

POSTSOCIJALISTIČKE PROMENE POLOŽAJA ŽENA NA TRŽIŠTU RADA U SRBIJI

Marija KOLIN

Institut društvenih nauka, Beograd

APSTRAKT U ovom tekstu istražujemo rodne razlike u stepenu i obrascima zapošljavanja, kao i druge karakteristike položaja žena na tržištu rada i ekonomske participacije žena u promenjenim uslovima postsocijalističke tranzicije u Srbiji. Rezultati pokazuju nepovoljan položaj žena na tržištu rada, koji prati niska ekonomska aktivnost, nizak udeo žena na upravljačkim i dobro plaćenim poslovima, i s druge strane – značajan udeo žena na slabo plaćenim poslovima, visok stepen nezaposlenosti i siromaštva, posebno ranjivih grupa.

Tržište rada Srbije karakteristično je po opadajućoj stopi aktivnosti žena i visokoj stopi nezaposlenosti koja je najveći činilac njihovog neravnopravnog položaja. Akumulirani problemi iz prethodnog perioda prenose se i pojačavaju u periodu tranzicije društva i ekonomske nesigurnosti, straha od gubitka posla i opadanja životnog standarda. Studija pokazuje da je stepen obrazovanja žena jednak ili veći u odnosu na muškarce, ali ipak žene ne uspevaju da ostvaruju kvalitetne poslove i uspešnu karijeru u istom stepenu kao muškarci. Položaj žene u Srbiji sličan je kao i u drugim postsocijalističkim društvima po nižim zaradama, iako je ovo karakteristika i razvijenih evropskih zemalja Evropske unije. Tipično ženski poslovi gube trku na tržišnoj utakmici na kojoj još uvek postoje rodno specifična zanimanja. Nove tenzije vode ka dvostrukoj ugroženosti žena – na poslu i kod kuće.

Ključne reči: rodna nejednakost, tržište rada, postsocijalistička tranzicija, Srbija, Evropska unija.

UVOD

Ekonomske i socijalne promene u poslednje dve decenije donose, s jedne strane, nove mogućnosti zapošljavanja i uspešnog ostvarivanja žena na prestižnim i dobro plaćenim poslovima, dok, s druge strane, promene na tržištu rada dovode do dramatičnog porasta nezaposlenosti, siromaštva,

socijalnih nejednakosti i ekonomske nesigurnosti koje više pogađaju žene nego muškarce. Promene na tržištu rada podstiču pojedina veoma specifična zanimanja, raste potražnja za raznim zanimanjima u uslužnom sektoru kao i povremenim poslovima i radnim mestima sa nesigurnom karijerom. Nova globalna ekonomija koja počiva na modernim interakcijama i informacionoj tehnologiji, postavlja veoma specifične zahteve i standarde zapošljavanja, traži nezavisne i odgovorne profesionalce, zaposlene sa visokim kvalifikacijama, koji su spremni da se dodatno obrazuju, menjaju zanimanje, lako uče i prilagođavaju se brzim promenama i inovacijama. Istovremeno, multinacionalne kompanije i preduzeća koja funkcionišu kao internacionalne mreže spremna su da lako otpuštaju radnike kako bi se brzo prilagođavala imperativima svetskog tržišta i globalne konkurencije (Castells, 1996). Brza transformacija zapadnih društava u proteklih dvadesetak godina dovela je do promena u strukturi zaposlenosti, a pre svega do promena u tipu zapošljavanja i dominantnom modelu industrijskog preduzeća, što je ostavilo različite posledice i na rodnu dimenziju tržišta rada.

Dok postindustrijski tehnološki razvoj zapadnih zemalja potvrđuje smanjivanje razlika i sve više uključuje žene u prestižne i rukovodeće uloge van kuće, u kontekstu postsocijalističkih društava, nasleđene nejednakosti i poslovi koji se nude u tržišnoj ekonomiji podrazumevaju rodnu podelu rada, a tradicionalna stereotipna inferiornost žena nastavlja i u novim »demokratskim« uslovima. Izlazak iz socijalizma i tranzicija na tržišnu ekonomiju nisu ostavili iste posledice na žene i muškarce. Rodno specifični poslovi na kojima su žene bile zaposlene u vreme socijalizma kao što su oni u državnoj administraciji, tekstilnoj industriji ili u obrazovanju i socijalnoj zaštiti prvi su izgubili trku na tržišnoj utakmici ili su pozicionirani kao slabo plaćeni poslovi. Promenjeni zahtevi na tržištu rada generišu nove nejednakosti, a ženski obrasci zapošljavanja, nasleđeni iz prethodnog socijalističkog perioda, traže da budu zamenjeni i prilagođeni tržišnim uslovima koji podrazumevaju preduzetništvo i takmičenje, uz kontinuirano obrazovanje i jačanje individualnih kapaciteta, ističe se u zaključcima novih studija o položaju žena na tržištu rada u postsocijalističkim zemljama (Gender in Transition, 2007).

U skladu sa kontinuiranim praćenjem postignuća i negativnih aspekata postsocijalističkog razvoja društava u tranziciji, u ovom radu nastojimo da

pokažemo koliko su se žene u Srbiji prilagodile novim obrascima zapošljavanja i šta im izlazak iz socijalizma donosi u pogledu ekonomske aktivnosti, izbora zanimanja, društvenog položaja i životnog stila, kao i drugih dimenzija od kojih zavisi postignuće u tržišnoj utakmici. Analizom su obuhvaćeni indikatori koji pokazuju ekonomsku aktivnost žena, stepen zaposlenosti, uobličenost rodno specifičnih zanimanja, kvalitet posla kao i plaćanje ženskog rada u odnosu na rad muškaraca. Studija je nastavak komparativne analize rezultata istraživanja ekonomske i političke participacije žena sa posebnim naglaskom na procese prilagođavanja Srbije novim evropskim integracionim tokovima (Kolin i Čičkarić, 2010) i vremenski se poklapa sa usvajanjem značajnih nacionalnih dokumenata u oblasti rodne ravnopravnosti, kao što su Strategija za poboljšanje položaja žena i unapređenja rodne ravnopravnosti i Akcioni plan unapređenja rodne ravnopravnosti, što je nametnulo neophodnost da se i ove veoma važne društvene mere postave u okvir razmatranja.

UČEŠĆE ŽENA U EKONOMSKOJ AKTIVNOSTI I ZAPOSŁJAVANJU

Noviji podaci o zaposlenosti žena u Srbiji pokazuju da je tržište rada karakteristično po opadajućoj stopi aktivnosti žena i visokoj stopi nezaposlenosti koja je najznačajniji činilac neravnopravnog položaja žene (Žene i muškarci u Srbiji, 2008). Uprkos ekonomskom rastu do 2009. godine u Srbiji, stope aktivnosti opadaju (od 53,4% u 2004. godini na 51,5% u 2007. godini) i ispod su proseka zemalja u okruženju i zemalja EU-27, a ovaj trend najviše pogađa mlade i žene, pokazuju podaci poređenja prema polu. Nezaposlenost žena je visoka i iznosi preko 25%, što predstavlja jedan od najviših stepena nezaposlenosti žena u Evropi (tabela 1).

