



**bofos**  
moj sindikat

**„Jednake mogućnosti na tržištu rada.  
Rodna ravnopravnost  
i četvrta industrijska revolucija.”**

Srbija  
02. - 05. mart 2022. godine

# „Jednake mogućnosti na tržištu rada. Rodna ravnopravnost i četvrta industrijska revolucija.”



Republički sindikat zaposlenih u bankama, osiguravajućim društvima i drugim finansijskim organizacijama Srbije RS BOFOS u saradnji sa Evropskim centrom za radnička pitanja (EZA), a uz podršku Evropske komisije organizovao je seminar na temu: „Jednake mogućnosti na tržištu rada Rodna ravnopravnost i četvrta industrijska revolucija” koji je održan od 2. do 5. marta 2022. godine u Beogradu, Srbija.



Uključujući predavače, uvodničare i same učesnike seminaru je prisustvovalo preko 60 osoba. Pored učesnika iz Republičkog sindikata zaposlenih u bankama, osiguravajućim društvima i drugim finansijskim organizacijama Srbije- RS BOFOS iz Srbije, seminaru su prisustvovali i učesnici iz: Litvanske federacija rada - LDF (Litvanija), Republičkog sindikata radnika, RSR (Hrvatska), Hrvatskog kulturnog društva Napredak - HKD Napredak (Hrvatska), Svetske organizacije radnika- WOW (Belgija), Sindikata finansijskih organizacija Crne Gore – SFOCG (Crna Gora), Konfederacije rada PODKREPA (Bugarska), Sindikata Ujedinjene bugarske banke -UBB (Bugarska), Sindikata radnika finansijskih organizacija Severne Makedonije SFOM (Severna Makedonija), Samostalnog sindikata zaposlenih u UniCredit Bulbank (Bugarska), Saveza nezavisnih i samostalnih sindikata Severne Makedonije -UNASM (Severna Makedonija), zatim iz Nacionalne konfederacije sindikata -Cartel ALFA (Rumunija) i iz Udruženja za obuku, istraživanje i društveni razvoj radnika, FIDESTRA (Portugal).





Najvažniji aspekt seminara bio je uticaj digitalizacije na rodnu ravnopravnost. Učesnici seminara razgovarali su o: indeksu rodne ravnopravnosti, strategijama za ostvarivanje rodne ravnopravnosti, o prelasku na digitalni način poslovanja i budućnosti rada za žene, zatim o novim tehnologijama i jednakim mogućnostima muškaraca i žena na tržištu rada, ženama u informacionim tehnologijama, kao i o ekonomskoj i političkoj participaciji žena.

Seminar je otvorila **Mara Erdelj, predsednica RS BOFOS**, a učesnicima seminara obratili su se **Sigrid Schraml, generalni sekretar Evropskog centra za radnička pitanja – EZA** (online) i **Bjørn van Heusden, izvršni sekretar Svetske organizacije radnika- WOW** koji su čestitali RS BOFOS-u prijem u punopravno članstvo EZE i zaželeli uspešan prvi samostalno organizovan seminar na temu koja je aktuelna u celoj Evropi, pa i na nivou UN.

Zašto je važno da se kompanije bave ovom temom, iz ugla poslodavaca i prakse koja se dugi niz godina primenjuje u Erste banci, predstavila je **direktorka službe ljudskih resursa, Erste Bank a.d. Novi Sad, gospođa Hana Škero Kosić**, dok je **Milana Rikanović, direktorka agencije Ujedinjenih nacija za rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena u Srbiji UN Women** imala uvodno izlaganje na temu iz ugla ove značajne i važne institucije koju su učesnici posetili narednog dana seminara.





