

РОДНА РАВНОПРАВНОСТ  
– ОД ЈЕДНАКИХ ПРАВА ДО ЈЕДНАКИХ  
МОГУЋНОСТИ

---

---

SERBIAN ACADEMY OF SCIENCES AND ARTS

SCIENTIFIC CONFERENCES

Book CXC

DEPARTMENT OF SOCIAL SCIENCES

Book 45

---

---

COMMITTEE FOR NATIONAL MINORITIES AND HUMAN RIGHTS STUDIES

GENDER EQUALITY  
– FROM EQUAL RIGHTS TOWARDS  
EQUAL OPPORTUNITIES

PROCEEDINGS OF THE SCIENTIFIC CONFERENCE  
HELD ON SEPTEMBER 27, 2019

Accepted for publication at the 2<sup>th</sup> Session of the Department of Social Sciences, held on February 18, 2020, after being reviewed by Academicians *Tibor Várady*, corresponding member *Alpar Lošonc*, Professors *Vukašin Pavlović*, *Rade Veljanovski*, *Miodrag Jovanović*, *Irena Pejić*, *Fuada Stanković*, *Marija Draškić*, *Slađana Jovanović*, *Aleksandra Izgarjan*, *Zoran Lutovac*, PhD, *Ljubica Đorđević*, PhD and *Sanja Čopić*, PhD

Editors

Academician TIBOR VÁRADY  
MARIJANA PAJVANČIĆ, PhD

BELGRADE 2020

---

СРПСКА АКАДЕМИЈА НАУКА И УМЕТНОСТИ

---

НАУЧНИ СКУПОВИ

Књига СХС

ОДЕЉЕЊЕ ДРУШТВЕНИХ НАУКА

Књига 45

---

ОДБОР ЗА ПРОУЧАВАЊЕ НАЦИОНАЛНИХ МАЊИНА И ЉУДСКИХ ПРАВА

РОДНА РАВНОПРАВНОСТ  
– ОД ЈЕДНАКИХ ПРАВА ДО ЈЕДНАКИХ  
МОГУЋНОСТИ

ЗБОРНИК РАДОВА СА НАУЧНОГ СКУПА

ОДРЖАНОГ 27. СЕПТЕМБРА 2019.

Примљено на II скупу Одељења друштвених наука, 18. фебруара 2020. године, на основу рецензија академика *Тибора Варадија*, дописног члана *Алијара Лошонца*, професора *Вукашина Павловића*, *Радеића Вељановској*, *Миодрага Јовановића*, *Ирене Пејић*, *Фуаде Сијанковић*, *Марије Драшкић*, *Слађане Јовановић*, *Александра Изјарјан*, др *Зорана Лушовца*, др *Љубице Ђорђевић* и др *Сање Ђојић*

Уредници

академик ТИБОР ВАРАДИ

проф. др МАРИЈАНА ПАЈВАНЧИЋ

БЕОГРАД 2020

Издаје  
*Српска академија наука и уметности*  
Кнеза Михаила 35, Београд

Лектура  
*Младенка Савичић*

Коректура  
*Рајка Павловић*

Технички уредник  
*Никола Сивановић*

Штампа  
ЈП Службени гласник

ISBN 978-86-7025-870-9

Тираж 300 примерака

## САДРЖАЈ

Предговор – Маријана Пајванчић . . . . . 9

### УВОДНА СЕСИЈА

Маријана Хјусон, *Родни режими на полујериферији:  
социолошка перспектива* . . . . . 13

Marina Hugshon, *Gender Regimes at the Semiperiphery:  
Sociological Perspective* . . . . . 28

Адриана Захаријевић, Катарина Лончаревић, *Род и идеологија:  
о њобуни против једнакости* . . . . . 29

Adriana Zaharijević, Katarina Lončarević, *Gender and Ideology:  
On an Insurrection against Equality* . . . . . 44

### ПРАВО НА РАВНОПРАВНОСТ И ЈЕДНАКЕ МОГУЋНОСТИ

Маријана Пајванчић, Боса М. Ненадић, Горан Марковић,  
*Конституционализација права на равнојравности  
и једнаке могућности* . . . . . 47

Marijana Pajvančić, Bosa M. Nenadić, Goran Marković,  
*Constitutionalization of the Right to Equality and Equal  
Opportunities* . . . . . 65

Зорица Мршевић, *Вишеструка и интерсекционална  
дискриминација* . . . . . 67

Zorica Mršević, *Multiple and intersectional discrimination* . . . . . 83

Невена Петрушић, Танасије Маринковић, <i>Заштитна права на родну равноправност</i> . . . . .	85
Nevena Petrušić, Tanasije Marinković, <i>Protection of the Right to Gender Equality</i> . . . . .	102
Лилијана Чичкарић, Зорана Антонијевић, <i>Изазови и препреке</i> <i>у уредњавању институција и јавних политика у Србији</i> . . . . .	105
Lilijana Čičkarić, Zorana Antonijević, <i>Challenges and Obstacles</i> <i>to the Gendering of Serbian Institutions and Public Policies</i> . . . . .	119
Гордана Ковачек Станић, <i>Репродуктивна аутономија</i> <i>жене као људско право</i> . . . . .	121
Gordana Kovaček Stanić, <i>Reproductive Freedom of the Woman</i> <i>as a Human Right</i> . . . . .	134
<b>КРШЕЊЕ ПРАВА НА РАВНОПРАВНОСТ</b>	
<b>КАО ОСНОВНОГ ЉУДСКОГ ПРАВА</b>	
Тања Игњатовић, <i>Насилје против жена као кршење основних права</i> <i>– између стандарда и стварности</i> . . . . .	139
Tanja Ignjatović, <i>Violence Against Women as a Violation</i> <i>of Fundamental Rights – Between Standards and Reality</i> . . . . .	156
Слободанка Константиновић Вилић, Наталија Жунић, Вида Вилић, <i>Фемцид, друштво и право</i> . . . . .	157
Slobodanka Konstatinović Vilić, Natalija Žunić, Vida Vilić, <i>Femicide, Society and Law</i> . . . . .	171
Дубравка Валић Недељковић, <i>Родна небалансираност</i> <i>субјеката/извора информација у новинарским објавама</i> <i>у водећим информативним медијима у Србији</i> . . . . .	173
Dubravka Valić Nedeljković, <i>Gender Imbalance of Subjects/Sources</i> <i>of Information in Journalistic Coverage in Major Informative</i> <i>Media in Serbia</i> . . . . .	184
<b>ПРАВО НА РАВНОПРАВНОСТ – ОБРАЗОВАЊЕ, ЕКОНОМИЈА</b>	
Татјана Ђурић Кузмановић, Мирјана Докмановић, Ана Пајванчић Цизел, <i>Економски положај жена</i> <i>– родне неједнакости и једнаке могућности</i> . . . . .	187
Tatjana Đurić Kuzmanović, Mirjana Dokmanović, Ana Pajvančić Cizelj, <i>Economic Position of Women – Gender Inequalities</i> <i>and Equal Opportunities</i> . . . . .	197

