

TRŽIŠTE RADA U SRBIJI — POLOŽAJ ŽENA 45+
USKRAĆIVANJE
PRAVA NA
DOSTOJANSTVEN RAD



Štampanje ove publikacije pomogla je UniCredit Banka Srbija

KO JE PRIREDIO PUBLIKACIJU?

Ovu informativnu publikaciju priredilo je Udruženje „Žene na prekretnici“ u saradnji sa SeConS grupom za razvojnu inicijativu.


- ▶ Udruženje „Žene na prekretnici“ je dobrovoljno, nevladino i neprofitno udruženje građana/ki, osnovano na neodređeno vreme, radi ostvarivanja ciljeva u oblasti rodne ravnopravnosti kroz ekonomsko osnaživanje i povezivanje žena u dobi 45+ godina koje su ostale bez posla kako bi se radno angažovale i čime bi se omogućilo da njihovo profesionalno i životno iskustvo postanu društveni resurs.
- ▶ SeConS grupa za razvojnu inicijativu je nezavisna organizacija stručnjaka/kinja, osnovana sa ciljem da doprinese dugoročnom socio-ekonomskom razvoju i poboljšanju životnih uslova u Srbiji i regionu. SeConS čini tim interdisciplinarnih eksperata i ekspertkinja, koji sprovede empirijska istraživanja, analiziraju politike i procese, izazove i specifične društvene i ekonomske kontekste.



ČEMU SLUŽI I KOME JE NAMENJENA OVA PUBLIKACIJA?

Cilj ove publikacije je da prikaže položaj žena starijih od 45 godina na tržištu rada u Srbiji, kao i da njihov položaj uporedi sa mlađim ženama, zatim sa muškarcima vršnjacima u Srbiji, ali i sa ženama u drugim zemljama, pre svega sa prostora Evropske unije (EU). Takođe, cilj je da preciznije ukaže na različite probleme sa kojima se ove žene suočavaju na tržištu rada, da alarmira zainteresovanu javnost, a pre svega donosiocice politika, kao i da ukaže na potrebe za različitim oblicima podrške i merama za poboljšanje njihovog stanja.

Opis stanja se pretežno oslanja na podatke Ankete o radnoj snazi (ARS) iz 2016. godine, koju kvartalno sprovodi Republički zavod za statistiku i koja predstavlja najvažniji izvor podataka o tržištu rada. Pored toga, pojedini aspekti položaja žena prikazani su i na osnovu drugih istraživanja, onda kada podaci o tim aspektima nisu bili dostupni iz pomenute Ankete.



ZAŠTO JE VAŽNO
BAVITI SE
POLOŽAJEM ŽENA
U DOBI OD 45 I
VIŠE GODINA NA
TRŽIŠTU RADA?

Već godinama se može čuti da su žene koje pripadaju kontingentu „starije radne snage“ (45 i više godina) jedna od najugroženijih grupa na tržištu rada, što je prepoznato i u državnim strategijama usmerenim na zapošljavanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti¹. Zbog nepovoljnog položaja, žene iz ove grupe i njihove porodice trpe gubitke, ali zbog neiskorišćenosti njihovih resursa za razvoj, gubi i celo društvo Srbije.

Danas dobrobit pojedinaca/ki zavisi od njihovog položaja na tržištu rada. Stoga puna zaposlenost² i dostojanstven rad³ žena predstavljaju osnovne uslove za ostvarivanje kvalitetnog života u periodu dok su još radno aktivne. To je preduslov dobrobiti žena u godinama kada završe radni vek, jer im omogućuje da ostvare penziju i druge oblike zaštite od socijalnih rizika u starosti.

Brojna istraživanja pokazuju da su u Srbiji rodne nejednakosti veoma izražene⁴. Indeks rodne ravnopravnosti⁵, kojim se ove nejednakosti mere u Evropskoj uniji i u Srbiji, pokazuje da je upravo u domenu rada i novca (ekonomskog blagostanja) položaj žena u Srbiji najnepovoljniji, odnosno rodni jaz najizraženiji u poređenju sa zemljama članicama EU⁶. To je još jedan razlog zbog kojeg su ovde u fokusu različiti aspekti položaja na tržištu rada žena u dobi 45 i više godina. Njih je među stanovništvom radnog uzrasta (15-64) više od 1.5 miliona a među njima je oko 56.000 nezaposlenih i gotovo 500.000 neaktivnih.⁷

Analize u zemljama EU pokazuju da rodna ravnopravnost ima veći efekat na rast Bruto društvenog proizvoda (BDP) nego politike tržišta rada i ob-

razovanja. Povećanje nivoa školske spreme u državama članicama dovelo bi do povećanja BDP u EU do 2050. godine za 2.2%, dok bi unapređenje rodne ravnopravnosti (pre svega kroz zapošljavanje žena) dovelo do povećanja BDP po stanovniku za 6.1-9.6%⁸.

Nepovoljan položaj ovih žena odražava se i na njihovu decu, porodice i neposrednu zajednicu, kroz nepovoljniji materijalni položaj, slabiju mogućnost da obezbede podršku drugima, kao i da budu odgovarajući uzori. Iz socioloških istraživanja je poznato da zaposlenost majke povećava šanse za buduće zapošljavanje sadašnjih devojčica⁹.

KOLIKO SU ŽENE 45+ AKTIVNE I ZAPOSLENE?

DEFINICIJE (RZS, 2017):

STOPA AKTIVNOSTI:

Procenat aktivnog stanovništva (zaposleni+nezaposleni) u ukupnom stanovništvu starom 15 i više godina.

STOPA ZAPOSLENOSTI:

Procenat zaposlenih u ukupnom stanovništvu starom 15 i više godina. Zaposleni su lica koja su najmanje jedan sat u posmatranoj sedmici obavljala neki plaćeni posao (u novcu ili naturi), kao i lica koja su imala zaposlenje, ali koja su u toj sedmici bila odsutna sa posla (uz garanciju povratka).

STOPA NEZAPOSLENOSTI:

Procenat nezaposlenih u ukupnom broju aktivnih stanovnika. Nezaposleni su lica koja nisu obavljala nijedan plaćeni posao, aktivno su tražila posao tokom poslednje četiri sedmice i koja mogu da počnu da rade u roku od dve sedmice.

STOPA NEAKTIVNOSTI:

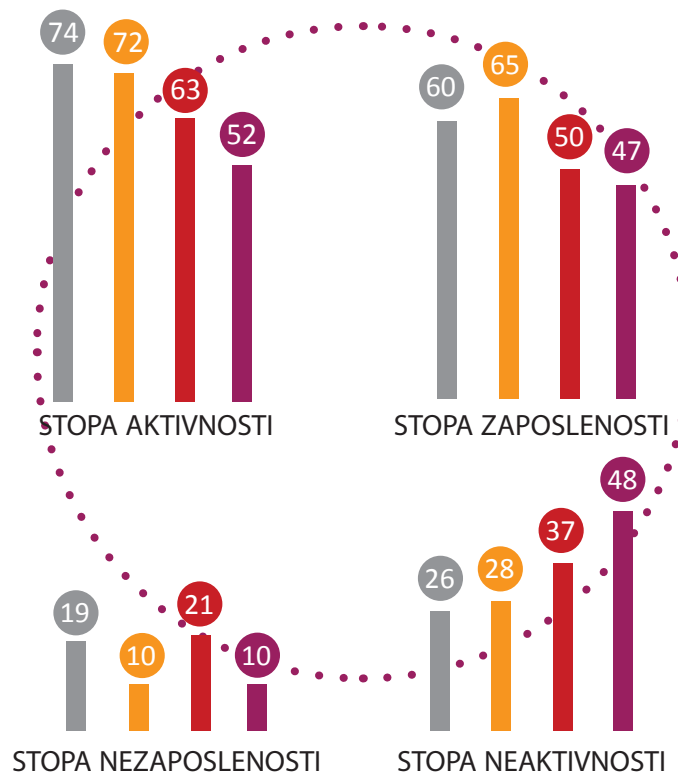
Procenat neaktivnog stanovništva u ukupnom stanovništvu starom 15 i više godina (nisu zaposleni niti traže posao).

Ako uporedimo žene u dobi od 45 i više godina sa mlađim ženama i muškarcima, primetićemo da su one najmanje aktivne i zaposlene. Kada se uporede sa muškarcima „vršnjacima“, vidi se da je rodni jaz veliki u aktivnosti 20%, a u zaposlenosti 18%. Jaz u nezaposlenosti nije prisutan, ali to je zato što se žene prinudno „deaktiviraju“, odnosno pošto ne mogu da nađu zaposlenje prestaju da ga traže, o čemu svedoči i najviša stopa neaktivnosti upravo kod ovih žena. U ovom poslednjem aspektu je izražena velika razlika između njih i mlađih žena, jer je kod mlađih žena viša stopa nezaposlenosti, što znači da ne odustaju tako lako od potrage za zaposlenjem.

