

UNIVERZITET SINGIDUNUM
DEPARTMAN ZA POSLEDIPLOMSKE STUDIJE

MASTER RAD

POLOŽAJ ŽENA NA TRŽIŠTU RADA: STUDIJA SLUČAJA NACIONALNE SLUŽBE ZA ZAPOŠLJAVANJE FILIJALA NIŠ

Mentor:

Prof. dr Jelena Đorđević-Boljanović

Kandidat:

Lidija Cekić

Br. Indeksa 400557/2014

Beograd, 2017. godina

SADRŽAJ

1. UVOD	4
1.1. PREDMET ISTRAŽIVANJA	4
1.2. CILJEVI ISTRAŽIVANJA	5
1.3. HIPOTEZE ISTRAŽIVANJA	6
1.4. METODE ISTRAŽIVANJA	7
1.5. STRUKTURA ISTRAŽIVANJA	7
2. TRŽIŠTE RADA	9
2.1. POJAM I DEFINISANJE TRŽIŠTA RADA	9
2.2. TEORIJSKI OSVRT NA TRŽIŠTE RADA I NEZAPOSLENOST	11
3. KONTEKST TRŽIŠTA RADA U SRBIJI	122
3.1. MAKROEKONOMSKO OKRUŽENJE	122
3.2. ULOGA STRANIH DIREKTNIH INVESTICIJA I INVESTICIONA KLIMA U SRBIJI	166
4. OSNOVNE KARAKTERISTIKE TRŽIŠTA RADA U SRBIJI	18
4.1. DUGOTRAJNA NEZAPOSLENOST	18
4.2. NEUSKLAĐENOST OBRAZOVNOG SISTEMA I POTREBA TRŽIŠTA RADA	211
4.3. NEFORMALNO ZAPOSŁJAVANJE	233
4.4. POLOŽAJ RANJIVIH GRUPA NA TRŽIŠTU RADA	244
5. POLOŽAJ ŽENA KAO RADNE SNAGE KROZ ISTORIJU	26
5.1. PRAISTORIJA, STARI I SREDNJI VEK	26
5.2. NOVI VEK	27
5.3. ŽENE U SOCIJALIZMU	28
5.4. ŽENE DANAS	29
6. ZAKONSKE OSNOVE VEZANE ZA RAD I PRAVA ŽENA U SVETU	300
6.1. PROPISI VEZANI ZA RAVNOPRAVNOST POLOVA U EVROPSKOJ UNIJI	300
6.2. STRATEGIJA ZA RAVNOPRAVNOST POLOVA VEĆA EVROPE ZA PERIOD 2014. - 2017.	322
6.3. KONVENCIJE UJEDINJENIH NACIJA I MEĐUNARODNE ORGANIZACIJE RADA (ILO)	333

7. PRAVNI I INSTITUCIONALNI OKVIR U SRBIJI	35
8. DISKRIMINACIJA ŽENA U RADNOM ODNOSU	37
8.1. POJAM I OSNOVNI OBLICI DISKRIMINACIJE ŽENA U RADNOM ODNOSU	37
8.2. RODNA RAVNOPRAVNOST U PRAVNIM PROPISIMA.....	37
8.3. JEDNAKA NAKNADA ZA OBAVLJANJE POSLOVA JEDNAKE VREDNOSTI.....	38
8.4. POSEBNA ZAŠTITA TRUDNICA I MAJKI.....	39
8.5. MOBING	39
9. STUDIJA NACIONALNE SLUŽBE ZA ZAPOSŁJAVANJE PO MESECIMA ZA 2015. GODINU – FILIJALA NIŠ.....	411
10. ZAKLJUČAK	48
11. LITERATURA.....	511

1. UVOD

Tržište rada poslednjih godina karakterišu korenite i brze promene koje nastaju kao posledica ubrzanog tehnološkog razvoja savremenog društva. Nakon agrarne i industrijske ere, tržište rada je, zahvaljujući tehnološkim promenama, ušlo u informatičku eru, a ubrzani razvoj tehnologije donosi promene na tržištu rada.¹ U ovakvom ekonomskom i tehnološkom okruženju, tržište rada se značajno menja. Pre svega dolazi do evolucije rada, od fizičkog ka umnom radu, koji se zasniva na ekonomiji znanja. Takođe, karakteristično je i to što u savremenim uslovima, najzastupljeniji sektor u privredi razvijenih zemalja čini uslužna ekonomija umesto proizvodne koja je ranije imala primat. Ipak tehnološke promene donose i neke negativne tendencije, a to su pre svega smanjena potreba za radnom snagom i pad zaposlenosti.

Ovim radom prikazaćemo položaj žena na tržištu rada, i kako on izgleda u današnjici, s obzirom da se s godinama on uveliko promenio i da još uvek ima tendenciju koja podleže promenama. Žene vekovima vode borbu za ravnopravnost u svim sferama života. Jedna od njih je upravo i područje radnih odnosa. To je područje gde su zabeležene najveće promene, posebno u poslednjim decenijama. Iako su se svest ljudi i društveni odnosi uveliko promenili, ne može se još uvek govoriti o potpunoj ravnopravnosti.

Na tržištu rada položaj žena aktuelan je već dugi niz godina upravo zbog svoje važnosti kako za poboljšanje statusa žena, tako i zbog razvijanja svesti poslodavaca, da žene sa svojim specifičnostima uveliko mogu doprineti rastu i razvoju preduzeća.

U nastavku poglavlja opisani su predmet rada i ciljevi, kao i sama struktura rada.

1.1. PREDMET ISTRAŽIVANJA

Predmet rada je istražiti sadašnje stanje na tržištu rada u pogledu položaja ženske radne snage tj. istražiti njihov položaj na tržištu rada i utvrditi da li postoji diskriminacija u pogledu zapošljavanja, napredovanja, plate i dr.

Svrha rada je prikazati pozitivne promene na tržištu rada i ukazati na još uvek prisutne nejednakosti i mere kojima se one nastoje iskoreniti.

¹ Rifkin, prema: Đorđević-Boljanović, Dražeta, Babić i Dobrijević, *Razvoj karijere i poslovnih veština*, 2013, Univerzitet Singidunum, Beograd, str. 6-7.

1.2. CILJEVI ISTRAŽIVANJA

Cilj ovog istraživanja jeste da se detaljno sagledaju kretanja ponude i potražnje poslova i radne snage na tržištu rada, i da se uoče pravilnosti, tendencije i zakonitosti tržišta. Uočavanjem savremenih trendova mogli bismo doprineti razrešenju problema, jer je svakako saznavanje problema prvi korak u njegovom razrešavanju.

Pored toga u ovom radu analiziramo i istražujemo dostupnu literaturu koja se bavi položajem žena na tržištu rada (kroz različita istorijska razdoblja), teorije i činjenice o ženskoj radnoj snazi koje su dovele do neravnopravnog položaja, a sve to u cilju da se ukinu sve vrste diskriminacije nad ženama sa osvrtom na položaj žena na tržištu rada.

Treba istražiti da li su žene drugačije tretirane prilikom selekcije, jesu li bile omalovažavane s obzirom na pol, kao i uticaj trudnoće i majčinstvo na zaposlenje, odnosno napredovanje. Takođe treba utvrditi da li postoji diskriminacija žena na tržištu rada u Srbiji, a naročito što se tiče zapošljavanja, napredovanja, nejednakosti plate za isti rad i diskriminacije na radnom mestu.

Ravnopravnost polova je temeljno ljudsko pravo. Kao takvo, težnja je svakog društva ukidanje svih vrsta diskriminacija. Organizuju se različite vrste tribina, seminara, pruža se podrška poslodavcima i ženskim udruženjima. Velika pažnja i trud ulažu se na suzbijanje diskriminacije polova kroz institucije, propise, politike i strategije. Bez obzira na navedeno dosadašnji podaci govore o tome da su neke vrste diskriminacija na području radnog prava još uvek prisutne.

Žene u Srbiji čine oko polovinu radne snage te u većem broju završavaju i diplomske studije. Bez obzira na te podatke više je nezaposlenih žena nego muškaraca. Žene nailaze na probleme prilikom traženja posla i zapošljavanja, otežan im je put do napredovanja, prisutan je jaz u platama naspram muškaraca, zadire im se u privatni život, prisutni su razni stereotipi prema ženama, tradicionalno se gleda na ulogu žene u društvu i samim tim je još uvek prisutna segregacija poslova. Problemi su uočljivi podjednako u privatnom i javnom sektoru, kako na najnižim vrstama poslova tako i u visokom menadžmentu, jednostavno rečeno u svim vrstama zanimanja.

1.3. HIPOTEZE ISTRAŽIVANJA

Oslanjajući se na teorijska znanja kao i na dosadašnja istraživanja o tržištu rada, u našem istraživačkom radu počećemo od postavljanja određenih hipoteza.

Opšta hipoteza:

- Kretanja na tržištu rada nisu haotična, već ispoljavaju određena pravila i tendencije u dužem vremenskom periodu.

Posebne hipoteze:

- Makroekonomsko okruženje utiče na tržište rada
- Investiciona klima utiče na ponudu i potražnju na tržištu rada
- Postoji neusklađenost između potreba na tržištu rada i obrazovnog sistema
- Neformalno zapošljavanje značajno učestvuje u ukupnom zapošljavanju u Srbiji

Takođe, postavljena je hipoteza samog istraživanja koja glasi: U Srbiji žene na tržištu rada su diskriminisane i nalaze se u nepovoljnom položaju na području radnih odnosa u poređenju sa muškarcima, a naročito kod:

- a) napredovanja,
- b) zapošljavanja,
- c) položaja u radnom odnosu koji proističe kao posledica životnih promena koje uključuju trudnoću i materinstvo,
- d) razlika u odnosu na novčanu naknadu (platu) za isti rad ili rad jednake vrednosti.

Kao i podhipoteza koja glasi: Žene koje su zaposlene u javnoj upravi diskriminisane manje u svom poslovnom okruženju kao i prilikom napredovanja, u odnosu na žene koje su zaposlene u privatnom sektoru. Podhipoteza se temelji na činjenici da bi javna uprava kao poslodavac trebalo služiti kao primer svim ostalim poslodavcima upravo zato jer je ona ta koja donosi zakone, sprovodi mere i strategije kako bi iskorenila sve vrste diskriminacija i uspostavila ravnopravnost polova koja predstavlja jedan od najviših vrednosti ustavnog poretka.

1.4. METODE ISTRAŽIVANJA

Radi ispunjavanja osnovnih metodoloških zahteva potrebna je pouzdanost, objektivnost, sistematičnost i opštost. Prilikom izrade rada korišćene su sledeće metode:

- Kao osnovne metode uzete su: sintetička, analitička, metoda apstrahovanja, specijalizacija, generalizacija, konkretizacija, indukcija i dedukcija.
- Kao opštenaučni koristili smo hipotetičko-deduktivni metod.
- Kao posebni poslužio je dijalektički metod.
- Kao metod prikupljanja podataka upotrebljene su analize sadržaja i metode studija slučaja.

1.5. STRUKTURA ISTRAŽIVANJA

Na samom početku odnosno u uvodnom delu naveden je i obrazložen predmet kao i polazište našeg istraživanja, potom je naveden značaj i aktuelnost teme koju ćemo istraživati, a zatim je definisan cilj istraživanja, postavljena glavna hipoteza kao i posebne hipoteze, nabrojana je i opisana struktura rada po logičkim celinama.

Drugi deo pod naslovom TRŽIŠTE RADA pojmovno smo odredili i definisali tržište rada. Takođe smo dali kratak osvrt na neke od najznačajnijih teorija na tržištu rada.

U trećem delu rada pod nazivom KONTEKST TRŽIŠTA RADA U SRBIJI govorili smo o makroekonimskim uticajima na tržište rada, osvrćući se na proces tranzicije i privatizacije kao i na ekonomske pokazatelje društva.

U četvrtom delu rada prikazali smo osnovne karakteristike tržišta rada u Srbiji kao što su dugoročna nezaposlenost, neusklađenost obrazovanja i tržišta rada, neformalno zapošljavanje. Takođe smo dali kratak osvrt na neke od najranjivijih grupa na tržištu rada.

U petom delu rada pod nazivom POLOŽAJ ŽENA KAO RADNE SNAGE KROZ ISTORIJU, pokazali smo kako se razvijao položaj žena od praistorije pa sve do danas.

U šestom delu rada pod nazivom ZAKONSKE OSNOVE VEZANE ZA RAD I PRAVA ŽENA U SVETU, naveli smo i obradili sve bitne međunarodne dokumente i institucije vezane za položaj žena u Evropi.

U sedmom delu rada prikazali smo neke od osnovnih karakteristika položaja i radnog prava žena u Srbiji, a ujedno smo obradili i pravni i institucionalni okvir kod nas.

U osmom delu rada, pod nazivom DISKRIMINACIJA ŽENA U RADNOM ODNOSU obradili smo pojam i osnovne oblike diskriminacije, kao i najznačajnije i najčešće oblike koji su zastupljeni u našoj zemlji u pogledu diskriminacije.

U devetom delu STUDIJA NSZ-A PO MESECIMA ZA 2015. GODINU – FILIJALA NIŠ, prikazani su podaci ukupnog broja zaposlenih, prosečne zarade u bruto i neto, a zatim broj nezaposlenih žena od ukupnog broja zaposlenih.

U ZAKLJUČKU smo kroz diskusiju izneli rezultate do kojih smo došli istraživanjem na tržištu rada i diskriminacije žena.

U jedanaestom delu rada, dali smo spisak LITERATURE koju smo koristili u ovom radu i istraživanju.

2. TRŽIŠTE RADA

Nezaposlenost je gorući problem, ne samo srpske već i svetske privrede u savremenom trenutku. Ekonomska kriza svetskih razmera, izazvala je masovno otpuštanje radnika i stvorila je okruženje u kome je ljudski kapital postao najranjivija ekonomska kategorija. U ovakvim društveno ekonomskim uslovima, reforme tržišta rada postaju neminovnost. Da bi smo uspeli da što potpunije i sveobuhvatnije sagledamo savremene karakteristike i tendencije na tržištu rada, moramo ga pre svega pojmovno odrediti i sagledati u teorijskom okviru.

2.1. POJAM I DEFINISANJE TRŽIŠTA RADA

Da bi smo definisali tržište rada, neophodno je pre svega definisati radnu snagu kao osnovni element ovog tržišta. "Radnu snagu možemo definisati i predstaviti kao ukupnost čovekovih umnih i fizičkih sposobnosti koje se manifestuju i koriste u samom procesu proizvodnje i pružanju usluga. Ne smemo izjednačavati radnu snagu sa samim radom koji upravo predstavlja proces trošenja radne snage."²

Na tržištu rada označava se ponuda i potražnja radne snage, to jest radnika i uključuje njihovu pripremu za zapošljavanje, napredovanje, otkaze, čekanje na zaposlenje, konkurenciju u pronalaženju posla kao i na samom poslu. Tržište rada, takođe vrši i alokaciju radnika na poslove u granskom, teritorijalnom i svakom drugom pogledu. Privređivanje kao tržišni model predstavlja funkcionisanje i uspostavljanje integralnog tržišta, i čini tržište kapitala, usluga i robe na samom tržištu rada, odnosno tržište spretnosti, veština, sposobnosti i znanja koje ljudi poseduju.

