

НАТАША ТАЊЕВИЋ*

АНА ОПАЧИЋ

Висока школа за пословну економију
и предузетништво
Београд

УДК: 331.1-055.2

342.734-055.2

Прегледни рад

Примљен: 07.04.2012

Одобрен: 28.04.2012

РОДНА НЕЈЕДНАКОСТ НА ТРЖИШТУ РАДА У СРБИЈИ У УСЛОВИМА ТРАНЗИЦИЈЕ И ПОДСТИЦАЈИ ЕВРОПСКИХ ИНТЕГРАЦИЈА

Сажетак: Борба за примену и поштовање људских права отвара простор и за еманципацију жене у савременом друштву. Једнакост жена и мушкараца у свим сферама приватног и јавног живота један је од основних принципа Европске уније, а како је Србија на путу ка европским интеграцијама, усвојени су и закони који подржавају родну равноправност. Међутим, статистички подаци и релевантна истраживања показују да у нашој земљи још увек постоји неравноправан положај жена у политичком и економском животу, посебно на тржишту рада у односу на мушкарце. Због тога смо у раду указали на карактеристике економске партиципације жена у периоду транзиције у Србији и карактеристике положаја жена на тржишту рада уз компаративну анализу са земљама чланицама Европске уније. Анализом смо обухватили индикаторе који показују економску активност жена, степен незапослености и сиромаштва, а пажњу смо посветили и проблемима посебно угрожених категорија, као што су жене које живе на селу, жене из мањинских група и дуготрајно незапослене жене. На основу тога закључили смо да Србија припада земљама са високом степеном родне неравноправности, на шта упућују подаци који показују неповољан економски и социјални положај жена, већу стопу незапослености, дуже чекање на посао, ниже зараде запослених жена, ниску стопу репрезентације жена на управљачким позицијама, појаву сексуалног узнемиравања на радном месту, односно дискриминације жена у сфери рада и запошљавања. Све наведено намеће потребу да се том проблему озбиљно приступи, како на нивоу државе, односно институција, тако и на нивоу целокупног друштва.

Кључне речи: жене, тржиште рада, дискриминација, Србија, Европска унија

* ntanjevic@sbb.rs

Увод

Разлози незадовољавајућег положаја жена у Србији данас јесу дугогодишње опште осиромашење друштва и унутрашњи структурни односи моћи који се обрћу у корист мушкараца али и преливање ефеката светске кризе која повећава родни јаз, несразмерно трошећи женске ресурсе (Ђурић-Кузмановић, 2010: 72). Наиме, садашњи политички и економски трендови погоршавају женско сиромаштво и изложеност разним друштвеним и економским проблемима. То произилази и из података УН документованих у бројним извештајима који садрже, између осталог, следеће констатације о постојању систематске дискриминације жена: жене су последње које ће добити посао, а прве које ће бити отпуштене; оне имају секундарну улогу у процесу одлучивања; женама нико не помаже у кућним пословима; њима је намењен стереотип другоразредне друштвене улоге; њихова интелигенција и способности су потцењени; за жене се сматра да су слабији пол; жене зарађују мање плате од мушкараца; оне су ограничене недовољним капацитетима служби дежје стараша и стараша о старима; намеће им се као „природно” место код куће; њихов допринос економској производњи није признат; жене су жртве сексуалног уцењивања и експлоатације на радном месту; оне су економски маргинализоване; жене су професионално дискриминисане и ускраћују им се лидерске позиције, итд. (Мршевић, 2005: 89). Такође, према подацима УН жене обављају две трећине светског посла, зарађују једну десетину светских прихода, а поседују мање од 1% светске имовине.

Иако је родна неједнакост присутна у готово свим сферама друштвеног и јавног живота, ми смо се у раду определили да укажемо на родно економске неједнакости у Србији. Родне економске неједнакости представљају важан облик друштвених неједнакости, а најчешће се дефинишу као неједнакости у дохотку, расподели богатства или положаја на тржишту рада. Те неједнакости су присутне у свим земљама, али се ипак у већем обиму јављају у неразвијеним земљама, односно у земљама које се налазе у процесу транзиције, међу којима је и Србија.

У Србији је током друштвене и економске транзиције дошло до повећања неједнакости жена и мушкараца у свим сферама, а нарочито у сфери рада и запошљавања. Наиме, концепт рада се мења, у порасту су нејасно дефинисани радни уговори, атипични облици запошљавања, и сл. те су жене више него мушкарци погођене негативним ефектима наглих промена на тржишту рада. С друге стране, рад на побољшању еко-

номског положаја жене је кључни фактор за постизање квалитетних помака у домену равноправности полова, а економска независност жене је један од предуслова за већи утицај на одлучивање, бољи приступ здравственој заштити, боље образовање и сигурнију заштиту од могућег насиља (Бабовић, 2007: 5).

Узроци родне неједнакости

Пре него што се упустимо у анализу родних разлика и економске неједнакости између мушкараца и жена, сматрамо да је потребно указати на разлику између два појма – пола и рода. Закон о равноправности полова¹ који је Србија усвојила 2009. године, дефинише пол као термин који се односи на биолошке карактеристике лица, а за род наводи да означава друштвено успостављене улоге, положаје и статусе жена и мушкараца у јавном и приватном животу, а из којих услед друштвених, културних и историјских разлика проистиче дискриминација заснована на биолошкој припадности одређеном полу.

