

## Izveštaj sa diskusije

### ***„Kako usaglasiti potrebe poslodavaca i nezaposlenih žena 45+“***

**Beograd, 17.07.2023.**

Sve više govori se o nedostatku radne snage sa jedne strane, a sa druge strane broj nezaposlenih žena 45+ na evidenciji Nacionalne službe za zapošljavanje (NSZ) raste.

„Žene 45+ na tržištu rada dvostruko su diskriminisane - po osnovu pola i godina. Rodni jaz između muškaraca i žena raste uprkos tome što se stopa nezaposlenosti i žena i muškaraca generalno smanjuje“, izjavila je predstavnica Udruženja Žene na prekretnici (UŽnP) Dragana Mladenović i dodala da je jedan od ciljeva Udruženja smanjenje rodnog jaza na tržištu rada, sa fokusom na žene 45+, zato što su one jedna od najranjivijih grupa što je priznato i u Strategiji za rodnu ravnopravnost za period 2021-2030. godine

Celo društvo, privreda, kao i same žene, gube time što su nezaposlene. Kada bi stopa zaposlenosti žena bila jednaka stopi zaposlenosti muškaraca, država i društvo bi bili na dobitku od 1,8 milijardi evra što bi predstavljalo povećanje od skoro 4,8 odsto bruto domaćeg proizvoda, pokazala su istraživanja profesorke Ekonomskog fakulteta Jelene Žarković. Da bi Srbija u potpunosti zatvorila rodni jaz u zaposlenosti, na tržištu rada bi trebalo da se zaposli 294 360 žena. Sa ovim tempom smanjenja rodnog jaza, to se može očekivati tek za 58 godina u oblasti rada, što deluje vrlo obeshrabrujuće i potrebna su zato sistemska rešenja i veći naponi svih nadležnih institucija da bi se to postiglo.

Zbog toga se na diskusiji održanoj u ponedjeljak, 17. jula u Beogradu, razgovaralo sa predstavnicima poslodavaca kako bi se razumeli njihovi problemi i našla rešenja kako da se usklade njihove potrebe za radnom snagom sa potrebama žena 45+ koje su u potrazi za zaposlenjem. Diskusiju je organizovalo je udruženje „Žene na prekretnici“ u saradnji sa Infostudom.

„Žene čine između 50 i 55 odsto od svih osoba koje apliciraju na poslove preko Infostuda, odnosno to je između 120.000 i 130.000 žena na godišnjem nivou. Oko 40 odsto njih ima preko 10 godina iskustva, što govori da spadaju u neku generaciju srednjih ili starijih godina. Od 2017. godine otkad obrađujemo podatke oni ukazuju na nesklad u platama koji varira između 100 i 200 evra u korist muškaraca na godišnjem nivou“, saopštio je predstavnik Infostuda Miloš Turinski, i dodao da ono što svi koji se bave promenama na tržištu rada mogu da urade kako bi se povećalo zapošljavanje žena, posebno onih starijih, jeste da *prave pritisak tamo gde je moguće da bi se to promenilo, kao i da neguju međusobnu saradnju* kao što je ona između Infostuda i Udruženja Žene na prekretnici.

Trend na tržištu rada, koji je konstantan, jeste deficitarnost kadra u oblasti trgovine i građevinarstva kao i u procesima proizvodnje, nedostaju operateri proizvodnje, na primer u tekstilnoj i automobilske industriji.

„Sve više se traže ljudi koji su motivisani da rade i žele da nauče da rade određene poslove, bez obzira na nivo obrazovanja i kvalifikacije“, rekla je načelnica odeljenja u Direkciji Nacionalne službe za zapošljavanje Jasmina Šantić i dodala da su to ohrabrujuće informacije.

