

Uticaj COVID-19 pandemije i mera za njeno sprečavanje na zaposlenost i uslove rada žena i muškaraca u Srbiji

Jun, 2020.

Ova publikacija je nastala u okviru projekta "Ključni koraci ka rodnoj ravnopravnosti", koji sprovodi Agencija za rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena (UN Women), uz finansijsku podršku Evropske unije. Stavovi u ovoj publikaciji pripadaju isključivo autorima i autorkama, i ne predstavljaju nužno stavove UN Women, Ujedinjenih nacija, ili bilo koje druge organizacije pod okriljem Ujedinjenih nacija.

SPISAK SKRAĆENICA

ARS	Anketa o radnoj snazi
CEDAW	Konvencija o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena (The Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women)
EU	Evropska Unija
MOR	Međunarodna organizacija rada (International Labour Organization- ILO)
NZS	Nacionalna služba zapošljavanje
RS	Republika Srbija
RSZ	Republički statistički zavod
SIPRU	Tim za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva (Social Inclusion and Poverty Reduction Unit)
WHO	World Health Organization

SADRŽAJ

1. Uvod.....	6
2. Srbija u globalnim tokovima pandemije i lavirintu rodni nejednakosti.....	9
3. Gubitak zaposlenja u vreme pandemije	12
3.1 Srazmere gubitka posla tokom vrhunca pandemije i vanrednog stanja.....	12
3.2 Koje su grupe zaposlenih žena i muškaraca bile na najvećem udaru gubitka posla?.....	16
3.3 Traženje posla	18
4. Promene na radnom mestu pod uticajem COVID-19	20
4.1 Izloženost žena i muškaraca različitim promenama na radnom mestu.....	20
4.2 Da li rad od kuće odgovara svima?	22
4.3 U kakvim uslovima su radili oni koji su odlazili na posao?.....	24
5. Zaključci i preporuke	27
5.1 Zaključci.....	27
5.2 Preporuke.....	28
Literatura	32
Prilog 1: Struktura uzorka istraživanja	35

Lista grafikona

Grafikon 1: Indeks rodne ravnopravnosti za Srbiju, 2018, za domen rada, pod-domen segregacije i kvaliteta rada i domen znanja, pod-domen segregacije u obrazovanju.....	9
Grafikon 2: Stope aktivnosti, zaposlenosti, nezaposlenosti i neaktivnosti prema polu, stanovništvo radnog uzrasta (15-64), 2019. godina, u %	12
Grafikon 3: Razlozi za gubitak posla prema polu, u %	15
Grafikon 4a: Privredne grane koje su zabeležile natprosečan udeo žena koje su izgubile posao, u %	16
Grafikon 4b: Privredne grane koje su zabeležile natprosečan udeo muškaraca koji su izgubili posao, u %	17
Grafikon 5: Da li se nešto od navedenog odnosi na ispitanike/ce koji/e su radili od kuće? (u %)	23
Grafikon 6: Kako rad od kuće utiče na produktivnosti i efikasnost? (u %)	24
Grafikon 7: Zaposleni prema polu i mestu obavljanja posla, u %	24
Grafikon 8: Šta se promenilo u uslovima rada u odnosu na period pre pandemije? (u %)	25
Grafikon 9: Da li zaposleni ispitanici koji rade u prostoru sa mnogo drugih ljudi koriste preporučenu zaštitnu opremu i dezinfekciona sredstva? (u %)	26

Lista tabela

Tabela 1: Osnovni kontingenti radne snage starosti 15 i više godina prema polu i osnovni indikatori tržišta rada za stanovništvo 15 i više godina, IV kvartal 2019. godine i I kvartal 2020. godine.....	14
Tabela 2: Udeo žena i muškaraca koji su tražili novo zaposlenje, u %.....	19
Tabela 3: Udeo zaposlenih izloženih različitim promenama na radnom mestu tokom COVID-19 pandemije, prema polu, u %	20
Tabela 4: Socio-demografske karakteristike ispitanika, u %.....	35

1. UVOD

Ovaj izveštaj nastao je u periodu izlaska iz vanrednog stanja nakon pandemije izazvane COVID-19 virusom, koji je pogodio Srbiju u proletnim mesecima 2020. godine i bio praćen restriktivnim merama Vlade, započetim proglašenjem vanrednog stanja. Iako deluje da se život polako vraća u normalu, zebnja zbog mogućeg novog talasa je prisutna, kao i zabrinutost zbog obima i dubine posledica na ekonomiju i različite oblasti društvenog života.

U vreme vrhunca pandemije, tokom aprila 2020. godine, kada je sprovedeno istraživanje čiji su rezultati predočeni u ovom izveštaju, pandemija i mere Vlade imale su snažan efekat na ekonomiju, rad institucija, dostupnost javnih i socijalnih usluga, ali i na svakodnevni život stanovništva. Uprkos tome što se često moglo čuti da su pred rizicima od bolesti svi jednaki, to nipošto nije bilo tako. Niti su svi jednako bili izloženi rizicima od zaraze (starije stanovništvo i osobe sa hroničnim bolestima bile su pod većim rizicima od težih oblika bolesti i fatalnih ishoda), niti su svi jednako bili izloženi socio-ekonomskim rizicima, među kojima je gubitak posla jedan od najtežih jer povlači za sobom niz drugih posledica po ekonomski i socijalni položaj pojedinaca i domaćinstava. Pandemija je jasnije pokazala koje su društvene nejednakosti prisutne u našem društvu, koliko su snažno ukorenjene u strukturnim i kulturnim faktorima, a često i reprodukovane neadekvatnim institucionalnim rešenjima.

Upravo su rodne nejednakosti jedna od temeljnih društvenih nejednakosti koje su se jasno ispoljile tokom pandemije. Opterećenje mereno stepenom izloženosti rizicima od zaraze COVID-19 zbog posla, kao i stepenom angažovanja u svakodnevnim strategijama brige o domaćinstvu i porodici (kako se i moglo pretpostaviti imajući u vidu brojna istraživanja o rodnom nejednakostima u Srbiji,¹ ili na osnovu Indeksa rodne ravnopravnosti²) nesrazmerno su podnele žene.

Sa ciljem da se ispituju uticaji pandemije i mera Vlade na rodne nejednakosti u Srbiji i specifičan položaj žena, u okviru projekta Ključni koraci ka rodnoj ravnopravnosti finansiranog od strane evropske komisije (EK), SeConS – grupa za razvojnu inicijativu je u partnerstvu sa UN Women, u periodu april-jun 2020. godine, sprovedla četiri zasebne analize:

- 1) analizu zaposlenosti i uslova rada žena i muškaraca koji su u mesecu pre proglašenja pandemije bili zaposleni, a na osnovu podataka istraživanja o uticaju pandemije na zaposlenost u Srbiji,
- 2) analizu u oblasti formalne i neformalne ekonomije brige,
- 3) analizu preduzetništva žena, koja obuhvata dve komponente – kvalitativno i kvantitativno istraživanje sa preduzetnicama;
- 4) radnu aktivnost i položaj žena koje žive na selu, sa fokusom na njihov angažman u poljoprivrednoj proizvodnji, koja takođe obuhvata i kvantitativno i kvalitativno istraživanje.

¹ Na primer, Blagojević, Marina (2013) *Rodni barometar u Srbiji*, UN Women; Babović, Marija (2010) *Rodne ekonomske nejednakosti u komparativnoj perspektivi: Srbija i EU*, SeConS, ISIFF, Beograd.

² SIPRU, 2018.

U ovom izveštaju izloženi su nalazi prvog istraživanja, dok su nalazi drugih istraživanja deo zasebnih izveštaja.

CILJEVI

Efekte pandemije na zaposlenost žena i muškaraca u Srbiji ispitani su istraživanjem na punoletnom stanovništvu sa namerom da se ustanovi da li su pandemija i mere Vlade uticale različito na:

- gubitak posla žena i muškaraca,
- rodno specifične obrasce rizika od izloženosti zarazi prilikom obavljanja posla,
- uslove rada žena i muškaraca tokom vanrednog stanja.

Međutim, cilj ovog istraživanja nije da samo opiše stanje kakvo je bilo u aprilu na vrhuncu pandemije, već da tu sliku o stanju upotrebi kao činjeničnu osnovu za predlog mera kojima se kratkoročno i na srednji rok mogu eliminisati rodne nejednakosti. Iako Srbija ima ključne zakone i politike specifično usmerene da regulišu oblast rodne ravnopravnosti i eliminišu rodno zasnovanu diskriminaciju i rodne nejednakosti,³ kako ukazuju različiti nezavisni izveštaji organizacija civilnog društva⁴, kao i evaluacija Nacionalne strategije za rodnu ravnopravnost⁵, zakone je potrebno unaprediti a politike doslednije sprovesti kako bi se stvorilo povoljnije okruženje i podstakle značajnije promene.

METODE I UZORAK ISTRAŽIVANJA

Istraživanje predstavlja brzu procenu (rapid assessment), što znači da je moralo biti sprovedeno u kratkom roku, a s obzirom na ograničenja kretanja, fizičko i socijalno distanciranje, nije moglo biti sprovedeno tradicionalnim anketiranjem „lice-u-lice“ ili „od vrata do vrata“, već telefonskom anketom, koja značajno ograničava obim u smislu broja tema i pitanja koja se mogu ispitivati.

Istraživanje je sprovedeno u periodu od 11.04.2020. do 23.04.2020.⁶ na slučajnom uzorku od 1.603 domaćinstava u kojima je postojala bar jedna osoba koja je bila zaposlena u februaru 2020. godine. Anketirane su osobe koje su odgovarale definiciji zaposlenosti, koju primenjuje Republički statistički zavod za statistiku u Anketi o radnoj snazi, a koja je usklađena sa međunarodnom metodologijom Međunarodne organizacije rada (MOR) i Eurostat-a. Prema ovoj definiciji, **zaposlena lica 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).⁷**

³ Zakon o ravnopravnosti polova („Sl. glasnik RS”, br. 104/2009); Zakon o zabrani diskriminacije („Sl. glasnik RS”, br. 22/2009), Nacionalna strategija za rodnu ravnopravnost za period 2016-2020. godine, Strategija prevencije i zaštite od diskriminacije.

⁴ SOS Vojvodina Network, 2019; FemPlatz, A11, 2018.

⁵ SeConS, 2018.

⁶ Pauza u prikupljanju podataka napravljena je tokom uskrasnih praznika, odnosno od 17. do 20 aprila 2020. godine.

⁷ Republički zavod za statistiku, Anketa o radnoj snazi, metodološko uputstvo, dostupno na adresi <https://publikacije.stat.gov.rs/G2017/Pdf/G20177069.pdf>

Uzorak je stratifikovan prema regionima i prema tipu naselja i reprezentativnim kvotama prema polu i godinama unutar regiona. Dve etape koje obezbeđuju slučajnost uzorka, predstavljale su izbor domaćinstva putem prostog slučajnog odabira domaćinstva i izbor ispitanika iz odabranog domaćinstva. Brojevi telefona su birani iz baze svih fiksnih brojeva koji pripadaju teritoriji Srbije, pomoću generatora koji na slučajan način odabira broj telefona koji poziva. Na poslednjem nivou selekcije, unutar domaćinstava, ispitanici su izabirani ukoliko su bili starosti 18 i više godina i ukoliko su bili zaposleni u februaru 2020 godine. Ukoliko je u istom domaćinstvu više osoba odgovaralo ciljnoj populaciji, intervju je obavljen samo sa jednom osobom, a kriterijum izbora je bio datum rođenja (razgovor je obavljen sa osobom kojoj je rođendan prvi na redu gledano od datuma ispitivanja). Istraživanje je realizovano CATI (Kompjuterski podržano telefonsko istraživanje) metodom prikupljanja podataka.⁸ Detaljniji opis uzorka nalazi se u prilogu ovog izveštaja.

Važne napomene o metodološkim razlikama u odnosu na druge statistike o (ne)zaposlenosti

Veoma je važno imati u vidu da podaci iz ovog istraživanja, iako se služe istim definicijama aktivnosti i zaposlenosti kao i Anketa o radnoj snazi (ARS), ne odnose se na iste pokazatelje. Dok ARS izračunava stope aktivnosti, zaposlenosti, nezaposlenosti i neaktivnosti polazeći od ukupnog stanovništva starosti 15 i više godina (ili nekih užih starosnih grupa, poput stanovništva 15-64 ili samo mladih 18-24), brza procena koju je sproveo SeConS ne registruje promene u ukupnoj zaposlenosti, odnosno nezaposlenosti, već **prati samo promene na onim licima koja su bila zaposlena u februaru 2020. godine, i to u nepoljoprivrednom sektoru. Stoga podaci nisu uporedivi sa Anketom o radnoj snazi, iako se služe istim definicijama zaposlenosti i aktivnosti.** Podaci nisu uporedivi ni sa podacima koji se dobijaju na osnovu RAD istraživanja⁹ koje sprovodi Republički zavod za statistiku (RZS), zato što se podaci iz tog istraživanja odnose samo na formalno zaposlene i registrovane preduzetnike. Podaci o licima koja su izgubila posao i zabeležena SeConS-ovim istraživanjem nisu uporedivi ni sa statistikom o nezaposlenim licima Nacionalne službe za zapošljavanje (NSZ) koja obuhvata samo lica koja su prijavljena na evidenciju ove službe. Preko NSZ, u aprilu je registrovano 513.052 nezaposlenih lica, od ukupnog broja lica koja su se prijavila na biro za zapošljavanje 282.747 je bilo osoba ženskog pola.¹⁰ Naime, moguće je da pojedina lica koja su prijavljena na evidenciju NSZ ipak rade neformalno dok se nalaze na ovoj evidenciji, a sa druge strane, poznato je da se ni svi nezaposleni ne prijavljuju na ovu evidenciju već traže zaposlenje preko drugih kanala. Posebno je važno imati na umu da se podaci iz SeConS-ovog istraživanja odnose isključivo na **sredinu aprila 2020. godine**, dok se, na primer, podaci iz ARS za prvi kvartal 2020. godine odnose na **širi period (januar-april)** i stoga prikazuju manje oštre promene.