За разлику од пола где се биолошке разлике подразумевају, родне улоге су базиране на претпостављеним разликама између мушкараца и жена. На који начин једно друштво види улогу жена и мушкараца и шта од свакога од њих очекује зависи од низа фактора: културних, политичких, економских, друштвених, религиозних. Ипак, већина аутора се слаже да су културни разлози у основи свих подела између мушкарца и жене. Све почиње, од учења мушких и женских улога у детињству, а завршава се стицањем моћи и власти у рукама мушкарца и подређеним положајем жене. Када применимо теорију да су родне разлике научене а не природно задате категорије, примећује се да се у целом свету маргинализација жена оправдава наводно „природним и урођеним” разликама између полова, као и на њима заснованим стереотипима и традицији.

Неке карактеристике родно-економске неједнакости у Србији

Све до 1970. године, сва истраживања, политике и планирања потпуно су игнорисали економску улогу жене, односно развојни планови и програми су, или били оријентисани на мушкарца као категорију, или су уопштено говорили о „свим људима” (Мршевић, 2005: 89). Та-

¹ Службени гласник РС, бр. 104/09.

кође се „природним” сматрало да су мушкарци храниоци породица а жене и деца они који су зависни од мушкараца. С друге стране, тек до 2005. године у Србији се статистика реформише на родно сензитиван начин, па Завод за статистику почиње да објављује податке које по први пут институционално указују на положај жена у Србији у односу на мушкарце². То је веома значајно, јер редовно и свеобухватно праћење и приказивање родно осетљивих података омогућава сагледавање стања у друштву у погледу родне дискриминације, односно утврђује да ли постоји неравноправност између мушкараца и жена. Оно такође омогућава креирање, планирање и спровођење политика које су усмерене на отклањање неједнакости и унапређење положаја дискриминисаних група и појединаца. Због тога ћемо у даљем тексту, управо на основу наведених података и података који потичу из Анкете о радној снази (АРС) покушати да анализирамо положај жена на тржишту рада у односу на мушкарце, односно указати на основне карактеристике родно економске неједнакости у нашој земљи и добијене резултате упоредити са онима који постоје у земљама чланицама Европске уније.

Старост	Жене	Мушкарци
15+	39	56
15–64	51	67
15–24	22	34
55–64	25	51

Табела 1: Стопа активности, према старости и полу, 2010, Србија

Старост	Жене	Мушкарци
15+	61	45
15–64	49	33
15–24	78	66
55–64	75	49

Табела 2: Стопа неактивности, према старости и полу, 2010, Србија

² Публикација носи назив *Жене и мушкарци у Србији*. Међутим, комплетни статистички извештаји на националном нивоу са којима данас располаже већина земаља усмерена ка европским интеграцијама садрже читав низ статистичких података са којима Србија у овом тренутку не располаже (нпр. родно сензитивни подаци о власништву над некретностима, моторним возилима, власништву у компанијама, неплаћеном раду које обављају мушкарци и жене и сл.).

	Жене, 2004.	Жене, 2005.	Жене, 2006.	Муш- карци, 2004.	Муш- карци, 2005.	Муш- карци 2006.
Укупно	2.594	2.532	2.537	2.527	2.516	2.512
Активно станов- ништво	1.503	1.423	1.382	1.897	1.870	1.827
Запослени	1.141	1.033	1.029	1.595	1.541	1.488
Незапос- лени	362	290	353	303	329	339
Неактивно станов- ништво	1.092	1.109	1.155	630	646	685

Табела 3: Становништво старо 15–64 године према активности и полу, 2004–2006 (у хиљадама)³

Године	Незапос- лене жене	Незапослени мушкарци	Регистро- ване неза- послене жене	Регистро- вани неза- послени мушкарци
2006	51	49	54	46
2007	51	49	54	46
2008	51	49	54	46
2009	49	51	53	47
2010	46	54	52	48

Табела 4: Незапослена лица, према полу, 2006–2010 (у процентима), Србија

Наведени подаци показују да тржиште рада у Србији одликује опадајућа стопа активности жена, односно висока стопа незапослености жена. Такође, од укупног броја незапослених лица, жене чине преко 50% лица која чекају на прво запослење. Наиме, иако је дугорочна незапосленост велики проблем на тржишту рада који погађа и мушкарце и жене, ипак међу незапосленим женама је више особа које су незапослене дуже од годину дана (69,5%), него међу незапосленим мушкарцима (65,8%). Ситуација је готово идентична и уколико анализирамо претходне године, односно временски период пре 2006. године, будући да је у готово свим посматраним годинама стопа незапослености жена већа од мушкараца. Притом, најзначајнији пораст стопе незапослености жена

³ Анкета о радној снази РЗС. Видети у: *Жене и мушкарци у Србији*, 2008, стр. 54.

десио се између 2003. и 2004. године, када је са 15,8% та стопа повећана на 22,9%.