Марија Бабовић, <i>Родне неједнакости на тржишту рада у Србији: стање и политике</i> .....	199
Marija Babović, <i>Gender Inequalities on the Labour Market in Serbia: the Situation and Policies</i> .....	214
Горана Ђорић, Драгица Вујадиновић, <i>Образовање за родну равноправност у Србији</i> .....	215
Gorana Đorić, Dragica Vujadinović, <i>Education for Gender Equality in Serbia</i> .....	231





## ПРЕДГОВОР

Тематска конференција „Родна равноправност – од једнаких права до једнаких могућности“, одржана на иницијативу и у организацији Одбора за проучавање националних мањина и људских права, а под покровитељством САНУ, посвећена је проблематици посебно значајној за људска права не само локално већ и глобално. Две су битне специфичности права на родну равноправност.

Једна специфичност и заједнички именитељ који карактерише положај жена, њихова људска права и реалне могућности да и у пракси уживају нормативно гарантована људска права јесте чињеница да оне чине већину становништва на планети, а да је та већина фактички у положају мањине. Родна равноправност на специфичан начин обједињује обе области које чине садржај рада Одбора за проучавање националних мањина и људских права јер сведочи о реалности у којој већина ужива људска права само уз примену политика и инструмената (начело једнаких могућности и посебне мере) који обезбеђују могућност коришћења људских права мањина.

Друга специфичност је мултисекторска природа родне равноправности која налаже и мултидисциплинарни приступ овој теми. Стога је рад конференције и садржај реферата конципиран тако да обухвата родну димензију у различитим областима друштвеног живота. У складу са таквим приступом, референти и референткиње анализирају родне аспекте у различитим областима у којима се одвија њихов научни и истраживачки рад. Области на које се концентришу садржаји реферата чине четири тематске целине: род и развој – социјални контекст и теоријски приступ, право на равноправност и једнаке могућности, кршење права на равноправност као основног људског права и право на равноправност у економији и образовању.

Теоријски приступ фокусира се на родне режиме на полупериферији који се анализирају из социолошке перспективе и идеолошке контексте у којима се критички разматра приступ родној равноправности у различитим геополитичким контекстима, упозорава на опасност да се она инструментализује као политичко оруђе у борби против демократије, постигнуте једнакости и освојених слобода.

Разматрања посвећена праву на равноправност полова и једнаким могућностима акцентују принципе који постављају уставни оквир за нормативни, институционални и социјални контекст релевантан за (не)могућност остваривања права на равноправност као основног људског права; критички приступ родно заснованој дискриминацији (интерсекционална и вишеструка дискриминација); ефикасност и доступност заштите од родно засноване дискриминације на националном нивоу и на међународном плану; родне асиметрије у расподели моћи које произлазе из структуралних одлика друштва и анализирају се на институционалној равни и јавним политикама; слободно одлучивање о рађању деце као основно људско право и положај жене као титулара овог права.

Кршење права на родну равноправност као основног људског права је тема у оквиру које је пажња усмерена на насиље против жена које се сагледава из перспективе стандарда постављених у међународним уговорима и праксе у Србији, на истраживања фемцида као најекстремнијег кршења женских права и радикализованог вида насиља према женама чији су узроци структуралне природе као и на истраживања родног дисбаланса у медијским садржајима.

Родна равноправност у економији, на тржишту рада и у образовању као део структуралних глобализацијских процеса у постсоцијалистичком и постконфликтном друштву и родне економске неједнакости, анализирају се са акцентом на родни јаз у сфери рада (неједнако учешће жена на тржишту рада, родни јаз у запослености и зарадама, родна сегрегација у занимањима и секторима економије, мање шансе жена да заузму руководеће положаје, неједнако оптерећење и вредновање неплаћеног рада и др.), уз посебну пажњу посвећену образовању које се сагледава из родног угла и из перспективе интегрисања родне компоненте у научне и наставне дисциплине, на различитим нивоима образовања и начине на које је то могуће учинити.

Маријана Пајванчић

# РОДНЕ НЕЈЕДНАКОСТИ НА ТРЖИШТУ РАДА У СРБИЈИ: СТАЊЕ И ПОЛИТИКЕ

МАРИЈА БАБОВИЋ\*

**А п с т р а к т.** – Родне неједнакости у сфери рада су једна од темељних форми родних неједнакости преко којих се манифестују али и репродукују родни режими одликовани изразитим неједнакостима на различитим нивоима стварности. Ове неједнакости манифестују се кроз низ аспеката, од неједнаког учешћа жена и мушкараца на тржишту рада и родног јаза у запослености, преко родне сегрегације у занимањима и секторима економије, нижих шанси жена да заузму руководеће положаје, родног јаза у зарадама, али и неједнаким оптерећењем и вредновањем неплаћеног рада који водеће економске политике не препознају нити вреднују као рад који производи вредност. Родне неједнакости последица су сложених структурних (неједнака дистрибуција моћи одликована у патријархалним структурама) и културних чинилаца (распрострањеност патријархалних норми и вредности). Политике у Србији препознају значај отклањања неједнакости на тржишту рада и унапређивања економске партиципације жена, али су недовољно делотворне на шта указују ретке евалуације политика и мера.

