

MERE AKTIVNE POLITIKE ZAPOŠLJAVANJA IZ UGLA ŽENA 45+

Pripremila
JELENA ŽARKOVIĆ

Mart 2023. godine



SADRŽAJ

SADRŽAJ.....	2
1. UVOD	3
2. FAKTORI ZAPOŠLJIVOSTI ŽENA.....	5
3. MERE AKTIVNE POLITIKE ZAPOŠLJAVANJA.....	7
4. AKTIVNE MERE ZAPOŠLJAVANJA IZ UGLA NSZ I NJIHOVIH KLIJENATA	13
4.1. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA	13
4.2. ISKUSTVA NACIONALNE SLUŽBE ZA ZAPOŠLJAVANJE.....	13
4.3. ISKUSTVA KORISNIKA PROGRAMA NSZ	17
5. ZAKLJUČAK	20
6. PREPORUKE	22
7. LITERATURA	24

1. UVOD

Pitanje rodne ravnopravnosti je veoma zastupljeno u stručnoj i široj javnosti. Naša država je potpisnica niz međunarodnih i regionalnih konvencija i ugovora koje se bore protiv diskriminacije žena u gotovo svim oblastima života. Počevši od Ustava, preko Zakona o rodnoj ravnopravnosti, Zakona o zabrani diskriminacije i najnovije Nacionalne strategije za rodnu ravnopravnost za period 2021-2030, nacionalni okvir u potpunosti promovise rodnu ravnopravnost

Koordinaciono telo za rodnu ravnopravnost, osnovano 2014. godine, najvažnija je institucija koja se bavi ovom temom, uz novoformirano Ministarstvo za ljudska i manjinska prava i socijalni dijalog koje je preuzelo nadležnosti u oblasti antidiskriminacijske rodne politike i rodne ravnopravnosti od Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja.

Postoje i brojna druga tela: od Ženske parlamentarne mreže koju čine narodne poslanice, preko Poverenika za zaštitu ravnopravnosti a tu su i saveti za rodnu ravnopravnost na nivou lokalnih samouprava.

Ukoliko se pogledaju poslednji podaci u okviru Indeksa rodne ravnopravnosti, domen rada je oblast koja kontinuirano prati napredak od 2014. godine do danas s obzirom na to da je vrednost indeksa porasla sa 67.3 na sadašnjih 69.4 poena. Pored domena moći, gde spada politička participacija i učešće u ekonomskim upravljačkim strukturama, rad je domen koji beleži najveći napredak. Najveći deo poboljšanja u okviru ove oblasti dolazi od veće participacije žena na tržištu rada s protokom vremena. Ipak, paralelno povećanje participacije muškaraca dovodi do rasta rodnoḡ jaza u zaposlenosti u njihovu korist.

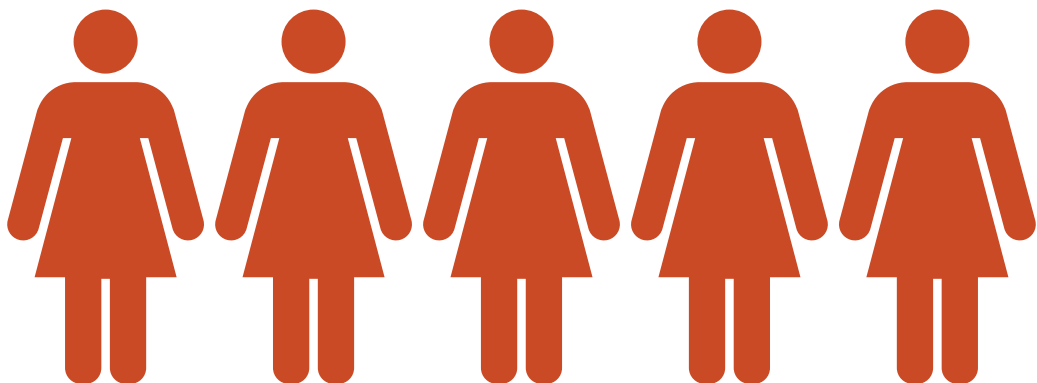
Drugi pod-domen, oblast sektorske segregacije (veći broj žena u odnosu na muškarce koji je zaposlen u sektorima obrazovanja, zdravstva i socijalne zaštite) i kvaliteta rada, ocenjuje kao skoro stagnantan imajući u vidu tek blagi rast vrednosti indeksa od 0.3 poena. Uprkos tome što je domen rada oblast koja beleži kontinuirani napredak, prema nalazima iz istraživanja o Indeksu rodne ravnopravnosti, sledeći ovaj tempo napretka bilo bi potrebno 58 godina da se dostigne puna rodna ravnopravnost.

I pored rasta participacije žena na tržištu rada ova stopa, u iznosu od 61%, zaostaje 6 procentnih poena za stopom participacije žena u Evropskoj uniji, koja je u godini pre izbivanja epidemije virusa korona iznosila 67%. Stopa participacije se, pri tom, razlikuje po starosti žena i najveći jaz u odnosu na participaciju u EU se beleži među ženama starijim od 55 godina (razlika 12 procentnih poena) dok je najmanji jaz kod onih starosti između 25 i 54 godine (2 pp).

Izneti podaci potvrđuju potrebu da se kroz ovo istraživanje dodatno osvetle načini za povećanje zapošljivosti žena. Konkretno, nameravamo da se bavimo merama aktivne politike tržišta rada i utvrdimo da li one uspevaju da pomognu ženama da se uključe na tržište rada, kako saradnju sa Nacionalnom službom za

zapošljavanje (NSZ) vide žene korisnice njihovih programa, a šta su po mišljenju savetnika u ovoj službi prepreke za brže integrisanje žena u svet rada.

U nastavku dajemo pregled najnovijih nalaza o faktorima koji utiču na zapošljivost žena, zatim predstavljamo aktivne mere tržišta rada sa pregledom statistike o učešću žena u ovim merama. U četvrtom delu diskutujemo nalaze kvalitativnog istraživanja korisnica programa NSZ i njihovih savetnika za zapošljavanje. Poslednji deo rada nudi zaključke i preporuke.



2. FAKTORI ZAPOŠLJIVOSTI ŽENA

I pored nastojanja da se unapredi institucionalna infrastruktura za rodnu ravnopravnost, koja bi imala za rezultat poboljšanje u položaju žena na tržištu rada, ukupne ekonomske šanse koje se pružaju ženama u Srbiji i dalje nisu iste kao one koje se pružaju muškarcima. To zaključujemo na osnovu nekoliko osnovnih indikatora. U proseku, za isti posao, koji zahteva sličan nivo stručnosti i iskustva, žene zarađuju 86 procenata od plate koju zarađuju njihove kolege muškarci. Žene i muškarci koji imaju sličan radni profil imaju i približno iste šanse za zaposlenjem; međutim, žene se u prvom redu susreću sa brojnim preprekama da uđu na tržište rada. Najčešće se od njih očekuje da preuzmu brigu o članovima porodice, a one starije su suočene sa diskriminacijom zbog godina života. Rodna neravnopravnost je posebno izražena u seoskim oblastima gde veliki broj žena radi neplaćene pomažuće poslove u porodici i lišen je prava na socijalnu sigurnost (Žarković and Vladislavljević, 2016).

U nedavnom istraživanju Žarković i Vladislavljević (2021) su pokazali da nekoliko faktora utiče na aktivnost žena na tržištu rada. Prvo, godine starosti značajno povećavaju aktivnost pa kako žene postaju starije verovatnoća njihove aktivnosti opada. Odnos godina starosti i aktivnosti ima oblik obrnutog slova U: kako žene stasale za uključivanje na tržište rada stare njihova aktivnost raste, a onda, nakon određenih godina starosti, ponovo počinje da opada. Drugo, što je viši nivo obrazovanja veća je i verovatnoća da će žena biti aktivna na tržištu rada.

Žene u braku imaju manju verovatnoću da su aktivne na tržištu rada, nego žene koje nisu u bračnoj zajednici. Ukoliko partner ima samo osnovni nivo obrazovanja, verovatnoća da će žena biti aktivna je manja za 8,8 procentnih poena (pp) u odnosu na ženu van braka. U pogledu partnerovog zaposlenja, žene čiji je partner zaposlen imaju veću verovatnoću da budu aktivne na tržištu rada u odnosu na žene čiji je partner nezaposlen i to za 13,5 pp.

U istom istraživanju Žarković i Vladislavljević (2021) nalaze da žene koje imaju mlađu decu u domaćinstvu (od 0 do 3 godine, ili od 4 do 6 godina) imaju i manju verovatnoću za 2,8 pp da budu aktivne na tržištu rada, dok prisustvo dece od 7 do 14 godina ne utiče na njihovu aktivnost. Sa druge strane, ukoliko je žena samohrani roditelj verovatnoća da će biti aktivna na tržištu rada je veća za 4,2 pp u odnosu na ženu u braku. Prisustvo starijih članova domaćinstva (preko 70 godina) ne utiče značajno na aktivnost žena.

