

ПОКАЗАТЕЉИ РОДНЕ НЕРАВНОПРАВНОСТИ У ДРЖАВНОЈ УПРАВИ И ЛОКАЛНОЈ САМОУПРАВИ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ

Сажетак: Резиме: Државна управа и локална самоуправа су такви неекономски сектори којима доминира женска радна снага, али истраживање је показало да мушкарци и жене нису равномерно распоређени на свим радним местима. Пракса показује да мушкарци заузимају високе и у том смислу боље плаћене положаје. Дакле, у просеку се јављају значајне разлике у просечним примањима мушкараца и жена. Ова разлика је посебно изражена у односу на ниво образовања у односу на род. Задаци студије су повезани са истраживањем појединачних показатеља родне неравноправности у државној управи и локалној самоуправи, који су статистички видљиви, и то: број запослених према полу, удео запослених мушкараца и жена у односу на нивоу образовања и укупан број запослених, структуру запослених према висини стручне спреме у оквиру појединих група запослених жена и мушкараца. Поред тога, задаци истраживања треба да укажу на неравноправност у дохотку у односу на род, на шта указују подаци о просечном дохотку и заради према нивоу образовања.

Кључне речи: родна неравноправност, структура запослених, статистичка анализа, државна управа и локална самоуправа, Србија

Увод

Позиција мушкараца и жена у области запошљавања и рада има низ специфичности, које се разликују у зависности од врсте дјелатности. Међутим, већини је заједничко да су родне разлике на тржишту рада и даље веома присутне. Родна неравноправност на тржишту рада, као структурна карактеристика, далеко је од нестајања (Torns & Recio, 2012). У напредним економијама, квалитет посла је различит у односу на род, према коме је више жена него мушкараца на лошијем послу и са лошијим условима рада (Duenas и сар., 2010; Mahadea, 2013). Ова неравноправност се огледа у традиционалним елементи-

* vuk.garaca@dgt.uns.ac.rs

ма, као што су незапосленост, висина плате, врста уговора о раду и више привремених послова. Усклађивање радног и породичног живота наставља да буде фактор условљавања, који разликује жене од мушкараца на тржишту рада (Santero-Sanchez и сар., 2015).

Тако је познато да постоје тзв. мушке и женске дјелатности, према којима су женске дјелатности, оне у којима је женска радна снага бројнија. Такве су: финансијско посредовање, у којем 2017. године стопа феминитета запослених износи 1865,9, здравство и социјална заштита са стопом феминитета од 3807,3, образовање са стопом 2255,2, угоститељство 1369,9, државна управа 1502,0, трговина 1281,1 или уметност, где стопа феминитета износи 1150,7 (ЗП12, 2018). Међутим, када су у питању зараде, исти аутор наводи, да овакве релације нису задржане. Осим тога, посао је средишњи извор идентитета мушкараца, који је мање важан за жене. А неретко се сматра, како жене мање трпе због незапослености, имајући у виду како им живот у сопственом дому даје осећај идентитета и сврхе (Nagalambos, 2002). Према Благојевићу (2012) највеће родне неравноправности у понашању везане су за приватну сферу и експлоатацију женских ресурса (жртвени микроматријархат), па између породичног ангажмана жена и њиховог положаја на тржишту рада постоји директна негативна веза.

Према новијим подацима (Анкета о радној снази, 2018) стопа формалне запослености жена у Србији износи 39,1%, а мушкараца скоро 15% више (54,0%). Самозапослено је 13% жена старости од 15-64 године, док је самозапослених мушкараца 28%. Стопа неактивности жена је веома висока, посебно у односу на стопу неактивности мушкараца. Од радно способних жена од 15-65 година старости, већина је неактивна (53,7%), а код мушкараца исте старосне групе је то случај код нешто мање од половине (37,8%). Разлози за неактивност се у извесној мјери разликују између мушкараца и жена и они одговарају традиционално схваћеним родним улогама. Од свих особа, које су у 2017. години наводили бригу о дједи или другим лицима, као разлоге неактивности, жене чине 96,4%, а мушкарци свега 3,6%. Слично је и када је ријеч о разлозима за скраћено радно време, када се 96% жена изјаснило да је разлог томе брига о дједи или неспособним лицима, док 63% жена наводи породичне и личне разлоге (Анкета о радној снази, 2018). Родни стереотипи у избору занимања ослабљују, али су и даље јаки. Грађани и грађанке Србије сматрају да су: кречење стана (80%), поправка рачунара (67%), и вожња таксија (52%) доминантно мушка занимања, односно већина грађана/ки Србије преферира да ова занимања обавља мушкарац. С друге стране, жене се виде као адекватније за обављање занимања попут: бриге о малом дјетету (84%), чишћења стана (80%), као и његе старе особе (77%) (Hughson & Vasanović, 2014).

Један од главних показатеља неједнакости у запошљавању жена и радног статуса у индустријализованим земљама је управо разлика у платама у односу на род запосленог (Dohert & Stead, 1998; Giddens, 2007). Разлике у платама између мушкараца и жена присутна је и у Србији. Посматрано по нивоима образовања, жене зарађују мање од мушкараца, према свим образовним категоријама, па образовање није гаранција да ће жене имати исти ниво плаћенос-

ти као мушкарци. Подаци, који се односе на запослене код правних лица (изнад 50 запослених) показују да су зараде жена за сваки ниво стручне спреме ниже од зарада мушкараца, иако је квалификациона структура жена знатно повољнија од квалификационе структуре мушкараца (Авлијаш, 2009). Према Саопштењу ЗП12 за септембар 2017. године жене су у финансијском посредовању зарадиле 76,8% мушке плате, у здравству и социјалној заштити 81,8%, у образовању 89,0%, у угоститељству 82,6%, у државној управи 94,7%, у трговини 73,4% или уметност 89,8%. Исти извор упућује на то да у просеку у Републици Србији жена заради тек 82,0% мушке плате (ЗП12, 2018).

