



INTEGRISANJE RODNE PERSPEKTIVE U RAD SOCIJALNO-EKONOMSKIH SAVETA I SOCIJALNI DIJALOG



Analiza i smernice

Autorka: Marija Srdić



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC

Sprovedeno od strane:

giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Publikacija je pripremljena u okviru Platforme "Održivi razvoj za sve", koju podržavaju vlade Švajcarske i Nemačke, a implementira Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH.

SADRŽAJ

Uvod	3
<hr/>	
Tripartitni socijalni dijalog i mehanizmi za njegovo ostvarivanje u Republici Srbiji	5
<hr/>	
Tripartitni socijalni dijalog i rodna ravnopravnost	19
<hr/>	
Predlog aktivnosti za integrisanja rodne perspektive u rad socijalno-ekonomskih saveta	39
<hr/>	
Prilozi	40
<hr/>	
Literatura	52

Polazeći od činjenice da socijalni dijalog kao tekovina demokratskog društva predstavlja važan mehanizam usaglašavanja suprotstavljenih interesa socijalnih partnera, udruženja poslodavaca, sindikata i vlada, kroz izgradnju dobrih odnosa i međusobnog razumevanja u vezi sa pitanjima od vitalnog interesa za određenu zajednicu, fondacija Ana i Vlade Divac prepoznala je potrebu dodatnog angažovanja na uvođenju rodne perspektive u rad socijalno-ekonomskih saveta kao nosilaca tripartitnog dijaloga u Republici Srbiji.

Dostizanje rodne ravnopravnosti jedan je od najvažnijih razvojnih ciljeva u svakom demokratskom i progresivnom društvu. A ideja rodne ravnopravnosti ne može biti ostvarena bez mogućnosti da žene i muškarci imaju i jednaka prava i jednake mogućnosti korišćenja i koristi od svih resursa (materijalnih, finansijskih, ljudskih, socijalnih, političkih itd) kojima društvo raspolaže. Otuda je od velike važnosti perspektivu rodne ravnopravnosti integrisati u sve institute u kojima se vodi dijalog, usaglašavaju razvojni prioriteti i javne politike uključujući i socijalno-ekonomske savete (kao nezavisne organe) i nosioce socijalnog dijaloga na svim nivoima. U tom kontekstu potrebno je sve socijalne partnere podsticati na novi pristup u radu koji se temelji na obavezama utvrđenim u Zakon o rodnoj ravnopravnosti¹ i ciljevima Nacionalne strategije za rodnu ravnopravnost za period 2021-2030².

Namera Fondacije Divac je da pored vlastite ekspertize i već stvorene baze znanja u oblasti ekonomskog osnaživanja žena i ženskog preduzetništva, iskustva socijalnih partnera uključi u izradu ANALIZE I SMERNICA ZA INTEGRISANJE RODNE PERSPEKTIVE U RAD SOCIJALNO-EKONOMSKIH SAVETA I SOCIJALNI DIJALOG. Tako smo tokom 2023. godine predstavnike/ce poslodavačkih organizacija iz pet opština i gradova Vojvodine (Novog Sada, Zrenjanina, Rume, Sombora i Apatina) uključili u aktivnosti koje su za cilj imale razmenu znanja i iskustva u procesu izgradnje razvojnih prioriteta na lokalnom nivou, sa posebnim akcentom na oblast ekonomskog osnaživanja žena i podrške ženskom preduzetništvu.

Rad na uključivanju opština/gradova u proces međuopštinske razmene i učenja, realizovan je u okviru projekta „Održivi razvoj za sve“ koji podržavaju vlade Švajcarske i Nemačke, a sprovodi Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH. u okviru projekta Reforma javnih finansija – Agenda 2030. Partneri na projektu su Fondacija Ana i Vlade Divac, Centar za visoke ekonomske studije, Beogradska otvorena škola, Fondacija centar za demokratiju, Asocijacija za razvoj održivih zajednica i Fondacija BFPE za odgovorno društvo i Smart kolektiv. Rad na Platformi „Održivi razvoj za sve“ organizovan je kroz tri stuba – socijalni, ekonomski i ekološki. Fondacija Ana i Vlade Divac i Fondacija Centar za demokratiju vode aktivnosti u okviru socijalnog stuba.

Platforma „Održivi razvoj za sve“ podrazumeva uspostavljanje opštedruštvenog dijaloga među najznačajnijim državnim i nedržavnim akterima u Srbiji, poput civilnog društva, korporativnog sektora, akademske i istraživačke zajednice, profesionalnih udruženja, medija i građana, o usk-

1. <https://www.paragraf.rs/propisi/zakon-o-rodnoj-ravnopravnosti.html>

2. <https://pravno-informacioni-sistem.rs/eli/rep/sgrs/vlada/strategija/2021/103/1>

3. <https://sdgs.un.org/2030agenda>

lađivanju razvojnih prioriteta Srbije sa ciljevima sadržanim u Agendi za održivi razvoj 2030³. Novi Zakon o rodnoj ravnopravnosti, kao i Strategija za rodnu ravnopravnost za period 2021-2030 i pripadajući akcioni planovi prepoznaju ulogu socijalno-ekonomskih saveta u ostvarivanju rodne ravnopravnosti i obavezuju socijalne partnere da prilikom obrazovanja odbora za pregovore obezbede ženama i muškarcima jednake mogućnosti za učešće kao i da u slučaju osetno neuravnotežene zastupljenosti polova preduzimaju odgovarajuće posebne mere. Takođe, obavezuje socijalne partnere da pri kolektivnom pregovaranju na svim nivoima zajednički rade na obezbeđivanju rodne ravnopravnosti u pogledu: 1) uslova za pristup zapošljavanju, samozapošljavanju ili obavljanju zanimanja, uključujući kriterijume i uslove za izbor kandidata za poslove u okviru profesionalne hijerarhije; 2) uslova rada, uključujući platu i drugu naknadu za rad jednake vrednosti; 3) napredovanja na poslu, odnosno pristupa pravu na stručno usavršavanje, stručno osposobljavanje i dodatno obrazovanje; 4) usklađivanja privatnog i profesionalnog života, naročito u vezi sa trudnoćom, porodijskim odsustvom, odsustvom radi nege deteta i odsustvom radi posebne nege deteta, odnosno očinstva i materinstva (roditeljstva), usvojenja, hraniteljstva, starateljstva; 5) sprečavanja uznemiravanja na osnovu pola i seksualnog uznemiravanja na radnom mestu, prilikom zapošljavanja, stručnog usavršavanja i napredovanja i drugih pitanja od značaja za dostizanje rodne ravnopravnosti na koje su učesnici dijaloga obavezani.

Zakon takođe obavezuje organe javne vlasti i poslodavce koji imaju više od 50 zaposlenih i radno angažovanih (što je u ovom kontekstu značajno naglasiti), da određuju i sprovode posebne mere u okviru svojih godišnjih planova ili programa rada koji, pored elemenata propisanih zakonom, obavezno treba da sadrže deo koji se odnosi na ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti. Pored toga Zakon organe javne vlasti obavezuje i na donošenje planove upravljanja rizicima od povrede principa rodne ravnopravnosti.

Verujući da su vrednosti i principi rodne ravnopravnosti prepoznati kao temelj razvoja i napretka zajednice, kroz zajednički rad sa predstavnicima i predstavnicama poslodavaca tokom 2023. i 2024. godine, posebno iz pet gradova i opština Vojvodine uključenih u projekat (Novi Sad, Zrenjanin, Ruma, Sombor i Apatin) kao i kroz uključivanje predstavnika i predstavnica sindikata koji su deo SES na lokalnom nivou, sagledali smo stanje, potrebe i one prepreke sa kojima se u ostvarivanju socijalnog dijaloga suočavaju njegovi akteri. U ovom dokumentu ponudili smo rešenja koja bi perspektivu rodne ravnopravnosti mogla trajno inkorporirati u socijalni dijalog i rad socijalno-ekonomskih saveta.

Publikacija koja je pred vama sadrži tri celine: 1) Tripartitni socijalni dijalog i mehanizmi za njegovo ostvarivanje u Republici Srbiji, 2) Tripartitni socijalni dijalog i rodna ravnopravnost i 3) Predlog aktivnosti koje doprinose integrisanju rodne perspektive u rad socijalno-ekonomskih saveta.

Nadamo se da će sadržaj koji nudimo u publikaciji biti od koristi u svakodnevnom radu socijalno-ekonomskih saveta, poslodavačkih i sindikalnih organizacija (posebno njihovih ženskih sekcija i platformi) ali i predstavnika i predstavnica republičke i pokrajinske vlade, resornih ministarstava i sekretarijata uključenih u rad SES, tela za rodnu ravnopravnost, te lokalnih samouprava kao i onih organizacija civilnog društva u čijem fokusu su rodna ravnopravnost, ekonomski položaja žena, žensko preduzetništvo, radna i socijalna prava žena.

Fondacije Ana i Vlade Divac

Beograd, maj 2024.

1. TRIPARTITNI SOCIJALNI DIJALOG I MEHANIZMI ZA NJEGOVO OSTVARIVANJE U REPUBLICI SRBIJI



Socijalni dijalog nudi široki prostor za izgradnju nacionalnog konsensusa o socijalno-ekonomskom razvoju. Socijalni dijalog je i proces izgradnje demokratskog društva i, između ostalog, doprinosi poboljšanju transparentnosti, odgovornosti i borbe protiv korupcije.

1.1 Definicija

Prema definiciji Međunarodne organizacije rada, socijalni dijalog uključuje sve oblike pregovora, konsultacija ili razmene informacija između predstavnika vlada, poslodavaca i radnika (tripartitni socijalni dijalog) ili između poslodavaca i radnika (bipartitni socijalni dijalog) o pitanjima od zajedničkog interesa koja se tiču ekonomske i socijalne politike.

Osnovni cilj socijalnog dijaloga, kao tekovine demokratskog društva, jeste usaglašavanje, (neretko suprotstavljenih) interesa socijalnih partnera, kroz izgradnju dobrih odnosa i međusobnog razumevanja, i to između organa vlasti, udruženja poslodavaca i sindikata, uz postizanje konsenzusa o pitanjima od vitalnog interesa za određenu zajednicu.

Krajnji cilj socijalnog dijaloga je postizanje socijalnog mira, kao ključne pretpostavke za dinamičan i uravnotežen socijalno-ekonomski razvoj.

1.2 Pravni osnov socijalnog dijaloga

Međunarodni pravni okvir za uspostavljanje dijaloga predstavljaju:

- Strateška dokumenta Ujedinjenih nacija – *Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima*⁴
- *Konvencije i prateće preporuke Međunarodne organizacije rada koje je ratifikovala naša zemlja*⁵
- *Revidirana evropska socijalna povelja*⁶.

4. https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2012/11/images_files_UN_Medjunarodni%20pakt%20o%20ekonomskim%20socijalnim%20i%20kulturnim%20pravima.pdf

5. Konvencija br. 87 o sindikalnim slobodama i zaštiti sindikalnih prava (ista prava daje i poslodavcima, odnosno udruženjima poslodavaca); Konvencija br. 98 o pravima radnika na organizovanje i na kolektivne pregovore (sadrži i prava poslodavaca); Konvencija br. 144 o tripartitnim konsultacijama (Međunarodni radni standardi) sadrži obavezu da se obezbede efikasne konsultacije između predstavnika vlade, poslodavaca i radnika o pitanjima vezanim za aktivnosti MOR-a. Preporukom br. 152 o tripartitnim konsultacijama utvrđene su smernice o mogućim procedurama za obezbeđivanje efikasnih tripartitnih konsultacija; Preporukom br. 113 o pregovaranju (na nivou privrede i na nacionalnom nivou) iz 1960. godine definisano je da u državi treba preduzimati mere koje odgovaraju nacionalnim prilikama u cilju efikasnih konsultacija i saradnje na nivou privrede i na nacionalnom nivou između državnih organa i poslodavačkih i radničkih organizacija, kao i između samih organizacija. Opšti cilj je „bolje međusobno razumevanje i dobri odnosi između državnih organa, poslodavačkih i radničkih organizacija, kao i između tih organizacija međusobno, u cilju razvoja ukupne privrede, odnosno pojedinih privrednih grana, poboljšanja uslova rada i podizanja životnog standarda.

6. https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2012/11/images_files_Revidirana%20Evropska%20socijalna%20povelja%20SE.pdf

Uporište u domaćem zakonodavstvu:

- *Ustav Republike Srbije* - član 82. stav 3: „Uticaj tržišne privrede na socijalni i ekonomski položaj zaposlenih usklađuje se kroz socijalni dijalog između sindikata i poslodavaca;

- *Zakon o socijalno-ekonomskom savetu*⁷;

- *Zakon o radu*⁸ kojim je institucionalizovan tripartitni socijalni dijalog u Republici Srbiji – u delu kojim je regulisana reprezentativnost sindikata i udruženja poslodavaca i prava po osnovu reprezentativnosti (poglavlje XIX – Organizacije zaposlenih i poslodavaca);

- Drugi zakoni koji sadrže ulogu socijalno-ekonomskih saveta u određenoj oblasti, kao što su *Zakon o platama službenika i nameštenika u organima autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave*⁹ – davanje mišljenja o predlogu visine osnovica za obračun i isplatu plata kao i *Zakon o rodnoj ravnopravnosti*⁹ – poglavlje V koje se odnosi na opšte i posebne mere u oblasti rada, zapošljavanja i samozapošljavanja, a posebno član 35 koji detaljno uređuje pitanja socijalnog dijaloga i rodne ravnopravnosti (čime ćemo se posebno baviti u nastavku).

