



www.d4d-ks.org

Democracy for Development
Demokraci për zhvillim
Demokratija za razvoj

EKONOMSKA (NE) MOĆ ŽENA NA TRŽIŠTU RADA NA ZAPADNOM BALKANU



EKONOMSKA (NE) MOĆ ŽENA NA TRŽIŠTU RADA NA ZAPADNOM BALKANU

Pristina, novembar 2022.



Autorsko pravo © 2022. Demokratija za razvoj (D4D).

Sva prava zadržana. Izuzev za citiranje kratkih pasusa u svrhu kritike i revizije, nijedan deo ove publikacije ne može se umnožavati, čuvati u sistemu za kasnije preuzimanje ili prenositi u bilo kom obliku ili bilo kojim sredstvima, elektronskim, mehaničkim, za fotokopiranje, beleženje ili drugo, bez prethodne dozvole instituta D4D, GADC, ISSP, CRPM i BFPE.

Ovo istraživanje su priredili:

Autori:

- ~ Institut Demokratija za razvoj, Dr Judita Krasniqi Hajdari (Kosovo)
- ~ Centar za istraživanje i kreiranje politika, Kristijan Trajkovski (Severna Makedonija)
- ~ Institut za strateške studije i projekcije, Ivana Jovićević i Anđela Lučić (Crna Gora)
- ~ Centar Rodni savez za razvoj, Mirela Arqimadriti (Albanija)
- ~ Fondacija BFPE za odgovorno društvo, Svetlana Stefanović i Mirjana Đorđević (Srbija)

Odricanje od odgovornosti: Ova verzija je prevedena sa originalnog jezika istraživačkog rada (engleski). Bilo kakve eventualne greške koje mogu proisteći iz prevedene verzije ne predstavljaju odgovornost autora ili organizacija uključenih u izradu ovog rada. Svi stavovi izraženi u ovom istraživačkom radu su stavovi autora i ne predstavljaju nužno stavove Norveška ambasada u Prištini.

Zahvalnica:

D4D želi da izrazi zahvalnost Norveškoj Ambasadi u Prištini za finansijsku podršku projekta „Neiskorišćeni razvoj: povećanje pristupa žena zapošljavanju” u okviru kojeg je i realizovan ovaj istraživački projekat.

SADRŽAJ

Pregled izveštaja	8
Metodologija	9
Kosovo	10
Albanija	20
Severna Makedonija	34
Crna Gora	46
Srbija	58

SPISAK GRAFIKONA

Grafikon 1. Pokazatelji tržišta rada 2019 – 3. kvartal 2021.....	11
Grafikon 2. Pokazatelji tržišta rada 2019 – K3 2021. (u hiljadama).....	12
Grafikon 3. Učešće u zapošljavanju prema aktivnostima i polu K3 – 2021	12
Grafikon 4. Zaposlenost žena po zanimanjima u % (K3 2021.)	12
Grafikon 5. Rodni jaz u učešću u radnoj snazi i zaposlenosti.	25
Grafikon 6. Rodni jaz u nezaposlenosti, 15-64 godine (2018-2021).....	26
Grafikon 7. Nivo obrazovanja nezaposlenih tražilaca zaposlenja 2016-2021.	28
Grafikon 8. Korisnici APTR prema starosnoj dobi (2018-2021)	28
Grafikon 9. Rodni jaz u zaradama po privrednim delatnostima (2016 – 2021)	30
Grafikon 10. Vlasništvo aktivnih preduzeća 2016-2021	30
Grafikon 11. Rodni jaz -	42
Grafikon 12. Radno sposobno stanovništvo prema statusu u aktivnosti i polu (u hiljadama).	47
Grafikon 13. Prikaz broja sati provedenih neplaćene nege i rada u domaćinstvu, po delatnostima (žene)	49
Grafikon 14. Neplaćeni rad staranja i kućni poslovi koje obavljaju žene odnosno muškarci... ..	50
Grafikon 15. Stanovništvo preko 15 godina starosti u Srbiji	58

SPISAK TABELA

Tabela 1. Zanimanja po polu 2019-2020.....	13
Tabela 2. Koliko ste sati dnevno potrošili na obavljanje kućnih poslova tokom pandemije (čišćenje i kuvanje)?	16
Tabela 3. Vrsta zaposlenja, po polu;	17
Tabela 4. Pokazatelji tržišta rada	39
Tabela 5. Stopa aktivnosti po polu (15-64).....	40
Tabela 6. Stopa zaposlenosti po polu (15-64)	40
Tabela 7. Nezaposlena lica (15-64)	41
Tabela 8. Neaktivno stanovništvo u 2021. po statističkoj kategoriji	41
Tabela 9. Nezaposlena lica 2019 - VII 2022.....	47
Tabela 10. Žene starije od 15 godina, po aktivnostima, 2020	48
Tabela 11. Broj sati koje žene provode na obavljanje neplaćenih poslova staranja i kućne poslove	49

SKRAĆENICE

ASK	Agencija za statistiku Kosova
ARS	Anketa o radnoj snazi
CEDAW	Međunarodna konvencija o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena
OCD	Organizacije civilnog društva
CEIC podaci	Finansijski podaci i ekonomski pokazatelji
BDP	Bruto domaći proizvod
COVID-19	Koronavirusna bolest 2019
NAZV	Nacionalna agencija za zapošljavanje i veštine
OECD	Organizacija za ekonomsku saradnju i razvoj
APTR	Aktivne politike tržišta rada
SUO	Stručno usavršavanje i osposobljavanje
EU	Evropska unija
RZS	Državni zavod za statistiku
ILO	Međunarodna organizacija rada
UNDP	Program Ujedinjenih nacija za razvoj

PREGLED IZVEŠTAJA

Učešće žena na kosovskom tržištu rada i dalje je najniže pozicionirano na lestvici, u poređenju sa drugim zemljama. Žene su i dalje diskriminirane pri zapošljavanju, a njihov nivo neaktivnosti odražava nedostatak potrebnih uslova za jednak pristup žena tržištu rada. Iako žene čine skoro polovinu stanovništva i polovinu radno sposobnog stanovništva, u trećem kvartalu 2021. godine, samo 22,5% žena je bilo deo radne snage u poređenju sa 58,9% muškaraca. Samo 17% žena je zaposleno u trećem kvartalu 2021. i u poređenju sa istim periodom 2020. ovaj procenat je veći samo za 3 procentna poena. (Kosovo).

Svetska banka procenjuje da svake godine Albanija gubi dodatnih 20% BDP-a po glavi stanovnika zbog nedovoljnog učešća žena u radnoj snazi i nižih prosečnih zarada žena, u odnosu na muškarce na sličnim radnim mestima. Izveštaj o indeksu rodno jaza Svetskog ekonomskog foruma za 2021. Albaniju rangira na 25. mestu od 153 privrede, što odražava uticaj zemljotresa i pandemije KOVIDA-19. (Albanija)

Imati decu u Albaniji značajno menja vreme na raspolaganju žena. Prosečno vreme provedeno na brigu o maloj deci mlađoj od sedam godina je 58 minuta za muškarce i 8 sati i 25 minuta za žene. (Albanija)

U Severnoj Makedoniji postoji skoro jednaka raspodela kada je reč o broju radno sposobnih žena i muškaraca, ali uprkos ovako uravnoteženoj strukturi, preovlađuju i značajni rodni jazovi na tržištu rada u zemlji. Rodni jaz preovlađuje u stopama aktivnosti, zaposlenosti i zaradama. Uslovi i okolnosti koji predstavljaju osnovni uzrok tih jazova nisu otklonjeni, a patrijarhalne društvene norme i dalje ustaljuju tradicionalne rodne uloge. (Severna Makedonija)

Više od polovine (55.1%) radno sposobnog ženskog stanovništva je neaktivno na tržištu rada. Postoji nekoliko razloga za neaktivnost žena, ali glavni razlog je vezan za tradicionalne rodne uloge, koje i dalje dominiraju društvom nakon stupanja u brak/partnerstvo ili nakon rađanja dece. Mnoge žene ostaju neaktivne jer prihvataju ulogu domaćice na puno radno vreme i u poređenju sa muškarcima provode tri puta više vremena obavljajući kućne poslove. 44.1% neaktivnih žena evidentirano u statističkoj kategoriji *domaćice*.

Stopa aktivnosti za 2019. godinu iznosila je 57.4%, stopa zaposlenosti 48.7%, stopa nezaposlenosti 15.1%. Od ukupnog broja aktivnog stanovništva 44.4% su žene, dok među onima koji nisu aktivni na tržištu rada, 60.1% čine žene. Od ukupnog broja zaposlenih, 44.1% su žene, a od ukupnog broja nezaposlenih žene čine 46.0%. (Crna Gora).

Razlika u zaradama muškaraca i žena u Crnoj Gori iznosi 13.9%, što znači da žene zarađuju samo 86.1% prosečne zarade koja se isplaćuje muškarcima za isti rad. (Crna Gora)

U Srbiji, tradicionalni rodni stereotipi i dalje imaju značajan uticaj na zapošljavanje žena i dovode do diskriminacije na tržištu rada. Potrebni su sveobuhvatni programi i mere podrške relevantnih institucija, kako bi se poboljšao položaj žena na tržištu rada u Srbiji. (Srbija)

Stopa aktivnosti osoba preko 15 godina starosti u prvom kvartalu 2022. godine iznosila je 55.2%, a stope aktivnosti među muškarcima i ženama iznosile su 63.8% odnosno 47.2%. **Stopa nezaposlenosti** osoba preko 15 godina starosti iznosila je 10.6%, tačnije 10.5% za muškarce i 10.8% za žene. Od ukupnog broja, 77,433 lica su angažovana aktivnim merama politike zapošljavanja u kategoriji „teško zapošljivih lica“ prema izveštaju Nacionalne službe za zapošljavanje iz juna 2022. godine, od kojih su 44,554 žene (58%).

METODOLOGIJA

Metodologija korišćena za izradu ovog regionalnog izveštaja sadrži kako kvalitativne tako i kvantitativne podatke. Primarni podaci prikupljeni su kvalitativnim metodama istraživanja, dok su kvantitativni podaci prikupljeni iz postojećih skupova podataka iz pet različitih zemalja kada je reč o pravima žena na tržištu rada.

Ovo istraživanje realizovalo je pet (5) organizacija u pet (5) zemalja Zapadnog Balkana, odnosno Kosovo, Albanija, Severna Makedonija, Crna Gora i Srbija. Kao deo ovog zajedničkog istraživanja, svi učesnici u istom su delili istu metodologiju. Kvalitativne metode korišćene u ovom istraživanju sastoje se od niza razgovora sa zainteresovanim stranama, fokus grupe sa ženama različite starosne dobi, radnog statusa, regiona itd. i sa različitim zainteresovanim stranama. Pored toga, sve zemlje su koristile zvanične statističke modele međunarodnih ili drugih institucija, u cilju dobijanja što potpunije i opšte slike kada je reč o učešću žena na tržištu rada.

KOSOVO

UVOD

Rodna ravnopravnost kao demokratska vrednost, direktno utiče na ekonomski i društveni razvoj Kosova. Ravnopravno učešće žena na tržištu rada i jednake mogućnosti za poboljšanje položaja žena u društvu u celini, utiču na njihovo ekonomsko osnaživanje. S tim u vezi, učešće žena na tržištu rada ne treba tretirati samo kao pravo ili potrebu, već kao nešto što će promeniti položaj žena u odlučivanju u porodici, povećati kućni budžet i poboljšati ekonomsko blagostanje porodice.

Učešće žena na kosovskom tržištu rada i dalje je najniže pozicionirano na lestvici, u poređenju sa drugim zemljama. Žene su i dalje diskriminisane pri zapošljavanju, a njihov nivo neaktivnosti odražava nedostatak potrebnih uslova za jednak pristup žena tržištu rada. Iako žene čine skoro polovinu stanovništva¹ i polovinu radno sposobnog stanovništva, u trećem kvartalu 2021. godine, samo 22,5% žena je bilo deo radne snage u poređenju sa 58,9% muškaraca.² Samo 17% žena je zaposleno u trećem kvartalu 2021.³ i u poređenju sa istim periodom 2020.⁴ ovaj procenat je veći samo za 3 procentna poena. Iako je procenat zaposlenih žena izuzetno nizak, stope nezaposlenosti ne zabrinjavaju najviše. Nezaposlene žene u trećem kvartalu 2021. čine samo 23,9%, što je za 8,6 procentnih poena više od muškaraca u istoj kategoriji. Istovremeno, pitanje koje najviše zabrinjava a koje se odnosi na ekonomsko angažovanje i uključivost žena jesu visoke stope neaktivnih žena na tržištu rada, od kojih je 77,5% neaktivno. Ova brojka je najniža u poslednjoj deceniji, u poređenju sa procentom neaktivnih žena u 2012.⁵

U međuvremenu, rodna ravnopravnost kao princip i vrednost je uvršćena i zauzima istaknuto mesto u kosovskim propisima, počevši od direktne primene međunarodnih konvencija o pravima žena i regionalnih konvencija, uključujući Evropsku povelju o ljudskim pravima i nedavno Konvenciju Saveta Evrope protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici (poznata kao Istambulska konvencija)⁶, i ogleda se u Ustavu Kosova, Zakonu o rodnoj ravnopravnosti i drugim kosovskim zakonima. Međutim, žene se na Kosovu i dalje suočavaju sa različitim vidovima diskriminacije na svim nivoima društva, počevši od porodice, preko tržišta rada, pa do lokalnih i centralnih institucija.

¹ Prema Agenciji za statistiku Kosova, odnos polova pri rođenju za 2019. godinu ili koeficijent muškosti iznosi 110.6 muškaraca na 100 žena, dok je rodni odnos stanovništva u 2019. godini iznosio 100 muškaraca na 95.3 žene. Vidi Žene i muškarci na Kosovu, decembar 2020, dostupno na <https://ask.rks-gov.net/media/6118/women-and-man-2018-2019.pdf>

² Anкета o radnoj snazi - K3 2021 – Agencija za statistiku Kosova - <https://ask.rks-gov.net/media/7072/afp-tm3-2021.pdf>

³ Ibid

⁴ Anкета o radnoj snazi - K3 2020 – Agencija za statistiku Kosova - <https://ask.rks-gov.net/media/5826/anketa-e-fuqis%C3%AB-pun%C3%ABtore-afp-tm3-2020.pdf>

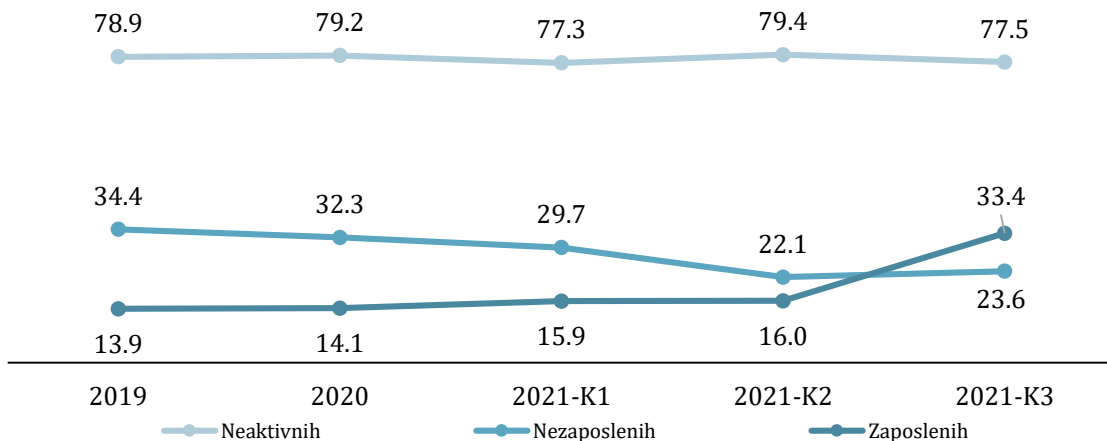
⁵ Opt.cit

⁶ Ustav Republike Kosovo 2008, čl. 22. <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=3702>

NIVO UČEŠĆA ŽENA NA TRŽIŠTU RADA

Kosovo ima najmlađe stanovništvo u Evropi, imajući u vidu da prosečna starosna dob stanovništva iznosi 32 godine.⁷ Kosovo prednjači sa najvišim stopama siromaštva i nezaposlenosti, posebno nezaposlenosti među mladima.⁸ Tržište rada na Kosovu i dalje je okarakterisano visokom stopom nezaposlenosti i neaktivnosti žena, i praćeno je visokom nezaposlenošću mladih i velikim neskladom između zaposlenosti žena i muškaraca. U poslednjoj deceniji, najniža stopa neaktivnosti žena nikada nije bila manja od 75%, dok stopa zaposlenosti nikada nije prešla 17%.⁹ Dok je 2008. godine, nakon proglašenja nezavisnosti, stopa nezaposlenosti iznosila 47.5%, podaci iz trećeg kvartala 2021. godine pokazuju da je opšta nezaposlenost opala na 33.4% dok je zaposleno samo 17,7% stanovništva, a skoro 60% (59,54) radno sposobnog stanovništva je neaktivno, što znači da ne rade, niti aktivno tragaju za poslom.¹⁰ Iako statistika pokazuje da je došlo do poboljšanja stopa zaposlenosti žena u poslednjih 10 godina, situacija sa učešćem žena na tržištu rada i dalje zabrinjava.

Grafikon 1. Pokazatelji tržišta rada 2019 – 3. kvartal 2021



Izvor: Ankete o radnoj snazi za 2019; 2020; 2021-k1; 2021-k2; 2021-k3;

Prema Agenciji za statistiku Kosova (ASK), stope neaktivnosti u periodu od 2019. do trećeg kvartala 2021. ukazuju na pad za 1,4 odsto, realni brojevi pokazuju (grafikon 2) da se između 2019. i K3 2021. godine broj neaktivnih žena smanjio za približno 8000 žena.

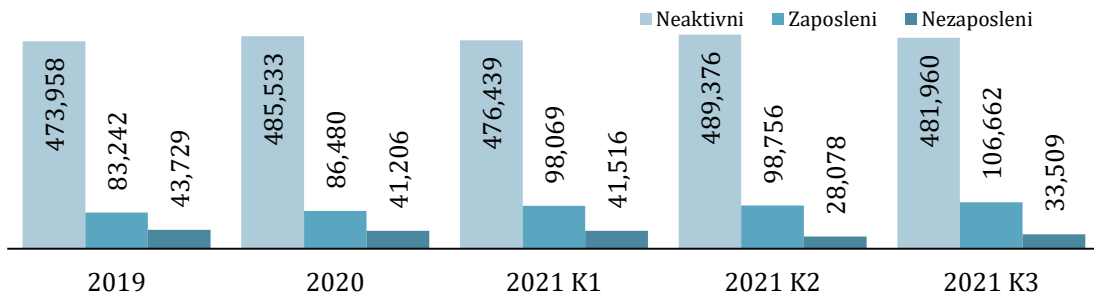
⁷ Vidi Agencija za statistiku Kosova, Žene i muškarce na Kosovu, decembar 2020. Dostupno na <https://ask.rks-gov.net/media/6118/women-and-man-2018-2019.pdf>

⁸ Kosovo Agency of Statistics, World Bank Group. Consumption Poverty in the Republic of Kosovo. World Bank Group 2019, <https://ask.rks-gov.net/media/4901/povertystatistics-2012-2017.pdf>; (pristupljeno 13. juna 2021). Prema publikaciji World Population Review, Kosovo se rangira kao treća najsiromašnja zemlja u Evropi, sa oko 30% stanovništva koje živi u siromaštvu <https://worldpopulationreview.com/countryrankings/poorest-countries-in-europe>.

⁹ Agencija za statistiku Kosova - [http://askdata.rks-gov.net/api/v1/sq/ASKdata/Labour market/Anketa e Fuqisë Punëtores/Quarterly labour market/tab27.px](http://askdata.rks-gov.net/api/v1/sq/ASKdata/Labour%20market/Anketa%20e%20Fuqis%C3%9C%20Pun%C3%9C%20tore/Quarterly%20labour%20market/tab27.px)

¹⁰ Opt Cit. 1;

Grafikon 2. Pokazatelji tržišta rada 2019 – K3 2021. (u hiljadama)



Izvor: Ankete o radnoj snazi za 2019; 2020; 2021-k1; 2021-k2; 2021-k3;

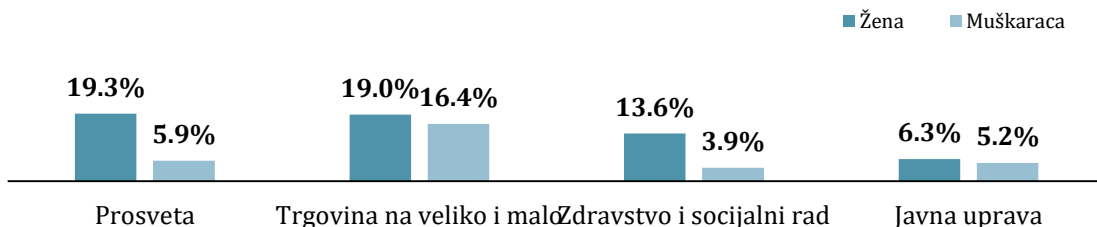
Beleži se pozitivan rast u broju zaposlenih žena i neznatan pad u broju nezaposlenih žena.¹¹ Međutim, broj žena koje su i dalje van tržišta rada (kako neaktivne tako nezaposlene) u trećem kvartalu 2021. iznosi 515.469 hiljada. Sledeći pokazatelji ograničavaju učešće žena na tržištu rada, kao što pokazuju aktuelna istraživanja, čije detalje možete naći u nastavku:

Rodna podela zanimanja:

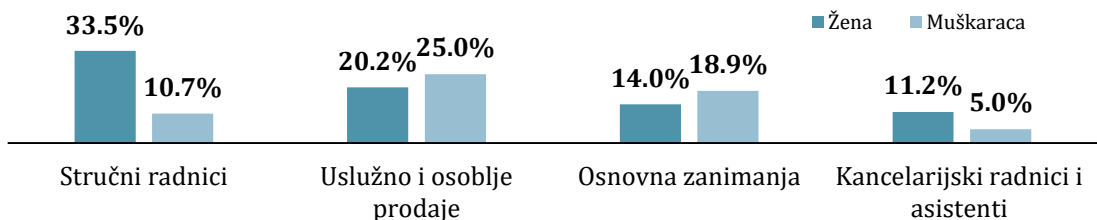
Tržište rada na Kosovu karakteriše rodna podela zanimanja, koja se ogleda u nesrazmernim stopama zaposlenosti između žena i muškaraca u konkretnim sektorima. Zvanična statistika ASK-a pokazuje da su žene skoncentrisane u posebnim sektorima kao što su prosveta, trgovina na veliko i malo, zdravstvo i socijalni rad, sa manjom zastupljenošću u javnoj upravi. U ostalim sektorima, žene učestvuju sa nižim procentima od 0.1% do 5. Međutim, podela rada u zanimanjima oslikava rodne podele.

Grafikon 3 i grafikon 4 pokazuju da kada je reč o podeli zanimanja, žene prednjače na stručnim nivoima i kao kancelarijski radnici i asistenti, međutim, zaključno sa K3 2021. samo 6,8% žena radi na rukovodećim funkcijama.

Grafikon 3. Učešće u zapošljavanju prema aktivnostima i polu K3 – 2021



Grafikon 4. Zaposlenost žena po zanimanjima u % (K3 2021.)



¹¹ ASK – Anketa o radnoj snazi 2019. do K3 2021.

Prema sagovornik iz Kosovske agencije za zapošljavanje, na Vladi je odgovornost za neravnomerni razvoj ekonomskih sektora (ekonomski sektori u kojima su žene više skoncentrisane, koji su manje razvijeni od onih u kojima su skoncentrisaniji muškarci). Evidentan je opsežan nesrazmeran razvoj između različitih sektora, posebno onih u kojima su žene više skoncentrisane. S tim u vezi, ravnomernijim razvojem ekonomskih sektora, koji odgovara zanimanjima i veštinama stanovništva srednje dobi, i žene srednje dobi bi mogle ostvariti koristi od svojih veština, umesto da završe u neformalnoj privredi. Prema sagovornik odgovorne institucije su odgovorne da znaju koje veštine ima svaki građanin Kosova, koje obrazovne kvalifikacije ima, i da na osnovu potreba na tržištu rada omoguće istom da pruži svoj doprinos, omogućujući tržištu da ostvari koristi od njihovih veština i kvalifikacija. Uporedo sa tim, analiziranim privrednim sektorima koji su nedovoljno zastupljeni na tržištu rada, treba dati veći prioritet, umesto da završe sa neiskorišćenom radnom snagom.¹²

Slično tome, pokazatelji tržišta rada takođe ukazuju na duboko ukorenjenu prirodu diskriminacije. Podaci ASK-a ukazuju da u Anketi o radnoj snazi za 2019. i 2020. godinu, žene čine veći procenat porodičnih neplaćenih radnika.¹³ Ovo je posebno izraženo na nivou stručnih radnika, prikazanom u Tabeli 1.

Tabela 1. Zanimanja po polu 2019-2020.

Porodični neplaćeni radnici	2019.		2020.	
	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci
Stručni radnici	5.1	1.5	5.0	0.4
Kancelarijski radnici i asistenti	0.7	5.4	4.9	0.8
Trgovina na veliko i malo	33.0	24.9	23.8	20.3
Osnovna zanimanja	19.5	34.0	21.1	35.8

Izvor: ARS - ASK.

PRAVNI OKVIR NA POLJU RODNE RAVNOPRAVNOSTI

Kosovo ima solidan pravni okvir na polju rodne ravnopravnosti. Kao mlada država, njen zakonodavni okvir je zasnovan na najboljim praksama različitih zemalja, stoga, kosovsko zakonodavstvo, počevši od Ustava, pruža dobru osnovu za rodnu ravnopravnost. Ustav Republike Kosovo pored svog rodno osetljivog jezika i rodne ravnoteže u svojoj strukturi, uključuje i principe ljudskih prava iz međunarodnih standarda ljudskih prava, koji proizilaze iz međunarodnih ugovora i konvencija. Kosovo nije zemlja potpisnica CEDAW, Ustav Kosova posebno navodi konvenciju CEDAW, koja je shodno tome direktno primenljiva i u slučaju oprečnosti, ima prednost nad odlukama javnih organa (član 22. Ustava Kosova).¹⁴ Pored toga, septembra 2020. godine, Skupština Kosova je takođe izglasala ustavne amandmane kojima je uvrstila Istambulsku konvenciju u red direktno primenljivih međunarodnih instrumenata. Ovaj pristup promoviše direktnu primenljivost međunarodnih konvencija u cilju povećanja institucionalnih i socijalnih kapaciteta za razumevanje značaja rodne ravnopravnosti i uključivanje iste u samu srž svake inicijative na zakonskom i nivou politike.¹⁵ Zakonodavni okvir koji definiše, štiti i promoviše zapošljavanje žena polazi od Ustava Kosova, Zakona o radu, Zakona o rodnoj ravnopravnosti, Zakona o zaštiti od diskriminacije, Zakona o nasledstvu na

¹² Razgovor – Kosovska agencija za zapošljavanje.

¹³ Opt cit. Anкета o radnoj snazi ASK k3-2021;

¹⁴ Vidi Ustav Republike Kosovo, član 22, dostupan na <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=3702>

¹⁵ Ibid, čl. 22.

Kosovu, i drugih zakona koji direktno promovišu, garantuju i štite rodnu ravnopravnost kao pravnu, političku, ekonomsku i društvenu vrednost.

Pored zakona, Vlada usvaja nekoliko strategija koje predstavljaju nacionalne strategije i posebne sektorske strategije zapošljavanja, koje predstavljaju ciljeve Vlade na polju zapošljavanja, uključujući posebne politike i akcione planove koje je potrebno izraditi da bi se postigli zacrtani ciljevi. Pošto je *Sektorska strategija zapošljavanja 2018-2021.* istekla krajem 2021. godine, Ministarstvo finansija, rada i transfera radi na izradi nove Strategije o tržištu rada i zapošljavanju, koja će za razliku, biti *multisektorska* strategija, a koja se očekuje da bude privedena kraju do kraja 2022. ili početka 2023. godine.

Duž godina, različite kosovske vlade su izradile niz dokumenata koji imaju za cilj da garantuju rodnu ravnopravnost, povećaju učešće žena na tržištu rada, poboljšaju uslove pristupa žena imovini i nasledstvu i podstaknu učešće žena u preduzetništvu. Neki od glavnih dokumenata su:

- ~ Nacionalna strategija razvoja 2016-2021.
- ~ Program za rodnu ravnopravnost 2020-2024.
- ~ Sektorska strategija zapošljavanja 2018-2022.
- ~ Konceptni dokument uz Nacionalnu strategiju razvoja 2030.
- ~ Program ekonomskih reformi 2021 – 2023;

Pored toga, glavni pravni mehanizmi koji se bave sprovođenjem zakona o rodnoj ravnopravnosti su Agencija za rodnu ravnopravnost – Kabinet premijera Kosova, Kancelarije za rodnu ravnopravnost u institucijama, Kancelarija za dobro upravljanje, ljudska prava, jednake mogućnosti i borbu protiv diskriminacije; Institucija ombudsmana i Kancelarija za rodnu ravnopravnost u okviru ove institucije, kao i kancelarije za rodnu ravnopravnost u okviru lokalnih samouprava.

Postojeći pravni i institucionalni mehanizmi su dovoljno zastupljeni. Međutim, praksa zaostaje. Kako je istakao sagovornik z MFRT-u, potrebno je učiniti više da bi se obezbedila primena, a neophodna je i veća institucionalna saradnja između različitih ministarstava da bi se poboljšali rezultati.¹⁶

Jedan od najvećih paradoksa kada je reč o pitanju rodne ravnopravnosti na Kosovu je ogroman jaz između dobro izrađenih zakona i politika i njihova slaba primena.