*Кључне речи:* родне неједнакости, тржиште рада, запосленост, политике

## ЗНАЧАЈ, ЦИЉЕВИ И МЕТОДЕ АНАЛИЗЕ РОДНИХ НЕЈЕДНАКОСТИ НА ТРЖИШТУ РАДА

Родне неједнакости на тржишту рада једно су од кључних поља у којима се родни режими успостављају и репродукују. Анализа изложена у овом тексту ослања се на структуралистичко, социолошко критичко-феминистичко становиште које порекло родних неједнакости види у структурама моћи које се успостављају у родним односима. Како тврди Конел (Connel, 1987) те структуре родних односа се успостављају у интеракцији рада, моћи и емоционалних односа између родова. Родна подела рада успоставља се у тржишном раду, као и у подели одговорности у бризи о породици и неплаћеног кућног рада неопходног за репродукцију домаћинства. Структуре моћи представљају дистрибуцију ауторитета и контроле, хијерархије у институцијама, организацијама и интерперсоналним односима, док емоционални односи

---

\* Филозофски факултет, Универзитет у Београду, mbabovic@f.bg.ac.rs

стварају засебне обрасце повезаности који прожимају ове структуре. Конел назива ове сложене структуре родних односа на нивоу институција родним режимима, док их на нивоу глобалног друштва назива родним порецима. Према нешто другачијем схватању Марине Благојевић Хјусон, родни режими представљају „релативно структуриране односе између мушкараца и жена, мушкости и женкости у институционалном и ванинституционалном окружењу, на нивоу дискурса и на нивоу пракси“. Та структурирација је опредељена у различитим родним улогама, родним идентитетима, репрезентацијама и сл. (Благојевић, 2002: 311).

Положај у подели рада, и посебно, у савременим капиталистичким друштвима, положај на тржишту рада, је од изузетног значаја јер на основу њега појединци/ке и друштвене групе успостављају свој укупни друштвени положај. Међутим, неједнакости на тржишту рада не треба посматрати изоловано од шире сагледаних родних неједнакости у сфери рада. На то су указале посебно феминистичке теоретичарке марксистичке оријентације које су преплетеност родних неједнакости у сфери тржишног и нетржишног рада посматрале као део сложеног система експлоатације жена која се одвија у интеракцији капитализма и патријархата (Federici, 1974; Fraser, 1994). С обзиром на то да је текст ограничен на анализу неједнакости у тржишном раду, на овом месту нема могућности за приказ дебате која се посебно развила између либералних и марксистичких феминистичких приступа о улози тржишног и нетржишног рада у успостављању и репродуковању родних неједнакости. Ипак, важно је имати на уму да анализа предочена у овом тексту почива на темељној претпоставци да су неједнакости на тржишту рада само један домен родних неједнакости у сфери рада који се тесно преплиће са неједнакостима у сфери неплаћеног кућног рада и бриге о породици, односно „репродуктивног рада“ и да се положај жена у сфери рада заправо детерминише у интеракцији тржишног и нетржишног, „продуктивног и репродуктивног“, плаћеног и неплаћеног рада (више о томе у Бабовић, 2010).

Тржишни рад који је у средишту пажње у овом тексту биће сагледан кроз неколико димензија: ниво активности и запослености, хоризонталну и вертикалну поделу рада и материјалне услове и социјална права који проистичу на основу запослености. Сваки од наведених аспеката указује на особене облике родних неједнакости. Анализа је спроведена на подацима Анкете о радној снази, као основног званичног истраживања преко кога се у Србији, као и у Европској унији, прати стање на тржишту рада.

Након анализе стања биће изложен и кратак осврт на политике унапређивања родне равноправности у Србији, са намером да се уочи да ли, у којој мери и са каквом ефикасношћу се спроводе мере којима се трансформишу родни односи на тржишту рада у области наведених аспеката неједнакости.

## СТАЊЕ РОДНИХ НЕЈЕДНАКОСТИ НА ТРЖИШТУ РАДА У СРБИЈИ

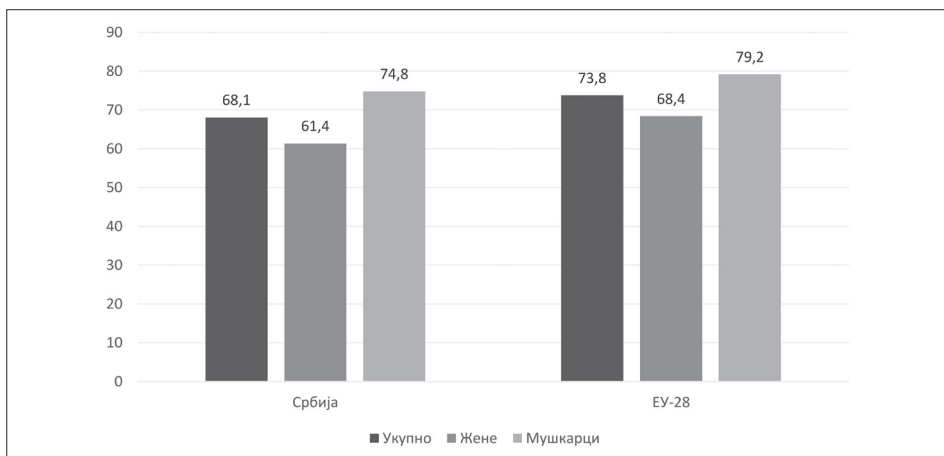
Показатељи нивоа активности и запослености указују на могућности жена да партиципирају у плаћеном раду, да остваре право на рад на основу кога се темељи и друштвени положај и обликују услови егзистенције у стратификацијском смислу као и у смислу квалитета свакодневног живота. Хоризонтална и вертикална сегрегација указују на родне улоге у подели рада које су обликоване нормама и вредностима у погледу социјално пожељних улога жена и мушкараца, као и односима моћи, на основу којих се успостављају неједнаке могућности жена и мушкараца да заузму руководеће положаје, односно такве положаје на којима се контролишу ресурси и доносе важне одлуке. Остваривање социјалних права на основу рада повезано је са квалитетом запослености а награђивање са социо-професионалном поделом рада, али и мање видљивим механизмима дискриминативног вредновања рада једнаке вредности који обављају жене и мушкарци.

### *Родне неједнакости у активности и запослености*

Основни показатељ нивоа активности жена и мушкараца је стопа активности, односно показатељ који указује на степен учешћа у радној снази и који се исказује као удео запослених и незапослених лица у становништву радног узраста. Радна снага представља производни потенцијал у једној економији и друштву, при чему запослено становништво представља количину рада која је употребљена за производњу добара и услуга, док незапослено становништво представља неискоришћен рад.

Родне неједнакости у нивоу активности присутне су и у Србији и у Европској унији. Стопе активности жена ниже су од стопа активности мушкараца, с тим да су ове стопе просечно више у ЕУ-28 него у Србији (графикон 1). Родни јаз у стопама активности нешто је виши у Србији него у ЕУ-28 (13,4 процентних поена према 10,8).