1.3 Uspostavljanje tripartitnog dijaloga u Republici Srbiji

U Srbiji je tripartitni socijalni dijalog uspostavljen 2. avgusta 2001. godine, kada je zaključen *Sporazum o osnivanju, delokrugu i načinu delovanja Socijalno-ekonomskog saveta Republike Srbije*¹¹, između tada relevantnih sindikata na nacionalnom nivou, Unije poslodavaca Srbije i Vlade Republike Srbije.

Taj prvi Sporazum je naglasio važnu ulogu Socijalno-ekonomskog saveta u demokratizaciji društva i iznalaženju puteva izlaska iz (tadašnje) krize kroz sprovođenje ekonomskih i društvenih reformi, prepoznatih kao odgovornost i zajednički interes sva tri socijalna partnera.

Savet je formiran radi ostvarivanja sledećih zajedničkih ciljeva:

- uspostavljanja i ostvarivanja demokratskog dijaloga tri socijalna partnera o bitnim socijalnim i ekonomskim pitanjima,
- praćenja, davanja mišljenja i predlaganja odgovarajućih rešenja za zaštitu radnih i socijalnih prava u procesu privatizacije, u oblasti radnog zakonodavstva i drugih propisa kojima se reguliše materijalno-socijalni položaj zaposlenih i poslodavaca,
- pokretanja zajedničkih inicijativa za promenu postojećih i donošenje novih zakonskih i podzakonskih akata pred nadležnim organima,
- davanja smernica radno-socijalne politike u procesu tranzicije,
- praćenja, ocenjivanja i davanja mišljenja o uticaju promena cena i visina zarada na položaj zaposlenih i poslodavaca,
- međusobnog informisanja o bitnim pitanjima o kojima socijalni partneri zauzimaju zajedničke stavove,
- podsticanje socijalnog dijaloga na lokalnom nivou i u okviru preduzeća,

⁷ https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_socijalno-ekonomskom_savetu.html

⁸ https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_radu.html

⁹ <https://www.paragraf.rs/propisi/zakon-o-platama-službenika-i-nameštenika-u-organima-autonomne-pokrajine-i-jedinice-lokalne-samouprave.html>

¹⁰ <https://www.paragraf.rs/propisi/zakon-o-rodnoj-ravnopravnosti.html>

¹¹ <http://www.arhiva.srbija.gov.rs/vesti/2001-08/02/26844.html>

- preventivnog delovanja na rešavanju svih bitnih pitanja iz oblasti rada sa tri socijalna partnera,
- rešavanja spornih pitanja mirnim putem.

Tripartitni socijalni dijalog u Srbiji u potpunosti je institucionalizovan donošenjem *Zakona o socijalno-ekonomskom savetu*¹², krajem 2004. godine.

Zakon predviđa (članom 9) da Socijalno-ekonomski savet zauzima stavove, razmatra i Vladi dostavlja mišljenje o sledećim pitanjima:

- razvoju i unapređivanju kolektivnog pregovaranja,
- uticaju ekonomske politike i mera za njeno sprovođenje na socijalni razvoj i stabilnost,
- politike zapošljavanja,
- politike zarada i cena, konkurencije i produktivnosti,
- privatizacije i druga pitanja strukturnog prilagođavanja,
- zaštite radne i životne sredine,
- obrazovanja i profesionalne obuke,
- zdravstvene i socijalne zaštite i sigurnosti,
- demografskih kretanja i druga pitanja u skladu sa aktima Socijalno-ekonomskog saveta.

Pored toga, Socijalno-ekonomski savet razmatra (u skladu sa članom 10)

- nacрте zakona i predloge drugih propisa od značaja za ekonomski i socijalni položaj zaposlenih i poslodavaca i o njima daje mišljenje.
- Mišljenje dostavlja ministarstvu nadležnom za određenu oblast koje je pripremalo zakon, odnosno drugi propis.

Zakon je utvrdio da je Socijalno-ekonomski savet nezavisan organ koji čine:

1) za teritoriju Republike Srbije: predstavnici Vlade Republike Srbije, predstavnici reprezentativnih udruženja poslodavaca i predstavnici reprezentativnih sindikata, osnovanih za teritoriju Republike Srbije.

Socijalno-ekonomski savet Republike Srbije broji 18 članova/ca – po 6 predstavnika Vlade, reprezentativnih sindikata i udruženja poslodavaca na nacionalnom nivou. Osnovan je neposrednom primenom Zakona.

2) za teritoriju autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave: predstavnici nadležnih izvršnih organa autonomne pokrajine ili jedinice lokalne samouprave, predstavnici poslodavaca i predstavnici sindikata, osnovanih za određenu teritorijalnu jedinicu.

Pokrajinski socijalno-ekonomski savet broji 18 članova – 6 predstavnika Pokrajinske vlade, 6 predstavnika reprezentativnih sindikata na pokrajinskom nivou (po tri predstavnika Saveza samostalnih sindikata Vojvodine i Ujedinjenih granskih sindikata „Nezavisnost“) i 6 predstavnika Unije poslodavaca Vojvodine.

¹² https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_socijalno-ekonomskom_savetu.html

Konačno, socijalno-ekonomski saveti gradova i opština osnivaju se sporazumom, u skladu sa članom 14 Zakona o socijalno-ekonomskom savetu, po proceduri predviđenoj ovim zakonom.

1.4 Uspostavljanje tripartitnog socijalnog dijaloga u AP Vojvodini i na nivou opština i gradovav

Tripartitni socijalni dijalog u APV formalno je otpočeo u julu 2003. godine kada je osnovan *Pokrajinski socijalni savet*.

Savet je osnovan radi ostvarivanja najznačajnijih zajedničkih ciljeva socijalnih partnera:

- uspostavljanja i ostvarivanja demokratskog tripartitnog dijaloga socijalnih partnera o bitnim socijalnim i ekonomskim pitanjima od zajedničkog interesa;
- praćenja, davanja mišljenja i predlaganja odgovarajućih rešenja za zaštitu radnih i socijalnih prava u procesu privatizacije, u oblasti radnog zakonodavstva i drugih propisa kojima se reguliše položaj zaposlenih i poslodavaca;
- pokretanja zajedničkih inicijativa za promenu postojećih i donošenje novih zakona i podzakonskih akata pred nadležnim organima;
- zauzimanja zajedničkih stavova o pitanjima iz nadležnosti Vlade i Skupštine Autonomne pokrajine Vojvodine, vezanih za materijalni i socijalni položaj zaposlenih i poslodavaca;
- međusobnog informisanja o bitnim pitanjima o kojima socijalni partneri zauzimaju zajedničke stavove;
- podsticanja tripartitnog socijalnog dijaloga na nivou gradova i opština u AP Vojvodini;
- podsticanja i pomoći u uspostavljanju i razvoju socijalnog dijaloga kod poslodavaca;
- preventivnog delovanja na rešavanju svih bitnih pitanja iz oblasti rada socijalnih partnera;
- rešavanja spornih pitanja između socijalnih partnera mirnim putem.

Tokom 2003. i 2004. godine socijalno-ekonomski saveti osnovani su u većini vojvođanskih gradova i opština, zaključivanjem sporazuma – svojevrsnih ugovora socijalnih partnera i organa lokalnih samouprava.

Pored formalnih razloga za osnivanje socijalno-ekonomskih saveta na lokalnom nivou utemeljenih u zakonima, strateškim dokumentima i obavezama u procesu pridruživanje EU (poglavlja 19 Socijalna politika i zapošljavanje), suštinski razlozi su:

- uspostavljanje stalne dvosmerne komunikacije sa Pokrajinskim i Socijalno-ekonomskim savetom Republike, sa osnovnim ciljem uspostavljanja celovitog sistema tripartizma;
- uspostavljanje saradnje sa drugim lokalnim socijalno-ekonomskim savetima u cilju razmene iskustava, informacija i dobre prakse;
- sprečavanje konflikata i postizanje socijalnog mira, kao pretpostavke razvoja;
- rešavanje problema poslodavaca i zaposlenih, u skladu sa nadležnostima lokalne samouprave;
- postizanje konsenzusa o ključnim pitanjima razvoja lokalne zajednice a time i

socijalne kohezije;

- uspostavljanje i ostvarivanje delotvornog, kontinuiranog socijalnog dijaloga o pitanjima iz nadležnosti lokalne samouprave, od interesa za zaposlene i poslodavce.

Pokrajinski socijalno-ekonomski savet je svojom Platformom za delovanje u mandatu 2016-2020. godine¹³ predvideo da jedno od ključnih polja delovanja bude podrška i pomoć u osnivanju i uspostavljanju rada socijalno-ekonomskih saveta u opštinama i gradovima na teritoriji Vojvodine. Na toj osnovi, Pokrajinski socijalno-ekonomski savet je 2017. usvojio i *Plan aktivnosti na unapređenju tripartitnog socijalnog dijaloga na nivou lokalnih samouprava na teritoriji AP Vojvodine*.

U tom periodu razvijen je i *Priručnik za osnivanje i rad socijalno-ekonomskih saveta gradova i opština*¹⁴ koji je detaljno predstavio značaj i razvoj tripartitnog dijaloga, pravne i suštinske razloge za njegovo uspostavljanje na lokalnom nivou, sve učesnike i njihove uloge, delokrug rada, konstituisanje, upis u registar i način finansiranja i uz to ponudio modele dokumenata neophodnih za osnivanje i uspostavljanje nesmetanog rada lokalnih socijalno-ekonomskih saveta. Priručnik je zadržao aktuelnost i danas i zato ga preporučujemo za korišćenje u gradovima i opštinama u kojima se pokreće proces osnivanja socijalno-ekonomskog saveta.

Ukupno gledano, lokalni socijalno-ekonomski saveti postoje u 23 opštine i grada, što je tek nešto više od 13 odsto od ukupnog broja lokalnih samouprava na teritoriji Srbije. Nešto bolja situacija je na teritoriji Vojvodine gde socio-ekonomski saveti postoje u 15 opština i gradova (u jednoj trećini lokalnih samouprava). Intenzitet njihovog rada i uticaj u lokalnim zajednicama nije ujednačen i dodatno varira od saziva do saziva. Uprkos činjenici da je na više konferencija¹⁵ kao i sednica republičkog i pokrajinskog SES-a razmatrano pitanje uspostavljanje i jačanja socijalnog dijaloga na lokalnom nivou, praktičnih koraka i značajnijih rezultata u periodu koji smo posmartali (2019-2023) nije bilo.

Mapa lokalnih socijalno-ekonomskih saveta u Republici Srbiji



¹³ www.pses.org.rs

¹⁴ https://pses.org.rs/downloads/PRIRUCNIK_LOKALNI_SES.pdf

¹⁵ <https://www.paragraf.rs/dnevne-vesti/241117/241117-vest16.html>

¹⁰ Mapa preuzeta sa <http://www.socijalnoekonomskisavet.rs>

1.5 Učesnici socijalnog dijaloga i reprezentativnost

Kriterijumi reprezentativnosti sindikata i poslodavaca u oblasti radnih odnosa utvrđeni su *Zakonom o radu*, o čemu je već bilo reči. Postupak upisa i registar reprezentativnih sindikata, udruženja poslodavaca kao i socijalno-ekonomskih saveta vodi Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja. Ovi podaci su javno dostupni na Web stranici Ministarstva¹⁷.

Sindikati

Da bi se sindikat smatrao reprezentativnim u bipartitnom socijalnom dijalogu, u njega mora da bude učlanjeno najmanje 15% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca. Uslov reprezentativnosti sindikata za teritoriju Republike Srbije je blaži i u tom slučaju se reprezentativnim sindikatom smatra sindikat u koji je učlanjeno preko 10% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih u zemlji.

U Srbiji deluju dve sindikalne organizacije čija je reprezentativnost priznata na nacionalnom nivou: Savez samostalnih sindikata Srbije (SSSS), Ujedinjeni granski sindikati „Nezavisnost“ (UGS „Nezavisnost“).

Iako nemamo precizne podatke o ukupnom broju članova sindikata, prema nekim procenama iz 2017. godine stepen sindikalizovanosti bio je oko 25%, što je prema tadašnjem broju zaposlenih bilo oko 520.000. Kako Anкета o radnoj snazi u „zaposlene“ računa i radno angažovana lica koja ne mogu biti članovi/ce sindikata, broj sindikalno organizovanih radnika/ca u Srbiji je verovatno nešto ispod 500.000. U vezi sa garantovanjem prava svakom na sindikalno udruživanje bez obzira na pravni osnov angažovanja ili model rada koji ostvaruje (kao i povezanim pitanjima reprezentativnosti sindikata, kolektivnim pregovaranjem i sl.) otvorena je debata koja vodi u pravcu izmena Zakona o radu i usklađivanjem sa standardima Međunarodne organizacije rada¹⁸.

Poslodavci

Što se tiče propisanog kriterijuma reprezentativnosti na nacionalnom nivou za udruženja poslodavaca, reprezentativnim udruženjem poslodavaca smatra se udruženje poslodavaca u koje je učlanjeno najmanje 10% od ukupnog broja registrovanih poslodavaca, pod uslovom da ti poslodavci zapošljavaju najmanje 15% od ukupnog broja zaposlenih u zemlji.

Jedino reprezentativno udruženje poslodavaca u Srbiji je Unija poslodavaca Srbije (UPS) koja u svom članstvu okuplja više od 133.000 poslodavaca¹⁹. Ne samo što je UPS jedina nacionalna reprezentativna organizacija poslodavaca, već u poslednjim godinama ostaje jedina koja zastupa interese poslodavaca na svim nivoima socijalnog dijaloga.