На основу претходних искустава из сагледане литературе, као и на основу доступних података из база Републичког завода за статистику, постављен је предмет, циљ и задаци овог рада. Предмет рада је родна равноправност, односно неравноправност у туристичкој привреди Србије. Циљ рада је да се установи постојање, односно идентификују квантитативни показатељи те неравноправности. Задаци рада се односе на истраживање појединачних показатеља родне неравноправности у туристичкој привреди, који су статистички видљиви, а то су: број запослених према родној припадности, удио запослених мушкараца и жена према висини стручне спреме у укупном броју запослених, структура запослених према висини стручне спреме унутар појединачних скупова запослених жена и мушкараца. Осим тога, као задаци истраживања истичу се и они, који указују на неравноправност у примања у односу на родну припадност, на шта указују подаци о просјечним зарадама, зарадама према висини стручне спреме и према припадности одређеном платном разреду.

Методе прикупљања и обраде података

У току истраживачког процеса, коришћено је неколико различитих метода: истраживање примарне и секундарне грађе, статистички метод и синтетички, компаративни, критички и дескриптивни метод.

Проучавање примарне и секундарне грађе представља представља темељни процес истраживачког поступка и писања овог рада, које је у иностраној литератури познато и као истаживање за столом (Feifan Xie, 2006). Овом методом дошло се до статистичких података о броју запослених према родној припадности, њиховој структури према стручној спреми, те просјечним зарадама према родној припадности, у односу на стручну спрему запослених, као и дистрибуцију запослених у односу на платне разреде. Подаци су добијени коришћењем званичних публикација Завода за статистику Републике Србије, на основу чега су формиране серије података за десетогодишњи период од 2008-2017. године. При томе је сагледана домаћа и страна литература из области, којом се бави овај рад.

Статистички подаци сакупљени у првој фази, тзв. истраживања за столом, обрађени су различитим статистичким методама. Статистички метод се састојао у томе што су дубински анализирани вишегодишње статистичке серије

је података о родној и образовној структури запослених у туристичкој привреди Србије, за период од 2008-2017. године. Приликом обраде наведених података кориштени су још и статистички поступци, као што су средња вриједност, процентни удио, те раст или пад вриједности статистичких података унутар серија (Стојковић, 2008).

Поред наведених, у раду су коришћене и слиједеће методе: синтетичка, гдје се на основу постојеће секундарне грађе и статистичких података, њиховом систематичном употребом долазило до конкретних закључака; компаративна, гдје су статистички подаци били међусобно упоређивани; критичка, када се заузимао критички став према подацима из литературе и оним добијеним статистичком обрадом; те дескриптивна, којом се покушао објаснити одређени резултат.

Правни оквир за питања родне равноправности у Републици Србији

Устав Републике Србије, осим што забрањује дискриминацију по било ком основу, у члану 15. прописује да држава јемчи равноправност жена и мушкараца и развија политику једнаких могућности. Уставна забрана дискриминације ближе је разрађена Законом о забрани дискриминације („Сл. гласник РС“, број 22/2009), тако што је дискриминација дефинисана као свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), у односу на лица или групе као и чланове њихових породица, или њима блиска лица, на отворен или прикривен начин, а који се заснива на раси, боји коже, прецима, држављанству, националној припадности или етничком пореклу, језику, верским или политичким убеђењима, полу, родном идентитету, сексуалној оријентацији, имовном стању, рођењу, генетским особеностима, здравственом стању, инвалидитету, брачном или породичном статусу, осуђиваности, старосном добу, изгледу, чланству у политичким, синдикалним и другим организацијама и другим стварним, односно претпостављеним личним својствима.

Такође, одредбама члана 20. прописано је да дискриминација постоји ако се поступа противно начелу равноправности полова, односно начелу поштовања једнаких права и слобода жена и мушкараца у политичком, економском, културном и другом аспекту јавног, професионалног, приватног и породичног живота. Одредбама члана 37. став 2. Закона о равноправности полова („Сл. гласник РС“, број 104/09) прописано је да се равноправност полова обезбеђује приликом кандидовања за изборе на све функције и именована у органе јавне власти, финансијске и друге институције. Такође, одредбама члана 39. став 1. прописана је обавеза органа јединице локалне самоуправе да, у оквиру своје надлежности, обезбеђују равноправност полова и остваривање једнаких могућности. Закон о локалним изборима („Сл. гласник РС", бр. 129/2007, 34/2010, 54/2011) у члану 20. ст. 3, 4 и 5, прописује да на изборној листи међу свака три кандидата по редоследу на листи (прва три места, друга три места и тако до

краја листе) мора бити најмање по један кандидат - припадник оног пола који је мање заступљен на листи.