**Anđa Petrović**



**Irina Semjonova**



**Veselina Starčeva**

**Anđa Petrović**, stručna saradnica iz Koordinacionog tela za rodnu ravnopravnost Vlade Republike Srbije izlagala je na temu: „Merenje rodne ravnopravnosti u Srbiji, Indeks rodne ravnopravnosti“. Ona je rekla da je Indeks rodne ravnopravnosti jedinstveni merni instrument koji kompleksnost rodne ravnopravnosti kao višedimenzionalnog problema sintezom pretvara u podatke koji su jednostavni za korišćenje i koji se lako tumače, kao i to da se pomenuti Indeks sastoji od 6 ključnih domena: rad, novac, znanje, vreme, moć i zdravlje. Kao važan podatak, **Anđa Petrović** je istakla da je Srbija prva zemlja van EU koja je izradila Indeks rodne ravnopravnosti (2016. godine). Ona je takođe navela da žene u Srbiji manje koriste internet i računar u odnosu na muškarce, ali i to da su digitalne veštine stanovnica/stanovnika Srbije niže u odnosu na prosek EU.

- Među diplomcima IKT u Srbiji, 28,6% čine žene, što je iznad proseka EU-27 (20,5%). U Srbiji 37,6% honorarnih radnika na onlajn platformama čine žene. Srpske radnice na platformama su obrazovanije od muškaraca, ali manje zarađuju, kazala je Anđa Petrović i dodala podatak da žene u IKT zanimanjima u Srbiji zarađuju 9,1% manje od muškaraca, navela je **Anđa Petrović**.

**Irina Semjonova**, ekspert na projektu „Praktično sprovođenje i unapređenje nadzora nad propisima o zaštiti na radu“ iz Konfederacije slobodnih sindikata Letonije, LBAS prezentovala je strategiju za ostvarivanje rodne ravnopravnosti.

Kao neke od glavnih problema sa kojim se susreću žene na tržištu rada **Irina Semjonova** je navela da je više je ekonomski neaktivnih žena nego muškaraca, da su žene više zastupljene u sektorima sa relativno niskim platama, zatim da je razlika u platama u privatnom sektoru veća nego u javnom sektoru. Takođe ona je istakla da razlika u platama između muškaraca i žena varira sa godinama – obično je manja u početku radnog veka, a da se sa vremenom se povećava. -

- Razlika u platama između muškaraca i žena znači da su starije žene u većem riziku od siromaštva – u EU žene starije od 65 godina primaju u proseku 30% niže penzije od muškaraca, kazala je **Irina Semjonova**.

Kada je reč o strategiji za ostvarivanje rodne ravnopravnosti, na nivou kompanije, to mogu biti kolektivni ugovori u koje je uključeno pitanje rodne ravnopravnosti, dobra komunikacija unutar kompanije, transparentan i pravičan sistem nagrađivanja, fleksibilna politika rada, balans između poslovnog i privatnog života, mogućnosti rada na daljinu, promovisanje različitosti i inkluzije, nulta tolerancija u vezi diskriminacije, ravnoteža polova među zaposlenima, više mogućnosti za muškarce da se brinu o deci...

A kada je reč o strategiji za ostvarivanje rodne ravnopravnosti na nivou države tu su: zakoni, politike i propisi koji stvaraju rodno neutralno okruženje, bolja socijalna zaštita za žene, unapređenje zastupljenosti žena..., navela je **Irina Semjonova**.

**Veselina Starčeva**, sindikalni ekspert u Konfederaciji rada PODKREPA iz Bugarske govorila je na temu: „Prelazak na digitalni način poslovanja: budućnost rada za žene“. Ona je posebno naglasila da se rodni jaz povećao pod uticajem pandemije. Prema Izveštaju Svetskog ekonomskog foruma o globalnom rodnom jazu očekivanja su da će on nestati tek 2288. godine. Što se tiče zastupljenosti žena u politici i tu se rodni jaz pogoršao pandemijom. Žene imaju samo 26.1 % poslaničkih mesta i 22.6% ministarskih mesta, širom sveta, navela je Veselina Starčeva i naglasila da bismo izgradili ravnopravniju, inkluzivniju budućnost, oslobođenu rodne diskriminacije, mi treba da imamo kompleksan rodno ravnopravan pristup počevši od detinjstva, pa nadalje tokom školovanja, u samoj porodici, na poslu i u društvu koje treba da osnažuje žene. Ona je takođe navela da je pandemija ubrzala proces digitalizacije sveta rada. Kada je reč o budućnosti rada za žene mogućnosti novih tehnologija i digitalizacije za žene mogu biti pozitivne: žene mogu steći nove veštine; takođe mogu ostvariti nove izvore prihoda u kombinaciji sa fleksibilnošću; mogu se lako povezati, raditi od kuće...