¹⁷ <https://www.minrzs.gov.rs/sr/registri/sektor-za-rad-i-zaposljavanje>

¹⁸ Pre svega sa Konvencijom 87 MOR o sindikalnim slobodama i zaštiti sindikalnih prava (Sl. list FNRJ – Međunarodni ugovori br. 8/58) i Konvencijom 98 MOR o primeni principa prava organizovanja i kolektivnog pregovaranja (Sl. list FNRJ – Međunarodni ugovori br. 11/58)

¹⁹ Podatak je preuzet sa Web stranice Unije poslodavaca Srbije

1.6 Ocena stanja tripartitnog dijaloga u Srbiji

Nakon dve decenije od uspostavljanja tripartitnog socijalnog dijaloga u Srbiji, stanje, prema ocenama datim u različitim analizama i na skupovima posvećenim radu socijalno-ekonomskih saveta, nije zadovoljavajuće, posebno u pogledu tripartitnog dijaloga na nivou lokalnih samouprava²⁰.

Iako SES ima prilično široko postavljene ciljeve i mandat, usaglašavanje socijalnih partnera je u praksi suženo na utvrđivanje minimalne cene rada i razmatranje pojedinih socio-ekonomskih tema.

Kolektivno pregovaranje funkcioniše na sva tri nivoa, ali sa različitim značajem. Kolektivno pregovaranje na nacionalnom nivou ima najveći značaj. Pregovori o minimalnoj ceni rada u potpunosti su centralizovani, a odluka o minimalnoj zaradi je obavezujuća za celu privredu. S druge strane, pregovaranje na nivou sektora predstavlja dominantni oblik kolektivnog pregovaranja u javnom sektoru. Kolektivno pregovaranje na nivou preduzeća (koje karakteriše niska sindikalna gustina) ima veliki značaj tamo gde postoji. Prisutno je samo u većim preduzećima u privatnom sektoru i to dominantno u stranom vlasništvu (iako ima primera i u domaćim kompanijama).

U Srbiji je izražen disparitet u moći i stepenu legitimiteta između sindikata i organizacija poslodavaca, s jedne strane, i države, s druge strane. Primer za to predstavlja utvrđivanje minimalne cene rada kada je ona povećana odlukom Vlade, jer unutar SES-a nije mogao da se postigne konsenzus.

Prema nedavnoj oceni Evropske komisije²¹:

Socijalni dijalog u Srbiji i dalje je slab, naročito po pitanju učešća socijalnih partnera u izradi relevantnih politika. Ima mnogo prostora za poboljšanja kroz jačanje kapaciteta aktera u socijalnom dijalogu, kako bi se podstaklo kolektivno pregovaranje.

Ovde ćemo se osvrnuti i na ocene date u okviru nedavno objavljene analize „Socijalni dijalog u vreme Pandemije COVID-19 – šta se dogodilo sa ranjivim grupama na tržištu rada“²² u kojoj se ocenjuje:

Situacija u vezi sa pandemijom COVID-19 samo potvrdila poznate činjenice o socijalnom dijalogu u Srbiji koji je i dalje relativno slab, posebno u odnosu na učešće socijalnih partnera u stvaranju relevantnih politika.

U analizi se zaključuje da postoje važne pouke koje treba izvući iz iskustva pandemije ali da se ravnoteža snaga i stavovi aktera nisu promenili onoliko koliko se to moglo očekivati na vrhuncu krize izazvane pandemijom COVID-19. U nekim bitnim aspektima socijalnog dijaloga stvari su se, ipak, vrlo brzo vratile u tokove „sve po starom“.

²⁰ Ocene su date u okviru projekta „Sindikati i socijalni dijalog u Srbiji“ realizovanog u saradnji Švajcarske organizacije za pomoć svetu rada SLA i Socijalno-ekonomskog saveta RS, a posebno u okviru dvogodišnjeg IPA Tvinig projekta „Unapređenje socijalnog dijaloga u Republici Srbiji“, realizovanog u saradnji Republike Srbije – Ministarstva rada i Republike Slovačke, 2014 - 2016. Posebna komponenta ovog projekta bila je „Unapređenje socijalnog dijaloga na lokalnom nivou“, u okviru kojeg je data precizna ocena stanja i preporuke za unapređenje socijalnog dijaloga na lokalnom nivou.

²¹ Evropska komisija, 2022

U okviru *Izveštaja o proceni stanja socijalno-ekonomskih saveta na Zapadnom Balkanu*²³ iz sinopsisa nacionalnog izveštaja za Srbiju, kao značajno izdvajamo sledeće:

Prepoznate dobre prakse

- Dobro uspostavljene interne strukture podrške sa internim Kolegijumom i četiri specijalizovana stalna odbora u Savetu.
- Aktivno angažovanje socijalnih partnera u radu SES-a.
- Predsedavajući se smenjuje na rotacionoj osnovi iz redova tripartitnih konstituenata.
- Domaćin konsultacija o procesu pristupanja EU i evropskim integracijama.
- Sastanci na mesečnom nivou.

Prepoznati izazovi u radu

- Delotvornost SES-a je vezana za puno učešće premijera i drugih ministara.
- Zaobilaženje SES-a usled donošenja političkih odluka „po hitnom postupku” podriva njegov autoritet.
- Uloga socijalnih partnera nije u potpunosti prepoznata ili se ne ceni, a javlja se pitanje poverenja.
- Kratki rokovi za debate i konsultacije.
- Ograničeno prepoznavanje značaja uloge SES-a u procesima kreiranja politika i zakona.
- Ograničeni resursi za stalne radne grupe i sekretarijat.

Preporuke za unapređenje rada

- Potrebno je da resorna ministarstva rano uključe socijalne partnere u aktivnosti tripartitnih radnih grupa za pravljenje nacrtu zakona i politika koje se odnose na ekonomske reforme.
- Vlada i parlament treba da zahtevaju da predlozi zakona budu praćeni preporukama SES-a kad se podnose i diskutuju u parlamentu.
- Vlada treba da obezbedi da se mišljenja SES-a prosleđuju i vladi i relevantnom ministarstvu, koje pak treba da ima kraći rok za davanje odgovora.
- U slučaju da konsenzus nije moguć, SES treba da usvaja preporuke glasanjem, na osnovu kvalifikovane većine.
- Treba povećati minimalni kvorum za sastanke SES-a.
- U preporukama SES-a treba navesti i mišljenja koja se ne slažu sa većinom.
- SES treba da unapredi saradnju sa akademskom zajednicom, istraživačkim institutima i organizacijama civilnog društva tako da stalne radne grupe mogu da iskoriste njihovu ekspertizu.
- SES treba da dozvoli članovima akademske zajednice, istraživačkih instituta i organizacija civilnog društva da učestvuju u radu stalnih radnih grupa bez prava glasa.
- Vlada treba u potpunosti da prizna Savet kao nacionalno tripartitno savetodavno telo.
- Kako bi ojačao kolektivno pregovaranje, naročito u privatnom sektoru, bar jednom godišnje SES bi trebalo da diskutuje o stanju kolektivnog pregovaranja, kao i o statusu i sprovođenju kolektivnih ugovora na različitim nivoima.

²² <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/belgrad/20760.pdf>

²³ <http://www.socijalnoekonomskisavet.rs/cir/vesti/stanje%20socijalnog%20dijaloga.pdf>

- Potrebno je da Vlada obezbedi povećanje resursa što bi odražavalo povećani nivo aktivnosti SES-a.
- Odgovarajuća zastupljenost vlade na sastancima SES-a treba da bude obezbeđena i time dovede do boljeg prepoznavanja SES-a.

Ovde ukazujemo i na šesto izdanje godišnjeg *Izveštaja o stanju radnih prava u Republici Srbiji za 2023. godinu*²⁴ Fondacije Centar za demokratiju čiji je cilj da doprinese unapređenju poštovanja radnih prava u Republici Srbiji, u skladu sa međunarodnim radnim standardima. U poglavlju posvećenom socijalnom dijalogu izneta je sledeće ocena:

U oblasti socijalnog dijaloga i dalje su primetne slabosti iz prethodnog perioda koje se odnose na gotovo zanemarljivu ulogu socijalnih partnera u procima kreiranja javnih politika, kao i nedovoljno razvijene kapacitete socijalnih partnera za kolektivno pregovaranje, naročito u privatnom sektoru. Uloga lokalnih socijalno-ekonomskih saveta je u 2023. godini marginalizovana, učestalo je izbegavanje zakonske obaveze blagovremenog dostavljanja na razmatranje nacрта zakona i drugih akata značajnih za materijalni i socijalni položaj zaposlenih i poslodavaca ovom telu. Minimalna zarada je u 2023. godini povećana na osnovu Vladine odluke, te ni dalje nisu utvrđeni predlozi budućeg Zakona o štrajku i Zakona o izmenama i dopunama Zakona o socijalno-ekonomskom savetu.

Istovremeno, izveštaj se posebno bavi *Preporukama Saveta o jačanju socijalnog dijaloga u Evropskoj uniji*²⁵ kojima se države članice i Evropska komisija pozivaju da poboljšaju socijalni dijalog na svim nivoima i u svim njegovim oblicima, kako bi se osiguralo aktivno učešće socijalnih partnera u oblikovanju budućnosti rada i izgradnji socijalne pravde:

Budućnost rada: Unija koja promiče Deklaraciju Međunarodne organizacije rada povodom njezine stote obljetnice" potiče države članice da se nastave zalagati za ratifikaciju i primjenu ažuriranih konvencija i protokola Međunarodne organizacije rada. Vijeće isto tako poziva države članice i Komisiju da poboljšaju socijalni dijalog na svim razinama i u svim njegovim oblicima, uključujući prekograničnu suradnju, kako bi se osiguralo aktivno sudjelovanje socijalnih partnera u oblikovanju budućnosti rada i izgradnji socijalne pravde, među ostalim praktičnim priznavanjem prava na kolektivno pregovaranje i razmatranjem primjerenih minimalnih plaća, neovisno o tome jesu li zakonske ili su dogovorene u okviru pregovor.

Prepoznavanje značaja socijalnog dijaloga i mere i prakse koje iz gore navedenih preporuka proističu bilo bi potrebno slediti i u slučaju Srbije, kao zemlje kandidatkinje (u kojoj je, kako je već konstatovano, socijalni dijalog nedovoljno razvijen).

1.7 Ocena stanja socijalnog dijaloga na nivou lokalnih samouprava

U okviru projekta „Održivi razvoj za sve“ Fondacija Ana i Vlade Divac, kako je to u uvodu ove publikacije već rečeno, 2023. godine iniciran je proces međuopštinske razmene i učenja za pet opština i gradova Vojvodine - Sombora, Apatina, Zrenjanina, Rume i Novog Sada, sa ciljem da se omogući razmena znanja i iskustava u procesu izgradnje razvojnih prioriteta, sa posebnim akcentom na oblast ekonomskog osnaživanja žena i podrške ženskom preduzetništvu.

²⁴ <http://www.centaronline.org/userfiles/files/publikacije/FCD-Izvestaj-o-stanju-radnih-prava-u-Republici-Srbiji-2023.pdf>

²⁵ https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=OJ:C_20230138g

Rad sa odabranim jedinicama lokalne samouprave, organizacijama civilnog društva, poslovnom i akademskom zajednicom u pet lokalnih zajednica tokom 2023. i 2024. (tokom dve godine rada) trebalo je da doprinese: 1) integrisanju rodne perspektive u lokalne politike, 2) identifikovanju ključnih izazova za postizanje rodne ravnopravnosti na lokalnom nivou, 3) usvajanju novih rešenja kroz međuopštinsku razmenu, učenje i saradnju.

Da bi sagledali početno stanje u pet odabranih opština i gradova sa kojima je Fondacija uspostavila saradnju, anketirali smo i prikupili podatke iz JLS, lokalnih unija poslodavaca, preduzetničkih i poslovnih asocijacija kao i ženskih nevladinih organizacija i grupa koje svoje aktivnosti usmeravaju na unapređenje položaja žena kroz različite ekonomske inicijative i podsticanje ženskog preduzetništva.

Tokom proleća 2023. godine putem online upitnika prikupljeni su podaci o:

- izrađenim i usvojenim strateškim i razvojnim dokumentima na lokalnom nivou,
- institucionalnom i strateškom okviru za ostvarivanje rodne ravnopravnosti,
- kapacitetima, iskustvima i aktivnostima LS, poslodavačkih, preduzetničkih i poslovnih udruženja i specijalizovani ženskih organizacija na polju ostvarivanja ciljeva održivog razvoja,
- dosadašnjim iskustvima u međuopštinskoj saradnji i razmeni.

Pored informacija dobijenih kroz anketiranje, tim Fondacije Ana i Vlade Divac je:

- prikupio javno dostupne podatke na zvaničnim stranicama gradova/opština i organizacija uključenih u projekat,
- koristio dosadašnje analize i rezultate istraživanja koji se odnose na ekonomski položaj žena i žensko preduzetništvo (2020-2023),
- organizovao sastanak ekspertske tematske grupe: Postići rodnu ravnopravnost i osnažiti sve žene i devojčice,
- i organizovao sastanke u JLS koji su omogućili bliže sagledavanje njihovih administrativnih i drugih kapaciteta.

Na online upitnik su odgovorili:

Gradovi/opštine: Sombor, Apatin, Ruma i Zrenjanin.