Одредбама Конвенције о елиминацији свих облика дискриминације жена („Службени лист СФРЈ – Међународни уговори“, број 11/81) прописано је да је држава дужна да предузме све одговарајуће мере за отклањање дискриминације жена у политичком и јавном животу земље. Конвенцијом о политичким правима жена („Службени лист ФНРЈ – Међународни уговори и други споразуми“, број 7/54) је прописано да жене имају право да гласају на свим изборима под једнаким условима са мушкарцима, да буду биране у сва јавно изабрана тела, установљена на основу националних закона без икакве дискриминације, под једнаким условима са мушкарцима, као и да имају право да буду на јавним дужностима и да врше све јавне функције установљене на основу националних закона без икакве дискриминације, под једнаким условима са мушкарцима.

Стратегијом превенције и заштите од дискриминације („Сл. гласник РС“, број 60/13) наведено је као посебан циљ да се обезбеди равноправно учешће жена у креирању и спровођењу владине политике, као и да се створе могућности да жене као и мушкарци заузму јавне положаје и обављају јавне дужности на свим нивоима власти. Национална стратегија за родну равноправност за период 2016 - 2020. године са Акционим планом за период 2016 - 2018. године ("Сл. гласник РС", број 4/2016) је стратешки документ Републике Србије који је донет са циљем унапређивања родне равноправности.

Стање родне равноправности у државној управи и локалној самоуправи

На основу података, којима располаже Повереник за заштиту равноправности може се рећи да је родна равноправност у систему државне управе и локалне самоуправе у Републици Србији, у највећој мјери угрожена на највишим позицијама, онима које значе моћ и доношење одлука. Највећа разлика у учешћу жена и мушкараца је на позицији председника општине, односно градоначелника. Анализа је показала да је на овим високим позицијама од 169 јединица локалне самоуправе, постоји свега 12 председница општина/градоначелника (Чока, Пећинци, Сомбор, Вршац, Озаци, Ковин, Лучани, Смедерево, ГО Савски венац, Сурдулица, Сврљиг и Меровина), или 7,1%, што указује на однос полова приликом избора лица на највишу руководећу позицију у локалним самоуправама. Такође, свега 14% жена је на позицији председнице скупштине општине/града, док нешто већу шансу жене имају да буду именоване на позиције заменица председника општине/града, односно заменице председника скупштине општине/града. Функцију заменице председника општина/градоначелника жене врше у 17,1% случајева, а место заменика председника скупштине општине/града жене заузимају у 24% случајева. Жене се налазе 57,7% позиција секретара скупштине општине/града, док је тај проценат, када је у питању позиција заменика секретара скупштине општине/града 64,6% (Јовић, Перуничкић, 2018).

Узимајући у обзир да Закон о локалним изборима налаже да на изборној листи међу свака три кандидата по редоследу на листи мора бити најмање по један кандидат - припадник оног пола који је мање заступљен на листи (33,33%) буду особе мање заступљеног пола, анализа показује вредност приближну законски постављеној квоти. Анализа указује да је проценат одборница у скупштинама општина/градова у Републици Србији 34,8%, а одборника 65,2%. Међутим, у чак 68 општина/градова (40,2%), број одборница је испод законом прописаних вредности (Јанковић, 2017).

Када је реч о скупштинским/градским већима, жене чине свега 19%, а мушкарци 81% чланства општинских/градских већа, што значи да само једна жена на свака четири мушкарца има шансу да постане чланица општинског/градског већа. Општинском управом, као јединственим органом, руководи начелник, а кад се општинска управа организује у више управа, радом управе руководи начелник управе за поједине области. Анализа је показала да жене заузимају 47,5% позиција начелница управа, односно 56,5% начелница управа за поједине области. Руководиоце организационих јединица у управи распоређује начелник/ца. Жене се налазе на већини позиција руководитељки унутрашњих организационих јединица у оквиру општинске/градске управе. Овде се ради о одељењима и службама у оквиру управа општине/града. Ту 56,6% жена и 43,4% мушкараца преузима ову врсту обавезе. На основу тренутног стања, у општинама/градовима Републике Србије, који су предмет анализе жене чине 10,7% (2.652) а мушкарци 89,3% (22.059) свих савета месних заједница. Тренутно је свега 7,1% жена на позицији председнице месних заједница/савета месних заједница (Јанковић, 2017).

Када је реч о јавним предузећима, чији је оснивач општина/град, жене су руководитељке јавних предузећа у 15,5% случајева, а мушкарци у 84,5% случајева. То значи да је у Србији, у руководствама јавних предузећа, чији су оснивачи локалне самоуправе, постављена приближно једна жена на пет мушкараца, што је супротно прописима. Што се тиче надзорних одбора, жене чине 28,9%, а мушкарци 71,1% чланства надзорних одбора јавних предузећа. На функцији председника надзорних одбора јавних предузећа налази се 83,1% мушкараца и свега 16,9% жена. Када је реч о саставу руководства јавних установа и организација, чији је оснивач општина/град, жене су заступљене са 51,2%, а мушкарци са 48,8% на руководећим позицијама. У управним одборима јавних установа/организација жене чине 51,2 % а мушкарци 48,8% чланства, док је удео жена у укупном броју председника управних одбора установа/организација, чији је оснивач општина/град 43,4% а мушкараца 56,6%. Што се тиче састава надзорних одбора јавних установа/организација, жене су заступљене 47,8% а мушкарци 52,2%. У смислу руковођена надзорним одборима јавних установа/организација, жене су у 41,5% а мушкарци у 58,5% случајева на позиција председника надзорног одбора (Јанковић, 2017).

Структура запослених у државној управи и локалној самоуправи

Структура запослених у односу на род је један од првих показатеља родне (не)равноправности, који јасно одсликава оне наводе из уводног дијела рада, а у смислу подјеле занимања на мушка и женска. Ипак, више од тога, дубља анализа процентуалног удјела запослених према роду у условима економске или социјалне кризе, даје праву слику о положају једног од родова у односу на други у једном предузећу, привредној грани или укупном привредном систему једне земље.