Konačno, verovatnoća aktivnosti žena je veća u gradskim sredinama nego u seoskim, i to za 5 pp, i viša u Beogradu nego u ostalim regionima Srbije.

Žene starije od 45 godina razlikuju se od drugih žena na srpskom tržištu rada. Kao što smo već istakli u uvodu, njihova stopa zaposlenosti više zaostaje za ženama iste starosti u EU nego kada pogledamo mlađe žene. Istraživanje udruženja „Žene na prekretnici“ (2017) je dodatno pokazalo da se žene iz ove starosne grupe češće nego mlađe žene i znatno češće nego muškarci nalaze u statusu pomažućih članova u domaćinstvu što govori o većoj ranjivosti njihovog radnog statusa. Uglavnom se kao pomažući članovi domaćinstva pojavljuju žene sa nižim nivoom obrazovanja

dok među preduzeticama preovlađuju one sa srednjom školom. Žene sa visokim nivoom obrazovanja rade za poslodavca što se smatra najsigurnijim vidom zaposlenja.

Ako se više osvetli preduzetništvo i, generalno, samozaposlenost, primećuje se da su žene starije od 45 godina nešto češće samozaposlene nego mlađe žene (isti trend prisutan je i kod muškaraca), što može da bude indikator da starije žene vide samozapošljavanje kao rešenje za gubitak posla. Na ovom mestu treba podsetiti da se samozapošljavanje tretira kao ranjiva zaposlenost ali, najverovatnije, s obzirom na godine to ostaje kao jedina alternativa ovim ženama. Žena starosti preko 45 godina ima skoro dvostruko više u sektoru socijalnih usluga u odnosu na trgovinu ili industriju, dok je njihovo prisustvo u sektoru komunikacija¹ gotovo beznačajno.

U vanrednim okolnostima, kakva je bila epidemije virusa korona, grupe koje su inače ranjivije na tržištu rada bile su više ugrožene od gubitka posla. Podaci različitih istraživanja govore da je između četiri i sedam odsto njih ostalo bez posla, a prve na udaru otpuštanja bile su upravo žene starije od 45 godina, jer su one najčešće bile angažovane na poslovima koji se obavljaju u neformalnom sektoru, kao što su čišćenje i održavanje kuće, nega dece i nega starih². Imajući u vidu da su žene više zastupljene u zdravstvu i socijalnoj zaštiti upravo su one bile najviše pogođene dolaskom epidemije, i to one sa nižim stručnim kvalifikacijama koje rade na slabije plaćenim poslovima. Problem ograničene dostupnosti javnog prevoza direktno je uticao na realizaciju prava na rad. I u ovom slučaju radnice su bile posebno pogođene uvedenim merama: žene koriste javni prevoz više nego muškarci, a sa druge strane čine većinu u zanimanjima koja su bila ključna u vreme epidemije i koja zahtevaju odlazak na radno mesto (npr. radnice u trgovini). Žene koje rade u firmama za održavanje ulaza nisu dobijale prekovremene sate, iako su radile duže jer im je bilo više vremena potrebno za dezinfekciju ulaza (Bradaš, Reljanović i Sekulović, 2020).

No, epidemija virusa korona je sada uglavnom iza nas i možemo reći da se tržište rada vratilo u normalne tokove već 2022. godine i da su sve njegove strukturne odlike ponovo aktuelne. Takođe, programi podrške za zapošljavanje, koji se mahom realizuju preko Nacionalne službe za zapošljavanje, mogu nesmetano da se sprovode. Nas posebno zanimaju aktivne mere tržišta rada: koji tip mera žene najčešće koriste, kakva su njihova iskustva a šta kažu savetnici NSZ, sa kojim se preprekama suočavaju u asistenciji klijentkinja ka pronalaženju adekvatnog zaposlenja.

¹ Sektor delatnosti Informisanje i komunikacije obuhvata: izdavačku delatnost, uključujući izdavanje softvera, snimanje filmova i zvuka, emitovanje i proizvodnja radio i TV programa, telekomunikacione aktivnosti, informaciono-tehnološku delatnost i druge informacione usluge.

² <https://www.politika.rs/sr/clanak/466419/Zene-starije-od-45-godina-cesce-ostaju-bez-posla>

3. MERE AKTIVNE POLITIKE ZAPOŠLJAVANJA

Politika tržišta rada može biti aktivna, i ona pomaže nezaposlenima da pronađu novi posao, dok mera pasivne politike, kakva je naknada za nezaposlenost, pružaju novčanu pomoć u periodu nezaposlenosti.

I dok je primarni cilj aktivne politike tržišta rada (zapošljavanja) povećanje kapaciteta pojedinca kako bi se uvećale njegove mogućnosti za zapošljavanje, kroz aktivne politike se istovremeno vrši i bolje usaglašavanje ponude i potražnje, odnosno poslova (slobodnih radnih mesta) i radne snage (tj. nezaposlenih)³.

Zakon o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti⁴ definiše mere aktivne politike zapošljavanja kao aktivnosti usmerene ka unapređenju zaposlenosti, i tu spadaju:

1. posredovanje u zapošljavanju lica koja traže zaposlenje;
2. profesionalna orijentacija i savetovanje o planiranju karijere;
3. subvencije za zapošljavanje;
4. podrška samozapošljavanju;
5. dodatno obrazovanje i obuka;
6. podsticaji za korisnike novčane naknade;
7. javni radovi;
8. druge mere usmerene ka zapošljavanju ili održanju zaposlenosti, u skladu sa aktom Vlade.

Navedene kategorije se dalje dele u programe koje sprovodi Nacionalna služba za zapošljavanje i koje su prikazane u tabeli br. 1. sa brojem pojedinaca koji su bili planirani da se uključe u okviru svakog programa.

³ Lutovac (2006).

⁴ https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_zaposljavanju_i_osiguranju_za_slucaj_nezaposlenosti.html

Tabela br.1. Mere aktivne politike zapošljavanja, 2021-2023.

	Broj lica uključen u mere (2021)	Broj lica uključen u mere (2022)	Broj lica uključen u mere (2023)
Dodatno obrazovanje i obuka	7,970	9,510	9,950
Stručna praksa	3,000	4,200	4,400
Pripravništvo za mlade sa visokim obrazovanjem	550	600	650
Pripravništvo za nezaposlene sa srednjim obrazovanjem	500	550	600
Sticanje praktičnih znanja	820	860	900
Obuke za tržišta rada	1,100	1,200	1,200
Specijalističke informatičke obuke			
Obuke na zahtev poslodavca-za nezaposlene	500	600	700
Obuka za potrebe poslodavca za zaposlenog			
Funkcionalno osnovno obrazovanje odraslih	1,500	1,500	1,500
Subvencije za zapošljavanje	7,400	7,800	8,400
Subvencija za zapošljavanje nezaposlenih lica iz kategorije teže zapošljivih	3,500	3,700	4,000
Podrška samozapošljavanju	3,500	3,700	4,000
Subvencije zarade za osobe sa invaliditetom bez radnog iskustva	400	400	400
Javni radovi	2,800	2,800	2,800
Mere APZ za osobe sa invaliditetom	55	55	55

Izvor: Nacionalni akcioni plan zapošljavanja za period 2021.-2023.

U mere aktivne politike zapošljavanja (APZ) spadaju i mere aktivnog traženja posla poput: obuka za aktivno traženje posla, treninga samo-efikasnosti, klubova za aktivno traženje posla, sajмова zapošljavanja, radionica za prevazilaženje stresa zbog gubitka posla i obuka za razvoj preduzetništva (Lutovac, 2006).

Pre nego što pređemo na poslednje raspoložive podatke o učešću žena u različitim aktivnim merama, osvrnimo se na prethodnu strategiju zapošljavanja i njene efekte za žene. Ex-post evaluacija Nacionalne strategije zapošljavanja za period 2011-2020. pokazala je da *operativni cilj strategije - povećanje broja žena uključenih u mere - nije ostvaren*. To se desilo jer je broj žena na evidenciji NSZ u periodu od 2011. do

2019. godine smanjen za više od 100.000⁵ i zato što su se smanjila ukupna finansijska sredstva za APZ iako je namera Strategije bila da se višestruko povećaju u periodu trajanja strategije.