Tabela 1: Stope aktivnosti, zaposlenosti i nezaposlenosti stanovništva (15–64) prema polu 2004–2006. godine (%)

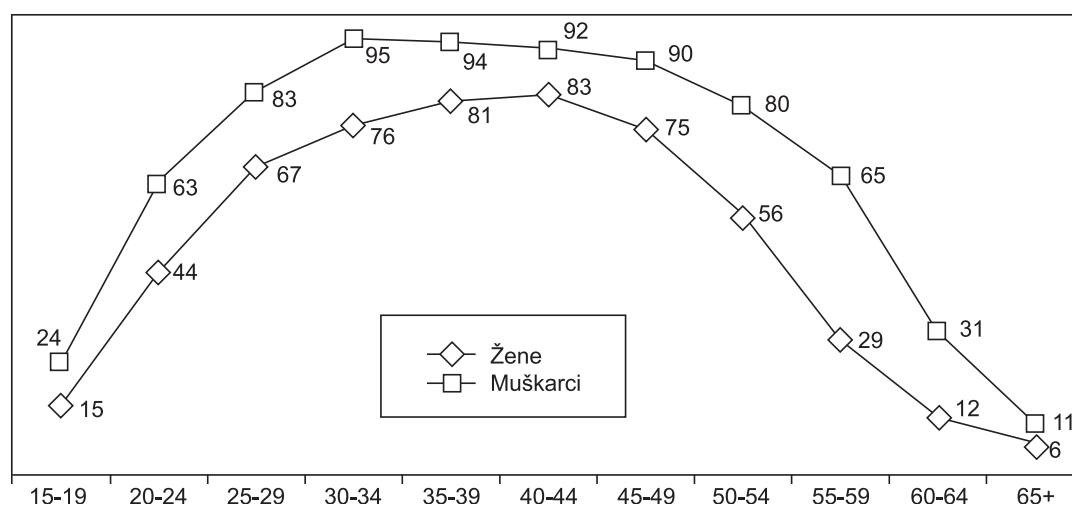
	Žene			Muškarci		
	2004.	2005.	2006.	2004.	2005.	2006.
Stopa aktivnosti	57,9	56,2	54,5	75,1	74,3	72,7
Stopa zaposlenosti	44,0	40,8	40,6	63,1	61,2	59,2
Stopa nezaposlenosti	24,1	27,4	25,5	15,9	17,6	18,6

Izvor: Žene i muškarci u Srbiji, 2008, Beograd: Republički zavod za statistiku

Kada se porede sa muškarcima, žene sa nižim stepenom obrazovanja manje su aktivne na tržištu radne snage i više se bave porodicom i neplaćenim radom u kući, dok je za muškarce najčešći razlog neaktivnosti na tržištu rada – penzionisanje. Stopa aktivnosti žena na tržištu rada je niska (54,5% je aktivnih u 2006. godini, u odnosu na ukupnu populaciju žena u radnom periodu 15–64. godine), s vremenom se smanjuje i znatno je niža od stope aktivnosti muškaraca (72,7% aktivnih, u odnosu na ukupnu populaciju muškaraca u radnom periodu).

U istom periodu smanjuje se učešće zaposlenih žena, odnosno procenat zaposlenih žena u ukupnom stanovništvu radnog uzrasta (15–64 godine), jer ova stopa zaposlenosti žena iznosi oko 40%. Kada se porede podaci zemalja Evropske unije sa stopom zaposlenosti žena u Srbiji koja je u 2006. godini iznosila 40,6%, vidi se da samo Malta ima nižu stopu (36,9%), a od drugih zemalja jedino Turska (23,8%) ima znatno manje učešće žena u ukupnom broju zaposlenih.

Zaposlenost žena povećava se sa stepenom školske spreme, tako da najniži stepen zaposlenosti imaju žene sa nižim i srednjim obrazovanjem, koje je znatno niže od zaposlenosti muškaraca istog obrazovanja, dok su žene koje imaju više i visoko obrazovanje zaposlene čak u većem procentu od muškaraca (Žene i muškarci u Srbiji, 2008) (grafikon 1).



Grafikon 1. Stopa aktivnosti 2006. godine prema starosti i polu (%)

Izvor: Žene i muškarci u Srbiji, 2008. Beograd: Republički zavod za statistiku

Zaposlenost žena u Srbiji niža je od zaposlenosti žena u zemljama Evropske unije kada se prethodni podaci porede sa podacima EUROSTAT-a, statističke službe Evropske komisije koja redovno objavljuje podatke o zapošljavanju i stanju na tržištu rada (tabela 2).

Tabela 2. Stope zaposlenosti žena i muškaraca u Evropi 2007. godine (%)

Regija / Država	Ukupno	Muškarci	Žene
EU-27	65,4	72,5	58,3
Euro-zona	65,7	73,4	58,0
Belgija	62,0	68,7	55,3
Bugarska	61,7	66,0	57,6
Češka Republika	66,1	74,8	57,3
Danska	77,1	81,0	73,2
Nemačka	69,4	74,7	64,0
Estonija	69,4	73,2	65,9
Irska	69,1	77,4	60,6
Grčka	61,4	74,9	47,9
Španija	65,6	76,2	54,7
Francuska	64,6	69,3	60,0
Italija	58,7	70,0	46,6
Kipar	71,0	80,0	62,4
Letonija	68,3	72,5	64,4
Litvanija	64,9	67,9	62,2
Luksemburg	64,2	72,3	56,1
Mađarska	57,3	64,0	50,9
Malta	55,7	74,2	36,9
Holandija	76,0	82,2	69,6
Austrija	71,4	78,4	64,4
Poljska	57,0	63,6	50,6
Portugal	67,8	73,8	61,9
Rumunija	58,8	64,8	52,8
Slovenija	67,8	72,7	62,6
Slovačka	60,7	68,4	53,0
Finska	70,3	72,1	68,5
Švedska	74,2	76,5	71,8
Velika Britanija	71,3	77,3	65,5
Hrvatska	57,1	64,4	50,0
Turska	45,8	68,0	23,8
Norveška	76,8	79,5	74,0
Švajcarska	78,6	85,6	71,6

Izvor: EUROSTAT, 2008.

Ukupna stopa zaposlenosti u Evropskoj uniji (EU-27) u 2007. godini bila je 65,4% (udeo zaposlenosti osoba koje su u radnom dobu od 15–64 godine). Zaposlenost žena je niža od opšte stope zaposlenosti u Evropskoj uniji i iznosi 58,3% u 2007. godini, ali se povećavala krajem prošle decenije s obzirom da je ova stopa u 2000. godini iznosila 53,6%. Najmanje razlike između stopa zaposlenosti žena i muškaraca su u Finskoj, Švedskoj i Litvaniji.

Prethodna tabela pokazuje znatno bolje rezultate u stopama zaposlenosti žena u bivšim socijalističkim zemljama kao što su Češka (57,3%), Slovenija (62,6%), ali se situacija brzo popravila i kod novih članica Evropske unije. Stopa zaposlenosti žena u Bugarskoj (57,6%) i Rumuniji (52,8%) pokazuje da podsticajne mere zapošljavanja u okviru Evropske unije daju rezultate i ogledaju se u većem učešću žena na tržištu rada neposredno posle ulaska zemlje u EU.

Ako se osvrnemo na normativne tekovine položaja žena na tržištu rada, jednak položaj žena promoviše se politikom koju Evropska komisija definiše na osnovama četiri principa.¹ Prvi princip garantuje ista prava ženama na tržištu rada, treningu za zapošljavanje, razvoju karijere i radnim uslovima. Ovaj princip sadrži i mere za suzbijanje seksualnog nasilja i iskorišćavanja na radu, a podrazumeva i uspostavljanje nacionalnog tela koje je zaduženo za praćenje rodne ravnopravnosti. Sledeći princip se odnosi na nejednakosti u plaćanju rada i garantuje jednakost za muškarce i žene. Isto plaćanje za isti rad garantuje se za sve vrste zarada. Treći princip se odnosi na popravljavanje radnih uslova za specifične kategorije žena kao što su žene tokom trudnoće, posle porođaja i dojlje, a četvrti princip se odnosi na promociju samozapošljavanja žena. S obzirom na to da radna segregacija žena na tržištu rada još uvek opterećuje stanje rodne ravnopravnosti u zemljama članicama Evropske unije, primenjuju se brojne podsticajne mere i instrumenti aktivne politike zapošljavanja kako bi se unapredio položaj žena na tržištu rada i postigli ciljevi Lisabonske strategije.

1. Radi se o sledećim principima: 1. Jednak tretman žena u procesu zapošljavanja, treninga radnih uslova i razvoja karijere (Directive 76/207/EEC amended in Directive 2002/73/EEC of 2002); 2. Jednako plaćeni rad za jednaku vrednost (Council Directive 75/117/EEC); 3. Posebna zaštita žene dok je u drugom stanju i posle porođaja (Council Directive 92/85/EEC); 4. Zaštita samozapošljavanja (Council Directive 86/613/EEC).