Za razliku od muškaraca kod kojih je „zrelo“ doba povezano i sa višom stopom zaposlenosti (uporedite stope zaposlenosti mlađih i starijih muškaraca), ženama se šanse da budu zaposlene smanjuju posle 45 godine.

- muškarci 15-44
- muškarci 45-64
- žene 15-44
- žene 45-64

Osnovni indikatori tržišta rada prema polu i starosti, stanovništvo radnog uzrasta (15-64), Srbija, 2016.



GRAFIKON 1

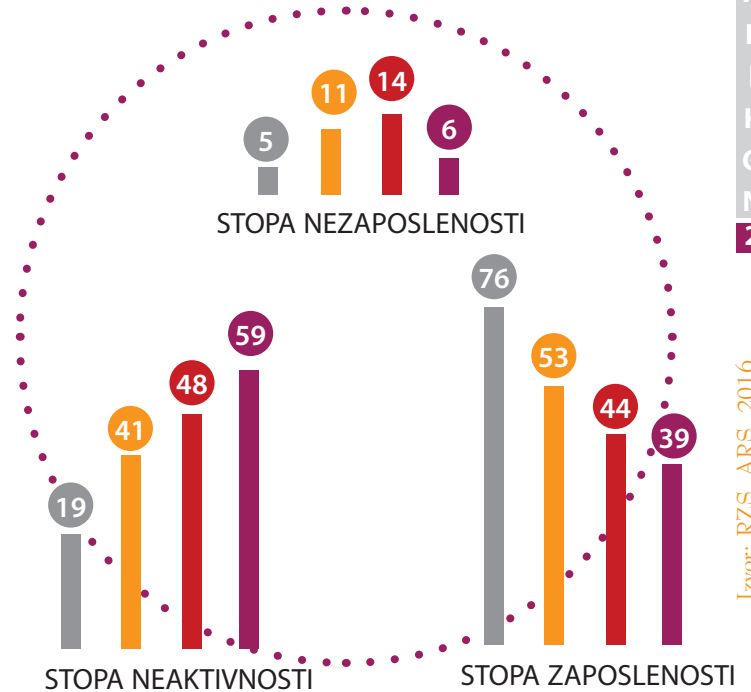
Izvor: RZS, ARS, 2016.



Položaj na tržištu rada žena 45-64 prema stepenu obrazovanja, Srbija, 2016.

Obrazovanje je veoma važno za pozicioniranje na tržištu rada za sve kategorije stanovništva. Tako je i sa ženama starijim od 45 godina. One koje imaju visoko obrazovanje imaju znatno veće šanse da budu zaposlene u odnosu na žene srednjeg, a posebno nižeg obrazovanja. Većina žena niskih kvalifikacija (bez škole ili najviše sa završenom osnovnom školom) u ovoj životnoj dobi je neaktivna.

- Visoko
- Više
- Srednje
- Osnovno i niže



G R A F I K O N 2

Izvor: RZS, ARS, 2016.

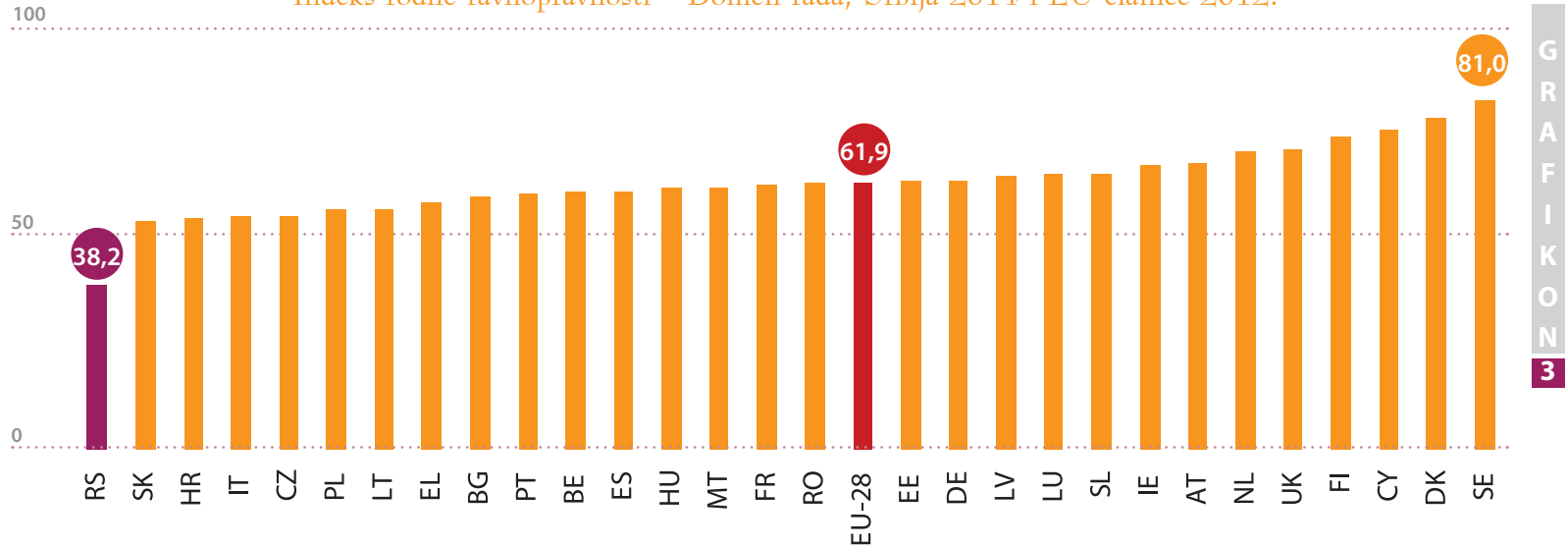




KAKAV JE POLOŽAJ ŽENA STARIH 45 I VIŠE GODINA NA TRŽIŠTU RADA U SRBIJI U ODNOSU NA ŽENE IZ ZEMALJA EU?

Položaj žena u dobi 45 i više godina u Srbiji treba posmatrati u kontekstu nepovoljnog položaja žena na tržištu rada. Koliko je stanje u Srbiji nepovoljno postaje jasno kada se ono sagleda u poređenju sa državama članicama EU. Indeks rodne ravnopravnosti u domenu rada¹⁰ ukazuje da Srbija stoji lošije od svih zemalja članica EU i pokazuje niže vrednosti indeksa od Slovačke kao EU članice sa najnepovoljnijim rezultatom, za čak 14.6 poena¹¹.

Indeks rodne ravnopravnosti – Domen rada, Srbija 2014 i EU članice 2012.

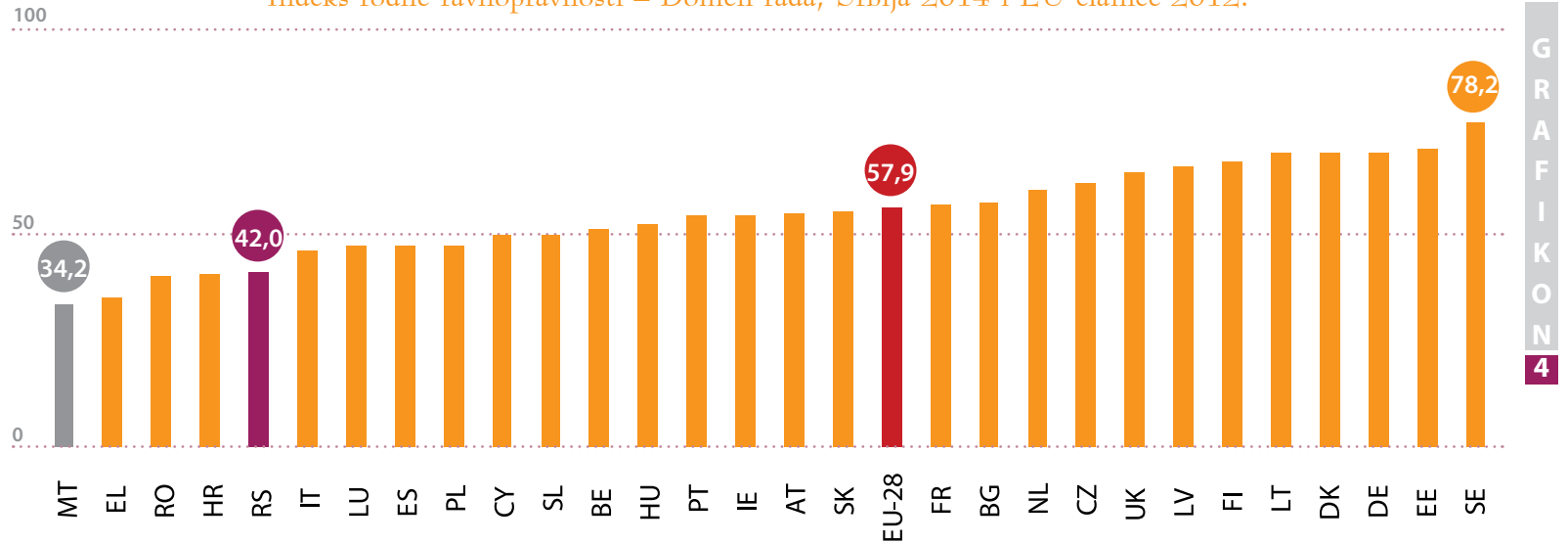


Izvor: Tim za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva, Republički zavod za statistiku, Evropski institut za rodnu ravnopravnost, 2016: 39.

