

Položaj žena na tržištu rada

JOVANA PANTOVIĆ, SARITA BRADAŠ, KSENIJA PETOVAR

Oktobar 2017

- Stopa zaposlenosti stanovništva radnog uzrasta je jedna od najnižih u Evropi, dok je stopa nezaposlenosti među najvišima. Disbalans između ponude i potražnje radne snage rezultira visokom podzaposlenošću i dovodi do urušavanja kvaliteta poslova: sve zastupljeniji su prekarni oblici rada, a zarade većini zaposlenih ne omogućavaju pristojan život.
- Žena u statusu „pomažućeg neplaćenog člana (poljoprivrednog) gazdinstva“ lišene su mnogih prava koja se mogu ostvariti u drugim formama radnog odnosa. U različitim izvorima govori se o različitom broju ovih lica – prema *Anketi o radnoj snazi u Srbiji* je 6,7% ukupne zaposlenosti odlazi na pomažuće članove domaćinstva, a žene čine 74% ove kategorije.
- Preko 40% žena radnog uzrasta isključeno je sa tržišta rada (u odnosu na 27% muškaraca), a najviše neaktivnih žena je u Vojvodini (44,5%) gde je i najveći rodni jaz u stopama neaktivnosti muškaraca i žena (17,6 procentnih poena). Najviše žena radi u sektoru usluga (67,5% ukupno zaposlenih žena), a znatno manje u poljoprivredi (16,2%) i industriji (16,3%).

Sadržaj

1. Normativni okvir	3
2. Položaj žena na tržištu rada Srbije i standard dostojanstvenog rada	8
3. Izgledi za zapošljavanje žena u ruralnim područjima	19
4. Zaključak	26
5. Izvori	28

Normativni okvir

U ovom delu istraživanja analizira se pravni okvir koji je relevantan za položaj žena na tržištu rada. Analiza polazi od relevantnih međunarodnih instrumenata – Konvencije UN, konvencije MOR-a, strateških dokumenata – važećih strategija, akcionih planova, i važećih zakona Republike Srbije. Ukazano je i na podatke iz izveštaja Poverenika za zaštitu ravnopravnosti, kao i iz drugih dokumenata u kojima je predstavljen položaj žena na tržištu rada.

Relevantni međunarodni instrumenti

Prava žena u oblasti rada zajemčena su nizom međunarodnih instrumenata od kojih su najvažnije – *Konvencija Ujedinjenih nacija o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena* i konvencije Međunarodne organizacije rada broj 100, 111, 156 i 183.

Konvencija o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena usvojena je 18. decembra 1979. godine, a ratifikovana je 1981. godine (Sl. list SFRJ – Međunarodni ugovori, br. 11/81). Član 11. stav 1. kaže da „države članice preduzimaju sve mere radi eliminisanja diskriminacije žena u oblasti zapošljavanja, kako bi se na osnovu ravnopravnosti muškaraca i žena obezbedila jednaka prava”. Istim članom u stavu 2. predviđa se da „radi sprečavanja diskriminacije žena zbog stupanja u brak ili materinstva i obezbeđivanja njihovog stvarnog prava na rad, države članice preduzimaju različite mere”. Pojedine navedene mere su: zabrana davanja otkaza zbog trudnoće ili porodijskog odsustva i diskriminacije prilikom otpuštanja s posla zbog bračnog stanja; uvođenje plaćenog porodijskog odsustva ili sličnih socijalnih beneficija, bez gubljenja prava na ranije radno mesto, primanja po osnovu staža i socijalna primanja; obezbeđenje posebne zaštite žena za vreme trudnoće na onim radnim mestima za koja je dokazano da su štetna za trudnice.

Odredbe ove Konvencije su implementirane kroz rešenja u Zakonu o radu (Sl. glasnik RS, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 i 13/2017 - odluka US), zakonima o socijalnom osiguranju, *Zakonu o zabrani diskriminacije* (Sl.

glasnik RS, br. 22/2009) i *Zakonu o ravnopravnosti polova* (Sl. glasnik RS, br. 104/2009).

Konvencija broj 100 o jednakosti nagrađivanja muške i ženske radne snage za rad jednake vrednosti usvojena je 1951. godine na Opštoj skupštini Međunarodne organizacije rada, a ratifikovana je 1952. godine (Sl. list FNRJ – Međunarodni ugovori, br. 12/1952). Konvencija u članu 1. definiše pojmove nagrađivanja i jednakosti nagrađivanja između muške i ženske radne snage za rad jednake vrednosti, dok u članu 2. propisuje obavezu članica da osiguraju primenu načela jednakosti nagrađivanja između muške i ženske radne snage za rad jednake vrednosti za sve radnike. Predviđeno je da će se ovo načelo primeniti putem domaćeg zakonodavstva, drugim sistemom određivanja nagrada ustanovljenim ili priznatim od strane zakonodavstva, putem kolektivnih ugovora zaključenih između poslodavca i radnika, ili putem kombinacije ovih različitih načina.

U domaćem zakonodavstvu načelo o jednakosti nagrađivanja muške i ženske radne snage za rad jednake vrednosti delimično je utvrđeno članom 104. Zakona o radu.

Konvencija broj 111 koja se odnosi na diskriminaciju u pogledu zapošljavanja i zanimanja usvojena je na generalnoj konferenciji Međunarodne organizacije rada 1958. godine i ratifikovana 1961. godine (Sl. FNRJ – Međunarodni ugovori br. 3/61). Pod diskriminacijom podrazumeva se svako pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva zasnovanog na rasi, boji, polu, veri, političkom mišljenju, nacionalnom ili socijalnom poreklu kao i svako drugo pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva sa ciljem da se uništi ili naruši jednakost mogućnosti ili postupanja u pogledu zapošljavanja ili zanimanja. Diskriminacijom se ne smatra pravljenje razlika, isključenje ili davanje prvenstva koji se zasnivaju na traženim kvalifikacijama za neko određeno zaposlenje. Svaka država članica za koju je ova Konvencija na snazi obavezana je da formuliše i sprovodi nacionalnu politiku koja teži unapređenju jednakosti, mogućnosti i postupaka u pogledu zapošljavanja i zanimanja, a u cilju otklanjanja svake diskriminacije u tom pogledu (čl. 1-4).

U zakonodavstvu Srbije osnovni anti-diskriminacioni propis je *Zakon o zabrani diskriminacije*. Pored njega i *Zakon o radu* u članovima 18-23 zabranjuje diskriminaciju, definiše neposrednu i posrednu diskriminaciju, zabranjuje uznemiravanje i seksualno uznemiravanje, propisuje šta se sve ne smatra diskriminacijom i uređuje zaštitu od diskriminacije. Takođe, zabrana diskriminacije predviđena je i *Zakonom o ravnopravnosti polova*.

Konvencija broj 156 o jednakim mogućnostima i tretmanu za radnike i radnice (radnici sa porodičnim obavezama) je usvojena na Generalnoj konferenciji Međunarodne organizacije rada 1981. godine i ratifikovana 1987. godine (Sl. list SFRJ, br. 7/1987). Ova konvencija se primenjuje na radnike i radnice koji imaju obavezu prema deci koju izdržavaju i prema članovima uže porodice kojima je nesumnjivo potrebna njihova nega ili pomoć, i to kada im te obaveze ograničavaju mogućnost da se pripreme za ekonomsku aktivnost, uključe u nju, učestvuju u njoj ili napreduju. Prema ovoj Konvenciji zemlje članice trebalo bi da kao cilj svoje nacionalne politike postavie mogućnost lica sa porodičnim obavezama koja rade ili žele da rade, da iskoriste svoje pravo na to, a da ne budu podvrgnuti diskriminaciji. Mere koje se preduzimaju radi postizanja stvarne jednakosti u pogledu mogućnosti i tretmana radnika i radnica su sledeće: omogućavanje radnicima sa porodičnim obavezama da koriste svoje pravo slobodnog izbora zaposlenja i briga o njihovim potrebama u pogledu uslova zaposlenja i socijalne zaštite. Takođe, potrebno je još preduzeti mere kojima će se uzeti u obzir potrebe radnika sa porodičnim obavezama u oblasti društvenog planiranja i mere za razvijanje ili unapređenje društvene službe, javne ili privatne, kao što su službe i ustanove za brigu o deci i za pomoć porodici (čl. 3-5).

U domaćem zakonodavstvu data rešenja sadržana su u *Zakonu o radu*, kojim je uređena zaštita materinstva i to članovima od 89-100 i *Zakonu o finansijskoj podršci porodica sa decom*.

Revidirana Konvencija broj 183 o zaštiti materinstva usvojena je 2000. godine, a ratifikovana je 2010. godine (Sl. glasnik RS – Međunarodni ugovori, br.

1/2010). Ova Konvencija odnosi se na sve radno angažovane žene, uključujući i one u netipičnim oblicima zavisnog rada. Međutim, u postupku ratifikacije ove Konvencije, može se u celosti ili delimično isključiti ograničena kategorija zaposlenih, a prilikom njihovog isključenja moraju se navesti kategorije zaposlenih koje su isključene po ovom osnovu i razloge njihovog isključenja. Žena na koju se primenjuje ova Konvencija ima pravo na porodiljsko odsustvo u trajanju ne kraćem od 14 nedelja. Takođe, porodiljsko odsustvo će obuhvatiti peoriod od šest nedelja obaveznog odsustva nakon porođaja. Na osnovu lekarske potvrde, odobriće se i odsustvo pre ili posle porodiljskog odsustva u slučaju bolesti, komplikacija ili opasnosti od komplikacija u vezi trudnoće ili porođaja. Konvencijom je predviđena i novčana naknada za porodiljsko odsustvo u iznosu koji može da obezbedi održavanje dobrog zdravlja žene i deteta uz odgovarajući životni standard. Ostavljen je prostor domaćem zakonodavstvu da odredi iznos naknade, ali on ne sme biti manji od dve trećine ženine predhodne zarade ili od primanja koja se uzimaju u obzir prilikom obračuna zarade. Otpuštanje žene sa posla za vreme trudnoće i odsustva ili u periodu nakon njenog povratka na posao smatra se nezakonitim, osim iz razloga koji nemaju veze sa trudnoćom, porođajem i dojenjem kao njenom posledicom. Po isteku porodiljskog odsustva, žena ima pravo da se vrati na isto radno mesto ili na odgovarajuće radno mesto sa istom platom. Svaka zemlja potpisnica moraće da preduzme mere radi sprečavanja diskriminacije u pogledu materinstva, a u vezi sa tim predviđena je i zabrana da se od žene koja konkuriše za posao zahteva podvrgavanje testu na trudnoću ili donošenje potvrde o takvom testu. Ženi bi trebalo obezbediti pravo na jednu ili više dnevnih pauza ili na skraćenje radnog vremena kako bi mogla da doji svoje dete (čl. 3-5).

Odredbe ove Konvencije u određenoj meri implementirane su kroz odredbe *Zakona o finansijskoj podršci porodica sa decom* i *Zakonom o radu*.

Nova razvojna agenda Ujedinjenih nacija za održivi razvoj koja sadrži 17 opštih ciljeva i preciznije definisane podciljeve. Izdvojili smo dva cilja – Cilj

5. - Postići rodnu ravnopravnost i osnažiti sve žene i devojčice, koji obuhvata više podciljeva od okončanja diskriminacije, jednakog učestvovanja žena u svim sferama života, do eliminisanja nasilja nad ženama; i cilj 8. - Promovisati dugoročan, održiv i inkluzivan ekonomski razvoj, puno i produktivno zaposlenje i pristojan posao za sve, čiji podciljevi predviđaju postizanje ekonomskog rasta, stvaranje pristojnih poslova, postizanje pune i produktivne zaposlenosti za žene i muškarce.

Strateški dokumenti

Strategije koje se u svojim pojedinim segmentima odnose na položaj žena na tržištu rada su *Nacionalna strategija za rodnu ravnopravnost za period od 2016. do 2020. godine*, *Strategija prevencije i zaštite od diskriminacije* i *Nacionalna strategija zapošljavanja za period 2011-2020. godine*. Veoma bitan dokument jeste i ESRP – *Program reformi politike zapošljavanja i socijalne politike*, koji je Vlada Republike Srbije usvojila 2016. godine.

Jedan od opštih ciljeva utvrđen *Nacionalnom strategijom za rodnu ravnopravnost za period od 2016. do 2020. godine* jeste „povećana ravnopravnost žena i muškaraca primenom politika jednakih mogućnosti“. Sa tim u vezi, kao poseban cilj navodi se „poboljšan ekonomski položaj žena i status žena na tržištu rada“. Za realizaciju ovog cilja predviđen je niz mera – one koje se odnose na tržište rada i radnopravnu zaštitu, kao što su uključivanje u radno zakonodavstvo odredbi koje će dodatno obezbediti rodnu ravnopravnost zaposlenih i usaglašavanje zakona sa međunarodnim konvencijama, aktivno sprečavanje diskriminacije žena na radu i omogućavanje ravnopravnog ostvarivanja svih prava u vezi sa zapošljavanjem i radom; zatim mere koje se odnose na oblast stvaranja uslova za maksimalno iskorišćavanje ekonomskog potencijala, kreativnosti i preduzetništva žena; mere u oblasti pristupa korišćenju modernih znanja i veština. Akcioni plan koji prati ovu Strategiju sadrži isti poseban cilj, dok su mere i aktivnosti fokusirani na podsticanje i razvoj ženskog preduzetništva; povećanje formalne zaposlenosti žena, posebno starijih

žena i pripadnica ranjivih grupa; razvoj ženskog zadrugarstva u seoskim i gradskim sredinama; promovisanje ženskog socijalnog preduzetništva u seoskim i gradskim sredinama i obezbeđenje ravnopravnog ostvarivanja svih prava u vezi sa zapošljavanjem i radom. Aktivnosti su najviše usmerene na podsticanje ženskog preduzetništva, poput ekonomskog osnaživanja preduzetnica putem davanja bespovratnih sredstava za započinjanje poslovanja, namenskih kredita i dugih podsticajnih sredstava i subvencija. Treba upozoriti da podsticaji koji se ženama daju za preduzetništvo, s obzirom na potreban kapital koji žene većinom nemaju, mogu voditi ka dodatnoj ranjivosti nakon isteka subvencionisanog perioda. Ovaj problem prepoznat je i u izveštaju Ženske platforme sa Konferencije Palić III gde je primećeno da su „uslovi za razvoj preduzetništva u Srbiji nepovoljni, a žene su dodatno opterećene neplaćenim poslovima u domaćinstvu, one raspolažu manjom imovinom i moraju da se izbore sa različitim pedrasudama u vezi sa ženskim biznisima. Pored toga, preduzetnice imaju i teškoća sa odlaskom na porodiljsko bolovanje i drugih prepreka“.

Osnovni strateški cilj *Nacionalne strategije zapošljavanja za period 2011 - 2020. godine* je održivo povećanje zaposlenosti. Kako je navedeno u Strategiji „radi postizanja strateškog cilja, definisani su pojedinačni ciljevi koji kroz sprovođenje različitih programa, mera i aktivnosti treba da doprinesu povećanju zaposlenosti u Republici Srbiji“, a kao jedan od posebnih ciljeva predviđeno je zapošljavanje žena. Nacionalnim akcionim planom zapošljavanja za 2017. godinu takođe su predviđeni programi i mere aktivne politike zapošljavanja, a one koji se konkretno odnose na zapošljavanje žena su: podsticanje zapošljavanja nezaposlenih žena iz posebno osetljivih kategorija i podsticanje ženskog preduzetništva. Zanimljivo je da su očekivani ishodi podsticanja ženskog preduzetništva (organizovane obuke za preduzetništvo, dodeljene subvencije za samozapošljavanje ženama preduzetnicama i realizovan program mentoringa u toku prve dve godine poslovanja) u direktnoj vezi sa aktivnostima iz *Akcionog plana nacionalne strategije za rodnu ravnopravnost*. Iz ovoga se

vidi da su akcioni planovi usklađeni, kada je reč o merama za postizanje ciljeva zacrtanih u Nacionalnoj strategiji zapošljavanja i Nacionalnoj strategiji za rodnu ravnopravnost.