"Savremena ekonomska misao analizira rad i tržište rada polazeći od saznanja (teorije i empirije), ali i zakonitosti ljudskog kapitala - u celini tendencija i zakonitosti kapitala, ali i njegovih savremenih internacionalnih tokova. "³

² Veselinović, P, *Ekonomija*, 2010. Univerzitet Singidunum, Beograd, str.165

³ Sokić, S, 2008, *Teorijska zasnovanost tržišta rada*, tekst u okviru Godišnjaka, Fakultet političkih nauka, Beograd, str 429-445

Tržište radne snage razlikuje se po mnogo čemu od drugih robnih tržišta. Razlog tome leži u činjenici da rad nije standardna roba, a svaki radnik je bar po nečemu jedinstven i različit od drugih. Kvalitet usluge koju pruža svaki radnik, ne može se lako oceniti i kontrolisati. Takođe, radnik, kao vlasnik radne snage, odlučuje o tome, da li želi da radi za određenog poslodavca i pod kojim uslovima. Na osnovu navedenih razloga, možemo slobodno reći da tržište radne snage ne funkcioniše isto kao druga tržišta kada je u pitanju roba.

Iz svega navedenog, možemo zaključiti da tržište rada karakterišu određene specifičnosti u odnosu na druga tržišta. Radna snaga je, pored sredstava za rad i predmeta rada, jedan od osnovnih faktora proizvodnje. Međutim, za razliku od druga dva navedena faktora, radna snaga je aktivan činilac proizvodnje, koji utiče na rezultat i uslove rada. Ovo proizilazi iz činjenice da sam rad nije jednoličan već postoji mnogo različitih vrsta i oblika rada. Radnici se, takođe, razlikuju po mnogim karakteristikama kao što su pol, starost ili socijalno, rasno i nacionalno poreklo. Svaki radnik raspolaže različitim nivoom inteligencije, umnim i fizičkim veštinama, radnim iskustvom i motivacijom. Poslodavci su zato primorani da se koriste različitim metodama i tehnikama prilikom izbora radnika. To su pre svega prikupljanje i analiza različitih vrsta informacija, intervjuisanjem i različitim testiranjima potencijalnih radnika. Cilj poslodavca je da najboljim mogućim izborom, obezbedi radnu snagu koju će angažovati na duži rok i koja će svojim radom i ponašanjem doprineti unapredjenju posla.

Poslodavac takođe ulaže u stručno usavršavanje radnika i nastoji da mu se to ulaganje višestruko isplati kroz poboljšanje efekata rada. Sa druge strane, i radnik koji se zapošljava, uglavnom računa na stalnost, to jest, dugotrajnost zaposlenja, i nastoji da svojim ponašanjem doprinese očuvanju ili unapredjenju svoje pozicije na radnom mestu.

Iz ovoga proizilazi da je kontinuiranost radnog odnosa u interesu i radnika i poslodavca, između ostalog i zbog toga što bi česte i velike fluktuacije radnika poremetile ustaljeni proces rada, harmoniju i timski rad.

Tržište rada specifično je u odnosu na druga tržišta, i zbog činjenice da je radnik u isto vreme i subjekat i objekat prilikom prodaje radne snage. U najvećem broju slučajeva, radnik mora biti i fizički prisutan tamo gde se koristi njegova radna snaga. Upravo iz tog razloga, uslovi rada su važan faktor prilikom pregovaranja na tržištu rada. Vrlo često, prilikom odabira između više alternativnih ponuda, za radnika veći značaj imaju uslovi rada nego visina plate.

Ipak ovde moramo naglasiti, da radnik ima sve slabiju pregovaračku moć na savremenom tržištu rada. Ovo je posledica tehničko-tehnološkog napretka koji dovodi do toga da se živi rad sve češće zamenjuje mašinama, to jest, minulim radom, pa je ponuda radne snage sve veća od potražnje za njom.

Shodno tome, zaposleni radnici primorani su da se zaposle pod bilo kojim uslovima, kako bi zadovoljili osnovne egzistencijalne potrebe. Poslodavci su u ovom odnosu superiorniji, pa uglavnom oni diktiraju uslove zapošljavanja, naročito ako ne postoje sindikalni pregovarači.

2.2. TEORIJSKI OSVRT NA TRŽIŠTE RADA I NEZAPOSLENOST

U prvobitnoj zajednici nezaposlenost nije postojala. Nezaposlenost predstavlja razliku između ponude i tražnje radne snage, odnosno čini višak ponude za radnom snagom u odnosu na potražnju.⁴

Ipak, treba naglasiti da se sve do devetnaestog veka nezaposlenost nije tretirala kao društveni, već kao lični problem. Ekonomski teoretičari toga doba, kao što su Adam Smit i Maltus, posmatrali su nezaposlenost isključivo kroz njene posledice, kao što su beda i siromaštvo. Među teoretičarima, rad kao društveni problem, prvi je predočio Karl Marks.

U svom delu *Kapital* (1867) on je objasnio da iz svakog povećanja tražnje na robnom tržištu, proizilazi povećana tražnja za radom, što dalje dovodi do povećanja nadnica. Da bi dugoročno smanjili troškove nadnica, poslodavci ulažu u mašine i opremu, što upravo dopinosi i dovodi do smanjenja potrebe za radnom snagom. Višak radnika se otpušta i oni postaju *rezervna armija rada*. Na taj način obara se cena rada, jer što je veći višak radne snage, cena rada je manja, jer svaki radnik može lako biti zamenjen. Industrijska revolucija i ubrzana mehanizacija proizvodnje, koja ju je pratila, proizvodile su sve veći kontingent viška radnika, pa je nezaposlenost postajala gorući problem i o njoj se sve više razmišljalo i pisalo.

Savremena ekonomija na to gleda malo drugacije. Naime, ona obuhvata mikroekonomske i makroekonomske aspekte tržišta rada. Mikroekonomija se bazira na ponudi i tražnji za radom, određivanju nadnica i zaposlenosti na različitim tržištima, dok se makroekonomija bazira na opšti nivo zaposlenosti, ekonomsku politiku, raspodelu zarada i drugo.

⁴ Veselinović, P, *Ekonomija*, 2010. Univerzitet Singidunum, Beograd, str.165

3. KONTEKST TRŽIŠTA RADA U SRBIJI

Tržište rada nije izolovano i nezavisno od drugih činilaca, već naprotiv u mnogome zavisi od makroekonomskog okruženja u kome se nalazi. Promene i trendovi na tržištu rada, nastaju kao odgovor na globalna ekonomska kretanja pa se institucije tržišta rada ne mogu posmatrati odvojeno od makroekonomskog okruženja i opšteg institucionalnog okvira. Zato ćemo se u ovom delu rada baviti makroekonomskim okruženjem savremenog tržišta rada u Srbiji, sa posebnim osvrtom na ulogu i uticaj stranih direktnih investicija.

3.1. MAKROEKONOMSKO OKRUŽENJE

Najvažniji činilac koji određuje ishode tržišta rada jeste upravo ekonomsko okruženje. Da bi smo bolje razumeli karakteristike i trendove tržišta rada u Srbiji, sagledaćemo ih u kontekstu makroekonomskog okruženja u kome nastaju. Makroekonomija je deo ekonomske nauke koja se bavi globalnim kretanjima na nivou privrede kao celine i njenim odnosima sa inostranstvom. Makroekonomija bavi se proučavanjem društvene reprodukcije, zaposlenosti, privrednog rasta, investicija, privredne ravnoteže, inflacije, stabilizacije i tako dalje.

Analizirajući promene u ekonomskom okruženju na osnovu indikatora kojima se meri pogoršanje ili poboljšanje uslovljeno tim promenama, polazi se uglavnom od 2000. godine jer je tada došlo do značajnih političkih promena koje su omogućile Srbiji da brže sprovodi zakasnele tranzicione reforme. Prema izveštajima međunarodnih organizacija, u poslednjoj deceniji ekonomske reforme u Srbiji ocenjene su tako da se može primetiti određeni prosperitet.

To je rezultiralo inicijalnim snižavanjem inflacije kao i stabilnošću deviznog kursa u kratkom roku. Ipak, realni sektor se veoma sporo reformisao, pre svega zbog činjenice da je privatizacija velikih privrednih sistema tekla veoma sporo.⁵

Takođe, Srbija je slabo napredovala u nstanku međunarodne konkurentske pozicije, koju onemogućavaju veoma spori tehnološki razvoj, zastarela infrastruktura i nedovoljno brz razvoj institucija.⁶

⁵ EBRD (2010), Transition report 2010.

⁶ World Economic Forum (2010), Global Competitiveness Index 2010-2011.

Svetska banka, ocenjujući reforme u Srbiji, u svom izeštaju navodi je da je Srbija ostvarila izvestan napredak u pojednostavljivanju administrativnih procedura i sniženja troškova prilikom registrovanja fizičkih i pravnih lica i započinjanja poslovanja. Kao značajan reformski korak to je ocenjeno u izveštajima međunarodnih organizacija.

Kako bi se unapredilo lokalno ekonomsko okruženje i poboljšala svoju poziciju na međunarodnom planu Srbija mora da nastavi sa sprovođenjem reformi. To bi takođe stvaralo uslove za brži rast zaposlenosti. Priliv direktnih stranih investicija u Srbiju, zatim i ekonomske mere koje su dovele do smanjenja poreskih obaveza, kao što su poreske olakšice i subvencije za nova zapošljavanja ili zapošljavanja posebno pogođenih kategorija stanovništva, doprinele su makroekonomskoj stabilnosti i ekonomskom rastu. Međutim sa druge strane, negativni efekti tranzicionih reformi i restrukturizacija privrede ublaženi su analizom i prognoziranjem potreba na tržištu rada u Republici Srbiji.

Kada je upitanju razvoj Republički fond je do 2009. godine odobrio 1,3 milijarde evra kredita namenjenih upravo stimulisanju ekonomskog rasta. Takođe, posredstvom i podrškom od strane Ministarstva finansija Republike Srbije izdvojeno je 4,3 milijarde evra pomoći, koji su bili namenjeni za podsticanje privrednog razvoja⁷.

Priliv stranih direktnih investicija u domenu potpuno novih (greenfield) investicija, nije bio veliki, a domaći korporativni sektor nije se razvijao dinamikom koja bi uspela da izoluje veliki priliv nezaposlenih, koje su činili, mladi koji su tek došli iz obrazovnog sistema i oni koji su izgubili posao u preduzećima koja su bila u procesu privatizacije, stečaja i bankrotsva. Dinamiku tranzicionog ekonomskog razvoja Srbije, pratićemo u ovom radu kroz realan rast BDP-a u periodu od 2000. do 2014. Podaci će biti prikazani u tabelama u nastavku rada.

⁷ Analiza tržišta rada i prgnoziranje potreba na tržištu rada u Republici Srbiji, Nacionalna služba za zapošljavanje i USAID Srbija, Beograd, 2012

Tabela br. 1 – Realni bruto društveni proizvod Srbije u periodu 2000-2014. Godine, izvor: Republički zavod za statistiku

Realni BDP Srbije	
Godina	Rast BDP-a u %
2000	4,5
2001	4,8
2002	4,2
2003	2,5
2004	8,2
2005	6,0
2006	5,6
2007	7,1
2008	5,6
2009	-4,0
2010	1,9
2011	3,0
2012	5,0
2013	5,5
2014	5,5

Posmatrajući podatke navedene u tabeli možemo zaključiti da je u navedenom periodu došlo do relativno stabilnog rasta BDPa, sve do 2009, kada je zabeležen pad BDPa, izazvan najvećim delom svetskom ekonomskom krizom. Nakon toga, beleži se blagi rast BDPa do kraja navedenog perioda.

Ipak, treba naglasiti da su prisutna različita a pri tom i brojna ograničenja u privrednom razvoju Republike Srbije. Prema proceni Evropske banke za rekonstrukciju i razvoj, realni nivo bruto društvenog proizvoda u 2006. godini u Srbiji iznosi oko dve trećine od nivoa iz 1990. godine.

Relativno nizak nivo ukupne privredne aktivnosti, ogleda se i u niskom nivou investicione aktivnosti, problemima spoljnog i unutrašnjeg duga, visokom spoljnotrgovinskom deficitu i niskom nivo konkurentnosti privrede. Treba naglasiti da visoka stopa nezaposlenosti i stabilna stopa siromaštva (10% ukupnog stanovništva) ukazuju na socioekonomska ograničenja

postignutog rasta i razvoja i ubrzani rast društvenih nejednakosti, uprkos relativno visokom opštem privrednom rastu.⁸

Pored svega navedenog treba naglasiti da rast proizvodnje u Srbiji nije bio dovoljno veliki da bi doveo do značajnog povećanja zaposlenosti. Kretanje u industrijskoj proizvodnji možemo videti u tabeli br 2.

Tabela br.2 – Rast industrijske proizvodnje Srbije u periodu od 2000-2010. godine

Rast industrijske proizvodnje				
Godina	Rudarstvo	Proizvodnja	Struja, voda, gas	Industrijski prosek
2000	8,1	14,5	2,1	11,4
2001	-12,8	0,7	1,2	0,1
2002	1,6	2,7	-1,7	1,8
2003	0,8	-4,6	2,3	-3,0
2004	-0,7	9,6	0,1	7,1
2005	2,1	-0,7	6,6	0,8
2006	3,5	5,4	2,2	4,7
2007	-0,6	4,3	2,8	3,7
2008	3,6	0,8	1,8	1,1
2009	-3,8	-16,1	0,8	-12,6
2010	5,8	4,0	-4,4	2,5

Sa druge strane početna faza restruktuiranja javnog sektora u procesu tranzicije, izazvala je gubitak velikog broja poslova na tržištu rada. Međunarodno iskustvo predstavlja i pokazuje sektor usluga koji je najzaslužniji za otvaranje novih radnih mesta, međutim sektor usluga u Srbiji nije dovoljno razvijen. Može se reći da je to posledica odloženog procesa tranzicije u našoj zemlji.

Posmatrajući ova kretanja, možemo reći da smo delimično potvrdili polaznu hipotezu da makroekonomsko okruženje utiče na tržište rada. Privredna struktura Srbije više je okrenuta

⁸ M. Arandarenko, A. Nojković, 2007, *Pregled tržišta rada u Srbiji*, dostupno na: <http://www.nshc.org.rs/public/publikacije/arandarenko.pdf>

industriji i poljoprivredi, u odnosu na drugim zemljama u tranziciji, a već smo videli da su razvojne tendencije u industriji takođe nepovoljne u periodu od 2000. godine pa nadalje.