Укупан број запослених, од 2013. године, када је забиљежен највећи број (72708) у сталном је паду до 2016. године (68072), када је у односу на 2013. годину забиљежен пад броја запослених од 6,4%, при чему је број запослених жена опао за 5,4%, а мушкараца за 7,7%, што је готово 2,3% мањи пад у укупном броју запослених жена у односу на мушкарце у истом периоду (РЗС-ЗП12). Ако се узме у обзир цијели десетогодишњи период од 2008. до 2017. године може се примјетити да се укупан апсолутни, али и релативни број мушкараца, у смислу њиховог удјела у укупном броју запослених у државној управи и локалној самоуправи смањује. Тако је 2008. годину удио запослених мушкараца био 41,3%, а 2017. године 40%. То смањење није драстично, али постоји у континуитету и у том смислу се може рећи да је то некакав тренд (Табела бр. 1). Треба констатовати да у истом периоду број запослених жена у наведеном сектору расте за исти проценат (1,3%).

Табела 1. *Запослени у сектору државне управе и локалне самоуправе према родној структури.*

Пол/Година	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Мушки	41.3	40.5	41.1	41.1	41.5	41.0	40.8	40.6	40.4	40.0
Женски	58.7	59.5	58.9	58.9	58.5	59.0	59.2	59.4	59.6	60.0
Укупно	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Извор: ЗП12 - март мјесеца (2008-2017).

Запослени према родној и образовној структури

Претходно је установљена већа заступљеност женског рода у сектору државне управе и локалне самоуправе за око 20% у односу на мушкарце, са тим што треба нагласити да је тај постотак у сталном порасту. Табела бр. 2 указују на дистрибуцију запослених према родној припадности и образовној структури, што ће показати, који су то послови, на којима су више заступљене жене у односу на мушкарце, обзиром на природно већу заступљеност жена у укупном броју запослених.

Табела 2. Запослени у сектору државне управе и локалне самоуправе према родној и образовној структури (%)

Стр. спре- ма	П/ Г	200 8	200 9	201 0	201 1	201 2	201 3	201 4	201 5	201 6	201 7
Висока	М	39.3	39.1	38.8	38.5	38.5	38.4	37.9	37.6	37.6	37.3
	Ж	60.7	60.9	61.2	61.5	61.5	61.6	62.1	62.4	62.4	62.7
Виша	М	44.1	44.1	43.3	43.4	43.6	43.4	43.5	42.9	42.4	42.3
	Ж	55.9	55.9	56.7	56.6	56.4	56.6	56.5	57.1	57.6	57.7
Средња	М	42.0	40.7	42.6	42.4	43.6	42.9	42.8	42.8	42.6	42.0
	Ж	58.0	59.3	57.4	57.6	56.4	57.1	57.2	57.2	57.4	58.0
Нижа	М	30.2	27.2	31.7	34.8	35.0	35.9	38.4	37.0	36.7	35.8
	Ж	69.8	72.8	68.3	65.2	65.0	64.1	61.6	63.0	63.3	64.2
ВКВ	М	77.8	74.4	76.0	68.5	77.9	69.4	61.3	62.4	58.6	63.0
	Ж	22.2	25.6	24.0	31.5	22.1	30.6	38.7	37.6	41.4	37.0
КВ	М	59.6	59.7	58.9	57.6	55.7	55.3	53.6	54.9	55.2	54.4
	Ж	40.4	40.3	41.1	42.4	44.3	44.7	46.4	45.1	44.8	45.6
ПКВ	М	22.6	25.8	28.8	32.9	24.5	23.8	29.6	28.5	31.1	32.1
	Ж	73.3	74.2	71.2	67.1	75.5	76.2	70.4	71.5	68.9	67.9
НКВ	М	39.3	39.6	33.2	37.8	38.7	36.0	35.2	35.2	30.6	28.3
	Ж	60.7	60.4	66.8	62.2	61.3	64.0	64.8	64.8	69.3	71.7

Извор: ЗПИ2 - март мјесец (2008-2017).

У претходним деценијама, чињеница је да су жене у државној управи и локалној самоуправи, углавном заузимаће радне позиције, за које је неопходна средња и нижа стручна спрема, па је и структура запослених према степену стручне спреме, одсликавала управо такво стање. Но, како вријеме пролази, тако је учешће жена, у наведеном сектору, са високом и вишом стручном спремом у сталном порасту, чак и у периоду свјетске економске кризе.

Тако, удио жена са високом стручном спремом у периоду од 2008 - 2017. године расте за 2%, а са вишом стручном спремом за 1,8%, тако да према родној структури 2017. године број жена са високом стручном спремом износи 62,7%, у односу на 37,3% мушкараца, док је разлика код више стручне спреме нешто слабије изражена 57,7/42,3%. Код средње стручне спреме, у посматраном периоду, нема пуно промјена, али се у вријеме економске кризе, управо на том нивоу образовања дешавају промјене, у смислу смањења учешћа жена са средњом стручном спремом за скоро 2%. Генерално гледано учешће мушке радне снаге опада у свим степенима стручне спреме, осим код ниже стручне спреме, гдје је остварен пораст од 5,6% у приказаном десетогодишњем периоду, а једина у којој мушкарци имају надполовичну већину је ВКВ (63,0%) и КВ (54,4%).