Strategija prevencije i zaštite od diskriminacije doneta je za period od 2013 do 2018. godine, a *Akcioni plan za period 2014-2018. godine*. Posebni ciljevi Strategije postavljeni su u odnosu na nacionalne manjine i osjetljive društvene grupe, u koje spadaju žene, te se poseban cilj odnosi na žene u oblasti rada i zapošljavanja. Strategijom i Akcionim planom predviđeno je donošenje izmena i dopuna *Zakona o radu*. Akcioni plan predviđa uvođenje obaveza za poslodavce koje se odnose na vraćanje roditelja na isto radno mesto nakon porodiljskog odsustva, proširenje obima prava na odsustvo radi nege deteta i drugih srodnih prava kao i razrada principa jednake zarade muškaraca i žena i utvrđivanje sankcija za suprotno postupanje. *Zakon o izmenama i dopunama Zakona o radu* donet je 2014. godine i sadrži norme koje u značajnoj meri unapređuju zaštitu materinstva. Iako je ovim zakonom došlo do usklađivanja domaćeg zakonodavstva sa Direktivom o sprovođenju načela jednakosti i jednakih mogućnosti muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja, izostale su odredbe koje se odnose na jednake zarade muškaraca i žena. Ostali ciljevi predviđeni Strategijom – kao što su obezbeđenje mera za smanjenje rodne neravnopravnosti na tržištu rada, zabranjivanje diskriminirajućih uslova na konkursima i postupcima za zapošljavanje i diskriminirajućih radnih uslova koje uključuju i seksualno uznemiravanje i ucenjivanje – nisu obuhvaćeni posebnim merama u Akcionom planu.

Važenje *Strategije prevencije i zaštite od diskriminacije* ističe 2018. godine, a mere predviđene njome su realizovane samo u manjem obimu, zbog toga će se tek u periodu koji sledi videti da li će i u kojoj meri biti realizovane i da li će imati pozitivan efekat.

Vlada Republike Srbije tokom 2016. godine usvojila je *Program reformi politike zapošljavanja i socijalne politike – ESRP (Employment and Social Reform Programme)*. Primenu ovog programa prati

Evropska komisija kako kroz godišnje izveštaje o napretku, tako i kroz tematske sastanke i konferencije. Najvažniji izazovi na tržištu rada u ESRP podeljeni su na izazove na strani tražnje za radom i na strani ponude rada. U okviru izazova na strani ponude rada navedeno je da na neaktivnost žena na tržištu rada utiču neplaćeni rad u porodici, diskriminatorski odnos poslodavca prema mladim ženama koje planiraju porodicu, jaz u zaradama, raniji odlazak u penziju. U odnosu na ovaj izazov postavljen je cilj – smanjenje opšte stope neaktivnosti i povećanje stope nezaposlenosti koji obuhvata mere za ugrožene grupe u koje spadaju žene. Te mere su: kreiranje posebnih mera za podršku zapošljavanju žena, posebno samohranih majki, podsticanje inicijative na lokalnom nivou koje obezbeđuju kreiranje poslova za nezaposlene žene bez kvalifikacija ili sa vrlo niskim kvalifikacijama i razvijanje programa za podsticanje ženskog preduzetništva. Za oblast strukturnih reformi ključni dokument Program ekonomskog oporavka (*Economic Recovery Program – ERP*) koji se bavi i reformom tržišta rada i zapošljavanje, te smanjenjem siromaštva, od velike je važnosti primena rodno senzitivnih indikatora.

Godišnji izveštaj Evropske komisije za 2016. godinu navodi da je postignut napredak u oblastima politike zapošljavanja, inkluzije Roma, zabrane diskriminacije i ravnopravnosti polova. Iako postoji napredak, navodi se da su Romi, posebno žene najviše diskriminisane na tržištu rada.

Unutrašnji pravni okvir

Zakon o radu je opšti zakon kojim se uređuju prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, odnosno po osnovu rada. Prava žena su osigurana kroz odredbe o zabrani diskriminacije, zaštiti materinstva, porodiljskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta. Zaštita materinstva uređena je u članovima 89-93a i njima je predviđeno da zaposlena žena za vreme trudnoće i dok doji dete ne može da radi na poslovima koji su štetni po njeno zdravlje i zdravlje deteta, da ne može da radi prekovremeno i noću, da se preraspodela radnog vremena može izvršiti samo uz njenu saglasnost. Takođe, zaposlena ima pravo na odsustvo sa rada radi obavljanja zdravstvenih pregleda u vezi sa

trudnoćom, ali i pauzu za vreme rada u iznosu od 90 minuta za dojenje deteta ili skraćanje radnog vremena u istom trajanju. Porodiljsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta mogu trajati ukupno 365 dana, s tim što porodiljsko odsustvo može početi najranije 45, a najkasnije 28 dana pre vremena određenog za porođaj i traje do navršena tri meseca od dana porođaja. Propisana je i zabrana za poslodavca da od kandidata zahteva podatke o porodičnom statusu i planiranju porodica, kao i uslovljavanje zasnivanja radnog odnosa testom trudnoće. Po sili zakona će se produžiti ugovor na određeno vreme za trudnice i majke do završetka porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta ili odsustva sa rada radi posebne nege deteta. Primeri iz prakse Poverenice za zaštitu ravnopravnosti - ukidanje radnog mesta za vreme korišćenja odsustva sa rada radi nege deteta i posebne nege deteta, premeštanje zaposlene na drugo radno mesto sa manjim koeficijentom za izradu i obračun plata u vreme njene sprečenosti za rad zbog održavanja trudnoće, nemogućnost napredovanja zbog korišćenja porodiljskog odsustva odnosno odsustva sa rada radi nege deteta, pokazuju da žene i dalje trpe sve vidove diskriminacije, a da odredbe zakona koje se odnose na zaštitu materinstva nisu dovoljne. Takođe, opšte je poznato da danas žene prilikom zaključivanja ugovora o radu potpisuju i blanko otkaz koji stupa na snagu ukoliko ostanu u drugom stanju.

U istom kontekstu ako posmatramo *Zakon o finansijskoj podršci porodica sa decom* (Sl. glasnik RS, br. 16/2002, 115/2005, 107/2009) koji uređuje naknadu zarade za vreme porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustvo sa rada radi posebne nege deteta, videćemo da predviđena rešenja daju manje prava odnosno nižu naknadu od one utvrđene *Konvencijom MOR broj 183* koju je Srbija ratifikovala. Tako da u članu 12. stav 2 stoji mogućnost da naknada zarade u određenim uslovima bude u visini od 60% ili 30% od iznosa utvrđene naknade zarade, dok Konvencija predviđa da ona ne sme biti manja od dve trećine prethodne zarade (član 6). Ovakve odredbe Zakona ni na kakav način ne podstiču ekonomsku nezavisnost žena, a ne idu u prilog ni podsticanju rađanja, za koje se današnja Vlada svakodnevno zalaže.

Dalje, *Zakon o radu* u delu koji se odnosi na zarade, zaposlenima garantuje jednaku zaradu za isti rad ili rad iste vrednosti koji ostvaruju kod poslodavca. Zakon ne govori direktno o ravnopravnosti zarada muškaraca i žena, ali je zbog toga članom 17. Zakona o ravnopravnosti polova konkretizovano ovo načelo, uvođenjem fraze „bez obzira na pol” u prethodno navedenu zabranu. U javnosti je trenutno aktuelan nacrt *Zakona o rodnoj ravnopravnosti* koji Vlada još nije uputila Narodnoj skupštini zbog primedbi koje je dalo Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja. Sam nacrt zakona predviđa zabranu nejednakih zarada za isti rad ili rad jednake vrednosti. Pored ove odredbe, uveden je i niz zabrana u odnosu na postupanje poslodavaca prema trudnicama ili zaposlenima koji odsustvuju sa rada zbog nege deteta. *Zakon o rodnoj ravnopravnosti* je obaveza koju je Srbija preuzela kroz Poglavlje 23 pristupanja Evropskoj uniji i kako je u saopštenju Ženske platforme navedeno, postoji velika zabrinutost zbog izostanka dogovora ključnih aktera o nastavku postupka predlaganja i usvajanja Nacrta zakona.

Zabrinutost predstavlja i odsustvo zakona koji reguliše rad preko Agencija za privremeno zapošljavanje. Prilikom usvajanja *Zakona o izmenama i dopunama Zakona o radu* iz 2014. godine, nepravredno su izostavljene odredbe kojima se reguliše data oblast. Ukoliko posmatramo 88 registrovanih Agencija za privremeno zapošljavanje, oba izvora ARS i CROSO, dolazimo do podatka da je 41% odnosno 37% žena ima učešće u grupi zaposlenih preko agencija nego kada se posmatra ukupan skup zaposlenih (Jandrić, Krivokapić, 2017). Prema istraživanju Vlade RS – Indeks rodne ravnopravnosti u RS, žene rade mnogo više u sektorima obrazovanja, zdravstva i socijalnog rada, u tzv. „sektorima brige”, koje spadaju u sektor usluga gde je 59% zaposlenih preko Agencija za privremeno zapošljavanje (Jandrić, Krivokapić, 2017). Iz ovoga proističe pitanje da li ovakav tretman radnica podstiče njihovo napredovanje i ekonomsku nezavisnost o kojoj govore sve strategije!?

Diskriminacija lica koja traže zaposlenje ili zaposlenih se zabranjuje u članovima 18-23. Zakona o radu, ali takođe i Zakonom o ravnopravnosti

polova i Zakonom o zabrani diskriminacije, koji sadrži najširu zabranu diskriminisanja svih lica koja učestvuju u procesu rada, bez obzira na pravni osnov ili nepostojanje istog.

Na sajtu Peščanik, objavljen je tekst "Vrhovni sud, vrhunska nepravda" (M. Reljanović) u kome je opisan slučaj trudnice kojoj nije produžen ugovor o radu zbog odlaska na trudničko bolovanje. Bivša zaposlena je podnela tužbu protiv poslodavke, koja je priznala da baš iz tih razloga nije produžen ugovor, a koja je rezultirala konstatacijom suda da zakon nije prekršen. Problem je u tome što je sud postupao po Zakonu o radu, a ne Zakonu o zabrani diskriminacije, kao što je trebalo, jer je očigledno da u datom slučaju postoji diskriminacija. Ako sudovi koji bi trebalo da poznaju zakone ne prepoznaju očiglednu diskriminaciju da li se može očekivati od poslodavaca da ne praktikuju diskriminatorско ponašanje?

U izveštaju Poverenika za zaštitu ravnopravnosti za 2016. godinu navedeno je da je najviše tužbi podneto u oblasti rada i zapošljavanja, a da je neuporedivo veći broj pritužbi podneto od strane žena. Preporuka koju je dao Poverenik je sledeća: „U cilju osnaživanja žena potrebno je kontinuirano preduzimati mere za podsticanje zapošljavanja i ženskog preduzetništva, za zaštitu žena od diskriminacije na tržištu rada, kao i propisivanje posebnih mera i za unapređenje položaja žena koje se bave poljoprivredom, posebno prilikom upisa u registar poljoprivrednih gazdinstava". Poseban izveštaj poverenika za zaštitu ravnopravnosti o diskriminaciji žena iz 2015. godine je konstatovao da se diskriminacija na osnovu pola najčešće ispoljava prilikom traženja posla, kada se zahteva određeni pol kandidata, i na poslu nakon vraćanja sa porodijskog odsustva.

Položaj žena na tržištu rada Srbije i standard dostojanstvenog rada

Međunarodna organizacija rada (MOR) stavlja fokus na rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena u svetu rada. Produktivna zaposlenost i dostojanstven rad smatraju se ključnim faktorima za postizanje stvarne rodne ravnopravnosti,

smanjenja siromaštva i postizanja pravednog, uključivog i održivog razvoja.

Tržište rada u Srbiji većini (ne)zaposlenih ne pruža mogućnosti za ostvarivanje standarda dostojanstvenog rada (Bradaš, 2017): stopa zaposlenosti stanovništva radnog uzrasta je jedna od najnižih u Evropi, dok je stopa nezaposlenosti među najvišima. Disbalans između ponude i potražnje radne snage rezultira visokom podzaposlenošću i dovodi do urušavanja kvaliteta poslova: sve zastupljeniji su prekarni oblici rada, a zarade većini zaposlenih ne omogućavaju pristojan život.

Kako se takva situacija odražava na rodne (ne)jednakosti na tržištu rada analizirale smo koristeći indikatore dostojanstvenog rada koje je MOR definisala na 18. Međunarodnoj konferenciji statistike rada u decembru 2008. godine kroz *Okvir za merenje dostojanstvenog rada* (ILO, 2013). Rodne (ne)jednakosti na tržištu rada Srbije sagledale smo analizirajući mogućnosti zapošljavanja i adekvatnost zarada.

Mogućnosti zapošljavanja

Mogućnost zapošljavanja predstavlja ključni element dostojanstvenog rada koji daje sliku ponude i potražnje za radom i omogućuje procenu kvaliteta zaposlenja. Osnovni indikatori tržišta rada iskazani kroz stope aktivnosti, zaposlenosti, nezaposlenosti i neaktivnosti (tabela 1) ukazuju da muškarci i žene u Srbiji nemaju jednake mogućnosti zapošljavanja pri čemu je rodni jaz prisutan kod svih indikatora i u svim regionima, a najizraženiji je u stopama neaktivnosti i zaposlenosti.

Stopa zaposlenosti žena radnog uzrasta na nacionalnom nivou niža je za 13,5 procentnih poena od stope zaposlenosti muškaraca, a stopa neaktivnosti je viša za 15 procentnih poena. Manje od polovine žena radnog uzrasta je zaposleno (48,4%). Najniža stopa zaposlenosti žena je u Južnoj i Istočnoj Srbiji (45,6%), a najviša u Beogradu (52,9%). Najveći rodni jaz u stopama zaposlenosti je u Vojvodini (15,5 procentnih poena), a najmanji u ekonomski najrazvijenijem području – Beogradu

(8,3 procentna poena). Veća zaposlenost žena u Beogradu je verovatno rezultat strukture sektorske zaposlenosti s obzirom na to da je u Beogradu najveći broj zaposlenih u sektoru usluga (78%) koji angažuje uglavnom žensku radnu snagu, dok je u ostalim regionima zaposlenost u ovom sektoru znatno manja što ilustruje podatak o najvišoj stopi zaposlenosti muškaraca u Šumadiji i Zapadnoj Srbiji (63,2%) gde je udeo zaposlenih u sektoru usluga svega 46%.

Zabrinjava podatak da je preko 40% žena radnog uzrasta isključeno sa tržišta rada (u odnosu na 27% muškaraca), a najviše neaktivnih žena je u Vojvodini (44,5%) gde je i najveći rodni jaz u stopama neaktivnosti muškaraca i žena (17,6 procentnih poena). Žene su suočene sa nemogućnošću pronalaženja posla, više nego muškarci, prelaze u neaktivnost bilo zbog toga što su odustale od aktivnog traženja posla ili zbog nemogućnosti da rade uprkos tome što žele da rade, što je vidljivo iz razloga neaktivnosti. Podzaposlenost žena je prisutnija od podzaposlenosti muškaraca: u kategoriji neaktivnih koji žele i mogu da rade žene

čine 55%. Žene čine većinu i u kategoriji lica koja žele da rade, ali ne mogu (65%) pri čemu je najčešći razlog za neraspoloživost za rad žena briga za porodicu (48%), a kod muškaraca školovanje ili obuka (41%). Među neaktivnima koji ne žele da rade muškarci i žene najčešće kao razlog navode penziju (47% muškaraca i 44% žena) ili školovanje (30% muškaraca i 21% žena), ali je značajno učestaliji razlog u ovoj kategoriji neaktivnih briga o drugima i porodični razlozi – kod žena (12%) nego kod muškaraca (2%).

