



МОГУЋНОСТ ПРИСТУПА ЕКОНОМСКИМ ШАНСАМА У СРБИЈИ ЗА ЖЕНЕ

Избештај бр. 105793-YF

МОГУЋНОСТ ПРИСТУПА ЕКОНОМСКИМ ШАНСАМА У СРБИЈИ ЗА ЖЕНЕ

март 2016. године



ТИМ
ЗА СОЦИЈАЛНО УКЉУЧИВАЊЕ
И СМАЊЕЊЕ СИРОМАШТВА



THE WORLD BANK

Изјаве захвалности

Овај извештај су заједнички израдили Јединица Владе Републике Србије за социјалну инклузију и смањење сиромаштва и тим Светске банке који се бави Глобалном праксом у области сиромаштва и то под руководством Жарка Шундерића и Марије Давалос (*María E. Dávalos*). Аутори овог извештаја су Јелана Жарковић-Ракић и Марко Владисављевић (консултанти). Тим користи ову прилику да се захвали на коментарима који су стигли од Џулијане Фланаган Туро (*Julianna Flanagan Thureau*) и Јоханеса Кетла (*Johannes Koettl*) као и на редактури Роберта Цимермана (*Robert Zimmerman*).

Садржај

Сажетак извештаја	1
Увод	5
Одељак 1 Родне разлике у образовању, здравственој заштити и на тржишту рада	9
Родне разлике приликом уписа и стицања образовања	9
Родне разлике у резултатима на тржишту рада	20
Одељак 2 Институције и политике које регулишу родну равноправност	39
Правни и регулаторни оквир родне равноправности	39
Жене на тржишту рада	45
Недавне измене политике у другим аспектима политике помирења.....	56
Активни програми тржишта рада	57
Закључци	60
Литература	65
Додатак 1: Додатне табеле и слике	69
Родна равноправност у области образовања и здравства	69
Родни јаз код исхода на тржишту рада	71
Додатак 2: Разлике међу показатељима на основу Анкете о приходима и условима живота (СИЛК) и Анкете о радној снази (АРС)	78

Скраћенице

АМЗ	Активне мере запошљавања
ЕУ	Европска Унија
ЕУ28	Пуноправне чланице Европске Уније (28 земаља)
БДП	Бруто домаћи производ
МСКО	Међународна стандардна класификација образовања
АРС	Анкета о радној снази
НСЗ	Национална служба за запошљавање
АДУЖ	Анкета о дохотку и условима живота
РЗС	Републички завод за статистику Републике Србије

Сажетак извештаја

Више од десет година Србија ради и постиже напредак у изградњи институционалне инфраструктуре за родну равноправност, али и поред тога укупне економске шансе које се пружају женама у Србији и даље нису на оном нивоу као оне које се пружају мушкарцима. У просеку, за исти посао (у погледу образовног нивоа и врсте посла који се обавља), жене зарађују 86 процената од плате коју зарађују њихове колеге мушкарци. На тржишту рада, жене које имају исти радни профил као и мушкарци имају сличне шансе за запослењем; међутим, оне се сусрећу са бројним препрекама да уопште уђу на тржиште рада. Родна неравноправност је изражена у сеоским областима где велики број жена ради неплаћене помазуће послове у породици и лишен је права на социјалну сигурност. Уз то, недавно објављен Индекс родне равноправности рангира Србију на месту које је за 12 процентних поена испод просека Европске Уније. Овај индекс наглашава оне да области у којима је потребно уложити додатне напоре ради постизања напретка су област рада и запошљавања, приступ финансијским ресурсима и социјалним активностима (домен времена).

Овај извештај је пре свега усмерен на то да се боље разумеју фактори који утичу на економске шансе које се пружају женама, а то је област у којој у великој мери влада неравноправност. Економске шансе која се пружају женама дефинисана су као група закона, прописа и пракси који омогућавају женама да учествују у радној снази под условима који су мање више исти као и за мушкарце, било да су раднице које раде за плату или су власнице неке фирме. У том смислу, извештај се бави могућностима жена да се остваре и ојачају у врло важним сегментима живота као што су образовање и здравље, и да учествују на тржишту рада и обезбеде себи приступ запослењу. Приликом прегледа институција и мера политике које су релевантне за родну равноправност у склопу добијања економских шанси у Србији, намера је била да се укаже на оне ствари које треба унапредити на пољу мера политике и програма који ће охрабрити учешће жена на радном месту и на тај начин, уопштено гледано, економију учинити продуктивнијом. Анализа се углавном ослања на коришћење новог скупа података за Србију, тачније на Анкету о приходима и условима живота (СИЛК), као и на податке из Анкете о радној снази (АРС).

Резултати показују да у Србији постоји родна равноправност у смислу учествовања у образовном процесу и у погледу образовних постигнућа. Жене из старосне групе између 25 и 54 године имају боље образовне карактеристике него мушкарци у истој старосној групи. Међутим, ситуација је потпуно обрнута када је у питању старија женска популација. Родна разлика у погледу образовања међу сиромашнима и међу онима који спадају у доњих 40 процената расподеле дохотка (доњих 40) је слична по величини у односу на одговарајуће разлике код опште популације.

Упркос томе, појединци који живе у сеоским подручјима као и ромска популација су у неповољном положају и међу њима углавном постоји родна разлика у погледу образовања. На основу резултата до којих смо дошли, може се закључити да жене у сеоским крајевима имају нижи просечни ниво образовања. Такође, жене које рано напусте школу углавном живе у руралним областима. Одређени индикатори као што су стопа уписа у средње школе, просечан број година проведених у образовању и проценат популације за коју се може очекивати да ће завршити средње образовање, имају значајно мање вредности када је у питању ромска популација у поређењу са популацијом која није ромска.

У области знања, Индекс родне равноправности указује на то да у поређењу са чланицама Европске Уније, Србија спада у ону трећину земаља са најмањим бројем поена. У овом домену прате се родне разлике по питању образовних постигнућа, сегрегације и доживотног учења. Потребно је направити помаке како би се повећао број факултетских дипломаца и међу женама и међу мушкарцима, али и да би се смањила сегрегација на основу области образовања. То је такође потребно како би се повећао степен доживотног учења и међу мушкарцима и међу женама.

Женама и мушкарцима је у скоро истој мери доступна медицинска нега и здравствене услуге. Иако подаци које смо анализирали у овом извештају нису толико фокусирани на здравље, ипак они показују да су жене слабијег здравственог стања и да се суочавају са више препрека у погледу могућности да себи приуште медицинске услуге. Иако се сиромашна популација и популација која спада у доњих 40 процената суочава са већим здравственим проблемима, родне разлике нису веће од оних које се сусрећу међу општом популацијом. Према Индексу родне равноправности, разлике у здравственом статусу и приступу здравственим услугама између Србије и у Европске Уније су најмање у поређењу са осталим областима које мери индекс. Међутим, Србија спада међу четири земље које имају најмањи број поена, тачније Србија има већу вредност индекса само у поређењу са балтичким државама.

У погледу доступности запослења и послова, стопа запослености међу женама је знатно нижа него стопа запослености међу мушкарцима, углавном због веће економске неактивности међу женама. То нарочито важи за жене са ниским образовним постигнућима и оне које спадају у старосну групу између 55 и 64 година. Ако су запослене, жене имају сигурније запослење имајући у виду њихову већу заступљеност на сталним радним местима у индустрији и услугама. Истовремено, жене које раде у пољопривреди су у тешком положају будући да већина њих ради неплаћене послове у кући и домаћинству па су на тај начин део неформалног тржишта рада и не уживају социјалну сигурност.

У поређењу са државама чланицама Европске Уније, Србија има мањи број бодова у поређењу са свим осталим земљама у области која се тиче рада и запошљавања. Према Индексу родне равноправности, разлике постоје у учешћу, сегрегацији и квалитету рада. Жене су ређе запослене на еквивалентним радним местима са пуним радним временом и ређе раде на пословима са флексибилним радним временом. Њихов радни век је за

пет година краћи него што је то случај код мушкараца. Запослене жене су концентрисане у социјалном сектору економије и представљају највећи део радне снаге која ту ради, тачније у образовању, здравству и социјалној заштити.

Низ институција спроводи и прати питања везана за родну равноправност, међутим, јачање капацитета тих институција представља велики изазов. Да би се обезбедило да ће се циљеви политике испунити и да ће се родна равноправност повећати у пракси, потребно је обезбедити адекватне ресурсе и остварити бољу координацију између механизма и институција на националном нивоу које се баве родном равноправношћу.

Мере које помажу да се помире обавезе на послу и у породици, поготову у погледу чувања деци, нису довољне. Мора се повећати број предшколских установа како би се запосленим мајкама помогло, али и како би жене које су тренутно неактивне или незапослене добиле веће могућности да остваре доходак.

Садашње мере политике које се односе на опорезивање и накнаде не представљају довољно велики подстицај за формално запослење са непуним радним временом. Уопште, мало жена и мушкараца ради на пословима са скраћеним радним временом, али имајући у виду да је у многим европским земљама скраћено радно време омогућило многим женама да уђу на тржиште рада, требало би размотрити мере политика које окашавају запошљавање са скраћеним радним временом. Укидање минималне основице за доприносе за социјално осигурање, као и смањивање стопе повлачења новчане социјалне помоћи, би могли да допринесе већој заступљености жена које имају низак капацитет за зараду, на пословима са скраћеним радним временом. Слични ефекти би се могли очекивати са увођењем политике дотација плата.

Средства која се издвајају за активне мере запошљавања треба да се повећају, барем средства која се односе на мере за које се испостави да имају ефекта. Подаци показују да приликом тражења запослења, жене чешће и више користе услуге Националне службе за запошљавање. Исто тако, жене више учествују у читавом низу програма намењених активним мерама запошљавања. Међутим, као нека врста сугестије у погледу мера политике, потребно би било урадити додатна истраживања како би се идентификовали програми који ће бити целисходнији за запошљавање жена.

Потребно је решити питање недостатка подстицаја и уклањања препрека са којима се жене сусрећу у проналажењу посла, међутим јачање економског развоја и укупне тражње за радном снагом је и даље од кључног значаја. Решавање питања ограничења у погледу запослења која су идентификована у извештају, мора бити праћено повећањем укупне потражње за радном снагом. Србија је земља која има једну од највиших стопа незапослености у Европи, а мере штедње које ће се примењивати и у 2016. години обухватају смањење броја запослених у јавном сектору, што може више утицати на жене него на мушкарце. Србија се тек недавно благо опоравила од таласа рецесије, па ће прави изазов у ближој будућности бити да се помири фискална консолидација са економским растом.

Истовремено док ради на реформама којима би се побољшали изгледи за економски раст и отварање нових радних места, држава мора да предузме мере којима би се мењало поимање улоге жене у породици, али и у читавом друштву. Иако жене у читавом свету носе већи део терета кућних послова, посебно пошто роде децу, жене у Србији се као и у другим земљама, сусрећу са дискриминаторном праксом при запошљавању, нарочито током година када треба да рађају децу и док су младе мајке.

Увод

Није могуће постићи било какав значајан напредак ако се женама у једном друштву не пружи шансе у областима као што су запошљавање, квалитетно образовање, здравствена заштита, заштита од насиља као и учешће у процесима одлучивања. Будући да су родне разлике у земљама Западног Балкана највеће у области приступа економским могућностима за жене, овај извештај се бави подацима који су недавно постали доступни - Анкета о приходима и условима живота из 2013. године који су поређени и комбиновани са подацима добијеним из Анкете о радној снази, како би се боље разумеле родне неједнакости и последице које оне имају по жене, њихова постигнућа као и баријере са којима се жене суочавају, са посебним освртом на тржиште рада. Извештај се такође бави и делом који се тиче мера политике и институционалним контекстом, док је нарочита пажња посвећена економским шансама које се пружају женама. Иако овај извештај нема намеру да се бави свим димензијама родне неједнакости (на пример, здравље, присутност/заступање) ипак овај извештај даје изванредан увид и у ове друге димензије будући да оне утичу на то до које мере су економске шансе доступне женама. Ту су и информације о образовању и здравственој заштити које су садржане у Анкети о приходима и условима живота како би се на најбољи могући начин искористили ови подаци који постоје за Србију, с тим што је у овој земљи образовање од нарочитог значаја управо због тога што оно има веома велики значај за кретања и стање на тржишту рада када су жене у питању.

Иако је економски раст неопходан како би се женама пружиле могућности које су им потребне, ипак њихово учешће на тржишту рада такође у великој мери доприноси читавом процесу економског раста. Ово је посебно значајно за друштва која убрзано старе и у којима би веће учешће жена на тржишту рада могло да ублажи пад у обиму радне снаге. Процене Субереса и Тагнијера (Suberes and Teignier) из 2015. године указују на то да повећање учешћа жена у Србији у радној снази до нивоа учешћа мушкараца би могло да повећа укупни приход за 9,3 процената.

Повећање образовних постигнућа девојчица и жена доприноси већем економском расту. Међутим, напредак који је постигнут у образовању мора се преточити у боља постигнућа на тржишту рада. Анализа која је представљена у овом извештају је охрабрујућа: образовна постигнућа и код мушкараца и код жена су све већа, а нарочито је то случај код жена. Ово утиче на изједначавање разлика у области основно школског образовања, иако с друге стране утиче на повећавање разлика на пољу високошколског образовања и то у корист жена. Такође, у погледу тржишта рада, жене које поседују исте одлике као и мушкарци имају исте шансе да се запосле. Међутим, разлике по питању исхода на тржишту рада између мушкараца и жена су веће у поређењу са родним разликама у погледу образовних постигнућа, а то углавном проистиче из тога што су жене мање економски активне од мушкараца. Стога, мањи

број жена успева да уђе на тржиште рада и да се такмичи са мушкарцима за добијање запослења.

Међу запосленима родне разлике такође постоје. Велики јаз у платама између мушкараца и жена, посебно је изражен на високим нивоима зараде, указујући на то да постоји горња граница за зараде жена. Заправо и анализа у оквиру Индекса родне равноправности указује на то да оно што најхитније треба урадити јесте доношење мера које би се бавиле управо питањем новца. Приступ финансијским ресурсима, мерено у контексту тржишта рада сагледавањем разлика које постоје у месечним зарадама код мушкараца и жена (разлике у зарадама), открива да је Србија, у којој вредност Индекса родне равноправности износи 26 поена, далеко испод просека који у Европској Унији износи 58 индексних поена. Сагледавајући још један аспект приступа финансијским ресурсима, индикатори Глобалне финансијске инклузије Светске банке (World Bank's Global Findex), уз податке за Србију који се односе на 2014. годину, указују на то да исти проценат мушкараца и жена има рачуне у финансијским институцијама. Постоји мала разлика од два процента у корист мушкараца у погледу штедње у финансијским институцијама и задуживања код тих финансијских институција¹. Недавна истраживања показују да је невелик број жена у Србији током свог напредовања у каријери успео да дође на неку позицију на којој се доносе одлуке, што указује на потребу да је и ово област у којој је неопходно остварити напредак. Подаци из других земаља у свету говоре да родна равноправност у овој области, осим што представља циљ сам по себи, може да допринесе унапређењу економског развоја.²

Овај извештај показује да су жене у Србији слабијег здравственог стања у поређењу са мушкарцима и да чешће него мушкарци себи не могу да обезбеде здравствене услуге. Ово је нешто што заслужује већу пажњу креатора политике будући да подаци истраживања који су доступни указују на то да унапређење здравља жена доприноси њиховом економском оснаживању (OECD 2011b).

Национални механизми за унапређење родне равноправности постоје и бројни су, али је потребно обезбедити већу и бољу координацију између институција како би се осигурала пуна примена законодавног оквира и мера политике које су усмерене на постизање родне равноправности. У 2014. години створена је нова институција – Координационо тело за родну равноправност – која има главну улогу у управљању активностима које за циљ имају повећање родне равноправности

¹ <http://datatopics.worldbank.org/financialinclusion/country/serbia>

² Постоје докази да присуство жена у управним одборима и у редовима виших руководиоца има позитиван утицај на пословни учинак компанија. На пример, компаније које имају три или више жена у вишим менаџерским тимовима имају боље резултате у неколико организационих димензија које се у позитивном смислу везују за већу профитабилност и бољи финансијски учинак (Catalyst 2004; Desvaux, Devillard-Hoellinger, and Meaney 2008). Мењање друштвених ставова према женама на високим руководећим положајима доприноси већем учешћу жена у званичној радној снази и позитивним исходима на образовање деце, здравље и исхрану, што дугорочно доводи до већег економског раста за (OECD 2011a).

на националном нивоу. Иницијативе које је недавно ово тело предложило обухватају и усвајање нове Стратегије за родну равноправност (за период 2016 – 2020. године) као и пратећи Акциони план (за период 2016 – 2018. године). Такође, израђен је нацрт новог Закона о једнакост жена и мушкараца. Уз то, нове одредбе Закона о буџетском систему предвиђају да сви локални, покрајински и републички органи власт задужени за израду буџета морају да се придржавају родно сензитивног буџетирања почевши од 2016. године.

Једна од кључних области политике која је идентификована у овом извештају јесте она која се односи на недостатак подстицајних мера којима се охрабрује рад и запошљавање, а што је уврежено у систему опорезивања и систему социјалне заштите. Разлози због којих је удео скраћеног радног времена у укупној маси званично запослених радника мали као и разлози због којих је број мушкараца и жена који су званично запослени са скраћеним радним временом скоро изједначен, за разлику од већине земаља Европске Уније, лежи у систему опорезивања и социјалних давања у Србији. Заједно са осталим земљама у региону, Србија има најнижу стопу опорезивања личног дохотка у Европи. Међутим, будући да је стопа за социјално осигурање једна од највиших, а одбици и накнаде нису бројни, укупно пореско оптерећење је прилично високо за све оне са ниским зарадама. Андараренко и Вукојевић (Arandarenko и Vukojevic) (2008) показују да је прогресивност разлике у опорезивању у Србији врло блага или да скоро уопште не постоји на нивоу од 50% - 100% просечног нивоа плате, што је емпиријски гледано најгушћи део расподеле зарада. Минимална основица доприноса за социјално осигурање која је одређена да буде 35% просечне бруто плате, није усклађена за сате који су заправо provedени на раду, што значи да слабо плаћени радници са скраћеним радним временом подлежу истом овом правилу. Чак и ако је месечна бруто плата радника испод ове границе, доприноси за социјално осигурање се и поред тога наплаћују у датом проценту. Исто тако, главни социјални готовински трансфери, новчана социјална помоћ, су тако осмишљени да, једном када особа почне да званично остварује приход, ова давања се умањују за укупан износ зарађеног дохотка или се њихова исплата у потпуности обуставља. Иако расходи по основу овог давања представљају само 0,3% од бруто домаћег производа, број корисника се повећао током последњих неколико година, тако да је сада скоро половина њих радно способна. Стога, висока основица минимума доприноса за социјално осигурање као и систем исплате социјалне помоћи чине да послови са скраћеним радним временом нису привлачни лицима која немају капацитет да пуно зараде: за оне који имају мало или нимало радног искуства као и за оне који имају низак ниво образовања. Што се тиче жена које се суочавају са изазовом да морају да усклађују обавезе на послу и у породици, недостатак подстицајних мера којима би се охрабрио формални рад са скраћеним радним временом може у великом мери да ограничи и смањи њихове економске шансе.

Још једна кључна област на коју би мере политике морале да се усредсреде јесте улагање у објекте за бригу о деци што би запосленим мајкама омогућило да лакше помире обавезе у породици и на послу, а

оним женама које су тренутно неактивне или незапослене отворило нове шансе да остваре доходак. Према Индексу родне равноправности, коришћење времена јесте она област у којој владају ниска постигнућа и значајне родне разлике. Жене су несразмерно више оптерећене активностима и обавезама које се односе на бригу о члановима породице и рад у домаћинству. У Србији, овај индекс премашује вредност индекса у Европској Унији у суб-домену бриге о члановима породице, док његова вредност заостаје у области социјалних активности. Другим речима, жене у Србији у поређењу са женама у Европској Унији, проводе више времена обављајући послове који се односе на бригу о члановима породице, док са друге стране, мање времена проводе упражњавајући спортске, културне и забавне активности. Наш извештај показује да скоро сва она лица која нису активна и не траже посао зато што се брину о деци или старијим члановима породице, јесу жене. Иако је број институција за бригу о деци био у порасту сваке године у последњих двадесет година, то и даље није довољно да би обухватио сву децу предшколског узраста.

Структура овог извештаја је следећа: Први део се бави разликама у погледу могућности као што су образовање уз осврт на здравствену заштиту, као и исходима на тржишту рада. Други део даје процену институционалне инфраструктуре којом се унапређује родна равноправност и врши анализа мера политике које подстичу учешће жена у радној снази. Извештај се завршава са неколико препорука везаних за реформу мера политике које би могле да допринесу већем приступу економским шансама које би жене у Србији могле да имају.

Одељак 1 Родне разлике у образовању, здравственој заштити и на тржишту рада

Најважније поруке

Образовање

- Нема значајнијих родних разлика у погледу броја ученика и ученица.
- У просеку, жене и мушкарци у Србији имају слична образовна постигнућа.
- Жене у старосној групи између 25 и 54 година имају нешто боље образовне карактеристике у односу на мушкарце исте старосне доби. За разлику од њих, старије жене (старости између 55 и 64 године живота), имају веће шансе да се суоче са родним разликама у погледу образовања. То исто важи и за жене које нису радно активне као и за жене које живе у руралним областима.
- Родне разлике у образовању међу сиромашним лицима и доњих 40 сличне су одговарајућим разликама у укупној популацији.
- Међу онима који напуштају основну школу више је дечака него девојчица.

Здравље

- Већи проценат жена пати од слабог здравља.
- Нема значајнијих родних разлика у погледу здравља међу сиромашним лицима или међу онима који спадају у доњих 40.
- У просеку жене имају дужи животни век.
- Доступност услуга здравствене заштите је уједначена.
- Међу сиромашним лицима и онима који спадају у доњих 40, нешто већи број мушкараца не може да задовољи своје потребе везане за здравствене услуге
- Жене, у односу на мушкарце чешће не иду код лекара или зубара зато што то не могу себи да приуште.

Родне разлике приликом уписа и стицања образовања

Улагање у формално образовање је од кључног значаја за унапређење једнакости приликом запошљавања и јачања економског раста. Боље образовање побољшава продуктивност и појединцима пружа већу могућност да даље развијају своје знање и вештине током читавог живота. Већа образовна постигнућа су такође повезана са бољим здрављем, као и са већим улагањем у образовање и здравље деце, нарочито међу женама (OECD, 2011).

Србија троши 4.7% свог бруто домаћег производа на образовање, што је на нивоу издвајања других европских земаља, али у погледу остварених резултата знатно заостаје за осталим европским земљама. Србија је 2003, 2006. и 2012. године учествовала у Програму међународног тестирања ученика (PISA). Сва три пута петнаестогодишњаци у Србији нису успели да покажу адекватан ниво знања у области читања, у математици и научној писмености. У погледу математичке писмености, ученици у Србији су 2012. године постигли 45 поена мање од просека у земљама *OECD*-а, што значи да тај ниво знања одговара једногодишњем школовању у земљама *OECD*-а.

Резултати које су ученици постигли у области читања износе 50, а у области научне писмености 60 поена испод просека земаља *OECD*-а (Павловић-Бабић и Бауцал, 2013).

Недавно објављен Индекс родне равноправности указује да у области знања, у поређењу са државама чланицама Европске Уније, Србија спада у последњу трећину групе земаља. У овој области прате се родне разлике по питању образовних постигнућа, сегрегације и доживотног учења. Разлика између жена и мушкараца 2012. године у погледу броја универзитетских дипломаца износила је само 0,1 процентна поена, док је 2014. године порасла на 2,5 процентна поена. Иако ово још увек не представља велику разлику, ипак ситуацију треба помно пратити. Индикатор који се тиче сегрегације открива да постоје израженије родне разлике, при чему су жене значајно више заступљене у социјалној, хуманистичкој и уметничкој области. Ова разлика је међутим, прилично стабилна (20,4 процентна поена у 2012. години и 20,7 процентна поена у 2014. години). Удео жена и мушкараца у доживотном учењу је подједнако низак, док је родна разлика веома мала (0,4 процентна поена у 2014. години).³

Похађање основног образовања у Србији је обавезно и деца се обично уписују у школе са 6 или 7 година старости. Основно образовање траје осам година и одговара нивоу 1 и 2 Међународне стандардне класификације образовања (ЕК 2014). Према подацима из Анкете о приходима и условима живота, 99,9 процената деце старосног доба између 7 и 14 године живота (године када би они требало да похађају обавезно основно образовање) налази се у образовном систему.⁴

Средњошколско образовање обавља се у две врсте институција – у гимназијама и средњим стручним школама, што одговара нивоу бр. 3 Међународне стандардне класификације образовања. Гимназија траје четири године и пружа широко опште образовање. Међутим, диплома гимназије не отвара непосредне могућности за запошљавање, већ пружа добре могућности за даље, универзитетско, образовање. Средње стручне школе се баве стицањем специфичних дисциплина и отварају могућности за запослење без даљег образовања. Ове школе трају три или четири године. Четворогодишњи програми школовања отварају веће могућности за даље образовање, у поређењу са трогодишњим програмима образовања.

Укупно гледано, број дечака и девојчица који су уписани у институције средњег образовања је практично исти: девојчице чине 49,6 процента ученика у средњим школама. У 2013. Години, девојке су чиниле већину ђака који су матурирали у гимназијама (58,0 процената), као и у четворогодишњим

³ Бабовић (2016)

⁴ Анкету је урадио Републички завод за статистику (РЗС), Анкета о приходима и условима живота даје национално и регионално репрезентативне податке за социо-демографске варијабиле (укључујући род, старост и образовна постигнућа), доходак, сиромаштво, тржиште рада, и услове живота (укључујући и здравље). Узорак је обухватао 6.501 домаћинство стратификовано према два нивоа: области енумерације (јединица примарне селекције) и домаћинства (јединица секундарне селекције). Подаци обухватају пондере, које рачуна Републички завод за статистику, који се користе за корекцију дескриптивних и регресионих анализа.

стручним школама (52,0 процената), док су дечаки били бројнији међу онима који су завршавали трогодишње образовне програме у средњим стручним школама (у овој групи две трећине су дечаки) (РЗС 2014а). Стопа уписа у институције средњег образовања међу ромском популацијом је знатно нижа и износи само 27 процената за дечаке и 23 процената за девојчице (Светска банка 2015а).

Институције високог образовања врше упис студената са навршених 19 година старости. Постоје два типа институција високог образовања: више школе и универзитети. До недавно, више школе су трајале две године, а универзитетско образовање обично траје четири године и на крају се добија диплома.⁵ Универзитети нуде и могућност стицања дипломе мастера за шта је потребно пет година студија, као и стицање звања доктора наука, за које је потребно осам година. Према административним подацима Републичког завода за статистику, број жена међу студентима који похађају терцијално образовање износио је 56,0 процената у 2012. години (РЗС 2014а).

