



ZATVARANJE KRUGA:

POLOŽAJ ŽENA NA TRŽIŠTU RADA NA POČETKU I KRAJU KARIJERE

Marija Babović





B | T | D The Balkan Trust
for Democracy

A PROJECT OF THE GERMAN MARSHALL FUND

Finansiranje publikacije omogućio
je Balkanski fond za demokratiju, projekat
Nemačkog Maršalovog fonda Sjedinjenih
Američkih Država.

 **UniCredit Bank**

Dizajniranje i štampanje promotivnih
primeraka ove publikacije pomogla je
UniCredit Banka Srbija.

KO JE PRIREDIO PUBLIKACIJU?	5	ŽENE U DOBI „STARIJE RADNE SNAGE“ (45+)	21
ČEMU SLUŽI I KOME JE NAMENJENA OVA PUBLIKACIJA?	8	ŠTA SE NA TRŽIŠTU RADA DEŠAVA SA ŽENAMA NA KRAJU KARIJERE? – AKTIVNOST, ZAPOSLENOST I NEZAPOSLENOST	22
DEFINICIJE KLJUČNIH POJMOVA KORIŠĆENIH U PUBLIKACIJI	9	ŽENE U DOBI MLAĐE I STARIJE RADNE SNAGE: MEĐUGENERACIJSKE SLIČNOSTI I RAZLIKE	24
ZAŠTO SU U SREDIŠTU PAŽNJE ŽENE NA POČETKU I KRAJU KARIJERE?	10	ZATVARANJE KRUGA: ŽENA NA KRAJU KARIJERE SKORO KAO I NA POČETKU	34
ŽENE NA POČETKU KARIJERE	12	DA LI POLITIKE PREPOZNAJU IZAŽOVE MLAĐIH I STARIJIH ŽENA NA TRŽIŠTU RADA I KAKO NA NJIH ODGOVARAJU?	40
PRIPREMA ZA TRŽIŠTE RADA – ZA ŠTA SE ŠKOLUJU MLADE ŽENE?	13	KA BOLJEM POLOŽAJU MLADIH I STARIJIH ŽENA U SFERI PRODUKTIVNOG I REPRODUKTIVNOG RADA	43
ULAZ NA TRŽIŠTE RADA – AKTIVNOST, ZAPOSLENOST I NEZAPOSLENOST MLADIH ŽENA	16		
BRIGA O PORODICI KAO RAZLOG NEAKTIVNOSTI MLADIH ŽENA.	18		

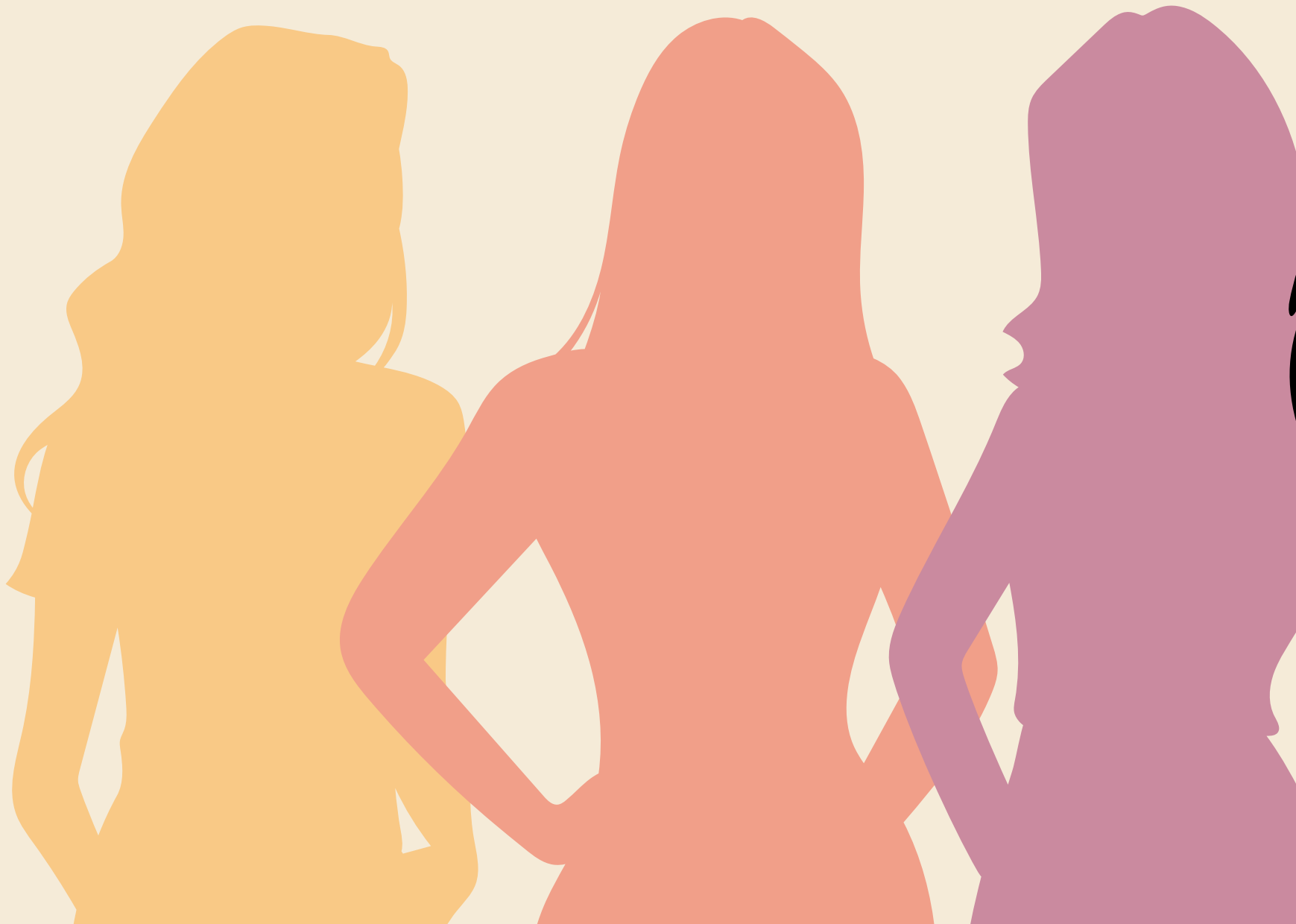


KO JE PRIREDIO PUBLIKACIJU?

Ova publikacija je priređena u okviru projekta "Zatvaranje rodnog jaza na tržištu rada kroz osnaživanje žena 45+", koji realizuje Udruženje „Žene na prekretnici“ uz finansijsku podršku Balkanskog fonda za demokratiju, projekat Nemačkog Maršalovog fonda Sjedinjenih Američkih Država.

Udruženje „Žene na prekretnici“ je dobrovoljno, nevladino i neprofitno udruženje građana/ki, osnovano na neodređeno vreme, radi ostvarivanja ciljeva u oblasti rodne ravnopravnosti kroz ekonomsko osnaživanje i povezivanje žena u dobi 45+ godina koje su ostale bez posla kako bi se radno angažovale i čime bi se omogućilo da njihovo profesionalno i životno iskustvo postane društveni resurs.

SeConS grupa za razvojnu inicijativu je nezavisna organizacija stručnjaka/kinja, osnovana sa ciljem da doprinese dugoročnom socio-ekonomskom razvoju i poboljšanju životnih uslova u Srbiji i regionu. SeConS čini tim interdisciplinarnih eksperata i ekspertkinja, koji sprovode empirijska istraživanja, analiziraju politike i procese, izazove i specifične društvene i ekonomske kontekste.



Hoću li se ikada zaposliti?

Da li će mi konačno dati ugovor na neodređeno vreme?

Ne znam da li da se radujem zbog bebe ili da plaćem što ću dobiti otkaz?

Ako me šef još jednom bude ucenio da izađem sa njim tužiću ga.....samo, kome?

Kad sam bila mlada tražili su nekog sa iskustvom, sada hoće nekog mlađeg!!!

Hoće li se više odlučiti?

Super su im ove mere štednje, uštedeli su moju penziju, sad moram da tražim socijalnu pomoć!?

Ne razumem zašto on ima veću platu od mene kad radimo isti posao? Ja još kuvam i kafu svima!



ČEMU SLUŽI I KOME JE NAMENJENA OVA PUBLIKACIJA?

Nalazi predočeni u ovoj publikaciji namenjeni su pre svega onima koji kreiraju i odgovorni su za sprovođenje politika rodne ravnopravnosti, ali i organizacijama civilnog društva koje nastoje da unaprede uslove života različitih grupa građana/ki, pa i samim ženama koje često nemaju dovoljno jasnu sliku ili vremena da razmisle o tome šta su zapravo njihova prava i kako bi mogle zahtevati više i ostvariti bolje uslove života.

U prethodnoj publikaciji iz ove serije Udruženja „Žene na prekretnici“ osvetlili smo položaj žena starijih od 45 godina na tržištu rada u uporednoj perspektivi sa mlađim ženama i muškarcima¹. Ovaj put pažnja je u potpunosti usmerena na žene i to one koje se nalaze u dve ključne faze života obeležene ulaskom i izlaskom sa tržišta rada. Pažnja je usmerena na situaciju koja njihov položaj odlikuje pri zapošljavanju, u uslovima rada onda kada su zaposlene, kao i u širem kontekstu usklađivanja zaposlenosti sa obavezama u porodici i mogućnostima da se obezbedi kvalitetan život i slobodno vreme. Mišljenja smo da je briga o mladim ženama danas važna ne samo sa stanovišta njihove sadašnje dobrobiti, već i prevencije nepovoljnog položaja na tržištu rada i uslova života onda kada dospeju u životne faze takozvane „starije radne snage“, kao što

su to tokom prethodnih decenija i u sadašnjem periodu iskusile mnoge žene stare 45 i više godina. I obrnuto, briga o ženama koje se danas nalaze u kontingentu starije radne snage, je briga i o današnjim mladim ženama. Stvaranjem sistemskih uslova, mehanizama, mera i politika za ekonomsko osnaživanje žena čiji je položaj na tržištu rada ugrožen na kraju radne karijere, omogućiće da se danas mlade žene ne suoče sa istim ili sličnim izazovima (nove krize, nove strukturne promene i istiskivanje nekih zanimanja koje danas obavljaju, nove mere štednje, nove tehnologije i sl.) kada dospeju u poznije faze radne karijere.



