite načine pokušavaju doći do posla. Susrećemo se sa neravnopravnostima u zapošljavanju. Neki od ljudi do posla dolaze na pošten način, svojim trudom i adekvatnim nivoom obrazovanja, dok drugi posao nalaze preko raznih poznanstava, porodice i prijatelja, odnosno kako se kod nas u narodu kaže „preko štele“, bez obzira na to što možda nisu stručna lica za obavljanje tog posla.

ZAKON O POSREDOVANJU U ZAPOŠLJAVANJU I SOCIJALNOJ SIGURNOSTI NEZAPOSLENIH OSOBA u Federaciji Bosne i Hercegovine:

„Ovim zakonom uređuju se prava i obaveze Federacije Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: Federacija) u utvrđivanju i provođenju ukupnih mjera kojima se pospješuju i unapređuju uvjeti za zapošljavanje, osnovni principi u posredovanju za zapošljavanje, materijalna i socijalna sigurnost nezaposlenih osoba za vrijeme privremene nezaposlenosti, osnivanje, organizacija i rad Federalnog zavoda za zapošljavanje, javnih službi za zapošljavanje kantona, finansiranje ukupne djelatnosti zapošljavanja i druga pitanja, poštujući nadležnosti kantona i njihove različitosti.“

Svoje istraživanje započela sam odlaskom na biro za zapošljavanje u općini Bugojno. Htjela sam da im postavim nekoliko pitanja koja se odnose na broj zaposlenih kao i broj nezaposlenih lica u toj općini. Mislila sam da imam sreće kad sam vidjela da me na šalteru dočekala direktorica. Unaprijed sam pripremila nekoliko pitanja koja su vezana za zapošljavanje, kao što su:

Koliki je broj nezaposlenih lica na nivou općine Bugojno? Koliko ljudi se u toku ove godine ili prethodne zaposlilo preko biroa? U toku ove godine, koliki je procenat samozapošljavanja, tj. koliko ljudi se odjavilo sa biroa jer su sebi posao našli sami, a koliki je procenat njihovog (preko biroa) zapošljavanja? Koliko se ljudi na godišnjem nivou prijavi na biro?

Međutim, gospođa direktorica nije bila raspoložena za bilo kakav razgovor, te mi je rekla da ona nema vremena za ove stvari, da joj je za pola sata pauza, te da ne stvaram gužvu bespotrebno. Nakon što sam je ponovo lijepo zamolila da mi odgovori na par kratkih pitanja i da će mi ti odgovori pomoći u istraživanju, gospođa je rekla da ona nema pravo da daje podatke bilo kome, da sve informacije mogu dobiti na internetskoj stranici službe za zapošljavanje Srednjobosanskog kantona, i da su to jedine informacije koje jesu i koje smiju biti dostupne javnosti.Te podatke htjela sam preuzeti sa stranice, međutim ti podaci su samo na nivou kantona, nema navedenih podataka za pojedinačne općine ovog kantona.

O stopi zaposlenosti kao i nezaposlenosti općina u Srednjobosanskom kantonu našla sam na stranici Federalnog zavoda za programiranje razvoja.



Ovdje ću se bazirati na stopu zaspolenosti i nezaposlenosti općine Bugojno gdje možemo vidjeti da je općina Bugojno jedna od pet općina gdje je najveći procenat nezaposlenosti, dok je ujedno i jedna od onih gdje je stopa zasposlenosti manja u odnosu na druge općine.

Prilikom vršenja ovog istraživanja, naišla sam na nekoliko sagovornika koji su bili voljni da sa mnom podijele svoja iskustva koja su vezana za netransparentnost, tj. neravnopravnost u zapošljavanju.S obzirom na to, metodološka tehnika koju sam koristila je intervju sa nekoliko različitih osoba.

Jedna od osoba koja se susrela upravo sa neravnopravnostima u zapošljavanju bila je moja sestra. Otišla je u privatnu ordinaciju da preda papire za konkurs gdje se tražila medicinska sestra. Doktorica koja je vršila intervju s njom pitala ju je da li je predala papire i u JU Bolnicu Bugojno, na šta je moja sestra rekla da nije jer nije nigdje vidjela objavljen konkurs i nije znala da primaju radnike. Doktorica je rekla da koliko je ona upućena primaju nove radnike u radni odnos, te da će ih nazvatida ponovo provjeri tu informaciju. Razgovor je vršila pred mojom sestrom gdje joj je osoba sa druge strane telefona rekla da neće zvati nikog sa biroa i da nikakav konkurs nije objavljen te da se već zna ko će biti primljen na te pozicije.

Ovdje se radi o zapošljavanju koje nije vršeno na osnovu javnog konkursa. Za ovaj „konkurs“ su sigurno znale određene osobe, vjerovatno samo određen krug ljudi koji su radili ili još uvijek rade u toj bolnici. To je bilo zapošljavanje „poznatih kandidata“ odnosno osoba koje su primljene u radni odnos na osnovu induvidualnih prijava za posao mimo konkursa. Tipičan primjer gdje zapošljava svoj svoga, gdje doktori i drugo osoblje vjerovatno „ubacuju“ svoje prijatelje i porodicu na ta radna mjesta. Vjerovatno nikad nećemo ni saznati da li su te osobe uopće kvalifikovane za tu vrstu posla, a s obzirom na to šta se danas sve dešava, velika je vjerovatnoća i da nisu, a u pitanju ozbiljan posao koji uključuje spašavanje ljudskih života.