У просеку, жене немају нижи степен образовања од мушкараца. Подаци из Анкете о приходима и условима живота приказани су у Табели 1.1 и они показују да иако више жена има завршено само основно образовање, исто тако већи број жена заврши високо образовање, док насупротив томе већи број мушкараца заврши средње образовање. Учесће особа са високим образовањем није високо ни међу мушкарцима ни међу женама у Србији. У поређењу са просеком у земљама које су пуноправне чланице Европске Уније (ЕУ28), и износи 26,8 процената код жена и 23,7 процената код мушкараца.⁶

Табела 1.1: Највиши ниво образовања, према полу, 2013. године (15 – 64, %)

	Жене	Мушкарци	Разлика (п.п.)
Примарно	28.4	24.4	4.0
Секундарно	52.7	59.7	- 7.0
Терцијално	18.9	15.9	3.0
Величина узорка	6,856	6,750	

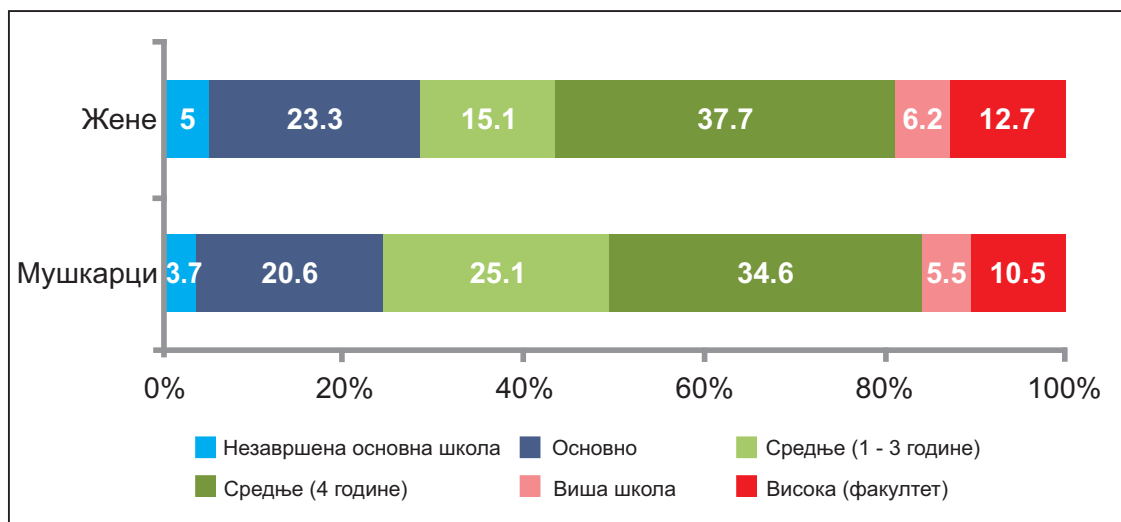
Извор: На основу података Анкете о приходима и условима живота за 2013. годину.

Детаљнија анализа образовне структуре показује да је **више жена него мушкараца стекло диплому четворогодишњег средњег образовање и завршило терцијално образовање** (Слика 1.2). Више мушкараца него жена је завршило трогодишње средњешколско образовање што се огледа у радним местима, будући да више од 80 свих занатлија као и погонских радника и оператера на машинама, чине мушкарци (додатак, Табела А15). Међутим, број мушкараца који су стекли дипломе после завршеног трогодишњег школовања опада, што указује на чињеницу да опада популарност ових програма.

⁵ После потписивања Болоњске декларације, неки универзитети су омогућили похађање трогодишњих програма студија после којих студенти стичу диплому факултета.

⁶ Запослење и незапосленост (Анкета о радној снази) (база података), Еуростат, Луксембург, <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>.

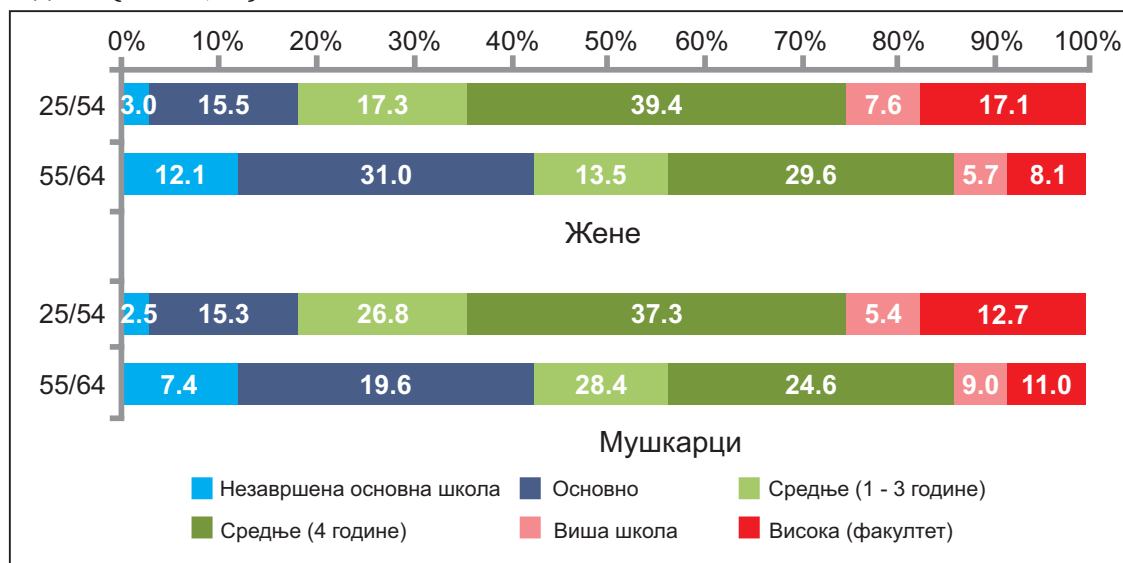
Слика 1.2: Детаљан приказ нивоа образовања, према полу, 2013. године (15–64, %)



Извор: На основу података из Анкете о приходима и условима живота из 2013. године.

Жене у старосној групи између 25 и 54 године имају виши степен образовног постигнућа него мушкарци, али је ситуација обрнута међу старијом групом испитаника. Скоро 25 процената жена старости између 25 и 54 године живота има завршено високо образовање, у поређењу са око 18 процената колико износи код мушкараца. У тој истој старосној групи више жена је завршило средњу школу са четворогодишњим наставним програмом, док је број жена које су завршиле трогодишње средњешколско образовање за 9 процената нижи у односу на одговарајући број мушкараца (Слика 1.3). У старосној групи од 55 до 64 године живота ситуација је обрнута: 20,0 процената мушкараца је стекло високо образовање у поређењу са 13,8 процената жена. Уз то, од 43,1 процената жена и 27,0 процената мушкараца ове старосне групе највиши ниво образовања јесте основно образовање или ниже, док је број жена које нису завршиле основну школу највећи управо у овој старосној групи (Слика 1.3). Ови подаци указују да се ниво образовних постигнућа повећава код популације, нарочито међу женама.

Слика 1.3: Детаљан приказ нивоа образовања, према полу и старости, 2013. године (15–64, %)

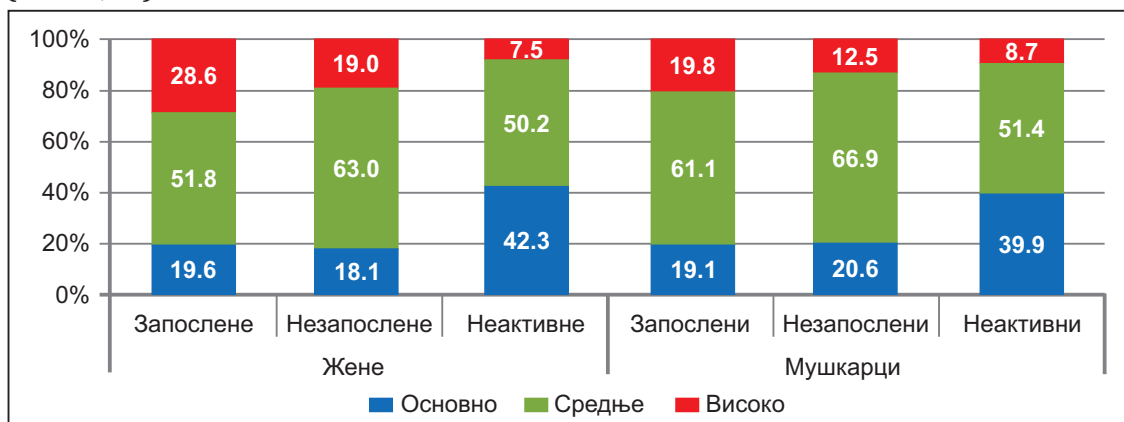


Извор: На основу података из Анкете о приходима и условима живота из 2013. године.

Родне разлике у образовним постигнућима значајније су у сеоским крајевима него у урбаним областима. У сеоским крајевима, жене имају нижа образовна постигнућа: најчешћи ниво образовања јесте завршена (или незавршена) основна школа и то код 42,5 процената жена, у поређењу са 35,5 код мушкараца. У градским областима, просечни ниво образовног постигнућа је сличан као и у општој популацији: већи је број жена са високим образовањем, али и више жена које су завршиле само основну школу (додатак Слика А1).

Међу људима који су активни на тржишту рада, жене су више образоване, а међу неактивним особама, родна разлика у образовању је мала. У просеку и запослене и незапослене жене имају већи степен образовања у односу на запослене и незапослене мушкарце. Разлог томе је што већи број жена са терцијалним образовним постигнућем спада у обе групе. Међутим, разлике у образовним постигнућима међу неактивним мушкарцима и женама су незнатне у корист мушкараца услед мањег броја мушкараца који имају завршену основну школу. (Слика 1.4).

Слика 1.4: Ниво образовања, према полу и статусу на тржишту рада, 2013. године (15–64, %)



Извор: На основу података Анкете о приходима и условима живота из 2013. године.

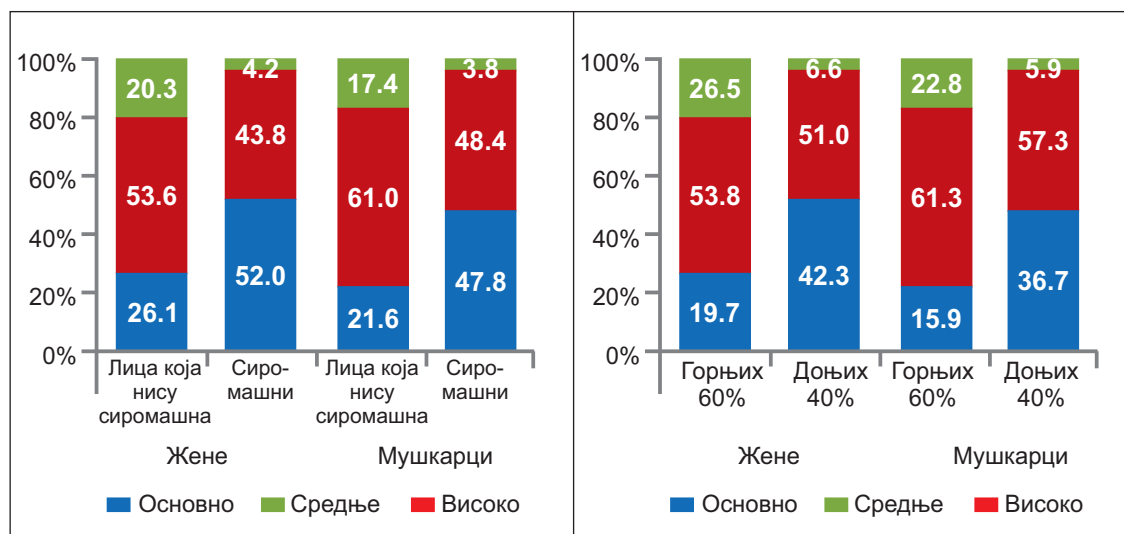
Само 30 процената Рома завршава високошколско образовање. Тај проценат је нешто нижи међу женама. То је у поређењу са 70 процената колико то износи за не-ромску популацију. Истовремено, може се очекивати да ће једна четвртина Ромкиња завршити ниже средње образовање као највиши степен образовног постигнућа; то је у поређењу са само 3 процента колико износи за жене које нису Ромкиње.

Степен образовања, сиромаштво и заједнички просперитет

Сиромашни мушкарци и жене имају значајно нижи степен образовања него што је то случај код оних лица које нису сиромашна.⁷ Међутим, међу сиромашнима, родне разлике у образовању су занемарљиве и прате образац који постоји код опште популације. Слична ситуација је и у популацији која спада у доњих 40 процената расподеле дохотка (доњих 40 посто) и у структурама степена образовања када се шире посматра (Слика 1.5; додатак Слика А2).

⁷ Као линију сиромаштва користимо 30 процената медијане еквивалентног дохотка. Та линија сиромаштва даје стопу сиромаштва од 9,1 процента, што је врло близу стопе апсолутног сиромаштва од 8,7 процената засноване на подацима о потрошњи из Анкете о потрошњи домаћинства (Мијатовић 2014). Линија сиромаштва једнака је износу расположивог дохотка од 6,840 динара месечно или 2,60 америчких долара на дан (обрачунато на основу курса из 2012. године). Званични подаци добијени на основу Анкете о приходима и условима живота базирају се на линији сиромаштва која износи 60 процената медијане еквивалентног дохотка, са стопом ризика од сиромаштва од 24,6 процента. Узимајући и обзир да овај индикатор не пружа много додатних информација у односу на индикатор заједничког просперитета (40 процената стопе сиромаштва), одлучили смо да користимо „строжији“ критеријум и поставимо границу сиромаштва на 30 процената медијане еквивалентног дохотка.

Слика 1.5: Ниво образовања, према полу, сиромаштву (лево) и нивоу дохотка (десно), 2013. године (15–64, %)



Извор: На основу података добијених из Анкете о приходима и условима живота за 2013. године.

Напомена: Линија сиромаштва је дефинисана на нивоу од 30 процената средњег изједначеног дохотка средњи уједначени доходак (за више појединости види фусноту бр. 7).

Просечан број година проведених у процесу образовања је много мањи међу Ромима: скоро 6,0 година за жене и 6,7 година за мушкарце, у поређењу са 11,0 година код оних који нису Роми (Светска банка 2015а).

Превремено напуштање школе

Образовна политика у Србији стимулише људе да заврше барем средњешколско образовање будући да нижи образовни ниво носи већи ризик од незапослености, маргинализације на тржишту рада, сиромаштва и социјалног искључивања.

У лица која превремено напуштају школу спадају млади људи који су напустили образовање и обуку после завршеног основног образовања или мање од тога, и који нису више у систему образовања.⁸ Еуростат обрачунава

⁸ У Србији, основношколско образовање одговара нивоу бр. 2 у Међународној стандардној класификацији образовања. Еуростат дефинише оне који превремено напуштају школу као младе мушкарце и жене старосне доби између 18 и 24 године живота који су (а) стекли ниже средње образовање (највиши ниво образовања или обуке који су стекли одговара нивоима 0, 1 или 2 у Међународној стандардној класификацији образовања за 2011. године) као највиши степен образовања и (б) који нису били укључени у програме образовања или обуке током четири недеље које су претходиле Анкети. Индикатор Еуростата се заснива на подацима добијеним из Анкете о радној снази док публикације о Анкети о радној снази Републичког завода за статистику не објављују овај индикатор. Подаци из Анкете о приходима и условима живота дају виши прорачун овог индикатора зато што нисмо у могућности да из групе оних који превремено напуштају школу искључимо оне који похађају или су похађали програме обуке. Стога, лица под (б) се дефинишу као она лица која тренутно нису у процесу образовања.

стопу оних који превремено напуштају школу као проценат укупне старосне групе између 18 и 24 године живота користећи податке добијене из Анкете о радној снази. У 2013. години просечна стопа у земљама чланицама Европске Уније износила је 11,9 процената, а млади мушкарци су имали већу стопу у односу на младе жене и то за 3,3 процената (13,5 процената наспрам 10,2 процената). У Србији, на основу Анкете о радној снази за први квартал 2014. Године, ова стопа је релативно ниска и износи 8,1 процената, при чему је незнатно виша међу мушкарцима него међу женама (8,5 процената наспрам 7,7 процената).⁹ Нижа стопа је такође примећена и у суседним земљама: 7,0 процената у Босни и Херцеговини, 4,5 процената у Хрватској и 3,7 процената у Словенији.¹⁰

Слично томе, подаци из Анкете о приходима и условима живота указују да девојчице и жене ређе превремено напуштају школу и да су родне разлике у стопи превременог напуштања школе веће међу сиромашнима. У старосној групи између 18 и 24 године живота, стопа превременог напуштања школе је, у 2013. години, износила 11,1 процената међу мушкарцима и 7,9 процената међу женама. Стопа превременог напуштања школе и код мушкараца и код жена већа је међу сиромашнима, а родне разлике и достижу 10,0 процената међу сиромашнима (стопа превременог напуштања школе код сиромашних износи 20,9 процената за жене и 30,9 процената за мушкарце). Исто тако, стопа превременог напуштања школе већа је међу лицима која спадају у доњих 40 процената дистрибуције дохотка, иако су родне разлике у овој групи сличне са разликама у општој популацији (15,2 процената међу женама и 17,9 процената међу мушкарцима). Коначно, жене које превремено напусте школу чешће живе у руралним областима (56,0 процената наспрам 49,3 процента) (додатак Слика А3).

Жене која превремено напусте школу имају знатно мању стопу запослености (17,5 наспрам 37,9 процената), много већу стопу неактивности (54,3 процената наспрам 19,0 процената), али и нижу стопу сиримаштва (26,8 процената наспрам 33,0 процената) него мушкарци. Иако су ови резултати, услед ограничене величине узорка, само делимично поуздани, они указују на проблеме са којима се жене које раније напусте школу суочавају на тржишту рада.

⁹ Прорачуни засновани на подацима из Анкете о радној снази.

¹⁰ Запослење и незапосленост (Анкета о радној снази) (база података), Еуростат, Луксембург, <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>.

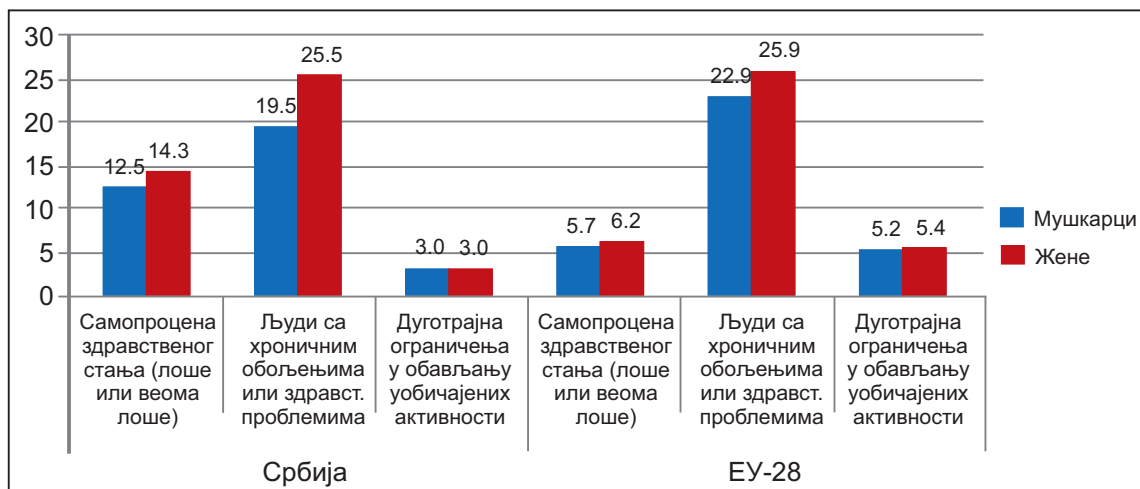
Родне разлике у индикаторима здравља

Јавна потрошња за здравље износи 6,5 процената бруто домаћег производа што је близу 7 процената колико она износи у земљама Европске уније. Међутим, индикатори постигнућа који се односе на здравље заостају у односу на исте индикаторе у земљама Европске Уније. Очекивано трајање живота у 65. години једно је од најнижих у Европи. У 2011. Години, вредност овог индикатора била је 4,3 године испод просека Европске Уније (15,3 наспрам 19,6 година). Деца представљају посебно осетљиву групу, а смртност одојчади од 2010. године опада: у 2012. години смртност одојчади износила је 6,2 на 1,000 живорођене деце. Овај податак Србију сврстава међу земље са високим степеном смртности одојчади у Европи. Процењује се да је, у 2012. години, смртност одојчади у ромским насељима двоструко већа – чак 13 промила, а да је стопа смртности ромске деце до пет година старости 14 промила (Влада Републике Србије, 2014). Уз то, индикатори ефикасности система здравствене заштите имају нижу вредност у поређењу са истим индикаторима у земљама Европске Уније, и то и на примарном и на секундарном и на терцијалном нивоу здравствене заштите.¹¹

Доступни индикатори који се односе на здравље указују на то да су жене у Србији горег здравственог стања него мушкарци. Најпре треба рећи да, у поређењу са ситуацијом у државама чланицама Европске Уније, жене и мушкарци у Србији у мањој мери наводе да пате од хроничних болести, осталих здравствених проблема или ограничења у обављању рутинских активности услед здравствених проблема, али у већој мери наводе да имају више лошег или веома лошег здравља (Слика 1.6). Међутим, жене пате у већој мери од хроничних болести или хроничних здравствених проблема у поређењу са мушкарцима (за 6,6 процената) и жене у већој мери него мушкарци доживљавају да су лошег или веома лошег здравственог стања (Слика 1.6). Истовремено, међу људима који живе испод границе сиромаштва или припадају групи која спада у доњих 40 процената, сви индикатори показују уопштено лошије здравствене услове, али родне разлике нису израженије (додатак Слика А4).

¹¹ Увођење механизма за повећање ефикасности здравственог система и продуктивности здравствених радника је прилично тешко. Капитација, као метод плаћања изабраних лекара у примарној здравственој заштити почела је да се спроводи 2013. године после доста одлагања и довела је до симболичних разлика у награђивању продуктивности. Примена новог метода финансирања болница по групама везаним за дијагнозу напредује врло споро (Влада Републике Србије, 2014).

Слика 1.6: Главни индикатори који се односе на здравље, Србија и земље Европске Уније, 2013. године (16–64, %)



Извор: Србија: обрачун заснован на подацима из Анкете о доходу и условима живота из 2013. године ЕУ28: 2013 подаци из Анкете о доходу и условима живота, Еуростат.

Жене имају дужи очекивани животни век. Очекивано трајање живота на рођењу у 2012. години износило је 77,5 година код жена и 72,3 код мушкараца. Иако је од 2000. године стално у порасту, очекивано трајање живота у Србији је и даље знатно ниже него у земљама Европске Уније где оно у просеку износи 83,1 године за жене и 77,5 година за мушкарце.¹²

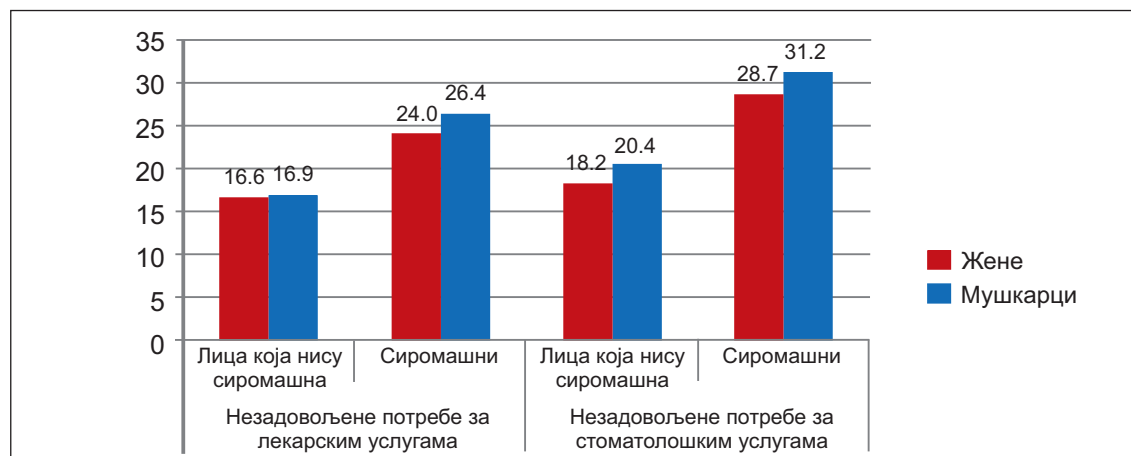
У просеку, могућност жена да дођу до здравствених услуга у Србији је скоро иста као и за мушкарце. Број жена који не може да дође до здравствених и стоматолошких услуга у Србији (17,3 процената и 21,6 процената, респективно) је отприлике исти као и код мушкараца (17,9 процената и 19,1 процената, респективно). Ове цифре су прилично високе у поређењу са просеком за државе Европске Уније који износи 7,0, односно 8,0 процената незадовољених медицинских и стоматолошких потреба.¹³

Људи који живе испод линије сиромаштва у већој мери нису у могућности да задовоље своје медицинске и стоматолошке потребе у односу на она лица која нису сиромашна: постоји разлика од скоро 10 проценатних поена за обе врсте услуга (Слика 1.7). Међу сиромашним лицима, нешто већи број мушкараца не може да задовољи ни своје медицинске ни стоматолошке потребе. Разлика у незадовољеним потребама између становништва које припада групи која спада у доњих 40 процената и остатка популације износи око 5 процената за медицинске и 8 процената за стоматолошке услуге. У оквиру групе која спада у доњих 40 процената дистрибуције дохотка, мушкарци у већем броју имају незадовољене потребе само у области стоматолошких услуга. (додатак Слика А5).

¹² Подаци о Србији: Републички завод за статистику; подаци о земљама чланицама ЕУ: Еуростат.

¹³ Цифре у Србији се могу упоредити само са Летонијом кад су у питању државе чланице Европске Уније, где је број незадовољених потреба за медицинским и стоматолошким услугама износио око 20,0 процената у 2012. години. (OECD 2014).

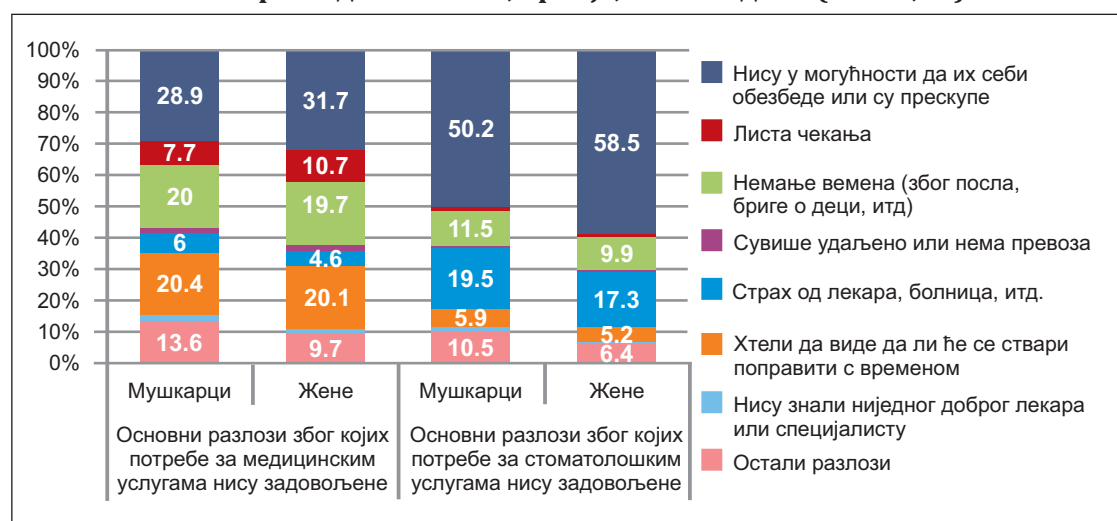
Слика 1.7: Незадовољене потребе у погледу медицинских и стоматолошких услуга, према полу и статусу сиромаштва, 2013. године (16–64, %)



Извор: На основу података добијених из Анкете о приходима и условима живота из 2013. године.

Доступност је главни разлог због којег људи кажу да се не одлучују да траже услуге лекара или стоматолога; ова бројка је нешто виша кад су жене у питању. Међу женама које су навеле да им лекарске и стоматолошке потребе нису задовољене - 31,7 процената лекарских и 58,5 процената стоматолошких потреба, као разлог су навеле немогућност да их плате. Што се тиче мушкараца, проценти су следећи: 28,9 процената за медицинске услуге, и 50,2 процента за стоматолошке услуге. (Слика 1.8). Такође, жене се чешће налазе на листама чекања за медицинске услуге него мушкарци.

Слика 1.8: Разлози због којих нису задовољене потребе које се тичу лекарских и стоматолошких прегледа и лечења, Србија, 2013. године (16–64, %)



Извор: Засновано на подацима Анкете о приходима и условима живота из 2013. године.