Duž godina, mnoge zainteresovane strane su takođe ukazivale na svoju zabrinutost zbog nepovoljnih pravnih uslova za žene koje rade u privatnom sektoru. Prema rečima sagovornik iz Instituta Riinvest, razlog tome je taj što nema primene Zakona o rodnoj ravnopravnosti. Iako Zakon o rodnoj ravnopravnosti propisuje obavezu koja važi na sve ostale zakone na Kosovu da obezbede zastupljenost žena i muškaraca po sistemu pariteta 50%-50%¹⁷, primena zaostaje. Na primer, Zakoni o lokalnim i opštim izborima i dalje primenjuju samo kvotu od 30%.¹⁸ Ovo takođe preovlađuje u drugim oblastima kao što je odlučivanje i zastupljenost žena u vladi na primer, sa time da je tek nedavno Vlada Kosova uspela da postigne zastupljenost od oko 33% žena na funkciji ministara, u poređenju sa muškarcima.¹⁹

¹⁶ Razgovor – Ministarstvo finansija, rada i transfera Republike Kosovo;

¹⁷ Zakon o rodnoj ravnopravnosti – 05/L-020 - <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=10923>

¹⁸ Zakon o opštim izborima Republike Kosovo – 03/L-073 – član 110 - <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2544>

¹⁹ 2 žene se nalaze na funkciji zamenice premijera (od kojih je jedna istovremeno i ministarka) i 5 ministarki od ukupno 15 ministarstava.

Štaviše, prema mišljenju gđe sagovornik, privatni sektor treba osnažiti, dok je Zakon o radu glavna prepreka iz nekoliko razloga kao što su: fleksibilno radno vreme, porodiljsko odsustvo, zdravlje i sigurnost na radnom mestu i usluge staranja (o deci i starcima), imajući u vidu da se u skladu sa društvenim normama, žene prvenstveno sagledavaju kao primarne osobe koje se staraju o ove dve grupe. Prema rečima gđe sagovornik, civilno društvo se intenzivno zalagalo za promene u protekloj deceniji, međutim Kosovo tek treba da izradi Nacionalnu strategiju ekonomskog razvoja. Ova strategija takođe treba da uključi rodnu perspektivu sa aktuelnim tehnološkim i digitalnim trendovima koji će povećati zainteresovanost mladih i skupo koštati starije generacije, koje neće moći da idu u korak sa tehnologijom i da budu u toku sa dešavanjima na tržištu rada.²⁰

Postojeća nesrazmera između rodno osetljivog zakonodavstva i rodno slepih politika i strategija negativno utiče na žene na tržištu rada. Prema rečima gđe Lumnije Ajdini (Ljumnije Ajdini) iz Poslovne alijanse Kosova, ne samo da zakone o rodnoj ravnopravnosti i politike rada treba revidirati i usaglasiti, već postoje i drugi zakoni i mehanizmi koje treba staviti u funkciju, kako bi se stvorilo okruženje koje pogoduje većem učešću žena na tržištu rada. Gđa Hajdini iznosi da „Nedostaju institucionalni kapaciteti za sankcionisanje i kažnjavanje povreda prava žena, imajući u vidu da su u većini slučajeva muškarci i dalje plaćeni više od žena, za isti posao i istu funkciju“.²¹

Gđa Ajdini potkrepljuje ovu konstataciju istraživanjem koje je sprovedla Poslovna alijansa Kosova, koje je zaključilo da su za isti posao i radno mesto muškarci i žene različito plaćeni. Prosečna mesečna zarada žena iznosi 369 evra, a muškaraca 465 evra.²²

Pored toga, iz perspektive preduzetnica, gđa Arta Istrefi – osnivačica organizacije Women Entrepreneurs Kosova (Preduzetnice Kosova), takođe veruje da postoji ogroman skepticizam kada je reč o sposobnosti žena da vode, tako da su žene uvek sklone da grade karijeru u sektorima koji su manje plaćeni. Po njenom mišljenju, to će se nastaviti sve dok zakoni ne budu sprovedeni u potpunosti.²³

DRUŠTVENE NORME KOJE UTIČU NA UČEŠĆE ŽENA NA TRŽIŠTU RADA

Očigledno je da Kosovo, uprkos svojoj evropskoj perspektivi, gaji popriličan broj diskriminatornih društvenih praksi prema ženama. Kao posledica prisustva ovog patrijarhalnog okruženja, mnoge privatne stvari koje utiču na stopu učešća žena, kao što su porodične obaveze i briga o deci, se nalaze pod uticajem diskriminatornih društvenih normi. Žene se smatraju primarnim staraocima porodice, i imaju punu odgovornost za podizanje dece. S druge strane, žene u proseku izdvajaju 6.2 sata dnevno na poslove staranja, što im ne dozvoljava da se aktivno angažuju na tržištu rada i ekonomski maksimalno iskoriste svoje veštine, što je jednako neplaćenom radu. Ova kategorija žena se takođe naziva neaktivnim, imajući u vidu da nisu ni zaposlene, dok sa druge strane nemaju dovoljno vremena za aktivnosti na tržištu rada.

²⁰ Razgovor sa - organizacije civilnog društva

²¹ Razgovor sa Lumnije Ajdini – Poslovna alijansa Kosova

²² AKB – Tržište rada 2019 – Prosečna zarada po polu;

²³ Razgovor sa Artom Istrefi – Preduzetnice Kosova

Tabela 2. Koliko ste sati dnevno potrošili na obavljanje kućnih poslova tokom pandemije (čišćenje i kuvanje)?

	Ž	M	Ukupno
Br. sati potrošenih na kućne poslove	3.3%	23.5%	13.7%
1 - 2 sata	27.2%	47.3%	37.5%
2 - 4 sata	33.8%	23.7%	28.6%
4 - 6 sati	22.4%	3.3%	12.6%
6 - 8 sati	12.7%	1.5%	6.9%
drugo	0.6%	0.7%	0.7%

Niske zarade: Prosečna zarada na Kosovu 2021. godine u javnom sektoru iznosila je 484 evra bruto, a u privatnom sektoru 419 evra.²⁴ Žene su uglavnom skoncentrisane u pojedinim sektorima, prosečna neto zarada u prosvetnom sektoru iznosi 461 evra, u sektoru maloprodaje 356 evra, u sektoru zdravstva 559 evra. Žene su pretežno skoncentrisane u pomenutim sektorima. U međuvremenu, prema podacima CEIC-a, u 2017. izdaci domaćinstva po glavi stanovnika na Kosovu iznosili su 1703 USD godišnje. U fokus grupi sa ženama je izneto da uprkos tome što rade kod istih poslodavaca, stečeno iskustvo nije rezultiralo povećanjem zarada. Samo 35% žena koje su učestvovala u fokus grupi je iznelo da ima ugovore o radnom odnosu.

Međutim, niske zarade takođe umanjuju sposobnost žena da promene stereotipe kada je reč o staranju i prihvate zaposlenje usled oportunitetnih troškova prikazanih u nastavku:

Nedostatak obdaništa ili nepriuštljivost istih: Postoji ograničen broj javnih obdaništa na Kosovu, dok privatna obdaništa na Kosovu u velikom broju navrata imaju nepristupačne cene, posebno za žene koje imaju više od 1 deteta. Prema rečima sagovornik čak i za majke koje rade u privatnom sektoru, javna obdaništa nisu odgovarajuća zbog njihovih radnih obaveza;²⁵ U fokus grupi koja je sprovedena za potrebe ovog istraživanja, učesnice su izjavile da rade kao dadilje i čuvaju decu iz drugih porodica, dok njihova deca istog uzrasta nemaju nikoga ko bi se brinuo o njima kući tokom dana, jer ne mogu da priušte da ih upišu u obdanište.²⁶

Porodiljsko odsustvo: Žene na Kosovu su u velikoj meri diskriminisane definicijom porodiljskog odsustva u Zakonu o radu. Duž godina, OCD su iznosili zabrinutost u nekoliko dimenzija da pitanje porodiljskog odsustva diskriminiše žene. Prema Zakonu o radu²⁷, žene imaju pravo na porodiljsko odsustvo u trajanju od 1 godine (šest meseci sa 70% zarade, tri meseca sa 50% prosečne zarade na Kosovu o trošku vlade i tri meseca neplaćenog odsustva). Nasuprot tome, očevi imaju pravo na samo dva dana plaćenog odsustva i još dve nedelje neplaćenog odsustva. Ovo direktno utiče na učešće oba roditelja u roditeljskim obavezama za podizanje dece, kao i na podjednak udeo u ispunjavanju obaveza. U fokus grupi koju je vodio D4D sa ženama u Kosovu Polju, mlade žene su iznele brojne vidove diskriminacije sa kojima se susreću u privatnom sektoru, gde su upitane da li planiraju da se udaju uskoro, gde su se suočile sa presudama da će ubrzo postati majke, a činjenica da su sagledane kao buduće majke, je uticala na njihov nivo zapošljivosti.²⁸

Javni prevoz: Pristup javnom prevozu se razlikuje za žene koje žive u seoskim područjima u odnosu na žene u gradskim sredinama. Dok žene u gradskim sredinama imaju lakši pristup javnom prevozu, žene u seoskim područjima se bore ne samo sa stabilnim prevozom koji bi

²⁴ <https://ask.rks-gov.net/media/6950/niveli-i-pagave-n%C3%AB-kosove-2021.pdf>

²⁵ Razgovor sa OCD

²⁶ Razgovor sa ženama u Kosovu Polju.

²⁷ Zakon o radu – član 49. i 50. <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=2735>

²⁸ Razgovor sa ženama u Kosovu Polju.

odgovarao njihovom radnom rasporedu. U istraživanju koje je realizovao D4D 2021. godine, dok se 49.2% žena izjasnilo da su briga o porodici, kućni poslovi i deca razlog zašto ne traže posao, oko 9% žena je odgovorilo da je prevoz predstavljao razlog za njihovu neaktivnost.²⁹

Tabela 3. Vrsta zaposlenja, po polu;

	2018.		2019.		2020.	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž
Zaposleni	70.5	80.6	70.8	85.1	69.6	84.8
Samozaposlen sa zaposlenima	9.3	2.2	7.6	2.2	11.4	4.2
Samozaposlen bez zaposlenih (radnik za svoj račun ili honorarni radnik)	14.5	11.5	17.0	6.6	14.6	6.1
Neplaćeni porodični radnik	5.7	5.6	4.5	6.2	4.4	4.9

²⁹ Terensko istraživanje u vezi sa pitanjem Zašto niste tražili posao u poslednjih 6 meseci - OMNIBUS/UBO Consulting, mart 2022.

ZAKLJUČCI I PREPORUKE

Povećanje pristupa žena zapošljavanju je izazov koji očigledno zahteva uključivanje svih državnih i društvenih aktera, institucija, univerziteta, privrednih subjekata, medija i drugih uticajnih aktera. Konkretno, njihova podrška treba da bude uložena u promovisanje rodne ravnopravnosti na tržištu rada kao vrednosti i reagovanje na rodno zasnovane prakse diskriminacije koje direktno ugrožavaju učešće žena u radnoj snazi i demokratski razvoj kosovske države.

Praksa rodne diskriminacije ostaje snažan izazov po ekonomsko osnaživanje žena, koji se odražava na tržište rada, odnose moći u društvu, institucijama i porodici koji su uglavnom patrijarhalni. Žene se prvenstveno vide u svojoj ulozi staratelja, što čini da ostanu podalje od tržišta rada. Radne podele su veoma rodno orijentisane, uključujući i izabrane profesije, sa time da rad i usluge staranja žena i dalje prevladavaju u neplaćenom i nedovoljno vrednovanom sektoru

Štaviše, iako Kosovo kao mlada država podržava rodnu ravnopravnost kroz pravne i političke mere, ponovnim pridavanjem važnosti rodnoj ravnopravnosti kroz svoj Ustav, nedostatak volje da se preduzmu radnje i sprovedu mehanizmi za sprovođenje postojećih zakona i dalje zaostaju. Ovo pokazuje da rodna ravnopravnost u praksi još uvek nije zacrtana za prioritet imajući u vidu da je njen značaj potcenjen.

Da bi se poboljšao položaj žena na tržištu rada, preporuke u nastavku imaju za cilj da prokře put za povećanje učešća žena u radnoj snazi na Kosovu:

- ~ Politika zapošljavanja treba da odgovori na trenutnu situaciju zapošljavanja žena (nivo i vrsta obrazovanja, veštine, godine, prepreke, ekonomsko stanje, mesto prebivališta itd.).
- ~ Nadležne državne institucije treba da sprovedu nacionalnu anketnu procenu učešća žena u neformalnoj privredi;
- ~ Proceniti postojeći jaz između žena u seoskim i gradskim područjima, u cilju izrade rodno osetljivih politika, čiji je cilj da povećaju učešće žena u radnoj snazi u seoskim područjima;
- ~ Odgovoriti na konkretna pitanja u vezi sa socijalnim i kulturnim preprekama za učešće žena na tržištu rada, otvaranjem pristupačnih obdaništa, pristupačnog i učestalog prevoza, kako bi se ženama iz seoskih područja omogućio jednak pristup radnim mogućnostima, obezbedila primena zakona sprovođenjem institucija i mehanizama nadgledanja;
- ~ Uskladiti obrazovne politike sa zahtevima tržišta rada;
- ~ Revidirati postojeće zakone o radu, usvojiti roditeljsko odsustvo, kako bi se omogućilo oboma roditeljima da ravnopravno podele obaveze odgoja dece, kako bi se podigla svest društva i promenila postojeća kulturna praksa u skladu sa kojom se samo žene sagledavaju kao primarni staratelji;
- ~ Osmisliti programa podrške ženskom preduzetništvu, kroz posebne programe i podsticaje;
- ~ Usvojiti posebne propise koji obezbeđuju jednako rodno nasleđivanje imovine od strane žena, ne samo u zakonima već i u praksi, prvobitno uređivanjem prakse odricanja od prava na imovinu i nasledstvo.

BIBLIOGRAFIJA

- Anketa o radnoj snazi - K3 2021 – Agencija za statistiku Kosova - <https://ask.rks-gov.net/media/7072/afp-tm3-2021.pdf>
- Anketa o radnoj snazi K 3 – 2020 – Agencija za statistiku Kosova - <https://ask.rks-gov.net/media/5826/anketa-e-fuqis%C3%AB-pun%C3%ABtore-afp-tm3-2020.pdf>
- Ustav Republike Kosova 2008, čl. 22. <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=3702>
- Agencija za statistiku Kosova, Grupa Svetske banke. Consumption Poverty in the Republic of Kosovo. World Bank Group 2019, <https://ask.rks-gov.net/media/4901/povertystatistics-2012-2017.pdf>; (pristupljeno 13. juna 2021). Prema publikaciji World Population Review, Kosovo je rangirano kao treća najsiromašnja zemlja u Evropi, sa oko 30% stanovništva koje živi u siromaštvu <https://worldpopulationreview.com/countryrankings/poorest-countries-in-europe>.
- Agencija za statistiku Kosova - [http://askdata.rks-gov.net/api/v1/sq/ASKdata/Labour market/Anketa e Fuqisë Punëtore/Quarterly labour market/tab27.px](http://askdata.rks-gov.net/api/v1/sq/ASKdata/Labour%20market/Anketa%20e%20Fuqis%C3%AB-pun%C3%ABtore/Quarterly%20labour%20market/tab27.px)
- ASK – Anketa o radnoj snazi 2019. do K3 2021.
- Razgovor – Kosovska agencija za zapošljavanje
- Opt cit. Anketa o radnoj snazi ASK k3-2021;
- Ustav Republike Kosovo 2008, čl. 22. <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=3702>
- Razgovor - Ministarstvo finansija, rada i transfere Republike Kosovo;
- Zakon o rodnoj ravnopravnosti – 05/L-020 - <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=10923>
- Zakon o opštim izborima Republike Kosovo – 03/L-073 – član 110 - <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2544>
- Razgovor – organizacije civilnog društva
- Razgovor sa Lumnije Ajdini – Poslovna alijansa Kosova
- AKB – Tržište rada 2019 – Prosečna zarada po polu;
- Razgovor sa Artom Istrefi – Preduzetnice Kosova
- 85 odsto stanovništva izjasnilo se da želi da se pridruži EU – IPSOS anketa - https://www.iri.org/wp-content/uploads/2019/04/pdf_beacon_w_balkans.pdf
- <https://ask.rks-gov.net/media/6950/niveli-i-pagave-n%C3%AB-kosove-2021.pdf>
- Razgovor sa S.Mustafom
- Razgovor sa ženama u Kosovu Polju
- Zakon o radu – član 49. i 50. <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=2735>
- Razgovor sa ženama u Kosovu Polju
- Terensko istraživanje u vezi sa pitanjem Zašto niste tražili posao u poslednjih 6 meseci - OMNIBUS/UBO Consulting, mart 2022.

ALBANIJA

UVOD

Svetska banka procenjuje da svake godine Albanija gubi dodatnih 20% BDP-a po glavi stanovnika zbog nedovoljnog učešća žena u radnoj snazi i nižih prosečnih zarada žena, u odnosu na muškarce na sličnim radnim mestima.³⁰ Ono što je napredak, je da je tržište rada za žene u Albaniji zadržalo pozitivnu putanju u poslednjoj deceniji, koja je praćena većim mogućnostima zapošljavanja kako za muškarce tako i za žene (Evropska komisija, 2021).³¹ Izveštaj o indeksu rodnog jaza Svetskog ekonomskog foruma za 2021. Albaniju rangira na 25. mestu od 153 privrede (u poređenju sa 20. mestom u 2020.) (WEF, 2021.)³², što odražava uticaj zemljotresa i pandemije KOVIDA-19.³³

Podaci Ankete o tržištu rada pokazuju da je tokom 2021. godine 1,411,308 ljudi registrovano u radnoj snazi u Albaniji, muškarci su činili 55.4%, a žene 44.6% od ukupnog broja.³⁴ Zaposlenost je obuhvatila više od 1,24 miliona lica, od kojih 55.5 % muškaraca i 44.5 % žena.³⁵ Slika tržišta rada za 2021. godinu pokazuje da je 60.9% stanovništva starosti od 15-64 godine bilo zaposleno, 8.3% je bilo nezaposleno i 30.7% je bilo ekonomski neaktivno (van radne snage).³⁶ Kao rezultat pandemije, nezaposlenost je posebno porasla među ranjivim grupama uključujući žene, mlade, Rome i Egipćane i osobe sa invaliditetom (Evropska komisija, 2021).³⁷ Do kraja 2021. godine nezaposlenost je dostigla nivo iz 2019. godine, sa neznatnim razlikama u nezaposlenosti muškaraca i žena. Dok je 2019. godine rodni jaz u nezaposlenosti iznosio 0.2 procentna poena u korist žena, u 2021. nezaposlenost je bila 0.5 procentnih poena manja za muškarce.³⁸

Ovaj izveštaj daje pregled trenutnog tržišta rada, uključujući i to kako upravljanje i mehanizmi utiču na zapošljivost žena kroz aktivne politike tržišta rada i njihov okvir. Izveštaj u završnici navodi nekoliko završnih napomena koje treba proširiti u budućim diskusijama, uključivanjem ključnih aktera na tržištu rada.

PRAVNI OKVIR ZA JEDNAKA PRAVA ŽENA NA TRŽIŠTU RADA

Upravljanje tržištem rada i Nacionalna agencija za zapošljavanje i veštine – Institucionalni okvir koji uređuje tržište rada pretrpeo je proces reforme, odgovarajući na dugoročne potrebe restrukturiranjem lanca upravljanja.³⁹ Postojeći pravni okvir postavlja principe, institucionalni okvir i mandate za politike tržišta rada. Ovaj okvir uključuje Zakon o radu, zakon br. 15/2019 „O unapređenju zapošljavanja“, zakon br. 146/2015 „o tražiocima zaposlenja“ itd. i dodatnim podzakonskim aktima. Primena ovog zakona je u skladu sa ključnim strateškim dokumentima koje je usvojila Vlada Albanije. Ovo takođe predstavlja okvir za jednak pristup žena i muškaraca mogućnostima na tržištu rada.

³⁰ World Bank. 2019. Albania to Enhance Gender Equality in Access to Economic Opportunities with World Bank Support. Washington DC.

³¹ Evropska komisija. 2021. Izveštaj o napretku Albanije, str. 92. Brisel. Belgija

³² Svetski ekonomski forum, 2021. Izveštaj o globalnom o rodnom jazu za 2021.

³³ Ujedinjene nacije su osmislile alatku za praćenje za procenu rodne osetljivosti mera praktične politike, preduzetih u odgovoru na KOVID-19, a Albanija je zabeležila da su neke od ključnih mera bile usmerene na ekonomsku bezbednost žena.

³⁴ INSTAT, Tržište rada 2021, 2022. Tirana. Albanija

³⁵ Ibid

³⁶ Ibid

³⁷ Evropska komisija. 2021. Izveštaj o napretku Albanije, str. 93. Brisel. Belgija

³⁸ INSTAT, Tržište rada 2021, 2022. Tirana. Albanija

³⁹ Program razvoja veština za zapošljavanje, UNDP, MFP. 2020. Serija tehničkih napomena: Reforma politike zapošljavanja i SUO u Albaniji.

Dalje, reforma je odgovorila na pitanja na nivou praktične politike i uključila je vladu u promovisanje stvaranja radnih mesta, usavršavanje veština i unapređenje socijalne zaštite.⁴⁰ Duž 2019-2020. takođe je ostvaren napredak u konsolidaciji ključnih institucija upravljanja.⁴¹ Postojeća uprava uključuje Upravu za zapošljavanje i politike stručnog osposobljavanja pri Ministarstvu finansija i privrede.⁴² i Nacionalnu agenciju za zapošljavanje i veštine (NAZV). Uprava izrađuje politike i propise kako bi obezbedila pogodno okruženje za razvoj tržišta rada, dok NAZV rukovodi sprovođenjem aktivnih i pasivnih politika tržišta rada. Reformisani NAZV osnovan je 2019. godine i funkcioniše preko regionalnih direkcija i lokalnih biroa za zapošljavanje, obezbeđujući pružanje kvalitetnih usluga korisnicima.⁴³ Reforma je imala za cilj da uspostavi novu modernu agenciju za razvoj radne snage shodno najboljim praksama EU⁴⁴. Prema proceni OECD-a iz 2021, ova nova agencija razvija moderan proces pružanja usluga, koji uključuje novi sistem informacionih tehnologija, pružanje individualnog savetovanja i individualnih akcionih planova, kao i sistematsko uvođenje usluga namenjenih poslodavcima.⁴⁵

Nakon što je pretrpeo proces reforme, NAZV je opremljen pravnim okvirom potrebnim za obavljanje opsežne liste usluga. NAZV, je pojednostavio procese, kreirajući modus operandi, obezbeđujući paralelno prijavljivanje, na relaciji između regionalnih i lokalnih kancelarija, i izradu uputstava. Isti je već primenio najbolje prakse na Balkanu i Evropi, kao što je Individualni plan zapošljavanja, koji je povećao šanse za uspeh nezaposlenih tražilaca zaposlenja. Reformisani NAZV uspešno primenjuje pristupe kroz 12 regionalnih biroa za zapošljavanje i 40 lokalnih biroa za zapošljavanje, što je dvostruko veći broj u odnosu na 2019.⁴⁶ Podaci NAZV-a pokazuju da je agencija dostigla 400 članova osoblja, i trenutno širi svoju strukturu, kako bi bila u prilici da sprovede svoj izmenjeni program.

Uprkos ovim promenama, nedovoljni ljudski i tehnički kapaciteti i dalje utiču na celokupno osmišljavanje, sprovođenje i nadgledanje politika i mera zapošljavanja.⁴⁷ Reforma je pretrpela posledice političkog restrukturiranja kroz različite vlade. Trenutno su poslovi rada pod upravom Ministarstva finansija i privrede, u sklopu male administrativne strukture.⁴⁸ Ovo restrukturiranje je zapostavilo konsultacije sa civilnim društvom i drugim društvenim partnerima.⁴⁹ Ista nadograđuje svoje reforme i jača samu instituciju, u cilju postavljanja temelje za jaču grupu stručnjaka za donošenje politika tržišta rada, u okviru javne uprave.

Aktivne politike tržišta rada (APTR)- Jedan od ključnih ciljeva Nacionalne strategije zapošljavanja i veština je da omogući postepen prelazak sa pasivnih na aktivne politike tržišta rada.⁵⁰ Stoga je od presudne važnosti sprovođenje i praćenje aktivnih politika tržišta rada koje odgovaraju tržišnim potrebama. NESS izveštaji o praćenju izrade APTR-a zasnovani su na procenama potreba posebnih grupa (osobe sa invaliditetom, etničke manjine, osobe sa nižim obrazovanjem ili bez njega itd.) i primeni integrisanog okvira za praćenje i procenu standardizovanim pokazateljima i izveštajima itd.

⁴⁰ Ministarstvo finansija i privrede. 2018. Godišnji izveštaj o napretku Nacionalne strategije zapošljavanja i veština 2014-2020. Tirana, Albanija

⁴¹ Ministarstvo finansija i privrede, 2021. Nacionalna strategija zapošljavanja i veština 2019 – 2022; Godišnji izveštaj o napretku za 2020.

⁴² Ministarstvo finansija i privrede. 2017. Struktura Ministarstva: Uprava za politike zapošljavanja i stručnog osposobljavanja

⁴³ Savet ministara. 2019. DCM broj 554 od 31.7.2019. „O uspostavljanju, organizaciji i funkcionisanju NAES“

⁴⁴ Program razvoja veština za zapošljavanje, UNDP, MFP. 2020. Serija tehničkih napomena: Reforma politike zapošljavanja i SUO u Albaniji.

⁴⁵ OECD (2021), Competitiveness in South East Europe 2021: A Policy Outlook, Competitiveness and Private Sector Development, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/d4bc2e2e9-en>.

⁴⁶ Nacionalna agencija za zapošljavanje i veštine. 2021. Godišnji izveštaj za 2020. Tirana, Albanija

⁴⁷ European Training Foundation. 2020. Education, Training and Employment Developments 2020.

⁴⁸ OECD. 2021. Competitiveness in South East Europe 2021: A Policy Outlook, Competitiveness and Private Sector Development

⁴⁹ Ibid

⁵⁰ Ministarstvo finansija i privrede. 2019. Nacionalna strategija zapošljavanja i veština 2019 – 2022. Tirana, Albanija

APTR-i su uređeni Zakonom 15/2019 „O unapređenju zapošljavanja“ i odgovarajućim odlukama Saveta ministara. APTR-i poznati kao programi koji imaju za cilj da zadrže zaposlene na tržištu rada, podržavaju nezaposlene tražioce zaposlenja, da stupe na tržište rada. Oni su prošli kroz proces revizije 2019. godine, kojim su restrukturirani kako bi zadovoljili potrebe na tržištu rada. Međutim, bilo je nepredviđenih zakašnjenja u njihovoj primeni, uglavnom usled KOVIDA-19.

U rezimeu, ovi programi se mogu klasifikovati kao obuka na radnom mestu, subvencionisanje zarada, stažiranje, rad i zajednici i programi samozapošljavanja, pružanje podrške za obuku, obavezno socijalno i zdravstveno osiguranje poslodavaca i paušalna finansijska podrška za realizaciju poslovnih ideja. Pored ovih programa, postoji nekoliko mera podrške za tražioce zaposlenja koji su ranjivi usled kombinacije uzročnika, kao što su: bonus za prevoz kada je mesto stanovanja udaljeno više od 2 km od mesta rada, (u iznosu od približno 13 evra mesečno); bonus za vrtiće i jaslice za samohrane roditelje i svako dete mlađe od šest godina u iznosu od oko 25 evra mesečno, bonus za adaptaciju na radnom mestu za osobe sa invaliditetom do približno 1 600 evra, itd. Ostale kategorije koje se podržavaju su deca bez roditeljskog staranja, samohrani roditelji sa decom mlađom od 6 godina, roditelji dece sa smetnjama u razvoju, žrtve i potencijalne žrtve trgovine ljudima, žrtve porodičnog ili rodno zasnovanog nasilja, korisnici ekonomske pomoći, Romi i Egipćani.

Finansiranje politika tržišta rada i zapošljivost žena - Vladin budžet predstavlja prevashodan izvor finansiranja politika tržišta rada i sprovođenja Nacionalne strategije zapošljavanja i veština. Postoji, međutim, nekoliko donatora koji pružaju komplementarnu podršku kada je reč o posebnim podtemama kao što su organizacioni razvoj institucija tržišta rada, izgradnja kapaciteta za SUO, itd. Međutim, ne postoji izveštaj o celokupnoj podršci razvoju tržišta rada i politikama zapošljavanja, što čini teškim da se obrazuje potpuna slika o podršci pruženoj ženama na tržištu rada.

Podaci Ministarstva finansija i privrede ilustruju blagi pad finansiranja politika tržišta rada⁵¹, u sprezi sa postupnim ukidanjem strategije. Nažalost, ne može se izvršiti posebna analiza da bi se razumeo udeo troškova načinjenih za podršku ženama. Međutim, dokumenti u okviru Programa ekonomskih reformi sadrže minimalne ključne pokazatelje koji se odnose na broj žena koje traže posao a koje ostvaruju koristi od aktivnih politika tržišta rada do broja registrovanih žena, koji se procenjuje na oko 67% godišnje.⁵²

Istovremeno, poboljšanje administrativne efikasnosti i budžetske potrošnje predstavlja visok prioritet. Budžet izdvojen za politike zapošljavanja za 2016-2020. nije u potpunosti izvršen. Zaista, ovo bi moglo uticati na budžetska izdvajanja u budućnosti i zabeležiti stabilan pad. Stručnjaci sugerišu da bi bolja stopa potrošnje budžetskih sredstava rezultirala bržim postizanjem ciljeva zapošljavanja. Scenario je drugačiji kada se uzme u obzir budžet kojim upravlja Nacionalna agencija za zapošljavanje i veštine. Podaci za period od 2016-2018. ilustruju bolji učinak i proces planiranja budžeta. Na učinak u 2020. uticao je KOVID-19, dovodeći do postepenog prekida nekih programa unapređenja zapošljavanja i kasnog usvajanja drugih programa. Manja svota izdvojenih sredstava je prenetu u 2021. kako bi se obezbedila maksimalna efikasnost.