**Veselina Starčeva**, je naglasila da samo radno okruženje treba da iznađe više opcija za žene, jer razlika između polova obično se javlja kada žena odluči da osnuje porodicu, jer je tada manje usredsređena na karijeru zbog svojih porodičnih obaveza. To može da se reši na nivou radnog okruženja tako što će se stvoriti fleksibilnije opcije za žene, uključujući rad na daljinu.





**Vesna Mamić**



**Biljana Simić**



**Marija Parun Kolin**

**Vesna Mamić**, predsednica Hrvatskog sindikata telekomunikacija, govorila je na temu: “Nove digitalne tehnologije i jednaki uslovi žena i muškaraca na tržištu rada.” Ona je naglasila da u STEM sektoru (sektor nauke, tehnologije, inženjeringa i matematike) dominiraju muškarci. - Na svakih 6 novih poslova u STEM sektoru žene dobiju jedno radno mesto, dok muškarci dobiju 5 radnih mesta. Žene objavljuju manje stručnih radova, manje su plaćene za svoja istraživanja i ne napreduju tako daleko kao muškarci u svojim karijerama. Osim toga, postoje spoljni faktori koji utiču na učestvovanje ženske radne snage u STEM područjima, kao što su porodične obaveze, radno okruženje i nedostatak rasta u karijeri, navela je Vesna Mamić, pozivajući se na podatke UNESCO-a.- Neki smatraju da će digitalizacija ekonomije osnažiti žene za preduzetništvo. Fleksibilno radno vreme, platforme za rad, e-trgovina omogućuju i ženama u ruralnim područjima, kojima je do sada bio uskraćen pristup tržištu rada, da pronađu zaposlenje. Nasuprot tome postoji bojazan da će digitalizacija i premeštanje poslova iz sektora koji su dominantno ženski dodatno produbiti jaz u zapošljavanju između muškaraca i žena, kazala je **Vesna Mamić**.

**Biljana Simić** direktorka u Sektoru za konsalting Deloitte Advisory d.o.o. Beograd govorila je na temu: „Jednake mogućnosti na tržištu rada. Žene u IT sektoru“.

Ona je naglasila da velike IT kompanije sporo, ali kontinuirano rade na povećanju broja zaposlenih žena. Pa tako dok je 2019. godine u svetu, udeo žena u ukupnom broju zaposlenih iznosio 30.8% a udeo žena u odnosu na ukupan broj zaposlenih u IT-u 22,4%, ove 2022. godine taj broj se popeo na 32.90% za udeo žena u ukupnom broju zaposlenih, odnosno na 25% za udeo žena u odnosu na ukupan broj zaposlenih u IT sektoru.

- Govoreći o rezultatima ankete o izboru IT profesije Biljana Simić je naglasila da ispitanici širom sveta, kao razloge zbog kojih se žene ne odlučuju za profesije u okviru IT sektora navode: nedostatak mentora, nedostatak ženskih uzora u IT oblasti, rodnu diskriminaciju na radnom mestu, nejednake mogućnosti unapređenja u odnosu na muškarce, kao i razliku u zaradi u poređenju sa muškarcima za iste veštine.

