

Branislav Božić i Svetozar Raković
Novembar 2025.

Novi izazovi za žene na tržištu rada i u radnim odnosima

*Udarac po najosetljivijima –
forma i dalje bitnija od suštine*

Impressum

Izdavač

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES)
Kancelarija Beograd
Dositejeva 51/1
11000 Beograd, Srbija

Odgovorna za sadržaj

Peter Hurrelbrink, direktor
Friedrich-Ebert-Stiftung Beograd
Tel.: +381 11 3283 285
serbia.fes.de

Kontakt

office-serbia@fes.de

Stavovi izneti u ovoj publikaciji ne odražavaju nužno stavove Fondacije Fridrih Ebert.
Komerijalna upotreba materijala koje objavljuje FES nije dozvoljena bez prethodne pisane saglasnosti FES-a. Publikacije FES-a ne smeju se koristiti u svrhe predizbornih kampanja.

Novembar 2025

Branislav Božić i Svetozar Raković
Novembar 2025.

Novi izazovi za žene na tržištu rada i u radnim odnosima

*Udarac po najosetljivijima –
forma i dalje bitnija od suštine*

Sadržaj

1. TEKOVINE DUGE BORBE.....	3
1.1. Nejednakost sprečava održivi razvoj.....	3
1.2. Evropa sa velikim razlikama.....	3
1.3. Srbija u raskoraku.....	5
2. RODNA RAVNOPRAVNOST U ČEKAONICI.....	6
2.1. Prisustvo dozvoljeno, glas ograničen.....	6
2.2. Korak napred, dva nazad.....	7
2.3. Prikrivena i stvarna diskriminacija.....	8
3. SINDIKALNA (NE)MOĆ.....	9
3.1. Kada je uspeh zaraditi minimalac.....	9
3.2. Radnice kao dvostruke žrtve.....	9

1. Tekovine duge borbe

1.1 Nejednakost sprečava održivi razvoj

Međunarodna organizacija rada (MOR/ILO) u svojim izveštajima ističe da žene širom sveta i dalje nailaze na značajne prepreke na tržištu rada, a postizanje pune rodne ravnopravnosti, prema trenutnom tempu napretka, moglo bi potrajati skoro dva veka. „Rešavanje rodne nejednakosti je ključno za ekonomski napredak, socijalnu koheziju i održivi razvoj“. (Sukti Dasgupta, direktorka Odeljenja za uslove rada i jednakost MOR-a, godišnji izveštaj). Najvažnije poruke MOR-a o nejednakosti žena su:

- **Jaz u učešću radne snage:** Iako su se razlike u stopama zaposlenosti između žena i muškaraca smanjile od 1991. godine, one su i dalje značajne. U 2024. godini, stopa zaposlenosti žena radnog uzrasta iznosila je 46,4 odsto, u poređenju sa 69,5 procenata za muškarce.
- **Jaz u platama:** Žene u proseku zarađuju oko 20 odsto manje od muškaraca na globalnom nivou, mada postoje značajne varijacije među zemljama. Majčinstvo često donosi "penalizaciju" u platama koja se može zadržati tokom celog radnog veka, dok status očinstva može doneti "premiju" u zaradama.
- **Horizontalna i vertikalna segregacija:** Žene su prekomerno zastupljene u slabo plaćenim sektorima kao što su nega i obrazovanje, dok su muškarci dominantni u drugim oblastima (npr. transport, građevinarstvo). Takođe, žene drže samo oko 30 odsto menadžerskih pozicija globalno, uz skroman napredak u poslednje dve decenije (vertikalna segregacija).
- **Neplaćeni rad:** Žene posvećuju znatno više sati nedeljno neplaćenom radu (kućni poslovi, briga o deci i starima) u poređenju sa muškarcima, što značajno umanjuje njihov potencijal za plaćeni rad.
- **Neformalna ekonomija:** Znatna deo poslova za žene (četiri od pet novootvorenih radnih mesta) nalazi se u neformalnoj ekonomiji, koja često podrazumeva nedostatak pravne zaštite, socijalnog osiguranja i dostojnih uslova rada.

Preporuke MOR-a za rešavanje nejednakosti su transformisanje agende o rodnoj ravnopravnosti, koja uključuje promovisanje jednakih mogućnosti i tretmana i nediskriminacije. Zatim, smanjenje rodnog jaza u platama kroz mere poput zakonodavstva o transparentnosti plata. Suzbijanje nasilja i uznemiravanja na radnom mestu je takođe veoma važno. MOR se zalaže i za promovisanje dostojanstvenog

rada u ekonomiji nege, što podrazumeva priznavanje i formalizaciju plaćenog rada u ovoj oblasti i podršku za neplaćeni rad.

Osnov svega je da se u zemljama članicama nastavi usklađivanje nacionalnog zakonodavstva sa međunarodnim konvencijama MOR-a, kao što su Konvencija br. 100 o jednakom nagrađivanju i Konvencija br. 111 o diskriminaciji u zapošljavanju.

„Tri decenije otkako su se svetski lideri okupili u Pekingu i obavezali da unaprede prava žena širom sveta, značajni izazovi ostaju u ispunjavanju Pekinške deklaracije“, objasnila je Sukti Dasgupta, direktorka Odeljenja za uslove rada i jednakost MOR-a. „Iako je postignut napredak, milioni žena se i dalje suočavaju sa stalnim preprekama za ulazak, ostanak i napredovanje u dostojanstvenom poslu. Potrebne su hitne reforme kako bi se rešile nejednake obaveze u brizi o drugima, razlike u platama između žena i muškaraca, kao i nasilje i uznemiravanje u svetu rada, faktori koji i dalje čine radna mesta nejednakijim i manje bezbednim za žene“, rekla je ona.

Međutim, svet je u digitalnoj revoluciji stigao do kreščenja, pogotovo u njegovom razvijenom delu. Po najnovijim procenama, AI revolucija neće biti rodno neutralna. Prema podacima američkog Zavoda za statistiku rada, žene čine većinu radne snage u oko 60 odsto zanimanja označenih kao najugroženija, pa će one prve i najteže osetiti posledice upliva Veštačke inteligencije. Prema nedavnom izveštaju Međunarodne organizacije rada, ženska zanimanja u bogatim zemljama otprilike su tri puta podložnija automatizaciji nego muška.

1.2. Evropa - osnove i izazovi ravnopravnosti

Evropska konfederacija sindikata (EKS/ETUC) se u najnovijim porukama javnosti aktivno zalaže za poboljšanje položaja žena na tržištu rada i u društvu, ističući da su rodna ravnopravnost i socijalna pravda ključni prioriteti. Njihovi stavovi i aktivnosti uključuju sledeće:

- **Jednake plate za rad jednake vrednosti:** EKS se godinama bori za eliminaciju jaza u platama između muškaraca i žena. Pozdravili su usvajanje Direktive EU o transparentnosti zarada, koja predstavlja važan korak ka rešavanju ovog problema, i pozivaju države članice da je što pre primene. Istraživanja EKS-a su pokazala da su žene često manje plaćene za poslove koji zahtevaju isti nivo veština, obrazovanja i napora kao poslovi koje obavljaju muškarci.