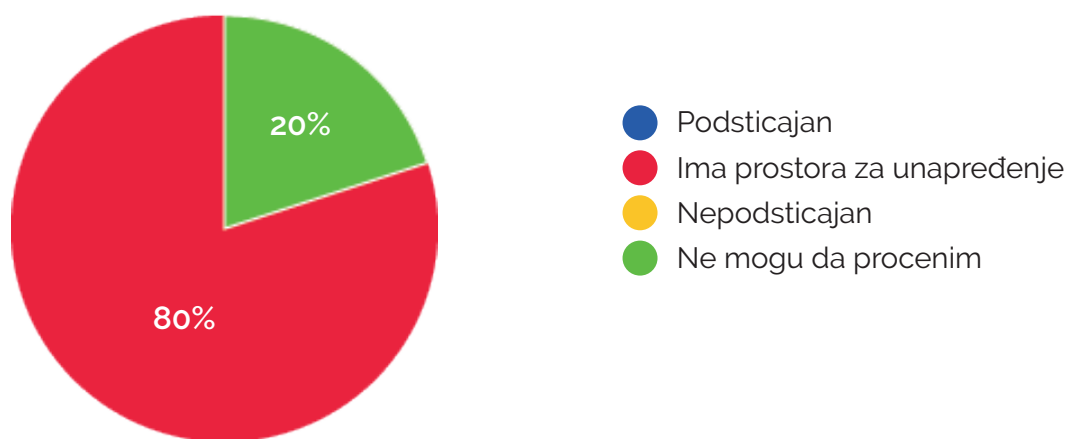
Nevladine organizacije: Kolping društvo Srbije (Novi Sad), Udruženje žena „Rumljanke“ (Ruma), Udruženje žena „Ruža crvena“ (Apatin), Udruženje žena „Veliko srce“ (Lazarevo/Zrenjanin) i Udruženje žena „Udahni život“ (Stanišić/Sombor).

Poslodavačka/preduzetnička udruženja: Unija poslodavaca Vojvodine, Unija poslodavaca Srbije - poslodavci Novog Sada, UG „Klub privrednika Opštine Ruma“, UPS - poslodavci Zrenjanina i Opšte udruženje preduzetnika Sombor.

Ovde izdvajamo odgovore poslodavačkih i preduzetničkih organizacija, kao i zaključke koji se odnose na ekonomski ambijent, komunikaciju sa JLS, socijalni dijalog i rad socijalno-ekonomskih saveta.

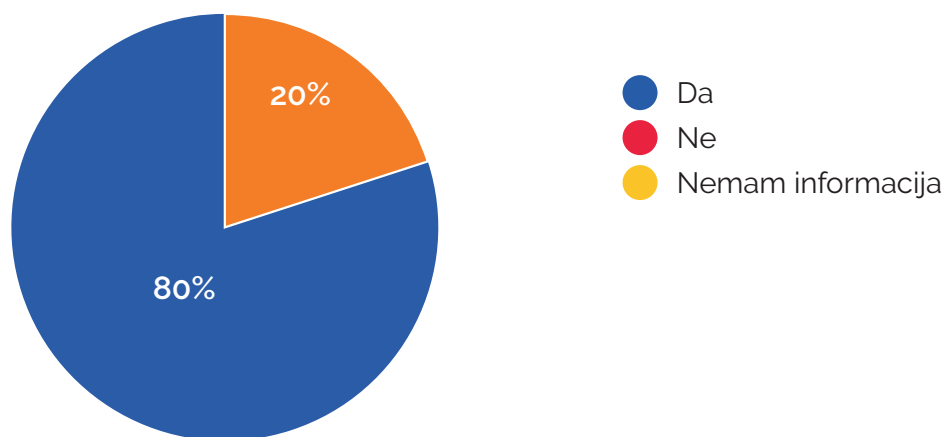
Na pitanje kako ocenjuju ambijent za ekonomski i ukupni razvoj u svojoj opštini/gradu dominira odgovor – ima prostora za unapređanje. Tako je odgovorilo 80% anketiranih.

Kako ocenjujete ambijent za ukupni razvoj u Vašem gradu/opštini:



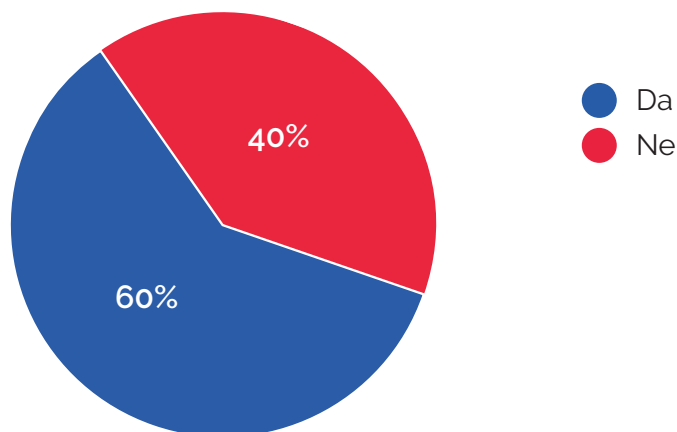
Kada su u pitanju mere i programi podrške za podsticaj preduzetništva i unapređenje poslovne klime, ispitanici potvrđuju da su prisutni u četiri od pet lokalnih samouprava.

Da li je vaša LS u poslednje tri godine (2020, 2021, 2022) sprovodila mere i programe koji podsiču preduzetništvo, olakšaju poslovanje i unapređuju poslovnu klimu u gradu/opštini



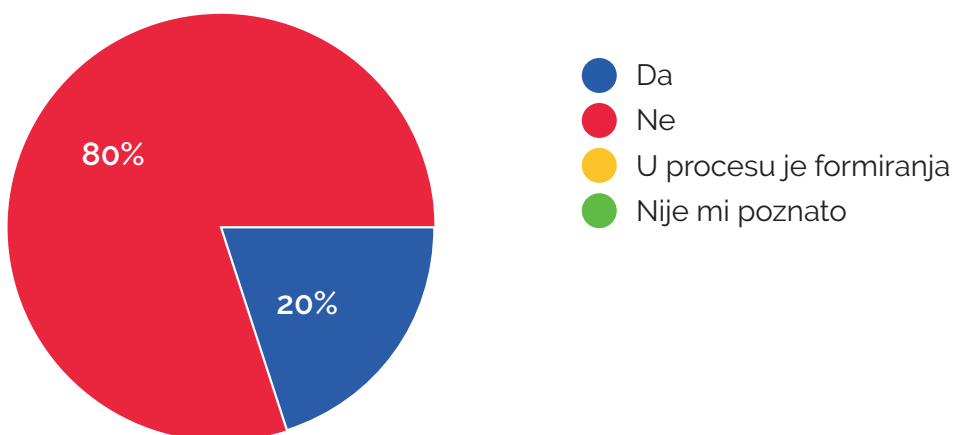
S druge strane, unijske organizacije i udruženja preduzetnika nisu u svim LS uključivana u pripremu i donošenje planskih dokumenata, a u najvećem broju slučajeva saradnja nije kontinuirana, već povremena.

Da li je vaše udruženje/unija bilo uključeno u pripremu i donošenje planskih dokumenata na lokalnom nivou?



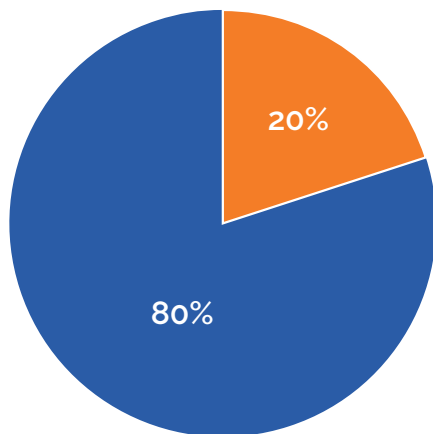
I

Da li je vaše udruženje/unija ostvaruje saradnju sa lokalnom samoupravom?



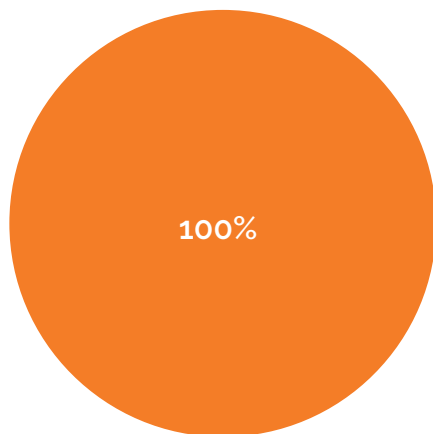
Iako je u četiri od pet LS uspostavljen socijalni dijalog u skladu sa zakonom, unijske i preduzetničke organizacije rad socijalno-ekonomskih saveta vide isključivo kao ispunjavanje forme (bez izuzetka), a neke nisu uključene ni u donošenje godišnjih lokalnih akcionih planova zapošljavanja (2 od 5).

Da li je u vašoj lokalnoj samoupravi uspostavljen socijalni dijalog u skladu sa Zakonom o socijalno-ekonomskom savetu?



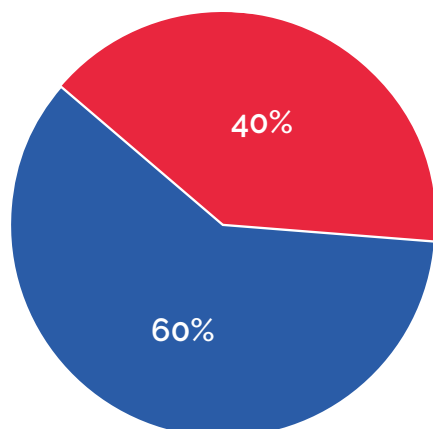
- Da
- Ne
- U procesu je formiranja
- Nije mi poznato

Ukoliko je odgovor na prethodno pitanje "da", ocenite kvalitet rada lokalnog socioekonomskog saveta



- Kvalitetan je
- Ima prostora za unapređenje
- Rad SES-a predstavlja ispunjavanje forme
- Ne mogu da procenim

Da li je Vaša organizacija/unija uključena u donošenje LAP zapošljavanja u gradu/opštini



- Da
- Ne

Iz dobijenih odgovora učesnika ankete, kao i iz ranijih analiza koje smo predstavili u poglavlju 1.6, zaključuje se:

Socijalni dijalog na lokalnom nivou je do danas ostao nerazvijen. Njegovom jačanju potrebno je dati mnogo snažniji podsticaj i konkretnu podršku (materijalnu, kadrovsku, tehničku i dr.) kakva je izostajala u prethodnim godinama.

1.8 Zapažanja i zaključci ekspertske tematske grupe „Postići rodnu ravnopravnost i osnažiti sve žene i devojčice“²⁶

Rad ove Ekspertske tematske grupe u okviru platforme „Održivi razvoj za sve“ usmeren je na analizu i pripremu inicijativa za zastupanje relevantnih za COR5 (Postići rodnu ravnopravnost i osnažiti sve žene i devojčice) kroz zajednički rad najznačajnijih aktera tako da se tokom 2023. i 2024. godine doprinese:

- Uključivanju rodne dimenzije u akcionionom planu za sprovođenje strategije zapošljavanja 2024-2026,
- Praćenju sprovođenja Strategije rodne ravnopravnosti sa posebnim akcentom na oblast ekonomskog osnaživanja žena,
- Uključivanju rodne dimenzije u rad socijalno-ekonomskih saveta na lokalnom, pokrajinskom i nacionalnom nivou,
- Urođnjavanju dokumenta Strategije malih i srednjih preduzeća, kroz davanje predloga i komentara.

Izneta su sledeća zapažanja i zaključci od kojih izdvajamo one koji su od značaja za socijalni dijalog i delovanje socijalno-ekonomskih saveta:

- U ovoj oblasti imamo solidnu bazu znanja: relevantne studije, istraživanja i analize koje je neophodno učiniti široko dostupnim i koristiti kako u procesu oblikovanja inicijativa i zagovaranja, tako i u donošenju novih strateških dokumenata, politika i mera u oblasti zapošljavanja, ženskog i socijalnog preduzetništva, biznis liderstva i dr,
- Zakon o rodnoj ravnopravnosti i Strategija za rodnu ravnopravnost za period 2021-2030 daju jasan okvir i upućuju nas na mere i akcije koje bi trebalo da donosimo i primenjujemo kako bismo otklonili rodni jaz u ekonomiji, trajno integrisali rodnu perspektivu u polja kao što su tržište rada, preduzetništvo, socijalno preduzetništvo, inovacije, brzorastuće privredne grane i dr.,
- beleži se kontinuirani rast broja žena preduzetnica i vlasnica preduzeća kao i pozitivni pomaci na polju ulaska žena u privredne grane i delatnosti u kojima ranije nisu bile prisutne, ali su preduzetnice i dalje u ogromnoj većini vlasnice mikro i malih preduzeća (niskoprofitabilnih, posebno osetljivih na krize), kao i da su i dalje, uprkos uložnim naporima OCD i poslodavačkih organizacija, u neravnopravnom položaju u odnosu na druge zaposlene žene (regulisanje porodijskog odsustva i nadoknada, bolovanja i dr.),

²⁶ <https://sdgs4all.rs/2023/06/02/sastanak-tematske-ekspertske-grupe-postici-rodnu-ravnopravnost-i-osnaziti-sve-zene-i-devojvice/>

da u socijalnom dijalogu i, generalno, delovanju socijalno-ekonomskih save-
ta (od republičkog do lokalnog nivoa) izostaje rodna perspektiva i da je to pitanje
neophodno otvoriti kako bi se rad ovih važnih tripartitnih tela unapredio, a u njemu i
žene kao akterke i pitanja od značaja za ekonomski položaj žena našle odgovarajuće
mesto,

- da je osetljivim grupama žena (samohranim majkama, ženama sa iskustvom
nasilja, Romkinjama, ženama iz izbegličke/raseljениčke populacije i dr.) potrebno
posvetiti posebnu pažnju u programima ekonomskog osnaživanja kako bi izlazak iz
siromaštva i stanja socijalne potrebe za ove žene bio trajan a ne privremen,

- da Platforma „Održivi razvoj za sve“ i tematska ekspertska grupa Postići rodnu
ravnopravnost i osnažiti sve žene i devojčice treba da omoguće razmenu informacija,
razumevanja različitih uloga i pozicija aktera, kao i održavanje kontinuiranog dijaloga
o svim pitanjima od značaja za unapređenje ekonomskog položaja žena u Srbiji.