Detaljniji podaci iz izveštaja na osnovu indeksa rodne ravnopravnosti za Srbiju ukazuju da su žene ređe zaposlene sa punim radnim vremenom u odnosu na muškarce, kao i da je njihov ukupan radni vek kraći nego kod muškaraca u proseku za 5 godina.

Indeks rodne ravnopravnosti nam ne omogućava da posebno sagledamo položaj žena u dobi 45 i više godina u Srbiji u poređenju sa vršnjakinjama iz EU, ali se uvid može dobiti poređenjem drugih indikatora tržišta rada. U grafičkom prikazu stopa zaposlenosti

Indeks rodne ravnopravnosti – Domen rada, Srbija 2014 i EU članice 2012.



Izvor: Tim za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva, Republički zavod za statistiku, Evropski institut za rodnu ravnopravnost, 2016: 39.

žena starih između 50 i 64 godine za koje postoje uporedivi podaci može se primetiti da žene u ovim godinama u Srbiji imaju veoma nisku stopu zaposlenosti, sličnu Hrvatskoj i Rumuniji, a višu samo od žena u Malti i Grčkoj.



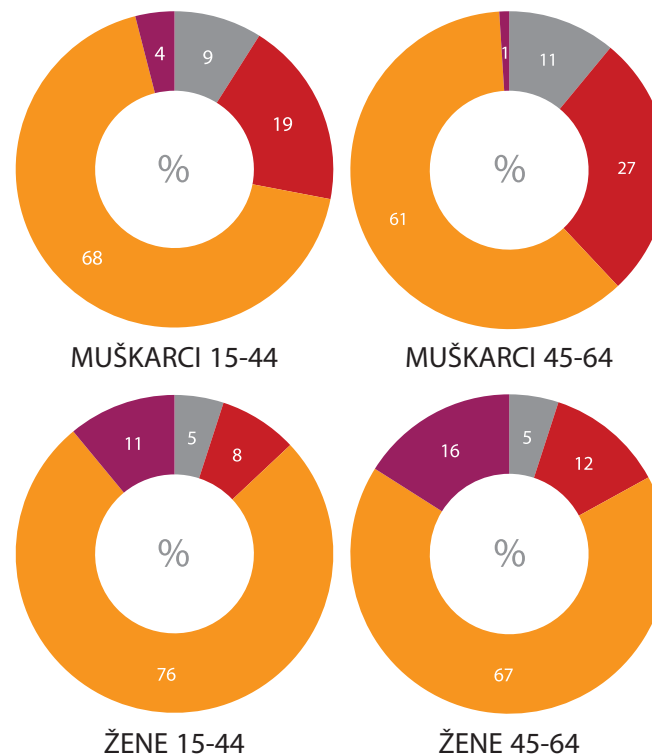
U KAKVOM STATUSU SU ZAPOSLENE ŽENE NAKON 45. GODINE?

Žene u Srbiji načelno se češće zapošljavaju kod poslodavca nego muškarci, ali ređe se upuštaju u preduzetništvo ili samozapošljavaju. Osim toga, žene iz ove starosne grupe se češće nego mlađe žene i znatno češće nego muškarci, nalaze u statusu pomažućih članova u porodičnom poslu. To je kategorija zaposlenih koja je posebno ranjiva, zbog toga što ne ostvaruje zaradu niti socijalna prava na osnovu rada, o čemu će kasnije biti više reči. Razlike su prisutne u vezi sa nivoom obrazovanja žena, pa se tako u kategoriji pomažućih članova koncentrišu nisko obrazovane žene, visoko obrazovane najčešće rade za poslodavce, a među preduzeticama prevlađuju žene srednjeg obrazovanja.

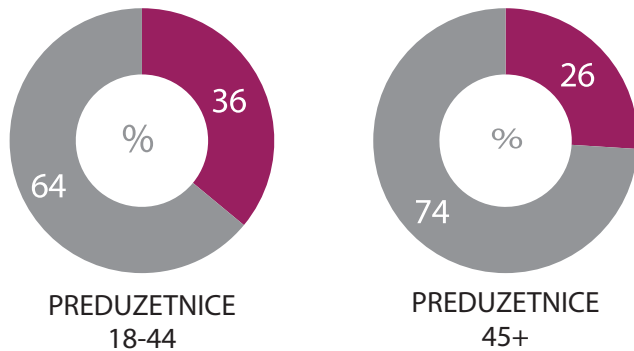
Kada se pažnja usmeri na preduzetništvo i samozaposlenost, primećuje se da su žene starije od 45 godina nešto češće samozaposlene nego mlađe žene (isti trend prisutan je i kod muškaraca), što može da govori o potrebi da se kroz samozapošljavanje pronalazi rešenje za gubitak posla ili teže zapošljavanje. U Srbiji generalno preovlađuju „preduzetnice iz nužde“ a ne „preduzetnice šanse“, tj. žene koje su ušle u preduzetništvo zbog toga što nisu mogle da se zaposle i da pronađu drugo rešenje kako bi obezbedile svoju ekonomsku egzistenciju, a ne zato što su imale dobru poslovnu ideju i početne uslove za pokretanje biznisa¹². Ipak, kod starijih preduzetnica (45+) motiv ekonomske nužde je češće prisutan nego kod mlađih. Preduzetništvo je kod ove grupe žena više prinuda nego izbor.

- preduzetnici
- samozaposleni
- zaposleni radnici
- pomažući članovi

Status zaposlenih žena i muškaraca u Srbiji, stanovništvo radnog uzrasta i stanovništvo staro 45-64 godina, 2016.



Motiv za ulazak u preduzetništvo kod preduzetnica, Srbija 2011.

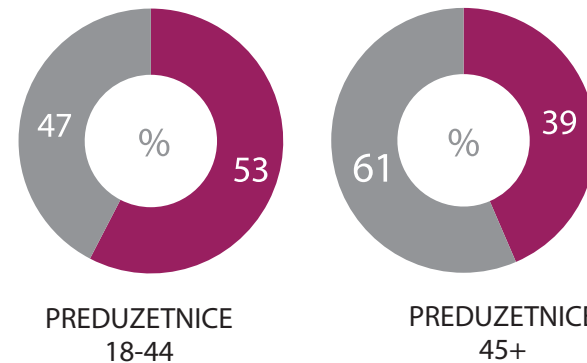


● Dobra poslovna ideja ● Ekonomska nužda

Izvor: Babović, 2011.

Ovakva motivacija odražava se i na uspeh poslovnog poduhvata. Među mlađim preduzeticama je veća stopa uspešnosti.

Preduzetnice u Srbiji prema starosti i uspešnosti poslovanja

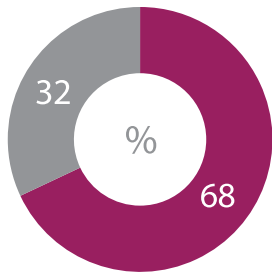


● Posluju uspešno ● Posluju neuspešno

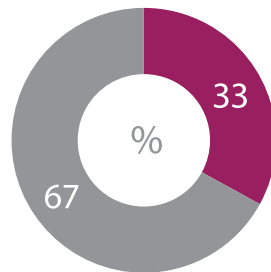
Izvor: Babović, 2011.

Motivacija za preduzetništvo kod žena u Srbiji potpuno je drugačija od motivacije preduzetnica u EU, gde većina preduzetnica započinje sopstveni biznis upravo zbog dobre poslovne ideje.

Preduzetnice prema motivu ulaska u preduzetništvo, Srbija i EU, 2011.



SRBIJA



EU



„Preduzetnice nužde“



„Preduzetnice šanse“

Izvor: Babović, 2011.

“Krenulo je dobro, dobila sam subvencije, nabavila opremu, ali nisam izdržala duže od četiri godine, ne zato što posla nije bilo, već što su dažbine tolike da nisam uspevala da ih namirim, a da mi nešto i ostane. U radnoj knjižici ostale su upisane četiri godine staža, nastavila sam da radim na crno.”