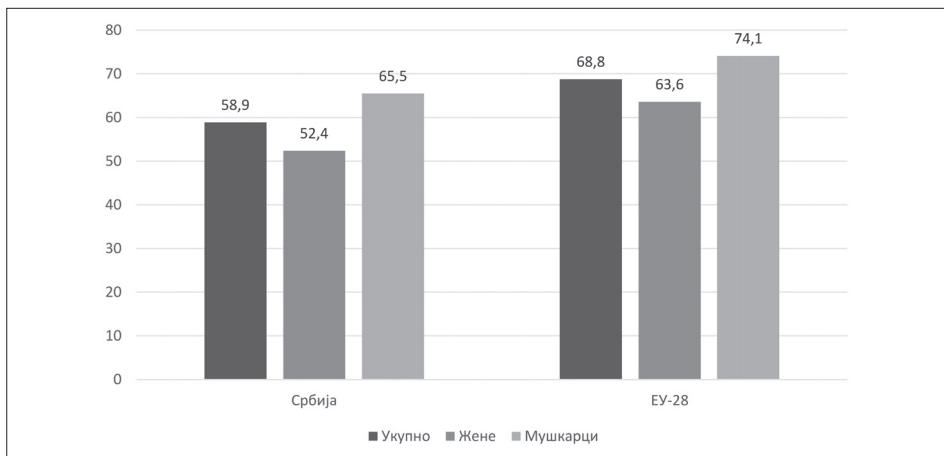
Графикон 1. Стопе активности према полу, Србија и просек за ЕУ-28, четврти квартал 2018. године



Извор: Еуростат, Анкета о радној снази, 2018.

Разлике су још израженије када се посматра запосленост. Стопе запослености указују на удео становништва које је током референтног периода било запослено у било ком облику у односу на становништво радног узраста (15–64 године). Стопе запослености просечно су више у ЕУ-28 него у Србији, али је родни јаз присутан у оба случаја. Стопе запослености жена су ниже од стопа запослености мушкараца и то у ЕУ-28 за 10,5 процентних поена а у Србији за 13,1% процентни поен (графикон 2).

Графикон 2. Стопе запослености према полу, Србија и просек за ЕУ-28, други квартал 2019. године



Извор: Еуростат, Анкета о радној снази, 2018.

Разлике у стопама незапослености<sup>1</sup> нису велике. У Србији је 2018. године стопа незапослености жена износила 11% а мушкараца 9,8%, док је у ЕУ-28 просечна стопа незапослености жена износила 6,4% а мушкараца 6,1% (Еуростат, АРС, други квартал 2018. године). Овај родни јаз у стопама незапослености, међутим, не представља добру вест, због тога што жене лакше прелазе у неактивно становништво, престају да активно траже запослење, услед чега су и њихове стопе незапослености релативно ниске у условима такође релативно ниске запослености. У Србији је чак 38,6% жена узраста 15–64 године неактивно, што је знатно више него што је просек за ЕУ-28 (31,6%). Поједине групе жена суочавају се и са знатно већим препрекама укључивања на тржиште рада него што је то случај са општом популацијом жена. Младе жене (20–24 године) имају знатно више стопе неактивности него што је просек за жене радног узраста у Србији (60,7% према 38,6%) и знатно више стопе неактивности него младе жене у ЕУ-28 код којих је стопа неактивности 42,1%. Младе жене из маргинализованих друштвених група суочавају се са још већим препрекама у укључивању на тржиште рада, па је тако стопа неактивности међу младим сеоским женама чак 73% (Бабовић, 2019). Подаци из АРС о женама из ромске популације и женама са инвалидитетом нису доступни, али су анализе спроведене на подацима пописа становништва показале да су ове жене готово потпуно искључене са тржишта рада. Наиме, међу женама са инвалидитетом тек је 8% било активних и 4% запослених (Марковић, М., 2014, наведено према Бабовић, 2019), а међу Ромкињама било је запослено свега 9% жена старих 15–64 године (УНДП, 2018, наведено према Бабовић, 2019).

Анализа спроведена на подацима АРС у Србији са специфичним фокусом на младе и жене у такозваном старијем контингенту радне снаге (Бабовић, 2019) указала је структурне разлоге који се крију иза ниже активности жена на почетку и на крају каријере. Насупрот мишљењима која се често чују у јавности да младе жене код којих се улазак на тржиште рада често поклапа са формирањем породице и уласком у родитељство, због бриге о породици не излазе на тржиште рада, односно не раде и не траже запослење. Ова анализа је показала да је чињеница да је међу младим неактивним женама највећи удео особа које не траже запослење због бриге о породици. На пример, међу неактивним женама старим 25–29 година чак 36% тврди да не тражи запослење због бриге о породици, док је међу неактивним женама радног узраста (15–64 године) овај разлог заступљен у 11% случајева. Међутим, половина ових младих жена (49,8%) има претходно радно искуство, што указује на бар претходну спремност да буду радно активне. Према разлозима због којих су изгубиле последње запослење види се да то није брига о породици (што је био разлог за 11% жена старости 25–29 година), већ да су углавном добиле отказ (у 18,5% случајева) или је посао био привременог карактера

<sup>1</sup> Удео жена које нису обављале никакав посао у референтном периоду а које су макар једном у току претходног месеца тражиле посао и могле би да ступе на ново радно место уколико им се понуди у року од две недеље.

(36%). Ипак, брига о породици, пре свега деци, јесте важан фактор који ограничава њихове могућности да се укључе или врате на тржиште рада. Чак 67% неактивних младих жена тврди да не траже запослење због тога што им нису доступне или им се не исплате услуге за бригу о деци. Упркос томе, више од половине (52,5%) је исказало начелну жељу да раде иако сада не траже посао (Бабовић, 2019). Наведени подаци јасно указују на важне системске и структурне препреке за укључивање младих жена на тржиште рада, било у облику недовољне потражње за радном снагом, неповољног положаја младих жена у смислу краткорочних уговора, нестабилних послова који се лако изгубе када жена добије дете и недовољном и неадекватном понудом услуга бриге о породици. Такво стање је додатно подупрто патријархалним нормама које оправдавају ово структурно искључивање младих жена са тржишта рада бригом о породици, као друштвено пожељне и очекиване примарне улоге жена у патријархалној култури.