Programi za unapređenje zapošljavanja su obično podržani stabilnom dodelom budžeta. U 2015. godini, budžetske obaveze su povećane kako je planirano u NESS-u za 2014-2020, sa oko

⁵¹ Državni budžeti 2016-2021 dostupni na vvv.financa.gov.al

⁵² Ministarstvo finansija i privrede. 2021. Pokazatelji rodno budžetiranja. Tirana. Albanija

2.15 miliona evra u 2014. godini na 3.6 miliona evra u 2015. godini⁵³, i na 3.9 miliona evra u 2016. godini.⁵⁴ Međutim, prelazak na aktivne politike tržišta rada predstavlja prioritet. Budžetska izdvajanja i rashodi za pasivne mere ne samo da su i dalje visoki, već su značajno porasli od 2020. godine. Važno je napomenuti da je u 2020. povećan i budžet za programe unapređenja zapošljavanja dostižući 4.8 miliona evra. Međutim, ove brojke su u velikoj meri iskrivljene u korist pasivnih politika tržišta rada čak i u budžetu za 2022. godinu, uprkos tome što su finansijska izdvajanja bila generalno niska.⁵⁵

Rodne uloge i izazovi sa kojima se suočavaju donosioci politike - Različite zainteresovane strane u Albaniji su radile na poboljšanju statusa žena i unapređivanju rodne ravnopravnosti. Prepreke za potpuno ostvarivanje potencijala žena su i dalje tu, posebno kada je reč o pristupu radnoj snazi i učešću u odlučivanju.⁵⁶ Nacionalni zavod za statistiku je po prvi put objavio Indeks rodne ravnopravnosti u Albaniji,⁵⁷ u kojem je zemlja postigla 60.4 bodova, dok je prosek u EU bio 67.4 u 2019. Kada je reč o indeksu moći, Albanija beleži 60.9 bodova, što je mnogo više od proseka EU od 51.9.⁵⁸ Indeks moći pokazuje rodnu neravnopravnost, a viši rezultat odražava uporni problem u albanskom društvu. Albanska percepcija rodne ravnopravnosti očekuje da se žene ponašaju u okviru tradicionalnih rodnih uloga, ostajući podređene muškarcima.⁵⁹ Prema tradicionalnim normama u albanskom društvu, žene se smatraju inferiornim u odnosu na muškarce, što predstavlja jedan od ključnih aspekata rodno zasnovane diskriminacije.⁶⁰ U nekoliko slučajeva, nedostatak svesti o osnovnim pravima i slabo sprovođenje zakona omogućavaju marginalizaciju žena.

Iskustvo socijalnih radnika i stručnjaka iz prve ruke potvrđuje da se od žena u Albaniji očekuje da se ponašaju u skladu sa strogim društvenim normama; moraju da budu poslušne, odgovorne, brižne i ženstvene, da brinu o deci i porodici i da biraju zanimanje koje im omogućava da ispune ta očekivanja.⁶¹ Rodne nejednakosti unutar porodice direktno se poklapaju sa raspodelom moći i pravom na odlučivanje.⁶² Preovlađujuće verovanje u tradicionalnoj albanskoj kulturi postavlja muškarce za glavu domaćinstva, a samim tim im i daje odgovornost da obezbede finansijsko blagostanje porodice.⁶³ Ovaj sistem verovanja preovlađuje u seoskim oblastima albanske privrede gde se muškarci sagledavaju kao vlasnici porodične imovine, dok su žene „supruge poljoprivrednika“.⁶⁴

Prema tradicionalnom poimanju društva, žene imaju neplaćena radna mesta u porodici, što omogućava njihovu zavisnost od muškaraca. 2018. godine, svaki treći muškarac i jedna na svake četiri žene su izneli da veruju da žene pripadaju domaćinstvu, dok muškarci treba da se bave svojom karijerom i drugim liderskim mogućnostima.⁶⁵ Žene su i dalje te koje brinu o deci, često bez ikakve podrške. Deljenje kućnih obaveza sa muškarcima se dešava u nekim slučajevima, međutim poslovi kojima se muškarci bave često podrazumevaju samo kućne popravke i plaćanje računa.⁶⁶ U seoskim područjima, žene preuzimaju na sebe većinu aktivnosti

⁵³ Ministarstvo finansija i privrede, 2021, Nacionalna strategija zapošljavanja i veština 2019 – 2022; Godišnji izveštaj o napretku za 2017.

⁵⁴ Ministarstvo finansija i privrede, 2021, Nacionalna strategija zapošljavanja i veština 2019 – 2022; Godišnji izveštaj o napretku za 2019.

⁵⁵ OECD (2021), Competitiveness in South East Europe 2021: A Policy Outlook, Competitiveness and Private Sector Development

⁵⁶ UNDP, 2019. The United Nations Mid-Year Report for the Republic of Albania. Tirana, Albanija

⁵⁷ INSTAT, 2020. Gender Equality Index for the Republic of Albania. Indeks rodne ravnopravnosti u Albaniji osmišljen je uz podršku EIGE-a u okviru Instrumenta pretprištupne pomoći EU (IPA), koji finansira Evropska unija.

⁵⁸ Ibid

⁵⁹ UN Women, 2019, 2018. Percepcije javnosti o rodnoj ravnopravnosti i nasilju nad ženama – Informator za Albaniju.

⁶⁰ UNICEF Albanija INSTAT Centre for Social Rights, 2007. Women and Children in Albania: Double Dividend of Gender Equality

⁶¹ UN Women in Albania, 2020. Stories: Take Five: "Stereotypes shape our interactions with others and with the world". Februar

⁶² FAO, 2016. Gender equality, agriculture and rural development in Albania: Gender equality assessment in the country. Budimpešta

⁶³ UNICEF Albanija INSTAT Centre for Social Rights, 2007. Women and Children in Albania: Double Dividend of Gender Equality.

⁶⁴ United Nations Food and Agriculture Organization, 2016. Gender equality, agriculture and rural development in Albania, Budimpešta

⁶⁵ UN Women, 2019, 2018. Percepcija javnosti o rodnoj ravnopravnosti i nasilju nad ženama – Informator za Albaniju

⁶⁶ UNDP, UN Women, Embassy of Sweden, 2016. A Pilot Study: Public Perceptions and Attitudes toward Gender Equality in Albania. Januar.

koje su ograničene na domaćinstvo, koje su često intenzivne i zahtevaju njihovu posvećenost⁶⁷, dok je veća verovatnoća da se muškarci bave poljoprivrednim dobrima, oni su ti koji najčešće izlaze iz kuće i odlučuju.⁶⁸ Društvene uloge u seoskim područjima čine da se muškarci intenzivno angažuju u kapitalnim investicijama, time smanjujući pristup žena poljoprivrednim dobrima i kontroli i odlučivanju u vezi sa istima. Moguća odstupanja od ovog narativa povezana su sa starosnom dobi, obrazovanjem, regionima, polom, ekonomskim statusom i istorijom migracija. Ove razlike i faktori, po svemu sudeći, stvaraju okruženje koje je manje povoljno za žene, posebno one sa ranjivostima, kao što je smanjen pristup informacijama ili obrazovanju.

Nova Strategija rodne ravnopravnosti predviđa aktivno angažovanje vladinih institucija kada je reč o uključenosti žena na tržište rada.⁶⁹ Politike koje imaju za cilj da reše ovo pitanje nailaze na značajne prepreke u svom delovanju, uključujući tradicionalne albanske rodne norme. Transformacija rodni uloga i društvenih normi zahteva da se umanji rodni jaz kada je reč o učešću na tržištu rada i zaradama.⁷⁰

SITUACIJA SA UČEŠĆEM ŽENA NA TRŽIŠTU RADA

Uprkos teškoj ekonomskoj situaciji, podaci pokazuju da Albanija beleži neke od najboljih pokazatelja tržišta rada na Balkanu.⁷¹ Deo koji sledi u nastavku daje deskriptivan pregled dinamike tržišta rada u poslednjih nekoliko godina, sa posebnim fokusom na ulozi žena na tržištu rada u Albaniji.

Rodne razlike u ključnim pokazateljima tržišta rada – Podaci Ankete o radnoj snazi ilustruju pozitivnu dinamiku tržišta rada u protekloj godini. U 2021. godini zaposlenost je bila veća za 0.4 procentna poena u odnosu na prethodnu godinu, a nezaposlenost je smanjena za 0.2 procentna poena na 0.5 procentnih poena manje za muškarce u odnosu na žene.

Stopa neaktivnosti i učešće u radnoj snazi – U Albaniji 55.5% zaposlenih i 34.5% nezaposlenih čine muškarci. Van radne snage je 22.7% muške populacije starosti 15-64 godine i 38.6% ženske populacije iz iste grupe. Učešće na tržištu rada beleži pozitivne trendove poslednjih godina. Nakon pandemije, učešće u radnoj snazi osoba starijih od 15 godina opalo je za skoro 2 procentna poena, ali se oporavilo do K3 2021. Nivoi učešća u radnoj snazi za muškarce starije od 15 godina se oporavljaju sporije u poređenju sa ženama iz iste grupe. Rodni jaz u kvartalnim podacima tokom 2018-21 za različite starosne grupe kretao se u rasponu od 10.2% do 20.7%, pokazujući najveću razliku za populaciju starosti 30-64 godine, a najmanju za populaciju od 15-29 godina.

67 Aktivnosti koje se stereotipno definišu kao „ženske odgovornosti“ se odnose na: brigu o porodičnim poslovima, deci i drugim članovima porodice; fizički rad u poljoprivrednoj proizvodnji i preradi; briga o životinjama; muža krava i proizvodnja sira.

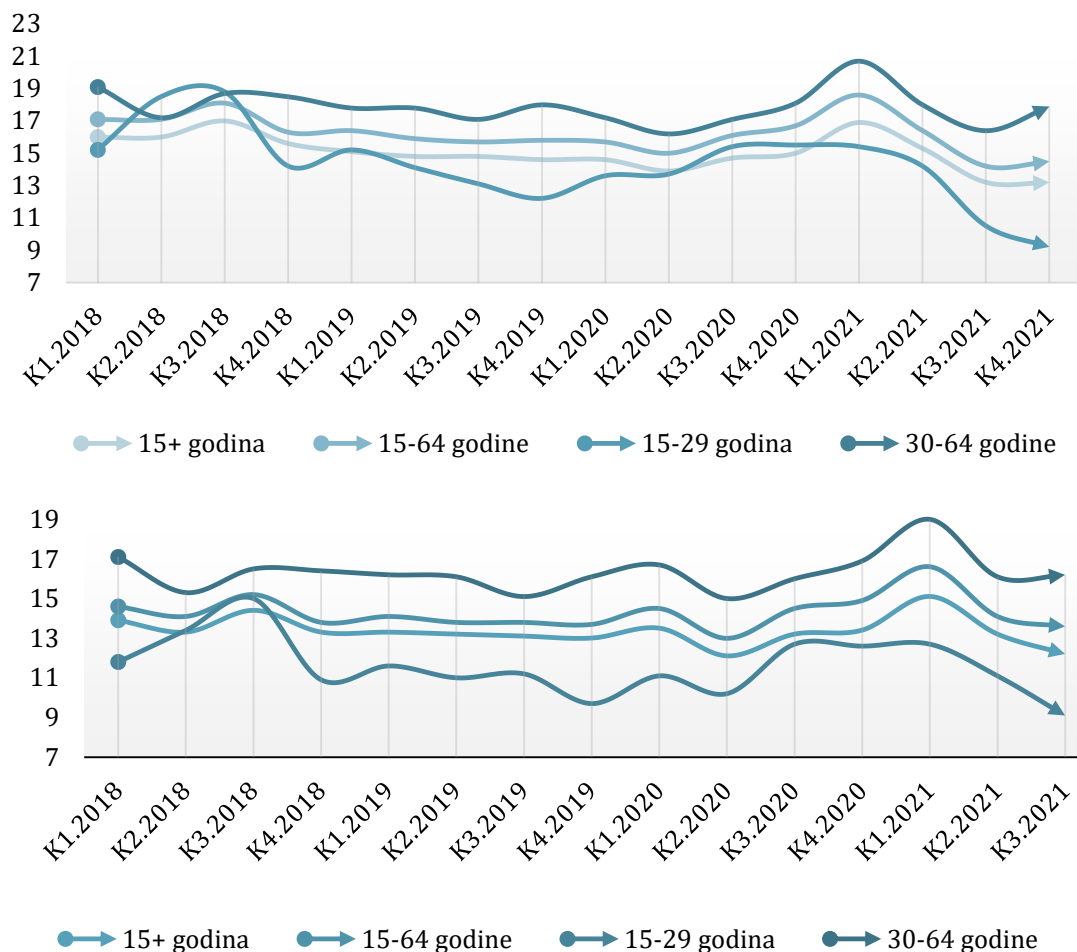
68 FAO. 2016. Gender equality, agriculture and rural development in Albania: Gender equality assessment in the country. Budimpešta A

69 Ministarstvo zdravlja i socijalne zaštite. Nacionalna strategija rodne ravnopravnosti 2021-2030, Tirana. Albanija

70 UN Women. 2019. 2018. Percepcija javnosti o rodnoj ravnopravnosti i nasilju nad ženama – Informator za Albaniju

71 World Bank. 2021. Western Balkans Regular Economic Report No. 20. Greening the Recovery. Jesen 2021. Svetska banka

Grafikon 5. Rodni jaz u učešću u radnoj snazi i zaposlenosti.



Izvor: INSTAT, 2022

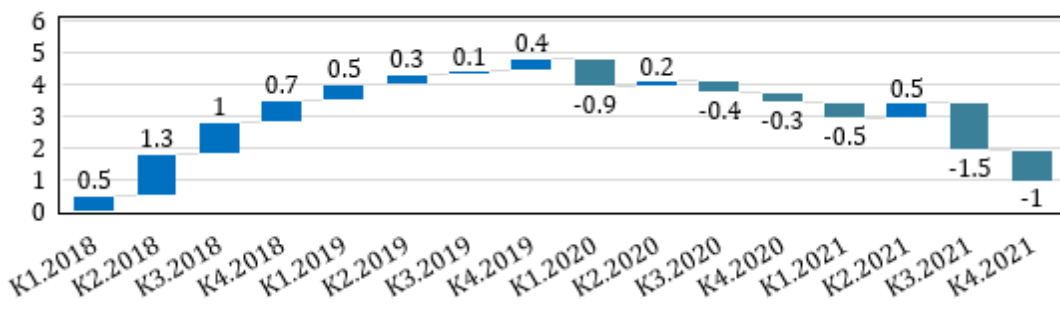
Zapošljavanje – Do kraja 2021. godine (K4 2021.) stopa zaposlenosti muškaraca i žena starosti 15-64 godine iznosila je 70.8%, odnosno 56.6%. Tokom trogodišnjeg perioda između 2018-2021, rodni jaz u stopi zaposlenosti je u proseku iznosio 14.2 procentna poena, sa najnižim nivoima zabeleženim tokom pandemije, a najvišim u K1 2021. Podaci su podeljeni po nivoima obrazovanja da bi se ilustrovala korelacija između rodnog jaza i nivoa obrazovanja. Poslovi sa manjim rodnim jazom povezani su sa višim nivoom obrazovanja zaposlenih. Zapravo, tokom pandemije je rodni jaz u zapošljavanju bio najmanji za one sa srednjim i niskim nivoom obrazovanja u drugom kvartalu 2020. godine, pošto je više muškaraca izgubilo posao u odnosu na žene. Generalno, 2021. godine rodni jaz u zapošljavanju za osobe uzrasta od 15 do 64 godine iznosi 14.4 procentna poena.

Zapošljavanje i obrazovanje – Iako sve više žena završava visoke nivoe obrazovanja, muškarci sa visokim nivoom obrazovanja i dalje imaju mnogo veću verovatnoću da budu

zaposleni. U poslednjih nekoliko godina rodni jaz u zapošljavanju visokoobrazovanih pojedinaca se nalazio u rasponu od -0.9 do 5.2, sa mnogo većom oscilacijom u grupi manje obrazovanih. Rodni jaz u zapošljavanju se produbio za one sa niskim nivoom obrazovanja, ali su najviše pretrpeli oni sa srednjim nivoom završenog obrazovanja. Nivo obrazovanja doprinosi rodnim disparitetima na tržištu rada.⁷² Na primer, neadekvatno obrazovanje predstavlja jednu od glavnih prepreka za uključivanje mladih na tržište rada u Albaniji (RCC, 2021).⁷³ Stope učešća su veće za žene, od 33 hiljade studenata koji su završili visoko obrazovanje 2020. godine, 65.3 % čine žene, što je i dalje za 1.1 % manje u odnosu na prethodnu godinu.⁷⁴

Nezaposlenost – Do kraja 2021. godine procenjeno je da je nezaposleno ukupno 162.560 lica, od kojih 54.5% muškaraca i 45.5% žena. Međutim, pandemija je zaustavila napredak u smanjenju nezaposlenosti žena⁷⁵. Pored ostalih pokazatelja, nezaposlenost žena je u 2019. godini dostigla istorijski nisku stopu, sa izuzetno niskim rodnim jazom od skoro 0.1 procentnog poena u K3 2019.

Grafikon 6. Rodni jaz u nezaposlenosti, 15-64 godine (2018-2021)



Izvor: INSTAT, 2022

Od početka pandemije, rodni jaz u nezaposlenosti zabeležio je suprotne brojke, pokazujući da nezaposlenost raste po višoj stopi za žene u odnosu na muškarce. Ova pojava nije zabeležena u 2015. godini, kada je u K3 i K4 rodni jaz iznosio (-0.3) odnosno (-0.6) procentnih poena. Geografski gledano, rodni jaz u zapošljavanju bio je najveći u Debru i Leži, gde je nezaposlenost muškaraca veća od nezaposlenosti žena. Suprotno je tačno za regione Vlore i Drača, dok ostatak zemlje održava rodni jaz u nezaposlenosti u rasponu od 2.4 i -1.5 procentnih poena.

Nezaposlenost mladih i dalje je visoka, dostiže 27.1 odsto, što je 0.6 procentnih poena više nego 2020. Nije primetan značajan trend u dinamici rodnog jaza među mladima. Međutim, ono što se može primetiti jeste da se rodni jaz razvija nakon pandemije paralelno sa razvojem rodnog jaza u nezaposlenosti za celokupno radno sposobno stanovništvo.

Samozapošljavanje – Do kraja 2021. godine ukupno 399.363 osobe prijavile su se kao samozaposlene. Rezultati istraživanja pokazuju da su 47.9% radnika zaposleni u preduzećima, 32.0% su samozaposleni (nadgledaju zaposlene ili bez zaposlenih) a 20.1% doprinose porodičnim radnicima (za žene je 1.5 puta verovatnije da doprinose grupi porodičnih radnika).⁷⁶ Ne postoji stabilan trend podataka o rodnom jazu za samozaposlenu populaciju. Na

⁷² UN Women, 2021. Advancing Gender Equality and the Empowerment of all Women and Girls in Albania - A position paper by UN in Albania

⁷³ Savet za regionalnu saradnju, 2021. Učinak privreda Zapadnog Balkana u okviru Evropskog stuba socijalnih prava; Pregled za Albaniju za 2021. Esmeralda Shehaj (Esmeralda Šehaj) u saradnji sa Evropskim centrom za politiku i istraživanje socijalne zaštite.

⁷⁴ INSTAT, 2021. Žene i muškarci 2021. Tirana, Albanija

⁷⁵ Ministarstvo finansija i privrede, 2021, Nacionalna strategija zapošljavanja i veština 2019 – 2022; Godišnji izveštaj o napretku za 2020.

⁷⁶ INSTAT, 2022, Tržište rada u 2021, Tirana, Albanija

primer, rodni jaz u samozapošljavanju u K2 2020. iznosio je samo 12.7 procentnih poena, dok je u K2 2021. dostigao 16.9 procentnih poena, skoro dostigavši nivo iz 2018. godine. Tokom 2020. godine, međutim, došlo je do povećanja u broju samozaposlenih žena, koje je praćeno neznatnim smanjenjem u broju samozaposlenih muškaraca. Ovaj trend je, veoma verovatno vezan za pandemiju sa promenama na radnom mestu kao što je rad od kuće i nove beneficije koje proizilaze iz vladinih paketa podrške.

Rad na nepuno radno vreme - U 2021. godini je procenat zaposlenih na nepuno radno vreme u Albaniji bio isti kao i 2020. godine, i kretao se oko 16.0% stanovništva starosti 15-64 godine. U poređenju sa prethodnim godinama zabeleženo je smanjenje od 1 procentnog poena kada je reč o muškarcima angažovanim na nepuno radno vreme i povećanje od 1.2% kod žena angažovanih na nepuno radno vreme. Podaci pokazuju da su rodne razlike izraženije među osobama sa niskim nivoom obrazovanja, starosti od 15-64 godine. Rodne razlike u zapošljavanju/radu na nepuno radno vreme idu u prilog ženama jer postoje politike koje pružaju podsticaje za mogućnosti zapošljavanja na nepuno radno vreme. Iste podrazumevaju usvajanje fleksibilnog ili skraćenog radnog vremena uz dodatne mogućnosti rada na daljinu⁷⁷. Dodatni podsticaji za zanimanje mogli bi da podstaknu uključivanje u rad na radnom mestu.

Privremeno zaposlenje - 9.7% zaposlenih žena i samo 5.1% zaposlenih muškaraca je u 2021. bilo zaposleno privremeno, sa ukupnim pokazateljem od 7.3% za uzrast od 15 do 64 godine. Rodna distribucija za privremeno zapošljavanje u 2021. godini bila je atipična, pokazujući da su muškarci u proseku više uključeni u privremeni rad, sa prosečnim udelom u ukupnom zaposlenju u rasponu od oko 9.5% između 2018-2021. Podaci pokazuju da se najmanji rodni jaz u privremenom zapošljavanju dogodio u K2 2020. godine, tokom najteže faze ekonomskog zaključavanja. Istorijski gledano, privremene poslove prevashodno obavljaju muškarci i žene sa niskim nivoom obrazovanja.

Istraživačke studije i administrativni podaci NAZV-a ukazuju na smanjenje u broju registrovanih nezaposlenih tražilaca zaposlenja, kao rezultat reforme.⁷⁸ KOVID-19 je pozitivno uticao na ovaj pokazatelj, pokazujući da su pojedinci registrovani u bazi podataka NAZV-a imali veće šanse da ostvare koristi paketa podrške. Generalno gledajući, više žena nego muškaraca je registrovano u NAZV-u.

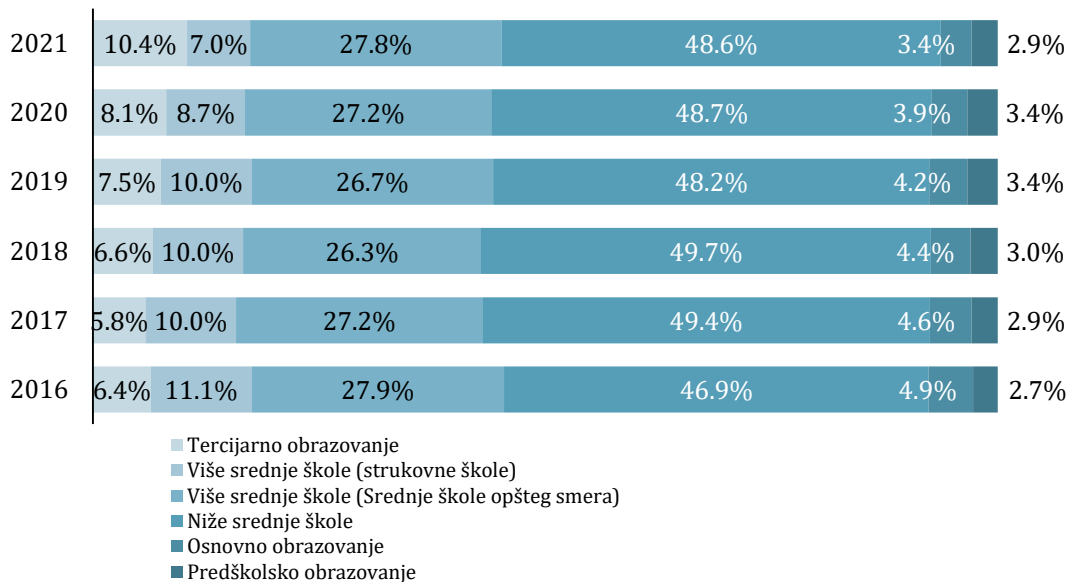
Nizak nivo srednjeg obrazovanja je najučestaliji među nezaposlenim registrovanim tražiocima zaposlenja, samo oko 7.0% ima osnovno obrazovanje i fakultetsku spremu. Podaci za 2021. pokazuju 3% povećanje kada je reč o nivou obrazovanja nezaposlenih tražilaca zaposlenja.

Najveći udeo nezaposlenih tražilaca zaposlenja registrovanih pri NAZV-u pripada starosnim grupama preko 50 godina. U 75.0% slučajeva, isti su bili nezaposleni duže od 6 meseci, a u 50.0% slučajeva bili su nezaposleni duže od 1 godine. Na početku pandemije došlo je do naglog povećanja broja žena na evidenciji nezaposlenih u NAZV. Sa pozitivnije strane, broj žena u potrazi za poslom se povećao tokom prošle godine. Međutim, donosioci politike ne obraćaju pažnju na poboljšanje kapaciteta žena da dobiju i zadrže posao. Umesto toga, sprovede rodno neutralne politike tržišta rada. U cilju suočavanja sa istim, alatke koje integrišu rodnu perspektivu trebalo bi da budu uvedene na početku procesa formiranja politike, kao i u primeni politike.

⁷⁷ Regionalni savet za saradnju, 2021, Ekonomske koristi rodne ravnopravnosti i osnaživanja žena na Zapadnom Balkanu šest.

⁷⁸ Ibid.

Grafikon 7. Nivo obrazovanja nezaposlenih tražilaca zaposlenja 2016-2021.

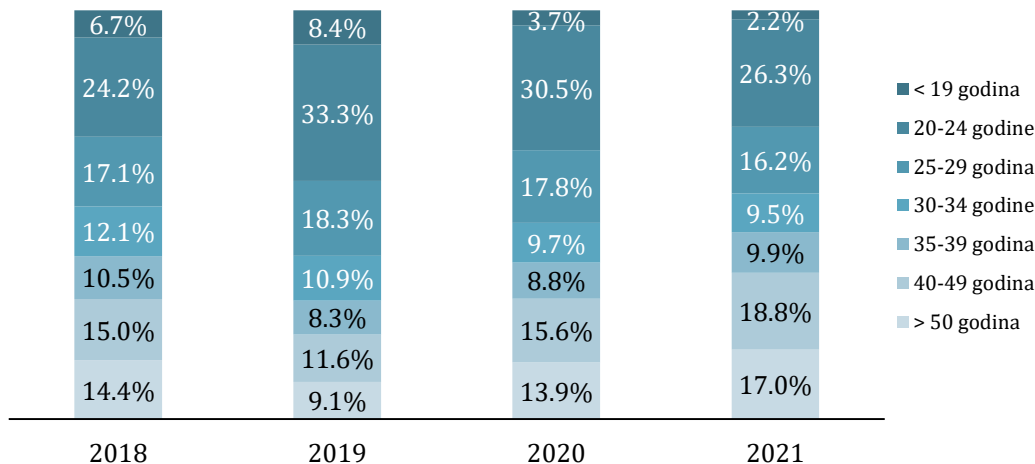


Izvor: NAZV, 2022

Sprovođenje aktivnih politika tržišta rada - APTR-i pružaju važne prakse u prilog integraciji na tržištu rada, koje imaju potencijal za dalje širenje. Međutim, broj učesnika u ovim merama ostaje nizak u poređenju sa ukupnim brojem registrovanih nezaposlenih tražilaca zaposlenja.

Žene su bile najveći korisnici u 2019. po stopi od 3.24%. Od 2020. godine učešće žena u APTR-ima dostiglo je zacrtani cilj Programa ekonomskih reformi. Korisnici koji pripadaju populaciji od 35 godina su brojčano veći, dok je broj mladih učesnika manji (u apsolutnim brojkama). Stanovništvo koje završi više srednje obrazovanje ostvaruje najviše koristi od APTR-a. Takođe je veći procenat korisnika sa tercijarnim obrazovanjem.

Grafikon 8. Korisnici APTR prema starosnoj dobi (2018-2021)



Izvor: NAZV, 2022

Prema izveštajima NAZV-a većina ovih nezaposlenih registrovanih tražilaca zaposlenja sa tercijarnim obrazovanjem su žene. Potrebno je sprovesti dodatnu rodnu analizu, nakon što postanu dostupni rodno razvrstani podaci po završetku PES onlajn sistema. Potrebno je stalno i dalje raditi na račlanjivanju podataka po rodu, kako bi se procenilo u kojoj meri su APTR-i pozitivno uticale na žene.

Rodni jaz u uslugama staranja i neplaćeni rad u vidu staranja - Kao što je ranije pomenuto, više žena nego muškaraca ne učestvuje na tržištu rada. Ovaj trend je povezan sa neplaćenim radom u vidu staranja o članovima domaćinstva, koji prevashodno obavljaju žene. U 2020, samo 0.6% muškaraca je izjavilo da kućni poslovi predstavljaju razlog njihove neaktivnosti.⁷⁹ Studije pokazuju da svaki minut koji žena provede na obavljanje neplaćenog rada predstavlja jedan minut manje koji bi se mogao potrošiti na aktivnosti vezane za tržište ili ulaganje u njene obrazovne i stručne veštine.⁸⁰

Istraživanje o korišćenju vremena 2010-2011⁸¹, pokazuje da je korišćenje vremena u Albaniji podeljeno po rodu, tako da žene provode znatno više vremena od muškaraca obavljajući neplaćeni rad. Muškarci, u proseku, provode više vremena obavljajući plaćeni rad, skoro isto koliko i žene obavljaju neplaćeni. Muškarci imaju najveći procenat slobodnog vremena vikendom, a najmanji žene radnim danima. Takve razlike pokazuju da je održavanje zdrave ravnoteže između posla i privatnog života generalno teže za žene.

Imati decu u Albaniji značajno menja vreme na raspolaganju žena. Prosečno vreme provedeno na brigu o maloj deci mlađoj od sedam godina je 58 minuta za muškarce i 8 sati i 25 minuta za žene.⁸² Ovakva raspodela neplaćenog rada u vidu staranja, diskriminiše žene iako je sankcionisana društvena norma. Ona utiče na njihova prava i pristup ekonomskim mogućnostima, a samim tim i na njihovo učešće na tržištu rada. Ovaj rodni jaz u neplaćenom radu proširuje rodni jaz u drugim rezultatima tržišta rada, i stoga predstavljaju ključnu temu kojom se treba pozabaviti u politikama.