Kao magistar farmaceut provela je u zvanju asistenta 14 godina, a zatim narednih pet godina radila u malim apotekama i velikim sistemima i videla da nigde više nije sigurno. Imala je davnašnju želju da otvori biljnu apoteku. Okolnosti su joj išle na ruku, 2016. je proglašena godinom preduzetništva i otvorene su mogućnosti učešća u projektima Razvojne agencije Srbije za finansijsku podršku. Uključila se u program, dobila pomoć i u decembru, u svojoj 46-oj godini, otvorila firmu za proizvodnju biljne kozmetike.

(Preuzeto iz “Putokaz ohrabrenja”,
Udruženje Žene na prekretnici, 2017)



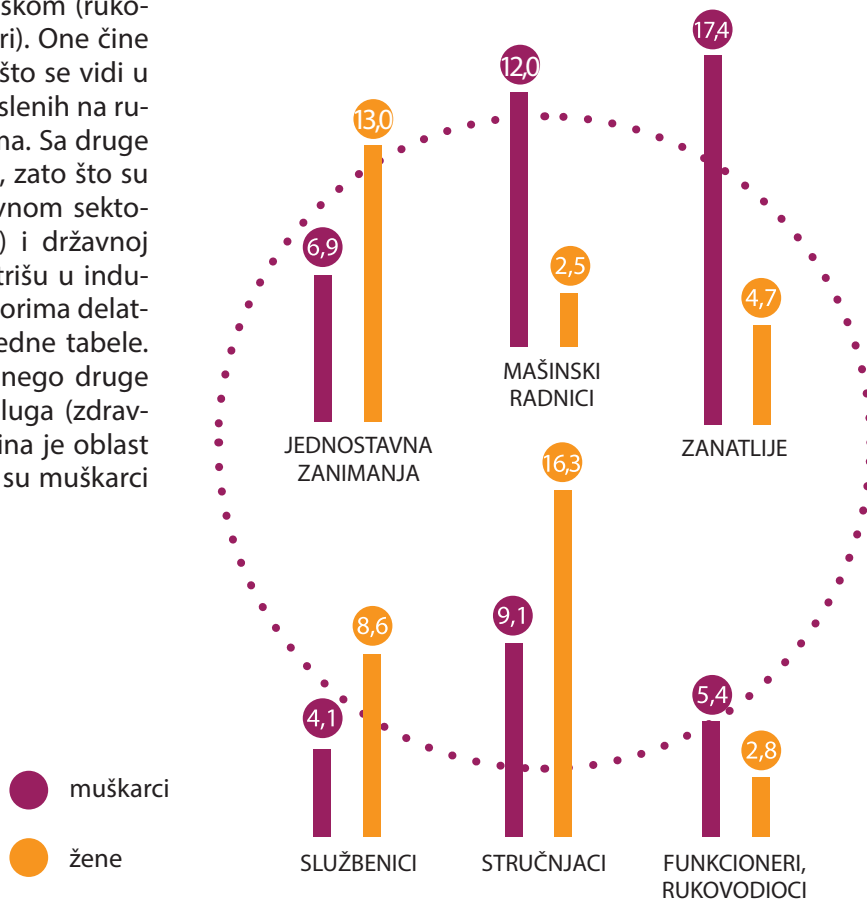


KARAKTERISTIKE ZAPOSLENOSTI I USKLADIVANJE PORODIČNOG ŽIVOTA

U poređenju sa zaposlenim muškarcima iste životne dobi, žene starije od 45 godina ređe su zaposlene u zanimanjima rukovodilaca, funkcionera, zanatlija i proizvodnih radnika, a češće u zanimanjima stručnjaka, službenika i nekvalifikovanih radnika. One su više zastupljene u sektorima socijalnih usluga (obrazovanje, zdravlje i sl.) i rade za manju platu, čak i kada obavljaju posao iste vrednosti kao muškarci i imaju iste karakteristike (npr. nivo obrazovanja i dužinu staža).

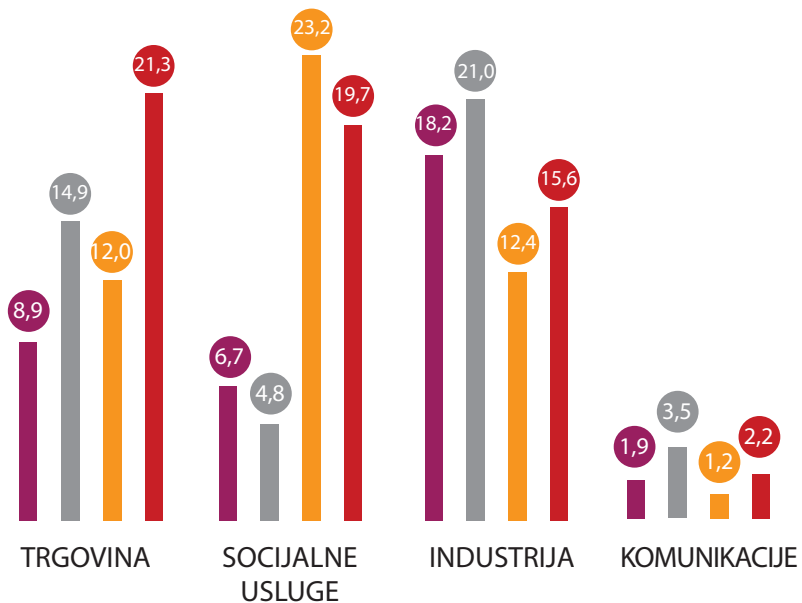
Žene se načelno suočavaju sa problemom “staklenog plafona”, odnosno preprekama da napreduju na visoke pozicije odlučivanja, bilo da je reč o ekonomskom (rukovodioci) ili političkom odlučivanju (funkcioneri). One čine samo četvrtinu menadžera kompanija¹³. Kao što se vidi u grafikonu 9, među njima je upola manje zaposlenih na rukovodećim pozicijama nego među muškarcima. Sa druge strane, među ženama je više stručnjaka/kinja, zato što su češće zaposlene u socijalnim uslugama u javnom sektoru (zdravstvo, obrazovanje, socijalna zaštita) i državnoj administraciji nego muškarci, koji se koncentrišu u industrijskom sektoru. Ova segregacija prema sektorima delatnosti u kojima su zaposleni vidljiva je iz naredne tabele. Žene iz kontingenta starije radne snage više nego druge grupe koncentrišu se u sektoru socijalnih usluga (zdravstvena, socijalna zaštita i obrazovanje), trgovina je oblast najvišeg učešća zaposlenih mlađih žena, dok su muškarci češće nego žene zaposleni u industriji.

Udeo zaposlenih u odabranim zanimanjima među zaposlenim ženama i muškarcima, Srbija 2016.



Udeo zaposlenih u odabranim sektorima privrede u ukupnom broju zaposlenih za datu grupu, Srbija, 2016, u %

GRAFIKON
10




Izvor: RZŠ, ARS, 2016.

Teškoće na tržištu rada i problemi nezaposlenosti dovode do toga da veliki broj ljudi i žena prihvata poslove i radi na radnim mestima ispod svojih kvalifikacija. Tako četvrtina zaposlenih žena starijih od 45 godina koje su visoko obrazovane rade na poslovima ispod svojih kvalifikacija.

Istraživanje o razlikama u zaradama žena i muškaraca¹⁴ sprovedeno na podacima ARS, pokazalo je da su žene u Srbiji bolje kvalifikovane od muškaraca, ali da manje zarađuju. Žene istih radnih karakteristika kao muškarci zarađuju u proseku 11% manje, što znači da bi trebalo da rade još dodatnih 40 dana svake godine da bi ostvarile istu zaradu kao muškarci istih karakteristika.¹⁵ Ova razlika u zaradama se objašnjava samo diskriminacijom, zbog toga što se kontrolišu razlike u zaradama koje proističu od drugih razlika u karakteristikama radne snage, poput nivoa obrazovanja, dužine staža, radnog vremena, sektora i sl. Razlike u zaradama su veće u privatnom nego javnom sektoru, ali se procenjuje da su one u javnom sektoru samo prikrivenije, zato što žene zaposlene u javnom sektoru imaju znatno bolje obrazovne karakteristike od muškaraca u istom sektoru, usled čega bi zapravo trebalo da imaju i veće zarade.¹²

Podaci o prosečnim zaradama iz 2016. godine ukazuju da su zarade u principu više kod starijih radnika nego kod mladih. Međutim, žene stare 45 i više godina imaju prosečno niže zarade ne samo od svojih "vršnjaka" nego i od mlađih muškaraca.



Razlika u zaradama žena i muškaraca u Srbiji, 2013.