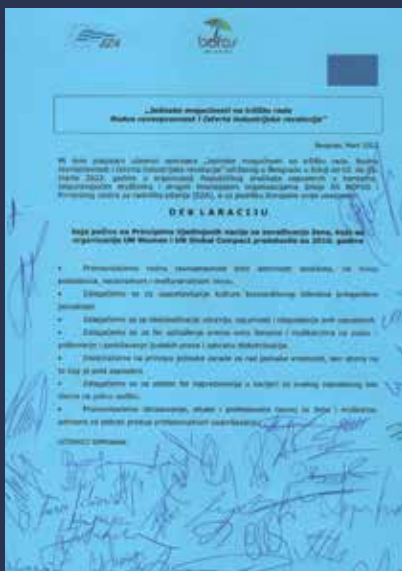


**Marija Parun Kolin**, Viši istraživač saradnik, Centra za sociološka istraživanja pri Institutu društvenih nauka govorila je na temu: "Jednake mogućnosti na tržištu rada. Ekonomska i politička participacija žena u Srbiji". Ona je istakla da visoke škole i fakultete upisuju i završavaju više žene nego muškarci: među upisanim studentima je 57%, a među diplomiranim 59% žena za 2019 godinu. U istoj godini doktoriralo je više žena (57%), nego muškaraca (43%). - Noviji podaci ukazuju na rastuću digitalnu pismenost žena jer se izjednačava sa muškarcima. Stopa zaposlenosti u odnosu na ukupan broj starijih od 15 godina iznosi 50,0% niža je za žene 42,2% dok je stopa zaposlenosti muškaraca 58,4%. Samozaposlenost je dvostruko veća kod muškaraca nego kod žena 25% muškaraca i 14% žena. Žene zarađuju manje (11% manje) od muškaraca iako imaju bolje kvalifikacije, naglasila je Marija Parun Kolin i dodala da su niže plate posledica izbora zanimanja – podaci o zaposlenima prema zanimanju i polu pokazuju da su muškarci rukovodioci, funkcioneri, zakonodavci u 67% u odnosu na 33% žena u istim zanimanjima. Ona je kazala da su žene više zastupljene od muškaraca u humanističkim naukama, umetnosti, zdravstvu, socijalnoj zaštiti, novinarskoj profesiji, dok muškarci čine većinu svih diplomiranih na području tehnike, proizvodnje i građevinarstva (65%), prirodnih nauka, matematike i informatike (54%)... - Iako se u poslednje vreme povećava učešće žena u novim tehnologijama i IT sektoru neophodne su podsticajne mere za smanjivanje rodnog jaza u ovim oblastima, kazala je Marija Parun Kolin. Ona je kao glavne uticaje koji ugrožavaju mogućnost za karijerni napredak žena navela: stereotipne predstave o "muškim" i "ženskim" poslovima; nasleđene nejednakosti i tradicionalnu inferiornost u novom socijalnom kontekstu; diskriminaciju u prijemu kandidata, slabu podršku socijalne politike, tradicionalističke vrednosti i model ženskog žrtvovanja i brige...





- Učesnici seminara usvojili su Deklaraciju koja počiva na Principima Ujedinjenih nacija za osnaživanje žena, u kojoj su istakli da će kroz sindikalne aktivnosti, na nivou poslodavaca, na nacionalnom i međunarodnom nivou, promovirati rodnu ravnopravnost i zalagati se za pravičan tretman svih žena i muškaraca na poslu – poštovanje i podršku ljudskih prava i zabranu diskriminacije. Istakli su da je potrebno zalagati se za uspostavljanje kulture korporativnog liderstva prilagođene jednakosti i za obezbeđivanje zdravlja, sigurnosti i blagostanja svih zaposlenih. Takođe su istakli da je neophodno insistirati na principu jednake plate za rad jednake vrednosti, bez obzira na pol zaposlenog, kao i na sistemu fer i pravednog napredovanja u karijeri za svakog zaposlenog bez obzira na to kog je pola, kao i promovirati obrazovanje, obuku i stručno usavršavanje žena i muškaraca, odnosno za jednak pristup stručnom usavršavanju.
- Sve što je naglašeno u deklaraciji može se primeniti kroz pregovore u pravcu zaključivanja kolektivnog ugovora, zatim praćenja sprovođenja kolektivnog ugovora, kao i kroz stavove sindikata koje iznose u javnosti, u cilju promovisanja rodne ravnopravnosti.





Učesnici skupa u petak 4. marta posetili su Kancelariju UN Women u Srbiji, agenciju Ujedinjenih nacija za rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena. U Kancelariji UN Women u Srbiji učesnike je dočekala **Stalna koordinatorka Ujedinjenih nacija u Srbiji Françoise Jacob**, zatim **Tehnički analitičar projekta Natalija Ostojić**, kao i **Koordinatorica programa rodno odgovornog budžetiranja, UN Women, Olja Janković Leković** i **Službenik projekta, UN Women, Nevena Marčeta**.