Родне разлике у резултатима на тржишту рада

Најважније поруке

- Жене које имају исте радне карактеристике као и мушкарци, и имају једнаке шансе за запослење, уколико се налазе на тржишту рада, тј. ако су економски активне.
- Међутим, чак и са сличним карактеристикама, жене се суочавају са тешкоћама да уопште уђу на тржиште рада, тј. да се економским активирају, што резултира у разлици од 15 проценатних поена у стопама запослености. У индустрији и сектору услуга, жене чешће раде на сталним радним местима, са редовним платама, па самим тим имају сигурније запослење него мушкарци.
- У пољопривреди, већина жена ради као помажући члан породице, и самим тим не уживају исти степен социјалне сигурности као мушкарци.
- Међу сиромашнима и онима који спадају у доњих 40 процената дистрибуције дохотка, главна разлика између мушкараца и жена јесте значајно већи удео неактивних жена. Међутим, ако су и запослени, сиромашни се чешће могу наћи у областима као што су пољопривреда и жене имају већи удео у запослености.
- Прилагођени јаз у платама међу половима је висок и износи скоро 14 процената.

Родне разлике у области запошљавања, незапослености и неактивности

Стопа запослености је значајно нижа међу женама него међу мушкарцима. Према подацима добијеним на основу Анкете о радној снази, стопа запослености у старосној групи између 15 и 64 године живота у 2013. години је износила 40,1 проценат међу женама и 54,9 процента међу женама. Стога, родни јаз у запослености износи 14,8 процентних поена. Разлика у стопи запослености се углавном везује за већи степен неактивности међу женама, за 16,9 процентних поена, што доводи до тога да родна разлика у стопи незапослености буде мала мања, тачније 2,9 процентних поена (Табела 1.9).

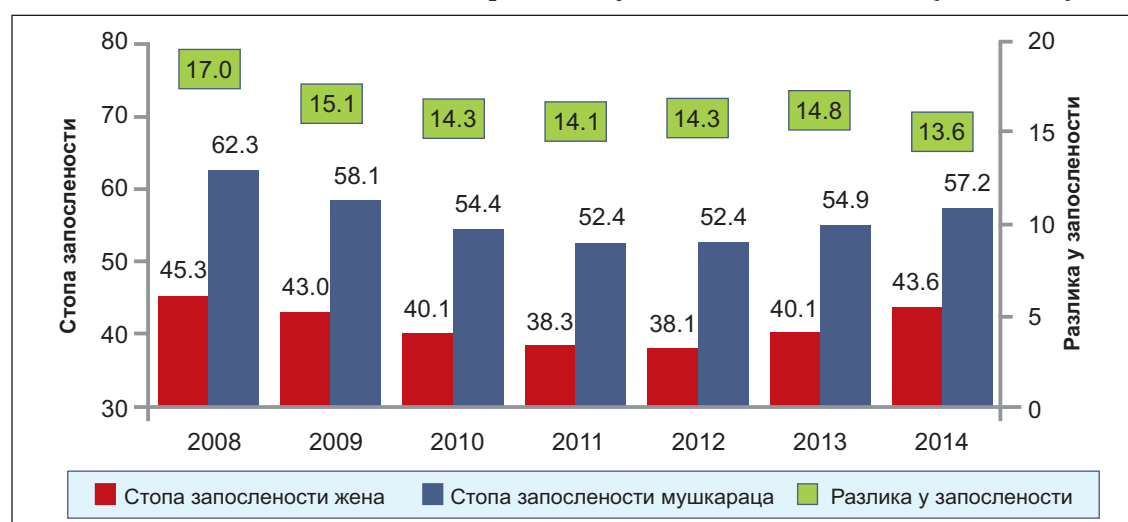
Табела 1.9: Главни индикатори тржишта рада, према полу, 2013. године (15–64, %)

	Жене	Мушкарци	Разлика (процентни поени)
Стопа запослености	40,1	54,9	14,8
Стопа незапослености	24,6	21,7	-2,9
Стопа неактивности	46,8	29,9	-16,9

Извор: подаци добијени на основу Анкете о радној снази из 2013. године.

Глобална финансијска криза из 2008/2009. године је утицала негативно и на тржиште рада у Србији тако што је дошло до смањења стопе запослености и међу мушкарцима и међу женама. Према подацима добијеним из Анкете о радној снази, стопа запослености је брзо опадала и међу мушкарцима и међу женама у периоду између 2008. и 2011. године (Слика 1.10). Пад запослености је био већи међу мушкарцима (кумулативно 9,9 процентних поена) него међу женама (7,2 процентних поена), што је довело до смањења родне разлике у запослености са 17,0 процентних поена на 14,1 процентних поена у периоду између 2008. и 2011. године. Разлог за оваква кретања лежи у већем броју жена које су запослене у јавном сектору, који је претрпео мањи пад запослености него приватни сектор (Авлијаш и др. 2013).

Слика 1.10: Стопе запослености, према полу, 2008 – 2014. године (15–64, %)



Извор: подаци добијени на основу Анкете о радној снази.

Стопа запослености је почела да расте. У периоду између 2012. и 2014. године, стопа запослености је порасла за 4,1 процената међу мушкарцима и за 4,7 процената међу женама (види Сliku 1.10). Међутим, чини се да је на раст запослености пре свега утицало ширење неформалног запошљавања (Републички завод за статистику 2015а). Према подацима добијеним из Анкете о радној снази, годишња стопа запослености у 2014. години, у старосној групи између 15 и 64 године живота износила је 43,6 процената међу женама и 57,2 процената међу мушкарцима (види Сliku 1.10). Ове цифре су знатно ниже од просека у земљама чланицама Европске Уније који износи 59,6 процента и 70,1 процента респективно.¹⁴ Иако је родна разлика у погледу запошљавања пала на 13,7 процентних поена у 2014. години због повољнијег тренда запошљавања жена у последње време, та разлика је и даље већа од просека који постоји у земљама чланицама Европске Уније (10,5 процентних поена).

¹⁴ Запосленост и незапосленост (Анкета о радној снази) (база података), Еуростат, Луксембург, <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>.

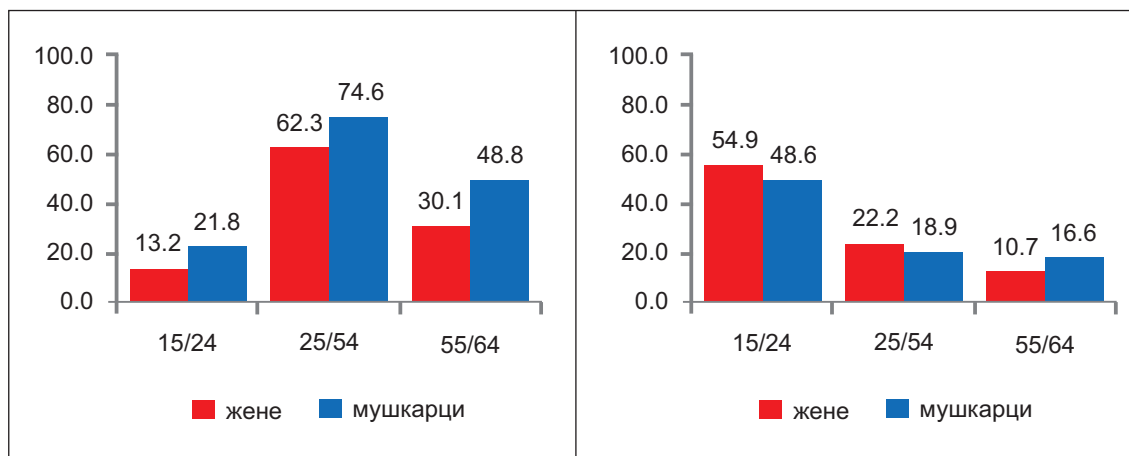
Незапосленост је прилично висока и међу женама и међу мушкарцима. Према подацима добијеним из Анкете о радној снази, стопа незапослености у 2013. години износила је 21,7 проценат међу мушкарцима и 24,6 процената међу женама. Ове стопе незапослености су значајно веће од просека земаља држава чланица Европске Уније (10,2 процената међу мушкарцима и 10,4 процената међу женама). Родна разлика у запослености која износи 2,9 процентних поена, и већа је од просека који постоји у земљама чланицама Европске Уније, а износи скоро 0 процената (–0,1 процентних поена).

У наставку текста, анализа родних разлика на тржишту рада засниваће се на подацима добијеним из Анкете о приходима и условима живота, зато што нам ти подаци омогућавају да повежемо резултате са индикаторима сиромаштва и заједничког просперитета. У поређењу са Анкетом о радној снази, у Анкети о приходима и условима живота појављују се подаци који указују на вишу стопу запослености – 46,5 процената међу женама и 59,6 процената међу мушкарцима—због веће покривености мање сталних и мање уочљивих врста запослења, као што је рад за тезгом или сезонски посао у пољопривреди. Такви послови углавном потпадају под самозапошљавање или неплаћени рад у домаћинству, под привремени рад, као и под неформално запослење, што доводи до већег броја запослених лица у овим категоријама. Истовремено, процене удела најстабилнијег, трајног запослења у читавој популацији су скоро исте у оба истраживања. Родна разлика у стопи запослености је нешто мање изражена у подацима добијеним на основу Анкете о приходима и условима живота (13,1 процентних поена наспрам 14,8 процентних поена у подацима из Анкете о радној снази), будући да је значајан удео запослености међу женама у неформалном пољопривредном сектору. Уз то, у поређењу са Анкетом о радној снази, разлике у стопи неактивности и незапослености су нешто ниже (15,2 процентних поена и 1,9 процентних поена, респективно).

*Статус на тржишту рада према старости, образовању
и месту становања*

Стопа запослености међу младима је изузетно ниска, нарочито међу женама. Стопе запослености код младих старости између 15 и 24 година живота била је 13,2 процента код жена и 21,8 процента код мушкараца (Слика 1.11, лево).

Слика 1.11: Стопа запослености (лево) и стопа незапослености (десно), према полу и годинама, 2013. године (15–64, %)



Извор: На основу података Анкете о приходима и условима живота из 2013. године.

Овако ниске стопе запослености резултат су два међусобно повезана фактора:

- Високог степена неактивности младих, нарочито код жена (70,8 процената у поређењу са 57,5 процената међу мушкарцима), које је последица чинјенице да је 92,0 процената неактивне омладине је још увек у школи, али и недостатка могућности да успоставе равнотежу између радних и школских обавеза
- Високе незапослености младих, нарочито код жена (54,9 процената у поређењу са 48,6 процената међу мушкарцима), због ограниченог радног искуства и због тешкоћа приликом преласка из школе на посао (Крстић 2009)

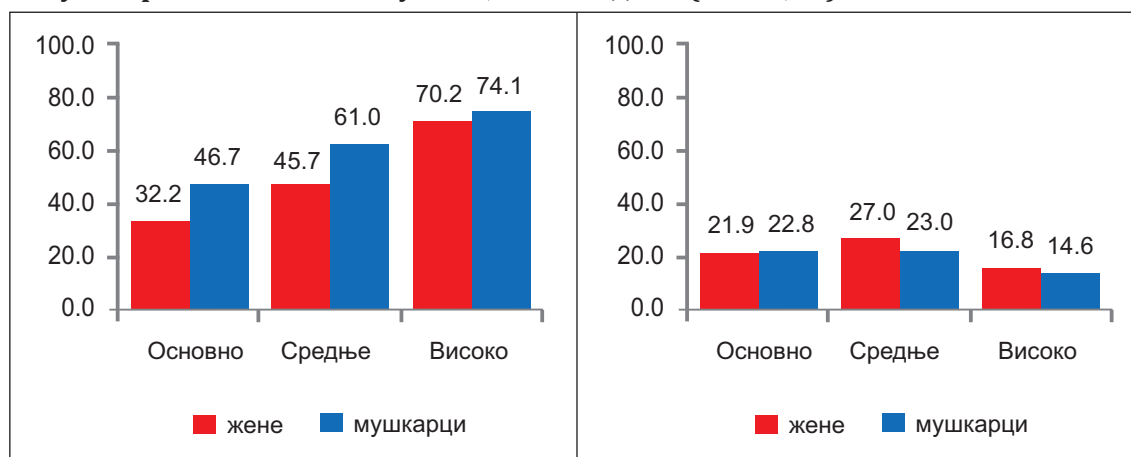
Иако родна разлика у погледу запошљавања младих, која износи 7,6 процената, из перспективе родне равноправности јесте нижа него родна разлика код популације која је у радно способна и износи 13,1 процената, младе жене нису у повољнијем положају у односу на друге жене. Мања родна разлика у погледу запошљавања је статистички артефакт, услед постојања ефекта доње границе, јер нижа стопа запослености не дозвољава виши ниво неједнакости између жена и мушкараца. Тежак положај младих жена потврђује и већа родна разлика у погледу незапослености која је најизраженија међу припадницима ове старосне групе и износи 6,4 процентних поена (Слика 1.11, десно), што указује на то да се приликом тражења и налажења запослења, младе жене суочавају са већим потешкоћама него млади мушкарци.

Родна разлика на пољу запошљавања је најизраженија међу старијим радницима. Међу радницима који припадају старосној групи од 55 до 64 године живота, та разлика износи 18,7 процентних поена због веће стопе неактивности међу женама (66,3 процената међу женама наспрам 41,5 процента међу мушкарцима) што је делимично изазвано и превременим пензионисањем: према закону жене у старосну пензију одлазе са навршених 60 година живота, а мушкарци са навршених 65 година живота.

Родна разлика у погледу стопе запослености и некативности је израженија међу лицима која имају виши степен образовања. Разлика у стопи запослености међу људима са завршеним основним и средњим образовањем износи око 15,0 процентних поена, у поређењу са 3,9 процената колико та стопа износи међу људима који имају завршено високо образовање (Слика 1.12).

Разлике у стопи неактивности сличне су нивоу и обрасцу разлика у стопи запослености, тачније, веће су разлике међу онима са нижим степеном образовања, а разлике су мање међу онима који имају високу школску спрему (додатак, Слика А6). Разлика у стопи незапослености је мања и има другачији образац: код нискообразованих, стопа незапослености код мушкараца је виша него код жене, док жене са средњим или високим образовањем нешто теже налазе запослење у поређењу са мушкарцима истог образовног нивоа.

Слика 1.12: Стопа запослености (лево) и стопа незапослености (десно), према полу и образовним постигнућима, 2013. године (15–64, %)



Извор: На основу података Анкете о приходима и условима живота из 2013. године.

Родна разлика у погледу запослености је двоструко већа у сеоским областима него у градовима (19 процентних поена жене наспрам 9 процентних поена), услед више стопе запослености међу мушкарцима у руралним областима и то углавном у пољопривреди. Иако не постоје разлике у стопи незапослености између мушкараца и жена у градовима, стопа незапослености је око 5,0 процентних поена већа међу женама него међу мушкарцима у руралним областима (додатак Слика А7).

Коригована разлика у погледу економске активности и запослености

Родне разлике у погледу запослености, незапослености и неактивности које су израчунате у претходним одељцима, представљају разлику између просечне жене и просечног мушкарца у популацији. Међутим, ове просечне, неусклађене родне разлике могу се повезати са разликама у карактеристикама које су важне за учешће на тржишту рада и запошљавању.

У овом под-одељку, урађена је процена родних разлика које постоје у статусу на тржишту рада, тако што су кључне карактеристике везане за домаћинство и појединца држане статистички константним, путем регресионе анализе. Сврха регресионе анализе јесте да се оде корак даље од описних разлика у стопама активности и незапослености, тј. да се провери да ли се ове разлике могу објаснити неким другим карактеристикама. Када се те разлике коригују за ове карактеристике, оне показују разлике које постоје између мушкараца и жена који имају сличне карактеристике везане за домаћинство и за појединца. Уз то, анализа треба да одговор на два питања:

- Који су главни фактори који се везују за веће учешће жена и мушкараца на тржишту рада (наспрам неактивности)?
- Који су главни фактори који се везују за већу запосленост жена и мушкараца (наспрам незапослености) кад уђу на тржиште рада?

За оба модела пробит регресија се прво примењује на читав узорак, а затим се врши израчунавање посебно за жене и за мушкарце.

Модел активности на тржишту рада

У моделу активности на тржишту рада, процењујемо висину кориговане разлике у учешћу на тржишту рада између мушкараца и жена (тачније, разлику у активности).¹⁵ Учешће на тржишту рада значи да појединац или ради (запослен је) или активно тржи запослење и спреман је да прихвати посао (незапослен). Стога, регресирамо бинарну варијаблу, која узима вредност 1 ако лице учествује на тржишту рада (тачније, ако је лице запослено или је незапослено), а вредност 0 ако лице не учествује на тржишту рада (тачније, ако је лице неактивно). Услед тога што је зависна варијабла у овом моделу вештачка варијабла, ми примењујемо пробит модел и обрачунавамо маргиналне ефекте како бисмо извршили процену утицаја рода кориговано за друге релевантне карактеристике.

¹⁵ Узорак који је коришћен за анализу обухвата 13.606 мушкараца и жена у популацији која је у радно активном добу (између 15 и 64 година старости) и може се поредити са узорком за анализу главних индикатора тржишта рада који су представљени у Табели 1.9.

У просеку, жене имају за 15,2 процентних поена мању вероватноћу да ће бити активне на тржишту рада него мушкарци. Почевши од једноставног модела у којем је пол једини регресор у једначини учешћа на тржишту рада, маргинални ефекат за модел (S1) је статистички значајан и он показује да ако је неко лице жена та чињеница смањује вероватноћу за 0,152 да ће она учествовати на тржишту рада (Табела 1.13). Будући да нема других регресора у овом моделу, овај коефицијент представља неусклађену родну разлику у погледу учешћа на тржишту рада.¹⁶

Табела 1.13: Маргинални ефекти у моделу који се односи на учешће на тржишту рада

варијабле	S1	S2	S3	S4	S5
Жене	-0,152***	-0,188***	-0,188***	-0,188***	-0,190***
	(0,008)	(0,009)	(0,009)	(0,009)	(0,009)
Старосно доба и ниво образовања		Да	Да	Да	Да
Регион и место становања			Да	Да	Да
Породична пензија и примања				Да	Да
Брачно стање и број деце					Да

Извор: На основу података Анкете о приходима и условима живота из 2013. године.

Напомена: Комплетна табела је допунска табела A8.

Робусне стандардне грешке (у заградаи): *** $p < ,01$ ** $p < ,05$ * $p < 0,1$

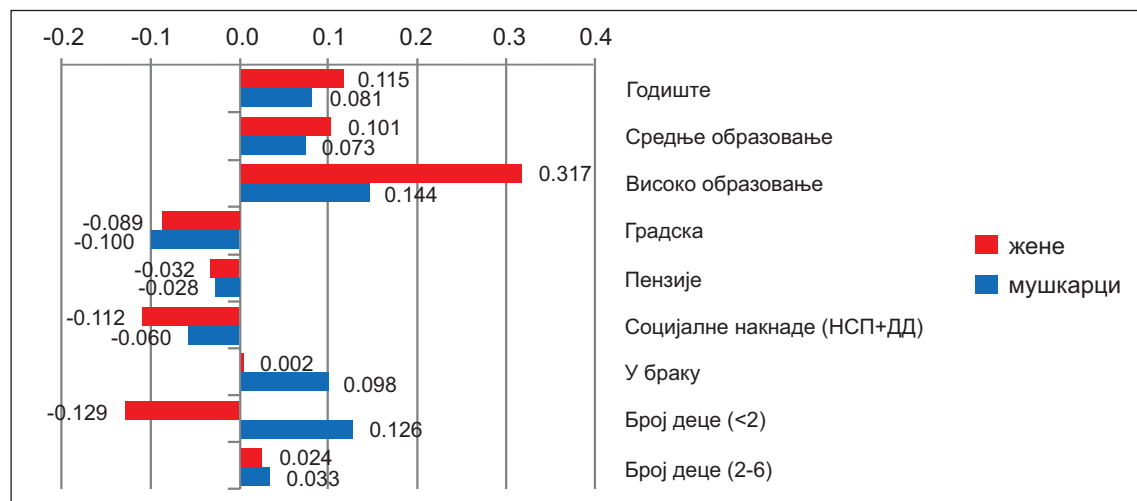
У односу на мушкарце истих година и образовног постигнућа, жене имају за 18,8 процентних поена мање шанси да учествују на тржишту рада. Стубић S2 у реду Жене у Табели 1.13 представља разлику у учешћу на тржишту рада која је коригована за разлике у годинама и образовању, која расте до 0.188 у односу на разлику за коју није извршено прилагођавање. У моделе S3 и S4 укључили смо регионалне ефекте и ефекте које место боравка (градска или рурална област) као и ефекте породичних пензија и примања (материјална социјална помоћ и дечији додатак), међутим они немају утицај на разлику између полова у учешћу на тржишту рада. Ако се у модел укључи и брачно стање и број деце, разлика у учешћу на тржишту рада достиже ниво од 0,19. То значи да у поређењу са мушкарцима исте старосне доби и истог нивоа образовања, који су из истог региона и имају исто место боравка, и који имају исте карактеристике везане за домаћинство, жене за 19,0 процената имају мање шанси да учествују на тржишту рада (Табела 1.13, стубац S5).

Високо образовање је значајнији фактор активности жена него мушкараца. Слика 1.14 представља резултате модела активности на тржишту рада који су израчунати посебно за жене и мушкарце. Циљ ових модела је да покажу разлике у главним детерминантама и корелатима учешћа жена и мушкараца на тржишту рада. Прво, док су ефекти које имају старост и средњошколско образовање на активност жена и мушкараца на тржишту рада позитивни и скоро уједначени, маргинални ефекти завршеног

¹⁶ Иста вредност је представљена у делу текста где смо говорили разлици у некативности.

високошколског образовања су значајно већи кад су жене у питању. Живот у граду и код мушкараца и код жена у истој мери смањује вероватноћу да ће бити активни на тржишту рада (док је све остало исто).

Слика 1.14: Маргинални ефекти у моделу учешћа на тржишту рада, мушкарци и жене



Извор: На основу података Анкете о приходима и условима живота из 2013. године.

Напомена: Комплетна табела је табела додатка А9.

Значајан ниво (маргинални ефекти су означени подебљаним фонтом): $p < ,01$

Друго, примање пензија и социјалних накнада повезује са са нижом стопом активности и међу женама и међу мушкарцима, али су ових ефекти већи код жена. Иако је примање пензија везано за нижу стопу активности у истој мери и код мушкараца и код жена, жене примаоци социјалних давања (као што су новчана социјална помоћ и дечији додатак) имају два пута веће шансе да буду радно неактивни него мушкарци. Зато примање социјалних давања код жена представља већи подстицај за радну неактивност него код мушкараца и може се сматрати делимичним узроком постојања разлике у учешћу на тржишту рада.

Присуство мале деце у домаћинству значи да постоји знатно мања вероватноћа да ће жене узети учешће на тржишту рада. Са друге стране, ако су мушкарци у браку, већа је вероватноћа да ће учествовати на тржишту рада, док брак не утиче на учешће жена на тржишту рада. Постојање мале деце (до две године старости) је у позитивној корелацији са радном активношћу мушкараца, а у негативној корелацији са радном активношћу жена. Па ипак, чињеница да имају децу старости између две и шест година не утиче на учешће на тржишту рада ни међу мушкарцима ни међу женама. Стога, родне улоге у погледу бриге о малој деци су углавном повезане са активношћу мушкараца и жена на тржишту рада и могу делимично послужити као објашњење за разлику у активности.

Модел запошљавања

У моделу запошљавања, ми вршимо процену родних разлика у вероватноћи да ће нека особа наћи запослење ако је то лице активно на тржиште рада.¹⁷ Стога, ми испитујемо бинарну варијаблу, која узима вредност 1 ако је лице запослено и вредност 0 ако је лице незапослено. Ова дефиниција зависне варијабле еквивалентна је варијабли која се користи у израчунавању стопе незапослености, али ми смо овде обрнули групе тако да интерпретација коефицијената указује на већу повезаност са запослењем.

Укупно гледано, када се жене укључе на тржиште рада, вероватноћа да ће наћи посао скоро да је једнака вероватноћи коју имају мушкарци. Маргинални ефекат за модел S1, тамо где је пол једини предиктор запослености, је статистички значајан и износи -0.019 (Табела 1.15, колона S1). Услед тога што нисмо укључивали било које друге регресоре, овај коефицијент је једнак неусклађеној родној разлици незапослености која је израчуната у табели 1. У просеку, жене имају 1,9 процената мању вероватноћу да се запосле него мушкарци. Пошто се разлика у запослености усклади за разлике у радном искуству и образовним постигнућима, она се смањује на 0,001 и постаје статистички незначајна, зато што мушкарци који су активни имају веће просечно радно искуство него жене (Табела 1.15, колона S2). Стога, родна разлика у незапослености се може објаснити на основу дужег радног искуства међу радно активним мушкарцима. У моделима S3 и S4, регион, место где се живи, брачно стање као и број деце су урачунати као додатне варијабле. Разлика у стопи незапослености остаје непромењена и статистички је незначајна (Табела 1.15, колона S4). Зато, у поређењу са мушкарцима истог старосног доба, радног искуства, места где се живи, региона, брачног стања и броја деце, жене имају исту вероватноћу да ће се запослити ако се налазе на тржишту рада.

Табела 1.15: Маргинални ефекти у моделу запошљавања

варијабле	S1	S2	S3	S4
Жене	-0,019**	-0,002	-0,001	-0,001
	(0,009)	(0,009)	(0,009)	(0,009)
Радно искуство и образовање		Да	Да	Да
Регион и место где се живи			Да	Да
Брачни статус и број деце				Да

Извор: На основу података Анкете о приходима и условима живота из 2013. године.

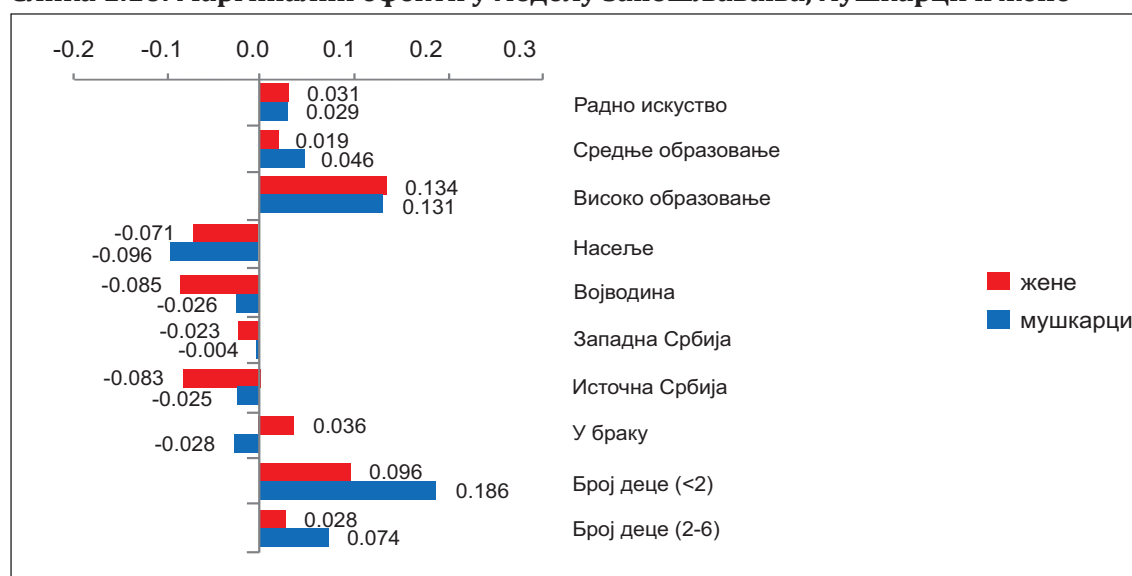
Напомена: Комплетна табела је допунска табела A10.

Робусне стандардне грешке (у заградаи): *** $p < ,01$ ** $p < ,05$ * $p < 0,1$

¹⁷ Узорак за анализу обухвата 6.856 активних мушкараца и жена старости између 15 и 64 године живота. Он се може упоредити са узорком за запослене и незапослене који је коришћен за добијање стопа запослености и незапослености у Табели 1.9.

И међу мушкарцима и међу женама, вероватноћа запошљавања расте са радним искуством и образовним постигнућима. Слика 1.16 представља одвојене моделе за мушкарце и за жене који указују на разлике између детерминаната запослења. Иако завршено високо образовање повећава вероватноћу налажења посла и код мушкараца и код жена у скоро истој мери, завршено средњошколско образовање ту вероватноћу повећава само међу мушкарцима. Зато жене са завршеним средњим образовањем имају исте могућности за запослење као и жене са завршеним основним образовањем ако уђу на тржиште рада. Живот у градским срединама смањује вероватноћу запошљавања и међу мушкарцима и међу женама (док је све остало једнако), док се регионалне разлике у могућностима за запошљавање јављају само међу женама. Жене у источној Србији и у Војводини суочавају се са више потешкоћа да нађу запослење па су сходно томе у релативно горој ситуацији у поређењу са сличним женама у Београду.