250

radnih dana
muškaraca

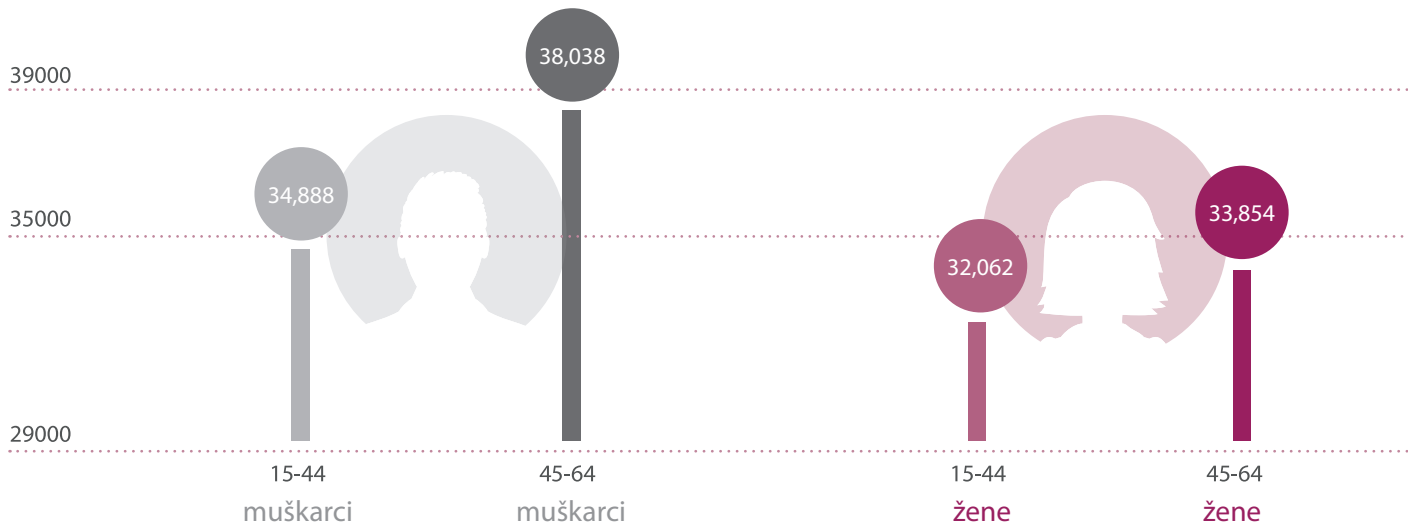
=

290

radnih dana
žena

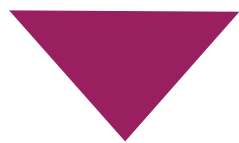
Izvor: RZS, ARS, 2016.

Prosečna plata žena i muškaraca različite starosti, prosek, u RSD, Srbija, 2016.



Karakteristike zaposlenosti žena potrebno je sagledati i u kontekstu njihovih porodičnih obaveza. Prema podacima istraživanja o korišćenju vremena (koje je jedan od najvažnijih izvora za praćenje rodnih nejednakosti u sferi privatnog života), žene provedu

nešto manje sati u plaćenom radu nego muškarci, ali znatno više u neplaćenom kućnom radu i brizi o članovima porodice. Tako je njihov ukupni radni dan duži, a slobodno vreme kraće.



Prosečan broj sati proveden u aktivnostima tokom dana, zaposleni starosti 15 i više godina prema polu, Srbija, 2015.

GRAFIKON

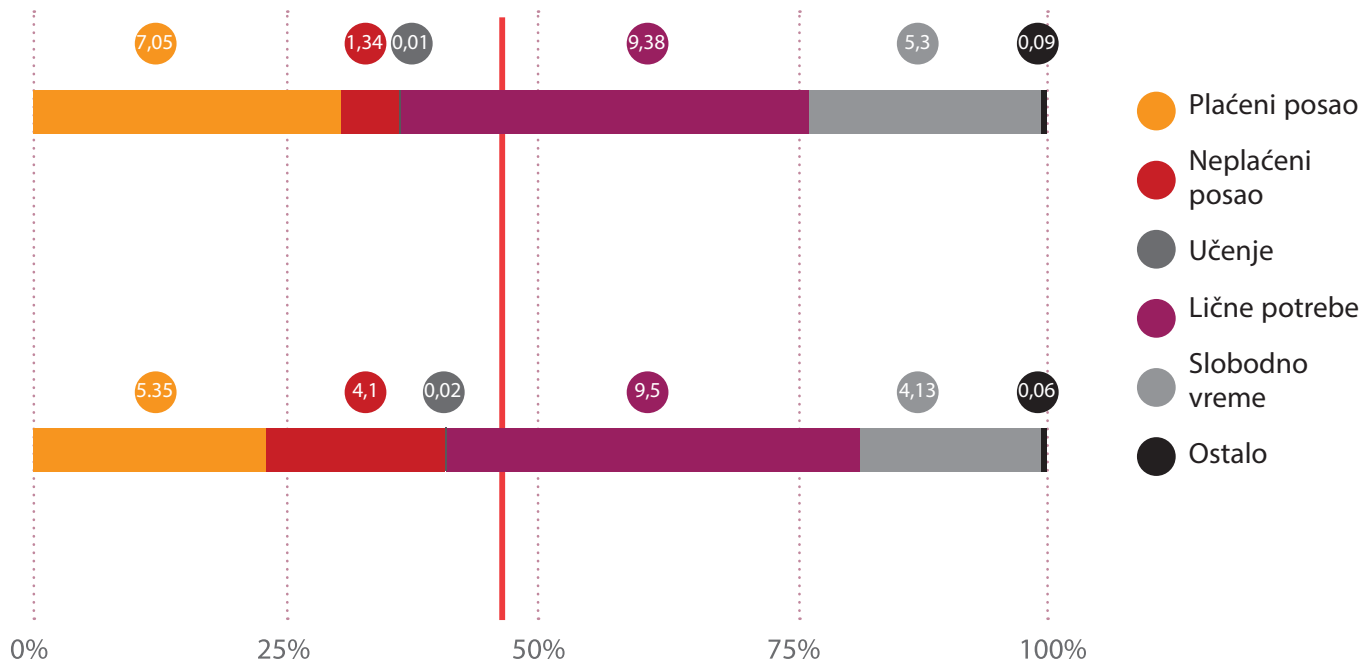
12



muškarci



žene



Izvor: RZS, Korišćenje vremena u Republici Srbiji 2010. i 2015. godine¹⁶

„Došli su mladi ljudi sa diplomama viših škola i slično, doslovno deca su postavljena na rukovodeće položaje. Moja šefovica je bila pet godina mlađa od moje ćerke. Bila sam izložena mobingu. Na poslu sam ostala do kraja 2015. godine kada sam sa velikom grupom kolega, čak 30 odsto zaposlenih, proglašena tehnološkim viškom. U tom trenutku imala sam 59 godina i 32 godine staža“.

Posle 27 godina uspešnog rada na visoko odgovornim poslovima, ekonomista u banci doživela je u proleće 2016. godine šok od koga se još nije sasvim oporavila. *„Samo su me precrtali. Na pragu šezdesete, osećala sam se kao da su mi ukradene najplodnije godine, kada sam mogla da pružim maksimum i time zaokružim svoju karijeru.“* Da stvar bude gora, imala je stambeni kredit u švajcarcima. Kada ga je uzimala, računala je da će raditi do pune penzije, koliko je trebalo da ga otplati. Umesto toga, ni plate ni rate. Povrh svega, naglašava, cela porodica je uzdrmana, sin, ćerka, suprug, majka, svi su bili pogođeni i to joj je posebno teško palo.

“Zaposlila sam se i nisam zadovoljna platom, nisam prijavljena, nemam nikakav papir, ali nisam nesrećna. Takvo je vreme. Vidim da bahati ljudi plivaju, a kultura i vrednoća smetaju u moru osionih i bezobraznih...”