Tendencija ka isključivanju žena sa tržišta rada ogleda se i u manjoj razlici u stopama nezaposlenosti muškaraca i žena, sa izuzetkom Beograda, gde je stopa nezaposlenosti muškaraca veća za 0,6 procentnih poena od stope nezaposlenosti žena u drugim regionima, što možemo objasniti većom ponudom poslova na tržištu rada Beograda u „feminiziranom”, uslužnom sektoru delatnosti. Rodni jaz u stopama nezaposlenosti kreće se od 1,2 procentnih poena u Vojvodini do 2,7 procentnih poena u Južnoj i Istočnoj Srbiji.

Tabela 1. Osnovni indikatori tržišta rada (u %) stanovništva radnog uzrasta (15-64) prema polu i regionu

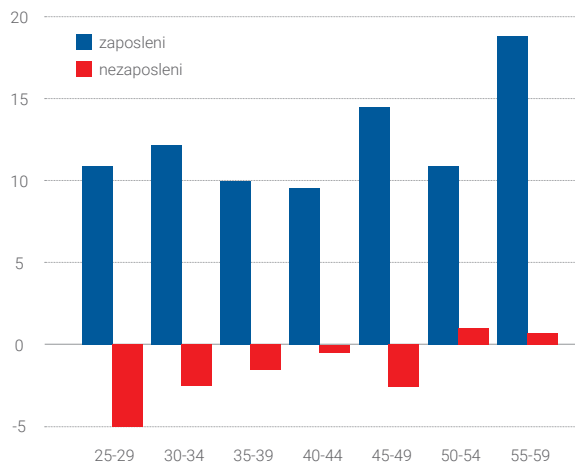
	Srbija		Beograd		Vojvodina		Šumadija i Zapadna Srbija		Južna i Istočna Srbija	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
Stopa aktivnosti	73,1	58,1	73	62,7	73,1	55,5	74	58,3	71,9	55,8
Stopa zaposlenosti	61,9	48,4	61,2	52,9	62,1	46,6	63,2	48,3	60,7	45,6
Stopa nezaposlenosti	15,3	16,7	16,2	15,6	14,9	16,1	14,7	17,1	15,6	18,3
Stopa neaktivnosti	26,9	41,9	27	37,3	26,9	44,5	26	41,7	28,1	44,2

Izvor: ARS za 2016.

Razlike u stopama zaposlenosti i nezaposlenosti žena i muškaraca prisutne su u svim uzrasnim grupama (grafikon 1) sa tim da su razlike u stopama zaposlenosti najveće kod starijih zaposlenih (55 do 59 godina), dok su razlike u stopama nezaposlenosti najveće u grupi mladih (20 do 24 godina). Navedeni podaci ukazuju na to da mlade žene imaju veće teškoće pri uključivanju na tržište rada od

mladih muškaraca, dok je kod starijih žena veća verovatnoća da će biti isključene sa tržišta rada nego muškarci iste dobi. Mlade i starije žene su dvostruko marginalizovane: pripadnice su grupa koje imaju najnepovoljniji položaj na tržištu rada (najniže stope participacije), a na osnovu rodne pripadnosti u još nepovoljnijem su položaju nego muškarci koji pripadaju ovim grupama.

Grafikon 1. Rodni jaz u stopama zaposlenosti i nezaposlenosti muškaraca i žena u 2016. prema starosti



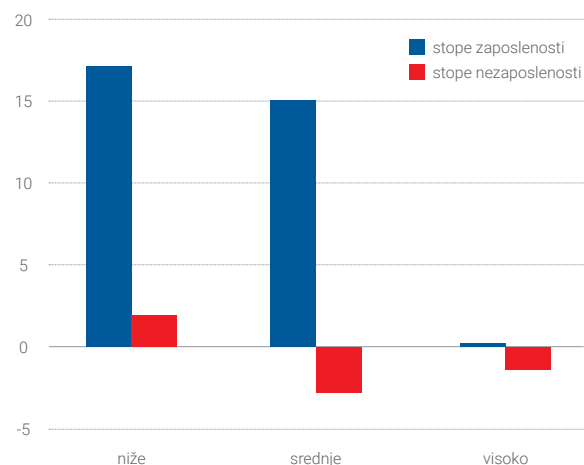
Proračun prema podacima ARS za 2016.

Obrazovanje, kao ključni faktor participacije na tržištu rada, treba da obezbedi i veće mogućnosti zapošljavanja kako muškarcima, tako i ženama: viši nivoi obrazovanja rezultiraju i većim stopama zaposlenosti i manjim stopama nezaposlenosti obrazovanih i njihovim boljim statusom na tržištu rada. Postoje li rodne razlike na tržištu rada Srbije s obzirom na obrazovanje ispitale smo kroz analizu strukture zaposlenosti i nezaposlenosti muškaraca i žena (grafikon 2).

Stope zaposlenosti i kod žena i kod muškaraca korespondira nivoima obrazovanja: najviše su kod visokoobrazovanih, a najniže kod nekvalifikovanih. Ne postoji rodni jaz u zaposlenosti visokoobrazovanih, oko 60% žena i muškaraca tog obrazovnog nivoa je zaposleno. Međutim, u ostale dve kategorije prisutne su rodne nejednakosti: 56,7% muškaraca sa srednjim obrazovanjem je zaposleno, a svega 41,7% žena, dok je među osobama sa nižim obrazovanjem zaposleno 38% muškaraca i 21% žena. Navedene razlike se odražavaju i na strukturu zaposlenih žena i muškaraca u ukupnoj zaposlenosti: visokoobrazovane žene čine 31%, sa srednjim obrazovanjem 50%, a žene sa nižim obrazovanjem 19% ukupne zaposlenosti žena, dok je učešće u istim kategorijama muškaraca 20%, 62% i 18% respektivno. Očekivalo bi se da više obrazovanih žena među zaposlenima znači i njihov bolji status u zanimanjima i bolju plaćenost, međutim, kao što ćemo videti kasnije, to nije slučaj.

Najviša stopa nezaposlenosti i kod muškaraca (15,4%) i kod žena (18,6%) je među osobama sa srednjim obrazovanjem. Najniže stope nezaposlenosti su kod muškaraca sa visokim obrazovanjem (12,8%) i kod žena sa nižim obrazovanjem (10,73%). Stopa nezaposlenosti visokoobrazovanih žena je 14,8%, a muškaraca sa nižim obrazovanjem 13,6%. Sudeći po podacima o učešću žena i muškaraca različitih nivoa obrazovanja u ukupnoj nezaposlenosti visoko obrazovanje za žene ne predstavlja zaštitu od nezaposlenosti: među nezaposlenim ženama je čak 27,8% visokoobrazovanih dok je učešće muškaraca istog nivoa obrazovanja u ukupnoj nezaposlenosti 17,3%. Rodni jaz kod nezaposlenih srednjeg i nižeg obrazovanja je suprotnog predznaka: srednji nivo obrazovanja ima 58,8% žena i 66,2% muškaraca, a niži 12,4% žena i 16,5% muškaraca što vidimo kao rezultat prelaska žena u neaktivnost što potvrđuju i podaci o značajno višim stopama neaktivnosti žena nižeg i srednjeg obrazovanja u odnosu na stopu neaktivnosti muškaraca istog obrazovanja.

Grafikon 2. Rodni jaz u stopama zaposlenosti i nezaposlenosti muškaraca i žena u 2016. prema obrazovanju



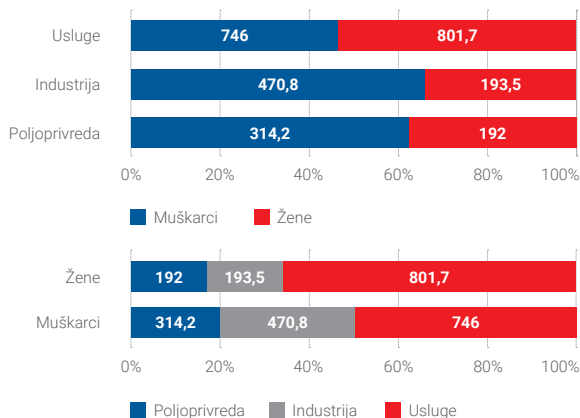
Proračun prema podacima ARS za 2016.

Jedan od aspekata dostojanstvenog rada, jednak pristup i tretman u zapošljavanju, analiziraćemo preko indikatora rodne segregacije u sektorima delatnosti i zanimanjima i tako dobiti odgovor na pitanje da li žene i muškarci imaju jednake mogućnosti za zapošljavanje u svim sektorima delatnosti (grafikon 3) i svim zanimanjima (grafikon 4).

Sektorska segregacija je vidljiva i kada se posmatra sklonost za rad u pojedinim sektorima kao i zastupljenost muškaraca i žena unutar sektora. Najviše žena radi u sektoru usluga (67,5% ukupno zaposlenih žena), a znatno manje u poljoprivredi (16,2%) i industriji (16,3%). Većina muškaraca radi takođe u uslužnom sektoru, ali u značajno manjem procentu (48,7%), dok ih je u odnosu na žene znatno više u industriji (30,8%) i nešto više u poljoprivredi (20,5%). Kada se posmatra odnos zaposlenih muškaraca i žena unutar svakog sektora može se reći da su poljoprivreda i industrija muški sektori, sa zaposlenih 70,9% u industriji i 62,1% u poljoprivredi, dok je u sektoru usluga prisutna integracija (žene čine 51,8% zaposlenih, a muškarci 48,2%). Unutar sektora usluga dominantno ženske delatnosti su zdravstvo sa zaposlenih 75,7%, obrazovanje 73,4% i finansijske usluge sa 63% žena. Sa druge strane,

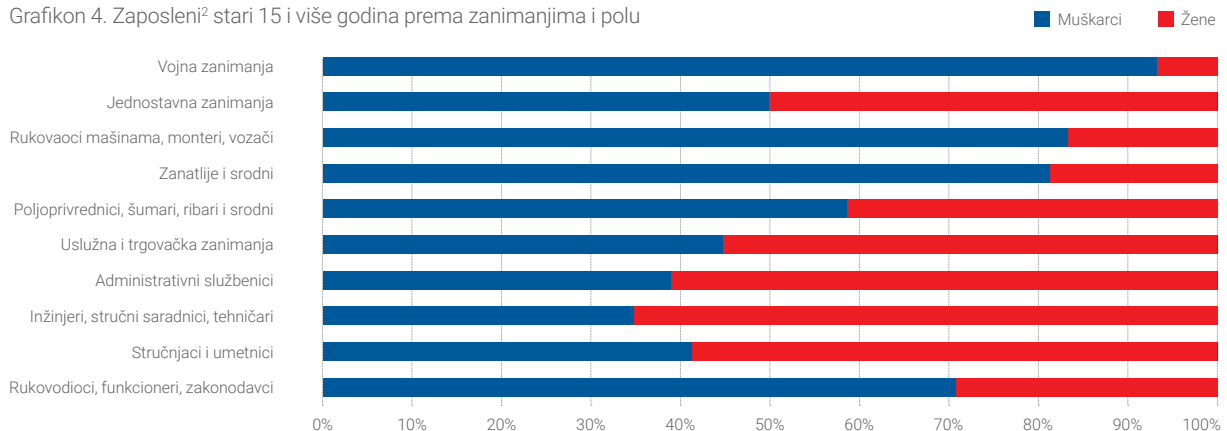
muškarci čine većinu zaposlenih u saobraćaju (80,2%) te informisanju i komunikacijama (66,3%). Mere štednje koje sprovodi Vlada Republike Srbije i u narednom periodu posebno će pogoditi žene budući da one čine većinu zaposlenih u delatnostima u kojima se planira dalje smanjenje broja zaposlenih (zdravstvo i obrazovanje) i to kroz isključivanje sa tržišta rada onih koje će dobiti otkaz i vrlo teško će pronaći novi posao kao i kroz smanjivanje mreže javnih usluga, samim tim i ponude kvalitetnih usluga brige o deci, starijima i bolesnima, što će dodatno opteretiti žene koje rade i stvoriti im probleme u usklađivanju porodičnog i poslovnog života.

Grafikon 3. Zaposleni stari 15 i više godina prema sektorima delatnosti i polu



Struktura zaposlenih unutar zanimanja upućuje na dominaciju muškaraca u četiri grupe zanimanja: rukovodioci (70,6%), zanatlije (81,7%), rukovaoci mašinama (82,9%) i vojna zanimanja (94%) dok su žene dominantne samo u administrativnim zanimanjima gde čine 60,4% zaposlenih. U ostalih pet grupa zanimanja odnos muškaraca i žena kreće se između 40% i 60% što upućuje na integraciju u ovim zanimanjima. Navedeni podaci pokazuju da žene imaju slabe izgleda za napredovanje na rukovodeće pozicije tako da muškarci zadržavaju dominantnu poziciju u zanimanjima koja nose najveću moć. Podaci o podgrupama unutar grupe rukovodećih zanimanja nisu dostupni, ali sudeći po skorijim istraživanjima (IPSOS, 2014)¹ sa velikom verovatnoćom možemo tvrditi da i kada su na rukovodećim pozicijama žene zauzimaju niže hijerarhijske nivoe.

Grafikon 4. Zaposleni² stari 15 i više godina prema zanimanjima i polu



¹ Podaci istraživanja ukazuju na izražen rodni jaz u poslovnom sektoru, gde žene na najvišim pozicijama odlučivanja u kompanijama (pozicije generalnih direktora i predsednika UO) učestvuju sa svega 25,8%.

² Broj zaposlenih izražen je u hiljadama

Tabela 2. Zaposleni muškarci žene stari 15 i više godina prema zanimanjima

Grupe zanimanja	Muškarci		Žene	
	Broj u .000	%	Broj u .000	%
Rukovodioci, funkcioneri i zakonodavci	64,7	4,2	26,9	2,3
Stručnjaci i umetnici	146,9	9,6	211,2	17,8
Inženjeri. stručni saradnici i tehničari	140,1	9,1	169,8	14,3
Administrativni službenici	72,6	4,7	110,9	9,3
Uslužna i trgovačka zanimanja	189,6	12,4	225,2	19,0
Poljoprivrednici. šumari.ribari i srodni	325,9	21,3	226,6	19,1
Zanatlije i srodni	259,7	17,0	58,1	4,9
Rukovaoci mašinama, monter i vozači	197	12,9	40,6	3,4
Jednostavna zanimanja	117,9	7,7	117,5	9,9
Vojna zanimanja	17,1	1,1	1,1	0,1
Ukupno	1531,5	100,0	1187,9	100,0

Proračun na osnovu podataka ARS za 2016.

Sektorska struktura zaposlenosti reflektuje se i na segregaciju po zanimanjima. Kada se posmatra učešće žena i muškaraca prema zanimanja u ukupnoj zaposlenosti (tabela 2) uočava se koncentracija muškaraca i žena u poljoprivrednim zanimanjima (21,3% muškarci i 19,1% žene). Žene se koncentrišu u manjem broju zanimanja koja pripadaju sektoru usluga (tzv. „beli okovratnici“), tako da ih je najviše među uslužnim i trgovačkim zanimanjima (19%), među stručnjakinjama i umeticama (17,8%) i u grupi inženjerki, stručnih saradnica i tehničarki (14,3%). U navedene četiri grupe zanimanja zaposleno je 70.2% od ukupnog broja žena. Pored poljoprivrednih, muškarci se koncentrišu u zanatskim (17%), proizvodnim (12,9) te uslužnim i trgovačkim zanimanjima (12,4%).

Podaci o učešću u pojedinim grupama zanimanja, kada se uporede sa obrazovnom strukturom zaposlenih, daju nam sliku u kojoj meri su usklađene kvalifikacije zaposlenih i zahtevane kvalifikacije. U grupama rukovodioci i stručnjaci, dakle zanimanjima u kojima se traže kvalifikacije koje se stiču visokim obrazovanjem, učešće

žena je 20,1%, a učešće muškaraca 13,8% dok je istovremeno među zaposlenim ženama 31% visokobrazovanih, a među zaposlenim muškarcima 20% visokoobrazovanih. Dakle, i žene i muškarci rade na poslovima koji zahtevaju niže kvalifikacije od onih koje one/i poseduju, ali i u aspektu podzaposlenosti postoje rodne nejednakosti.