Слика 1.16: Маргинални ефекти у моделу запошљавања, мушкарци и жене



Извор: На основу података Анкете о приходима и условима живота из 2013. године.

Напомена: Комплетна табела је допунска табела A11.

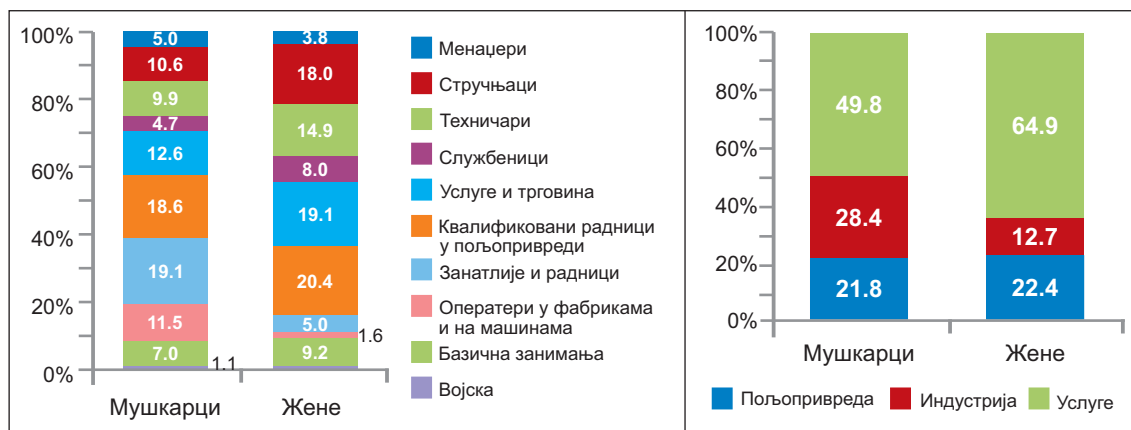
Статистички значај: 0,01 (маргинални ефекти су дати подебљаним фонтом); 0,05 (у курсиву)

Родне разлике у погледу детерминанти запошљавања су најизраженије у варијаблама које се односе на факторе везане за домаћинство. Вероватноћа да ће жена бити запослена већа је ако је удата, док се код мушкараца брак се повезује са мањом вероватноћом запослености. Маргинални ефекти мале деце (до друге године живота или узраста између друге и шесте године живота) су позитивни и значајни и код мушкараца и код жена. Међутим, они су скоро два пута већи код мушкараца него код жена (Слика 1.16). Могуће је да то проистиче из чињенице да се мушкарци са малом децом сматрају примарним храниоцем породице а и они су чешће вољни да прихвате било који посао који им се понуди.

Разлике у квалитету посла и родна сегрегација према занимању и економском сектору

У просеку, запослене жене имају боље послове него мушкарци. Скоро половина запослених жена (44,7 проценат) ради у четири најплаћеније професије (менаџери, професионална занимања, техничка лица и службеници), у поређењу са мање од једне трећине мушкараца (30,2 процената) (Слика 1.17, лево).¹⁸

Слика 1.17: Запосленост, према професији (лево), економском сектору (горе) и полу, 2013. године (15–64, %)



Извор: На основу података добијених из Анкете о приходима и условима живота из 2013. године.

Међутим, жене релативно ређе раде као менаџери, што показује да су им у мањој мери доступна места на којима се доносе одлуке. Резултати истраживања о пословном окружењу и постигнутим резултатима фирми из 2009. године показују да жене чине само 16 процената топ-менаџера у фирмама.¹⁹ Код компанија које су у делимичном власништву жена знатно је већа вероватноћа да ће жене бити међу највишим менаџерима у поређењу са компанијама које су у искључивом власништву мушкараца: 41 проценат фирми које су у власништву жена у односу на 6 процената фирми које су у власништву мушкараца имају жене које су највиши руководиоци.

¹⁸ Жене такође чине и већину међу радницима који се баве пружањем услуга и продајом, као и радницима у основним занимањима, док мушкарци с друге стране чине више од 80 процената радника који обављају занатске и трговачке послове као и оператера на машинама и у фабрикама (додатак Табела А10).

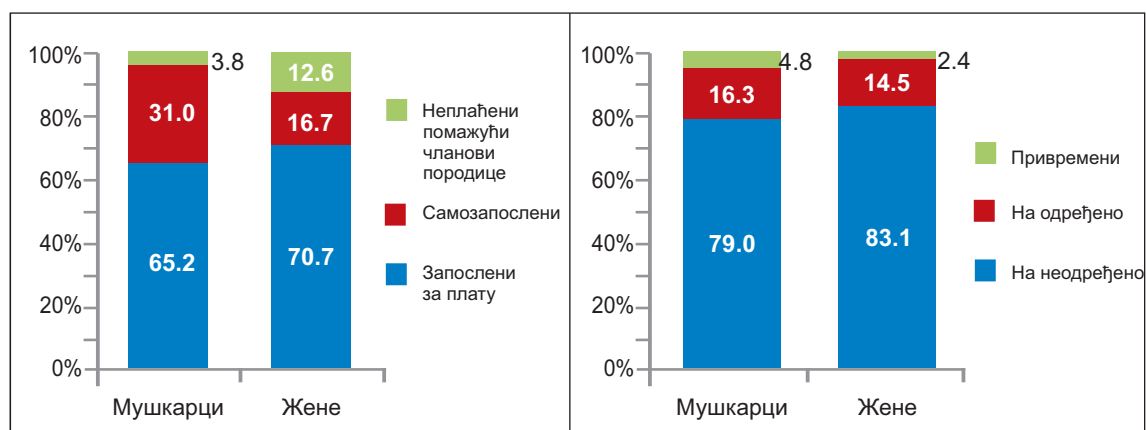
¹⁹ Ово истраживање се бави проценом постигнућа и главним препрекама за раст малих и средњих предузећа као и великих фирми кроз интервјуе са власницима и највишим руководиоцима у 388 компанија у Србији које се баве производњом и пружањем услуга. Види Анкету о пословном окружењу и постигнутим резултатима фирми (база података), Светска банка и Европска банка за обнову и развој, Лондон, <http://ebrd-beeps.com/>.

Истраживање показује да се жене суочавају са препрекама када покушају да напредују у каријери и хијерархији (Бабовић 2007). Прво, разговори у оквиру фокус група вођених са запосленима у приватним фирмама показали су да постоје социјалне предрасуде према женама на вишим менаџерским позицијама тако да, чак и ако је одбор директора спреман да некој жени да унапређење и постави је на неко руководеће место, таква одлука често наилази на велики отпор колега који су мушкарци. Ако жена на крају ипак добије неку руководећу позицију, у свакодневном раду се може суочити са недостатком жеље својих колега мушкараца да са њом пословно сарађују. Друго, веће професионалне обавезе и већи допринос кућном буџету од стране жена, нису нужно праћени и смањивањем њених дневних обавеза у кући. Стога, жене често наводе своје обавезе бриге о породици као препреку у професионалном напредовању и успону у каријери.

Скоро две трећине жена, 64,9 процената, ради у области услуга, у поређењу са 49,8 процената мушкараца. Број жена и мушкараца који раде у пољопривреди је скоро исти и мање више одговара броју квалификованих пољопривредних радника у структури запослености по занимањима (види Сliku 1.17).

У погледу разлике у квалитету запослења, жене чешће раде као запослене (а ређе као samozапослене), и чешће су запослене на неодређено време у поређењу са мушкарцима, што указује на то да жене имају сигурније послове (Слика 1.18). Међутим, ово важи само у сектору индустрије и пружања услуга, док у пољопривреди, где више од једне петине жена ради, жене су у подређеном положају будући да половина њих ради као неплаћени помажући члан домаћинства, у поређењу са само 15,9 процената мушкараца (додатак Слика А12).

Слика 1.18: Професионални статус (лево) и врсте уговора за раднике који су запослени и раде за плату (десно), према полу, 2013. године (15–64, %)



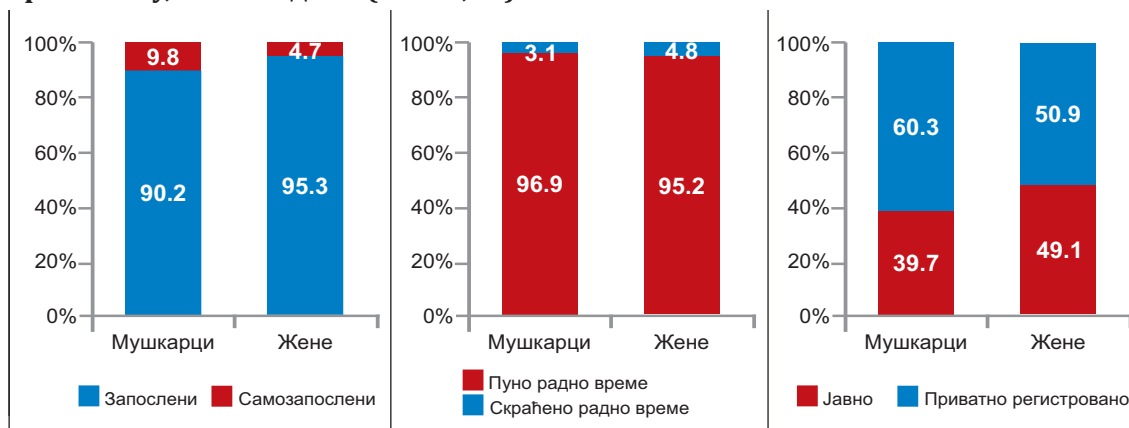
Извор: На основу података Анкете о приходима и условима живота из 2013. године.

Лимитирано власништво над обрадивом земљом је ограничавајући фактор за жене када је предузетништво у питању. Према студији Програма развоја Уједињених Нација (United Nations Development Programme) (Бабовић 2007), ако жене са села купе или наследе земљу, традиција им налаже да ту земљу региструју на име својих мужева или других мушких рођака, што не дозвољава женама које живе у руралним областима да оснују или да се придруже пољопривредним задругама. То такође може утицати и на њихове шансе да покушају да се баве другом врстом предузетничких активности због недостатка обезбеђења и немогућности да дођу до банкарских зајмова.

Формално и неформално запослење

На основу података добијених из Анкете о приходима и условима живота, стопа неформалне запослености у Србији веома је висока, а стопа је виша за мушкарце него за жене (35,7 процената наспрам 31,3 процената). Због бољег обухвата неформалних облика рада, подаци добијени из Анкете о приходима и условима живота показују вишу стопу неформалне запослености него подаци добијени из Анкете о радној снази (види уоквирени текст). Уз то, за разлику од СИЛК-а, у АРС-у стопа неформалне запослености је виша међу женама него међу мушкарцима (20,9 процената међу мушкарцима наспрам 23,5 процената међу женама). Неформални и формални сектори запошљавања у Србији се прилично међусобно разликују. У формалном сектору најзаступљенији су индустрија и сектор услуга, док је удео пољопривреде мали. Највећи број формалних радника ради као запослени за плату и имају пуно радно време, док је рад са скраћеним радним временом заступљен у занемарљивој мери. Жене чешће раде као запослене за плату и више их је на радним местима у јавном сектору. (Слика 1.19).

Слика 1.19: Структура запослености у формалном сектору: професионални статус, рад са пуним и скраћеним радним временом, јавни и приватни сектор према полу, 2013. године (15–64, %)



Извор: На основу података добијених из Анкете о приходима и условима живота из 2013. године.

Дефиниција неформалне запослености према подацима добијеним из Анкете о приходима и условима живота

У овом раду неформална запосленост се дефинише у односу на дефиницију неформалног запослења у подацима добијеним из АРС, а који је у складу са дефиницијом Међународне организације рада. Дефиниција неформалне запослености у АРС обхвата лица које су запослена у нерегистрованим компанијама, лица која су запослена у регистрованим компанијама, али која немају уговор о раду, нити социјално и пензионо осигурање, као и лица која обављају неплаћене помажуће послове у домаћинству.

Међутим, у СИЛК-у не постоји податак о томе да ли запослени имају уговор о раду, тако да се дефиниција која је коришћена у овом извештају заснива на два критеријума: да ли појединац ради у некој нерегистрованој фирми и да ли појединац или његов послодавац плаћају доприносе за социјално осигурање. Без обзира на критеријуме који недостају, процењена стопа неформалног запослења (удео оних који раде на црно у односу на укупан број запослених) је већа ако се гледа на основу података који су добијени из Анкете о дохотку и условима живота него на основу података добијених из Анкете о радној снази (види додатак 2 за појашњења). Стога би увођење овог трећег критеријума само повећало број оних који раде на црно.

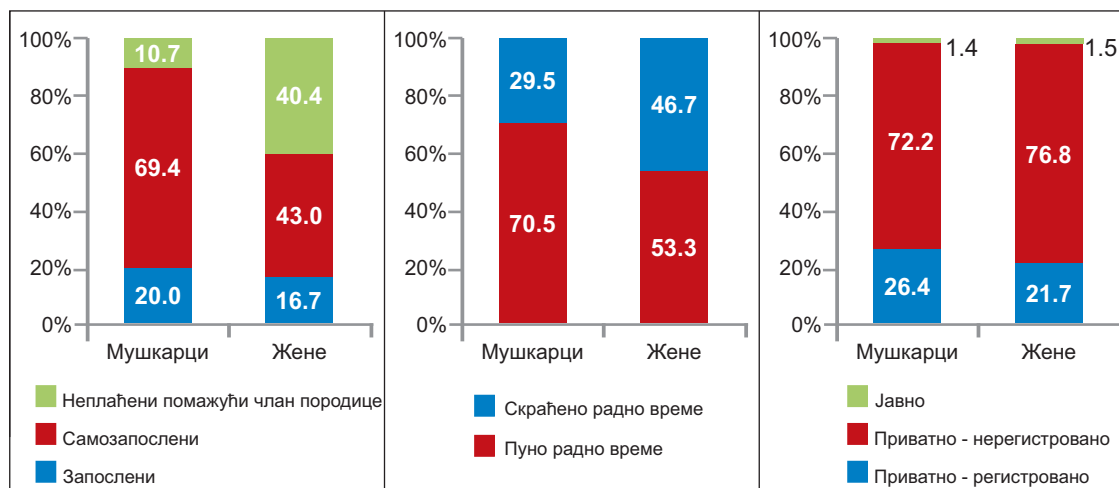
Са друге стране, највећи део рада у неформалној економији обавља се у пољопривреди (60,7 процената), са великим уделом самозапослених и неплаћених помажућих чланова домаћинства, као и великим бројем радника који раде скраћено радно време и оних који раде у нерегистрованим фирмама.

Жене које раде у неформалној економији чешће обављају послове са скраћеним радним временом, посебно у пољопривреди. У области индустрије и услуга број радника који раде са скраћеним радним временом је мањи, а мање су и разлике између мушкараца и жена (додатак Слика А13).

Неформалну запосленост карактерише присуство већег броја жена које раде као неплаћени помажући чланови домаћинства. (Слика 1.20). Док највећи број мушкараца који ради у пољопривреди има статус самозапослених, жене су чешће неплаћени помажући чланови домаћинства, који пружају подршку, али засвој рад не примају надокнаду, па по дефиницији раде у неформалном сектору. То такође значи да је степен њихове социјалне сигурности мањи, тачније имају мањи приступ пензијама, док здравствено осигурање добијају преко оног члана који ради као самозапослени. Ова неједнакост може бити један од разлога постојања велике родне разлике у погледу примања пензија међу популацијом која је старија од законске старосне границе за пензионисање. У 2011. години ова разлика је износила чак 14,0 процентних поена, јер 6,7 процената мушкараца и 20,7 процената жена нису примали пензију.²⁰

²⁰ Подаци добијени из пописа становништва, Влада Републике Србије, 2014. године.

Слика 1.20: Професионални статус, рад са пуним радним временом и рад са скраћеним радним временом као и власништво над фирмама у неформалном сектору, према полу, 2013. године (15–64, %)

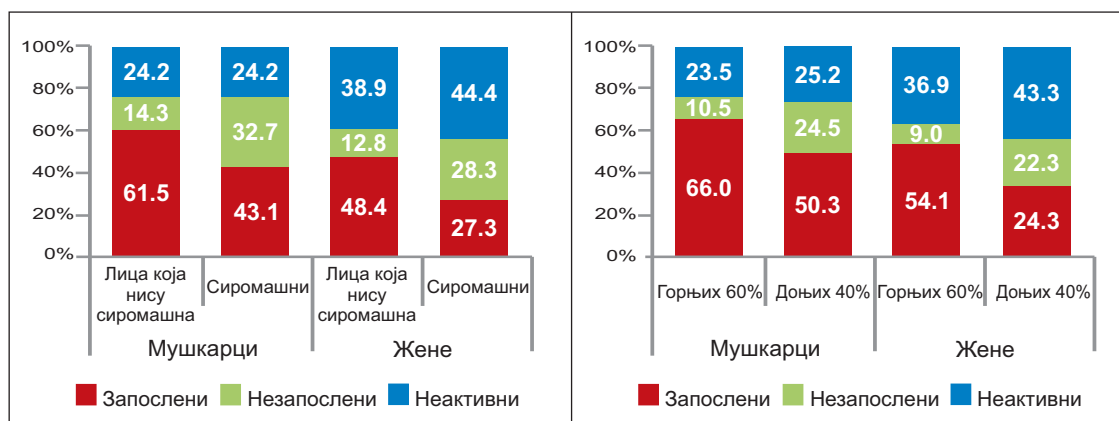


Извор: На основу података добијених из Анкете о приходима и условима живота из 2013. године.

Индикатори тржишта рада, сиромаштво и заједнички просперитет

Стопа незапослености је већа међу сиромашнима. Главна разлика између сиромашних жена и мушкараца јесте чињеница да су жене у значајној мери више радно неактивне. Слична ситуација се може уочити међу лицима која припадају доњем делу од 40 процената расподеле дохотка и међу лицима која припадају горњем делу од 60 процената расподеле дохотка (Слика 1.21).

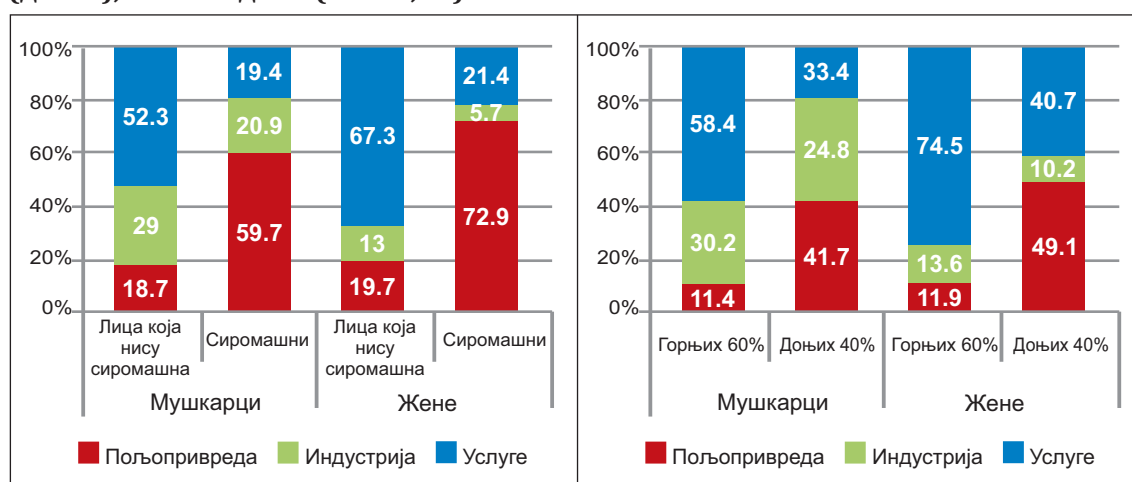
Слика 1.21: Главни статус на тржишту рада, према полу, сиромаштву (лево) и дохотку (десно), 2013. године (15–64, %)



Извор: На основу података добијених из Анкете о приходима и условима живота из 2013. године.

Радно ангажована сиромашна популација је углавном концентрисана у области пољопривреде. У области пољопривреде, разлика у запослености између сиромашних лица и оних који то нису је већа међу женама (53.2 процената) него међу мушкарцима (41.0 процената). Још једна значајана разлика која је уочена између мушкараца и жена је у индустријском сектору у којем сиромашни мушкарци чешће раде у односу на сиромашне жене. Резултати су слични за лица која припадају доњем делу од 40 процената популације, иако је разлика у уделу по секторима мања. (Слика 1.20).

Слика 1.22: Сектор активности, према полу и сиромаштву (лево) и према дохотку (десно), 2013. године (15–64, %)



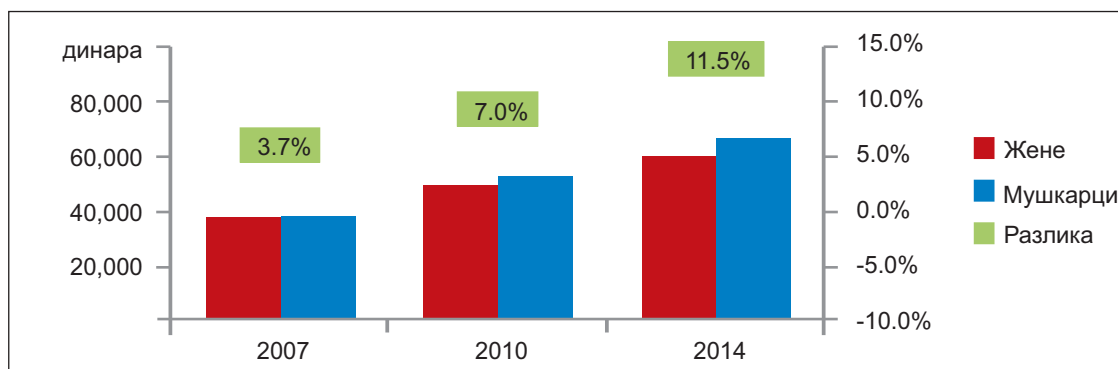
Извор: На основу података добијених из Анкете о приходима и условима живота из 2013. године.

Јаз у зарадама између мушкараца и жена

Организација за економску сарадњу и развој дефинише родну разлику у заради као разлику између зараде коју остварују мушкарци и зараде коју остварују жене изражено као проценат зараде коју примају мушкарци. Према подацима добијеним из анкете РАД, родна неједнакост у заради се повећала са 3,7 процената, колико је износила у 2007. години, на 11,5 процената колико је износила у 2014. години (Слика 1.23).²¹

²¹ РАД је анкета коју свакога месеца спроводи Републички завод за статистику тако што анкетира привредне субјекте. Скуп прикупљених података обухвата опште информације о фирмама као што су врста власништва и привредна класификација. Такође, доступни су и подаци о броју запослених према нивоу обучености и према полу, заједно са подацима о (месечној) бруто заради, доприносима послодаваца и порезу на доходак. Ово истраживање је тако осмишљено да обухвати сва предузећа, институције и организације без обзира на занимање, врсту власништва или правни статус, укључујући ту и то да ли је фирма у процесу ликвидације или није. Ово истраживање такође обухвата и формално запослење које је ван пољопривреде.

Слика 1.23: Зарада жена и мушкараца и родна разлика у заради, 2007, 2010 и 2013. године



Извор : На основу података добијених из РАД Анкете 2008, 2011, 2014. године.

Истовремено, Еуростат (2010) дефинише родну разлику у заради у смислу родних разлика у погледу просечне зараде по сату. Авлијаш и др. (2013) користе зараду по часу рада, које су дате у Анкети о радној снази како би израчунали некориговани и кориговани јаз у зарадама у Србији. У овом истраживању, некориговани јаз у зарадама показује тренд пада, са 6,2 процената, колико је износио у 2008. години, на 4,0 процената у 2011. години. Процењени некориговани јаз је низак у односу на просек у земљама Европске Уније из 2012. године (16,4 процената). Међутим, будући да запослене жене имају боље карактеристике везане за тржите рада него што је то случај код запослених мушкараца (на пример, веће учешће радника са високошколским образовањем), кориговани јаз у зарадама већи је од некоригованог јаз у зарадама и износи 8,5 процената (Авлијаш и др. 2013).

Према подацима из СИЛК-а, некориговани јаз у зарадама указује на то да су жене, у просеку, за 4,5 процената ниже плаћене од запослених мушкараца. Табела 1.24 даје приказ економетријских оцена некоригованог и коригованог јаз у зарадама. У датом моделу, родне разлике у заради по радном часу су обрачунате тако што су у обзир узети услови везани за карактеристике посла (занимање, економски сектор, место где се живи, регион и тако даље) и индивидуалне карактеристике (старост, образовна постигнућа, радно искуство и тако даље).²²

²² Узорак који је анализиран обухвата све запослене који примају плату за свој рад (осим оних који су samozапослени и који обављају неплаћене послове у својем домаћинству) а који не раде у пољопривреди или у оружаним снагама. Узорак не обухвата раднике који не примају плату за свој рад.

Табела 1.24: Процењена неприлагођена и прилагођена разлика у заради (између 15 и 64 година старости)

Варијабле	C0	C1	C2	C3	C4	C5
Жене^а	-0,045***	-0,108***	-0,135***	-0,138***	-0,139***	-0,138***
	(0,017)	(0,014)	(0,014)	(0,014)	(0,014)	(0,014)
Радно искуство, ниво образовања		Да	Да	Да	Да	Да
Занимање			Да	Да	Да	Да
Регион и место где се живи				Да	Да	Да
Карактеристике посла ^б					Да	Да
Варијабле везане за домаћинство ^с					Да	Да

Извор: На основу података добијених из Анкете о приходима и условима живота из 2013. године. Напомена: Комплетна табела је допунска табела А14.

а. Будући да је унета зависна варијабла (зарада), коефицијенти су отприлике једнаки проценту разлике у заради.

б. Економски сектор (индустрија наспрам услуга), власништво (јавно наспрам приватног), формални наспрам неформалног сектора, уговор о запослењу (привремени наспрам сталног).

в. Величина домаћинства, брачно стање и број деце. Робусне стандардне грешке (у заградаи): *** $p < ,01$ ** $p < ,05$ * $p < ,1$

Ако се радно искуство и ниво образовања узму у обзир, то доводи до повећања родне разлике у заради. Модел C1 обухвата варијабле које се односе на радно искуство и образовање. Коефицијенти показују очекиване знаке: зарада расте са радним искуством и нивоом образовања (додатак Табела А14). Коефицијент у моделу C1, је разлика у заради усклађена за разлике у радном искуству и образовању. Као што ранија истраживања показују, разлике у образовању и радном искуству не могу да објасне разлике у зарадама (на пример, види Авлијаш и др. 2013), већ услед бољих образовних карактеристика код запослених жена (види Слику 1.4), кориговани јаз у зарадама расте на 10.8 процената.

Разлика у заради се повећава ако се у обзир узму и разлике у занимањима. У моделу C2, разлике у занимањима су додате једначини зараде. Ни разлике у занимањима, исто као и радно искуство и ниво образовања, не могу да објасне разлику у заради, већ она расте на 13,5 процената зато што жене чешће раде у боље плаћеним занимањима него што је то случај са мушкарцима (за више појединости види Слику 1.17, лево). У моделима C3, C4 и C5, укључили смо ефекте типа насеља и региона, карактеристике запослења (сектор, тип власништва, формално/неформално запослење и тип уговора о запослењу), као и одлике домаћинства (величина, брачно стање и број деце), али сви ови елементи немају велики утицај на јаз у зарадама. Коначна процена, након укључивања свих релевантних варијабли у модел указује на то да жене имају за 13.8 процената мању зараду, у односу на мушкарце који имају исто радно искуство и образовни ниво, које живе у истом типу насеља и региону, које живе у домаћинствима са истим одликама и које раде у истим занимањима и на сличним пословима.²³

²³ Претходно истраживање указује да би усклађена разлика била нижа ако би зараде биле контролисане у домену ефеката селекције (Авлијаш и др. 2013). Међутим, ова врста анализе не потпада у делокруг овог извештаја. Ефекти селекције би у будућим истраживањима били корисна тема за обраду.