Naime, uprkos pogoršanju glavnih indikatora tržišta rada početkom 2011. relevantni budžetski resursi značajno su smanjeni 2012. i od tada nisu vraćeni na prethodni nivo. 2011. godine godišnji izdaci iznosili su 0,2 procenta bruto društvenog proizvoda (BDP), ali su pali na 0,1 procenat 2012. pa su dodatno smanjeni narednih godina na manje od 0,1 procenat BDP, što ih je učinilo najmanjim izdacima u regionu i Evropi za aktivne mere zapošljavanja. Izrazito mala javna potrošnja na mere bila je u suprotnosti sa Nacionalnom strategijom zapošljavanja 2010-2020. u kojoj je navedeno da sredstva namenjena aktivnim programima tržišta rada treba da iznose 0,4 % BDP do 2013. i da treba da budu povećana na 0,5 % BDP do 2020. godine.

Smanjenje broja žena uključenih u sve mere APZ trajalo je sve do 2014. godine i poklopilo sesa trendom pada ukupnog broja nezaposlenih. Nakon mera fiskalne konsolidacije u 2015. godini, zajedno sa povećanim uključivanjem svih nezaposlenih lica, porastao i broj uključenih žena u sve mere APZ. Međutim, broj žena koje su bile uključene u finansijske mere APZ (obrazovanje, obuke, mera direktnog kreiranja radnih mesta) u 2019. bio na nivou od svega 52,5% broja iz 2011. godine (Aleksić, Arandarenko i Ognjanov, 2020). Dakle, učešće žena u finansijskim merama u posmatranom periodu, od 2011. do 2019. godine, uvek je bilo niže ili jednako učešću žena u ukupnom broju nezaposlenih sa evidencije. Ako posmatramo nefinansijske mere (npr. sajam zapošljavanja, klub za traženje posla, itd.) učešće žena u njima bilo je za 1-2 procentna poena veće od njihovog učešća u ukupnom broju nezaposlenih tokom čitavog perioda. Dakle, u period od devet godina udeo žena u finansijskim merama zapošljavanja je stagnirao dok je njihovo učešće u nefinansijskim merama zabeležilo samo neznatno povećanje.

Evaluacija prethodne strategije zapošljavanja zaključuje da su programi aktivne politike tržišta rada u određenoj meri doprineli poboljšanju apsolutnog i relativnog položaja žena na tržištu rada i smanjenju jaza u odnosu na muškarce u periodu važenja strategije do 2020. godine. Ipak, autori evaluacije smatraju da je na poboljšanje performansi žena, pre svega u pogledu aktivnosti i zaposlenosti, u prethodnoj deceniji došlo i usled institucionalnih promena. U prvom redu, kontinuirano povećanje starosne granice za odlazak u penziju nesumnjivo je povećavalo aktivnost i zaposlenost žena jer je produžilo vezanost starijih žena za tržište rada. Istovremeno, institucionalna infrastruktura za rodnu ravnopravnost (zakoni, strategije) je dobro razvijena tokom prethodne decenije.

Polazeći od poslednjih raspoloživih podataka, iz 2021. godine, ukoliko posmatramo sve programe aktivne politike zapošljavanja žene su, u proseku, zastupljene sa po 55% u svakom od programa. Iznadprosečno učešće žena nalazimo u programima: funkcionalno osnovno obrazovanje odraslih (65%), pripravništvo za mlade sa visokim obrazovanjem (71%), pripravništvo za nezaposlene sa visokim obrazovanjem (64%), sajmovi zapošljavanja (60%), klub za traženje posla (63%), trening samoefikasnosti (75%), radionica za prevladavanje stresa usled gubitka posla (77%) (Tabela br.2.). Drugim rečima, programi u kojima su žene više zastupljene su mahom nefinansijski programi.

5 Možemo da pretpostavimo da je do smanjenja žena na evidenciji NSZ došlo delom i zbog toga što je u tom periodu došlo do poboljšanja situacije na tržištu rada.

Tabela br. 2. Učešće žena u merama aktivne politike zapošljavanja

	Ukupno	Žene	Žene preko 50 g.	Učešće žena 50+ (%)
Sajmovi zapošljavanja	10,105	6,063	946	15
Klub za traženje posla	4,012	2,530	328	13
Obuka za aktivno traženje posla	35,962	20,085	4,258	21
Trening samoefikasnosti	2,823	2,111	633	30
Radionica za prevladavanje stresa usled gubitka posla	954	734	259	35
Edukativne usluge u Poslovnom centru	13,686	6,266		0
Stručna praksa	2,150	1,473	1	0.06
Pripravništvo za mlade sa visokim obrazovanjem	590	421		0
Pripravništvo za nezaposlene sa srednjim obrazovanjem	279	179		0
Sticanje praktičnih znanja	622	333	115	34
Obuke za tržište rada	63	34	3	8.8
Specijalističke informatičke obuke	0	0		
Obuke na zahtev poslodavca - za nezaposlene	708	403	56	14
Obuka za potrebe poslodavca za zaposlenog	42	0	0	
Funkcionalno osnovno obrazovanje odraslih	1,062	685	88	12.8
Subvencija za zapošljavanje nezaposlenih lica iz kategorije teže zapošljivih	3,416	1,734	677	39
Subvencija za samozapošljavanje	3,883	2,128	425	20
Subvencija zarade za OSI bez radnog iskustva	509	271	116	43
Mere APZ za osobe sa invaliditetom koje se zapošljavaju pod posebnim uslovima	53	17	4	23.5
Javni radovi	3,169	1,414	260	18.3
Ukupan broj lica koja su učestvovala u merama APZ	84,088	46,881		

Izvor: podaci Nacionalne službe za zapošljavanje

Imajući u vidu naš fokus na starije žene, ako pogledamo poslednju kolonu u tabeli vidimo da je u okviru ukupnog broja žena učešće onih starosti preko 50 godina posebno nisko jer u najvećem broju programa ne prelazi 20%. Izuzetak su programi subvencija za zapošljavanje nezaposlenih lica iz kategorije teže zapošljivih⁶, sticanje praktičnih znanja, radionica za prevladavanje stresa usled gubitka posla i trening samoefikasnosti⁷.

Prethodne analize (Žarković and Vladislavljević, 2016) su pokazale da je učešće nezaposlenih žena, registrovanih pri Nacionalnoj službi za zapošljavanje, različito ako se pogledaju tri glavne kategorije aktivnih programa tržišta rada: posredovanje u zapošljavanju, karijerno vođenje i savetovanje i subvencije zarada. Pre skoro jedne decenije (2013. god.) žene su bile veoma aktivne u programima posredovanja u zapošljavanju. Na primer, učešće žena u klubovima za traženje posla iznosilo je skoro 70% što je skoro nepromenjeno u odnosu na najnovije podatke iz 2021. (67%). U okviru programa karijernog vođenja i savetovanja žene su najčešće učestvovala u programima obuka, skoro 78%, dok je danas to palo na 54%. Situacija se promenila i kada se radi o subvencijama za samozapošljavanje jer je učešće žena 2013. bilo 41% a danas je 60%. Iako je teško dati zaključke u pogledu trenda, svakako ocenjujemo kao pozitivno povećanje učešća žena u subvencijama za samozapošljavanje. To govori da su žene spremnije nego ranije da uđu u sopstveni biznis.

Kada govorimo o metodama koje najčešće koriste u potrazi za poslom, Anкета o radnoj snazi iz 2014. (RZS 2015a) pokazala je da žene češće koriste NSZ u odnosu na muškarce dok se muškarci više oslanjaju na prijatelje i rođake. Poslednji raspoloživi podaci, za 2021. godinu, pokazuju slično: veći broj žena od muškaraca kontaktira NSZ radi traženja posla dok se muškarci u većem broju oslanjaju na prijatelje, rođake ili poznanike ili direktno kontaktiraju poslodavca (ARS, 2022). Interesantno je poređenje apsolutnih brojeva između ova dva metoda traženja posla. Oko 17 hiljada muškaraca i 23 hiljade žena se raspitivale za posao preko NSZ, a preko rođaka i prijatelja 50 hiljada muškaraca i 39 hiljada žena. Ovo može da je posledica činjenice da žene imaju ograničen pristup mrežama kontakata i neformalnim kontaktima kada traže posao i stoga moraju da se oslone više na formalne mehanizme.