Али, ако се упореди удио запослених према родној припадности са процентуалним учешћем сваког степена стручне спреме у односу на родну припадност, уочиће се да је учешће радне снаге према роду равномијерно распоређено у односу на утврђени однос запослених у односу на род (60Ж/40М), осим када је ријеч о нижим степенима стручне спреме. У најнеквалификованијим и најмање плаћеним (нижа, ПКВ и НКВ) доминирају жене, док у ВКВ и КВ, доминирају мушкарци.

Tabela 3. *Образовна структура унутар мушког и женског корпуса запослених у сектору државне управе и локалне самоуправе (%)*

Стр. спрема	П/Г	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Висока	М	36.1	37.3	37.5	38.1	38.1	40.1	40.5	41.0	42.0	43.2
	Ж	39.1	39.6	41.3	42.4	43.2	44.8	45.9	46.6	47.3	48.2
Виша	М	11.3	11.5	10.8	10.8	10.8	10.4	10.2	10.0	9.9	10.1
	Ж	10.1	9.9	9.8	9.8	9.9	9.4	9.2	9.1	9.1	9.2
Средња	М	40.5	38.6	40.8	40.1	40.6	39.9	39.7	39.4	38.5	37.7
	Ж	39.2	38.4	38.3	38.0	37.3	37.0	36.6	35.9	35.2	34.7
Нижа	М	3.1	3.0	2.7	2.7	2.5	2.1	2.1	2.0	1.9	1.6
	Ж	5.0	5.4	4.1	3.5	3.2	2.6	2.3	2.4	2.2	1.9
ВКВ	М	1.1	1.2	1.1	0.8	0.8	0.7	0.9	0.7	0.8	0.7
	Ж	0.2	0.3	0.2	0.3	0.2	0.2	0.4	0.3	0.4	0.3
КВ	М	4.6	5.0	4.5	4.5	4.4	4.2	4.1	4.6	4.9	4.7
	Ж	2.2	2.3	2.2	2.3	2.5	2.4	2.5	2.6	2.7	2.6
ПКВ	М	0.7	0.6	0.8	0.7	0.5	0.5	0.5	0.5	0.6	0.5
	Ж	1.3	1.2	1.3	1.0	1.2	1.2	0.8	0.9	0.8	0.8
НКВ	М	2.7	2.8	1.9	2.3	2.3	2.0	1.8	1.7	1.5	1.3
	Ж	2.9	2.9	2.7	2.6	2.6	2.5	2.3	2.2	2.2	2.2

Извор: ЗПИ2 - март мјесец (2008-2017).

Осим структуре запослених у сектору државне управе и локалне самоуправе, према родној и образовној структури, која је приказана у табели бр. 2, гдје је посматран удио родне припадности у сваком наведеном степену стручне спреме, веома је занимљиво погледати структуру запослених према степену стручне спреме унутар родних структура, што значи удио појединих степена стручне спреме у корпусу укупно запослених мушкараца и корпусу свих запослених жена у истом посматраном сектору државне управе и локалне самоуправе (Табела бр. 3). Наиме, иако све изгледа нормално, неке неједнакости, унутар мушког и женског корпуса запослених, се могу уочити. Прије свега, треба истаћи да је јасно изражен тренд повећања удјела високе стручне спреме, са једне стране, као и пад удјела средње, више и ниже стручне спреме, те

ВКВ, ПКВ и НКВ стручне спреме. Једино КВ задржава исти ниво учешћа у укупној образовној структури запослених мушкараца и жена. Но, то је сасвим природан процес, који је последица општег друштвеног напретка у сфери образовања, као и савремених захтијева струке, у овом случају у сектору државне управе и локалне самоуправе.

Оно што је овдје симптоматично, а тиче се неравноправност родова јесте чињеница да удио високо образованих жена, у десетогодишњем периоду, у структури свих запослених жена (9,1%) повећава брже, него удио високо образованих мушкараца у структури свих запослених мушкараца (7,1%). У оба случаја, тај раст се остварује на рачун смањења учешћа запослених осталим нивоима стручне спреме. Дакле, много више жена, у односу на укупан број запослених жена, у сектору државне управе и локалне самоуправе ради са високом стручном спремом, чак њих 48,2% (2017.), док је од свих запослених мушкараца њих 43,2% са високом стручном спремом (2017.). Треба рећи да је то учешће на обе стране у сталном порасту, али напоменути и то да би нормално било да је ниво учешћа оба рода у укупној појединачној структури сваког равномјерна у односу на други.

Зараде запослених према родној припадности

Зараде, као надокнада за остварени рад представљају веома важан фактор у стварању и одржавању добре радне атмосфере код запослених. Свака повишица доживљава се као награда, а свако снижавање плате, као казна и неправда. Раст плата међутим, не значи увијек нужно и реалан раст животног стандарда, услијед дејства инфлације. Стога је као корективни фактор кориштен курс евра, па су зараде исказане и у динарима и у еврима.

Tabela 4. *Просјечне зараде у сектору државне управе и локалној самоуправи према родној припадности (РСД/ЕУР)*

П/Г	Вал.	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
М	ЕУР	626.9	582.9	583.7	672.5	641.3	678.1	675.4	577.2	571.7	600.5
Ж		610.0	559.6	560.8	648.0	599.3	646.1	632.5	553.7	551.6	568.7
М	РСД	51056	54760	60149	68563	72546	76721	79231	69685	70389	72866
Ж		49675	52576	57788	66061	67801	73093	74201	66854	67915	69010

Извор: ЗПИ2 - март мјесеца (2008-2017).