Kako bi se rezultat u otvaranju novih radnih mesta u Srbiji poboljšao, a na osnovu svega navedenog možemo reći da će biti potrebno bolje ekonomsko okruženje. To zahteva nastavak programa strukturnih i makroekonomskih reformi. Rast BDP-a, koji se beleži u posmatranim godinama, nije pretvoren u neto povećanje broja radnih mesta.

Kontinuirana makroekonomska stabilnost je od velike važnosti, kao i strukturne reforme koje su takođe neophodne da bi se završio prelazak na potpuno funkcionalnu tržišnu privredu. Strukturne reforme su neophodni kako bi se resursi, uključujući i ljudski, premestili iz sektora koji imaju nisku produktivnost, i koji propadaju, u sektore koji imaju potencijal za mnogo veću produktivnost i rast."⁹

3.2. ULOGA STRANIH DIREKTNIH INVESTICIJA I INVESTICIONA KLIMA U SRBIJI

Jedino stabilni i održivi nivo stranih direktnih investicija može popraviti tešku situaciju na tržištu rada u Srbiji. Smanjenje stope nezaposlenosti je glavni zadatak i prioritet srpskog tržišta rada. Posmatrano na duži rok, jedino segment zaposlenosti u privatnim preduzećima ima perspektivu rasta. Zaposlenost u javnom sektoru ne bi trebalo da raste. Takođe, zaposlenost u poljoprivredi je sada prevelika zbog niske produktivnosti jer poljoprivreda često služi kao posao „poslednjeg utočišta“. Veliki broj preduzetnika je takođe izabrao ovaj sektor ne zbog preduzetničkih sklonosti, nego kao poslednje utočište i šansu za preživljavanje.

Nova radna mesta u privatnim preduzećima su dakle najkvalitetnija. Međutim, ona najviše i koštaju. Npr. „grinfild“ investicija preduzeća „*Ball Packaging*“, je vredna skoro 100 miliona dolara, a direktno je zaposlila svega par stotina radnika. Međutim indirektni pozitivni efekti stranih ulaganja na zaposlenost su mnogo veći jer ovi radnici imaju siguran posao, imaju veću kupovnu moć i smelije troše, što stvara nova radna mesta u trgovini, građevinarstvu, uslugama, saobraćaju, turizmu. Stoga, direktne investicije, bilo strane ili domaće imaju višestruki efekat na stvaranje poslova, jer osim direktnog izazivaju i indirektno zapošljavanje.¹⁰

⁹ Srbija: *Procena tržišta rada*, 2006, dokument Svetske banke, dostupno na: http://siteresources.worldbank.org/INTSERBIA/Resources/LMA_Serbian.pdf

¹⁰ Arandarenko, M, Zelović, M, 2009, *Tržište rada*, Fakultet za ekonomiju, finansije i administraciju, Beograd, str.25

Investitori očekuju prihvatljive i predvidive prinose na svoja ulaganja, a nastoje da minimiziraju troškove i rizik. Investiciono okruženje je definisano makroekonomskom politikom (fiskalna, monetarna, trgovinska) i infrastrukturom zemlje, kao i državnim institucijama. Takođe, bitni faktori, su i politička stabilnost, zakonodavni sistem, makroekonomski uslovi, zaštita životne sredine.

Međutim, stalna promena poslovne klime dovodi do velikog broj taksi, troškova, pojave korupcije i povećanja potreba za uslugama advokata, računovođa, konsultanata, a samim tim dolazi do povećanja troškova investicionih transakcija i zbog toga, investitori se radije opredeljuju za druge zemlje, iako su troškovi radne snage, transporta i energije privlačni.

Nestabilan pravno-politički sistem, česte promene zakona, ili česti štrajkovi, mogu obeshrabiliti investitore, bez obzira na povoljne ekonomske uslove. "Najznačajniji faktori političke stabilnosti su: sigurnost investicija, stabilnost zakonske regulative, garancija i zaštita investitorovih prava, nivo korupcije, stabilnost vlade i transparentnost." ¹¹

Govoreći o investicionoj klimi u Srbiji, moramo istaći da je Srbija poslednjih godina ostvarila vidljiv napredak u poboljšanju zakonske regulative koja određuje poslovnu klimu.

U Srbiji, kombinacijom svih reformi došlo se do povećanje od 42% u broju novoregistrovanih preduzeća u periodu između 2003. i 2004. godine" ¹², što delimično dokazuje našu hipotezu da investiciona klima utiče na ponudu i potražnju na samom tržištu rada.

Ipak, moramo istaći, da je poslovna klima u našoj zemlji i dalje u zaostatku u poređenju sa drugim zemljama. Glavni problem je što i pored izmena propisa i zakona, vlasnici i menadžeri još uvek ne mogu pronaći i uvide efekat kao i značaj ovih reformi. Kapaciteti državne administracije izuzetno usporava sam proces kao i samo sprovođenje zakona što takođe predstavlja veliki problem. Pored toga nepreciznost i škrtost novih propisa učinila je da preduzeća postanu podložnija mitu i korupciji." ¹³

Kako bi se podstakli domaći i strani investitori i ostvario što bolji rezultat u otvaranju novih radnih mesta, potrebno je neprestano poboljšanje poslovne klime.

¹¹ Srbija: *Procena tržišta rada*, 2006, dokument Svetske banke, dostupno na: http://siteresources.worldbank.org/INTSERBIA/Resources/LMA_Serbian.pdf

¹² Srbija: *Procena tržišta rada*, 2006, dokument Svetske banke, dostupno na: http://siteresources.worldbank.org/INTSERBIA/Resources/LMA_Serbian.pdf

¹³ Isto

4. OSNOVNE KARAKTERISTIKE TRŽIŠTA RADA U SRBIJI

Makroekonomsko okruženje uticalo je na formiranje određenih, relativno dugoročnih karakteristika tržišta rada u Srbiji. Možemo reći da su osnovne karakteristike srpskog tržišta rada, dugotrajna nezaposlenost, neuskладjenost obrazovnog sistema i potreba tržišta rada, visoka stopa neformalnog zapošljavanja i izraženo postojanje ranjivih kategorija stanovništva na tržištu rada. U ovom delu rada, detaljnije ćemo se baviti navedenim karakteristikama, kako bismo sveobuhvatnije sagledali kretanja i buduće tendencije na tržištu rada.

4.1. DUGOTRAJNA NEZAPOSLENOST

Kako bi smo što bolje razumeli nezaposlenost kao najznačajniji problem i najizrazitiju karakteristiku srpskog tržišta rada, pre svega ćemo je pojmovno odrediti i definisati. “Pojam nezaposlenosti možemo posmatrati na različite načine zavisno od konteksta u kome se koristi.

Možemo obuhvatiti i socijalne teškoće unutar određenog privrednog sistema, kao i na neravnotežu ponude i potražnje na nekim delovima ili celokupnom tržištu rada”¹⁴

Međunarodna definicija nezaposlenosti, a na osnovu preporuke Međunarodne organizacije rada definiše i obuhvata sve osobe starije od starosne granice određene za merenje ekonomski aktivnog stanovništva, koji su tokom određenog referentnog perioda bili bez posla, a u tom periodu bili su u svakom trenutku spremni da se zaposle, i aktivno tražili posao¹⁵. Dakle, definisanje nezaposlenosti vrši se u odnosu na aktivnost pojedinca tokom određenog perioda. Sva tri kriterijuma, (starosna granica, trenutna nezaposlenost i aktivno traženje posla) moraju biti zadovoljena u isto vreme. Jedini izuzetak odnosi se na osobe koje imaju sporazum o zaposlenju nakon određenog perioda, i više nisu u potrazi za poslom, ali zadovoljavaju druga dva kriterijuma.

Te osobe takođe se smatraju nezaposlenima, iz razloga što su u posmatranom trenutku bile raspoložive za rad ali nisu radile, pa samim tim čine deo neupotrebljenog radnog resursa privrede.

¹⁴ Mrnjavac, 1996, *Merenje nezaposlenosti*, Ekonomski fakultet Split, Split, str. 25

¹⁵ Nacionalna strategija zapošljavanja za period od 2011-2020. godine, (2011), Službeni glasnik RS, Beograd

Kada govorimo o savremenim karakteristikama tržišta rada u Srbiji, neophodno je istaći nekoliko osnovnih problema. To su pre svega nepovoljna struktura zaposlenosti, niska zaposlenost, kao i visoka nezaposlenost. Porast u prethodnom periodu nije doveo do povećanja zaposlenosti. Uzrok tome može se tražiti u tranziciji i restrukturiranju i teškom nasleđenom stanju. Takođe moraju se istaći i institucionalna ograničenja i greške ekonomske politike.

Iako se može reći da je ekonomija Srbije poslednjih desetak godina zabeležila izvestan napredak, ipak je karakterišu mnogi propusti i nedostaci. Pre svega, povećanje stope zaposlenosti nije bilo definisano kao krajnji cilj tranzicije i ekonomskog razvoja.

Sa druge strane, u javnom sektoru došlo je do povećanja plata i penzija nakon 2007. godine, dok je privatni sektor, a naročito malo preduzetništvo propadalo. U tom periodu došlo je i do rasprodaje industrijskih resursa i povećanja javnog duga. Sa druge strane, zakon o radu iz 2005. godine, štitio je privilegovane poslodavce i blokirao mogućnost otvaranja novih radnih mesta i zapošljavanje stanovništva. S obzirom na sve navedeno, mogli bi smo reći da je privredu Srbije u protekloj deceniji obeležio *besposleni rast*, a svetska ekonomska kriza poništila je prve znake oporavka na tržištu rada do kojih je došlo 2008. godine. Na sve to ukazuje i podatak od Aprila 2010. godine da je ukupna zaposlenost stanovništva radnog uzrasta dostigla istorijski minimum, a odgovarajuća stopa zaposlenosti je pritom pala na 47%, što predstavlja skoro dvadeset procentnih poena manje od proseka Evropske unije.¹⁶

Nezaposlenost je veoma bitan pokazatelj stanja u kojem se društvo nalazi. Možemo govoriti o velikom broju uzroka, a posebno onih koji dovode do visoke nezaposlenosti. Visoka i dugotrajna stopa predstavlja poremećaj na tržištu rada između potražnje za radnom snagom kao i same ponude. Takođe, nezaposlenost dovodi i do niz negativnih posledica, koji nisu samo ekonomski nego i socijalni, psihološki i demografski. Visoka stopa nezaposlenosti jeste izvor socijalnog nezadovoljstva koja može dovesti do socijalnih nemira i protesta koji se u savremenom društvu vrlo često politički kontrolišu i eksploatišu. Takođe, dugotrajno siromaštvo dovodi do povišenosti svih oblika nasilja, kao i kriminaliteta u društvu, zatim povećanog broja samoubistava i mnogih drugih patoloških pojava. Ovakvo stanje u društvu dovodi do intenzivnih emigracija, naročito mladog i obrazovanog stanovništva, što sa druge strane ima mnogo dublje posledice na budući ekonomski razvoj društva.

¹⁶ Publikacija: *Post-krizni model ekonomskog rasta i razvoja Srbije 2011-2020(2010)*, UESAID, FREN, MAT, Beograd.

Ma koliko se ovaj problem potiskivao, i pažnja stanovništva preusmeravala na druge probleme, visoka stopa nezaposlenosti predstavlja duboki poremećaj u društvu i čini veliku pretnju samom društvu. Društvo koje predstavlja ozbiljno raslojeno društvo, antagonizovano i socijalno podeljeno, jeste društvo koje ima stopu nezaposlenosti veću od 20%, i u kojem preovladava osećaj socijalne nepravde i teskobe. U ovakvim društvima, a takvo je nažalost i naše, velikom broju ljudi uskraćeno je pravo na rad koje predstavlja jedno od osnovnih ljudskih prava, jer je usko povezano sa zadovoljavanjem osnovnih egzistencijalnih potreba pojedinca.

Republički zavod za statistiku¹⁷ je prema podacima i to u prvom tromesečju prethodne godine, predstavio stopu nezaposlenosti u Srbiji koja je iznosila 20,8 %. Do podatka se došlo anketiranjem radne snage. Prema podacima koji su objavljeni u publikaciji Privredne komore Srbije: ‘Konjunkturalni trendovi’¹⁸, na kraju 2013. godine zabeležen je najveći pad zaposlenosti i to u: trgovini, prerađivačkoj industriji, preduzetničkoj delatnosti, građevinarstvu, kao i u naučnim, inovativnim i tehničkim delatnostima i finansijskoj delatnosti.¹⁹ U decembru 2013. godine, na osnovu uvida u evidenciju nacionalne službe za zapošljavanje, nezaposlenih lica je bilo 769.546, dok je 1.703.107 bilo zaposlenih. U istom periodu, prema podacima koji su navedeni u publikaciji Privredne komore Srbije, administrativna stopa nezaposlenosti iznosila je 28,9%. Značajno je istaći i činjenici, da prema podacima Nacionalne službe za zapošljavanje, u ukupnom broju nezaposlenih dominiraju dugoročno nezaposlena lica, i oni čine 66,5% svih nezaposlenih.

Kao što možemo videti iz gore navedenih podataka, stopa nezaposlenosti u Srbiji, sem što je visoka, najvećim delom je i dugotrajna. To znači da najveći broj nezaposlenih u Srbiji, traži posao duže od osamnaest meseci. 2005. godine na osnovu podataka Nacionalne službe za zapošljavanje, 79,6% od ukupnog broja nezaposlenih, tražilo je posao duže od godinu i po dana. U periodu od 2005. do 2009. udeo dugoročno nezaposlenih u ukupnom broju registrovanih nezaposlenih smanjio se na 66,7%. Ipak treba istaći da je u ovom periodu došlo do promene metodologije u obuhvatu zaposlenih, koja je prouzrokovala ovo smanjenje.²⁰

¹⁷ <http://webzrzs.stat.gov.rs/WebSite/Public/PageView.aspx?pKey=2>

¹⁸ <http://www.pks.rs/SADRZAJ/Files/Centar%20za%20naučno%20istraživački%20rad/05%20%20UVODNIK%20%20KTS%202-2014.pdf>

¹⁹ Isto

²⁰ Nacionalna strategija zapošljavanja za period od 2011-2020. godine, (2011), Službeni glasnik RS, Beograd

4.2. NEUSKLADENOST OBRAZOVNOG SISTEMA I POTREBA TRŽIŠTA RADA

Anketa o radnoj snazi²¹ sprovedena u prvom kvartalu 2015. godine pokazuje neznatan rast stope nezaposlenosti (na 19,2%), u poređenju sa prosekom zabeleženim u prošloj godini (18,9%), mada je niža nego što je bila u prvom kvartalu (20,8%). Prethodni rezultati ankete pokazuju i to da je broj nezaposlenih dostigao 594.290, među kojima je bilo 107.775 lica u kategoriji mladih (15-24 godine). Ono što posebno zabrinjava jeste broj nezaposlenih lica sa visokim obrazovanjem (133.658) koji čini 22,5% ukupno nezaposlenih.