U Nacionalnom akcionom planu zapošljavanja za period od 2021. do 2023. godine, glavnom instrumentu za primenu aktivnih programa tržišta rada, unapređenje položaja žena na tržištu rada je definisano kao jedna od mera koja bi mogla da doprinese ostvarenju posebnog cilja koji se tiče unapređenja položaj nezaposlenih

6 Akcioni plan zapošljavanja za period 2021-2023. VIII Kategorije teže zapošljivih lica: lica bez osnovnog obrazovanja; lica bez završene srednje škole; lica starosti 50 i više godina; dugoročno nezaposlena lica koja posao traže duže od 12 meseci, a posebno nezaposlena lica koja posao traže duže od 18 meseci; žene, posebno dugoročno nezaposlene žene; mladi do 30 godina starosti, a posebno mlade žene, mladi bez završene srednje škole, kao i mladi bez radnog iskustva; osobe sa invaliditetom; Romi; korisnici novčane socijalne pomoći; - lica u statusu viška zaposlenih. (strana 63)

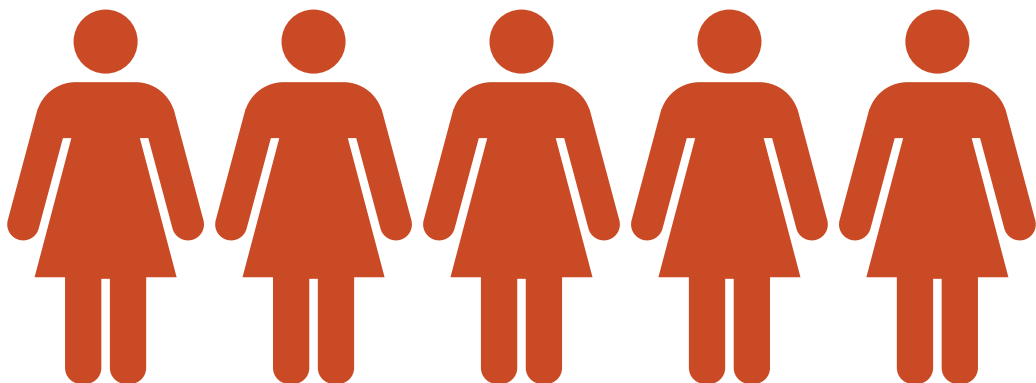
7 Trening samoefikasnosti, koji vode psiholozi NS, može Vam pomoći da: ojačate samopouzdanje u savladavanju prepreka i poteškoća prilikom traženja posla povećate svoju otpornost na stres i lakše se nosite sa neprijatnim osećanjima povećate istrajnost i upornost u traženju posla – ojačate svoju motivaciju

lica na tržištu rada. Neki od pokazatelja koji će se koristiti da bi se pratilo ostvarenje ove mere su učešće nezaposlenih žena u merama APZ u odnosu na ukupan broj lica uključenih u mere. Nastojanje je da se taj udeo poveća sa 55% u 2021. na 56% u 2023. Cilj je i da se poveća učešće žena koje su započele sopstveni posao uz dodelu subvencije za samozapošljavanje u ukupnom broju dodeljenih subvencija sa skoro 50% u 2021. na 53% u 2023. Najzad, planira se i rast udela žena zaposlenih sa evidencije NSZ u odnosu na ukupan broj žena na evidenciji NSZ za pet procentnih poena, od 45 do 50%.

Prema Nacionalnom akcionom planu zapošljavanja da bi se ostvarili ovi indikatori predlaže se nekoliko aktivnosti. Na primer: sprovođenje posebnih mera za aktivaciju i podsticanje zapošljavanja neaktivnih žena u manje razvijenim i devastiranim područjima (informativne kampanje, karavani zapošljavanja i dr). Tu je i uključivanje nezaposlenih žena iz posebno osetljivih kategorija u mere APZ.

Prema Strategiji zapošljavanja u Republici Srbiji za period od 2021. do 2026. godine žene su okarakterisane kao ranjiva grupa na tržištu rada. Ali strategija vidi mlađe žene kao ranjiviju grupu i više se bavi njima nego grupom starijih žena. Navodi se kako su mlade žene (15-29) višestruko ranjiva kategoriju na tržištu rada i u prilog tome se navode vrednosti osnovnih pokazatelja tržišta rada. Na primer, stopa aktivnosti od 40.1% u 2019. godini zaostajala je 13.4 procentnih poena za aktivnošću muškaraca iz iste starosne grupe. Deluje da je ovde po sredi mehaničko tumačenje statistike jer se žene starosti od 15 do 29 godina nalaze u značajnom broju i dalje na školovanju, a njihova aktivnost zaostaje za muškarcima i iz razloga jer tada nalaze u izraženom reproduktivnom periodu.

Samo se na jednom mestu ističe da su žene starije od 50 godina, koje ostaju bez posla, posebno obeshrabrene u pokušaju da se ponovo zaposle.



4. AKTIVNE MERE ZAPOŠLJAVANJA IZ UGLA NSZ I NJIHOVIH KLIJENATA

4.1. Metodologija istraživanja

Pre nego što prikazemo rezultate, opisaćemo ukratko metodologiju istraživanja. Ono je sprovedeno u periodu od 24. januara do 15. februara 2023. godine u četiri opštine i to metodom anketiranja licem u lice žena koje su bile na evidenciji Nacionalne službe za zapošljavanje u Čačku, Aleksandrovcu i Kragujevcu, a putem on-line ankete u Beogradu. Ispitanici nisu samostalno popunjavali upitnik, već su odgovarali na pitanja koja im je čitao anketar.

Savetnici u Nacionalnoj službi za zapošljavanje u ova četiri grada su ispitivani metodom lice u lice.

Upitnik za žene žena koje su bile na evidenciji Nacionalne službe za zapošljavanje i prošle kroz neke od programa aktivnih mera sastojao se od pitanja vezana za njihovu starost, kvalifikacije, broj godina radnog iskustva, dužina boravka na evidenciji NSZ i programi u koje su bile uključene, njihova iskustva u pogledu saradnje sa NSZ, koliko su im pomogli u pronalasku posla, sa kojim se preprekama suočavaju u pronalasku posla (porodične obaveze, nedostatak prevoza i sl.).

Upitnik za savetnike NSZ sadržao je pitanja koja se odnose na dužinu njihovog radnog staža u NSZ i tip posla koji su obavljali; o merama u koje se žene po njihovom mišljenju najviše uključuju, prepreke sa kojima se suočavaju žene starosti 45 + u odabiru mera i pronalasku posla

Ukupno je anketirano šest žena i dva savetnika u Aleksandrovcu, devetnaest savetnika u Beogradu, šest žena i tri savetnika u Čačku, devet žena i dva savetnika u Kragujevcu. U Beogradu je na on-line anketu koja je sadržala isti set pitanja odgovorilo 58 žena.

4.2. Iskustva Nacionalne službe za zapošljavanje

U ovom odeljku analiziramo podatke do kojih smo došli kroz intervju sa savetnicima u Nacionalnoj službi za zapošljavanje iz Beograda, Čačka, Aleksandrovcu i Kragujevcu, kao i sa ženama koje su bile na evidenciji NSZ u ovim gradovima.

Savetnice u Beograda imaju u proseku duže radno iskustvo od onih u drugim gradovima, iskustvo od skoro dvadeset, u nekim slučajevima i trideset godina. No, ne postoji značajna razlika u odgovorima na pitanja kada se analiziraju zaposlenih u Beogradu i drugim gradovima.

AKTIVNE MERE KOJE ŽENE NAJVIŠE KORISTE

U pogledu tipa aktivnih mera u koje se žene više uključuju a posebno žene starije od 45 godine, od savetnika iz Beograda smo saznali da su to uglavnom obuke za tržište rada i to posebno u sektoru usluga (frizer, manikir, gerontodomaćica, personalni asistent, kuvar), u obuke za učenje stranog jezika. Žene starosti 45 + uključuju se posebno i u treninge samoefikasnosti. Među starijim ženama je prisutno i subvencionisano zapošljavanje za teže zapošljive kategorije, a učestvuju i u radionicama za prevladavanje stresa usled gubitka posla.

Na pitanje kako objašnjavaju da je u odnosu na ove mere njihovo učešće skoro duplo manje u edukativnim uslugama u poslovnom centru, savetnice u Beogradu objašnjavaju da se žene boje da započnu sopstveni posao zbog visokih poreza i doprinosa jer misle da ulazak u samostalni biznis nije održiva opcija. Zato u manjem broju biraju edukativne usluge poslovnog centra NSZ. Edukativne usluge u poslovnom centru obuhvataju dvodnevnu obuku za teme koje se odnose na definisanje poslovne ideje, pravne aspekte poslovanja, informacije o visini poreza i doprinosa i izradu biznis plana⁸.

Drugo, klijentkinje smatraju da visina novca koja se dobijaju od NSZ-a (300.000 RSD) nije dovoljna da pokriju troškove poslovanja, tako da većina odlučuje da neku od uslužnih delatnosti nastavi da obavlja "na crno", bez registrovanja.