2. TRIPARTITNI SOCIJALNI DIJALOG I RODNA RAVNOPRAVNOST



Rodna ravnopravnost treba da bude način života i rada u svim oblastima društvenog
razvoja, a izveštavanje o ostvarivanju rodne ravnopravnosti je obaveza
organa javne vlasti, poslodavaca, političkih partija, sindikata
i tela za rodnu ravnopravnost.

2.1 Žene i muškarci u socijalnom dijalogu

Vođenje rodno osetljive statistike predstavlja važan instrument za praćenje unapređenja
rodne ravnopravnosti. Ovo je istovremeno obaveza koju predviđa Zakon o rodnoj ravnopra-
vnosti a odnosi se i na organe javnih vlasti i na poslodavce.

Na Web stranicama i dokumentima postojećih SES nije uspostavljena praksa prikazivanja
podataka od značaja za njihov rad razvrstanih po polu pa smo podatke za potrebe ovog do-
kumenta prikupili kroz komunikaciju sa stručnim službama.

U ovom poglavlju predstavljeni su podaci o zastupljenosti žena i muškaraca u republičkom
i pokrajinskom SES kao i primer SES-a na lokalnom nivou koji ima decenijski kontinuitet akti-
vnosti – SES Grada Novog Sada.

Sastav Republičkog socijalno-ekonomskog saveta 2022-2023²⁷

Vlada		Sindikati		Poslodavci	
Ž	M	Ž	M	Ž	M
2 + 2	4 + 3	1 + 0	5 + 6	0 + 1	6 + 5
4	7	1	11	2	10
36%	64%	8%	92%	17%	87%

Sastav Pokrajinskog socijalno-ekonomskog saveta 2020-2024²⁸

Ž	M	Ž	M	Ž	M
1 + 4	5 + 2	1 + 1	5 + 5	2 + 2	4 + 4
5	7	2	10	4	8
41%	59%	16%	84%	32%	68%

Sastav Socijalno-ekonomskog saveta grada Novog Sada²⁹

Grad		Sindikati		Poslodavci	
Ž	M	Ž	M	Ž	M
2 + 0	1 + 0	1 + 1	2 + 2	2	2 + 2
2	1	2	4	2	4
67%	33%	33%	67%	33%	67%

Prikupljeni podaci pokazuju da su žene podzastupljene u sastavima Republičkog i Pokrajinskog socijalno-ekonomskog saveta. Najmanje predstavnica imaju sindikalne organizacije (8 i 16%), sledi nešto veće zastupljenost predstavnica Unije poslodavaca (17 i 32%), a republička i pokrajinska vlada imaju najviše žena u sastavu dva socijalno-ekonomska saveta (36 i 41%). Od posmatranih saveta, najbolju strukturu ima Socijalno-ekonomski savet grada Novog Sada. Ukupno gledano, u periodu 2020-2024 u sastavu tri posmatrana SES-a su 83 člana/ce (uključujući i one u svojstvu zamenike/ce), od čega su 22 žene (26,5%) i 61 muškarac (73,5%), što je značajno ispod postavljenog standarda – 40% manje zastupljenog pola na mestima donošenja odluka.

²⁷ Sastav Republičkog SES-a je u celini prikazan u prilogu 5

²⁸ Sastav Pokrajinskog SESa je u celini prikazan u prilogu 6

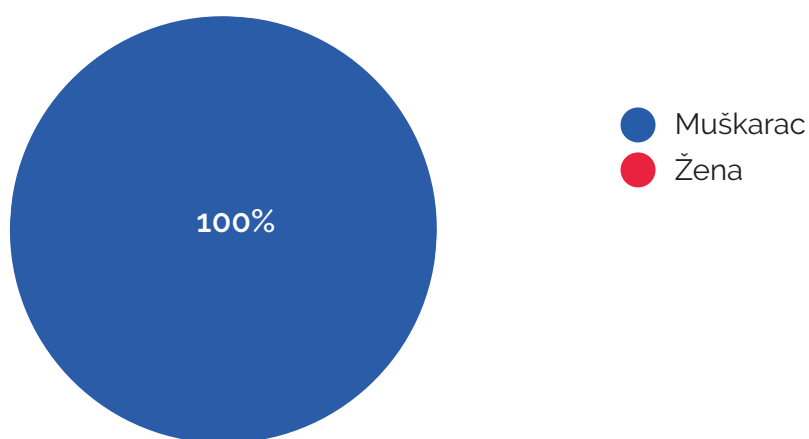
²⁹ Socijalno-ekonomski savet grada Novog Sada uzet je u ovoj analizi kao primer zbog višegodišnjeg kontinuiteta u radu

2.2 Učešće žena u aktivnostima unije poslodavaca na pokrajinskom i opštinskom/gradskom nivou

Ovde prikazujemo podatke dobijene anketiranjem unija poslodavaca i preduzetničkih udruženja u gradovima i opštinama Vojvodine, uključenim u projekat „Održivi razvoj za sve“: Unije poslodavaca Vojvodine, Novog Sada, Sombora, Zrenjanina i Rume.

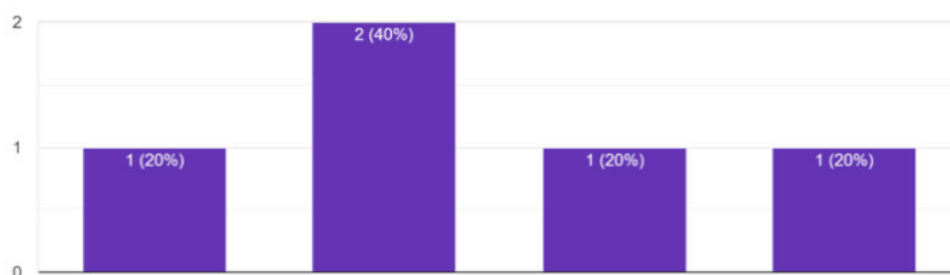
Pol osobe na čelu organizacije (unije poslodavaca/udruženja):

Pol osobe koja je na čelu udruženja/unije



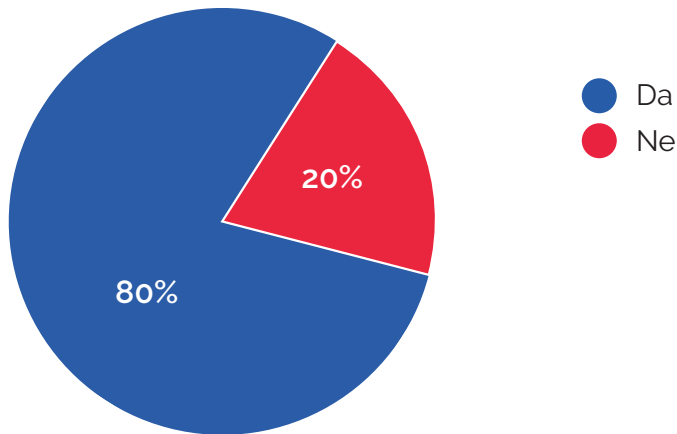
Podaci o polnoj strukturi rukovodstva organizacije (unije poslodavaca/udruženja)

Polna struktura rukovodstva vašeg udruženja/unije (žene u %)



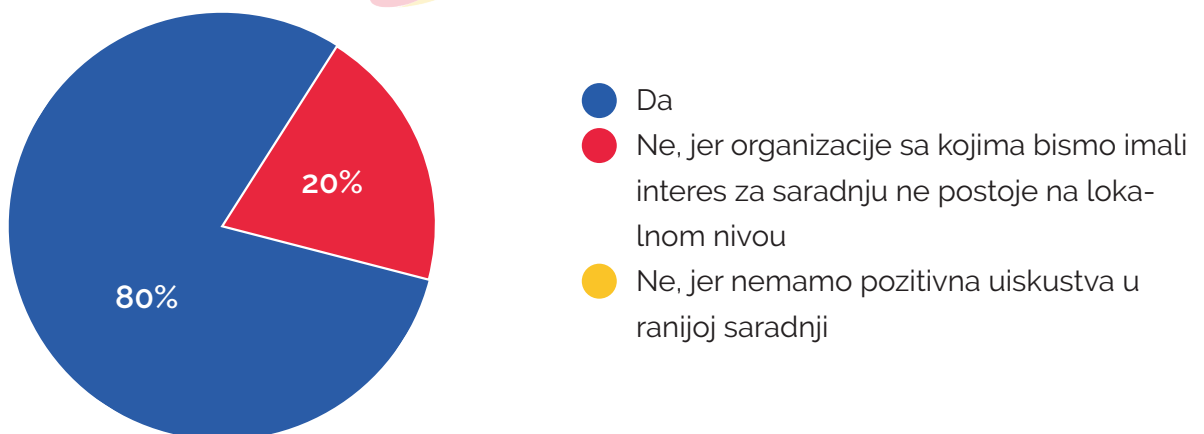
Angažovanje poslodavačkih i preduzetničkih organizacije na polju ekonomskog osnaživanja, samozapošljavanja žena i ženskog preduzetništva

Da li je Vaše udruženje/unija u poslednje tri godine sprovodilo ili bilo partner u programima i projektima koji potiču ekonomsko osnaživanje, samozapošljavanje žena i žensko preduzetništvo?



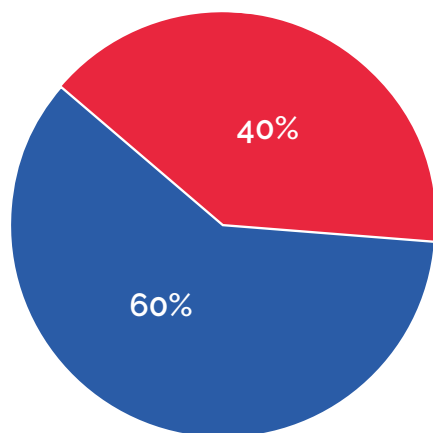
Saradnja poslodavačkih i preduzetničkih organizacija sa drugim NVO u gradu/opštini:

Da li je Vaše udruženje/unija saraduje sa drugim nevladinim organizacijama u gradu/opštini?



Angažovanje poslodavačkih i preduzetničkih organizacija na uključivanju vlasnica preduzeća i preduzetničkih radnji u njihov rad

Da li vaše udruženje/unija podstiče žene, vlasnice preduzeća i preduzetničkih radnji, da se uključe u rad?



- Jednako pozivamo i podstičemo sve vlasnike preduzeća i preduzetnike, bez obzira na pol
- Da, angažujemo se da se žene više uključe jer su manje zastupljene u preduzetničkoj populaciji i ređe se uključuju u rad udruženja/unija
- Ne vidimo razlog da se ženama posebno obraćamo

Kako se iz pregleda vidi, žene su podzastupljene i u članstvu i u upravljanju poslodavačkim i preduzetničkim organizacijama koje su uključene u projekat.

Na čelu svih lokalnih unija/organizacija koje su uključene u projekat su muškarci, a u upravljanju je prisutno do 20% žena (iako je u ukupnoj biznis zajednici u Srbiji gotovo 1/3 žena).

Izuzetak predstavlja Unija poslodavaca Vojvodine gde se u Upravnom odboru dostiže 40% žena. Ova važna razlika može se pripisati višegodišnjim kontinuiranim aktivnostima Sekcije za razvoj ženskog biznis liderstva³⁰ u okviru Unije poslodavaca Vojvodine.



Pored rada na edukaciji, informisanju i motivaciji članica za rad u UPV, Sekcija je od osnivanja do danas inicirala različite analize i istraživanja, javne debate i druge događaje posvećene temama od značaja za ekonomski položaj žene i žensko preduzetništvo i uputila je nekoliko autentičnih predloga i inicijativa Pokrajinskom SES-u i Socijalno-ekonomskom savetu Grada Novog Sada.

U gradovima i opštinama obuhvaćenim projektom, sekciju koja okuplja žene preduzetnice ima i Unija poslodavaca Zrenjanina³¹. Sekcija za žensko preduzetništvo aktivno radi na promociji preduzetništva kod žena i mladih, prevazilaženju izazova u poslovanju, edukaciji i umrežavanju.

Na kraju, recimo da je u Uniji poslodavaca Srbije nedavno pokrenuta inicijativa za formiranje Ženskog poslovnog foruma kao oblika organizovanja članica i njihovog povezivanja sa širom preduzetničkom, nevladinom i akademskom scenom sa ciljem smanjenja rodne nejednakosti u poslovnom okruženju i pružanju sistemske podrška ženama na karijernom putu, preduzetništvu, kao i podizanju svesti među poslodavačkim organizacijama ali medijima i najširoj javnosti, o rodnim stereotipima i predrasudama koji utiču na životne i poslovne izbore žena i njihov ekonomski položaj.

Imajući u vidu da je žensko organizovanje među poslodavcima novija pojava, od velikog značaja je jačanje ženskih sekcija/platformi i njihove uloge kako u aktivnostima poslodavačkih organizacija tako i u formulisanju inicijativa koje se upućuju socijalno-ekonomskim savetima a tiču se potreba i interesa vlasnica kompanija i žena na menadžerskim pozicijama kao i kompanija i čitavih sektora koji većinski zapošljavaju žene.