Podatak da stopa dugoročne nezaposlenosti iznosi 10,5% sugerise zaključak da se u Srbiji upravo radi, u najvećem broju slučajeva, o strukturnoj nezaposlenosti. Strukturna nezaposlenost proistekla je upravo iz neprilagođenosti dostupne radne snage koja traži zaposlenje potrebama tržišta rada. Ovi podaci govore u prilog hipotezi da postoji strukturalna neuskладjenost između obrazovnog sistema i potreba tržišta rada u Srbiji.

U celini uzevši, neprilagođenost dostupne nezaposlene radne snage je višeslojna – u odnosu na kvalifikacije, gledajući u odnosu na geografsko područje, obrazovanje, ili godine starosti. Ona je u velikoj meri posledica neuskладjenosti sistema obrazovanja s potrebama tržišta rada, odsustva znanja i veština koje traže poslodavci. Prema tome, obrazovanje u Srbiji trebalo bi biti fleksibilnije i prilagođeno dugoročnim potrebama privrede, i pritom vodeći računa o svetskim trendovima i strategiji ekonomskog razvoja zemlje.

Odgovarajuće veštine i znanje su osnovni preduslov za stvaranje društva, povećanja produktivnosti i konkurentnosti privrede.

Nezaposlenost uglavnom i najčešće pogađa mlade, jednu od najranjivih društvenih grupa, kod koje prelomno razdoblje u životu predstavlja završetak obrazovanja i ulazak na tržište rada. Podaci Nacionalne službe za zapošljavanje ukazuju na neravnomernu zastupljenost nezaposlenosti u različitim grupama populacije, te tako stopa nezaposlenosti mladih zauzima najveći udeo ukupne nezaposlenosti u Republici Srbiji.

²¹ Republički zavod za statistiku, Anketa o radnoj snazi, I kvartal 2015, Saopštenje za javnost, 29.05.2015. godine, dostupno na <http://webzrs.stat.gov.rs/WebSite/public/PageView.aspx?pKey=711&URL=http://pod2.stat.gov.rs/ElektronskaBiblioteka2/Pretraga.aspx?pubType=2>

Iz toga proizilazi da popunjavanje slobodnih radnih mesta u mnogome zavisi i od vrste posla. Za poslove koji zahtevaju niži nivo obrazova, lakše je naći radnike. Sa druge strane, teže je popuniti slobodna radna mesta koja zahtevaju visoko obrazovane radnike.

Preduzećima koji su okrenuti sektoru usluga, kao i mladim preduzećima mnogo je teže da popune slobodna radna mesta, nezavisno od vrste posla. Na osnovu analize BEEPS-a uočilo smo da se nova preduzeća (mlađa od 5 godina) u sektoru usluga suočavaju sa daleko većim ograničenjima u pogledu kvalifikovanja nego preduzeća starija od 5 godina i ona koja se bave proizvodnom delatnošću.

Na primer: novom preduzeću treba više od 8 nedelja da nađe novog menadžera, dok je preduzeću koje se bavi nekretninama potrebno više 11 nedelja u odnosu na nacionalni prosek od 6 nedelja.

U ovakvim preduzećima problem se javlja u svim profesijama. Ustvari iako je u proseku potrebno nedelju i po dana da se jedan nekvalifikovan radnik zameni drugim, mladim preduzećima za to treba do 4 nedelje."²²

Na osnovu navedenog možemo izvesti zaključak da će kapaciteti za stvaranje novih i boljih radnih mesta, u budućnosti biti ograničena ukoliko Srbija ne bude više investirala u razvoj ljudskog kapitala.

PISA - Međunarodni program ocenjivanja studenata, i međunarodno standardizovan test za procenu dostignuća obrazovanja petnaestogodišnjaka, istakao je slabosti obrazovnog sistema u Srbiji. U 4 discipline, koje obuhvata PISA test (matematika, čitanje, prirodne nauke i rešavanje problema), testirani učenici u Srbiji su postigli niže rezultate od onih koje su postigli njihovi vršnjaci u drugim evropskim zemljama."²³

Iz svega navedenog, možemo zaključiti da mogućnosti Srbije za povećanje prihoda i produktivnosti u budućnosti zavisi pre svega od toga da li će biti sposobna da bude konkurentna po osnovu veće kvalifikovanosti radne snage u odnosu na ovu koju trenutno nudi.

²² Srbija: *Procena tržišta rada*, 2006, dokument Svetske banke, dostupno na: http://siteresources.worldbank.org/INTSERBIA/Resources/LMA_Serbian.pdf

²³ Isto

4.3. NEFORMALNO ZAPOSŁJAVANJE

Deo ekonomije koju karakteriše neregularno i nelegalno poslovanje čini neformalna ekonomija. Neformalno zapošljavanje, prema definiciji Međunarodne organizacije rada je zapošljavanje bez sigurnih ugovora, prilikom kojeg radnici ostaju bez mnogih beneficija i bez socijalne zaštite. Samozapošljavanje u neformalnim preduzećima kao i plaćeno zaposlenje na neformalnim poslovima²⁴ jesu osnovne komponente neformalnog zapošljavanja.

Naime, ideja je da samo-zaposleni u neformalnim preduzećima i zaposleni na neformalnim poslovima nemaju sigurne ugovore, beneficije za radnike ili socijalnu zaštitu, te da su u načelu manje plaćeni od osoba koje se bave istim, ali formalnim poslom.

Sa druge strane, formalno regulisan rad je dostojanstven. Pojam dostojanstvenog rada je kao ideju vodilju i cilj uvela i definisala Međunarodna organizacija rada 1999. godine. Sastoji se od četiri komponente i to: zapošljavanja, prava zaposlenih, zaštite i socijalnog dijaloga.

U Srbiji je neformalni sektor poprilično velik. Prema jednoj sprovedenoj anketi o radnoj snazi, nezaposlenost kod nas je 2007. iznosila 18,8%. Međutim, administrativni podaci pokazuju stopu registrovane nezaposlenosti od oko 30%, ukazujući na to da je dobar deo zaposlenosti neformalan, ali i da među registrovanim nezaposlenim ima veliki broj neformalno zaposlenih ili neaktivnih²⁵

Ovi podaci potvrđuju našu polaznu pretpostavku da neformalno zapošljavanje značajno utiče na ukupnu stopu zaposlenosti u Srbiji.

Kod neformalnog sektora, najviše su zastupljeni mladi kao i oni sa nižim nivoom obrazovanja. Takođe, žene su češće nego muškarci među onima koji rade za platu u neformalnom sektoru. Na osnovu analiza videli smo da je verovatnoća da se mladi radnici nađu u neformalnom sektoru mnogo više nego u slučaju radnika optimalnih godina kao i starijih radnika. Takođe obrazovanje je veoma bitno za određivanje neformalnog zapošljavanja, a pogotovu za one radnike koji primaju platu i koji imaju manje od osnovne škole, kao i verovatnoća da se nađu u neformalnom sektoru koji je skoro pet puta veći u odnosu na one koji imaju završenu višu školu ili fakultet.

²⁴ Paunović, S, *Neformalna ekonomija u Republici Srbiji*, 2008, Savez samostalnih sindikata Srbije i Swiss Labor Assistance (SLA), Beograd, str.7.

²⁵ Arandarenko, M, Zelović, M, *Tržište rada*, 2009, Fakultet za ekonomiju, finansije i administraciju, Beograd, str.3

Sledeća značajna karakteristika neformalnog sektora jeste i to da su primanja u neformalnom sektoru, mnogo manje od onih u formalnom, pogotovu ako se uzme u obzir i broj radnih sati. Istraživanja pokazuju da zaposleni u neformalnom sektoru rade u proseku pet sati duže u toku jedne radne nedelje, od formalno zaposlenih. Sa druge strane, plata u neformalnom sektoru manja je u proseku za dvadeset do 30 procenata u odnosu na formalni sektor.

Na kraju treba istaći da longitudinalna istraživanja pokazuju da je razmak između neformalnog i formalnog sektora skoro neprimetan. To naime znači, da je mala verovatnoća da će radnik iz neformalnog sektora u određenom periodu preći u formalni sektor zapošljavanja i rada.

4.4. POLOŽAJ RANJIVIH GRUPA NA TRŽIŠTU RADA

Definicija Međunarodne organizacije rada ističe da ranjivu odnosno izuzetno lošu zaposlenost čine samozaposleni (vlasnici preduzeća, radnji, samozaposleni i poljoprivrednici), kao i pomažući članovi domaćinstva.²⁶ Ovo treba ukazati i predočiti na zaposlenost kod nesigurnih poslova, a najčešće u neformalnom sektoru sa niskom produktivnošću, niskim nivoom zaštite na radu, niskim zaradama, lošim uslovima rada, a nije retkost da se ovde svrstavaju i poslovi bez plaćenog zdravstvenog i socijalnog osiguranja.

Osnovna ograničenja ovog indikatora su:

- zaposleni koji primaju platu i koji mogu biti izloženi ekonomskom riziku i velikoj nesigurnosti,
- ovim nisu obuhvaćeni nezaposleni, iako predstavljaju ranjivu kategoriju
- lica koja spadaju u kategoriju ranjive zaposlenosti ne moraju biti izložena velikom ekonomskom riziku naročito u ekonomski razvijenijim zemljama.²⁷

Pojedini autori kao ranjive grupe na tržištu rada u Srbiji identifikuju žene, starija radon sposobna lica, mlade, stanovnike ruralnih područja, neobrazovane, a naročito osetljivim grupama smatraju se izbeglice, interno raseljena lica, osobe sa invaliditetom i romi.

²⁶ Krstić i saradnici, *Položaj ranjivih grupa na tržištu rada Srbije*, Fondacija za razvoj ekonomskih nauka, Fren, Beograd, 2010.

²⁷ Stefanović, S, *Položaj posebno ranjivih grupa na tržištu rada u Srbiji*, rad u zborniku: *Aktivne mere na tržištu rada i pitanje zaposlenosti*, 2011, Institut ekonomskih nauka, Beograd, str. 669-682

O životnom standardu sprovedena je anketa²⁸, koja pokazuje da stopa nezaposlenosti osobe sa invaliditetom iznosi 13,6%, kao i to da je približno na nivou prosečne stope nezaposlenosti. Kao glavni razlog niske stope nezaposlenosti osoba sa invaliditetom može se smatrati visoka stopa neaktivnosti od čak 69%. Naravno to se objašnjava činjenicom da je većina osoba sa invaliditetom obeshrabrena kod traženja posla, pa ga samim tim i ne traži. Pri tom prisutan je i veoma mali broj osoba sa invaliditetom koji su prijavljeni Nacionalnoj službi za zapošljavanje. Osnovni razlog visoke obeshrabrenosti u potrazi za zaposlenjem je zapravo predrasuda poslodavaca kod zapošljavanja osoba sa invaliditetom kao i neadekvatno i neprilagođeno radno okruženje njihovim potrebama. Pored toga, postoji strah kod ovih osoba da će pri zaposlenju izgubiti prava iz socijalne zaštite.

Pripadnici romskog porekla, prema podacima Republičkog zavoda za statistiku²⁹ možemo videti da je njihov položaj na tržištu rada u Srbiji veoma nepovoljan. Stopa nezaposlenosti Roma iznosi čak 40,7% (u poređenju sa 16,4% kod ukupnog stanovništva). Posebno nepovoljan položaj čine žene i mladi pripadnici (starosti od 15-24 godine) ove populacije (stope nezaposlenosti 68,2% i 60,0%, respektivno). Stopa zaposlenosti Roma je svega 27,8% (prema prosečnoj stopi od 50,8%), pri čemu se ponovo kao naročito ugrožene izdvajaju žene i mladi iz ove grupe (stope zaposlenosti od 10,3% i 11,1%, respektivno).

Kada je reč o izbeglim i internoraseljenim licima, njihov položaj na tržištu rada možemo analizirati putem raspoloživih podataka koji su rezultat istraživanja od 2006. godine, sprovedena od strane nevladine organizacije, Grupa 484. Naime, uzorak izbeglica na kome je vršeno istraživanje, daleko više je obuhvatao kategorije sa određenim prednostima na tržištu rada (kao što su muškarci, obrazovanije izbeglice i stanovnici gradova). Predpostavlja se da bi rezultati bili daleko nepovoljniji da je uzorak ispitanika bio reprezentativniji.³⁰

²⁸ Krstić i saradnici, *Položaj ranjivih grupa na tržištu rada Srbije*, Fondacija za razvoj ekonomskih nauka, Fren, Beograd, 2010.

²⁹ *Anketa o radnoj snazi*, 2009, navedeno prema: Krstić i saradnici, *Položaj ranjivih grupa na tržištu rada Srbije*, Fondacija za razvoj ekonomskih nauka, Fren, Beograd, 2010

³⁰ M. Arandarenko, A. Nojković, 2007, *Pregled tržišta rada u Srbiji*, str. 22, navedeno prema: Babović i sar. 2007.

5. POLOŽAJ ŽENA KAO RADNE SNAGE KROZ ISTORIJU

Položaj žena kao radne snage kroz istoriju usko je vezan sa pravima žena i percepcijom muškaraca, odnosno šta to žena treba biti i šta bi trebalo da radi. Tokom istorije, retko su zabeležene uticajne ženske ličnosti, s obzirom na to da su sve događaje beležili muškarci.³¹ U nastavku poglavlja opisan je položaj žena kroz praistoriju, stari i srednji vek, pa sve do novog veka. Takođe je obrađena tema položaja žena tokom socijalizma, kao i položaj žena danas.

5.1. PRAISTORIJA, STARI I SREDNJI VEK

Prvi poslovi kojima su se žene bavile beleže se od praistorije a to su: kožarstvo, lončarstvo, podizanje skloništa, sakupljanje hrane, kuvanje i upotreba biljaka i trava u medicinske svrhe kao i izrada oruđa za različite namene.

U praistoriji žene su živele veoma kratko, u retkim slučajevima doživele su četrdesetu godinu. Najčešće su umirale pre dvadesete godine. Karakteristika za praistoriju kao prvo jeste primitivno društvo da je žena u tom periodu bila manje potlačena nego u kasnijim društvima budući da je njena uloga u tom vremenu bila od izuzetne važnosti da bi ih potcenjivali ili branili im slobodu. Primer za to danas jesu plemena u brazilskoj prašumi.

U starom veku mnogi su se zakonici bavili pravima žena. Jedan od najstarijih i najsačuvanijih po tom pitanju potiče iz Vavilona. To je Hamurabijev zakonik iz 17. veka pre nove ere.

U periodu pre Hrista zabeleženo je nekoliko žena koje su ostavile trag u području borbe za jednakost i pravo na rad van domaćinstva. U 4. veku pre nove ere spominje se Agnodika, prva poznata ginekološkinja na svetu. Lečila je žene prerusena u muškarca budući da joj drugačije ne bi bilo dopušteno. U tom periodu spominju se još Fabiola, prva poznata žena hirurg iz Rima i Hipatija koja je bila matematičarka te je učestvovala u pisanju mnogih naučnih knjiga iz tog perioda.