DEFINICIJE KLJUČNIH POJMOVA KORIŠĆENIH U PUBLIKACIJI

Mlade/mlađe žene - žene starosti 15-29 godina


Starije žene, žene u kontingentu „starije radne snage“ – žene stare 45 i više godina

Stopa aktivnosti: Udeo žena koje su zaposlene u bilo kom obliku ili aktivno traže zaposlenje u referentnoj kategoriji žena (među ženama radnog uzrasta 15-64 ili ženama specifičnih starosnih kategorija).

Stopa zaposlenosti: Udeo žena koje su obavljale bilo kakav posao (formalni, neformalni, za novčanu ili drugu naknadu) u referentnom periodu ili su sa njega bile privremeno odsutne, u referentnoj kategoriji žena.

Stopa nezaposlenosti: Udeo žena koje nisu obavljale nikakav posao u referentnom periodu a koje su makar jednom u toku prethodnog meseca tražile posao i mogle bi da stupe na novo radno mesto ukoliko im se ponudi u roku od dve nedelje.

Neaktivne žene: Žene koje u referentnom periodu nisu bile zaposlene i nisu tražile zaposlenje.





ZAŠTO SU U SREDIŠTU PAŽNJE ŽENE NA POČETKU I KRAJU KARIJERE?

Dobrobit žena zavisi od njihove uključenosti u tržište rada ali i načina na koji usklađuju svoj porodični život sa poslovnim obavezama. Njihovo blagostanje zavisi od toga kako se pozicioniraju u sferi plaćenog, tržišnog rada, u kojoj meri su im dostupne mogućnosti zapošljavanja i razvoja karijere, koliko su ostvarena njihova prava na radu i po osnovu rada, kao i od toga kakvi su im na raspolaganju oblici podrške porodici i kako su uređeni njihovi privatni odnosi u kontekstu brige o domaćinstvu i članovima porodice.²

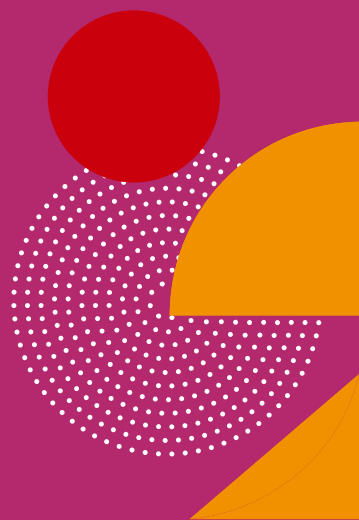
Za većinu žena prekretnice uključivanja i isključivanja sa tržišta rada povezane su sa drugim važnim životnim događajima. Ulazak na tržište rada i početak karijere često se usklađuje sa uspostavljanjem partnerskih odnosa, formiranjem porodice, ulaskom u roditeljstvo. Izlazak sa tržišta rada povezan je sa prelaskom u novu životnu fazu u kojoj blagostanje zavisi od obezbeđenosti penzije, drugih oblika ekonomskog kapitala koji mogu da omoguće ekonomsku sigurnost u periodu kada se ne ostvaruje zarada od zaposlenosti, bogatstvu profesionalnih i privatnih veza i odnosa koji su važne za aktivan život i socijalnu participaciju, ali i od uslova u kojima se mogu zbrinuti potrebe za zdravstvenom zaštitom koje za mnoge postaju sve veće. To su dve važne faze u životima žena u kojima se suočavaju sa brojnim izazovima. Odgovor na ove izazove zavisi od niza njihovih ličnih karakteristika poput obrazovanja,

ekonomskog položaja, porodice i razvijenosti neformalnih mreža podrške, socijalnog kapitala. Odgovor zavisi i od niza sistemskih, strukturnih i kulturnih uslova okruženja u kome žive, poput radnih prava garantovanih zakonima, šansi definisanih razvijenošću ekonomije regiona u kome žive ali i programima podrške koje država sprovodi, normi i vrednosti koje utiču na stavove poslodavaca o ženama u radnoj snazi i sl. Od specifične kombinacije ličnih (u smislu obrazovanja, ekonomskog kapitala, socijalnih mreža i dr.) i karakteristika društvenih uslova zavisi u kojoj će meri žene moći da se uspešno izbore sa izazovima ovih kompleksnih životnih tranzicija. Nije ni čudo što onda kada sistemski uslovi nisu povoljni, upravo žene u ovim osetljivim fazama imaju nepovoljniji položaj u nizu aspekata, uključujući i položaj na tržištu rada. Sa druge strane, upravo je taj položaj na tržištu rada osnova za kvalitetan život u drugim oblastima (obezbeđivanje zadovoljavajućeg životnog standarda, sopstveni razvoj, uspostavljanje podsticajne sredine za razvoj svoje dece, stvaranje mogućnosti da se kroz kvalitetne sadržaje u slobodnom vremenu omogući kvalitetan život i sl.).

Kao što će se videti iz podataka predstavljenih u publikaciji upravo su mlade žene, one koje tek ulaze na tržište rada, kao i žene u takozvanom kontin-

gentu „starije radne snage“, one koje ga napuštaju, u nepovoljnijem položaju nego žene srednje dobi i svakako u nepovoljnijem položaju nego muškarci koji se nalaze u istim životnim fazama. Za mnoge starije žene radna karijera nije omogućila „spiralne životne tokove“ obeležene uvećanjem bogatstva, ekonomske sigurnosti, mogućnostima razvoja i na osnovu toga uslove za blagostanje u trećem dobu. Naprotiv, na kraju karijere, one su bliže situaciji kao na početku karijere, zabrinute za svoju budućnost i frustrirane slabim mogućnostima da na nju utiču što čini da njihov životni tok više liči na zatvaranje kruga, nego na spiralu razvoja. Možda su samo pitanja koja sebi postavljaju nešto drugačija.





ŽENE
NA POČETKU
KARIJERE



PRIPREMA ZA TRŽIŠTE RADA – ZA ŠTA SE ŠKOLUJU MLADE ŽENE?

Temelji za nepovoljniji položaj žena na tržištu rada uspostavljaju se tokom obrazovanja. Kao što je pokazao Indeks rodne ravnopravnosti u izveštaju za 2018. godinu, rodna segregacija u obrazovanju se održava i čak blago povećava³. Ona se ispoljava kao veća koncentracija devojčica i devojaka u oblastima obrazovanja kao što su društvene, humanističke, oblasti brige o drugima, uz istovremeno veću koncentraciju dečaka i mladića u oblastima tehnike, proizvodnje, inženjerstva.

Na nivou srednjeg obrazovanja primetno je veće učešće devojaka u gimnazijama koje najčešće predstavljaju pripremu za visoko obrazovanje. U srednjim stručnim školama rodna segregacija vidljiva je u izrazitoj koncentraciji devojaka u obrazovanju za tekstilstvo i kožarstvo, zdravstvenu i socijalnu zaštitu, lične usluge, a mladića u mašinstvu i obradi metala, elektrotehnici. Interesantno je da je segregacija manje izražena u vojnim školama koje su često predmet državnih politika i projekata usmerenih na rodnu ravnopravnost, nego u ovim srednjim tehničkim školama koje nisu za sada predmet intervencija politika i mera u pravcu povećanja rodne ravnopravnosti.

UPISANI U SREDNJE ŠKOLE U ŠKOLSKOJ 2018/2019. GODINI PREMA POLU I OBLASTI

Vrsta srednje škole	%		Ukupno
	muško	žensko	
Gimnazija	40,6	59,4	100
Tekstilstvo i kožarstvo	18,8	81,2	100
Zdravstvo i socijalna zaštita	23,8	76,2	100
Lične usluge	20,6	79,4	100
Mašinstvo i obrada metala	86,6	13,4	100
Elektrotehnika	91,1	8,9	100
Vojne škole	69,1	30,9	100

Izvor: Republički zavod za statistiku, statistika srednjeg obrazovanja

Slična je situacija i na nivou visokog obrazovanja. Devojke se koncentrišu na studijama za obrazovanje, umetnost, humanističke, društvene nauke, novinarstvo, administraciju, zdravstvo i socijalnu zaštitu, a izrazito su manjinski zastupljene na studijama informacionih i komunikacionih tehnologija, inženjerstva, proizvodnje i građevinarstva.

UPISANI NA FAKULTETE U ŠKOLSKOJ 2017/2018. GODINI PREMA POLU I OBLASTI

Vrsta fakulteta	%		Ukupno
	muško	žensko	
Obrazovanje	21,9	78,1	100
Umetnost i humanističke nauke	33,6	66,4	100
Društvene nauke, novinarstvo, informisanje	33,9	66,1	100
Poslovanje, administracija i pravo	39,5	60,5	100
Prirodne nauke, matematika i statistika	33,9	66,1	100
Informacione i komunikacione tehnologije	72,6	27,4	100
Inženjerstvo, proizvodnja i građevinarstvo	61,8	38,2	100
Zdravstvo i socijalna zaštita	28,0	72,0	100

Izvor: Republički zavod za statistiku, statistika visokog obrazovanja

Opisana obrazovna usmerenja doprinose kasnijim rodnim nejednakostima na tržištu rada jer je teže naći zaposlenje u oblastima za koje se češće školuju devojke, a i zarade su u tim sektorima prosečno znatno niže.

Tako je, na primer, u aprilu 2019. godine prosečna neto zarada u sektorima za koje se češće školuju žene bila niža nego u sektorima za koje se češće školuju muškarci⁴.