Analiza zakonskog okvira kojim se u Srbiji regulišu navedene oblasti pokazuje da je jednakost na tržištu rada pravno garantovana Zakonom o ravnopravnosti polova², koji predstavlja jedan od antidiskriminatornih zakona usvojenih u skladu sa približavanjem Evropskoj uniji. Iako ovaj Zakon promoviše politiku jednakih mogućnosti u svim oblastima društvenog života i posebne mere za postizanje ravnopravnosti kao i podsticaje za zapošljavanje žena, načelni principi nisu u potpunosti razrađeni i usklađeni sa pravnim rešenjima koje postavlja Evropska unija. Na primer, isti zakon eksplicitno zabranjuje diskriminaciju prema polu, poreklu, etničkoj i rasnoj pripadnosti, bračnom statusu, seksualnoj orijentaciji i političkoj partiji i garantuje poštovanje određenih uslova rada, edukaciju i druge principe koji se moraju poštovati u cilju rodne ravnopravnosti, ali postojeće zakonske odredbe ostavljaju mogućnost za rodnu diskriminaciju jer recimo – nije razrađena uloga inspekcije rada kao i uloga sindikata koji treba da prate primenu postojećih prava. Najveći sindikati u zemlji kao što su Nezavisnost i Unija nezavisnih sindikata, uspostavili su program SOS telefona za žene žrtve diskriminacije na radu, ali stvarni uticaj ovih mera nije precizno definisan. Usled praznina u pravnom sistemu, proizlaze različiti oblici diskriminacije kao što su neplaćanje doprinosa, nejednake zarade i nedovoljno precizno regulisano bolovanje, tako da se ocenjuje da je pravni sistem u ovoj oblasti još uvek fragmentaran i neefikasan (Babović, 2008).

NASLEĐENE NEJEDNAKOSTI I STEREOTIPI U IZBORU ZANIMANJA

Žene sputavaju različite barijere u vertikalnoj pokretljivosti, na šta ukazuju podaci o izboru obrazovanja i zanimanja, učešću žena u rukovodećim ulogama i prestižnim poslovima koji donose veće zarade i društvenu moć, kao i podaci o spremnosti žena da pokrenu sopstveni biznis i da se bave preduzetništvom. U odnosu na bitne dimenzije od kojih zavisi položaj žene na tržištu rada od kojih je postignuće u obrazovanju najznačajniji faktor vertikalne pokretljivosti prema procenama relevantnih studija u ovoj oblasti (Esping-Andersen, 2002), može se oceniti da su žene postigle više od muškaraca, kada se posmatraju uporedni podaci srednjeg kao i višeg i visokog obrazovanja (tabela 3).

2. Sl. glasnik RS, br. 104/2009.

Tabela 3: Stepen obrazovanja stanovnika iznad 25 godina prema polu 2005. godine (%)

	Osnovno i niže obrazovanje	Srednje obrazovanje	Više i visoko obrazovanje
Žene	30,6	53,3	16,1
Muškarci	47,8	40,0	12,2
Ukupno	39,5	46,4	14,1

Izvor: Bajec et all. 2008. Social Protection and Social Inclusion in the Republic of Serbia, Belgrade: European Commission and Economic Institute.

I pored uspeha u obrazovnom postignuću (iako podaci za oba pola pokazuju niski obrazovni kapacitet stanovništva u Srbiji, posebno kada se ima u vidu da samo 14,1% ima obrazovanje više od srednje škole, a prema podacima popisa stanovništva samo 6,5% građana ima fakultetsko obrazovanje), rodne razlike u izboru zanimanja, kulturološki obrasci u porodici i tehnička nepripremljenost žena neki su od razloga otežanog pristupa kvalitetnijim i dobro plaćenim zanimanjima. Žene su najčešće zaposlene na slabo plaćenim poslovima koji ostavljaju dovoljno vremena za porodicu i podizanje dece ili se pak radi o poslovima koji podrazumevaju strpljenje i pažnju, pa su tipična zanimanja učiteljice, nastavnice kao i poslovi koji se odnose na pružanje zdravstvenih ili socijalnih usluga. I dok uspešan nastup na tržištu rada u velikoj meri zahteva nove aspiracije, praćenje modernih tehnologija i specifična znanja, nasleđene vrednosti i prihvaćeni obrasci često nisu u saglasnosti sa novim zahtevima, što su potvrdila istraživanja o položaju žena u Srbiji, a posebno ona koja se odnose na pozicioniranje žena na tržištu rada (Milić, 2007; Babović, 2008; Kolin i Čičkarić, 2010).

Izbor zanimanja često se zasniva na nasleđenim stereotipima po kojima žene nisu u poziciji da se bave poslovima tehničke struke, već se više nego muškarci usmeravaju na društvene nauke. Na fakultetima društvenih nauka i umetničkim fakultetima preovlađuju studentkinje sa približno 65%, na medicinskim fakultetima broj studenata je rodno izjednačen na 50%, dok na tehničkim fakultetima studentkinje učestvuju sa 25%. Statistički podaci ukazuju da je najveće učešće žena u broju zaposlenih, u periodu 2001–2005. godine zabeleženo u industriji tekstila i kože (85%), zdravstvu, farmaciji

i socijalnoj zaštiti (83%), trgovini (77%) i obrazovanju (76%). Udeo žena u broju zaposlenih u oblasti elektrotehnike iznosi svega 14%. U slabo plaćenim obrazovnim institucijama u javnom sektoru radeći kao nastavnice žene su u većini, odnosno žene su dva do tri puta prisutnije kao nastavno osoblje u osnovnim školama (2003–2006. godine), a u srednjim školama su zastupljene sa 50% (Žene i muškarci u Srbiji, 2008).

Učešće žena zavisi od obrazovno-vaspitnog stepena ustanova, tako da je među vaspitačicama za predškolski uzrast dece zaposleno 95,5%, dok je na fakultetima među predavačima 29,4% žena. Rodne razlike su primetne i u odnosu na učešće žena među predavačima i profesorima na različitim fakultetima. Tako na filološkim fakultetima među predavačima učestvuje 64% žena, na pravnim fakultetima oko 45%, ali na elektrotehničkim fakultetima ne više od 9%, kao i na mašinskim fakultetima na kojima od ukupnog nastavnog osoblja učestvuje svega 6% žena. Na čelu svih naših univerziteta do sada je bilo samo šest rektorki (u Beogradu i Novom Sadu). U toku istorije Univerziteta u Beogradu 31,6% doktorata i 34% magistarskih radova su odbranile žene. Na čelu Srpske akademije nauka i umetnosti nikada nije bila žena, a među članovima Akademije ima samo 6% žena. Prema podacima o zaposlenima u institutima koji se bave naučnim istraživanjima (162) žene i muškarci su jednako zastupljeni prema broju istraživača sa doktoratom (49% prema 51%) kao i bez doktorata (48% prema 52%), ali su svega 22 žene na položaju direktorki ovih instituta (Bogdanović, 2006).

Poznavanje modernih sredstava komunikacije i korišćenje informativne tehnologije u Srbiji je slabo razvijeno, a posebno kada se posmatraju podaci koji se odnose na rodne razlike u ovim veštinama. Prema novijim istraživanjima o korišćenju računara u Srbiji, može se uočiti da se ovim veštinama neophodnim za zapošljavanje i efikasno uključivanje u kvalitetne poslove i razvoj profesionalne karijere, osim najmlađe starosne grupe građana (od 16–24 godine) kod koje je 86% muškaraca i 84% žena savladalo veštinu rada na računaru, druge starosne grupe imaju daleko niže učešće (Žene i muškarci u Srbiji, 2008). Naime, samo polovina sledeće starosne grupe (od 25 do 54 godina) ovladala je upotrebom računara, odnosno ovim veštinama se služi 54% muškaraca i 47% žena. Najstarija starosna grupa (od 55 do 74 godine) vrlo retko poznaje rad na računaru, odnosno podaci pokazuju da se samo 11% muškaraca i 10% žena

služi ovom tehnologijom. Kada se posmatraju podaci o korišćenju interneta prema starosti i polu, situacija je još nepovoljnija: u najmlađoj starosnoj grupi internetom se služi 71% muškaraca i 64% žena, kod srednje dobne skupine 46% muškaraca i 34% žena, a kod najstarije dobne skupine samo 7% muškaraca i 6% žena. Korišćenje modernih sredstava informativne tehnologije u Srbiji je dvostruko niže u odnosu na prosečno korišćenje interneta među ženama u zemljama Evropske unije. Prema podacima EUROSTAT-a (2009) 62% žena i 67% muškaraca od 16–74 godine koristilo je internet u 2008. godini (EU-27), a kada se posmatraju pojedinačni rezultati prema zemljama članicama, više od 80% žena koristi internet u Švedskoj, Danskoj i Finskoj, dok je najniži stepen korišćenja interneta u Rumuniji (31%), Grčkoj (36%), Bugarskoj, Italiji i Kipru (39%), što govori da bi Srbija sa oko 35% žena koje koriste internet bila u grupi evropskih zemalja sa najnižim stepenom korišćenja interneta.

