



ŽENSKÉ STUDIJE



udruženje
**ŽENE NA
PREKRETNICI**



Ekonomsko osnaživanje: Prepreke i izazovi sa kojima se suočavaju nezaposlene žene 45+ na tržištu rada

Hristina Cvetinčanin Knežević
Ivana Srdija



**Ključni koraci ka
rodnoj ravnopravnosti**



Beograd, 2020

Ovaj tekst je nastao u okviru projekta “Ključni koraci ka rodnoj ravnopravnosti”, koji sprovodi Agencija za rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena (UN Women), uz finansijsku podršku Evropske unije. Stavovi u ovom tekstu pripadaju isključivo autorima i autorkama, i ne predstavljaju nužno stavove UNWomen, Ujedinjenih nacija, ili bilo koje druge organizacije pod okriljem Ujedinjenih nacija.

Ekonomsko osnaživanje:

Prepreke i izazovi sa kojima se suočavaju nezaposlene žene 45+ na tržištu rada

<i>Zašto ovo istraživanje?</i>	5
<i>Šta smo i kako istraživale?</i>	5
<i>Šta nam brojke govore? Rezultati kvantitativne analize</i>	7
<i>Šta nam žene govore? Rezultati kvalitativne analize</i>	15
<i>Ekonomsko osnaživanje i zaposlenost</i>	16
<i>Učešće na tržištu rada - prepreke i izazovi</i>	19
<i>Usklađivanje zaposlenosti i porodičnog života</i>	19
<i>Prepreke u oblasti znanja i veština i njihovo prevazilaženje</i>	22
<i>Informisanost o mogućnostima usavršavanja i potrebne forme usvajanja novih veština</i>	23
<i>Preduzetništvo</i>	25
<i>Sopstveni biznis - prepreke i izazovi</i>	26
<i>Podrška u pokretanju preduzetništva</i>	27
<i>Osnaživanje i umrežavanje žena</i>	29
<i>Umesto zaključka - o položaju žena na tržištu rada</i>	30
<i>Korišćena literatura</i>	32

*Al se radi o sistemu, sistem je takav da
žena od 45 godina nema nikakvu vrstu podrške.*

Bojana, Kragujevac

Zašto ovo istraživanje?

Nacionalna strategija za rodnu ravnopravnost prepoznaje izuzetno ranjiv položaj žena starijih od 45 godina na tržištu rada i njihovu isključenost sa tržišta rada vidi kao prepreku postizanju rodne ravnopravnosti, poštovanju ljudskih prava i stvaranju ekonomskih vrednosti u cilju opšteg društvenog prosperiteta. Prema podacima Ankete o radnoj snazi (2018), od milion žena starosne dobi 45-64 gotovo polovina ne radi zato što su nezaposlene ili neaktivne.¹

Među ženama koje i dalje traže zaposlenje (55.500 žena), najviše je onih koje su bez posla ostale zbog stečaja preduzeća (42,8%), žene koje su obavljale poslove privremenog ili sezonskog karaktera (38,3%), žene koje su imale sopstveni biznis koji su okončale (5,2%), kao i žene koje su iz drugih razloga ostale bez posla (13,7%). One najčešće traže posao preko Nacionalne službe za zapošljavanje (20%), preko prijatelja, rođaka, sindikata i dr. (20%), praćenjem oglasa u novinama, na internetu (14,7%), davanjem ili javljanjem na oglase u časopisima ili na internetu (12,6%) a manje drugim kanalima.

Kada je reč o ženama koje su neaktivne, 4/5 njih je ranije bilo zaposleno. Najčešći razlozi za neaktivnost ovih žena su to što su već ostvarile pravo na penziju po nekom osnovu (40,9%), iza koga sledi bolest ili nesposobnost za rad (23,2%), obeshrabrenost zbog neuspešnih pokušaja da se zaposle (14,6%), drugi lični ili porodični razlozi (12,5%), a u znatno manjoj meri briga o deci ili o odraslim nesposobnim licima (3,9%) ili drugi razlozi (4,8%). Ovi podaci ukazuju da gotovo 60% sada neaktivnih žena u ovoj starosnoj kategoriji nije još uvek ostvarilo pravo na penziju a njihov ekonomski položaj i kvalitet života u trećem dobu su pod velikim rizicima.

Šta smo i kako istraživale?

Cilj istraživanja koje je pred vama je bio da otkrije sa kojim se preprekama i izazovima suočavaju žene ove dobi u procesu traženja ponovnog zaposlenja i potencijalnim

strategijama koje bi omogućile prevazilaženje ovih prepreka i njihovo potpuno ekonomsko osnaživanje. Važno je naglasiti da ovo istraživanje nije reprezentativno, već je reč o aplikativnom i deskriptivnom istraživanju čiji nalazi treba da pomognu pružaocima usluga, na prvom mestu nevladinim organizacijama, da nezaposlenim ženama 45+ ponude servise koje će ih ekonomski osnažiti i povećati njihovu konkurentnost na tržištu rada. Upravo iz tog razloga, uzorak se i sastoji od žena koje su se do sada obraćale nevladinim organizacijama za pomoć u vidu izgradnje individualnih resursa za ekonomsko osnaživanje.

Metodologija koja je korišćena je bila kombinovana metodologija (mixed methodology) a koja je u sebe inkorporirala kvalitativnu i kvantitativnu analizu. Ona se sastojala iz prikupljanja podataka upitnikom i ekstenzivnog fokusgrupnog intervjua.

Upitnik se sastojao od 22 pitanja otvorenog i zatvorenog tipa, čiji su odgovori dali uvid u demografske i lične karakteristike ispitanica, mapirali njihova prethodna radna iskustva, kao i mogućnosti i ograničenja prilikom sticanja novog zaposlenja. Podaci dobijeni ovim upitnikom predstavljaju kvantitativnu građu.

Građu za kvalitativnu analizu su predstavljali fokusgrupni intervjui. Vodič za razgovor za fokusgrupni intervju se sastojao od ukupno 43 pitanja podeljenih u ukupno četiri celine koje daju

¹ Nezaposlene žene - žene koje u prethodnom referentnom periodu nisu obavljale nijedan posao, ali su u prethodnih mesec dana barem jednom tražile posao i mogle bi da stupe u radni odnos u roku od dve nedelje od trenutka kada im se ponudi radno mesto
Neaktivne žene - žene koje u prethodnom referentnom periodu nisu bile zaposlene, ali nisu ni tražile zaposlenje.

odgovor na pitanja koliko su ispitanice ekonomski osnažene, sa kojim preprekama se suočavaju prilikom traženja posla i na koji ih način mogu prevazići.

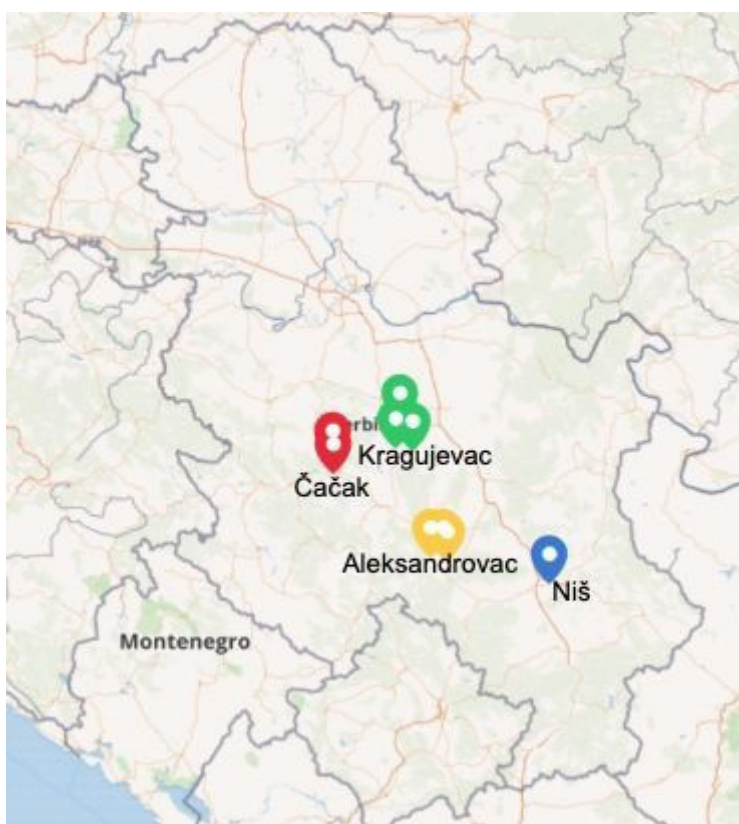
I vodič za razgovor i upitnik su testirani u Beogradu krajem septembra meseca 2019. godine, a u pilotiranju instrumenata je učestvovalo pet ispitanica. U svim fazama istraživanja, ispitanice su bile anonimne (koristile su alijase).

Na ovaj način, prikupljeno je ukupno 54 seta podataka koji su potom ukrštani i analizirani. U kvalitativnom delu istraživanja je učestvovalo 22 ispitanice a u kvantitativnom 32. U istraživanju su učestvovale žene iz Niša, Čačka, Kragujevca, Aleksandrovca i okolnih mesta - Drače i Jarušnice (opština Kragujevac), Milićevca (opština Čačak), Novaca i Gornje Zleginje (opština Aleksandrovac). Istraživanje je realizovano u periodu od novembra 2019. godine do januara meseca 2020. godine.

Šta nam brojke govore? Rezultati kvantitativne analize

Kao što je već navedeno, kvantitativna građa je prikupljena upitnikom. Upitnik se sastojao od ukupno 22 pitanja koja ugrubo možemo podeliti u pet celina. Prva celina se odnosila na njihove individualne karakteristike (godine, obrazovanje, mesto stanovanja...), druga na njihova prethodna radna iskustva (forma ugovora o radu, zadovoljstvo prethodnim radnim mestom, prekid zaposlenosti i sl.), treća celina je obuhvatala njihovo iskustvo nezaposlenosti (kako i koliko često traže posao), četvrta na kontigent znanja i veština koje poseduju i koje im fale, dok se peta celina fokusirala na materijalne i radne sposobnosti u okviru njihovih domaćinstva. Pitanja su bila i zatvorenog i otvorenog tipa. Cilj ovog upitnika je bio da da uvid u demografske i lične karakteristike ispitanica, mapira njihova prethodna radna iskustva, kao i mogućnosti i ograničenja prilikom sticanja novog zaposlenja.

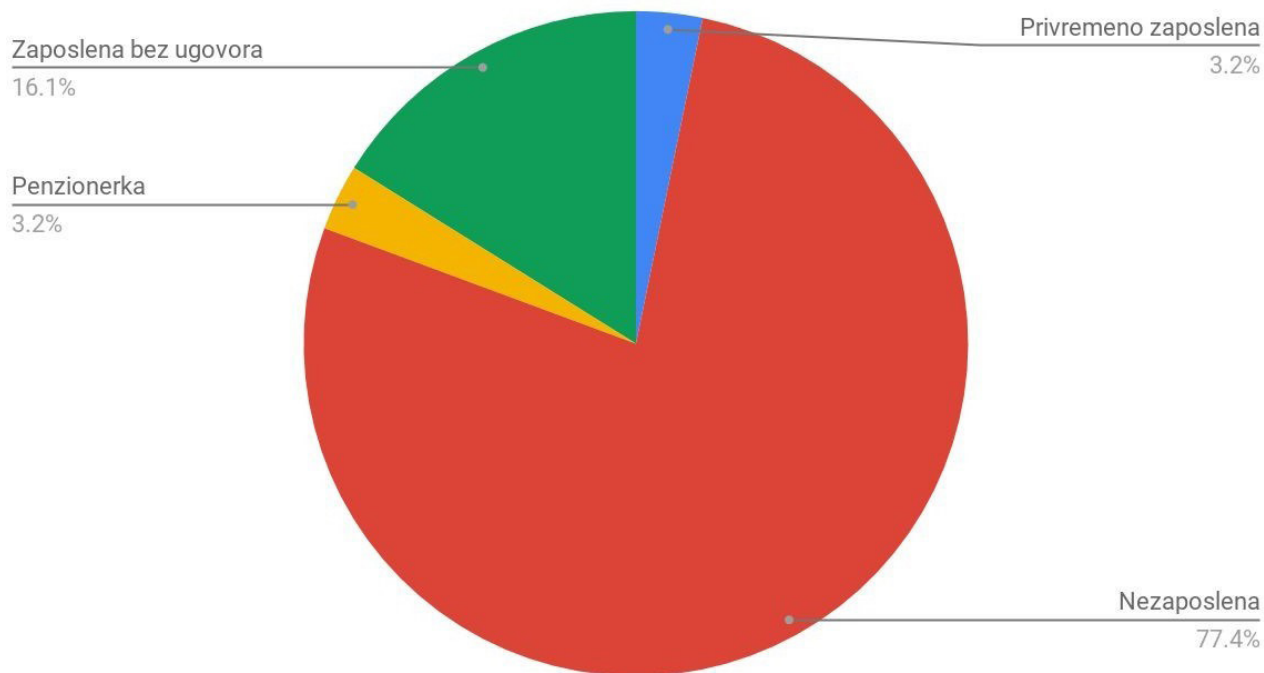
U kvantitativnom delu istraživanja je učestvovalo ukupno 32 žene iz Niša (8), Čačka (9), Kragujevca (6), Aleksandrovca (3), Drače - opština Kragujevac (1), Jarušnice - opština Kragujevac (1), Milićevca - opština Čačak (1), Novaca - opština Aleksandrovac (1) i Gornje Zleginje - opština Aleksandrovac (2). Većina ispitanica je stanovala u urbanoj sredini (gradu) - njih 19, dok je 13 ispitanica živelo u prigradskom naselju, varošici ili selu.