„Žene 45+ koje su se prijavile na evidenciju nezaposlenih lica, a nekad su bile preduzetnice, zbog lošeg iskustva u poslovanju i ogromnog poreza koji su morale da plate (sa kamatama) isključivo žele posredovanje u zapošljavanju, kod nekog poslodavca i nijedna više ne želi da ponovo bude samostalna u vođenju posla.“

Drugi razlog za slabo biranje edukativnih usluga, pored poreske politike, je loša obrazovna struktura žena koje žive u obodnim beogradskim opštinama. Nisko obrazovanje i manji broj godina radnog iskustva utiče na manjak samopouzdanja kod njih ili nedostatak ideja potrebnih za pokretanje sopstvenog posla. Nemaju praktična znanja o plasiranju proizvoda ili marketingu. Potrebna im je podrška i nakon isteka mentorske obuke.

Savetnice u Beogradu ističu da je u periodu epidemije virusa korona zainteresovanost žena za bavljenje preduzetništvom dodatno opala jer su delatnosti za koje se uglavnom dobijaju sredstva NSZ-a (lične usluge, ugostiteljstvo) imale najveće gubitke u tom periodu.

U drugim gradovima savetnice ne daju detaljnije obrazloženja u vezi sa edukativnim uslugama koje vode ka samozapošljavanju i uglavnom navode da korisnice njihovih usluga nisu zainteresovane da koriste edukativne usluge u poslovnom centru.

Dodatno, savetnice objašnjavaju da se žene teško odlučuju da se uključe u meru koja iziskuje veće angažovanje vremena. Ako je to obuka, onda im više odgovara da traje jedan ili dva dana.

⁸ http://www1.nsz.gov.rs/live/trazite-posao/edukacija/obuka_za_zapo_injanje_sopstvenog_posla.cid257

Ako se posmatraju neke druge metode traženja posla, prema mišljenju savetnica NSZ u manjim sredinama, odnosno obodnim beogradskim opštinama, njihove usluge se ređe koriste a poslodavci angažuju radnike preko ličnih kontakata i po preporuci.

PROBLEMI SA KOJIMA SE ŽENE SUOČAVAJU PRILIKOM KORIŠĆENJA MERE

Kada je potrebno izvršiti odabir aktivne mere za žene starije od 45 godine savetnici se uglavnom rukovode sledećim kriterijumima: prilikom individualnog razgovora i profilisanja nezaposlene uzima se u obzir njen nivo obrazovanja, radno iskustvo kao i afinitet i želje kandidatkinje. Savetnici im predlažu neku od postojećih mera, koju nisu koristile, i sve vreme ih, kako tvrde, obaveštavaju o ponudama slobodnih poslova.

Ukoliko se radi o obukama za sticanje praktičnih znanja (zanati), savetnici smatraju da polaznice dobijaju malo prakse tokom trajanja obuke i da ukoliko se odmah ne uključe u rad ubrzo počnu da zaboravljaju šta su naučile.

U centralnim beogradskim opštinama brojnije su žene sa višim nivoom obrazovanja i one se uključuju u složenije obuke i imaju konkretne poslovne ideje, žele sticanje konkretnih znanja. Međutim, dešava se da NSZ nema u ponudi programe koji su njima potrebni ili je obuka neodgovarajuća (softver za knjigovodstvo je zastareo, obuka nije dobro organizovana pa polaznice odustaju). Ponuda obuka NSZ-a se sporo menja i uklapa u postojeće trendove na tržištu rada.

U obodnim beogradskim opštinama, koje obuhvataju i neka naselja seoskog tipa, kao i ostalim gradovima u kojima su sprovedeni intervjui, navodi se problem prevoza prilikom odabira programa NSZ. Žene nerado prihvataju obuku ako žive daleko od filijale jer to zahteva korišćenje javnog prevoza koji je neadekvatan ili uopšte ne postoji.

Trebalo bi imati u vidu da se u slučaju žena starosti preko 45 godina često radi o dugoročno nezaposlenim ženama i, prema mišljenju savetnika u NSZ, motivacija je glavni problem, kako ih podstaći da se uključe u neku od mera. To se ističe kao problem i u drugim gradovima: nedostatak želje za učenjem, odbijanje bilo kakve mere, nedovoljna motivacija, što može biti posledica činjenice da određen broj žena 45+ nisu radile tokom života, nego su se bavile isključivo porodicom. U nekim slučajevima nailaze na osudu članova porodice ukoliko odluče da izađu iz kuće u potrazi za poslom.

„I u ovoj sredini postoji ukorenjeno shvatanje da je žena posle 45 godine života „prestara, neupotrebljiva, otpisana“, a u nekim slučajevima im braćni partneri zabranjuju da rade.“

Najzad, savetnice sumnjaju i da se novac koji žena dobije u svrhu samozapošljavanja koristi za posao koji vodi muškarac u njenom domaćinstvu.

„U ovoj ispostavi imamo slučajeve da žene konkurišu za novčana sredstva za pokretanje sopstvenog posla jer je veća verovatnoća da će dobiti sredstva, a da braćni partneri, zapravo, vode posao (zanatske radnje).“

NAJVEĆI PROBLEMI KOD ŽENA 45 + PRILIKOM UKLJUČIVANJA NA TRŽIŠTE RADA

Nakon okončanja mere podrška koja se pruža ženama sastoji se iz posredovanja u zapošljavanju, informisanja o pravima na tržištu rada ili uključivanje u druge mere.

Kao najveći problem kod žena starijih od 45 godina u pogledu uključivanja na tržište rada, nakon što su prošle kroz neku od aktivnih mera, savetnice vide prethodno dugo trajanje nezaposlenosti, niske kvalifikacije i mali broj godina radnog iskustva. U obodnim beogradskim opštinama, kao i u ostalim gradovima, tradicionalna uloga žene u domaćinstvu, poput brige o deci i starijim licima, posebno u seoskim sredinama, predstavlja još jednu prepreku. Nekada je u pitanju nedostatak samopouzdanja ili zdravstveni problemi. To ističu i u drugim gradovima, činjenicu da same žene imaju predrasude u vezi sa svojim godinama kao i fizičkom izgledu. Žene sa niskim kvalifikacijama su posebno osetljiva kategorija s obzirom na to da nisu dovoljno konkurentne na tržištu rada.

Savetnica iz Čačka:

„Na evidenciji se povećava broj žena iz ove kategorije, onih koje uopšte nemaju radnog staža. One su sve starije i neće ostvariti pravo na penziju, što dodatno predstavlja problem ovom društvu i državi. Žene su često spremnije da rade bez zasnivanja radnog odnosa, čuvanje dece, starijih, čišćenje, rad na pijacama i sl. U većem broju slučajeva se radije bave sezonskih poslovima, nego da rade kod poslodavaca.“

Slične izjave nalazimo i u Aleksandrovcu gde žene, imajući u vidu njihov potencijal za zarađivanjem na tržištu rada i ono što se nudi od poslova, biraju da rade u poljoprivredi. Imajući u vidu da je u Župi posebno razvijeno voćarstvo i vinogradarstvo, a kako većina žena u godinama 45+ ima završenu samo osnovnu školu ili najviše srednju, sa kvalifikacijama koja nisu potrebna tržištu rada, većina kaže da nije zainteresovana da radi za minimalac kod privatnika. Radna mesta koja su im na raspolaganja nude ne samo niska već i neredovna primanja, a nesigurno je i uplaćivanje doprinosa, pa žene pre odlučuju da se posvete svojoj poljoprivrednoj proizvodnji (gaje maline, jagode, višnje, kupine, grožđe, bave se povrtarstvom, plasteničkom proizvodnjom). Tako i od NSZ najčešće koriste subvencije za samozapošljavanje. To je između ostalog i način da se ostvare dodatne godine radnog staža i premosti period do penzije. Ukoliko se žene umesto sopstvene proizvodnje odluče za najamni rad u poljoprivredi prednost je što su dnevnice sigurne i visoke ali najčešće izostaju doprinosi što otežava odlazak u penziju.

Savetnik iz Aleksandrovcu:

„Kada ih uputimo na poslodavca dolazi do nesporazuma s njim u vezi plate, radnog vremena, rada po smenama, tu su i česta bolovanja.“

Nekada su u pitanju i zastarela znanja i veštine pa tako savetnica iz Krajujevca kaže:

„Na primer, žena koja je radila u „Zastavi“ u proizvodnji sada se susreće sa potpuno novom tehnologijom proizvodnje kod poslodavca koji traži operatere.“

Nacionalnost kao prepreka za uključenje na tržištu rada javlja se kod Romkinja, iako neki savetnici smatraju da se one ponašaju pasivno u pogledu uključanja u mere i traženja posla. Romkinje se zbog nedostatka osnovnog obrazovanja češće uključuju u meru koja se odnosi na funkcionalno obrazovanje odraslih. Na evidenciji su češće zbog dokaza o nezaposlenosti koji im je potreban da bi ostvarile druga prava (na novčanu socijalnu pomoć ili dečji dodatak, učeničke stipendije, krediti) nego što su zainteresovano da pronađu posao.