Уколико, пак, стопе незапослености посматрамо према образовним категоријама, уочавају се значајно веће стопе незапослености у категорији жена са основним, средњим стручним и средњим општим образовањем. Иако је тешко поуздано рећи шта је основни узрок наведеном, може се претпоставити да је значајну улогу одиграо процес приватизације у којем је радна снага средњег радничког и средњег општег образовног профила на посебном удару промена, чиме се стичу индиције за претпоставку да се управо жене прве налазе на удару промена и на њих пребацују већи социјални трошкови транзиције (Бабовић, 2007: 436). С друге стране, ако имамо у виду да је незапосленост један од главних разлога за сиромаштво, јасно је да је ризик од сиромаштва већи код жена него код мушкараца. Међутим, морамо напоменути да је у нашој земљи последњих пет година дошло до смањења разлике у стопи запослености између мушкараца и жена, будући да је на пример у 2005. години стопа запослености за мушкарце износила 61,2%, а за жене 40,8%. У истом периоду смањена је разлика и у стопи незапослености, с обзиром на то да је у 2005. години та стопа за жене износила 27,4% а за мушкарце 17,6%.

Што се података за Европску унију тиче, у оквиру Европске уније су развијена интензивна истраживања радне снаге која нуде родно сензитивне упоредне податке о радној снази у свим државама чланицама Европске уније (Еуростат).

Индикатор	2007	2007	2008	2008	2009	2009
	муш- карци	жене	муш- карци	жене	муш- карци	жене
Стопа активности	77,7%	63,6%	77,9%	64,1%	77,6%	64,4%
Стопа запослености	72,7	58,7	72,4	59,2	70,3	58,5
Стопа незапослености	6,6	7,8	6,6	7,5	9	8,8

Табела 5: Стопе активности запослености и незапослености становништва радног узраста према полу, 2007–2009, ЕУ⁴

⁴http://epp.eurostat.ec.europa.eu/Maltaportal/page/portal/employment_uneemployment_ifs/data/database, 10. 2. 2012.

И у оквиру ЕУ, старост и образовање представљају важне факторе укључивања у радну снагу, при чему се родне разлике у стопама активности смањују са вишим нивоима образовања али расту са старашћу. Међутим, у оквиру ЕУ примећује се пораст запослености жена, нарочито у периоду од 2003–2008. године када је стопа запослености жена порасла са 55,0% на 59,1%. У 2011. години, стопа незапослености жена износила је 9,8% а мушкараца 9,6%. Према последњим доступним подацима Еуростата, у марту 2012. године стопа незапослености жена износила је 10,3% а мушкараца 10,2%. Што се појединачних земаља чланица тиче, најниже стопе запослености се бележе на Малти, Грчкој и Италији, а највише у Данској и Холандији. Наведени подаци говоре у прилог чињеници да су у оквиру Европске уније постигнути значајни резултати у погледу смањења разлика у стопи незапослености између мушкараца и жена, нарочито ако имамо у виду чињеницу да је у 2000. години стопа незапослености била око 10% за жене и 8% за мушкарце.

Жене и вертикална мобилност

С обзиром на то да је образовање један од основних фактора вертикалне покретљивости и да од њега у великој мери зависи и положај на тржишту рада, указаћемо најпре на податке везане за тај индикатор. Подаци републичког завода за статистику, показују да се ниво образовања жена у Србији готово не разликује од степена образовања мушкараца, те да је већи број жена са завршеном основном школом, као и већи број жена са завршеном вишом школом у односу на број мушкараца, а да је разлика нешто мало већа у корист мушкараца када је у питању завршена средња школа, као и да је већи број жена које се нису школовале. Међутим, број жена са високим образовањем је готово једнак броју мушкараца са завршеним факултетом или вишом школом.⁵ Поред тога, у 2009. години први пут се изједначио број жена и мушкараца који су докторирали, а жене чине 44% свих доктора наука, магистара и специјалиста међу наставницима и сарадницима на високим школама и факултетима⁶.

⁵ Видети на: http://webzrzs.stat.gov.rs/WebSite/Public/ReportResultView.aspx?rptKey*IndLd%3d2401, 10. 2. 2012.

⁶ *Жене и мушкарци у Србији*, 2011, стр. 9.

	укупно	мушкарци	жене
Укупно	6.293.860	3.025.518	3.268.342
Без школе	184.162	29.442	154.719
Основна школа	1.408.151	627.721	780.430
Средња школа	3.071.700	1.675.719	1.395.981
Виша школа	349.392	172.999	176.393
Факултет или висока школа	570.213	289.238	280.975

Табела 6: Становништво старо 15 и више година према школској спреми и полу

Ако имамо у виду да разлике у степену образовања између мушкараца и жена готово не постоје, онда се с правом можемо запитати, како је могуће да је стопа незапослености жена толико већа од стопе незапослености мушкараца. Заправо, у томе лежи и основни показатељ родне неравноправности на тржишту рада.

Жене у Србији спутавају различите баријере у вертикалној покретљивости. Један од разлога лежи у чињеници да је техничка неприпремљеност жена разлог отежаног приступа квалитетнијим и добро плаћеним занимањима (Колин, Чичкарић, 2010: 107). Наиме, избор занимања се често заснива на наслеђеним стереотипима по којима жене нису у позицији да се баве пословима техничке струке, односно добро плаћеним пословима, већ се више усмеравају на друштвене науке. На то упућују и подаци према којима међу дипломираним студентима, мушкарци чине више од половине у подручјима природних наука, математике и информатике (61%) као и технике, производње и грађевинарства (56%), а жене чине већину свих дипломираних у подручјима образовања (чак 91%), здравства и социјалне заштите (77%), уметности и хуманистичких наука (65%), као и друштвених наука, пословања и права (62%). Жене су одувек биле највише концентрисане на слабо плаћена занимања и тзв. женске послове. Многи од тих послова имају веома изражене родне конотације, односно на њих се свуда гледа као на „женске послове”. Тако су послови секретарице, васпитачице, учитељице увек посматрани као „женска занимања”.