³¹ Matotek V., 2010., *Prava žena kroz povijest*, Hrvatski povijesni portal: <http://povijest.net/prava-zena-kroz-povijest/>, posećen 01.07.2016.

Navode se još neke vladarke iz tog perioda koje su ili vladale samostalno ili delovale preko svojih muževa ili sinova. Najpoznatije među njima su Kleopatra, egipatska kraljica, zatim vizantijska carica Teodora, udata za cara Justinijana, koja je uticala na donošenje zakona koji su davali ženama pravo na nasleđivanje i imovinu.

Tokom srednjeg veka žene su još uvek bile u nepovoljnom i podređenom položaju. U Evropi crkva je imala veliku ulogu u diskriminaciji i potlačenosti žena. Propisivala je ćutanje i podložnost muškarcu. Zabranjeno im je pravo na obrazovanje budući da je u tom periodu prevladavalo mišljenje da žena ne doprinosi ekonomskoj koristi već može izazvati direktnu štetu. Evropski univerziteti donose zakone koji zabranjuju upis žena. Zabrana znanja tumačena je od strane crkve činjenicom da muškarci imaju veće glave, pa samim tim i više razuma, te da bi knjige uticale na ženske mozgove koji su sami po sebi "slabiji". Žene nisu imale pravo same birati supružnika, isključene su iz javnih delatnosti, proglašene su manje vrednim.

Jedine školovane žene koje su uspele na neki način da deluju svojim radom i doprinose društvu i položaju bile su žene monahinje. One su preuzimale odgovornost i pokretale promene, vodile su manastire, bavile se trgovinom, školstvom kao učiteljice, medicinom i politikom.³²

5.2. NOVI VEK

Otkrićem Amerike započinje naseljavanje Evropljana na novi kontinent. Kako muškarci nisu sami znali zbrinuti stoku, spremiti hranu i brinuti o sebi, organizovano je slanje devojaka u Novi svet. Iz tog razloga otvarane su kompanije koje su se bavile pronalaženjem i slanjem devojaka. Primarni zadatak u kolonijama bila im je rađanje dece, a najčešći posao kojim su se bavile bila je trgovina.

U Novom veku, u spisima koji su vođeni o poreskim obveznicima, žene se spominju kao preduzetnice sa udelom od 10 - 15%. U to vreme obavljale su razne poslove kao npr: rad u tkačnici, gostionici, mesari i mlinu. Industrijska revolucija je dodatno pružala negativan efekat na život žena. Uz domaćinstvo žene su bile primorane da rade u fabrikama u nehumanim i teškim uslovima. Bile su mnogo manje plaćene od muškaraca pod izgovorom da ne bi oduzimale muškarcima posao.

³² Fotak Đ, 2015, *Položaj žena na tržištu rada*, Čakovec, str. 12.

S druge strane, bile su isplativije poslodavcima budući da su bile jednako efikasne kao muškarci, ali poslušnija i jeftinija radna snaga. Najopasniji posao koji su obavljale bilo je iskopavanje uglja. Radile su 14 sati dnevno, puzeći do 30 km i iznosile 1-2 tone uglja.

U Evropi, sredinom 19. veka, ženama se daje mogućnost upisa na medicinski fakultet. Ipak medicinom se nisu mogle baviti samostalno, već samo putem partnerstva sa muškim lekarom. Prvi svetski rat pokretač je promena koje se odnose na poslove koje su obavljale žene. Žensko delovanje širi se na tzv. muška područja i muška zanimanja. Žene počinju da voze automobile, upravljaju plugovima, tramvajima, izrađuju oružje u fabrikama, obavljaju automehaničarske radove.

5.3. ŽENE U SOCIJALIZMU

Na prostorima bivše Jugoslavije, žene su do Drugog svetskog rata bile neravnopravne sa muškarcima u svim javnim poslovima. Žene nisu imale pravo glasa te većinom nisu imale ni osnovno obrazovanje. Godine 1940. bilo je zaposleno 28% ženske populacije i to uglavnom u zanimanjima koja nose najnižu zaradu kao ugostiteljstvo, tekstilna industrija, i sl. Odnosi između žena i muškaraca bili su jasno zacrtani. Muškarci su imali ulogu hranitelja, a žene su bile pomoćnice.³³

U to vreme tadašnja Komunistička partija Jugoslavije umela je da prepozna problem ženske neravnopravnosti, a kao rešenje nametnula je revoluciju sa ciljem rušenja klasnog društva kao i ukidanja svih vrsta klasne nejednakosti. Ipak, ukidanjem klasnih nejednakosti ne mogu se menjati tradicionalni stavovi prema ženama.³⁴

Socijalizam u bivšoj Jugoslaviji u velikoj je meri uticao na položaj žena u društvu, utičući na svest ljudi i poimanja žene u društvu. Socijalistički sistem podstakao je promenu društvenog položaja žena. Ističe se da je u socijalizmu povećan broj zaposlenih i obrazovanih žena, ali njihova radna mesta su uglavnom bila niže rangirana, što je za sobom povlačilo manju zaradu i nemogućnost donošenja važnih odluka unutar radne organizacije. Položaj i perspektiva žena u društvu uveliko se poboljšala. Žene su danas svesnije svoje vrednosti, obrazuju se i doprinose zajednici.

³³ Matotek V., 2010., *Prava žena kroz povijest*, Hrvatski povijesni portal: <http://povijest.net/prava-zena-kroz-povijest/>, posećen 01.07.2016.

³⁴ Fotak Đ, 2015, *Položaj žena na tržištu rada*, Čakovec, str. 13.

5.4. ŽENE DANAS

Žene su u današnjem vremenu mnogo više zastupljene u svim sferama života, iako su muškarci još uvek vodeći u politici, zakonodavstvu, industriji i menadžmentu. Žene ostvaruju uspehe u karijeri. Materijalno su nezavisne i sposobne da izdržavaju porodicu, što je do 50-ih, 60-ih godina prošlog veka bila isključiva dužnost muškaraca. Tradicionalna podela uloga u porodici i društvu u velikoj se meri promenila, iako je još uvek prisutna. Tako danas žene mogu birati sva zanimanja koja su tradicionalno smatrana muškim. Žena danas može biti pilotkinja, vozačica kamiona ili vojnik. Primeri pokazuju da iako u malom broju, žene su uspele da se izbore na neka od najviših državnih funkcija (npr. nemačka kancelarka Angela Merkel, predsednica Republike Hrvatske Kolinda Grabar Kitarović).

Promene statusa žena u društvu primetne su kroz godine. Međutim i danas je prisutna seksualna diskriminacija i razlika u odnosu na muškarce budući da su žene još uvek potplaćene, teže se zapošljavaju, teže napreduju. Glavni uzrok je taj što je u većini zemalja organizacija rada podređena još uvek muškarcima i njihovim osobinama.

Bez obzira što se status žena na području rada drastično promenio kroz istoriju, još uvek ima mesta i potrebe za delovanje sve dok se sve neravnopravnosti u potpunosti ne ukinu.

Jedna od mogućnosti napredovanja i rešavanja problema zastupljenosti žena u visokom menadžmentu bio bi primena tzv. "Norveškog modela" prema kojem je zakonodavac u Norveškoj odredio da kompanije koje nemaju kvotu od minimalno 40% zastupljenosti žena mogu biti raspuštene na berzi. Taj model se pokazao efikasnim jer se zastupljenost žena povećala u kratkom roku sa 6% na 39,6%. Nasuprot "Norveškom modelu" Savet Evrope predložilo je dobrovoljne kvote koje je potrebno ispuniti u ravnomernoj zastupljenosti polova.³⁵ Uprkos predlogu nisu bile primećene veće promene. Takav primer pokazuje da dobrovoljni način puno sporije utiče na promene.

³⁵ Fotak Đ, 2015, *Položaj žena na tržištu rada*, Čakovec, str. 14.

6. ZAKONSKE OSNOVE VEZANE ZA RAD I PRAVA ŽENA U SVETU

Ravnopravnost polova je temeljno ljudsko pravo. Kao jedno od osnovnih prava smatra se upravo i pravo na rad. Kako bi se ravnopravnost između polova, zajedno sa socijalnom politikom, postigla, zakonodavna tela Evropske unije donela su određene konvencije, propise, direktive, politike i strategije.

U nastavku poglavlja opisani su propisi Evropske unije koji su vezani za ravnopravnost polova, Strategija za ravnopravnost polova Saveta Evrope, Konvencije Ujedinjenih nacija i Međunarodne organizacije rada, dok je u narednom poglavlju istaknuta nacionalna politika i propisi Republike Srbije vezani za ravnopravnost polova.

6.1. PROPISI VEZANI ZA RAVNOPRAVNOST POLOVA U EVROPSKOJ UNIJI

Zakonska regulativa vezana uz radno pravo najvećim delom ostaje u nadležnosti države članice te svaka država članica uređuje ta pitanja prema svom izboru. Evropska unija u području radnog i socijalnog prava ima ograničenu nadležnost što je propisano Ugovorom o funkcionisanju Evropske unije, s tim da pitanja koja se tiču zapošljavanja, socijalne i ekonomske politike treba da budu usklađena sa propisima Evropske unije. Ovlašćenje Evropske unije da uređuje oblast radnog prava propisana je opštim principima Ugovora o Evropskoj uniji, a to su načela solidarnosti, poštovanja ljudskog dostojanstva i ljudskih prava, tolerancija, pravda, solidarnost, nedskriminacija kao i jednakost žena i muškaraca (Ugovor o Evropskoj uniji, 1992. godine).

Evropska unija je nadnacionalna zajednica evropskih država kojoj je prvi cilj bio jačanje integracije ekonomije kao i saradnje zemalja članica. Ustanovljena je 1. novembra 1993. g. ratifikovanjem Ugovora u Mاستrihtu.³⁶ Unija danas broji 28 članica. Evropska unija je u svojim osnivačkim ugovorima odnosno ugovoru o Evropskoj uniji, Ugovoru o osnivanju Evropske zajednice kao i u Lisabonskom ugovoru, propisala pravne temelje Evropske unije.³⁷

³⁶ Ugovor u Mاستrihtu potpisan je od strane 12 članica Evropske zajednice. To su bile: Belgije, Danske, Francuske, Njemačke, Grčke, Irske, Italije, Luksemburga, Nizozemske, Portugala, Španjolske i Ujedinjenog Kraljevstva. Osnivanje unije omogućilo je slobodu kretanja stanovnika, jedinstveno tržište, uvođenje jedinstvene valute.

³⁷ Ugovor o Evropskoj uniji stupio je na snagu 1. novembra 1993. Naziva se još i Mاستrihtski ugovor jer je potpisan u gradu Mاستrihtu u Holandiji.

Evropska unija već se u svojim osnivačkim ugovorima putem priloženog Sporazuma o socijalnoj politici dotakla normi i principa koja se tiču radnog prava, socijalne politike i politike zapošljavanja kao i jednakosti polova.

Izvorna verzija osnivanja Ugovora Evropske ekonomske zajednice iz 1957.³⁸ godine sadržala je poglavlje pod nazivom "Socijalna politika" gde su u njemu propisane odredbe što su se ticale potreba unapređenja uslova rada, koordinaciji sistema socijalne zaštite, jednakoj plati za muškarce i žene i sl.

Jedan od važnijih pravnih akata vezanih uz radno pravo je "Povelja o osnovnim socijalnim pravima radnika" (1989. godine).

Povelja o osnovnim pravima donesena 2001. godine poslednji je značajniji pravni akt vezan uz razvoj radnog i socijalnog prava na evropskom nivou od strane Evropske unije.

Do sada predstavljeni najznačajniji pravni akti vezani za ravnopravnost polova prikazani su na tabeli u nastavku.

Tabela 1. Najznačajniji pravni akti vezani uz ravnopravnost polova, Izvor: Izrada autora.

Ugovor o osnivanju Europske ekonomske zajednice (1957.)

Povelja o temeljnim socijalnim pravima radnika (1989.)

Direktiva o primjeni načela ravnopravnosti muškaraca i žena s obzirom na mogućnost zapošljavanja, stručnog osposobljavanja i napredovanja te na radne uvjete (2002.)

Strategija za ravnopravnost spolova Vijeća Europe od 2014. do 2017.

Konvencija o jednakom nagrađivanju za rad (ILO, 1951.)

Konvencija o jednakim mogućnostima i jednakom tretmanu radnika i radnica (ILO, 1981.)

Konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena (UN, 1979.)

³⁸ Ugovor o osnivanju Europske zajednice stupio je na snagu 1. januara 1958. (Rimski ugovor). Lisabonski ugovor je naziv za ugovor Europske unije u kome su sadržane izmene i dopune Ugovora o Evropskoj uniji i Ugovora o osnivanju Evropske zajednice.

6.2. STRATEGIJA ZA RAVNOPRAVNOST POLOVA VEĆA EVROPE ZA

PERIOD 2014. - 2017.

Prema "Strategiji za ravnopravnost polova od 2014. do 2017. godine" donete od strane Saveta Evrope, ravnopravnost polova predstavlja jednakost žena i muškaraca u svim oblastima delovanja, jednaku zastupljenost na vodećim pozicijama kompanije i države, jednaka prava i jednaku odgovornost. Nejednakosti su sve manje izražene, ali ne u svim oblastima života. Još uvek ne postoji potpuna jednakost, već su vidljivi samo mali pomaci. Najviše je vidljiv napredak u oblasti radnih odnosa, zastupljenosti u politici i u obrazovanju.

Postoje istraživanja koja potvrđuju da su ekonomije država gde su žene podjednako zastupljene u društvu, posebno na tržištu rada, jača i bolje kotirana na svetskom nivou nego države gde su još uvek u većoj meri prisutni negativni tradicionalni rodni stereotipi (Strategije za ravnopravnost polova Saveta Evrope od 2014. do 2017., 2013.).

Bitno je da svaka neravnopravnost bude uočena i sanirana, naročito danas u vreme velikih ekonomskih promena i u doba ekonomske krize, posebno iz razloga što žene u svom poslu sa svojim specifičnim obeležjima može uveliko doprineti nacionalnoj ekonomiji. Ipak, kriza i mere štednje najviše su se odrazile na žene širom sveta dovodeći ih do otkaza, smanjenja plata i težeg ponovnog pronalaska posla i to najviše na žene starije od 50 godina i nižeg stepena obrazovanja (Strategije za ravnopravnost polova Saveta Evrope od 2014. do 2017, 2013.). Pozitivne promene u pogledu ravnopravnosti muškaraca i žena dovode do preobražaja društva, promena zakona, promene institucija, službi i promena normi.