Dok ekonomska efikasnost novih obrazaca zapošljavanja zahteva kontinuirano učenje, znanje stranog jezika i druge veštine od kojih zavisi kvalitetno zapošljavanje, žene najčešće nemaju vremena da uporedo sa poslom koji obavljaju stiču nova znanja i veštine i da se obrazuju posle radnog vremena. Dobro plaćeni poslovi koji su visoko pozicionirani kada je u pitanju razvoj karijere, najčešće zahtevaju fleksibilno radno vreme, radno angažovanje izvan uobičajenog radnog vremena, česta putovanja i duže odsustvovanje od kuće i druge zahteve koji predstavljaju prepreku za održavanje balansa između porodičnih obaveza i radne uloge, tako da se nasleđena inferiornost žena u Srbiji nastavlja i u novim tranzicionim uslovima (Milić, 2007; Kolin i Čičkarić, 2010). Ekonomska efikasnost novih trendova zapošljavanja postavlja zahteve koje je teško ispunjavati sa nasleđenim stereotipima o mestu žene u porodici, a posebno u situaciji kada nedostaje odgovarajuća podrška socijalnih usluga koje se pružaju porodici (dečije ustanove, pomoć u kući, servisi za pomoć starim osobama).

Stereotipnim predstavama o rodnim ulogama dobrim delom doprinosi i konzervativni odnos školskih programa, školskih udžbenika i instruktivnih materijala o rodnim razlikama, a o kontinuiranom prenošenju stereotipnih uloga tokom školovanja kao i neophodnosti da se ovi problemi prevazilaze, poklanja se velika pažnja u nacionalnoj Strategiji za poboljšanje položaja žena i unapređivanje rodne ravnopravnosti koja je usvojena početkom 2009. godine.

Navodi se da iako u nastavnom gradivu nema direktne diskriminacije, kroz stereotipne sadržaje koji počinju od bukvara, preko drugih udžbenika, posebno društvenih predmeta, provlače se patrijarhalni obrasci i androcentrični model koji utiče na formiranje i održavanje anahronih stavova o rodnim ulogama, zbog čega je kasnije teško dobiti podršku javnog mnjenja za potrebne promene u ovoj oblasti.

Podaci pokazuju da su kulturološke razlike koje uslovljavaju neravnopravno učešće žena i muškaraca na rukovodećim funkcijama prisutne u svim zemljama, pa čak i u skandinavskim kao što su Švedska i Finska, koje su u poređenju sa drugim visokorazvijenim zemljama poznate po svojoj velikodušnoj politici u zaštiti žena i univerzalno organizovanim uslugama porodici u okviru države blagostanja kao što pokazuje Ula /Ulla/ Bjornberg (1990), poznata švedska naučnica u ovoj oblasti. Neki analitičari socijalne politike, a posebno feministkinje drugog talasa (u prvim zalaganjima zahtevi su bili usmereni na izgradnju institucija za pomoć zaposlenim ženama koje će pomoći angažovanje žena van porodice) čak optužuju državu blagostanja da podstiče rodne stereotipe. Model države blagostanja razvija usluge koje treba da pomognu ženama u podizanju dece i organizaciji porodičnog života, dok istovremeno podrazumeva da muškarci treba da ostvaruju svoju ulogu odgovornih za materijalni status porodice, čime država blagostanja podstiče zatečene stereotipe u podeli uloga, napominju ove kritičarke klasičnog modela države blagostanja (Orloff, 1996).

Podaci EUROSTAT-a pokazuju da žene u Evropskoj uniji takođe imaju slabije izgleda za postizanje uspešne karijere, iako su postindustrijski trendovi zapošljavanja u visokorazvijenim zemljama, tzv. starim članicama Unije (EU-15) promenjeni i tehnološki razvoj potvrđuje smanjivanje razlika i sve veće uključivanje žena u prestižna zanimanja i rukovodeće uloge van kuće. Raste učešće žena koje završavaju studije tehničkih i prirodnih nauka kao i žena menadžerki, a rezultati poređenja pokazuju da žene čine jednu trećinu od ukupnog broja menadžera u zemljama Evropske unije. Žene menadžerke najviše su prisutne u Letoniji i Litvaniji u kojima je 40,1%, odnosno 38,4% žena od ukupnog broja menadžera u 2007. godini, a najmanje žena na tim pozicijama bilo je na Kipru, 15,1% i Malti 18,5%. Učešće žena na upravljačkim funkcijama lagano se povećalo od 30% u 2001. na 32,7% u 2007. godini kada

se posmatra prosek zemalja Evropske unije i učešće žena među menadžerima prema pojedinačnim zemljama članicama EU (tabela 4).

Tabela 4. Porast učešća žena na upravljačkim funkcijama 2001. i 2007. godine u zemljama Evropske unije (%)

Regija / Država	2001.	2007.
EU27	30,0	32,7
Belgija	33,3	34,0
Bugarska	32,4	30,6
Češka Republika	26,5	28,9
Danska	20,8	27,7
Nemačka	27,0	27,9
Estonija	34,2	33,4
Irska	27,3	30,7
Grčka	24,7	27,9
Španija	32,3	32,9
Francuska	35,6	37,9
Italija	17,8	33,5
Kipar	19,4	15,1
Letonija	37,7	40,1
Litvanija	46,7	38,4
Luksemburg	30,4	21,3
Mađarska	35,2	35,1
Malta	15,8	18,5
Moldavija	26,0	27,6
Austrija	30,3	26,8
Poljska	32,1	36,1
Portugal	30,8	31,8
Rumunija	-	28,7
Slovenija	31,8	31,9
Slovačka	31,2	30,8
Finska	27,7	27,4
Švedska	30,3	31,6
Velika Britanija	30,8	34,0

Izvor: EUROSTAT, 2009.

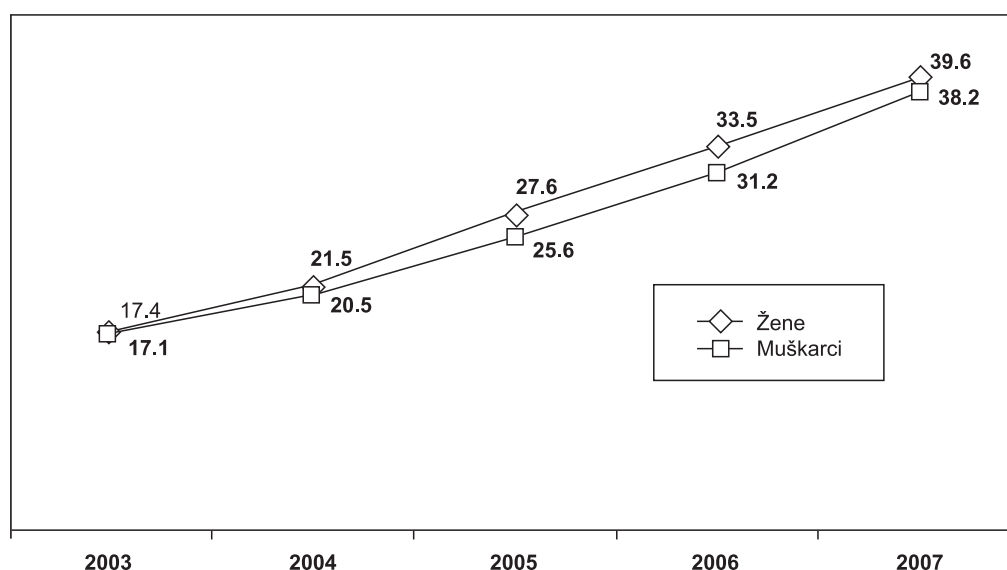
Imajući u vidu još uvek neravnopravan položaj žene na tržištu rada čak i u najrazvijenijim državama blagostanja, Lisabonska strategija predviđa podsticajne mere koje treba da omoguće kvalitetnije uključivanje žena na tržište rada, a glavni procesi promena u cilju unapređenja položaja žene na tržištu rada

praćeni su nizom institucionalnih, socijalno-psiholoških i vrednosnih ciljeva. U skladu sa evropskim vrednostima i tekovinama, Strategija unapređivanja položaja žena i rodne ravnopravnosti u Srbiji, takođe, promovise politiku zapošljavanja koja doprinosi usklađivanju radnih uslova i porodičnog života kao evropski model ravnoteže karijere i porodice. Promovisanje slobodnog izbora fleksibilnih oblika rada poboljšanjem socijalne zaštite i usluga nege i staranja, uz stvaranje jednakih mogućnosti za njihovo korišćenje, ističe se kao jedna od važnih aktivnosti u cilju podsticanja zapošljavanja žena.