И подаци Завода за статистику за 2010. годину који се односе на запослена лица према секторима делатности и полу показују да су жене запослене пре свега у области образовања, здравствене и социјалне заштите, трговине и прерађивачке индустрије. То су уједно и послови који нису високо позиционирани када је у питању развој каријере, јер престижни послови углавном захтевају рад дужи од уобичајеног радног вре-

мена, честа путовања, одсуствовања од куће и сл. Такође, жене су чешће запослене у сектору сиве економије, а дубока економска криза, процес приватизације и други друштвени и економски проблеми допринели су да жене бивају чешће вишак радне снаге подложнији отпуштању.

Сектори делатности	жене	мушкарци
Укупно	1023	1373
Пољопривреда, шумарство, рибарство	214	319
Рударство	3	20
Прерађивачка индустрија	132	270
Грађевинарство	16	105
Трговина	169	157
Саобраћај и складиштење	28	98
Информисање и комуникације	17	31
Образовање	106	53
Здравствена и социјална заштита	128	30
Државна управа и обавезно соц. осигурање	47	73
Уметност, забава, рекреација	13	24
Остале услужне делатности	21	26
Финансијске делатности и делатност осигурања	28	17

Табела 7: Запослена лица, према секторима делатности и полу, 2010
(у хиљадама)

На овом месту морамо указати на једно веома интересно запажање Марине Благојевић која скреће пажњу на везу која постоји између престижа једног занимања и учешћа жена у том занимању. На пример, када је учитељско занимање било престижно, оно је било превасходно мушко занимање, а када је постало женско занимање, оно је изгубило престиж (Благојевић, 2000: 483). Наведено говори у прилог тези да дискриминација није случајна, несистематична појава већ да лежи у основи репродукције постојећих друштвених система.

Неповољан положај жена на тржишту рада је уско повезан са неповољним положајем жене у породици који подразумева да је брига о домаћинству, деци и старијим члановима домаћинства обавезе жене, без обзира на то да ли је запослена, колико је оптерећена на радном месту, колико зарађује и сл. Отуда не треба да чуди што се у готово свим истраживањима као основни узрок неактивности у тражењу послова од стране жена наводи брига о деци, кући и старијим особама у домаћин-

тву. То се посебно појачава у условима транзиције будући да нови трендови запошљавања постављају високе захтеве које је женама тешко да испуне, управо зато што морају да воде бригу о породици и домаћинству. Наведено потврђују и подаци Завода за статистику према којима је у 2010. години 78.200 жена као разлог нетражења посла навело бригу о деци и одраслим неспособним лицима, а исти разлог навело је само 2.273 мушкараца. Међутим, проблем двоструке оптерећености жена послом није статистички мерљив, јер вредност кућног рада не представља тржишну вредност. Тако тај рад представља невидљив приход у оквиру породичног буџета и уједно из перспективе ширег друштва представља важну функцију друштвене репродукције којом се подстиче и чини подразумевљивом оптерећеност жена и потплаћеност (неплаћеност) женског рада.⁷

С друге стране, државе Европске уније усмериле су пажњу на боље искоришћавање предности женских и мушких вештина, укључујући обезбеђивање веће равнотеже између приватног и пословног живота. Достижање равнотеже између приватног/пословног живота лежи у самој основи Европске стратегије за раст и нова радна места, а политике подршке успостављању равнотеже између приватног/пословног живота укључују породилско одсуство за мајку/оца, једнак третман за samozапослене и супружнике, постојање одговарајућих установа за бригу о деци, право на одсуство и флексибилно радно време и сл.

Неједнакост зарада

Један од главних показатеља економских неједнакости између мушкараца и жена огледа се и у јазу у плаћености за рад једнаке вредности. Иако је Србија потписница значајних међународних конвенција о једнакој плаћености⁸, а Закон о раду⁹ дефинише принцип равноправности између мушкараца и жена и подржава принцип једнаке плаћености за једнаки рад или рад једнаке вредности, статистички подаци показују да су жене слабије плаћене од мушкараца. Разлози за то су бројни. Најпре, већ смо констатовали да жене углавном раде на мање престижним пословима, односно пословима за које је предвиђена нижа зарада. Пре свега

⁷ Видети у: *Једнаке могућности*, OSCE, Београд, 2003, стр. 39.

⁸ Конвенција Међународне организације за рад 100-1951, Конвенција о елиминисању свих облика дискриминације жена (CEDAW), Повеља УН о социјалним, економским и културним правима.

⁹ *Службени гласник РС*, бр. 24/05, 61/05, 54/09.

мислимо на делатности у којима су жене највише запослене, попут текстилне индустрије, државне администрације, друштвене бриге, односно социјалне заштите и образовања. Осим чињенице да су наслеђени родни стереотипи и инфериорност жене, један од разлога за такву ситуацију, често се и жене саме опредељују за занимања која нису добро плаћена на тржишту рада, односно за послове који остављају довољно времена за обавезе и бригу о домаћинству и деци.