Veće Evrope³⁹ sprovođenje Strategije započelo je 2012. godine s ciljem povećanja nivoa ravnopravnosti polova u svim državama članicama, uvođenja principa ravnopravnosti i sprovođenja niza mera da bi se ravnopravnost postigla. U Strategiji za ravnopravnost polova Saveta Evrope od 2014. do 2017. postavljeno je pet strateških ciljeva i to:

- 1) Borba protiv seksizma i rodni stereotipa
- 2) Prevencija i borba protiv nasilja nad ženama
- 3) Ravnopravan pristup žena pravosudnim telima

³⁹ Veće Evrope najstarija je evropska organizacija sa sedištem u Strasburu. Obuhvata 47 država članica. Glavni cilj joj je jačanje saradnje i jedinstva na evropskom kontinentu, promicanjem ljudskih prava i temeljnih sloboda kao demokratije i vladavine prava.

- 4) Ravnoteža u zastupljenosti muškaraca i žena pri donošenju odluka u javnom i političkom sektoru
- 5) Uvođenje principa ravnopravnosti polova u celokupnu politiku

U sprovođenju Strategije ravnopravnosti polova očekuje se pomoć i saradnja nacionalnih vlada, parlamenta, lokalne vlasti, tela koja se bave ravnopravnošću polova, sindikata, udruženja poslodavaca, medija i dr.

6.3. KONVENCIJE UJEDINJENIH NACIJA I

MEĐUNARODNE ORGANIZACIJE RADA (ILO)

Među važnijim organizacijama koje svojim konvencijama pokušavaju uspostaviti ravnopravnost muškaraca i žena u društvu su Ujedinjene nacije⁴⁰ i Međunarodna organizacija rada.⁴¹

" Međunarodni ugovor čije je dosledno i sistematsko sprovođenje trajni izazov svih zemalja potpisnica s ciljem bržeg unapređivanja, promovisanja i sprečavanja kršenja ljudskih prava žena jeste Konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena". Ovu konvenciju potpisale su sve članice Ujedinjenih nacija 1979. godine i jedan je od najznačajnijih ugovora koji reguliše navedeno područje.

Konvencija u svojim odredbama između ostalog dotakla i područje diskriminacije žena u pogledu zapošljavanja. Njome se želi osigurati jednakost muškarca i žene, a posebno što se tiče:

- a) Prava na rad
- b) Prava na iste mogućnosti zapošljavanja, primenu istih kriterijuma prilikom zapošljavanja
- c) Prava na slobodan izbor zvanja i zanimanja
- d) Prava na napredovanje
- e) Prava na jednake uslove i nagrade koji proizilaze iz rada

⁴⁰ Ujedinjena nacija je međunarodna organizacija savremenih država. Prvenstveni cilj joj je očuvanje međunarodnog mira i sigurnosti, razvoj prijateljskih odnosa među državama, promicanju međunarodne saradnje na rešavanju problema ekonomskog, socijalnog, kulturnog karaktera, uključujući zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda. Sjedište joj je u New Yorku. Ima 193 članice. Naša zemlja još uvek nije članica, ali je u toku pregovora za ulazak u ovu organizaciju.

⁴¹ Međunarodna organizacija rada osnovana je 1919. godine sa ciljem zagovaranja socijalne pravde i međunarodno priznatih ljudskih i radnih prava.

- f) Prava na stručno osposobljavanje i prekvalifikaciju
- g) Prava na jednaku naknadu, jednaki tretman za rad jednake vrednosti
- h) Sprečavanje diskriminacije u pogledu braka i materinstva
- i) Zabrane davanja otkaza zbog trudnoće ili materinstva
- j) Prava na plaćeno porodiljsko odsustvo.

1958. godine Međunarodna organizacija rada donela je Konvenciju o diskriminaciji u odnosu na zaposlenja i zanimanja. Konvencija obavezuje sve zemlje članice koje su ratifikovale konvenciju, na njenu primenu u zakonu i praksi kao i obavezu periodičnog izveštavanja o njenoj primeni.

Značajniji ugovori Međunarodne organizacije rada još su i Konvencija o jednakom nagrađivanju za rad iz 1951. godine, zatim Konvencija o jednakim mogućnostima i jednakom tretmanu radnika i radnica. Svim ugovorima je jednako da se bore protiv neravnopravnosti u pogledu pola i to predstavlja osnovni cilj da pomogne ženama da se probiju na tržište rada, učvrste tamo svoj položaj i da se njihov rad jednako ceni i nagrađuje kao i kod muškaraca.

7. PRAVNI I INSTITUCIONALNI OKVIR U SRBIJI

Najviši pravni akt, odnosno Ustav Republike Srbije iz 2006. godine predstavlja značajan napredak u garantovanju ravnopravnosti građana i građanki uvodeći odredbu kojom država garantuje ravnopravnost žena i muškaraca i obavezuje se da razvija politiku jednakih mogućnosti.⁴² Srbija je dobila opšti antidiskriminativni zakon 2009. godine, kojim je regulisana opšta zabrana diskriminacije i definisani oblici i slučajevi diskriminacije kao i postupci zaštite. Pored toga, ustanovljen je i poverenik/poverenica za zaštitu ravnopravnosti, kao samostalan i nezavisan državni organ sa ciljem da svojim radom spreči svaki oblik i vid diskriminacije.

Institucionalizacija ravnopravnosti polova i politike jednakih mogućnosti je počela nakon 2000. godine stvaranjem mehanizama za postizanje ravnopravnosti polova na pokrajinskom nivou, donošenjem

U Republici Srbiji, u okviru zakonodavne i izvršne vlasti uspostavljeni su mehanizmi za ostvarivanje rodne ravnopravnosti.

U domenu svojih nadležnosti nezavisna tela postavljaju takođe i pitanje rodne ravnopravnosti. Uprava za rodnu ravnopravnost jeste prvi izvršni mehanizam Vlade Republike Srbije, osnovana 2007. godine i to kao Sektor rodne ravnopravnosti u okviru Ministarstva rada i socijalne politike, da bi 2008. godine prerasla u Upravu. Savet rodne ravnopravnosti Vlade RS osnovan je 2004. godine, a Odbor Narodne skupštine RS formiran je 2003. godine kao stalno radno telo Skupštine.

Pre donošenja ovog Zakona zaposleni koji trpe uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje, ili su diskriminisani mogli su da traže zaštitu u skladu sa Zakonom o radu, odnosno naknadu materijalne i nematerijalne štete pred sudom, a razliku između ova dva zakona čini teret dokazivanja prema Zakonu o sprečavanju zlostavljanja na radu, ne na žrtvi, nego na onome za koga se učini verovatnim da je počinio zlostavljanje. Svakako, građanke i građani se za zaštitu ljudskih prava mogu obratiti ombudsmanu, odnosno zaštitniku građana koji kontroliše rad organa uprave.

U Srbiji je uspostavljen Zaštitinik građana (takođe, 20-tak opštinskih/gradskih zaštitinika građana), kao i institucija Pokrajinskog ombudsmana koji imaju posebne zamenike/zamenice za

⁴² Todorov D., 2012, *Žene i diskriminacija*, Novi Sad., str. 14.

ravnopravnost polova koji se staraju o poštovanju propisa i odnosu organa uprave kad je reč o rodnoj ravnopravnosti.⁴³ Pored zaštite ljudskih prava i sloboda, kontrolišu da li organi uprave svoj posao obavljaju zakonito i pravilno, sa posebnom pažnjom ispituju etičnost, savesnost, nepristrasnost, stručnost, svrsishodnost i delotvornost u radu uprave, a između ostalog svakako i u oblasti rodne ravnopravnosti. Ombudsman takođe pomaže organima uprave da poboljšaju svoje postupanje, ukazujući im na oblasti koje treba unaprediti.

Poštovanje principa jednakosti građana/građanki pred zakonom obavezuje organe državne uprave na jednako postupanje u istoj situaciji, obrazloženje objektivnim razlozima kada postupaju drugačije nego što je uobičajeno.

Posebno je važno naglasiti da različitost ne zahteva različit odnos, nego politiku jednakih mogućnosti za sve, što znači pravednu raspodelu uslova za život bez diskriminacije, uz priznavanje razlika i različitosti.

Svakako da je neophodno i postojanje spremnosti da se ne diskriminiše, odnosno da se prepoznaju diskriminatorni mehanizmi u društvu. Potrebno je aktivno prilagođavanje i uvođenje tzv. mera pozitivne akcije. Jer, nije dovoljno samo jednako postupanje prema svima, zato što neutralni kriterijumi mogu stvoriti prepreke za pripadnike/pripadnice određenih grupa kakve su žene, ili Romi, ili osobe sa invaliditetom. Zbog toga je najvažnije pitanje rodne ravnopravnosti u odnosu na javnu administraciju/organe uprave pitanje kapaciteta za formulisanje politika i priprema programa za prepoznavanje i odgovor na različite situacije i potrebe žena i muškaraca, a zatim u radu na smanjenju nejednakosti.⁴⁴

⁴³ Todorov D., za pokrajinskog ombudsmana, 2012, *Žene i diskriminacija*, Novi Sad., str. 14.

⁴⁴ Todorov D., za pokrajinskog ombudsmana, 2012, *Žene i diskriminacija*, Novi Sad., str. 15.

8. DISKRIMINACIJA ŽENA U RADNOM ODNOSU

8.1. POJAM I OSNOVNI OBLICI DISKRIMINACIJE ŽENA U RADNOM ODNOSU

Principi zabrane diskriminacije i ravnopravnosti polova su od suštinske važnosti kako u međunarodnom tako i u domaćem pravu.

Razlika ali ujedno i sama distanca između muškaraca i žena ne predstavlja diskriminaciju. Naime, diskriminacija je pravljenje razlika koje nisu opravdane s obzirom na cilj i posledice postupka ili kod koga se ne može uočiti srazmera između upotrebljenih sredstava i cilja koji se želi postići (*načelo proporcionalnosti*). Postupci ili propisi koji svrstavaju žene u drugačiji položaj u odnosu na muškarce (npr. broj godina radnog staža za sticanje prava na penziju) nalaze svoje opravdanje u postojanju određene socijalne uloge koja je imanentna samo ženama.

Glavni i ustaljeni postupci poslodavaca, pogađaju žene na negativan način, i to može dovesti do sistematske diskriminacije, odnosno to takođe može značiti da ona već postoji. Sistematska diskriminacija postojala bi ukoliko se javi razlika u nivou zarade između stalno zaposlenih i onih koji isti posao obavljaju na određeno vreme, a da pritom većinu zaposlenih na određeno vreme čine žene.⁴⁵

Sistematsku diskriminaciju definišemo i predstavljamo kao posledicu raznih faktora kao i prakse institucija koje mogu dovesti do diskriminacije neke od zaštićenih grupa. Takva diskriminacija može biti posledica prilikom izbora kandidata, u procesu zapošljavanja ili unapređenja, čak i ukoliko nije postojala diskriminatorna namera.

8.2. RODNA RAVNOPRAVNOST U PRAVNIM PROPISIMA

Zakon o radu zabranjuje stavljanje u nepovoljniji položaj osoba koje traže zaposlenje i samih zaposlenih, s obzirom na pol.⁴⁶ Takođe, u zakonu se nalazi poglavlje sa antidiskriminacionim normama kojima se zabranjuje bilo kakva diskriminacija zaposlenih lica, kao i lica koja traže zaposlenje. Posebno se navode slučajevi gde se javlja diskriminacija u radnim odnosima, i predviđa mogućnost uvođenja afirmativne akcije.⁴⁷

⁴⁵ J. P. Jenkins v. Kingsgate Ltd, CJEC, 1981.

⁴⁶ Članovi 18 i 19. Zakona o radu

⁴⁷ Članovi 18–23. Zakona o radu

Neposredna diskriminacija predstavlja svako postupanje uzrokovano nekim od osnova navedenih u ZOR –u kojim se lice koje traži zaposlenje i sam zaposleni, stavlja u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica koja se nalaze u istoj ili sličnoj situaciji.

Posredna diskriminacija predstavlja određenu neutralna odredbu, praksu ili kriterijum, koji lice koje traži zaposlenje i samog zaposlenog, zbog određenog statusa, uverenja, opredeljenja ili svojstva navedenih u ZOR stavlja u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica.

Kod propisivanja uslova za zapošljavanje i izbora kandidata za obavljanje određenog posla, propisivanja uslova rada, kao i u vezi s drugim pravima koja proističu iz radnog odnosa diskriminacija je izuzetno zabranjena.⁴⁸ Zabranjena je i diskriminacija u usavršavanju, osposobljavanju, prilikom napredovanja na poslu kao i svako diskriminatorno postupanje prilikom otkaza ugovora o radu. Sve odredbe ugovora o radu kojima se utvrđuje diskriminacija su ništave. U navedenim slučajevima lica koja traže zaposlenje, kao i zaposleni, mogu da pokrenu postupak pred nadležnim sudom za naknadu štete, u skladu sa zakonom.

8.3. JEDNAKA NAKNADA ZA OBAVLJANJE POSLOVA JEDNAKE VREDNOSTI

Međunarodna organizacija rada je 1951. godine usvojila Konvenciju broj 100 o jednakosti kod nagrađivanja muške i ženske radne snage za rad jednake vrednosti.

Jedan od vidova diskriminacije žena na radnom mestu ispoljava se kroz davanje nejednake naknade u odnosu na muškarce za obavljanje poslova jednake vrednosti.⁴⁹ Rad iste vrednosti podrazumeva rad za koji se zahteva isti stepen stručne spreme, ista radna sposobnost, odgovornost i fizički i intelektualni rad, stoga je ovakav postupak poslodavaca neopravdan i neprihvatljiv.

Bez obzira što Ustav ukazuje samo na „pravičnu naknadu za rad “ i ne sadrži izričitu odredbu o jednakoj nagradi za rad iste vrednosti, ova odredba je sadržana u Zakonu o radu.⁵⁰ Zaposlenima se prema ovom zakonu garantuje jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrednosti koji ostvaruju kod poslodavca. ZOR podrazumeva pod radom iste vrednosti onaj rad za koji se zahteva isti stepen stručne spreme, ista radna sposobnost, odgovornost i fizički i intelektualni

⁴⁸ Zorić J., Dičić N., Petković N., 2008, *Radna prava žena u Srbiji*, Beogradski centar za ljudska prava, Beograd. str. 22.

⁴⁹ Zorić J., Dičić N., Petković N., 2008, *Radna prava žena u Srbiji*, Beogradski centar za ljudska prava, Beograd. str. 25.

⁵⁰ Član 104. Zakona o radu

rad.⁵¹ Odluka poslodavca koja nije u skladu sa ovim odredbama je ništav. Povreda ovog Zakona od strane poslodavca povlači pravo zaposlenog na naknadu štete.