Pristup formalnom sektoru zaposlenosti otežan je i ženama i muškarcima u Srbiji, ali i u ovom aspektu postoje rodne nejednakosti. U 2016. godini u stanovništvu uzrasta 15 i više godina svega 41,7% muškaraca i 29,2% žena je bilo formalno zaposleno. Slaba ponuda poslova u formalnom sektoru, uz narastajuće siromaštvo i nizak nivo zaštite nezaposlenih, ima za posledicu angažovanje u neformalnom sektoru što potvrđuju podaci o stopama neformalne zaposlenosti: kod muškaraca 21%, a kod žena 23.4%, sa tim da je većina neformalno zaposlenih angažovana u sektorima poljoprivrede (48%) i usluga (39%)³. Neformalnu zaposlenost karakteriše deficit dostojanstvenog rada, odnosno: odsustvo socijalne zaštite, nemogućnost ostvarenja radnih prava, teški i nebezbedni uslovi rada, nemogućnost sindikalnog organizovanja i zarade značajno manje od onih koje imaju zaposleni u formalnom sektoru (ILO, 2009). Unutar neformalnog sektora žene

3. U godišnjim biltenima ARS od 2014. nisu dostupni podaci o neformalnoj zaposlenosti prema sektorima delatnosti segregirani po polu, tako da nije bilo moguće analizirati rodne nejednakosti u ovom domenu.

su u daleko nepovoljnijoj situaciji od muškaraca budući da je neformalni sektor segmentiran prema zaradama i riziku od siromaštva. Više zarade i manji rizik od siromaštva imaju poslodavci, slede zaposleni radnici i samozaposleni. Najvećem riziku od siromaštva u neformalnom sektoru izloženi su pomažući članovi domaćinstva (Chen, M. prema ILO, 2009). Među neformalno zaposlenim ženama najviše ih je u statusu pomažućih članova domaćinstva (55,1%), slede samozaposlene bez zaposlenih (27,8%) i zaposlene radnice (17%), dok su muškarci najčešće u statusu samozaposlenih bez zaposlenih (52,5%), zatim zaposleni radnici (26,6%) i pomažući članovi domaćinstva (20,1%). Udeo poslodavaca (samozaposlenih bez zaposlenih) u neformalnoj zaposlenosti je zanemarljiv i među ženama (0,07%) i među muškarcima (0,72%), što upućuje na uzroke neformalne zaposlenosti u Srbiji koji su, prvenstveno, motivisani egzistencijalnom ugroženošću (nuždom). Većina mera za suzbijanje neformalne ekonomije je usmerena na jačanje inspekcijuskog nadzora i svesti o štetnosti neformalnog rada, dok izostaje bilo kakva mera koja bi stimulisala (olakšala) prelazak iz neformalnog u formalni sektor. Postizanje pune zaposlenosti i kreiranje produktivnih, kvalitetnih poslova u formalnom sektoru na tržištu rada bila bi mera koja najviše doprinosi suzbijanju sive ekonomije.

Adekvatne zarade

Centralni element Agende dostojanstvenog rada, uz jednakost, je promocija adekvatnih zarada i produktivnog rada. Pravedna podela plodova napretka svima i zarada koja obezbeđuje minimum životnih uslova za sve zaposlene kojima je takva zaštita potrebna jedan je od ciljeva MOR u Deklaraciji iz Filadelfije (prema ILO, 2013.).

Iako se ARS prikupljaju podaci o prihodima i zaradama zvanična statistika ih ne objavljuje tako da nemamo uvid u podatke koji su prikupljeni na uzorku za koje su prikazani ostali indikatori. Jedini

4. Platni jaz između žena i muškaraca predstavlja procentualno učešće razlike između prosečne zarade po času zaposlenih muškaraca i žena u prosečnoj zaradi po času muškaraca.

5. Prema podacima RZS stopa rizika od siromaštva kod samozaposlenih u 2015. je bila 37,3%, dok je u isto vreme kod zaposlenih kod poslodavaca iznosila 8,5%.

dostupni podaci koji omogućavaju rodnu analizu podataka o zaradama i platnom jazu između muškaraca i žena⁴ su podaci iz Pilot-istraživanja o strukturi zarada u 2014. (RZS, 2017b), a koji su, kako se navodi u Predgovoru, zbog nemogućnosti obezbeđivanja podataka iz administrativnih izvora, sprovedeni na uzorku poslovnih subjekata (pravnih lica i preduzetnika) koji zapošljavaju 10 i više zaposlenih. Za razliku od drugih istraživanja o zaradama RZS (*Statistika zaposlenosti i zarada ZP11* i *Statistika zarada ZP12*) ovo istraživanje nudi podatke o medijani prosečnih zarada, podatke o godišnjim zaradama, kao i o prosečnim zaradama po času rada, prema individualnim karakteristikama zaposlenih, vrsti ugovora zaposlenog kao i prema karakteristikama poslovnog subjekta u kojem zaposleni rade.

Budući da istraživanje o zaradama obuhvataju samo zaposlene u formalnom sektoru (bez zaposlenih u mikro preduzećima, samozaposlenih bez radnika i bez preduzetnika koji zapošljavaju manje od 10 zaposlenih) podaci koji će biti predstavljeni daju samo delimičnu sliku o adekvatnosti zarada. Jer, više od petine zaposlenih u Srbiji je angažovano u neformalnom sektoru (slabo plaćenim ili neplaćenim poslovima), dok je među formalno zaposlenima 14% samozaposlenih bez radnika, kategorije koja je u visokom riziku od siromaštva.⁵

Većina zaposlenih u Srbiji, i muškaraca i žena, ne zarađuje dovoljno za pristojan život, ali su žene u nepovoljnijoj situaciji: rodne nejednakosti u zaradama postoje u većini sektora delatnosti, u istim zanimanjima, u javnom i privatnom sektoru i na istim nivoima obrazovanja. Najveći platni jaz je u sektoru prerađivačke industrije (18,6%) i sektoru informisanja i komunikacije (14,9%). Čak i u sektorima u kojima žene čine većinu, muškarci su na radnim mestima koja su bolje plaćena: u sektoru finansija zarađuju 12,9% više od žena, u zdravstvu 12,6%, u sektoru trgovine 11,1%, u obrazovanju 5,5%. Žene imaju veće zarade u ostalim uslužnim delatnostima (22,7%), saobraćaju (4,9%), administrativnim uslugama (4,5%) i građevinarstvu (3,5%) dakle u sektorima sa nižim prosečnim zaradama. Zarade žena u državnom sektoru niže su od zarada muškaraca za 12%, a u privatnom za

9%. Najveći platni jaz je kod najmanje obrazovanih (22,4%) i najviše obrazovanih žena (17,6%). Kada se posmatra platni jaz po zanimanjima muškarci zarađuju više od žena u svim grupama zanimanja, a najveće razlike su u poljoprivrednim (40,1%) i zanatskim zanimanjima (30,6%). U zanimanjima u kojima je većina zaposlenih žena stručnjakinje i umetnice te uslužna i trgovačka zanimanja, žene zarađuju 15% odnosno 13,4% manje od muškaraca. Uporedimo li platni jaz u zanimanjima koja zahtevaju visok nivo kompetencija (stručnjakinje i umetnice) i platni jaz kod visokoobrazovanih primećujemo razliku od 2,6 procentnih poena koja se može objasniti time da žene rade u zanimanja koja su ispod nivoa kvalifikacija koje poseduju.

U većini zemalja postoje rodne nejednakosti u zaradama, međutim kada tumačimo platni jaz od 8,7% u Srbiji treba imati u vidu da su manje rodne nejednakosti u platama rezultat ne bolje plaćenosti žena već niskih zarada većine zaposlenih. Uporedimo li podatke EUROSTAT za Srbiju sa Danskom u kojoj je u 2014. rodni jaz bio 16%, pri čemu su muškarci u Danskoj bili plaćeni po satu 9,3 puta više nego muškarci u Srbiji, a žene u Srbiji 8,6 puta manje nego žene u Danskoj, možemo zaključiti da su zaposleni muškarci i žene u Srbiji „jednakiji” u bedi i siromaštvu, dok su Dankinje i Danci nejednakiji u blagostanju.

Rodna perspektiva u politikama zapošljavanja u Srbiji

Koncept rodne perspektive u javnim politikama (rodno osvešćene politike, urodnjene politike, engl. *gender mainstreaming*⁶), uključuje tri komplementarne i integrisane perspektive: perspektivu jednakih mogućnosti (jednaka prava i mogućnosti za žene i muškarce), žensku perspektivu (inicijative koje favorizuju žene i daju im preferencijalni tretman) i rodnu perspektivu koja treba da doprinese kreiranju politika koje će uticati na sistemske i strukturne uzroke rodne neravnopravnosti (prema Orza, 2014).

6. U Završnom izveštaju Saveta Evrope iz 1998. o aktivnostima Grupe specijalista za mainstreaming „gender mainstreaming je definisan kao „(re)organizacija, unapređenje, razvoj i evaluacija procesa politika, tako da perspektiva rodne ravnopravnosti bude inkorporirana u sve politike na svim nivoima i u svim fazama, od strane aktera koji su uobičajeno uključeni u donošenje odluka”.

Uprkos postojanju relevantnih institucionalnih mehanizama za sprovođenje rodne ravnopravnosti izostaje uključivanje rodne perspektive u javne politike, što je konstatovano i u Strategiji rodne ravnopravnosti: „Politike definisane u strateškim, planskim i drugim dokumentima po pravilu nisu rodno osetljive. Ukoliko formalno ciljaju na unapređivanje rodne ravnopravnosti, to čine ugrađivanjem posebne *ženske* komponente kroz formulaciju posebnih delova, programa ili mera za žene i devojčice, ili dodavanjem *komponente rodne ravnopravnosti*. Rodna ravnopravnost nije prepoznata kao pitanje razvoja” (Vlada RS, 2014, str. 24).

U kojoj meri je u politikama zapošljavanja prisutna rodna perspektiva pokušaćemo da odgovorimo analizirajući ključne dokumente u ovoj oblasti: Strategiju zapošljavanja 2011-2020, ESRP, NAPZ za 2017. sa aspekta analize stanja, definisanja ciljeva i očekivanih rezultata.

Strategija zapošljavanja 2011-2020

U analizi stanja na tržištu rada evidentan je rodno neutralan pristup. Iako su u tabelama u aneksu Strategije svi podaci rodno segregirani, podaci o ženama u analizi se navode u svega pet redova. Pitanje rodne ravnopravnosti nije prepoznato ni u jednom od pet izazova na tržištu rada iako razmatranje problema demografije, radnih migracija i regionalnih razlika, obrazovanja, i dualnosti na tržištu rada ima značajne implikacije sa aspekta roda. Kao i u analizi stanja, u analizi izazova korišćen je rodno neutralan („slep”) pristup.

Autori nisu identifikovali niti jedan problem vezan za rodne nejednakosti na tržištu rada sve do podcilja 2.3.2. „Ekspanzija programa aktivne politike zapošljavanja” i podcilja 2.4.3. „Jednake mogućnosti za sve na tržištu rada” u kojem se po prvi put (naročito u podcilju 2.4.3.) detaljno opisuje nepovoljan položaj žena. Navodeći heterogenost žena kao grupe naglašava se potreba za definisanjem dodatnih faktora ranjivosti (što se ne čini kod ostalih ranjivih grupa) u skladu sa kojima će biti definisani aktivni programi. Tendencija ka „usitnjavanju” ili „egzotizaciji” vulnerabilnosti (Blagojević, 2013) koja je prisutna

u navedena dva podcilja nastaviće se kasnije u akcionim planovima zapošljavanja te će, umesto traženja načina za otklanjanje problema rodne nejednakosti koji nisu sporadična pojava, voditi ka povećanju broja vulnerabilnih grupa⁷ i time skretati pažnju sa ključnog problema nejednakih mogućnosti velikog broja žena da se uključe na tržište rada (ili ostanu na njemu), a što u krajnjem ishodu vodi njihovoj marginalizaciji. Fleksibilizaciju rada žena, rad sa nepunim radnim vremenom i rad od kuće autori Strategije vide kao način za povećanje zaposlenosti žena ali i način za „moguće povećanje nataliteta zbog boljeg usklađivanja zahteva posla i porodičnog života” (Vlada RS, 2011, str. 39). Dakle, u Strategiji se stvaranje jednakih mogućnosti za sve na tržištu rada vidi uvođenje prekarnog rada isključivo za žene što svakako, doprinosi daljoj rodnoj segregaciji i povećanju rodne nejednakosti.

U indikatorima za praćenje uspeha i primene Strategije žene se pominju samo u cilju „Zapošljavanje žena” (Vlada RS, 2011, str. 46) gde se navode tri očekivana rezultata koji se odnose na: povećanje stope aktivnosti i stope zaposlenosti žena, povećano uključivanje žena u mere aktivne politike zapošljavanja i povećano zapošljavanje žena. Nejasno je na koji način će biti praćeni rezultati budući da nisu kvantifikovani i šta će se smatrati uspehom: povećanje od jedan, dva ili više procentnih poena u odnosu na polazno stanje.

Program reformi politike zapošljavanja i socijalne politike (ESRP)

Evropska komisija prati prioritete u oblasti zapošljavanja i socijalne politike kroz *Program reformi politike zapošljavanja i socijalne politike (Employment and Social Reform Programme – ESRP)*. Budući da je ESRP strukturiran po modelu Strategije „Evropa 2020” bilo je za očekivati da će pitanje rodne nejednakosti na tržištu rada biti razmatrano, kao i da će se u ciljevima i predloženim merama naći one koje treba da doprinesu rastu i kreiranju radnih mesta, otklanjanju rodne razlika

7. U NAPZ se između ostalih, osetljivom kategorijom, koja ima prioritet u merama smatraju: „mladi do 30 godina starosti koji su imali/imaju status deteta bez roditeljskog staranja.” (Vlada RS, 2016. str. 7)

u platama i zapošljavanju i promovisanju ženskog preduzetništva.

U poglavlju koje se odnosi na tržište rada i zapošljavanje prikazani osnovni indikatori tržišta rada nisu segregirani po polu (navode se stope aktivnosti, zaposlenosti i nezaposlenosti za ukupno stanovništvo i za žene, ali ne i za muškarce). Analiza karakteristika tržišta rada u potpunosti je rodno neutralna kao i analizirani izazovi na tržištu rada sem jednog pasusa u kom je detaljno analizirana visoka stopa neaktivnosti žena radnog uzrasta.

Od četiri definisana cilja u oblasti tržišta rada i zapošljavanja žene se pominju u okviru cilja 2. „Smanjenje opšte stope neaktivnosti i povećanje stope zaposlenosti” u delu koji se odnosi na kreiranje mera za ugrožene grupe. Predviđeno je kreiranje posebnih mera za podršku zapošljavanju žena, posebno samohranih majki; kreiranje poslova za nezaposlene žene bez kvalifikacija ili sa vrlo niskim kvalifikacijama; razvijanje programa za podsticanje ženskog preduzetništva.

ESRP ne prepoznaje rodne nejednakosti na tržištu rada kao izazov za reformisanje politika zapošljavanja. Čak i kada veoma dobro identifikuje uzroke neaktivnosti žena (neplaćeni rad u porodici, nedovoljna podrška za kombinovanje porodičnih obaveza i rada, diskriminatorski odnos poslodavaca, pre svega, prema mladim ženama koje još uvek nemaju decu, postojanje jaza u zaradama, briga o deci) ne ide se ka definisanju ciljeva kojima bi se rešio bar jedan od navedenih problema.

Nacionalni akcioni plan zapošljavanja za 2017.

NAPZ prema Zakonu o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti predstavlja osnovni instrument sprovođenja aktivne politike zapošljavanja na godišnjem nivou.