⁸ Čitav proces rada (CATI) je potpuno automatizovan: od izbora telefonskog broja do unosa podataka i kontrole validnosti unetih odgovora, a administraciju upitničkog materijala obavlja anketar putem softverski programiranog upitnika na računaru, što omogućava visok stepen kontrole unosa podataka, kao instant unos informacija koje ulaze u direktno centralizovanu bazu.

⁹ Registrovana zaposlenost

¹⁰ NSZ (2020), *Mesečni statistički bilten*, april 2020, dostupno na adresi:

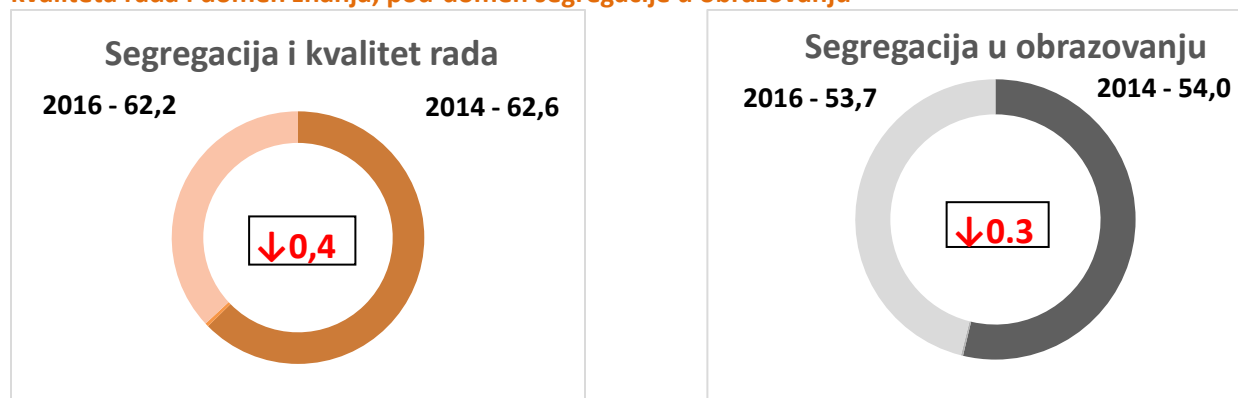
http://www.nsz.gov.rs/live/digitalAssets/14/14484_statisti__ki_bilten_-_april_2020..pdf

2. SRBIJA U GLOBALNIM TOKOVIMA PANDEMIJE I LAVIRINTU RODNIH NEJEDNAKOSTI

Nalaze istraživanja potrebno je sagledati u kontekstu dugotrajnih, strukturnih procesa i rodni odnosa, odnosno rodni režima¹¹ u Srbiji ali i neposrednih okolnosti koje su nastale pod uticajem pandemije i mera Vlade u odgovor na nju, a koje su učinile da se karakteristike ovih dugotrajnih procesa oblikuju u osobene svakodnevne prakse koje su bile rodno specifične i učinile da aktivnosti, rizici, opterećenja žena i muškaraca budu ne samo različiti, već i da učvrste već postojeće nejednakosti iz kojih uvek deluju nejednaki odnosi moći.

Poznato je da Srbiju odlikuju izražene rodne nejednakosti. One su dokazane i opisane brojnim naučnim i primenjenim istraživanjima, a od skora se prate i Indeksom rodne ravnopravnosti, alatom koji se primenjuje u EU kao i zemljama koje su kandidati za članstvo, a koji meri nivo postignuća i rodni jaz u šest glavnih domena politika: radu, novcu, vremenu, znanju, moći, zdravlju, kao i u dva satelitska domena – unakrsnim nejednakostima i nasilju nad ženama.¹² Prema poslednjem Indeksu rodne ravnopravnosti iz 2018. godine, Srbija je i dalje bila zemlja izraženih rodni nejednakosti u svim domenima. Ove nejednakosti su bile znatno izraženije nego što je proseka za EU, a pomaci u napretku su prisutni (u odnosu na 2016. godinu), mada veoma mali. Jedna od glavnih osa nejednakosti koju je Indeks zabeležio odnosi se na rodnu segregaciju, koja se uspostavlja tokom obrazovanja i nastavlja kasnije na tržištu rada, a upravo je ova osa nejednakosti jedna od centralnih za razumevanje rezultata ovog istraživanja.

Grafikon 1: Indeks rodne ravnopravnosti za Srbiju, 2018, za domen rada, pod-domen segregacije i kvaliteta rada i domen znanja, pod-domen segregacije u obrazovanju



Izvor: SIPRU, Indeks rodne ravnopravnosti u Republici Srbiji 2018.

¹¹ Pod rodni režimima se podrazumevaju „relativno strukturirani odnosi između muškaraca i žena, muškosti i ženskosti, u institucionalnom i vaninstitucionalnom okruženju, na nivou diskursa i na nivou praksi. Ova strukturacija je opredmećena u različitim rodni ulogama, različitim rodni identitetima i različitim rodni reprezentacijama...“ (Blagojević, M. (2002) „Žene i muškarci u Srbiji 1990-2000: urođjavanje cene haosa“, u Bolčić, S, Milić, A. (ur.) Srbija krajem milenijuma: razaranje društva, promene i svakodnevni život“, ISIFF, Beograd: 283-314).

¹² SIPRU, 2018.

Pored toga, nejednakosti su prisutne u domenu moći, u kome uprkos napretka u zastupljenosti žena u sferi političke participacije, dolazi do slabih ili nikakvih pomaka u domenu raspodele ekonomske i socijalne moći. Nejednakosti su vidljive i u domenu novca, jer žene imaju niže prihode od muškaraca, a pojedine grupe žena izložene su i višim rizicima od siromaštva. Nejednakosti u domenu vremena pokazuju koliko žene svog vremena i rada troše u brizi o domaćinstvu i porodici, odnosno obavljajući naplaćeni kućni rad, što je vreme koje je najčešće oduzeto od njihovih slobodnih aktivnosti (veoma važnih za blagostanje i lični razvoj), kako pokazuje istraživanje o korišćenju vremena.¹³

Pandemija, a ni mere Vlade, nisu pogodovali smanjenju rodni nejednakosti. Naprotiv, one su postale istaknutije u specifičnom kontekstu koga su odlikovali visoki rizici od zaraze, posebno među onima koji su brinuli o zaraženima ili morali da obavljaju druge poslove koji nose visoke rizike od zaraze. Takođe, postale su istaknutije i u situaciji u kojoj su brojne socijalne usluge poput obrazovanja, brige o deci, starijima, osobama sa invaliditetom, bolesnima, prenete na porodicu u kojoj se ove dužnosti izrazito nejednako raspoređuju između žena i muškaraca.

Kratka istorija pandemije i odgovora na nju

Prvi registrovani slučaj u svetu: Kina, 07.01.2020.¹⁴

Prvi registrovani slučaj u Evropi: Francuska, 24.01.2020.¹⁵

SZO proglašava pandemiju: 11.03.2020.¹⁶

Prvi registrovani slučaj u Srbiji: Subotica, 06.03.2020.¹⁷

Proglašenje vanrednog stanja: 15.03.2020.¹⁸

Broj obolelih i umrlih 11.04.2020. (datum početka istraživanja): ukupan broj obolelih je 3380, a ukupan broj preminulih je 74.¹⁹

¹³ RZS, 2016.

¹⁴ World Health Organization (WHO), Coronavirus disease (COVID-19) outbreak. Dostupno na:

<http://www.euro.who.int/en/health-topics/health-emergencies/coronavirus-covid-19/novel-coronavirus-2019-ncov>

¹⁵ World Health Organization (WHO), 2019-nCoV outbreak: first cases confirmed in Europe. Dostupno na:

<http://www.euro.who.int/en/health-topics/health-emergencies/coronavirus-covid-19/news/news/2020/01/2019-ncov-outbreak-first-cases-confirmed-in-europe>

¹⁶ World Health Organization (WHO), Health emergencies, dostupno na: <http://www.euro.who.int/en/health-topics/health-emergencies>

¹⁷ Informacije sa zvaničnog sajta Ministarstva zdravlja Republike Srbije i Instituta za javno zdravlje. Dostupno na: <https://covid19.rs/%d0%bf%d0%be%d1%82%d0%b2%d1%80%d1%92%d0%b5%d0%bd-%d0%bf%d1%80%d0%b2%d0%b8-%d1%81%d0%bb%d1%83%d1%87%d0%b0%d1%98-%d0%ba%d0%be%d1%80%d0%be%d0%bd%d0%b0%d0%b2%d0%b8%d1%80%d1%83%d1%81%d0%b0-%d1%83-%d1%81/>

¹⁸ ING- PRO, Odluka o proglašenju vanrednog stanja, dostupno na: <https://www.propisi.net/odluka-o-proglasenju-vanrednog-stanja/>

¹⁹ Informacije sa zvaničnog sajta Ministarstva zdravlja Republike Srbije i Instituta za javno zdravlje. Dostupno na: <https://covid19.rs/%d0%b8%d0%bd%d1%84%d0%be%d1%80%d0%bc%d0%b0%d1%86%d0%b8%d1%98%d0%b5-%d0%be-%d0%ba%d0%be%d1%80%d0%be%d0%bd%d0%b0-%d0%b2%d0%b8%d1%80%d1%83%d1%81%d1%83-covid-19-11-04-2020-%d1%83-15-%d1%87%d0%b0%d1%81/>

Broj obolelih i umrlih 23.04.2020. (datum završetka istraživanja): ukupan broj obolelih je 7276, a ukupan broj preminulih je 139.²⁰

Broj obolelih i umrlih 07.05.2020. (datum ukidanja vanrednog stanja): ukupan broj obolelih je 9848, a ukupan broj preminulih je 206.²¹

Odgovor na pandemiju u Srbiji sledio je „restriktivni model“, koji je podrazumevao paket mera poput zatvaranja granica, ukidanja javnog prevoza radi smanjenja mobilnosti ljudi, relativno visoka ograničenja u kretanju uz periode policijskog časa i višednevnih zatvaranja. Mere su obuhvatale i obustavu rada svih prodavnica osim prehrambenih, premeštanje posla iz kancelarija u domove zaposlenih osim u slučajevima kada to nije moguće ili je neophodno obezbediti osnovna dežurstva, zatvaranje ustanova obrazovanja na svim nivoima, ukidanje javnih i socijalnih usluga u direktnom kontaktu sa građanima/kama, i dr.

To je dovelo do značajnog smanjenja obima poslovanja za većinu preduzeća, dok se manji broj našao pod pritiskom pojačanih radnih obaveza i narasle potražnje, kao što su medicinske ustanove, fabrike zaštitne opreme i medicinskih sredstava i farmaceutska distribucija, ali i kompanije za dostavu, platforme za on-line komunikaciju i sl. Ove promene su se odrazile na nivo aktivnosti i zaposlenosti, ali i na kvalitet zaposlenosti i uslove rada.

Mediji prenose brojne analize ekonomskih efekata pandemije i predviđanja ekonomskih i socijalnih posledica. Istina je da u ovom trenutku, one ne mogu da se predvide do kraja. U monitoru globalnih kretanja na tržištu rada tokom pandemije COVID-19 od 29.04.2020., Međunarodna organizacija rada (International Labour Organization – ILO) procenjuje da je broj radnih sati na globalnom nivou opao za 4,5% u prvom kvartalu 2020., što je ekvivalent 130 miliona radnih mesta sa punim radnim vremenom. Očekuje se da u drugom kvartalu 2020. broj globalnih radnih sati bude 10,5% manji nego u kvartalu pre krize, što je ekvivalentno 305 miliona radnih mesta sa punim radnim vremenom. Najveći gubitak u ovom smislu se predviđa za Severnu, Centralnu i Južnu Ameriku (12,4%), kao i za Evropu i Centralnu Aziju (11,8%).²² Posebno su ugrožene ranjive kategorije na tržištu rada. Tu pre svih spadaju neformalno zaposleni kojih u svetu prema proceni ILO ima 1,6 milijardi. Ocenjuje se da će stopa relativnog siromaštva u ovoj kategoriji porasti za 34%.²³

²⁰ Informacije sa zvaničnog sajta Ministarstva zdravlja Republike Srbije i Instituta za javno zdravlje, dostupno na: <https://covid19.rs/%d0%b8%d0%bd%d1%84%d0%be%d1%80%d0%bc%d0%b0%d1%86%d0%b8%d1%98%d0%b5-%d0%be-%d0%ba%d0%be%d1%80%d0%be%d0%bd%d0%b0-%d0%b2%d0%b8%d1%80%d1%83%d1%81%d1%83-covid-19-23-04-2020-%d1%83-15-%d1%87%d0%b0%d1%81/>

²¹ ING- PRO, Skupština izglasala ukidanje vanrednog stanja u Republici Srbiji, dostupno na: <https://www.propisi.net/skupstina-srbije-izglasala-ukidanje-vanrednog-stanja-u-republici-srbiji/>

²² ILO, 2020.