Кориговани јаз у зарадама варира у зависности од висине зараде.

Разлика је најмања на дну, а највећа на врху расподеле дохотка што указује да постоји ефекат „стакленог плафона“ (енг. Glass ceiling effect) (Авлијаш и др. 2013). Овај налаз у складу је са претходно описаним тешкоћама са којима се жене сусрећу приликом покушаја да дођу до запослења које је боље плаћено, и које носи више звање и руководећу позицију.

Додатак Табела А2.15 показује да су зараде, *ceteris paribus*, веће у Београду и у уопште у градским насељима, у индустрији у односу на сектор услуга, у формалној запослености и међу појединцима који су запослени на неодређено време. Такође, зараде су веће за скоро 16 процената у јавном, у поређењу са приватним сектором (додатак Табела А14).

Додатно, када се узорак одвоји према типу власништва, могуће је израчунати кориговани и некориговани јаз у зарадама у јавном и приватном сектору. Некориговани јаз у зарадама скоро је два пута већи у приватном него у јавном сектору (9,9 процената наспрам 5,2 процената у јавном сектору).²⁴ Међутим, жене у јавном сектору имају много боље карактеристике тржишта рада у односу на мушкарце у погледу нивоа образовања, занимања и тако даље, док ове разлике нису у тој мери изражене у приватном сектору. Стога, ако контролишемо ове карактеристике, кориговани јаз у зарадама износи 12,4 процената у оба сектора.²⁵ Ово се подудара са претходно добијеним резултатима и показује да због бољих карактеристика које жене имају у смислу тржишта рада, родна разлика у зарадама у јавном сектору није толико очигледна (види Владисављевић, Авлијаш и Вујић 2015). Зато, да би жене могле да се запосле у јавном сектору, оне у просеку морају да имају боље карактеристике на тржишту рада него мушкарци, што указује на то да се оне суочавају са већим препрекама при самом уласку у јавни сектор.

²⁴ На основу података добијених из Анкете о приходима и условима живота из 2013. године.

²⁵ На основу података добијених из Анкете о приходима и условима живота из 2013. године.

Одељак 2 Институције и политике које регулишу родну равноправност

Најважније поруке

- Постојећи прописи и мере политике којима се подстиче родна равноправност се не спроводе нити примењују у довољној мери.
- Треба обезбедити адекватне ресурсе и бољу координацију националних механизма за унапређивање родне равноправности.
- Према Индексу родне равноправности области у којима преовладава низак степен постигнућа и у којима су присутне велике родне разлике везане су за квалитет рада, приступ финансијским ресурсима и социјалне активности (домен времена).
- Непостојање финансијских подстицаја за формалним запослење са скраћеним радним временом и даље је присутно, посебно у погледу појединаца који се налазе на дну скале расподеле дохотка.
- Постоје велике разлике у погледу стопе запослености између мушкараца и жена са децом.
- Коришћење званичних установа за бригу о деци старост до три године као и за децу старости између треће и шесте године живота је много мање у односу на циљеве из Барселоне. Истовремено, скоро читаву популацију која је радно неактивна и која не тражи запослење зато што нема ко и да им чува децу или старије чланове породице, сачињавају жене.
- Не постоје процене утицаја који формални и неформални аранжамани чувања деце или старијих чланова породице имају на учешће жена у радној снази.
- Жене чине већину учесника програма за активно тражење посла којима је циљ да полазници повећају своје шансе да добију посао, на пример клубови за тражење посла, обука из ефикасности, мере одабира и класификације као и обука за рад. Истовремено, послодавци се ослањају на субвенције за запошљавање да би запослили више мушкараца него жена, па мањи број жена добија субвенције за samozapošljavanje од Националне службе за запошљавање (НСЗ).
- Не постоје родно разврстани подаци о томе ко има највише користи од мера активних мера запошљавања (АМЗ).

Правни и регулаторни оквир родне равноправности

Устав Републике Србије даје правни основ за прописе којима се унапређује и обезбеђује родна равноправност тако што родну равноправност препознаје као основно право. Држава гарантује једнакост између жена и мушкараца и одговорна је за успостављање мера политике којима би се обезбедиле једнаке могућности.

Националном стратегијом за унапређење положаја жена и родне равноправности за период 2010 – 2015. године створена је доследна и свеобухватна политика државе за елиминацију дискриминације жена. Стратегијом је предвиђено неколико стратешких приоритета, укључујући

и остваривање права жена да узму учешће у процесима доношења одлука равноправно са мушкарцима, искорењивање економских неједнакости између жена и мушкараца, елиминација директне и индиректне дискриминације жена, постизање родне једнакости у образовању и увођење концепта родне равноправности у образовну политику, унапређење здравља жена и увођење концепта родне равноправности у здравствену политику, превенција и елиминација свих облика насиља над женама као и оснивање свеобухватног система заштите жена жртава насиља.

У циљу унапређивања економског положаја жена, Стратегија истиче мере запошљавања које омогућавају женама да на један успешан начин боље помире породичне и пословне обавезе, као што су флексибилан рад (скраћено радно време, рад од куће) и већа доступност установа које се баве бригом о деци и бригом од лицима којима је потребна нега (види уоквирен текст).

Унапређивање политике запошљавања која омогућава боље усклађивање обавеза на послу и код куће

Према Националној стратегији за унапређење положаја жена и родне равноправности за период 2010 – 2015. године, унапређивање могућности које би женама омогућиле да лакше помире обавезе на послу и у породици би требало да се постигне на следећи начин:

- Отварање обданишта за децу узраста млађег од седам година као и продужавање трајања дневног боравка за децу школског узраста
- Успостављање подстицајних мера за компаније да својим запосленима понуде такву врсту услуга
- Унапређивање бриге о старима
- Спровођење кампања у јавности којима би се очеви упознали са могућношћу да могу да узму породилско одсуство као и да узму веће учешће у обављању кућних послова и обавеза
- Промовисање флексибилног начина рада и то путем:
 - Стварање подстицаја за послодавце да отварају више радних места са скраћеном радним временом и оних радних места која омогућавају рад од куће
 - Успостављање канцеларије за планирање, коришћење и управљање временом, која је слична канцеларијама које постоје у Европској Унији како би се на ефикаснији начин организовало пружање јавних услуга и допринело постизању равнотеже између обавеза на послу и код куће код људи
 - Обезбеђивање подстицајних мера којима би се охрабрио приватни сектор да повећа број услуга које се односе на бригу о деци и старијим лицима у циљу смањења релевантног оптерећења на домаћинства, а истовремено допринети отварању нових радних места у овим услугама

Закон о родној равноправности је усвојен 2009. године. Закон се бави родном равноправношћу у области запошљавања, здравства, породичних односа, образовања, културе, спорта, политичког и јавног живота и правосудне заштите. Њиме су предвиђене посебне мере којима се елиминише родно заснована дискриминација и уводе посебне подстицајне мере и програми за жртве насиља у породици, укључујући и отварање склоништа, пружање социјалних, правних и других облика помоћи и компензације за жртве. Једнака зарада за исти посао је загарантована, а предвиђене су и релевантне казне за непоштовање тог гарантованог права. Планирано је да почетком 2016. године буде усвојен нови Закон о родној равноправности, али је он повучен из законске процедуре.

Нове одредбе Закона о буџетском систему предвиђају да сви локални, покрајински и републички органи власти који су задужени за израду буџета морају да се придржавају родно сензитивног буџетирања почевши од 2016. године. Према овим одредбама, сви програмски буџети морају да садрже родне циљеве и родно осетљиве индикаторе исхода и резултата које треба користити као алате за праћење како би се мерио допринос који програми имају у постизању родне равноправности.²⁶ Креирање родно осетљивих буџета омогућава да се прати како буџетски проходи и расходи утичу на социо-економски статус и шансе жена и мушкараца као и аспекте једнакости између жена и мушкараца у Србији. Родно осетљива анализа буџета омогућава да се утврди како и у којој мери државна политика утиче на различите групе мушкараца и жена као корисника услуга, корисника инфраструктуре и пореске обвезнике. Неколико општина је прошло кроз програме обуке које су организовали UN WOMEN и European Progress програм, а који су за циљ имали увођење родно осетљивог буџетирања. Као резултат ове иницијативе, општина Власотинце је на пример, буџетом за ову годину предвидела проширивање програма здравствене заштите жена нарочито у области превенције рака. Власотинце је једна од тридесет и четири општине у Србији (20 процената од свих локалних самоуправа) која је потписала Европску декларацију о родној равноправности.

Координационо тело за родну равноправност је основано 2014. године и додељена му је главна улога у управљању активностима на националном нивоу које за циљ имају повећање родне равноправности. Спровођење Стратегије за период 2010 – 2015. године и Закона о родној равноправности је изворно спадало у делокруг Управе за родну равноправност која је основана 2007. године у оквиру Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања као први владин административни механизам за унапређивање родне равноправности. Управа за родну равноправност је била задужена за анализу и давање препорука везано за мере којима би се унапредиле једнаке могућности, израђивали нацрти закона и прописа као и утврђивале мере политике којима би се унаређивала родна равноправност.

²⁶ Види <http://www.parlament.gov.rs/upload/archive/files/cir/pdf/zakoni/2015/3208-15.pdf> [на српском језику].

Међутим, Законом о министарствима и влади из 2014. године ова Управа је распуштена и створена је јединица за родну равноправност под надлежношћу новог Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања. Недуго затим, влада је успоставила Координационо тело за родну равноправност којим председава потпредседница владе и састоји се од два министра и генералног секретара владе. Ово тело разматра сва релевантна питања и координира радом државне управе по питању родне равноправности.

Најновије иницијативе Координационог тела везане за мере политике обухватају усвајање Националне стратегије за родну равноправност за период 2016 – 2020. године са пратећим Акционим планом. Координационо тело ће бити задужено за укупно праћење имплементације активности које су обухваћене Стратегијом. Национални акциони план, који је ограничен на период од три године, тачније од 2016. до 2018. године, предвиђа која је институција одговорна за сваку од планираних активности. Планирано је да се средином 2018. године уради средњерочна евалуација као и израда новог Акционог плана до 2020. године.

Политике и мере за једнаке могућности у Новој стратегији родне равноправности

Национална стратегија за родну равноправност за период 2016 – 2020. године предвиђа три главна циља:

- 1) унапређивање културе родне равноправности;
- 2) повећање једнакости између жена и мушкараца применом политике и мера једнаких могућности;
- 3) системско увођење родне димензије у процес доношења одлука, имплементацију и праћење мера јавне политике.

Други циљ би требало да се испуни тако што ће се омогућити:

- Једнако учешће жена и мушкараца у родитељству и економији бриге и неге;
- Једнако учешће жена и мушкараца у доношењу одлука и у јавном и у приватном животу;
- Веће учешће жена на тржишту рада како би се побољшао њихов економски положај;
- Једнако учешће жена и мушкараца у руралним областима и једнак допринос развоју као и једнаки приступ развојним могућностима;
- Побољшање положаја вишеструко дискриминисаних група и осетљивих група жена;
- Једнак приступ услугама здравствене заштите и за мушкарце и за жене.

Влада је 2003. године основала Савет за родну равноправност који је саветодавно тело и састоји се од представника релевантних министарстава, представника цивилног друштва и стручњака за питања родне равноправности. Овај Савет се бави проценом и разматрањем питања и проблема везаних за родну равноправност и даје препоруке Влади. Директно је одговоран Координационом телу за родну равноправност.

Постоје и бројни други институционални механизми за спровођење и надгледање родне равноправности, укључујући:

- *Одбор за људска и мањинска права и родну равноправност* Народне скупштине који разматра нацрте закона и осталих прописа који имају за циљ унапређење родне равноправности. Одбор такође разматра политике владе и спровођење закона у области родне равноправности. После низа у јавности добро познатих случајева насиља над женама који су се догодили у 2015. години, предложено је оснивање посебног комитета који би се бавио искључиво родном равноправношћу и јачањем праћења спровођења закона и прописа из области родне равноправности.
- *Заменик заступника грађана за права детета*, који је именован 2008. године, је 2012. године основао Савет за родну равноправност као саветодавно тело које би се бавило питањем насиља у породици и осталим питањима везаним за родну равноправност.
- *Повереник за заштиту равноправности* је именован као независни орган почетком 2010. године. Ова институција се бави унапређењем и надгледањем политика које се тичу једнакости, поступа по притужбама за дискриминацију и подноси годишњи извештај Народној скупштини. Повереник сарађује са цивилним друштвом нарочито тако што се залаже за бољи и већи приступ подацима којима располаже држава, што је веома важно за организације као што су Женска мрежа у Србији.

Група за синергију у родној равноправности је неформални и независни форум за размену информација и мишљења везаних за питања родне равноправности. Овај форум је основан 2006. године са циљем да ради на унапређењу политичког дијалога између донатора, других заинтересованих страна и државе како би се обезбедило да родна равноправност буде саставни део програмирања и имплементације развојних програма и пројеката и како би приступи тим питањима били усклађени.

Србија је земља потписница најважнијих међународних конвенција о једнаким могућностима, укључујући и Конвенцију Уједињених Нација о елиминацији свих облика дискриминације жена, Конвенцију Уједињених Нација о политичким правима жена и Конвенције о исплати једнаке зараде мушкарцима и женама за обављање послова исте вредности. У децембру 2010. године Србија је усвојила Национални план за унапређење спровођења Резолуције 1325 Савета безбедности Уједињених Нација о женама, миру и безбедности. Тај план је покренут 2011. године.

Процес приступања Европској Уније је имао велики утицај на законодавни оквир везан за родну равноправност. То је био случај и са другим земљама Западног Балкана које су даље одмакле у процесу европских интеграција. Сефар (Spehar, 2012) анализује делотворност родне стратегије Европске Уније у Хрватској и Бившој Југословенској Републици Македонији тако што испитује које су предности и ограничења које ЕУ политика има на родну равноправност у земљама Западног Балкана. Она закључује да је процес приступања Европској Унији Хрватске и Бивше Југословенске Републике Македоније имао повољан утицај на увођење нове легислативе везан за

родну равноправност и институционалних механизма за унапређење родне равноправности. Она је утврдила постојање три главне области утицаја:

- Увођење нове легислативе везане за родну равноправност
- Увођење институционалних механизма за унапређивање родне равноправности
- Јачање легитимитета и утицаја политике покрета за женска права

У Табели 2.1, ови закључци су прилагођени случају Србије да би се нагласио институционални и законодавни оквир родне равноправности.

Табела 2.1: Законодавство, политике и институције за унапређење родне равноправности у Србији

Транспоноване законодавства и политика Европске Уније везаних за родну равноправност у национално законодавство
• Закон о родној равноправности, 2009. године
• Закон о забрани дискриминације, 2009. године
• Породични закон, 2011. године
• Закон о раду, 2014. године
Успостављање националних механизма за унапређивање родне равноправности
• Координационо тело за родну равноправност
• Савет за родну равноправност
• Одбор Народне скупштине за људска и мањинска права и родну равноправност
• Заменик Заступника грађана за права детета
• Повереник за заштиту равноправности
Позитиван утицај на мобилизацију покрета за права жена
• Европска Унија охрабрује стварање и развој владиних и невладиних организација које се боре за права жена тако што обезбеђује финансирање и промовисање у оквиру цивилног друштва

Извор: Узето из Сефара 2012.

Бројни истраживачки пројекти који су осмишљени да дубље проуче положај жена у друштву су добили подршку од Европске Уније кроз грантове.²⁷ Исто тако, кроз Програм подршке цивилном друштву Европска Унија је подржала активистичке женске организације.

Упркос солидном оквиру за родну равноправност у Србији, постојеће законодавство и мере политике се још увек у потпуности не примењују. У “Извештају о напретку Србије,” Европска комисија (ЕС 2014b) наглашава да иако у Србији постоје институције које су задужене за имплементацију постојеће легислативе која се односи на родну равноправност и заштиту од дискриминације, али та имплементација још увек није делотворна, и то:

- Закони о отпуштању трудних жена и жена на породилском одсуству, сексуалном узнемиравању, о неједнакости приликом напредовања на послу и заради, морају се доследно и систематски спроводити.
- Кораци у правцу решавања проблема насиља у породици и родне неједнакости на радном месту нису дали резултате.

²⁷ Види <http://www.gendernet.rs/rtpage.php?chapter=35> [на српском језику].

Европска комисија сматра да јачање административних капацитета представља велики изазов. Имајући у виду број институција које се баве праћењем родне равноправности и њеним спровођењем, Комисија примећује да би требало обезбедити адекватне ресурсе и делотворнију координацију националних механизма којима се промовише родна равноправност. Ово захтева унапређивање механизма за координацију прикупљања и размене података између свих релевантних актера у систему.

Недавно објављени Индекс родне равноправности је послужио да се изврши поређење Србије са земљама чланицама Европске Уније и то је показало да су области у којима је учинак низак и у којима постоје значајне родне разлике, везане за квалитет рада, приступ финансијским ресурсима и социјалним активностима (домен времена). У поређењу са осталим земљама чланицама Европске Уније, Србија је имала укупно 40,6 поена од 100, што је ставља на двадесет и друго место. Тачније, Србија заостаје за просеком Европске Уније за 12 процентних поена. Србија има нижи број бодова у односу на све остале земље у домену рада. Родне разлике у погледу рада су изражене и присутне су у оба под-домена: учешће и сегрегација и квалитет рада. У домену родне равноправности приликом приступа финансијским ресурсима, Србија заостаје за свим државама чланицама Европске Уније осим за Румунијом. У погледу располагања временом, жене се у много већој мери баве активностима неге и бриге и обављањем послова у кући и у породици. По питању родне равноправности у процесу одлучивања Србија има боље резултате због квота у парламенту и већег броја жена у Народној банци. Међутим, и даље је потребно радити на политичком и економском оснаживању жена у Србији, будући да су вредности индекса и даље веома далеко од циљаних вредности које означавају пуну равноправност.

Жене на тржишту рада

Закон о раду, Закон о родној равноправности и Закон о забрани дискриминације забрањују родну дискриминацију у области запошљавања. Закон о родној равноправности наглашава „право запосленог на исту зараду за обављање истог посла или посла исте вредности“ (Члан 17); у случају кршења овог права постоји и одредба која предвиђа казну (Члан 54). Закон такође предвиђа да фирме са више од педесет запослених имају обавезу да направе планове за отклањање дискриминације приликом запошљавања, напредовања и исплате зарада. Такве компаније морају мушкарцима и женама који раде на сличним радним местима да исплаћују једнаку зараду, да обезбеде да жена може да се врати на исто радно место после повратка са породичног одсуства и да спроводе родно сензитивне мере политике. Компаније имају обавезу да извештавају о томе како испуњавају своје обвезе прописане законом.

Мере политике које би могле допринети повећању економских шанси за жене се не примењују на адекватан начин. Иако је дискриминација на основу пола забрањена законом, анализа која је представљена у Одељку 1 указује да жене које имају исте карактеристике везане за рад као и мушкарци, су за скоро 14 процената мање плаћене од њих. Жене се такође суочавају са неједнаким приступом тржишту рада. У земљама чланицама Европске Уније, родне разлике и даље постоје на тржишту рада и жена је и даље више у слабије плаћеним секторима и мање су плаћене од мушкараца који раде на истим пословима као оне. Тако да у том погледу Србија није усамљена. Међутим, док земље чланице Европске Уније већ деценијама раде на специфичним мерама политике које имају за циљ повећање учешћа жена на тржишту рада, искуство Србије у унапређивању родне равноправности у погледу доступности економских шанси је релативно ограничено. Стога од почетка '90-тих година прошлог века, земље Европске Уније промовишу скраћено радно време као начин да се повећа флексибилност тржишта рада, оствари равнотежа између породичног живота и обавеза на послу и олакша улазак на тржиште рада (Eurofound 2009). Ово питање у Србији и даље није решено на адекватан начин.

Модалитети запослења са скраћеним радним временом

Закон о раду омогућава релаксирање неких прописа у циљу омогућавања привремених и других врста флексибилних модалитета запослења већем броју жена. На пример, привремени и привремени модалитети рада које нуде омладинске и студентске задруге нису више ограничени старосном границом (до 30 година старости), што значи да појединци који су изнад ове старосне границе могу да конкуришу за ове послове.

Рад од куће се детаљније одређује новим Законом о раду. Послодавци сада имају обавезу да обезбеде, инсталирају и одржавају опрему коју користе радници који раде од куће. Прописи који се односе на рад од куће су проширени уз одредбу да се зарада не може обрачунавати у износу нижем од зарада које се исплаћују за сличан посао који се обавља у просторијама послодаца. Радно оптерећење и рокови за извршење посла не могу да се одреде тако да спрече запослене да остваре право на годишњи одмор. Релевантне уговоре није више потребно регистровати у органима локалне управе, што смањује административно оптерећење за послодавца.

Нови Закон о раду не доноси било какве промене које у значајној мери повећавају удео запослења са скраћеним радним временом у укупној запослености. Анализа која је дата у Одељку 1 показује да је на званичном тржишту рада, број радника који ради са непуним радним временом мали и међу мушкарцима и међу женама (4,8 процената и 3,1 процената, респективно). Пре ступања овог закона на снагу, говорило се да су процедуре запошљавања и отпуштања које су прописане законом ригидне и да већина послодаваца своје потребе за радом са скраћеним радним временом задовољава кроз краткорочне уговоре о раду, кроз уговоре са слободњацима

или кроз неформалне аранжамане. Новим законом су релаксиране процедуре за отпуштање радника. Рок за отказ више није између 1 и 3 месеца, већ између 8 и 30 дана. Ако је радник на законито отпуштен, одређено је да ће износ компензације бити износ претходно зарађених плата, али ту више нису укључене друге врсте компензација (трошкови превоза, бонуси и тако даље). То значи да је цена отпуштања сада нижа за послодавца. Трајање уговора о раду на одређено је продужено са 12 на 24 месеца. Послодавац сада мора да обезбеди исте услове рада за раднике који раде пуно радно време као и за раднике који раде непуно радно време, уз то у обавези су да размотре захтев запосленог ако затражи да са пуног радног времена буде пребачен на непуно радно време и обратно.

Опорезивање рада јесте можда један од разлога што је удео запослења са непуним радним временом у укупном званичном запослењу мали. У неким студијама се тврди да то није до Закона о раду, већ до других прописа који не дају подстицаје за рад са скраћеним радним временом (Koettl 2013; Ранђеловић и Жарковић-Ракић 2013). Разлика у опорезивању зарада је у Србији на просечном нивоу кад су у питању веће зараде, али је та разлика већа код нижих зарада. У већини европских земаља, опорезивање рада се значајно повећава са порастом зарада. У многим случајевима, то повећање износи више од 10 процената како се зараде повећавају са 33 на 100 процената просечне зараде. У Србији, опорезивање рада се повећава само за 2,6 процената у оквиру исте групе повећања зарада (Koettl 2013). Постоји неколико разлога за релативно високо оптерећење опорезивања рада радника који су слабије плаћени, али су они углавном везани за то како се обрачунавају доприноси за социјално осигурање.

Реформа опорезивања рада после 2001. године је укинула остала примања. Две најважније врсте ових примања у готовини били су топли оброк (исплаћивао се месечно) и регрес. Будући да ове врсте примања нису била опорезована и да су се свакога месеца исплаћивала сваком раднику у једнаким паушалним износима, елиминација ових примања је допринела регресивном карактеру система опорезивања рада који је важио до 2006. године. Порез на лични доходак је 2007. године смањен са 14 на 12 процената, а затим је 2013. године смањен на 10 процената и уведена је минимални износ личног дохотка на који се порез не плаћа—20 процената просечне нето плате. Међутим, опорезивање рада се није много изменило будући да доприноси за социјално осигурање доминирају у разлици опорезивања зарада (Жарковић-Ракић 2015).

Укидање обавезног минималног доприноса за социјално осигурање би могло да буде корисно тако што би се повећале могућности за запослење са скраћеним радним временом. Рад са скраћеним радним временом је за послодавце релативно скупља варијанта у односу на рад са пуним радним временом у погледу разлике у опорезивању плата. Обавезни минимум доприноса за социјално осигурање које у овом тренутку износи 35 процената просечне зараде, се примењује без обзира на број сати проведених на раду, што значи да и за те раднике који раде непуно радно време исти доприноси морају да се уплаћују. То је можда разлог због слабог удела запослења са

скраћеним радним временом у укупном формалном запошљавању и за мање више једнако учешће мушкараца и жена у формалном раду који се обавља са скраћеним радним временом, што није случај у већини држава чланица Европске Уније. Укидање уплате обавезног минималног износа за социјално осигурање би могло да доведе до веће потражње за пословима са скраћеним радним временом кроз постизање нижих трошкова рада. Ранђеловић и Жарковић (2013) указују да би, на страни понуде, ова реформа политике довела до смањења просечне стопе опорезивања у већој мери него што би довела до смањења маргиналних стопа, што би имало веће ефекте на учешће у радној снази него на број радних сати. Снижавање обе стопе пореза је најизраженије у групама које остварују ниже приходе будући да на ове групе највише утиче уплата минималног износа за обавезно социјално осигурање.

Наравно, постоји и могућност да оног тренутка када износ доприноса буде пропорционалан износу зарада после укидања уплате минималног износа за обавезно социјално осигурање, лица која обављају послове са скраћеним радним временом, а чешће су то жене, би онда могла да зараде мању пензију. Иако то може да се деси, ипак већи удео зарада радника са скраћеним радним временом који се тренутно уплаћује за социјално осигурање, имајући у виду минимални износ доприноса за социјално осигурање, би могао да представља ограничење по тај сегмент тржишта рада у формалном делу економије. То може да подстакне раднике који обављају послове са скраћеним радним временом, од којих су многи жене, да пређу у сиву економију где наравно, уопште не могу да остваре пензију.

Структура ова два главна социјална давања могу да буду додатно дестимулишућа по послове са скраћеним радним временом. Стопа одбитка од новчане социјалне помоћи и дечијег додатка може довести до смањења нето зараде запослених и учинити да формално запослење са скраћеним радним временом које је слабо плаћено, буде крајње непривлачна опција. Стога, на пример, за самохране родитеље који имају двоје деце, дечији додаток за двоје деце и социјална помоћ износе укупно 21.921 динара. Претпоставка је да самохрани родитељ нема могућност да заради много, тачније, има низак степен образовања и нема довољно радног искуства, па посао може да нађе смо у виду запослења са минималном зарадом.²⁸ Ако самохрани родитељ одлучи да ради скраћено радно време, његова нето зарада би износила 9.294 динара. Породица би могла да настави да прима два дечија додатка, али би износ социјалне помоћи био драстично мањи. У овом тренутку систем је такав да би социјална помоћ била једнака разлици између износа социјалне помоћи на коју та породица има право идохотка породице (нето зарада), тачније 5.763 динара (15,057 динара – 9,294 динара). Стога, укупни приход овог домаћинства самохраног родитеља са двоје деце, било да је остварен кроз рад или кроз

²⁸ Ово је логична претпоставка будући да, према подацима добијеним из Анкете о приходима и условима живота из 2013. године, 23 процената корисника социјалне помоћи нема било какво образовање; 35 процената је завршило основну школу; 25 процената има ниже средње образовање (трогодишњи програм образовања у средњим стручним школама); и 13 процената има више средње образовање (четворогодишњи програм средњег образовања).

давања, био би једнак приходу на који би самохрани родитељ могао да рачуна само ако прима социјалну помоћ (Табела 2.2, колона 4).

$$\text{Нето зарада} + \text{износ осталих социјалних примања} + \text{дечији додатак} = 9.294 \text{ динара} + 5.763 \text{ динара} + 6.864 \text{ динара} = 21.921 \text{ динара (1)}$$

Табела 2.2: Упоредивање дохотка од рада и дохотка који не проистиче из рада међу појединцима који примају социјалну помоћ

	Новчана социјална помоћ	Дечији додатак	Укупни доходак који не проистиче из рада (1 + 2)	Укупни доходак после налажења запослења
	1	2	3	4
Породица самохраног родитеља са двоје деце	15.057	2(3.432) = 6.864	21.921	21.921
Породица самохраног родитеља са једним дететом	12.234	3.432	15.666	15.666
Породица са двоје родитеља који имају двоје деце; један родитељ се запослио	16.469	2(2.640) = 5.280	21.749	21.749
Породица са двоје родитеља који имају двоје деце; један родитељ се запослила	16.469	5.280	21.749	27.174

Напомена: Претпоставили смо да су се родитељи одлучили за запослење са скраћеним радним временом са минималном зарадом.