RODNE RAZLIKE U NAKNADAMA I POLOŽAJ ŽENE NA RADNOM MESTU

Prema novijim kao i ranijim istraživanjima tržišta rada, žene su zaposlene u onim privrednim delatnostima koje ostvaruju manje zarade za zaposlene. Nema statističkih podataka o visini naknada za žene i muškarce u Srbiji, ali se posredno može doneti zaključak da se delatnosti u kojima su zaposlene žene kao što su tekstilna industrija ili proizvodnja kože i obuće, nalaze na listi slabo plaćenih zanimanja. Tipično ženski poslovi u tekstilnoj industriji, državnoj administraciji, obrazovanju ili socijalnoj zaštiti su manje plaćeni poslovi, mada se žene nalaze na pozicijama koje su manje plaćene u odnosu na muškarce čak i u oblastima kao što su proizvodnja elektrike, gasa i vode, građevinarstvo, transport, komunikacije ili finansije. Prema podacima istraživanja Programa za razvoj Ujedinjenih nacija žene postižu 90% od muških zarada (Babović, 2008).

Grafikon 2. Prosečne zarade, prema polu, 2003–2007. godine (u hiljadama RSD)



Izvor: Žene i muškarci u Srbiji, 2008, Beograd: Republički zavod za statistiku

Rodne razlike su primetne i kada se posmatraju podaci o zaposlenima u privatnom i državnom sektoru. Prema Drugom izveštaju o implementaciji strategije za smanjivanje siromaštva u Srbiji (2007) koji posebno razmatra rodne razlike u odnosu na indikatore siromaštva, kada se posmatraju zaposlena lica prema obliku svojine u 2005–2006. godini, žene su manje nego muškarci zaposlene u preduzećima u privatnoj svojini. Učešće žena u preduzećima u privatnom tipu svojine iznosi 58%, dok je u istom tipu preduzeća zaposleno 65% muškaraca. Istovremeno je 33% žena zaposleno u preduzećima u državnoj svojini, dok je 22% muškaraca zaposleno u preduzećima ovog tipa svojine.

Pravnim okvirom koji određuje visinu zarade žena i muškaraca predviđena je jednakost u zaradama kao jedan od najznačajnijih aspekata ženske ravnopravnosti na tržištu rada.³ Jednakost u zaradama je regulisana Zakonom o radu 2001. godine⁴, što je u amandmanu od 2004. godine⁵ posebno naglašeno, a zakonski se preciznije određuje i značenje „istog rada”. Ovde se navodi da se isto plaćanje predviđa za isti stepen obrazovanja, sposobnosti, odgovornosti kao i da ova fraza obuhvata fizički i intelektualni rad. Pored toga, zakon preciznije definiše i sve vrste plaćanja na koje se odnosi jednakost u zaradama kao što su plate, zarade, bonusi i druga plaćanja i kompenzacije. Ipak, u predviđenom zakonskom okviru nedostaju neke antidiskriminacione norme, a inspekcija rada sistematski ne prikuplja pouzdane podatke o ovim i drugim oblicima diskriminacije na radu. Zakon o ravnopravnosti polova, takođe, uključuje princip jednakog plaćanja za isti rad, ali i u ovom značajnom zakonskom okviru koji doprinosi rodnoj ravnopravnosti postoje nedoumice oko definicije rada iste vrednosti, kompleksnosti posla, odgovornosti i drugih kriterijuma koje je teško meriti i dokazivati bez preciznijih odredbi i praćenja ostvarivanja predviđenih normi.

3. Na međunarodnom nivou ovaj princip objavila je Međunarodna organizacija rada svojom konvencijom 1951. godine po kojoj se eliminišu svi oblici nejednakosti i diskriminacije, što je prihvaćeno i konvencijom Ujedinjenih nacija o socijalnim, ekonomskim i kulturnim pravima 1971. godine. Isti princip uveden je i u *Treaty of Rome* iz 1958. godine koji je potpisala i Jugoslavija.

4. Sl. glasnik RS, br. 70/2001. i br. 73/2001.

5. Sl. glasnik RS, br. 84/2004.

Nalazi istraživanja o nejednakostima u zaradama žena i muškaraca u Srbiji slični su ocenama istraživanja u regionu postsocijalističkih zemalja, koja posredno pokazuju da su žene slabije plaćene od muškaraca, jer uglavnom rade na slabo plaćenim poslovima, da su često zaposlene u sivoj ekonomiji i da se retko nalaze na menadžerskim i prestižnim poslovima. Studije po kojima se položaj žena u ovim zemljama bitno razlikuje od položaja žena u Zapadnoj Evropi (Gender in Transition, 2007) pokazuju da promenjeni zahtevi na tržištu rada zemalja u tranziciji generišu nove nejednakosti. Tipično ženski obrasci zapošljavanja nasleđeni iz prethodnog socijalističkog perioda traže da budu zamenjeni i prilagođeni tržišnim uslovima koji podrazumevaju preduzetništvo i takmičenje, uz kontinuirano obrazovanje i jačanje individualnih kapaciteta, ističe se u zaključcima ovih studija. Po novim obrascima zapošljavanja tipične tranzicione dobitnice su visokoobrazovane, mlade žene koje se lakše snalaze na tržišnoj utakmici, prihvataju prestižne poslove u velikim kompanijama i međunarodnim organizacijama u kojima je sistem rada i nagrađivanja sličan ili isti kao u visokorazvijenim zemljama. S druge strane, starije žene, nisko obrazovane, a posebno ako žive u seoskim područjima ili pripadaju marginalnim grupama (Romkinje, izbeglice, invalidi) najveći su tranzicioni gubitnici (Gender in Transition, 2007).

Kada je reč o jednakim zaradama žena i muškaraca u zemljama članicama Evropske unije, mogu se uočiti brojni i precizno određeni zakoni i preporuke koje se odnose na jednaki tretman, a države članice predviđaju i stimulatивne mere u cilju pospešivanja pozitivne diskriminacije polova, u kojima se podstiče učešće žena na područjima zapošljavanja na kojima su slabije zastupljene. Pri tome je jasno definisano da se pod pojmom zarade podrazumeva redovna, osnovna i minimalna zarada i plata kao i svaka druga zarada koju zaposleni prima posredno ili neposredno, u novcu ili naturi, od svog poslodavca po osnovu radnog odnosa. Nadalje, za slučajeve diskriminacije žena predviđena je odgovarajuća sudska zaštita nakon što su iscrpljene druge mogućnosti, a države članice su dužne da preduzimaju potrebne mere kako bi zaposleni bili zaštićeni od otpuštanja zbog pokretanja tužbe ili drugog zakonskog postupka čiji je cilj da se obezbedi načelo jednakih zarada. Jednaki tretman odnosi se ne samo na zarade već i na zaposlenje, napredovanje, stručno osposobljavanje i uslove rada koji treba da budu isti za sve zaposlene, a komunitarne propise u ovoj oblasti prate preporuke i rezolucije koje treba da imaju uticaj na nacionalno pravo.