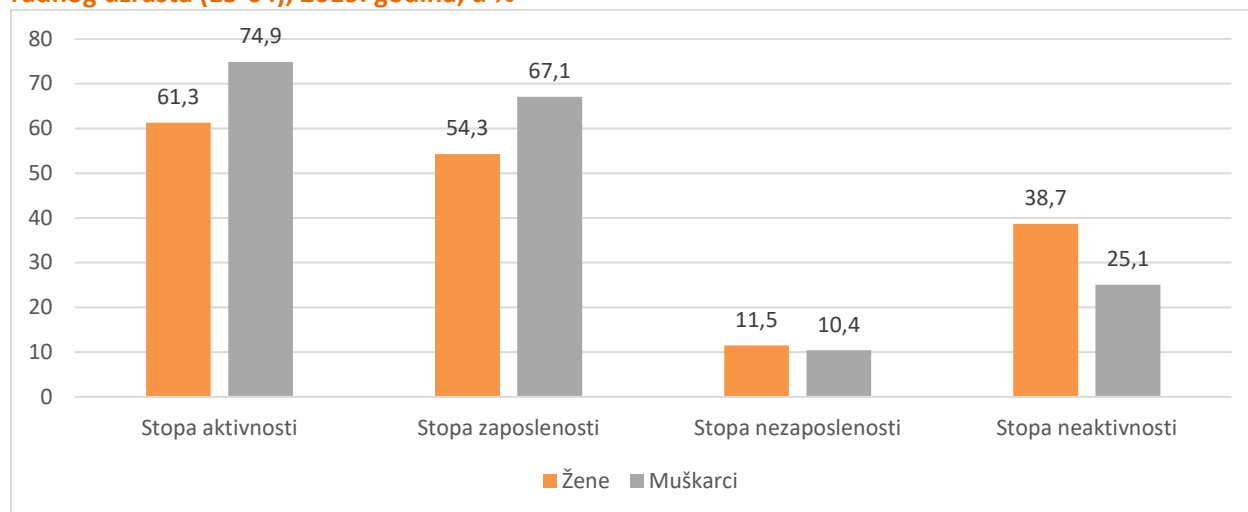
²³ *ibid.*

3. GUBITAK ZAPOSLENJA U VREME PANDEMIJE

3.1 Srazmere gubitka posla tokom vrhunca pandemije i vanrednog stanja

Rodni jaz u zaposlenosti je veoma izražen u Srbiji. Prema podacima Ankete o radnoj snazi koju redovno sprovodi Republički zavod za statistiku, u 2019. godini rodni jaz u nivou aktivnosti i zaposlenosti je bio veoma izražen. Stope aktivnosti i zaposlenosti muškaraca su bile znatno više nego iste stope žena, razlike u stopama nezaposlenosti nisu bile velike, ali je to zbog toga što se žene lakše deaktiviraju, usled čega je njihova stopa neaktivnosti znatno viša (Grafikon 2).

Grafikon 2: Stope aktivnosti, zaposlenosti, nezaposlenosti i neaktivnosti prema polu, stanovništvo radnog uzrasta (15-64), 2019. godina, u %



Izvor: RZS, ARS 2019.

Podaci predloženi u prethodnom grafikonu se odnose na godišnji nivo, što znači da nivelišu sezonske varijacije koje se mogu pojaviti u različitim kvartalima, posebno pod uticajem onih privrednih sektora čija dinamika zapošljavanja zavisi od sezona, poput poljoprivredne proizvodnje, turizma, ugostiteljstva i sl.

Stoga je važno uporediti i podatke dva susedna kvartala, odnosno četvrtog kvartala 2019. godine (oktobar-decembar 2019) i prvog kvartala 2020. godine (januar-april 2020. godine), u kojima su ispoljene i promene pod uticajem pandemije i vanrednog stanja. Treba imati u vidu da se podaci u narednoj tabeli (Tabela 1) odnose na stanovništvo staro 15 i više godina a ne stanovništvo radnog uzrasta (15-64) kao u prethodnom grafikonu. Ovo je važna razlika, zbog toga što u stanovništvu starijem od 64 godine, aktivnost i zaposlenost su uglavnom povezani sa populacijom angažovanom u poljoprivredi na porodičnim gazdinstvima koja nije obuhvaćena SeConS istraživanjem.

Prema podacima ARS iz prvog kvartala 2020. godine (januar-april), do pada u nivou aktivnosti i zaposlenosti došlo je više među muškarcima nego ženama. Kontingent aktivnih muškaraca smanjen je za 60,400 lica (-3.3 procentna poena), a kontingent aktivnih žena za 4,100 lica (-0,3 p.p.). To znači da su se ova lica isključila iz grupe zaposlenih i nezaposlenih i prešla u neaktivna lica, odnosno ona koja niti su obavljala bilo kakvu aktivnost (formalnu ili neformalnu) niti su tražila zaposlenje. Kontingent zaposlenih muškaraca smanjen je između dva kvartala za 58,400 lica (-3.6 p.p.) a žena za 2,500 lica (-0.2 p.p.). Istovremeno smanjen je i broj nezaposlenih lica i među ženama (za 1,700 lica ili -1.1 p.p.) i muškarcima (za 2,100 lica ili -1.3 p.p.). Najveća promena i rodna razlika zabeležena je u kontingentu neaktivnih lica, jer kod žena, kod kojih je inače više neaktivnih lica nije došlo do promene (povećanje od 200 neaktivnih lica je zanemarljivo), dok je kod muškaraca došlo do povećanja kontingenta neaktivnih lica za 56,900 lica, ili 5.4 procentnih poena.

Potrebno je još jednom napomenuti da se ARS sprovodi kontinuirano i beleži stanje u nedelji pre istraživanja, što znači da se prikazani podaci odnose na čitav period januar-april 2020. godine i stoga ne odražavaju isključivo stanje koje je nastalo u jeku pandemije tokom aprila, niti u potpunosti reflektuju posledice koje su pandemija i vanredno stanje imali na zaposlenost i tržište rada.

Dakle, imajući u vidu nalaze ARS, promene u nivou aktivnosti i zaposlenosti odigrale su se primarno u muškoj radnoj snazi i to u pravcu povećanja neaktivnosti i pada zaposlenosti, iako je i nezaposlenost donekle smanjena. Promene su bile znatno blaže u ženskoj radnoj snazi. Mada detaljnije statistike o promenama prema sektorima, zanimanjima, profesionalnom statusu radne snage nisu u vreme izrade ovog izveštaja publikovane, može se pretpostaviti da je razlog za manje promene u ženskoj radnoj snazi upravo to što su sektori u kojima žene čine većinu zaposlenih bili od posebnog značaja tokom pandemije, poput zdravstvene zaštite, gde je postojala veća potražnja za radnom snagom, kao i da su uspele da očuvaju u većoj meri zaposlenost zbog veće koncentracije u javnom sektoru. Međutim, kao što će se videti kasnije iz podataka SeConS-ovog istraživanja, ni žene ni muškarci nisu homogena kategorija i različiti segmenti unutar ženske i muške radne snage bili su na različite načine pogođeni pandemijom i merama Vlade.

Tabela 1: Osnovni kontingenti radne snage starosti 15 i više godina prema polu i osnovni indikatori tržišta rada za stanovništvo 15 i više godina, IV kvartal 2019. godine i I kvartal 2020. godine

Status na tržištu rada	IV kvartal 2019.				I kvartal 2020.				Promena u stopama u odnosu na prethodni kvartal u p.p.	
	Žene		Muškarci		Žene		Muškarci			
	N	Stopa (%)	N	Stopa (%)	N	Stopa (%)	N	Stopa (%)	Ž	M
Aktivni	1,446,600	47.3	1,805,700	63.3	1,442,500	47.2	1,745,300	61.3	-0.3	-3.3
Zaposleni	1,297,600	42.4	1,640,700	57.5	1,295,100	42.4	1,582,300	55.5	-0.2	-3.6
Nezaposleni	149,000	10.3	165,000	9.1	147,400	10.2	163,000	9.3	-1.1	-1.3
Neaktivni	1,613,500	52.7	1,047,200	36.7	1,613,700	52.8	1,104,100	38.7	0.0	5.4

Izvor: RZS, ARS IV kvartal 2019²⁴, i ARS I kvartal 2020.²⁵

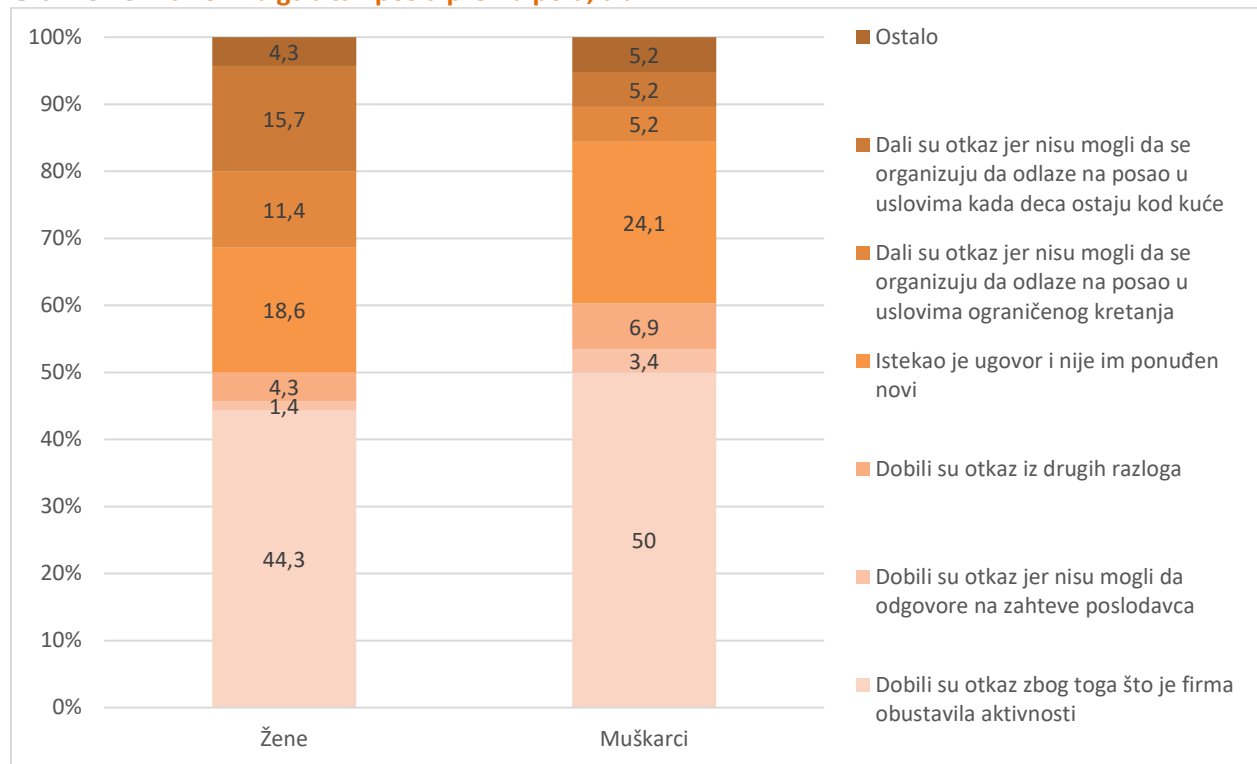
Prema rezultatima SeConS-ovog istraživanja iz aprila 2020. godine, **među ženama i muškarcima koji su bili zaposleni u nepoljoprivrednom sektoru u februaru iste godine, posao je izgubilo 8.2% osoba.** Potrebno je još jednom napomenuti da zaposlenost obuhvata u skladu sa definicijom koja se primenjuje u ARS, što je daleko šire od formalno zaposlenih lica.²⁶ Razlike između muškaraca i žena nisu statistički značajne, mada je među ženama iz uzorka nešto više onih koje su u aprilu bile bez posla nego među muškarcima (8,4% prema 7,9%). Prisutne su izvesne razlike u razlozima gubitka posla, mada one nisu statistički značajne. Među muškarcima koji su izgubili posao nešto je češći razlog dobijanje otkaza zbog toga što je firma obustavila aktivnosti, kao i neprodužavanje kratkoročnog ugovora o radu koji je istekao. Kod žena nešto češći razlog nego kod muškaraca jeste davanje otkaza zbog nemogućnosti da se odlazi na posao u uslovima ograničenog kretanja i odsustva javnog prevoza, kao i zbog nemogućnosti da organizuju brigu o deci u uslovima kada su obdaništa i škole zatvoreni (Grafikon 3).

²⁴ Republički zavod za statistiku. (2020). Anketa o radnoj snazi IV kvartal, dostupno na: <https://publikacije.stat.gov.rs/G2020/Xls/G20201051.xlsx>

²⁵ Republički zavod za statistiku. (2019). Anketa o radnoj snazi I kvartal, dostupno na: <https://publikacije.stat.gov.rs/G2020/Xls/G20201135.xlsx>

²⁶ "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. U zaposlena lica, pored lica koja imaju zasnovan radni odnos i rade u preduzeću, ustanovi ili u drugoj vrsti organizacije ili rade kao privatni preduzetnici, uključuju se i individualni poljoprivrednici, pomažući članovi u domaćinstvu, kao i lica koja su obavljala neki posao koji su samostalno pronašla i ugovorila (usmeno ili pismeno) bez zasnivanja radnog odnosa i kojima je taj rad predstavljao jedini izvor sredstava za život. Prema tome, u Anketi se ne uzima u obzir formalni status lica koje se anketira, nego se radni status tog lica određuje na osnovu stvarne aktivnosti koju je ono obavljalo u posmatranoj sedmici." (RZS, ARS metodološko uputstvo, str. 2, pristupljeno 30.05.2020. na adresi <https://publikacije.stat.gov.rs/G2017/Doc/G201720107.docx>)

Grafikon 3: Razlozi za gubitak posla prema polu, u %



Izvor: SeConS, COVID-19 i zaposlenost u Srbiji, 2020.