PROSEČNE NETO ZARADE U APRILU 2019. GODINE, U RSD



SEKTORI ZA KOJE SE PRETEŽNO ŠKOLUJU ŽENE

Proizvodnja tekstila:	42,054
Proizvodnja kože:	35,099
Lične usluge:	32,445

SEKTORI ZA KOJE SE PRETEŽNO ŠKOLUJU MUŠKARCI

Proizvodnja računara i električne opreme:	52,440
Proizvodnja mašina i opreme:	58,406
Računarsko programiranje i konsultantske delatnosti	126,961



ULAZ NA TRŽIŠTE RADA – AKTIVNOST, ZAPOSLENOST I NEZAPOSLENOST MLADIH ŽENA

Mlade osobe, a naročito mlade žene ne ulaze lako na tržište rada. Stope aktivnosti i zaposlenosti mladih žena znatno su niže a stopa nezaposlenosti znatno viša u odnosu na opšte stope stanovništva radnog uzrasta u Srbiji. Niže su kod obe kategorije mladih žena u Srbiji (15-24 i 25-29) nego kod njihovih muških vršnjaka u Srbiji, ali su i znatno niže nego kod njihovih vršnjakinja iz EU. Pri tome, razlike između žena starih 25-29 u Srbiji i EU-28 nisu toliko izražene u stopama aktivnosti (koje obuhvataju sve koji su se uključili na tržište rada bilo tako što su se zaposlili ili traže zaposlenje), koliko u stopama zaposlenosti (one koje su uspele da se zaposle) i nezaposlenosti (one koje još traže zaposlenje). To pokazuje da nije u pitanju manja sklonost mladih žena u Srbiji da se zaposle, već da teže uspevaju da dođu do zaposlenja.

OSNOVNI POKAZATELJI TRŽIŠTA RADA ZA ŽENE I MUŠKARCE STAROSTI 15-24 GODINA, SRBIJA I EU, PRVI KVARTAL 2019. GODINE

Pokazatelj	Srbija ukupno za stanovništvo 15-64	Srbija, stanovništvo 15-24		EU-28 stanovništvo 15-24		Srbija, stanovništvo 25-29		EU-28 stanovništvo 25-29	
		Žene	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci
Stopa aktivnosti	67,2	20,0	34,4	38,4	43,5	70,9	83,6	77,4	87,6
Stopa zaposlenosti	58,7	14,2	23,6	33,1	36,8	55,7	67,1	70,3	79,9
Stopa nezaposlenosti	12,7	29,3	31,4	14,0	15,3	21,5	19,7	9,1	8,7

Izvor: Eurostat, Anкета o radnoj snazi za Srbiju i za EU-28, prvi kvartal 2019. godine

Mlade žene koje ne mogu da se zaposle trpe značajne gubitke. Prema proračunima Eurofund, žene koje nisu bile zaposlene na nivou čitave karijere gube između 1,2 i 2 miliona eura u zavisnosti od nivoa kvalifikacija. No, to nije samo njihov lični gubitak, već i gubitak za celo društvo, jer prema istim proračunima, u EU-28, zbog niže stope zaposlenosti žena bilo je izgubljeno 370 milijardi eura u 2013. godini, što je činilo 2,8% BDP.⁵

U posebno nepovoljnom položaju su mlade žene iz marginalizovanih grupa. Tako stopa neaktivnosti među mladim seoskim ženama iznosi čak 73%, a njihovo is-

ključivanje sa tržišta rada za posledicu ima ekonomsku zavisnost od drugih članova porodice i socijalno isključivanje iz šire zajednice. Podaci za mlade žene sa invaliditetom i Romkinje nisu dostupni, ali sudeći po dostupnim podacima za ukupnu populaciju žena, može se pretpostaviti da su one uglavnom isključene sa tržišta rada. Među ženama sa invaliditetom tek je 8% aktivnih i 4% zaposlenih⁶, a među Romkinjama je zaposleno svega 9% žena starih 15-64 godine.⁷

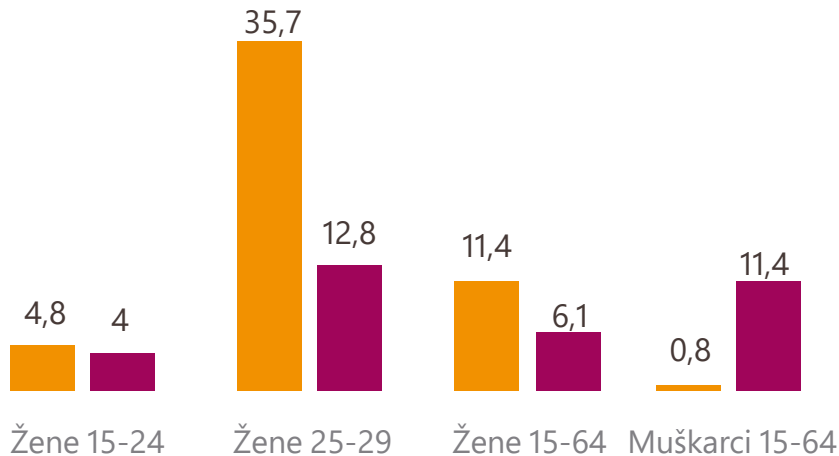


BRIGA O PORODICI KAO RAZLOG NEAKTIVNOSTI MLADIH ŽENA

Među 327,400 neaktivnih mladih žena, mali je udeo onih koje ne traže posao zato što su izgubile nadu da će ga naći: 0,2% među ženama starim 15-24 godine i 2,4% među ženama starim 25-29 godina, što je znatno niže u odnosu na žene stare 30-44 godine kod kojih je udeo obeshrabrenih 10,6% ili u odnosu na žene stare 45 i više godina kod kojih je udeo obeshrabrenih najveći (14,6%). Sa druge strane, među neaktivnim ženama starim 25-29 godina, najveći je udeo onih koje ne traže zaposlenje zbog brige o deci ili o odraslim nesposobnim licima (35,7%), ili zbog drugih ličnih ili porodičnih razloga (12,8%). U javnom patrijarhalnom diskursu se često može čuti mišljenje da mlade žene nisu spremne da rade zato što preferiraju da se brinu o porodici, posebno o maloj deci. Međutim, podaci Ankete o radnoj snazi ukazuju da to nije baš tako i da za veliki broj mladih žena nije reč o preferencijama već o izboru u kontekstu snažnih ograničenja, pre svega u pogledu dostupnih usluga za podršku u brizi o porodici.

UDEO OSOBA KOJE NE TRAŽE ZAPOSLENJE ZBOG BRIGE O DECI ILI ODRASLIM NESPOSBNIM LICIMA, KAO I ZBOG DRUGIH LIČNIH ILI PORODIČNIH RAZLOGA, MEĐU NEAKTIVNIM LICIMA, PREMA POLU I STAROSTI, SRBIJA, 2018.

- Zbog brige o deci ili odraslim nesposobnim licima
- Zbog drugih ličnih ili porodičnih razloga



Izvor, RZS, ARS 2018

Udeo osoba koje ne traže zaposlenje zbog brige o deci ili odraslim nesposobnim licima, kao i zbog drugih ličnih ili porodičnih razloga, među neaktivnim licima, prema polu i starosti, Srbija, 2018.

Polovina žena starih 25-29 godina koje ne traže zaposlenje zbog porodičnih razloga ima prethodno radno iskustvo (49,8%) što ukazuje na (barem

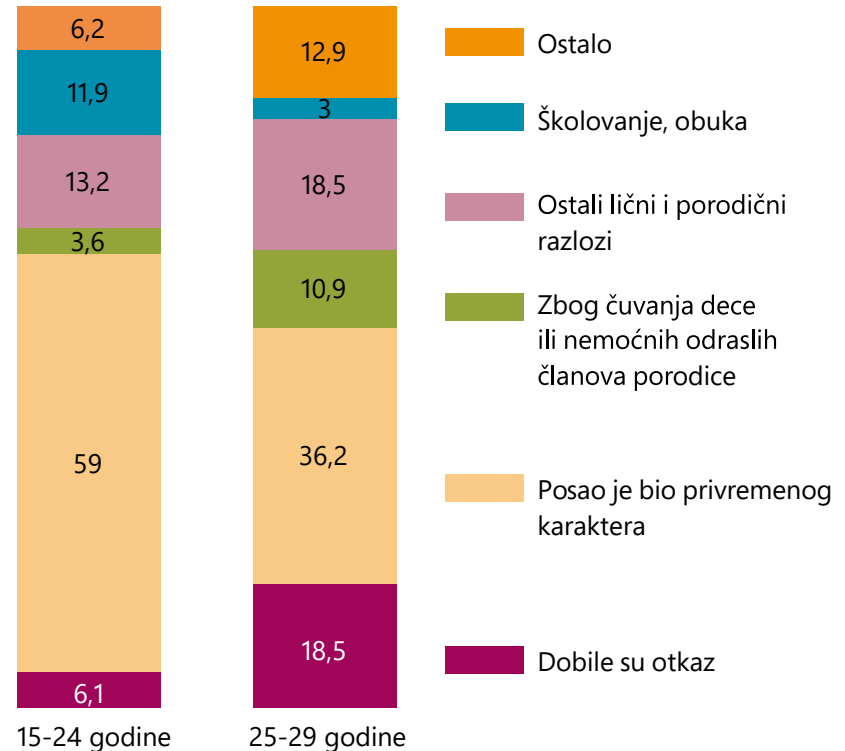
raniju) spremnost da budu aktivne na tržištu rada. Kao što se vidi iz narednog grafikona, najčešće su prestale da rade zbog toga što su dobile otkaz ili je posao bio privremenog karaktera, a ne zbog brige o porodici.

MLADE NEAKTIVNE ŽENE KOJE SU PRETHODNO BILE ZAPOSLENE PREMA RAZLOGU ZBOG KOGA SU PRESTALE DA RADE, SRBIJA 2018.

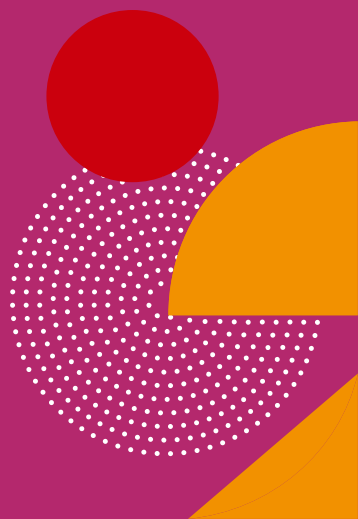
Međutim, briga o porodici, pre svega deci, jeste važan faktor koji limitira mogućnosti mladih žena da se (re)aktiviraju na tržištu rada. Naime, među mladim ženama koje ne rade i ne traže posao 66,9% tvrdi da ne traže posao zbog toga što odgovarajuće usluge servisa za čuvanje dece nisu dostupne ili im se ne isplate a 4,5% zbog nedostatka takvih servisa za brigu o bolesnima, nesposobnima ili nemoćnim odraslim licima.