8.4. POSEBNA ZAŠTITA TRUDNICA I MAJKI

Posebnu zaštitu porodici, majkama i samohranim roditeljima obezbeđuje Ustav Republike Srbije.⁵² U Zakonu o radu naglašena je zaštita žena za vreme trudnoće, porodijskog odsustva i odsustva sa rada radi nege i posebne nege deteta. Poslodavac je u tom slučaju dužan da zaposlenoj ženi za vreme trudnoće obezbedi rad na poslovima koji, po nalazu nadležnog zdravstvenog organa, nisu štetni za njeno zdravlje i zdravlje deteta kao i poslove koji zahtevaju podizanje tereta ili na kojima postoji štetno zračenje ili izloženost ekstremnim vibracijama i temperaturama.⁵³

Zaposlena žena, u skladu sa zakonom, ima pravo na odsustvo sa rada zbog trudnoće i porođaja kao i odsustvo sa rada radi nege deteta, u ukupnom trajanju od 365 dana kao i pravo na naknadu zarade.

MOR, usvajanjem Konvencije broj 183 o zaštiti materinstva, 2000. godine, posvetila je posebnu pažnju trudnicama i majkama, a u vezi sa zapošljavanjem, zdravstvenom zaštitom na radnom mestu, odsustvom zbog bolesti dece ili iz potrebe za brigom o njima i posebnim uslovima rada za majke koje doje decu.

8.5. MOBING

„Mobing je psihičko maltretiranje koje se vrši ponavljajem putem akcija kojima je cilj ili posledica degradacija uslova za rad, koje mogu da uzrokuju napad i nanesu štetu ljudskim pravima i ljudskom dostojanstvu, da naštetie fizičkom ili mentalnom zdravlju ili ugroze žrtvinu profesionalnu budućnost “.⁵⁴

Mobing, suštinski, predstavlja sistemsko zlostavljanje na poslu koje negativno utiče na zdravlje i radni učinak zlostavljanog lica.

⁵¹ Član 104, stav 3. Zakona o radu

⁵² Član 66. Zakona o radu

⁵³ Član 183. Zakona o radu

⁵⁴ Zorić J., Dičić N., Petković N., 2008, *Radna prava žena u Srbiji*, Beogradski centar za ljudska prava, Beograd. str. 28.

Žene, kao osetljiva kategorija lica, često su žrtve uznemiravanja i zlostavljanja na radnom mestu, koje zapravo predstavlja mobing ili seksualno zlostavljanje.

Seksualno uznemiravanje je još jedan oblik zabranjenog ponašanja koje se vrlo često događa na radnom mestu. Definiše se kao uznemiravanje i neželjeno verbalno, neverbalno ili fizičko postupanje seksualne prirode koje se javlja sa ciljem ili ima za posledicu da povredi dostojanstvo osobe, a naročito ako stvara neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće, degradirajuće ili ugrožavajuće okruženje.⁵⁵

U Srbiji ne postoji poseban zakon koji zabranjuje mobing⁵⁶ ili seksualno uznemiravanje, ali postoje drugi zakoni koji se mogu primeniti u ovim slučajevima, Zakon o radu i Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu.

Zakon o radu izričito zabranjuje svaku vrstu uznemiravanje, naročito ona koja vređaju dostojanstvo lica i izazivaju strah ili stvaraju uvredljivo i neprijateljsko okruženje.

Donošenjem zakona o mobingu olakšalo bi se postupanje prilikom traženja zaštite. Pored kazni, ovim zakonom se mora precizno odrediti šta sve mobing podrazumeva. Usvajanje ovog zakona bi podstaklo mnoge žrtve da se odluče da potraže zaštitu suda.

⁵⁵ Direktiva EU 2002/73/EC.

⁵⁶ Predlog zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu trenutno se nalazi u fazi javne rasprave.

9. STUDIJA NACIONALNE SLUŽBE ZA ZAPOSŁJAVANJE PO MESECIMA ZA 2015. GODINU – FILIJALA NIŠ

Studija slučaja je sprovedena u Nacionalnoj službi za zapošljavanje, u filijali Niš i to po mesecima od januara do decembra za 2015. godinu, i to na osnovu uvida dokumentacije službe.

U ovoj studiji biće tabelarno prikazan ukupan broj zaposlenih, prosečna zarada u bruto i neto iznosima, zatim ukupan broj nezaposlenih, kao i broj nezaposlenosti žena od ukupnog broja nezaposlenih lica.

Na osnovu studija želi se pokazati da u svakom mesecu prošle 2015. godine skoro polovina od ukupnog broja nezaposlenih jesu žene, naravno taj broj je varirao manje-više iz meseca u mesec.

Kao jedan od glavnih vidova diskriminacije i generalni problem žena jeste upravo nezaposlenost, bilo u javnom ili privatnom sektoru. Podaci se odnose na ukupan broj nezaposlenosti žena.

Tabela br. 1. Ukupan broj zaposlenih, ukupna prosečna zarada i nezaposlenost žena od ukupnog broja zaposlenih u Nišu za mesec Januar 2015. godine.

Ukupan broj zaposlenih	Prosečna zarada u bruto	Prosečna zarada u neto	Ukupan broj nezaposlenih	Nezaposlenost žena
63070	52536,00	37847,00	34891	16044

Na prikazanoj tabeli možemo videti da od ukupnog broja zaposlenih lica (63070), gde je prosečna zarada za mesec Januar 2015. godine u bruto iznosu bila (52536,00) dinara, dok je u neto iznosu bila (37847,00) dinara. Ukupan broj nezaposlenih u tom mesecu bio je prema statistici 34891 lice, a od toga 16044 nezaposlenih žena. Izvodimo zaključak da je u tom periodu od ukupnog broja nezaposlenih lica, blizu polovine bilo žena, tačnije 45,98%.

Tabela br. 2. Ukupan broj zaposlenih, ukupna prosečna zarada i nezaposlenost žena od ukupnog broja zaposlenih u Nišu za mesec Februar 2015. godine.

Ukupan broj zaposlenih	Prosečna zarada u bruto	Prosečna zarada u neto	Ukupan broj nezaposlenih	Nezaposlenost žena
63070	52149,00	37450,00	34596	15905

Na prikazanoj tabeli možemo videti da od ukupnog broja zaposlenih lica (63070), gde je prosečna zarada za mesec Februar 2015. godine u bruto iznosu bila (52149,00) dinara, dok je u neto iznosu bila (37450,00) dinara. Ukupan broj nezaposlenih u tom mesecu bio je prema statistici 34596 lica, a od toga 15905 nezaposlenih žena. Izvodimo zaključak da je u tom periodu od ukupnog broja nezaposlenih lica, blizu polovine bilo žena, tačnije 45,97%.

Tabela br. 3. Ukupan broj zaposlenih, ukupna prosečna zarada i nezaposlenost žena od ukupnog broja zaposlenih u Nišu za mesec Mart 2015. godine.

Ukupan broj zaposlenih	Prosečna zarada u bruto	Prosečna zarada u neto	Ukupan broj nezaposlenih	Nezaposlenost žena
63070	50443,00	36566,00	34588	15929

Na prikazanoj tabeli možemo videti da od ukupnog broja zaposlenih lica (63070), gde je prosečna zarada za mesec Mart 2015. godine u bruto iznosu bila (50443,00) dinara, dok je u neto iznosu bila (36566,00) dinara. Ukupan broj nezaposlenih u tom mesecu bio je prema statistici 34588 lica, a od toga 15929 nezaposlenih žena. Izvodimo zaključak da je u tom periodu od ukupnog broja nezaposlenih lica, blizu polovine bilo žena, tačnije 46,05%.

Tabela br. 4. Ukupan broj zaposlenih, ukupna prosečna zarada i nezaposlenost žena od ukupnog broja zaposlenih u Nišu za mesec April 2015. godine.

Ukupan broj zaposlenih	Prosečna zarada u bruto	Prosečna zarada u neto	Ukupan broj nezaposlenih	Nezaposlenost žena
63070	54255,00	39040,00	33987	15522

Na prikazanoj tabeli možemo videti da od ukupnog broja zaposlenih lica (63070), gde je prosečna zarada za mesec April 2015. godine u bruto iznosu bila (54255,00) dinara, dok je u neto iznosu bila (39040,00) dinara. Ukupan broj nezaposlenih u tom mesecu bio je prema statistici 33987 lica, a od toga 15522 nezaposlenih žena. Izvodimo zaključak da je u tom periodu od ukupnog broja nezaposlenih lica, blizu polovine bilo žena, tačnije 45,67%.

Tabela br. 5. Ukupan broj zaposlenih, ukupna prosečna zarada i nezaposlenost žena od ukupnog broja zaposlenih u Nišu za mesec Maj 2015. godine.

Ukupan broj zaposlenih	Prosečna zarada u bruto	Prosečna zarada u neto	Ukupan broj nezaposlenih	Nezaposlenost žena
63070	52630,00	37951,00	33666	15310

Na prikazanoj tabeli možemo videti da od ukupnog broja zaposlenih lica (63070), gde je prosečna zarada za mesec Maj 2015. godine u bruto iznosu bila (52630,00) dinara, dok je u neto iznosu bila (37951,00) dinara. Ukupan broj nezaposlenih u tom mesecu bio je prema statistici 33666 lica, a od toga 15310 nezaposlenih žena. Izvodimo zaključak da je u tom periodu od ukupnog broja nezaposlenih lica, blizu polovine bilo žena, tačnije 45,47%.

Tabela br. 6. Ukupan broj zaposlenih, ukupna prosečna zarada i nezaposlenost žena od ukupnog broja zaposlenih u Nišu za mesec Jun 2015. godine.

Ukupan broj zaposlenih	Prosečna zarada u bruto	Prosečna zarada u neto	Ukupan broj nezaposlenih	Nezaposlenost žena
63070	52449,00	37959,00	33242	15141

Na prikazanoj tabeli možemo videti da od ukupnog broja zaposlenih lica (63070), gde je prosečna zarada za mesec Jun 2015. godine u bruto iznosu bila (52449,00) dinara, dok je u neto iznosu bila (37959,00) dinara. Ukupan broj nezaposlenih u tom mesecu bio je prema statistici 33242 lica, a od toga 15141 nezaposlenih žena. Izvodimo zaključak da je u tom periodu od ukupnog broja nezaposlenih lica, blizu polovine bilo žena, tačnije 45,54%.

Tabela br. 7. Ukupan broj zaposlenih, ukupna prosečna zarada i nezaposlenost žena od ukupnog broja zaposlenih u Nišu za mesec Jul 2015. godine.

Ukupan broj zaposlenih	Prosečna zarada u bruto	Prosečna zarada u neto	Ukupan broj nezaposlenih	Nezaposlenost žena
64032	56838,00	41086,00	32594	15004

Na prikazanoj tabeli možemo videti da od ukupnog broja zaposlenih lica (64032), gde je prosečna zarada za mesec Jul 2015. godine u bruto iznosu bila (56838,00) dinara, dok je u neto iznosu bila (41086,00) dinara. Ukupan broj nezaposlenih u tom mesecu bio je prema statistici 32594 lica, a od toga 15004 nezaposlenih žena. Izvodimo zaključak da je u tom periodu od ukupnog broja nezaposlenih lica, blizu polovine bilo žena, tačnije 46,03%.

Tabela br. 8. Ukupan broj zaposlenih, ukupna prosečna zarada i nezaposlenost žena od ukupnog broja zaposlenih u Nišu za mesec Avgust 2015. godine.

Ukupan broj zaposlenih	Prosečna zarada u bruto	Prosečna zarada u neto	Ukupan broj nezaposlenih	Nezaposlenost žena
64032	54348,00	39222,00	32593	15100

Na prikazanoj tabeli možemo videti da od ukupnog broja zaposlenih lica (64032), gde je prosečna zarada za mesec Avgust 2015. godine u bruto iznosu bila (54348,00) dinara, dok je u neto iznosu bila (39222,00) dinara. Ukupan broj nezaposlenih u tom mesecu bio je prema statistici 32593 lica, a od toga 15100 nezaposlenih žena. Izvodimo zaključak da je u tom periodu od ukupnog broja nezaposlenih lica, blizu polovine bilo žena, tačnije 46,32%.

Tabela br. 9. Ukupan broj zaposlenih, ukupna prosečna zarada i nezaposlenost žena od ukupnog broja zaposlenih u Nišu za mesec Septembar 2015. godine.

Ukupan broj zaposlenih	Prosečna zarada u bruto	Prosečna zarada u neto	Ukupan broj nezaposlenih	Nezaposlenost žena
64032	53180,00	38374,00	32886	15222

Na prikazanoj tabeli možemo videti da od ukupnog broja zaposlenih lica (64032), gde je prosečna zarada za mesec Septembar 2015. godine u bruto iznosu bila (53180,00) dinara, dok je u neto iznosu bila (38374,00) dinara. Ukupan broj nezaposlenih u tom mesecu bio je prema statistici 32886 lica, a od toga 15222 nezaposlenih žena. Izvodimo zaključak da je u tom periodu od ukupnog broja nezaposlenih lica, blizu polovine bilo žena, tačnije 46,28%.

Tabela br. 10. Ukupan broj zaposlenih, ukupna prosečna zarada i nezaposlenost žena od ukupnog broja zaposlenih u Nišu za mesec Oktobar 2015. godine.

Ukupan broj zaposlenih	Prosečna zarada u bruto	Prosečna zarada u neto	Ukupan broj nezaposlenih	Nezaposlenost žena
64032	53516,00	38646,00	31582	14640

Na prikazanoj tabeli možemo videti da od ukupnog broja zaposlenih lica (64032), gde je prosečna zarada za mesec Oktobar 2015. godine u bruto iznosu bila (53516,00) dinara, dok je u neto iznosu bila (38646,00) dinara. Ukupan broj nezaposlenih u tom mesecu bio je prema statistici 31582 lica, a od toga 14640 nezaposlenih žena. Izvodimo zaključak da je u tom periodu od ukupnog broja nezaposlenih lica, blizu polovine bilo žena, tačnije 46,35%.

Tabela br. 11. Ukupan broj zaposlenih, ukupna prosečna zarada i nezaposlenost žena od ukupnog broja zaposlenih u Nišu za mesec Novembar 2015. godine.

Ukupan broj zaposlenih	Prosečna zarada u bruto	Prosečna zarada u neto	Ukupan broj nezaposlenih	Nezaposlenost žena
64032	54141,00	38971,00	31652	14665

Na prikazanoj tabeli možemo videti da od ukupnog broja zaposlenih lica (64032), gde je prosečna zarada za mesec Novembar 2015. godine u bruto iznosu bila (54141,00) dinara, dok je u neto iznosu bila (38971,00) dinara. Ukupan broj nezaposlenih u tom mesecu bio je prema statistici 31652 lica, a od toga 14665 nezaposlenih žena. Izvodimo zaključak da je u tom periodu od ukupnog broja nezaposlenih lica, blizu polovine bilo žena, tačnije 46,33%.

Tabela br. 12. Ukupan broj zaposlenih, ukupna prosečna zarada i nezaposlenost žena od ukupnog broja zaposlenih u Nišu za mesec Decembar 2015. godine.