Ovi nalazi zapravo još jednom pokazuju u kojoj meri briga o porodici može predstavljati prepreku zapošljavanju žena, kao i koliko je značajno posvetiti pažnju nejednakostima u pogledu pristupa prevozu, zbog kojih je ženama teže da pristupe radnim mestima ili drugim društvenim resursima i aktivnostima. Analiza položaja mladih žena na tržištu rada²⁷ sprovedena na podacima ARS iz 2018. godine pokazala je da među neaktivnim ženama starim 25-29 godina više od trećine (36%) ne traži zaposlenje zbog brige o deci a još 13% zbog drugih ličnih i porodičnih razloga. Polovina ovih žena već ima prethodno radno iskustvo što ukazuje na njihovu spremnost da budu aktivne na tržištu rada, a najčešće su prestale da rade zbog toga što su dobile otkaz ili je posao bio privremenog karaktera, a ne zbog brige o porodici. Međutim, briga o porodici, pre svega deci, jeste važan faktor koji ograničava njihove mogućnosti da se (re)aktiviraju na tržištu rada, na šta ukazuje podatak da 67% žena ove starosne dobi koje ne rade i ne traže posao tvrdi da je razlog za to nedostatak odgovarajućih usluga za brigu o deci koje im nisu dostupne ili se ne isplate, a 5% navodi da je razlog nedostatak takvih usluga podrške za brigu o starijima, bolesnima, osobama sa invaliditetom u domaćinstvu. Dakle, i u redovnim okolnostima briga o porodici je značajan faktor koji utiče na odluke žena da se zaposle. U uslovima kada je pristup uslugama brige o deci ili drugim članovima porodice kojima je briga potrebna bio nedostupan, jedan broj žena se povukao sa tržišta rada.

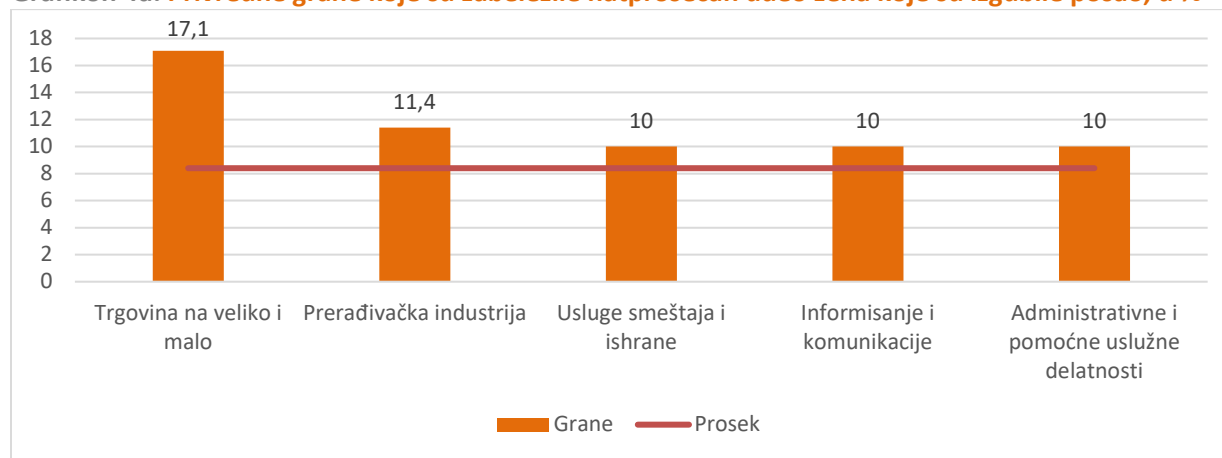
²⁷ Babović, M., 2019.

Kada je u pitanju pristup prevozu, nedavno sprovedeno istraživanje o rodnoj ravnopravnosti u saobraćaju²⁸ pokazalo je da žene ređe poseduju vozila i vozačke dozvole nego muškarci, na posao uglavnom idu sredstvima javnog prevoza, dok muškarci najčešće koriste svoja vozila da bi otišli na posao. Prema podacima Uprave saobraćajne policije za 2019. godinu, koji su potraživani za potrebe izrade ove studije, vozačku dozvolu za automobil poseduje 71% muškaraca i svega 35% žena, što znači da za dve trećine žena ni ovaj osnovni preduslov za korišćenje automobila kao prevoznog sredstva nije ispunjen, te veoma često zavise od drugih vozača u domaćinstvu ili van domaćinstva. U uslovima kada je javni prevoz bio privremeno obustavljen, za određen broj žena to je predstavljalo nepremostivu prepreku za odlazak na posao, pa su se opredelile da ga napuste.

3.2 Koje su grupe zaposlenih žena i muškaraca bile na najvećem udaru gubitka posla?

Gubitak posla posebno je pogodio zaposlene u određenim privrednim granama, poput trgovine (sve prodavnice osim onih sa osnovnim proizvodima, hranom i higijenom bile su zatvorene), prerađivačka industrija, usluge smeštaja i ishrane (ugostiteljski objekti su takođe bili zatvoreni). I žene i muškarci zaposleni u ovim sektorima bili su natprosečno pogođeni gubitkom posla. Ipak, primećuju se i izvesne razlike, uslovljene obrascima rodne segregacije na tržištu rada. Među zaposlenim ženama, pored onih zaposlenih u navedenim granama pod većim udarom gubitka posla bile su i one zaposlene u sektoru informisanja i komunikacija i administrativnih i pomoćnih uslužnih delatnosti, dok su među zaposlenim muškarcima bili posebno pogođeni i oni koji su radili u građevinarstvu (Grafikoni 4a i 4b).

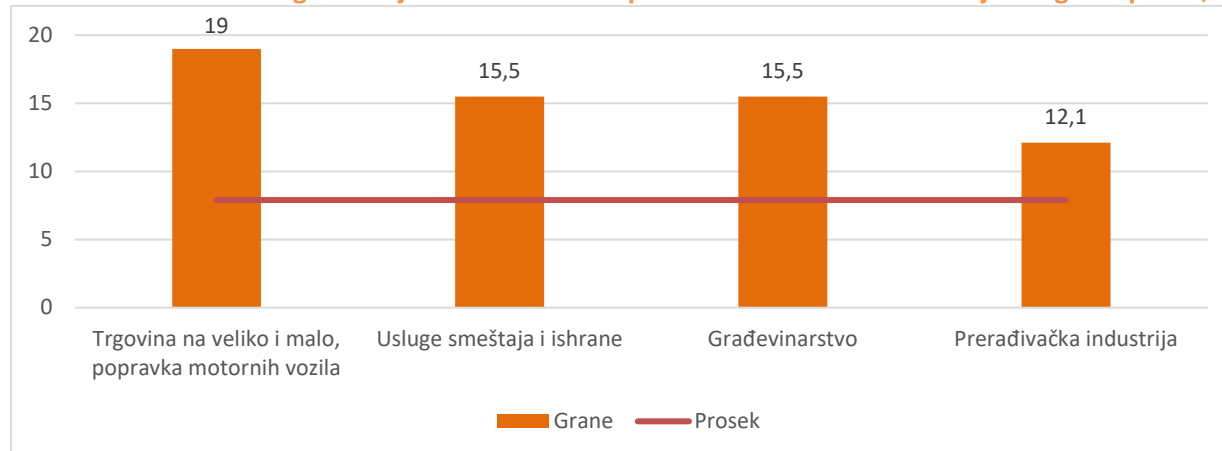
Grafikon 4a: Privredne grane koje su zabeležile natprosečan udeo žena koje su izgubile posao, u %



Izvor: SeConS, COVID-19 i zaposlenost u Srbiji, 2020.

²⁸ SeConS i Dornier Consulting International, 2019.

Grafikon 4b: Privredne grane koje su zabeležile natprosečan udeo muškaraca koji su izgubili posao, u %



Izvor: SeConS, COVID-19 i zaposlenost u Srbiji, 2020.

Među zaposlenim ženama i muškarcima, iste kategorije zaposlenih češće su bile izložene gubitku posla:

- samozaposlena lica koja ne zapošljavaju druge radnike češće su ostala bez posla u odnosu na osobe koje su zaposlene kod poslodavaca;
- osobe koje su bile neformalno zaposlene ili su bile zaposlene sa kratkoročnim i privremenim ugovorima, češće su ostale bez posla nego osobe sa ugovorima na neodređeno vreme;
- osobe zaposlene u privatnim preduzećima češće su ostale bez posla nego osobe zaposlene u javnim preduzećima;
- zaposleni/e u mikro i malim preduzećima češće su ostali/e bez posla nego zaposleni/e u velikim preduzećima;
- pojedine kategorije zaposlenih koje obavljaju zanimanja kao što su uslužni radnici (poput radnika/ca u ličnim uslugama, prevozu i turizmu, ugostiteljstvu, i sl.), trgovci/ke, mašinski radnici/e, jednostavna zanimanja (poput higijeničara/ki, osoba koje održavaju tuđa domaćinstva, pomoćne radnike/ce i poljoprivredi, održavanju javnog prostora, skupljači/ce sekundarnih sirovina i sl.), češće su ostali bez posla nego osobe koje su obavljale druga zanimanja.

Ipak, uz ove zajedničke rizike, postoje i pojedini rodno specifični rizici. U kategorijama samozaposlenih bez zaposlenih radnika, nešto je više žena nego muškaraca izgubilo posao (18,8% prema 14,3%). Među muškarcima kategorija samozaposlenih koji zapošljavaju druge radnike nisu bili u grupi onih koji su natprosečno pogođeni gubitkom posla, ali među ženama jesu – 10% preduzetnica koje zapošljavaju druge osobe su morale zatvoriti svoj biznis (više o uticaju pandemije i mera Vlade na žensko preduzetništvo u posebnom izveštaju).

Među muškarcima zaposlenim na određeno vreme ili honorarno veći je udeo onih koji su ostali bez posla nego među ženama koje su bile zaposlene na isti način. Tako je 17,8% muškaraca zaposlenih na određeno vreme i 30,6% zaposlenih honorarno izgubilo posao, a među ženama zaposlenim na određeno vreme posao je izgubilo 10%, dok je među onim koje su radile honorarno posao izgubilo 21,74%. Među zaposlenim muškarcima češće su se na udaru gubitka posla našli zaposleni u mešovitim preduzećima

(18,2%) i privatnim (9,1%), dok je među zaposlenim ženama najveći udar gubitka posla zabeležen među zaposlenima u privatnim preduzećima (43,6%). Iako je Vlada usvojila niz mera koje je trebalo da podstaknu privatni sektor da nastavi da posluje i da spreče otpuštanja zaposlenih (odlaganje plaćanja poreza i doprinosa na zarade, direktna davanja preduzećima i slično), one nisu bile dovoljno uspešne. Kako bi bile kvalifikovane za dobijanje podrške države, privatne firme nisu smele da otpuste više od 10% zaposlenih. Međutim, u ovaj udeo ne računaju se oni zaposleni kojima su ugovori na određeno vreme istekli tokom vanrednog stanja. To znači da je poslodavac mogao da bude korisnik mera i u slučaju da je više od 10% zaposlenih prestalo da radi, ukoliko delu njih jednostavno nije obnovljen ugovor o radu, što je, kako podaci istraživanja pokazuju, često bio slučaj (Grafikon 3). Sa druge strane, treba imati u vidu da mere Vlade nisu bile obavezujuće, tako da je svaki poslodavac u privatnom sektoru mogao da proceni u kojoj meri mu je očuvanje zaposlenosti nužno za opstanak i ostvarenje interesa firme.

Gubitak posla iskusilo je 12,7% muškaraca i 15,3% žena zaposlenih u mikro preduzećima (sa manje od 10 zaposlenih), kao i 11,9% muškaraca i 11% žena zaposlenih u malim preduzećima (između 10 i 50 zaposlenih). Posmatrano prema zanimanjima, među muškarcima su najčešće na udaru bili zaposleni trgovci, ugostiteljski radnici i osobe koje su obavljale jednostavna zanimanja, dok su među ženama to najčešće iskusile osobe zaposlene kao službenice, radnice u trgovini i uslugama, mašinske radnice i žene koje obavljaju jednostavna zanimanja (poput higijeničarki i sl.).

Prosečna starost žena koje su ostale bez posla je 39,63 godine a muškaraca 38,45. Razlike između žena i muškaraca prema tipu naselja nisu značajne - među ženama koje su ostale bez posla 45,7% živi na selu a među muškarcima 48,3%. Među ženama, najveći udeo beleže one sa srednjim obrazovanjem (52,9%) a među muškarcima podjednako oni sa srednjim i višim/visokim obrazovanjem (po 48,3%).

Dakle, predloženi podaci ukazuju na slične obrasce izloženosti rizicima gubitka posla među ženama i muškarcima, pri čemu su ranjivije kategorije zaposlenih i u jednom i u drugom slučaju češće bile izložene gubitku posla. Međutim, naziru se i rodno specifične razlike, pre svega u tome da su različiti oblici samozaposlenosti fragilniji među ženama i lakše se nađu u nevolji u kriznim situacijama, u tome da su žene u privatnim preduzećima posebno izložene rizicima gubitka posla, a da su uz trgovačke i uslužne radnike/ce, kao i osobe koje obavljaju jednostavna zanimanja, pod većim rizicima i službenice i fabričke radnice.

3.3 Traženje posla

Iako je rizik od zaraze bio na vrhuncu u vreme kada je sprovedeno istraživanje, a kretanje stanovništva veoma ograničeno, 27,6% muškaraca i 27,1% žena koji su izgubili posao je odmah prionulo na traženje novog posla, što ne iznenađuje, imajući u vidu da su posao češće gubile ranjive kategorije zaposlenih. Metode traženja posla se značajno razlikuju između žena i muškaraca. Iako i među ženama i muškarcima najčešći način traženja posla predstavlja praćenje i javljanje na oglase u novinama, na sajtovima za zapošljavanje, među muškarcima četvrtina se oslanja i na Nacionalnu službu za zapošljavanje. Pored toga, muškarci se znatno češće nego žene oslanjaju na osobe iz svog okruženja (prijatelje, poznanike). Sa druge strane žene se češće nego muškarci direktno obraćaju poslodavcima.