Bez obzira, među ženama koje ne traže zaposlenje zbog brige o porodici više od polovine (52,5%) je iskazalo načelnu želju da rade iako sada ne traže posao.


Navedeni podaci ukazuju na važne sistemske i strukturne prepreke zbog kojih se briga o porodici javlja kao razlog za neaktivnost kod značajnog broja mladih žena.



Izvor, RZS, ARS 2018



ŽENE U
DOBI „STARIJE
RADNE
SNAGE“ (45+)



ŠTA SE NA TRŽIŠTU RADA DEŠAVA SA ŽENAMA NA KRAJU KARIJERE? – AKTIVNOST, ZAPOSLENOST I NEZAPOSLENOST

Na drugom kraju starosnog spektra stanovništva radnog uzrasta su žene koje pripadaju kategoriji takozvane „starije radne snage“. Kao i u slučaju mladih žena, njihov položaj je uporedno nepovoljniji i u odnosu na vršnjake iz Srbije kao i u odnosu na vršnjakinje iz EU-28.

OSNOVNI POKAZATELJI TRŽIŠTA RADA ZA ŽENE I MUŠKARCE STAROSTI 40-64 GODINA, SRBIJA I EU, PRVI KVARTAL 2019. GODINE⁸

Pokazatelj	Srbija ukupno za stanovništvo 15-64	Srbija, stanovništvo 40-64		EU-28 stanovništvo 40-64	
		Žene	Muškarci	Žene	Muškarci
Stopa aktivnosti	67,2	63,8	76,7	71,5	83,2
Stopa zaposlenosti	58,7	58,2	69,8	67,4	78,9
Stopa nezaposlenosti	12,7	8,8	9,0	5,7	5,1

Izvor: Eurostat, Anкета o radnoj snazi za Srbiju i za EU-28, prvi kvartal 2019. godine

Među million žena starih 45-64 godine gotovo pola miliona (495,500) ne rade zato što su nezaposlene ili neaktivne.



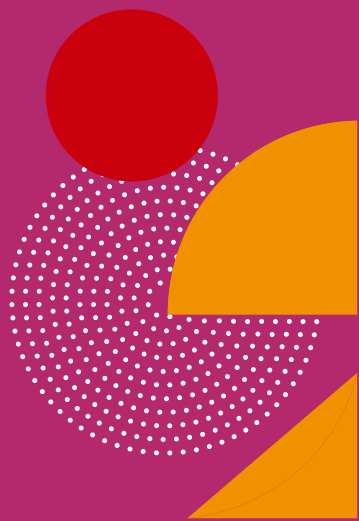
Izvor, RZS, ARS 2018

Mali je broj žena iz ove starosne grupe koje nisu zaposlene a koje još uvek pokušavaju da pronađu zaposlenje: svega 55,500 ili 5,5%. To su uglavnom žene koje su dobile otkaz iz različitih razloga, uključujući i stečaj 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 su najčešće tražile 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.

Među ženama starim 45-64 godine čak 440,000 ili 43,7% je neaktivno. Međutim, većina sada neaktivnih žena je ranije bila zaposlena (82,4% ili 362,560). Razlozi za neaktivnost se značajno razlikuju u ovoj životnoj fazi u odnosu na mlade žene koje tek ulaze na tržište rada. Naime, najčešći razlog za neaktivnost (kod 40,9% neaktivnih žena ove dobi ili 179,960) je to što su već ostvarile pravo na neku penziju, iza koga sledi bolest ili nesposobnost (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.

260,040 neaktivnih žena starih 45-64 nisu ostvarile pravo na penziju, što zajedno sa 55,500 žena ove dobi koje su nezaposlene čini 315,540 žena čije je blagostanje u trećem dobu pod rizikom



**ŽENE U DOBI
MLAĐE I
STARIJE RADNE
SNAGE:
MEĐUGENERACIJSKE
SLIČNOSTI I RAZLIKE**



... IZMEĐU ZAPOSLENIH ŽENA NA POČETKU I NA KRAJU KARIJERE POSTOJE PRIMETNE GENERACIJSKE RAZLIKE U NIZU ASPEKATA: MLAĐE ŽENE SU REĐE ZAPOSLENE KAO PREDUZETNICE, POLJOPRIVREDNICE I REĐE SU U STATUSU POMAŽUĆIH ČLANOVA DOMAĆINSTVA U PORODIČNOM POSLU, A ČEŠĆE SE NALAZE U STATUSU ZAPOSLENIH RADNICA KOJE RADE ZA DRUGE POSLODAVCE....

Iako su zaposlene mlađe i starije žene najčešće zaposlene kod drugih poslodavaca (u 89,2% i 70,0% slučajeva), među ženama starim 45 i više godina veći je udeo preduzetnica (5,7% prema 2,6%), ali i neplaćenih pomažućih članova u porodičnom poslu (11,4% prema 5,6%) kao i individualnih poljoprivrednica (11% prema 1,3%). Ovi podaci ukazuju da se veoma mali procenat žena na početku ili rano u karijeri odvaži da počne samostalni biznis, kao i da su mlađe žene na selu u velikoj meri isključene iz poljoprivredne proizvodnje, gde je angažovan najveći udeo pomažućih članova u porodičnom poslu.⁹



.... MLAĐE ŽENE SU ČEŠĆE NEGO STARIJE ZAPOSLENE U PRIVATNOM SEKTORU

Izrazita većina mladih zaposlenih žena radi u sektoru privatne svojine, pri čemu 80,6% ukupno zaposlenih radi u privatnom sektoru registrovanih firmi a 3,1% u neregistrovanom privatnom sektoru (neformalni poslodavci, neregistrovani preduzetnici, neformalno samozaposleni). Među ženama starim 45-64 godina udeo zaposlenih u sektoru privatne registrovane svojine iznosi 50,9% a neregistrovane 11,2%. U sektoru državne svojine zaposleno je 15,5% među mladim zaposlenim ženama i 37% među zaposlenim ženama starim 45-64 godine. Ovo nešto veće učešće zaposlenosti u sektoru privatne neregistrovane svojine kod starijih žena posledica je njihove veće zaposlenosti u sektoru poljoprivrede.

Razlike u zaposlenosti u privatnom i državnom sektoru za ishod imaju i razlike u ostvarivanju važnih socijalnih prava na osnovu zaposlenosti. Ako se izuzmu žene zaposlene u poljoprivrednom sektoru, primećuje se da žene stare 45-64 godine češće nego mlade žene imaju pravo na plaćeno bolovanje (84,5% prema 81,1%) i plaćeni godišnji odmor (84,1% prema 80,1%), dok razlike u ostvarivanju prava na penzijsko invalidsko i zdravstveno osiguranje nisu prisutne između ove dve grupe zaposlenih žena, ali jesu u odnosu na žene srednjih generacija (30-44 godina) koje sva ova prava češće ostvaruju.



.... IZRAZITO SE RAZLIKUJU U POGLEDU STABILNOSTI ZAPOSLENJA ...

Mlađe žene češće su zaposlene na određeno vreme nego starije žene.

Izvor: RZS, ARS 2018

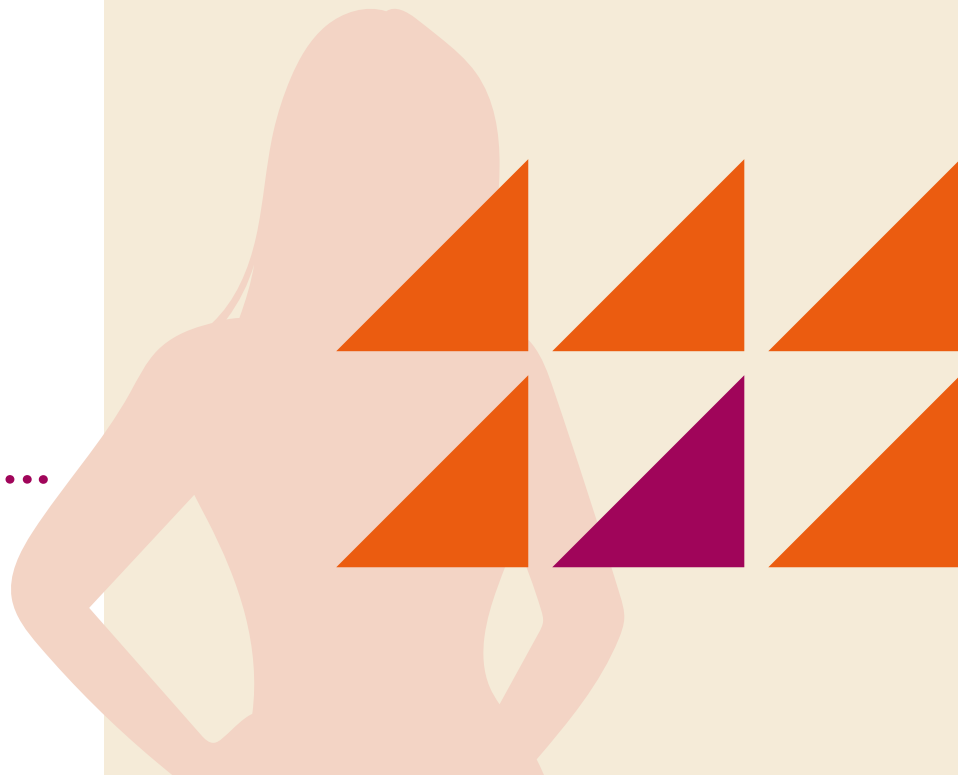
Zaposlene žene stare 15-29 godina	Zaposlene žene stare 45-64 godine
Zaposlene na neodređeno vreme: 54,4%	Zaposlene na neodređeno vreme: 87,4%
Zaposlene na određeno vreme: 42,2%	Zaposlene na određeno vreme: 10,1%
Sezonski i povremeni poslovi: 3,3%	Sezonski i povremeni poslovi: 2,5%

Međutim, razlog za veći udeo zaposlenih na određeno vreme među mladim ženama (koje predstavlja jedan od prekarnih oblika zaposlenosti) nije njihova češća zaposlenost u privatnom sektoru. Naprotiv, prema podacima Ankete o radnoj snazi u 2018. godini među ženama starosti 15-24 godine zaposlenim u privatnom registrovanom sektoru 48% je bilo zaposleno na neodređeno vreme, dok je među njihovim vršnjakinjama zaposlenim u javnom sektoru ugovor na neodređeno vreme imalo 35% žena. U grupi žena starih 25-29 godina, među zaposlenima u registrovanom privatnom sektoru ugovor na neodređeno vreme imalo je 63% žena a među zaposlenima u javnom sektoru 40% žena.