Ipak prema podacima EUROSTAT-a (2009), koji prati podatke o zaradama žena i muškaraca u zemljama Evropske unije, žene zarađuju manje od muškaraca za isti rad. Prema ovim podacima zarade žena su 17,4% niže od zarada muškaraca kada se posmatra prosek zemalja Evropske unije (EU-27) za 2007. godinu. Najveći raspon u zaradama (*gender gap*) jeste u Estoniji u kojoj žene zarađuju 30,3% od zarade muškaraca, zatim u Austriji, 25,5%, Češkoj i Slovačkoj (23,6%). Najmanje razlike u zaradama žena i muškaraca u zemljama Evropske unije su u Italiji u kojoj žene zarađuju 4,4% manje od muškaraca, Malti (5,2%), Portugalu i Sloveniji (8,3%).

Pored nejednakih zarada, radna sredina u Srbiji je često izvor frustracija i diskriminacije. Nema sveobuhvatnog istraživanja o tretmanu zaposlenih na radnim mestima u Srbiji, ali je poznato da su i muškarci i žene izloženi problemima na radnom mestu i nezaštićeni kada je u pitanju plaćeno bolovanje, odsustvo, plaćanje doprinosa ili kada su u pitanju uslovi rada, sigurnost i zdravlje na radu. Istraživanja u fokus grupama koja su izvedena u okviru Programa za razvoj Ujedinjenih nacija, pokazuju da su žene često zlostavljane na radu, posebno u malim i srednjim preduzećima, da rade u lošim uslovima, bez zaštite na radu i garantovanih prava kao i da se otpuštaju radi trudničkog bolovanja ili porođaja (Popović-Pantić i Petrović, 2007). Na probleme lošeg tretmana na radnom mestu najviše se žale starije radnice i nezaposlene žene koje su otpuštene kao viškovi radne snage. S druge strane, u istom istraživanju najbolje su ocenjene međunarodne organizacije u kojima po dobijenim rezultatima nema diskriminacije, a najgore mala i srednja domaća preduzeća u kojima se žene žale kako na način prijema kandidata, jer konkursi nisu otvoreni, tako i na postupak prijema na posao koji često nije transparentan. Zatim, navodi se da mnogi poslodavci izbegavaju da zapošljavaju žene na radnim mestima na kojima tradicionalno rade muškarci kao, na primer, na radno mesto inženjera ili se, pak, navodi da su poslodavci naklonjeni tome da žene zapošljavaju na radnim mestima u kojima se traži atraktivan izgled. Takođe, ispitanice se u ovom istraživanju žale da obavljaju razne radne zadatke, što često uključuje i one koji nisu predviđeni opisom poslova. Prema izveštaju Nacionalne službe za zapošljavanje, u posebno neravnopravnom položaju su samohrane majke ili mlađe žene od kojih se u oglasima za zapošljavanje često traže neodgovarajući zahtevi koji se odnose na njihov spoljašnji izgled, godine starosti, itd. Diskriminacija žena na tržištu rada naročito se odnosi

na posebna pitanja upućena ženama prilikom zapošljavanja kao što su ona vezana za porodične planove ili materinstvo, što često predstavlja prepreku za zapošljavanje.

NEZAPOSLENOST I SIROMAŠTVO ŽENA

Statistički podaci i izveštaji o strukturi nezaposlenih pokazuju da ovaj problem pogađa žene više nego muškarce. Nezaposlenost žena u radnom kontingentu 1,5 puta je veća nego nezaposlenost muškaraca u istom radnom periodu, a prema podacima Nacionalne službe za zapošljavanje 2006. godine bilo je 25,5% nezaposlenih žena, što je daleko veća stopa od nezaposlenosti muškaraca od 18,6% (Žene i muškarci, 2008). Inače nezaposlenost u Srbiji predstavlja jedan od najviših stepena nezaposlenosti u Evropi, a položaj nezaposlene žene određen je slabim izgledima za stalno zapošljavanje, niskim i neredovnim isplatama novčane naknade za nezaposlene, malim šansama za prekvalifikaciju i profesionalnu reorijentaciju i visokom verovatnoćom da se bave neplaćenim poslovima u kući ili poslovima u „sivoj ekonomiji”, koji su još uvek značajan izvor prihoda nezaposlenih (Kolin i Čičkarić, 2010). Nezaposlenost žena u Srbiji slična je zemljama u regionu zapadnog Balkana i daleko veća od nezaposlenosti žena u zemljama Evropske unije. Više različitih dokumenata i istraživačkih studija, kao recimo podaci UNICEF-a (1999) i UNIFEM-a (2006) pokazuju da nezaposlenost, siromaštvo, ekonomska nesigurnost, strah od gubitka ekonomske pozicije i opadanje standarda postaje stvarnost za većinu porodica centralne i istočne Evrope u periodu tranzicije na tržišnu ekonomiju. Nezaposlenost u Bosni i Hercegovini iznosi 30%, Hrvatskoj 15%, Crnoj Gori 12,6%, a stope nezaposlenosti žena u regionu su veće od stope nezaposlenosti muškaraca.

Prema poslednjim podacima EUROSTAT-a stopa nezaposlenosti u februaru bila je 8,5% u euro-zoni (EU-16), dok je ukupna stopa nezaposlenosti u zemljama Evropske unije (EU-27) bila 7,9%. Stopa raste pod uticajem globalne ekonomske krize, kada se ima u vidu podatak da je pre dve godine stopa nezaposlenosti iznosila 6,8% (EUROSTAT, 2009). Najniže stope nezaposlenosti su u Holandiji (2,7%), a najviše u Španiji (15,5%), Letoniji (14,4%) i Litvaniji (13,7%). (U istom periodu, u februaru 2009. godine, stopa nezaposlenosti u Sjedinjenim Američkim Državama je iznosila 8,1%, a u

Japanu 4,4%). Prema istim podacima EUROSTAT-a nezaposlenost žena u euro-zoni (EU-16) povećava se sa 8,6% u 2009. godini na 8,9% u ovoj godini, a u zemljama Evropske unije (EU-27) od 7,4% na 8,0%, što govori da su stope nezaposlenosti žena neznatno veće od stopa nezaposlenosti muškaraca. Najviša stopa nezaposlenosti žena je u Slovačkoj, Letoniji i Litvaniji (oko 10%), a najniža u Holandiji (2,7%), Danskoj (4,1%), Sloveniji (4,9%), Češkoj (4,9%) i Bugarskoj (5,5%).

Nezaposlenost žena se u dokumentima Evropske unije posmatra kao generator feminizacije siromaštva i stavlja se na prvo mesto u razmatranju uzročnosti kao i prevazilaženja rodne diskriminacije i eliminacije siromaštva žena. Važnu ulogu u prevazilaženju problema nezaposlenosti u zemljama članicama imaju dokumenti kojima se podstiče socijalna kohezija u okviru zajedničkih programa socijalne politike. Lisabonska strategija 2000. godine daje novi podstrek ranijim naporima u ovoj oblasti, a savremena transformacija modela države blagostanja usmerava se prvenstveno ka preventivnim strategijama društvenog ulaganja u obrazovanje mladih. Socijalna reintegracija, podsticaj socijalnoj participaciji i izgradnja socijalnog kapitala, predviđa se u svim životnim fazama i razrađuje u ovim programima.

Holistička perspektiva životnog toka i nužnost obrazovanja tokom celog životnog ciklusa (*life long learning*) postavlja se kao preventivna strategija socijalne isključenosti i nužna zaštita od marginalizacije na tržištu rada, a naročito kada se posmatra iz perspektive sve dužeg trajanja radnog veka i sve većih nesigurnosti na tržištu rada. Kako u modernim društvima zaposlenost nije dovoljna odbrana od siromaštva s obzirom na velike nejednakosti dohotka i veliko učešće slabo plaćenih zanimanja na tržištu rada u kojima zarade ne pokrivaju minimum egzistencije, dokumenti Evropske unije usmeravaju se i na ovako postavljeni širi koncept suzbijanja socijalne isključenosti. U skladu sa zajednički prihvaćenim standardima u ostvarivanju socijalne inkluzije koji se zasnivaju na francuskom konceptu siromaštva, podstiču se četiri najznačajnija cilja borbe protiv socijalne isključenosti kao što su zapošljavanje i obezbeđenje novčanih transfera za nezaposlene, prevencija rizika od socijalne isključenosti, razne usluge socijalnog rada kojima se podstiče inkluzija ranjivih grupa, kao i mobilizacija odgovarajućih institucija i promocija partnerskih programa vladinih i nevladinih organizacija u cilju ublažavanja posledica socijalne isključenosti.