Nastojanje da se ostvare druga prava kao razlog za prijavljivanje kod NSZ se javlja i kod žena neromske nacionalnosti. Recimo, žene vojnih osiguranika se prijavljuju da bi ostvarile preko svojih muževa pravo na zdravstveno osiguranje i one su potpuno neaktivne i nezainteresovane za bilo koju meru ili zapošljavanje.

Neki savetnici smatraju da se godine života više ne javljaju kao prepreka u dobijanju posla jer je poslodavcima danas veoma teško da obezbede kadar za bilo koji posao. Poslodavci, međutim, i dalje mladim ženama u brojnim slučajevima postavljaju pitanja o planiranju porodice na razgovorima za posao. Neke savetnice i dalje smatraju da poslodavci pre biraju muškarce nego žene bilo kojih godina a ako se radi o izboru između dve žene rađe biraju onu mlađu.

Savetnice veruju da neke od žena koje su prijavljene kod njih paralelno već rade u sivoj ekonomiji što slabi podsticaj za pronalaženjem posla u formalnom sektoru.

4.3. Iskustva korisnika programa NSZ

U razgovoru sa ženama 45+ korisnicima programa NSZ koristili smo on line anketu za žene iz Beograda i intervjuje za osobe iz drugih gradova.

Profil žena iz Beograda bismo mogli da opišemo na sledeći način: 58% trenutno nema posao, veći je udeo onih preko 55 godina starosti, jedna trećina ima između 10 i 20 godina radnog iskustva, a polovina preko 20 godina staža, 46% ima visoko obrazovanje a skoro 28% dodatno i master diplomu. U odnosu na žene iz drugih gradova one imaju mnogo veći broj godina radnog iskustva i viši nivo obrazovanja. Radno iskustvo kod žena u manjim gradovima, na primer u Aleksandrovcu, je izrazito malo, od svega par godina a u pitanju su sve žene starosti preko 40 godina. To ne znači da one nisu radile. Naprotiv, jesu ali u sivoj ekonomiji, najčešće u poljoprivredi s obzirom na okruženje tog grada. U drugim mestima, gde je došlo do otvaranja većih privatnih firmi, uprkos tome što deluje da to pruža veće mogućnosti za zapošljavanje žene izjavljuju ne mogu da prihvate takve poslove jer im uslovim rada ne odgovaraju.

Žena iz Čačka:

„Ima posla u Kraljevu u Leoniju, to je turska firma, šije se obuća. Ima u Čačku više šivara, da ih ne nabrajam. Ali radno vreme, uslovi rada, putovanje i druge okolnosti mi ne dozvoljavaju da prihvatim takav posao.“

“U privatnim firmama vlada robovlasničko-izrabljivački odnos između poslodavca i zaposleni i, naravno, starije žene su posebno diskriminisane.”

Značaj većih firmi u manjim mestima vidi se i po tome da nakon što se takva firma zatvori a žene se prijave na evidenciju kod NSZ, ali slede poslovi koji su nižeg kvaliteta i manje stabilni od onog prethodnog.

„Mnogo puta su me slali na razgovore za posao ili na sajmove zapošljavanja, na koje sam ja regularno i bez pogovora odlazila. Međutim, to su bile firme koje ne isplaćuju redovno lični dohodak, a često i ne uplaćuju doprinose, zatim radno vreme tih organizacija se nije uklapalo sa javnim prevozom. Tako da su moji pokušaji zapošljavanja preko NSZ uglavnom bili neuspešni.“

Kada se pogleda dužina boravka na evidenciji NSZ, kod žena iz Beograda jedna trećina se nalazi na birou između jedne i pet godina i jedna trećina preko deset godina. Sajam zapošljavanja i obuke za aktivno traženje posla je koristilo skoro 65% žena u uzorku. U ostatku korišćenih mera obuka za razvoj preduzetništva ima najveće učešće. Obuka za aktivno traženje posla, učenje jezika ili rada na računaru se sreće u drugim gradovima.

Veoma je izraženo nezadovoljstvo korišćenim merama: 75% anketiranih žena u Beogradu kažu da nisu bile zadovoljne merom koja im je dodeljena, i svega 15% kažu da im je mera pomogla da pronađu posao. Skoro sve žene iz uzorka (njih 96%) kažu da nakon završetka mere nisu dobile preusmeravanje na novu ili podršku u pronalaženju posla.

Kod žena iz ostalih gradova se primećuje da se one sa višim nivoom obrazovanja kraće zadržavaju na evidenciji (par meseci) i više su zadovoljne uslugama NSZ. Kod onih koje su na birou i po 30 godina, imaju osnovu ili srednju školu i vrlo mali broj godina rada u formalnog sektoru privrede vlada nezadovoljstvo saradnjom sa NSZ.

Na pitanje u čemu bi voleli da im je NSZ još pomogla najveći broj odgovora koje daju **žene iz Beograda** bi mogao da se svrsta u sledeće grupe:

- Problemi u vezi sa odabirom mera, konkretno kurseva: žene su zainteresovane za kurs koji im NSZ na kraju ne odobri (za dizajnere, rad na računaru, digitalni marketing) ili ih uputi na meru od koje žene misle da nemaju puno koristi u pronalaženju posla;
- Stav da se NSZ ne bavi aktivno pronalaženjem posla za klijente;
- Pružanje nedovoljne količine informacija u vezi sa raspoloživim poslovima i aktivnim merama.

Slične komentare dobijamo i od žena iz drugih gradova: nedovoljan angažman od strane savetnika NSZ u pronalaženju posla kao i pružanje nedovoljne količine informacija je ono što im smeta.

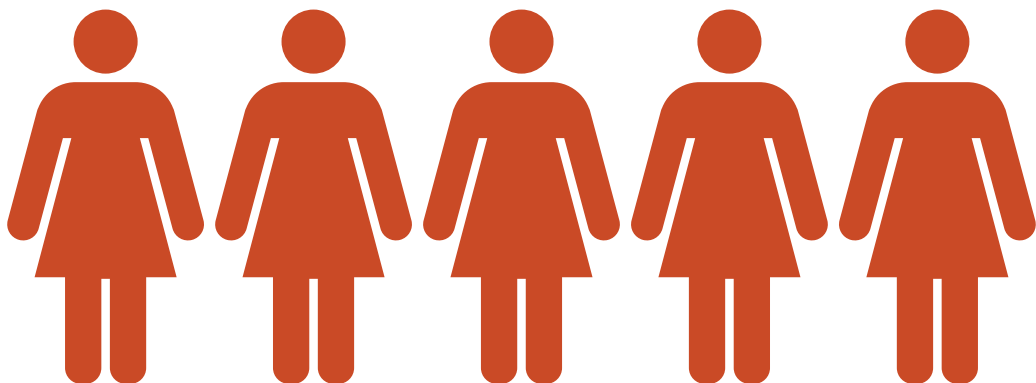
Kada govore o preprekama za pronalaženjem posla koje nemaju veze sa NSZ, žene iz navode porodične obaveze, odnosno brigu o članovima domaćinstva (16%) i život u malom mestu gde nema puno prilika (12%). Najbrojniji su takozvani drugi razlozi a tu najčešće spadaju:

- godine života, što se može objasniti činjenicom da u uzorku ima više žena preko 55 godina starosti
- zdravstveno stanje
- mala raspoloživost poslova sa skraćenim radnim vremenom
- uverenje da je posao moguće dobiti samo preko veze
- nedovoljna podrška porodice i prijatelja

U ostalim gradovima se političke veze i kontakti navode kao prepreka za dobijanje posla.

Napominju da se boje neizvesnosti u slučaju da se odluče za samozapošljavanje i tu opciju vide samo kao nuždu.

U nekoliko slučajeva se navode udruženja građana koja su im pomogla da dođu do posla.



5. ZAKLJUČAK

Izgradnja institucionalnog okvira koji bi unapredio rodnu ravnopravnost u Srbiji već je daleko odmakla a dala je pozitivne rezultate u pogledu veće zapošljivosti žena u prethodnoj deceniji. To je zaključak evaluacije Nacionalne strategije zapošljavanja za period 2011-2020.