Dinamika rodnog jaza u zaradama - U Albaniji je prosečna mesečna bruto zarada u 2021. iznosila 57,191 ALL (približno 480 EUR) što je porast za 6.6% u odnosu na 2020. godinu. U poslednjih 8 godina, zarade u Albaniji su u proseku veće za 25%. Prosečna zarada u privatnom sektoru ostaje viša u javnom sektoru. Slično, rodni jaz u zaradama u privatnom sektoru je veći od jaza u zaradama u javnom sektoru. U javnom sektoru, zarade podležu određenim kategorijama i propisima u zavisnosti od radnog mesta, obrazovanja i iskustva i nisu rodno pristrasne. 2014. godine je rodni jaz u zaradama u privatnom sektoru bio dvostruko veći od jaza u javnom sektoru, ali je do 2020. ova razlika skoro nestala. Sektori sa najvišim prosečnim nivoom zarada u 2021. godini za žene bili su vanteritorijalne organizacije, finansijska i osiguravajuća delatnost.

Rodni jaz u zaradama je najveći u rudarstvu, delatnosti kamenoloma, proizvodnji, snabdevanju električnom energijom, gasom, parom i klimatizacijom, vodosnabdevanju, kanalizaciji, kao i u upravljanju otpadom i aktivnostima sanacije. Od 2017-2021, prosečan rodni jaz u zaradama iznosio je 8.5 procentnih poena.

Trebalo bi sprovesti studije rodnog jaza u zaradama za kategorije zanimanja kao što su strukovna lica, zanatlije i srodno, trgovački radnici, uslužni i radnici prodaje, i rukovaoci

⁷⁹ INSTAT, 2021, Žene i muškarci u Albaniji 2020.

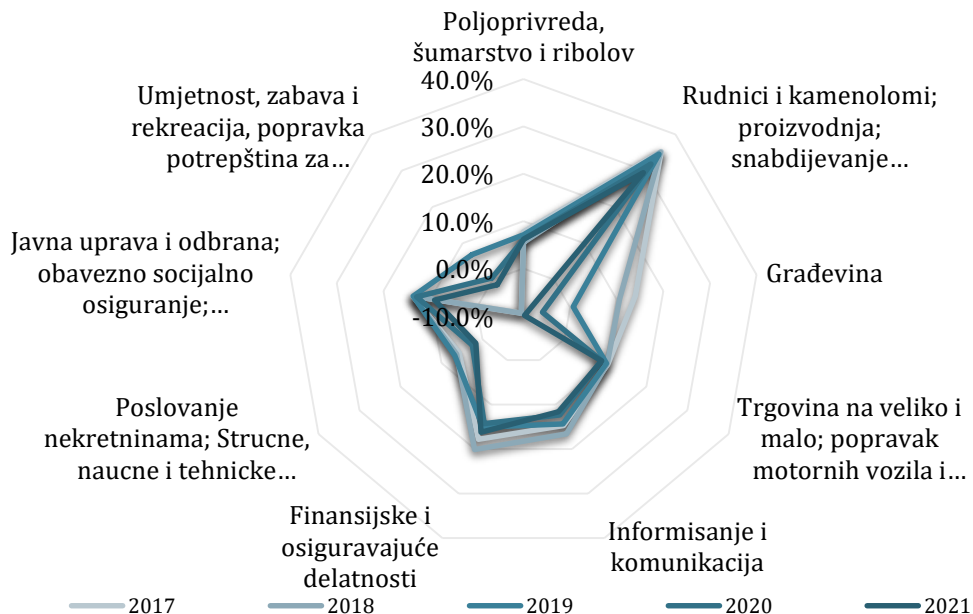
⁸⁰ Ferrant, G., Maria Pesando, L. and Nowacka, K. 2014. Unpaid Care Work: The missing link in the analysis of gender gaps in labor outcomes.

⁸¹ Istraživanje o korišćenju vremena u Albaniji, 2010-2011

⁸² INSTAT. 2013. Rodna statistika u Albaniji: Bolji podaci za bolje praćenje statusa žena

fabrikama i mašinama. Oružane snage i službenici za podršku beleže najmanji rodni jaz u zaradama. Rodni jaz u zaradama kvalifikovanih radnika u poljoprivredi, šumarstvu i ribarstvu takođe se pogoršao u poslednjih 5 godina. Zanimanja kao što su menadžeri i izvršni direktori pokazuju da se rodni jaz u zaradama pomerio u korist žena, sa 3.1% u 2016. na -2.6% u 2021.

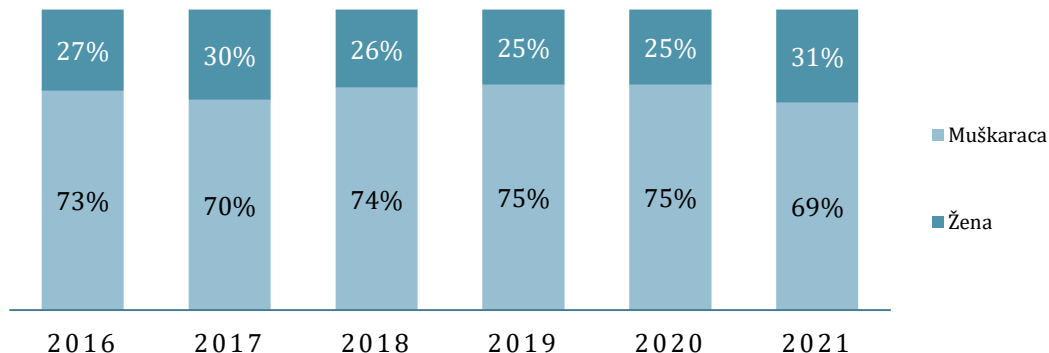
Grafikon 9. Rodni jaz u zaradama po privrednim delatnostima (2016 – 2021)



Izvor: INSTAT, 2022

Žensko preduzetništvo - Žensko preduzetništvo je nisko rangirano na agendi donošenja politika. Međutim, podaci o vlasnicama i administratorkama preduzeća ukazuju na porast u broju aktivnih preduzeća u vlasništvu ili kojima upravljaju žene, prevazilazeći najviše nivoe postignute u prethodnim godinama. Žene su vlasnici 31% preduzeća, što uliva nadu da će iza sebe ostaviti stagnaciju zabeleženu poslednjih godina. Donosioci politike treba da prigrle i iskoriste ovaj zamajac i pozabave se merama podrške ženama u privatnom sektoru.

Grafikon 10. Vlasništvo aktivnih preduzeća 2016-2021



Izvor: INSTAT, 2021

Najveći procenat preduzeća čiji su vlasnici ili kojima upravljaju žene su zapravo mikro i mala preduzeća, sa do 9 zaposlenih, praćena pozitivnim trendovima u srednjim i velikim preduzećima. Žene su uopšteno više uključene u uslužne i trgovinske privredne delatnosti, dok muškarci i dalje dominiraju delatnostima kao što su transport i skladištenje i građevinarstvo. Postoji neiskorišćeni potencijal za žene u proizvodnji robe ili poljoprivredi, kojima i dalje dominiraju muškarci 2021. godine. Poljoprivreda predstavlja važan sektor za zapošljavanje žena, tako da bi unapređivanje ženskog preduzetništva u poljoprivredi po svemu sudeći ojačalo celokupno ekonomsko osnaživanje žena. Štaviše, preuzeto je vrlo malo koraka za podršku ženama u sektorima u kojima dominiraju muškarci, kao što je građevinarstvo. Svetska banka je radila na akcionom planu za podršku ženama u izgradnji, obnovi i održavanju puteva u Albaniji, ali još uvek nije objavljen izveštaj o ostvarenom napretku.

Prepreke za ulazak žena na tržište rada u Albaniji i dalje su visoke, ali pristup finansijama, finansijskom obrazovanju i pristup uslugama i imovini omogućiće žensko preduzetništvo.⁸³ Mora se odgovoriti na pitanje ekonomskog osnaživanja žena, posebno pošto se trenutni Akcioni plan za žensko preduzetništvo bliži kraju i ostaviće žene bez podrške na polju praktične politike.

⁸³ Ujedinjene nacije u Albaniji, 2020, Zajednička analiza zemlje za 2020, Tim Ujedinjenih nacija, Albanija. i Savet za regionalnu saradnju, 2021, Ekonomske koristi rodne ravnopravnosti i osnaživanja žena u Zapadnom Balkanu šest

ZAKLJUČCI I PREPORUKE

Poslednja dešavanja su ukazala na potrebu za hitrom politikom tržišta rada, sposobnom da odreaguje i odgovori na izazove koji se javljaju na kratak i dugi rok. U tom cilju, kao i da bi se osigurala politička podrška ženama na tržištu rada, institucije moraju biti više rodno svesne i sprovesti rodno osetljive politike i prakse. Sistemi za upravljanje podacima bi takođe trebalo da budu u stanju da proizvedu rodno razvrstane podatke, koji će kao takvi poslužiti kao alatke koje će omogućiti donošenje politika baziranih na informacijama. Uprkos naporima načinjenim da se pitanje roda uključi u procese praćenja i procene, postoje ograničeni dostupni podaci ili publikacije koje se odnose na žene.

Ovaj deskriptivni pregled dostupnih podataka ukazuje da rodni jaz zabrinjava, kada je reč o razvoju tržišta rada. Dalje mere politike treba osmisлити tako da podrže žene sa niskim i srednjim nivoom obrazovanja, imajući u vidu da je rodni jaz izraženiji među tim grupama. Ovo se može učiniti kroz SUO i mogućnosti za dokvalifikaciju, koje podstiču usavršavanje ili karijerne promene odraslih žena koje se susreću sa izazovima u zapošljavanju.

Dostojni uslovi rada za žene treba da budu u samom začelju agende. Veoma je važno odgovoriti na pitanje pristojnih zarada i rodnog jaza u zaradama, kako bi žene na tržištu rada ostvarile svoja prava na jednaku zaradu i bile osnažene.

Postoji potreba za novim podacima u vezi sa načinom na koji žene i muškarci u albanskom društvu koriste svoje vreme, kao i o obimu neplaćenog rada za staranje o članovima porodice. Dalje, nejednaka raspodela neplaćenog rada radi staranja, iziskuje nove inovativne mere politike i veći presek socijalnih i politika zapošljavanja. Prepoznavanje i pružanje podsticaja za podršku atipičnom zapošljavanju moglo bi poslužiti kao način za jačanje uključivanja žena na tržište rada. Fleksibilnost, rad na daljinu i drugi oblici organizovanja mogli bi se pokazati uspešnim ne samo za smanjenje rodnog jaza, pružanje podrške ženama sa decom, već i za postizanje zdrave ravnoteže između posla i privatnog života.

I dalje treba ostvariti napredak kada je reč o horizontalnom i vertikalnom uključivanju žena na tržište rada. Dalji nacrti i rodno osetljive mere politike će omogućiti merenje rodne ravnopravnosti aktivnih politika tržišta rada. Na kraju, na zapošljavanju žena u Albaniji mora se raditi kroz nove, inovativne politike.

BIBLIOGRAFIJA:

- Istraživanje o korišćenju vremena u Albaniji, 2010-2011
Savet ministara. 2019. DCM broj 554 od 31.7.2019. „O osnivanju, organizaciji i funkcionisanju NAZV“
Evropska komisija. 2020. *The gender pays gap situation in the EU: Facts and figures*. Brisel. Belgija
Economic Forum, 2021. *Global Gender Gap Report 2021*.
Evropska komisija. 2021. *Izveštaj o napretku Albanije*. Brisel. Belgija
European Training Foundation. 2020. *Education, Training and Employment Developments 2020*.
FAO. 2016. *Gender equality, agriculture and rural development in Albania: Gender equality assessment in the country*.
Budimpešta
Ferrant, G., Maria Pesando, L. and Nowacka, K. 2014. *Unpaid Care Work: The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes*.
INSTAT, 2021, *Žene i muškarci u Albaniji 2020*.
INSTAT, *Tržište rada 2021, 2022*. Tirana. Albanija
INSTAT. 2013. *Rodna statistika u Albaniji: Bolji podaci za bolje praćenje statusa žena*
INSTAT. 2020. *Indeks rodne ravnopravnosti u Republici Albaniji*. Indeks rodne ravnopravnosti u Albaniji razvijen je uz podršku EIGE-a u okviru Instrumenta pretprijetne pomoći EU (IPA), koji finansira Evropska unija.
INSTAT. 2021. *Žene i muškarci 2021*. Tirana. Albanija
INSTAT. 2022, *Tržište rada u 2021, Tirana*. Albanija
Ministarstvo finansija i privrede, 2021. *Nacionalna strategija zapošljavanja i veština 2019 – 2022*;
Ministarstvo finansija i privrede. 2017. *Struktura Ministarstva: Uprava za politiku zapošljavanja i stručnog osposobljavanja*
Ministarstvo finansija i privrede. 2018. *Godišnji izveštaj o napretku Nacionalne strategije zapošljavanja i veština 2014-2020*. Tirana, Albanija
Ministarstvo finansija i privrede. 2019. *Nacionalna strategija zapošljavanja i veština 2019 – 2022*. Tirana, Albanija
Ministarstvo finansija i privrede. 2021. *Pokazatelji rodno budžetiranja*. Tirana. Albanija
Ministarstvo zdravlja i socijalne zaštite. *Nacionalna strategija rodne ravnopravnosti 2021-2030*, Tirana. Albanija
Nacionalna agencija za zapošljavanje i veštine. 2021. *Godišnji izveštaj za 2020*. Tirana. Albanija
Državni budžeti 2016-2021 dostupni na www.financa.gov.al
OECD (2021), *Competitiveness in South East Europe 2021: A Policy Outlook, Competitiveness and Private Sector Development*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/dcbc2ea9-en>.
Regionalni savet za saradnju, 2021, *Ekonomске koristi rodne ravnopravnosti i osnaživanja žena u Zapadnom Balkanu šest*.
Savet za regionalnu saradnju. 2021. *Učinak privreda Zapadnog Balkana u okviru Evropskog stuba socijalnih prava; Pregled za Albaniju za 2021*. Esmeralda Shehaj u saradnji sa Evropskim centrom za politiku i istraživanje socijalne zaštite.
Program razvoja veština za zapošljavanje, UNDP, MFP. 2020. *Seriya tehničkih napomena: Reforma politike zapošljavanja i SUO u Albaniji*.
Ujedinjene nacije su razvile alatku za praćenje za procenu rodne osetljivosti mera praktične politike, preduzetih u odgovoru na KOVID-19, a Albanija je zabeležila da su neke od ključnih mera bile usmerene na ekonomsku bezbednost žena.
UN Women in Albania. 2020. *Stories: Take Five: “Stereotypes shape our interactions with others and with the world”*. Februar
UN Women. 2019. 2018. *Percepcija javnosti o rodnoj ravnopravnosti i nasilju nad ženama – Informator za Albaniju*
UN Women. 2021. *Advancing Gender Equality and the Empowerment of all Women and Girls in Albania - A position paper by UN in Albania*
UNDP, UN Women, Embassy of Sweden. 2016. *A Pilot Study: Public Perceptions and Attitudes toward Gender Equality in Albania*. Januar.
UNDP. 2019. *The United Nations Mid-Year Report for the Republic of Albania*. Tirana. Albanija
UNICEF Albania. INSTAT Centre for Social Rights. 2007. *Women and Children in Albania: Double Dividend of Gender Equality*
United Nations Food and Agriculture Organization. 2016. *Gender equality, agriculture and rural development in Albania*, Budimpešta
Ujedinjene nacije u Albaniji, 2020, *Zajednička analiza zemlje za 2020*, Tim Ujedinjenih nacija, Albanija. i Savet za regionalnu saradnju, 2021, *Ekonomске koristi od rodne ravnopravnosti i osnaživanje žena u Zapadnom Balkanu šest*
World Bank. 2019. *Albania to Enhance Gender Equality in Access to Economic Opportunities with World Bank Support*. Washington DC.
World Bank. 2021. *Western Balkans Regular Economic Report No. 20. Greening the Recovery*. Jesen 2021. Svetska banka

SEVERNA MAKEDONIJA

UVOD

U Severnoj Makedoniji postoji skoro jednaka raspodela kada je reč o broju radno sposobnih žena i muškaraca, ali uprkos ovako uravnoteženoj strukturi, preovlađuju i značajni rodni jazovi na tržištu rada u zemlji. Rodni jaz preovlađuje u stopama aktivnosti, zaposlenosti i zaradama. Zašto se rodni jaz javlja u kontinuitetu na tržištu rada? Uslovi i okolnosti koji predstavljaju osnovni uzrok tih jazova nisu otklonjeni, a patrijarhalne društvene norme i dalje ustaljuju tradicionalne rodne uloge.

Ovaj izveštaj o pristupu žena zapošljavanju u Severnoj Makedoniji ima za cilj da da pregled društvenih normi, pokazatelje makedonskog tržišta rada i moguća ograničenja pravnog okvira koja utiču na učešće žena na tržištu rada. Na osnovu glavnih zaključaka i nalaza predstavljenih u ovom izveštaju, predlažu se odgovarajuće preporuke i mere.

DRUŠTVENE NORME KOJE UTIČU NA UČEŠĆE ŽENA NA TRŽIŠTU RADA

Severna Makedonija je preuzela nekoliko obaveza na polju praktične politike, u svojim nastojanjima da postigne rodnu ravnopravnost. Zemlja je usvojila sveobuhvatno zakonodavstvo za rodnu ravnopravnost i radno zakonodavstvo u skladu sa osnovnim konvencijama i opšteprihvaćenim normama. Bez obzira na to, kultura, društvene norme u Severnoj Makedoniji, nastavljaju da podrivaju ova nastojanja, održavajući rodnu nejednakost i diskriminaciju na tržištu rada.

Više od polovine (55.1%) radno sposobnog ženskog stanovništva je neaktivno na tržištu rada (Državni zavod za statistiku, 2021) (State Statistical Office, 2021). Postoji nekoliko razloga za neaktivnost žena, ali glavni razlog je vezan za tradicionalne rodne uloge, koje i dalje dominiraju društvom nakon stupanja u brak/partnerstvo ili nakon rađanja dece. Mnoge žene ostaju neaktivne jer prihvataju ulogu domaćice na puno radno vreme i u poređenju sa muškarcima provode tri puta više vremena obavljajući kužne poslove (State Statistical Office, 2015). Državni zavod za statistiku (DZS) navodi da je 44.1% neaktivnih žena evidentirano u statističkoj kategoriji *domaćice* (State Statistical Office, 2015). Vreme koje žene provedu na obavljanje poslova u domaćinstvu značajno je veće za žene starosti od 25 do 44 godine, dok se smanjuje kod muškaraca iste starosne dobi (State Statistical Office, 2015). Ovo ilustruje jasnu sliku nejednakih rodni uloga unutar porodičnih struktura u kojima žene preuzimaju brigu o deci, starima ili drugim članovima porodice. U takvim okolnostima, nezaposlene žene se posvećuju kućnim obavezama, smanjujući vreme potrebno za sticanje novih veština ili radnog iskustva koje im je potrebno kako bi bile konkurentne na tržištu rada. Pored toga, žene imaju daleko manje vremena za kulturne i slobodne aktivnosti, sport, dobrovoljne aktivnosti itd. od muškaraca.

Vredi napomenuti da su neke od mera donete u odgovoru na novi korona virus *institucionalizovale* ženske rodne uloge staratelja o porodici/kući i još više su učvrstile rodni stereotip da su muškarci ti koji zarađuju za porodičnu egzistenciju (Risteska, 2020). Na primer, nakon zatvaranja vrtića pre dve godine usledila je mera da jedan od roditelja dece mlađe od deset godina bude pušten sa posla radi brige o detetu. Ova mera je dovela do toga da svaki peti roditelj koji je pušten sa posla bude otac, primoravajući majke da preuzmu tri četvrtine

ukupnog tereta brige o deci.⁸⁴ Činjenica da je manji broj muškaraca iskoristio pravo da bude pušten sa posla može biti i rezultat činjenice da su često zaposleni na sigurnijim i bolje plaćenim poslovima. S tim u vezi, Indeks rodne ravnopravnosti na polju rada identifikuje žene kao one koje, u proseku, imaju manje šanse da budu zaposlene na puno radno vreme, rade 12 godina manje i imaju manju fleksibilnost u pogledu radnog vremena u poređenju sa muškarcima. (Bashevska, 2019).

Društvene norme severnomakedonskog društva značajno utiču na izbor struke. Mlade devojke se odgajaju da traže posao u „ženskim“ zanimanjima, obično u zdravstvu, socijalnoj zaštiti, prosveti ili sektoru javne uprave. Ova ideologija se prenosi sa generacije na generaciju kroz obrazovni sistem i društvene interakcije (Interview, 2022). Devojčice u srednjoj školi u poređenju sa dečacima trebaju veću podršku i pomoć u podizanju njihovog samopouzdanja. Studija „Devojke u tehnologiji“ nalazi da su čak i veoma mlade devojke svesne rodnih stereotipa koji ograničavaju njihove mogućnosti da izaberu karijeru. Konkretno, one će se verovatno boriti na svom putu da postanu automehaničari ili da konkurišu u nekom drugom „muškom“ zanimanju (Mickovska Raleva & Trajkovski, 2017). Ostale studije pokazuju da oko jedne trećine žena smatra da je njihova primarna uloga da rađaju decu i da se brinu o kući. Mnoge žene takođe veruju da bi im bilo veoma teško da postanu menadžerke, političarke ili da budu na nekim drugim visokim funkcijama u poređenju sa muškarcima (Mojsovska-Blazevski, et al., 2017).

Društveno-ekonomske nejednakosti između muškaraca i žena u Severnoj Makedoniji se takođe mogu prepoznati kroz vertikalnu i horizontalnu rodnu segregaciju na tržištu rada. Žene su obično zaposlene na niže rangiranim poslovima (Interview, 2022) a muškarci na višim, bolje plaćenim radnim mestima. Prema bazi podataka o rodnoj statistici Evropskog instituta za rodnu ravnopravnost u Republici Severnoj Makedoniji, muškarci čine 100% izvršnih direktora i 75% rukovodilaca u većim kompanijama (Equality, 2021). Žene takođe imaju niže kvalifikacije u poređenju sa muškarcima jer ne razvijaju svoje veštine tempom koji diktira tržište rada (Interview, 2022). Većina žena radi u nisko plaćenim ekonomskim sektorima (uključujući tekstilnu industriju među ostalim gore pomenutim sektorima) zarađujući minimalnu zaradu, što utiče na postojeći rodni jaz u zaradama. (Interview, 2022).

Neaktivnost žena u radnoj snazi takođe je povezana sa njihovom reproduktivnom ulogom i potrebom da ostanu van tržišta rada i da brinu o svojoj deci. Na kraju krajeva, ovo je uslovljeno nedostatkom ustanova za brigu o deci, posebno vrtića za brigu o deci predškolskog uzrasta. (Interview, 2022). Dosadašnja istraživanja su pokazala da u 2022. godini u svakoj opštini postoji manjak slobodnih mesta u vrtićima (Interview, 2022).

„Ne primaju mi dete u vrtić jer je uslov da oba roditelja budu zaposlena. Prijavila sam se još dok sam radila i stavili su nas na listu čekanja. Moram da napomenem da je moje dete do danas (a ja sam sada nezaposlena) na listi čekanja. Morali smo da je upišemo u privatni vrtić, što je bilo kratkoročno rešenje iz finansijskih razloga.“

(FGD, 2022)

⁸⁴ CRPM je 2020. godine uputio zahteve za slobodan pristup informacijama u 102 vrtića i dobio odgovor od 63 vrtića. Ovaj zaključak je zasnovan na dobijenim podacima.

U Severnoj Makedoniji, je većina zakona koji se odnose na prava na vlasništvo i upravljanje zemljištem ili imovinom rodno neutralna. Međutim, prema podacima Agencije za katastar nepokretnosti, žene imaju u svom posedu samo 27.3% uknjižene imovine. (Agency for Real Estate Cadastre, 2019). Još gore, u seoskim domaćinstvima manje od 6% žena ima kuću ili zemlju u svom vlasništvu (Ministry of Labour and Social Policy, 2018). Nedostatak pristupa kapitalu otežava ženama da pokrenu svoju poslovnu delatnost, imajući u vidu da nemaju imovinu na svoje ime koju mogu upotrebiti kao zalogu da dobiju kredit od banke. Podaci DZS-a o ukupnom broju zaposlenih prema ekonomskom statusu i polu pokazuju da u 2021. godini muškarci čine 80.8% poslodavaca i 77.4% samozaposlenih. (State Statistical Office, 2021), što sugerše da žene tipično ne biraju da počnu da rade, kao sredstvo egzistencije. S druge strane, vredni napomenuti da žene čine 66.4% ukupnog broja neplaćenih porodičnih radnika. (State Statistical Office, 2021).

PRAVNI OKVIR NA POLJU RODNE RAVNOPRAVNOSTI

Severna Makedonija je 1994. godine ratifikovala Konvenciju o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena, a 1995. godine je ratifikovala Pekinšku deklaraciju i Platformu za akciju. Štaviše, Severna Makedonija je takođe ratifikovala sve osnovne konvencije Međunarodne organizacije rada (ILO), kao što su one o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organizovanje, kolektivno pregovaranje i dobijanje jednake zarade, kao i ukidanje prinudnog rada, otklanjanje diskriminacije (u zapošljavanju i zanimanju), uspostavljanje minimalne starosne granice (International Labour Organization, n.d.). Osnovna ljudska prava i slobode priznate međunarodnim pravom utiču na ustavni poredak Severne Makedonije i nedavno donete zakone (Bashevska, 2019). Iako je napredak primetan, i dalje postoji značajna rodna nejednakost u zemlji zbog jakih društvenih normi i nedostatka sprovođenja zakona. Svetski ekonomski forum svake godine objavljuje indeks rodnog jaza, koji procenjuje jaz koji postoji između žena i muškaraca kroz ekonomske, političke, obrazovne i zdravstvene kriterijume. Severna Makedonija je 2022. godine bila rangirana na 69. mestu od 146 zemalja (World Economic Forum, 2022).

Ustav Republike Severne Makedonije

Ustav Republike Severne Makedonije definiše državno uređenje. Shodno tome, zakoni moraju biti u skladu sa Ustavom, a svi su dužni da poštuju Ustav i zakone (Constitution of the RNM, Article 51, 1991). Svi građani imaju jednaka prava i slobode bez obzira na pol, rasu, boju kože, nacionalno ili društveno poreklo, politička ili verska uverenja ili njihov materijalni i društveni položaj. (Constitution of the RNM, Article 9, 1991). Ustav se ne poziva posebno na žene i muškarce, niti se posebno poziva na rodnu ravnopravnost imajući u vidu da uređuje slobode i prava građana, što predstavlja dobru osnovu za detaljnije uređivanje ovih pitanja zakonima.

Ustav postavlja opšti okvir za pristup zapošljavanju i propisuje da:

„Svako ima pravo na rad, slobodan izbor zanimanja, zaštitu na radu i materijalnu bezbednost tokom privremene nezaposlenosti. Svima je pod jednakim uslovima, dostupno svako radno mesto. Svaki zaposleni ima pravo na srazmernu zaradu. Svaki zaposleni ima pravo na plaćeni dnevni, nedeljni i godišnji odmor (...)“ (Constitution of the RNM, Article 32, 1991).

U ovom citatu se rad vrednuje jednako i svi imaju jednak pristup radu, što u praksi često nije slučaj s obzirom da postoje brojni rodni jazovi.

Zakon o radnim odnosima

Pravni okvir koji uređuje pravo na rad predviđen je Ustavom (glavne i osnovne vrednosti) i Zakonom o radnim odnosima. Određene, konkretnije, odredbe su predviđene zakonima u odgovarajućim oblastima.⁸⁵ Uopšteno govoreći, pravni okvir je nasleđen iz prethodnog jugoslovenskog sistema, ali je nakon proglašenja nezavisnosti u nekoliko navrata menjan kako bi odgovorio na društveno-ekonomska dešavanja i uključio konvencije EU.

Zakon o radnim odnosima uspostavlja pravni režim kako za muškarce tako i za žene. Dakle, ženama i muškarcima se moraju pružiti jednake mogućnosti i jednako postupanje, kada je reč o pristupu zapošljavanju, unapređenju, stručnoj i profesionalnoj obuci na radnom mestu, uslovima rada, jednakim zaradama za rad jednake vrednosti, šemi profesionalnog socijalnog osiguranja, bolovanja, i otkazivanja ugovora o radnom odnosu (LLR, Article 6, 2005). U tom smislu, zakon propisuje zabranu neposredne i/ili posredne diskriminacije po gore navedenim osnovima. (LLR, Article 7, 2005). Uznemiravanje i seksualno uznemiravanje se kvalifikuju kao diskriminacija, a zaštita je obezbeđena u slučaju mobinga, kao i u slučaju diskriminacije žena po osnovu trudnoće, porođaja ili majčinstva. (LLR, Article 9 and 9b, 2005).

Iako je firmama zakonom zabranjeno da diskriminišu svoje zaposlene, u praksi su žene često marginalizovane. Poslodavac često postavlja pitanja koja nisu primerena ili su čak lična – pitanja koja se ne odnose na posao ili veštine kandidata:

„Najveća poteškoća kada sam se prijavila za posao je bila činjenica da imam dvoje male dece. Odmah su počeli da me pitaju da li imam nekoga da se brine o njima – a mislim da ne bi trebalo da me pitaju o tome tokom razgovora za posao (...) naravno, to utiče na njihovu odluku (odnosno da izaberu baš mene)“

(FGD, 2022)

Zakon o radnim odnosima takođe uređuje i postupak izbora kandidata. Član 24. izričito zabranjuje poslodavcu da raspiše novo radno mesto samo za muškarce ili žene, osim u situacijama kada je pol neophodan uslov za obavljanje datog posla. Dalje, zakon zabranjuje da se u konkursu za posao sugerišu koji pol kandidata je preferiran (LLR, Article 24, 2005).