Usled akumuliranih posledica nezaposlenosti i preopterećenosti reproduktivnim i porodičnim ulogama, siromaštvo se u relevantnoj literaturi posmatra više kao ženska nego muška osobina.⁶ Iako moderna ekonomija generiše velike nejednakosti među zaposlenima tako da feminizacija siromaštva nije karakteristična samo za domaćinstva sa nezaposlenom, već i zaposlenom ženom sa niskim dohocima koji znatno odstupaju od proseka i konstantno su nedovoljni za održavanje kvaliteta života, nezaposlenost je glavni razlog siromaštva žena (Kolin, 2008; Kolin i Čičkarić, 2010). O feminizaciji siromaštva u Srbiji najbolje svedoče podaci o broju siromašnih u domaćinstvima u kojima je nosilac žena, koja su više ugrožena od prosečne populacije od 8,8% siromašnih, budući da je njihov relativni rizik siromaštva iznad prosečnog (9,3%), a najveći rizik siromaštva imaju žene sa višestrukim faktorima rizika od siromaštva. Žene starije dobne skupine, nezaposlene, samohrane majke, koje nemaju više obrazovanje od osnovne škole i žive u privredno nerazvijenim područjima Srbije, najčešće na selu, u najvećem su riziku od siromaštva (domaćinstva u kojima je nosilac žena sa obrazovanjem koje nije veće od osnovne škole, čine 66% u ukupnoj populaciji siromašnih) (Drugi izveštaj o implementaciji Strategije za smanjivanje siromaštva u Srbiji, 2007). I uporedna istraživanja položaja žena na tržištu rada u zemljama u tranziciji pokazuju da su Romkinje, žene niskih kvalifikacija, invalidne osobe i žene koje žive na seoskim područjima najveći gubitnici socijalnog statusa posle povlačenja komunizma, jer imaju male šanse za zapošljavanje, marginalizovane su, žive u siromaštvu i često su zlostavljane u porodici (Gender in Transition, 2007).

U Srbiji je posebno marginalizovan položaj seoskih žena, jer njihov rad uglavnom nije plaćen i društveno vrednovan, iako žene skoro u potpunosti obavljaju poslove značajne za održavanje seoskog domaćinstva i preživljavanje višegeneracijske porodice. Oko 55% od ukupnog stanovništva živi na selu i u većini su žene dok su ruralna domaćinstva, bez zemlje ili sa posedom

6. Termin „feminizacija siromaštva” prvi put je uvela Dajan Pirs još sedamdesetih godina prošlog veka kada je ukazala na paradoksalnu situaciju po kojoj u modernom vremenu, kada su žene počele da ostvaruju svoja prava u različitim oblastima i postigle najviše uspeha u svojoj afirmaciji i rodnoj jednakosti, siromaštvo postaje sve više žensko obeležje, čak i u najrazvijenijim zemljama kao što su Sjedinjene Američke Države ili ekonomski razvijene zemlje Evrope (Pearce, 1978).

do 1 ha, izložena najvišem riziku od siromaštva i u 2007. godini činila su 71% siromašnih (Drugi izveštaj o implementaciji Strategije za smanjivanje siromaštva u Srbiji, 2007). U celini, ekonomski i socijalni položaj žena na selu uslovljen je izrazito nepovoljnim statusom seoskih domaćinstava, koji počiva na usitnjenom poljoprivrednom zemljištu, ekstenzivnom tipu poljoprivredne proizvodnje bez tržišne orijentacije i specijalizacije u poljoprivredi, slaboj infrastrukturi seoskih naselja u kojima najčešće nema zdravstvenih i socijalnih usluga. Izrazito patrilinarni obrazac svojinskih odnosa u srpskoj seoskoj porodici dolazi do izražaja u vlasničkim odnosima nad imovinom i kućom. Patrilokalni tip nastanjivanja i nasleđivanja imovine, kao dominantni obrazac života na selu, po kojem se domaćinstvo zasniva i organizuje u kući muža, razlog je što žene nisu vlasnice poljoprivrednog imanja (84% su u vlasništvu muškaraca), ni kuća u kojima žive (88% su u vlasništvu muškaraca) i uglavnom ne poseduju sredstva za poljoprivrednu proizvodnju (Rajković, 2002).

Prepreke koje otežavaju prisustvo žena na tržištu rada su i na vrednosnom planu i obrascima porodičnog života. Nezaposlenost žena posebno podržava tradicionalne stereotipe, a naročito u situaciji povlačenja univerzalnih programa u socijalnoj zaštiti, odnosno tokom procesa liberalizacije kada se briga o deci, starima i drugim osetljivim grupama organizuje privatno, najčešće bez subvencija državnih programa koji su nekada podržavali porodicu. Istraživanja su ustanovila da se u tranziciji povećava odgovornost žena za socijalno-zaštitne potrebe u porodici tako da, na primer, dve trećine porodica brine o starima, a ovu ulogu najčešće obavljaju žene, odnosno ćerke koje brinu o starim roditeljima (Milić, 1995; Kolin, 2005).

ZAKLJUČAK

Iako je stepen obrazovanja žena u Srbiji izjednačen, pa čak i veći od obrazovanja muškaraca (kada se ima u vidu srednje, više ili visoko obrazovanje), što je trebalo da doprinese jednakim rodnim šansama u zapošljavanju, podaci pokazuju da žene ne uspevaju u istoj meri kao i muškarci da se zaposle i obezbede kvalitetan posao i uspešnu radnu karijeru. Žene u Srbiji imaju manje interesovanja i vremena za prestižne poslove, nisu ohrabrivane u porodici i u društvu da se bave preduzetništvom, imaju otežan pristup informacijama neophodnim za uspon na profesionalnoj vertikalnoj lestvici ili za početak

samostalnog preduzetništva, nemaju razvijene poslovne veze i više nego muškarci su angažovane u privatnoj sferi, odnosno na kućnim poslovima, podizanju dece, brizi o starima, itd. Uprkos zakonskim odredbama o zabrani diskriminacije, u praksi su žene još uvek u nepovoljnijem položaju na tržištu rada od muškaraca, a tehnička nepripremljenost žena i izbor zanimanja koji se zasniva na nasleđenim stereotipima jesu razlozi što su žene često nezaposlene ili zaposlene na slabo plaćenim poslovima, tako da Srbija pripada zemljama sa visokim stepenom rodne neravnopravnosti na tržištu rada kada se poredi sa zemljama u okruženju, a posebno zemljama Evropske unije.

Kod nas još uvek preovlađuje podela na „muška“ i „ženska“ zanimanja, tako da se žene tradicionalno usmeravaju na poslove koji nisu prestižni u smislu društvenog položaja i visoko pozicionirani kada je u pitanju razvoj karijere. Akumulirani problemi žena iz prethodnog perioda prenose se i pojačavaju tokom tranzicije, a posebno u situaciji kada ekonomska efikasnost novih trendova zapošljavanja postavlja zahteve koje je teško ispunjavati sa nasleđenim stereotipima o mestu žene u porodici i kada nedostaje odgovarajuća podrška dobro organizovanih socijalnih usluga (dečije ustanove, pomoć u kući, dnevni centri, servisi za pomoć starim osobama). Statistički podaci kao i relevantna istraživanja svedoče o nepovoljnom socijalnom i ekonomskom položaju žena u Srbiji, odnosno o visokom udelu žena bez redovnih ličnih prihoda, nižim zaradama zaposlenih žena, dužem vremenu čekanja na posao, visokoj stopi nezaposlenosti, niskoj stopi aktivnosti žena i visokom riziku siromaštva ugroženih kategorija žena što zahteva posebne programe socijalne politike. Ekonomska nesigurnost, strah od gubitka posla i opadanje životnog standarda postaju stvarnost za većinu porodica, a posebno su ugrožene samohrane majke (sa malom decom ili invalidnom decom), domaćice, starije žene, bolesne, invalidne žene, žene seoskih područja, izbeglice, Romkinje, neobrazovane i žene žrtve nasilja.