Drugi primjer je u jednu ruku sličan prvom. Razlika je ta što je ovdje bio objavljen javni konkurs. Osoba sa kojom sam razgovarala je odnijela papire u JU Dom zdravlja u Bugojnu. Gospođa koja prima dokumentaciju je dala sebi za pravo da, nakon preuzimanja dokumentacije, pita tu osobu da li je u nekoj političkoj stranci, i ako da, u kojoj. (osoba nije član nijedne stranke)

Znači li to da danas posao dobivaju ljudi koji su se opredijelili za odgovarajuću političku stranku? Da više nije bitno da li si završio fakultet, da li si kvalifikovan za tu vrstu posla? Znači li to da se danas posao dobiva samo na osnovu poznanstva, odnosno porodice i prijatelja na vlasti?

Treći primjer se razlikuje od prethodna dva. Vlasnik trgovine na malo u Bugojnu, koja se nalazi u mojoj mahali, kroz razgovor mi je rekao kako je morao dati otkaz jednoj od dvije radnice jer on tu počinje raditi. S obzirom na to da poznajem obje radnice jer često tu kupujem, pitala sam ga koja je dobila otkaz. Njegov odgovor me iznenadio jer je otkaz dao onoj djevojci koja je bila uvijek ljubazna i nasmijana, prije svega sposobna i korektna, uvijek spremna pomoći kupcima. Rekao je i da je bio „prisiljen“ na to jer je ocu od druge djevojke bio dužan neku uslugu. U obzir nije uzeo što djevojka nije stručna, što je zbog nje vjerovatno na gubitku jer ne zna vratiti tačan kusur, kao i to što je uvijek arogantna...jer usluga je usluga.

U ovom slučaju vidimo da „ispašta“ osoba koja zna svoj posao, zna kako ga dobro obavljati, ali ipak na poslu ostaje djevojka koja ima nekog „iza“ sebe. Zbog toga se i ne trudi oko obavljanja istog jer zna da joj vlasnik ne može ništa. Iz ovoga možemo zaključiti da osoba više ne mora biti sposobna, ne mora znati šta i kako treba raditi da bi ostala na poslu, važno je imati nekog „iza“ sebe.

KORUPCIJA U ZAPOŠLJAVANJU

Više od 1500 građana obratilo se Transparency Internationalu u Bosni i Hercegovini (TI BiH) putem besplatne linije za prijavu korupcije, a TI BiH je postupao u više od 270 predmeta po prijavama građana, novinara, aktivista i nevladinih organizacija kao i u predmetima koje je sam pokrenuo u 2017. godini. Građani se uglavnom žale na neregularnosti u postupcima zapošljavanja državnih službenika, ali i na prijem zaposlenika u javnim preduzećima. U prijavama se obično ističe kako se unaprijed zna ko će biti izabran, ali i na nedostatak transparentnosti konkursnih procedura. Primjetan je i porast broja prijava na koruptivne radnje koje su podnijeli tzv. zviždači. Uprkos činjenici da se građani već godinama najviše žale na nepravilnosti u zapošljavanju, institucije odbijaju unaprijediti zakonske i podzakonske akte, koji bi unaprijedili transparentnost u zapošljavanju, a veliki broj javnih ustanova i javnih preduzeća još uvijek nema obavezu provođenja javnih konkursa, što ostavlja prostor nepotizmu i stranačkom zapošljavanju. Povećan broj onih koji prijavljuju korupciju upućuje na to da je korupcija sveprisutna u BiH, ali da dominira u javnoj upravi. Prijave na rad pravosudnih organa pokazuju da postoji izraženo nepovjerenje građana u njihov rad. Istovremeno, ne postoje naznake da je u posljednjih godinu dana unaprijeđen zakonski i institucionalni okvir za borbu protivkorupcije.

ZAKLJUČAK

Činjenica je da se u javnim preduzećima u cijeloj BiH ne može zaposliti bez jake “štele” ili stranačke iskaznice, a tu je istinu konačno na papir stavio i ovjekovječio Ured za reviziju institucija u Federaciji BiH koji je napravio reviziju na temu “Transparentnost zapošljavanja u javnim poduzećima FBiH”. Državna uprava odavno je postala mjesto za "uhljebljavanje" članova porodica bh. političara, članova političkih stranka koje se nalaze na vlasti, savjetnika ministara i tako dalje.

Postavlja se pitanje, da li se danas posao dobiva isključivo na osnovu nečijeg poznanstva kao i na osnovu toga kojoj političkoj stranci pripadamo??? Znači li to da više ne moramo biti kvalifikovani za neku vrstu posla jer znamo da imamo nekog ko će nas zaposliti gdje se nama sviđa bez obzira na našu stručnu spremu???

Uprkos svim prijavama i naporima da se ovaj problem neravnopravnosti u zapošljavanju riješi, da li je moguće boriti se protiv ove vrste korupcije u Bosni i Hercegovini?