U delu koji se odnosi na prikaz stanja na tržištu rada, u poglavlju 3. Položaj žena, prikazani su podaci o osnovnim indikatorima tržišta rada za žene i muškarce, navedena je razlika u indikatorima i konstatovano: „Upoređivanjem razlika u

indikatorima za žene i muškarce za 2014. i 2015. godinu može se zaključiti da nije došlo do bitnijih promena". Podaci o stanju na tržištu rada većinom nisu segregirani po polu (od 11 tabela i 2 grafika samo u dve tabele prikazani su podaci za žene).

U napomeni uz Plan uključivanja nezaposlenih lica u mere aktivne politike zapošljavanja navodi se: „Podjednako uključivanje nezaposlenih muškaraca i žena u programe i mere APZ radi povećanja jednakih mogućnosti za zapošljavanje (...)”. Pod pretpostavkom da se u jednakom broju uključe žene i muškarci i da efekti na zapošljavanje budu jednaki, ishod je održavanje jaza u stopama (ne)zaposlenosti i (ne)aktivnosti.

U Prioritetima, merama i aktivnostima za realizaciju NAPZ žene se eksplicitno navode u merama 2.3. Podsticati zapošljavanje nezaposlenih žena iz posebno osetljivih kategorija i 2.14. Podsticati žensko preduzetništvo. Mera 2.13. fragmentira vulnerabilne na samohrane majke, starije žene koje su ostale bez posla (preko 45 godina), mlade žene bez radnog iskustva (do 30 godina), korisnice novčane socijalne pomoći i Romkinje. Zašto su izabrane baš navedene mere i navedene kategorije ne znamo budući da u NAPZ izostaje bilo kakvo pozivanje na podatke i/ili obrazloženje.

Nepovoljna ekonomska situacija i odsustvo stvaranja poslova su u ESRP navedeni kao jedan od razloga visoke stope neaktivnosti (dodale bismo i niske stope zaposlenosti kao i visoke stope nezaposlenosti). Uprkos tome što su evaluacije aktivnih mera zapošljavanja, kako se navodi u ESRP, pokazale da mere usmerene na aktivno traženje posla nemaju velike neto efekte i skromnog su intenziteta, iz godine u godinu NAPZ planira najveći broj lica u ovoj meri, dok se u programe obuke za poznatog poslodavca koji imaju najveće neto efekte uključuje najmanje nezaposlenih.

Aktivne mere zapošljavanja kao sastavni deo politika zapošljavanja predstavljaju javne intervencije na tržištu rada sa ciljem da se grupe

suočene sa teškoćama u zapošljavanju na različite načine podrže u procesu zapošljavanja: da im se povećaju šanse za zapošljavanje ili mogućnosti ostvarivanja adekvatnih prihoda (*European Commission, 2006*). Podaci o tome koliko mere planirane u NAPZ pomažu grupama suočenim sa teškoćama u zapošljavanju da povećaju šanse za zapošljavanje nisu dostupni, niti se u NAPZ navodi u kojoj meri su planirane mere realizovane u prethodnom periodu.

Usklađenost porodičnog i poslovnog života koji je, pored ponude poslova, ključni faktor povećanja učešća žena na tržištu rada i kao takav prioritet u evropskim politikama zapošljavanja ne nalazi mesta u politikama zapošljavanja u Srbiji. Neaktivnost žena zbog nemogućnosti usklađivanja porodičnog i poslovnog života, a koja je uzrokovana prvenstveno nedostupnošću usluga brige o deci⁸, starima i nemoćnima nije od kreatora politika zapošljavanja prepoznata kao problem, a samim tim izostaju ciljevi i mere koji bi ga rešili i samim tim doprineli otklanjanju rodne nejednakosti u zapošljavanju.

Uprkos tome što osnovni indikatori tržišta rada u Srbiji petnaest godina u nazad upućuju na značajno niži nivo participacije žena na tržištu rada politike zapošljavanja u Srbiji ne prepoznaju rodnu nejednakost na tržištu rada: prikaz podataka po polu dat je samo za stope (ne)zaposlenosti i aktivnosti; problemi i izazovi na tržištu rada nisu definisani iz ugla roda; ne postoje mehanizmi kojima se garantuje da predložene mere neće proizvesti nejednakosti; neaktivne žene i žene koje nisu u evidenciji NSZ nisu prepoznate, identifikovane kao ciljna grupa, a samim tim nisu im dostupne usluge službe zapošljavanja. Strategija ravnopravnosti predviđa „sistemsko uvođenje rodne perspektive u donošenje, sprovođenje i praćenje javnih politika” (cilj 3), pa se nadamo da će do donošenja nove strategije zapošljavanja postavljeni cilj biti realizovan i kako bismo dobili politiku zapošljavanja koja će uticati na sistemske i strukturne uzroke rodne neravnopravnosti. U međuvremenu bilo bi dobro da godišnji akcioni planovi pruže detaljne podatke o stanju na tržištu rada segregirane po polu, da izvrše analizu podataka kako bi mogli da definišu

8. Prema podacima RZS obuhvat dece uzrasta od tri godine do polaska u pripremni predškolski period u 2015. godini bio je 39.5% (Beograd 50.8%, Vojvodina 43%, Šumadija i zapadna Srbija 31.5% i Južna i istočna Srbija 31.2%). <http://devinfo.stat.gov.rs/SerbiaProfileLauncher/?lang=sr>

probleme iz perspektiva jednakih mogućnosti za žene i muškarce i na taj način kreiraju mere kojima će otkloniti rodni jaz prisutan na tržištu rada.

Jednake šanse – dostupnost aktivnih mera tržišta rada muškarcima i ženama

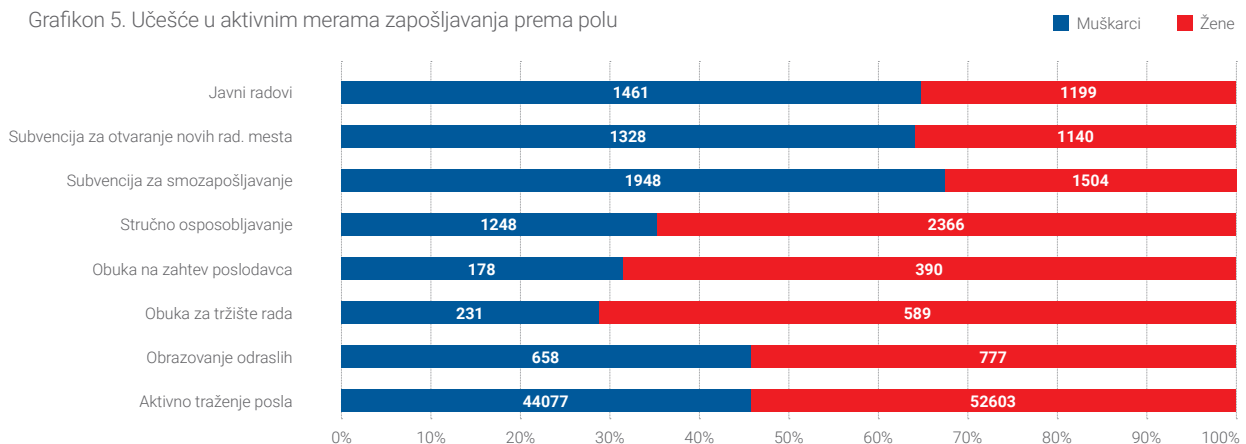
Aktivne politike zapošljavanja koriste se kao instrument unapređenja položaja grupa ili pojedinaca koji se nalaze na marginama tržišta rada. Smislenost ove politike proizlazi iz konteksta u kojem se ona sprovodi – tržišta na kojem postoji potražnja za radom. U takvoj situaciji pojedincima/grupama koji uprkos tome što postoji ponuda poslova imaju problem da se uključe na tržište rada aktivne politike zapošljavanja treba da pomognu na savladavanju prepreka. U Srbiji u kojoj potražnja za poslovima višestruko nadmašuje ponudu, insistirati na aktivnom traženju posla kao leku za izlazak iz nezaposlenosti deluje cinično. Bez politika koje imaju za cilj stvaranje novih radnih mesta i povećanje potražnje za radom ostaćemo tu gde jesmo: u borbi za malobrojna radna mesta armija nezaposlenih aktivno traži posao bez izgleda da ga nađe.

Realizacija mera APZ koju sprovodi NSZ trebale bi da nam daju odgovor na pitanje da li su iste jednako (ne)dostupne muškarcima i ženama.

U 2016. godini nezaposlenih na evidenciji NSZ bilo je 700.947, od čega su 51,5% bile žene. U istom periodu, nekom od mera APZ bilo je obuhvaćeno svega 112.162 nezaposlena (od čega je bilo 54,2% žena) što znači da većini nezaposlenih muškaraca i žena nije bila dostupna niti jedna od mera. Najveći broj nezaposlenih je obuhvaćen merama kojima se razvijaju veštine aktivnog traženja posla, dok je merama koje treba da doprinesu razvijanju veština, sticanju radnog iskustva, direktnom zapošljavanju ili razvoju preduzetništva obuhvaćeno svega 2% od ukupno nezaposlenih u 2016. godini, podjednako muškaraca i žena.

Na grafikonu 5 su prikazani podaci o uključenosti žena i muškaraca u aktivne mere zapošljavanja koje sprovodi NSZ. Žene su zastupljenije u merama koje se odnose na sticanje veština (64% žena i 36% muškaraca), dok su muškarci zastupljeniji u merama koje kreiraju poslove (55,2% muškaraca i 44,8% žena). Kada se posmatra proporcija muškaraca i žena u pojedinim merama unutar kategorije pola, najviše muškaraca (86,2%) i žena (86,8%) je uključeno u obuke za aktivno traženje posla, žene su više uključene u stručno osposobljavanje (3,9%) nego muškarci (2,5%), a muškarci u samozapošljavanje (3,8%) u odnosu na žene (2,4%).

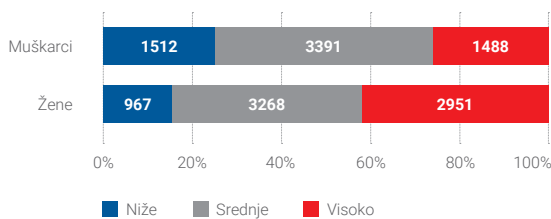
Grafikon 5. Učešće u aktivnim merama zapošljavanja prema polu



Proračun na osnovu podataka NSZ

Mere APZ treba da budu namenjene pre svega teže zapošljivim osobama, onima sa nižim obrazovanjem kojih je u 2016. godine na evidenciji NSZ bilo 32% i dugoročno nezaposlenima kojih je u istom periodu bilo 67%. Međutim, kada se udeo ove dve kategorije teže zapošljivih uporedi sa njihovim učešćem u merama APZ (grafikon 6) primećuje se da teže zapošljive kategorije najmanje zastupljene. Nekvalifikovanima su najmanje dostupne mere koje bi trebalo da ih učine više zapošljivima (13,3% žena i 23,7% muškaraca) iako ih je među nezaposlenima gotovo trećina (31% među ženama i 33% među muškarcima). Sa druge strane, u mere namenjene teže zapošljivima uključeni su visokoobrazovani (41% žena i 23% muškaraca) koji imaju najmanji udeo u ukupnoj nezaposlenosti (18% među ženama i 11% među muškarcima).

Grafikon 6. Učešće u aktivnim merama zapošljavanja⁹ prema obrazovanju i polu

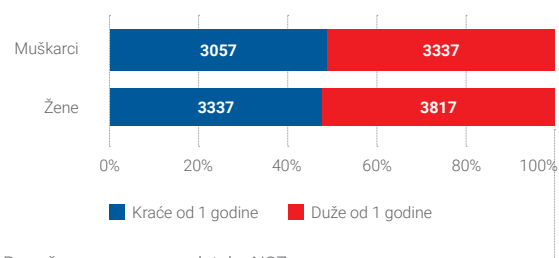


Proračun na osnovu podataka NSZ

Još više iznenađuju podaci o uključenima u mere APZ prema trajanju nezaposlenosti (grafikon 7). Gotovo polovina nezaposlenih muškaraca i žena obuhvaćenih merama bilo je nezaposleno kraće od godinu dana (65% na stručnom osposobljavanju, a 54% u obukama na zahtev poslodavca) bez obzira na to što je u 2016. bilo 470.474 dugoročno nezaposlenih. Potpuno je neobjašnjivo zašto u merama koje

imaju izuzetno nizak obuhvat nezaposlenih prioritet dobijaju lakše zapošljivi (29% uključenih u stručno osposobljavanje, 25% u subvencijama poslodavcima za otvaranje novih radnih mesta i 24% u obukama na zahtev poslodavca bilo je nezaposleno kraće od tri meseca). Izgleda da je naša javna služba zapošljavanja jedinstvena među drugim službama po tome što lakše zapošljive uključuje u mere APZ.

Grafikon 7. Učešće u aktivnim merama zapošljavanja¹⁰ prema trajanju nezaposlenosti i polu



Proračun na osnovu podataka NSZ

Mere APZ nisu dostupne nezaposlenima u većini opština pre svega u najmanje razvijenim: u 105 opština ni jedan/a nezaposleni/a nije imala prilike da učestvuje u obuci za poznatog poslodavca, a u 76 opština nezaposleni nisu imali priliku da pohađaju obuku za tržište rada. U više od polovine opština 10 i manje nezaposlenih je uključeno u stručno osposobljavanje, subvencije za zapošljavanje i samozapošljavanje.

Nejasno definisani ciljevi i ciljne grupe u NAPZ, odsustvo evaluacije efekata kao i veoma nizak obuhvat nezaposlenih dovode do toga da u realizaciji mera APZ evidentno teže zapošljivi – nekvalifikovani i dugoročno nezaposlenim imaju ograničen pristup merama koje treba da su njima namenjene.

9. Prikazani su podaci za sledeće mere: obuka za tržište rada, obuka na zahtev poslodavca, stručno osposobljavanje, subvencija za samozapošljavanje, subvencija za otvaranje novih radnih mesta i javni radovi.

10. ibid.

Izgleđi za zapošljavanje žena u ruralnim područjima

Ovaj deo nacionalne studije „Položaj žena na tržištu rada” istražuje izgleda za zapošljavanje žena u ruralnim područjima, njihov sadašnji radni status, analizira relevantne strategije koje bi trebalo da sadrže temu o zapošljavanju žena u ruralnim područjima, analizira predložene i usvojene mere i mehanizme za podsticanje zapošljavanja i istražuje ostvarivanje usvojenih politika i strategija, odnosno javnu dostupnost podataka o implementaciji usvojenih obaveza.

Zašto je važna tema o izgledima za zapošljavanje žena u ruralnim područjima?

Decenijama se u bivšoj Jugoslaviji (i u Srbiji) u stručnim krugovima ukazuje da migracija iz ruralnih u gradska područja nisu samo posledica „neumitnog” toka urbanizacije, nego i politika koje su na nacionalnom nivou vođene u pojedinim državama. Najočitiji primer za ovu tvrdnju su republike u bivšoj Jugoslaviji. U Republici Sloveniji i danas nešto više od polovine stanovništva (50,35%) živi u ruralnim područjima koja zadovoljavaju znatno više od osnovnih standarda kvaliteta života (99,4% ima zdravu pijaću vodu, 99,8% su opskrbljena električkom, sa osnovnim obrazovnim i zdravstvenim uslugama), sa javnim saobraćajem i putnom mrežom koja omogućava brzu, kvalitetnu i dnevnu dostupnost do većih gradskih centara. S druge strane, Srbija je primer

urbocentrične politike, koja je u potpunosti marginalizovala seoska područja i neprekidno povećavala jaz u uslovima života, razvojnim izgledima i perspektivama između gradskih i seoskih naselja (Perišić, 1985, Petovar, 2003). Podaci o sanitarnoj opremljenosti područnih škola, nedostupnost predškolskih ustanova, osnovne zdravstvene zaštite, čak i vode i struje, minimalni izgledi da se nastavi školovanje posle završene osnovne škole, neuređeni i neodržavani lokalni putevi, skup i neuredan javni prevoz, itd., ukazuju da se razlike u uslovima i kvalitetu života između seoskih i gradskih područja u Srbiji mogu meriti vekovima a ne decenijama. (Petovar i Jokić, 2010). Posledica takve decenijske politike je starenje i gašenje seoskih naselja u Srbiji i nesmanjeni egzodus mladih građana iz sela u gradove ili van zemlje.