Када су у питању неактивне жене на крају каријере, иста анализа је показала да су разлози за неактивност нешто другачији. У групи неактивних жена старих 45–64 године, чак 43,7% је неактивно. Већина ових жена је раније била запослена (82,4%) а најчешћи разлог за неактивност је после оствареног права на пензију (40,9%) и смањене радне способности због болести или инвалидитета (23,2%), обесхрабреност због неуспешних покушаја да се запосле (у 15% случајева). Забрињава то што чак 60% неактивних жена у овој животној доби није остварило право на пензију, што угрожава њихово благостање у „трећем добу“ (Бабовић, 2019).

### *Обрасци родне сегрегације и дискриминације на тржишту рада*

Ниво активности и запослености, односно приступ тржишту рада даје тек почетну слику о родним неједнакостима на тржишту рада. Овај аспект је веома важан јер указује на неједнакости које се јављају при укључивању у систем производње добара или пружања услуга, у могућностима да се буде део „продуктивног потенцијала“ у друштву, као и да се оствари награда на основу тог учешћа. Када се пажња усмери на карактеристике запослености, препознаје се низ других форми родних неједнакости. Оне се испољавају као неједнако, сегрегирано хоризонтално размештање радне снаге на привредне секторе и занимања, односно неравномерну родну поделу рада, неједнако учешће жена и мушкараца у предузетништву, неједнако коришћење неплаћеног рада чланова породице, неједнаке могућности за заузимање руководећих положаја и сл.

Теорије дуалног тржишта рада и теорије сегментације тржишта рада дале су значајан допринос разумевању начина на које се тржиште рада сегментира при чему поједине групе, а у овом случају дефинисане на основу родне припадности, се концентришу у појединим сегментима тржишта рада док су готово одсутне из других. Према овим теоријама, између скупова послова који



се групишу у одређеним областима тржишта рада, постоје систематске разлике у бројним карактеристикама, попут виших зарада, приступа обуци на радном месту, радног времена, и сл. (више о томе у Бабовић, 2010). Сегментација тржишта рада не указује само на груписање послова, већ и на препреке у покретљивости између тих скупова послова. Радници/е често читавају радни век проведу у истом сегменту, а сваки сегмент делује по другачијим правилима, има различите системе квалификација и регрутује запослене из различитих социјалних мрежа (Тили и Тили, 1998: 171, нав. према Бабовић, 2010).

Сегментација може бити хоризонтална и вертикална, а аутори препознају четири кључна процеса сегментације која су обликовала тржишта рада у развијеним индустријским друштвима:

- Подела тржишта рада на примарно и секундарно. Послови у примарном сегменту захтевају и развијају стабилне радне навике, обезбеђују обуку на раду, релативно високе зараде и могућност напредовања. Послови у секундарном сегменту не захтевају, а често и обесхрабрују стабилне радне навике, нуде ниске зараде, обележени су високом флукуацијом, а шансе за напредовање су мале.
- Сегментација унутар примарног тржишта рада на „подређене“ и „независне“ примарне послове. Подређени послови су рутински и подстичу развој персоналних карактеристика као што су зависност, дисциплина, поштовање правила и ауторитета и прихватање циљева предузећа. У овом сегменту концентришу се производни индустријски и непроизводни чиновнички послови. За разлику од њих, независни примарни послови подстичу и захтевају креативност, способности решавања проблема, иницијативност. У овом сегменту висока је добровољна флукуација а индивидуална мотивисаност и постигнућа високо су награђени.
- Расна или етничка сегрегација тржишта рада, услед концентрације припадника различитих етничких група у појединим сегментима тржишта рада, при чему и географска сегрегација има важну улогу у успостављању и одржавању ових образаца сегрегације.
- Родна сегрегација тржишта рада која је последица родне дискриминације и друштвених норми које родно етикетирају одређене послове услед чега је приступ за припаднике/це другог рода ограничен (Рајх и сарадници, 1973, нав. према Бабовић, 2010).

До родне сегрегације на тржишту рада доводе различити фактори, попут културно утемељених ставова о раду и роду, о „примерности“ појединих послова или занимања за жене и мушкарце. Елисон Мекивен Скот препознаје три кључна „културна аксиома“ који се налазе у основи искључивања жена са тржишта рада или ограничавања њихове укључености на поједине секторе и занимања: схватање улоге жене у породици као природне, схватање односа између мушкараца и жена као односа надређености и подређености и

схватања која су повезана са иманентним родним разликама (на пример, да су мушкарци рационални а жене емотивне). Ови ставови се усвајају током процеса социјализације и преносе међугенерациски. Послодавци неће запошљавати жене на темељу предрасуде да су жене генерално мање продуктивне, или неће запошљавати жене узроста за који се претпоставља да је узрост за рађање и подизање деце и сл. Ставови и индивидуалне одлуке послодаваца и радника обликовани су историјским процесима током којих су бројна занимања добила ознаку „женских“ или „мушких“ (MacEwan Scott, 1994, нав. према Бабовић, 2010).

Родна сегрегација на тржишту рада може се пратити у више аспеката. Један се односи на размештање радне снаге у контингенте различитог професионалног статуса. Савремена истраживања тржишта рада (АРС) разликују неколико типова ових статуса: самостално запослене особе које запошљавају другу радну снагу, самостално запослене без других запослених, запослене раднице, односно радну снагу запослену код послодаваца и помажуће чланове у породичном послу који представљају неформалну и неплаћену радну снагу.

Разлике у структури радне снаге према професионалном статусу значајно се разликују код мушкараца и жена. Међу запосленим женама већи удео него међу запосленим мушкарцима имају категорије запослене радне снаге и помажућих чланова у породичном послу, док међу запосленим мушкарцима већи удео него међу запосленим женама бележе категорије samozапослених са или без запослених радника. Према подацима АРС за 2018. годину, међу запосленим мушкарцима удео samozапослених износио је 28,8%, док је међу женама износио 14,9%. С друге стране, удео помажућих чланова у породичном послу међу мушкарцима је износио 2,9% а међу запосленим женама 8,9% (РЗС, АРС, 2018: 29–30).