.... RAZLIKE SU
PRISUTNE I U
POGLEDU
STRUKTURE
ZAPOSLENOSTI
PREMA
PRIVREDNIM
SEKTORIMA I
ZANIMANJIMA

Među mladim ženama manje je zastupljen nego među starijima udeo zaposlenih u poljoprivredi, državnoj upravi, socijalnim uslugama poput obrazovanja, zdravstvene i socijalne zaštite, kao i u sektoru delatnosti domaćinstava, odnosno domaćinstava koja proizvode robu i usluge za sopstvene potrebe. Istovremeno, one su češće zaposlene u prerađivačkoj industriji, trgovini, uslugama smeštaja i ishrane.



ZAPOSLENE ŽENE PREMA STAROSTI I SEKTORU, SRBIJA 2018.

Grana delatnosti	Zaposlene žene 15-29, u %	Zaposlene žene 45-64, u %
Poljoprivreda, šumarstvo, ribarstvo	7,1	18,0
Prerađivačka industrija	22,9	13,9
Trgovina na veliko i malo	23,3	12,2
Usluge smeštaja i ishrane	8,2	3,1
Državna uprava i odbrana, obavezno socijalno osiguranje	2,4	6,0
Obrazovanje	6,0	12,7
Zdravstvena i socijalna zaštita	6,9	11,1
Delatnost domaćinstva kao poslodavca, domaćinstva koja proizvode robu i usluge za sopstvene potrebe	1,2	6,8
Ostalo	22,0	16,2

Izvor: RZS, ARS 2018

Mlađe žene se ređe zapošljavaju na poslovima koja su povezana sa poljoprivredom, kao i poslovima čistača i pomagača, a češće obavljaju poslove vezane za pružanje ličnih usluga, trgovinu. Iako je u pitanju mali procenat žena, važno je zapaziti veći udeo zaposlenih

u zanimanju rukovalaca mašinama i postrojenjima, montera i vozača kod mlađih nego kod starijih žena. No, imajući u vidu podatke o i dalje izraženoj rodnoj segregaciji na tržištu rada, ove razlike očito još ne ukazuju na značajne međugeneracijske promene u izboru zanimanja.

ZAPOSLENE ŽENE PREMA STAROSTI I ZANIMANJU, SRBIJA 2018.

Odabrana zanimanja	Udeo žena zaposlenih u datom sektoru u ukupnom broju zaposlenih žena u %	
	Žene stare 15-29 godina	Žene stare 45-64 godine
Zanimanja ličnih usluga	8,5	3,6
Zanimanja u trgovini	20,0	9,6
Kvalifikovani radnici u poljoprivredi za potrebe tržišta	5,5	15,5
Farmeri, ribari, lovci i sakupljači za sopstvene potrebe	0,8	5,6
Rukovaoci mašinama i postrojenjima, monteri i vozači	4,2	0,4
Čistači i pomagači	1,7	8,4

Izvor: RZS, ARS 2018



... RAZLIKUJU SE I KADA SU PREUZETNICE ...

Mlađe preduzetnice češće posluju nego starije u sektoru usluga smeštaja i ishrane (17,3% prema 7,1%), informisanja i komunikacija (6,2% prema 1,8%), ostalih uslužnih delatnosti (9,9% prema 5,3%), dok starije češće posluju u sektoru prerađivačke industrije (16,2% prema 11,0%), građevinarstva (7,1% prema 3,6%) i trgovine (29,8% prema 19,9%).

Kako je pokazala polazna studija o preduzetništvu, žene u Srbiji¹⁰ razlikuju se i prema motivima ulaska u preduzetništvo. Iako su kod obe grupe tri najčešća motiva da se započne sopstveni biznis želja da se time reši problem nezaposlenosti, želja da budu samostalne i želja da realizuju dobru poslovnu ideju, među mladim preduzeticama veći udeo beleže preduzetnički motivi (samostalnost i poslovna ideja), a manje je zastupljeno preduzetništvo iz nužde (da se reši problem nezaposlenosti).

PREDUZETNICE PREMA STAROSTI I MOTIVU ULASKA U PREDUZETNIŠTVO, SRBIJA 2010, U %

Motivi ulaska u preduzetništvo	%	
	Preduzetnice stare 18-29 godina	Preduzetnice stare 45-64 godine
Želja za samostalnost	30,0	23,6
Dobra poslovna ideja	25,2	16,1
Želja da se reši problem nezaposlenosti	18,8	25,9
Želja za novim izazovima	11,1	6,0
Želja da se od hobija napravi posao	2,9	1,9
Želja za većom zaradom	8,8	7,1
Ostalo	3,2	19,4
Ukupno	100	100

Izvor: Baza podataka iz istraživanja za potrebe izrade polazne studije o preduzetništvu žena u Srbiji, UN Women, SeConS

Prema nalazima istog istraživanja, razlike su bile i u uspešnosti poslovanja. Naime, među mladim preduzetnicama udeo onih koje uspešno posluju bio je znatno veći nego među preduzetnicama starim 45-64 godine (61,5% prema 39,3%), što delom može biti i posledica različite motivacije ulaska u preduzetništvo.

Opisane međugeneracijske razlike posledica su više faktora: promena u obrazovanju, ekonomskim prilikama, šansama koje su definisane aktuelnim stanjem i politikama i dr. Na primer, primetne su promene u izboru oblasti rada, ali su one takve da ne menjaju temeljno tradicionalnu rodnu podelu rada. Mlađe žene se ne angažuju u poljoprivredi kao što to čine starije žene, ali se više angažuju u oblasti ličnih usluga, trgovini i drugim oblastima koje su i inače tradicionalno bile oblasti rada žena. Politike štednje u javnom sektoru uticale su i na mlađe i na starije žene kao što će se videti kasnije, ali su svakako smanjile šanse mlađim ženama da se zapošljavaju u državnom sektoru. Neki su pak, faktori povezani sa životnim fazama, poput niže stope aktivnosti zbog brige o porodici u uslovima neadekvatnih usluga podrške, ili niže spremnosti da se već na početku karijere upuste u preduzetništvo.



**MEĐUTIM, U
NIZU ASPEKATA
ŽENE IZ MLAĐEG
I STARIJEG
KONTINGENTA
RADNE SNAGE
POKAZUJU
SLIČNOSTI U
POLOŽAJU NA
TRŽIŠTU RADA.....**

Ni žene iz mlađih kao ni žene iz starijih generacija ne zapošljavaju se u pojedinim privrednim sektorima, a posebno zabrinjava njihovo odsustvo iz najperspektivnijih sektora, onih koji su povezani sa rastom zaposlenosti i boljim uslovima zapošljavanja, odnosno onih koji su važni pokretači ekonomskog razvoja.

Udeo žena u sektorima sa najvišom stopom rasta 2017/2016 i natprosečnim neto zaradama

Sektor	Stopa rasta bruto dodate vrednosti 2017/2016 ¹¹	Prosečna neto zarada 2018. u RSD ¹²	Procenat žena među zaposlenima u sektoru
Ukupno (prosek za Srbiju)	2,1	49,650	43,9
Proizvodnja mašina i opreme	28,0	49,712	11,0
Računarsko programiranje, konsultantske usluge	14,6	109,604	23,3
Informaciono uslužne delatnosti	23,5	69,201	41,3

Izvor: RZS, statistika nacionalnih računa, statistika zarada i ARS.

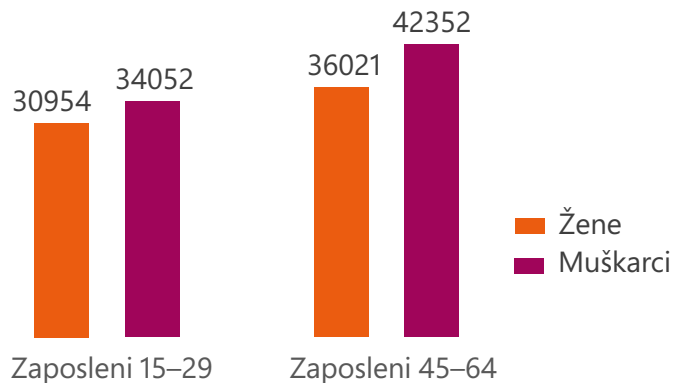
Sličnosti u pogledu izbora zanimanja i oblasti rada posledica su normi koje od ranog detinjstva utiču na formiranje preferencija u pogledu obrazovnih profila, ali i odsustva sistematskih politika i mera koje bi podstakle da se devojčice i mlade žene više usmeravaju prema „netradicionalnim“ oblastima obrazovanja, privrednim sektorima i zanimanjima.

I među mlađim i starijim zaposlenim ženama, izrazito je mali procenat onih koje se nalaze na rukovodećim položajima direktora, funkcionera, različitih menadžera: 1% među zaposlenim mlađim ženama i 2,7% među starijima. Razlog za to su strukturne prepreke odnosno manja moć žena koja se reflektuje u manjim šansama da budu unapređene na rukovodeće položaje.

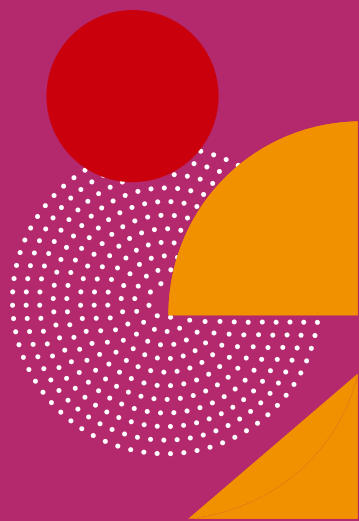
I mlađe i starije zaposlene žene imaju manje zarade u odnosu na zaposlene muškarce istog uzrasta.