Подаци приказани у Табели бр. 4, указују на стални раст просјечних плата радика запослених у сектору државне управе и локалне самоуправе. Европска валута, међутим показује да тај раст веома релативан. У посматраном десетогодишњем периоду просјечне зараде су порасле за 20310 РСД, али су европској валути просјечне плате пале за 35,5 евра (32,1%). Ипак, овдје није толико важно да ли и колико просјечне зараде расту или падају, него какав је однос просјечних и зарада према висини стручне спреме у односу на родну припадност запослених, што ће бити предмет анализе у наставку рада.

Подаци из Табеле бр. 4, указују да постоје извјесне разлике у висини и расту просјечних зарада према родној припадности у корист радника мушког рода. Разлике између просјечних зарада 2008. године, које остварују мушкарци и жене у сектору државне управе и локалне самоуправе износила је 16,9 евра (1381 РСД) у корист мушкараца, тако да жене примају 97,3% просјечне мушке плате, а 2017. године 31,8 евра (3856 РСД), што је 94,7% просјечна плате коју прими мушкарац. То значи да цијена рада мушкараца и жена, не само да није иста, него се та разлика временом и увећава. У истом периоду, просјечне зараде радника мушког рода су европској валути смањене за 26,4 евра (4,2%), а просјечне плате радница за 41,3 евро (6,8%), што довољно говори о разликама (14,9 евра / 2,6%), које постоје на родној основи, када је ријеч о просјечној висини личних доходака. Дакле, осим што су просјечне плате мушкараца запослених у сектору државне управе и локалне самоуправе веће, оне у динарима и брже расту (42,7%), док просјечне плате жена запослених у истом сектору расту спорије (38,9%).

Зараде запослених према роду и степену стручне спреме

Просјечне зараде запослених у сектору државне управе и локалне самоуправе, према степену стручне спреме и роду, разоткривају све разлике, које постоје међу запосленима исте стручне спреме, а различитог рода, што је вјероватно и најдрастичнији доказ родне неравноправности. Очигледно је на основу података приказаних у Табели бр. 5 да разлике између зарада у односу на род и висину стручне спреме постоји у корист мушкараца, али су те разлике најизразитије код најобразованијих.

Тако је код радника високе стручне спреме мушког и женског рода 2008. године износила 62,9 евра, а 2017. године се та разлика смањила и износи 44,9 евра, што би могло значити да се ствари у погледу родне равноправности поправљају. Како више од 90% радника и радница у систему државне управе и локалне самоуправе ради са високом, вишом или средњом стручном спремом, у наставку ће више пажње бити посвећено управо том сегменту. За разлику од високе, разлике у зарадама мушкараца и жена са вишом стручном спремом расте у корист мушког рода. Ра је разлика 2008. година износила 24,3 евра, а 2018. године 46,3 евра, а то значи да су плате мушкараца у овом нивоу стручне спреме расле (у РСД) 38,2%, а плате жена (у РСД) 31,6%. Када је ријеч о средњој стручној спреми, ту плате мушких радника расту изражено и у европској валути (25,3 евра), док плате радница опадају (-38,6 евра). Изражене у динарима, плате радника у десетогодишњем периоду расту за 57,9%, док плате радница расту знатно спорије, за 35,4%.

Зараде у оквиру сваког наредног нивоа стручне спреме, изражено у односу на род, нису тако драстично различите, мада разлике постоје, у већини случајева 2008. и 2017. године, у корист радника мушког рода. Осим тога, треба напоменути да су у наведеном периоду примања у државној управи и локалној самоуправи у номиналном износу израженом у еврима опале, док у динарским износима оне до 2014. године стално расту, када Влада РС преду-

зима мјере штедње и економске консолидације, због чега и зараде у правним лицима, која се финансирају из државног буџета, падају. Изразит раст је остварен у зарадама ВКВ радника женског рода, па је разлика између зарада ВКВ запослених према роду драстично промијењена у периоду 2008/2017. година у корист жена. Та је разлика 2008. године износила 123 евра у корист мушкараца, а 2017. године чак 19,5 евра у корист жена. Супротно се десило у случајевима средње, ниже, ПКВ и НКВ стручне спреме, тако да гдје су жене и имале већу плату 2008. године, 2017. године мушкарци узимају примат.

Tabela 5. *Просјечне зараде у сектору државне управе, према роду и степену стручне спреме (ЕУР)*

Стр. спрема	П/Г	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Висока	М	976	883	876	958	891	937	937	721	781	806
	Ж	913	827	815	890	825	887	861	758	745	761
Виша	М	559	516	521	581	567	587	588	512	510	519
	Ж	535	478	490	559	511	548	530	460	459	473
Средња	М	421	398	400	500	489	508	497	374	419	447
	Ж	422	385	375	472	427	447	438	371	374	383
Нижа	М	308	309	324	454	426	437	479	318	304	316
	Ж	360	313	315	375	341	356	328	290	289	309
ВКВ	М	459	451	396	469	447	517	465	331	409	396
	Ж	336	387	359	338	475	469	507	422	422	415
КВ	М	388	349	352	424	416	421	396	375	351	366
	Ж	350	321	316	390	379	392	367	314	319	328
ПКВ	М	314	309	313	315	385	378	374	373	305	323
	Ж	370	329	320	407	359	384	354	309	307	320
НКВ	М	280	245	260	304	333	293	291	385	291	322
	Ж	305	269	276	332	304	325	298	272	286	309

Извор: ЗПИ2 - март мјесец (2008-2017).