Ispitanice možemo podeliti u tri starosne kohorte pri čemu je najveći broj ispitanica, više od polovine, imalo između 46 i 55 godina. Ispitanica starosti do 45 godina su činile 15% uzorka a one starije od 56 godina oko 30%.

U našem uzorku, samo jedna ispitanica je bila privremeno zaposlena, sa važećim ugovorom o radu, dok je više od $\frac{3}{4}$ ispitanica je bilo nezaposleno. Ostale zaposlene ispitanice, njih 5, je radilo na „crno/sivo“, odnosno, bez ugovora. Jedna ispitanica je bila penzionerka.

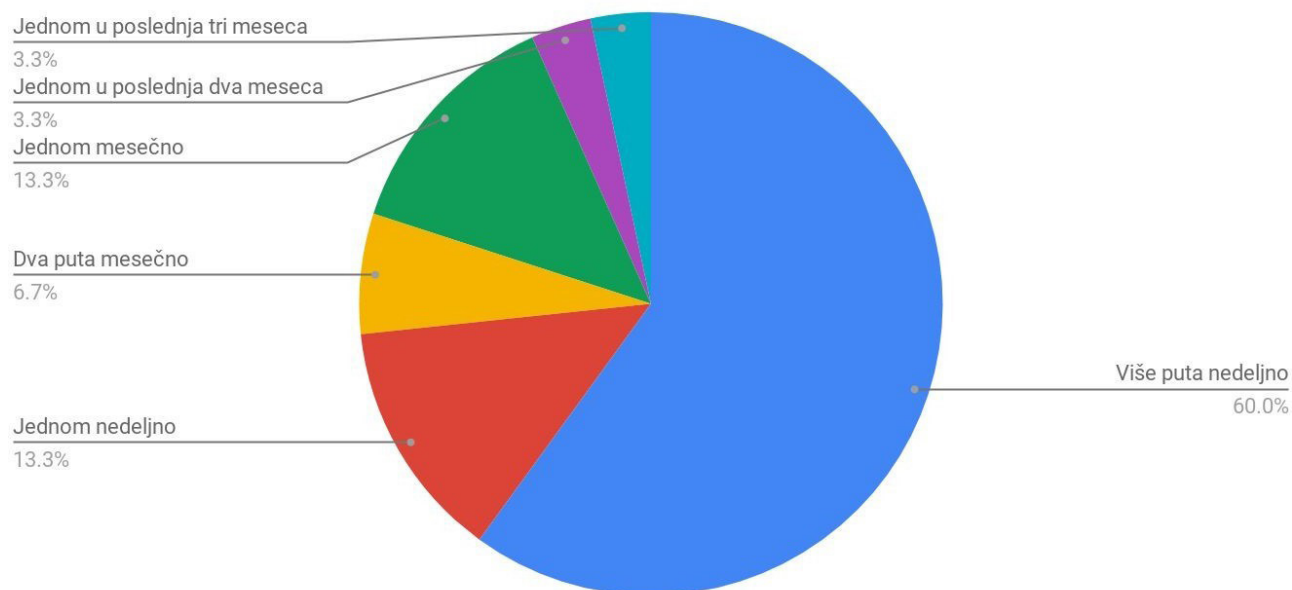
Status zaposlenja ispitanica



Iako se može pretpostaviti da je nisko obrazovanje starijih² ispitanica faktor koji može uticati na zapošljivost, pre svega zbog kontinuiranih promena u tehnologijama (digitalizacija), obrazovanje se nije pokazalo kao determinanta (ne)zapošljivosti. Sve osim jedne ispitanice su imale srednje ili visoko obrazovanje. Najveći broj ispitanica je imao srednje obrazovanje (završenu stručnu srednju školu, zanat, gimnaziju ili usmereno obrazovanje) - $\frac{2}{3}$ njih, dok je visoko obrazovanje (višu školu, fakultet, ili master/magistarske ili specijalističke studije) imala skoro $\frac{1}{3}$.

Da ispitanice aktivno pristupaju rešavanju problema nezaposlenosti govori nam to da su sve, pa čak i ona sa privremenim ugovorom o radu, tražile posao. Sve sem dve ispitanice su to učinile

Koliko često ste tražili posao u poslednja tri meseca?



² Pod „starijim ispitanicama“ podrazumevamo žene starije od 46 godina.

barem jednom u zadnja tri meseca, skoro $\frac{2}{3}$ ispitanica su to činile barem jednom nedeljno a više od polovine ukupnog broja je tražilo posao više puta nedeljno.

Ispitanice su birale dva najčešća načina traženja posla, pri čemu su bili ponuđeni odgovori - 1) raspitujem se preko poznanika i prijatelja; 2) prijavljena sam na biro NSZ; 3) tražim oglase za posao preko Interneta; 4) tražim oglase za posao preko novina kao i da dopišu nešto drugo što nije navedeno. Ispitanice su najčešće tražile posao preko prijatelja i poznanika, bile su prijavljene na biro NSZ ili su koristile Internet. Za skoro polovinu ispitanica je raspitivanje preko prijatelja i poznanika bio jedan od dva najčešća načina traženje posla, a za $\frac{2}{3}$ ispitanica traženje posla preko biroa NSZ, kao i traženje posla preko Interneta bio jedan od dva načina najčešćeg traženja posla. Traženje oglasa za posao u novinama je najmanje popularan način traženja posla i samo se jedna ispitanica se odlučila za ovu opciju. Dve ispitanice su odgovorile da žele da se samozaposle, jedna je pripadala kategoriji do 45 godina a druga 46-55 godina.

Najčešće tražim posao na sledeće načine:

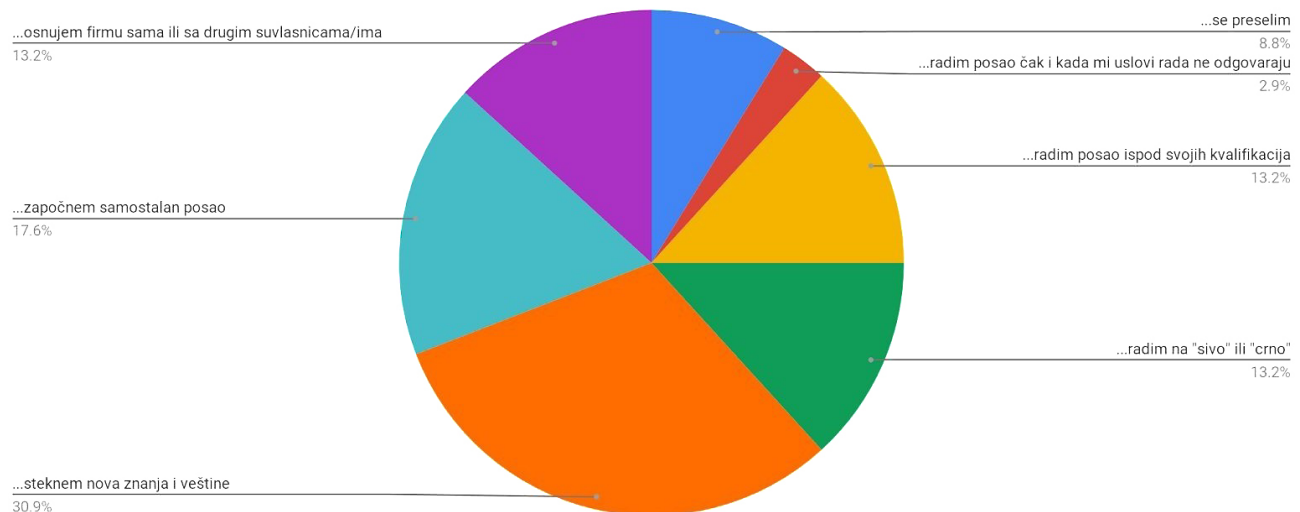


Posmatrano prema starosnim kategorijama, najmlađe ispitanice (do 45 godina) najčešće traže posao preko Interneta (40%) i/ili su prijavljene na biro NSZ (40%). Kada je reč o ispitanicama 46-55 godina, $\frac{2}{3}$ njih traži posao raspitujući se preko prijatelja i poznanika, više od polovine je prijavljeno na biro NSZ a skoro polovina koristi Internet prilikom traženja posla. Više od $\frac{2}{3}$ ispitanica starijih od 55 godina se raspituje preko prijatelja i poznanika a skoro $\frac{1}{4}$ njih koristi Internet u ove svrhe.

Sve ispitanice su spremne na prilagođavanja kako bi se zaposlile. Ispitanicama je ponuđeno da zaokruže one odgovore koji se odnose na njih od ponuđenih - 1) da promene mesto stanovanja, 2) rade svaki plaćeni posao čak i kada im uslovi rada ne odgovaraju (rad u smenama, prekovremeni rad, loša radna atmosfera, niska plata, loši uslovi rada i sl., 3) rade posao ispod svojih kvalifikacija, 4) rade neformalno, poslove u „sivoj zoni“, 5) steknu nova znanja, veštine, kvalifikacije, 6) započnu neki samostalni posao i 7) osnuju firmu samostalno ili sa drugim suvlasnicima. Ispitanice su najspremnije da steknu nova znanja, veštine i kvalifikacije a najmanje spremne da rade posao koji ima uslove rada koji im ne odgovaraju.

Ispitanice starosti do 45 godina su najmanje spremne da promene mesto stanovanja da bi se zaposlile kao i na to da rade svaki plaćen posao, pa i onaj koji ima uslove rada koji im ne odgovaraju. Sa druge strane, najmlađe ispitanice su najotvorenije za ideju preduzetništva, i 2 od 5 njih bi osnovalo firmu samostalno ili sa drugim suvlasnicima a čak skoro $\frac{2}{3}$ bi započelo samostalan posao.

Da bih se zaposlila, spremna sam da...



Čak $\frac{4}{5}$ ispitanica koje su spremne da promene mesto stanovanja kako bi se zaposlile pripadaju starosnoj kategoriji 46-55 godina, odnosno, svaka 4. ispitanica ovog uzrasta je spremna da se preseli kako bi se zaposlila. Ova starosna kohorta je takođe najspremnija i da radi svaki plaćen posao, pa i onaj ispod svojih kvalifikacija - one čine $\frac{3}{4}$ ukupnog broja ispitanica koje se slažu sa ovim stavom, odnosno, svaka treća ispitanica 46-55 godina bi radila posao ispod svojih kvalifikacija. $\frac{2}{3}$ ispitanica koje bi radile poslove u „sivoj“ zoni takođe pripadaju ovog kategoriji, a $\frac{1}{3}$ ukupnog broja žena ove starosti je spremno da radi na „sivo“. One su takođe i najotvorenije za ideju usavršavanja - 3 od 4 žene iz ove grupe je spremno da stiče nova znanja i veštine, i među ukupnim ispitanicama koje su otvorene za ovu ideju one čine skoro $\frac{2}{3}$.

Kada je reč o ispitanicama starijim od 56 godina, $\frac{1}{4}$ ispitanica je spremno da radi u „sivoj“ zoni a $\frac{1}{5}$ bi pristala da radi bilo koji posao, čak i kada joj uslovi rada ne odgovaraju. Takođe, $\frac{2}{3}$ ispitanica je spremno na dalje usavršavanje (sticanje novih znanja, kvalifikacija i veština) kako bi se zaposlile, dok je $\frac{1}{4}$ njih je otvorena za ideju preduzetništva, odnosno, za osnivanje firme samostalno ili sa drugim suvlasnicima i/ili započinjanje samostalnog posla.