Сектори делатности	Жене	Мушкарци
Укупно	50.049	53.782
Пољопривреда, шумарство, рибарство	37.432	41.166
Рударство	61.387	66.178
Прерађивачка индустрија	37.871	46.250
Грађевинарство	45.921	45.765
Трговина	43.518	54.258
Саобраћај и складиштење	49.978	52.085
Информисање и комуникације	64.613	69.113
Образовање	48.300	54.898
Здравствена и социјална заштита	48.437	59.415
Државна управа и обавезно соц. осигурање	57.783	60.148
Уметност, забава, рекреација	44.567	49.919
Остале услужне делатности	60.685	43.934
Финансијске делатности и делатност осигурања	97.472	118.031

Табела 8: *Просечне зараде запослених код правних лица према сектору делатности и полу, 2010¹⁰*

Наведени подаци показују да су просечне зараде запослених мушкараца веће од просечних зарада запослених жена у готово свим делатностима, а нарочито у оним секторима делатности где жене чине већи број у структури запослених, попут образовања, социјалне и здравствене заштите. Према подацима из Националне стратегије за остваривање родне равноправности усвојене 2009. године, разлика у висини плате жена и мушкараца износила је 17%, а подаци Републичког завода за статистику за 2010. годину показују да су у тој години високообразоване запослене жене примиле за 16.368 динара мање од високообразованих мушкараца.

¹⁰ Подаци се односе на исплату у септембру, Статистика зарада, Републички завод за статистику.

Када је реч о Европској унији, ситуација није много другачија. Наиме, жене ЕУ које чине већину свих универзитетских студената у готово свим државама чланицама, још увек зарађују 17 % мање од мушкараца када дипломирају, што доводи до закључка да жене постижу бољи образовни ниво од мушкараца, али да то нема правог одраза на тржишту рада (Мршевић, 2007: 71). Када су у питању плате, највећа разлика постоји на Кипру, Естонији и Словачкој, чак 25% а најмањи јаз пронађен је на Малти, Португалији и у Белгији, где износи свега 5%. У резолуцији Европског парламента од 10. фебруара 2010. године о једнакости између жена и мушкараца у Европској унији¹¹, чланови Европског парламента критиковали су постојаност дискриминације у платама по основу пола, истичући да су жене изложене вишем ризику од сиромаштва и тражили бољу примену принципа „једнаку плату за једнаки рад”.

Поред наведених, неједнакости постоје и када је у питању предузетништво и samozапосљавање. Наиме, број жена послодаваца је далеко мањи од броја мушкараца који припадају тој категорији. Један од разлога за такву ситуацију можда можемо тражити у чињеници да су жене више склоне сигурности посла, а мање ризицима које доноси приватно предузетништво. Samozапослених међу мушкарцима има двоструко више него међу женама (у старосној доби од 15 до 64 године 28% мушкараца а 14% жена су samozапослени), тако да жене чине мање од трећине свих samozапослених.

С друге стране, када се погледа женско предузетништво у земљама Европске уније последњих година, примећује се повећање женске предузетничке активности, а жене су у просеку власнице око 25% од укупног броја предузећа у Европској унији (Колин, Чичкарић, 2010: 112). Бројни програми Европске уније који подстичу и прате женско предузетништво утицали су на повећање женске активности у покретању посла и предузетничких активности. У вези с тим, све чешће се говори о алтернативној економији, односно оснивању задруга или кооператива, који би као тип социјалних предузећа одговарали нашем моделу алтернативног запосљавања. Полазећи од података да су жене највећи губитници у транзицији, задруге су препознате као модел економског оснаживања жена, односно као један од потенцијала за алтернативно запосљавање жена, посебно осетљивих друштвених група као што су дуготрајно незапослене, без квалификација или маргинализоване групе жена, а у складу са искуствима која постоје у земљама Европске уније.

¹¹ European Parliament resolution of 10 February 2010 on equality between women and men in the European Union – 2009 (2009/2101(INI)).

Управљачке функције

Упркос томе што су се жене у 21. веку успешно избориле са предрасудама да нису довољно пословно способне и што су носиоци великог броја факултетских диплома, морамо приметити да у пословној сфери и даље одлуке доносе углавном мушкарци. Као што смо већ констатовали, жене немају приступ занимањима и положајима који су боље плаћени и у којима је концентрисана већа количина друштвене моћи. Штавише, најчешће се подразумева да су места за престижне и руководеће положаје места где треба поставити мушкарце. Чак и када су на врховима пирамида, привредних или политичких, жене су често у „сенци без праве могућности да досегну сам врх, а да би доспеле до врха жене су приморане да постану један од њих” (Благојевић, 2000: 482). Наиме, женама у транзицији често недостају елементарна новчана средства и неформалне мреже које се ангажују ради постизања друштвене промоције и освајања водећих менаџерских позиција. Због тога се јавља теза да жене могу да напредују до одређеног нивоа, могу да заузму позиције најближих сарадника руководиоца, али места директора, топ менаџера, министара и сл. су највећим делом резервисана за припаднике мушког пола. Наравно, има изузетака, али они нису у толикој мери изражени да би могли да оповргну наведену тврдњу. У Србији жене учествују са 30,5% на управљачким местима у друштву и привреди, а од тога на директорским местима са 20,8%, а на челу управних одбора са 14,3%.¹²