Закључак

На основу претходно изнијетих података о радним позицијама, које врше мушкарци и жене у државној управи и локалној самоуправи, структури запослених према роду и стручној спреми, као и зарадама према истим параметрима, јасно је да одређени поремећаји постоје у односу на оно што се зове рона равноправност. Питање је само ког нивоа и интензитета је та родна неравноправност и на који начин до ње долази, да би се манифестовала кроз просјечну плату, ако су жене у овом државном систему знатно заступљеније (Ж/М = 3/2). Иако бројчано заступљеније, жене очигледно врше дужности, које су веома ријетко управљачке, менаџерске и на којима се нешто одлучује. У најве-

ћем броју случајева оне чине административни апарат општина и градова, гдје 90% радне снаге ради са високом, вишом или средњом стручном спремом. Проценту указују да је помоћног особља, на нижим радним позицијама и са ниском стручном спремом, које врши физички рад знатно мање, што значи да у укупној маси тих десетак процената, од укупног броја како мушких, тако и женских радника, не утиче нарочито на средње вриједности. Статистика показује да је број жена са високом стручном спремом већи у односу на број мушкараца са истом стручном спремом и да тај број и њихов релативни удио стално расте од 2008-2017. године.

Оно што се знатно спорије мијења јесте уплив жена на највише руководеће позиције, гдје су и примања, али и одговорности веће, одакле се и продукују разлике у платама запослених са истом стручном спремом. Тако настаје ситуација да председник општине или градоначелник имају исту, високу стручну спрему, као и правник, економиста, просторни планер или грађевински инжињер запослен у некој од општинских управа, мада нижу плату. Ова анализа указује на то да жене са истом стручном спремом или имају нижу плату на истом радном мјесту у односу на мушкарце или да са истом стручном спремом раде на нижим радним позицијама, односно да би жена напредовала, мора имати степен стручне спреме виши од мушкараца, али јој то не гарантује да ће имати и исту плату.

И једно и друго представљају грубу повреду равноправности родова, с тим што ова друга чињеница указује на постојање тзв. стаклених плафона. Како је ријеч о државној управи и локалној самоуправи, тешко је повјеровати да постоје случајеви, гдје на истим радним позицијама и са истом стручном спремом мушкарац и жена имају различите плате, што је у привреди, нарочито на западу општа појава, но очигледно је да је баријера тзв. „стаклених плафона“ реалност и у систему државне управе и локалне самоуправе.

Статистички подаци јасно указују да жене преовлађују у сектору државне управе и локалне самоуправе Републике Србије (3/2) у укупном броју запослених, што је логично обзиром на врсту посла, те да се та разлика, из године у годину лагано повећава. Али, ако се упореди удио запослених у односу на род са процентуалним учешћем жена на високим функцијама председника општине, градоначелника, председника скупштине општине или града, директора јавних предузећа или било којој другој функцији, која има полуге власи и одлучивања, жене су у том сегменту, а обзиром на бројност, у веома неравноправном положају (1/10).

Са друге стране, а тиче се неравноправност родова јесте чињеница да удио високо образованих жена, у десетогодишњем периоду, у структури свих запослених жена (9,1%) повећава брже, него удио високо образованих мушкараца у структури свих запослених мушкараца (7,1%). У оба случаја, тај раст се остварује на рачун смањења учешћа запослених осталим нивоима стручне спреме. Дакле, много више жена, у односу на укупан број запослених жена, у сектору државне управе и локалне самоуправе ради са високом стручном спремом, чак њих 48,2%, док је од свих запослених мушкараца њих 43,2% са високом стручном спремом (2017).

Осим података о броју запослених према роду и степену стручне спреме, евидентан дискриминишући положај жена сектору државне управе и локалне самоуправе у Р. Србије потврђују подаци о платама запослених, како просјечних у односу на род, тако и према степену стручне спреме. Анализе серија података за посљедњи десетогодишњи период показују да постоје извјесне разлике у висини и расту просјечних зарада према родној припадности у корист радника мушког рода. Оно што овдје забрињава јесте чињеница да та разлика током година расте са 97,3% 2008. године на 94,7% 2017. године удјела просјечне женске зараде у просјечној мушкој заради. У истом периоду, просјечне зараде радника мушког рода су прама цијени европске валуте смањене за 26,4 евра, а просјечне зараде радница за 41,3 евра.

Просјечне зараде запослених у сектору државне управе и локалне самоуправе, према степену стручне спреме и роду, разоткривају све разлике, које постоје међу запосленима исте стручне спреме, а различитог рода, што је вјероватно и најдрастичнији доказ родне неравноправности. Тако је нпр. разлика у платама код радника високе стручне спреме мушког и женског рода 2008. године износила 62,9 евра, а 2017. године се та разлика смањила и износи 44,9 евра, што би могло значити да се ствари у погледу родне равноправности поправљају. Разлике су видљиве по свим нивоима стручне спреме у односу на род, а у корист мушкараца, што се не може приписати чињеници да се мушкарци налазе на руководећим позицијама, као у случају високе стручне спреме, гдје због тога у просјеку имају и веће плате. У случају свих осталих нивоа стручности/образовања ради се о класичној родној неравноправности.