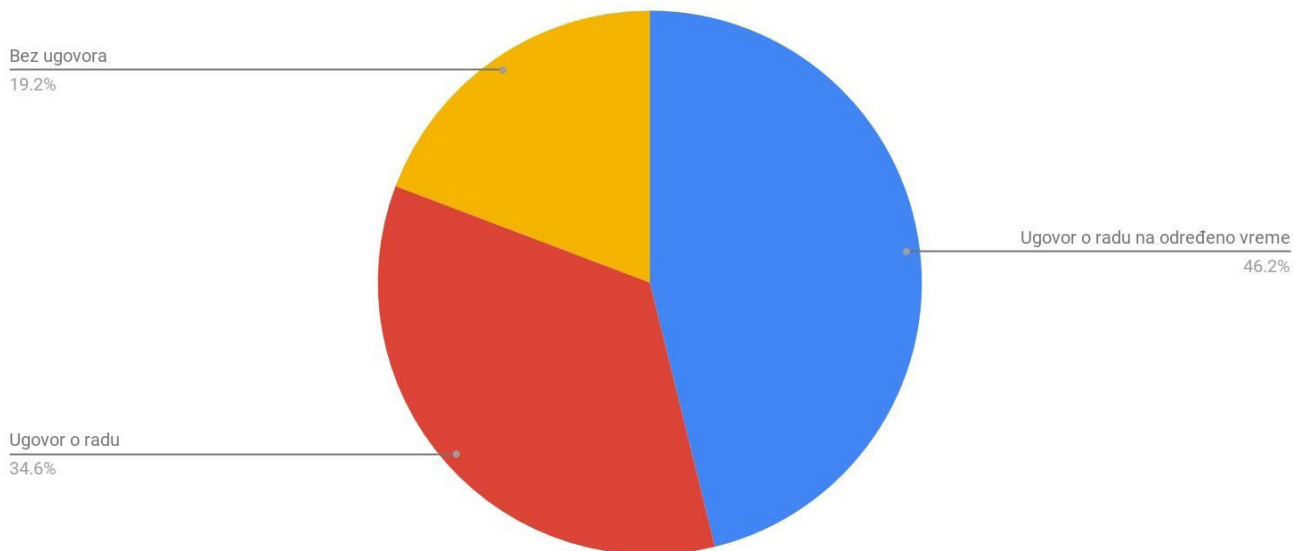
Navedeni nalazi nam ukazuju da uprkos ličnom angažovanju ispitanica, otvorenosti za prihvatanje različitih formi zaposlenosti i razvoju kvalifikacija i veština, one nisu u mogućnosti samostalno da promene svoj položaj.

U skladu sa relativno visokim stepenom obrazovanja naših ispitanica, bilo je i njihovo prethodno radno iskustvo. Prosečan broj godina radnog iskustva ispitanica je bio 19,5 godina. Najduže radno iskustvo je imala ispitanica koja je radila 40 godina. Međutim, godine radnog iskustva nisu bile u skladu sa radnim stažom. Drugim rečima, stopa prethodne neformalne zaposlenosti je bila visoka. Kada je reč o radnom stažu (radnom iskustvu za koje je uplaćivano PIO osiguranje), ispitanice su u proseku imale uplaćenih 10 godina, dok je najduži radni staž imala ispitanica kojoj je uplaćeno 13 godina staža.

U proseku, ispitanice su zadnji put bile zaposlene 2014. godine, odnosno, prosečna ispitanica je nezaposlena oko 6 godina. Jedna ispitanica je već 18 godina nezaposlena, odnosno, od 2002. godine traži posao bezuspešno, dok je pet ispitanica ostalo bez posla u toku prethodne godine (2019. godine).

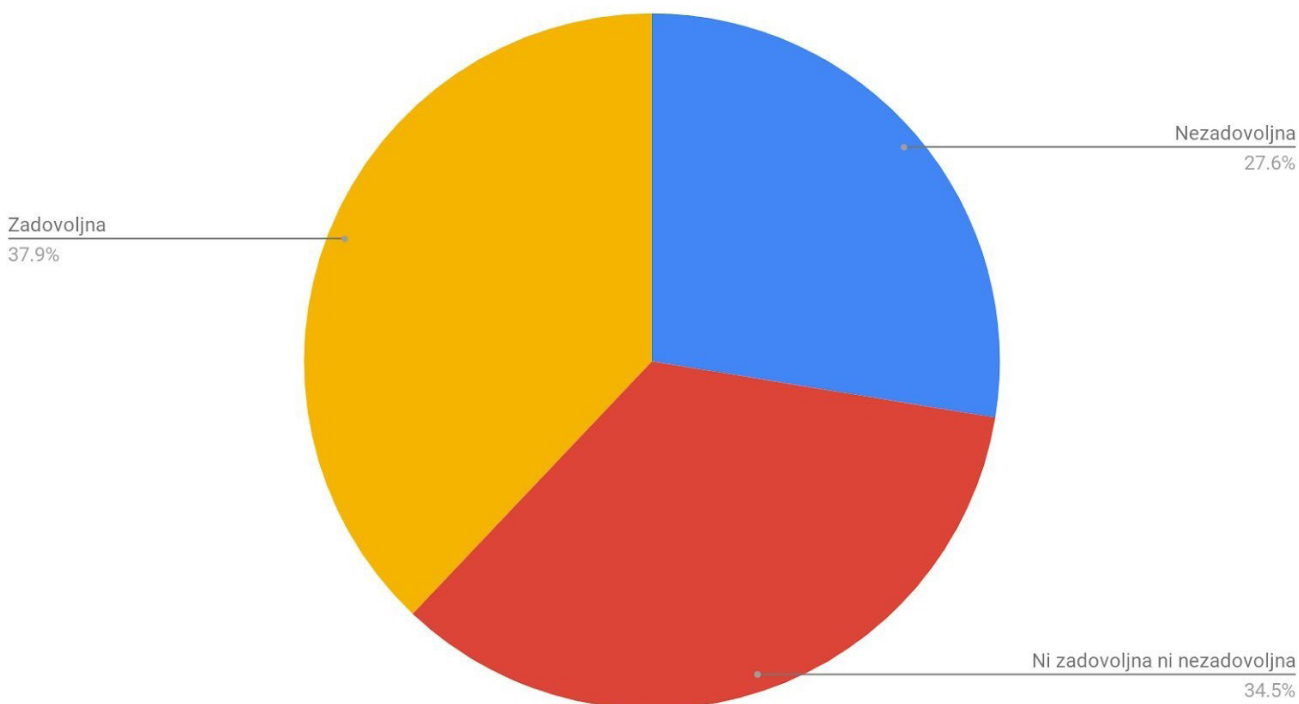
$\frac{4}{5}$ ispitanica je na prethodnom radnom mestu bilo zaposleno na osnovu neke forme ugovora o radu - devet je imalo ugovor na neodređeno vreme, devet ugovor na određeno vreme, dve ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova a samo jedna je radila na osnovu ugovora o delu.

Forma zaposlenosti na prethodnom radnom mestu



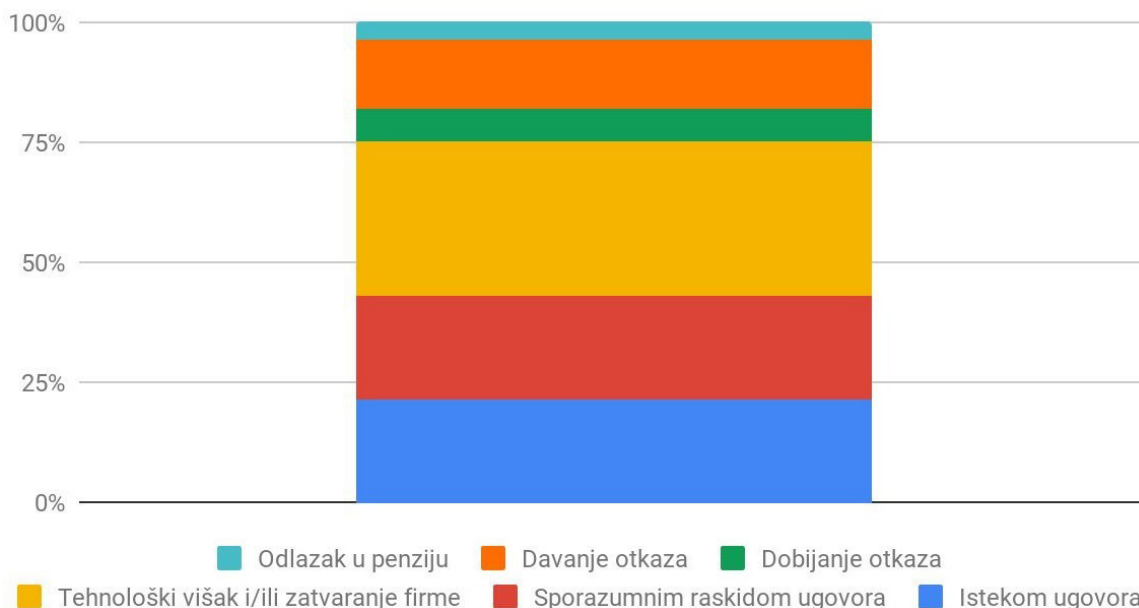
Najveći broj ispitanica je bio zadovoljan prethodnim radnim mestom, zatim slede one koje su bile ambivalentne - ni zadovoljne ni nezadovoljne, dok je skoro trećina ispitanica bila nezadovoljna. Kada je reč o ispitanicama koje su bile izuzetno zadovoljne, odnosno, izuzetno nezadovoljne prethodnim radnim mestom, reč je o po jednoj ispitanici. Sve ispitanice koje su radile na osnovu ugovora o radu (na određeno ili neodređeno) su bile zadovoljne prethodnim radnim mestom dok je $\frac{2}{5}$ onih koje su radile bez ugovora bilo nezadovoljno. Nijedna ispitanica koja je radila bez ugovora nije bila zadovoljna prethodnim radnim mestom.

Stepen zadovoljstva prethodnim radnim mestom



Najveći broj ispitanica je ostao bez posla nakon što je proglašeno tehnološkim viškom ili je otpušteno nakon zatvaranja preduzeća u kome su do tada radile - njih devet. Jedna ispitanica je otišla u penziju, dve su dobile otkaz a četiri ga dale, dok je za po njih šest zaposlenost prekinuta sporazumnim raskidom ugovora ili njegovim istekom.

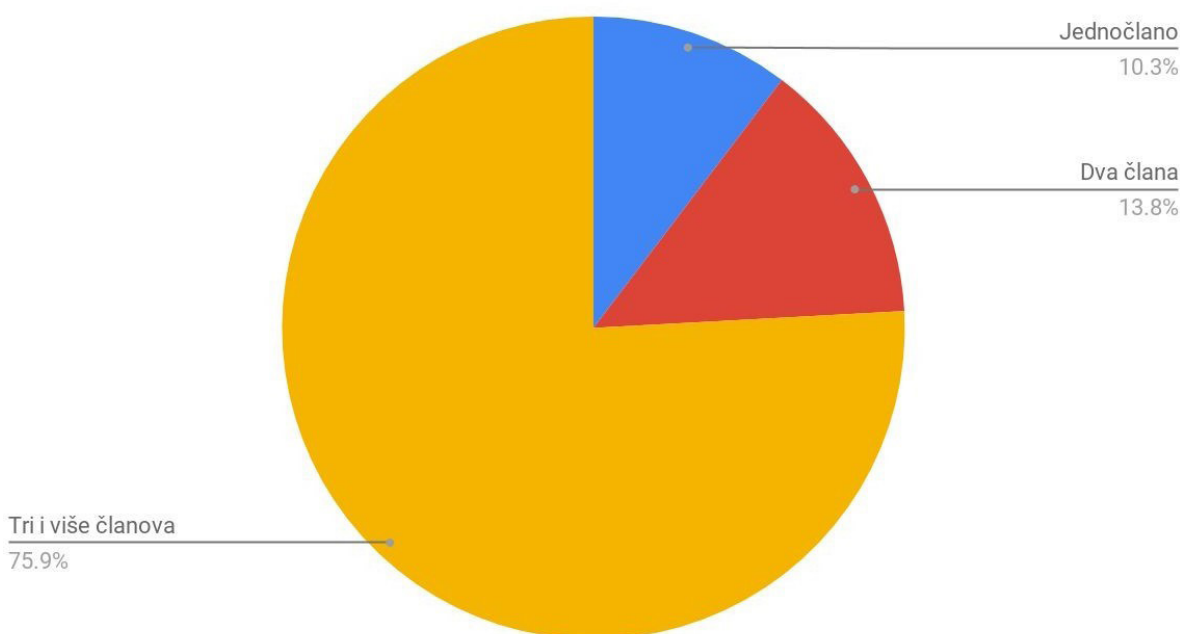
Prekid zaposlenosti na prethodnom radnom mestu



Način na koji je zaposlenost prekinuta nije uticao na stepen zadovoljstva radnim odnosom. Istek ugovora o radu i sporazumni raskid radnog odnosa su bili najčešći način iprekida radnog odnosa za ispitanice 46-55 godina - po $\frac{1}{4}$ njih je ostalo bez posla na ove načine. One takođe čine i $\frac{3}{5}$ onih koje su ostale bez posla tako što su proglašene tehnološkim viškom i $\frac{2}{3}$ onih koje su ostale bez posla kada je zatvorena firma u kojoj su radile. Ispitanice starosti do 45 godina su prekidale zaposlenost na sve navedene načine podjednako, osim kada je reč o davanju otkaza ili odlasku u penziju. Za ispitanice starije od 56 godina su svi navedeni načini prekidanja zaposlenosti bili zastupljeni podjednako.