⁸⁵ To se odnosi na Zakon o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti, Zakon o privatnim agencijama za zapošljavanje, Zakon o minimalnoj zaradi, Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu, Zakon o mirnom rešavanju sporova iz radnog odnosa, Zakon o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti i sl.

Kada je reč o otkazivanju ugovora o radnom odnosu, zakon sadrži rodno-specifične odredbe, koje zabranjuju otkazivanje ugovora o radnom odnosu tokom trudnoće, porođaja i roditeljstva; i podrazumevaju mere u slučaju usvajanja deteta, odsustva sa posla zbog roditeljstva od strane oca ili usvojitelja ili skraćeno radno vreme za brigu o detetu sa posebnim potrebama ili smetnjama u razvoju (LLR, Article 101, 2005). Zakon takođe uključuje rodno specifičan član koji obavezuje poslodavce da isplaćuju jednaku zaradu za jednak rad bez obzira na pol zaposlenog (LLR, Article 108, 2005).

Firme u Severnoj Makedoniji koriste dve vrste ugovora o radnom odnosu, na neodređeno i na određeno. Ugovor o radnom odnosu na određeno prestaje da važi protokom određenog roka, po završetku ugovorene vrste rada, ili u slučaju prestanka svrha zbog kojih je ugovor zaključen. (Trajkovski, 2019). Radnici se susreću sa nizom različitih neprijatnih situacija. Na primer, samo jedan dan pre isteka ugovora, zaposleni dobija aneks ugovora koji propisuje period na koji mu je produžen ugovor o radnom odnosu. Zakon takođe zabranjuje otpuštanje trudnice, ali samo ako ima ugovor na neodređeno, jer ne postoje posebni mehanizmi zaštite žena koje rade po osnovu ugovora na određeno. Zaposleni sa ugovorom na određeno bi se suočio sa sličnim problemom u slučaju povrede ili zdravstvenih problema imajući u vidu da poslodavac može da se opredeli da ne zadrži datog radnika ili da mu/joj ne produži ugovor. Značajan problem kod ugovora na određeno je nedostatak pravne sigurnosti da će se radni odnos nastaviti. Osim toga, kao i porodijsko ili roditeljsko odsustvo, zaposleni ne ostvaruje pravo na godišnji odmor jer je rok za sticanje tog prava duži od trajanja radnog odnosa. (Trajkovski, 2019).

„Često se žene i devojke zapošljavaju po osnovu ugovora o radu na određeno koji se koristi tako da unapred proračuna period prestanka njihovog radnog odnosa u vreme trudnoće, ne prekršivši odredbe Zakona o radnim odnosima (...).“

(FGD, 2022)

Glava XII Zakona o posebnoj zaštiti, odnosi se na reproduktivnu funkciju žena i obuhvata radni status trudnih radnica. Zakon propisuje da po isteku roditeljskog odsustva zaposleni ima pravo da se vrati na isto radno mesto ili, ako to nije moguće, na odgovarajuće radno mesto u skladu sa uslovima ugovora o radnom odnosu. (LLR, Chapter XII, 2005).

Dok kada je reč o plaćenom porodijskom odsustvu i drugim pravima na zaštitu, Zakon sadrži i odredbe koje važe na zaposlene ženskog pola u skladu sa kojima iste u periodu trudnoće ili u periodu kada im je dete mlađe od godinu dana, ne mogu raditi prekovremeno niti u noćnoj smeni. (LLR, Article 164, 2005). Zaposlenoj sa detetom uzrasta od jedne do tri godine se može odrediti prekovremeni rad ili rad u noćnoj smeni, samo uz njenu prethodnu pismenu saglasnost. Mogućnost izbora da li će raditi više ili u noćnoj smeni je opcija koja se daje „samohranom roditelju koji ima dete mlađe od sedam godina ili dete sa fizičkim invaliditetom.“ (LLR, Article 164, 2005) Trenutno, ova odredba ugrožava rodnu ravnopravnost radnika i radnica imajući u vidu da nemaju mogućnost da biraju da li će raditi više (ako posao to dozvoljava) ili u noćnim smenama – upravo ovakvi propisi su ženama dali primarnu ulogu staranja o deci u porodici. (Stojanoska, 2008). Zakon, na ovaj način, omogućava stvaranje dalje nejednakosti jer bi poslodavci mogli da odluče da ne unaprede zaposlene ženskog pola, imajući

u vidu da će postojati ograničenja u njihovoj dostupnosti u poređenju sa zaposlenima muškog pola.

Odsustvo sa rada zbog trudnoće, porođaja ili roditeljstva uređeno je u trajanju od 9 do 15 meseci. Koncept roditeljskog odsustva je donekle reformisan, imajući u vidu da je omogućavao ocu da koristi pravo na plaćeno odsustvo, ali samo ako ga majka ne iskoristi – u slučaju smrti majke, ako ista napusti dete, ili ako nije u mogućnosti da se o njemu stara (na osnovu mišljenja relevantne komisije) (LLR, Article 164 and 167, 2005). Formulacija u zakonu sugeriše da je majka glavni staratelj deteta. Tek kada ona iz bilo kog razloga ne želi, ili ne može da se brine o detetu, otac može da iskoristi pravo na roditeljsko odsustvo.

Zakon o jednakim mogućnostima

Zakon o jednakim mogućnostima žena i muškaraca propisuje jednake mogućnosti za žene i muškarce u političkoj, ekonomskoj, socijalnoj, obrazovnoj, kulturnoj, zdravstvenoj, građanskoj i bilo kojoj drugoj oblasti društvenog života. (LEO, Article 2, 2014). Zakon zabranjuje diskriminaciju, uznemiravanje, seksualno uznemiravanje po osnovu pola u oblasti zapošljavanja i radnih odnosa i propisuje da građani imaju jednak pristup zapošljavanju bez obzira na rod, bračni status, boju kože, jezik, starosnu dob i dr. (LEO, Article 3, 2014). U 2021. godini priprema se novi Zakon o rodnoj ravnopravnosti.

Zakon o sprečavanju i zaštiti od diskriminacije

Cilj Zakona o sprečavanju i zaštiti od diskriminacije je da obezbedi sprovođenje principa ravnopravnosti i da spreči i zaštiti od diskriminacije u ostvarivanju ljudskih prava i sloboda. (LPPAD, Article 2, 2020). Ovim zakonom nisu bliže uređene oblasti na koje se odnosi, imajući u vidu da su iste uređene posebnim zakonima. Ovo zakonsko rešenje omogućava prevenciju i jednak pristup mehanizmima zaštite od diskriminacije za sve građane.

POKAZATELJI TRŽIŠTA RADA U SEVERNOJ MAKEDONIJI

Tržište rada u Severnoj Makedoniji karakteriše istorijski visoka stopa nezaposlenosti koja vuče svoje korene iz ekonomske tranzicije zemlje 1990-ih (NBRM, 2017), kao i visoka neaktivnost posebno među ženama.

Prema podacima DZS-a, u 2021. godini radna snaga u zemlji brojala je 943,004 lica, od kojih je 795,087 bilo zaposleno, a 147,917 nezaposleno. Stopa aktivnosti u ovom periodu iznosila je 56%, stopa zaposlenosti 47.2%, dok je stopa nezaposlenosti iznosila 15.7%. (State Statistical Office, 2021).

Tabela 4. Pokazatelji tržišta rada

Godina	2019	2020	2021
Stopa aktivnosti	57.2	56.4	56
Stopa zaposlenosti	47.3	47.2	47.2
Stopa nezaposlenosti	17.3	16.4	15.7
% neaktivnog stanovništva kao udeo u ukupnom radno sposobnom stanovništvu	42.8	43.6	43.9
% neaktivnih žena kao udeo u ukupnom broju neaktivnih osoba	62.3	62.2	62.7

Izvor: Državni zavod za statistiku, 2022.

Podaci prikazani u tabeli pokazuju da je stopa aktivnosti za ukupno radno sposobno stanovništvo u Severnoj Makedoniji relativno stabilna, ali je značajno niska u poređenju sa zemljama kao što su Nemačka (79.5%), Švajcarska (84.2%), Holandija (74.7% %), Ujedinjeno

Kraljevstvo (78.6%) i znatno ispod proseka EU (74.3%) (Trading Economics, 2021).⁸⁶ Dosadašnja analiza ponude radne snage je pokazala da postoji nedovoljna ponuda kvalitetnih poslova što za posledicu ima nisku stopu aktivnosti radne snage, nisku stopu zaposlenosti i visoku stopu nezaposlenosti (Minoski, 2019). Drugim rečima, to znači da privreda nije u stanju da stvori dovoljno radnih mesta koja će obezbediti privredni rast i razvoj, zapošljavanje stanovništva i viši životni standard (Minoski, 2019). Ovo povlači sa sobom potrebu za strukturnim reformama i politikama koje će aktivirati radnu snagu.

Tabela 5. Stopa aktivnosti po polu (15-64)

Godina	Žene	Muškarci	Ukupno
2019	54.8	77.3	57.2
2020	54	76.7	56.4
2021	53.4	77.1	56

Državni zavod za statistiku. 2022.

Uprkos uravnoteženoj strukturi ukupne radno sposobne populacije, decenijama preovlađuje veliki rodni jaz u stopama aktivnosti žena i muškaraca na tržištu rada. U protekle tri godine nisu se mogle uočiti posebne promene, a 2021. godine stopa aktivnosti žena iznosi 53.4% u odnosu na 77.1% muškaraca koji su učestvovali na tržištu rada. Rodni jaz u učešću prisutan je u svim starosnim grupama i povećava se među najvišim starosnim grupama (State Statistical Office, 2021).

Stopa zaposlenosti se izračunava kao procenat zaposlenih u radno sposobnom stanovništvu. Ovaj pokazatelj pokazuje slične trendove kao i stopa neaktivnosti radno sposobnog stanovništva. U poslednje tri godine, stopa zaposlenosti je konstantna, neznatno je veća od 47%, ali i dalje značajno zaostaje za prosekom EU (73.1%), posebno među ženama (EuroStat, 2022). To nosi sa sobom pitanja u vezi sa funkcionisanjem tržišta rada. Ovaj pokazatelj takođe ukazuje na veliki rodni jaz između stope zaposlenosti žena (45.5%) i muškaraca (64.3%).

Tabela 6. Stopa zaposlenosti po polu (15-64)

Godina	Žene	Muškarci	Ukupno
2019	44.7	64.4	47.3
2020	45.3	63.7	47.2
2021	45.5	64.3	47.2

Državni zavod za statistiku. 2022.

Stopa nezaposlenosti je značajno opala čak i tokom ekonomske krize izazvane pandemijom. Ovo je jednim delom rezultat opadanja stope učešća i veće neaktivnosti u ovom periodu (The World Bank, 2021). 2021. godine je stopa nezaposlenosti iznosila 15.7% i treba napomenuti da je zabeležen značajan pad (1.6%) stope nezaposlenosti u odnosu na 2019. godinu na 17.3% (vidi Tabelu 1).

Tabela 4 ilustruje značajnu razliku između broja nezaposlenih žena i nezaposlenih muškaraca. Shodno tome, najveći broj registrovanih nezaposlenih čine muškarci, ili 62.8%, dok je žena 37.2%. Razlog za to je činjenica da većina žena nije aktivna na tržištu rada.

⁸⁶ Prikazani podaci proizilaze iz poslednjih podataka prikupljenih na sajtu. Obično se odnosi na kvartalne izveštaje.

Tabela 7. Nezaposlena lica (15-64)

Godina	Nezaposlene žene	Nezaposleni muškarci	Ukupno
2019	72,148 (43.4%)	94,186 (56.6%)	166,334
2020	61,335 (39.3%)	94,613 (60.7%)	155,949
2021	55,036 (37.2%)	92,787 (62.8%)	147,823

Državni zavod za statistiku. 2022.

U Tabeli 5 ukratko su analizirane karakteristike neaktivnog stanovništva na osnovu dostupnih podataka iz 2022. godine. Kao što je navedeno, oko 62.7% ukupnog neaktivnog stanovništva čine žene. Veliki procenat neaktivnih žena, ili 44.1% je registrovano pri DZS-u kao domaćice, što znači da nisu u potrazi za poslom ili karijerom, već da obavljaju neplaćeni rad u domaćinstvu, traćeci svoj potencijal da doprinesu privredi i postignu sopstveno ekonomsko osnaživanje. Čak i mali prekid sa tržišta rada smanjuje ljudski kapital pojedinca, čineći da izgubi veštine koje je stekao/la u procesu formalnog obrazovanja ili na prethodnim poslovima. Samim time im je teže da nađu novi posao. Naime, prikazani pokazatelji sugerišu da tržište rada ne funkcioniše kako bi trebalo, barijere za zapošljavanje su uglavnom strukturne prirode, stvarajući „obeshrabrene radnike“ koji su pasivniji i odbijaju da traže ili prihvate nove mogućnosti za posao.

Tabela 8. Neaktivno stanovništvo u 2021. po statističkoj kategoriji

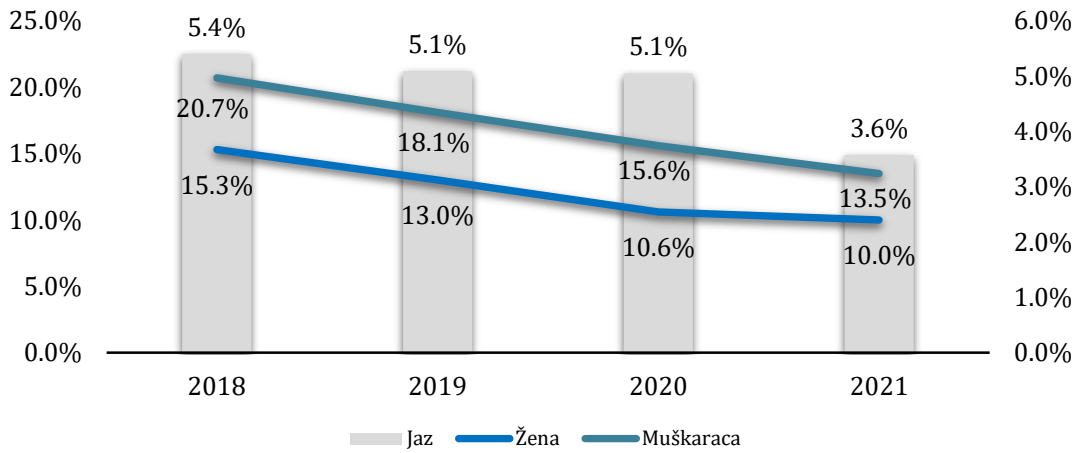
Statistička kategorija	Ukupno neaktivno stanovništvo	Neaktivnih žena	% žena
Učenci, studenti	161,992	86,334	53.3
Domaćice	204.632	204.632	100
Penzioneri	264.125	136.459	51.7
Ostali	109.047	36.373	33,3
Ukupno neaktivno stanovništvo	739.796	463.798	62,7

Državni zavod za statistiku. 2022.

Podaci za period 2019-2021 odašilju ohrabrujuće znake, sa ukupnim procentualnim udelom neformalne zaposlenosti u ukupnoj zaposlenosti u padu, kako za muškarce tako i za žene. U poređenju sa 2019. godinom, procenat neformalnih radnih mesta manji je u 2021. za 3.9%, čineći oko 12.1% ukupnog broja zaposlenih. U apsolutnim brojkama, ukupan broj neformalno zaposlenih je opao za 31,875 ili 24.9% (State Statistical Office, 2021).

U Severnoj Makedoniji je znatno veći broj muškaraca nego žena koji rade kao neprijavljeni. Od ukupnog broja neformalno zaposlenih udeo muškaraca u 2021. godini iznosi 66.6% (State Statistical Office, 2021). Kao što je već pomenuto, broj neformalnih radnika je u padu, ali ako pogledamo podatke prikazane na grafikonu 1, vidimo da se formalizacija odvija bržim tempom među muškarcima. Udeo žena u neprijavljenom radu je manji za 3 procentna poena, a muškaraca za 4.6. Rodni jaz u ovom pokazatelju je takođe neznatno manji sa 5.09 u 2019. na 3.57 procentnih poena u 2021. godini.

Grafikon 11. Rodni jaz -



Izvor: Vlastiti proračun na osnovu podataka Državnog zavoda za statistiku. 2022.

ZAKLJUČAK

Severna Makedonija i dalje beleži širok rodni jaz na svom tržištu rada, sa posebnom zabrinutošću kada je reč o rodnom jazu u učešću u radnoj snazi, zapošljavanju i zaradama.

Neaktivnost ženskog radno sposobnog stanovništva predstavlja značajan problem. Postoji nekoliko razloga za ovaj trend, uključujući društvene norme postavljene oko tradicionalnih rodnih uloga i podela rada u severnomakedonskom društvu. Od žena se i dalje očekuje da se staraju o deci i drugim članovima porodice, održavaju kuću i kuvaju, dok se od muškaraca očekuje da brinu o finansijama. Kada nema ko da brine o deci i nedostaju ustanove za brigu, žene uglavnom preuzimaju odgovornost, napuštaju posao ili odlučuju da ne rade. Ovaj zabrinjavajući trend postao je još izraženiji tokom pandemije, gde je teret brige o deci prevashodno pao na žene, posebno na zaposlene žene. Dalje, žene u Severnoj Makedoniji su trostruko više vremena provodile na obavljanje kućnih poslova, zanemarujući svoje slobodno vreme. Rodni jaz na tržištu rada povezan je sa društveno-reproduktivnom ulogom žena i potrebom da ostanu van tržišta rada, što je u krajnjoj liniji u sprezi sa nedostatkom ustanova za staranje o deci. Nedostatak socijalnih usluga je problem svake opštine u zemlji. Pored toga, i dalje preovlađuje rodni jaz u zaradama jer žene obavljaju slabo plaćene poslove.

Iako neka od pitanja uređena nacionalnim radnim zakonodavstvom institucionalizuju žene kao primarne starateljke o detetu u porodici, propisi su uopšteno u skladu sa zakonodavstvom Evropske unije. Postoji mogućnost poboljšanja, na primer, uvođenjem mogućnosti zajedničkog korišćenja roditeljskog odsustva shodno potrebama oca i majke; ili fleksibilno radno vreme koje će omogućiti bolju ravnotežu između profesionalnog i privatnog života. Međutim, to su samo ideje bez odgovarajuće primene i sprovođenja Zakona o radu, dok poslodavci i dalje mogu da nađu način da izbegnu propisnu primenu ovih zakonskih odredaba. Organi inspekcije rada takođe treba da ojačaju svoju ulogu i kontrolišu sprovođenje zakonskih odredaba u praksi.

PREPORUKE

- ~ Na osnovu analize radnog zakonodavstva preporučuje se uređivanje fleksibilnog radnog vremena, rada na daljinu, rada od kuće i podele posla. Radnicima treba dati mogućnost izbora da organizuju svoje radno vreme, posebno u slučajevima kada ne rade u prostorijama poslodavca. Ovo će doprineti stvaranju bolje ravnoteže između privatnog i profesionalnog života, što je od presudne važnosti posebno za žene koje često nose teret obaveze održavanja domaćinstva i brige o deci.
- ~ Zakon o radnim odnosima zabranjuje otpuštanje trudnica, ali samo ako rade po osnovu ugovora o radu na neodređeno. Ne postoji pravna zaštita niti mehanizmi za zaštitu žena zaposlenih ugovorima na određeno, po isteku njihovog ugovora o radnom odnosu. Ovo slabi vezu žena sa tržištem rada i ugrožava njihovu karijeru i buduće mogućnosti.
- ~ Uvesti nove modele u radno zakonodavstvo koji će omogućiti da se roditeljsko odsustvo deli ravnopravno između muškaraca i žena. Kada očevi uzmu roditeljsko odsustvo, teret brige majki se donekle smanjuje, što omogućava ženama da se vrate na tržište rada i brže se prilagode. Shodno tome, trebalo bi proceniti potrebu za uvođenjem obaveznog zajedničkog roditeljskog odsustva po modelu 3-3-3 ili 6-3 shodno pozitivnim iskustvima iz zemalja poput Švedske, gde je uveden model oboje zarađuju – oboje se staraju o porodici. Na primer, prvi model će omogućiti 3 meseca odsustva za majku, 3 za oca i 3 koja se dele na osnovu njihovih potreba, ili drugi model koji obezbeđuje 6 meseci odsustva za majku i 3 za oca. Cilj porodične politike u tom pogledu je da podstakne zapošljavanje roditelja i ravnopravno učešće u odgovornostima u vezi sa podizanjem njihovog deteta.
- ~ Uspešne porodične politike koje podstiču pristup zapošljavanju zahtevaju posvećenost države da obezbedi da postoji slobodno mesto za svako dete u sistemu staranja o deci. Stoga, treba poboljšati infrastrukturu za staranje o detetu u zemlji ako je cilj da se iskoristi puni potencijal radne snage za privredni rast.
- ~ Jačanje kapaciteta organa inspekcije rada u cilju poboljšanja kontrolu pravilne primene propisa iz radnog odnosa radi negovanja rodne ravnopravnosti na tržištu rada i pružanja jednakih mogućnosti ženama. Inspektori rada moraju biti obučeni da budu rodno osetljivi radi lakšeg prepoznavanja skrivene diskriminacije u procesu zapošljavanja ili na radnom mestu, što je takođe slučaj.
- ~ Žene treba još više podstaći da teže zapošljavanju u visoko plaćenim sektorima, kao što je IT industrija, ali i da se bave sopstvenim biznisom, kroz izgradnju svojih veština.
- ~ Agencija za zapošljavanje da uvede Aktivne politike tržišta rada koje će olakšati ponovni ulazak na tržište rada žena koje su morale da prekinu svoju karijeru usled porodijskog odsustva.
- ~ Dodeliti sredstva Agenciji za zapošljavanje za pružanje usluga koje povećavaju učešće žena na tržištu rada.

BIBLIOGRAFIJA

- Agency for Real Estate Cadastre, 2019. Table with number and percentage of registered rights by gender and cadastral department, s.l.: Agency for Real Estate Cadastre of the Republic of North Macedonia.
- Bashevska, M., 2019. Gender Equality Index, Skopje: MLSP.
- Constitution of the Republic of North Macedonia
- Equality, E. I. f. G., 2021. Gender Statistics Database. [Online]
- EuroStat, 2022. EuroStat. Employment - annual statistics, s.l.: s.n.
- FGD, 2022. Participant in the Focus group discussion [Interview] 2022.
- ILO, 2022. Ratifications of fundamental Conventions by country, s.l.: International Labour Organization.
- Interview, 2022. Interview with CSO's representative. [Interview] 2022.
- Interview, 2022. Interview with expert from the field [Interview] 2022.
- Interview, 2022. Interview with public institution representative [Interview] 2022.
- Law on Equal Opportunities, 2014.
- Law on Labour Relations, 2005.
- Law on Prevention and Protection against Discrimination, 2020.
- Mickovska Raleva, A. & Trajkovski, K., 2017. Women engineers, programmers, IT scientists: How to overcome gender stereotypes for technical and IT professions?, Skopje: CRPM.
- Ministry of Labour and Social Policy, 2018. Annual Report on the activities undertaken and the progress achieved for the establishment of equal opportunities for women and men in the Republic of Northern Macedonia for 2017.
- Minoski, K., 2019. What are the biggest obstacles to labour market flexibility in Macedonia?, s.l.: Biznis regulativa.
- Mojsoska-Blazevski, N., Petreski, M. & Ayhan, O., 2017. National research on low female labour market participation, Quantitative-based evidence from a new survey, s.l.: UN Women.
- NBRM, 2017. Developments in major labour market indicators and active labour market measures in dealing with unemployment: Evidence from Macedonia, s.l.: National Bank of the Republic of Macedonia.
- Petreski, M. & Mojsoska Blazevski, N., 2017. Assessment of the economic impacts of the 2017 increase in the minimum wage in North Macedonia, Budapest: International Labour Organisation.
- Risteska, M., 2020. Gender and Diversity Analysis of the COVID-SARS-19 Impact, Skopje: OSCE.
- State Statistical Office, 2015. Time use survey 2014/2015, Skopje: State Statistical Office.
- State Statistical Office, 2021. Active Population in the Republic of North Macedonia. Results from the LFS 2021.
- State Statistical Office, 2021. Activity rate by sex, s.l.: State Statistical Office.
- State Statistical Office, 2021. Employees by economic status and gender 2021.
- State Statistical Office, 2021. State Statistical Office. Formal and informal employment,
- State Statistical Office, 2021. Working age population.
- Stojanoska, D., 2008. Gender Equality and Human Development in Macedonia during Transition (1991-2006). PhD thesis
- The World Bank, 2021. Western Balkans regular economic report, no. 20, Fall 2021, s.l.: The World Bank.
- Trading Economics, 2021. Labour Force Participation Rate Europe. [Online]
Available at: www.tradingeconomics.com
- Trajkovski, K., 2019. The adaptation of industrial relations towards new forms of work, Skopje: CRPM.
- UN Women, 2022. North Macedonia, s.l.: UN Women.
- World Economic Forum, 2022. Global Gender Gap Report, s.l.: World Economic Forum.

CRNA GORA

UVOD

Crna Gora ima malu, međutim relativno otvorenu privredu, u čijem se središtu nalaze uslužni sektor, turizam i trgovina. Upravo iz tog razloga je KOVID-19 značajno uticao na ekonomsku aktivnost zemlje, koja je 2020. godine zabeležila pad od skoro 16%.⁸⁷ 2020. godine BDP Crne Gore iznosio je 4.186 miliona evra, odnosno 6,737 evra po glavi stanovnika.⁸⁸ Tokom 2021. godine, crnogorska privreda je počela da se oporavlja, i ostvarila je rast BDP-a od 12.4%. Rast je u najvećoj meri posledica veće turističke aktivnosti, ali i privreda beleži pozitivne trendove u trgovini, saobraćaju i industriji. U prvom kvartalu 2022. realni BDP je porastao za 7.2%.⁸⁹ Međutim, izbijanje rata u Ukrajini i sa njim povezana geopolitička dešavanja bacila su senku na rast Crne Gore 2022. Na primer, Svetska banka je nagovestila procenjeno smanjenje stope rasta na 3.6%, sa procenjenih 5.9% pre rata.⁹⁰ Očekuje se da će rat i dalje imati veliki uticaj na turizam, dovodeći do smanjenja potražnje i zapošljavanja.

Iako tradicionalni sektori daju glavni doprinos privrednom rastu, poslednjih godina novi sektori kao što su finansijske usluge, IT usluge i sektor kreativnih usluga daju sve značajniji doprinos ekonomskom razvoju. Očekuje se da će ti sektori nastaviti da povećavaju svoje učešće u budućoj ekonomskoj aktivnosti.

Zbog ograničene ekonomske aktivnosti, u Crnoj Gori poslednjih godina zaostaje zapošljavanje. Ukupan broj nezaposlenih u 2021. godini iznosio je 42.2 hiljade ili 16.6% što je najviši nivo nezaposlenosti od 2005. godine. S druge strane, nakon velikog pada tokom prve polovine 2021. godine, broj zaposlenih je porastao tokom druge polovine godine, podstičući manji privredni uspon. Shodno tome, krajem 2021. godine stopa zaposlenosti skočila je na 51%.

TRENDOVI NA TRŽIŠTU RADA I UČEŠĆE ŽENA NA TRŽIŠTU RADA

Prema popisu iz 2011. godine, što je poslednji dostupan popis, u Crnoj Gori živi 620,029 stanovnika, od kojih 50.6% čine žene. Tokom 2011. godine, od sve živorođene dece u Crnoj Gori, 52% su bili dečaci a 48% devojčice (IPSOS, 2015b).

Stopa aktivnosti za 2019. godinu iznosila je 57.4%, stopa zaposlenosti 48.7%, stopa nezaposlenosti 15.1%. Od ukupnog broja aktivnog stanovništva 44.4% su žene, dok su među onima koji nisu aktivni na tržištu rada, 60.1% čine žene. Od ukupnog broja zaposlenih, 44.1% su žene, a od ukupnog broja nezaposlenih žene čine 46.0%.

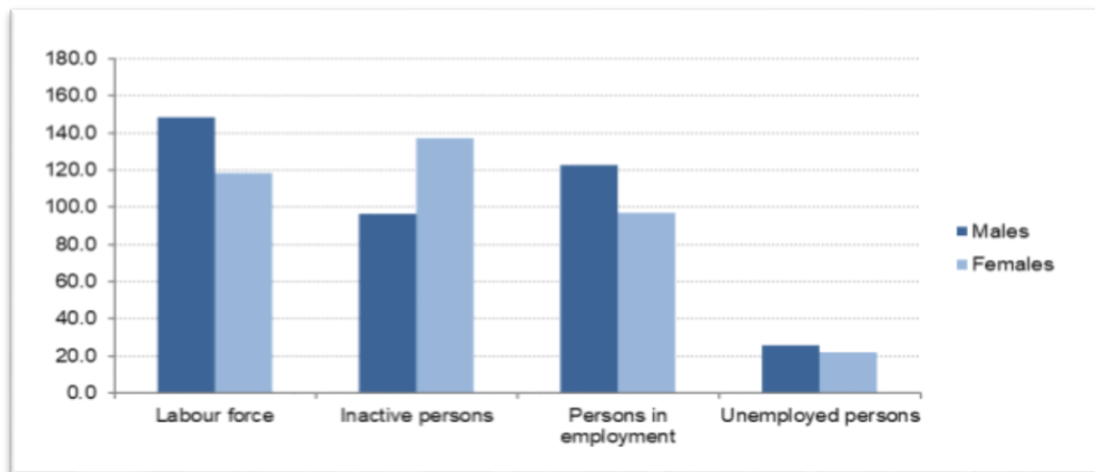
⁸⁷ UNDP (2020). Procena uticaja KOVIDA-19 na poslovni sektor i perspektive rasta ekonomije Crne Gore, dostupna na <https://montenegro.un.org/sites/default/files/2020-07/Procjena%20uticaja%20KOVID-19%20na%20poslovni%20sektor%20i%20perspektive%20rasta%20ekonomije%20Crne%20Gore.pdf>

⁸⁸ Ibid.

⁸⁹ Ibid.