2.3 Žene u sindikalnom organizovanju

Oba reprezentativna sindikata koja imaju svoje predstavnike i predstavnice u socijalno-ekonomskim savetima imaju unutar organizacija **sekcije žena** koje su nastajale i razvijale se u poredo sa svojim organizacijama.

Sekcija žena u UGS „Nezavisnost“³² osnovana je 1998. godine kao odgovor na potrebu da se planski i organizovano pristupi zastupanju, javnoj promociji i zaštiti političkih, ekonomskih i socijalnih prava žena. Sekcija žena statutarno je pozicionirana kao oblik delovanja UGS „Nezavisnost“. Svoj rad zasniva na osnovu sopstvenih Pravila o radu i programskih dokumenata koji se usvajaju na Izornoj skupštini Sekcije žena. Sekcija se organizuje na granskom principu. *Članice mogu biti sve članice Sindikata koje žele da se aktivno bave radno-pravnim, socijalnim i ekonomskim pitanjima žena, promovisanjem rodne ravnopravnosti i suzbijanje diskriminacije po bilo kom osnovu. Radi koordinacije aktivnosti na određenoj teritoriji, žene mogu biti organizovane i teritorijalno, u skladu sa regionalnom organizovanošću UGS „Nezavisnost“.*

Osnovni ciljevi i zadaci Sekcije žena proklanovani u dokumentima su: 1. Podsticanje većeg angažmana i unapređenja njihovih veština u zastupanju ekonomskih i sindikalnih interesa. 2. Sprovođenje strategije za prevazilaženje neravnopravnosti polova. 3. Jačanje postojeće ženske mreže i koalicija i podsticanje novih okupljanja oko ekonomskih i socijalnih pitanja žena. 4. Jačanje rodne svesti unutar sindikalne organizacije i u društvu uopšte, sprovođenjem kampanja i edukaciju u kojima će učestvovati oba pola. 5. Organizovanje javnih skupova koji za cilj imaju afirmaciju rada žena. 6. Afirmisanje Sindikata među ženama i motivisanje žena da pristupe Sindikatu, te ohrabrivanje sindikalnih aktivistkinja, u cilju podizanja stepena vidljivosti njihovog doprinosa sindikalnom radu. 7. Borba za doslednu primenu propisa o posebnoj zaštiti žena na radu. 8. Osiguranje efikasnije socijalne i zdravstvene zaštite svih zaposlenih žena. 9. Razvoj tolerancije i jačanje ženske solidarnosti u Srbiji i regionu. Sastavni deo aktivnosti sekcije je i jačanje uloge žena u procesu odlučivanja kao i njihova proporcionalna zastupljenost u organima UGS „Nezavisnost“ i granskim sindikatima na svim nivoima.

³⁰ <https://upv.org.rs/liderke-u-biznisu/>

³¹ <https://www.poslodavcizr.org.rs/#o-nama>

³² <https://nezavisnost.org/sekcija-zena/>

Sekcija žena Saveza samostalnih sindikata Srbije³³ Statutom organizacije je predviđena kao oblik delovanja koji prati posebne i specifične interese žena i angažuje se na ostvarivanju njihovih prava i zaštiti i društvenog položaja. Sekcija svojim pravilima bliže reguliše organizovanost, zadatke i način delovanja.

U dokumentima Sekcije navodi se da svoje aktivnosti usmerava na *unapređenje ekonomskih i socijalnih interesa i prava žena, a posebno na podizanje svesti o postojanju rodne nejednakosti u društvenoj sredini i na realizaciji principa jednakih mogućnosti za oba pola u svim oblastima života i rada, promociji doprinosa i značaja žene u ukupnom društvenom razvoju, doslednoj primeni konvencija i preporuka Međunarodne organizacije rada i drugih međunarodnih pravnih akata kojima se štiti položaj zaposlenih žena, ostvarivanje i zaštitu svih prava žena iz rada i po osnovu rada, a posebno od nezakonitih otkaza, praćenje propisa i predlaganje rešenja za poboljšanje položaja žena, stvaranje sistemskih uslova za punu zaposlenost žena, ostvarivanje sindikalnih prava zaposlenih žena - članica samostalnih sindikata, obezbeđivanje ravnopravnosti polova u sastavu organa, unapređivanje socijalne i zdravstvene zaštite žena, obezbeđivanje kvalitetnijih oblika zaštite žena, majki sa malom decom, samohranih majki i majki sa decom sa posebnim potrebama, druga pitanja od uticaja na društveni, ekonomski i socijalni položaj žena*³⁴.

Kada je reč o položaju žena unutar sindikalnih organizacija, upućujemo na skorije istraživanje Udrženja "Fem Platz" "Položaj žena u sindikatima u Srbiji"³⁵ koje je realizovano u saradnji sa Misijom OSCE u Srbiji. Ovo istraživanje daje podatke i važne uvida o učešću žena u sindikalnom organizovanju kao i zaključke i preporuke koji bi trebalo da doprinesu većoj posvećenosti sindikata temama koje se tiču žena, odnosno, problemima koji češće pogađaju žene u svetu rada. Ovde ističemo nekoliko prepoznatih problema i potreba zaposlenih žena koja bi trebalo da budu predmet interesovanja kako sindikata tako i socijalo-ekonomskih saveta:

- Edukacija i obuka na različite teme koje su od posebne važnosti za žene jer ih više (nesrazmerno) pogađaju, počev od položaja žena u društvu, na radu i u vezi sa radom, tretmana u radnoj sredini, sadržaja zakonom garantovanih prava, vidovima sindikalnog delovanja i korenima ženskog sindikalizma, pa sve do specifičnih prava i odredaba koje se odnose na rodno zasnovanu diskriminaciju i mobing, seksualno i drugo uznemiravanje na radnom mestu, kao i na nasilje u porodici čiji se efekti odražavaju i na radnu sredinu. Takođe, edukacijom treba obuhvatiti razliku između diskriminacije i mobinga na radnom mestu.
- Uživanje prava koja proizlaze iz zaštite materinstva, a koja se posebno tiču: zaštite radnopravnog statusa žene dok se nalazi na trudničkom, porodiljskom odsustvu i/ili odsustvu sa rada radi nege deteta i/ili odsustvu sa rada radi posebne nege deteta; zaštite od diskriminacije prilikom zapošljavanja i napredovanja žene u zavisnosti od njenog roditeljskog statusa ili uslovljavanje njenog izbora gubitkom radnog mesta.
- Uspostavljanje balansa između privatnog i profesionalnog života, jer šta god da zaposlena žena radi i čime god da se bavi, nju pored karijere i rada na poslu, u najvećem broju slučajeva očekuje i onaj drugi, neplaćeni rad, rad bez radnog vremena, koji za nju počinje onog momenta kada dođe sa posla. U posebno teškom položaju su samohrane majke koje moraju da rade kako bi obezbedile egzistenciju, dok su s druge strane jedini roditelj, koji treba da budu dostupan za sve detetove potrebe

³⁴ Pravila o radu Sekcije žena Saveza samostalnih sindikata Vojvodine, Savez samostalnih sindikata Srbije (2010)

³⁵ <https://www.osce.org/files/f/documents/6/6/513925.pdf>

³⁶ <https://www.osce.org/files/f/documents/6/6/513925.pdf>, str. 103-104

- U cilju očuvanja zdravlja i sve većeg povećanja broja zaposlenih žena koje imaju teške i neizlečive bolesti, kao imperativ se nameće uvođenje obaveznih godišnjih sistematskih pregleda, uključujući ginekološke i onkološke preglede, kao i konstantna edukacija zaposlenih za poštovanje bezbednosti i zdravlja na radu³⁶.
- Naglašavamo da sekcije žena oba sindikata predstavljaju vredan resurs iskustava i znanja i u mogućnosti su da daju značajan doprinos u procesu urođivanja rada SES.

2.4 Aktivnosti socijalno-ekonomskih saveta: doprinos unapređenju rodne ravnopravnosti, ekonomskog položaja žena i ženskog preduzetništva 2018-2023

U okviru ovog poglavlja dajemo pregled aktivnosti Socijalno-ekonomskih saveta koje se odnose na pitanja od značaja za rodnu ravnopravnost, ekonomski položaj žena i žensko preduzetništvo: donete zaključake i mišljenja na nacрте zakona, izveštaje, analize, kao i inicijative iz perioda 2018-2023. Podaci su prikupljeni sa zvaničnih Web stranica Socijalno-ekonomskog saveta RS (<http://www.socijalnoekonomskisavet.rs/>), Pokrajinskog socijalno-ekonomskog saveta (<https://pses.org.rs/>) i Socijalno-ekonomskog saveta Grada Novog Sada (<https://sesns.org.rs/>) i uz korišćenje dostupne dokumentacije Unije poslodavaca Vojvodine.



SOCIJALNO-EKONOMSKI SAVET REPUBLIKE SRBIJE

2018.

- Doneto pozitivno mišljenje na Nacrt zakona o izmenama i dopunama Zakona o finansijskoj podršci porodici sa decom³⁷
- Doneto je pozitivno mišljenje na Nacrt zakona o rodnoj ravnopravnosti³⁷
- Doneto je pozitivno mišljenje na Nacrt zakona o izmenama i dopunama Zakona o zabrani diskriminacije

2020.

- Poverenica za zaštitu ravnopravnosti prezentovala³⁸ je svoj *Izveštaj o diskriminaciji u oblasti rada i zapošljavanja*⁴⁰

2021.

- Zajednička sednica sa Pokrajinskim socijalno-ekonomskim savetom⁴¹
- Sprovedena rasprava o društvenom i radnom položaju žena
- Unija poslodavaca Vojvodine prezentovala rezultate studije „Žensko preduzetništvo tokom pandemije COVID-19 teškoće, promene i šanse“ koje je rađeno za potrebe Odeljenja za demokratizaciju Misije OSCE-a u Srbiji.
- Prihvaćena inicijativa Saveza samostalnih sindikata Srbije za ratifikovanje Konvencije broj 190 Međunarodne organizacije rada o ukidanju nasilja i uznemiravanja u svetu rada

³⁷ 78. redovna sednica, održana 11. juna 2018. godine u Kruševcu

³⁸ 84. redovna sednica, održana 16. novembra 2018. godine

³⁹ 95. redovna sednica održana 5. marta 2020. godine u Beogradu

⁴⁰ <https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2023/03/12-19.pdf>

⁴¹ Zajednička sednica sa Pokrajinskim socijalno-ekonomskim savetom održana 11. marta 2021. godine u Novom Sadu

- Prihvaćena Inicijativa lokalnog Socijalno-ekonomskog saveta opštine Stara Pazova, koja je podržana od Pokrajinskog socijalno-ekonomskog saveta za ispitivanje mogućnosti i pokretanje postupka za povećanje cenzusa za ostvarivanje prava na dečiji dodatak⁴²

- Inicijativa Unije poslodavaca Vojvodine za izmenu: Zakona o finansijskoj podršci porodici sa decom, Zakona o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje i Zakona o zdravstvenom osiguranju u cilju poboljšanja položaja majki preduzetnica i Zaključak Lokalnog socijalno-ekonomskog saveta grada Novog Sada o prihvatanju ove inicijative⁴³

2022.

- Prihvaćena inicijativa Pokrajinskog socijalno-ekonomskog saveta za izmenu relevantnih propisa u cilju poboljšanja položaja majki preduzetnica⁴⁴ (materijal dat u prilogu 1)

2023.

- Prihvaćen *Izveštaj Ministarstva finansija o realizaciji inicijativa prihvaćenih na sednicama Socijalno-ekonomskog saveta Republike Srbije*. Zadužen je Sekretarijat Socijalno-ekonomskog saveta da se dopisima obrati ostalim ministarstvima kojima su dostavljene usvojene inicijative sa zahtevom da dostave svoje izveštaje o realizaciji⁴⁵



SOCIJALNO-EKONOMSKI SAVET AP VOJVODINE

2018.

- Prihvaćena je informacija o problemima mladih žena u svetu rada – materijal Sekcije UPV za razvoj ženskog biznis liderstva - PSES podržao aktivnosti UPV u ovoj oblasti⁴⁶ (materijal dat u prilogu 2)

2021.

- Podržana Inicijativa UPV za izjednačavanje položaja majki preduzetnica sa zaposlenim majkama kroz izmenu zakona koji dovode do diskriminacije majki preduzetnica⁴⁷.

- Ova inicijativa podržana je „iz drugog puta“ jer je PSES odbio da o temi raspravlja na prvoj sednici na kojoj je tema inicirana (14. oktobra 2021. godine, predsedavajući Nenad Ivanišević). Inicijativa je bez izjašnjenja prosledena republičkom SES-u, koji je vratio PSES-u sa zahtevom za mišljenje. Nakon što se Pokrajinski sekretarijat za socijalnu politiku, demografiju i ravnopravnost polova izuzetno pozitivno izrazio o ovoj inicijativi – PSES je konsenzusom usvojio i ponovo prosledio republičkom SES-u.

- Inicijativa izvorno pokrenuta od strane lokalnih SES-ova, koji su svoj stav dalje uputili Pokrajini, pa je sve objedinjeno poslato republičkom SES-u. Lokalni SES-ovi koji su učestvovali u ovoj inicijativi su Stara Pazova, Novi Sad, Pančevo i Zrenjanin.