I mlađe i starije žene pogođene su merama štednje u javnom sektoru Srbije koje su usvojene krajem 2014. godine. Analize pokazuju da su ove mere štednje gurnule mlade žene u nezaposlenost a starije žene u neaktivnost i uzrokovale su blagi rast rodnog jaza u zaradama.¹³

PROSEČNE ZARADE ŽENA I MUŠKARACA PREMA STAROSTI, U RSD, 2018



Dok ranije opisane međugeneracijske razlike ukazuju na neke male promene u orijentacijama i strukturama šansi mlađih i starijih žena usled razlika u preferencijama, mogućnostima definisanim aktuelnim stanjem ekonomije i politikama, kao i različitim životnim fazama, čini se da podaci o sličnostima ukazuju na vrlo duboke strukturne faktore koji spustavaju snažnije međugeneracijske promene.



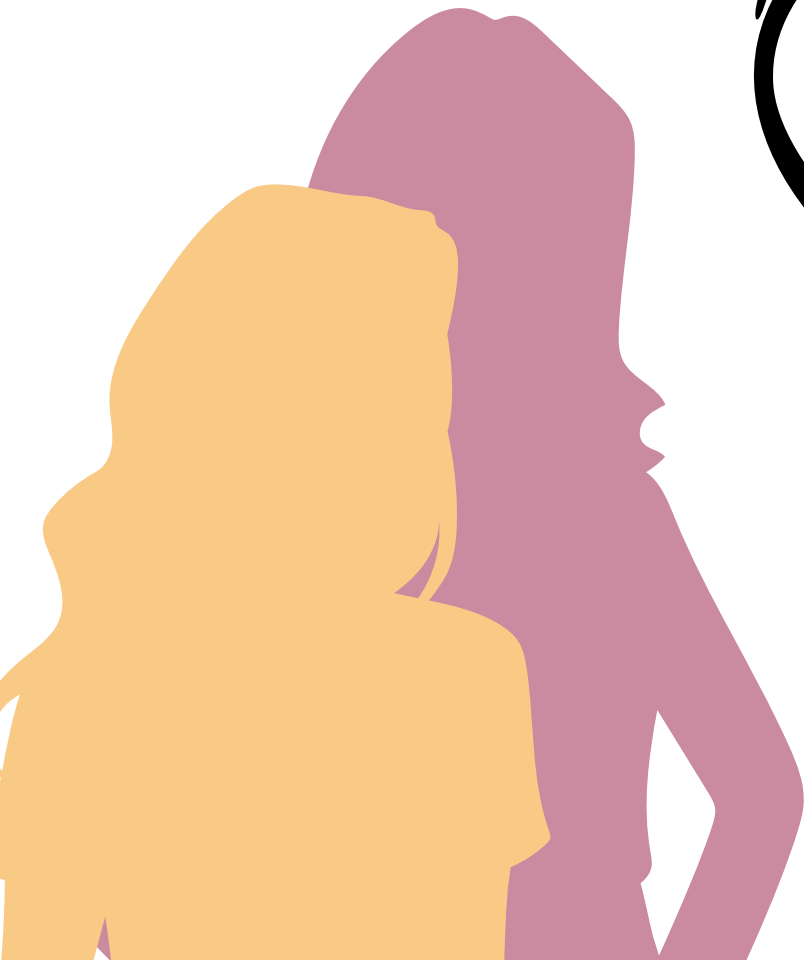
ZATVARANJE
KRUGA:
ŽENA NA KRAJU
KARIJERE SKORO
KAO I NA POČETKU

Razloge za sličnosti u položaju mladih i starijih žena na tržištu rada treba potražiti u odgovoru na pitanje:



ŠTA JE TO ŠTO MLADE ŽENE SPUTAVA DA OSTVARE JEDNAK NIVO ZAPOSLENOSTI SA ŽENAMA SREDNJIH GENERACIJA KAO I DA OSTVARE JEDNAKE USLOVE I PRAVA NA OSNOVU RADA, POPUT STABILNOSTI ZAPOSLENJA, SOCIJALNIH PRAVA I SL. KAO I ŠTA JE TO ŠTO ŽENE IZ STARIJEG KONTINGENTA RADNE SNAGE ISTISKUJE SA TRŽIŠTA RADA I ČINI NJIHOV POLOŽAJ U POGLEDU NAVEDENIH DIMENZIJA NEPOVOLJNIJIM?

Položaj žena na tržištu rada najpovoljniji je među ženama srednje starosti (30-44 godina), što se vidi iz podataka o njihovim uporedno najvišim stopama aktivnosti, zaposlenosti, pa i boljem ostvarivanju prava na radu i na osnovu rada. U fazama uključivanja i pripreme za izlazak sa tržišta rada, položaj žena se pogoršava. Ako se ovaj podatak sagleda u kontekstu životnih tokova ispada da je u okviru čitave karijere, za većinu žena najpovoljniji period od desetak godina, ili između četvrtine i trećine celokupne karijere.



Hoću li ikada dobiti posao?

**Da li ću moći sa ovakvom platom
da izdržim ceo mesec?**

Da li će mene prvu da otpuste, najmlađa sam?

**Hoću li uspeti da zadržim posao dok steknem
pravo na penziju?**

**Da li ću sa ovakvom platom imati penziju od
koje mogu da preživim mesec?**

**Da li će mene prvu da otpuste,
najstarija sam?**

U poređenju sa ženama srednje dobi, prema nizu karakteristika žene na kraju karijere sličnije su mladim ženama koje tek ulaze na tržište rada ili bar pokazuju nepovoljnije karakteristike u odnosu na žene srednjih generacija (ne treba pritom izgubiti iz vida da i žene srednjih generacija u odnosu na muškarce imaju značajno nepovoljniji položaj na tržištu rada).

Stoga slika o radnoj karijeri žene liči pre na krug – odnosno, završava se tamo gde i počinje - nego na uzlaznu spiralu koja je ishod uspona u karijeri prae-nog usponom u ekonomskom i društvenom položaju, i kvalitetu života.

UDEO AKTIVNIH I ZAPOSLENIH ŽENA JE NIŽI MEĐU MLAĐIM I STARIJIM ŽENAMA U ODNOSU NA ŽENE SREDNJIH GENERACIJA. Iako razlozi za nižu aktivnost nisu isti jer su kod mlađih žena povezani sa školovanjem, brigom o porodici i većom nezaposlenošću a kod starijih sa odlaskom u penziju, činjenica je da za mnoge žene iz ove dve grupe niža aktivnost nije izbor već posledica strukturnih prepreka. Slična je i situacija sa zaposlenošću, s tim što podaci upućuju da žene na početku i na kraju karijere imaju drugačije strategije odgovora na niže šanse za zapošljavanje. One starije češće pronalaze rešenje u nekom obliku penzije ako je dostupna ili se deaktiviraju kao obeshrabrena radna snaga o čemu svedoče

podaci o razlozima za neaktivnost, dok mlađe žene ne odustaju od traženja posla usled čega je i njihova stopa nezaposlenosti najviša.

PROSEČNE NETO ZARADE žena u starijoj radnoj snazi jesu nešto više od žena srednjih generacija, ali je ta razlika neznatna i manja nego što je između mlađih i žena srednje starosti. To ukazuje pre na stagnaciju u zaradama nego u rastu zarada sa godinama staža. Jedan od razloga za to je relativno nepovoljnija kvalifikaciona struktura mlađih i starijih žena u odnosu na žene srednje starosti. Naime, u obe kategorije žena nešto je veće učešće osoba bez kvalifikacija u odnosu na žene srednje dobi (29,1% kod mlađih i 28,1% kod starijih žena prema 14,6% kod žena srednje dobi), i niže učešće osoba sa visokim obrazovanjem (18,1% i kod mlađih i kod starijih žena naspram 33,8% kod žena srednje dobi). Razlozi za ovu sličnost između mlađih i starijih žena leže pre svega u činjenici da je među mladim ženama još uvek značajan udeo onih koje nisu završile školovanje, dok je kod starijih žena u pitanju generalno nepovoljnija starosna struktura.

SOCIJALNA PRAVA NA OSNOVU RADA su nepovoljnija kod mlađih i starijih žena u odnosu na žene srednje dobi, što je evidentno na osnovu većeg udela osoba koje nemaju prava na plaćeno bolovanje i plaćeni godišnji odmor.

Međutim, statistika Ankete o radnoj snazi ne može da osvetli sve važne razloge kojima se može objasniti relativno nepovoljniji položaj mlađih i starijih žena na tržištu rada. Obrasci diskriminacije koji mogu imati poreklo u stavovima poslodavaca i njihovom slabijem vrednovanju karakteristika žena koje se nalaze u radnoj snazi iz koje oni biraju zaposlene su tek delimično osvetljeni pojedinim istraživanjima. Tako je istraživanje među poslodavcima u Kragujevcu, Kraljevu i Vranju¹⁴ pokazalo da bi poslodavci između dva kandidata istih kvalifikacija i sposobnosti u 68% slučajeva odabrali osobu mlađu od 45 godina pre nego osobu staru 45 i više godina, u 23% slučajeva dali bi prednost muškarcu a ne ženi, u 70% slučajeva bi zaposlili pre osobu sa radnim iskustvom nego onu bez radnog iskustva. Sudeći po ovim podacima i mlađe i starije žene su dvostruko diskriminisane kod značajnog broja poslodavaca: prema polu i starosti - u slučaju starijih žena, kao i prema polu i nedostatku radnog iskustva - u slučaju mlađih žena.

Istraživanje diskriminacije žena na tržištu rada¹⁵ ukazalo je na brojne oblike diskriminacije žena tokom zapošljavanja ili rada: 53,5% žena navelo je da je bilo diskriminisano tokom procesa zapošljavanja, obično ispitivanjem o privatnom životu (da li su udate, imaju li dece) ili učestalosti korišćenja bolovanja u go-

dini koja je prethodila intervjuu za zaposlenje. Ovim oblicima diskriminacije posebno su izložene mlađe žene koje bivaju odbijene za posao uz ukazivanje na trudnoću i roditeljstvo kao prepreku da se dobije zaposlenje. Pored toga, one su češće izložene i drugim oblicima diskriminacije koji spadaju u seksualno uznemiravanje i manifestuju se kroz komentarisanje njihovog fizičkog izgleda, seksualne ucene i sl. Istraživanje je pokazalo da su žene zaposlene u privatnom sektoru češće izložene diskriminaciji nego žene zaposlene u javnom sektoru (64,8% prema 48,7%). Najčešći oblik diskriminacije na radnom mestu uključuje obavezu žena da obavljaju poslove koji nisu u opisu njihovog radnog mesta (poput spremanja, kuvanja kafe, kurirskih ili administrativnih poslova), izlaganja neprijatnim situacijama i opaskama na temelju roda, seksualnog uznemiravanja i psihičkog nasilja (omalovažavanje, pretnje otkazom, širenje lažnih priča, uvrede, poniženje i sl.). Najčešći počinioci ovakvog nasilja su menadžeri i supervizori.