Само оним домаћинствима у којима оба родитеља успеју да нађу запослење са скраћеним радним временом са минималном зарадом исплати се да раде уместо да се ослањају на социјална давања. Обрачуни дати у Табели 2.2 не обухватају додатну подршку корисницима социјалне помоћи као што су: додаци за плаћање комуналија, једнократна социјална помоћ, бесплатни оброци, стипендије за ученике и социјално становање – који се сви финансирају из општинских буџета, а који повећавају доходак који не потиче од рада и запослење чине још мање привлачном опцијом. Ако се у обрачун укључи доходак од рада на црно, мотивација за налажење запослења са скраћеним радним временом у формалном сектору још више опада.

Ако би се смањила стопа смањења социјалне помоћи то би могло да представља подстицај за кориснике социјалне помоћи да потраже запослење са скраћеним радним временом. Јавно доступни статистички подаци о корисницима социјалне помоћи не обухватају информације о броју домаћинстава која примају и новчану социјалну помоћ и дечији додатак. Међутим, истраживање које се заснива на административним подацима показује да скоро сва домаћинства која имају децу и примају новчану социјалну помоћ такође примају и дечији додатак (UNICEF 2012). Анализа дата у Одељку 1 показује да примање социјалних давања смањује економско учешће жена у много већој мери него учешће мушкараца. Зато је потребно предузети мере којима би се отклонио демотивишући ефекат који примање социјалне помоћи има да би се повећало учешће жена на тржишту рада. Могло би се почети са смањивањем стопе смањења социјалне помоћи. То би омогућило корисницима социјалне помоћи да наставе да раде и да добијају део социјалне помоћи, и на тај начин би то представљало подстицај за њих саме да траже запослење у формалном сектору рада.

Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања је недавно предложило неколико мера којима би се повећало учешће корисника социјалне помоћи на тржишту рада будући да је половина тих корисника радно способна.²⁹ Међутим, у већини случајева мере су потпуно исте као и одредбе у Закону о социјалној помоћи. Измене и допуне закона из 2004. и 2011. године захтевале су веће учешће радно способних корисника социјалне помоћи на тржишту рада и то углавном тако што је било обавезно да се региструју у Националној служби за запошљавање (НСЗ) и да се прикључе програмима за активно тражење посла. Међутим, у стварном животу није се много тога променило по питању учешћа корисника социјалне помоћи на тржишту рада будући да је један врло важан елемент у структури тих давања остао исти, тачније стопа смањења социјалне помоћи.

Програм дотације најнижих плата би омогућио да се људима који имају најниже зараде допуну плата и да се они охрабре да учествују на тржишту рада. Министарство је Националним акционим планом за запошљавање за 2015. годину недавно увело једну меру која има за циљ повећање партиципације корисника социјалне помоћи. Та мера укључује субвенције на плату или дотацију плате која се дају радно способним корисницима социјалне помоћи који су регистровани код Националне службе за запошљавање. Та дотација плате од 10.000 динара једнака је минималној заради за рад са скраћеним радним временом, додељује се на годину дана и послодавци из приватног сектора су у обавези да раднике кориснике ове дотације задрже на њиховом радном месту још дванаест месеци после истека дотације.

Основни мотив за увођење ове дотације у Уједињеном Краљевству у облику пореског повраћаја за породице са запосленим члановима био је слабо учешће самохраних мајки и жена са ниским нивоом образовања на тржишту рада и то у времену када је учешће осталих жена било у порасту (Blundell 2006). Истраживања о ситуацији у Србији показују да би увођење дотације плате у просеку довело до смањења економске неактивности за 5 процената (Ранђеловић и др. 2013). Услед постојања велике родне разлике у економској активности, требало би размотрити повећање обухвата ових мера политике које би обухватале не само кориснике социјалне помоћи већ и општу популацију ако се испостави да оне имају позитиван ефекат на запошљавање.

²⁹ Ово је на основу уредбе о мерама социјалне инклузије за кориснике новчане социјалне помоћи.

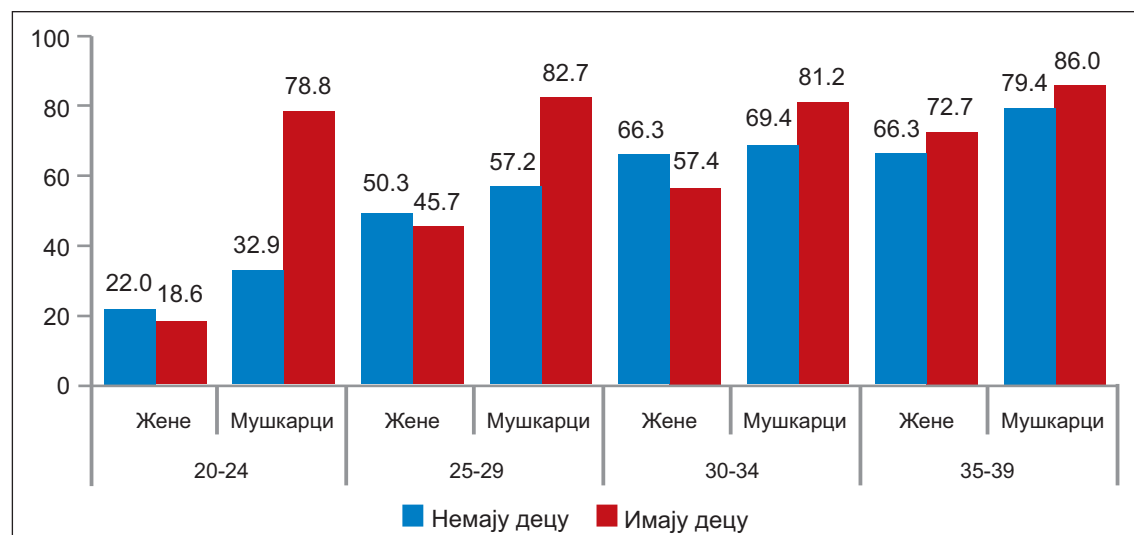
Усклађивање посла и приватног живота

Документ о Европској стратегији за унапређење једнакости између жена и мушкараца за период 2010–2015. године запажа следеће:

Утицај родитељства на учешће на тржишту рада се и даље веома разликује кад су у питању жене и кад су у питању мушкарци у Европској Унији данас, зато што жене и даље носе већи део терета обавеза везаних за вођење породице . . . Државе чланице које су донеле мере политике за усклађивање пословних и породичних обавеза као резултат имају да велики број мушкараца и жена ради и да је стопа рађања релативно одржива (ЕК 2010, 4).

Чини се да је присуство деце у домаћинству кључни разлог за постојање разлике у стопи запослености мушкараца и жена у Србији. Подаци добијени из Анкете о приходима и условима живота из 2013. године говоре о томе да разлике у стопи запослености између мушкараца и жена који имају децу су прилично велике, и то у распону од 37,0 процената у старосној доби између 25 и 29 године живота, па све до 14,0 процената у старосној доби између 35 и 39 година живота (Слика 2.3).³⁰ Жене које имају децу имају између 5 и 10 процената мању стопу запослености у односу на жене које немају децу.³¹

Слика 2.3. Стопа запослености, према полу и са или без деце



Извор: На основу података Анкете о приходима и условима живота из 2013. године.

³⁰ Прорачуни за старосну групу између 20 и 24 године живота нису поуздани зато што је узорак био и сувише мали.

³¹ Величина узорка у свакој групи је релативно мала и стога не омогућава даљу унакрсну табулацију како би се извршило поређење карактеристика лица која учествују и лица која не учествују на тржишту рада у оквиру старосних група. Уз то, анкетна питања која би омогућавала да се ово питање даље истражи су ограничена. На пример, Анкета о приходима и условима живота не обухвата разлоге за неучествовање на тржишту рада.

Учешће жена које имају децу на тржишту рада је у директној сразмери са доступношћу и ценом услуга бриге о деци (Del Boca 2002; Del Boca and Vuri 2007; Naan and Wrohlich 2009). Јавне институције које се баве пружањем услуга бриге о деци су у надлежности општинских власти. Припремни претшколски програм који је од 2007. године постао обавезан, омогућава деци да у години пре поласка у школу стекну основна знања и вештине. Претшколско образовање није обавезно за децу мађу од пет година и шест месеци. Око 20 процената родитеља не плаћа да њихова деца похађају претшколске установе; 32 процената родитеља плаћа до 50 процената цене обданишта; 12 процената плаћа више од 50 процената цене услуге; док 36 процената плаћа пуну цену претшколског образовања (Влада Републике Србије 2011. године).

Неколико студија су се бавиле проценом доступности и коришћењем услуга за бригу о деци и то на основу различитих извора података (Бауцал и Ранковић 2010; Секулић 2012; УНИЦЕФ 2012). УНИЦЕФ (2012) је истакао да постоји недостатак доступних података као и недоследност између података и дао неколико препорука, и то:

- Републички завод за статистику и Министарство образовања би требало да изврше усклађивање методологија за прикупљање, обраду и презентацију података о претшколском образовању. Учесталост прикупљања података би требало да буде усклађено у смислу школске године наспрам календарске године.
- Статистички подаци о претшколском образовању би требало такође да буду усклађени са међународном праксом, посебно са праксом Европске Уније, како би се могло вршити поређење између земаља.
- Треба ревидирати инструменте за прикупљање података како би се у тај процес укључили параметри који омогућавају анализу различитих претшколских програма у смислу броја деце која их похађају, пола и места живота (да ли се ради о сеоским или градским срединама).
- Доступност података о деци из осетљивих група која похађају претшколске програме би требало да буде боља.

Већина питања која је покренуо УНИЦЕФ би могла да буде решена када би подаци добијени из Анкете о приходима и условима живота били лако доступни. Процена доступности и коришћења услуга бриге о деци у Европској Уније је унапређена због увођења података из ЕУ Анкете о дохотку и условима живота. Ови скупови података садрже прилично детаљне информације о услугама чувања деце. Питања из ове Анкете и одговори обухватају коришћење формалних модалитета бриге о деци, коришћење других модалитета и број часова у недељи колико програми трају. Формални модалитети су класификовани према типу, укључујући претшколски или сличан, обавезно образовање, услуге у центру ван радног времена школе и колективне јасле или друге дневне центре, укључујући породичну бригу о деци коју организују или воде јавне или приватне структуре. У остале модалитете спада брига о деци од стране стручних лица у дому детета или у дому тог стручног лица, затим чување деце од стране баба и деда, чување деце од стране других чланова домаћинства, а да то нису родитељи, други рођаци, пријатељи или комшије (ЕК 2009).

На самиту у Барселони 2002. године, Европска комисија је дошла до закључка да би државе чланице требало да укину мере које дестимулишући делују на учешће жена на тржишту рада и, узимајући у обзир потребу за институцијама које се баве бригом о деци, а у складу са начином пружања тих услуга у свакој од земаља, државе чланице би требало да направе напор у циљу обезбеђивања услуга бриге о деци до 2010. године и то за: (1) најмање 90 процената деце узраста између треће године живота до узраста који је законом прописан за полазак у школу и (2) најмање 33 процената деце млађе од три године (Plantenga and Siegel 2004). Обезбеђивање услуга се мерило као деца која су била збринута у оквиру формалних модалитета који не обухватају чување од стране породице као удео све деце у истој старосној групи, тачније деца до три године живота или старости између три године живота и законом прописане стросне границе за полазак у школу. Извештај о напретку у остварењу циљева који су зацртани на конференцији у Барселони, говори да је само осам земаља успело да досегне циљеве о којима су државе чланице том приликом постигле договор везано за доступност и приступачност услуга бриге о деци (RAND Europe 2014). Зато је Европска Комисија нагласила да државе чланице Европске Уније морају да појачају напоре које улажу у циљу јачања пружања услуга бриге о деци ако желе да Европска Унија достигне зацртани циљ да до 2020. године има стопу запослености од 75 процената (ЕК 2013).

Коришћење формалних институција у Србији за бригу о деци старости до школског узраста је много мање од нивоа који су зацртани као циљеви на конференцији у Барселони. Коришћење услуга за бригу о деци до три године живота је 17 процентних поена ниже од нивоа зацртаног у Барселони (Табела 2.4). Ово је слично ситуацији у другим земљама Југо-источне Европе као што су Бугарска, Хрватска, Република Чешка, Мађарска, Пољска, Румунија и Словачка (ЕК 2014b; RAND Europe 2014). Број деце узраста између треће године живота и законске старосне границе за полазак у школу која су прошла кроз неки од формалних модалитета за бригу о деци је такође мали: 30 процентних поена ниже од нивоа зацртаног у Барселони и сличан је ситуацији у Бугарској, Хрватској и Румунији. У свим осталим земљама чланицама Европске Уније, више од 60 процената деце у овој старосној групи део је формалних модалитета бриге о деци. Можда је то услед чињенице да обавезни претшколски припремни програми почињу раније у већини држава чланица Европске Уније него што је то случај у Србији где деца почињу похађање таквог програма са пет и по година.

Табела 2.4: Коришћење формалних услуга бриге о деци на основу циљева зацртаних на конференцији у Барселони, Србија

	Узраст до треће године живота	Узраст између треће године живота и законски прописане старосне границе за полазак у школу
Број деце у стросној групи	207.045	251.205
<i>Упис у претшколско образовање</i>		
Апсолутни број	33.923	149.195
Стопа	16,4%	59,4%
<i>Рођаци и остали који брину о детету</i>		
Апсолутни број	93.386	117.649
Удео	45,1%	46,8%

Извор: На основу података добијених из Анкете о дохотку и условима живота.

Релативно ниска стопа коришћења формалних услуга бриге о деци у Србији се може објаснити недостатком довољног броја установа које пружају ту врсту услуга и одлучивањем у породици које је под утицајем рестриктивних социјалних норми и негативног поимања квалитета тих услуга. Ивић, Пешикан и Јанков (2012) сматрају да иако се број институција за бригу о деци повећавао из године у годину за последњих двадесет година, тај број још увек није довољан да покрије сву децу претшколског узраста. Тај мањак је у 2015. години износио скоро 15.000 места у претшколским установама: 4.000 деце која нису могла да буду примљена и 11.000 деце која су примљена, али која су била изнад постојећих капацитета (Републички завод за статистику 2015b).

Ивић, Пешикан и Јанков (2012) су такође показали да је географска покривеност претшколских установа и даље лоша. Дакле, ових институција нема довољно у неразвијеним, сиромашним и руралним областима управо тамо где је потреба за подстицајима и развојем у раном детињству највећа. УНИЦЕФ (2012) је показао да постоје велике регионалне разлике у стопи уписа у установе претшколског типа код деце у старосној групи између три и пет и по године живота, тачније до старосне границе за похађање обавезног претшколског припремног програма. Општине које имају највећу покривеност претшколским образовањем налазе се у Београду или у Војводини, на северу. Две трећине општина у којима је стопа уписа била значајно испод националног просека припадају групи девастираних општина сходно Закону о регионалном развоју.³² Квалитативне анкете откривају да позитивни ефекти бриге о деци у формалним институцијама које препознају становници и сеоских и градских средина, обухватају социјализацију са децом која припадају истој старосној групи; повећање социјалног и бихевиоралног образовања у раном детињству; развијање осећања независности; развијање креативних вештина и речника;

³² Ниво развијености општине се мери коришћењем композитног индикатора заснованог на приходима и општинском буџету, стопе раста или пада броја становника, стопе незапослености, образовног нивоа становништва и протезања градске области општине.

као и бехавиорална и психолошка припрема за упис у основно образовање.³³ Међутим, иако се ови позитивни ефекти ређе испољавају у Србији него у суседним земљама, постоји и одређен ниво забринутости везано за квалитет претшколских установа, посебно због пренатрпаности у државним претшколским установама (Светска банка 2015b).

Чини се да је доступност услуга бриге о деци важна за повећање приступа жена тржишту рада у Србији. Одлука жена, посебно жена које имају малу децу, да се ослоне на формалне услуге бриге о деци често се истовремено доноси са одлуком да учествују на тржишту рада. Квалитативно истраживање потврђује да, међу многим запосленим женама или онима које ће то потенцијално бити које немају приступ неформалним облицима бриге о деци тако што би ангажовале рођаке или пријатеље, пружање доступних формалних услуга бриге о деци је од кључног значаја за запошљавање (Светска банка 2015b). Нарочито у Србији, у одговорима на питања из анкете често се помиње коришћење формалних услуга бриге о деци узраста до две године живота. Један становник из сеоске области одговорио је на следећи начин:

Треба да постоје обданишта и јаслице за децу од најранијег узраста и они би требало да раде осам сати дневно, тако да ми можемо да радимо. Деца би проводила време у друштву својих вршњака, а ми бисмо могли да зарађујемо новац.

Сматра се да недостатак институција за бригу о деци има утицај на способност жена да раде несразмерно више у односу на мушкарце, у складу са квантитативним подацима добијеним из Анкете о радној снази, који показују да међу онима који су неактивни и не траже запослење зато што морају да се старају о деци или старијим члановима породице, 96,1 процента су жене (Републички завод за статистику 2015а; Светска банка 2014).

У земљама у којима се мало улаже у услуге бриге о деци, једини начин на који мајке могу да уђу на тржиште рада јесте ако се бабе и деде старају о деци (Eurofound 2009). У Србији скоро 50 процената деце старости од рођења до законског узраста за полазак у школу је збринута кроз неформалне модалитете за чување деце (види Табелу 3). Међутим, утицај који неформални модалитети за бригу о деци имају на учешће мајки у радној снази није уједначено у свим земљама. Зато, Асве, Арпино и Гоисис (Aassve, Arpino, and Goisis) (2012) показују да ако бабе и деде чувају децу то има велики утицај на мајке да се одлуче да уђу на тржиште рада, и то у Бугарској, Француској, Немачкој и Мађарској, али не и у Грузији, Холандији или Руској Федерацији. Будући да истраживања о ситуацији у другим земљама указују да и формални и неформални модалитети бриге о деци имају огроман утицај на учешће жена на тржишту рада, важно би било израчунати колики је утицај тога у Србији.

³³ Чак и оне жене које имају бабе и деде да им чувају децу рекле су да би се радије одлучиле за формалне облике чувања деце због позитивних ефеката које то има на децу. За разлику од тога, неки мушкарци тврде да формални модалитети чувања деце немају очигледних предности, тако да они не би бацали новац и плаћали боравак за децу у претшколској установи ако има неко из породице ко би се о њима бринуо.

Недавне измене политике у другим аспектима политике помирења

Измена Закона о раду која је усвојена у Народној скупштини у јулу 2014. год. на тржиште рада унела је флексибилност и умањила нека радничка права. Труднице су заштићене од отказа због неспроводивости амандмана који је унет у последњем тренутку.

Флексибилно радно време

Флексибилно радно време уређено је Законом о раду из 2005. године, а измењено је у јулу 2014. Међутим, закон не дефинише експлицитно флексибилно радно време. Он у ствари покрива прерасподелу радног времена, што се у принципу односи на уређење прековременог рада. Послодавци могу да прерасподеле радно време уколико то захтевају специфични задаци како би рационално организовали обављање посла или из других разлога, али укупни просечан број радних сати сваког запосленог у периоду од 6 месеци, или 10 месеци уколико је рад уређен колективним уговором, не може бити дужи од укупног просечног броја радних сати.

Трудничко и породилшко одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Породилшко одсуство тренутно је уређено веома уопштено. На основу Закона о раду и Закона о финансијској подршци породици са децом запослене жене имају право на одсуство са рада ради трудноће, ради порођаја и на одсуство са рада ради неге детета. Жене могу да започну своје породилшко одсуство најраније 45 дана пре предвиђеног термина за порођај, а обавезно одсуство мора да почне 28 дана пре предвиђеног термина за порођај. Породилшко одсуство траје три месеца од дана порођаја, након чега жена има право на родитељско одсуство ради неге детета у трајању од девет месеци до навршених годину дана за прво и друго дете, а до навршене две године за треће и четврто дете.

Очеви у неколико случајева могу да искористе право на родитељско одсуство. У прва три месеца након рођења детета само мајке могу да користе одсуство са рада. У посебним околностима као што су озбиљни здравствени проблеми мајке, у случају да мајка напусти дете или у случају смрти мајке, отац може да користи родитељско одсуство у прва три месеца од рођења детета. Након тога до навршених 12 месеци родитељи могу да користе родитељско одсуство са рада наизменично ако им тако више одговара. За време родитељског одсуства држава надокнађује зараду у износу од 100 процената. Породилшко и родитељско одсуство рачунају се у период који обухвата пензија. По Заводу за

статистику 2013. рођено је 65.554 беба, а само 225 очева искористило је право на родитељско одсуство са рада. Од тог броја 128 очева је из Београда.

Закон о раду промењен је у априлу 2013. год. како би се обезбедила боља заштита трудница и жена које су на породичком одсуству. Измене су се односиле на три главна елемента. Прво, жена која се врати на посао пре завршетка свог породичког одсуства има право на паузе у трајању од 90 минута током рада или на скраћење радног времена да би дојила дете. Пауза је укључена у плаћене радне сате. Друго, уговор на одређено време аутоматски се продужава до краја породичког одсуства за труднице, жене које су на породичком одсуству или за жене које су на одсуству са рада ради неге детета. Треће, трудница, жена која је на породичком одсуству или жена која је на одсуству са рада због неге детета не може добити отказ уколико је послодавац упућен у ту ситуацију. Жене имају 30 дана времена од пријема отказа да обавесте свог послодавца и да поднесу доказ о својој ситуацији.

Одсуство ради неге старијих издржаваних лица

Не постоје посебни прописи који регулишу одсуство ради неге старијих издржаваних лица. Међутим, постоје услуге које се могу користити за негу старијих лица у њиховом дому или у установама за негу старих лица.

Активни програми тржишта рада

Буџетски издаци за активне програме тржишта рада смањени су у Србији од 2012. године. Упркос погоршању главних индикатора тржишта рада почетком 2011. због економске кризе и ранијих најава владе да ће бити повећана давања за активне политике тржишта рада, релевантни буџетски ресурси значајно су смањени 2012. и од тада нису враћени на претходни ниво. 2011. годишњи издаци износили су 0,2 процента бруто друштвеног производа (БДП), али су они пали на 0,1 проценат 2012. па су додатно смањени наредних година на мање од 0,1 проценат. То је у супротности са Националном стратегијом запошљавања 2010-2020. у којој је наведено да средства намењена активним програмима тржишта рада треба да износе 0,4 процента БДП до 2013. и да треба да буду повећана на 0,5 процената БДП до 2020. године.

Жене су у фокусу активних програма тржишта рада највише када се ради о напорима да се повећа њихова запошљивост и вештине које су им неопходне за запошљавање. Незапослене жене које су регистроване у Националној служби за запошљавање разликују се у великој мери по свом учешћу у трима главним категоријама активних програма тржишта рада: у посредовању у запошљавању, у каријерном вођењу и саветовању као и у субвенцијама зараде. Подаци Националне службе за запошљавање (2013. год.) указују да су жене активне у програмима посредовања у запошљавању. На пример, учешће жена у Клубовима за тражење посла износи скоро 70%.

У оквиру програма каријерног вођења и саветовања жене најчешће учествују у програмима обука, скоро 78%. Жене представљају 71% учесника у мерама избора и класификације занимања. Послодавци који се ослањају на субвенције зарада запошљавају више мушкарце него жене (55 одн. 45 процената). Слично томе, 41 проценат појединаца који добијају субвенцију за samozapošljavanje су жене. Када се ради о програмима континуираног образовања и обука жене су посебно активне у стручним обукама (68 процената учесника) и у обукама код познатог послодавца (55 процената). Оне најмање учествују у програмима јавних радова (38 процената).

Чињеница да жене више користе активне програме тржишта рада можда је последица чињенице да жене имају ограничен приступ мрежама контаката и неформалним контактима када траже посао и стога морају да се ослоне више на релативно слабо ефикасне формалне механизме. У Анкети о радној снази 2014. испитаници су питани за методе које користе најчешће како би тражили посао (РЗС 2015а). Анкета је показала да жене чешће користе НСЗ од мушкараца (82 процента у односу на 76 процената), док се мушкарци више ослањају на пријатеље и рођаке (88 процената у односу на 83 процента).

У Националном акционом плану запошљавања из 2015, главном инструменту за примену активних програма тржишта рада, повећање запошљавања жена постављено је као приоритет. У њему је предвиђено укључивање жена из тешко запошљивих категорија у иницијативе активних програма тржишта рада попут самохраних мајки, незапослених жена које су старије од 45 година, жена млађих од 30 година без радног искуства и корисница социјалне помоћи. НАПЗ подстиче и предузетништво међу женама уз понуду обука које финансира држава и субвенције за samozapošljavanje. НАПЗ такође нуди иницијативе за послодавце како би створили повољне услове за флексибилни рад жена (рад од куће, пола радног времена, итд.). У НАПЗ успостављене су нове активне мере тржишта рада за радно способне примаоце социјалне помоћи које су обезбеђене за појединце пријављене у НСЗ у облику субвенција зараде (упор. горе). Имајући у виду горе наведену анализу позитивних утицаја пореза и социјалних давања на укључивање корисника социјалне помоћи у тржиште рада, те мере могле би да имају позитиван утицај на запошљавање жена.

Сprovedено је неколико евалуација акционих програма тржишта рада, али без испитивања родне перспективе. У оцени нето утицаја, Бонин и Рине (2014.) концентрисали су се на пилот програм јавних радова 2006. у три општине. У складу са њиховим проценама позитивни утицај програма делује значајније ако се оцењује на основу субјективног осећаја задовољства него на основу непосредних исхода на тржишту рада.

Арандаренко и Крстић (2008.) спровели су макроекономску оцену ефикасности активних програма тржишта рада који су примењени од 2002-2007. Анализирали су утицај мера промовисања samozapošljavanja поредећи трошкове програма и број samozapošljenih који је наведен у подацима Анкете о радној снази. Њихова процена ефеката показује да су каријерно вођење и саветовање са становишта трошкова далеко најефикаснији програми када

се ради о трошку по учеснику и издатку по запосленом појединцу. Ефекат других програма био је можда краткорочан и ограничен на релативни положај циљних група. На пример, континуирани програми обука међу приправницима могли су да буду од помоћи младим образованим људима који су тражили посао по први пут како би побољшали свој положај на тржишту. Програми за самозапошљавање и регионални програми субвенција зараде за послодавце нису спречили пад формалног самозапошљавања и запошљавања за напреду. У оба случаја, друге снаге биле су очито јаче од активних програма тржишта рада. Процене релативно нових програма јавних радова показују да привремени талас запошљавања који су обезбедили јавни радови не унапређује шансе да ће корисници тих програма касније пронаћи посао.

Петровић (2010.) своју квалитативну евалуацију јавних радова заснива на малом броју интервјуа са примаоцима новчаних социјалних давања. Иако изгледа да су позитивни утицаји ангажовања на раду на субјективно задовољство прималаца социјалне помоћи огромни, само један од 20 испитаних појединаца успео је да пронађе и задржи посао након завршетка програма јавних радова.

Нојковић и Вујић (2010.) спровели су процену нето утицаја програма Отпремнином до посла који је пружио подршку вишковима запослених у приватизованим државним фирмама 2007-2009. омогућујући им да уложе своје отпремнине у постојеће или нове фирме. Процена показује да је пројекат учествовања значајно утицао на запошљавање и запошљивост, али не и на осећај добробити и задовољства животом.

Анђелковић и Голицин (2010.) представљају процес евалуације програма јавних радова 2008-2009. Они оцењују јавне радове и њихову примену у смислу утицаја на рањиве групе попут Рома, на интерно расељена лица и дугорочно незапослена лица. Они показују да су јавни радови били корисни посебно у мање развијеним општинама. Након привременог запослења које је трајала три до шест месеци учесници у програмима обично су се враћали у евиденцију НСЗ. Само неколико њих успевало је да пронађе стална запослења. Аутори наглашавају да треба охрабрити приватне послодавце да учествују у програмима јавних радова имајући у виду да су предузећа из јавног сектора и невладине организације главни послодавци, али да због мера штедње фирме из јавног сектора не запошљавају нове раднике.