Заступљеност жена на јавним и политичким функцијама може се видети на примеру појединих институција. На пример, од свог оснивања Универзитет у Београду је имао само једну ректорку, и то у периоду непосредно после демократских промена 2000. године. Или, од оснивања Српске академије наука и уметности 1887. године, међу председницима није било ниједне жене, а међу члановима је само 6% жена. Што се извршне власти тиче, после избора 2000. године, у Скупштини Србије је међу посланицима било 12,4% жена, од 2007. године учешће жена међу посланицима повећало се на 21,2%, а данас у посланичким клупама жене су у проценту од 27%. Број министарки у Влади од 2001. године варирао је од две до четири министарке, а од 2008. године у Влади је било пет министарки или 18,5%. Од 150 општина у Србији (укључујући и градске), на месту председника општине је 137 мушкараца и само десет жена. У 23 града на месту градоначелника су 22 мушкарца и само једна жена.¹³

¹² Преузето из годишњег извештаја повереника за заштиту равноправности за 2010. годину, Београд, 2011, стр. 42.

¹³ Видети у: *Жене и мушкарци*, 2011, РЗС, стр. 10.

И у оквиру Европске уније, ситуација у овој области није много боља, будући да само једну трећину менаџера у ЕУ чине жене, при чему је највећи проценат у Летонији 44% и Литванији 43%, а најнижи на Кипру 14% и Малти 15%. Уопште, и у најразвијенијим земљама жена има веома мало у управљачким структурама¹⁴ и оне не партиципирају у довољном броју у институцијама управљања и одлучивања у економији и политици, а познато је да управо активно учествовање жена у политици и заузимање руководећих позиција у јавним службама на свим нивоима представља основни фактор за побољшање квалитета живота и статуса жена у друштву. Разлози за наведене резултате су у основи слични као и када су у питању остале сфере родне неједнакости на тржишту рада, па је основни разлог и овде у чињеници да је женама знатно теже да ускладе професионални и породични живот, односно да остану на послу дуже од уобичајеног радног времена, да одлазе на службена путовања и усавршавања неопходна за обављање појединих функција и напредовање у каријери. Управо због тога мушкарци много чешће одлазе на дуже бравке и стручна усавршавања ван земље, док се жене на то одлучују тек онда када су деца већ одрасла (Поповић, 1998).

Међутим, не треба заборавити да је равномерно и равноправно учествовање у одлучивању један од темеља демократије и спада у гарантована људска права, а остваривање права жена и њихово подстицање да учествују у одлучивању шири демократске процесе, води до стабилнијег и мирнијег друштва у које су укључени различити аспекти људских потреба, те поспешује транспарентност у доношењу одлука и праведнију расподелу утицаја у друштву.¹⁵

Остали облици дискриминације жена у вези са радом

Дискриминација на основу пола на радном месту, као и приликом запошљавања је широко распрострањена али веома тешко доказива, иако се јавља у свим фазама рада и у различитим облицима. Примера ради, већ приликом запошљавања неретко се дешава да се као услов за запошљавање јављају тачно одређене карактеристике, најчешће за особе женског пола (да буду „пријатне спољашњости“) или одређене године старости (обично до 30 година) и сл. Затим, приликом разговора за по-

¹⁴ На пример, у немачким фирмама у управљачким структурама налази се тек 3,72% жена.

¹⁵ Видети Националну стратегију за оснаживање жена и унапређење родне равноправности, стр. 7.

сао женама се чешће постављају питања везана за трудноћу, број деце, планове о проширењу породице, удаји и сл. Познати су и случајеви условљавања жене бланко отказом у случају трудноће или одбијање да се жена због трудноће запосли, итд. Такође се често онемогућава напредовање жени за време трудноће што се најчешће правда тиме да је боље именовати некога ко неће одсуствовати или пак онемогућава се професионално усавршавање запосленој жени за време трудноће јер је „гласно“ трошити новац за усавршавање некога ко ионако неће радити док не одгаји дете. Најзад, по завршетку коришћења породичског или одсуства ради неге детета, женама није осигуран повратак на исто радно место, итд. За време породичског боловања касни се са исплатом зарада месецима, а где год је то могуће по повратку са боловања послодавац укида радна места, па се жене проглашавају за технолошки вишак. Када пак остану на раду, дискриминација се врши тако што годинама раде на најједноставнијим и лошије плаћеним пословима и сл.