- **Dalja borba protiv nasilja na radnom mestu:** EKS naglašava da je nasilje nad ženama na radnom mestu sve veći problem i zahteva usvajanje novih evropskih zakona i ratifikaciju relevantnih međunarodnih konvencija, poput Istanbulske konvencije Saveta Evrope, kako bi se radnice efikasnije zaštitile.
- **Liderske pozicije za žene:** Konfederacija podstiče osnaživanje žena i njihovo preuzimanje liderskih uloga unutar samih sindikalnih organizacija i na drugim nivoima odlučivanja.
- **Usklađivanje poslovnog i privatnog života:** EKS podržava politike koje omogućavaju bolje usklađivanje profesionalnih obaveza sa porodičnim životom, kao što je roditeljsko odsustvo, što je prepoznato kao važno za ravnopravnost polova na tržištu rada.
- **Pravedan oporavak od kriza:** Tokom pandemije kovi-19, EKS je podržao inicijative usmerene na ublažavanje krize za zaposlene žene, čiji je položaj često bio dodatno otežan tokom ovog perioda.
- **Horizontalna i vertikalna segregacija:** EKS se bori protiv ove horizontalne segregacije (određeni sektori) i vertikalne segregacije (žene ređe zauzimaju više, bolje plaćene menadžerske pozicije).
- **Stereotipi:** Rešavanje rodni stereotipa je neophodno za prevazilaženje ove segregacije i osiguravanje jednakih mogućnosti u svim sektorima i zanimanjima.
- **Kvalitet posla:** EKS se zalaže za kvalitetna radna mesta za sve, sa sigurnim ugovorima i dobrim radnim uslovima, boreći se protiv nesigurnih oblika zapošljavanja koji posebno pogađaju žene.

Na nivou Evropske unije, Evropska komisija donela je 7. marta 2025. Plan za prava žena. U njemu se iznosi dugoročna vizija za postizanje rodne ravnopravnosti čiji su ciljevi politike i temeljna načela utvrđeni u Deklaraciji o načelima za rodno ravnopravno društvo. Cilj mu je zaštititi i ojačati prava žena i boriti se protiv novih prepreka u području rodne ravnopravnosti, kao što su predrasude, diskriminacija i nasilje u virtualnom svetu. U planu se utvrđuje politički okvir EU za prava žena koji će usmeravati. On je temelj za razvoj ciljanih pravnih mjera i mera politike u okviru strategije za rodnu ravnopravnost za razdoblje nakon 2025. te za razvoj rodno osetljivih politika u drugim inicijativama Komisije.

Komisija je tom prilikom pozvala i druge evropske institucije, posebno Evropski parlament i Veće, da potvrde Deklaraciju o načelima za rodno ravnopravno društvo i da se pridržavaju te obveze. Poziva i druge institucije, države članice, socijalne partnere, organizacije civilnog društva i druge relevantne učesnike da preuzmu aktivnu ulogu u sprovođenju načela i ciljeva ovog plana.

Kada je reč o neplaćenom radu u Evropi se sve više piše i govori o ovoj kategoriji angažovanja žena. Pod tim pojmom podrazumijevaju se sve aktivnosti koje su nužne za funkcionisanje porodice i društva, ali za njih ne postoji finansi-

jska naknada. U te aktivnosti se svrstavaju kuvanje, čišćenje i pranje kod kuće, briga o deci i starijima, kao i obavljanje svakodnevnih obaveza, poput kupovine.

Prema podacima Organizacije za ekonomsku saradnju i razvoj (Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD), upravo na te poslove žene u proseku troše gotovo dvostruko više vremena od muškaraca.

Rodna nejednakost očita je širom Evrope, piše Euronews, od zapošljavanja i sudelovanja na tržištu rada do razlike u platama. Jedan od glavnih pokretača ove nejednakosti je upravo neplaćeni rad. U 23 evropske zemlje, žene rade čak 86 odsto više neplaćenog rada nego muškarci - 262 minute dnevno, dok muškarci na iste obaveze potroše 141 minutu. To znači da žene svaki dan provedu u proseku dva sata duže u poslovima koji nisu plaćeni.

Rodni jaz u neplaćenom radu varira ovisno o državi. Najmanje razlike beleži Švedska, gde žene dnevno obavljaju samo 29 odsto više neplaćenog rada nego muškarci - 220 minuta naspram 171 minute. Švedska ima i najniže ukupno vreme koje žene provode u neplaćenom radu.

Na suprotnom kraju nalazi se Turska, s ogromnih 349 odsto razlike - žene tamo obavljaju čak 3,5 puta više neplaćenog rada od muškaraca. Slede Portugal (242 odsto), Grčka (173 odsto) i Italija (134 odsto). Španija takođe ima visoku stopu - žene rade gotovo dvostruko više od muškaraca.

Uz Švedsku i ostale zemlje na severu - Danska (31 odsto), Norveška (35 odsto) i Finska (50 odsto) - beleže najmanje rodne razlike. Nasuprot njima, južnoevropske zemlje i Turska pokazuju da društvene norme, niska dostupnost javnih usluga i tradicionalne uloge žena značajno utiču na raspodelu poslova.

Prema OECD-u, neplaćeni rad često deluje kao prepreka plaćenom radu i učešću žena na tržištu rada. Ne iznenađuje da upravo zemlje s najvećim razlikama imaju i najniže stope radne participacije žena - Turska (37 odsto), Italija (42 odsto) i Grčka (45 odsto), u poređenju s prosekom EU od 53 odsto.

OECD naglašava da su ključni uzroci rodne nejednakosti - norme i stereotipi - usađuju od detinjstva. Kako bi se razlike smanjile, potrebne su koordinisane mere na razini država i EU. Kako objašnjava Dorotea Šmit-Klau iz Međunarodne organizacije rada (ILO), dva su ključna razloga zašto žene u Turskoj i Italiji imaju najveći deo osoba „dostupnih za rad, ali ne traže zaposlenje“ - briga o podici i društvene norme.

A koliko sati žene troše na neplaćeni rad? Žene u Portugalu (328 minuta), Italiji (306 minuta) i Turskoj (305 minuta) dnevno provedu više od pet sati u neplaćenom radu. I u Švedskoj, koja ima najmanje razlike, žene u proseku rade više od 3,5 sata dnevno.

Muškarci u zemljama s najvećim razlikama troše najmanje vremena na porodične obaveze. Tako u Turskoj na njih odlazi svega 68 minuta dnevno, dok je u Grčkoj to 95, a u Portugalu 96 minuta.