ŽENE 15-29

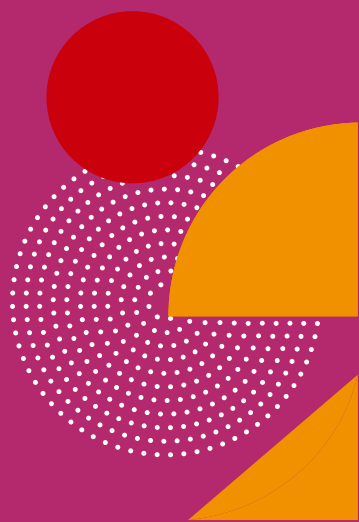
Stopa aktivnosti: 41,5%
Stopa zaposlenosti: 30,5%
Stopa nezaposlenosti: 26,6%
Prosečna neto zarada: 30,954 RSD
% zaposlenih van poljoprivrede bez PIO: 12,6
% zaposlenih van poljoprivrede bez zdravstvenog osiguranja: 12,5
% zaposlenih van poljoprivrede bez prava na plaćeno bolovanje: 18,9

ŽENE 30-44

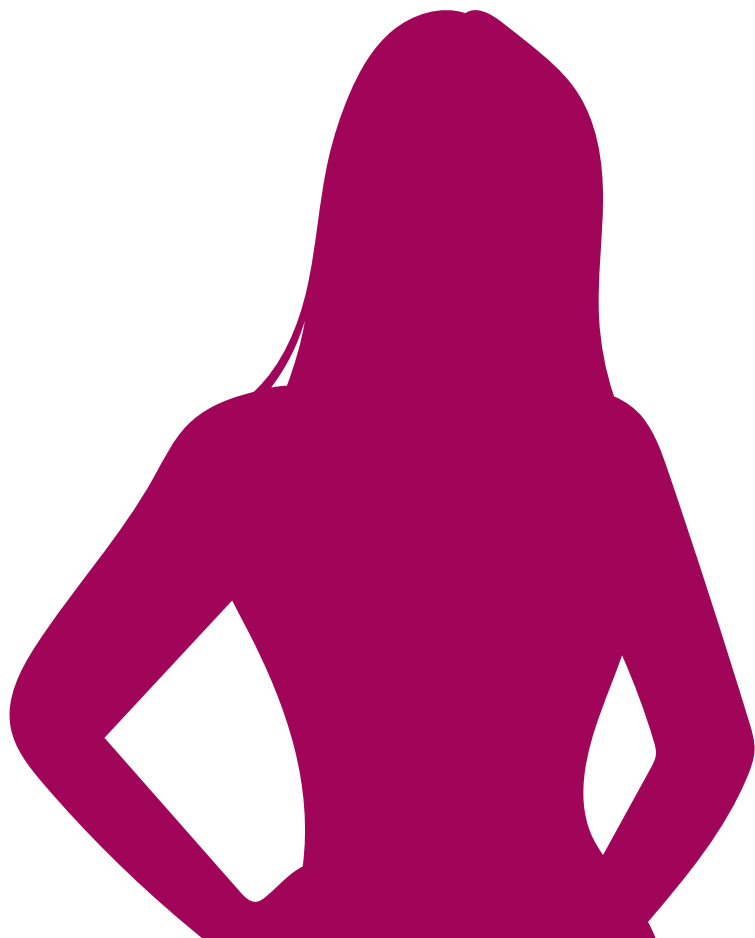
Stopa aktivnosti: 81,6%
Stopa zaposlenosti: 70,6%
Stopa nezaposlenosti: 13,4%
Prosečna neto zarada: 35,126 RSD
% zaposlenih van poljoprivrede bez PIO: 7,3
% zaposlenih bez zdravstvenog osiguranja: 7,1
% zaposlenih van poljoprivrede bez prava na plaćeno bolovanje: 10,0

ŽENE 45-64

Stopa aktivnosti: 56,2%
Stopa zaposlenosti: 50,7%
Stopa nezaposlenosti: 10,9%
Prosečna neto zarada: 36,020
% zaposlenih van poljoprivrede bez PIO: 13,1
% zaposlenih bez zdravstvenog osiguranja: 13,5
% zaposlenih van poljoprivrede bez prava na plaćeno bolovanje: 15,5



DA LI POLITIKE
PREPOZNAJU
IZAZOVE MLAĐIH I
STARIJIH ŽENA NA
TRŽIŠTU RADA I
KAKO NA NJIH
ODGOVARAJU?



Rodna ravnopravnost na tržištu rada predstavlja važan prioritet u Evropskoj uniji kojoj Srbija teži da se priključi. U okviru Strateškog angažovanja za rodnu ravnopravnost EU za period 2016–2019. godine, povećanje učešća žena na tržištu rada i veća ekonomska nezavisnost žena i muškaraca, smanjenje rodnog jaza u zaradama i penzijama, smanjenje siromaštva žena, unapređenje ravnopravnosti u odlučivanju i suzbijanje nasilja nad ženama predstavljaju najvažnije strateške prioritete¹⁶.

U izveštaju o napretku Srbije u procesu pridruživanja za 2019. godinu, Evropska komisija istakla je zapažanje da su rodne nejednakosti u zapošljavanju i oblasti socijalnih politika i dalje veoma izražene u Srbiji i manifestuju se kroz veliki jaz u stopama aktivnosti koji je delom posledica nesrazmernog opterećenja brigom o porodici koju nose mlade žene, diskriminacijskog odnosa poslodavaca prema mladim ženama, kao i kroz rodni jaz u zaradama, obaveznom ranijem penzionisanju, obaveznoj minimalnoj osnovi za socijalne doprinose koja obeshrabruje zapošljavanje sa ne-punim radnim vremenom i sl.

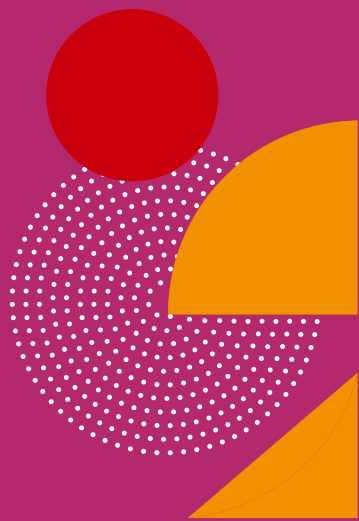
Srbija je 2015. godine usvojila Strategiju za rodnu ravnopravnost za period 2016–2020. godine sa Akcionim planom za 2016–2018. godinu, koja prepoznaje probleme u oblasti zapošljavanja i ekonomskog položaja žena, i predviđa niz mera za poboljšanje stanja u ovoj

oblasti. Međutim, evaluacija Akcionog plana sprovedena 2018. godine pokazala je da su upravo mere i aktivnosti u oblasti ekonomskih rodni nejednakosti i ekonomskog osnaživanja žena bile najmanje efektivne. Nastojanje da se preraspodele odgovornosti brige o porodici uključivanjem muškaraca, odnosno očeva, nije dalo uspeha. Mere ekonomskog osnaživanja su fragmentisane, sprovedene u nedovoljnom obimu. Ocenjeno je da su suviše usmerene na povećanje učešća na tržištu rada i preduzetništva, na uštrb drugih aspekata, kao što su povećanje formalne zaposlenosti, radne aktivnosti, jednakost zarada, zaštite od siromaštva, pristupa imovini, pristupa finansijskim tržištima i tehnologijama. Čak kad je u pitanju žensko preduzetništvo ne postoje posebni programi podrške namenjeni preduzetnicama, već su svi programi namenjeni za oba pola i kao rezultat toga samo 5% bespovratne pomoći u 2017. godini je bilo odobreno ženama.¹⁷ U međuvremenu su usvojene i zakonske promene koje su dovele do ugrožavanja socijalnih prava na osnovu rada, poput promena uvedenih Zakonom o finansijskoj podršci porodici sa decom¹⁸, koji obesmišljava ovu finansijsku podršku svodeći je na besmislene

iznose, i diskriminišući žene prema dužini zaposlenosti pre odlaska na porodiljsko odsustvo.

Evaluacija mera zapošljavanja dostupna je samo za mere koje se sprovode za podsticanje zapošljavanja mladih¹⁹ ali ne i starijih osoba na tržištu rada. Uz to, ova evaluacija nije rodno osetljiva te ne pruža uvide u specifične efekte u odnosu na mlade žene. Prema nalazima ove evaluacije tokom 2013–2015. godine, zabeležen je trend pada uključivanja mladih u mere aktivne politike zapošljavanja, opao je intenzitet saradnje sa mladima, kao i na slabe efekte ovih mera u smislu povećane zaposlenosti među korisnicima²⁰.

Neki od ključnih aspekata rodni nejednakosti poput eliminisanja rodne segregacije u obrazovanju a potom i na tržištu rada, nisu predmet niti jedne politike u Srbiji – ni politike razvoja obrazovanja, ni politike rodne ravnopravnosti a ni politike zapošljavanja.



KA BOLJEM
POLOŽAJU
MLADIH I STARIJIH
ŽENA U SFERI
PRODUKTIVNOG I
REPRODUKTIVNOG
RADA

Položaj mlađih i starijih žena na tržištu rada u većini aspekata nije moguće unaprediti bez unapređivanja opšteg položaja žena na tržištu rada. Stoga su mnoge preporuke koje važe za sve žene, ključne i za žene iz ove dve starosne kategorije. Ipak, imajući u vidu specifičnosti položaja mlađih i starijih žena na tržištu rada, izazova povezanih sa tim položajem, kao i specifičnih potreba na koje je potrebno pružiti bolji sistemski odgovor identifikovane su sledeće neophodne akcije i intervencije u oblasti politika i mera:

- ▶ Potrebno je uvrstiti među strateške prioritete (kako u politikama rodne ravnopravnosti, tako i u politikama obrazovanja) smanjenje ili otklanjanje rodne segregacije u obrazovanju koja se nalazi u osnovi rodne segregacije u zapošljavanju. Mere usmerene na podsticanje izbora netradicionalnih oblasti obrazovanja i zanimanja za devojčice i dečake treba da se zasnivaju na solidnoj evidenciji o faktorima koji stoje iza ovih postojanih obrazaca segregacije, kako bi se mogle definisati mere koje mogu efektivnije da utiču na uzroke, te da se u planiranju mera uzmu u obzir uspešne mere koje se već duži niz godina primenjuju u državama članicama EU. Ovo je i preporuka koju je državi uputio CEDAW komitet u zaključnim

zapažanjima o četvrtom periodičnom izveštaju (2019.) (preporuka 34c).