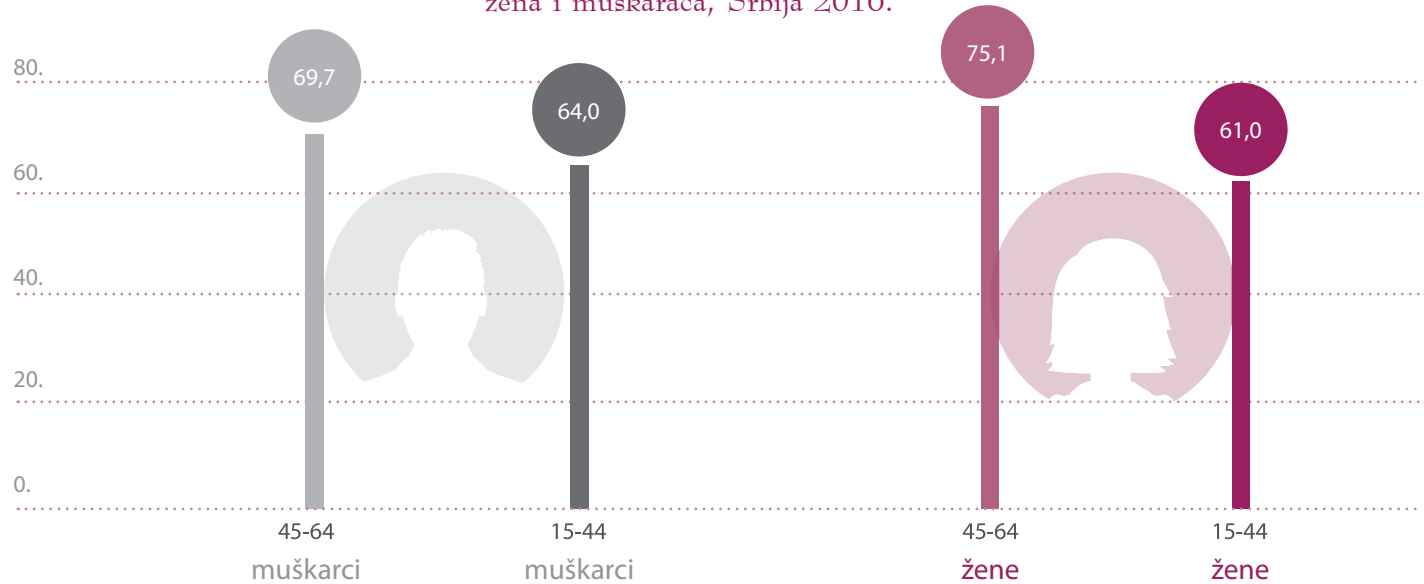
(Preuzeto iz “Putokaz ohrabrenja”,
Udruženje Žene na prekretnici, 2017)



NEZAPOSLENOST

Iako je stopa nezaposlenosti žena starijih od 45 godina približno ista kao kod muškaraca „vršnjaka“ i niža od mlađih žena (videti grafikon 13) karakteristike njihove nezaposlenosti ukazuju na niz nepovoljnih okolnosti koje otežavaju ponovno zaposlenje, odnosno povratak na tržište rada. To je upravo grupa u kojoj se registruje najveći udeo dugoročne nezaposlenosti (nezaposlenost duža od 12 meseci), koja ukazuje na velike teškoće ponovnog pronalaženja posla i koju prati gubitak informacija, kontakata, samopouzdanja, važnih preduslova za uspešno pronalaženje posla.

Udeo dugoročno nezaposlenih u ukupnom broju nezaposlenih
žena i muškaraca, Srbija 2016.



Pored toga, među ženama, ali i muškarcima starijim od 45 godina, primetan je veći udeo „obeshrabrene“ radne snage, odnosno onih neaktivnih lica koja su prestala da traže zaposlenje zbog toga što se više ne nadaju da će u tome uspeti (17%, odnosno 18%)¹⁷.

„Vi nemate nikakve šanse“, prokomentarisala je službenica njene podatke – sedmi stepen stručne spreme, 50 godina života, 18 godina staža. „Još je gore što mora da se prizna da je činovnica bila u pravu.“

„Kad se probudim, muž na poslu, sin na fakultetu. Vremenom sam posustala, pitala se zašto uopšte da ustajem, gušio me osećaj odbačenosti, usamljenosti, da nikom nisam potrebna.“

(Preuzeto iz "Putokaz ohrabrenja",
Udruženje Žene na prekretnici,
2017)

Nezaposlenost dodatno slabi položaj žena unutar porodice i otežava brigu o porodici. Više učesnica ocenilo je da im status nezaposlenosti stvara teškoće u porodičnom životu. Počev od onih egzistencijalnih problema vezanih za zadovoljavanje osnovnih potreba, preko promene navika u potrošnji, odricanja, i sl. Samohrane majke zbog toga često pristaju na vrlo nepovoljne poslove ne bi li osigurali osnovnu egzistenciju sebi i deci. Više udatih žena istaklo je da ih gubitak posla i dugotrajan status nezaposlenosti stavlja u inferioran položaj u odnosu na muževe. Neke žene su izložene stalnim prekorima da ne doprinose kućnom budžetu. Prekor ne dolazi samo od muževa, već kod žena koje žive u zajednici sa roditeljima i od šire porodice.

(Preuzeto iz Babović,
M. 2007)¹⁸



ŽENE NA SELU

Iako su žene na selu aktivnije od žena u gradu, odnosno imaju veću stopu aktivnosti i zaposlenosti, kvalitet te zaposlenosti odat je utisak nepovoljnijeg položaja. Pre svega, stopa nepoljoprivredne zaposlenosti seoskih žena je znatno niža nego kod gradskih žena, što znači da se njihova zaposlenost koncentriše u najčešće nisko produktivnom poljoprivrednom radu. Osim toga, trećina zaposlenih žena u seoskim oblastima u statusu je pomažućih članova u porodičnom poslu. Reč je o kategoriji zaposlenih koja ne radi na osnovu formalnog (pa i neformalnog) ugovora, koja ne prima zaradu za svoj rad i koja je često lišena osnovnih oblika socijalne zaštite (penzijsko-invalidskog osiguranja, zdravstvenog osiguranja, osiguranja u slučaju nezaposlenosti, finansijskoj zaštiti tokom trudnoće i nakon porođaja i sl.). Iz grafičkog prikaza može se primetiti da je udeo žena u ovom radnom statusu među ženama starijim od 45 godina na selu znatno veći nego među ženama iste starosti u gradu. Istraživanje o položaju žena u statusu pomažućih članova domaćinstava iz 2008. godine (jedino takvo istraživanje) pokazalo je da je čak 40% žena koje su se nalazile u ovom statusu ranije bilo zaposleno izvan poljoprivrede.

TABELA 1:

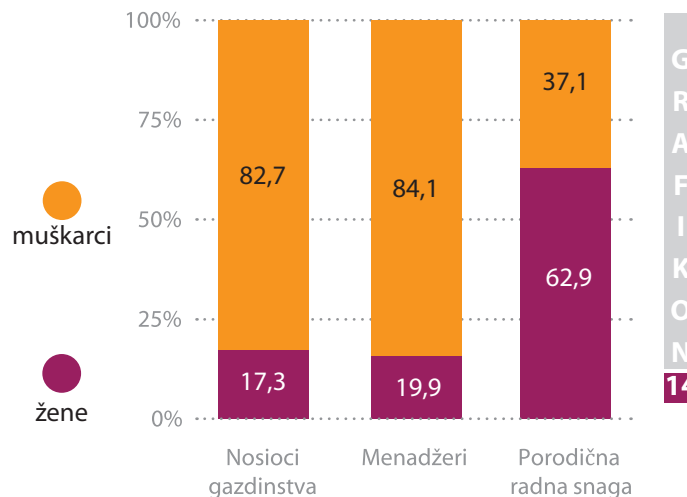
Žene od 45 i više godina prema osnovnim indikatorima položaja na tržištu rada i mestu stanovanja, Srbija 2016.

Indikator tržišta rada	Žene 45+ iz grada	Žene 45+ iz sela
Stopa aktivnosti	51,5	53,9
Stopa zaposlenosti	44,9	50,3
Stopa nepoljoprivredne zaposlenosti	43,0	28,0
Stopa nezaposlenosti	12,7	6,7
Stopa neaktivnosti	48,5	46,1
Udeo pomažućih članova domaćinstva u zaposlenim ženama	3,3	33,6

Izvor: RZS, ARS, 2016.

Žene na selu zaposlene u poljoprivredi imaju marginalizovan status. One su retko među nosiocima porodičnih poljoprivrednih gazdinstva i menadžerima na gazdinstvu, a čine većinu porodične radne snage. Uz ovaj status unutar kombinovane ekonomsko-porodične organizacije na gazdinstvu vezani su i problemi u ostvarivanju ekonomskih i socijalnih prava – žene nemaju pristup odlučivanju o ekonomskim poslovima i nemaju pristup novcu (Babović, Vuković, 2008).

Članovi i lica stalno zaposlena na gazdinstvu prema statusu, polu i regionu, 2012.



Izvor: RZS, Popis poljoprivrede, 2012.¹⁹

Pravo na zaštitu u starosti ostvaruje mali broj žena koje se nalaze u statusu porodične radne snage. Prema podacima iz istraživanja dve trećine ovih žena nije uplaćivalo, penzijsko-invalidsko osiguranje nikada, a više od četvrtine je nekada uplaćivalo, ali je prestalo zbog nepovoljne finansijske situacije. To direktno ugrožava njihovo blagostanje u starijem dobu i primorava ih na produženu aktivnost, koja podrazumeva često težak fizički rad u uslovima smanjene fizičke sposobnosti.²⁰

TABELA 2:

Žene u statusu pomažućih članova domaćinstva prema ostvarivanju prava na PIO
(bez onih koje već primaju neku penziju)

Da li uplaćuju penzijsko-invalidsko osiguranje?	%
Ne uplaćuju i nikad nisu ni uplaćivale	66,1
Ranije su uplaćivale ali sada više ne uplaćuju	26,8
Upaćuju državno PIO	6,4
Upaćuju privatno PIO	0,7
Ukupno	100

Izvor: Babović, Vuković, 2008.