Секторска сегрегација је један од кључних показатеља на основу којих се мере родне неједнакости у домену рада у оквиру Индекса родне равноправности Европског института за родну равноправност. Секторска сегрегација се у оквиру овог индекса мери преко учешћа жена и мушкараца у секторима образовања, здравља и социјалног рада, секторима у којима је традиционално већински заступљена женска радна снага. Петина запослених жена ради у овим секторима док истовремено тек 5% запослених мушкараца ради у тим секторима који се обично називају економијом бриге. У односу на 2014. годину, када је Индекс родне равноправности први пут израчунат за Србију, у овом аспекту родних неједнакости дошло је до благог погоршања (СИПРУ, 2018). Истовремено, жене чине 39% свих запослених у сектору информационо- комуникационих технологија, сектору који је последњих година у успону и повезан је са бољим могућностима запошљавања и вишим зарадама (РЗС, АРС, 2018: 32).

Сегрегација је видљива и према занимањима. Међу запосленим мушкарцима удео руководилаца, занатлија, руковалаца машинама, виши је него међу запосленим женама. С друге стране, жене се чешће запошљавају у

занимањима стручњака и уметника, у услужним и трговачким занимањима и једноставним занимањима (табела 1). Жене чине 19,1% свих запослених директора, функционера, законодаваца, што указује и на њихову далеко мању вертикалну покретљивост на тржишту рада, односно мање могућности да заузму руководеће положаје.

Табела 1. Структура запослених према полу и занимањима, лица стара 15–64 године, 2018, у %

Занимања	Укупно	Мушкарци	Жене
Руководиоци, директори, функционери, законодавци	2,9	3,6	2,1
Стручњаци и уметници	14,4	10,9	18,7
Техничари	12,2	10,3	14,6
Административни службеници	8,2	6,0	10,9
Услужна и трговачка занимања	15,7	12,4	19,9
Пољопривредници, шумари, рибари	13,9	14,4	13,3
Занатлије и сродни радници	12,1	17,9	4,7
Руковаоци машинама и постројењима, монтери и возачи	10,6	15,0	5,2
Једноставна занимања	9,4	8,5	10,6
Остало	0,6	1,0	–
Укупно	100	100	100

Извор: РЗС, АРС, 2018.

Бројна истраживања, указују да ограничења имају важнију улогу у процесима родне сегрегације него што су преференције (MacEwan Scott, 1994, нав. према Бабовић, 2010). Наиме, институционални, законски оквири, норме, обичаји, системи вредности, социјалне структуре, важни су фактори који обликују услове на тржишту рада и доводе до различитих форми родне сегрегације. Они некада делују посредно, преко ограничених могућности образовања и стицања квалификација потребних за приступ одређеним пословима и сегментима тржишта рада, а некад директније преко доступности ресурса потребних, рецимо, за покретање сопственог посла.

Темељи сегрегације на тржишту рада успостављају се током образовања. Подаци о ученицима уписаним у 2019/2020. години према полу и образовним областима, показују да девојке чешће него младићи на нивоу средњег образовања бирају гимназију, хемијску школу, производњу текстила, економију, право, администрацију, културу и јавно информисање, здравствену и социјалну заштиту и личне услуге. Младићи чешће него девојке бирају пољопривреду, смерове повезане са индустријском производњом, геодезију и грађевину, саобраћај, електротехнику и војне школе (табела 2).

Табела 2. Број ученика/ца на почетку школске године 2019/2020, према образовним областима и полу, у %

Област образовања	%		
	Укупно	Мушко	Женско
Све	100	50.6	49.4
Гимназија	100	40.6	59.4
Пољопривредна производња и прерада хране	100	53.4	46.6
Шумарство и обрада дрвета	100	68.1	31.9
Рударство и металургија	100	65.8	34.2
Машинство и обрада метала	100	86.6	13.4
Електротехника	100	91.1	8.9
Хемија неметала и графичка штампа	100	34.5	65.5
Производња текстила и коже	100	18.8	81.2
Геодезија и грађевина	100	63.8	36.2
Саобраћај	100	67.3	32.7
Трговина, угоститељство и туризам	100	47.1	52.9
Економија, право и администрација	100	33.9	66.1
Хидрометеорологија	100	37	63.0
Култура и јавно информисање	100	31.3	68.7
Здравствена и социјална заштита	100	23.8	76.2
Друго (личне услуге)	100	20.6	79.4
Војна школа	100	69.1	30.9

Извор: РЗС, статистика образовања

Обрасци сегрегације се настављају и на нивоу високог образовања. Девојке се поново више усмеравају према друштвеним и хуманистичким наукама и областима повезаним са бригом о другима, попут образовања, здравствене и социјалне заштите, док се младићи више усмеравају према инжењерству, информационим и комуникационим технологијама, природно-техничким наукама (табела 3).

Табела 3. Универзитетски студенти према полу и образовним областима, 2018.

Области образовања	%		
	Укупно	Мушко	Женско
Све	100	43.5	56.5
Образовање	100	22.0	78.0
Хуманистичке науке и уметности	100	33.5	66.5
Друштвене науке, новинарство и информисање	100	33.9	66.1
Бизнис, администрација и право	100	39.5	60.5
Природне науке, математика и статистика	100	33.9	66.1

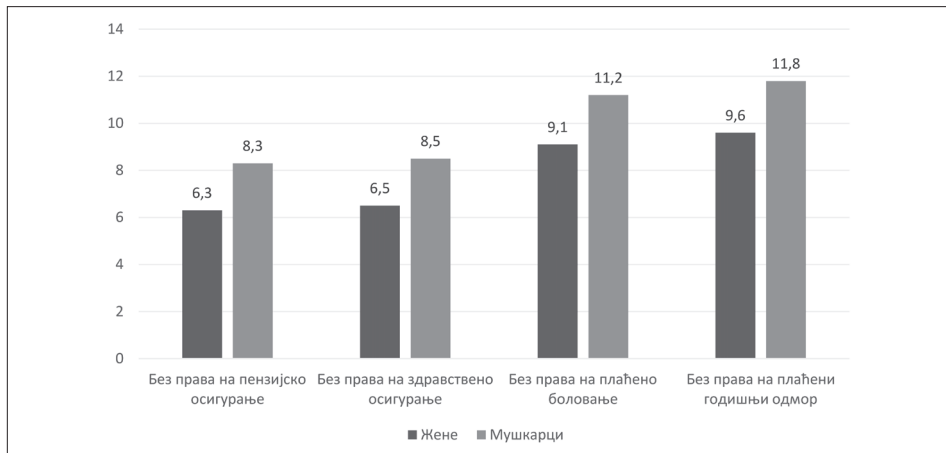
Информационе и комуникационе технологије	100	72.6	27.4
Инжењерство, машинство и грађевина	100	61.8	38.1
Пољопривреда, шумарство, рибарство и ветерина	100	51.1	48.9
Здравствена и социјална заштита	100	28.0	72.0
Услуге	100	50.0	49.0

Извор: РЗС, статистика образовања

### Социјална њрава на основу рада и јаз у зарадама

Социјална права на основу рада обухватају право на пензијско-инвалидско осигурање, здравствено осигурање, право на плаћено боловање и плаћени годишњи одмор. Ова права су загарантована Законом о раду, али у условима неформалне запослености се не остварују. Имајући у виду да је удео неформално запослених већи међу запосленим мушкарцима него женама, не изненађује и да је удео запослених који не остварују поједина права на основу рада нешто виши међу мушкарцима него женама (графикон 3).