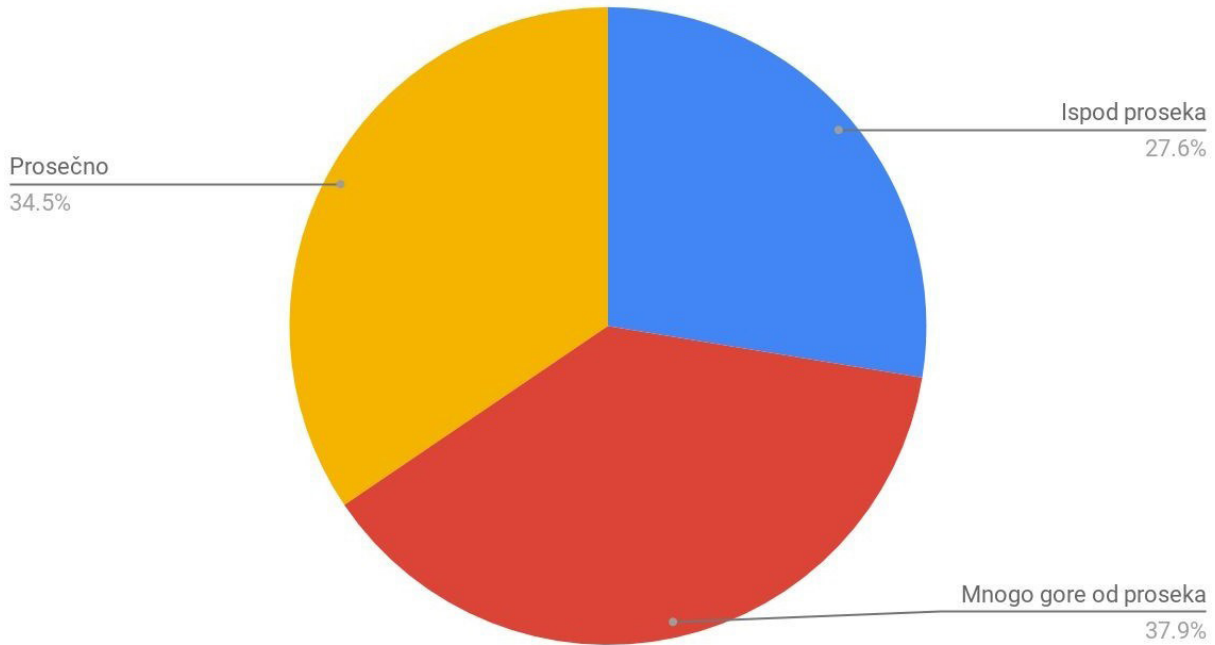
$\frac{3}{4}$ ispitanica je živelo u domaćinstvu koje je imalo 3 i više članova. U proseku, domaćinstvo ispitanice ima 3.5 članova - najbrojnije domaćinstvo je imalo 6 članova, a tri ispitanice su živele same.

Broj članova domaćinstva



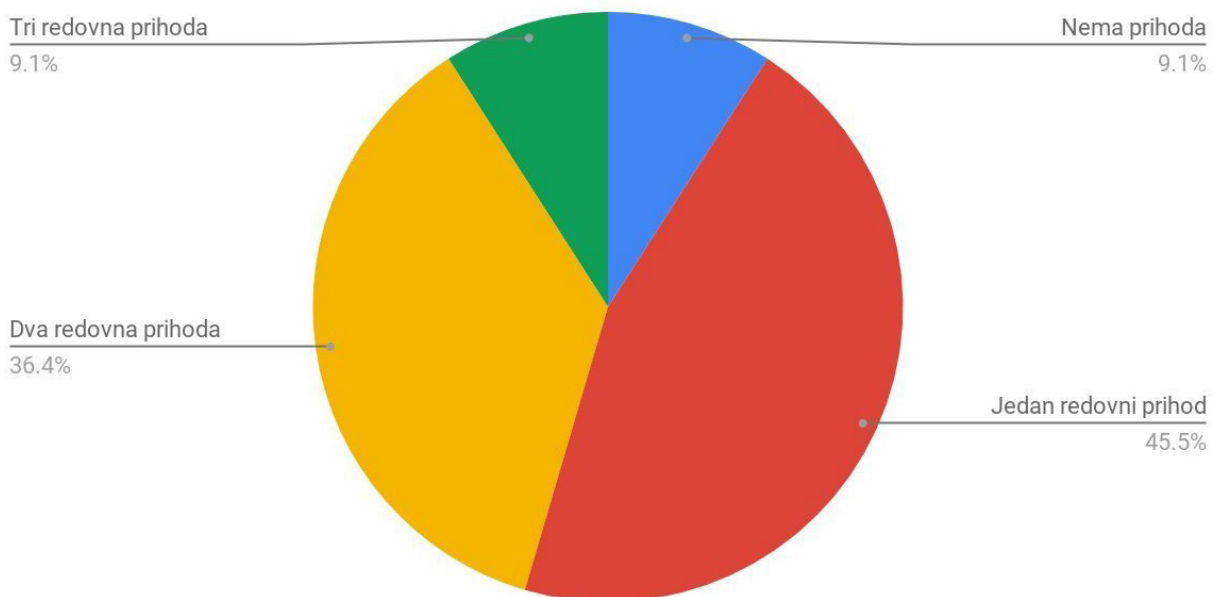
Ukupno 65% ispitanica živi u domaćinstvu čije je materijalno stanje ispod proseka, dok samo $\frac{1}{3}$ živi prosečno. Skoro 40% živi u domaćinstvu čije je materijalno stanje mnogo gore od proseka a nijedna ispitanica ne živi u domaćinstvu koje ima nadprosečne materijalne prihode. Starije ispitanice su najranjivije - 80% ispitanica koje žive „veoma slabo, mnogo gore od proseka” imaju više od 46 godina.

Materijalno stanje domaćinstva ispitanica



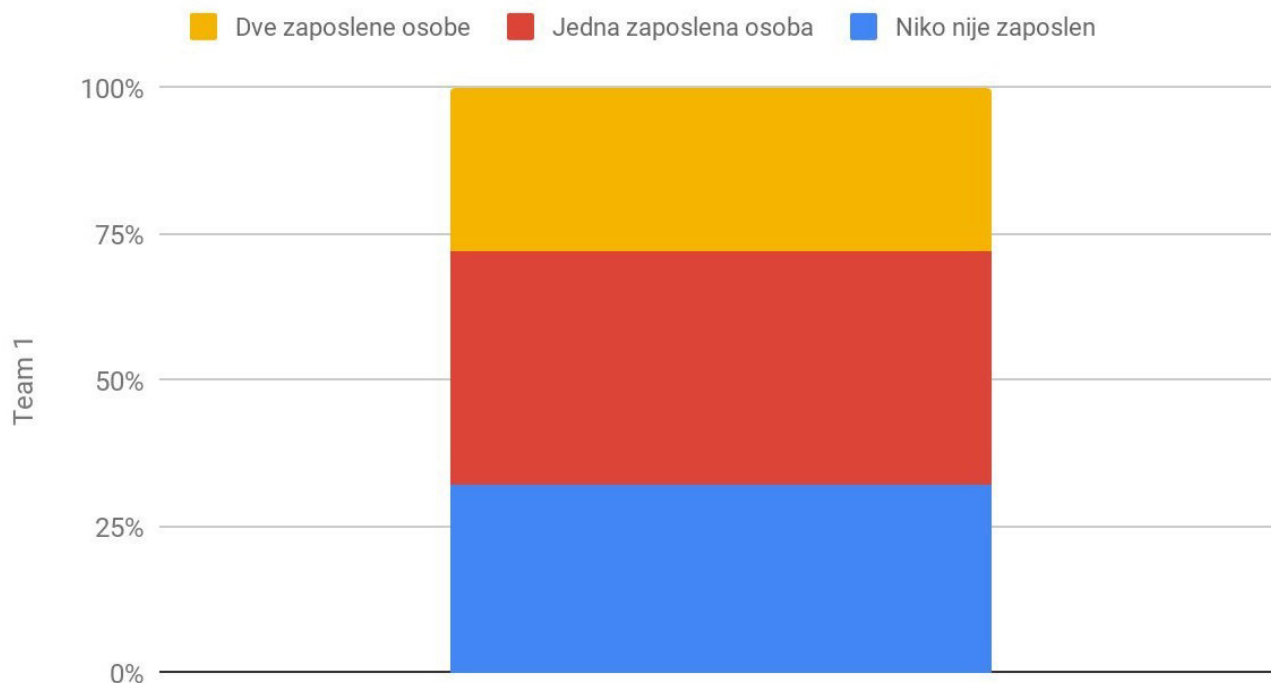
Skoro polovina ispitanica živi u domaćinstvu koje ima samo jedan prihod. $\frac{2}{5}$ ispitanica koje žive u tročlanom domaćinstvu živi od samo jednog prihoda kao i polovina onih koje žive u četvoročlanom domaćinstvu, dok $\frac{2}{3}$ ispitanica koje žive same nemaju ni jedan prihod.

Prihodi u domaćinstvu (plata, penzija, socijalna pomoć, dečji dodatak, stipendija...)



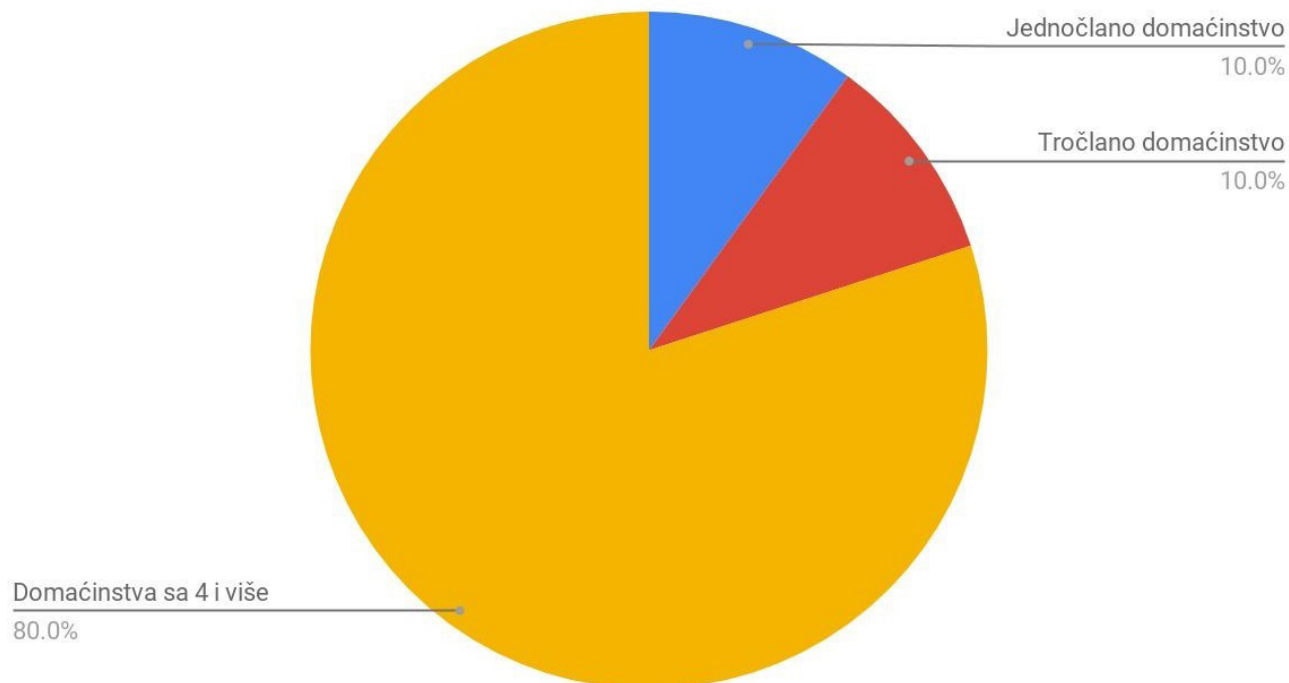
Skoro 1/3 ispitanica živi u domaćinstvu u kome niko nije zaposlen dok manje od 1/3 ispitanica živi u domaćinstvu u kome je dva zaposlena člana, što predstavlja najviši broj zaposlenih članova domaćinstva u našem uzorku.

Broj zaposlenih članova domaćinstva



4/5 domaćinstava u kojima je samo jedna osoba zaposlena ima 4 i više članova a 3/4 domaćinstava u kojima niko nije zaposlen imaju 2 i više članova. Polovina ispitanica koja je nezaposlena više od 11 godina živi u domaćinstvu u kome nema zaposlenih članova.

Domaćinstva u kojima je samo jedna osoba zaposlena



Šta nam žene govore? Rezultati kvalitativne analize

*Pa 'ajde da kažem da mi je prošao neki rok trajanja, verovatno.
Mislím, za neke poslodavce nisam u trendu ili...*

Jelena, Kragujevac

Kao što je već navedeno, kvalitativni podaci su prikupljeni metodom fokus grupnog intervjua. Ukupno je održano četiri fokus grupe, po jedna u svakom gradu, u kojima je učestvovalo 22 žene. Da bismo obezbedile najviši nivo iskrenosti i prijatnosti prilikom razgovora poštovani su principi dobrovoljnosti (ispitanice nisu morale da odgovore na svako postavljeno pitanje), poverljivosti (sve što je rečeno prilikom razgovora se nije dalje prenosilo) i anonimnosti (identitet ispitanica je sakriven korišćenjem alijasa koji su same birale). Fokus grupe su trajale između 45 minuta i dva sata, u zavisnosti od dinamike razgovora, i održane su u periodu od novembra 2019. godine do januara 2020. godine u sva četiri grada.