SVEDOČANSTVA SEOSKIH ŽENA

„Naše žene nisu prijavljene kao radnice, nemaju prava na trudnočko, ni porodiljsko odsustvo. Žene koje su zaposlene imaju pravo na održavanje trudnoće, a žene na selu ne. Zato se i manje odlučuju na rađanje. Ima slučajeva kada žene moraju da održavaju trudnoću pa ne mogu da rade. Posebno što su u pitanju teški fizički poslovi. Tada je potrebno plaćati osobu koja je zamenjuje u radu, a to je veliki trošak.“ (Bačka Topola)

„Ja sam domaćica, pa me brine šta kad ostarimo. Svi koji su zaposleni dobijaju penziju. Čula sam da u Švedskoj domaćice dobijaju penziju. (Na pitanje da li je domaćica ili zaposlena odgovara:)...doma... i domaćica sam i radim na njivi i vozim traktor.“ (Mol)

„Odakle da se uplati penzija kad ne mogu da kupim ni džak brašna?“ (Trnava)

„Dok možeš da radiš moći ćeš da živiš. Kad više ne možeš da radiš, nećeš moći ni da živiš.“ (Donje Crniljevo)

(Preuzeto iz Babović, Vuković, 2008)






STANJE, POLITIKE I MERE

Najvažnije državne politike od značaja za unapređenje položaja žena na tržištu rada prepoznaju nepovoljniji položaj žena, specifičnosti položaja žena iz kontigenta „starije radne snage“, kao i potrebu za specifičnim merama unapređivanja njihove ekonomske participacije. Ipak, pregled ključnih politika ostavlja utisak da ova grupa nije uvek dovoljno jasno prepoznata kao specifična, te da mere nisu posebno razvijene za ovu grupu, iako ona ima pristup velikom broju mera poput drugih grupa koje su u fokusu politika unapređivanja zapošljavanja.

Nacionalni program za reformu politike zapošljavanja i socijalne politike (ESRP) definiše posebne programe za ugrožene grupe u koje uključuje i „starije radnike“ (50-64), a u okviru ovih programa i posebne mere za žene iz ovog kontigenta radne snage. Među ovim merama nalaze se informatičke obuke, paketi usluga u cilju radne aktivacije, specifične mere podrške zapošljavanju žena, a posebno samohranih majki, podsticanje inicijativa na lokalnom nivou kojima se obezbeđuje kreiranje poslova za nezaposlene žene bez kvalifikacija ili sa vrlo niskim kvalifikacijama i podsticanje ženskog preduzetništva.²¹

Nacionalna strategija zapošljavanja za period 2011-2020. godine²² prepoznaje nepovoljniji položaj žena i starije radne snage (50-64), ali osim što konstatuje da su žene heterogena kategorija koja zahteva skupove mera profilisane specifično prema različitim oblicima ranjivosti, Strategija ne ukazuje na to koje bi mere bile specifično pogodne za žene iz kategorije starije radne snage. Iako ne vezuje posebne mere za ovu grupu, Strategija predviđa




veliki broj mera usmerenih na povećanje zaposlenja ranjivih grupa na tržištu rada u koje spada i grupa žena „starijih radnica“. Nacionalni akcioni plan za sprovođenje Strategije zapošljavanja za 2017. godinu predviđao je niz mera za povećanje zaposlenosti teže zapošljivih grupa, uključujući i osobe starije od 50 godina. Ove mere obuhvatale su: subvencije poslodavcima za zapošljavanje lica iz kategorije teže zapošljivih (bez razlika po polu), podršku samozapošljavanju za žene (bez razlika prema starosti), paket usluga za viškove zaposlenih koji nije specifično usmeren na žene, niti na žene „starije radnice“, ali je za njih relevantan pre svega zbog restrukturiranja i racionalizacije javnog sektora. Svakaako, druge mere zapošljavanja dostupne su i ženama iz ove grupe, ali nisu specifično oblikovane prema njihovim potrebama i potencijalima.

Nacionalna strategija za rodnu ravnopravnost 2016–2020²³ prepoznaje posebno nepovoljan položaj žena u

dobi od 45 i više godina. Strategija predviđa specifični cilj poboljšanja ekonomskog položaja žena i statusa na tržištu rada u okviru cilja koji se odnosi na povećanu ravnopravnost žena i muškaraca primenom politika i mera jednakih mogućnosti. Mera koje Strategija predviđa za ostvarenje ovog cilja uključuju dalje usklađivanje radnog zakonodavstva sa odgovarajućim međunarodnim konvencijama, obezbeđivanje sindikalnog organizovanja, efikasnu kontrolu uslova rada, razvoj internih mehanizama za zaštitu od diskriminacije u institucijama i preduzećima, poštovanje principa jednake zarade, dosledno sprovođenje zakona u vezi sa ravnopravnim pristupom zapošljavanju, podsticanje fleksibilnih oblika rada i podsticanje formalne zaposlenosti žena, a posebno starijih žena i pripadnica ranjivih grupa. Pored toga, predviđeni su i skupovi mera za bolje iskorišćavanje ekonomskog potencijala žena kroz kreativnost i preduzetništvo, kao i u vezi sa pristupom modernim znanjima i veštinama.

Strategija sadrži i posebnu oblast koja se odnosi na višestruko diskriminisanje i ranjive grupe žena, ali žene iz starije radne snage ovde nisu eksplicitno navedene, mada je naglašeno da „lista ranjivih grupa ostaje otvorena“. Pored mladih žena i žena sa malom decom, na tržištu rada su u teškom položaju i žene starije od 45 godina koje su izgubile radno mesto, s obzirom na sužene mogućnosti da nađu novo zaposlenje. Smanjivanje budžetskih davanja za zdravstvo, obrazovanje i socijalnu zaštitu žene više nego muškarce izlaže riziku od otkaza, s obzirom na to da one u navedenim oblastima čine većinu zaposlenih. To se isto odnosi i na žene zaposlene u državnoj upravi i lokalnoj samoupravi u kojima je predviđeno smanjivanje administracije prema Zakonu o načinu određivanja maksimalnog broja zaposlenih u javnom sektoru („Službeni glasnik RS“, broj 68/15).

U Redovnom godišnjem izveštaju Poverenika/ce za zaštitu ravnopravnosti



za 2014. godinu prepoznate su i diskriminacija na osnovu pola i na osnovu starosti na tržištu rada.

Pored problema nedovoljne preciznosti kojom se mere definišu i usmeravaju prema ženama iz kontigenta starije radne snage, veliki problem krije se u činjenici da se na sprovođenje velikog broja mera ne raspoređuju potrebna sredstva, a prisutan je i problem nesistematskog praćenja sprovođenja mera i politika zbog čega nemamo sliku o efektima tih politika. Jedna od retkih evaluacija navedenih politika – evaluacija prethodnog Nacionalnog akcionog plana za poboljšanje položaja žena i unapređivanje rodne ravnopravnosti, koju je sproveo SeConS, ukazala je da je efekat sprovođenja prethodnog NAP u oblasti ekonomske participacije žena veoma slab, da su intervencije bile fragmentarne i malog obima, o čemu svedoči kontinuirano nepovoljan položaj žena na tržištu rada na kraju perioda sprovođenja ovog akcionog plana (2015).

Prema iskustvima organizacije „Žene na prekretnici“ u radu sa ženama starijim od 45 godina, uprkos programima edukacije kroz koje bivaju osnažene, one se i dalje suočavaju sa istim problemom – nemogućnošću da se zaposle. Iako su sigurnije u svoje potencijale, resurse i kvalitete, one su svesne da ih poslodavci i društvo ne prepoznaju i da im ne daju šanse da ih iskoriste.

Obe organizacije, „Žene na prekretnici“ i SeConS posvećene su praćenju stanja i efekata politika zapošljavanja ove grupe žena. Rešene su da istraju u ekonomskom osnaživanju i podršci ženama da ostvare bolji položaj na tržištu rada i unaprede svoje ekonomsko blagostanje. Na tom putu, pitanje položaja “starijih žena” nije moguće odvojiti od zapošljavanja žena uopšte i posebno mladih žena koje se suočavaju sa velikim preprekama pri ulasku na tržište rada. Ako se te prepreke ne otklone danas, ugroziće njihov položaj i blagostanje onda kada dođu u životno doba nakon navršених 45 godina.