Kako pokazuju tri poslednja Popisa stanovništva u Srbiji (1991, 2002, i 2011) žene u starosnoj dobi od 20 do 50 godina u većem procentu nego muškarci napuštaju seoska naselja i odlaze u gradove ili inostranstvo. Naime, u naseljima koja se statistički klasifikuju kao ostala naselja, a u koje spadaju seoska naselja ali i deo prigradskih naselja (dakle, jedan broj naselja koja bi prema kriterijumima EU klasifikacije pripadala kategoriji intermediare regions), manji je udeo žena u starosnoj dobi od 20 do 40 odnosno 50 godina u odnosu na udeo muškaraca (Tabela 3.)

Tabela 3. Učešće žena u ukupnom stanovništvu i po starosnim grupama

Područje i tip naselja	Godina	Ukupno	0-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60+
Republika Srbija	2011	51,3	48,6	48,9	49,4	50,4	51,3	56,3
	2002	51,4	48,7	49,4	50,3	50,3	51,3	56,5
	1991	50,9	48,7	49,6	49,6	50,0	51,3	56,4
Gradska naselja	2011	52,3	48,6	50,0	50,7	52,0	53,3	57,3
	2002	52,2	48,8	50,4	51,9	52,6	52,7	56,9
	1991	51,6	48,9	51,3	51,8	51,4	51,2	57,3
Ostala naselja	2011	49,9	48,5	47,0	47,1	48,0	48,3	55,2
	2002	50,3	48,6	47,8	48,1	47,1	49,3	56,1
	1991	50,1	48,5	47,5	46,6	48,1	51,4	55,8

Izvor: Popisi stanovništva 1991, 2002 i 2011. godine

Proces intenzivnijeg migriranja žena iz seoskih naselja u Srbiji (i Jugoslaviji) počeo je krajem šezdesetih godina 20. veka. Ta tema nije bila predmet sistematskih istraživanja niti ozbiljnijih javnih rasprava, nego je obrađivana u okviru analiza opštih migracionih tokova iz seoskih ka gradskim naseljima, između republika bivše Jugoslavije i migracija van zemlje. Jedna od posledica pojačane migracije žena iz seoskih naselja je demografski disbalans koji se ogleda u velikom broju neoženjenih muškaraca bez porodice i naslednika, te neumitan proces demografskog nestajanja/gašenja naselja.

Poslednjih godina urađeno je nekoliko istraživanja koja su ukazala na izuzetno velike deficite u uslovima života u ruralnim područjima naročito za žensko stanovništvo (Babović, 2012; SeConS, 2008; Nikolić i Petovar, 2015). Ta istraživanja su ukazala na nekoliko osnovnih problema sa kojima se suočavaju žene u ruralnim područjima: (1) Imovinska nesigurnost, zavisnost i podređenost, koja ih stavlja u poziciju da vrlo retko mogu biti korisnice različitih podsticaja, subvencija, kredita i drugih politika za unapređenje poljoprivredne proizvodnje, budući da same nisu vlasnice zemljišta i objekata i da imaju veoma male šanse da pokrenu sopstveni biznis i da se ekonomski osamostale; (2) Slabi izgledi za zapošljavanje van (poljoprivrednog) domaćinstva, zbog niske privredne diversifikacije u seoskim područjima; (3) Slaba institucionalna podrška za ostvarivanje osnovnih ekonomskih i socijalnih prava, koja može da pruži pravnu, savetodavnu i drugu pomoć i zaštitu; (4) Slaba

opremljenost seoskih naselja uslugama od značaja za kvalitet života i ostvarivanje osnovnih socijalnih i kulturnih prava – predškolska zaštita, kvalitetno obrazovanje, kvalitetna zdravstvena zaštita, druge socijalne usluge i dr. što naročito pogađa žene zbog tradicionalnog kulturnog obrasca po kome je briga o deci, starima, bolesnima obaveza žene u domaćinstvu (ženska dužnost); (5) Slaba sposobnost udruživanja radi ostvarivanja zajedničkih interesa kao što su organizacije civilnog društva, druge forme samoorganizovanja i udruživanja. (Nikolić i Petovar, 2015).

Uključenost teme o izgledima za zapošljavanje žena u ruralnim sredinama u nacionalnim strateškim dokumentima

U jednom broju dokumenata koji daju podatke o zapošljavanju žena, najčešće se ne daju podaci o zapošljavanju prema tipu naselja (gradska i ostala).¹⁵

U, po našem sudu, ključnom dokumentu za ostvarivanje rodne ravnopravnosti, odnosno u Nacionalnoj strategiji za rodnu ravnopravnost za period od 2016. do 2020. godine sa *Akcionim planom za period od 2016. do 2018. godine* (Sl. glasnik RS, br. 4/2016), problemi i pozicija žena u ruralnim područjima su temeljno obrađeni, a zasnovani su na Dokumentima Saveta Evrope (*Preporuka Komiteta ministara o popravljaju položaja žena na selu* (R (1229)1994); *Direktiva od 11. decembra 1986. godine o primeni principa jednakog postupanja između muškaraca i žena koji rade na poljoprivrednim aktivnostima i dr.*) kao i na istraživanjima i studijama urađenim u Srbiji (SecOnS).

U ovoj Strategiji su navedeni ključni podaci o zaposlenosti i izgledima za zapošljavanje žena u ruralnom području. Tako se na str. 16 kaže da „Na nivou cele Srbije, žene su zastupljene među nosiocima/nositeljicama gazdinstva sa 17,3%“. U Poglavlju 1.3.3. Poljoprivreda i selo. (str. 17) dat je detaljan opis uslova života žena u ruralnim područjima: „Žene koje žive u seoskim područjima čine jednu od najranjivijih grupa u pogledu jednakih mogućnosti ostvarivanja ljudskih prava u svim

11 Na primer. U dokumentima/tabelama: *Broj slučajeva zapošljavanja sa evidencije NSZ u periodu 01.01 - 31.12.2016. godine*, dati su podaci po regionima i okruzima, ukupno i za žene. Ne evidentiraju se podaci o zapošljavanju po tipu naselja (gradska i ostala); *Broj uključenih lica u mere i usluge APZ u toku 2016. godine*. U dokumentu su navedene osnovne aktivnosti, programi i podprogrami, kao i broj žena koje su pohađale ove programe po opštinama. Nisu evidentirani podaci po tipu naselja; Dokument/Tabela: *Broj uključenih lica u mere i usluge APZ u toku 2016.* Nisu dati podaci po tipu naselja (gradska i ostala); *Kodeks ravnopravnosti. Smernice za izradu kodeksa antidiskriminacione politike poslodavaca u Srbiji*. Pojmovnik. (Beograd: Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, Institut za ljudska prava „Ludvig Bolcman“, 2017). U Pojmovniku, pod tačkom 6 koja se odnosi na Diskriminaciju u oblasti rada i zapošljavanja, navodi se širok spektar poslova koji se mogu obavljati. Tu je izostavljen status aktivnosti „pomažućeg neplaćenog člana domaćinstva“, koji je najčešći oblik radnog statusa žena u poljoprivrednim i mešovitim domaćinstvima. U Izveštaju *Profil radnika zaposlenih preko agencija za privremeno zapošljavanje* (Beograd, Jandrić, Krivokapić februar 2017) ne postoje podaci o aktivnostima Agencija s obzirom na tip naselja (gradska i seoska) i konsekventno obimu i vrstama radnog angažovanja žena u ruralnim područjima.

oblastima javnog i privatnog života, od mogućnosti da ravnopravno učestvuju na pozicijama moći i odlučivanja u državi, zajednici i porodici, do pristupa zdravstvenim, obrazovnim, socijalnim i drugim uslugama, finansijama i drugim resursima i nasleđivanja gazdinstva i druge imovine. Kućni rad, briga o deci i stvarima se gotovo u potpunosti prepušta njima. Uz intenzivan rad u poljoprivredi, to im predstavlja velika radna opterećenja". I dalje: Žene na selu su dvostruko marginalizovane – kao pripadnice ruralnih poljoprivrednih gazdinstava i sa ograničenim pristupom prihodima, imovini i odlučivanju u samom domaćinstvu.

U Strategiji se ističe da su „Imovinske nejednakosti po osnovu roda (su) veoma izražene (str. 17): Kuće u kojima žive žene na selu su u 88% slučajeva u vlasništvu muškarca, ne poseduju zemlju u 84% slučajeva i gotovo da ne poseduju sredstva za poljoprivrednu proizvodnju. Žene čine 55% nezaposlenog ruralnog stanovništva i 74% neplaćenih pomažućih članova/članica poljoprivrednih gazdinstava. Postoje značajne razlike u neformalnoj zaposlenosti između muškaraca (28,8%) i žena (43,4%), a žene iz seoskih područja su osam puta zastupljenije u neformalnoj zaposlenosti od žena iz gradskih područja (5,5%). Zato su manje pokrivene penzijskim i zdravstvenim osiguranjem u odnosu na muške članove domaćinstva. Ukupno 12% žena nema zdravstveno osiguranje, a preko 60% žena nije pokriveno penzijskim osiguranjem. Kod žena koje se nalaze u statusu pomoćnih članova/članica domaćinstva stanje je još nepovoljnije – čak 93% ne uplaćuje penzijsko osiguranje, uglavnom zbog nedostatka novca" (str. 17-18). I dalje: Komunalna infrastruktura u ruralnim područjima Srbije je nedovoljno razvijena (...) što otežava dostupnost socijalnim, zdravstvenim i drugim uslugama. Zdravstvena zaštita je oskudna i svedena na elementarnu sanaciju zdravstvenih problema. U zapadnoj Srbiji tek 27% sela ima ambulantu, a u jugoistočnoj samo 20%. Najnepovoljniji je položaj žena u ruralnim područjima južne i istočne Srbije, gde su rodne razlike posebno izražene u svim segmentima tržišta rada (str. 18). Na istoj stranici ove Strategije je navedeno da se u *Predlogu nacionalnog programa ruralnog razvoja Srbije za period 2015-2020. godine*, „u okviru predviđenih

mera u kriterijumima selekcije, prednost se daje preduzetnicama, odnosno ženama nositeljicama poljoprivrednog gazdinstva...". Kako se iz citiranog vidi, opis radnog statusa i generalno položaja žena u ruralnim područjima u Srbiji data je u *Nacionalnoj strategiji za rodnu ravnopravnost (NSSR)* celovito, jezgrovito, i sa pozivanjem na relevantne izvore i istraživanja.

U istom dokumentu, u poglavlju 3 koje se odnosi na Ciljeve NSRR (str. 29), cilj 2.5. je definisan na sledeći način: Žene i muškarci u ruralnim područjima aktivno i ravnopravno doprinose razvoju i imaju ravnopravan pristup rezultatima razvoja (str. 30). U obrazloženju ovog posebnog cilja poziva se na *Preporuku br. 34* u vezi primene *Konvencije o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena* i navodi se da je Komitet UN za eliminisanje diskriminacije žena izrazio posebnu zabrinutost zbog postojanja nejednakosti između žena u gradu i žena na selu u pogledu životnog standarda i zaposlenosti. Dodaje se da je „Komitet takođe zabrinut zbog činjenice da postoji diskriminacija žena na selu u pristupu imovini usled tradicionalnih i društvenih obrazaca koji favorizuju muškarce kao nosioce imovinskih prava. Stoga je preporučio Republici Srbiji da obezbedi ženama na selu, uključujući starije žene, neometan pristup odgovarajućem životnom standardu, zapošljavanju i imovinskim pravima" (str. 45).

U Posebnom cilju 2.5. utvrđena je ciljana vrednost: „Sve žene na selu su pokrivene zdravstvenim i penzijskim osiguranjem". Kao godina realizacije cilja navedena je 2020. U nastavku se navodi 17 mera u pogledu razvijanja „sveobuhvatnog normativnog i političkog okvira u cilju poboljšanja položaja žena na selu" i u pogledu „razvijanja i iskorišćavanja potencijala žena u razvoju poljoprivrede i predzetničkih inicijativa i zapošljavanja u poljoprivredi i van nje" (str. 46-47).

U jednom drugom, po našem sudu, takodje ključnom nacionalnom dokumentu koji ima direktan uticaj na potencijalni radni status žena na selu (*Strategija razvoja poljoprivrede i ruralnog razvoja Republike Srbije (2014-2024) – NACRT*), u znatno manjoj meri, gotovo sporadično, se

pominje položaj žena u ruralnim područjima. Tako, na primer, u Poglavlju 2.2.1. Zemljište – poglavlje Posedovna struktura (str. 16) ne pominje se struktura vlasništva s obzirom na rod. U Poglavlju 2.2.5. (str. 23) ne pominje se radni status žena. U Poglavlju 2.6.1. Demografske karakteristike i trendovi govori se o starosnoj i obrazovnoj strukturi stanovništva u ruralnim područjima, ali ne i o rodno/polnoj strukturi. Samo jedan pasus u Poglavlju 2.6.2. (Ruralna ekonomija) posvećen je rodnom nejednakostima u domenu ekonomske participacije. Tu se kaže: „Rodne nejednakosti u domenu ekonomske participacije su veoma izražene među ruralnom populacijom” (str. 55). Ne govori se o imovini/vlasništvu s obzirom na polnu pripadnost. Na str. 47, kao primeri dobre prakse navodi se da su u pojedinim godinama kriterijumi sa socijalnom komponentom bili više prisutni u vrednovanju projekata i kaže se da je davana prednost projektima poljoprivrednih gazdinstava registrovanih na žene. Nisu dati nikakvi detaljniji podaci o tom iskazu niti izvori. U Prioritetnom području 12. Unapređenje socijalne strukture i jačanje socijalnog kapitala (str. 104), pod 12.8. se navodi „afirmacija preduzetništva žena i mladih u ruralnim sredinama”. Među nekoliko desetina indikatora za praćenje realizacije strateških ciljeva (evaluacija) (str. 121-127) ne navodi se ni jedan koji se tiče radnog i imovinskog statusa žena u seoskim područjima. Ukratko, dominiraju opšte proklamacije, bez konkretnih mera, mehanizama za njihovo ostvarivanje i nadležnih aktera.

Posebno zabrinjava što su i žene koje su nosioci registrovanog poljoprivrednog gazdinstva lišene nekih osnovnih prava iz zdravstvene i socijalne zaštite, kao što su porodijska zaštita i nega deteta. U *Izveštaju Zaštitnika građana za 2016. godinu*, pod tačkom 15 se upozorava da „ženama poljoprivrednicama koje su nosioci registrovanog poljoprivrednog gazdinstava i ženama koje obavljaju privremene i povremene poslove nije omogućeno ostvarivanje prava na naknadu

12 Ovakva praksa nije novijeg datuma. Kada je uvedeno obavezno zdravstveno osiguranje poljoprivrednih domaćinstava, osamdesetih godina 20 veka u Jugoslaviji/Srbiji, koje se plaćalo u odnosu na katastarski porez i prema broju članova domaćinstva, članovi ovih domaćinstava nisu mogli da ostvaruju sledeća prava: pravo na bolovanje, pravo na plaćeno porodijsko odsustvo, troškove sahranjivanja i paketić za novorođeno dete. (Petovar, 2003).

zarade za vreme trudničkog bolovanja, porodijsko odsustvo, odsustvo sa rada radi nege deteta i posebne nege deteta. U tekstu „Koga je briga za žene na selu” (<http://www.agrosmart.net/vesti/koga-briga-yene-selo>), ratar Miroslav Ivković iz Novog Žednika govori o zakonskoj diskriminaciji žena u poljoprivrednim gazdinstvima. „Žena i muž po zakonu ne mogu imati dva gazdinstva, ako žive zajedno. (...)” Žena poljoprivrednica nema pravo na „održavanje trudnoće, porodijsko bolovanje i plaćeno porodijsko odsustvo”. Zavisi isključivo od volje supruga i negove spremnosti da pomogne. Njeno dete nema pravo na dodatak ako roditelji imaju hektar poljoprivrednog zemljišta. „Zar nije najnormalnije da uživa ista prava kao i bilo koja druga zaposlena žena?”.