Tabela 2: Udeo žena i muškaraca koji su tražili novo zaposlenje, u %

Način traženja posla	Žene	Muškarci
Preko NSZ	-	25,0
Preko prijatelja poznanika	36,8	50,0
Preko novina, sajtova za zapošljavanje	84,2	68,8
Direktnim obraćanjem poslodavcima	42,1	37,5

Izvor: SeConS, COVID-19 i zaposlenost u Srbiji, 2020.

Nakon gubitka posla, 22,4% muškaraca i 15,7% žena podnelo je Nacionalnoj službi zahtev za naknadu za nezaposlenost, što je pravo koje imaju samo ona nezaposlena lica koja su prethodno bila „obavezno osigurana za slučaj nezaposlenosti najmanje 12 meseci neprekidno ili sa prekidima u poslednjih 18 meseci“.²⁹

Mada je većina nezaposlenih žena i muškaraca optimistična u pogledu pronalaženja novog zaposlenja, primećuje se da je ipak optimizam češće zastupljen kod muškaraca, jer njih 88% očekuje da će naći novi posao u narednih 6 meseci, dok je takvih među ženama 76%. Nema značajnih razlika među ženama i muškarcima koji su ostali bez posla u pogledu zabrinutosti da li će se ponovo zaposliti. Gotovo polovina u oba slučaja je pomalo zabrinuta (47,1% žena i 44,8% muškaraca), oko petine su veoma zabrinuti (22,9% žena i 20,7% muškaraca), dok ostali nisu uopšte zabrinuti (30% žena i 34,5% muškaraca).

²⁹ NSZ, Novčana naknada, dostupno na: http://www.nsz.gov.rs/live/trazite-posao/dok-trazite-posao/nezaposleni/nov_ana_naknada.cid245

4. PROMENE NA RADNOM MESTU POD UTICAJEM COVID-19

4.1 Izloženost žena i muškaraca različitim promenama na radnom mestu

Pandemija COVID-19 nije ostavila samo posledice po nivo zaposlenosti, već je dovela do značajnih promena u pogledu načina organizacije rada, mesta na kome se posao obavlja, kao i uslova rada zaposlenih u Srbiji. Najčešće promene bile su prelazak na rad od kuće i skraćenje radnog vremena ili smanjenje broja smena, ali nije zanemarljiv ni broj žena i muškaraca koji su dobrovoljno ili prinudno koristili godišnji odmor, zatim onih kojima je plata smanjena ili radno vreme povećano, kao i onih kojima je rad privremeno obustavljen (Tabela 3).

Tabela 3: Udeo zaposlenih izloženih različitim promenama na radnom mestu tokom COVID-19 pandemije, prema polu, u %

Šta se promenilo usled COVID - 19 pandemije? ³⁰	Žene	Muškarci
Ništa se nije promenilo	25.4	28.9
Prešli su na rad od kuće	27.2	22.6
Preraspoređeni su na drugu lokaciju, u drugi objekat	3.0	1.5
Preraspoređeni su na drugo radno mesto, sličnih kvalifikacija	1.6	0.6
Skraćeno je radno vreme ili broj smena	22.8	28.3
Povećano je radno vreme ili broj smena	5.3	4.5
Smanjena je plata	4.2	7.3
Primorani su da koristite godišnji odmor	5.5	5.5
Dobrovoljno su u dogovoru sa poslodavcem uzeli godišnji odmor kako bi podelili teret sa poslodavcem	4.7	3.6
Primorani su da uzmu neplaćeno odsustvo	2.2	3.1
Rad je trenutno obustavljen	5.6	3.3

Izvor: SeConS, COVID-19 i zaposlenost u Srbiji, 2020.

Rad od kuće pre pandemije bio je uobičajen za izrazito mali udeo zaposlenih građana Srbije. Prema podacima istraživanja, pre nego što je COVID-19 zahvatio Srbiju, od kuće je radilo manje od 2% zaposlenih.

³⁰ Ispitanici su imali mogućnost da daju više odgovora, ukoliko je došlo do više promena na njihovom radnom mestu, zbog čega ukupni zbir u tabeli prelazi 100%.

U aprilu 2020. godine, od kuće je radio značajan udeo zaposlenih, pri čemu su žene nešto češće nego muškarci bili zahvaćeni ovom promenom – 22.6% muškaraca i 27.2% žena radilo je od kuće.

Na rad od kuće najčešće se prelazilo se u sektoru obrazovanja, informisanja i komunikacija, stručnih, naučnih i tehničkih delatnosti, dok je u ostalim privrednim sektorima, rad od kuće ipak bio rezervisan za manjinu zaposlenih. Sektor obrazovanja je posebno bio zahvaćen ovom promenom, usled zatvaranja obrazovnih ustanova i prelazak na online vid nastave – 72% žena i 84% muškaraca zaposlenih u ovom sektoru prešlo je na rad od kuće. Polovina muškaraca zaposlenih u sektoru informisanja i komunikacija i nešto više od polovine žena zaposlenih u ovom sektoru (54%) prešlo je na rad od kuće. Muškarci koji obavljaju stručne, naučne i tehničke delatnosti češće su prelazili na rad od kuće (njih 47%) nego žene iz istog sektora (njih 32%).

Žene i muškarci zaposleni u javnom sektoru češće su prelazili na rad od kuće nego zaposleni u privatnom sektoru. Naime, tokom vanrednog stanja na rad od kuće prešlo je oko trećine zaposlenih u javnom sektoru - 34% žena i 31% muškaraca). Iako je i u slučaju muškaraca i u slučaju žena manji udeo zaposlenih koji su prešli na rad od kuće, rodne razlike su nešto izraženije nego u slučaju javnog sektora – na rad od kuće prešla je četvrtina žena i manje od petine muškaraca (18%) zaposlenih u privatnom sektoru.

Zaposlene žene i muškarci koji žive u gradskim naseljima češće su prelazili na rad od kuće nego oni koji žive u seoskim naseljima. Ipak, pokazalo se da je kod muškaraca tip naselja direktnije povezan sa prelaskom na rad od kuće nego što je to kod žena. Naime, među muškarcima iz gradskih naselja 30% je u aprilu radilo od kuće, dok je za muškarce iz seoskih naselja taj udeo značajno niži (13%). Razlike među ženama iz seoskih i gradskih naselja su daleko manje. I među zaposlenim muškarcima i među ženama iz regiona Vojvodine najviše onih koji su prešli na rad od kuće, dok je to najređe slučaj sa muškarcima koji žive u regionu Zapadne Srbije i Šumadije (njih 12%).

Značajne rodne razlike zapažaju se kada je u pitanju skraćanje radnog vremena ili broja smena. Dok je ovom promenom bilo zahvaćeno 28.3% muškaraca zaposlenih u nepoljoprivrednom sektoru, u slučaju žena iz iste kategorije udeo je niži (22.8%). Ženama i muškarcima koji rade u sektoru trgovine i popravke motornih vozila najčešće je skraćeno radno vreme ili smanjen broj smena, u poređenju sa ostalim sektorima (38% žena i 41% muškaraca iz sektora trgovine radilo je kraće ili manji broj smena). Sa druge strane, ovakvom promenom su u najmanjoj meri bili zahvaćeni zaposleni u sektoru informisanja i komunikacija.

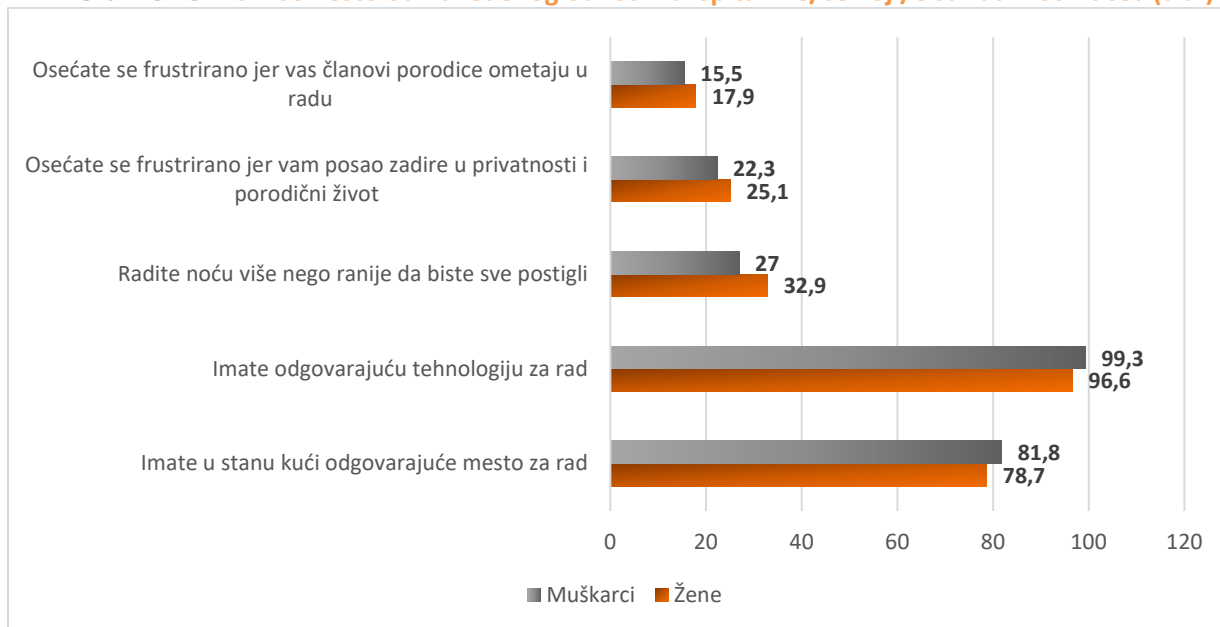
Kao što je i očekivano, **ženama i muškarcima zaposlenim u privatnom sektoru mesečni prihodi su znatno češće redukovani** nego što je to bio slučaj sa zaposlenima u javnom sektoru. Jedna desetina muškaraca i 7% žena zaposlenih u privatnom sektoru u aprilu je primala nižu platu nego u redovnim okolnostima, dok je to bio slučaj sa svega 1% žena i 3% muškaraca zaposlenih u javnom sektoru.

4.2 Da li rad od kuće odgovara svima?

Kako bi se posao organizovao tako da se izloženost zaposlenih zdravstvenim rizicima svede na što manju meru, rad od kuće bio je jedno od najčešćih rešenja koje su poslodavci birali, u slučajevima u kojima je bilo moguće posao na taj način reorganizovati. Iako rad od kuće ima svojih prednosti, on sobom nosi i određene izazove koje je potrebno prevazići. Prvi uslov za obavljanje radnih aktivnosti u kućnim uslovima jeste posedovanje neophodnih sredstava za rad, poput računara, pristupa internetu, pametnih telefona i slično, kao i adekvatno mesto za rad u stanu ili kući. Podaci istraživanja pokazali su da skoro svi ispitanici koji su radili od kuće imaju odgovarajuću tehnologiju za rad. Ipak, nešto je niži udeo žena koje kod kuće poseduju adekvatnu tehnologiju nego udeo muškaraca (96,6% naspram 99,3%). Oko četiri petine ispitanika navelo je da u stanu/kući ima odgovarajuće mesto za rad, dok su ostali naveli da to nije slučaj. Rodne razlike u pogledu ovog aspekta su veoma male, iako je među ženama nešto manje onih koji u stanu imaju mesto na kome mogu da se posvete profesionalnim obavezama (Grafikon 5).

Prilikom rada od kuće veliki izazov predstavlja odvajanje privatne od poslovne sfere, odnosno mogućnost neometanog obavljanja poslovnih aktivnosti, uz prisustvo drugih članova domaćinstva i povećani obim poslova u domaćinstvu. Više žena nego muškaraca navelo je da je noću moralo da radi više nego ranije kako bi mogle sve da postignu (32,9% naspram 27%). Pored toga, među ženama je nešto više onih koje su navele da se osećaju frustrirano, jer ih članovi porodice ometaju u radu (17,9%) u odnosu na muškarce (15,5%). Približno četvrtina žena (25,1%) prilikom rada od kuće osećala se frustrirano, jer im je posao zadirao u privatnost i porodični život, dok je kod muškaraca ovaj udeo malo niži (22,3%) (Grafikon 5). Značajne razlike zapažaju se kada se posmatra veličina domaćinstva, pri čemu je ženama iz četvoročlanih i petočlanih domaćinstava najteže da odvoje posao od privatne sfere – čak 39,5% žena iz ove kategorije navelo je da se oseća frustrirano jer im posao zadire u privatnost i porodični život (naspram 21% muškaraca). Takođe, 26,7% žena i 22,6% muškaraca iz domaćinstava koja broje četiri ili pet članova oseća se frustrirano jer ih članovi porodice ometaju tokom rada i posao zbog toga trpi

Grafikon 5: Da li se nešto od navedenog odnosi na ispitanike/ce koji/e su radili od kuće? (u %)

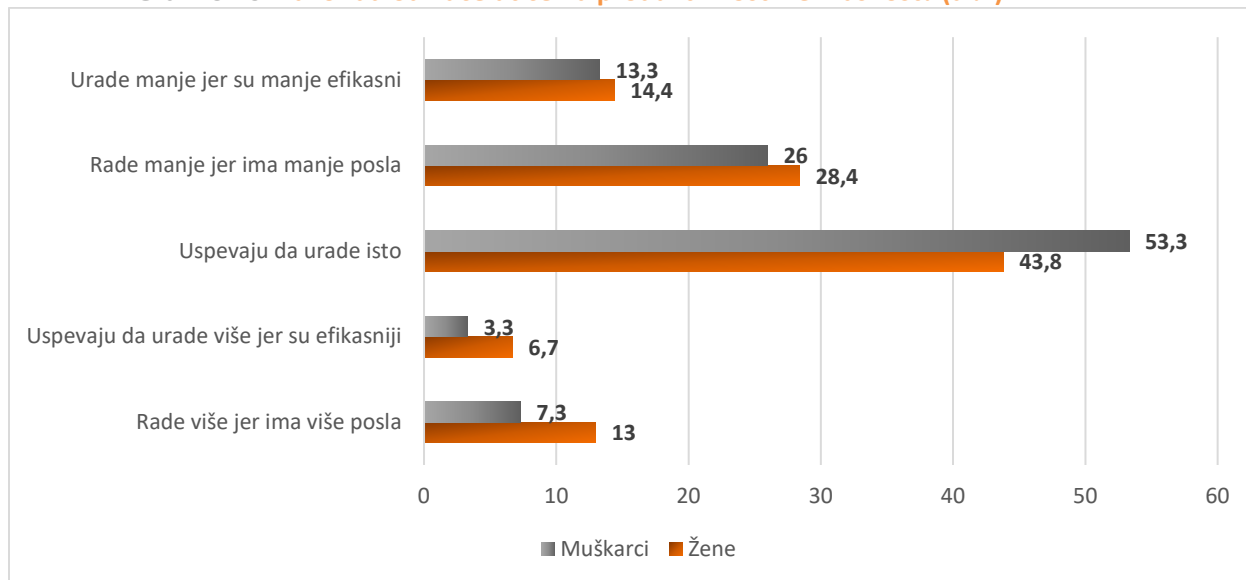


Izvor: SeConS, COVID-19 i zaposlenost u Srbiji, 2020.