Графикон 3. Удео запослених жена и мушкараца који не остварују социјална права на основу рада, 2018, у %



Извор: РЗС, АРС, 2018.

Разлике у зарадама представљају један од кључних показатеља родних економских неједнакости. Ове разлике проистичу делимично из раније описане сегрегације, односно разлика у зарадама између сектора у којима се претежно запошљавају жене и сектора у којима се претежно запошљавају мушкарци. Тако је у априлу 2019. године просечна нето зарада у сектору производње текстила износила 42,054 РСД, коже 35,009 РСД, а личних услуга 32,445 РСД,

док је просечна нето зарада у сектору производње рачунара и електричне опреме износила 52,440 РСД, производње машина и опреме 58,406 РСД и у сектору рачунарског програмирања и консултантских делатности 126,961 РСД (РЗС, статистика зарада<sup>2</sup>).

Према подацима РЗС, у 2014. години платни јаз између жена и мушкараца износио је 8,7%, у корист мушкараца. Удео жена са ниским зарадама у укупном броју запослених жена је већи него удео категорије мушкараца са ниским зарадама (24,4% према 21,6%) (РЗС, 2017: 80). Овај родни јаз у зарадама рефлектује се и на родни јаз у пензијама, при чему жене имају у просеку, рачунајући све категорије пензија, износ пензије на нивоу од 80% од пензија мушкараца (*Исџо*: 85).

### *Политике унапређења родне равноправности на тржишту рада у Србији*

Стратешко деловање на унапређењу родне равноправности у Србији дефинисано је Стратегијом за родну равноправност 2016–2020. Имплементација стратегије била је операционализована Акционим планом за период 2016–2018. Овај Акциони план је садржао као посебан циљ побољшан економски положај жена и статус жена на тржишту рада, посебно припадница рањивих група. На средини циклуса имплементације стратегије, а по истеку акционог плана, спроведена је и независна евалуација. Делотворност стратегије у овој области оцењена је као ниска. Налази евалуације указали су да су мере биле превише уско усмерене на подстицање предузетништва, да су мере биле мањег обима, фрагментисане и да нису довеле до значајнијег побољшања положаја жена на тржишту рада (Големац Пауел и други, 2018). Примећено је и да је делотворност спровођења Стратегије у овој области била умањена неадекватним интервенцијама које нису биле усмерене према узроцима неједнакости. Један пример за то је и сегрегација у образовању која ствара темељ за сегрегацију на тржишту рада која је у потпуности изостала из стратешких циљева.

Поред тога, мере за унапређење положаја жена на тржишту рада дефинисане су и другим стратешким документима Србије. Национална стратегија запошљавања (2011–2020) садржи мере за достизање једнаких шанси у области рада за жене и мушкарце. Повећање стопа активности и запослености жена дефинисано је Стратегијом као један од индикатора њеног успешног спровођења, а низ мера је дефинисан са циљем подстицања предузетништва, samozапосљавања и запошљавања жена. Предвиђени су и механизми за отклањање дискриминације жена приликом запошљавања и на радном месту, као и посебне мере за жене које су под ризиком од вишеструке дискриминације (Ромкиње, жене из група присилних миграната, жртве насиља и др.). У 2017. години је објављена евалуација Стратегије током првих пет година њеног спровођења. У извештају

<sup>2</sup> Приступљено на адреси <http://data.stat.gov.rs/Home/Result/2403040102?languageCode=sr-Cyrl/> 10.12.2019.

се констатује да је дошло до благог побољшања положаја жена на тржишту рада у смислу повећања стопа активности и запослености, али да родни јаз остаје изражен и да запосленост жена и даље заостаје за запосленошћу мушкараца (Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, 2017).

Програм реформи политике запошљавања и социјалне политике (ЕСРП) који представља важан кровни оквир за планирање политика у процесу усклађивања са ЕУ, препознаје проблеме везане за запошљавање жена и предвиђа посебне мере за повећање њиховог учешћа у радној снази, посебно жена из маргинализованих група. Овај програм предвиђа креирање посебних мера за подршку запошљавању жена, посебно самохраних мајки, подстицање иницијатива на локалном нивоу које обезбеђују креирање послова за незапослене жене без квалификација или са врло ниским квалификацијама, као и мере за подстицање женског предузетништва. Предвиђене су и посебне мере за унапређивање запошљавања ромске популације, укључујући и мере за подстицање предузетништва и задругарства међу Ромкињама.

Низ стратегија намењених унапређењу социо-економског положаја различитих друштвених група такође дефинише мере економског оснаживања и повећања запослености. Национална стратегија за младе за период 2015–2025. године као један од основних стратешких циљева предвиђа унапређену запошљивост и запосленост младих жена и мушкараца. За остварење овог циља, предвиђен је низ мера, укључујући развој механизма који поспешују запосленост и запошљивост младих, повећану усклађеност знања, вештина и компетенција које се стичу у процесу целоживотног учења, са потребама тржишта рада, подстицаје за развој предузетништва младих и развијен функционалан и одржив систем каријерног вођења и саветовања младих.

Национална стратегија за социјално укључивање Рома и Ромкиња (2016–2025), кроз посебан циљ предвиђа подстицање укључивања радно способних припадника ромске националне мањине на формално тржиште рада, подизање запошљивости, запошљавање и економско оснаживање, посебно Рома и Ромкиња који припадају категоријама вишеструко теже запошљивих незапослених лица.