Vodič za razgovor je bio veoma ekstenzivan. Sastojao se od ukupno 43 pitanja podeljenih u četiri celine:

1. razgovor u vezi ekonomskog osnaživanja i zaposlenosti (u cilju otkrivanja šta za učesnice predstavlja ekonomsko osnaživanje);
2. razgovor o preprekama prilikom zapošljavanja koji obuhvata institucionalne prepreke ali i prepreke koje se mogu javiti prilikom usklađivanja zaposlenosti i porodičnog života (u cilju mapiranja prepreka sa kojima se ispitanice suočavaju prilikom traženja posla);
3. razgovor o potrebnim kvalifikacijama koje bi povećale konkurentnost ispitanica na tržištu rada (u cilju mapiranja konkretnih znanja i veštine koje ispitanicama nedostaju za veću konkurentnost na tržištu rada) i
4. razgovor o prevazilaženju prepreka koji obuhvata oblasti sticanja konkretnih znanja i veština, ekonomske i finansijske podrške i informacija o njima, pravne pomoći, potrebe za psihosocijalnom podrškom i mogućnosti samozapošljavanja i udruživanja (u cilju mapiranja ključnih mehanizama koji bi povećali zapošljivost ispitanica).

Ove četiri celine daju odgovor na pitanja koliko su ispitanice ekonomski osnažene, sa kojim preprekama se suočavaju prilikom traženja posla i na koji ih način mogu prevazići. Ideja je bila da mapiranje potreba samih žena pruži prostor za smernice potrebne za pronalaženje konkretnih rešenja.

Ekonomsko osnaživanje i zaposlenost

(...) Zaposlenost znači ispunjenje i zadovoljenje (...) Da žena bude sigurna u sebe, da ima svoje ja. Da ima svoje samopoštovanje (...) Nezavisna od tuđeg mišljenja, da razvije sebe, da menja sebe, da menja svoje okruženje. Da ima mogućnost i moć da menja ono što joj ne odgovara.

Dragana, Niš

Ekonomsko osnaživanje žena je proces postizanja ravnopravnog pristupa i kontrole nad ekonomskim resursima ženama, te osiguravanje da ih mogu koristiti na način koji će im omogućiti veću kontrolu nad drugim područjima sopstvenih života. Postizanje ekonomskog osnaživanja je prioritet globalne politike s obzirom na potencijalni doprinos ciljevima održivog razvoja, što je i potvrđeno sazivanjem posebnog panela na visokom nivou od strane Generalnog sekretara UN-a za jačanje napretka u ovoj oblasti. Ekonomsko osnaživanje žena podržava ambicije Agende 2030 - rast i dostojan rad, smanjenje siromaštva, blagostanje i ljudski razvoj.

Istraživanja potvrđuju da ekonomsko osnaživanje žena doprinosi ne samo ženama već i njihovim porodicama i društvu u celini - ekonomski napredak žena dovodi do povećanih ulaganja u obrazovanje dece i zdravlja, kao i do smanjenja siromaštva domaćinstava. Sasvim očekivano, ekonomsko osnaživanje žena ima jak uticaj i na ekonomiju u celini - procenjuje se da rodni paritet ima potencijal za povećanje globalnog bruto domaćeg proizvoda (BDP) za između 12 i 28 biliona dolara do 2025. godine, te da nacionalne ekonomije gube kad značajan deo stanovništva ne može ravnopravno konkurisati ili ostvariti svoj pun potencijal u ekonomskoj sferi. Stoga, ekonomsko osnaživanje žena predstavlja i jednu od posebnih mera u Nacionalnoj strategiji za rodnu ravnopravnost 2016 - 2020.

Zbog toga smo razgovor sa ispitanicama započele pitanjem šta za njih predstavlja pojam 'ekonomsko osnaživanje'. Za većinu ispitanica, ekonomsko osnaživanje je podrazumevalo nezavisnost. Ova nezavisnost se ogledala dvojako - i kao zaposlenost ali i kao unutrašnji kvalitet same žene:

Po meni, ekonomsko osnaživanje, lično ekonomsko osnaživanje, bi bilo kada bih ja bila zaposlena, kada bih imala svoju platu i kada bih sa svojim novcem raspoređivala onako kako ja hoću.

Slavica, Čačak

Za mene, recimo, zaposlenost znači ispunjenje i zadovoljenje (...) Sigurnost. Da žena bude sigurna u sebe, da ima svoje ja. Da ima svoje samopoštovanje (...) Nezavisna od tuđeg mišljenja, da razvije sebe, da menja sebe, da menja svoje okruženje. Da ima mogućnost i moć da menja ono što joj ne odgovara.

Dragana, Niš

Sasvim očekivano, zaposlenost je bila neraskidivo povezana sa ekonomskim osnaživanjem a višestruka marginalizovanost ispitanica se ogledala u tome što su čak i one koje su već imale redovna primanja u vidu penzije osećale potrebu za zaposlenošću kako bi bile ekonomski osnažene:

Ja sam penzionerka ali nešto ispod proseka su primanja a živim sama. Znači, ispod proseka, računam da kad su ispod proseka primanja onda uvek treba neki dodatni posao. Znamo kako je to u penziji u ovoj državi.

Marina, Kragujevac

Sa druge strane, ekonomska osnaženost je za neke ispitanice podrazumevala ne samo obezbeđivanje osnovnih finansija već i mogućnost da „otvore nešto same“:

Ekonomsko osnaživanje znači da ja sama sebe pokušavam da obezbedim finansije. Možda čak i da se bavim nekim dodatnim poslovima pored svog posla i da otvorim nešto sama.

Kristina, Aleksandrovac

Ipak, za sve ispitanice je bilo zajedničko da nedostatak ekonomskog osnaživanja nužno sa sobom nosi ne samo finansijsku, već i psihofizičku, ugroženost:

Pa meni je da doprinosim nečemu. Da ne budem izdržavana. I tako iz jedne, ovaj, situacije kada smo mi normalno živeli, uslovno rečeno, preko noći se to prekinulo sve da meni je jako bilo teško u prvom trenutku da prihvatim. Naravno da mi je bilo jako krucijalno što kaže žena, teško u finansijskom smislu al' sam odjednom prihvatila sebe kao jednu potpuno onako neupotrebljivu osobu nekako da drugačijem kažem... Prosto sam se vrlo loše osećala u psihološkom smislu iako sam imala podršku roditelja. Nisam imala materijalnu podršku ali sam imala podršku. Svi su me nekako tetošali čekaj, stani, biće, traži. I svi smo pričali sa svima. Ne znam, sa svima koje poznajemo, tražili, konkurisala sam na sve živo.

Bojana, Kragujevac

Ovi odgovori su nam omogućili da dodatno kontekstualizujemo i konceptualizujemo pojam ekonomskog osnaživanja. Iako u sebi nosi obaveznu ekonomsku komponentu, koja se ogleda u ekonomskom razvoju same žene, njene porodice, zajednice ali i društva u celini, psihološka komponenta na ličnom nivou je izuzetno prisutna. Ekonomska osnaženost izražena kroz zaposlenost ne podrazumeva samo ekonomsku nezavisnost, već i psihološku i mentalnu stabilnost, izvor samopouzdanja, volje i proaktivnosti u svim ostalim segmentima života. I bez obzira na tešku ekonomsku situaciju nezaposlenih žena 45+ u Republici Srbiji, te i naših ispitanica, ovaj psihološki aspekt ekonomske osnaženosti je možda čak i više naglašen u odnosu na finansijski. Ekonomska osnaženost izražena kroz zaposlenost ženama pruža svrhu i izvor zadovoljstva, te je za njeno postizanje neophodno i psihološko osnaživanje žena o čemu će biti reči kasnije.

Jedan od važnih faktora za ovakvo shvatanje ekonomskog osnaživanja su svakako bila i prethodna radna iskustva ispitanica. Kao što smo imale priliku da vidimo prilikom kvantitativnog istraživanja, nezadovoljstvo prethodnim radnim mestom je bilo često - svaka treća ispitanica je bila nezadovoljna. Ovo potvrđuju i rezultati kvalitativne analize. Nezadovoljstvo prethodnim radnim mestom je bio rezultat pre svega direktne životne ugroženosti ispitanica od strane neodgovornih poslodavaca. Posedovanje ugovora o radu nije bila garancija da će poslodavci ispunjavati svoje zakonske obaveze, a u nekim slučajevima je to primoralo ispitanice da i same daju otkaz:

Dala sam otkaz. Tri meseca nisam primala platu, tri meseca mi nisu uplaćivani doprinosi, tri meseca mi knjižica neoverena. Pre pet godina sam operisala tumor, dobila šećer, pritisak i sve, posle te kliničke smrti tokom operacije. Ja jednostavno nisam mogla da kupujem lekove jer nisam tri meseca primila platu zbog svoje bolesti.

Maja, Niš

Takođe, mobing je bio čest razlog za davanje otkaza:

Nisam mogla da uzmem bolovanje. (...) Na kraju sam dala otkaz kada sam sve pretrpela. Ja sam imala operaciju i nije hteo da mi plati bolovanje. I onda kada mi socijalno uplatilo, on mi traži da ja vratim, taj novac da podignem, i da vratim. Ja sam bila u potpunom šoku, kada je reko: „Goco, nemoj da se ljutiš, ali nisi radila kako možeš da dobiješ platu?” Ja sam bila u potpunom šoku jer ja sam nepokretna, sa tom jednom nogom, i sve. Znate, nisam ja tražila neko sažanjenje nego prosto, ljudski, ono nije normlano. „Sećaš li se da sam ostajala svakog dana duže nešto?” „A da to jeste možda bilo onda, a sada nam ovo treba!” Onda sam trpela torturu. Bila sam 2 meseca na bolovanju zbog te operacije. Ja kada sam se vratila, to je bilo nepodnošljivo. Kao da sam bila na Havajima, njih ostavila da se tu muče. I ja sam posle toga, znači, posle kada sam svoj problem rešila zdravstveni, ja sam tek posle naišla na taj haos, ili se meni u glavi razdanilo, ne znam. To je i to pritiska, da me svi mrze zbog tih dva meseca. Svi su radili nešto ili neki deo mog posla, ili tako nešto. I bila sam potpuno očajna jer sam svakog dana plakala.

Minja, Kragujevac

Osam meseci radila kod poslodavca koji je bio jedan tako narodski raspoložen čovek da je to bilo smak sveta. I posle osam meseci, u svim tim materijalnim problemima, ja sam dala otkaz jer nisam više uspela da izdržim psihički. Ja sam prva četiri meseca kada dođem samo plakala, samo povraćala, posle sam prestala da povraćam, onda sam samo plakala. I imala sam pedesetak godina, nisam bila neka neiskusna mlada devojka koja ne može da se prilagodi ali ko bi slušao osam sati dnevno „ti si glupa”, „ti si nepismena”, „ti si neobrazovana” (...) Tako je bilo do trenutka kada sam bila u obavezi da pišem bukvalno svaki minut svog provedenog vremena na poslu, tipa, koliko si puta bila u toaletu i koliko si se zadržala tamo. I kada sam to ja jedno tri dana pisala potpuno izbezumljena, onda sam imala „Aha, 3 puta po 5 minuta to je 15 minuta, puta 5 radnih dana to je 60 minuta, puta mesec dana to je toliko minuta. Znaš šta? Ja tebi moram da smanjim platu.” I ja sam posle osam meseci, u dogovoru sa suprugom, dala otkaz jer sam shvatila da ja sam živela bez plate i pre toga pa ću živeti opet bez. Plata je bila 18 000. Koliko ima žena ili muškaraca, svejedno, koji u krajnjem slučaju moraju da trpe zato što, ja sam imala sreć, imala sam supruga koji me je izdržavao. Kako-tako me je izdržavao.

Bojana, Kragujevac

Učešće na tržištu rada - prepreke i izazovi

U potražnji za posao će uvek da se nađe neko ko će da radi i za manje i za niži novac ako mi odustanemo. To je onaj strah koji je mene držao više od 20 godina na poslu.

Sanja, Kragujevac

Prilikom definisanja metodologije istraživanja, predpostavile smo da ćemo se na terenu susresti sa dve vrste prepreka u postizanju zaposlenosti ispitanica 45+. Empirijski smo ovo i potvrdile. Možemo razlikovati dve vrste prepreka - posredne i neposredne. Posredne prepreke se odnose pre svega na lične karakteristike ispitanica koje nisu relevantne za radno mesto i (ne)mogućnost usklađivanja privatnog i poslovnog života, dok se one potonje odnose na nedostatak konkretnih znanja i veština. Dok je neposredne prepreke relativno lako moguće savladati na individualnom nivou, odnosno usvojiti dodatna znanja i veštine samostalno ili uz podršku šire zajednice, za prevazilaženje posrednih prepreka je potrebno promeniti kolektivnu svest, odnosno, vladajuću predstavu o tome koja je uloga i mesto žene u društvu, a zatim u skladu sa tim i preuzeti konkretne mere da se diskriminacija okonča. Treća vrsta prepreka sa kojima su se ispitanice suočavale su prepreke infrastrukturne prirode. Udaljenost mesta stanovanja od radnog mesta bio je jedan od problema sa kojima su se suočavale ispitanice. Ovo je posebno bilo izraženo kod žena koje u živele u ruralnim mestima:

Ženama sa sela može i put da bude problem, zbog neprilagođenosti javnog prevoza i radnog vremena.