Napomene

- 1 Na primer, Nacionalni program reformi politike zapošljavanja i socijalne politike, Nacionalna strategija za rodnu ravnopravnost 2016-2020, Nacionalna strategija zapošljavanja 2011-2020.
- 2 Pod punom zaposlenošću ovde se podrazumeva mogućnost da se radi puno radno vreme. Naime, rastući je trend fleksibilizacije tržišta rada i porasta zaposlenosti sa nepotpunim radnim vremenom. Uz takve radne aranžmane idu i niže zarade i slabija socijalna prava. Stoga adekvatan pristup tržištu rada podrazumeva mogućnost da se odabere a ne prihvati iz prinude zaposlenost sa kraćim radnim vremenom od punog, jer u suprotnom to može značajno umanjiti socijalnu sigurnost i životni standard zaposlenih.
- 3 Dostojanstven rad predstavlja koncept koji je uvela Međunarodna organizacija rada kako bi označila i promovisala one oblike rada koji omogućavaju pojedincima/kama da obavljaju produktivnu radnu aktivnost, ostvare pravičnu zaradu, da rade u bezbednim uslovima i ostvare pravo na socijalnu zaštitu za svoje porodice, mogućnosti da se razvijaju i socijalno integrišu, slobodu da iskažu svoje probleme i interese, da se orgaizuju i učestvuju u odlukama koje utiču na njihove živote i da rade u uslovima jednakih šansi i jednakog tretmana za žene i muškarce. Više na stranama MOR <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-en/index.htm>
- 4 Za uvid u različite aspekte rodnih nejednakosti pogledati: Babović, M. (2010) *Rodne ekonomske nejednakosti u komparativnoj perspektivi: EU i Srbija*, ISIFF i SeConS, Beograd, Blagojević Hjuson, M. (2012) *Rodni barometar u Srbiji: razvoj i svakodnevni život*, UN Women, Beograd, Blagojević, M. (2012) *Žene i muškarci u Srbiji. Šta nam govore brojevi?* UN Women, Beograd; Bobić, M. (2012) „Rodna (ne)ravnopravnost: repordukcija patrijarhata na lokalnom nivou“, u Petrović, M. (ur.) *Globalnost transformacijskih procesa u Srbiji*, ISIFF, Beograd; Milić, A. (2004) „Transformacija porodice i domaćinstava – zastoj i strategija preživljavanja“, u: Milić, A. (ur.) *Društvena transformacija i strategije društvenih grupa: svakodnevica Srbije na početku trećeg milenijuma*, ISIFF, Beograd.
- 5 Indeks rodne ravnopravnosti Evropskog instituta za rodnu ravnopravnost je zbirni pokazatelj koji obezbeđuje merenje kompleksnog koncepta rodne ravnopravnosti u svim državama članicama EU tokom vremena. Indeks meri rodni jaz uz uvažavanje nivoa dostignuća u dimenzijama koje se prate. Kompozitni indeks rodne ravnopravnosti se sastoji od pojedinačnih indeksa koji mere rodnu ravnopravnost u 8 domena, od kojih je za sada 6 standardizovano i u redovnoj primeni: rad, novac, znanje, vreme, moć, zdravlje. Više o tome u prvom izveštaju za Srbiju (videti referencu pod brojem 7) i na sajtu Evropskog instituta <http://eige.europa.eu/gender-statistics/gender-equality-index>
- 6 Tim za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva, Republički zavod za statistiku i Evropski institut za rodnu ravnopravnost (2016) *Indeks rodne ravnopravnosti u Republici Srbiji. Merenje rodne ravnopravnosti u Srbiji 2014.*, dostupno na adresi http://socijalnoukljucivanje.gov.rs/wp-content/uploads/2016/02/Izvestaj_Indeks_rodne_ravnopravnosti_2016_SRP.pdf
- 7 Izvor: Republički zavod za statistiku, Anketa o radnoj snazi 2016.
- 8 Evropski institut za rodnu ravnopravnost <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality>
- 9 Crompton, R. Lyonette, C. (2005) The new gender essentialism – domestic and family ‘choices’ and their relation to attitudes, *The British Journal of Sociology*, Vol. 56, Issue 4: 61-620.
- 10 Domen rada se prati pomoću: učešća na tržištu rada i dužine rada, podele i kvaliteta rada. Učešće se meri stopom zaposlenosti sa punim radnim vremenom za stanovništvo staro 15 i više godina, trajanje radnog veka se računa među penzionerima i ukazuje na jaz u dužini radnog iskustva i posledično zaštitom nakon odlaska u penziju koja je definisana na osnovu dužine staža, podela rada se meri zaposlenošću u sektorima privrede vezanim za socijalne usluge, a fleksibilnost radnih sati preko varijabilnog radnog vremena koje omogućava lakše usklađivanje porodičnih i poslovnih obaveza (Tim za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva, Republički zavod za statistiku i Evropski institut za rodnu ravnopravnost (2016) *Indeks rodne ravnopravnosti u Republici Srbiji. Merenje rodne ravnopravnosti u Srbiji 2014.*).
- 11 Oktobra 2017. godine objavljen je novi izveštaj EIGE o stanju rodne ravnopravnosti u EU praćenom na osnovu Indeksa rodne ravnopravnosti. S obzirom da je u međuvremenu metodologija promenjena, te da za Srbiju vrednosti indeksa nisu izmenjene u skladu sa novom metodologijom, ovde su izloženi podaci na osnovu prethodnih izveštaja za Srbiju i EU.
- 12 Babović, M. (2011) *Polazna studija o preduzetništvu žena u Srbiji*, UN Women.
- 13 Babović, M. (2014) *Položaj žena u biznis sektoru u Srbiji*, Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, Beograd.
- 14 Avlijaš, S, Ivanović, N, Vladisavljević, M, Vujić, S. (2013) *Gender Pay Gap in the Western Balkan Coun-*

tries: Evidence from Serbia, Montenegro and Macedonia, FREN, Beograd, dostupno na adresi: <https://www.fren.org.rs/sites/default/files/Gender%20pay%20gap%20in%20the%20West-ern%20balkan%20countries.pdf>

- 15 Avlijaš, et al. (2013), str. 10.
- 16 Dostupno na adresi http://webzrzs.stat.gov.rs/Web-Site/userFiles/file/Aktuelnosti/TUS2016_srpski.pdf
- 17 RZS, ARS 2016.
- 18 Babović, M. (2007) *Položaj žene na tržištu rada u Srbiji*, UNDP, Beograd.
- 19 Detaljniji uvidi o karakteristike radne snage na poljoprivrednim gazdinstvima na osnovu Popisa poljoprivrede 2012. godine mogu se naći u publikaciji Bogdanov, N, Babović, M. (2014) *Radna snaga i aktivnosti poljoprivrednih gazdinstava. Poljoprivreda u Republici Srbiji. Popis poljoprivrede 2012.*, Republički zavod za statistiku, dostupno na adresi <http://pod2.stat.gov.rs/ObjavljenePublikacije/Popis2012/Radna%20snaga.pdf>
- 20 Babović, M, Vuković, O. (2008) *Seoske žene u statusu pomažućih članova domaćinstava: položaj, uloge i socijalna prava*, UNDP, Beograd.
- 21 Vlada RS, Nacionalni program reforme politike zapošljavanja i socijalne politike, dostupan na adresi: <http://socijalnoukljucivanje.gov.rs/sr/%D1%83%D1%81%D0%B2%D0%BE%D1%98%D0%B5%D0%BD-%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%BC-%D1%80%D0%B5%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B8-%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%B8%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B5-%D0%B7%D0%B0%D0%BF/>
- 22 Službeni glasnik RS, br. 37/2011.
- 23 Službeni glasnik RS, br. 4/2016.

Izdavač:

Udruženje „Žene na prekretnici“

Priredili:

Udruženje „Žene na prekretnici“
u saradnji sa SeConS grupom za razvojnu inicijativu

Dizajn i štampa:

Dosije studio, Beograd

Tiraž:

500

ISBN 978-86-900160-0-6

CIP – Каталогизacija u publikaciji
Народна библиотека Србије, Београд
331.5-055.2(497.11)

USKRAĆIVANJE prava na dostojanstven rad : tržište rada u Srbiji
– položaj žena 45+. – Beograd : Udruženje Žene na prekretnici, 2017
(Beograd : Dosije studio). – 43 str. : graf. prikazi ; 23 cm

Ovu informativnu publikaciju priredilo je Udruženje "Žene na prekretnici" u saradnji sa SeConS grupom za razvojnu inicijativu." --> str. 3. – Tiraž 500.

ISBN 978-86-900160-0-6

a) Тржиште рада – Жене – Србија

b) Жене – Запосленост – Србија

COBISS.SR-ID 250072332



www.zenenaprekretnici.org
email: info@zenenaprekretnici.org