⁹⁰ World Bank (2022). Global Economic Prospects: Europe and Central Asia, dostupno na <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/18ad707266f7740bced755498ae0307a-0350012022/related/Global-Economic-Prospects-June-2022-Analysis-ECA.pdf>

Grafikon 12. Radno sposobno stanovništvo prema statusu u aktivnosti i polu (u hiljadama)



Izvor: MONSTAT, Anкета o radnoj snazi, 2020, dostupna na http://monstat.org/uploads/files/ARS/2020/ARS%20saopstenje_2020_en.pdf

Stopa aktivnosti za 2020. godinu iznosila je 53.3%, stopa zaposlenosti 43.8%, stopa nezaposlenosti 17.9%. Od ukupnog aktivnog stanovništva 44,4% su žene, dok od neaktivnih 58.6% čine žene. Od ukupnog broja zaposlenih, 44.1% su žene, a od ukupnog broja nezaposlenih žene čine 45.6%. U 2021. godini, među starosnim grupama od 15 do 89 godina, stopa aktivnosti iznosila je 51.0%, stopa zaposlenosti 42.6%, a stopa nezaposlenosti 16.6%. Procenat žena u svim kategorijama je sličan prethodnim godinama, a samo 42.8% od ukupnog broja nezaposlenih bile su žene.

Prema poslednjim dostupnim podacima iz prvog kvartala 2022. godine, stopa aktivnosti iznosila je 56.5%, stopa zaposlenosti 47.0%, a stopa nezaposlenosti 16.8%. Tabela koja sledi u nastavku prikazuje nezaposlena lica u Crnoj Gori za 2019, 2020, 2021. i prvih sedam meseci 2022. godine.

Tabela 9. Nezaposlena lica 2019 - VII 2022

	Situacija na kraju perioda				Sredinom perioda			
	Tražioći zaposlenja Ukupno	Nezaposlena lica koja po prvi put traže posao	Nekvalifikovana Nezaposlena lica	Lica koja primaju naknadu za nezaposlene	Nezaposlenih žena		Prijavljene za zapošljavanje	Evidencija prestala da se vodi
					Ukupno	Nekvalifiko vanih		
2019	36 693	14 911	13 693	12 368	21 365	8 230	2 032	2 291
2020	41 612	16 351	14 782	12 623	24 326	8 985	2 809	1 747
2021	54 560	21 949	19 415	12 144	32 377	12 130	3 195	2 105
VII 2022	50 645	20 629	18 350	11 128	29 463	11 144	1 909	3 077

Izvor: MONSTAT, ZAPOSLENOST I ZARADE, <https://monstat.org/uploads/files/Bilten/2022/08/3.pdf>

Tabela navodi da broj nezaposlenih žena beleži trend rasta u posmatranim godinama, gde je na primer u 2019. godini broj nezaposlenih žena iznosio 21,365, dok je u 2021. godini broj

nezaposlenih žena dostigao 32,377. U prvih sedam meseci 2022. godine broj nezaposlenih žena iznosio je 29,463. Tabela u nastavku prikazuje žene preko 15 godina starosti, prema aktivnostima za 2020. godinu.

Tabela 10. Žene starije od 15 godina, po aktivnostima, 2020

	Žena (u hiljadama)
Ukupan broj stanovnika	312,7
Radna snaga	118,6
Zaposlena lica	96,8
- koja rade na nepuno radno vreme	(3,4)
Nezaposlena lica	21,8
- prijavljena na Birou za zapošljavanje	20,8
- u potrazi za prvim poslom	12,6
Neaktivne osobe	137,0
Radno sposobno stanovništvo	255,6
Osobe mlađe od 15 godina	57,1
	%
Stopa aktivnosti	46,4
Stopa zaposlenosti	37,9
Stopa nezaposlenosti	18,4
Udeo stanovništva ispod 15 godina u ukupnoj populaciji	18,3

Izvor: MONSTAT, Statistički godišnjak Crne Gore, 2021, dostupan na <https://monstat.org/uploads/files/publikacije/godisnjak%202021/5.pdf>

Procenjuje se da žene, iako čine nešto više od polovine stanovništva, doprinose 2.038 milijardi evra crnogorskom BDP-u, ili 43.71 odsto BDP-a na kraju 2018. Žene najviše doprinose sektoru trgovine (332,888.000 €), javnoj upravi i sektoru odbrane i obaveznog socijalnog osiguranja (142,776,000 €) i sektoru obrazovanja (132.164.000 €). BDP po glavi stanovnika u 2018. godini je takođe izračunat za odgovarajuće polove: iznosi 6.496 € za žene i 8.571 € za muškarce.

Razlika u zaradama muškaraca i žena u Crnoj Gori iznosi 13.9%, što znači da žene zarađuju samo 86.1% prosečne zarade koja se isplaćuje muškarcima za isti rad. Žene imaju u svom vlasništvu samo 4% kuća, 8% zemljišta i 14% vikendica u Crnoj Gori (Unija poslodavaca Crne Gore, 2017). Stopa nezaposlenosti žena na severu je sedam puta veća nego na jugu i tri puta veća nego u centralnom regionu. Pored toga, žensko preduzetništvo je slabo, imajući u vidu da firme u vlasništvu žena čine samo 9.6% ukupnog broja registrovanih preduzetničkih firmi (prema popisu iz 2011. godine), a čine samo 26.5% ukupnog broja samozaposlenih za 2021. godinu.

Podaci o neplaćenom i radu na staranju za Crnu Goru ne postoje. Procene UNDP-a su zasnovane na podacima iz izveštaja o brzom rodnoj proceni UNDP, 2021).⁹¹ Ovi izveštaji pokazuju da 34% žena provodi do 1 sat dnevno obavljajući neplaćeni rad staranja i kućnih poslova; 27% provede do 2 sata, a 14% do 3 sata. Izračunavanje novčanog ekvivalenta pokazuje da su žene obavile 90 odsto više posla u domenu neplaćenog rada na ime staranja i kućnih poslova u odnosu na muškarce. Posebno zabrinjava činjenica da je kao posledica pandemije KOVIDA-19 došlo do iznenadnog ekonomskog osiromašenja žena i većeg učešća žena u aktivnostima vezanim za pandemiju (zdravlje, obrazovanje, trgovina), što je na kraju doprinelo većem učešću u neplaćenom radu. Tabela u nastavku prikazuje broj sati koje žene provode na obavljanje poslova staranja i neplaćenog rada u domaćinstvu; ista je pripremljena osnovu podataka iz Izveštaja o brzom rodnoj proceni uticaja pandemije (IPSOS).

⁹¹UNDP (2020). Doprinos žena ekonomiji Crne Gore: Neplaćeni ženski rad i njega u vrijeme KOVID-19 pandemije, dostupno na <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgk326/files/migration/me/undp-2020-mne-women-contribution-economy-report-eng.pdf>

Tabela 11. Broj sati koje žene provode na obavljanje neplaćenih poslova staranja i kućne poslove

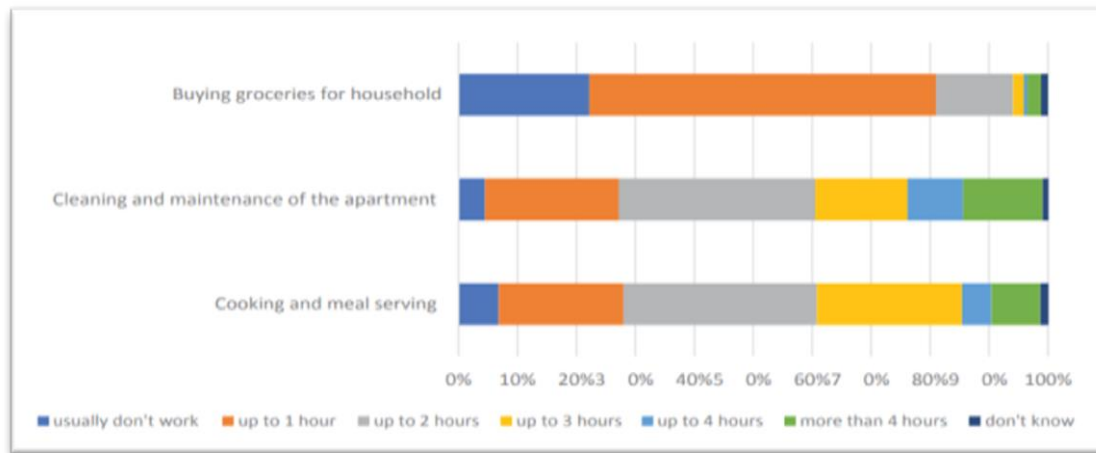
% žena	Broj sati						
	Obično ne radim	Do 1 sata	Do 2 sata	Do 3 sata	Do 4 sata	Više od 4 sata	Ne znam
Kuvanje i posluživanje obroka	6.8%	21.2%	32.8%	24.6%	5.0%	8.3%	1.4%
Čišćenje i održavanje vlastitog stana i okoline	4.5%	22.7%	33.3%	15.7%	9.4%	13.5%	1.0%
Kupovina namirnica za porodicu i domaćinstvo	22.2%	58.8%	13.1%	1.8%	0.6%	2.3%	1.2%
Prosečno	11.0%	34.0%	26.0%	14.0%	5.0%	8.0%	1.0%

Izvor: UNDP (2020). *Doprinos žena ekonomiji Crne Gore: Neplaćeni ženski rad i njega u vrijeme KOVID-19 pandemije*

Tabela podržava opšte zaključke iz IPSOS izveštaja:⁹²

- ~ Do jednog sata, žene najviše vremena posvećuju kupovini namirnica za porodicu i domaćinstvo (58%);
- ~ Do 2 sata, žene najviše vremena posvećuju čišćenju i održavanju vlastitog stana i okoline (33,30%);
- ~ Do 3 sata žene najviše vremena posvećuju kuvanju i posluživanju obroka (24%);
- ~ Do 4 sata žene najviše vremena posvećuju čišćenju i održavanju vlastitog stana i okoline (9%); Više od 4 sata, žene najviše vremena posvećuju čišćenju i održavanju vlastitog stana i okoline (15%).

Grafikon 13. Prikaz broja sati provedenih neplaćene nege i rada u domaćinstvu, po delatnostima (žene)



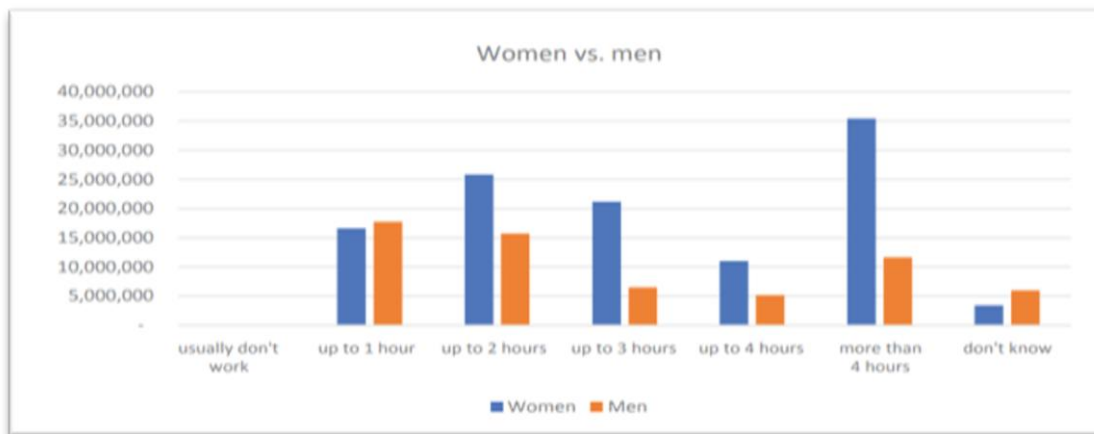
Izvor: UNDP (2020). *Doprinos žena ekonomiji Crne Gore: Neplaćeni ženski rad i njega u vrijeme KOVID-19 pandemije*

U istom izveštaju se navodi da procenjeni novčani iznos na ime neplaćenog staranja i kućnih poslova koje obavljaju žene u Crnoj Gori iznosi 122.3 miliona evra, dok je novčani ekvivalent

⁹²Ibid.

neplaćenog staranja i kućnih poslova koje obavljaju muškarci 63.5 miliona evra. Prema izveštaju, žene su obavljale 90% više neplaćenog staranja i kućnih poslova od muškaraca.⁹³

Grafikon 14. Neplaćeni rad staranja i kućni poslovi koje obavljaju žene odnosno muškarci



Izvor: UNDP (2020). Doprinos žena ekonomiji Crne Gore: Neplaćeni ženski rad i njega u vrijeme KOVID-19 pandemije

Indeks rodne ravnopravnosti (MONSTAT, EIGE, UNDP, 2019)⁹⁴ je po prvi put izračunat za Crnu Goru 2019. godine i bio je na nivou od 55, u poređenju sa 67.4 u Evropskoj uniji. Na nacionalnom nivou, žene se suočavaju sa najvećom nejednakošću u pogledu moći, za kojim slede vreme, znanje, novac i rad. Žene su najravnopravnije kada je u pitanju zdravlje. Po svemu sudeći najveće razlike u rodnoj ravnopravnosti između Evropske unije i Crne Gore odnose na novac (20.7) i moć (16.8). Najmanje razlike su evidentne u oblastima zdravlja (1.2) i rada (6.8).

PRAVNA INFRASTRUKTURA

Crna Gora je 2017. godine donela Nacionalnu strategiju održivog razvoja do 2030. (NSOR) kojom su ciljevi održivog razvoja UN pretočeni u nacionalni kontekst. Peti cilj održivog razvoja – Postizanje rodne ravnopravnosti i osnaživanje svih žena i devojčica transponovan je u Cilj 2 NSOR – Aktivno podržavati stav ključnih aktera u vezi sa održivim razvojem i meru 2.1.2 – Eliminirati rodnu diskriminaciju. Crna Gora se obavezala da će do 2030. godine eliminirati rodno zasnovanu političku, ekonomsku i drugu diskriminaciju, postići minimalni nivo od 40% zastupljenosti žena na nacionalnom i lokalnom nivou javnog sektora, eliminirati sve oblike nasilja nad ženama i devojčicama u privatnoj i javnoj sferi, uključujući trgovinu ljudima i seksualnu eksploataciju, postići ravnopravno učešće u neplaćenom radu, postići jednakost u zapošljavanju i ojačati nacionalne mehanizme za rodnu ravnopravnost.

Pravni okvir o rodnoj ravnopravnosti dodatno je ojačan Zakonom o rodnoj ravnopravnosti,⁹⁵ Zakonom o rodnoj ravnopravnosti Crne Gore i Planom aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori (2017-2021). Zakon o izmenama i dopunama Zakona o rodnoj ravnopravnosti, koji je 2015. godine usvojila Skupština Crne Gore, propisuje da su pitanja

⁹³Ibid.

⁹⁴UNDP (2020). The Next Frontier: Human Development and the Anthropocene, Montenegro, dostupno na <https://hdr.undp.org/sites/default/files/Country-Profiles/MNE.pdf>

⁹⁵ Službeni list CG, br. 46/07, 73/10, 40/11, 35/15

posredne i neposredne diskriminacije po osnovu pola (pored svih oblika diskriminacije) u nadležnosti Zaštitnika ljudskih prava i sloboda, te da je postupak za podnošenje prijave u slučajevima diskriminacije po osnovu pola prebačen iz nadležnosti Ministarstva za ljudska i manjinska prava na Zaštitnika.

U nastavku vladinih napora na postizanju rodne ravnopravnosti, izrađen je novi strateški dokument - *Nacionalna strategija rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori 2021 – 2025*. Strategija ima za cilj da poveća političko i ekonomsko učešće žena, marginalizovanih i ranjivih grupa i osoba različitog roda i rodnog identiteta. U Crnoj Gori institucionalne mehanizme za sprovođenje politike rodne ravnopravnosti čine: Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, Odbor za rodnu ravnopravnost Skupštine Crne Gore i institucije Zaštitnika ljudskih prava i sloboda Crne Gore, sa kontakt osobama iz svih relevantnih institucije koje su dužne da obavljaju poslove u vezi sa postizanjem rodne ravnopravnosti na nacionalnom i lokalnom nivou. Nacionalni savet za rodnu ravnopravnost osnovan je 24. oktobra 2016. godine i predstavlja novi institucionalni mehanizam za postizanje rodne ravnopravnosti. Kao stručno savetodavno telo, on je obrazovan kako bi se pozabavio pitanjem sprovođenja politike rodne ravnopravnosti na nacionalnom i lokalnom nivou. Zaštitnik ljudskih prava i sloboda Crne Gore (ombudsman) je nezavisna i samostalna institucija osnovana u Crnoj Gori posebnim zakonom donetim u Skupštini Republike Crne Gore 10. jula 2003. godine.

Važeća regulativa u oblasti prava iz radnog odnosa zasnovana je na novom Zakonu o radu koji je stupio na snagu januara 2020. godine, a koji je zamenio propise o radnim odnosima koji su bili bazirani na Zakonu o radu iz 2008. godine. Novim zakonom predviđene su novine kada je reč o zaštiti žena tokom trudnoće i porodijskog odsustva, kao i novine u pogledu ostvarivanja prava na roditeljsko odsustvo. Roditelji koji dobiju dete imaju pravo da koriste plaćeno porodijsko odsustvo (majka) ili roditeljsko odsustvo (majka ili otac) u trajanju od 365 dana. Glavne izmene koje se trenutno primenjuju tiču se činjenice da je novim zakonom propisano da zaposlena žena mora iskoristiti obavezno porodijsko odsustvo u trajanju od 98 dana, od kojih 28 dana pre očekivanog dana porođaja i 70 dana nakon rođenja deteta. Takođe, porodijsko odsustvo u trajanju od 70 dana od rođenja deteta mogu da koriste oba roditelja istovremeno u slučaju rađanja dvoje ili više dece.

Po novom Zakonu o radu, poslodavac ne može zaposlenoj ženi otkazati ugovor o radnom odnosu zbog trudnoće (ako je otkaz rezultat nepoštovanja radnih obaveza, poslodavac će biti dužan da detaljno obrazloži razloge).

Zaposlena žena koja odsustvuje sa posla zbog trudnoće, porodijskog ili roditeljskog odsustva ne može se proglasiti zaposlenim čiji rad više nije potreban. Ako je žena zaposlena na određeno, a ugovor o radu joj ističe za vreme trudnoće, porodijskog ili roditeljskog odsustva, poslodavac je dužan da aneksom produži trajanje ugovora o radnom odnosu, ostvarivanjem jednog od ovih prava. Zaposlena žena koja počne da radi pre isteka odsustva ima pravo da uz dnevni odmor za potrebe dojenja koristi dvočasovnu pauzu (ranije je pauza iznosila 90 minuta). Ovo pravo traje do navršene jedne godine života deteta, bez obzira da li otac deteta koristi neko od prava za isto dete. Nova zakonska regulativa izjednačila je oca i majku kada je reč o ostvarivanju prava iz radnog odnosa, posebno zbog činjenice da će se ocu produžiti ugovor o radnom odnosu (ako je zaključen na određeno) na određeno vreme, u vreme korišćenja roditeljskog odsustva, što do sada nije bio slučaj. Međutim, broj očeva koji koriste roditeljsko odsustvo je i dalje veoma mali. Prema evidenciji Zavoda za socijalnu i dečju zaštitu, tokom 2018. godine svega 3% (203) očeva iskoristilo je pogodnosti naknade zarade za porodijsko/roditeljsko odsustvo (od ukupno 6,196

korisnika). U prvih jedanaest meseci 2019. godine pravo na porodiljsko odsustvo u Crnoj Gori ostvarilo je više od 420 očeva, prema podacima Poreske uprave. To je više nego dvostruko više u odnosu na 2018.

Novina novog zakona je pravo zaposlenog na jedan dan plaćenog odsustva mesečno za obavljanje prenatalnih pregleda. Pored toga, zakonom je obezbeđena mogućnost privremenog premeštaja na drugo radno mesto za trudnicu ili za vreme dojenja, na osnovu nalaza i preporuka nadležnog lekara. Ovo pravo pripada ženi koja obavlja poslove koji bi mogli da ugroze njen život, zdravlje ili mogu ugroziti zdravlje deteta. U ovom slučaju, zaposlena žena može zadržati pravo na zaradu u istom iznosu. Novim zakonom predviđen je i takozvani „neprenosivi deo roditeljskog odsustva“, koji traje 30 dana, a koje moraju iskoristiti oba roditelja da bi preostali deo mogli da prenesu na drugog roditelja. Tokom ostvarivanja ovog prava, roditelji ne mogu biti proglašeni tehnološkim viškom.

Pored toga, uveden je novi termin pod nazivom „hraniteljsko odsustvo“. To znači da se po prvi put predviđa pravo na plaćeno hraniteljsko odsustvo za zaposlenog hranitelja koji je dete mlađe od osam godina uzeo u hraniteljstvo. U toku ostvarivanja ovog prava ovo lice se ne može proglasiti tehnološkim viškom, a on/ona polaže pravo da se po isteku odsustva vrati na isto ili odgovarajuće radno mesto sa istom zaradom, kao i mogućnost promene radnog vremena. U tom smislu zaštićen je radni status ovih lica, kao i usvojitelja deteta. Međutim, status nezaposlenih hranitelja i dalje ostaje otvoren, što ukazuje na potrebu za daljim promenama u zakonodavstvu, pre svega kada je reč o socijalnoj i dečijoj zaštiti.

Kao i do sada, pravo na refundaciju zarade poslodavcu, na ime zarade isplaćene zaposlenom koji je na roditeljskom odsustvu, kao i način utvrđivanja iznosa refundacije (30% do 100% zarade, u zavisnosti od toga koliko je dugo zaposleni radio za datog poslodavca) na snazi je shodno Zakonu o socijalnoj i dečjoj zaštiti. Pravo na refundaciju imaju i preduzetnici, kao i poslodavci čiji zaposleni rade na nepuno radno vreme. Roditelji imaju pravo na nepuno radno vreme samo ako je detetu potrebna posebna nega (do 3 godine) ili dete ima posebne potrebe (bez ograničenja). Međutim, neka istraživanja ukazuju na postojanje rodne diskriminacije koja se ogleda u zloupotrebi prava na plaćeno odsustvo (u vidu neisplaćivanja zarade, otkazivanja ugovora ili postavljanja žena na slabije plaćene poslove).

Predškolsko obrazovanje podjednako je dostupno svakom detetu. Važno je napomenuti da i pored prevelikog broja dece u nekim vrtićima, nije odbijeno nijedno dete koga su roditelji želeli da upišu u vrtić. Od 2019. godine postoji i preporuka Ministarstva prosvete da sva deca moraju da budu upisana u predškolske ustanove.

Programi predškolskog obrazovanja su besplatni u javnim ustanovama, dok roditelji mesečno plaćaju oko 40 evra za troškove obroka u celodnevnom osnovnom programu. Roditelji iz socijalno ugroženih porodica (korisnici socijalnih davanja) ne moraju da plaćaju hranu. Od ukupnog broja dece uzrasta 0–6 godina, 33.2% pohađa predškolske ustanove. Međutim, obuhvat dece varira po opštinama, a obuhvat je veći u opštinama na jugu koje imaju viši nivo ekonomskog razvoja. Pored toga, mnogi vrtići funkcionišu iznad punog kapaciteta u centralnom i južnom regionu.

Produženi boravak nastao je u odgovoru na potrebe zaposlenih roditelja koji nemaju drugih mogućnosti staranja o deci, jer su školske obaveze dece kraće od radnog vremena roditelja. Zavod za školstvo je 2013. godine izradio program „Jutarnje okupljanje i produženi boravak učenika“. Program je uveden po uzoru na jednu osnovnu školu u Podgorici koja ovaj program

sprovodi najduže, još od 1961. godine. Međutim, pojedine institucije, poput Resursnog centra „1. jun“, organizuju produženi boravak za sve učenike iz Podgorice uzrasta do 15 godina.

2018. godine, 30 od 163 organizovalo je produženi boravak u osnovnim školama u Crnoj Gori. Nekoliko prenatrpanih škola u Podgorici u 2019. godini nije imalo mogućnost da organizuje produženi boravak za učenike prvog razreda. U slučaju da im je bio potreban produženi boravak usled rada roditelja, roditelji su bili primorani da upisuju čak u privatni produženi boravak, koji je skuplji.

DRUŠTVENI FAKTORI KOJI UTIČU I SPREČAVAJU AKTIVNO UČEŠĆE ŽENA NA TRŽIŠTU RADA

Iako postoji dobar institucionalni i zakonodavni okvir za zaštitu i unapređenje ljudskih prava, podaci pokazuju da su žene i dalje izložene društvenoj marginalizaciji i diskriminaciji u Crnoj Gori. Posmatrano sa formalno-pravnog aspekta, žene i muškarci u Crnoj Gori imaju jednaka prava u trenutku kada počnu da rade, u postizanju socijalne sigurnosti, u zaradi, sticanju obrazovanja. Međutim, objektivni pokazatelji pokazuju da je ukupan socio-ekonomski status žena znatno lošiji u odnosu na muškarce i da postoji dubok jaz između principa koji se propagiraju i konkretnih praksi zabeleženih duž primene ovih politika. Prema podacima MONSTAT-a, Crna Gora tek treba da dostigne puni ekonomski potencijal žena. Manje od 10% kompanija se nalazi u vlasništvu žena, žene zarađuju oko 14% manje od muškaraca za istu vrstu poslovanja i nisu zastupljene na rukovodećim funkcijama u javnom i privatnom sektoru. U poređenju sa muškarcima, uprkos zabeleženom napretku i pozitivnim promenama koje su se desile poslednjih godina, žene i dalje predstavljaju manjinu u društvenom, ekonomskom i političkom životu.

Prema Izveštaju o rodnoj ravnopravnosti za 2019. (UNDP, 2019),⁹⁶ stereotipi, patrijarhalna perspektiva i nedostatak otvorenosti za različitost su veoma izraženi u Crnoj Gori. Žene još uvek nemaju jednake mogućnosti da doprinesu političkom, ekonomskom, društvenom i kulturnom razvoju, a samim tim i da ostvare koristi od ovih mogućnosti. Uprkos činjenici da je sve više žena visokoobrazovano, a njihovo učešće na tržištu rada sve veće, žene su i dalje u velikoj meri nadbrojane muškarcima na odgovornim funkcijama u politici i biznisu, posebno na najvišem nivou. Prema podacima Zavoda za statistiku Crne Gore, u 2019. godini je samo 9.8% zaposlenih žena bilo samozaposleno, što je više nego dvostruko manje od muškaraca (24.5%). Celokupan nedostatak raspoloživih poslova utiče na sposobnost žena da zarade penzije.

U izveštaju Kancelarije za rodnu ravnopravnost za 2005/2006. godinu, stručnjaci za rodnu ravnopravnost iznose svoje verovanje da se rodna diskriminacija dešava u samom obrazovnom procesu favorizovanjem „muških kvaliteta“ i umanjivanjem „ženskih“, samim time što je obrazovni proces prilagođen muškarcima. Patrijarhalni odnosi koji su još uvek prisutni i duboko ukorenjeni u Crnoj Gori, snažno uobličuju naše društvo i veoma su izraženi, a generatori takvog stanja su i muškarci i žene. Tradicionalni pogled na muškarce i žene, u kojem se muškarci favorizuju u gotovo svakom pogledu, ima direktnu posledicu na položaj žena na tržištu rada. Dovodi do horizontalne segregacije zanimanja, kao što je podela na muška i ženska zanimanja. Istraživanje pod nazivom „Rodne razlike u ličnim primanjima i prihodima“, realizovano decembra 2010. godine za Evropski pokret u Crnoj Gori, pokazuje da muškarci i

⁹⁶UNDP (2020). The Next Frontier: Human Development and the Anthropocene, Montenegro, dostupno na <https://hdr.undp.org/sites/default/files/Country-Profiles/MNE.pdf>

žene, kako opšta populacija, tako i poslodavci, sagledavaju žene kao slabiji pol, što je često faktor koji utiče na mogućnost zapošljavanja žena na višim, bolje plaćenim radnim mestima.

Dispariteti između žena i muškaraca su prvenstveno predodređeni percepcijom biološke sudbine žene da bude majka, a zatim društvenim konstruktima vezanim za ulogu majke. Uloga majke je primarna (često jedina vidljiva) i kroz prizmu majčinstva se posmatraju i analiziraju sve ostale uloge žene, njene mogućnosti i perspektive, ali iznad svega njene obaveze. Upravo nesklad u raspodeli porodičnih i kućnih obaveza između muškaraca i žena, kao što su otac i majka, u velikoj meri dovodi do svih drugih razlika među njima: različite mogućnosti na tržištu rada, različit položaj u društvu, razlike u raspodeli moći i ugledu. Jedan izveštaj UNDP-a pod nazivom „Doprinos žena ekonomiji Crne Gore“ procenjuje da je neplaćeni rad i briga o domaćinstvu koji obavljaju žene 92% veći od onoga koji obavljaju muškarci. Novčana vrednost takvog rada i brige je projektovana na 122 miliona evra tokom tri meseca pandemije kovida-19 od aprila do juna 2020. Dok je 11% žena izjavilo da obično ne obavljaju kućne poslove, udeo muškaraca koji su izneli isto je 42%. U kontekstu profesionalnih dostignuća i radne aktivnosti žena, uspešna karijera i stabilna porodica se često posmatraju dihotomno, gde jedan pol isključuje drugi. Stoga, većina žena ne smatra da je diskriminisana na rodnoj osnovi, već smatra da je svesno izabrala ovu poziciju. Žene stupaju u brak ranije od muškaraca, i ranije imaju decu sa muškarcima, što u značajnom broju slučajeva predstavlja prekretnicu u profesionalnoj karijeri jedne žene, budući da u ovim situacijama preuzimaju tradicionalnu ulogu majke i prave prekid u svojoj karijeri. Povratkom na posao moraju sustići konkurenciju koja je sada imala jednu godinu ili dve da se poboljša i napreduje.