⁴² 101. redovna sednica, održana 29. marta 2021. godine u Beogradu

⁴³ 107. redovna sednica, održana 29. oktobra 2021. godine u Beogradu

⁴⁴ 109. redovna sednica, održana 26. januara 2022. godine u Beogradu

⁴⁵ 117. redovna sednica Socijalno-ekonomskog saveta, održana 7. septembra 2023. godine u Beogradu

⁴⁶ 11. redovna sednica PSES-a, održana 8. oktobra 2018. godine u Skupštini AP Vojvodine

⁴⁷ 7. redovna sednica PSES-a, održana 22. decembra 2021. godine, u Novom Sadu, u Edukativnom centru Pokrajinske vlade

- Inicijativa UPV za izmenu zakona koji dovode do diskriminacije majki preduzetnica 2021. godine uključena je u godišnji izveštaj o neratifikovanim preporukama o rodnoj ravnopravnosti i nediskriminaciji, porodičnim obavezama i porodičnoj zaštiti koji Unija poslodavaca Srbije podnosi Međunarodnoj organizaciji rada. Ova inicijativa išla je koordinirano sa akcijom „Digitalne zajednice“, koja je zajedno sa organizacijom „Mame su zakon“ i „Bebac“ pokrenula inicijativu „I PREDUZETNICE SU MAME“ sa ciljem promene diskriminatorских propisa za mame preduzetnice.

Prvi rezultat u okviru ove inicijative postignut u julu 2023. godine donošenjem izmene Zakona o finansijskoj podršci porodici sa decom. Majke deteta koje samostalno obavljaju delatnost (preduzetnice) su delimično izjednačene u svojim pravima po osnovu rada sa svim ostalim zaposlenim ženama koje su se ostvarile kao majke. Usvojenim izmenama predviđeno je izjednačavanje statusa majki preduzetnica u određenim segmentima, budući da će one ostvarivati pravo na porodiljsko odsustvo za rođenje trećeg i svakog narednog deteta u trajanju od dve godine. Usvojenim izmenama i dopunama je predviđeno da očevi koji su u radnom odnosu, a čije su supruge preduzetnice, nakon tri meseca od rođenja deteta mogu da koriste pravo na odsustvo sa rada radi nege deteta, odsustvo sa rada radi posebne nege deteta i naknadu zarade. Otac deteta ova prava može ostvariti posle navršena tri meseca života deteta, za preostali period do godinu dana, za prvo i drugo dete, odnosno do dve godine za treće i svako naredno dete⁴⁸.

SOCIJALNO-EKONOMSKI SAVET GRADA NOVOG SADA

2019

- Inicijativa Saveza samostalnih sindikata Novog Sada o zabrani rada nedeljom. Članovi iz oblasti trgovine, koji imaju sedište ili svoje prodajne objekte u Novom Sadu, anketirani sa molbom da se izjasne o ovoj inicijativi. Privrednici su se pozitivno izjasnili o ovoj inicijativi. SES Novi Sad se smatra nenadležnim i upućuje socijalne partnere da sami, u redovnoj proceduri, pokrenu inicijativu prema nadležnim republičkim organima za izmenu zakona koji reguliše ovo pitanje⁴⁹

2021.

- Predstavljena inicijativa UPV za prestanak diskriminacije majki preduzetnica. Gradska uprava za socijalnu i dečiju zaštitu podržala i pohvalila sveobuhvatnu obradu ove problematike i predlog za rešavanje ove neravnopravnosti. Predstavници Grada i sindikata su konsenzusom prihvatili Inicijativu i prosledili je dalje Pokrajinskom i Republičkom SES-u⁵⁰.

2022.

- Dati predlozi Unije poslodavaca Vojvodine za unapređenje ženskog preduzetništva u Gradu Novom Sadu (materijal je dat u prilogu 3) i Prezentacija celokupnog istraživanja ženskog preduzetništva za vreme pandemije COVID-19 koje je sprevedeno uz podršku OSCE Misija u Srbiji⁵¹

- Prihvaćena informacija o istraživanju, podržan predlog da se socijalni partneri uključe u planiranje i kreiranje podrške ženskom preduzetništvu, kao i promociju javnih poziva Grada, podržan predlog o organizovanju multisektorskog sastanka čiji bi cilj bio kreiranje platforme poverene Sektoru za ravnopravnost polova, u okviru Pokrajinskog sekretarijata za socijalnu politiku, demografiju i ravnopravnost polova, ali do danas nije bilo realizacije⁵².

⁴⁸ <https://poslodavci.rs/majke-preduzetnice-izjednacene-u-pravima-sa-ostalim-zaposlenim-zenama-koje-su-se-ostvarile-kao-majke/>

⁴⁹ 109. redovna sednica SES NS, održana 16. decembra 2019. godine u Novom Sadu

⁵⁰ 127. redovna sednica SES NS, održana 29. septembra 2021. godine u Novom Sadu

⁵¹ <https://www.osce.org/sr/mission-to-serbia/513157>

⁵² 134. redovna sednica SES NS, održana 10. marta 2022. godine u Novom Sadu

Socijalno-ekonomski saveti i aktivnosti mehanizama za rodnu ravnopravnost

Socijalno-ekonomski savet Republike Srbije na zahtev predsednice Koordinacionog tela za rodnu ravnopravnost Vlade, u februaru 2023. godine doneo je zaključak i imenovao, shodno svojoj tripartitnoj strukturi, tri predstavnice za stručnu radnu grupu po principu rotacije (po jedna predstavica svakog socijalnog partnera)⁵³.

Ovo uključivanje predstavnika/ca SES-a u aktivnosti nacionalnog mehanizma za rodnu ravnopravnost otvara prostor za uspostavljanje dvosmerne komunikacije između SES i Koordinacionog tela i utvrđivanju zajedničkih stavova, politika i aktivnosti koje doprinose unapređenju ekonomskog i socijalnog položaja žena u Srbiji.

2.5 Zakon o rodnoj ravnopravnosti - oblast rada, zapošljavanja i samozapošljavanje i Agenda 2030⁵⁴

Cilj 5. Postići rodnu ravnopravnost i osnaživati sve žene i devojčice.

Potcilj 5.1 Okončati svuda i sve oblike diskriminacije žena i devojčica.

Potcilj 5.2 Eliminirati sve oblike nasila nad svim ženama i devojčicama u javnoj i privatnoj sferi, uključujući trgovinu ludima, seksualne i druge oblike eksploatacije.

Potcilj 5.3 Eliminirati sve štetne prakse kao što su dečji, rani i prisilni brakovi i sakaćenje ženskih genitalija.

Potcilj 5.4 Prepoznati i vrednovati neplaćeni rad, brigu i staranje u domaćinstvu, kroz obezbeđivanje javnih usluga, infrastrukture i politike socijalne zaštite, i kroz promovisanje zajedničke odgovornosti u domaćinstvu i porodici, na nacionalno prikladan način.

Potcilj 5.5 Obezbediti da žene u potpunosti i efektivno učestvuju i imaju jednake mogućnosti za rukovođenje na svim nivoima donošenja odluka u političkom, privrednom i javnom životu.

Potcilj 5.6 Obezbediti univerzalan pristup uslugama seksualnog i reproduktivnog zdravlja i reproduktivnih prava, kako je dogovoreno u skladu s „Programom akcije Međunarodne konferencije o stanovništvu i razvoju“ i „Pekinškom platformom za akciju“, odnosno s dokumentima koji su nastali kao rezultat njihovih analitičkih konferencija.

Potcilj 5.a Sprovesti reforme kako bi žene dobile jednaka prava na ekonomske resurse, kao i pristup vlasništvu i kontroli nad zemljištem i ostalim oblicima svojine, finansijskim uslugama, nasledstvu i prirodnim resursima, u skladu s nacionalnim zakonima.

Potcilj 5.b Povećati upotrebu inovativnih tehnologija, posebno informacionih i komunikacionih, kako bi se promovisalo osnaživanje žena.

Potcilj 5.c Usvojiti i osnažiti dobru politiku i provodivo zakonodavstvo za promovisanje rodne ravnopravnosti i osnaživanje svih žena i devojčica na svim nivoima.

⁵³ Zaključak je donet na 114. Redovnoj sednici održanoj 6. februara 2023.

<http://www.socijalnoekonomskisavet.rs/lat/vesti%20lat/vesti%20lat.htm>

⁵⁴ U ovom poglavlju korišćen je materijal „Rodna ravnopravnost u kontekstu održivog razvoja i rešenja sadržanih u Zakonu o rodnoj ravnopravnosti“ autorke prof. dr Marijane Pajvančić pripremljena je u okviru rada Tematske grupe Rodna ravnopravnost koja deluje u okviru Socijalnog stuba platforme *Održivi razvoj za sve*: file:///C:/Users/Marija%20S/Downloads/https___sdgs4all.rs_wp-content_uploads_2021_10_Rodna-ravnopravnost-u-kontekstu-odrzivog-razvoja-3.pdf i rad iste autorke „Integrisanje rodne ravnopravnosti u društveni i privredni razvoj“ <https://scindeks-clanci.ceon.rs/data/pdf/0040-2176/2021/0040-21762106821P.pdf>

Novi Zakon o rodnoj ravnopravnosti usvojen je u maja 2021. godine. Zakon polazi od Ustavom propisane obaveze države da vodi politiku jednakih mogućnosti i preduzima posebne mere čiji cilj da se stvori ambijent u kome žene i muškarci ravnopravno odlučuju o pitanjima značajnim ne samo za njihov položaj već i za ukupan razvoj društva.

Zakon je oslonjen na tri ključna izvora:

1) **Agenda 2030**: kao univerzalna strategija koja uključuje tri dimenzije održivog razvoja – ekonomski rast, socijalnu inkluziju i zaštitu životne sredine. Srbija je prihvatila Agendu 2030 i očekuje se da se kroz holistički i međusektorski pristup mobilisu svi resursi u cilju ostvarivanja održivog razvoja za sve. Rešenja sadržana u Zakonu o rodnoj ravnopravnosti oslanjaju se na ove ciljeve a rodnu ravnopravnost vezuju za razvojna pitanja kao faktor podsticanja ukupnog razvoja društva koji uključuje i održivi razvoj za sve. Zakon o rodnoj ravnopravnosti obuhvata i one oblasti koje do sada nisu bile prepoznate i nisu bile uključene u Zakon o ravnopravnosti polova (iz 2009. godine), kao što su: ekonomski faktori, nauka, obrazovanje i inovacije koji podstiču razvoj, zelena i cirkularna ekonomija, očuvanje životne sredine, energija i energijska efikasnosti, digitalne tehnologije i IKT sektor, odbrana i bezbednost i dr.

2) **Konvencija o sprečavanju svih oblika diskriminacije žena**: u kojoj su identifikovane oblasti koje su posebno značajne za ostvarivanje rodne ravnopravnosti i koje su uključene u zakonska rešenja. Ključne izmene u ovim oblastima odnose se na preciziranje instrumenata i procedura kao alata za integrisanje rodne perspektive u oblasti relevantne za ostvarivanje rodne ravnopravnosti, kao i sadržaj posebnih mera kojima se izgrađuje ambijent u kojem postoje jednake mogućnosti za žene i muškarce, devojčice i dečake da ostvare svoja prava u različitim oblastima društvenog života.

3) **Ustav Republike Srbije** koji, kao temeljni princip na kojima počiva ustavni poredak, postavlja principe vladavine prava i socijalne pravde, kao što i počiva na načelima građanske demokratije, ljudskim i manjinskim pravima i pripadnosti evropskim vrednostima i u osnovnim odredbama eksplicitno garantuje ravnopravnost žena i muškaraca, te obavezuje državu da vodi politiku jednakih mogućnosti i preduzima posebne mere čiji cilj je uspostavljanje pretpostavki da žene i muškarci mogu da ostvare sva ljudska prava bez bilo kog vida rodno zasnovane diskriminacije.

Planski dokumenti

Planski dokumenti su instrumenti kojima se projektuju pravci razvoja, definišu prioritete, aktivnosti i rokovi u kojima se moraju realizovati planirane aktivnosti, njihovi nosioci i kontinuirano praćenje njihove primene. Oni obuhvataju: *Nacionalnu strategiju za rodnu ravnopravnost i Akcioni plan za njeno sprovođenje, akcione planove jedinica teritorijalne autonomije i jedinica lokalne samouprave, planove ili programe rada*, odnosno poslovanja organa javne vlasti i poslodavaca koji obavezno sadrže i deo o rodnoj ravnopravnosti u organu javne vlasti i kod poslodavca, *planove upravljanja rizicima od povrede principa rodne ravnopravnosti*. Zakon bliže reguliše sadržaj dela godišnjih planova ili programa rada organa javne vlasti kao i poslodavaca koji se odnose na rodnu ravnopravnost a koji sadrže: kratku ocenu stanja u vezi sa položajem žena i muškaraca u organu javne vlasti i kod poslodavca, uključujući i godine starosti, spisak posebnih mera, razloge za određivanje posebnih mera i ciljeve koji se njima postižu i početak njihove primene, način sprovođenja i kontrole ovih planova i prestanak sprovođenja posebnih mera.

Pored toga, ustanovljena je obaveza organa javne vlasti i poslodavaca da ove planove dostave nadležnom ministarstvu i učine dostupnim javnosti u roku od 15 dana od dana njihovog

donošenja.

Detaljno se regulišu obaveze organa javne vlasti i poslodavaca u vezi sa izveštavanjem o primeni Akcionog plana za sprovođenje Nacionalne strategije za rodnu ravnopravnost, izveštavanje o primeni dela koji se odnosi na rodnu ravnopravnost i čini sastavni deo godišnjih planova ili programa rada koji usvajaju organi javne vlasti i poslodavci, sadržaj izveštaja, rokovi u kojima se moraju dostaviti ministarstvu i učiniti javno dostupnim i propisuje sankciju u slučaju nepoštovanja ovih zakonskih obaveza. *Posebno značajna novina odnosi se na plan upravljanja rizicima od povrede principa rodne ravnopravnosti* koje donose organi javne vlasti nakon procene rizika i koji treba da osigura integrisanje rodne perspektive u aktivnosti, propise i strategije i postizanje uravnotežene zastupljenosti polova u organima javne vlasti. Zakon bliže reguliše sadržaj ovih planova, njihovu javnu dostupnost, odgovornost za primenu, izveštavanje o primeni i sankcije za kršenje ovih obaveza i obavezuje nadležno ministarstvo da svojim aktom reguliše izradu i sprovođenje plana.