Stalna koordinatorka Ujedinjenih nacija u Srbiji **Françoise Jacob** je učesnike skupa upoznala sa aktivnostima kancelarije UN Women u Srbiji, a to su: strateško planiranje, razvojna ekonomija, partnerstva, razvojne finansije, upravljanje podacima i rezultatima i izveštavanje, komunikacija i zastupanje. Tokom posete učesnicima su podeljene brošure: "Ekonomska vrednost neplaćenog rada u oblasti nege u Republici Srbiji" i "Ciljevi održivog razvoja." (Economic Value of the Unpaid Care Work in the Republic of Serbia; Sustainable development goals). **Predsednica RS BOFOS Mara Erdelj** predala je domaćinima iz Kancelarije UN Women u Srbiji usvojenu i od strane učesnika potpisanu Deklaraciju.

Tokom posete razgovaralo se o tome da li će u četvrtoj industrijskoj revoluciji žene više ostajati bez posla, a njihova radna mesta biti zamenjena tehnologijom koja je jeftinija i brža, kao i o tome da li su žene u dovoljnoj meri kompjuterski pismene i spremne da se prebace na digitalno posredovan rad i buduća zanimanja za koja i ne znamo kako će tačno izgledati.

Važno je istaći da će se saradnja RS BOFOS sa Koordinacionim telom za rodnu ravnopravnost Vlade Republike Srbije, kao i sa Kancelarijom UN Women u Srbiji nastaviti i u budućnosti po ovim i po drugim zajedničkim pitanjima.



Seminar je bio medijski praćen, reportažom na Radio televiziji Srbije (RTS), kao i u medijima u regionu, u saradnji sa učesnicima iz Hrvatskog kulturnog društva Napredak - HKD Napredak:

<https://glaskulture.com/i-hkd-napredak-potpisao-deklaraciju-temeljenu-na-nacelima-ujedinjenih-naroda-za-osnazivanje-zena-koju-su-predstavili-un-women-i-un-global-compact-2010/>

HKD Napredak potpisao Deklaraciju temeljenu na načelima Ujedinjenih naroda za osnaživanje žena koju su predstavili UN Women i UN Global Compact 2010. - Hrvatski Glasnik

<https://www.vecernji.ba/kultura/i-hkd-napredak-potpisao-deklaraciju-temeljenu-na-nacelima-un-za-osnazivanje-zena-1569024>





## ZAKLJUČCI I PREPORUKE

1. Potrebno je kontinuirano unapređenje znanja i kompetencija sindikalnih predstavnika u oblasti rodne ravnopravnosti, kroz različite oblike edukacije. Takođe, potrebno je raditi na boljoj informisanosti zaposlenih žena o zakonima i drugim pravnim aktima kojima se garantuju radna prava, a u vezi sa rodnom ravnopravnošću.

2. Kada se radi o rodnim stereotipima i predrasudama, sindikalni predstavnici, takođe, mogu imati značajnu ulogu u njihovom smanjivanju, kako na nivou kompanije, tako i na sektorskom i nacionalnom nivou. Sindikati mogu unaprediti svoje delovanje akcijama koje za cilj imaju razbijanje tabua o rezervisanosti rukovodećih pozicija za osobe muškog pola.

3. Sindikati trebaju biti potpuno spremni da se suoče sa savremenim izazovima na tržištu rada, koji nastaju usled uticaja digitalizacije. Zaposlene osobe ženskog pola treba ohrabrivati na sticanje novih znanja neophodnih za rad u dobu četvrte industrijske revolucije.

4. Uslovi digitalizacije ne menjaju potrebu za socijalnim dijalogom. Zadatak za sindikate je da socijalni dijalog unapređuju pitanjima koja dobijaju na značaju u ovom digitalnom dobu.

5. Potrebno je inkorporirati pitanje rodne ravnopravnosti u kolektivne ugovore i druge akte kompanija.

6. Sindikati takođe treba da budu spremni da se bave pitanjima rodnih razlika i nejednakih plata, kada je u pitanju kolektivno pregovaranje, zato je ključna gore pomenuta edukacija sindikata u tom smislu. Sindikati treba da kvartalno prate parametre koji se tiču pitanja rodne ravnopravnosti (zastupljenost oba pola u menadžmentu, zarade itd.), kao i da poslodavcu daju predloge za korektivne mere i aktivnosti u vezi sa rodnom ravnopravnošću.