Огњеновић (2007.) користи методу склоности ка учешћу у третману како би проценио просечне ефекте разних активних програма тржишта рада, укључујући обуке за рад на рачунару, обуку за активно тражење посла и континуирано усавршавање међу приправницима-волонтерима. Међутим, подаци у анализи су репрезентативни само за четири општине. Аутор сматра да су процењени утицаји активних програма тржишта рада на вероватноћу запошљавања позитивни и статистички релевантни.

Евалуација ефеката спроведена је недавно на активним програмима тржишта рада намењених непривилегованим младима које је применила НСЗ у оквиру заједничког програма Запошљавање и миграције младих 2010-2012. (ФРЕН и МОР 2014.). Главно питање је било да ли је учешће у заједничком

програму повећало вероватноћу да ће учесници пронаћи и задржати добар посао. Истраживањем је установљено да су ефекти учешћа у програмима били значајни у главним исходима тржишта рада попут вероватноће запошљавања и економске неактивности која је праћена значајно позитивним утицајем на субјективни осећај задовољства одн. на тренутну финансијску ситуацију учесника у програму у поређењу са ситуацијом пре програма и шансом за проналажење посла. Учествовање у програму повећало је вероватноћу запошљавања за 7,6 процената у односу на неучествовање у програму.

Ниједна од тих евалуација није укључила родну перспективу односно ниједан од аутора није установио одвојене утицаје програма на мушкарце и жене.

Закључци

Већи број економских могућности за жене може да допринесе јачем и равноправнијем развоју уз повећање људског капитала и продуктивнијег рада и уз мобилисање неискоришћене радне снаге. Остварење једнакости између мушкараца и жена у Србији још увек је у суштини изазов упркос многим иницијативама за изградњу институционалне инфраструктуре која подстиче родну равноправност. У недавном извештају о напретку Европска комисија (ЕК 2014б) закључила је да се богати законодавни и регулаторни оквири у Србији не примењују у потпуности. Бројним институцијама и установама владе неопходно је више ресурса и боља координација њихових активности. Према Индексу родне равноправности са почетка 2016. год. области ниских остварења и значајних родних јазова повезани су са квалитетом рада, доступношћу финансијских ресурса и социјалних активности (област времена). У поређењу са државама чланицама ЕУ Србија има резултат од 40,6 поена од 100 чиме је доспела на 22. позицију. То значи да Србија заостаје за просеком у ЕУ за 12 процентуалних поена.

Родне неједнакости у образовању и здравству су се смањиле. Тај извештај показује да жене и мушкарци у Србији имају једнак приступ здравственој нези. Најбољи учинак у Индексу родне равноправности у Србији постоји у области здравства у поређењу са другим областима представљеним у Индексу. Иако су разлике у здравству између Србије и ЕУ најмање, Србија се налази међу четири земље са најнижим резултатом. У образовању има мало више жена са универзитетском дипломом, али такође је више жена него мушкараца међу особама које имају само завршену основну школу. Међутим, поређење са државама чланицама ЕУ уз коришћење Индекса родне равноправности указује да су неопходна побољшања како би се повећао број и жена и мушкараца који имају завршено терцијарно образовање, али и како би се смањила сегрегација по областима образовања. Побољшања су такође неопходна како би се повећало доживотно учење међу мушкарцима и женама.

Значајне разлике постоје у доступности послова женама. У поређењу са државама ЕУ Србија има лошији резултат у Индексу родне равноправности од свих других земаља у области посла. Родни јазови у том делу присутни су у оба подсегмента: учешће и сегрегација и квалитет рада. Жене које су активна радна снага имају једнаку шансу да нађу запослење као и мушкарци са сличним карактеристикама. Међутим, због много већег степена неактивности жена, мање жена се надмеће са мушкарцима у потрази за послом што доводи до родног јаза у запошљавању од 13 процената. Поред тога, жене се ређе запошљавају на пословима са пуним радним временом и ређе раде са флексибилним радним временом. Њихов радни век краћи је за 5 година од радног века мушкараца. Жене представљају већину на пословима у социјалном сектору економије: у образовању, здравству и социјалној заштити.

Наш резултат показује да постоји већа вероватноћа да ће жене бити неактивне него мушкарци због активности везаних за породицу и негу других. Жене у Србији проводе више времена водећи рачуна о другима и имају мање времена за друштвене активности у поређењу са женама у ЕУ, на шта је такође указано у Индексу родне равноправности.

Стопа запошљавања мања је међу женама са децом него међу женама без деце, док управо супротно важи за мушкарце. Жене су чешће укључене у негу деце, посебно ако нема места у установама за чување деце. Иако се број установа за чување деце повећава сваке године у последњих 20 година, ипак их нема довољно за сву децу у предшколском узрасту. Стога је број деце у предшколском узрасту која користе услуге установа за чување деце релативно мали. Неопходно је повећање броја предшколских установа како би се смањио терет неплаћеног рада за запослене мајке. На тај начин би се отворила и нова радна места у установама за чување деце и у установама за негу старијих лица што би подстакло учешће женске радне снаге на тржишту рада. Нега деце коју обављају жене стога заслужује већу пажњу доносиоца политичких одлука и требало би да буде подстакнута с обзиром на улогу коју има у економији.

Поред огромног неплаћеног рада у области неге деце, жене представљају већину и када се ради о помажућим члановима породица који раде у пољопривреди, гдес се обавља највећи део неформалног рада. То се одражава на релативно лош животни стандард у тој групи са потенцијалом за продужени утицај на стопе сиромаштва међу женама касније у животу посебно због великог родног јаза када се ради о пензијама и очекиваном животном веку код жена. Када жене са села купе или наследе земљу, традиција их обавезује да земљу укњиже на име супруга или других рођака мушкараца. Та чињеница као и недостатак залога и немогућност да добију банкарске кредите ограничавају могућности жена у сеоским окружењима да се ангажују у предузетништву. Потребно је време да би дошло до промене друштвених норми. Доносиоци политичких одлука и актери из невладиног сектора треба стога да покрену кампање у циљу подизања свести код жена о њиховим правима када се ради о законима који уређују наслеђивање и о предности од укњижавања.

Реформисање великих програма социјалних давања попут новчане социјалне помоћи како би се повезале са учешћем радне снаге могло би да

повећа подстицаје за слабо плаћене раднике, укључујући жене, да се укључе у формално тржиште рада. Пример реформе тог типа јесте мера која се спроводи кроз активне програме тржишта рада у 2016. год. са циљем да се радно способним корисницима помоћи омогући субвенција зараде. Уколико би се то повезало са смањењем стопе повлачења новчане социјалне помоћи, на тај начин би се обезбедили већи подстицаји за учешће корисника социјалне помоћи са ниским зарадама у тржишту рада. Уколико се покаже да ова нова активна мера тржишта рада има позитиван утицај на запошљавање, доносиоци политичких одлука требало би да размотре ширење те мере преко програма подршке запосленима на општу популацију. Укидање обавезног минималног доприноса за социјално осигурање такође би могло да повећа број послова са непуним радним временом међу радницима са ниским квалификацијама.

Неопходно је спровести истраживање како би се идентификовали активни програми тржишта рада који су повољни за остварење доступности већег броја послова и бољих послова женама. Након тога би се могло размотрити повећање улагања у програме за које се испостави да су ефикасни.

Поред недостатка знања о томе шта је најбоље за жене у смислу активних програма тржишта рада, недостаци у подацима су и даље присутни и ограничавају могућности које су неопходне за унапређење политике. На пример, потребно је уложити више напора у унапређење статистике о предшколском образовању. Статистика треба да буде у складу са међународном праксом, посебно у ЕУ, како би се омогућило поређење између земаља. Инструменти за прикупљање података требало би да буду ревидирани и да укључе параметре који омогућују анализу различитих предшколских програма у смислу броја деце, рода и руралног или урбаног места становања. Треба унапредити доступност података о деци у рањивим групама која су у предшколском узрасту. Што се тиче временског периода, последње испитивање спроведено је 2011. год. Како би било могуће пратити трендове, важно је да се испитивања спроведе редовно. Коначно, како би било могуће бавити се проблемом укрштања неједнакости, како је предвиђено у Националној стратегији родне равноправности 2016-2020. било би важно да се унапреди квалитет података за групе жена које су у ризику вишеструке дискриминације, попут: Ромкиња, жена које су старије од 60 година, жена са села, трудница и жена са издржаваном децом, жена које су жртве породичног насиља, жена са инвалидитетом, самохраних мајки, жена које припадају етничким мањинама.

Подстицање економског раста и отварање радних места од суштинског је значаја поред политика које имају за циљ уклањање препрека за запошљавање жена. Када се установе политике које пружају подршку запосленим женама, када буду доступније могућности рада са непотпуним радним временом и када и сви остали релевантни елементи регулаторног оквира буду примењени на прави начин, не треба очекивати да ће се одједном велики број жена укључити у тржиште рада. Ситуација са тржиштем рада у Србији, која је проблематична и за мушкарце и за жене, последица је продуженог периода транзиције и приватизације, због чега је много људи остало без посла, као и због недавних економских проблема. Мере штедње које треба да трају до 2018.

год. укључују смањење броја запослених у јавном сектору, што може да буде непропорционалан ударац за жене које раде. Упркос томе, чак и у контексту ниске потражње за радницима, родни јаз указује на то да је неопходно изједначити наступ на тржишту рада за мушкарце и жене.

Паралелно са активностима у оквиру политике којима се ради на унапређењу перспектива за економски раст, потребно је предузети акције и у борби против дискриминаторних пракси приликом запошљавања жена. Те праксе представљају одраз социјалних норми које се односе на рађање и материнство и перцепције о улози жена у породици и друштву. Неопходне су стратегије циљане комуникације инициране од стране институција државе и организација цивилног друштва како би се смањиле предрасуде и стереотипови. Промовисање лидерства када се ради о питањима родне равноправности са врха, у политици и у економији, могло би да охрабри друге да промене своје ставове и понашање у циљу подршке веће родне равноправности у свим сферама живота.

САЖЕТАК ПРЕДЛОГА ПОЛИТИКА

<i>Предлог политике</i>	<i>Ограничења којима се политика бави</i>
Потпуна имплементација законодавног и регулаторног оквира у циљу подстицања родне равноправности	Обезбеђење остварења циљева политике и повећање родне равноправности
Обезбеђење адекватних ресурса и боља координација механизма за остварење родне равноправности на националном нивоу	Координисање активности бројних институција које уређују родну равноправност како би се повећале њихова ефикасност и ефективност
Више ангажовања у кампањама за подизање свести жена о њиховим правима	Повећање свести жена о њиховим правима када се ради о законодавству које регулише наслеђивање и предности од укњижавања земљишта на своје име; то би допринело смањењу сиромаштва међу женама у сеоским подручјима
Промовисање лидерства када се ради о питањима родне равноправности са врха, у политици и у економији	Охрабривање других да промене своје ставове и понашање у циљу подршке родној равноправности у свим сферама живота
Стратегије циљане комуникације инициране од стране институција владе и организација цивилног друштва	Ради смањења предрасуда и стереотипова, проширења друштвене прихваћености жена на високим положајима и на тај начин доприноса већем учешћу жена у формалн ој радној снази
Повећање броја предшколских установа	Ради бољег усклађивања породичног живота и посла код запослених мајки и ширења могућности остварења зараде међу женама које су тренутно неактивне или незапослене
Смањење стопе повлачења социјалне помоћи	Ради повећања иницијативе за тражењем посла међу примаоцима социјалне помоћи са ниским капацитетом за остварењем зараде
Елиминисање обавезног минималног доприноса за социјално осигурање	Ради ширења рада са делимичним радним временом
Увођење подршке запосленима	У циљу допуне зараде људи са малим зарадама и да би се повећале њихове иницијативе да се укључе у формално тржиште рада
Увођење родне перспективе у евалуације активних програма тржишта рада. Разматрање повећања улагања у мере које се испоставе као ефикасне	Треба видети шта добро функционише када се ради о промоцији запошљавања међу женама и размотрити повећање улагања у те програме

Литература

- Aassve, A., B. Arpino, and A. Goisis. 2012. "Grandparenting and Mothers' Labour Force Participation: A Comparative Analysis Using the Generations and Gender Survey." *Demographic Research* 27 (3): 53–84.
- Arandarenko, M. and Vukojević, V. 2008. "Labor Costs and Labor Taxes in the Western Balkans", u C.Bredenkamp, M.Gragiolati and V.Ramljak (ed.), *Enhancing Efficiency and Equity: Challenges and Reform Opportunities Facing Health and Pension Systems in the Western Balkans*, World Bank, Washington DC – Health, Nutrition and Population, 119-160
- Andjelkovic, B., and P. Golicin. 2010. "Evaluation of the Public Works Programme in Serbia in the Period 2008–2009." Paper presented at the World Bank's International Conference on Poverty and Social Inclusion in the Western Balkans, Brussels, December 14–15.
- Arandarenko, M., and G. Krstić. 2008. "Impact Analysis of Employment Policy and Active Labour Market Programmes in the Republic of Serbia, 2003–2007." Poverty Reduction Strategy Implementation Focal Point, Deputy Prime Minister's Office, Belgrade.
- Avlijaš, S., N. Ivanović, M. Vladislavljević, and S. Vujić. 2013. *Gender Pay Gap in the Western Balkan Countries: Evidence from Serbia, Macedonia, and Montenegro*. Belgrade: Foundation for the Advancement of Economics.
- Babović, M. 2007. "The Position of Women on the Labour Market in Serbia." United Nations Development Programme and Gender Equality Council, Government of Serbia, Belgrade.
- Babovic, M. 2016. "Gender Equality Index 2016, Measuring gender equality in Serbia 2014" Social Inclusion and Poverty Reduction Unit Government of Republic of Serbia. Baucal, A., and T. Ranković. 2010. "Education in Serbia: Thematic Review 2009." European Investment Bank, Belgrade.
- Blundell, R. 2006. "Earned Income Tax Credit Policies: Impact and Optimality; The Adam Smith Lecture, 2005." *Labour Economics* 13 (4): 423–43.
- Bonin, H., and U. Rinne. 2014. "'Beautiful Serbia': Objective and Subjective Outcomes of Active Labour Market Policy in a Transition Economy." *Economics of Transition* 22 (1): 43–67.
- Catalyst. 2004. "The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity." Catalyst, New York.
- Cuberes, D., and M. Teignier. 2015. "How Costly Are Labor Gender Gaps? Estimates for the Balkans and Turkey." Policy Research Working Paper 7319, World Bank, Washington, DC.
- Del Boca, D. 2002. "The Effect of Child Care and Part Time Opportunities on Participation and Fertility Decisions in Italy." *Journal of Population Economics* 15 (3): 549–73.

- Del Boca, D., and D. Vuri. 2007. "The Mismatch between Employment and Child Care in Italy: The Impact of Rationing." *Journal of Population Economics* 20 (4): 805–32.
- Desvaux, G., S. Devillard-Hoellinger, and M. C. Meaney. 2008. "A Business Case for Women." *McKinsey Quarterly* (September).
- EC (European Commission). 2009. "The Provision of Childcare Services: A Comparative Review of 30 European Countries." European Commission, Brussels.
- . 2011. "Strategy for Equality between Women and Men 2010–2015." European Union, Luxembourg.
- . 2013. "Barcelona Objectives: The Development of Childcare Facilities for Young Children in Europe with a View to Sustainable and Inclusive Growth." EC, Brussels. http://europa.eu/epic/news/2013/20130704-ec-progress-report-barcelona_en.htm.
- . 2014a. "The Structure of the European Education Systems 2014/15: Schematic Diagrams." Eurydice Facts and Figures, EC, Brussels. http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/facts_and_figures/education_structures_EN.pdf.
- . 2014b. "Serbia Progress Report." EC, Brussels.
- Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions). 2009. "Caring for Children and Dependants: Effect on Careers of Young Workers." Background paper, Dublin, Eurofound.
- Eurostat. 2010. *Europe in Figures: Eurostat Yearbook 2010*. Brussels: European Commission.
- FREN (Foundation for the Advancement of Economics) and ILO (International Labour Organization). 2014. "Impact Evaluation of Active Labour Market Programmes Targeting Disadvantaged Youth: Key Findings." FREN and ILO, Belgrade.
- Government of Serbia. 2014. *The Status of Social Exclusion and Poverty Trends in the Period 2011–2014 and Future Priorities*. Second National Report on Social Inclusion and Poverty Reduction in the Republic of Serbia (October). Belgrade: Government of Serbia.
- Haan, P., and K. Wrohlich. 2009. "Can Child Care Policy Encourage Employment and Fertility? Evidence from a Structural Model." IZA Discussion Paper 4503, Institute for the Study of Labor, Bonn, Germany.
- Ivić, I., A. Pešikan, and R. Jankov. 2012. "Situation Analysis of Educational Institutions Network, Human Resources, and Educational Statistic in Serbia." Ministry of Education, Belgrade.
- Koettl, J. 2013. "Does Formal Work Pay in Serbia? The Role of Labor Taxes and Social Benefit Design in Providing Disincentives for Formal Work." In *Poverty and Exclusion in the Western Balkans: New Directions in Measurement and Policy*, edited by C. Ruggeri Laderchi and S. Savastano, 133–54. Vol. 8 of *Economic Studies in Inequality, Social Exclusion, and Well-Being*. New York: Springer.
- Krstic, G. 2009. *Tranzicija mladih od škole do posla u Srbiji: april–oktobar 2009*. Vlada Republike Srbije i MDG Achievement Fund.
- Mijatović, B. 2014. "Poverty in Serbia 2011, 2012 and 2013." Social Inclusion and

Poverty Reduction Unit, Government of Serbia, Belgrade.

NES (National Employment Service). 2013. "Izvestaj o radu Nacionalne sluzbe za zaposljavanje." NES, Belgrade. OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 2011a. "Women's Economic Empowerment." Issues Paper (April). DAC Network on Gender Equality, OECD, Paris.

———. 2011b. *Report on the Gender Initiative: Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship*. Paris: OECD.

———. 2014. OECD (2014), *Health at a Glance: Europe 2014*. OECD Publishing.

Ognjenović, K. 2007. "The Use of Propensity Score-Matching Methods in Evaluation of Active Labour Market Programs in Serbia." *Economic Annals* 52 (172): 21–54.

Pavlovic-Babic, D. i Baucal, A. "Podrzi me, inspirise me. PISA 2012 u Srbiji. Institut za psihologiju Filozofskog fakulteta u Beogradu, Centar za primenjenu psihologiju

Petrović, M. 2010. "Subjective Well-Being of Social Assistance Recipients in Serbia: Experience of Public Work Participants." Paper presented at the World Bank's International Conference on Poverty and Social Inclusion in the Western Balkans, Brussels, December 14–15.

Plantenga, J., and M. Siegel. 2004. "European Childcare Strategies." Paper presented at the CMK Foundation of Childcare and the Ministry of Social Affairs and Employment of the Netherlands conference "Child Care in a Changing World," Groningen, the Netherlands, October 21–23.

Rand Europe. 2014. "Use of Childcare in the EU Member States and Progress towards the Barcelona Targets." Short Statistical Report 1 (April), European Commission, Brussels.

Randjelović, S., and J. Žarković-Rakić. 2013. "Improving Working Incentives: Evaluation of Tax Policy Reform Using SRMOD." *International Journal of Microsimulation* 6 (1): 157–76.

Randjelović, S., J. Žarković-Rakić, S. Vujić, and M. Vladislavljević. 2013. "Labour Supply and Inequality Effects of In-work Benefits." *Argumenta Oeconomica*.

Sekulić, J. 2012. *Uskladjivanje privatnog i profesionalnog zivota: Studija dostupnosti socijalnih usluga na lokalnom nivou*. Uprava za rodnu ravnopravnost, Belgrade.

SORS (Statistical Office of the Republic of Serbia). 2014a. *Women and Men in the Republic of Serbia*. Belgrade: SORS.

———. 2015a. "Labour Force Survey in the Republic of Serbia, 2014." Bulletin 593, SORS, Belgrade.

———. 2015b. "Ustanove za decu predškolskog uzrasta 2014/2015." Bulletin 97, Belgrade, SORS.

Spehar, A. 2012. "This Far, but No Further? Benefits and Limitations of EU Gender Equality Policy Making in the Western Balkans." *East European Politics and Societies* 26 (2): 362–79.

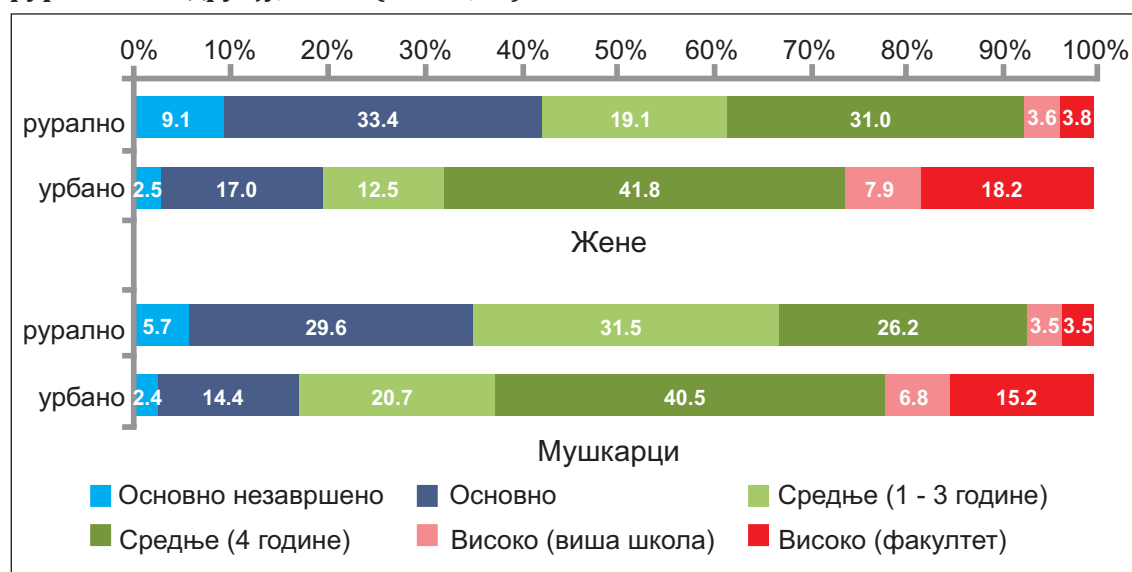
UNICEF (United Nations Children's Fund). 2012. "Investing in Early Childhood Education in Serbia: Costing Models for Ensuring Preschool Education for All." UNICEF Working Paper (September), Belgrade, UNICEF-Serbia.

- Vladislavljević, M., S. Avlijaš, and S. Vujić. 2015. "Gender Wage Inequality in the Western Balkans." In *Inequalities during and after Transition in Central and Eastern Europe*, edited by C. Perugini and F. Pompei, 222–46. Studies in Economic Transition Series. London: Palgrave Macmillan.
- World Bank. 2014. "Serbia: Economic Mobility, Jobs and Gender." World Bank, Washington, DC.
- . 2014. Global Findex Database <http://www.worldbank.org/en/programs/globalfindex>
- . 2015a. "Gender at a Glance: Serbia." Report 100423 (March), Europe and Central Asia Team for Statistical Development, Poverty Global Practice, World Bank, Washington, DC.
- . 2015b. "Why Should We Care about Care? The Role of Childcare and Eldercare in Serbia." Working paper, World Bank, Washington, DC.
- Žarković-Rakić, J. 2015. "Employment Effects of Tax Cuts in a Transition Country: Evidence from Serbia." *Post-Communist Economies* 27 (3): 395–410.

Додатак 1: Додатне табеле и слике

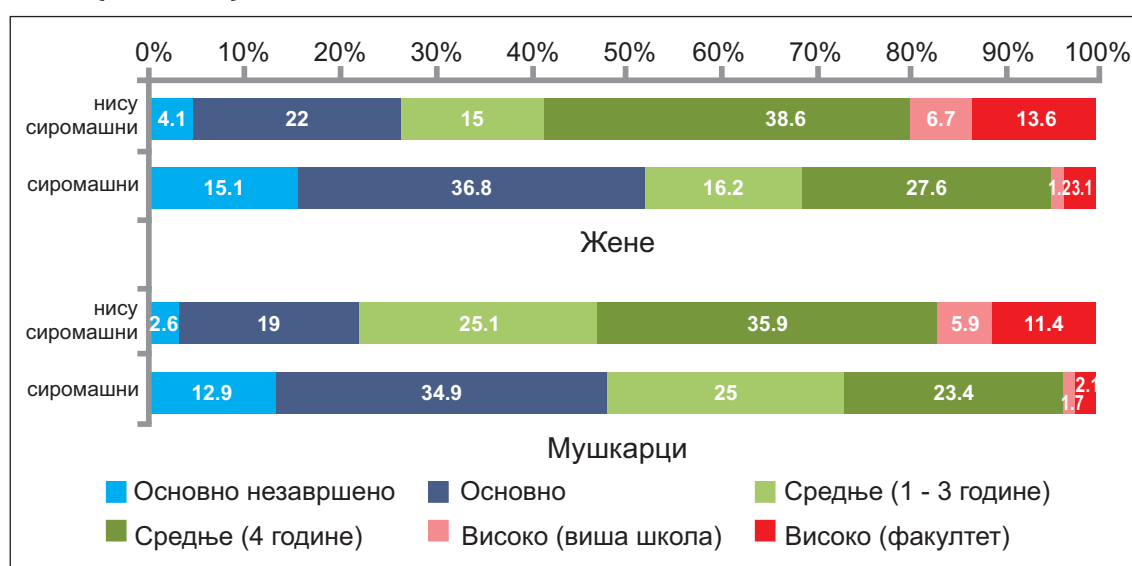
Родна равноправност у области образовања и здравства

Слика А1: Образовна структура, према полу и пребивалишту у урбаном или руралном подручју, 2013. (15–64, %)



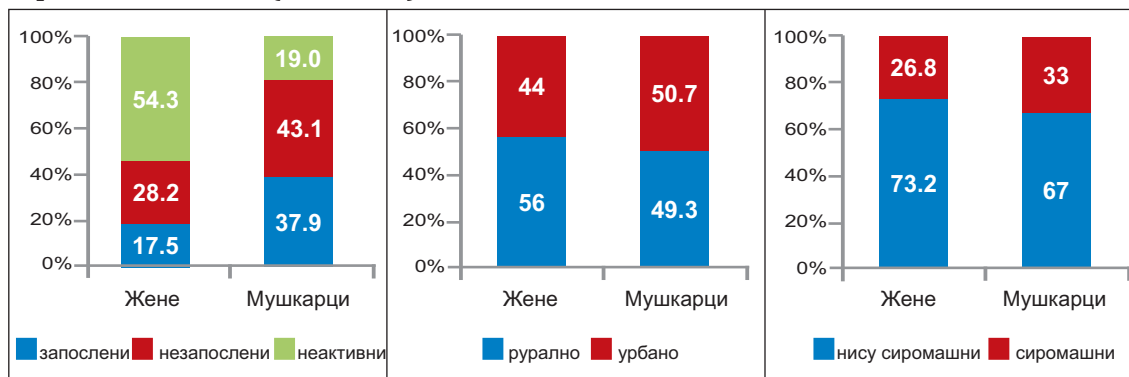
Извор: Засновано на подацима из Анкете о приходима и условима живота за 2013. год.

Слика А2: Детаљна образовна структура, према полу и статусу сиромаштва, 2013. (15–64, %)



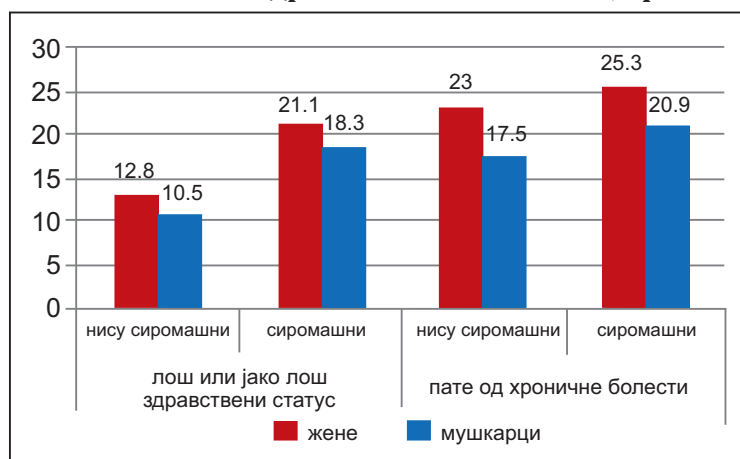
Извор: Засновано на подацима из Анкете о приходима и условима живота за 2013. год.