Bojana, Kragujevac

Kada bih radila drugu smenu, ja nemam prevoz, a treću tek da ne pričamo.

Zorana, Aleksandrovac

Usklađivanje zaposlenosti i porodičnog života

Nacionalna strategija za rodnu ravnopravnost posebno ističe uticaj neplaćenog rada u porodici/ neplaćenog kućnog rada i nedovoljne podrške za usklađivanje porodičnih obaveza i rada na nepovoljan položaj žena na tržištu rada. Briga o deci, unučićima ili drugim članovima domaćinstva, kao i drugi porodični razlozi glavni su razlozi i odustanka žena od aktivnog traženja posla.

Upravo smo kroz razgovor sa ispitanicama ovo potvrdile. Uočile smo posredne prepreke učešću na tržištu rada koje su izražene kroz nemogućnost ili izuzetno otežanu mogućnost usklađivanja porodičnog života i zaposlenja i to je bilo nešto sa čime se suočavaju sve ispitanice. Kada je reč o neplaćenom kućnom radu, sve žene sa kojima smo razgovarale provode dvocifren broj sati nedeljno radeći u kući, dok im ukućani ne pomažu uopšte ili pomažu u nedovoljnoj meri. Svest o neravnopravnoj distribuciji neplaćenog kućnog rada u domaćinstvu kao nečemu problematičnom nije uvek eksplicitno izražena ali postoji:

Ja imam muža koji smatra da ne treba da pomaže, on je baš onaj pravi balkanski tip od pre 500 godina. Mislim da se on baš i rodio pre 500 godina. Mislim dobar čovek, i radan, i vredan, ali je taj, onaj pravi balkanski, seljački mentalitet

Slavica, Čačak

Ovo je posebno bilo relevantno za one žene koje su živele na selu:

I u bašti si ponekad ceo dan stvarno aktivan. Znači od jutro do večeri. Dobro, ima i dana kada nasi ali u suštini mnogo se više baviš nego da radiš 8 sati.

Zorana, Aleksandrovac

Ima dana kada ne vidim kuću. Spojim sedam dana da ne vidim kuću.

Ljiljana, Aleksandrovac

Velika i neravnopravna distribucija neplaćenog kućnog rada temeljena na tradicionalnim rodnim ulogama još više dolazi do izražaja kada je reč o domaćinstvima u kojima postoje članovi koji zahtevaju dodatnu brigu i negu, poput male dece ili starijih roditelja, neretko i u meri koja ozbiljno ugrožava učešće ispitanica na tržištu rada:

Što kažu, nezaposlena? Kod kuće ste uvek zaposleni. I uvek ima posla i uvek ima nešto da se radi. I eto, ja imam obavezu kod kuće, negujem svoju majku. Eto, već 10 godina. I to je nešto što mi oduzima svo vreme. Da idem da tražim posao, koji posao da tražim.

Mina, Kragujevac

Jedno dete doručak, onda doručak za mene i supruga jer su deca u školi i vrtiću. Ručak, sada kada budem došla kući, me čeka ručak. Već sam raspemila, već sam opeglala i okačila veš dok nisam došla do vas. Treba da spremim čorbu, glavno jelo, kolač, da radim domaći sa jednim, da se igram sa drugim i to tako. Da vodim na trening, ponedeljak, utorak i četvrtak vodim sina na fudbal. Ponedeljak, sreda i petak vodim ćerku na gimnastiku. Ja sam, kada neko kaže ja ne radim, ja nisam u radnom odnosu da sam prijavljena ali ja radim svakoga dana minimum po 8-9 sati ali...

Slavica, Čačak

Čak i kada ispitanice izađu na tržište rada, uprkos činjenici da u kućnim poslovima provode značajan deo vremena, od strane samih poslodavaca se suočavaju sa diskriminacijom kada imaju malu decu i/ili su u braku:

Odbijaju samohrane majke, meni se isto desilo. Ja sam majka samohrana. Drugo, desilo mi se da me na jednom radnom mestu nisu primili jer isključivo u butiku traže osobu koja nije udata.

Kristina, Aleksandrovac

Rekli su mi da je problem što imam decu. Više dece, razboljevaju se, duga bolovanja.

Maja, Niš

Materinstvo se, prilikom razgovora o prethodnim radnim iskustvima, takođe pokazalo kao razlog za dobijanje otkaza:

Ja? Bila sam zaposlena, 4 godine sam radila u kafanu u Kožetinu, to Bilja zna, ali sam ostala trudna, otišla sam na porodiljsko i sada ostajem bez posla, prvog februara mi ističe porodiljsko i ostajem bez posla.

Kristina, Aleksandrovac

Kad se vratite na posao, onda je pitanje koliko će dete da bude bolesno? Ko će da ga čuva? Da li ćete odsustvovati posle sa posla i tako dalje, i tako dalje...

Marina, Kragujevac

Zbog toga ni ne čudi što je neprilagođenost radnog vremena i uslova života jedna od najčešćih prepreka za zaposlenost ispitanica:

Kao samohrani roditelj koji nije imao gde da ostavi dete ja nisam mogla da radim treću smenu. Nisam mogla ni drugu da radim, kamoli treću i tako dalje, i tako dalje. Sada je već dete, da kažem, veliko tako da to nije problem ali eto, bio je.

Ljiljana, Aleksandrovac

Meni je bitno radno vreme. Radno vreme mi je najbitnije zato što imam malu decu . Meni je bitno radno vreme zato što imam sina prvi razred i ćerkicu koja kreće u prvi razred škole. I ja kada bih radila negde drugu smenu, ja bih morala da plaćam čuvanje dece. E sada, izvinjavam se, da li je to, da li ja mogu da zaradim na primer, sa drugom smenom toliko da mogu da platim čuvanje dece?

Slavica, Čačak

Ipak, ono što je zajedničko za većinu ispitanica je spremnost da pristanu na gotovo sve uslove rada, čak i po cenu da na taj način ozbiljno ugroze kvalitet svog života:

Da vam kažem jednu stvar, jako je teško doći do posla. Što ovde što je u drugim gradovima, i onda ljudi prosto su primorani da poštuju te neke uslove, bez obzira što se to njima ne dopada. Ili radiš ili si dobio otkaz. Nema, znači tu nema između. Ili ćeš da radiš tako ili nećeš da radiš nikako. Znači, ti prosto nemaš izbor.

Lidija, Kragujevac

Ja sam u jednoj firmi 5 godina provela, radila sam kao zamena koleginica. Menjala svakog dana po jednu koleginicu u nekom drugom sektoru u Vladičinom Hanu. Morala sam u 4 ujutru da ustanem da dopešačim sa Kale brda, znate gde je, da dopešačim dovde. Usput, kućići, nasilnici, pijanice, u pola 4 hvatam autobus da bih u pola 6 imala u Vladičinom hanu imala autobus, prvo lokal, za 15 hiljada platu.

Maja, Niš

Druga zajednička tačka u iskustvima svih ispitanica se odnosi na njihove godine. Kao jedan od najčešćih razloga za odbijanja na razgovorima za posao, sve ispitanice navode svoje godine starosti:

Pitanje je bilo „koliko imate godina”. Ja sam imala 47 kada sam ostala bez posla. Prvo pitanje je, kada je kažem 47: „Gospođo, šta vi tražite?”, reko: „Posao, a šta vama pada na pamet !?”

Bojana, Kragujevac

Prepreke u oblasti znanja i veština i njihovo prevazilaženje

Po mišljenju ispitanica, godine su za poslodavce bile važnije od njihovog prethodnog radnog iskustva, dok, ipak, neke od njih smatraju da im je radno iskustvo upravo i mana prilikom traženja posla:

U Čačku, u Nacionalnoj službi za zapošljavanje su mi rekli, pošto mi je inače nostirifikovana diploma kao magistar, 15 godina niko nije tržio magistra, zašto ste se vratili, šta vi radite ovde?

Slavica, Čačak

Dok druge smatraju da se argument radnog iskustva često koristi, zajedno sa drugim argumentima, kao izgovor za odbijanja iz nekih drugih razloga, iako su obično godine te koje su presudne za dobijanje posla:

Kažu „prekvalifikovani ste” a ja imam samo gimnaziju. Znači, bila sam prekvalifikovana za sve. Od prodavačice u butiku do nekoga ko, ne znam, prodaje hamburgere. „Ne treba nam neko ko ima Gimanziju da nam prodaje hamburgere!” Znači, doživela sam stvarno svakojake razloge, ne znam kako da kažem, to su bila vrlo ponižavajuća iskustva traženja posla i razgovora za posao. To su bili i „debeli ste”, „matori ste” (...) Ne možeš da radiš u prodavnici bebi opreme jer si debela pa ne možeš da se sagneš ili da se do gore provučesh i takve stvari. Onda sam ja pitala mladog vlasnika butika: „Pa, dobro, vama je logično da studentkinju koja nije rodila decu i ne zna ništa o dečijoj garderobi ili vam je logično da primite mene?” Nije, logično mu je da primi mlade.

Bojana, Kragujevac

Neke od ispitanica su se suočavale da im prilikom konkurisanja za određen posao poslodavci traže znanja i veštine neadekvatne tehničkim zahtevima konkretnog radnog mesta:

Ja sam za jedan posao u firmi konkurisala, tražili su sekretaricu. Ja mislim kao da su tražili za šefa NASA-e odprilike, takvi su bili, karikiram ja malo ali tako je. Dva svetska jezika, obavezno znanje knjigovodstva, obavezno vozačka dozvola, vrlo fleksibilno radno vreme. Ja kažem: „Dobro”, a radi se o građevinskom preduzimačku kojeg ja znam iz ranaijeg života koji ima bukvalno 4 razreda osnovne škole i ne zna ništa, ne karikiram, ne zna ništa, ja kažem: „Šta će vam takva sekretarica? Šta će vam dva svetska jezika?” Tražio je engleski i nemački. Ja engleski jako dobro govorim, nemački, ph ništa ne znam više. „A šta će vam to?” Mislim, „je l vama treba, ne znam šta vam treba?. Šta će vam sekretarica koja zna knjigovodstvo?” Pa, treba mu. Očekuje da da platu od 30 hiljada, vi radite od jutra do sutra, i da budete i vozač i sekretarica i knjigovođa i na sve to traže i fakultet. Obavezno fakultet. Ja sam radila 20 godina kao sekretarica.

Bojana, Kragujevac

Ipak, sve ispitanice su svesne nedostataka konkretnih znanja i veština i sve su spremne na dalje usavršavanje:

Naravno svako od nas je spreman da se edukuje i da prođe kroz konkurse da bi se zaposlio na nekom radnom mestu koje eto jednostavno želi. Ko želi on će da upiše kurs stranog jezika, da završi kurs kompjutera... Da, svako, ja krećem od sebe. Spremna sam da se edukujem da bi mogla da radim neki posao.

Kristina, Aleksandrovac

Rad na kompjuteru predstavlja jednu od najčešće traženih veština i znanja, i iako su skoro sve ispitanice posedovale minimum informatičke pismenosti za poslove na koje su konkurisale, sve ispitanice su bile spremne da rade na daljem usavršavanju.

Zanimaju me kompjuterski programi, koji nisu svakodnevni i koji nemate prilike da učite svakodnevno ako ciljano ne učite ali je to ono što sam ja primetila kroz konkurse. Odnosno, viđala ih kao neke od neobaveznih uslova ali poželjnih.

Lela, Niš

Pored znanja posebnih kompjuterskih programa, ispitanice su navodile kao svoje nedostatke i neposedovanje vozačke dozvole i/ili sopstvenog vozila i dovoljno dobrog znanja stranih jezika:

Ja sam skoro, jedna firma je došla u Niš, obavila sam jedan skajp intervju znači, nisu bili zadovoljni sa brzinom kako pričam nemački (smeh). I onda su rekli „samo vi dalje vežbajte!”. E, mislim, priznajem. Godinu dana, nisam se ni bavila nešto nemačkim jezikom baš da dostignem nivo konverzacije na višem nivou. Juče sam uzela sva važna sertifikat i rekla sam „hvala vama za taj sertifikat ali ja još moram da učim još najmanje 6 meseci da bih bila konkurentna!”

Dragana, Niš

Informisanost o mogućnostima usavršavanja i potrebne forme usvajanja novih veština

Nažalost, spremnost i volja za dalje usavršavanje predstavlja samo jedan deo rešenja problema. Pored želje da usvajaju nova znanja i veštine, neophodno je da ispitanice imaju i gde/kome da se obrate za pomoć. Poželjno je da ta pomoć bude besplatna ili po povlašćenoj ceni, jer većina ispitanica nema finansijske mogućnosti da pristupi edukaciji po komercijalnoj, tržišnoj, ceni.