U pogledu produktivnosti i efikasnosti, zapaža se da je **kod žena značajno manji udeo onih kod kojih do neke promene nije došlo, nego kod muškaraca** – 53,3% muškaraca i 43,8% žena navelo je da je tokom rada od kuće uspevalo da uradi isto kao pre pandemije. Znatno manje muškaraca i žena od kuće su radili manje nego u redovnim okolnostima jer je obim posla bio smanjen (28,4% žena i 26% muškaraca), a bilo je i onih koji su manje radili jer su bili manje efikasni (14,4% žena i 13,3% muškaraca). Sa druge strane, jedan manji udeo ispitanika naveo je da je od kuće radio više jer je bio efikasniji, pri čemu je to dvostruko češće slučaj sa ženama nego sa muškarcima (6,7% žena i 3,3% muškaraca).

Žene su češće nego muškarci radile više jer je bilo više posla (13% žena naspram 7,3% muškaraca). Ovaj nalaz treba tumačiti imajući u vidu sektorsku distribuciju zaposlenih žena i muškaraca, kao i delatnost koju obavljaju. Naime, žene zaposlene u javnom sektoru su natprosečno češće navodile da su više radile usled povećanog obima posla (22,9%), a naročito žene koje se bave obrazovnom delatnošću (njih 24,1%). S obzirom na to da su žene većinski zastupljene u ovom sektoru, potpuno je jasno zašto su upravo one bile posebno opterećene kada se obrazovni sistem našao pod velikim pritiskom i prelaskom na novi način rada. Konačno, žene iz seoskih naselja znatno su češće navodile da od kuće rade više jer imaju više posla (njih 21,9%) nego muškarci koji žive u istom tipu naselja (10,8%), ali i u odnosu na žene koje žive u gradskim naseljima (njih 9%).

Grafikon 6: Kako rad od kuće utiče na produktivnosti i efikasnost? (u %)

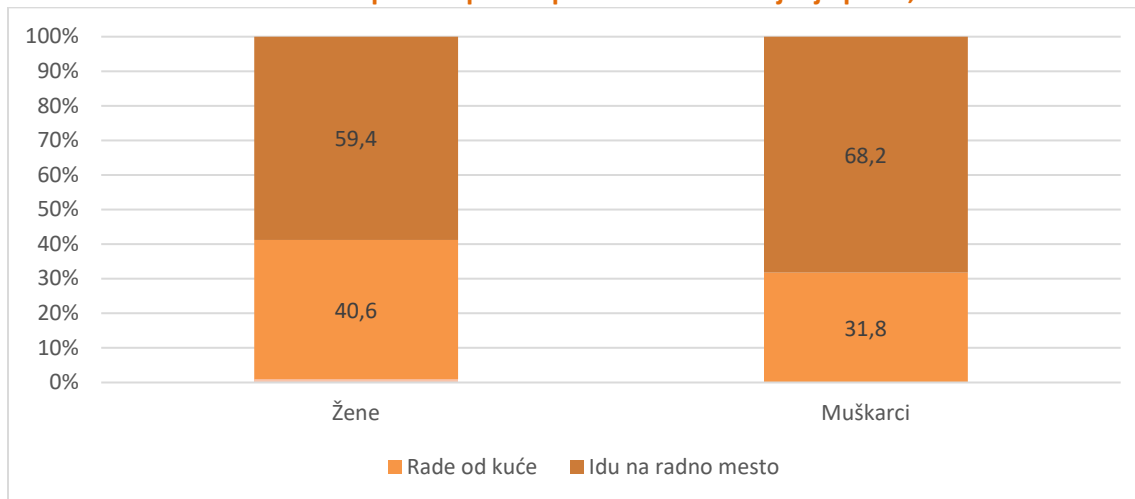


Izvor: SeConS, COVID-19 i zaposlenost u Srbiji, 2020.

4.3 U kakvim uslovima su radili oni koji su odlazili na posao?

Tokom pandemije COVID-19 značajan deo zaposlenog stanovništva morao je da nastavi da odlazi na posao, jer nije bilo mogućnosti da se rad organizuje na drugačiji način. Ne samo što su nastavili da odlaze na posao, već su često bili izloženi dodatnim izazovima ili promenjenim uslovima rada. U ovom pogledu prisutne su značajne rodne razlike, jer je među zaposlenim muškarcima bilo više onih koji su nastavili da odlaze na posao nego među zaposlenim ženama (Grafikon 7).

Grafikon 7: Zaposleni prema polu i mestu obavljanja posla, u %



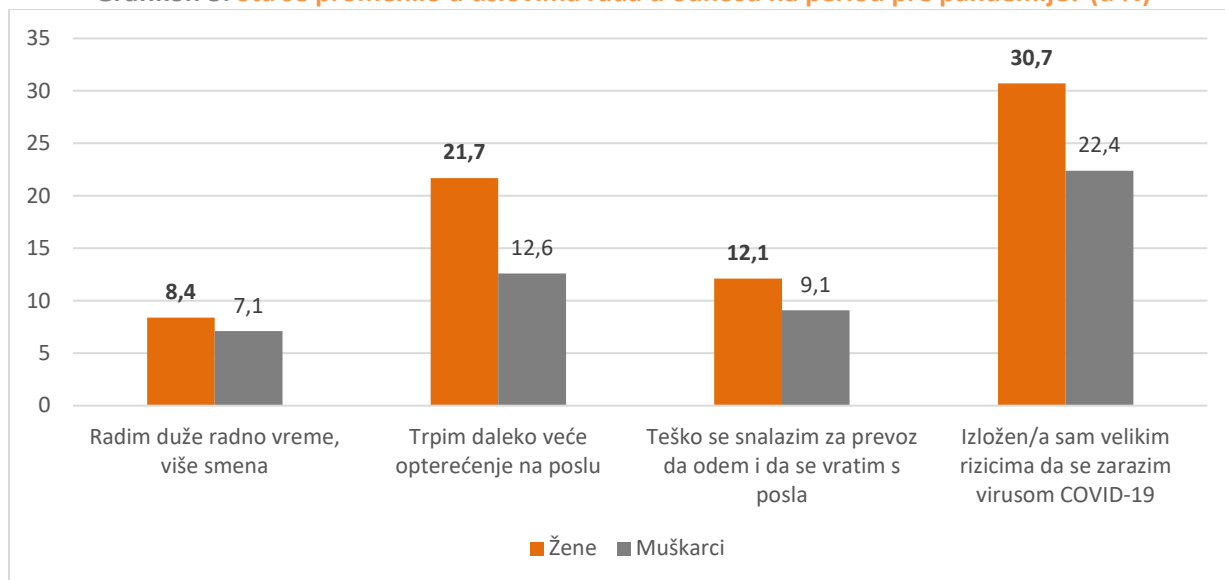
Izvor: SeConS, COVID-19 i zaposlenost u Srbiji, 2020.

Žene koje su nastavile da odlaze na radno mesto najčešće su zaposlene u zdravstvu (27%), trgovini (22%), prerađivačkoj industriji (15%), i nešto manje u državnoj upravi, stručnim, naučnim i tehničkim delatnostima (po 7%), kao i finansijskom sektoru (5%). Muškarci koji su nastavili da odlaze na radno mesto najčešće su zaposleni u prerađivačkoj industriji (25%), trgovini (18%), saobraćaju i skladištenju (10%), državnoj upravi (8%), i administrativnim, pomoćnim i uslužnim delatnostima (6%).

Više od petine žena koje su tokom pandemije morale da odlaze na radno mesto (21,7%) navele su da su trpele daleko veće opterećenje na poslu nego ranije, dok u slučaju muškaraca koji su išli na posao taj udeo iznosi 12,6%. **Zaposleni u sektoru trgovine** (prodavci i drugi zaposleni u prodavnicama, supermarketima, apotekama i drugim trgovinskim objektima) i **zdravstva** (lekari, medicinski tehničari i drugo medicinsko osoblje), **koji su bili na prvoj liniji izloženosti zdravstvenim rizicima, natprosečno češće su navodili da na poslu trpe veće opterećenje**. Ipak, kada se u obzir uzme pol ispitanika, zapaža se da su žene zaposlene u sektoru trgovine bile znatno izloženije nego muškarci iz istog sektora – 31,4% žena naspram 11,3% muškaraca koji rade u sektoru trgovine na poslu je bilo značajno opterećenije tokom pandemije nego u redovnim okolnostima.

Među zaposlenima koji su nastavili da idu na posao, a koji su naveli da su radili duže ili veći broj smena, ne zapažaju se značajne rodne razlike. Kada je u pitanju pronalaženje prevoza do posla, ženama koje su morale da odlaze na posao je nešto češće nego muškarcima problem predstavljalo nalaženje odgovarajuće prevozne opcije – 12,1% žena i 9,3% muškaraca navelo je da se teško snalazi za prevoz do posla. Značajno više žena nego muškaraca navelo je da smatra da je na poslu izloženo zdravstvenim rizicima – 30,7% i 22,4% (Grafikon 8). Ovaj podatak ne iznenađuje, kada se u obzir uzme da su žene zastupljenije na poslovima koji su podrazumevali izloženost većim zdravstvenim rizicima (u trgovini i zdravstvu).

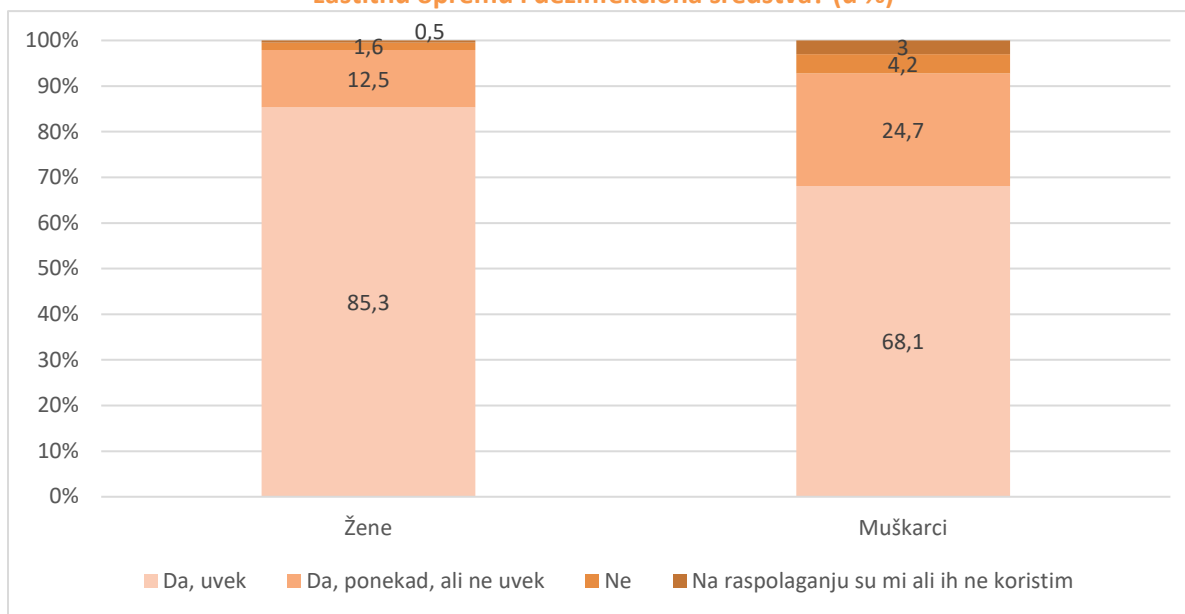
Grafikon 8: Šta se promenilo u uslovima rada u odnosu na period pre pandemije? (u %)



Izvor: SeConS, COVID-19 i zaposlenost u Srbiji, 2020.

Kada su u pitanju mere koje su poslodavci preduzimali kako bi izloženost zaposlenih riziku zaraze sveli na najmanju moguću meru, podaci istraživanja pokazuju da većina poslodavaca jeste obezbedila dovoljno zaštitne opreme i dezinfekcionih sredstava za svoje zaposlene. Međutim, pojedini poslodavci nisu poštovali ni ove osnovne preporuke, a bilo je i onih koji nisu preduzeli nijednu preporučenu meru (ni obezbeđivanje adekvatne zaštitne opreme niti reorganizovanje rada tako da se održava preporučena fizička distanca). Među zaposlenima čije je radno okruženje takvo da podrazumeva kontakte sa više ljudi, 3,2% navelo je da zaštitne opreme i sredstava za dezinfekciju nije bilo dovoljno.