U svim državama, i za žene i za muškarce, rutinski kućni poslovi čine najveći deo neplaćenog rada - često više od 70 odsto ukupnog vremena. Slede briga o članovima porodice i kupovina, a zajedno s prethodno navedenim poslovima čine gotovo 90 odsto svih aktivnosti.

U Portugalu žene čak 77 odsto svog neplaćenog rada provedu u obavljanju kućanskih poslova, u Francuskoj taj udeo iznosi 70 odsto, dok je u Danskoj „samo“ 60 odsto.

Hrvatska još nije članica OECD-a, te nije obuhvaćena u ovom istraživanju. Državni zavod za statistiku je proveo prvu nacionalnu Anketu o raspolaganju vremenom 2022. - 2023., a ti podaci ukazuju da je Hrvatska među zemljama s najvećim razlikama u vremenu provedenom u neplaćenom radu - u jednom dokumentu stoji da su žene u 2023. provele gotovo 20 sati više nedeljno u neplaćenom radu nego muškarci.

1.3. Srbija u raskoraku

Skoro polovina radno sposobnih žena u Srbiji i dalje nema posao, a među njima je najviše onih starijih od 45 godina. Tek svaku treću menadžersku poziciju u Srbiji, bilo da je reč o privatnom ili javnom sektoru, zauzima žena.

Istovremeno, žene u Srbiji troše petinu svog vremena na neplaćene kućne poslove i taj rad vredi više od šest milijardi evra godišnje, odnosno 546 evra mesečno. Za to što rade po kući, brinu o deci i nemoćnima, žene ne samo što nisu plaćene ni dinara, već su im i na radnom mestu primanja manja nego kolegama muškarcima.

Prema pisanju sindikalnog portala Nezavisnost, a po podacima iz publikacije Republičkog zavoda za statistiku „Žene i muškarci u Srbiji u 2020.“ plate žena su bile niže i u profesijama u kojima one čine većinsku i ključnu radnu snagu. Naime, iako čine čak 95 odsto zaposlenih u sistemu socijalne zaštite, žene primaju tek 85 odsto plate muškaraca koji rade u istom sistemu. Ovaj podatak je dovoljno poržavajući za ilustraciju nejednakosti u platama.

Jedno istraživanje kojim se meri gubitak države zbog visoke stope nezaposlenosti žena donosi i uporedne podatke o razvijenim zemljama Evrope gde su razlike u primanjima i stepenu zaposlenosti značajno smanjene od polovine prošlog veka. Tako se u Švedskoj gubi svega jedan odsto BDP-a zbog manje zaposlenosti žen, što ne čudi budući da je to zemlja koja ima najveći procenat zaposlenih žena (čak 80 odsto). Slična je situacija u Finskoj i Litvaniji, u kojima je 77 odsto žena radno angažovano.

U Srbiji, kako se navodi u publikaciji “Ekonomski efekti usled manjeg učešća žena na tržištu rada” (Jelena Žarković, Marko Vladislavljević) zbog manje stope zaposlenosti žena (13 procentnih poena u odnosu na muškarce) državni budžet je na gubitku za približno dve milijarde, odnosno pet odsto BDP-a. Jelena Žarković, koautorka istraživanja, profesorka beogradskog Ekonomskog fakulteta rekla je da je u pitanju ozbiljan gubitak koji nije samo uzrokovan ekonomskim, već umnogome i kulturološkim faktorima, piše na portalima Nezavisnost i Nova ekonomija.

Prema njenoj oceni, to je veoma značajno za žene starije od 45 godina, jer najveći procenat nezaposlenih žena iz te

grupacije u evidenciji Nacionalne službe zapošljavanje ima niske kvalifikacije.

„Naime, čak 36 odsto njih ima samo osnovnu školu, a oko 50 odsto završenu trogodišnju ili četvorogodišnju srednju školu. Istovremeno, žene su vrlo spremne za usavršavanje i istraživanje koje smo obavili u Nišu, Kragujevcu, Čačku i Aleksandrovcu je pokazalo da su tri od četiri žene starije od 45 godina otvorene prema sticanju novih znanja i veština“, rekla je ona.

U ukupnom broju od 2,1 miliona žena radnog uzrasta, starijih od 45 godina je nešto više od milion. Od njih gotovo pola miliona (495.500) su žene koje ne rade. Žene u grupaciji 45 plus predstavljaju 48 odsto svih žena u evidenciji Nacionalne službe za zapošljavanje.

Najveći broj njih je ostao bez posla pošto su proglašene tehnološkim viškom ili su otpuštene posle zatvaranja preduzeća u kome su do tada radile (42,8 odsto je dobilo otkaz zbog stečaja preduzeća). Gotovo 260.000 njih još nije ostvarilo uslove za penziju, pošto njihove godine radnog iskustva nisu u skladu sa radnim stažom, što govori o visokoj stopi njihove neformalne zaposlenosti i o rizicima koje ih očekuju u trećem dobu.

Nije mnogo bolje ni kod mladih radnica pa čak 36 odsto žena u odnosu na 26 odsto muškaraca prilikom razgovora za posao poslodavci pitaju da li imaju ili planiraju da imaju decu, a od sedam odsto njih je traženo i lekarsko uverenje da nisu u drugom stanju, pokazalo je istraživanje „Rodna diskriminacija u oblasti rada i zapošljavanje u Srbiji“.

„Žene starije od 45 godina su uglavnom odgajile svoju decu, imaju vredno iskustvo iza sebe, imaju znanja koja neko od 30 godina ne može imati jer jednostavno nije imao vremena da se suoči sa određenim situacijama. One u tim godinama mogu da se posvete karijeri. To su žene koje su masovno otpuštane tokom privatizacije“, rekla je svojevremno Čedanka Andrić, predsednica UGS „Nezavisnost“, koja smatra da bi te žene morale da se edukuju i prekvalifikuju, naravno uz finansijsku podršku države, prenosi portal Nezavisnost.org.

Marija Babović, direktorka programa SeConS-a kazala je u istom tekstu da je u poređenju sa Evropskom unijom, Srbija među zemljama sa najnižom stopom zaposlenosti žena 45+. “Ta stopa iznosi 42 odsto, slično Rumuniji i Hrvatskoj, a daleko je iza evropskog proseka od 57,9 odsto”, navela je Babović i istakla da i među zaposlenim ženama ove starije dobi, četvrtina visoko obrazovanih radi na poslovima ispod svojih kvalifikacija. “U kontekstu porodičnog života, žene provedu nešto manje sati u plaćenom radu nego muškarci, ali znatno više u neplaćenom kućnom radu i brizi o članovima porodice”, objasnila je Babović.