Ukupan broj zaposlenih	Prosečna zarada u bruto	Prosečna zarada u neto	Ukupan broj nezaposlenih	Nezaposlenost žena
64032	59611,00	43120,00	32111	14752

Na prikazanoj tabeli možemo videti da od ukupnog broja zaposlenih lica (64032), gde je prosečna zarada za mesec Decembar 2015. godine u bruto iznosu bila (59611,00) dinara, dok je u neto iznosu bila (43120,00) dinara. Ukupan broj nezaposlenih u tom mesecu bio je prema statistici 32111 lica, a od toga 14752 nezaposlenih žena. Izvodimo zaključak da je u tom periodu od ukupnog broja nezaposlenih lica, blizu polovine bilo žena, tačnije 45,94%.

Na osnovu podataka iz tabela i sprovedene studije jasno se vidi da je broj nezaposlenosti žena dosta veliki, skoro polovina od ukupnog broja nezaposlenih lica.

Može se videti da je broj nezaposlenih žena početkom godine bio relativno isti, dok se u Martu mesecu taj broj povećao za 0,08%.

U Aprliu, Maju i Junu, broj nezaposlenosti se smanjivao, i to za čak 0,58% koliko je bilo u Maju mesecu.

Sredinom godine broj nezaposlenosti žena se povećavao od Jula pa sve do Oktobra kada je povećanje bilo najveće i to za 0,88% u odnosu na mesec Maj kada je taj broj bio najmanji.

U Novembru taj broj se smanjio i to neznatno za 0,02% u odnosu na Oktobar, dok je u Decembru, na samom kraju godine, taj broj znatno opao u odnosu na Oktobar kada je bilo najveće povećanje nezaposlenosti žena, i to za 0,41%.

10. ZAKLJUČAK

Analizirajući i proučavajući tržište rada u Srbiji, došli smo do nekih saznanja i podataka koje bismo ovde mogli izneti u vidu opštih zaključaka i odgovora na naše hipoteze. Opšti je zaključak da je tržište rada u društvima u tranziciji, pa tako i u našoj zemlji, u fazi nastajanja. Na formiranje tržišta rada utiču mnogobrojni procesi, a pre svega proces globalizacije i privatizacije kao i ubrzan naučno- tehnološki razvoj i sveopšta liberalizacija. Kako je reč o društvu čija se privreda u poslednje dve decenije razvijala od komandno-planske ka tržišnoj, treba istaći i značajn spoljašnjih faktora, pri čemu pre svega mislimo na direktne strane investiciji.

Proučavanjem podataka koje smo dobili na osnovu analize relevantne literature iz oblasti tržišta rada, a naročito analizirajući podatke za period od 2008 do 2011. godine (anketa o radnoj snazi), došli smo do zaključka da su osnovni trendovi tržišta rada u Srbiji negativni i da se ogledaju u smanjenju broja zaposlenih i povećanju broja nezaposlenih. Takodje treba naglasiti da tržište rada u Srbiji karakterišu veoma iztražene ekonomske migracije, što dovodi do smanjena ukupne populacije Srbije s jedne strane, i do izrazite depopulacije nerazvijenih i prigraničnih područja zemlje. Ovim smo potvrdili polaznu hipotezu našeg rada, da kretanja na tržištu rada nisu haotična, već ispoljavaju određena pravila i tendencije u dužem vremenskom periodu. U prilog ovoj hipotezi idu i demografski trendovi u Srbiji koje smo proučavali na osnovu dostupnih publikacija i saopštenja za javnost Republičkog zavoda za statistiku.

Analizirajući dostupne podatke, o kretanju i visini bruto društvenog proizvoda, kao i o rastu industrijske proizvodnje u Srbiju u poslednjih petnaest godina i osvrćući se na relevantnu literaturu iz oblasti nacionalne ekonomije, takodje smo potvrdili našu polaznu pretpostavku, da makroekonomsko okruženje utiče na tržište rada, kao i da direktno strane investicije utiču na tržište rada.

Makroekonomsko okruženje Srbije je po mnogo čemu specifično. Karakteriše ga zakasnela tranzicija, neuspela privatizacija kao i sve teškoće koje su posledica ratnih zbivanja u okruženju, kao i ekonomskih sankcija prema Srbiji, koje su ih pratile. Takođe tržište rada u Srbiji odlikuje velika nezaposlenost, koja je jedna od vodećih ekonomskih problema u Srbiji.

Analizom dostupnih podataka, kao i raspoloživih teorijskih razmatranja, a posebno osvrćući se na podatke o dugotrajnoj nezaposlenosti u Srbiji, potvrdili smo polaznu pretpostavku da postoji velika neusklađenost na tržištu rada u pogledu ponude i tražnje poslova i radne snage.

Nije izvršena reforma obrazovnog sistema pa obrazovni sistem stvara radnike sa veštinama i obrazovanjima koji su zastareli i koji više nisu potrebni tržištu. Upravo zbog toga dolazi do dugotrajne nezaposlenosti koja je jedna od osnovnih karakteristika tržišta rada u Srbiji. Neophodno je izvršiti reformu obrazovanja u cilju uklađivanja ponude rada sa tražnjom za radom i stvaranju mladih sa kvalifikacijama koje savremeno tržište traži. Posmatrajući osnovne tendencije na tržištu rada, dolazimo do zaključka da je visoko obrazovanje sve traženije na tržištu rada, dok radnici sa najnižim stepenom obrazovanja sve teže dolaze do posla.

Istraživanje je takođe pokazalo da postoje određene grupe koje teže dolaze do posla. Najveće poteškoće da nađu posao imaju mladi i stariji, koji su usled privatizacije velikih javnih preduzeća ostali bez posla. U posebno ugrožene kategorije na tržištu rada spadaju Romi, lica sa invaliditetom i izbegla i raseljena lica. Vlada često raznim programima postiže zapošljavanja baš ovih grupa građana, koji imaju poteškoće da nađu posao.

Prema anketi o radnoj snazi, nezaposlenost kod nas je u 2007. iznosila 18,8%. Međutim, administrativni podaci pokazuju stopu registrovane nezaposlenosti od skoro 30%, ukazujući na to da je dobar deo zaposlenosti neformalan, ali i da među registrovanim nezaposlenim ima veliki broj neformalno zaposlenih ili neaktivnih.

Kako bi se što bolje razumela tema položaja žena na tržištu rada i utvrdio dosadašnji položaj žena, i kako bi se utvrdile činjenice o ženskoj radnoj snazi koje su dovele do neravnopravnog položaja žena na tržištu rada pa samim tim i mere koje se sprovode u cilju ukidanja svih vrsta diskriminacija nad ženama, za potrebe rada korišćena su dostupna istraživanja, publikacije, članci u časopisima i internet izvori.

Može se zaključiti da su žene kroz istoriju prošle dug put kako bi se pravima i privilegijama približile pravima koja imaju muškarci. Prema zakonskim propisima, danas su žene na području Srbije u ravnopravnom položaju sa muškarcima, dok podaci sa terena pokazuju prisustvo diskriminacije žena na tržištu rada, a naročito kod zapošljavanja, napredovanja i isplate različite plate za jednak rad.

Postavljena hipoteza u ovom radu bila je ta da su žene diskriminisane i u nepovoljnijem položaju u području radnih odnosa, a naročito kod zapošljavanja i napredovanja. Takođe, postavljeno je pitanje da li su žene zaposlene u javnom sektoru u povoljnijem položaju u svom poslovnom okruženju nego žene u privatnom sektoru.

Obzirom da su poslednjih godina institucije Evropske Unije a ujedno i Srbije uložile mnogo truda u razvijanje svesti oko ravnopravnosti polova, i da su pravnim aktima propisali jednakost na području rada i ukidanje svih oblika diskriminacija, bilo je za očekivati da će se položaj žena uveliko poboljšati.

Na tržištu rada položaj žena se promenio na bolje, ali i to da diskriminacija ni u jednom području radnih odnosa nije iskorenjena do kraja. Takođe potvrđena je pretpostavka da žene zaposlene u javnom sektoru imaju manje negativnih iskustava sa diskriminacijom nego one koje su zaposlene u privatnom sektoru. Ipak, iako se radi o javnom sektoru, diskriminacija je i dalje u nekoj meri prisutna.

Prilikom razgovora za posao veliki procenat žena, njih više od polovine, susreo se s pitanjima o njihovom privatnom životu i to je i najčešći oblik diskriminacije.

Što se tiče mobinga na razgovoru za posao ili na radnom mestu većina ispitanica nikad se nije susreo sa takvom vrstom diskriminacije. Veoma mali broj ispitanica bio je izložen takvoj vrsti diskriminacije. Pokazatelj je to da taj oblik diskriminacije još uvek nije iskorenjen i da predstavlja ozbiljan problem ne samo zbog dovođenja žena u neželjen položaj, već i zbog potcenjivanja žena i potcenjivanja njihovih sposobnosti, što može imati uticaja i na njihovo samopoštovanje i samopouzdanje kao i na dalji razvoj karijere.

Većina žena se susrela se sa pitanjem o trudnoći i majčinstvu. Bez obzira na to što diskriminacija trudnica predstavlja jedan od najgorih oblika diskriminacije, još uvek je prisutna ne samo u razgovorima o poslu već su žene suočene sa otkazom tokom trudnoće ili promenom radnog mesta.

Što se tiče napredovanja, prisutan je efekat staklenog plafona u svim oblastima rada. Žene vrlo teško napreduju više od srednjeg menadžmenta, radilo se to u javnom ili privatnom sektoru, ili pak ženama zaposlenima u proizvodnim delatnostima, politici ili u ugostiteljstvu i turizmu. Ipak, žene su relativno zadovoljne svojim karijerama.

Očekuje se s obzirom na već prisutne pozitivne promene na tržištu rada da će se one nastaviti u istom smeru, buđenjem svesti poslodavaca o potencijalu žena kao radne snage kao i mogući pozitivni uticaj ženske radne snage na ukupno poslovanje preduzeća. Državne institucije i udruženja koje promovišu ravnopravnost polova kao mediji trebali bi u velikoj meri uticati na dalji pozitivan tok suzbijanja diskriminacije te doprineti postizanju jednakih mogućnosti svima bez obzira na pol.

11. LITERATURA

- 1) Arandarenko, M Nojković, A, 2007, *Pregled tržišta rada u Srbiji*
- 2) Burda M i Viploš Č, 2008, *Makroekonomija: evropski udžbenik*, 3. izdanje, Beograd, Centar za liberalno-demokratske studije
- 3) Đorđević-Boljanović, Dražeta, Babić i Dobrijević, *Razvoj karijere i poslovnih veština*, 2013, Univerzitet Singidunum, Beograd,
- 4) Fotak Đ, 2015, *Položaj žena na tržištu rada*, diplomski rad, Čakovec
- 5) Mašić B., Babić L., Đorđević Boljanović J., Dobrijević G., Veselinović S., 2010,
- 6) Mašić, B. (2009), *Menadžment*, Univerzitet Singidunum, Beograd
- 7) Matotek, V. (2010). „Prava žena kroz povijest“, *Hrvatski povijesni portal* <http://povijest.net/prava-zena-kroz-povijest/> posećen: (1.7.2016.)
- 8) *Menadžment – principi, koncepti i procesi*, četvrto izmenjeno i dopunjeno izdanje, Beograd.
- 9) Nacionalna strategija privrednog rasta Republike Srbije 2006-2012
- 10) Sokić, S, 2008, *Teorijska zasnovanost tržišta rada*, tekst u okviru Godišnjaka, Fakultet političkih nauka, Beograd
- 11) Todorov D., 2012, *Žene i diskriminacija*, Novi Sad.
- 12) Tomašević, V.(2007), *Profesionalni razvoj i profesionalne veštine*, Univerzitet Singidunum
- 13) Veselinović, P, *Ekonomija*, 2010. Univerzitet Singidunum, Beograd
- 14) Zarić J., Dičić N., Petković N., 2008, *Radna prava žena u Srbiji*, Beogradski centar za ljudska prava, Beograd.
- 15) Zdravković, D, 2009, *Uvod u ekonomiju*, USEE, Novi Sad, str,35.

STUDIJE

- 1) EBRD (2010), Transition report 2010.
- 2) World Economic Forum (2010), Global Competitiveness Index 2010-2011.

INTERNET IZVORI

- 1) Analiza tržišta rada i prgnoziranje potreba na tržištu rada u Republici Srbiji, Nacionalna služba za zapošljavanje i USAID Srbija, Beograd, 2012, dostupno na: http://www.lokalnirazvoj.rs/upload/YouthEmployment/SrAttachment/201403/Analiza_Trzista_Rada_I_Prognoziranje_Potreba_Na_Trzistu_Rada_U_Republici_Srbiji.pdf
- 2) http://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_ravnopravnosti_polova.html: (3.7.2016.)
- 3) <https://sr.wikipedia.org/sr>: (3.7.2016.)
- 4) Konvencija o diskriminaciji u odnosu na zaposlenje i zanimanje <http://www.sindikat.me/fajlovi/med-dokumenta/Mor-br111-Konvencija-o-diskriminaciji-u-zaposlenju-i-zanimanju--1958.pdf>: (3.7.2016.)
- 5) Mrnjavac Željko, Istorija ekonomije rada i pogleda ekonomske teorije na nezaposlenost, www.efst.unist.hr/~mrnjavac/pover.doc
- 6) Nacionalna streategija privrednog razvoja Republike Srbije 2006-2012, dostupno na: <http://www.unescochair.uns.ac.rs/sr/docs/privredniRazvoj.pdf>
- 7) Republički zavod za statistiku, Anketa o radnoj snazi 2008, saopštenje za javnost, dostupno na: <http://webrzs.stat.gov.rs/WebSite/Public/PublicationView.aspx?pKey=41&pLevel=1&pubType=7&pubKey=188>
- 8) Republički zavod za statistiku, Anketa o radnoj snazi, I kvartal 2015, Saopštenje za javnost, 29.05.2015. godine, dostupno na <http://webrzs.stat.gov.rs/WebSite/public/PageView.aspx?pKey=711&URL=http://pod2.stat.gov.rs/ElektronskaBiblioteka2/Pretraga.aspx?pubType=2>

- 9) Republički zavod za statistiku, Publikacija: Stanovništvo, starost i pol, knjiga 2, Beograd, 2012, dostupno na:
<http://pod2.stat.gov.rs/ObjavljenePublikacije/Popis2011/Starost%20i%20polAge%20and%20sex.pdf>
- 10) World Bank (2010), Doing Business 2010.
<http://www.doingbusiness.org/~media/GIAWB/Doing%20Business/Documents/Annual-Reports/English/DB10-FullReport.pdf>
- 11) Zakon o radu <http://www.elfak.ni.ac.rs/downloads/akta/zakon-o-radu.pdf>: (3.7.2016.)
- 12) Zakon o ravnopravnosti polova
- 13) www.wikipedia.org (3.7.2016.).