U skladu sa proaktivnom intervencijom za koju se zalažu dokumenti Evropske unije trebalo bi i u Srbiji predvideti koordinirane aktivnosti, kako bi se suzbijali svi oblici diskriminacije, i kako socijalna prava žena ne bi predstavljala prepreku za njeno uključivanje u zapošljavanje. Podsticajne mere koje podrazumevaju borbu protiv stereotipa u podeli na „muška“ i „ženska“ zanimanja mogle bi doprinositi pozitivnim promenama u pogledu rodnih

nejednakosti na tržištu rada. Programi podrške i stimulisanja žena, finansiranje i kreditiranje ženskog preduzetništva, dostupnost informisanju i savetovanju u vezi sa preduzetništvom i različiti oblici obrazovanja (trening, mentoring), kao i umrežavanje i drugi vidovi podrške ženama i njihovim udruženjima, mogu biti podsticaj za bolje rezultate na području rodni jednakosti. Podizanje svesti i promocija novih vrednosti za bolje razumevanje barijera koje stoje na putu ženskim inicijativama u samozapošljavanju kao i organizovanje kampanja u kojima bi se pružila podrška ženama u preduzetništvu, ali i u novim inicijativama u alternativnoj ekonomiji, socijalnom preduzetništvu, zadrugarstvu i drugim oblicima radne integracije u skladu sa evropskim standardima moglo bi postepeno menjati sliku o rodnoj diskriminaciji u Srbiji. Promocija ženskih prava kao i veća postignuća u ispunjavanju evropskih opredeljenja koja se zalažu da porodične obaveze budu ravnomerno raspodeljene i omogućavaju rasterećenje žena od tradicionalnih obaveza, kao i izmene u organizovanju društvenih servisa za pomoć porodici i organizovanoj brizi za decu trebalo bi u Srbiji da ženama olakšaju održavanje balansa između radnih i porodičnih uloga.

Literatura:

- Babović, Marija. 2008. *The Position of Women on the Labor Market in Serbia*. Beograd: UNDP i SeCons.
- Bajec, Jurij et al. 2008. *Social Protection and Social Inclusion in the Republic of Serbia*, Belgrade: European Commission and Economic Institute.
- Blagojević, Marina. 1995. Svakodnevica iz ženske perspektive: samožrtvovanje i beg u privatnost. u Bolčić, S. (ed.) *Društvene promene i svakodnevni život: Srbija početkom devedesetih*. Beograd: Institut za sociološka istraživanja Filozofskog fakulteta.
- Bjornberg, Ulla. 1990. *Family and Solidarity – a Modern European Dilemma*, paper for the conference 'The Future of the Family in Europe', Vienna, 25–28 February.
- Bogdanović, Marija. 2006. Žene u obrazovanju i nauci. *Sociologija*. Vol. XLVIII. No. 4:327–340.
- Castells, Manuel. 1996. *The Rise of Network Society*. Blackwell Publishers.
- Drugi izveštaj o implementaciji Strategije za smanjivanje siromaštva u Srbiji*. 2007. Vlada Republike Srbije. Beograd. <http://www.prsp.sr.gov.rs>
- Esping – Andersen, Gosta et al. 2002. *Why we need a new Welfare State*, Oxford: Oxford University Press.
- Eurostat. 2009. *NewsRelease*. 09 March 2009. <http://www.epp.eurostat.ec.europa/en/pls/portal/does/PAGE/pgp.Year2009Month03>
- Eurostat. 2008. *NewsRelease*. 22 July 2008.

- <http://www.epp.eurostat.ec.europa/en/pls/portal/does/PAGE/pgp.Year2008Month09>
- Gender in Transition*. 2007. UNDP and London School of Economics and Political Science.
<http://www.developmentandtransition.net>
- Kolin Marija i Lilijana Čičkarić. 2010. *Ekonomska i politička participacija žena u Srbiji u kontekstu evropskih integracija*. Beograd: Institut društvenih nauka
- Kolin, Marija. 2005. Položaj starih u Srbiji i programi promena. U Pantić et all. *Staračka domaćinstva i izbegličke porodice*, Beograd: Institut društvenih nauka.
- Kolin, Marija. 2008. Obrasci života u siromaštvu i nove evropske paradigme. *Sociologija*. 2: 191–206.
- Lobodzinska, Barbara 1996. Women's Employment or Return to 'Family Values' in Central-Eastern Europe, *Journal of Comparative Family Studies*, Vol. 27, No. 3:519–544.
- Lohman, Henning. 2001. *Self-employed or Emloy, Full-time or Part-time? Gender Differences in the Determinants and Conditions for the Self-employment in Europe and US*. <http://www.mzes.uni.mannheim.de/publications/wp/wp-38.pdg>
- Milić, Anđelka. 1995. Svakodnevni život porodica u vrtlogu društvenog rasula u Bolčić, S. (ur.) *Društvene promene i svakodnevni život: Srbija početkom devedesetih*. Beograd, Institut za sociološka istraživanja Filozofskog fakulteta.
- Milić, Anđelka. 2007. The Family and Work in the Post-socialist Transition of Serbia:1991-2006, *International Review of Sociology*, Vol.17, No.2:359-380.
- Milić, Anđelka. 2008. Žene u bivšoj Jugoslaviji – drugačiji pogled na učinke socijalizma u promeni društvenog položaja žena u Vujović, S. (ur.) *Društvo rizika – promene nejednakosti i socijalni problemi u današnjoj Srbiji*, Beograd: Institut za sociološka istraživanja Filozofskog fakulteta.
- Nacionalni akcioni plan zapošljavanja za period 2006–2008*. Beograd: Ministarstvo rada i socijalne politike Srbije <http://www.prsp.sr.gov.yu/dokumenta.jsp>
- Nacionalna strategija za poboljšanje položaja žena i promociju rodne ravnopravnosti*. 2008. Beograd: Ministarstvo za rad i socijalnu politiku Srbije <http://www.minrzs.gov.rs/cir>
- Orloff, Ann Shola. 1996. *Gender and Welfare State*. Discussion Paper No. 1082–96. Institute for Research on Poverty. University of Wisconsin-Medison.
- Pearce, Dianne. 1978. The Feminization of Poverty: Women, Work and Welfare. *Urban and Social Change Review*. 11:8–36.
- Popović-Pantić, Sanja i Milina Petrović, 2007. *Od ranjive do održive grupe – prevazilaženje siromaštva žena putem samozapošljavanja* Beograd. UNDP Udruženje poslovnih žena Srbije.
- Zakon o ravnopravnosti polova*, Sl. glasnik RS br. 104/2009.
- Zakon o radu*, Sl. glasnik RS, br. 70/2001, 73/2001, 84/2004.
- Rajković, Ljubica 2002. *Odlučivanje o rađanju u savremenoj porodici: istraživanje porodica sa jednim detetom i porodica sa troje dece u Kruševcu i okolini*, Beograd: Institut za sociološka istraživanja Filozofskog fakulteta.
- UNIFEM. 2006. *The Story Behind the Numbers: Women and Employment in Central and Eastern Europe and the Western Commonwealth of Independent States*

http://www.unifem.org/news_events/story_details.php?StoryID=457.

UNICEF. 1999. *Woman in Transition*, The MONEE Project Regional Monitoring Report, No. 6, International Child Development Centre, Florence, Italy.

Žene i muškarci u Srbiji. 2005. i 2008. Beograd: Republički zavod za statistiku Srbije.

Post-Socialist Changes and Gender Position on the Labor Market in Serbia

Marija KOLIN

Summary: The paper examines gender differences and the level of employment, as well as other important characteristics of women's economic participation in the changed environment of the post-socialist transition period in Serbia. The presented facts point out to unfavorable position of women in the labor market, characterized by low economic activity, limited access to managerial position and prestige wages, high unemployment, poverty and vulnerability. Although women's level of education is higher than that of men, women still fail to ensure quality jobs and successful professional careers to the same extent as men. Regarding that aspect, women in Serbia share experience of women in other post-socialist countries, though it must be noted that women earn less than men even in the most developed countries of the European Union. Traditional female jobs lose the race in the market where jobs are still gender-specific. New tensions lead to two-fold vulnerability of women – at work and at home.

Key words: gender inequalities, labor market, post-socialist transition, Serbia, European Union.