Grafikon 9: Da li zaposleni ispitanici koji rade u prostoru sa mnogo drugih ljudi koriste preporučenu zaštitnu opremu i dezinfekciona sredstva? (u %)



Izvor: SeConS, COVID-19 i zaposlenost u Srbiji, 2020.

Sa druge strane, ima i zaposlenih koji se nisu dovoljno odgovorno ponašali na radnom mestu, odnosno nisu redovno koristili zaštitnu opremu i dezinfekciona sredstva iako su im ona bila obezbeđena. Žene su, prema podacima istraživanja, ipak bile nešto revnosnije od muškaraca. Dok je preporučenu zaštitnu opremu uvek koristilo 85,3% žena koje su tokom pandemije radile u prostoru sa mnogo drugih ljudi, to je slučaj sa 68,1% muškaraca iz iste kategorije. Sa druge strane, dvostruko manje žena nego muškaraca navelo je da je zaštitnu opremu koristilo povremeno, a među muškarcima veći je i udeo onih koji zaštitnu opremu nisu koristili, što je veoma zabrinjavajuće (Grafikon 9).

5. ZAKLJUČCI I PREPORUKE

5.1 Zaključci

Pandemija COVID-19 i mere Vlade koje su donete u odgovor na nju, otvorile su pandorinu kutiju rodnih nejednakosti na tržištu rada. Podaci Ankete o radnoj snazi za prvi kvartal (januar-april) 2020. godine ukazuju da je muška radna snaga bila više pogođena promenama, te da je najizrazitija promena ispoljena u pravcu prelaska gotovo 70000 aktivnih muškaraca u kontingent neaktivnih. Ovi podaci ne reflektuju u punoj meri efekte pandemije, jer uključuju i podatke iz perioda koji joj je prethodio. Podaci iz SeConS istraživanja koji se ne odnose na čitavo stanovništvo već samo na one koji su bili zaposleni u februaru 2020. godine, ukazuju da je stepen gubitka posla među muškarcima i ženama bio isti, da su pojedini efekti bili istovetni za žene i muškarce, ali i da su postojale značajne rodne razlike u nizu aspekata koje su uslovljene dugotrajnim strukturnim rodnom nejednakostima na tržištu rada.

Razlozi za gubitak posla nisu rodno nepristrasni. Iako je i među ženama i među muškarcima najviše bilo onih koji su dobili otkaz zbog toga što je firma u kojoj su radili obustavila aktivnosti, udeo ovih lica je veći među zaposlenim muškarcima, dok su kod žena češće zastupljeni razlozi koji su povezani sa njihovom tradicionalno vodećom ulogom u brizi o porodici i slabijim pristupom resursima poput prevoza. U uslovima kada su obustavljene usluge brige o deci i javni prevoz, teret brige je u potpunosti prenet na porodice, a zaposlenima je prepušteno da se snađu u obezbeđivanju prevoza na posao. To je natproporcionalno pogodilo žene, koje pretežno obavljaju aktivnosti vezane za brigu o deci, i koje za odlazak na posao pretežno koriste javni prevoz zbog toga što daleko ređe poseduju vozačke dozvole, automobile nego muškarci.

Najsnažnije su pogođeni gubitkom posla zaposleni/e u trgovini na veliko i malo, uslugama smeštaja i ishrane, prerađivačkoj industriji i među zaposlenim ženama i među zaposlenim muškarcima. Rodne specifičnosti vidljive su u tome da je među ženama gubitkom posla posebno pogođen i sektor informisanja i komunikacija kao i administrativnih i pomoćnih uslužnih delatnosti, a među muškarcima građevinarstvo.

Registrovani su slični obrasci izloženosti rizicima gubitka posla među ženama i muškarcima, jer su ranjivije kategorije zaposlenih i u jednom i u drugom slučaju češće bile izložene gubitku posla. To uključuje samozaposlene osobe koje ne zapošljavaju druge radnike, osobe zaposlene sa kratkoročnim ugovorima ili neformalno zaposlene, osobe zaposlene u privatnim preduzećima, mikro i malim preduzećima, uslužne, trgovinske, fabričke radnice, kao i osobe koje obavljaju jednostavna zanimanja poput higijeničara/ki, pomoćnih, fizičkih radnika/ca.

Međutim, naziru se i rodno specifične razlike u izloženosti rizicima gubitka posla, pre svega u tome da su različiti oblici samozaposlenosti fragilniji među ženama i lakše se nađu u nevolji u kriznim situacijama, u tome da su žene u privatnim preduzećima posebno izložene rizicima gubitka posla, a da su uz trgovačke i uslužne radnike/ce, kao i osobe koje obavljaju jednostavna zanimanja, pod većim rizicima i službenice i fabričke radnice.

Samo manji deo onih koji su ostali bez posla u aprilu je tražio novo zaposlenje, a u tom nastojanju žene su se više oslanjale na sopstvene inicijative nego na Nacionalnu službu za zapošljavanje i pokazale proaktivniji pristup pretražujući oglase i direktno se obraćajući poslodavcima. Značajno manji broj žena se prijavio NSZ za nadoknadu za nezaposlene nego što je slučaj među muškarcima koji su ostali bez posla, što može biti uslovljeno njihovim nepovoljnijim položajem na tržištu rada i zakonskim uslovima koji predviđaju da samo osobe koje su formalno zaposlene i to najmanje 12 meseci neprekidno ili 18 meseci sa prekidima imaju pravo na ovu nadoknadu.

Žene su bile češće izložene promenama u uslovima rada nego muškarci. Među ženama je više onih koji su prešli na rad od kuće, što se duguje koncentraciji žena u sektorima u kojima je ova mera primenjena, poput obrazovanja, administrativnih delatnosti, državne uprave. Žene su češće bile frustrirane nego muškarci neadekvatnim uslovima rada od kuće, zbog nedostatka adekvatnog prostora (mirnog kutka za rad) ili ometanja članova porodice, posebno one koje žive u većim porodicama. One su i češće radile noću kako bi uspele da postignu radne zadatke. Sa druge strane, *muškarcima je češće skraćeno radno vreme ili broj smena ali i smanjena plata.*

Iako je među muškarcima nešto više onih koji su nastavili da odlaze na posao, među ženama je bilo više onih koji su odlazili na radna mesta sa povećanim rizikom od zaraze zbog kontakata sa većim brojem osoba. Žene koje su odlazile na posao najčešće su bile zaposlene u zdravstvu, trgovini potom prerađivačkoj industriji i manje u državnoj upravi, finansijskom sektoru. Muškarci koji su nastavili da odlaze na posao najčešće su zaposleni u prerađivačkoj industriji, trgovini, saobraćaju i skladištenju, a potom u državnoj upravi i administrativnim i pomoćnim uslužnim delatnostima.

Žene koje su odlazile na radno mesto su disciplinovanije koristile zaštitnu opremu nego muškarci. Iako je i među ženama i među muškarcima većina poslodavaca obezbedila odgovarajuću zaštitnu opremu, veći udeo žena nego muškaraca je i redovno koristio tu opremu. Moguće je da je ova veća disciplinovanost bila podstaknuta i većim rizicima zbog veće koncentracije žena u zdravstvu i trgovinama.

Među ženama je više onih koji su izjavili da tokom pandemije rade više jer je više posla, nego što je među muškarcima. Ovo se takođe duguje činjenici da su žene naročito skoncentrisane u sektorima koji su bili izloženi većem opterećenju, poput zdravstva, obrazovanja i dela trgovinskih delatnosti koje su nastavile da rade u uslovima vanrednog stanja.

5.2 Preporuke

Imajući u vidu da rodno specifični efekti pandemije na zaposlene imaju korene u dubljim i dugotrajnim rodnim nejednakostima, potrebno je razdvojiti preporuke koje se odnose na mere primenjivane u situaciji pandemije od onih kojima se ciljaju uzroci dugotrajnih strukturnih nejednakosti. Stoga je prvi skup preporuka usmeren na rešenja koja treba imati u vidu ukoliko dođe do novog talasa pandemije, dok se drugi skup odnosi na mere kojima nastoje na srednji rok eliminisati rodne nejednakosti na tržištu rada a na koje ukazuju nalazi predočenog istraživanja.

Preporuke za rad u uslovima pandemije

- U slučaju zatvaranja vrtića i škola zbog pandemije, neophodno je da kompanije uvedu mere kojima bi se pomoglo prvenstveno onim zaposlenim roditeljima koji moraju da odlaze na posao, a nemaju mogućnost da brigu o deci prepuste nekom drugom članu porodice. To je pre svega slučaj sa samohranim roditeljima. Uz fleksibilnost radnih smena, koja bi bila neophodna kad god vrsta posla to dozvoljava, trebalo bi podstaći firme da razviju neki alternativni model čuvanja dece dok roditelji rade. Na primer, za roditelje koji moraju da idu na posao a nemaju kome da ostave dete na čuvanje, mogla bi da se razvije posebna usluga u okviru firme koja bi podrazumevala organizovanje čuvanja dece po sistemu jedan na jedan – jedna osoba čuva jedno dete ili više dece, ali samo ukoliko su iz iste porodice (usluga ne mora fizički da bude organizovana u firmi ako za to nema uslova). Za potrebe čuvanja dece zaposlenih u kompanijama mogao bi da se angažuje i deo osoba (pretežno žena) koje u redovnim okolnostima neformalno pružaju ove usluge u domaćinstvima, a kojima je rad tokom pandemije gotovo u potpunosti onemogućen. Uvođenje ovakve mere podrške država bi trebalo da subvencioniše i da pomogne uspostavljanje sistema uvezivanja kompanija i osoba koje pružaju usluge čuvanja dece.
- Istraživanje je pokazalo da je neadekvatan prevoz jedna od važnih prepreka za odlazak na radno mesto u uslovima pandemije, posebno za žensku radnu snagu. Zato je važno da država i poslodavci obezbede odgovarajuće prevozne opcije za osobe koje na posao moraju da odlaze, imajući u vidu tip naselja u kome zaposleni žive (urbana ili ruralna gradska sredina). Sva preduzeća bi trebalo da za zaposlene koji nisu u mogućnosti da na drugi način dođu na radno mesto obezbede kolektivni prevoz (autobus, kombi i slično). Takođe, umesto ukidanja linija javnog prevoza, tokom pandemije bi trebalo uvesti dodatne linije i povećati frekventnost autobusa, čime bi se istovremeno smanjio broj putnika u pojedinačnim vozilima i omogućilo održavanje preporučene fizičke distance.
- S obzirom na to da se pokazalo da su osobe sa nesigurnim zaposlenjem, naročito oni koji su neformalno zaposleni ili su zaposleni sa kratkoročnim ugovorima, u situaciji izbijanja pandemije posebno ugroženi, potrebno je osmisliti mere kojima bi se obuhvatile ove posebno ranjive kategorije žena i muškaraca. Umesto linearne distribucije iste sume novca svim punoletnim građanima, trebalo bi novčana davanja pravednije raspodeliti i usmeriti ka onima kojima je pomoć najpotrebnija. Jedna od kategorija kojoj je potrebno pružiti posebnu podršku i izdvojiti veća finansijska sredstva jesu domaćinstva u kojima nema nijedne formalno zaposlene osobe ili osobe sa stalnim prihodima (penzijom).
- Zbog povećanog opterećenja u sektoru zdravstva, trgovine i obrazovanja, u slučaju pandemije potrebno je uključivanje dodatne radne snage. U sektoru zdravstva trebalo bi očuvati praksu dodatnog angažovanja osoblja. Ukoliko je moguće, trebalo bi organizovati i kurseve za postupanje u slučaju epidemije, koje bi građani u redovnim okolnostima mogli da pohađaju na volonterskoj osnovi, čime bi stekli znanja korisna u slučaju izbijanja epidemije. Kako bi se odgovorilo na povećani pritisak na sektor trgovine, nezaposlena lica i studente trebalo bi angažovati honorarno ili preko omladinskih zadruga u trgovinskim objektima u kojima je dodatna radna snaga potrebna (supermarketima, prodavnicama hrane, apotekama i slično). U slučaju sektora obrazovanja, trebalo bi angažovati studente odgovarajućeg usmerenja na pozicijama asistenata u obrazovanju,

čime bi se pružila podrška ne samo deci već i roditeljima. Prilikom angažovanja dodatne radne snage u svakom od ova tri sektora, u cilju smanjenja rodne jaza, trebalo bi posebno stimulisati muškarce da se za pomenute pozicije prijavljuju. Takođe, potrebno je podržati građanske volonterske inicijative u ovakvim periodima, koje pružaju važne oblike podrške različitim grupama građana/ki, poput snabdevanja, pripreme obroka, informisanja i sl.

- Potrebno je apelovati na poslodavce da konsultuju svoje zaposlene prilikom organizovanja rada od kuće, kako bi se njihove potrebe uzele u obzir i kako bi im bilo omogućeno da na što bolji način usklade svoje profesionalne i porodične obaveze. Na primer, trebalo bi razviti više modaliteta i ponuditi zaposlenima da, kad god je moguće, izaberu onaj koji bi im najviše odgovarao (recimo, fleksibilno radno vreme, fiksno radno vreme, dvokratno radno vreme i slično).
- Važno je osmisliti mere i aktivnosti kojima bi se podstakla preraspodela kućnog rada i brige o deci tokom pandemije, kada se količina obaveza u domaćinstvu dodatno povećava. Na primer, moguće je putem medija promovisati primere dobre prakse ili organizovati kampanje u cilju smanjenja rodne nejednakosti u obavljanju kućnih poslova i brizi o deci (recimo, da određenim danima mame idu u nabavku a tate kuvaju, a da drugim danima bude obrnuto). Takođe, ukoliko se organizuju online roditeljski sastanci, trebalo bi da razredne starešine traže da prisustvo oba roditelja (ukoliko nije reč o jednoroditeljskim porodicama) bude ujednačeno, odnosno da tate i mame prisustvuju naizmenično.
- U situaciji izbijanja pandemije, potrebno je bolje uskladiti cikluse prikupljanja i objavljivanja podataka Ankete o radnoj snazi sa novonastalim okolnostima, kako bi se dobila preciznija slika o posledicama pandemije na stanje na tržištu rada, uključujući i rodne aspekte.