Nevladine organizacije ispitanice adresiraju kao jedno od mogućih mesta za dalju besplatnu obuku. Većina ispitanica je preko nevladinih organizacija i završila dalje obuke:

Ja čekam recimo o marketingu na internetu radionicu. Mene to ekstremno zanima zato što to nešto mogu konkretno da primenim. Neću imati para od toga, ali ne znam ja. Možda bude, nešto uradim ja sa svojom stranicom ili nešto tog tipa.

Bojana, Kragujevac

Imale smo komunikaciju, pristupne fondove, pisanje finansijskog plana... Internet marketing i koja je bila još jedna? Agencijsko zapošljavanje kada je dolazila Mira. E, sigurna ruka. Eto.

Ljiljana, Aleksandrovac

Većina ispitanica nema poverenja u obuke koje organizuje Nacionalna služba za zapošljavanje, što pređašnja iskustva nekih od njih i potvrđuju. Generalno je prisutan nizak stepen poverenja generalno kada se radi o institucionalnoj podršci prilikom zapošljavanja:

Pa recimo da je prva reč koja padne na pamet kad mislim je „odustala”. Odustala u smislu odustala od traženja posla u sistemu u koji sam potpuno razočarana jer to ništa ne štimo i ništa nije normalno, da tako kažem, od te

čuvane Nacionalne službe za zapošljavanje za koju pojma nemam čemu služi, da budem poštena. Ja sam bila 8 godina na Birou, javljala sam se uredno. Za tih 8 godina nikada, slovima nikada, nisam dobila nikakvu ponudu. I samo sam slušala priču kako oni nisu u obavezi ništa da učine za nas, da smo mi jedini koji smo u obavezi, do toga da smo imali ono da svakih mesec dana dolazite pa im se pravdate da li ste tražili posao ili niste tražili posao. Konkurisala sam na jedno, sad ću da karikiram, 5 hiljada konkursa.

Bojana, Kragujevac

Sve sam na Birou završila. I poslovnu komunikaciju i jezike i tkanje i sve što je bilo, ja sam završila. (I je li Vam to pomoglo?) Ne. (smeh)

Lidija, Kragujevac

Kada je reč o potrebnim formama usvajanja novih znanja i veština, ispitanice su saglasne da to zavisi od teme obuke, ali većina njih naglašava da bi im prijao mentorski rad što objašnjavaju svojim godinama:

Ja se uklapam ako su ljudi fer i korektni, ali u mojim godinama, najviše odgovara rad jedan na jedan.

Marina, Niš

Da, ali sve zavisi od obuke. Da li obuka zahteva da vi imate samostalan rad, da li se nešto zahteva od vas da nešto bude samostalno, da imate svoj projekat, uslovno rečeno projekat, ili je to rad u grupi gde vi kroz komunikaciju sa ostalim članovima grupe možete videti šta vam nedostaje, šta trebate pripremiti, šta trebate izmeniti? Sve zavisi od vrste obuke.

Lela, Niš

Preduzetništvo

Ja jesam planirala da započnem samostalni posao ali jednostavno, sama moja situacija mi je to nekako otežala i otežava mi. Jednostavno, ja sam neko od koga zavisi cela porodica, još i to da krenem, da li sam ja sposobna da sve to sama nosim kao teret na svojim leđima?

Kristina, Aleksandrovac

Nacionalna strategija za rodnu ravnopravnost (čl.1.3.2.) navodi da je rodni jaz u preduzetništvu vrlo izražen. Strategija ovo ilustruje sledećim podacima:

- U poslovnom sektoru na rukovodećim položajima i u ulozi vlasnika/vlasnica i osnivača/osnivačica malih i srednjih preduzeća i dalje su najčešće muškarci (77,9%).
- Žene su najčešće vlasnice radnji (34,3%) i srednjih privrednih društava (22,1%). Dok je u regionu Beograda svaka šesta žena vlasnica svog biznisa, u regionu Južne i Istočne Srbije je svaka četvrta.
- Žene najčešće posluju u trgovini i drugim uslužnim delatnostima, dok su građevinski poslovi, prevoz robe i putnika/putnica i održavanje vozila delatnosti rezervisane za muškarce.
- Preduzeća na čijem se čelu nalaze žene teže održiva, odnosno njih odlikuje veća stopa gašenja.
- 20,6% aktivnih preduzetnica iskusilo različit tretman u odnosu na muške kolege, a 76% smatra da žene nisu prihvaćene i da se ne shvataju ozbiljno u poslu. Jedan oblik rodne diskriminacije ogleda se u nepoverljivosti poslovnog okruženja, nekada čak i u odbijanju da se posao sklopi sa ženom. Menadžerke se susreću sa preprekama pri napredovanju i u jednakom nagrađivanju kao menadžeri muškarci.
- Žene poseduju manje nekretnina registrovanih na svoje ime, što im otežava dobijanje kredita usled nedostatka sredstava obezbeđenja

Kao najveće izazove sa kojima se susreću preduzetnice Strategija navodi nedostatak finansija i povoljnih izvora finansiranja za uspešno započinjanje sopstvenog posla, nedovoljne poreske olakšice, slabi poslovni kontakti i nedostatak informacija. Takođe, veća opterećenosti žena brigom o porodici i domaćinstvu i različite forme diskriminacije i rodni predrasuda su važni faktori koji utiču na loš položaj ženskog preduzetništva i preduzetnica - ulazak žena u preduzetništvo često je uslovljeno postojanjem stereotipa, nedovoljno razvijenom i nefleksibilnom brigom o deci, kao i teškoćama u usklađivanju porodičnih i poslovnih obaveza.

Strategija zaključuje da u politikama i propisima neposredno usmerenim na regulisanje i razvoj preduzetništva, rodna perspektiva nije dovoljno uključena, te ove politike i propisi ne prepoznaju specifične probleme žena u preduzetništvu, niti omogućavaju specifične oblike podrške. Upravo zbog toga je poseban set pitanja bio usmeren na razgovor sa ispitanicama koje razmišljaju ili imaju prethodno iskustvo preduzetništva o preprekama i izazovima sa kojima se suočavaju ili su suočavale, kao i o formama potrebne podrške kako bi se te prepreke savladale i prevazišle.

Sopstveni biznis - prepreke i izazovi

Ideja o pokretanju sopstvenog biznisa nije bila strana našim ispitanicama, neke su čak i imale iza sebe iskustvo preduzetništva, ali su ove žene bile u manjini. Ipak, svim ženama koje jesu razmišljale o pokretanju je bilo zajedničko da to nisu želele da učine same - ideja o udruživanju i zadrugarstvu je bila dominantna. Važno je naglasiti da udruživanje nije bilo motivisano samo ekonomskim razlozima, već se na udruživanje gledalo i kao na izvor generalne podrške:

Bolje kada nas više, na primer, ceo tim odlučuje nego kada jedinka sama odlučuje. Ja kao sama mogu da napravim grešku, kardinalnu, a ovako kada čujem Gocino mišljenje, pa gospodino, pa kažem, čekaj, stani, prikoči, ima neko bolju ideju. Ovo je pametnije, ovo je mudrije, ovo je isplativije.

Maja, Niš

Ipak, početni kapital i dalji nepredviđeni ekonomski troškovi su bili glavne prepreke u ovim nastojanjima za većinu zainteresovanih ispitanica:

Ja jesam (razmišljala o pokretanju sopstvenog biznisa). Sve se vrti oko kapitala. Jedanest ideja imam sigurno u glavi ali početni kapital je za sve potreban. Štagod, i najmanji. Znači, od najveći investicija do manjih, za sve je potreban početni kapital.

Maja, Niš

Ono što je drugi problem su skriveni troškovi. Znači, vi ćete dobiti subvenciju za rad, za opremu a gde su uslovi koje morate ispuniti? Da registrujete preduzeće i plaćate sva potrebne zakonske obaveze.

Lela, Niš

Pored nedostatka kapitala, kao prepreka je prepoznata i otežana mogućnost upoznavanja potencijalnih poslovnih partnerki i adekvatna pravna pomoć u realizaciji ideja. Nedostatak ideja nije uočen u razgovoru sa ispitanicama, već isključivo samo sredstva za njihovu realizaciju. Postojanje uspešnih primera ženskog preduzetništva je bila motivacija i za naše ispitanice:

Sve je problem. Gledaj, prvo treba skupiti te žene. Prvo, treba imati od čega, pa onda imati prostorije, pa onda sve to papirološki srediti da to bude tvoje, da ti niko ne može ukrasti i sve to. Gde ćeš ti to da uvodiš inovacije, jednom ćeš da spremiš nešto ovako a drugi put ćeš nešto drugo. To isto samo što si ti malo uneo inovacije ili šta ja znam. Znači, kada imaš para, lutka, rašiju ti se ideje da ne znaš kuda ćeš sa njima. Ali s kim i s čim?

Valentina, Čačak

Daj da osnujemo neki svoj biznis. Pa, tipa, Olja šta se smeješ? Pa, žene su u Leskovcu se tako osnovala, kuvamo ajvar, brendiramo, kuvamo...

Valentina, Čačak

Skoro sve ispitanice su bile zainteresovane za pokretanje socijalno odgovornog preduzetništva, na način na koji će uključivati socijalno ugrožene grupe, pri čemu je jasno prepoznavanje empatije koje proističe iz njihovih pređašnjih negativnih iskustva na tržištu rada:

Uvek je to socijalno odgovorno. Jednostavno krećem od sebe. Znate kako, kada Vam niko nikada u životu nije ništa pomogo, ja opet smatram da, da ovo društvo je mnogo, mnogo, misli samo za sebe i na sebe.

Kristina, Aleksandrovac

Mene interesuju samo samohrane majke. Muški, ne. Čak i obezbeđenje biće žensko.

Tanja, Niš

Ipak, pređašnje negativno iskustvo sa pokretanjem preduzetništva je bilo izuzetno jaka determinanta odbijanja ove ideje. Sa druge strane, ovakva iskustva su dragocena, jer nam omogućavaju da u praksi mapiramo slabe tačke i konkretne teškoće sa kojima se preduzetnice suočavaju:

Ja imam mnogo loše iskustvo zbog toga sam sada uzdržana kada se o tome radi. Ja sam otvorila knjižaru i domaću radinost 2006. I ostala sam u drugom stanju. Država za poslodavce, žene poslodavce, nije tolerisala materinstvo, ja nisam imala trudničko, nisam imala porodijsko. Ostala sam bez ičega jer nije bilo 6 meseci od te prijave. (...) Bila sam baš ljuta na državu što inače nemam običaj. Meni nikada neko drugi nije kriv. Ja tražim prvo krivicu da li sam ja nešto pogrešila? Da li ja mogu nešto da izmenim? Pa ako ne mogu, ja odustanem, nisam ljuta. U tom trenutku sam stvarno baš bila onako revoltirana. Zamislite sada, ja kad sam pitala, nisam mogla da verujem da on meni to govori. Ja sam mislila da me ne razume. Pitala sam ponovo: „Ali šta bi bilo da ja sada imam radnicu i da ona odlazi na trudničko, odnosno porodijsko”? „Radnica trudnica - to mora, ali žena poslodavac ne.” Ja sam bila u potpunom šoku.

Sanja, Kragujevac

Podrška u pokretanju preduzetništva

Kao što smo imale priliku da vidimo, pored nedostatka kapitala, odnosno finansijske podrške, glavna prepreka upuštanju u preduzetništvo predstavlja nedostatak podrške u pravnom i konsultantskom smislu, i za pronalazak subvencija i startap kredita ali i za razumevanje svih procedura. Ispitanice smatraju da je institucionalna pomoć te vrste „priča za malu decu”, te da im je potrebna eksterna stručna podrška:

Naravno da bi bilo drugačije sa stručnom pomoći jer ne možemo svi u sve da se razumemo. Ja kada sam bila u toku, ja sam bila u toku i sa zakonom i sa tim pravima. Ja sada ne znam, prošlo je 4 godine, stvarno više ne pratim, meni sada treba edukacija iz početka kao i za mnoge stvari. A drugo, kada se to prati, samo se time bavi, mora neko da ti kaže „e,ovo je za tebe”, da ti nađe.

Ne možemo mi svi, da ne lutamo. Odkud ja znam? Ili da gubim vreme da konkurišem za nešto, da nabavim neka sredstva. (...) Treba pomoć u pisanju biznis plana ili nešto. Ja prosto ne vidim, ne znam, sada dođe neko sa sela i hoće gazdinstvo da otvori. Eto i to, imala sam dodira. Taj mora ne da bude pismen, nego da bude obučen kad i koju subvenciju da prati, nije za običan narod... Da. Možda nama i ne trebaju subvencije, nama treba pravna pomoć pa možda se i same snađemo.

Sanja, Kragujevac

Postojanje besplatne stručne podrške je za neke ispitanice jedini korak koji ih deli od ulaska u preduzetničke vode:

Kada bih imala besplatne stručne konsultacije, ja bih se upustila. Da, ja bih, jer ja imam dosta veliko iskustvo, dosta kvalitetan proizvod i dosta toga što stoji iza mene jer na svim takmičenjima su mi radovi dobili nagrade. Kako u zemlji tako u inostranstvu. Ja sam samo ove godine dobila 2 prva mesta u Mađarskoj. Ja sam prošle godine dobila zlatni nivo nagradu, veću od prvog mesta. Puno, puno imam toga sa čim sam veoma ponosna. To samo na osnovu mojih radova. Znači, i takmičenja. Tako da... Ali ne znam da li dostupna takva vrsta pomoći. Za sada je nisam imala. Treba nam bukvalno podrška kroz pisanje tog projekta i podrška da pratimo, da znamo gde da apliciramo i kom trenutku.