Inače, kada je reč o legislativi, nakon što je u Srbiji 2021. godine usvojen Zakon o rodnoj ravnopravnosti, on je stupio na snagu tri godine kasnije, donete su i Strategija za rodnu ravnopravnost za period 2021-2030 i Akcioni plan za period 2022-2023. Međutim Ustavni sud je prošle godine u junu suspendovao primenu Zakona, pa se suštinsko pravno uređenje ove oblasti tek očekuje.

2.

Rodna ravnopravnost u čekaonici

2.1. Prisustvo dozvoljeno, glas ograničen

Prema Posebnom izveštaju Poverenika za zaštitu ravnopravnosti diskriminacija žena i dalje je jedan od najrasprostranjenijih oblika diskriminacija u Srbiji, a najčešće je zastupljena u oblasti rada i zapošljavanja, u zdravstvenoj i socijalnoj zaštiti, u medijima, kulturi i sportu, navedeno je u nedavno predavljenom izveštaju o diskriminaciji žena.

- Deset godina nakon prethodnog izveštaja, diskriminacija žena ostaje jedan od najrasprostranjenijih vidova neravnopravnosti, izjavila je tom prilikom odlazeća poverenica za zaštitu ravnopravnosti Brankica Janković. - Pitanje diskriminacije žena moramo držati visoko na agendi, s obzirom na to da je ono u proteklih 10 godina i dalje jedan od najrasprostranjenijih oblika diskriminacije, da se Zakon o rodnoj ravnopravnosti nalazi pred Ustavnim sudom i da čekamo njegovu konačnu odluku, ali i da su izuzetno jaki procesi reparitrijarhalizacije i marginalizacije žena.

Praksa Poverenika pokazuje da mehanizmi zaštite funkcionišu, ali da su brži postupci, jasniji standardi i jača međusektorska saradnja neophodni za delotvorniju zaštitu.

- Ocenila sam položaj žena kao 'prisustvo je dozvoljeno, ali je glas ograničen'. Mi možemo videti danas žene koje dominiraju na tržištu rada, osim određenih grupa žena, starijih od 55 godina, da su obrazovanije, ali i dalje manje plaćene i manje zastupljene na menadžerskim pozicijama u poslovnoj zajednici, rekla je Janković na predavljanju Posebnog izveštaja o diskriminaciji žena.

- Žene su danas obrazovanije nego ikada, prisutne su na tržištu rada, u medijima, kulturi, na univerzitetima, u politici i u digitalnom prostoru. Ipak, prisustvo nije isto što i ravnopravnost. Formalna jednakost postoji, ali se stvarni položaj žena često lomi na nevidljivim, ali vrlo čvrstim granicama. Naš zadatak je da činjenicama i pravom osvetlimo mesta gde praksa ne prati zakon, kako bi jednaka prava žena postala stvarnost u svakodnevnom životu", navela je Janković.

U Izveštaju se navodi i to da su dve od pet žena u Srbiji doživele neki oblik seksualnog uznemiravanja na radnom mestu, a izvršioi su najčešće oni na višim pozicijama od njih. Međutim žene ređe prijavljuju tu vrstu uznemiravanja, uglavnom zbog straha, stida ili nepoverenja u institucije.

Izveštaj je pokazao da je diskriminacija žena najčešća u oblasti rada i zapošljavanja, kao i da ona počinje već pri samom zapošljavanju, kada se ženama postavljaju nedozvoljena pitanja o bračnom statusu i planovima za rađanje.

Diskriminacija počinje već pri razgovorima za posao, gde poslodavci ženama postavljaju nedozvoljena pitanja o bračnom statusu i planovima za roditeljstvo. U dokumentu se navodi da neke žene ostaju bez posla kada se sazna da su trudne, da im se ne produžavaju ugovori ili da bivaju premeštane na niže pozicije.

Poverenica Janković je navela da su u Srbiji "izuzetno jaki procesi patrijarhalizma i marginalizacije žena", uz ocenu da "konzervativne struje žele da marginalizuju ulogu žena".

Navela je da se diskriminacija, odnosno neravnopravnost, ne manifestuje samo kroz zakone, jer Srbija ima relativno zaokružen pravni okvir, sem Zakona o rodnoj ravnopravnosti. "Ta diskriminacija se manifestuje kroz prakse i politike, kroz navike sistema", ocenila je poverenica.

Ona je za RTS istim povodom, ali uoči Međunarodnog dana borbe protiv nasilja nad ženama i 16 dana aktivizma, rekla da se žene i dalje svode na uloge majke i supruge, kao i na telo, dok se njihov rad minimalizuje.

Podsetimo, prema navodima institucije Poverenika pravo na dostojanstven rad podrazumeva ravnopravnost – jednake prilike za žene i muškarce da rade u uslovima slobode, sigurnosti i ljudskog dostojanstva, kao i da niko ne sme biti nejednako tretiran na tržištu rada, manje plaćen ili uskraćen za neko pravo iz radnog odnosa samo zbog nekog svog ličnog svojstva,

Kako je rekla Brankica Janković na konferenciji „Ima li dostojanstvenog rada za građane/ke Srbije? Između stvarnosti i mogućnosti“ tema radnih i socijalnih prava mora biti na listi društvenih prioriteta, jer je posao od egzistencijalnog značaja za svakoga od nas. Tome u prilog govori i to da se najveći broj pritužbi Povereniku podnosi zbog diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja, najčešće po osnovu pola i bračnog i porodičnog statusa, a često i članstva u sindikalnim, političkim i drugim organizacijama, navela je Janković.

Ona ističe da je prilikom donošenja propisa i javnih politika potrebno pažljivo definisati sve institute radnog prava, kao i da je od izuzetne važnosti i vršenje procene uticaja propisa i javnih politika na socioekonomski ugrožena lica ili grupe i njihove usaglašenosti sa načelom jednakosti pre donošenja tih propisa.

Treba naglasiti da je prema analizi Fondacije za razvoj ekonomske nauke (FREN) iz 2020, platni jaz između žena i muškaraca iznosio 11 odsto. To je samo formalna razlika, koja raste kada se u jednačinu uključe obrazovanje, vrsta posla i stope zaposlenosti muškaraca i žena.

„Čak i relativno pozitivnom zvaničnom statistikom, žena u Srbiji mora da radi u proseku 35 dana duže nego muškarac sa istim karakteristikama na tržištu rada, kako bi dostigla njegovu platu”, ukazala je poverenica Brankica Janković nedavno za BBC.

Raskorak u primanjima se primećuje čitavog života, što dokazuju penzije. Prosečna starosna penzija za muškarce u Srbiji je 2022. iznosila 40.000, a za žene 33.000 dinara, podaci su RZS-a. U zapadnim zemljama, zaposlene žene imaju lošije karakteristike na tržištu rada nego muškarci, piše u FREN publikaciji, što znači da su u proseku manje obrazovane, sa manje radnog iskustva i generalno se bave niže plaćenim zanimanjima.