Zakon o rodnoj ravnopravnosti i Nacionalna strategija za rodnu ravnopravnost za period 2021-2030 prepoznaju žene starije od 45 godina kao teže zapošljivu kategoriju, što je jedan od razloga zašto se bavimo ovom starosnom grupom. U članu 27. Zakona o rodnoj ravnopravnosti prepoznaje se težak položaj osoba 45+ na tržištu rada, odnosno „ne smatra se diskriminacijom preduzimanje podsticajnih mera radi zapošljavanja i samozapošljavanja teže zapošljivih kategorija lica, kao što su, između ostalih, osobe starije od 45 godina“. U Nacionalnoj strategiji za rodnu ravnopravnost u meri 1.1. među kategorijama žena kojima je pristup zapošljavanju i samozapošljavanju dodatno otežan, kaže se: „imajući u vidu otežano zapošljavanje žena starijih od 45 godina, ovom merom će se pažnja u implementaciji usmeriti i na njih.“

Ipak, i dalje postoje strukturne prepreke u pružanju jednakih šansi ženama kao i muškarcima da ostvare u potpunosti svoje potencijale kroz uključivanje na tržište rada. One se ogledaju u godinama: mlađe žene se pitaju za porodične prilike pre zasnivanja radnog odnosa a starije žene se smatraju nedovoljno produktivnim. Obrazovanje je druga strukturna prepreka za žene a one sa nižim nivoom obrazovanja obično imaju i manji broj godina radnog iskustva što sve zajedno umanjuje njihove šanse da pronađu pristojan posao u formalnom sektoru privrede. Porodične prilike predstavljaju sledeću barijeru jer se od žena više nego od muškaraca očekuje da se bave brigom o članovima porodice u nedostatku pristupačnih usluga u privatnom ili javnom sektoru, a to ih onda sprečava da budu aktivne u svetu rada.

Svi ovi faktori se dodatno usložnjavaju za žene u manjim mestima i seoskim sredinama jer je bavljenje poljoprivrednom proizvodnjom prilika za posao ali bez ostvarivanja prava na socijalno osiguranje, u prvom redu penzije, što žene izlaže većem siromaštvu u starosti.

Prema poslednjim podacima iz Ankete o radnoj snazi, 14% nezaposlenih žena je koristilo NSZ kao metod za pronalaženje posla. To je čini ređe korišćenim načinom dolaska do posla jer skoro 50% nezaposlenih žena koristi oglase (postavlja ili odgovara na oglase) a 23% raspituje se za posao preko prijatelja ili rođaka. Podaci NSZ pokazuju da žene koje koriste njihove usluge bivaju natprosečno zastupljene u nefinansijskim merama kao što su sajmovi za zapošljavanje, klub za traženje posla, trening samoefikasnosti ili radionica za prevladavanje stresa usled gubitka posla, odnosno žene čine skoro dve trećine učesnika u ovim programima. Da je u pitanju trend pokazuje ex-post evaluacija prethodne Nacionalne strategije zapošljavanja prema kojoj je učešće žena u finansijskim merama u periodu 2011.-2019. uvek bilo niže ili jednako učešću žena u ukupnom broju nezaposlenih sa evidencije. Ali ako posmatramo nefinansijske mere učešće žena u njima bilo je za 1-2 procentna poena veće od njihovog učešća u ukupnom broju nezaposlenih tokom čitavog perioda.

Podaci iz naše ankete i intervju pokazuju da među ženama koje su koristile usluge službe za zapošljavanje dve trećine kaže da nisu bile zadovoljne merom koja im je dodeljena. Tvrdi da im nije pružena dovoljna količina informacija u vezi sa raspoloživim poslovima i aktivnim merama. Imaju primedbe u vezi sa merama koje

su im dodeljene (loše organizovana, zastarela obuka, ili je mera neprimerena njihovim potrebama) i smatraju da se savetnici NZS ne trude dovoljno da im pronađu posao. Primedbe postoje i na strani savetnika NSZ koji tvrde da određen broj žena nije dovoljno motivisan da se uključi u mere niti istinski želi da pronađe posao. Kao primere najčešće navode Romkinje kao i žene neromske nacionalnosti koje se prijavljuju na evidenciju NSZ pre svega u želji da ostvare druga prava (novčane socijalne naknade ili zdravstveno osiguranje).

Kada za klijentkinje imaju žene s niskim nivoom obrazovanja i manjim brojem godina radnog iskustva to utiče na manjak samopouzdanja kod njih ili nedostatak ideja potrebnih za pokretanje sopstvenog posla. Zato ovaj profil žena slabije želi da se uključi u bilo koji vid samozapošljavanja. One se i duže zadržavaju na evidenciji i čine najveći deo dugoročno nezaposlenih.

Žene sa višim nivoom obrazovanja se kraće zadržavaju na evidenciji NSZ, uključuju se u složenije obuke i imaju konkretne poslovne ideje, žele sticanje konkretnih znanja. Međutim, i klijenti i savetnici potvrđuju da se dešava da NSZ nema u ponudi programe koji su njima potrebni ili je obuka neodgovarajuća (softver za knjigovodstvo je zastareo, obuka nije dobro organizovana pa polaznice odustaju). I sami savetnici potvrđuju da se ponuda obuka NSZ sporo menja i uklapa u postojeće trendove na tržištu rada.

Udaljenost filijale gde se sprovodi mera može da bude problem posebno za one žene koje žive u prigradskim naseljima ili seoskim sredinama. U prvima je javni prevoz neredovan a u drugima nepostojeći.

Žene u intervjuima potvrđuju ono što su ranija istraživanja videla u anketnim podacima poput Ankete o radnoj snazi: obaveze u porodici mogu da budu prepreka za uključivanje žena na tržište rada s tim da u slučaju žena starosti 45 + to više nisu u pitanju njihova deca već briga o unucima. Na taj način nedostatak adekvatnih usluga čuvanja dece postaje prepreka za uključivanje na tržište rada u raznim fazama radnog veka žene. U okviru porodice radi se o racionalnoj kalkulaciji: privatne usluge čuvanja dece koštaju više nego što bi član porodice, u ovom slučaju baka, mogao da zaradi na tržištu rada te se donosi odluka da žena ostane kod kuće. U ekstremnim situacijama, ali koje nalazimo u intervjuima na obe strane, navodi se i da članovi porodice – muž ili sin- zabranjuju ženi da rade. Sve ovo objašnjava zašto su žene, prema rečima savetnika iz NSZ, spremnije da prihvate poslove u neformalnom sektoru, sezonske poslove, nego da rade kod poslodavca. To im pruža određen nivo fleksibilnosti pa tako lakše mogu da usklade porodične i poslovne obaveze a često se dešava i da su zarade više na taj način, nažalost zato što uz njih nisu plaćeni i doprinosi za socijalno osiguranje.

Bilo da se radi o predrasudama vezanim za godine, niskom nivou obrazovanja, malom broju godina radnog iskustva, životu u maloj sredini koja je saobraćajno slabo povezana sa mestom obuke ili rada, porodičnim okolnostima koje ženi otežavaju pristup zaposlenju, kao rezultat ovih faktora žene ostaju sa malim brojem godina radnog iskustva, posebno u formalnom sektoru privrede. Posledice, u vidu nižih i neredovnih primanja i nesigurnog zaposlenja, se osećaju ne samo tokom radnog uzrasta žene, već i u periodu za penzionisanje. Od savetnica smo saznali da se na evidenciji povećava broj žena iz ove kategorije, onih koje uopšte nemaju radnog staža u formalnom sektoru. One su sve starije i neće ostvariti pravo na penziju, što dodatno predstavlja problem ovom društvu i državi.

6. PREPORUKE

Polazeći od institucionalnog okvira koji oblikuje tržište rada skrećemo pažnju na sadržaj Strategije zapošljavanja za period od 2021. do 2026. godine u kojoj su žene okarakterisane kao ranjiva grupa na tržištu rada. Strategija, međutim, vidi mlađe žene kao ranjiviju grupu i više se bavi njima nego grupom starijih žena. Navodi se kako su mlade žene (15-29) višestruko ranjiva kategoriju na tržištu rada i u prilog tome se navode vrednosti osnovnih pokazatelja tržišta rada, odnosno činjenica da njihova aktivnost zaostaje 13.4 procentna poena za aktivnošću muškaraca iz iste starosne grupe. Žene se u periodu od 15. do 29. godine nalaze u značajnom broju i dalje na školovanju, a njihova aktivnost zaostaje za muškarcima i iz razloga jer tada nalaze u izraženom reproduktivnom periodu. S tim u vezi, deluje da se ovde radi o mehaničkom tumačenju statističkih podataka jer je poznato da su mlađe žene u Srbiji u boljoj poziciji od starijih pre svega jer imaju imajuviši nivo obrazovanja u odnosu na starije generacije što im pruža veće mogućnosti za pronalaskom zaposlenja (Žarković and Vladislavljević, 2016).