Preporuke za eliminisanje rodne nejednakosti na tržištu rada

- Važno je kontinuirano raditi na otklanjanju rodne nejednakosti kako u sferi obrazovanja, tako i na tržištu rada, jer su ove dve oblasti veoma usko povezane. Posebnu pažnju trebalo bi posvetiti podsticanju mladića da upisuju kako srednje škole, tako i fakultete koji daju znanja i kompetencije potrebne za obavljanje poslova u oblasti ekonomije brige (u zdravstvu, obrazovanju itd), a devojaka za ulazak u zanimanja koje su tradicionalno pretežno obavljali muškarci, poput inženjerstva, IKT i sl.
- Potrebno je ispitati zbog čega se žene manje oslanjaju na podršku NSZ pri zapošljavanju, uraditi rodno specifičnu procenu efektivnosti podrške NSZ u zapošljavanju i na osnovu toga unaprediti podršku zapošljavanju žena i time povećati poverenje žena u ovaj kanal zapošljavanja.
- Kako su tokom svake društvene krize prvi na udaru oni koji su najmanje zaštićeni i čija se radna prava najmanje poštuju, potrebno je sprovoditi redovni monitoring socijalnih prava zaposlenih, uzimajući u obzir osnovna socio-demografska obeležja zaposlenih (poput pola i starosti), ali i sektor u kome rade, zanimanje koje obavljaju, vrstu ugovora koji imaju i slično. Pored toga, u cilju zaštite radnih prava, neophodno je pojačati inspekciju rada, kako u državnom tako i u privatnom i mešovitom sektoru.
- Da bi se ženama dala mogućnost da se što lakše vrate na posao i da se posvete ne samo porodičnim, već i profesionalnim obavezama, država i poslodavci bi trebalo da promovišu korišćenje odsustva radi nege deteta i od strane očeva, za šta već postoji zakonska osnova. S

obzirom da „meke“ mere podizanja svesti i promovisanja većeg korišćenja roditeljskog odsustva očeva nisu do sada dale dobre rezultate, trebalo bi uvesti „kvotu za očeve“, odnosno neprenosivo roditeljsko odsustvo koje mogu da koriste samo očevi.

- S obzirom na to da je u Srbiji još uvek daleko manji broj žena koje poseduju vozačku dozvolu nego broj muškaraca, trebalo bi različitim kampanjama i podsticajima (davanjem popusta u autoškolama i slično) nastojati da se žene motivišu da steknu ovu važnu kompetenciju i ispune prvi uslov za korišćenje automobila. Na taj način bi se smanjio i broj žena koje zavise od drugih vozača u domaćinstvu i to bi predstavljalo značajan korak ka postizanju rodne ravnopravnosti u pogledu ovog aspekta.
- Žensko preduzetništvo je od velikog značaja za nastojanje da se postigne rodna ravnopravnost u ekonomskoj sferi i zato je veoma važno kontinuirano pratiti razvoj ove vrste preduzetništva i pružati posebne podsticaje za žene koje pokreću sopstveni biznis. Imajući u vidu da je žensko preduzetništvo u proseku manje otporno na udare kriza, za žene preduzetnice treba predvideti i posebne mere podrške u kriznim situacijama, uključujući i stanje epidemije.
- Važno je raditi na podsticanju digitalnih kompetencija žena, naročito onih koje žive u seoskim područjima, žena sa invaliditetom, Romkinja, žena iz drugih marginalizovanih grupa, jer su ove kompetencije u savremenom društvu izuzetno važne za zapošljavanje (posebno u IKT kao jednom od najbolje plaćenih sektora), ali i za pristup javnim uslugama koje se u sve većoj meri pružaju preko internet portala.
- Potrebno je sistematski unapređivati dostupnost ustanova za brigu o deci čime se omogućuje adekvatnija podrška porodicama i pre svega ženama koje sada pretežno nose odgovornosti u brizi o deci i time otvoriti bolje mogućnosti za njihovo zapošljavanje ili lakše usklađivanje profesionalnih i porodičnih obaveza.

LITERATURA

Publikacije:

Blagojević, M. (2013). *Rodni barometar u Srbiji*. Beograd:UN Women;

Babović, M. (2010). *Rodne ekonomske nejednakosti u komparativnoj perspektivi: Srbija i EU*. Beograd: SeConS, ISIFF.

Babović, M. (2019). *Zatvaranje kruga: položaj žena na tržištu rada na početku i kraju karijere*. Beograd: Žene na prekretnici, BTĐ, SeConS, dostupno na adresi

<http://www.zenenaprekretnici.org/wp-content/uploads/2017/11/Zene-plus-45-cele-publikacija.pdf>

FemPlatz, A11. (2018). *Information for the Committee on the Elimination of Discrimination against Women, Pre-sessional Working group for the 72nd session on reviewing the Republic of Serbia*. OHCHR, dostupno na:

https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/SRB/INT_CEDAW_ICO_SRB_3178_3_E.pdf

https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT%2fCEDAW%2fCSS%2fSRB%2f33868&Lang=en.

ILO (2020). *ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Third edition*. Dostupno na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_743146.pdf

Republički zavod za statistiku. (2016). *Korišćenje vremena u Republici Srbiji 2010. i 2015. godine*. Beograd: RZS.

Republički zavod za statistiku (2019). *Anketa o radnoj snazi 2018*. Beograd: RZS.

SeConS. (2020). *COVID-19 i zaposlenost u Srbiji: uticaj pandemije i mera za njeno sprečavanje na zaposlenost i uslove rada*. Beograd, dostupno na: <https://www.secons.net/files/publications/113-publication.pdf>.

SeConS i Dornier Consulting International. (2019). *Rodna ravnopravnost u saobraćaju u Srbiji*, Beograd: Koordinaciono telo za rodnu ravnopravnost i Ministarstvo građevine, saobraćaja i infrastrukture. Studija je dostupna putem linka <https://secons.net/files/publications/109-publication.pdf>

SeConS. (2018). *Finalni izveštaj evaluacije akcionog plana za sprovođenje Nacionalne strategije za rodnu ravnopravnost Republike Srbije*. Beograd: UN Women, dostupno na: <https://www.secons.net/files/publications/99-publication.pdf>.

SIPRU. (2018). *Indeks rodne ravnopravnosti u Republici Srbiji. Merenje rodne ravnopravnosti u Republici Srbiji 2016. godina.* Beograd: SIPRU, dostupno na: https://rodnaravnopravnost.gov.rs/sites/default/files/2017-01/Kori%C5%A1%C4%87enje%20vremena%20u%20Republici%20Srbiji_0.pdf

SOS Vojvodina Network. (2019). *Priorities and Recommendations for the Elimination of Discrimination against Women in Serbia: Shadow report to the Committee for the Elimination of All Forms of Discrimination against Women regarding the fourth reporting cycle of Serbia.* OHCHR, dostupno na: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT%2fCEDAW%2fCSS%2fSRB%2f33868&Lang=en.

Zakoni/strategije/uredbe:

Vlada Republike Srbije. (2009a). *Zakon o ravnopravnosti polova.* Službeni glasnik RS, br. 104/2009.

Vlada Republike Srbije. (2009b). *Zakon o zabrani diskriminacije.* Službeni glasnik RS, br. 22/2009.

Vlada Republike Srbije. (2013a). *Strategija prevencije i zaštite od diskriminacije.* Službeni glasnik RS, br. 5/2013.

Vlada Republike Srbije. (2016). *Nacionalna strategija za rodnu ravnopravnost od 2016. do 2020. godine sa akcionim planom za period od 2016. do 2018. godine.* Službeni glasnik RS, br. 4/2016.

Online izvori:

ING- PRO. (2020). *Odluka o proglašenju vanrednog stanja.* Preuzeto 06.06.2020. sa: <https://www.propisi.net/odluka-o-proglasenju-vanrednog-stanja/>

ING- PRO, Skupština izglasala ukidanje vanrednog stanja u Republici Srbiji, dostupno na: <https://www.propisi.net/skupstina-srbije-izglasala-ukidanje-vanrednog-stanja-u-republici-srbiji/>

Ministarstvo zdravlja Republike Srbije i Institut za javno zdravlje. (2020). *Potvrđen prvi slučaj korona virusa u Srbiji.* Preuzeto 06.06.2020. sa: <https://covid19.rs/%d0%bf%d0%be%d1%82%d0%b2%d1%80%d1%92%d0%b5%d0%bd-%d0%bf%d1%80%d0%b2%d0%b8-%d1%81%d0%bb%d1%83%d1%87%d0%b0%d1%98-%d0%ba%d0%be%d1%80%d0%be%d0%bd%d0%b0%d0%b2%d0%b8%d1%80%d1%83%d1%81%d0%b0-%d1%83-%d1%81/>.

Ministarstvo zdravlja Republike Srbije i Institut za javno zdravlje. (2020). *Informacije o korona virusu COVID-19, 11.04.2020, u 15 časova.* Preuzeto 08.06.2020. sa: <https://covid19.rs/%d0%b8%d0%bd%d1%84%d0%be%d1%80%d0%bc%d0%b0%d1%86%d0%b8%d1%98-%d0%b5-%d0%be-%d0%ba%d0%be%d1%80%d0%be%d0%bd%d0%b0-%d1%83-%d1%81/>

[%d0%b2%d0%b8%d1%80%d1%83%d1%81%d1%83-covid-19-11-04-2020-%d1%83-15-%d1%87%d0%b0%d1%81/](#)

Ministarstvo zdravlja Republike Srbije i Institut za javno zdravlje. (2020). *Informacije o korona virusu COVID-19, 23.04.2020, u 15 časova*. Preuzeto 08.06.2020. sa: <https://covid19.rs/%d0%b8%d0%bd%d1%84%d0%be%d1%80%d0%bc%d0%b0%d1%86%d0%b8%d1%98%d0%b5-%d0%be-%d0%ba%d0%be%d1%80%d0%be%d0%bd%d0%b0-%d0%b2%d0%b8%d1%80%d1%83%d1%81%d1%83-covid-19-23-04-2020-%d1%83-15-%d1%87%d0%b0%d1%81/>.

NSZ (2020), *Mesečni statistički bilten*, april 2020, dostupno na adresi: http://www.nsz.gov.rs/live/digitalAssets/14/14484_statisti_ki_bilten_-_april_2020..pdf

NZS (2020) Novčana naknada, dostupno na: http://www.nsz.gov.rs/live/trazite-posao/dok-trazite-posao/nezaposleni/nov_ana_naknada.cid245

Republički zavod za statistiku. (2020). Anкета o radnoj snazi IV kvartal, dostupno na: <https://publikacije.stat.gov.rs/G2020/Xls/G20201051.xlsx>

Republički zavod za statistiku. (2019). Anкета o radnoj snazi I kvartal, dostupno na: <https://publikacije.stat.gov.rs/G2020/Xls/G20201135.xlsx>

Republički zavod za statistiku, Anкета o radnoj snazi, metodološko uputstvo, dostupno na adresi <https://publikacije.stat.gov.rs/G2017/Pdf/G20177069.pdf>

World Health Organization (WHO). (2020). *Coronavirus disease (COVID-19) pandemic*. Preuzeto 06.06.2020. sa: <http://www.euro.who.int/en/health-topics/health-emergencies/coronavirus-covid-19/novel-coronavirus-2019-ncov>.

World Health Organization (WHO). (2020). *2019-nCoV outbreak: first cases confirmed in Europe*. Preuzeto 06.06.2020. sa: <http://www.euro.who.int/en/health-topics/health-emergencies/coronavirus-covid-19/news/news/2020/01/2019-ncov-outbreak-first-cases-confirmed-in-europe>.

World Health Organization (WHO). (2020). *Health emergencies*. Preuzeto 06.06.2020. sa: <http://www.euro.who.int/en/health-topics/health-emergencies>.

PRILOG 1: STRUKTURA UZORKA ISTRAŽIVANJA

Tabela 4: Socio-demografske karakteristike ispitanika, u %

Socio-demografske karakteristike ispitanika		%
Region	Beograd	25.8
	Vojvodina	26.3
	Zapadna Srbija sa Šumadijom	27.6
	Istočna i Južna Srbija	20.2
Tip naselja	Grad	60.3
	Selo	39.7
Pol	Muški	46.8
	Ženski	53.2
Godine	18-29	15.8
	30-39	29.9
	40-49	26.8
	50-59	20.5
	60 i više	7
Najviše stečeno obrazovanje	Bez škole ili nezavršena osnovna škola	0.1
	Osnovna škola	1.3
	Srednja stručna škola 2 ili 3 godine (radnička zanimanja)	7.3
	Srednja stručna 4 godine (medicinska ekonomija, pravna, grafička i sl.)	34.9
	Gimnazija	4.8
	Viša škola	14.6
	Fakultet i postdiplomske studije (master, doktorat, specijalističke)	37.1
Tip domaćinstva	Samačka domaćinstva	6.8
	Jednoroditeljske porodice	9.8
	Bračni parovi sa decom	45.2
	Bračni parovi bez dece	11.8
	Višegeneracijska porodica	11.1
	Višeporodična domaćinstva	15.3

Izvor: SeConS, COVID-19 i zaposlenost u Srbiji, 2020.