Ali u Srbiji je obrnuto - žene u proseku imaju veće mogućnosti za rad u bolje plaćenim zanimanjima, ukazala je Janković. Uprkos tome plate su im i dalje niže, i češće su na evidenciji nezaposlenih nego muškarci.

Stopa zaposlenosti žena je 13 odsto manja nego stopa zaposlenosti muškaraca, iako su prosečno obrazovanije, pokazuje statistika RZS-a iz 2024. Pored toga žene u Srbiji troše više od polovine vremena na neplaćene kućne poslove i taj rad vredi nešto više od 7,4 milijarde evra godišnje, što znači da im ostaje manje za plaćeni rad, obrazovanje i aktivnosti u slobodno vreme.

2.2. Korak napred, dva nazad

Tatjana Prijić, pomoćnica Poverenice za zaštitu ravnopravnosti, koja se godinama bavi diskriminacijom u radnoj sferi, odgovarajući na pitanje da li se borba sindikata, civilnog sektora i struke za bolji položaj žena može sada okarakterisati sloganom „korak napred, dva nazad“ i da li je legislativa dovoljno inovirana, ističe da suspenzija Zakona o rodnoj ravnopravnosti, javno osporavanje pojma „rod“ i rast otpora feminističkom diskursu slabe poverenje u institucionalnu zaštitu.

- U tim okolnostima, činjenica je da formalna ravnopravnost nije dovela do stvarne jednakosti i potrebno je ponovo i sveobuhvatno sagledati barijere, posledice i institucionalne odgovore. Kada je reč o legislativi pojedini međunarodni mehanizmi konačno bi trebalo da postanu deo našeg pravnog sistema, poput Konvencije MOR br. 190 protiv nasilja i uznemiravanja na radnom mestu, uključujući rodno zasnovano nasilje, kaže Prijić.

Naglašava da se već dugo i govori o potrebi izmena Zakona o radu i neophodnosti regulisanja nekih instituta poput rada od kuće, boljeg definisanja mogućnosti rada sa nepunim radnim vremenom, zaštite zaposlenih sa zdravstvenim poteškoćama i/ili invaliditetom, preciziranja prava koja imaju radnice koji rade van radnog odnosa, kolektivnog pregovaranja, zaštite prava zaposlenih itd. Ipak, iako bi takva i dalja izmena propisa mogla da doprinese unapređenju položaja žena na tržištu rada, jedna od ključnih stvari je neophodnost sprovođenja doslednog i kontinuiranog nadzora nad primenom propisa.

- Neophodne su redovne inspekcijske kontrole, razumno kažnjavanje prekršilaca propisa, sa istovremenim ukazivanjem na primere dobre prakse. Sa druge strane, i mere aktivne politike zapošljavanja treba da budu fokusirane na efekte koji se postižu u pravcu dostojanstvenog rada i pravične zarade, posebno kada su obuhvaćene višestruko diskriminirane žene, poput mladih ili starijih, žena sa invaliditetom, onih iz ruralnih ili udaljenih sredina. U ove aktivnosti treba da budu uključeni svi relevantni društveni akteri - organi javne vlasti na svim nivoima, sindikati, Nacionalna služba za zapošljavanje, ali i poslodavci, obrazovne ustanove, pa i nevladin sektor.

Govoreći o našoj tezi da preteća ekonomska kriza, digitalizacija i AI "ofanziva" stavljaju žene pred nova iskušenja i u rizik golog ekonomskog opstanka i da li nadležne državne institucije, sindikati i civilni sektor imaju odgovore na ovo, Tatjana Prijić ponavlja da je već u praksi dokazano da je diskriminacija najučestalija upravo u oblasti rada i zapošljavanja, pa sa novim opasnostima to može biti još gore.

- Istovremeno, rodni stereotipi i predrasude, ostaju jedan od ključnih uzroka neravnopravnog položaja žena. Model po kojem se žene, pre svega, posmatraju kao majke i negovateljke, a muškarci kao nosioci ekonomske sigurnosti, prenosi se iz kulturnih obrazaca u odluke poslodavaca - ali i u samopercepciju, ambicije i očekivanja samih žena. Taj obrazac već u ranom uzrastu usmerava izbor zanimanja, a posledice se prenose kroz ceo radni vek pa žene često rade ispod nivoa svoje stručne spreme, imaju ograničene mogućnosti zapošljavanja, nejednake zarade i sporiji napredak. U uslovima ubrzanog tehničkog i tehnološkog razvoja, ovi obrasci neravnopravnosti dobijaju nove oblike i umnožavaju se, što iziskuje ozbiljnije aktivnosti i usmerene akcije različitih sektora, čega dosad uglavnom nismo bili svedoci, naglašava naša sagovornica.

Ona ističe, odgovarajući na pitanje koliko smo se približili EU sa praksom i regulama u ovoj oblasti i može li se od uobičajenog političkog narativna doći do konkretnog napretka, da smo mi kao država usvojili sve važnije međunarodne instrumente za zaštitu žena, međutim, u praksi, primenu propisa i dalje prate značajni izazovi. Takođe, konkretne mere i aktivnosti se predviđaju i strateškim dokumentima i akcionim planovima, kojima je, u gotovo svim oblastima, rodna ravnopravnost jedan od vodećih principa, a kada se posmatraju efekti svih ovih mera, uprkos normativnim i institucionalnim naprecima, pol ostaje jedan od najzastupljenijih osnova diskriminacije. O tome se mora neprestano razgovarati, u sferi rada, na primer, na Socijalno-ekonomskom savetu, ali i na svim drugim mestima, kaže ona.

- Međutim, nije dovoljno planirati, potrebno je efikasno delovati. Komesarka Saveta Evrope za ljudska prava Dunja Mijatović je u izveštaju objavljenom nakon posete Srbiji (marta 2023.), među tri ključne teme, ukazala na prava žena i rodnu ravnopravnost, naglasivši potrebu za aktivnijom primenom propisa i udvostručavanjem napora u borbi protiv diskriminatornih rodni stereotipa, koji utiču na izbore, izgled i mogućnosti žena u svim oblastima života i podstiču rodno zasnovano nasilje.

2.3. Prikrivena i stvarna diskriminacija

Inače, mesec novembar kada je rađena ova analiza, jeste mesec kada se sprovodi 16 dana aktivizma - borbe protiv nasilja nad ženama, a Nataša Milojević, konsultantkinja, nekadašnja narodna poslanica i građanska aktivistkinja za potrebe ove analize podseća da je diskriminacija žena u raznim oblastima dosta prikrivena, ali da se u sferi rada i zapošljavanja ona teško može sakriti, jer je tu dovoljna i obična statistika, da se uvidi koliki je to problem.