Međutim, sve ukazuje na značaj podrške starijim ženama u vidu obuka i treninga koji im mogu pomoći da se dokvalifikuju i steknu neophodna znanja potrebna na tržištu rada. Veliki izazov u realizaciji obuka koje sprovodi

NSZ predstavlja uslov da obuke sprovede javno priznati organizatori aktivnosti obrazovanja odraslih, i to isključivo na lokaciji za koju su dobili Rešenje. Drugi izazov je nepokrivenost cele teritorije Republike Srbije javno priznatim organizatorima aktivnosti obrazovanja odraslih, zbog čega u trećini filijala ne postoji mogućnost za sprovođenje obuka, jer na njihovoj teritoriji ne postoji ni jedan javno priznati organizator aktivnosti obrazovanja odraslih. *Stoga je u oblasti obuka neophodno sistemsko rešenje čija izrada treba da uključi sve relevantne aktere.*

Paradoks tržišta rada jeste da se ženama 45+ najčešće nude poslovi koji ne mogu da se usklade sa velikim brojem porodičnih obaveza, koje one imaju ili od njih očekuju najbliži članovi porodice da obavljaju. Reč je o smenskom radu, noćnom radu i radu vikendom, što one ne mogu da usklade sa radom vrtića ili drugih institucija i stoga ostaju van tržišta rada. *Potencijalno rešenje ovog problema leži u smanjenim porezima i doprinosima za angažovanje radnica koje bi radile manje od punog radnog vremena*, što je i jedna od preporuka iz istraživanja „Mere aktivne politike zapošljavanja iz ugla žena 45+“, kazala je rukovodilac sektora za članstvo Unije poslodavaca Srbije Ljiljana Pavlović i dodala da se Unija trudi da što više informiše poslodavce o svim beneficijama i podršci zapošljavanju starijih lica. U nastavku je istakla da su žene takođe obeshabrane da se prijave na konkurse zbog samog tona i nekih poruka iz oglasa poslodavca ili ulaznih upitnika koje je neophodno popuniti pri prijavi za posao.

„Neretko u ulaznim upitnicima prvo vam izađe skala da štiklirate kojoj grupaciji po godinama pripadate, i to automatski eliminiše celu jednu kategoriju, a kada bi se to uklonilo pomoglo bi da se zaposle kvalitetni stariji ljudi“.

„Žene 45+ koje traže posao imaju veštine, ali i nedostatak samopouzdanja u svoje sposobnosti. One, možda čak i iz straha, kažu da nisu spremne da rade osam sati, jer nisu ni svesne šta sve i koliko mogu“, rekla je menadžerka ljudskih resursa kompanije Kuehne + Nagel Radmila Marić i dodala da se *kultura različitosti mora negovati kako bi se podizala svest i razbijale predrasude* i kod žena koje traže posao i kod poslodavaca.

Više poslodavaca je istaklo da je prihvatanje i uključivanje raznovrsnosti među zaposlenima izuzetno važno za dobro okruženje i uspeh firme, i mnogi već to prihvataju kao svoju razvojnu strategiju, kao na primer Ericsson. Raznovrsnost se odnosi na pol, godine, etičku i nacionalnu pripadnost, socijalni status, seksualno opredeljenje, itd.

Takođe, predstavnica „Mone“, Ivana Milosavljević, je rekla da njihovo iskustvo pokazuje da je dobitna kombinacija kada rade zajedno mlađi i stariji radnici, odnosno kada se udruže iskustvo i energija mladih ljudi, dok u kompaniji Kuehne + Nagel organizuju treninge za prihvatanje raznovrsnosti.

Istaknuto je da je *digitalna pismenost danas neophodnost* ali da i dalje postoje dva problema. Jedan je što nema dovoljno žena, generalno, u IT sektoru, pa je Marija Milanović iz SEMOS-a, koji se bave digitalnim obrazovanjem, istakla da imaju samo jednu ženu među trenerima. Drugi je što starije žene često pokazuju otpor prema digitalizaciji poslovanja ili učenju digitalnih veština mada se nude mnoge besplatne onlajn obuke.