Prema reportaži objavljenoj u dnevnom listu Danas („Neshvaćeni i neplaćeni rad žena na selu”, 13.3.2017. godine) nijedan zakon u Srbiji ne prepoznaje poljoprivrednice kao posebno definisanu kategoriju stanovništva. Supružnici koji žive zajedno ne mogu da budu vlasnici dva odvojena gazdinstva. Druge profesije nisu ovako diskriminisane, pa nalazimo bračne parove u kojima su oboje advokati, lekari, trgovci ili bilo šta drugo sa odvojeno registrovanim delatnostima. Milorad Nešić (54) kaže da je njegova žena diskriminisana otkako se udala. Nije imala pravo na trudničko ni porodijsko odsustvo, bolovanje. Deca kasnije nisu ostvarivala pravo na dodatak jer su imali nešto više zemlje od minimuma od jednog hektara.

Na ovaj problem je ukazala i doskorašnja ministarka poljoprivrede Snežana Bogosavljević Bošković: „Čak ni vlasnice poljoprivrednih gazdinstava, a njih je tek 17%, nemaju pravo na porodijsko odsustvo, jer po Zakonu o radu nisu u radnom odnosu. Pritom, državi plaćaju doprinose za zdravstveno i penzijsko osiguranje, jednako kao svaka zaposlena žena ili preduzetnica.¹² S obzirom na to da je među tim retkim vlasnicama domaćinstava polovina starija od 65 godina, jasno je da nema reči o kategoriji budućih majki”.

Pre gotovo godinu dana, (30.11.2016. godine) tadašnji resorni ministar je najavio da će od naredne godine (dakle, 2017. godine) žene vlasnice poljoprivrednih gazdinstava imati pravo na

porodiljsku naknadu. To isto je četiri meseca kasnije ponovio Ministar poljoprivrede (12.3.2017. godine). U pomenutom tekstu (koji je deo projekta „U vašem fokusu“ koji je realizovala redakcija časopisa Grad iz Kragujevca), objavljenom u dnevnom listu Danas (13.3.2017. godine) se kaže da bi pred poslanicima Skupštine Srbije trebalo da se nađe zakon o finansijskoj podršci porodicama sa decom (Nacrt zakona je odavno urađen i predviđao je početak isplata nadoknada od 1. jula ove godine), u kojem je predviđeno da vlasnice poljoprivrednih gazdinstava mogu da ostvare pravo na novčanu nadoknadu tokom porodiljskog odsustva, i to tako što bi ona bila obračunata u skladu sa osnovicom na koju se plaćaju porezi i doprinosi domaćinstva. Zakon bi po odredbama koje se odnose na poljoprivrednice zaista bio revolucionaran, jer bi po prvi put seoske žene bile vidljive u nekom zakonskom aktu, ali i dalje diskriminativan jer prepoznaje samo vlasnice gazdinstava, a ne i članice domaćinstva za koje se uplaćuju doprinosi za penzijsko i zdravstveno osiguranje”. Informaciju o tome da li je Zakon promenjen nismo uspeli da nadjemo na sajtu Narodne skupštine Republike Srbije.

U citiranom tekstu se opravdano konstatuje da seoske žene predstavljaju većinu u besplatno radno angažovanom stanovništvu. Njihov radni dan započinje sa prvim zracima sunca, a završava se kad padne noć. U sezoni poljoprivrednih radova, rade znatno duže od propisanog radnog vremena, neretko 12 do 15 sati. Njihov rad nije plaćen novcem, ne dobijaju platu, tako da ispada da rade za smeštaj i hranu. Retko koja seoska žena se odluči da pokrene sopstveni biznis u okviru poljoprivredne proizvodnje. Za tako nešto im nedostaju sredstva za ulaganje, podrška okoline, a na ruku im ne idu ni nepovoljni krediti. Čak i kada se ohrabre da započnu nekakav biznis, onda je to najčešće nešto iz domena domaće radinosti, poput štrikanja, veza, heklanja, spremanja zimnice. Tek zanemarljiv procenat njih se bavi ozbiljnom poljoprivrednom proizvodnjom i to u partnerstvu sa nekim muškim članom porodice. Razlozi za ovako nepovoljnu strukturu i status žena na selu, leže u tradicionalnom modelu nasleđivanja i većinski neemancipovanom stanovništvu sela u Srbiji, odsustvu informacija i nezainteresovanosti društva u celini za njihov položaj, zaključuje izveštač Danas-a.

Akcioni planovi, mere, mehanizmi i dostupnost podataka za praćenje ostvarivanja usvojenih strategija i programa razvoja

Nacionalna strategija za rodnu ravnopravnost sadrži *Akcioni plan za sprovođenje strategije za period 2016-2018. godine*. Akcioni plan obuhvata jedan broj relevantnih ciljeva koje se odnose na žene u ruralnim područjima, sa definisanim merama za njihovo ostvarivanje. Cilj 2.3: Poboľšan ekonomski položaj žena i status žena na tržištu rada; Mere: 2.3.1. Pratiti i podsticati razvoj ženskog preduzetništva (str. 103-105), 2.3.3. Razvijati žensko zadugarstvo u seoskim i gradskim sredinama (str. 107), 2.3.4. Promovisati žensko socijalno preduzetništvo u seoskim i gradskim sredinama (str. 108); Cilj 2.5: Žene i muškarci u ruralnim područjima aktivno i ravnopravno doprinose razvoju i imaju ravnopravan pristup rezultatima razvoja (str. 114), Mere: 2.5.1. (str. 115-116): Kao pokazatelji ishoda (rok je avgust 2017. godine) navode se: Povećan udeo žena među korisnicima/korisnicama bespovratnih sredstava i Povećan broj žena koje imaju zemlju u vlasništvu; Mere: 2.5.2: Razvijanje preduzetničkih inicijativa u poljoprivredi i van nje. Pokazatelji ishoda (rok mart - avgust 2017. godine): Broj novoosnovanih privrednih društava registrovanih u seoskim naseljima koja su u vlasništvu žena, po sektorima delatnosti i Smanjena neformalna zaposlenost žena na selu.

Ishod odnosno informacija o realizaciji niti jedne od ovih mera nije dostupna na sajtovima Ministarstva finansija ili Kancelarije za rodnu ravnopravnost. Podaci o tome nisu dostupni, odnosno možemo pretpostaviti da uopšte i ne postoje. Drugim rečima, da su predložene mere deklarativnog karaktera i da nosioci zadatih aktivnosti izvesno nemaju obavezu da obaveštavaju javnost o njihovom ostvarivanju odnosno neostvarivanju.

Ista je situacija i sa podacima o ostvarenju Cilja 2.6: Zdravstvene usluge (2.6.4. povećana dostupnost zdravstvenih usluga na selu, rok jan. 2018.) - Mobilni timovi zdravstvenih radnika, besplatan prevoz za građane iz ruralnih područja u cilju obavljanja lekarskog pregleda). Ni podaci o ostvarenju ovih mera takodje nisu dostupni na sajtovima resornih ministarstava ili nadležnih ustanova.

Radni status „pomažućeg neplaćenog člana u radnji domaćinstva ili na poljoprivrednom gazdinstvu” i implikacije za ekonomski i socijalni položaj žena u ruralnim područjima

U prethodnim poglavljima smo u nekoliko navrata pominjali radni status „pomažućeg neplaćenog člana u radnji porodičnog domaćinstva ili poljoprivrednog gazdinstva”. U nekoliko izvora koje smo koristili našli smo različite podatke o broju ovih lica. S obzirom da njihov broj nije mali niti zanemariv, a da ovi građani nemaju elementarna prava iz radnog odnosa, potrebno je temeljnije istražiti ovaj radni status.

Prava žena u statusu „pomažućeg neplaćenog člana (poljoprivrednog) gazdinstva” lišava ženu mnogih prava koja se mogu ostvariti u drugim formama radnog odnosa.¹³ Ovakav status onemogućava faktičku primenu odredbi Konvencija MOR: *Konvencija br. 100 – O jednakosti nagrađivanja muške i ženske radne snage za rad jednake vrednosti, Konvencija br. 156 – O jednakim mogućnostima i tretmanu za radnike i radnice sa porodičnim obavezama, Konvencija 183 - O zaštiti materinstva.*

U dostupnim izvorima nalazimo različite podatke o broju građana/građanki u ovom radnom statusu.

U knjizi 19 *Popisa stanovništva, domaćinstava i stanova iz 2011 godine*, Tabela 1.1. Ekonomski aktivno stanovništvo koje obavlja zanimanje prema radnom statusu po oblastima, nalazimo podatak da u Republici Srbiji je prema Popisu 2011, bilo 6.482 pomažuća neplaćena člana u radnji porodičnog domaćinstva i 59.639 pomažućih neplaćenih članova na porodičnom imanju (2,59%). Polna struktura prve grupe je 3.316 muškaraca i 3.166 žena, a druge 24.430 muškaraca i 35.200 žena.

Studija SeConS iz 2008. godine navodi podatke Ankete o radnoj snazi da u Srbiji 6,7% ukupne zaposlenosti odlazi na pomažuće članove

domaćinstva. Žene čine 74% ove kategorije, a 93% pomažućih članova zaposleno je u poljoprivredi (str. 4).

Istovremeno u *Anketi o radnoj snazi* nalazimo podatak da je u obe kategorije (radnji porodičnog domaćinstva i na poljoprivrednom gazdinstvu) 2016. godine bilo čak 135.600 žena. (RZS, Beograd 2017).

Prema *Anketi o radnoj snazi* (Anketa o radnoj snazi 2011. Bilten 550. Beograd, 2011; Tabela 1.5: Zaposlena lica radnog uzrasta prema starosti, polu, regionu, tipu naselja i radnom statusu) u Srbiji je 2011. bilo evidentirano 151 436 lica u radnom statusu „pomažući član domaćinstva” u kontingentu 15 do 64 godine starosti (str. 18).

Prema *Anketi o radnoj snazi* (Anketa o radnoj snazi 2011. Bilten 550. Beograd, 2011), poglavlje 3 – Ukupno stanovništvo i stanovništvo staro 15 i više godina (Tabela 3.22: Zaposlena lica prema starosti, polu, regionu, tipu naselja, radnom status i školskoj spremi, 2011), nalazimo podatak da je u radnom statusu „pomažući član domaćinstva” te 2011 godine u ukupnom stanovništvu 15 i više godina starosti bilo 179.129 lica.

Odgovarajući podaci iz ARS za 2012 godinu (Bilten 564, Beograd 2013) su:

- Zaposlena lica radnog uzrasta 15 – 64 godine u statusu pomažućeg člana domaćinstva: 142.695 (str. 18).
- Zaposlena lica prema starosti, polu, regionu, tipu naselja, radnom statusu i školskoj spremi (2012): 168206 (str. 67).

Odgovarajući podaci iz ARS za 2013. godinu (Bilten 578, Beograd 2014) su:

- Zaposlena lica radnog uzrasta 15-64 godine u statusu pomažućeg člana domaćinstva: 146.034 (str. 18).
- Zaposlena lica prema starosti, polu, regionu, tipu naselja, radnom statusu i školskoj spremi (2013): 177.590 (str. 67).

¹³ Knjiga: Ekonomski aktivno stanovništvo koje obavlja zanimanje. Podaci po okruzima. (RZS, Beograd 2014.). U Metodološkim objašnjenjima stoji: „U koloni Pomažući (neplaćeni) član na porodičnom imanju prikazani su podaci za lica koja pomažu članu domaćinstva u vođenju poljoprivrednog domaćinstva (imanja), a nisu plaćena za svoj rad”.

Dostupnost podataka o ostvarivanju Akcionih planova, politika i usvojenih mera o zapošljavanju žena u ruralnim sredinama

Kao što se iz brojnih dokumenata može videti, evidentira se ogroman broj podataka o radnom statusu građana Srbije (ARS, druge statistike, izveštaji i sl). Osnovni problem su izlazni podaci. U izlaznim podacima se zbrajaju podaci potpuno različiti po značenju.

Na primer. U Tabeli 1.9. Status lica prema subjektivnom mišljenju, polu, regionu i tipu naselja. 2016. (u hiljadama), kao jedna grupa, objedinjeno su dati podaci za: „Obavljaju posao, uključujući neplaćeni rad u porodičnom poslu, uključujući pripravnike i lica koja su na plaćenju praksi”. Takvih lica u kategoriji „ostala” naselja (seoska i prigradska) bilo je 2016. godine, 751.100. Koliko od tog broja su „pomažući neplaćeni članovi domaćinstva” ne možemo saznati. Među ženama je u takvom statusu 270.600 osoba.

U Tabeli 2.3. među stanovništvom 15 i više godina starosti u kategoriji „pomažući članovi domaćinstva” u „ostalim naseljima” 2016. godine bilo je 191.000 osoba (16,5%), od toga su 135.500 bile žene, odnosno 29,3% ukupnog ženskog stanovništva 15 i više godina starosti, u kategoriji „ostala naselja”.

U starosnoj grupi 15-64 godine, odgovarajući udeli „pomažućih članova domaćinstva” su bili 160.800 ili 15,3% (ukupno oba pola) i 113.500 ili 26,8% (žensko stanovništvo).

Podaci o broju registrovanih poljoprivrednih gazdinstava po organizacionom obliku (na dan 31.12.2015.) takođe ne daje nikakve podatke o polu vlasnika porodičnog poljoprivrednog gazdinstva. (Tabela: Broj poljoprivrednih gazdinstava po organizacionim jedinicama). Podaci su o broju registrovanih fizičkih i pravnih lica, i dati su po opštinama.

Pravilnik o upisu u registar poljoprivrednih gazdinstava i obnovi registracije, kao i o uslovima za pasivan status poljoprivrednog gazdinstva (Sl. glasnik RS, 17/2013; 102/2015; 6/2016; 46/2017) daje mogućnost da se u obradi podataka i izlaznim tabelama prikaže pol vlasnika poljoprivrednog gazdinstva. Međutim, pretragama po dostupnim sajtovima nadležnih ustanova (APR, Ministarstvo finansija i dr.), do tog podatka nismo mogli doći.

U donjoj tabeli su dati podaci o zaposlenim (?) radnicima prema pravima iz radnog odnosa, odnosno broj zaposlenih radnika koji ne ostvaruju prava: na penzijsko osiguranje, na zdravstveno osiguranje, na plaćeno bolovanje i na plaćen godišnji odmor. Prve četiri kolone odnose se na gradska naselja, a poslednje četiri na ostala naselja. Dati su apsolutni brojevi i procenti za ukupan broj zaposlenih u gradskim naseljima (1. i 2. kolona), za ukupan broj i procenat žena u gradskim naseljima (3. i 4. kolona), kao i apsolutni brojevi i procenti za ukupan broj zaposlenih u ostalim naseljima (5. i 6. kolona), te za ukupan broj i procenat žena u ostalim naseljima (7. i 8. kolona).

Tabela 3. Zaposleni radnici prema pravima iz radnog odnosa gradskim i ostalim naseljima

	Gradska naselja				Ostala naselja			
	zaposleni Σ	%	žene Σ	%	zaposleni Σ	%	žene Σ	%
	1	2	3	4	5	6	7	8
Ukupno zaposlenih	1.274.400	100,0	630.900	100,0	583.900	100,0	235.800	100,0
Bez prava na penzijsko osiguranje	98.500	7,7	39.200	6,2	69.800	12,0	23.200	9,8
Bez prava na zdravstveno osiguranje	98.600	7,7	39.500	6,3	69.500	11,9	22.800	9,7
Bez prava na plaćeno bolovanje	146.400	11,5	62.400	9,9	91.400	15,7	31.400	13,3
Bez prava na plaćeni godišnji odmor	142.200	11,2	59.800	9,5	93.000	15,9	32.600	13,8

Izvor: Tabela 2.10. Zaposleni radnici prema vrsti ugovora i pravima iz radnog odnosa, polu, regionu i tipu naselja. ARS. 2016.