- Kad je reč o zakonskoj i pravnoj regulativi, rodna ravnopravnost u Srbiji je, može se slobono reći, bolje "rešena" od radnog prava. Naravno, u praksi je sve to mnogo drugačije. Statistike femicida, nasilja u porodici, mobinga, diskriminatorskog odnosa prema ženama je neumoljiva u negativnom smislu, napominje ona i dodaje da uvek i svuda treba naglašavati da su ravnopravnost žena i njena radna prava obaveza države, a ne predmet volje pojedinca.

- Međunarodna akta, obavezujuća i ratifikovana, podsećaju šta u ovom domenu treba raditi. Moram da kažem da smo mi, Srbija, bez obzira na neuravnoteženu primenu Zakona, regionalno i sektorski, u vrhu zemalja koje uopšte imaju zakon i podzakonska akta u ovoj oblasti. I naravno, važno je istaći da postoje nadležne institucije poput Poverenika za zaštitu ravnopravnosti, koje rade svoj posao uporno i temeljno. Ali su retke. Bolje reći bez prave podrške onih koji bi trebalo da im je daju, a to su Vlada, odnosno nadležni savet koji ne radi i Skupština (nadležni odbori) pa i sami poslanici, kaže naša sagovornica.

Navodi da je za smanjenje problema žena na tržištu rada i u radnim odnosima bitna i borba protiv pomenutih pojava, jer je to sve jedan korpus prava - ukoliko se sa svima ne uhvatimo u koštac neće biti ukupnog boljitka. Ističe da se u „bazi“, gde veoma često radi, lako da primetiti da se ono što piše u zakonima i planskim dokumentima uglavnom koristi kao paravan ili birokratska začkoljica, ali i da se u nekim sredinama zaista ozbiljno radi.

- U lokalnim samoupravama sa kojima dosta radim, osnovana su tela ili su određeni pojedinci/pojedinke nadležni za rodnu ravnopravnost, ali onda nastaju drugi problemi. Na primer, u većini opština su to neplaćene funkcije odnosno poslovi koji se "uvale" nekoj ženi da uz ostale svoje obaveze radi i to. Drugo, u budžetima opština i gradova su izdvajanja za rad tela-organa za RR mala ili nikakva. Negde su ipak ova tela veoma aktivna, pa u saradnji sa NVO rade na programima i imaju uspeha (Čačak, Pirot, Užice...), a negde postoje samo na papiru, kaže Nataša Milojević.

Nastavlja da je mnogo primera, prijavljenih i onih koji nisu, ali se vide u istražavanjima, diskriminacije, mobinga, verbalnog, psihičkog i fizičkog zlostavljanju na radnom mestu.

- Žene su u mnogo nepovoljnijem položaju od muškaraca jer uglavnom rade u manje profitabilnim industrijama (usluge, razni fizički poslovi...) i kod poslodavaca koji ne poštuju rad-

na prava zaposlenih. Prekarni rad je sveprisutan. I, kako se čini, neće biti prevaziđen, rešen, otklonjen ili zabranjen nekim dobrim zakonom. To je zato što su radna prava uopšte, a pogotovo kod žena, poslednja na listi poslodavaca, a ukidanjem ili marginalizovanjem sindikalnog organizovanja, postala su neprijatelj poslodavcu, navodi Milojević i dodaje da se boji da izmene zakona o radu i bočnih podzakonska akta neće ići u prilog zaposlenima, naprotiv. Trebalo bi i zbog toga obnoviti instituciju društvenog pravobranioca, za radno pravo, jer advokatska pomoć je skupa, a sindikati ne mogu da stignu do svake radnice, niti se one sve članice sindikata, navodi Milojević.

- Klasni status radnika je izgubljen, ostalo je samo preživljavanje. Žene su uvek u najgorem od svih loših položaja zbog svojih polnih svojstava i potreba koje im se ne priznaju, odnosno ne dozvoljavaju. Primeri se mogu videti kod radnica u firmama u Vranju, Leskovcu, Babušnici, u prizvodnjama raznih fabrika koje imaju nove vlasnike - kineske, korejske, italijanske ili emiratske kompanije. Međutim ni domaći poslodavci nisu mnogo bolji. Dakle, obaveza iz Zakona o rodnoj ravnopravnosti se ne poštuju, ili samo u usamljenim slučajevima i to kod onih poslodavaca i kompanija koje nisu u sprezi vlasti i raznih moćnika, jer su inspekcije uvek orne da pogledaju baš u te "papire". I da odrede kazne. Od toga naravno zaposlene žene nemaju nikakve koristi. Naprotiv. Često su, još gore, ucenjene gubitkom posla, navodi naša sagovornica.

Kaže da ima i pozitivnih primera pa su, zahvaljujući napori organizacija civilnog društva u primeni Rezolucije UN 1325, „Žene, mir, bezbednost“, u regularni sastav snaga odbrane RS kao i na Vojnu akademiju od 2007. godine primljene žene. I godinama za redom su bile najbolji pitomci - novi potporučnici VS. Ali, u sferi nauke, na primer, naše naučnice koje spadaju u sam svetski vrh, nemaju dovoljno sredstava niti adekvatan tretman na univerzitetima, institutima i u ostalim naučno istraživačkim subjektima. Njihova radna prava se ne uzimaju u obzir, pod izgovorom da nema dovoljno sredstava za istraživanja.

3.

Sindikalna (ne)moć

3.1. Kada je uspeh zaraditi minimalac

Čedanka Andrić, predsednica UGS Nezavisnost i potpredsednica Evropske konfederacije sindikata (EKS), prva iz regiona Balkana u ovoj uglednoj međunarodnoj sindikalnoj centrali, polazi od osnove u vezi ravnopravnosti žena - da bi one bile slobodne moraju da budu i ekonomski nezavisne, a solidarnost sindikata, civilnog sektora i svih pripadnica lepšeg pola i njihovih kolega u radnoj sferi trebalo bi da se podrazumeva.

Kako ističe, borba za bolji položaj žena se ogleda i u štrajkovima, kao što je bio slučaj sa protestima i obustavama rada u sindikatima prosvete kao i u drugim granama i javnom sektoru, gde je je izraženo veće zapošljavanje žena. Na žalost, po njoj, velik broj koleginica radi u firmama u industriji i uslugama gde je uspeh zaraditi minimalac, gde su uslovi rada teški, a mobing i gušenje sindikata i eksploatacija izraženi.

Na pitanje kako ocenjuje trenutno stanje, odnosno stagnaciju i povremene retrogradne tendencije u oblasti položaja žena, i da li sindikati, poslodavci i država idu u susret opasnostima, Čedanka Andrić za potrebe ove analize ističe da je umesto dugo očekivanog i od nadležnih tela i institucija obećanog unapređenja položaja žena na tržištu rada, poslednjih godina napredak u toj oblasti veoma usporen, a trenutno pred velikim izazovima.