- ▶ Potrebno je ispitati pristup mlađih i starijih žena aktivnim merama zapošljavanja i oceniti efekte tih mera na način koji omogućava da se steknu uvidi u pristup i efekte u kontekstu rodni razlika i prema starosti, obrazovanju, prethodnom radnom iskustvu. Nalazi ovakve evaluacije mera treba da budu osnova daljeg planiranja mera podsticanja zapošljavanja ili unapređivanja položaja zaposlenih žena svih, ali i specifičnih starosnih grupa. CEDAW komitet u svojim preporukama naglašava da je potrebno bolje upoznati nezaposlene žene, uključujući i one koje su registrovane u Nacionalnoj službi za zapošljavanje sa uslugama koje su im na raspolaganju.
- ▶ Potrebno je pratiti rodni jaz u zaradama, kao i njegove uzroke. U skladu sa tim i intervenisati, što znači da bi za deo jaza koji je uslovljen nepovoljnijim karakteristikama zaposlenosti žena bile definisane mere za bolje uslove zaposlenosti a deo koji se ne može objasniti i koji se smatra merom diskriminacije ciljati merama koje podstiču poslodavce da prate, izveštavaju i koriguju zarade zaposlenih, čime se stvaraju

uslovi za transparentniju i rodno odgovorniju politiku zarada. Ovo je i jedna od preporuka CEDAW komiteta u Zaključnim zapažanjima o Četvrtom periodičnom izveštaju Republike Srbije (preporuka 36a), kojom se zahteva dosledna primena principa jednake zarade za rad jednake vrednosti koji je sadržan u Zakonu o radu. Komitet u procesu praćenja preporučuje posebno fokus na zarade u tradicionalno ženskim i muškim sektorima.

- ▶ Potrebno je preduzeti sistematske napore da se poboljša pristup tržištu rada i položaj na radu žena iz višestruko marginalizovanih grupa. Na ovo je ukazao i CEDAW komitet naglašavajući da je potrebno stvoriti više mogućnosti za žene, uključujući mlade žene, Romkinje, žene sa invaliditetom i žene na selu, a kao što pokazuju podaci ove analize uz njih se svrstavaju i žene starije od 45 godina. To podrazumeva pristup zapošljavanju, posebno u sektorima sa višim platama, sprovođenje rodno odgovornih mera politike, podršku preduzetnicama i promovisanje pozitivne slike o ženama u poslovnom i profesionalnom životu.
- ▶ Potrebno je planirati efektivnije mere sprečavanja diskriminacije pri zapošljavanju zasno-

vane na polu i starosti. To bi uključilo kontrolu oglašavanja radnih mesta, uvođenje delotvornih mehanizama za podnošenje žalbi na diskriminaciju tokom procesa izbora i zapošljavanja kojima će se zaštititi žene koje podnose žalbe.

- ▶ Potrebno je u fokus politika staviti neplaćeni kućni rad i brigu o porodici. To je potrebno učiniti višestruko: vrednovanjem, odnosno izračunavanjem cene tog rada kako bi se učinila transparentnom njegova vrednost, promenom zakona kojom bi roditeljsko odsustvo očeva bilo dalje podstaknuto time što bi odsustvo bilo neprenosivo („kvota za očeve“), promocijom promene odgovornosti u brizi o porodici uz veće učešće očeva.
- ▶ Potrebno je učiniti dostupnijim usluge za brigu o porodici ženama koje nisu aktivne, odnosno ne diskriminirati ih prilikom upisa dece u vrtiće time što se prednost daje deci zaposlenih roditelja.
- ▶ Potrebno je preispitati sadašnji Zakon o finansijskoj podršci porodici sa decom sa stanovišta diskriminativnih uslova za ostvarivanje naknada za porodiljsko i roditeljsko odsustvo, kao i sa stanovišta adekvatnosti visine naknada

za vreme odsustva koje treba da pruži dovoljno dobru finansijsku podršku da majke mogu kompenzovati zaradu i pružiti kvalitetne uslove za odgoj deteta.

- ▶ Potrebno je uraditi procenu mogućnosti ostvarivanja prava na penzijsko invalidsko osiguranje žena u starijem kontingentu radne snage i izraditi preporuke za mere kojima bi se omogućilo da ostvare pravo na penziju u slučaju prekida staža, nemogućnosti da se zaposle kao i u slučaju neformalnih oblika zaposlenosti u okviru kojih su uskraćene za penzijsko osiguranje.

NAPOMENE

- 1 Žene na prekretnici, SeConS (2017) *Tržište rada u Srbiji – položaj žena 45+: uskraćivanje prava na dostojanstven rad*, Beograd, <http://www.zenenaprekretnici.org/publikacija/>
- 2 Blagostanje predstavlja životnu situaciju koju odlikuju povoljne okolnosti u smislu zdravlja, kvalitetnog života, zbrinutosti i mogućnosti razvoja, osećaja zadovoljstva. Međutim, ovi uslovi života povezani su sa socijalnim pravima i zaštitom od socijalnih rizika koja u modernim državama Severozapadne hemisfere na različite načine i u različitom obimu obezbeđuje za građane, poput penzijsko invalidskog osiguranja, zaštitu od nezaposlenosti, zdravstvenu zaštitu, usluge podrške porodici, zaštitu majki, osigurana radna prava i sl.
- 3 Referenca na Indeks rodne ravnopravnosti
- 4 Republički zavod za statistiku, statistika zarada, pristupljeno 18.07.2019. na adresi <http://data.stat.gov.rs/Home/Result/2403040102?languageCode=sr-Cyrl>
- 5 Eurofound (2016), *The gender employment gap: Challenges and solutions*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- 6 Markovic, M. (2014) Persons with disabilities in Serbia. Population census 2011 in Serbia. SORS, Belgrade
- 7 UNDP, World Bank, Roma at Glance, Serbia 2018.

- 8 U tabeli su prikazani podaci za starosnu kategoriju 40-64 zbog toga što su podaci za EU bili dostupni jedino za tu kategoriju.
- 9 Istraživanje o seoskim ženama u statusu pomažućih članova domaćinstva pokazalo je da je organizacija rada na gazdinstvima uređena najčešće tako da se starije žene angažuju u poljoprivredi dok mlađe žene brinu o domaćinstvu i porodici (Babović, M, Vuković, O. (2008) *Seoske žene u statusu pomažućih članova domaćinstva: položaj, uloge i socijalna prava*, UNDP, Beograd.
- 10 Babović, M. (2011) Baseline Study on Entrepreneurship of Women, UN Women, Belgrade.
- 11 Izvor: RZS, statistika nacionalnih računa, pristupljeno 18.07.2019. <http://data.stat.gov.rs/Home/Result/0902010301?languageCode=sr-Cyrl>
- 12 RZS, statistika zarada, pristupljen o 18.07.2019. na adresi <http://data.stat.gov.rs/Home/Result/2403040402?languageCode=sr-Cyrl>
- 13 Žarković, J, Vladislavljević, M, Prokić, I, Poljak, I. (2018) *Mere štednje pogoršavaju rodnu nejednakost na tržištu rada u Srbiji*, Siže Politike br. 186, decembar 2018, FREN, Beograd
- 14 Babović, M, Cvejić, S, Vuković, O. (2009) *Mapiranje šansi za zapošljavanje interno raseljenih lica u Kragujevcu, Kraljevu i Vranju*, UNDP, Beograd.
- 15 Nikolic-Ristanovic, V, Copic, S, Nikolic, J, Saciri, B. (2012) *Discrimination of women on the labour market in Serbia*, Victimology Society of Serbia, Belgrade.
- 16 European Commission https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en
- 17 SeConS (2018) *Finalni izveštaj evaluacije Akcionog plana za sprovođenje Nacionalne strategije za rodnu ravnopravnost Republike Srbije*, UN Women, pristupljeno 27.07.2019. godine na adresi http://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20eca/attachments/publications/2019/evaluation%20nap%20for%20ge/evaluacija%20nap%20za%20rr%202016-2018%20serbian_compressed.pdf?la=en&vs=4138
- 18 „Sl. gralsnik RS”, br. 113/2017 i 50/2018
- 19 Marjanovic, D. et al. (2017) *Evaluacija paketa usluga za mlade i relevantnih programa i mera finansiranih iz budžeta Vlade Republike Srbije koji su usmereni ka mladima*, SIPRU, pristupljeno 19.07.2019. <http://socijalnoukljucivanje.gov.rs/wp-content/uploads/2017/07/Evaluacije-paketa-usluga-za-mlade-i-relevantnih-programa-i-mera-finansiranih-iz-budzeta-Vlade-Republike-Srbije-koji-su-usmereni-ka-mladima.pdf>
- 20 Ibid.

Mišljenja izražena u ovoj publikaciji ne predstavljaju nužno mišljenje Balkanskog fonda za demokratiju, projekta Nemačkog Maršalovog fonda Sjedinjenih Američkih Država ili njegovih partnera.

Publikacija „Zatvaranje kruga: Položaj žena na tržištu rada na početku i kraju karijere“ priredilo je Udruženje „Žene na prekretnici“ u okviru projekta „Zatvaranje rodnog jaza na tržištu rada kroz osnaživanje žena 45+“, koji se sprovodi uz finansijsku podršku Balkanskog fonda za demokratiju, Nemačkog Maršalovog fonda SAD. Stavovi i nalazi izraženi u ovoj publikaciji su isključivo odgovornost Udruženja „Žene na prekretnici“ i ne predstavljaju stavove Balkanskog fonda za demokratiju, Nemačkog Maršalovog fonda SAD.