S tim u vezi, predstavnica IT firme qsense d.o.o., Milica Ivošević, je istakla da oni već sprovedu praksu odlaska u osnovne škole gde objašnjavaju devojčicama da i one treba da se više opredeljuju za obrazovanje i rad u IT sektoru i da to nije oblast rezervisana samo za muškarce.

Zbog demografskih trendova kod nas i u svetu poslodavci su saglasni da će starija populacija imati sve veći udeo na tržištu rad i da, uprkos mišljenju koje vlada, starije žene manje odlaze na bolovanje ili iz firme, za razliku od mlađih radnika, te je ulaganje u njih isplativo na duže staze. Veće učešće starijih žena na tržištu rada važno je za ekonomsku sigurnost žena. Žene koje mogu da zadrže radnu poziciju u starijim godinama suočavaju se sa manjim rizicima od siromaštva i materijalnih poteškoća.

Zbog postojanja predrasuda kako među poslodavcima, tako i među ženama, predloženo je da jedan od ključnih načina da se poboljša efikasnija komunikacija među njima jeste da se radi na razbijanju tih predrasuda kroz ciljane kampanje.

*Predstavljanje i promovisanje primera dobre prakse na društvenim mrežama poslodavaca, besplatnih obuka koje kompanije nude, kao i međusobna saradnja svih relevantnih aktera na tržištu rada potencijalna su rešenja koja mogu doprineti većem zapošljavanju žena 45+, zaključci su diskusije *Kako usaglasiti potrebe poslodavaca i nezaposlenih žena 45+*. Svi prisutni su se složili da je facebook platforma najadekvatnija za obraćanje ovim ženama, jer one to najviše koriste.*

Da bi se poboljšao položaj žena 45+ na tržištu rada, Udruženje „Žene na prekretnici“ su pripremile Inicijativu za izmene i dopune u okviru drugog Akcionog plana zapošljavanja za period 2024-2026. godine za sprovođenje Strategije zapošljavanja za period 2021. do 2026. godine, tako da se kategorija „lica starosti 50 i više godina“, zameni sa „lica stosti 45 i više godina, a posebno dugoročno nezaposlene žene“. Na ovaj način bi se stvorili i uslovi za kreiranje određenih mera i programa koji bi omogućili veće zapošljavanje žena 45+.

#### ***Zaključci diskusije „Kako usaglasiti potrebe poslodavaca i nezaposlenih žena 45+“***

*Negotovati kulturu različitosti u kompanijama koja se odnosi na pol, godine, etničku i nacionalnu pripadnost, socijalni status, seksualno opredeljenje, itd.*

*Podizati svest i razbijati predrasude i kod žena i kod poslodavaca. Na primer, žene 45+ ne veruju u sebe i svoje mogućnosti za učenje; poslodavci ne prepoznaju vrednost ulaganja u starije radnike.*

*Podsticati žene da se digitalno opismene koristeći pristupačne besplatne obuke*

*Promovisati primere dobre prakse na društvenim mrežama, posebno FB, kao način da se motivišu žene za prijavljivanje za poslove.*

*Preporučiti smanjenje poreza i doprinosa za angažovanje radnica koje bi radile manje od punog radnog vremena*

*Raditi na sistemskom rešenju za obuke i prekvalifikacije žena u čemu treba da učestvuju svi relevantni akteri, uključujući i kompanije koje treba da nude besplatne obuke*

*Razvijati saradnju svih relevantnih aktera na tržištu rada kako bi pritisak za promenama bio intenzivniji.*

*Projekat „Povećano zapošljavanje žena 45+ kroz rodno odgovorne politike zapošljavanja“ realizuje se u okviru programa podrške javnom zagovaranju Pokret Polet, koji finansira Evropska unija, a sprovodi Trag fondacija u partnerstvu sa Centrom za socijalnu politiku i u saradnji sa Koalicijom za razvoj solidarne ekonomije – KoRSE. Za sadržinu ovog materijala isključivo je odgovorno udruženje „Žene na prekretnici“ i ta sadržina nipošto ne izražava zvanične stavove Evropske unije. #EUzaTEBE*