- Iako je stopa nezaposlenosti u Srbiji zvanično već nekoliko godina jednocifrena, stvarno stanje pruža drugačiju sliku. Sve je više poslova na određeno vreme, kratkoročnih ugovora i u privatnom i u javnom sektoru. Nikada nije bilo više prekarijata, pa čak i u javnom sektoru i tu su žene pod velikim udarom. Kao sindikatu, obaveza nam je da govorimo o potrebi kvalitetnih poslova, a ne bilo kakvih, ističe naša sagovornica i dodaje da ne postoji debata o javnim politikama, ne znamo šta je strategija privrednog razvoja, pa je samim tim teško planirati i obrazovne programe, odnosno programe obuke nezaposlenih.

- Suština je u tome da istinski tripartitni socijalni dijalog o ovome ne postoji, a kada se i desi to je od jedne do druge krizne situacije i bez sistematskog rada, uz česte promene vlada i neodstojanje granskih kolektivnih ugovora sa poslodavcima u privatnom sektoru. Na tezu da će novi, veliki talas otpuštanja, pogotovo u stranim firmama najviše pogoditi žene ona kaže da se to ubrzano događa.

- Otpuštanja u multinacionalnim kompanijama su već počela, a biće ih sve više, pre svega u automobilskoj industriji komponentaša, gde je veliki broj ženske radne snage i taj trend će se nastaviti jer firme odlaze ili na druga tržišta ili zbog krize u automobilskoj industriji u zemljama Evrop-

ske unije firme u Srbiji gube izvozna tržišta. Mi već godinama, ne samo zbog žena, pokušavamo da privolimo izvršnu vlast na razgovore šta u toj situaciji da se radi, da razgovaramo o mogućim alternativama ili preventivama, ali socijalni dijalog na tu temu se definitivno izbegava. Da je to tako, dokaz je potez nadležnih kada je u septembru, uz podršku Fondacije Fridrih Ebert, Granski sindikat metalaca "Nezavisnost" organizovao okrugli sto na temu "Stanje i perspektive autoindustrije i posledice za zaposlene u Srbiji". Hteli smo da razgovaramo o ublažavaju posledica krize u autoindustriji sa željom da se izbegne najgori scenario - prvo smanjenja obima proizvodnje a onda i zatvaranja, kao i da razgovaramo o mogućnostima za zaposlene, u velikoj meri žena, koje će ostati bez posla. Međutim, niko iz Ministarstva privrede i Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja se nije odazvao pozivu! Da li treba još nešto da se kaže? Sada kada je na pomolu i energetska kriza i sa tim opasnost po radna mesta u ovom sektoru, o tome nema ni osnovnih informacija, a kamoli naznaka dijaloga, izričita je predsednica UGS Nezavisnost.

Ona ističe i da će, zajedno sa kolegama iz drugog reprezentativnog sindikata zatražiti da se o stanju u energetskom sektoru razgovara što pre na sednici Socijalno-ekonomskog saveta. Andrić napominje i da „Nezavisnost“, nema iluziju da su sindikati dovoljno učinili da se unapredi, odnosno spreči novo pogoršanje položaja žena.

- Da je toga dosad bilo dovoljno, ne bismo i dalje imali probleme. Ali, da biste imali rezultate, mora i donosilac odluka da bude otvoren, prvo za razgovor, a onda i za prihvatanje barem suštinskih sugestija. A znamo, da se na primer, na Socijalno-ekonomskom savetu ne odvija pravi dijalog. U toj borbi je svakako bitan rad civilnog sektora. Imamo tradicionalno dobru saradnju sa nevladinim organizacijama, ali i istu sudbinu. Na žalost, one, kao i mi, nemaju razumevanje za dijalog od strane izvršne vlasti, zaključuje Čedanka Andrić.

3.2. Radnice kao dvostruke žrtve

Radmila Obrenović, predsednica sekcije žena u Savezu samostalnih sindikata Srbije, kaže za potrebe ove analize da stagnacija u unapređenju položaja žena na tržištu rada poslednjih godina nije slučajna - ona je posledica, pre svega, ekonomske stagnacije Srbije. Na isto pitanje kao i koleginici Andrić, da li sindikati, poslodavci i država idu u susret tim opasnostima ona napominje da su poslednje godine obeležene inflacijom, krizama u snabdevanju, poskupljenjima i generalnom nesigurnošću.

- Naravno, ne mali izazov predstavlja i polarizovanost društva do granica netrpeljivosti, što se prenosi na radno mesto, kao i na kuću. I sukob generacija dovodi do demoti-

vacije radnika i smanjenje produktivnosti. U takvim uslovi-
ma, mere koje zahtevaju dugoročna ulaganja i strateško
planiranje, kao što je u konkretnom slučaju podsticanje
ženskog zapošljavanja, razvoja usluga dugotrajne nege i
suzbijanja diskriminacije vrlo često su potisnute u drugi
plan. Sve ovo ima za posledicu povećanja razlike u
zaradama i veći broj sati neplaćenog rada žena, naglašava
ona.

Dodaje i da je bez ozbiljnog ulaganja u sisteme dostupne
brige, nege (vrtići, gerontodomačice, dnevni boravci, fleksi-
bilno radno vreme) teško postići stabilan rast zaposlenosti i
napredak u kvalitetu, uslovno rečeno ženskih poslova.

- Koleginice su koncentrisane u sektorima koji su manje
plaćeni i manje zaštićeni - socijalna zaštita, zdravstvo,
obrazovanje, trgovina. Tu je napredak najsporiji, jer su za-
rade niske, uslovi rada često loši, a pregovaračka moć
zaposlenih slaba. Ulaganje države u javni sektor ni izdaleka
nije dovoljno da građanke imaju blagostanje u ovim
oblastima. Navodi da sindikati najčešće ističu probleme
žena kao što su zloupotreba ugovora na određeno vreme,
mobing, prekovremeni rad, nemogućnost usklađivanja rada
i roditeljstva. Ipak, angažovanje sindikata u rešavanju prob-
lema žena je vrlo limitirano, formalno i daleko od dovol-
jnog. Ista je situacija i sa državom.

- Moć žena je tu ograničena, one su često nedovoljno zas-
tupljene u pregovaračkim telima i nedostaje sistemska
koordinacija između sindikata na nacionalnom nivou, na-
vodi Radmila Obrenović i dodaje da je pozitivan pokušaj
sindikata to što se formiraju ženski odbori odnosno sekcije
žena i mreže unutar sindikata, što jača vidljivost „ženskih
tema“, a u ovom sektoru postoji veliki prostor za una-
pređenje delovanja.

Kada je reč o pretećem talasu otpuštanja, pogotovo u
stranim firmama i ona navodi da je taj talas uveliko na
delu u stranim firmama, naročito u tekstilnom sektoru, in-
dustriji kablova, trgovine i jednostavne proizvodnje i da on
sigurno ugrožava najviše radnice.