Један од облика дискриминације је и сексуално узнемиравање и злостављање на радном месту. Сексуално узнемиравање може бити вербално, нпр. пошалице, успутна добацивања, превише комплимената, коментари или недолични предлози који имају сексуалну конотацију, непримерени телефонски позиви, СМС, имејлови, поруке упућене преко друштвених мрежа. Невербални поступци могу бити недостатак поштовања или прекомерно пријатељско понашање, али и сугестивни или увредљиви сигнали, неприлична понашања, гестикулација, погледи и слично. Сексуално узнемиравање јесу и физички контакти који су нежељени и непримерени односу међу особама, загрљаји, пољупци, грљење. Међутим, будући да је Закон о забрани злостављања на раду¹⁶ ступио на снагу у септембру 2010. године, судска пракса из ове области још увек није формирана. С обзиром на то да сексуално узнемиравање није кривично дело, лице које је изложено узнемиравању може у судском поступку да захтева утврђење да је претрпело злостављање, може захтевати забрану вршења понашања које представља злостављање или забрану даљег вршења злостављања. На крају, може захтевати извршење радње ради уклањања последица злостављања кроз накнаду материјалне и нематеријалне штете, а заједно с тим и објављивање пресуде. На жалост, иако се на међународном нивоу овом проблему посвећује велика пажња и спроводе бројна истраживања, код нас је таквих истраживања веома мало, а и чини се да жене још увек нису спремне да о овом проблему отворено причају из страха од отказа, реакције средине, срамоте, а у складу с тим, још ређе се одлучују да покрену поступак и сл.

¹⁶ *Службени гласник РС*, бр. 36/10.

Посебно угрожене категорије жена и тржиште рада

Иако је веома мало систематских података на основу којих би се могао стећи прецизан увид у положај жена из маргиналних друштвених група, ипак је несумњиво да жене са специјалним потребама, Ромкиње, самохране мајке, интерно расељена лица и избегличка популација имају веома неповољан укупан друштвени положај и додатних потешкоћа на тржишту рада. Њихова депривираност (ускраћеност) је двострука, односно проистиче истовремено из припадности маргинализованим групама које имају отежан приступ кључним институцијама друштва, као и родне припадности, која се показала као важан аспект диференцијације и неповољнијег положаја жена и у социјално интегрисаном делу популације (Бабовић, 2007: 60). На пример, у односу на женску популацију постоји значајан проценат разлике у незапослености жена из тих група (у односу на просек незапослености жена, жене избеглице су за 15% више незапослене, расељена лица за 32% а Ромкиње 39%)¹⁷.

У Србији је посебно маргинализован положај сеоских жена, јер њихов рад обично није плаћен и друштвено вреднован, иако те жене скоро у потпуности обављају послове везане за одржавање сеоског домаћинства и бриге о породици. С друге стране, многе Ромкиње су запослене у сивој економији или пак тешко налазе запослење с обзиром на то да послодавци често имају предрасуде о запошљавању Рома. Такође, оне су најчешће необразоване, без завршене школе, тешког социоекономског статуса, живе у великим патријархалним породицама, најчешће се врло рано удају и постају мајке, а све наведено им отежава завршетак образовања и тиме умањује могућност за проналазак посла. Жене избеглице и расељена лица пак имају ограничене могућности при запошљавању због слабих друштвених веза, зависности од колективних центара, али и због предрасуда послодаваца и других запослених. Веома је значајан и проблем дискриминације жена са инвалидитетом, јер чак и ако нађу посао, обично је то посао који је слабо плаћен, са лошијом квалификацијском групом и обавља се у лошим радним условима. Најзад, посебно је угрожен положај самохраних мајки, будући да оне немају превише избора, односно њима је потребно било какво запослење како би могле да обезбеде егзистенцију своје породице, услед чега прихватају и веома неповољне услове рада.

¹⁷ Видети Националну стратегију за оснаживање положаја жена и унапређење родне равноправности, стр. 16.

Закључак

Полне предрасуде, условљене патријархалном културом, обичајима и традицијом, још увек одређују положај и улогу жене у нашем друштву, а економска и социјална криза, рат, процес транзиције и друга дешавања у нашој земљи успорили су активности на остваривању равноправности полова. Ипак, не може се оспорити чињеница да је у Србији на нормативном плану учињено доста у циљу постизања родне равноправности. У складу с тим се и положај жена у нашем друштву последњих година знатно побољшао. Традиционална подела послова на мушке и женске полако се губи, на амбициозност или на политичко ангажовање жена више се не гледа са подозрењем, али и даље постоји изражена дискриминација на тржишту рада. Иако су се стопе економске активности смањиле за целокупно становништво, ипак су жене посебно угрожене, што потврђује и чињеница да Србија има највећи јаз у стопама незапослености између мушкараца и жена у Европи. Поред тога, забрињава и дугорочна незапосленост великог броја жена, као и велики број жена које су укључене у неплаћене радне активности као „помажући чланови домаћинства” поготово у пољопривредним делатностима. Даље, економска неравноправност мушкараца и жена се манифестује и у јазу у зарадама, и присуству на управљачким и руководећим положајима. Због тога је општи утисак о положају жена на тржишту рада да она носи далеко више обавеза него што има права, да ствара више дохотка него што о њему одлучује, да поред нормативне равноправности остаје још пуно да се учини у циљу њене реализације (Пиљић, 1969: 171).