S druge strane, muškarci iste starosne dobi grade karijeru, ulaze na tržište rada ili imaju slobodno vreme, „neopterećeni“ kućnim i porodičnim obavezama koje u njihovo ime obavljaju njihove supruge ili majke (druge žene). Rezultati Ankete o radnoj snazi koju je sproveo Monstat 2012. godine pokazuju da su oko 90% svih ljudi koji navode brigu o deci ili zanemarenim odraslim osobama zapravo žene. Gotovo je identičan stav sa onima koji kao razlog navode druge lične ili porodične obaveze. Studija Evropskog pokreta u Crnoj Gori pokazuje da snaga „privatnog patrijarhata“, koja je jasno uočljiva u istoj studiji, upozorava na potrebu za sistematskim i stalnim delovanjem svih društvenih aktera u cilju promene prevladavajućih stereotipa o rodnim ulogama. Tačnije, to znači da javne politike moraju uzeti u obzir različite pozicije žena i muškaraca u ovim sferama i kreirati politike koje podstiču ravnopravnije učešće žena i muškaraca u svim sferama.

Istraživanje koje smo sproveli je pokazalo da je glavna prepreka u zapošljavanju žena u Crnoj Gori to što poslodavci ne procenjuju njihove sposobnosti i kvalifikacije kao potencijalnih zaposlenih (žena). Dalje, nepotizam je prisutan i obuhvata zapošljavanje srodnika, zapošljavanje na preporuku komšija, kumova, odnosno, drugim rečima, kako kažemo u Crnoj Gori, zapošljavanje „preko „veze““. Ispitanici navode da čak i kada bi se prijavili za poslove za koje su se školovali (za rad u butiku sa visokom stručnom spremom), ne bi bili primljeni da nisu „imali vezu“. Ispitanice su navele da im je, bez obzira na to što su imale podršku porodice tokom zaposlenja, bilo teško da održe ravnotežu između porodice i posla. Od žene se, bez obzira na posao, očekuje da nastavi da obavlja sve kućne obaveze, što često dovodi do „sagorevanja“.

Što se tiče povezanosti između ekonomske nezavisnosti i moći odlučivanja za žene, ispitanica je navela da zapravo veća ekonomska nezavisnost u našem kulturnom kontekstu ne daje ženama veću moć odlučivanja, jer smatraju da su žene uvek na određen način „podređene“. Ostale su istakle da im finansijska nezavisnost daje više slobode, a samim tim i veću moć

odlučivanja, te da mogu češće da kažu „ne“. Prema rečima naših ispitanica, neke žene se nikada ne uključuju na tržište rada jer nemaju podršku (nemaju „kome da ostave decu“, obaveze kod kuće su prevelike) porodice ili javnih institucija.

Glavni problemi sa kojima se suočavaju organizacije koje se bore za snažno civilno društvo, kao što su sindikati, mediji, organizacije i institucije, dok se zalažu za ekonomsko osnaživanje žena, su tradicionalno patrijarhalne institucije. Statistike pokazuju da žene nemaju isti pristup resursima kao muškarci. Rodna neravnopravnost u Crnoj Gori je najočiglednija na tržištu rada. Patrijarhalni obrasci i tradicije, kao što je ta da je ženi mesto u kući i da obavlja kućne poslove, dok muškarac treba da radi i zarađuje, glavni su primeri rodne neravnopravnosti. U Udruženju roditelja navode da je ženama najveća prepreka da žongliraju odgovornostima između roditeljstva i zaposlenja, upravo zbog stereotipa da žena treba da brine o domaćinstvu i podiže decu.

Preliminarna i osnovna istraživanja i analize koje su obavile institucije u Crnoj ukazuju da stereotipi predstavljaju glavni uzrok rodne nejednakosti. Naime, u studiji Ministarstva za ljudska i manjinska prava, ispitanici navode da postoji dobar zakonski okvir, ali da je problem primena zakona i politika. Uprkos postojanju adekvatnih zakonskih normi, sistem je nedovoljno razvijen i nije u stanju da pruži delotvornu zaštitu od diskriminacije. Institucije koje su učestvovala u istraživanju navode da ne postoji politička volja za rešavanje pitanja rodne neravnopravnosti. U Udruženju roditelja navode da je nepoverenje u institucije političkog sistema glavna prepreka ženama da potraže pomoć ukoliko se suoče sa diskriminacijom pri zapošljavanju ili na radnom mestu, te da je ovaj problem duboko ukorenjen u crnogorskom društvu.

Među ključnim oblastima za intervenciju je obrazovanje, iako je potreban rad u drugim oblastima. Civilni sektor nema dovoljno kapaciteta, nema dovoljno finansijskih sredstava, a njihovi ljudski i tehnički resursi su premali da bi se pojedinačno bavili pitanjima rodne ravnopravnosti. Podizanje svesti da su predrasude i dalje prisutne i promena svesti stručnih lica, ali i javnosti, od presudnog je značaja u borbi protiv rodne neravnopravnosti.

institucijama koje su učestvovala u istraživanju, nedostaje koordinacija mehanizama podrške ženama. Stoga saradnja treba da naglasi multisektorski i multidimenzionalni pristup. Štaviše, moramo razviti opsežne programe obuke. Iako je u prošlosti bilo promena, potrebno je nastaviti sa unapređenjem Zakona o radu, usredsređujući se na roditeljsko odsustvo i Zakon o zdravstvenom osiguranju.

Naše istraživanje je imalo dve ciljne grupe: 1) „obične građanke“ i „žene iz institucija“ sa kojima smo obavili razgovore kako bismo sagledali celu sliku, ili metaforički rečeno, „obe strane medalje izobilja“. Kada su u pitanju žene iz institucija, žene iz: NVO Udruženje roditelja, Ministarstva za ljudska i manjinska prava, kao i Zavoda za zapošljavanje, su učestvovala u istraživanju. Na osnovu podataka koje smo prikupili iz obe fokus grupe, zaključili smo da je problem diskriminacije žena na tržištu rada u Crnoj Gori i dalje prilično izražen. Osnovni razlozi za to su činjenica da tradicionalne društvene uloge i rodni stereotipi u Crnoj Gori opstaju ne samo u porodičnim okvirima već i u oblasti zapošljavanja. Visoka stopa siromaštva, nezaposlenosti i nedostatak socijalne zaštite na radu su samo neki od faktora koji utiču da žene ostanu na marginama slabo plaćenih poslova i trpe različite vidove diskriminacije. Kao najčešći vid diskriminacije žena, ispitanice su navele da će poslodavac pre zaposliti muškarca, nego ženu, te da će žena sporije napredovati u karijeri i da će njena zarada po pravilu biti manja od zarade muškarca. Pored toga, starosna dob je faktor koji mnogo više ograničava žene nego

muškarce. Još jedna poražavajuća činjenica je da su trudnice najranjivija ekonomska grupa. Naime, one nemaju nikakva prava i nikakav izbor jer se „prećutno“ podrazumeva da moraju da biraju između posla i njihove porodice.

U svim navedenim slučajevima, krše se Zakon o radu, Zakon o rodnoj ravnopravnosti i Zakon o zabrani diskriminacije. Međutim, kako je zaključeno iz razgovora sa „ženama iz institucija“, diskriminaciju žena je često teško prepoznati, a još teže sankcionisati, zbog čega Crna Gora još nije imala nijedan procesuiran slučaj u ovoj oblasti.

ZAKLJUČCI I PREPORUKE

Ova studija rodni odnosa u Crnoj Gori ilustruje da su, uprkos poboljšanjima u društvenom položaju žena u poslednjoj deceniji, žene i dalje osakaćene stereotipima i tradicionalnim načinom razmišljanja o njihovoj ulozi u društvu. Posledično, žene i dalje obavljaju veliki deo neplaćenog rada i staranja kod kuće. Međutim, žene sve više čine značajan deo radne snage. U nekim sektorima, žene se suočavaju sa preprekama u zapošljavanju u vidu nižih zarada i različitog postupanja od muškaraca. Pored toga, politički sistem zapostavlja učešće žena na tržištu rada. Štaviše, školski sistem još uvek ne obezbeđuje produženi boravak školske dece i nije razvijen sistem brige o starim osobama. Iako Zakon o radu pruža mogućnost roditeljskog odsustva, ovo odsustvo prvenstveno koriste žene. Postoji potreba za edukacijom o ulozi očeva u roditeljstvu i staranju. Sve ovo sugerise da bi za postizanje jednakog postupanja prema ženama na tržištu rada iziskivalo sistematski napor više zainteresovanih strana na različitim nivoima.

Neke od preporuka za dalji rad su:

- ~ Nastaviti istraživanja o položaju žena na tržištu rada, posebno pitanja kao što su rodni jaz u zaradama, neplaćeni i rad na staranju i druge glavne prepreke za dalju integraciju žena na tržište rada,
- ~ Nastaviti sa unapređenjem radnog i zdravstvenog zakonodavstva, na primer naknada za porodiljsko odsustvo zavisi od vremena zaposlenja, što je takođe deo propisa koje bi moglo pretrpeti promene u narednom periodu.
- ~ Na sistematskoj osnovi podržavati ulazak žena na tržište rada, povećanjem poverenja u institucije,
- ~ Razvoj institucija podrške kao što su dobro organizovani javno obezbeđeni produženi boravci za školsku decu,
- ~ Razvoj drugih usluga kao što su promotivne pozitivne prakse u javnosti kao što je veće uključivanje očeva u staranje o deci.

SRBIJA

UVOD

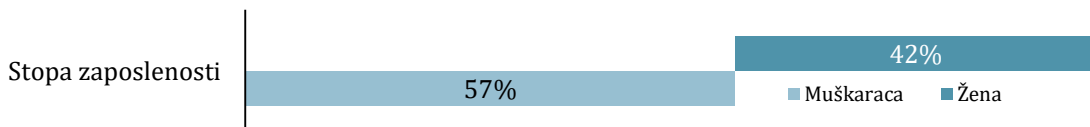
Rodna neravnopravnost danas postoji u svim društvima, uključujući i srpsko, i ukorenjena je u socijalnoj strukturi i tradicionalnoj podeli rada. Rešavanje rodne nejednakosti je neraskidivo povezano sa ekonomskim napretkom, društvenom kohezijom i demokratskim napretkom, što svedoči o njenom značaju i vrednosti. Republika Srbija je ostvarila napredak u rodnoj ravnopravnosti u poslednjih nekoliko decenija zahvaljujući zakonskoj regulativi, uvođenju rodne perspektive u druge politike i osmišljavanju posebnih mera za razvoj žena. Međutim, rodna diskriminacija i dalje preovlađuje u mnogim oblastima, posebno na tržištu rada. Ona se manifestuje u nepovoljnom položaju žena na tržištu rada. S jedne strane, njihovo učešće u radnoj snazi je nisko. S druge strane, različiti vidovi diskriminacije na radnom mestu, rodne uloge u porodici i poteškoće u balansiranju privatnog i profesionalnog života su posebno prepoznati kao prepreke za stupanje na tržište rada. Ovaj izveštaj nastoji da predstavi nalaze proizašle iz analize normativnog okvira, kao i nalaze fokus grupa sa opštom populacijom i relevantnim zainteresovanim stranama, kao i nalaze proizašle iz detaljnih razgovora sa relevantnim zainteresovanim stranama.

SITUACIJA SA UČEŠĆEM ŽENA NA TRŽIŠTU RADA

Prema godišnjem merenju indeksa Globalnog rodno jaza (GGGI) Svetskog ekonomskog foruma⁹⁷ za 2022. Srbija zauzima 23. mesto od ukupno 146 zemalja. Ovaj indeks se izračunava kao zbir rezultata sledećih podindeksa: ekonomsko učešće i mogućnosti, nivo obrazovanja, zdravlja i opstanka i političko osnaživanje. Izveštaj Republičkog zavoda za statistiku za 2020. godinu⁹⁸ pokazuje da 51% ukupne populacije u Srbiji čine žene.

Istraživanje Nacionalne službe za zapošljavanje iz 2021. godine potvrđuje da u ukupnoj zaposlenoj populaciji žene čine 56% u odnosu na muškaraca, sa zvanično 267,589 registrovanih nezaposlenih žena, u poređenju sa 209,975 registrovanih nezaposlenih muškaraca. Stopa zaposlenosti lica preko 15 godina starosti iznosila je 49.3%, među muškarcima 57.1%, a među ženama 42.0%.

Grafikon 15. Stanovništvo preko 15 godina starosti u Srbiji

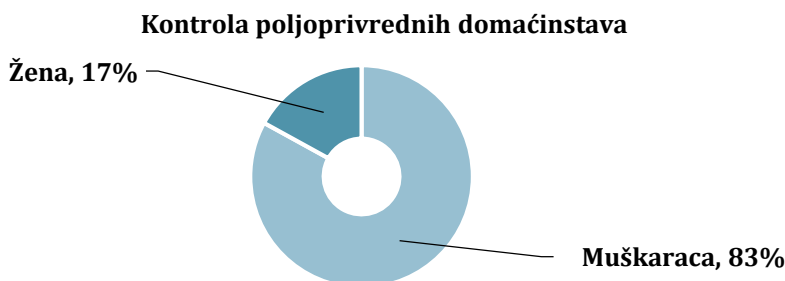


U prvom kvartalu 2022. godine, u odnosu na prvi kvartal 2021. godine, nezaposlenost je opala za 58.000 lica (14.5%), pretežno u starosnoj kategoriji stanovništva od 15-44 godine, gde je broj nezaposlenih opao za 40,500, a u kategoriji stanovništva sa srednjom i visokom stručnom

⁹⁷ World Economic Forum (WEF), 2022, *Global Gender Gap Index*, 10 https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf, pristupljeno 13.07.2022, 11.11

⁹⁸ Republički zavod za statistiku, 2022 <http://devinfo.stat.gov.rs/SerbiaProfileLauncher/>, pristupljeno 11.07.2022, 13.19

spromom broj nezaposlenih je za godinu dana opao za 58,500.⁹⁹ U prvom kvartalu 2022. godine stopa nezaposlenosti muškaraca starosti od 15 do 24 godine iznosila je 25.1%, dok je u populaciji žena iste starosne dobi iznosila 34.7%. **Stopa aktivnosti** osoba preko 15 godina starosti u prvom kvartalu 2022. godine iznosila je 55.2%, a stope aktivnosti među muškarcima i ženama iznosile su 63.8% odnosno 47.2%. **Stopa nezaposlenosti** osoba preko 15 godina starosti iznosila je 10.6%, tačnije 10.5% za muškarce i 10.8% za žene.¹⁰⁰ Od ukupnog broja, 77,433 lica su angažovana aktivnim merama politike zapošljavanja u kategoriji „teško zapošljivih lica“ prema izveštaju Nacionalne službe za zapošljavanje iz juna 2022. godine, od kojih su 44,554 žene (58%).



Kada je reč o položaju žena u poljoprivrednim domaćinstvima, podaci Republičkog zavoda za statistiku iz 2012.¹⁰¹ potvrđuje da iako žene čine većinu (63%) radne snage u porodičnim poljoprivrednim domaćinstvima, samo 17% žena su zvanični vlasnici porodičnih poljoprivrednih domaćinstava. Pozivajući se na prosečnu mesečnu zaradu zaposlenih od 45-64 godine starosti, prema studiji iz 2018.¹⁰² godine, prosečna mesečna zarada iznosila je 36,021 dinara za žene i 42,352 dinara za muškarce. Što se tiče broja lica na evidenciji Centra za socijalni rad iz 2020¹⁰³ godine, 10% ukupne populacije su korisnici sistema socijalne zaštite, od kojih 53% čine žene.

PРАВNA INFRASTRUKTURA U REPUBLICI SRBIJI

Ovaj deo istraživanja se usredsređuje na to kako pravni okvir Srbije utiče na postupanje sa ženama na tržištu rada.

Republika Srbija, kao članica Ujedinjenih nacija, je prihvatila obavezu da poštuje i sprovodi obaveze koje proizilaze iz dokumenata ovih međunarodnih organizacija, kao i potvrđenih i objavljenih ugovora o ljudskim pravima i opšteprihvaćenih pravila međunarodnog prava. Neki od najvažnijih međunarodnih dokumenata koji utvrđuju pravne obaveze Srbije kada je reč o pravima žena iz radnog odnosa garantovani su nizom međunarodnih instrumenata kao što su - *Konvencija Ujedinjenih nacija o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena* i *Konvencija Međunarodne organizacije rada br. 100, 111, 156 i 183*. Drugi važni dokumenti koji utiču na Srbiju su Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima, Pekinška deklaracija i Platforma za

⁹⁹ Republički zavod za statistiku, 2022, *Anketa o radnoj snazi*
<https://publikacije.stat.gov.rs/G2022/PdFE/G20221136.pdf>, pristupljeno 13.07.2022. 11.51

¹⁰⁰ Ibid

¹⁰¹ Republički zavod za statistiku, 2022,
<http://devinfo.stat.gov.rs/SerbiaProfileLauncher/>, pristupljeno 11.07.2022, 13.19

¹⁰² Žene na prekretnici, 2019, *Položaj žena na tržištu rada*, 33

¹⁰³ http://www.zenenaPREKRETNICI.org/wp-content/uploads/2019/11/Položaj-zena-na-trzistu-rada_FINAL-1.pdf, pristupljeno 11.07.2022, 16.38

¹⁰⁴ Ibid

akciju, Zaključni komentari CEDAW komiteta, Evropska povelja o rodnoj ravnopravnosti na lokalnom nivou, Evropska konvencija za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda, Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima, Istambulska konvencija.

PRAVNI OKVIR REPUBLIKE SRBIJE

Propise u sklopu nacionalnog zakonodavstva Republike Srbije koji predviđaju pravni okvir za žene na tržištu rada čine:

Ustav Republike Srbije koji pruža opšti okvir za načela rodne ravnopravnosti i zabrane diskriminacije. Član 15. garantuje rodnu ravnopravnost i obavezuje državu da osmisli „politiku jednakih mogućnosti“, dok član 21 propisuje osnovu za zabranu diskriminacije. Prema članu 60, svako mora imati pristup svim poslovima pod jednakim okolnostima.¹⁰⁴

Zakon o radu predviđa da su prava žena zaštićena odredbama koje zabranjuju diskriminaciju i obezbeđuju zaštitu za majčinstvo, porodijsko odsustvo i odsustvo zarad brige o detetu. Ovaj zakon zabranjuje neposrednu i posrednu diskriminaciju tražilaca zaposlenja, kao i zaposlenih, po osnovu roda, rođenja, jezika, rase, boje kože, starosne dobi, trudnoće, bračnog statusa itd.¹⁰⁵

Zakon o zabrani diskriminacije u članu 16. ne uređuje direktno diskriminaciju žena na tržištu rada, već sadrži široku zabranu diskriminacije svih lica koja učestvuju u procesu rada, bez obzira na pravni osnov.¹⁰⁶

Zakon o rodnoj ravnopravnosti zabranjuje poslodavcima da vrše diskriminaciju po osnovu pola ili roda u odnosu na uslove zapošljavanja i izbora kandidata za obavljanje određenog posla, uslove rada i sva prava iz radnog odnosa, stručno osposobljavanje, dodatno obrazovanje, napredovanje u radu i otkazivanje ugovora o radnom odnosu.¹⁰⁷ Ono što je posebno važno jeste da se ovim zakonom zabranjuje uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i seksualna ucena na radu ili u vezi sa radom po osnovu pola ili roda, kao i zabrana rodne neravnopravnosti tokom odsustva zbog trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva za potrebe staranja o detetu i odsustva radi posebne nege deteta.¹⁰⁸

Zakon o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti prepoznaje zabranu diskriminacije, nepristrasnost u zapošljavanju i rodnu ravnopravnost. Međutim, ovaj zakon ni u jednoj odredbi ne uređuje položaj žena na tržištu rada.

Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu navodi da je zabranjen svaki oblik zlostavljanja na radu i u vezi sa radom, kao i zloupotreba prava na zaštitu od zlostavljanja.

Zakon o finansijskoj podršci porodici sa decom nije uređio položaj preduzetnica kako bi preduzeticama nadoknadio zaradu svim doprinosima, kao i ženama u trudnoći i nakon porođaja.

Zakon o agencijskom zapošljavanju uređuju prava i obaveze zaposlenih koji zaključuju ugovor o radnom odnosu sa agencijom za privremeno zapošljavanje radi raspoređivanja na privremeni rad poslodavcu-korisniku.¹⁰⁹ Međutim, ovaj zakon donekle podriva napredovanje položaja ne samo žena već i svih radnika, koje je postignuto Zakonima o rodnoj ravnopravnosti

¹⁰⁴ Ustav Republike Srbije, https://www.paragraf.rs/propisi/ustav_republike_srbije.html

¹⁰⁵ Zakon o radu https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_radu.html

¹⁰⁶ Zakon o zabrani diskriminacije, član 16 https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_zabrani_diskriminacije.html

¹⁰⁷ Zakon o rodnoj ravnopravnosti <https://www.paragraf.rs/propisi/zakon-o-rodnoj-ravnopravnosti.html>

¹⁰⁸ Zakon o rodnoj ravnopravnosti <https://www.paragraf.rs/propisi/zakon-o-rodnoj-ravnopravnosti.html>

¹⁰⁹ Zakon o agencijskom zapošljavanju <https://www.paragraf.rs/propisi/zakon-o-agencijskom-zaposljavanju.html>

i zabrani diskriminacije. Bilo je slučajeva da zaposleni ne znaju ko im je poslodavac jer rade preko agencije, pa samim tim ne znaju kome da se obrate da zaštite svoja prava.

STRATEGIJE

Pored navedenih propisa, strateški dokumenti koji se u svojim pojedinačnim segmentima odnose na položaj žena na tržištu rada su:

Strategija zapošljavanja u Republici Srbiji za period 2021-2026 uključuje rodnu perspektivu uspostavljanjem informaciono-komunikacione tehnologije kao jedne od mogućih oblasti za rast zaposlenja žena, ženskog preduzetništva, posebno za žene sa niskim kvalifikacijama koje obavljaju poslove u domaćinstvu/rade kao pomoćno osoblje na radnim mestima ograničenog trajanja (nekoliko dana u mesecu).

Akcioni plan za 2021-2023 za sprovođenje strategije zapošljavanja u Republici Srbiji za period 2021. do 2026. prepoznaje sledeće mere za unapređenje položaja žena u traženju posla: uključivanje žena iz ranjivih grupa u mere socijalnog osiguranja, analizu preduslova za balansiranje poslovnog i porodičnog života i sprovođenje posebnih mera za aktiviranje i podsticanje neaktivnih žena na zapošljavanje, u nerazvijenim i narušenim područjima (informativne kampanje, karavani za zapošljavanje i sl.).¹¹⁰

Nacionalna strategija za rodnu ravnopravnost za period od 2021-2030 kao poseban cilj izdvaja: *Smanjenje rodnog jaza u privredi, nauci i obrazovanju kao preduslov i podsticaj za socio-ekonomski razvoj društva.*

Akcioni plan za sprovođenje strategije za rodnu ravnopravnost za period od 2021-2030 još nije usvojen. Očekuje se da Akcioni plan bude usvojen na prvom sastanku nove vlade.

INSTITUCIONALNI OKVIR

Nekoliko važnih institucija koje rade na unapređenju rodne ravnopravnosti i jačanju učešća žena na tržištu rada Republike Srbije su:

Koordinaciono telo za rodnu ravnopravnost koje je uspostavila Vlada Republike Srbije 30. oktobra 2014. Važan doprinos ovog tela je i pokretanje Indeksa rodne ravnopravnosti, koji je uveden 2016. godine u Srbiji. U 2019. godini rad koordinacionog tela bio je usredsređen na uvođenje rodne perspektive u javne politike, posebno kroz rodno odgovorno budžetiranje i kreiranje sektorskih rodnih analiza i koordinaciju pripreme Nacionalnog akcionog plana za postizanje rodne ravnopravnosti za period od 2019-2020.¹¹¹

Pokrajinski zavod za ravnopravnost polova je svoje napore u 2021. usmerio na tri programske aktivnosti: programiranje, podsticaji i istraživanje. Konkurs za raspodelu grantova za pomoć rastu i afirmaciji ženskog preduzetništva održan je kao deo programa podsticaja.

¹¹⁰ Akcioni plan za period od 2021. do 2023. godine za sprovođenje strategije zapošljavanja u Republici Srbiji za period 2021. do 2026. godine https://socijalnonukljucivanje.gov.rs/wp-content/uploads/2021/08/Akcioni_plan_2021-2023_za_sprovođenje_Strategije_zaposljavanja_u_Republici_Srbiji_srpski.pdf

¹¹¹ Izveštaj o radu Koordinacionog tela za rodnu ravnopravnost Vlade Republike Srbije za 2019. godinu

<https://www.rodnaravnopravnost.gov.rs/sites/default/files/2021-02/Izvestaj%20o%20radu%20KTRR%202019.pdf>

MEHANIZAM ZAŠTITE RAVNOPRAVNOSTI

Ukoliko su neka prava građana na tržištu rada ugrožena, bilo da se radi o muškarcu ili o ženi, postoje određeni mehanizmi kojima se mogu obratiti kako bi zaštitili svoja prava.

Izveštaj Zaštitnika građana za 2021, uprkos sugestijama Zaštitnika građana, naglašava da nisu promenjene odredbe Zakona o finansijskoj podršci porodici sa decom koje se odnose na naknadu drugih prihoda tako da preduzetnice, poljoprivrednice, poljoprivredne osiguranice, kao i žene koje obavljaju privremene i povremene poslove, budu u ravnopravnom pravnom položaju sa zaposlenim ženama pri ostvarivanju svojih prava tokom porodijskog odsustva.¹¹²

Problem kršenja prava trudnica i porodilja iz radnog odnosa, od strane poslodavaca ostaje, delimično, i zbog toga što nadležni samo delimično usvajaju preporuke Zaštitnika građana. Zaposlene žene su se žalile na pretnje otkazom njihovog ugovora o radnom odnosu ako ne prekinu porodijsko odsustvo ranije i ne vrate se na posao.¹¹³

Poverenik za zaštitu ravnopravnosti primio je 99 pritužbi na osnovu roda kao lične karakteristike.¹¹⁴ Imajući u vidu da se žene teže zapošljavaju u odnosu na muškarce, Poverenica je uputila inicijative Ministarstvu za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja i Nacionalnoj službi za zapošljavanje za izradu posebnih mera za aktivnu politiku zapošljavanja usmerene na žene, koje se teško mogu zaposliti. Ministarstvo je obavestilo Povereniču da su posebne aktivnosti u vezi sa zapošljavanjem žena predviđene Akcionim planom za sprovođenje Strategije zapošljavanja u Republici Srbiji za period 2021-2026.¹¹⁵

Poverenica za zaštitu ravnopravnosti kao preporuke za unapređenje položaja žena na tržištu rada izdvaja: podsticanje zapošljavanja žena i razvoja ženskog preduzetništva, postizanje jednakosti u pristupu radnim mestima, jednakih zarada, uslova za napredovanje, nastavak intenzivnog inspeksijskog nadzora u radu i postupcima zapošljavanja u vezi sa povredom jednakih mogućnosti za zasnivanje radnog odnosa ili ostvarivanje svih prava iz oblasti rada pod jednakim uslovima.

SOCIJALNI FAKTORI KOJI UTIČU NA UČEŠĆE ŽENA NA TRŽIŠTU RADA

Većina podataka ukazuje da žene u Srbiji imaju veće prepreke za ulazak na tržište rada ili ponovni ulazak na tržište rada u odnosu na muškarce. Neki od glavnih uzroka nezaposlenosti među ženama u Srbiji su diskriminacija, obrazovanje, rodno slepe/neutralne politike, neusklađenost između obrazovanja i zahteva tržišta rada i ravnoteža privatnog i profesionalnog života.

Obavljeni su detaljni razgovori sa različitim zainteresovanim stranama, institucijama, stručnjacima, OCD koje rade sa ženama, tržištima rada ili na ekonomskom osnaživanju žena. Fokus grupa je okupila i predstavnike institucija, stručnjake, predstavnike OCD, sindikata, predstavnike medija. Predstavnici dolaze iz Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, Ministarstva za ljudska i manjinska prava i socijalni dijalog, Poverenika za zaštitu ravnopravnosti, Nacionalne službe za zapošljavanje, Unije poslodavaca Srbije, Udruženja Koalicija za razvoj solidarne ekonomije, Akademije za žensko liderstvo, Ujedinjeni granski sindikati „Nezavisnost“, Stalna konferencija gradova i opština, Udruženje Žene na

¹¹² Redovni godišnji izveštaj Zaštitnika građana za 2021. godinu, str. 12 <https://www.ombudsman.org.rs/>

¹¹³ Ibid. 112

¹¹⁴ Redovni godišnji izveštaj Poverenika za zaštitu ravnopravnosti za 2021. godinu, str. 158 <http://ravnopravnost.gov.rs/rs/izvestaji/>

¹¹⁵ Ibid. 171

prekretnici, Nacionalni savet za mlade Srbije, Udruženje Femplatz, Fondacija Centar za demokratiju.

Iz analize podataka proizašli su sledeći ključni nalazi:

Normativni okvir treba uskladiti sa svim zakonima i politikama na svim nivoima.

Usvojeno je nekoliko zakona i propisa kako bi se olakšao i pomogao problem položaja ženske radne snage. Međutim, zakoni i propisi često nisu povezani i na neki način su u suprotnosti jedni sa drugima. Svi zakoni i strategije moraju prepoznati rod kao važnu komponentu kako bi se olakšalo i unapredilo učešće žena u radnoj snazi. Skup zakona koje treba promeniti se uglavnom odnose na Zakon o radu, ali postoje i drugi skupovi zakona, kao što su Zakon o agencijskom zapošljavanju, Zakon o radnoj praksi, Zakon o finansijskoj podršci porodici itd. Takođe je potrebna međusektorska saradnja i kanali komunikacije između različitih ministarstava koja se bave ili pokrivaju temu zapošljavanja žena. Normativni okvir je složen, i postoji neusklađenost nekih zakona koji su važni za unapređenje položaja žena.

„Multi-sektorska saradnja je ključna za postizanje rezultata. Socijalni dijalog je presudan.“

Zakoni se moraju bolje sprovoditi i sankcionisati kršenja prava žena iz radnog odnosa.