- Strane kompanije često zapošljavaju veliki broj žena upra-
vo na ovim poslovima jer se tu zahteva niska stručna spre-
ma, male su zarade, loši uslovi rada i lako zamenljiva rad-
na snaga. U krizi se obično prvi zatvaraju upravo ovi sek-
tori, a žrtve su uvek i prvo radnice, sigurna ja naša
sagovornica.

Sa druge strane, navodi, u energetske krizi doći će do
poskupljenja proizvodnje, tako da će mnogi proizvodi zbog
niske kupovne moći izgubiti tržište, strani poslodavci će se
povući, a žene će biti dvostruke žrtve, kao radnice i kao no-
sioci kućnih aktivnosti.

- U kriznim vremenima teže je prehraniti porodicu i održati
očekivani standard. Sindikati, uključujući SSS, nisu tu
nikako pasivni, ali još nisu dovoljno snažan faktor u borbi
za poboljšanje položaja žena, naročito u uslovima novih
kriza. Bitno je zbog toga u pronalaženje rešenja uključiti
što veći broj žena, u odborima za pregovore i raznim
drugim telima. Takođe je neophodno čvršće povezati civilni
sektor u rešavanje pitanja žena na tržištu rada, navodi
predsednica sekcije žena u Savezu SSS.

Ona na našu treću tezu, da je važna ofanziva sindikata uz
pomoć civilnog sektora, ističe da tu postoji dobar osnov, jer
je na delu važan pomak u odnosu na period od pre dvade-
set godina, a to je da postoje ženske mreže, odbori i sekcije
koje prikupljaju informacije o problemima i guraju teme
kao što su mobing, diskriminacija, ravnoteža posla i porod-
ice što dovodi do vidljivosti problema žena na tržištu rada.

- Sindikati su progovorili, istina nedovoljno glasno o
zloupotrebi ugovora na određeno vreme, rodnom jazu u
platama, nasilju i uznemiravanju na radnom mestu, dok se
o lošim uslovima za radnice u stranim fabrikama izbegava
ozbiljan razgovor sa donosiocima odluka. Zbog toga i
zahtevamo jače inspekcije i bolje zakone čime se vrši prit-
sak na nivou radnih i rodni politika. Ali, za uspeh u ovoj
oblasti neophodna je veća zastupljenost žena u vrhovima
sindikalskih struktura, navodi ona.

U mnogim centralama, uključujući i SSSS, žene čine ogro-
man deo članstva, ali manji deo pregovaračkih i izvršnih
tela, na šta Sekcija žena neprestano ukazuje, dodaje Rad-
mila Obrenović. Svakako je veliki problem i izostanak žen-
skog aktivizma tj. nedostatak dovoljno motivacije, a
sindikata u Srbiji nedostaje proaktivnost jer najčešće
reaguju nakon izbijanja problema - otpuštanja, mobinga i
ostalih problema.

- Neophodna je bolja povezanost sa civilnim sektorom jer
organizacije koje se bave rodnom ravnopravnošću, radnim
pravima i socijalnom politikom, imaju vrlo često kroz razne
projekte specijalizovana istraživanja, pravne i stručne
timove, statističke analize, iskustvo u javnim kampanjama.
Civilni sektor može da pruži znanja koja su sindikatima
dragocena. Sindikati dakle, uključujući Savez SSS, nisu pa-
sivni, ali još uvek nisu dovoljno snažan faktor u borbi za
poboljšanje položaja žena - naročito u uslovima novih
kriza. Bez čvrste veze sa civilnim sektorom neće se postići
značajniji napredak u rešavanju naših problema. Zajednički
nastup bi izvršio sinergijski mnogo snažniji pritisak na don-
osiocima odluka, zaključuje naša sagovornica iz Saveza sa-
mostalnih sindikata Srbije.

Izvori

„Rešavanje rodne nejednakosti je ključno za ekonomski napredak, socijalnu koheziju i održivi razvoj“. (Sukti Dasgupta, direktorka Odeljenja za uslove rada i jednakost MOR-a, godišnji izveštaj).

„Žene starije od 45 godina teško nalaze posao“ (15.07.2022. portal UGS Nezavisnost)

„Tržište rada u Srbiji - Uskraćivanje prava na dostojanstven rad“ (www.zenenaprekretnici.org)

„Što znamo o neplaćenom radu u Evropi: Žene u prosjeku 262 minute dnevno, muškarci 141 (29.09.2025, womeninadria.com)

- Zašto žena radi 35 dana duže da bi zaradila platu muškarca u Srbiji (BBC 18. septembar 2025)

- Predstavljen izveštaj o diskriminaciji žena. epravozato.mondo.rs

- Ravnopravnost kao uslov za dostojanstven rad (Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, 16. 04. 2025.)

O autorima

Branislav Božić je bio dugogodišnji urednik i novinar u listu Danas. Uređivao i pisao teme i kolumne u oblasti društva i ekonomije. Bio je urednik dodatka Socijalni dijalog i sajta Radnik. Saradnik UGS Nezavisnost i Dosijea Nezavisnog udruženja novinara Srbije.

Svetozar Raković je u toku profesionalne karijere duge četiri decenije bio novinar i urednik jugoslovenskog sindikalnog lista Rad i dnevnog lista Danas, zatim novinar i urednik portala Nezavisnost. Profesionalno obavljao i dužnost generalnog sekretara Nezavisnog udruženja novinara Srbije. Diplomirao novinarstvo na Fakultetu političkih nauka.

Decenijama smanjivan jaz u položaju žena na tržištu rada u razvijenim zemljama ubrzano se približava „savremenom“, ali negativnom zamajcu zbog digitalizacije i upliva veštačke inteligencije. Za to vreme u Srbiji pripadnice lepšeg pola ne da nisu bitno popravile svoje mesto u ekonomiji i na radnim mestima, nego strepe od povratka u duboku prošlost.

Iako su se razlike u stopama zaposlenosti između žena i muškaraca smanjile u svetu od 1991. godine, one su i dalje značajne. U 2024. godini, stopa zaposlenosti žena radnog uzrasta iznosila je 46,4 odsto, u poređenju sa 69,5 procenata za muškarce. Žene u proseku zarađuju oko 20 odsto manje od muškaraca na globalnom nivou.

Žena danas strepe zbog učestalih i masovnih otkaza sa nisko plaćenih poslova u firmama i granama koje je država i sadašnja vlast stimulisala i debelo subvencionisala novcem svih građana. Znaju da ih čekaju prevaziđeni ili nikakvi socijalni programi, a zbog krovnog zakona o ravnopravnosti koji je suspendovan oduzeta im je i nada da će im u dogledno vreme biti iole bolje.

Sindikati su progovorili o zloupotrebama ugovora na određeno vreme, rodnom jazu u platama, nasilju i uznemiravanju na radnom mestu, ali se o lošim uslovima za radnice u stranim fabrikama izbegava ozbiljan razgovor sa donosiocima odluka.

Dodatne informacije:
➔ <https://serbia.fes.de/>