Слика А3: Особе које су рано напустиле школовање према полу, статусу на тржишту рада, пребивалишту у урбаном или руралном подручју и статусу сиромаштва 2013. (15-24, %)

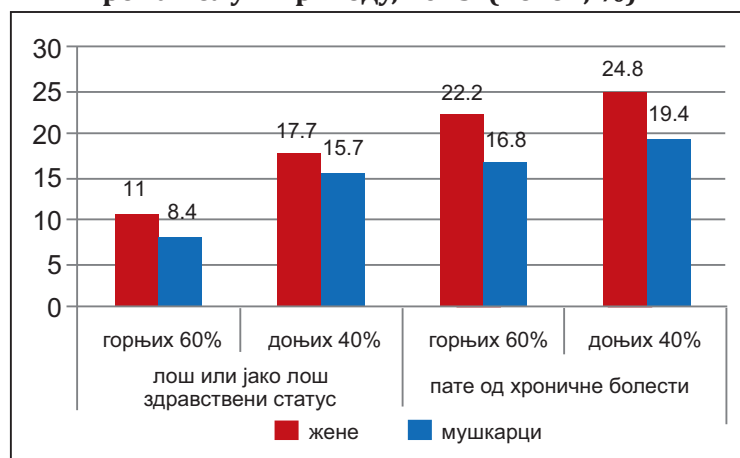


Извор: Засновано на подацима из Анкете о приходима и условима живота за 2013. год.
Напомена: Процењене вредности за жене су маргинално поуздане због мањег узорка (n = 83).

Слика А4: Главни здравствени показатељи, према полу и статусу сиромаштва. . .

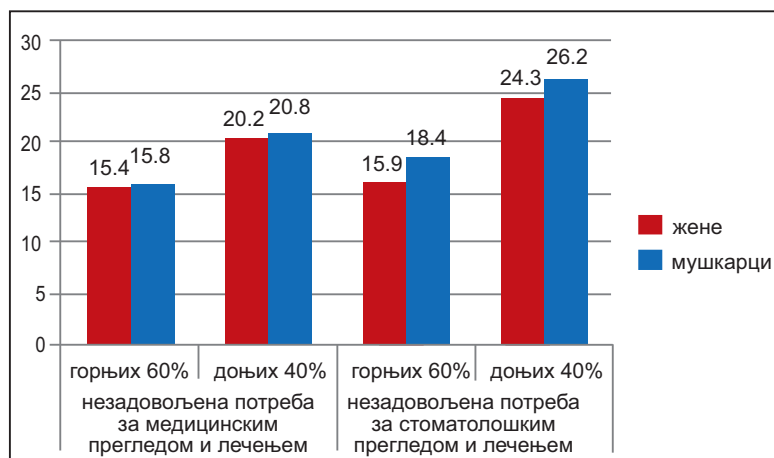


. . . и према полу и приходу, 2013. (16-64, %)



Извор: Засновано на подацима из Анкете о приходима и условима живота за 2013. год.

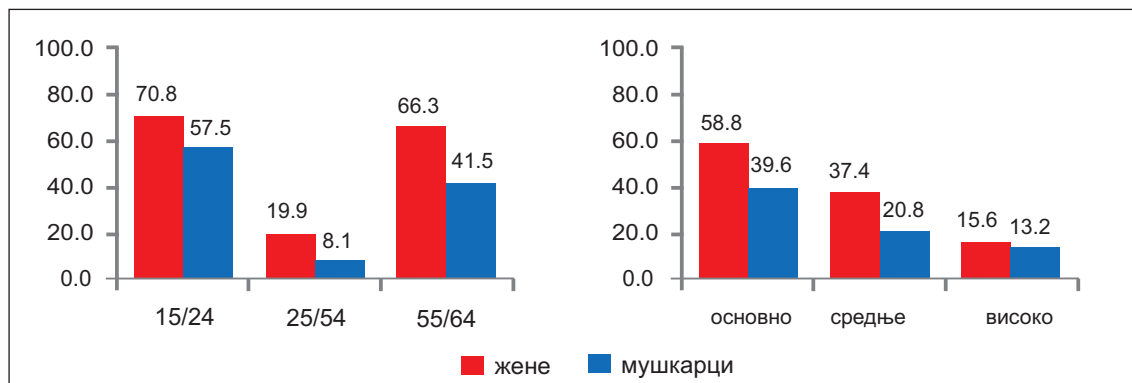
Слика А5: Незадовољене медицинске и стоматолошке потребе, према полу и приходу, 2013. (16–64, %)



Извор: Засновано на подацима из Анкете о приходима и условима живота за 2013. год.

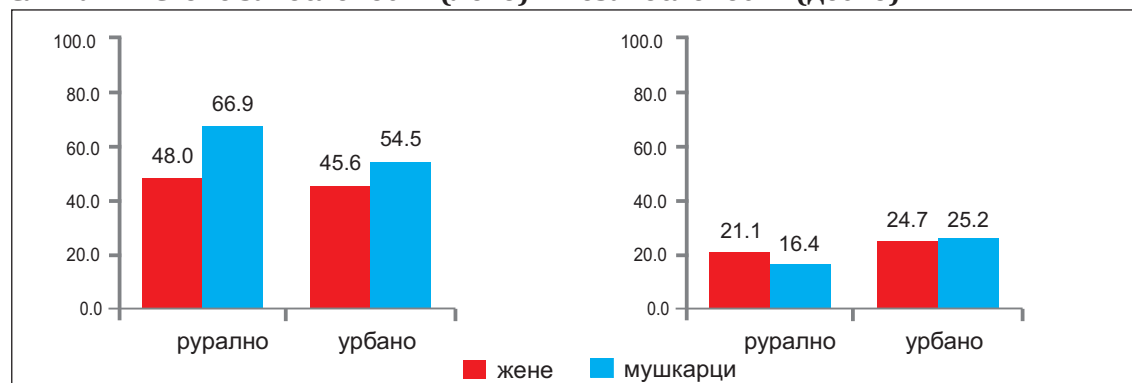
Родни јаз код исхода на тржишту рада

Слика А6: Стопе неактивности, према полу, старости (лево) и образовној структури (десно), 2013. (%)

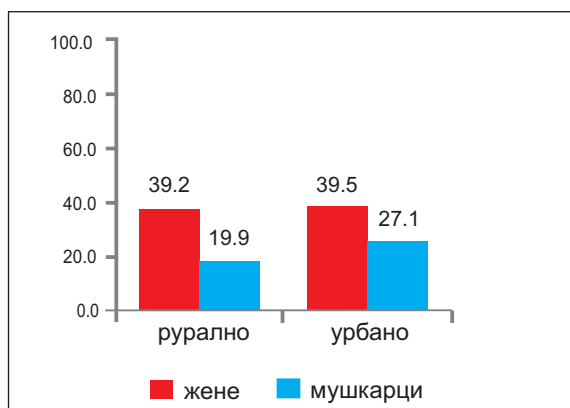


Извор: Засновано на подацима из Анкете о приходима и условима живота за 2013. год.

Слика А7: Стопе запослености (лево) и незапослености (десно) ...



... и стопе неактивности, према полу и пребивалишту у урбаним или руралним подручјима, 2013. (15–64, %)



Извор: Засновано на подацима из Анкете о приходима и условима живота за 2013. год.

Табела А8: Детерминанте учешћа на тржишту рада (маргинални ефекти пробит модела)

варијабле	S1	S2	S3	S4	S5
Жене	-0.152***	-0.188***	-0.188***	-0.188***	-0.190***
	(0.008)	(0.009)	(0.009)	(0.009)	(0.009)
Старост		0.110***	0.110***	0.107***	0.103***
		(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)
Старост квадрирано		-0.001***	-0.001***	-0.001***	-0.001***
		(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)
Образовање3 = средње		0.059***	0.086***	0.095***	0.093***
		(0.011)	(0.011)	(0.011)	(0.011)
Образовање3 = терцијарно		0.195***	0.229***	0.238***	0.238***
		(0.011)	(0.010)	(0.010)	(0.010)
Пребивалиште			-0.103***	-0.102***	-0.099***
			(0.009)	(0.010)	(0.010)
регион4 = Војводина			-0.007	-0.018	-0.017
			(0.014)	(0.014)	(0.014)
регион4 = Западна Србија			0.028**	0.022	0.020
			(0.013)	(0.014)	(0.014)
регион4 = Источна Србија			0.038***	0.034**	0.032**
			(0.014)	(0.014)	(0.014)
Пензије у домаћинству				-0.003***	-0.003***
				(0.000)	(0.000)
Социјална давања у домаћинству (НСП + ДД)				-0.008***	-0.009***
				(0.002)	(0.002)
У браку					0.044***
					(0.012)
Број деце (<2)					-0.035
					(0.022)
Број деце (2–6)					0.031**
					(0.015)
Опсервације	13,606	13,606	13,606	13,606	13,606
chi2	322.5	3358	3430	3445	3445
p	0	0	0	0	0
r2_p	0.0214	0.272	0.282	0.299	0.301

Извор: Засновано на подацима из Анкете о приходима и условима живота за 2013. год. Напомена: НСП = новчана социјална помоћ. ДД= дечији додатак. Робусне стандардне грешке су приказане у заградама: ***p < .01 **p < .05 *p < .1

Табела А9: Детерминанте учешћа жена и мушкараца на тржишту рада (коефицијенти и маргинални ефекти пробит модела)

варијабле	Коефицијенти		Маргинални ефекти	
	жене	мушкарци	жене	мушкарци
Старост	0.304***	0.325***	0.115***	0.081***
	(0.010)	(0.010)	(0.004)	(0.003)
Старост квадрирано	-0.004***	-0.004***	-0.001***	-0.001***
	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)
Образовање3 = средње	0.267***	0.283***	0.101***	0.073***
	(0.045)	(0.052)	(0.017)	(0.014)
Образовање3 = терцијарно	0.996***	0.757***	0.317***	0.144***
	(0.066)	(0.084)	(0.016)	(0.011)
Пребивалиште	-0.238***	-0.413***	-0.089***	-0.100***
	(0.041)	(0.047)	(0.015)	(0.011)
регион4 = Војводина	-0.070	-0.013	-0.026	-0.003
	(0.055)	(0.065)	(0.021)	(0.016)
регион4 = Западна Србија	0.058	0.080	0.022	0.020
	(0.055)	(0.065)	(0.021)	(0.016)
регион4 = Источна Србија	0.120**	0.089	0.045**	0.022
	(0.058)	(0.067)	(0.021)	(0.016)
Пензије у домаћинству	-0.008***	-0.011***	-0.003***	-0.003***
	(0.001)	(0.003)	(0.000)	(0.001)
Социјална давања у домаћинству (НСП + ДД)	-0.030***	-0.024***	-0.011***	-0.006***
	(0.008)	(0.009)	(0.003)	(0.002)
У браку	0.005	0.388***	0.002	0.098***
	(0.045)	(0.061)	(0.017)	(0.015)
Број деце (<2)	-0.342***	0.505***	-0.129***	0.126***
	(0.084)	(0.179)	(0.032)	(0.044)
Број деце (2-6)	0.065	0.131	0.024	0.033
	(0.057)	(0.096)	(0.021)	(0.024)
Константна вредност	-5.041***	-4.839***		
	(0.176)	(0.178)		
Опсервације	6,856	6,750	6,856	6,750
chi2	1820	1479	1820	1479
p	0	0	0	0
r2_p	0.271	0.326	0.271	0.326

Извор: Засновано на подацима из Анкете о приходима и условима живота (СИЛК) за 2013. год.
Напомена: НСП = новчана социјална помоћ. ДД= дечији додатак.

Робусне стандардне грешке су приказане у заградама: ***p < .01 **p < .05 *p < .1

Табела А10: Детерминанте учешћа на тржишту рада (маргинални ефекти пробит модела)

варијабле	S1	S2	S3	S4
Жене	-0.019**	-0.002	-0.001	-0.001
	(0.009)	(0.009)	(0.009)	(0.009)
Радно искуство		0.030***	0.031***	0.031***
		(0.001)	(0.001)	(0.001)
Радно искуство квадрирано		-0.000***	-0.001***	-0.000***
		(0.000)	(0.000)	(0.000)
Образовање3 = средње		0.014	0.030**	0.029**
		(0.012)	(0.012)	(0.012)
Образовање3 = терцијарно		0.110***	0.132***	0.129***
		(0.012)	(0.011)	(0.011)
Пребивалиште			-0.086***	-0.086***
			(0.010)	(0.010)
регион4 = Војводина			-0.055***	-0.053***
			(0.015)	(0.015)
регион4 = Западна Србија			-0.013	-0.012
			(0.014)	(0.014)
регион4 = Источна Србија			-0.049***	-0.050***
			(0.016)	(0.016)
У браку				-0.002
				(0.011)
Број деце (<2)				0.143***
				(0.019)
Број деце (2-6)				0.049***
				(0.011)
Опсервације	9,201	9,201	9,201	9,201
chi2	4.165	1208	1269	1398
p	0.0413	0	0	0
r2_p	0.000481	0.170	0.182	0.192

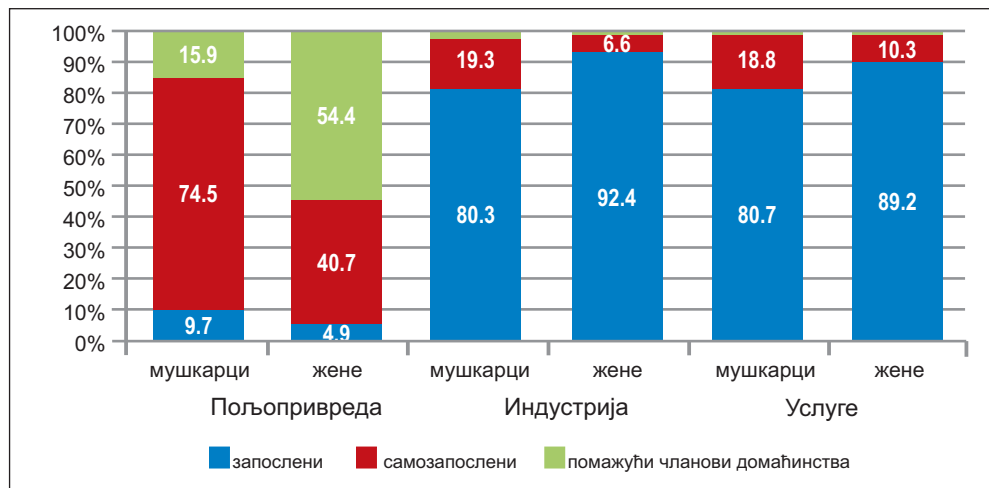
Извор: Засновано на подацима из Анкете о приходима и условима живота за 2013. год. Робусне стандардне грешке су приказане у заградама: ***p < .01 **p < .05 *p < .1

Табела А11: Детерминанте запошљавања код жена и мушкараца (коефицијенти и маргинални ефекти пробит модела)

варијабле	Коефицијенти		Маргинални ефекти	
	жене	мушкарци	жене	мушкарци
Радно искуство	0.117***	0.112***	0.031***	0.029***
	(0.007)	(0.006)	(0.002)	(0.002)
Радно искуство квадрирано	-0.002***	-0.002***	-0.000***	-0.000***
	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)
Образовање3 = средње	0.072	0.174***	0.019	0.046***
	(0.071)	(0.061)	(0.019)	(0.016)
Образовање3 = терцијарно	0.572***	0.619***	0.134***	0.131***
	(0.088)	(0.085)	(0.018)	(0.014)
Пребивалиште	-0.276***	-0.382***	-0.071***	-0.096***
	(0.057)	(0.052)	(0.014)	(0.013)
регион4 = Војводина	-0.299***	-0.100	-0.085***	-0.026
	(0.079)	(0.071)	(0.023)	(0.019)
регион4 = Западна Србија	-0.086	-0.014	-0.023	-0.004
	(0.079)	(0.072)	(0.022)	(0.019)
регион4 = Источна Србија	-0.291***	-0.095	-0.083***	-0.025
	(0.083)	(0.073)	(0.025)	(0.020)
У браку	0.132**	-0.111*	0.036**	-0.028*
	(0.058)	(0.059)	(0.016)	(0.015)
Број деце (<2)	0.361***	0.720***	0.096***	0.186***
	(0.103)	(0.101)	(0.028)	(0.026)
Број деце (2-6)	0.105*	0.287***	0.028*	0.074***
	(0.058)	(0.061)	(0.015)	(0.016)
Константа вредност	-0.188*	-0.151*		
	(0.099)	(0.089)		
Опсервације	4,108	5,093	4,108	5,093
chi2	707.3	719.5	707.3	719.5
p	0	0	0	0
r2_p	0.213	0.181	0.213	0.181

Извор: Засновано на подацима из Анкете о приходима и условима живота за 2013. год.
 Робусне стандардне грешке су приказане у заградама: ***p < .01 **p < .05 *p < .1

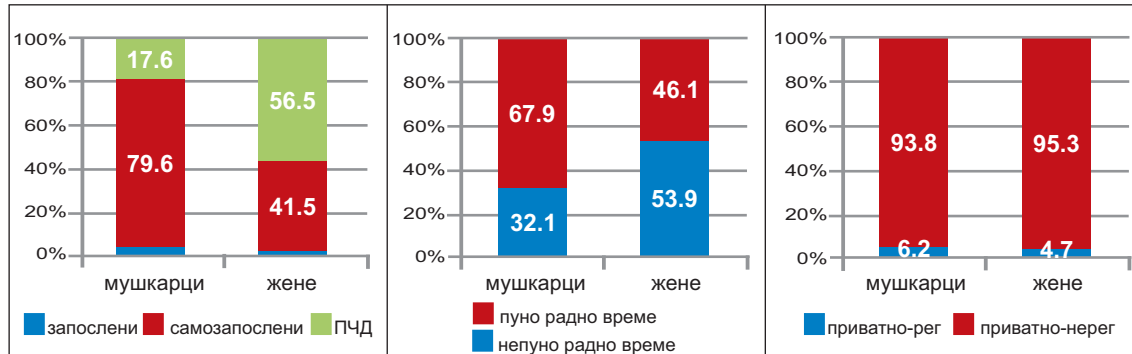
Слика А12: Професионални статус, према полу и сектору делатности, 2013. (15–64, %)



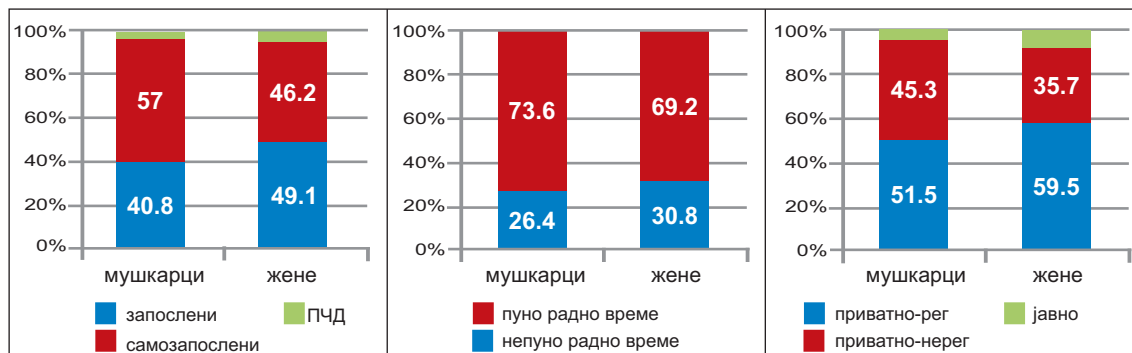
Извор: Засновано на подацима из Анкете о приходима и условима живота за 2013. год.

Слика А13: Професионални статус, радно време и врста власништва над фирмом у неформалном сектору, према полу, 2013. (%)

Пољопривреда



Индустрија и услужне делатности



Извор: Засновано на подацима из Анкете о приходима и условима живота за 2013. год.

Табела A14: Родни јаз у погледу зараде

варијабле	S0	S1	S2	S3	S4	S5
Жене	-0.045*** (0.017)	-0.108*** (0.014)	-0.135*** (0.014)	-0.138*** (0.014)	-0.139*** (0.014)	-0.138*** (0.014)
Радно искуство		0.023*** (0.003)	0.020*** (0.002)	0.019*** (0.002)	0.014*** (0.002)	0.012*** (0.003)
Радно искуство квадрирано		-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)
Средње образовање		0.204*** (0.021)	0.111*** (0.023)	0.087*** (0.023)	0.073*** (0.023)	0.071*** (0.023)
Терцијарно образовање		0.754*** (0.024)	0.316*** (0.032)	0.281*** (0.032)	0.258*** (0.032)	0.257*** (0.032)
Стручна лица			-0.044 (0.043)	-0.052 (0.043)	-0.102** (0.043)	-0.102** (0.043)
Техничка лица и сродна стручна лица			-0.304*** (0.045)	-0.299*** (0.044)	-0.331*** (0.043)	-0.325*** (0.043)
Референти			-0.402*** (0.047)	-0.408*** (0.047)	-0.418*** (0.046)	-0.409*** (0.046)
Услужни радници и продавци			-0.656*** (0.047)	-0.649*** (0.047)	-0.596*** (0.046)	-0.588*** (0.046)
Занатлије и трговци			-0.585*** (0.048)	-0.558*** (0.048)	-0.551*** (0.048)	-0.543*** (0.048)
Оператери на постројењима и машинама			-0.533*** (0.050)	-0.502*** (0.050)	-0.501*** (0.049)	-0.492*** (0.049)
Основна занимања			-0.673*** (0.049)	-0.657*** (0.049)	-0.685*** (0.048)	-0.675*** (0.048)
Урбано				0.070*** (0.014)	0.073*** (0.014)	0.066*** (0.014)
Војводина				-0.104*** (0.018)	-0.102*** (0.018)	-0.103*** (0.018)
Западна Србија				-0.126*** (0.017)	-0.131*** (0.017)	-0.129*** (0.017)
Источна Србија				-0.134*** (0.019)	-0.162*** (0.019)	-0.158*** (0.019)
Сектор услуга					-0.084*** (0.017)	-0.083*** (0.017)
Неформално запослење					-0.122*** (0.027)	-0.119*** (0.027)
Уговори на одређено време					-0.060*** (0.019)	-0.059*** (0.019)
Јавни сектор					0.163*** (0.016)	0.163*** (0.016)
Величина домаћинства						-0.014*** (0.005)
Број деце (<6)						0.037*** (0.010)
У браку						0.001 (0.017)
Константна вредност	5.174*** (0.012)	4.614*** (0.027)	5.272*** (0.055)	5.330*** (0.057)	5.424*** (0.059)	5.460*** (0.062)
Опсервације	4,374	4,374	4,355	4,355	4,278	4,278
R-квадрирано	0.002	0.305	0.406	0.423	0.458	0.461
F	6.990	314.0	221.9	174.2	164.5	144.6
P	0.00823	0	0	0	0	0
r2_a	0.00161	0.304	0.404	0.421	0.456	0.458

Робусне стандардне грешке су приказане у заградама: ***p < .01 **p < .05 *p < .1

Табела А15: Мушкарци и жене различитих занимања, 2013. (15–64, %)

Занимање	мушкарци	жене	бр.
Виши званичници и руководиоци	62.0	38,0	314
Стручна лица	42.7	57.3	887
Техничка лица и сродна стручна лица	45.6	54.4	824
Референти	42.5	57.5	421
Услужни радници и продавци	45.4	54.6	1,081
Квалификовани пољопривредници	53.5	46.5	1,524
Занатлије и трговци	82.9	17.1	932
Оператери на постројењима и машинама	89.8	10.2	517
Основна занимања	48.9	51.1	584
Војна лица	96.8	3.2	45
Укупно	55.8	44.2	7,129

Извор: Засновано на подацима из Анкете о приходима и условима живота за 2013. год.

Додатак 2: Разлике међу показатељима на основу Анкете о приходима и условима живота (СИЛК) и Анкете о радној снази (АРС)

С обзиром да подаци СИЛК анкете за Србију садрже комплетан сет питања за процену запослености према дефиницији Међународне организације рада, требало би да се стопе запослености из СИЛК анкете и АРС могу упоредити. Међутим, СИЛК подаци приказују већу запосленост за око 200.000 запослених или 4,7 процената међу мушкарцима и 6,4 процената међу женама. Детаљни подаци АРС још увек нису доступни према полу. Стога, представљамо анализу разлика између података из СИЛК и АРС обухватајући укупну популацију.

Подаци из Табеле 1 указују да, иако је стопа запослености виша за 5,5 процента према СИЛК подацима него према АРС подацима, удели запослених радника на неодређено време у укупној радно способној популацији у ова два сета података су приближно исти (29,0 процента у СИЛК и 28,4 процента у АРС). Већа процена запослености у СИЛК подацима према томе потиче углавном из већег процењеног броја појединаца који раде послове који спадају у угроженије категорије као што су samozапослени и помажући чланови домаћинства. (Ова два удела у укупној популацији су већа у СИЛК подацима него у АРС за 2,2 процента односно за 2,4 процента). У међувремену, удео појединаца са уговорима на одређено време је 1,4 процента виши у СИЛК подацима.

Слика 1: Главни исходи на тржишту рада, подаци из СИЛК и АРС

	СИЛК	АРС	Разлика	СИЛК	АРС	Разл.
	број			% укупне популације		
Статус на тржишту рада						
Запослени	2,590,923	2,198,200	-392,723	53.0	47.5	-5.5
Незапослени	741,760	655,045	-86,715	15.2	14.1	-1.0
Неактивни	1,555,356	1,777,237	221,882	31.8	38.4	6.6
<i>Укупна популација (15-64)</i>	<i>4,888,038</i>	<i>4,630,482</i>	<i>-257,556</i>			
Професионални статус						
Запослени радници	1,751,483	1,555,654	-195,829	35.8	33.6	-2.2
Самозапослени	639,977	496,511	-143,466	13.1	10.7	-2.4
Помажући чланови домаћинства	199,464	146,034	-53,430	4.1	3.2	-0.9
<i>Укупно запослених</i>	<i>2,590,923</i>	<i>2,198,200</i>	<i>-392,723</i>	<i>53.0</i>	<i>47.5</i>	<i>-5.5</i>
Врста уговора						
На неодређено време	1,415,616	1,314,528	-101,088	29.0	28.4	-0.6
На одређено време	270,422	192,901	-77,521	5.5	4.2	-1.4
Повремено запослени	64,574	48,225	-16,348	1.3	1.0	-0.3
<i>Укупно запослених радника</i>	<i>1,751,483</i>	<i>1,555,654</i>	<i>-195,829</i>	<i>35.8</i>	<i>33.6</i>	<i>-2.2</i>

Извор: Засновано на подацима из Анкете о приходима и условима живота за 2013. год. и информација о АРС од РЗС.

Ове разлике се јављају због варијација у методологијама које користе СИЛК и АРС. Показатељи из АРС за 2013. су израчунати као пондерисане просечне вредности података који су прикупљени у априлу и октобру 2013. године док су СИЛК подаци прикупљени у мају и јуну 2013. године што је период када има више сезонских радника.

Варијације у обуци лица која су спроводила интервјуе можда су довеле до две врсте грешака у оквиру процеса прикупљања. Прво, анкетари за АРС су можда били мање осетљиви на мање трајне врсте запослења, као што су продаја робе на пијаци. Друго, због нешто осетљивије природе података анкетари за СИЛК су прошли детаљнију обуку па су можда били и превише осетљиви на маргиналне врсте запошљавања у односу на анкетаре за АРС. Анкетари за СИЛК су можда зато навели као запослење кућне послове попут чишћења штала за животиње што није у складу са дефиницијом запослења према Међународној организацији рада.

У овом извештају су разлике између АРС и СИЛК података упоређене користећи субјективну меру статуса на тржишту рада у 2012. год. Разлике у уделима самопроцењеног запослења за ту годину износиле су 6,5 процената.