Praćenje kršenja radničkih prava je i dalje na niskom nivou. Jedno od glavnih pitanja je da ne postoje kazne za kršenje zakona ili propisa. Ograničena je dostupnost ljudi koji mogu da obezbede kontinuirano praćenje kršenja radničkih prava, što je posebno važno za strane firme koje posluju u Srbiji. Brojna su kršenja osnovnih radnih pravila i prava koja se istovremeno retko objavljuju. Sankcije se takođe ne koriste za ispunjavanje obaveza propisanih normativnim okvirom.

„Čak i ako želite da prijavite kršenje osnovnih prava iz radnog odnosa, nikada ne znate da li će Inspekcija rada reagovati ili će poslodavac platiti bilo kakvu kaznu za kršenje zakona. Kada ste siti svega toga, više ne prijavljujete nikakve prekršaje.“

„Politike su možda dobre, ali oni koji ih zagovaraju ih se ne drže. Od ključne je važnosti da se oslikavaju u institucionalnim postupcima.“

Takođe, postoje dobri primeri koji bi trebalo da daju pozitivne primere kao što je navedeno:

„Poslodavci se pridržavaju Zakona o majčinstvu – zabeležili smo najmanji broj pritužbi, a kazne su poprilično oštre.“

Tradicionalni rodni stereotipi i dalje imaju značajan uticaj na zapošljavanje žena, dovodeći do diskriminacije.

Rodni stereotipi i dalje prevladavaju u Srbiji. Najčešće je uverenje da muškarci i žene treba da igraju različite, ali unapred predodređene uloge u društvu. Takve pretpostavke ograničavaju

individualni izbor, dovodeći do rasipanja talenta i neiskorišćavanja potencijala, nedostatak veština i nižu zaradu za poslove koji se smatraju „ženskim“. Stereotipi utiču na to šta žene rade kod kuće i kako se prema njima postupa, što utiče na predmete koje biraju u školi, ograničavajući njihov budući posao i karijerne mogućnosti i doprinoseći stereotipnim pogledima u kući. Štaviše, postoji prekid između onoga što prema ubeđenjima mladih jesu primereni poslovi za muškarce i žene i izbora koje sami donose, a koji se često priklanjaju tradicionalnim stereotipima.

Stereotipi dovode do rodne diskriminacije, a kada se diskriminacija pomene, učesnici su prepoznali različite vidove diskriminacije.

Diskriminacija u traženju posla - većina oglasa za posao je diskriminatorna (oglasi koji direktno ili indirektno favorizuju muškarce). Uprkos činjenici da Nacionalna služba za zapošljavanje ima standard za oglase za posao, postoji veliki broj oglasa za posao koji su pristrasni na štetu žena. Još jedna važna stvar istaknuta tokom fokus grupe bila je činjenica da se muškarci i žene i dalje neravnopravno tretiraju u razgovorima za posao. Obično se pitanja u vezi sa poslom ne postavljaju podjednako muškarcima i ženama, posebno pitanja o privatnom i porodičnom statusu, planovima za planiranje porodice, komentarisanjem fizičkog izgleda koji su najčešće upućeni na račun žena.

Diskriminacija na radnom mestu – neadekvatnost propisa o radnom mestu, pratećih prostorija i opreme koja odgovara biološkim i fiziološkim karakteristikama žena utiče na obavljanje poslova koji nisu deo opisa posla.

Diskriminacija po osnovu trudnoće i majčinstva – najčešći oblik diskriminacije prepoznat od strane učesnika je odbijanje zapošljavanja žene koja je trudna i/ili ima decu. Ipak, imamo slučajeve da poslodavci traže blanko otkaz u slučaju trudnoće dok rade ili potpišu aneks ugovora o radnom odnosu kojim se obavezuju da žena neće imati decu u određenom periodu, čak i ako je to zakonom zabranjeno. Takođe, postoji veliki broj slučajeva da su žene otpuštane zbog toga što su ostale u drugom stanju ili su se vratile sa porođiljskog odsustva; većina ovih slučajeva prolazi neprijavljeno zbog nedostatka znanja o tome kako to učiniti i, što je još važnije, straha od odmazde. Umesto da pruže podršku ženama nakon povratka sa porođiljskog odsustva, poslodavci ih često kažnjavaju premeštanjem na slabije plaćena radna mesta. Tim putem se guši profesionalni razvoj žena i sprečavaju se da dalje napreduju na svojim radnim mestima.

Diskriminacija u zaradi i drugim beneficijama i privilegijama – žene i dalje imaju nejednaka primanja, bonuse, podsticaje i sl., kao i nejednakost privilegija poput korišćenja službenog automobila, mobilnog telefona, primanja dnevnicu i sl. u odnosu na muškarce. Ove razlike variraju u zavisnosti od evropskih kompanija i između privatnih i javnih preduzeća.

„Obično, muškarci dobijaju sve beneficije i privilegije, koje su nekako rezervisane za muškarce. Kada je reč o ženama, one moraju pokazati svoju posvećenost i zaslužiti svaku privilegiju duž godine napornog rada i poverenja.“

Jedan nemački poslodavac pominje nekolicinu pozitivnih slučajeva:

„Prema ženama je postupano ravnopravno i nije bilo razlike između muškaraca i žena, primale su istu zaradu za rad jednake vrednosti, što znači rad na istim ili sličnim poslovima po složenosti posla i stepenu odgovornosti, u istim ili sličnim uslovima rada, i sa istom stručnom spremom.“

„Što se tiče jednakih zarada za isti posao, iako to može biti tačno u javnom sektoru, u privatnom sektoru nema razlike između muškaraca i žena jer se tamo vrednuju rezultati, a žene mogu zarađivati više jer postižu bolje rezultate.“

Tokom diskusije su pomenuti i **drugi vidovi diskriminacije**, posebno oni koji se odnose na mogućnost napredovanja, i da uslovi za unapređenje nisu jednaki ili transparentni. Mogućnosti za stručno usavršavanje su takođe nejednake, sa time da se muškarcima češće nude različiti programi ili mogućnosti učešća u različitim kursevima. Često se kao vidovi diskriminacije pominju i seksualno uznemiravanje, seksualno nasilje i seksualna ucena, kao i seksualni komentari, uvrede, šale i insinacije kolega, uznemirujuća pitanja ili komentari u vezi sa privatnim životom, izgledom i načinom oblačenja, kao i zahtevi ili komentari o seksualnim očekivanjima kao uslovu zaposlenja, premeštaja na drugo radno mesto, unapređenja i povišice.

Glavni izazovi sa kojima se žene suočavaju prilikom stupanja ili ponovnog stupanja u radnu snagu su različiti.

Učesnici su se složili da se izazovi za žene koje stupaju u radnu snagu razlikuju od izazova za žene koje ponovo stupaju u radnu snagu.

Žene koje po prvi put ulaze na tržište rada se suočavaju sa nedostatkom relevantnog iskustva, iste su previše kvalifikovane za posao za koji su se prijavile – čime su prinuđene da prihvate poslove koji su ispod njihovih obrazovnih kvalifikacija, nepriznavanjem njihovih prava iz radnog odnosa i diskriminacija, posebno kada je u pitanju planiranje porodice. Nažalost, rodne komponente se ne prepoznaju niti pominju u većini programa kojima je cilj da poboljšaju zapošljivost mladih, niti se priznaje rodni jaz na tržištu rada.

Žene koje ponovo stupaju u radnu snagu se suočavaju sa izazovima kao što su nedostatak obrazovanja, veština i znanja. Većina žena sa niskim kvalifikacijama (bez obrazovanja ili koje su završile samo osnovnu školu) su nezaposlene zbog nedostatka mogućnosti za zapošljavanje na tržištu rada. Ova situacija se održava nedostatkom obdaništa, što stvara veoma specifičnu situaciju, posebno za samohrane majke sa niskim kvalifikacijama i žene koje pomažu članovima domaćinstva. Ove žene obično gube svoju poziciju na tržištu rada ako su duže vreme neaktivne.

Još je teže marginalizovanim grupama žena kao što su Romkinje, žene sa sela i žene sa invaliditetom.

Samozapošljavanje i žensko preduzetništvo imaju pozitivan uticaj na položaj žena na tržištu rada, međutim ne postoji opšta strategija za rešavanje potencijalnih izazova.

Učesnici su primetili da, iako je situacija bolja kada je reč o samozapošljavanju žena, manje je verovatno da će se žene baviti preduzetništvom ili samozapošljavanjem nego što je to slučaj sa muškarcima. Još uvek nemamo jasnu sliku kada je reč o ukupnom broju preduzetnica jer su neke od njih samo vlasnice na papiru.

Žene su obično vlasnice malih preduzeća ili agencija i suočavaju se sa raznim izazovima na poslu. Štaviše, ne postoji sistematski pristup rešavanju problema sa kojima se žene susreću. Postoji i nerazumevanje šta podrazumeva socijalno preduzetništvo i ekonomsko osnaživanje žena, posebno iz razloga što su mnoge socijalne preduzetnice žene.

Ženama je potreban poseban skup informacija koji će ih upozoriti na neophodne uslove za pokretanje preduzeća i uspostavljanje finansija. Skoro jedna trećina preduzeća propadne u prvoj godini, a cilj je da se to izbegne.

Preduzetnice se suočavaju sa nizom problema, na primer:

„Samozaposlene žene nakon porođaja dobijaju novčanu nadoknadu često nižu od njihove zarade, čime su dužne da uplaćuju doprinose kako ne bi prekidale protok svog radnog staža. Shodno tome su ostavljene sebi i nemaju nikakva prava“

Sa stanovišta preduzetnica, imamo poreski sistem koji ne pogoduje razvoju, poteškoće u balansiranju poslovnog i ličnog života, nedostatak finansijskih sredstava, mali uticaj na promene u poslovnom okruženju i nema moć da utiče na donosiocice odluka.

Oснаživanje žena je od presudne važnosti.

Da bi se promenio položaj žena na tržištu rada, potrebno je edukovati žene o njihovim pravima i mogućnostima na raspolaganju onim ženama koje stupaju ili ponovo stupaju na tržište rada.

Kao rezultat diskusije između različitih aktera koji učestvuju u ovom istraživanju, neophodno je raditi na aktiviranju skrivenih resursa. To znači osnaživanje u različitim oblastima kao što su samopouzdanje, podizanje svesti o svim raspoloživim sredstvima, izgradnja mreža i kontakata, reaktiviranje potencijala i iskustva žena, sticanje novih veština i konkretnog znanja, kontinuirano obrazovanje, i/ili rad na prekvalifikovanju, kao i razvoj i plasiranje novih privrednih subjekata, kako bi se zadovoljile specifične potrebe različitih tipova žena.

Da bi se pozabavile pitanjem učešća žena u radnoj snazi, institucije i različiti akteri moraju raditi zajedno.

Pitanje položaja žena na tržištu rada nije ograničeno na jednu instituciju; njime se moraju pozabaviti različiti akteri u većoj srazmeri. Održiva rešenja će takođe iziskivati zajedničko delovanje različitih OCD koji se bave ovom temom i aktivan pristup medija i podizanje svesti o postojećim problemima u privredi.

Ljudska prava su slična pravima iz radnog odnosa, imajući u vidu da ljudi provode skoro 50% svog života na poslu.

Zakon o radu je obavezujući za sve.

„Radnici se mogu sami snaći, ali radnička prava su u ovoj zemlji ograničena. Sporovi obično traju 5 do 8 godina. Prava radnika se moraju poštovati.“

U diskusiji je istaknuto da je dostojanstven rad preduslov za dostojanstven život.

„Važno je imati radno dostojanstvo. Ne smemo izbegavati temu dostojanstva; prosto moramo.“

Da bi se stekla opšta slika o ženama na tržištu rada, organizovana je dodatna fokus grupa sa ženama iz opšte populacije iz cele Srbije. Njih sedam je dolazilo iz gradskih, a pet iz seoskih sredina. Četiri žene su bile starosne dobi 18-25 godina, pet starosti 30-45 godina i tri žene starosti preko 45 godina. Što se tiče obrazovanja, četiri žene su završile samo srednju školu, šest žena su bile na fakultetu, a dve žene su imale zvanje mastera. Šest ih je zaposleno, tri su nezaposlene, jedna nije aktivna a jedna je na Birou rada više od deset godina. Među ženama koje su zaposlene – jedna je samozaposlena, tri su zaposlene u javnom sektoru a dve u privatnom.

Glavni problemi sa kojima se suočavaju žene kada stupaju i konkurišu za posao su potrebno iskustvo i njihova starosna dob. Sve učesnice su izjavile da su počele da se prijavljuju za posao tako što su se prvobitno registrovale pri Nacionalnoj službi za zapošljavanje. Međutim, nijedna od njih nije uspjela da nađe posao preko Nacionalne službe za zapošljavanje. Umesto toga, one su uspele da pronađu posao putem preporuka ili slanjem svojih biografija na različite adrese.

Sve su bile diskriminisane, pre svega zbog svojih godina i nedostatka iskustva iako je nisu prepoznale.

Međutim, ove žene su prepoznale diskriminaciju u svom okruženju, posebno žene koje su se vratile na tržište rada nakon porodiljskog odsustva. Mnogi od primera su se zasnivali na tome da je ženama smanjen nivo službe u odnosu na prvobitni, trpele su kazne, uglavnom u vidu smanjenja zarade, svaki put kada bi uzele bolovanje zbog dece. Nekolicina njih prepoznala je neki vid diskriminacije na radnom mestu i kod poslodavca. Većina primera odnosi se na loše uslove na radnom mestu, neredovnu isplatu ili pola na račun, a pola u „kovrti“, vraćanje polovine zarade (minimalne zarade) poslodavcu, rad na crno, postavljanje ličnih pitanja tokom razgovora za posao, ili čak potpisivanje ugovora da neće ostati u drugom stanju itd.

„Moja prijateljica je radila za lokalnu kompaniju kratko vreme pre nego što je zatrudnela i dobila otkaz. Problem je u tome što je za nju to bilo normalno, objasnila je ona, i znala je da će tako biti. Ljudi u malim gradovima su se pomirili sa ovom stvarnošću.“

„Na poslu sam povremeno izložena mobingu. Kome da ga prijavim ako je on više rangiran od mene? Partiji čiji član nisam i koja ima mogućnost da me obori preko noći. I to se bukvalno doživljava, bez obzira na sve, i ne mogu ništa da uradim povodom toga.“

„Bila sam izložena emocionalnoj uceni tokom razgovora za posao u jednoj farmaceutskoj kompaniji: „Mi smo ovde porodica, nemamo radno vreme, ostajemo van radnog vremena.“ I niko ništa ne kaže da treba da se plati. Ti si zabušant koji ne želi da napreduje i nikada nećeš ništa postići. Osećala sam se užasno.“

Sve su prepoznale uticaj tradicionalnih rodnih uloga u društvu. Njih osam ima punu podršku svojih porodica da se školuju i rade. Međutim, njih četiri je naišlo na nedovoljnu podršku, kada

su odlučile da stupe na tržište rada jer se od njih očekivalo da ostanu kod kuće i brinu o deci ili drugim članovima porodice.

„Prvi muž mi je zabranio da radim i naterao me da dam otkaz, tako da sam završila u sigurnoj kući.“

„Moju tetku je dugo maltretirao njen muž; ona je radila, a on bi joj uzeo i poslednji cent.“

Sve učesnice su se složile da je ženama sve teže da uravnoteže svoj lični i profesionalni život. Takođe su se složile da ako partneri nisu ravnopravni u vezi, žene rade više i preuzimaju više odgovornosti u odnosu na svog muškog partnera.

„Suština je u ravnoteži, po mom mišljenju. Nema posla za muškarce i žene; sve je jedno. Radi ga ko god stigne prvi ili kako se dogovorimo. Moj otac pomaže u kući isto koliko i majka, a ja sam sa sela. Mnogo toga zavisi od vaspitanja i sredine u kojoj se odrasta. I, presudno je kako ćemo vaspitati svoje sinove“

Štaviše, sve one su podvukle da se same žene opredeljuju da ne uđu u radnu snagu jer imaju više od jednog deteta ili starije članove porodice o kojima se brinu. Njih četiri su okružene ženama koje su odlučile da budu domaćice.

Prepoznale su žene u svom okruženju koje su odustale od profesionalnog života zbog pritiska sa kojim se suočavaju žene na višim funkcijama. Neke od njih su iskusile sagorevanje i odlučile su da napuste posao i postanu domaćice, dok su druge jednostavno umorne da ih nazivaju pogrđnim imenima samo zato što su proaktivne i žele da naprave razliku u svojim zajednicama.

„Kada žene žele da rade u određenim oblastima, kao što su sportsko novinarstvo, bezbednost ili politika, suočavaju se sa osudom, diskriminacijom i strahom.“

S druge strane, one su iznele niz primera u kojima su porodice pomogle ženama da nađu posao pokrećući porodične resurse za brigu o deci ili starijim članovima porodice kako bi one ostale aktivne i radile.

„Moraš da nađeš druge, a ja sam imala pomoć moje svekrve kada je otišla u penziju. Sada ja pomažem sa mojim unucima.“

„Najlakše je ako imate podršku u svom okruženju“

U odgovoru na pitanje – da li ste vi ili da li su žene koje poznajete doživele situacije u kojima su vaša ili njihova prava prekršena, a institucije nisu pružile pomoć propisanu zakonom? Sve su izjavile da niko ne želi da prijavi kršenje njihovih prava jer su svi svesni da niko ništa neće učiniti da reši problem, pokazujući nedostatak poverenja u institucije koje su odgovorne za njihovu zaštitu na tržištu rada.

„Institucije nas izdaju, a ne postoji ni individualna ni kolektivna odgovornost.“

Štaviše, samo njih tri je svesno da postoji institucija Poverenika za zaštitu ravnopravnosti i da mogu prijaviti kršenje svojih prava, posebno kada je reč o pitanju diskriminacije na tržištu rada od strane poslodavaca.

ZAKLJUČCI I PREPORUKE

Preporuke proistekle iz analize normativnog okvira i kvalitativnog istraživanja u svojoj žiži imaju ključna pitanja identifikovana duž ovog istraživanja.

Nesporno je da je ostvaren značajan napredak u propisima koji se odnose na rodnu ravnopravnost i radne odnose u skladu sa preporukama i standardima sadržanim u relevantnim međunarodnim dokumentima. Uprkos tome, određeni nedostaci u zakonskoj regulativi i nedosledna primena zakonskih odredaba su značajno uticali na zaštitu i učešće žena na tržištu rada, kao i na kaznene mere u slučaju kršenja zakona. Nalazi kvalitativne studije prosto su potvrdili ove nedostatke.

- ~ Prvi koraci za poboljšanje pravnog okvira moraju imati za cilj da usklade pravne odredbe u oblasti propisa o radu sa propisima o rodnoj ravnopravnosti. Da bi se omogućila delotvorna i efikasna zaštita žena na tržištu rada i obezbedio koordinisan odgovor nadležnih institucija, moraju se preduzeti koraci za izmenu postojećih zakona o agencijskom zapošljavanju, kao i skup zakona o radu.
- ~ Unapređenje sistema zaštite pri zapošljavanju i sprečavanja diskriminacije, koja nesrazmerno utiče na žene, neophodan je preduslov za potpuno ostvarivanje zagarantovanih ljudskih prava i prava žena na ravnopravnost i slobodu od diskriminacije. Stoga je potrebno konstantno praćenje i usklađivanje pravnog okvira sa međunarodnim standardima.
- ~ Prema postojećem pravnom okviru, posebna pažnja se mora posvetiti borbi protiv diskriminacije ne samo pri zapošljavanju, već i pri vraćanju tržištu rada, posebno nakon porodijskog odsustva. Ovo su najučestalije oblasti diskriminacije, a već postoji nekoliko primera pozitivnih rešenja za ove slučajeve u korist žena koje su se izborile za svoja prava.
- ~ S obzirom da se nedovoljan procenat slučajeva diskriminacije na radnom mestu još uvek rešava na sudu, moraju se otkloniti i druge prepreke, kako bi se efikasno i jednoobrazno primenile postojeće zakonske odredbe, unapredila koordinisana saradnja nadležnih institucija, stvorio sistem besplatne pravne pomoći i uspostavio sistem dugoročne podrške ženama koje su prijavile diskriminaciju u cilju ekonomskog osnaživanja.
- ~ Rad žena u kući, kao i formalno zapošljavanje, moraju biti uključeni i vrednovani, jer žene obično brinu o deci, starima i bolesnima u porodici. Kao rezultat ovih obaveza, žene često napuštaju svoje poslove, što ih ostavlja ekonomski obespravljenim i bez sredstava za život.
- ~ Ustanove za zaštitu dece i starih osoba moraju se organizovati tako da žena bude u prilici da uravnoteži porodični i radni život jer nema odgovarajuće radno vreme koje je usklađeno sa potrebama majke. U suprotnom, žene se mogu naći u poziciji zavisnosti od svojih muževa koji zarađuju van kuće.
- ~ Sveobuhvatni programi i mere podrške zapošljavanju žena – dostupni programi treba da identifikuju sve ranjive kategorije žena – neaktivne mlade žene, žene koje nisu na evidenciji službi za zapošljavanje itd.
- ~ Senzibilizacija i podizanje svesti javnosti putem medijskih kampanja trebalo bi da pomogne u prepoznavanju i sankcionisanju diskriminacije na radnom mestu, a edukacija novinara bi mogla pomoći da se situacija poboljša. Građansko vaspitanje u srednjoj školi moglo bi poslužiti kao polazna osnova za obrazovanje i senzibilizaciju. Da bi se podigla svest javnosti, od presudne je važnosti podstaći objavljivanje biltena i drugih važnih informacija korisnih za razumevanje prava iz radnog odnosa i prakse suzbijanja diskriminacije na tržištu rada za žene.

BIBLIOGRAFIJA

- Agencija za katastar nepokretnosti, 2019. Tabela sa brojem i procentom upisanih prava po rodu i katastarskim odeljenjima, s.l.: Agencija za katastar nepokretnosti Republike Severne Makedonije.
- Bashevska, M., 2019. Indeks rodne ravnopravnosti, Skoplje: MLSP.
- Ustav Republike Severne Makedonije
- Jednakost, E. I. f. G., 2021. Baza podataka rodnih statistika. [Onlajn]
- EuroStat, 2022. EuroStat. Zaposlenost - godišnja statistika, s.l.: s.n.
- FGD, 2022. Učesnik fokus grupe [Razgovor] 2022.
- ILO, 2022. Ratifikacije osnovnih konvencija po zemljama, s.l.: Međunarodna organizacija rada.
- Razgovor, 2022. Razgovor sa predstavnikom OCD. [Razgovor] 2022.
- Razgovor, 2022. Razgovor sa stručnjakom iz predmetne oblasti [Razgovor] 2022.
- Razgovor, 2022. Razgovor sa predstavnikom javne ustanove [Razgovor] 2022.
- Zakon o jednakim mogućnostima, 2014.
- Zakon o radnim odnosima, 2005.
- Zakon o sprečavanju i zaštiti od diskriminacije, 2020.
- Mickovska Raleva, A. & Trajkovski, K., 2017. Žene inženjeri, programeri, IT naučnici: Kako prevazići rodne stereotipe za tehničke i informatičke profesije?, Skoplje: CRPM.
- Ministarstvo rada i socijalne politike, 2018. Godišnji izveštaj o preduzetim aktivnostima i ostvarenom napretku za uspostavljanje jednakih mogućnosti za žene i muškarce u Republici Severnoj Makedoniji za 2017. godinu.
- Minoski, K., 2019. What are the biggest obstacles to labor market flexibility in Macedonia?, s.l.: Biznis regulativa.
- Mojsoska-Blazeuski, N., Petreski, M. & Ayhan, O., 2017. National research on low female labor market participation, Quantitative-based evidence from a new survey, s.l.: UN Women.
- NBRM, 2017. Kretanja glavnih pokazatelja tržišta rada i aktivnih mera tržišta rada u borbi protiv nezaposlenosti: Dokazi iz Makedonije, s.l.: Narodna banka Republike Makedonije.
- Petreski, M. & Mojsoska Blazeuski, N., 2017. Assessment of the economic impacts of the 2017 increase in the minimum wage in North Macedonia, Budapest: International Labor Organisation.
- Risteska, M., 2020. Gender and Diversity Analysis of the COVID-SARS-19 Impact, Skoplje: OEBS.
- Državni zavod za statistiku, 2015. Anketa o korišćenju vremena 2014/2015, Skoplje: Državni zavod za statistiku.
- Državni zavod za statistiku, 2021. Aktivno stanovništvo u Republici Severnoj Makedoniji. Rezultati iz ARS 2021.
- Državni zavod za statistiku, 2021. Stopa aktivnosti po polu, s.l.: Državni zavod za statistiku.
- Državni zavod za statistiku, 2021. Zaposleni po ekonomskom statusu i rodu 2021.
- Državni zavod za statistiku, 2021. Državni zavod za statistiku. Formalno i neformalno zapošljavanje,
- Državni zavod za statistiku, 2021. Radno sposobno stanovništvo.
- Stojanoska, D., 2008. Gender Equality and Human Development in Macedonia during Transition (1991-2006). PhD thesis
- The World Bank, 2021. Western Balkans regular economic report, no. 20, Fall 2021, s.l.: The World Bank.
- Trading Economics, 2021. Labor Force Participation Rate Europe. [Onlajn]
Dostupno na: www.tradingeconomics.com
- Trajkovski, K., 2019. The adaptation of industrial relations towards new forms of work, Skoplje: CRPM.
- UN Women, 2022. North Macedonia, s.l.: UN Women.

LISTA PUBLIKACIJA

Javni interes

- #1 Sejdiu, Dardan i Kastriot Jahaj. Januar 2013. Prikriveni porez: Zašto građani Kosova plaćaju više?
- #2 Gashi, Drilon i Shoghi Emerson. Maj 2013. Klasa za sebe: Politički patronat i njegov uticaj na društvenu pokretljivost na Kosovu
- #3 Sutaj, Visar i Leon Malazogu. Januar 2013. Neka pravo građansko društvo digne svoj glas! Uloga udruženja u uobličavanju odluka u interesu javnosti
- #4 Miftari, Naser. Septembar 2013. Izazov konsolidacije: Jačanje nezavisnosti medijskih institucija na Kosovu. Miftari, Naser. 2013. Krenuti od nule: Uloga medija u uspostavljanju medijskih institucija na Kosovu. Radni izveštaj 4, priredila Analitika – Centar za socijalna istraživanja & D4D – Demokracija za razvoj.
- #5 Ardiana Gashi i Artane Rizvanolli; uz priloge Natalya Wallin, Rezarta Delibashzade i Ngadhnjim Halilaj. 25. februar 2015. Koliko košta patrijarhat.
- #6 Rezarta Delibashzade, Laura Flemming, Ramadan Klisurica, Agon Maliqi i Rina Abazi The Role of Interest Groups: Best Practices, Case Studies, and Lessons Learned. (samo albanski i engleski)
- #7 Dukagjin Pupovci & Gersi Gashi. Novembar, 2015 Reforma Univerziteta u Prištini – moguća misija?
- #8 Leon Malazogu i Bernard Nikaj; uz priloge Gulliver Brady. Novembar 2016. Incentives for Accountability and Performance in Higher Education. (samo albanski i engleski)
- #9 Jehona Serhati; uz priloge Abby Riley. Januar 2017. Incentives4Reform: Increasing opportunities for VET students and graduates in the labour market. (samo albanski i engleski)
- #10 Isuf Zejna. Jul 2017. Development of Tourism Through Effective Policies and Legislations. (samo albanski i engleski)
- #11 Visar Sutaj, Octobar 2017. Koliko su nezavisna regulatorna tela na Kosovu?
- #12 Linda Abazi Morina i Rezarta Delibashzade. Uz priloge: Ajete Kërqeli i Valëza Zogiani. Novembar 2017. Neaktivnost žena na tržištu rada: Faktori koji sprečavaju učešće žena na tržištu rada.
- #13 Ajete Kërqeli. Uz priloge: Ardiana Gashi. Decembar 2017. Promena paradigme: Ravnopravnost kroz roditeljsko odsustvo
- #14 Vjollca Krasniqi. Mart 2018. Stanje volontiranja na Kosovu: Izazovi i perspektiva
- #15 Xhavit Rexhaj. Uz priloge: Rasim Alija. April 2018. Funkcionimi i Këshillit Drejtues të Universitetit të Prishtinës: Analizë e punës dhe vendimeve. (samo na albanskom)
- #16 Krenar Gashi i Gersi Gashi. Pregled: Dr. Besnik Pula. Novembar 2018. Začetak plus deset: Pregled prve decenije kosovske državnosti
- #17 Aliriza Arenliu i Gersi Gashi. Uz priloge: Elmedina Bajgora. Mart 2019. Merenje i evaluacija politika reintegracije: Politike bazirane na dokazima u cilju obezbeđivanja održive reintegracije.

Katalogimi në botim (CIP)

Biblioteka Kombëtare e Kosovës - Pjetër Bogdani

331.5:3-055.2(467)

Hajdari, Judita Krasniqi

Ekonomska (ne) moć žena na tržištu rada na Zapadnom Balkanu / Judita Krasniqi Hajdari ...
[et.al.]. - Prishtinë : D4D, 2022. - 83 f. ; 24 cm.

Tregu i punës -- Gratë -- Ballkani perëndimor

ISBN 978-9951-823-41-8

Aleph [000105003]

Institut Demokratija za razvoj (D4D) obrazovan je aprila 2010. godine od strane grupe analitičara koji su bili sve zabrinutiji da je državotvorni proces zapostavio demokratiju. Vizija je D4D-a da promoviše aktivno i obrazovano građanstvo, koje u potpunosti učestvuje i koristi javni prostor za zastupanje i odlučivanje, za pažljivo razmišljanje i stvaranje konsenzusa o delotvornoj, pametnoj, održivoj preraspodeli resursa koja sa sobom nosi uravnoteženi razvoj. D4D utiče na konkretne politike, promoviše međusektorski pristup u rešavanju problema i bavi se institucionalnom rutinom odlučivanja, preporučivanjem postepenih poboljšanja i deluje maksimalno delotvorno, sa ciljem potpunog unapređivanja stabilizacije i demokratskog razvoja Kosova.

Za više informacija o aktivnostima D4D-a, molimo vas posetite našu internet stranicu: www.d4d-ks.org

Ovaj Izveštaj je objavljen uz podršku:



Norwegian Embassy



ISBN 978-9951-823-41-8



9 789951 823418