Lidija, Kragujevac

Posebno se izdvajaju pravna i konsultantska pomoć i podrška u razvijanju realnog biznis plana. Naglasak je na „realnom“, jer čak i one ispitanice koje su imale priliku da institucionalno dobiju pomoć, nisu je visoko ocenile:

Treba mi konsultantska pomoć, treba. I pravna i konsultantska i treba znati sve šta predhodi otvaranju sopstvenog biznisa. Šta su prvi koraci, dobijanje sredstava i subvencija je poslednji korak. Ne poslednji, preposlednji. Šta pre toga?

Lela, Niš

Ja sam bila na jednoj samo edukaciji, to je na Birou, za pravljenje biznis plana. „E ovde vam je ovako ali vi napišete ovo!“, meni je to strašno da napišem, da izmislim nešto.

Sanja, Kragujevac

Oснаživanje i umrežavanje žena

(žene se teže zapošljavaju) zato što nemaju dovoljno samopouzdanja. Bez obzira na svoje obrazovanje i na svoje kvalifikacije, mislim ovako vam kažem iz svog iskustva... Treba da budu i obučene za razgovor, za direktno, mislim na papiru možemo da napišemo CV i da blista, ali kad treba da nastupimo možda tu nemamo dovoljno samopouzdanja. Zato što smo se sve srozale već neko vreme. Ne radimo ili smo ispale iz nekog štosaa... Pregazilo nas je vreme...

Sanja, Kragujevac

Kao što smo imale priliku da vidimo, na samom početku kvalitativne analize, važnu komponentu ekonomskog osnaživanja predstavlja samoostvarivanje, izraženo kroz rast i razvoj. Komplementarno tome, veća konkurentnost žena 45+ na tržištu rada nije povezana samo sa usvajanjem tehničkih znanja i veština, već i sa njihovim samopouzdanjem i mentalnim kapacitetima da se nose sa izazovima koje nezaposlenost sa sobom nosi. Jedan od načina za ovo upravo predstavlja osnaživanje kroz umrežavanje žena koje se nalaze u istoj ili sličnoj životnoj fazi nezaposlenosti:

Psihološko osnaživanje pomaže, za divno čudo, jer ja sam bila skeptik, ja mrzim te lajf kouč i ostale, ali radi posao...

Sanja, Kragujevac

Znači da vidite da niste sami.

Marina, Kragujevac

Međutim, ispitanice su veoma izričite kada je reč o tonu ovakvog umrežavanja - uslov je da ono ne bude koncentrisano na samosažaljevanje:

Znači, razmena iskustva da, ali bez jadikovanja. To kuku lele, to znamo, duša nam zna.

Maja, Niš

Kod ispitanica koje razmišljaju o pokretanju sopstvenog biznisa, ovakvi susreti se vide kao prilika za motivaciju i učenje:

Recimo odemo u Suboticu grupno, Žene 45+, salaš i žena tamo, znači, živi na tom salašu proizvodi, nebitno, džem, med. Ima goste, vozi ih u fijakeru, razumete?

Dragana, Niš

Ipak, kada je reč o drugim formama mentalnog osnaživanja, pogotovo nekom individualnom terapijskom radu, ispitanice su izrazito rezervisane, pre svega zbog stigme koju reč „psihološko” nosi sa sobom:

(na pomen psihološkog savetovanja) Govorite o Balkanu. Spustite malo loptu. Radionice da ali ne da ih tako nazovete nego, ne znam. Kada govorite o psihološkom, to se odmah vezuje, nažalost... Nazovite ga drugačije. Ne „psihološko” jer se upravo to vezuje za zdravstveno stanje, odnosno mentalno zdravlje. Svi nažalost svi vezuju psihologiju i psihijatriju. U smislu jačanja svesnosti i samopouzdanja kod žene, da. U tom smislu, znači, pripremiti ženu za susret, za ne fer igru, za potcenjivanje... Jer su žene negde ranjive, mislim, žene jesu ranjive. Današnje generacije mladih žena možda i ne tako, ne razmišljaju tako ali to je problem malo starijih generacija.

Lela, Niš

Umesto zaključka - o položaju žena na tržištu rada

Prema podacima dostupnih istraživanja, što Nacionalna strategija za rodnu ravnopravnost u članu 1.3.1.i potvrđuje, žene su dominantna ranjiva grupa na tržištu rada - iako čine polovinu stanovništva radnog uzrasta, žene ne samo što predstavljaju manjinu među zaposlenima, već su i manjina na tržištu rada:

- Stopa zaposlenosti muškaraca (50,0%) je značajno viša od stope zaposlenosti žena (35,0%).
- Stopa aktivnosti muškaraca radnog uzrasta (15–64) takođe je viša (69,9%) od stope aktivnosti žena (53,8%).
- Stopa zaposlenosti žena starosti 25 do 54 godine je za 14 procentnih poena manja u odnosu na stopu zaposlenosti muškaraca iste starosti (56% prema 70%). Zaposlene žene pretežno rade u sektoru usluga (76%).
- Žene čine većinu zaposlenih u oblasti obrazovanja, zdravstvene i socijalne zaštite, dok je muška radna snaga pretežno koncentrisana u oblasti građevinarstva, saobraćaja, poljoprivrede, rudarstva i prerađivačke industrije.
- Na rukovodećim i funkcionerskim pozicijama je dvostruko više muškaraca (57.568) nego žena (25.772).
- Samozaposlenih među muškarcima ima dvostruko više nego među ženama (u starosnoj dobi od 15 do 64 godine je 29% muškaraca i 14% žena).
- Žene češće od muškaraca rade u neformalnoj ekonomiji. Stopa neformalne zaposlenosti žena je 23,5% naspram 20,9%, koliko iznosi stopa formalne nezaposlenosti muškaraca. Neformalno zaposlenih žena i muškaraca ima više među samozaposlenim licima nego među zaposlenim radnicima i radnicama u svim starosnim grupama. Najveći broj neformalno zaposlenih su između 25 i 54 godine. Stopa nezaposlenosti muškaraca radnog uzrasta (15–64) u 2014. godini je iznosila 19,2%, a 20,4% za žene.
- Prosečna zarada muškaraca je veća od prosečne zarade žena i u javnom i u privatnom sektoru, pretežno zbog koncentrisanja ženske radne snage u slabije plaćenim sektorima.
- Iako obrazovanje ima presudnu ulogu u prohodnosti žena na tržištu rada, ono ne obezbeđuje i jednake zarade. Na 100 zaposlenih muškaraca sa visokom stručnom spremom je 114 žena; u istoj kategoriji razlike između prosečnih zarada iznose 5,1% u korist muškarca.
- Zbog nižih zarada žene imaju u proseku i niže penzije. Žene čine nešto više od 50% svih korisnika/korisnica starosnih penzija, dok skoro dve trećine svih korisnika/korisnica invalidskih penzija čine muškarci. U obe kategorije žene u proseku primaju manju penziju od muškaraca, i to za skoro 20% nižu starosnu, a preko 16% nižu invalidsku penziju.
- Muškarci čine većinu lica kojima je glavni izvor sredstava za život zarada (58%), potom slede novčana naknada za nezaposlena lica (60%), prihodi od imovine (63,8%), kao i zajam/ušteđevina (64%). Žene čine većinu među licima kojima su glavni izvor prihoda penzija (57%), stipendije (56,5%) i socijalna primanja (55,5%). Većina izdržanih lica su takođe žene (57,6%).
- Žene se znatno ređe javljaju na poziciji nosioca/nositeljke poljoprivrednih gazdinstva nego muškarci. Na nivou cele Srbije, one su zastupljene među nosiocima/nositeljicama gazdinstva sa 17,3%.
- Žene su znatno ređe nego muškarci vlasnice imovine koja predstavlja značajan ekonomski kapital, stanova, poslovnog prostora, zemljišta i sl.

Kako Nacionalna strategija za rodnu ravnopravnost navodi, pored mladih žena i žena sa malom decom, na tržištu rada su u teškom položaju i žene starije od 45 godina koje su izgubile radno mesto, s obzirom na sužene mogućnosti da nađu novo zaposlenje. Smanjivanje budžetskih davanja za zdravstvo, obrazovanje i socijalnu zaštitu žene više nego muškarce izlaže riziku od otkaza, s obzirom na to da one u navedenim oblastima čine većinu zaposlenih. To se isto odnosi i na žene zaposlene u državnoj upravi i lokalnoj samoupravi u kojima je predviđeno smanjivanje administracije prema Zakonu o načinu određivanja maksimalnog broja zaposlenih u javnom sektoru. Posebno ranjive su žene starije od 45 godina.

Na posebno ranjiv položaj žena na tržištu rada bitno utiču faktori kao što su neplaćeni rad u porodici i nedovoljna podrška za usklađivanje porodičnih obaveza i rada, na šta podaci i iz ovog istraživanja ukazuju. Žene koje rade kraće od punog radnog vremena to čine uglavnom zbog brige o deci ili nesposobnim odraslim licima. Briga o deci i drugi porodični razlozi glavni su razlozi i odustanka žena od aktivnog traženja posla, dok su istovremeno i jedan od najčešćih razloga za nedobijanje posla, diskriminaciju na radnom mestu i dobijanje otkaza.

O raširenosti diskriminacije žena u oblasti rada i zapošljavanja govori i podatak da se na trećem mestu po broju pritužbi iz ove oblasti, podnetih Povereniku za zaštitu ravnopravnosti u 2018. godini nalaze pritužbe na diskriminaciju na osnovu pola/roda. U toku 2018. godine, Povereniku se obratilo više žena nego muškaraca koji su naveli pol kao lično svojstvo na osnovu koga su diskriminirani, što je trend godinama u nazad. Zakonske odredbe o zaštiti trudnica i porodilja se često ne poštuju. Podaci ukazuju na to da su žene su na konkursima za posao češće odbijene nego muškarci sa opravdanjem da određeni posao nije za pripadnice njihovog pola (71%) ili zbog starosti (65%). Žene nisu dovoljno uključene u kolektivno pregovaranje sa poslodavcima putem sindikata, te su im sužene mogućnosti da aktivno utiču na poboljšanje položaja na radu. U još težem položaju su žene koje rade u neformalnoj ekonomiji, s obzirom na to da su izvan sindikalne zaštite.



Imajući u vidu navedene podatke iz Nacionalne strategije za rodnu ravnopravnost, a nakon deskriptivne analize narativa ispitanica i SPSS analize upitnika, možemo zaključiti da je prisutno značajno poklapanje u negativnim tendencijama koje determinišu nepovoljan položaj žena starijih od 45 godina na tržištu rada. Međutim, ograničenost i nereprezentativnost našeg uzorka nas sprečava da donosimo generalizovane zaključke o ovim tendencijama na nivou cele Republike Srbije, kao i o njihovim krajnjim posledicama u vidu feminizacije siromaštva i socijalne isključenosti.

Ipak, društvena relevantnost ovog istraživanja se ogleda upravo o tome što je omogućilo da se neki glasovi žena 45+ na tržištu rada čuju, te da OCD, čije su ove žene ciljna grupa korisnika i korisnica usluga, oblikuju svoje praktične politike na način koji će doprineti ekonomskoj osnaženosti i većoj konkurentnosti žena 45+ na tržištu rada. Nadamo se da će svi relevantni društveni akteri pokazati veći stepen senzitivnosti na probleme sa kojima su se ispitanice suočavale čitajući narative o njihovim iskustvima i praktičnim potrebama, te ponuditi konkretne mere, u vidu grupnog i individualnog rada sa ovim ženama, na način na koji će se negativne tendencije ublažiti, a u budućnosti, i iskoreniti.

Korišćena literatura

- Babović, Marija. *Zatvaranje kruga: položaj žena na tržištu rada na početku i na kraju karijere*. Beograd: Žene na prekretnici, SeConS.
- Golla, A.M., Malhotra, A., Nanda, P. and Mehra, R. 2011. *Understanding and measuring women's economic empowerment: Definition, framework and indicators*. Washington, DC: ICRW.
- NACIONALNA STRATEGIJA za rodnu ravnopravnost za period od 2016. do 2020. godine sa akcionim planom za period od 2016. do 2018. godine - SG RS 4/2016
- Republički zavod za statistiku. 2019. *Anketa o radnoj snazi za 2018. godinu*.
- Taylor, G. and Perezniето, P. 2014. *Review of evaluation approaches and methods used by interventions on women and girls' economic empowerment*. London: ODI.
- Woetzel, J., Madgavkar, A., Ellingrud, K., Labaye, E., Devillard, S., Kutcher, E., Manyika, J., Dobbs, R. and Krishnan, M. 2015. *How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth*. McKinsey Global Institute.
- World Bank. 2012. *World Development Report 2012: Gender equality and development*. Washington, DC: World Bank.
- World Bank. 2013. *World Development Report 2013: Jobs*. Washington, DC: World Bank.