Imajući u vidu naše i nalaze iz prethodnih istraživanja, **strateška dokumenta bi trebalo da prepoznaju višestruke faktore koji usložnjavaju položaj starijih žena na tržištu rada:** godine, u proseku niži nivo obrazovanja i broj godina radnog iskustva, i shodno tome veću obeshrabrenost. Ovo je važno jer kada se starije žene identifikuju kao posebno osetljiva kategorija na tržištu rada onda one postaju primarni korisnici mera aktivne politike zapošljavanja. Kao što smo pokazali kroz statističke podatke NSZ, u okviru ukupnog broja žena učešće onih starosti preko 50 godina u najvećem broju mera aktivne politike zapošljavanja ne prelazi 20%.

Potrebno je zagovarati povećanja novčanih sredstva koja se izdvajaju za aktivne mere zapošljavanja. Pokazali smo da prilikom traženja zaposlenja žene češće i više koriste usluge Nacionalne službe za zapošljavanje. Za 2023. godinu je opredeljeno svega 0.1% BDP za aktivne mere zapošljavanja što je u skladu sa trendom koji je postojao i tokom trajanja prethodne strategije zapošljavanja (2011.-2020.) a suprotno njenim opredeljenjima da se javna potrošnja na mere poveća na 0.5% BDP do kraja 2020. godine.

Potrebno je povećati učešće žena u finansijskim merama aktivne politike zapošljavanja. Noviji podaci NSZ pokazuju da su žene i dalje natprosečno zastupljene u nefinansijskim merama aktivne politike zapošljavanja što je bio trend i tokom trajanja prethodne strategije zapošljavanja, do 2020. godine.

Trebalo bi unaprediti sistem kurseva koji su u ponudi NSZ. Savetnici za zapošljavanje kao i intervjuisane žene, korisnice njihovih programa, imaju zajednički stav da su neki kursevi zastareli, da se ne menjaju dovoljno brzo shodno zahtevima tržišta rada a da nekih ni nema u ponudi.

Savetnici za zapošljavanje NSZ bi trebalo da budu u prilici da preporuče najbolju kombinaciju usluga i programa, odnosno kreiranje paketa podrške koji je prilagođen svakom pojedinačnom klijentu. Intervjui koje smo sprovedi pokazuju da su savetnici NSZ svesni višestrukih faktora ranjivosti starijih žena.

Primera radi, kod žena iz ruralnih sredina, pored nižeg obrazovanja i manjeg broja godina radnog iskustva, dodatno imaju problema sa prevozom do posla i/ili

čuvanjem članova domaćinstva. **NSZ bi u saradnji sa lokalnom zajednicom trebalo da ponudi pristupačne usluge prevoza i nege (smeštaja dece u predškolske ustanove, davanje naknada za negu dece ili starijih članova domaćinstva).** Ovi izdaci spadaju u takozvane fiksne troškove rada, troškove koje osoba mora da snosi ukoliko uopšte želi da se priključi tržištu rada. Osobe koje imaju nizak kapacitet zarađivanja – kombinacija niskog nivoa obrazovanja i malog broja godina radnog iskustva – mogu da očekuju samo skromna primanja u slučaju pronalaska posla, ne viša od minimalne zarade. Za njih su fiksni troškovi rada značajan deo njihove potencijalne zarade pa je potrebno da im država pomogne u pokriću dela ovih troškova kako bi se osobe ovakvog profila priključile tržištu rada.

Bez šireg paketa podrške ženama i dalje će se ponavljati situacije u kojima ona prođe kroz program sticanja praktičnih znanja ali usled navedenih prepreka ne prihvati zaposlenje odmah nakon završetka programa i ubrzo nakon toga zaboravi šta je naučila.

Smanjenje poreza i doprinosa za niske plate moglo bi da poveća atraktivnost samozapošljavanja kod žena. Intervjui su nam pokazali da je najveća prepreka za samozapošljavanje visina poreza i doprinosa za socijalno osiguranje, odnosno žene misle da ulazak u samostalni biznis nije održiva opcija zbog visokih troškova poslovanja. Problem visokog poreskog opterećenja niskih plata se pominje već dužno u stručnim krugovima ali izostaju promene u poreskoj politici koje bi sistem oporezivanja rada u Srbiji uskladili sa evropskim i svetskim tokovima a to znači učinili sistem progresivnijim: da plaćeni porez raste sa rastom dohotka pojedinca. Imajući u vidu koji profil žena se suočava sa najvećim problemima kod pronalaska zaposlenja – one koje imaju niži kapacitet zarađivanja pa samim tim mogu da očekuju samo niske plate prilikom priključenja tržištu rada – ova mera bi bila posebno korisna za njih.

Niže poreske obaveze za niske plate bi, sa stanovišta poslodavca, učinile atraktivnijim poslove sa delimičnim radnim vremenom. Njih nema dovoljno u ponudi jer se poslodavcu ne isplate zbog postojanja takozvane minimalne osnovice za doprinose koja trenutno iznosi 35 hiljada dinara i koja sa svoje strane doprinosi rastu poreskog opterećenja za niske plate. Ukoliko želi da zaposli ženu koja bi radila polučasovno radno vreme za minimalnu zaradu i tako u neto iznosu ostvarivala oko 20 hiljada dinara mesečno, poslodavac mora da plati doprinose ne na tih 20 hiljada dinara već na 35 hiljada, što povećava troškove rada za njega. Polučasovno radno vreme više odgovara ženama koje moraju da usklade porodične i poslovne obaveze i to potvrđuju intervjui koje smo sprovedi. Smanjenje poreskog opterećenja rada bi se postiglo ukidanjem minimalne osnovice za doprinose i pravljenjem skale doprinosa koja raste sa rastom primanja pojedinca.

Za sprečavanje siromaštva u starosti neophodno je razmišljati o uvođenju koncepta socijalnih penzija. Kao što smo mogli da vidimo u izjavama savetnika za zapošljavanje na evidenciji NSZ raste broj prijavljenih žena bez radnog staža. To najverovatnije ne znači da one nisu nikada radile već da su bile angažovane u svojoj ekonomiji. Iz podataka o primaocima trenutnih penzija mi već sada znamo da postoji jaz između žena i muškaraca a on je najviše izražen u ruralnim sredinama. Socijalne penzija, koja bi se dodeljivala svim starijim osobama koje su ispunile starosni uslov za penziju ali ne i broj godina radnog staža, značajno bi doprinela smanjenju siromaštva među starijim ženama.

LITERATURA

- Aleksić, D., Arandarenko, M. i Ognjanov, G. (2020). Ex post analysis of the national employment strategy for the period 2011-2020. Foundation for the Advancement of Economics
- Bradaš, S., Reljanović, M. i Sekulović, (2020). Uticaj epidemije COVID-19 na položaj i prava radnica i radnika u Srbiji, Fondacija Centar za demokratiju i Kancelarija za ljudska prava Ujedinjenih nacija
- Irma, L. (2006). Programi i mere aktivne politike zapošljavanja za teže zapošljiva lica. Smernice za izradu, sprovođenje i praćenje programa/mera u okviru LAPZ. E ZAPOŠLJIVA LICA
- Žarković, J., Vladisavljević, M. (2016). Women's access to economic opportunities in Serbia, World Bank Group, World Bank, Washington DC
- Žarković, J. i Vladisavljević, M. (2021). Ekonomski efekti usled manjeg učešća žena na tržištu rada. Udruženje Žene na prekretnici i UN Women
- Udruženje „Žene na prekretnici“ (2017). Uskraćivanje prava na dostojanstven rad: tržište rada u Srbiji – položaj žena 45+. Beograd : Udruženje Žene na prekretnici i SeConS grupa za razvojnu inicijativu
- Vlada Republike Srbije (2021). Akcioni plan za period od 2021. do 2023. godine za sprovođenje strategije zapošljavanja u Republici Srbiji za period od 2021. do 2026. godine. Službeni glasnik RS, broj 30/21
- Vlada Republike Srbije (2021). Strategija zapošljavanja u Republici Srbiji za period od 2021. do 2026. godine. Službeni glasnik RS, broj 18/21 i 36/21
- Vlada Republike Srbije (2021). Nacionalna strategija za rodnu ravnopravnost za period 2021-2030.
- Vlada Republike Srbije (2021). Zakon o rodnoj ravnopravnosti, Službeni glasnik RS, br. 52/2021



Овај пројекат финансира
Европска Унија



#EY
ЗА ТЕБЕ

Projekat „Inicijativa za povećano zapošljavanje žena 45+“ se sprovodi u okviru projekta Beogradske otvorene škole „Dijalog promena“, uz finansijsku podršku Evropske unije. Sadržaj ove publikacije nužno ne odražava stavove donatora ni Beogradske otvorene škole, i za njega je isključivo odgovorno udruženje „Žene na prekretnici“.