Стратегија пољопривреде и руралног развоја Републике Србије за период 2014–2024. године дефинише низ мера унапређења пољопривредне производње и унапређивања запошљавања у руралним подручјима, при чему као један од водећих принципа на коме се предложене мере темеље дефинише достизање благостања руралног становништва уз пуно уважавање осетљивог положаја младих и жена на руралном тржишту рада, као и социјалног положаја других осетљивих група.

Нажалост, евалуације стратегија и мера су веома ретке и веома је тешко проценити у којој мери су неке промене последица делотворног спровођења политика, а у којој мери, пак, последица неких других процеса повезаних са периодом изласка из кризе, процеса и трендова који нису непосредно исходи планских интервенција дефинисаних политикама.

## ЗАКЉУЧЦИ

Родне неједнакости на тржишту рада део су комплексних неједнакости у сфери рада, које поред тржишног укључују и нетржишне облике рада, посебно рад усмерен на бригу о породици. Оне су и последица и фактор који омогућује репродуковање патријархалних родних режима у којима положај жена одликује слабији положај у сфери плаћеног рада, политичког одлучивања, а несразмерно оптерећење обављањем неплаћеног кућног рада и бриге о породици.

Родне неједнакости на тржишту рада су систематске и испољавају се као ниже учешће у радној снази жена у односу на мушкарце, нижу запосленост, ређе упуштање у предузетништво и самозапосленост а већу понуду рада помажућих чланова у породичном послу, неплаћеног рада који се најчешће одвија на пољопривредним газдинствима. Поред тога, родне неједнакости манифестују се и преко сегрегације на тржишту рада, према секторима делатности и занимањима, при чему се жене више концентришу у секторима повезаним са економијом бриге у којима су шансе за запошљавање ниже, као и зараде. Ова сегрегација има основу у сегрегацији која се успоставља током образовања и која је већ веома видљива на нивоу средње школе. Родни јаз у зарадама је присутан, и мада не на високом нивоу, представља још једну форму депривилегованости жена у односу на мушкарце.

У посебно неповољном положају су жене из маргинализованих друштвених група, попут младих жена у руралним подручјима, Ромкиња, жена са инвалидитетом, које одликују изразито низак ниво активности и запослености.

Политике унапређивања родне равноправности на тржишту рада у Србији постоје и садржане су у различитим националним стратегијама и акционим плановима. Спровођење мера из ових политика ретко се процењује, а на основу доступних евалуација запажа се да је делотворност ових политика релативно ниска, те да се због преуско постављених мера, фрагментисаних, пројектно оријентисаних, не достижу значајније промене у смањењу родног јаза на тржишту рада.

## ЛИТЕРАТУРА

- Бабовић, Марија, *Зативарање круга: положај жена на тржишту рада на почетку и крају каријере*, Београд, БТД, Жене на прекретници, Секонс, 2019.
- Бабовић, Марија, *Родне економске неједнакости у компаративној перспективи: Србија и Европска унија*, Београд, ИСИФФ, Секонс, 2010.
- Благојевић, Марина, „Жене и мушкарци у Србији 1990–2000: уродњавање цене хаоса“, у Болчић, Силвано, Милић, Анђелка. (ур.) *Србија крајем миленијума: разарање друштва, промене и свакодневни животи*, Београд, ИСИФФ, 2002, стр: 283–314.



- Connell, Raewin, *Gender and Power*, Cambridge, Polity Press, 1987.
- Federici, Silvia, *Wages against Housework*, Bristol, Falling Wall Press, 1974.
- Fraser, Nancy, „After the Family Wage“, *Political Theory*, Vol. 22, No. 4, pp: 591–618.
- Golemac Powell, Anamaria i saradnici, *Финални извештај евалуације Акционог плана за спровођење Националне стратегије за родну равноправност Републике Србије*, Београд, UN Women, 2018.
- Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, *Процена успешности националне стратегије запошљавања за период 2011–2020. за првих пет година примене (2011–2015)*, приступљено на дан 30.03.2020.  
[https://www.minrzs.gov.rs/sites/default/files/2018-11/procena\\_uspesnosti\\_nacionalne\\_strategije\\_zaposljavanja\\_za\\_period\\_2011-2020.\\_godine\\_\\_za\\_prvih\\_5\\_godina\\_prime-ne\\_\\_2011-2015\\_.pdf](https://www.minrzs.gov.rs/sites/default/files/2018-11/procena_uspesnosti_nacionalne_strategije_zaposljavanja_za_period_2011-2020._godine__za_prvih_5_godina_prime-ne__2011-2015_.pdf)
- Републички завод за статистику, *Анкета о радној снази 2018, билтен*, Београд, РЗС, 2018.
- Републички завод за статистику, *Жене и мушкарци у Републици Србији 2017*, Београд, РЗС, 2017.
- Тим за социјално укључивање и смањење сиромаштва, *Индекс родне равноправности у Републици Србији*, Београд, СИПРУ, 2018.

#### Листа табела и графикана:

- Графикон 1. Стопе активности према полу, Србија и просек за ЕУ-28, четврти квартал 2018. године
- Графикон 2. Стопе запослености према полу, Србија и просек за ЕУ-28, други квартал 2019. године
- Графикон 3. Удео запослених жена и мушкараца који не остварују социјална права на основу рада, 2018, у %
- Табела 1. Структура запослених према полу и занимањима, лица стара 15–64 године, 2018, у %
- Табела 2. Број ученика/ца на почетку школске године 2019/2020, према образовним областима и полу, у %
- Табела 3. Универзитетски студенти према полу и образовним областима, 2018.

*Marija Babović*

GENDER INEQUALITIES ON THE LABOUR MARKET IN SERBIA:  
THE SITUATION AND POLICIES

S u m m a r y

Gender inequalities in the field of work are one of the fundamental forms of gender inequality through which gender regimes are manifested and reproduced, characterized by marked inequalities at different levels of reality. These inequalities are manifested through a number of aspects, from unequal participation of women and men in the labor market and gender gap in employment, through gender segregation in occupations and sectors of the economy, lower chances for women to occupy leadership positions, gender gap in earnings, but also unequal burden and valuation of unpaid work that is not recognized or valued by leading economic policies as value producing work. Gender inequalities are the result of complex structural (unequal distribution of power characterized by patriarchal structures) and cultural factors (prevalence of patriarchal norms and values). Policies in Serbia recognize the importance of eliminating labor market gender inequalities and enhancing women's economic participation, but they are not sufficiently effective as indicated by the rare evaluations of policies and measures.

*Key words:* gender inequalities, labour market, employment, policies