Статистички подаци су неумољиви и веома прецизно свједоче о квантитативним разликама, које постоје у третману жена и односу жена и мушкараца или боље рећи о врједновању њиховог рада, способности, интелекта и жеља само зато што су супротног рода. У неким наредним истраживањима више ће се обратити пажња на квалитативне показатеље, који представљају реалне разлоге и исходиште оваквог стања родне „равноправности“ у сектору државне управе и родне самоуправе у Р. Србији. То је само по себи изазов, јер ће открити како настају стакнели подови и стаклени плафони и шта све женама стоји као препрека на путу њеног каријерног напредовања. Такође, биће разоткривено шта је од тога објективан, а шта мање објективан разлог да запослена жена донесе одлуку да не напредује или је систем у тој намјери сам онемогући.

Литература:

1. Anketa o radnoj snazi/Labor Force Survey, Republički zavod za statistiku Srbije, Beograd, 2018.
2. Avlijaš, S. (2009): *Studija o kvalitetu rodno osetljive statistike u oblasti rada, zapošljavanja i zarada*, Uprava za rodnu ravnopravnost, Ministarstvo rada i socijalne politike, Republika Srbija, Beograd.
3. Blagojević, M. (2012): *Rodni barometar u Srbiji: razvoj i svakodnevni život*, UN Women, Beograd.

4. Doherty, L., and Stead, L. (1998): The gap between male and female pay: what does the case of hotel and catering tell us?, *The Service Industries Journal*, No.18(4), pp. 126-144.
5. Duenas, D., Iglesias, C., and Llorente, R. (2010): Job quality, job satisfaction and services in Spain, *Journal of Innovation Economics: Innovations and Performances in Services*, No.5, pp. 145-166.
6. Feifan Xie, P. (2006): Developing industrial heritage tourism: A case study of the proposed jeep museum in Toledo, Ohio, *Tourism Management*, No. 27, pp. 1321–1330.
7. Giddens A. (2007): *Sociologija*, Nakladni zavod „Globus“, Zagreb.
8. Haralambos M., and Holborn M. (2002): *Sociologija - Teme i perspektive*, Golden Marketing, Zagreb.
9. Hughson, M., and Baćanović, V. (2014): *Rodna ravnopravnost u Srbiji 2014: analiza stanja u oblastiekonomije*. Instituta za kriminološka i sociološka istraživanja (IKSI), Beograd.
10. Janković, B. (2017): *Rodna ravnopravnost u jedinicama lokalne samouprave – Presek stanja u sprovođenju preporuke mera jedinicama lokalne samouprave za ostvarivanje rodne ravnopravnosti*, Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, Beograd.
11. Janković, B. (2018): *Redovan godišnji izveštaj Poverenika za zaštitu ravnopravnosti za 2018. godinu*, Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, Beograd.
12. Jović, N., and Peruničić, B. (2018): *Poseban izveštaj zaštitnika građana – Zastupljenost žena na mestima odlučivanja i pozicija i aktivnosti lokalnih mehanizama za rodnu ravnopravnost u jedinicama lokalne samouprave u Srbiji*, Zaštitnik građana, Beograd.
13. Mahadea, D. (2013): On the economics of happiness: the influence of income and non-income factors on happiness, 2013, *South African Journal of Economic and Management Sciences*, No. 16(1), pp. 39-51.
14. Santero-Sanchez, R., Segovia-Pérez, M., Castro-Nuñez, B., Figueroa-Domecq, C., and Talón-Ballester, P. (2015): Gender differences in the hospitality industry: A job quality index, *Tourism Management*, No. 51, pp. 234-246.
15. Saopštenje ZP12 - Zaposleni kod pravnih lica u Republici Srbiji, prema visini zarade i stepenu stručne spreme, mart mesec, Republički zavod za statistiku Srbije, Beograd, 2008-2017.
16. Službeni glasnici RS, br. 129/2007; 104/09; 34/2010; 54/2011; 60/13; 4/2016.
17. Stojković, M. (2008): *Statistical methods in tourism*, Faculty of Science, Department of Geography, Tourism and Hotel Management, 2008.
18. Torns, T., and Recio, C. (2012): Las desigualdades de genero en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformacion. 2012, *Revista de Economia Critica*, No. 14, pp. 178-202.
19. Zakon o ratifikaciji Konvencije o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena (Službeni list SFRJ – Međunarodni ugovori, broj 11/81), 1981.
20. Zakon o ravnopravnosti polova, član 39. st. 1. i 2., 2000.
21. Zakon o zabrani diskriminacije - Sl. glasnik RS, broj 22/2009, 2009.
22. Žene i muškarci u republici Srbiji, Republika Srbija Republički zavod za statistiku. Prvo izdanje, Beograd, 2014.

INDICATORS OF GENDER INEQUALITY IN PUBLIC ADMINISTRATION AND LOCAL SELF-GOVERNMENT IN THE REPUBLIC OF SERBIA

Summary: Government and local government is such a noneconomic sector dominated by the female workforce, but research has shown that men and women are not evenly distributed across all work positions. Practice indicates that men occupy high, and in this sense, better paid positions. Thus, on average, significant differences occur in the average earnings of men and women. This difference is particularly pronounced in relation to the level of education of men and women. The tasks of the study are related to the research of individual indicators of gender inequality in state administration and local self-government, which are statistically visible, namely: number of employees by gender, share of employed men and women by level of education in total number of employees, structure of employees by height qualifications within individual sets of employed women and men. In addition, the tasks of the research are those that point to inequality in income in relation to gender, as indicated by data on average earnings and earnings by level of education.

Key words: gender inequality, employee structure, statistical analysis, public administration and local self-government, Serbia