Iz prethodne tabele se može čitati porazno stanje zaposlenih u Srbiju kada su u pitanju osnovna prava iz radnog odnosa – pravno na penzijsko i zdravstveno osiguranje, plaćeno bolovanje i plaćen godišnji odmor. Posebno i ponovo treba skrenuti pozornost da zaposleni u seoskim naseljima imaju manje izgleda da ostvare ova prava. Takođe žene u seoskim naseljima u manjem procentu ostvaruju ova prava u poređenju sa ženama koje žive u gradskim naseljima u Srbiji.

Zaključak

Posmatrajući strategije, međunarodne dokumente i važeće zakone stiče se utisak da su učinjeni svi naponi za ekonomsko osnaživanje žena i njihovo izjednačavanje sa muškarcima na tržištu rada. Međutim, ukoliko se posmatra postojaća praksa i primenljivost donetih propisa, nailazimo na niz problema, počevši od onih gde su slepo implementirana rešenja iz međunarodnih konvencija, do umanjivanja prava i neprimenjivanja propisa na konkretne slučajeve.

Analiza mogućnosti zapošljavanja kao ključnog elementa dostojanstvenog rada upućuje na rodne nejednakosti: ograničena ponuda poslova rezultira nepovoljnijim položajem žena na tržištu rada, nejednakim mogućnostima za uključivanje u radnu snagu mereno indikatorima zaposlenosti, nezaposlenosti i neaktivnosti. U 2016. godini stopa zaposlenosti žena radnog uzrasta iznosila je 48,4% i bila je 13,5 procentnih poena niža od stope zaposlenosti muškaraca. Stopa nezaposlenosti žena od 16,7% viša je za 1,4 procentna poena od stope nezaposlenosti muškaraca, međutim manja razlika u stopama nezaposlenosti u odnosu na stope zaposlenosti posledica je isključivanja žena sa tržišta rada i prelaska u neaktivnost o čemu svedoče podaci o stopama neaktivnosti koja je iznosila 41,9% za žene i 26,9% za muškarce. Rodna segregacija je najizraženija kod mladih (20-24) i starijih (55-59) žena koje su dvostruko marginalizovane i to kao pripadnice starosnih grupa koje imaju najniže stope participacije, a po osnovu rodne pripadnosti su u nepovoljnijem položaju nego muškarci koji pripadaju ovim grupama. Prisutna je sektorska

segregacija kao i segregacija prema zanimanjima koje upućuju na nejednak pristup muškaraca i žena pojedinim sektorima i zanimanjima, žene su zastupljenije u sektoru usluga od muškaraca i to najviše u zdravstvu (75,7%) i obrazovanju (73,4%), sektorima u kojima se planira dalje smanjenje broja zaposlenih usled mera racionalizacije javnog sektora. Muškarci čine većinu u rukovodećim zanimanjima (70,6%), među zanatlijama (81,7%) i fabričkim radnicima (82,9%) dok su žene zastupljenije u administrativnim zanimanjima (60,4%). Žene više nego muškarci imaju ograničen pristup formalnom sektoru (29,2% žena u odnosu na 41,7% muškaraca formalno je zaposleno) usled čega su više angažovane u neformalnom sektoru, najčešće kao izvor neplaćenog ili jeftinog rada (stopa neformalne zaposlenosti žena iznosila je 23,4%, a muškaraca 21%).

Analiza adekvatnosti zarada kao ključnog elementa dostojanstvenog rada upućuje na to da većina zaposlenih u Srbiji, i muškaraca i žena, ne zarađuje dovoljno za pristojan život. Ipak žene su u nepovoljnijoj situaciji: rodne nejednakosti u zaradama postoje u većini sektora delatnosti, u istim zanimanjima, u javnom i privatnom sektoru i na istim nivoima obrazovanja. Čak i u sektorima u kojima žene čine većinu, muškarci su na radnim mestima koja su bolje plaćena: u sektoru finansija zarađuju 12,9% više od žena, u zdravstvu 12,6%, u sektoru trgovine 11,1%, u obrazovanju 5,5%. Zabrinjava podatak o rodnom jazu visokoobrazovanih (17,8%), koji nije samo rezultat slabijih izgleda za napredovanje već i zapošljavanja na radnim mestima za koje se traže niže kvalifikacije od onih koje visokoobrazovane žene poseduju.

Osnovni indikatori tržišta rada u Srbiji petnaest godina u nazad upućuju na značajno niži nivo participacije žena na tržištu rada što za posledicu ima nemogućnost postizanja ekonomske nezavisnosti, prioritetne oblasti u nizu međunarodnih dokumenata koji se odnose na postizanje rodne ravnopravnosti. Uprkos tome, iz politika zapošljavanja u Srbiji potpuno je izostavljena rodna perspektiva kako u analizi stanja na tržištu rada koja je rodno neutralna, tako i u merama kojima bi stanje trebalo unaprediti i

koje predstavljaju mogućnost kreiranja politika koje će uticati na sistemske i strukturne uzroke rodne neravnopravnosti na tržištu rada Srbije. Posebno zabrinjava da uprkos izuzetno visokoj stopi neaktivnosti, neaktivne žene i žene koje nisu u evidenciji službe za zapošljavanje nisu prepoznate kao ciljna grupa, a samim tim nisu im dostupne usluge koje bi im omogućile uključivanje na tržište rada. Ne manje važno, u politikama zapošljavanja nije formulisani niti jedan cilj ili mera koji se odnosi na usklađenost poslovnog i privatnog života što je neophodan uslov za participaciju žena na tržištu rada.

Izostanak orijentacije ka punoj zaposlenosti i kreiranju kvalitetnih poslova ima za posledicu nemogućnost ostvarivanja standarda dostojanstvenog rada i žena i muškaraca. Međutim, razlike koje postoje u mogućnostima zapošljavanja i razlike u zaradama muškaraca i žena ukazuju na to da su žene u nepovoljnijem položaju što nije prepoznato u politikama zapošljavanja. U skladu sa navedenim neophodno je pre svega obezbediti funkcionisanje već uspostavljenih relevantnih institucionalnih mehanizama za sprovođenje rodne ravnopravnosti i unaprediti kapacitete za otklanjanje uzroka rodne neravnopravnosti na tržištu rada.

Prilikom analiziranja položaja žena u ruralnim područjima, posmatran je i poslednji popis stanovništva gde stoji da žene čine 51,3% ukupnog stanovništva Republike Srbije i 49,9% stanovništva u naseljima koji se statistički klasifikuju kao ostala naselja, u koja spadaju seoska naselja.

Tokom poslednjih nekoliko godina u relevantnim razvojnim dokumentima je otvoreno pitanje radnog i imovinskog statusa žena u seoskim naseljima. Međutim, istraživanja koje smo dali u ovoj Analizi, pokazala su veliki stepen deklarativnosti predloženih mera i mehanizama za njihovo ostvarivanje, kao i potpuno odsustvo sistematskog monitoringa ostvarivanja preuzetih obaveza, kao i gotovo potpunu javnu nedostupnost podataka. Dodatno, podaci iz različitih izvora nisu međusobno usklađeni niti kompatibilni.

Radni status „pomažući neplaćeni član radnje ili poljoprivrednog domaćinstva” koji je dosta punta pomenut u Analizi, je van svake sumnje u svakom pogledu pozicija koja na taj način „zaposleno” lice stavlja u gotovo ropски položaj, bez mogućnosti da ostvari elementarna prava iz radnog odnosa. Metodologija obrade podataka onemogućava da se dobiju pouzdani i verodostojni podaci o stvarnom broju ovako zaposlenih lica, među kojima je najviše žena u ruralnim područjima.

Literatura

- Agrosmart (2016):** Koga je briga za žene na selu, Agrosmart, <http://www.agrosmart.net/vesti/koga-briga-zene-selu.html>
- Babović M. (2012):** Polazna studija o preduzetništvu žena, Beograd: UNDP.
- Blagojević, Hjuson M. (2013):** Rodni barometar u Srbiji Program Ujedinjenih nacija za razvoj, Beograd.
- Bradaš (2017):** Stataistika i dostojanstven rad, Beograd. (14.9.2017. godine);
Dostupno na: <http://www.centaronline.org/userfiles/files/preuzimanje/fcd-analiza-statistika-i-dostojanstven-rad.pdf>
- Gligorijević G. (2017):** Neshvaćeni i neplaćeni rad žena na selu, Danas, (14.9.2017. godine);
http://www.danas.rs/ekonomija.4.html?news_id=340740
- Godišnji izveštaj Evropske komisije,** Dostupno na: http://www.seio.gov.rs/upload/documents/eu_dokumenta/godisnji_izvestaji_ek_o_napretku/izvestaj_ek_srbija_2016.pdf
- ILO, (2013):** Decent work indicators: guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators: ILO manual: second version / International Labour Office. - Geneva
- ILO, (2009):** Gender equality at the heart of decent work, Report VI, International Labour Conference, 98th Session, 2009.
- IPSOS Strategic Marketing, (2014):** Rodna ravnopravnost u Srbiji; Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja.
- Jandrić, Krivokapić (2017):** Profil radnika zaposlenih preko agencija za privremeno zapošljavanje.
- Konvencija broj 100 o jednakosti nagrađivanja muške i ženske radne snage za rad jednake vrednosti** (Službeni list FNRJ – Međunarodni ugovori, broj 12/1952).
- Konvencija broj 111 koja se odnosi na diskriminaciju u pogledu zapošljavanja i zanimanja** (Službeni list FNRJ – Međunarodni ugovori broj 3/61).
- Konvencija broj 156 o jednakim mogućnostima i tretmanu za radnike i radice** (radnici sa porodičnim obavezama) (Službeni list SFRJ, broj 7/1987).
- Konvencija broj 183 – Konvencija o zaštiti materinstva** (Službeni glasnik RS – Međunarodni ugovori, broj 1/2010).
- Konvencija o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena** (Službeni list SFRJ – Međunarodni ugovori, broj 11/81).
- Nacionalna strategija zapošljavanja za period 2011-2020. godine** (Službeni glasnik RS, broj 37/2011), Nacionalni akcioni plan zapošljavanja za 2017. godinu.
- Nacionalna strategija za rodnu ravnopravnost za period od 2016. do 2020. godine** sa Akcionim planom za period od 2016. do 2018. godine (Službeni glasnik RS, broj 4/2016).
- Nikolić, Petovar (2015):** Ruralni razvoj na lokalnom nivou. U: *Lokalne samouprave i pristupni pregovori*. Zbornik radova. Beograd: Fondacija Centar za demokratiju.
- Orza, A. (2014):** Šta je urođavanje javnih politika (eng. *gender mainstreaming*) i zašto je bitno?
Dostupno na: <http://cep.org.rs/publications/sta-je-urodavanje-javnih-politika-eng-gender-mainstreaming-i-zasto-je-bitno/>
- Perišić D. (1985):** O urbocentrizmu, diskontinuitetu i planiranju, Pogledi, god. XV, br.4//1985.
- Petovar, Jokić, (2010):** Socijalni razvoj i javne službe u Srbiji – standardi u rasponu od 19. do 21. veka. U: *Kreativne strategije za održiv razvoj gradova u Srbiji*. Beograd: Arhitektonski fakultet Univerziteta u Beogradu (str. 161-200).
- Petovar K. (2003):** Naši gradovi između države i građanina. AF, GF, IAUS, Beograd
- Poseban izveštaj Poverenika za zaštitu ravnopravnosti o diskriminaciji žena.** (14.09.2017. godine);
Dostupno na: http://ravnopravnost-5bcf.kxcdn.com/wp-content/uploads/2012/11/images_files_Poseban_izvestaj_o_diskriminaciji_zena_priprema_korigovana-1.pdf
- Popisi stanovništva, domaćinstava i stanova.** Beograd, RZS
- Redovni godišnji izveštaj Poverenika za zaštitu ravnopravnosti za 2016. godinu.** (14.9.2017. godine);
Dostupno na: <http://ravnopravnost-5bcf.kxcdn.com/wp-content/uploads/2017/06/Redovan-godisnji-izvestaj.pdf>
- Reljanović M. (2016):** Vrhovni sud, vrhunska nepravda, Peščanik, (14.9.2017. godine);
<http://pescanik.net/vrhovni-sud-vrhunska-nepravda/>
- Republički zavod za statistiku, (2017):** Pilot-istraživanje o zaradama u 2014, Beograd.
- Strategija razvoja poljoprivrede i ruralnog razvoja Republike Srbije (2014-2024) – NACRT,**
- Strategija prevencije i zaštite od diskriminacije** (Službeni glasnik RS, broj 60/2013), Akcioni plan za primenu strategije prevencije i zaštite od diskriminacije za period od 2014. do 2018. godine.
- Studija: Žene na selu kao pomažući članovi poljoprivrednih domaćinstava: položaj, uloge i socijalna prava.** Beograd: SeConS i UNDP, 2008.
- UN ciljevi održivog razvoja,** (14.9.2016. godine).
Dostupno na: <http://www.ciljeviodrzivograzvoja.net/un-ciljevi-odrzivog-razvoja/>
- Vlada Republike Srbije (2016):** Indeks rodne ravnopravnosti u Republici Srbiji, Merenje rodne ravnopravnosti u Srbiji 2014.
- Vlada Republike Srbije (2016):** Program reformi politike zapošljavanja i socijalne politike.

Zakonu o radu (Službeni glasnik RS, broj 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 i 13/2017 – odluka US).

Zakon o ravnopravnosti polova (Službeni glasnik RS, broj 104/2009).

Zakon o zabrani diskriminacije (Službeni glasnik RS, broj 22/2009).

Ženska platforma za razvoj Srbije 2014-2020 (2014): Izveštaj sa konferencije Palić III, (14.09.2017. godine); Dostupno na: http://socijalnoukljucivanje.gov.rs/wp-content/uploads/2015/04/Izvestaj_sa_Konferencije_Palic_III_2014_final.pdf

Spisak skraćenica

APZ	Aktivna politika zapošljavanja
ARS	Anketa o radnoj snazi
ESRP	Program reformi politike zapošljavanja i socijalne politike
EU	Evropska unija
EUROSTAT	Evropska kancelarija za statistiku
MOR	Međunarodna organizacija rada
NAPZ	Nacionalni akcioni plan zapošljavanja
NSZ	Nacionalna služba za zapošljavanje
RS	Republika Srbija
RZS	Republički zavod za statistiku
UN	Ujedinjene nacije

O autorkama ovog izdanja

Ksenija Petovar je sociološkinja i jedan od osnivača Fondacije Centar za demokratiju.

Sarita Bradaš je psihološkinja i istraživač saradnik Fondacije Centar za demokratiju.

Jovana Pantović je diplomirani pravnik, projektni koordinator u Fondaciji Centar za demokratiju.

Imprint

Friedrich-Ebert-Stiftung | Kancelarija Beograd
Dositejeva /51/1 11000 Beograd

Odgovorna osoba:
Ursula Koch-Laugwitz | Direktorka, Regionalna kancelarija za
Srbiju i Crnu Goru
Tel.: ++381 (11) 3283 271 | Fax: ++381 (11) 3283 285
www.fes-serbia.org

Narudžbina publikacija:
info@fes-serbia.org

Svaka dalja komercijalna upotreba sadržaja zabranjena je bez prethodne pismene saglasnosti fondacije Friedrich Ebert.

Stavovi izneti u ovoj publikaciji ne izražavaju nužno stavove fondacije Friedrich Ebert ili stavove organizacije koju autorke predstavljaju.