Нема сумње да је притисак на женски род данас огroman. На послу, оне су потенцијалне жртве транзиције (вишак подложнији отпуштању наметнутих стереотипа и очекивања приватних власника да ће већим залагањем учинити све како би задржале посао, при чему се одричу и могућег рађања), док због смањених буџетских издвајања државе (за здравство, образовање, социјалну и деју заштиту) од ње очекују да кући оствари значајне уштеде преузимањем бриге о породици (Колин, Чичкарић, 2010: 139). Због тога је помирење професионалног и породичног живота од велике важности, јер жене и даље носе несразмеран терет бриге о деци и другим члановима породице. То подразумева да Влада мора да обезбеди флексибилне облике запошљавања, да сервисе за бригу о деци и старима учини доступним, али и да успостави програме подршке за жене које остају без посла у процесу реструктуирања јавног сектора и сл. Такође, као неопходно се намеће и систематско пра-

ћење стања у погледу положаја жена на тржишту рада и равноправности полова, унапређивање активних мера запошљавања кроз Националну стратегију запошљавања и кроз друге посебне мере и пројекте, као и усвајање и спровођење других стратегија које имају утицај на положај жена. Наведено захтева организовано и заједничко деловање свих јавних институција, приватног сектора и невладиних организација, али и међусобну сарадњу и размену искустава између самих жена и њихових удружења. Притом, треба имати увек у виду да оснаживање улоге жена и унапређење родне равноправности доприноси развоју целокупног друштва. Економска равноправност жена и мушкараца је веома важна за постизање равнотеже у односима жена и мушкараца. Уколико немају једнаке услове и могућности за економску самосталност, све друге мере за унапређивање равноправности полова имају мање изгледа за успех.

Литература:

1. Babović, M. (2007): *Položaj žene na tržištu rada u Srbiji*, Program UN za razvoj, Beograd.
2. Babović, M. (2010): *Rodno ekonomske nejednakosti u komparativnoj perspektivi: Evropska unija i Srbija*, Sociološko udruženje Srbije i Crne Gore, Institut za sociološka istraživanja Filozofskog fakulteta u Beogradu, Beograd.
3. Blagojević, M. (2000): Diskriminacija: neplaćeno, potplaćeno i potcenjeno, *Mapiranje mizoginije u Srbiji: diskursi i prakse, Asocijacija za žensku inicijativu*, Beograd.
4. Đurić-Kuzmanović, T. (2010): Regulativa vs. Stvarnost u Srbiji – Rodna ravnopravnost, ekonomija i država, *Temida*, br. 3.
5. Zakon o ravnopravnosti polova, *Službeni glasnik RS*, br. 104/09.
6. Zakon o radu, *Službeni glasnik RS*, br. 24/05, 61/05, 54/09.
7. Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu, *Službeni glasnik RS*, br. 36/10.
8. Izveštaj poverenika za zaštitu ravnopravnosti za 2010. godinu, Beograd, 2011.
9. Kolin, M., Čičkarić, L. (2010): Rodne nejednakosti u zapošljavanju, upravljanju i odlučivanju, *Stanovništvo*, vol. 48, br. 1.
10. Kolin, M., Čičkarić, L. (2010): Položaj žena u ekonomskom i političkom životu Srbije u kontekstu evropskih integracija, *Socijalna misao*, vol. 17, br. 4.
11. Mršević, Z. (2005): Rodna analiza kao sredstvo u borbi protiv mizoginije, *Mapiranje mizoginije u Srbiji: diskursi i prakse (II tom)*, Asocijacija za žensku inicijativu, Beograd.
12. Mršević, Z. (2007): *Ka demokratskom društvu – sistem izbornih kvota*, Institut društvenih nauka, Beograd.
13. Nacionalna strategija za poboljšanje položaja žena i unapređenje rodne ravnopravnosti, 2009–2015.

14. Pilić, V. (1969): *Karakteristike i problemi ženske radne snage u Jugoslaviji*, Institut za ekonomska istraživanja, Beograd.
15. Popović, D. (1998): *Women Scientists in Natural Sciences: Research As A Free Choice, A Report*, Belgrade, Women Studies Center.

Gender inequality in the labor market in Serbia and incentives to European integration

Summary: The struggle for the implementation and observance of human rights opens the way for the emancipation of women in contemporary society. Equality between women and men in all spheres of private and public life is one of the fundamental principles of the European Union, and concerning the fact that Serbia is on its way towards European integration, especially laws that support gender equality were passed. However, statistical data and relevant research in our country shows that there is still an unequal position of women in comparison to man, in political and economic life, and particularly in the labor market. The more related indicators on women position in Serbia shows that our country is among the countries with high gender inequality when compared to neighboring countries, especially if we compare data's with the European Union. Thus, the relevant statistical data and research say about the unfavorable social and economic position of women in the country, and the high proportion of unemployed women, women's lower wages, longer waiting times for work, high risk of poverty, low rate of economic and political activity and low rate of women representation in political institutions. Having in mind that data shows significant gender differences in entrepreneurship and self-employed women and men, cooperatives or unions are recognized as a model of economic empowerment of women, and as a potential alternative for the employment of women, especially vulnerable groups. In addition, it is daily visible that there is disproportionate representation of women in politics. In addition, the article points out the fact that the particular disadvantage of women from marginalized social groups is in having additional difficulties in the labor market. All this raises the need for designing significant measures to encourage women to employment, but with the possibility of reconciliation of professional obligations with the obligations relating to the care of family members (the care of children, elderly family members, etc.), but also with supporting career development: through mentoring, education and other forms of raising awareness and encouraging women's career advancement. Particularly important is the role of institutions

in this process, primarily the National Employment Service, Ministry of Labour and Social Affairs, and other institutions and civil society through continuous awareness raising about these issues.

Key words: women, labor market, discrimination, Serbia, European Union