Alati i instrumenti

Alati i instrumenti koriste se kako bi se rodna ravnopravnost integrisala u sve javne politike i koordinirala aktivnost na urodnjavanju javnih politika. Instrumenti koji tome služe su *rodno senzitivna statistika i rodno odgovorno budžetiranje*.

Rodno senzitivna statistika

je instrument od suštinskog značaja za praćenje unapređenja rodne ravnopravnosti, za šta su neophodni statistički podaci koji se kontinuirano prikupljaju i evidentiraju od strane organa vlasti na svim nivoima u oblastima za koje je organ vlasti nadležan, kao i od strane poslodavaca, a obrađuje ih republički organ za javnu statistiku (Republički zavod za statistiku) Zakon o rodnoj ravnopravnosti ustanovljava obavezu da se informacije i statistički podaci koji se prikupljaju i evidentiraju u organima vlasti i kod poslodavaca u svim oblastima u kojima se sprovode mere iz ovog zakona, iskazuju ne samo zbirno, već i da se razvrstavaju i iskazuju i po polu, da čine sastavni deo službene statistike i javno se publikuju.

Ažurnost, kao i validnost podataka, koja je posebno značajna za izveštavanje o napretku (ili zastojima) u oblasti rodne ravnopravnosti i za longitudinalno praćenje procesa u ovoj oblasti, obezbeđuje zakonom propisana obaveza da se u poseban obrazac koji propisuje nadležno ministarstvo, u roku od osam dana od njenog nastanka, unosi svaka promena, kao i uvođenje inspekcijuskog nadzora nad izvršavanjem obaveze organa vlasti i poslodavaca da evidentirane podatke daju na uvid nadležnoj inspekciji i nadležnom ministarstvu ukoliko ono to zatraži.

Posebno značajna novina u Zakonu o rodnoj ravnopravnosti je vrednovanje neplaćenog kućnog rada. Statistički podaci koji čine deo oficijelne statistike su osnovni izvor i instrument za vrednovanje neplaćenog kućnog rada. Organi vlasti imaju obavezu da na godišnjem nivou objavljuju administrativne podatke o neplaćenom kućnom radu. Podatke iz ovih izveštaja prikuplja, obrađuje i javno publikuje republički organ nadležan za statistiku.

Zakon taksativno navodi koji podaci značajni za rodnu ravnopravnost se evidentiraju, obrađuju i javno publikuju. Ovi podaci se odnose na prava vezana za rad i prava po osnovu rada.

Rodno odgovorno budžetiranje

Načelno se reguliše Zakonom o rodnoj ravnopravnosti kao obaveza organa vlasti da vrše rodnu analizu budžeta i da prihode i rashode planiraju s ciljem unapređenja rodne ravno-

pravnosti uz upućivanje na bliže regulisanje ovog instrumenta u zakonu kojim se uređuje budžetski sistem i princip rodne ravnopravnosti u budžetskom postupku.

Mehanizmi rodne ravnopravnosti

Tela nadležna za rodnu ravnopravnost koja se obrazuju u strukturi organa vlasti na svim nivoima prvi put se sistemski regulišu Zakonom o rodnoj ravnopravnosti, za razliku od predašnjeg zakonskog rešenja koje se odnosilo samo na mehanizme rodne ravnopravnosti koji se obrazuju u jedinicama lokalne samouprave.

Zakonom o rodnoj ravnopravnosti su postavljene osnove za sistemsko pozicioniranje institucionalnih mehanizama za rodnu ravnopravnost u strukturi organa javne vlasti, kao i njihovu međusobnu saradnju, te koordiniranje njihovih aktivnosti na horizontalnoj i vertikalnoj ravni.

Zakon reguliše institucije koje su odgovorne za sprovođenje, praćenje i unapređivanje politika za ostvarivanje rodne ravnopravnosti i ovaj posao poverava: Vladi Republike Srbije, ministarstvima i drugim organima državne uprave u čijem su delokrugu oblasti u kojima se određuju i sprovode opšte i posebne mere za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti, Koordinacionom telu za rodnu ravnopravnost, organima autonomne pokrajine, organima jedinice lokalne samouprave i drugim organima javne vlasti, organizacijama i ustanovama koji, u skladu sa svojim ovlašćenjima, učestvuju u sprečavanju rodno zasnovane diskriminacije rodno zasnovanog nasilja. Zakon reguliše nadležnosti ovih institucija koje se odnose na rodnu ravnopravnost.

Zakon o rodnoj ravnopravnosti unosi značajne novine koje se odnose prvenstveno na princip jednakih mogućnosti: Sadrži posebne mere i instrumente kao i odgovornost za njihovo sprovođenje koje se bliže definišu za svaku od oblasti, obezbeđenje uravnotežene zastupljenosti polova u organima upravljanja i na položajima, kao i propisivanje sankcija za kršenje zakonom propisanih obaveza, a koje prethodni zakon nije propisivao.

Rodna ravnopravnost u oblasti zapošljavanja

proširuje sve vidove radnog angažmana kao i samozapošljavanje, osloncem na Agendu 2030, cilj 5 (rodna ravnopravnost) i cilj 8 (dostojanstven rad i ekonomski rast: promovisanje inkluzivnog i održivog ekonomskog rasta, zaposlenosti i dostojanstvenog rada za sve), kao i sa principom socijalne pravde kao jednog od temeljnih principa ustavnog poretka Srbije.

Novina u Zakonu je da se sve obaveze propisane u ovoj oblasti odnose ne samo na poslodavce, već i na organe vlasti. Zakonske odredbe su detaljne i uključuju:

- Opšte i posebne mere za povećanje zaposlenosti i mogućnosti zapošljavanja i samozapošljavanja kao instrumente vođenja politike jednakih mogućnosti i odgovornost za njihovo sprovođenje u ovim oblastima.
- Jednake mogućnosti u oblasti zapošljavanja i rada uz taksativno navođenje posebnih mera koje tome doprinose, posebno vrednovanje ukupne vrednosti i način utvrđivanja neplaćenog kućnog rada, njegovo iskazivanje u bruto domaćem proizvodu.
- Jednake mogućnosti za ostvarivanje prava iz radnog odnosa koje se odnose na: uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla, uslove rada i sva prava iz radnog odnosa, stručno usavršavanje i dodatno obrazovanje, napredovanje na poslu i otkaz ugovora o radu i uz poseban akcenat na lica koja pripadaju ranjivim grupama. Preduzimanje ovih mera je obaveza organa vlasti i poslodavaca.

– Obavezu poslodavaca da obezbede uravnoteženu zastupljenost polova (najmanje 40% manje zastupljenog pola) u strukturi organa upravljanja i nadzora i na rukovodećim mestima i obavezu preduzimanja posebnih mera kako bi se to postiglo.

– Integrisanje rodne ravnopravnosti u pregovore koji se odvijaju u okviru socijalnog dijaloga i obaveza socijalnih partnera da ženama i muškarcima obezbede jednake mogućnosti za učešće u odborima za pregovore, kao i da u slučaju osetno neuravnotežene zastupljenosti polova preduzimaju posebne mere.

Zakon precizira i set pitanja u vezi sa kojima je neophodno obezbediti jednake mogućnosti učešća žena i muškaraca u pregovorima.

Zakon propisuje i zabrane koje se odnose na:

– Prestanak radnog odnosa (otkaz od strane poslodavca) i premeštaj na drugo radno mesto zbog pola, odnosno roda, trudnoće, porodijskog odsustva ili odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta, kao i zbog pokrenutog postupka za zaštitu od diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i seksualnog ucenjivanja. Kršenje ove zabrane se sankcioniše.

– Uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i seksualno ucenjivanje od strane poslodavaca, zaposlenih i drugih radno angažovanih lica, ne samo na radu ili u vezi sa radom, već i prilikom zapošljavanja, stručnog usavršavanja ili napredovanja. Kršenje ove zabrane je sankcionisano.

– Rodno zasnovanu diskriminaciju za vreme odsustva sa rada zbog trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva radi nege deteta i odsustva radi posebne nege deteta.

Zakon o rodnoj ravnopravnosti ne odnosi se samo na pomenute kategorije, već se krug lica koja se štite ovom zabranom proširuje i na usvojiocice, hranitelje i staratelje, a zaštita uključuje obavezu poslodavca da zaposlenog vrati na isto radno mesto i zabranu premeštaja zaposlenih ili upućivanje na rad kod drugog poslodavca ako je to nepovoljnije za zaposlenog.

– Nejednake zarade za isti rad ili rad jednake vrednosti koji podrazumeva isti stepen stručne spreme, obrazovanja, znanja i sposobnosti, u kome je ostvaren jednak radni doprinos uz jednaku odgovornost. Zakon propisuje da se određivanje visine primanja ili sistematizacije radnih mesta zasniva na istim kriterijumima za žene i muškarce. Kršenje ove zabrane i obaveze se sankcioniše.

Rodna ravnopravnost u oblasti socijalne i zdravstvene zaštite

Zakonska rešenja oslanjaju se na Agendu 2030: cilj 1 (svet bez siromaštva) potcilj 1.b (kreiranje jasnih politika na nacionalnom nivou, zasnovanih na razvojnim strategijama koje promovišu borbu protiv siromaštva i rodnu osetljivost), cilj 5 (rodna ravnopravnost) i cilj 3 koji se odnosi na zdravlje, potcilj 3.7 (univerzalni pristup uslugama koje se odnose na polnu i reproduktivnu zdravstvenu zaštitu i uslugama za planiranje porodice, informisanje i obrazovanje i integrisanje pitanja reproduktivnog zdravlja u nacionalne strategije i programe) i potcilj 3.8 (univerzalni obuhvat zdravstvenom zaštitom, dostupnost kvalitetnih osnovnih usluga zdravstvene zaštite i lekova), cilj 10 (smanjenje nejednakosti) potcilj 10.2 (socijalna inkluzija svih), kao i na princip socijalne pravde kao jedan od temeljnih principa na kojima počiva ustavni poredak Srbije.

U ovim oblastima novine se odnose na:

- Obaveze organa javne vlasti u oblasti zdravstva i socijalne zaštite da obezbede jednake mogućnosti u pružanju socijalne i zdravstvene zaštite i korišćenje prava na ovu zaštitu za žene i muškarce a posebno lica koja pripadaju ranjivim grupama.
- Zabranu rodno zasnovane diskriminacije u penzijskom sistemu u odnosu na uslove za pristup sistemu i obaveze obračuna i uplaćivanja doprinosa.
- Zabranu rodno zasnovane diskriminacije u sistemima socijalnog osiguranja u pogledu uslova za pristup ovim sistemima, obavezu uplaćivanja doprinosa i obračun davanja.

Na ovom mestu posebno izdvajamo:

Opšte i posebne mere za povećanje zaposlenosti i mogućnosti zapošljavanja i samozapošljavanja

Član 27

Organizacije nadležne za poslove zapošljavanja (Nacionalna služba za zapošljavanje i agencije za zapošljavanje) obezbeđuju jednake mogućnosti za zapošljavanje žena i muškaraca i pripadnika osetljivih društvenih grupa, jednaku dostupnost poslova, samozapošljavanje, uključujući kriterijume selekcije i uslove selekcije, bez obzira o kojoj se privrednoj grani radi, i na svim nivoima profesionalne hijerarhije, uključujući napredovanje u karijeri, kao i u svim drugim aktivnostima ovih organizacija, i u tom smislu preduzimaju opšte i posebne mere.

Ne smatra se diskriminacijom pravljenje razlike, isključivanje ili davanje prvenstva zbog osobnosti određenog posla kod koga pol, odnosno rod predstavljaju stvarni i odlučujući uslov obavljanja posla, ako je svrha koja se time želi postići opravdana i zahtevi prikladni, pod uslovom da je takvo različito postupanje opravdano legitimnim ciljem.

Ne smatra se diskriminacijom preduzimanje podsticajnih mera radi zapošljavanja i samozapošljavanja teže zapošljivih kategorija lica, kao što su žene, trudnice, porodilje, žrtve nasilja u porodici, žrtve rodno zasnovanog nasilja, roditelji, osobe mlađe od 18 godina, osobe starije od 45 godina, osobe sa invaliditetom, osobe drugačije seksualne orijentacije i rodnog identiteta, pripadnici romske nacionalne manjine i drugi.

Ne smatra se diskriminacijom preduzimanje podsticajnih mera za razvoj preduzetništva među ženama.

Socijalni dijalog i rodna ravnopravnost

Član 35

Socijalni partneri dužni su da prilikom obrazovanja odbora za pregovore, u skladu sa propisima kojima se uređuju radni odnosi, obezbede ženama i muškarcima jednake mogućnosti za učešće u odborima za pregovore, kao i da u slučaju osetno neuravnotežene zastupljenosti polova preduzimaju odgovarajuće posebne mere.

Socijalni partneri pri kolektivnom pregovaranju na svim nivoima zajednički rade na obezbeđivanju rodne ravnopravnosti u pogledu:

- 1) uslova za pristup zapošljavanju, samozapošljavanju ili obavljanju zanimanja, uključujući kriterijume i uslove za izbor kandidata za poslove u okviru profesionalne hijerarhije;
- 2) uslova rada, uključujući platu i drugu naknadu za rad jednake vrednosti;
- 3) napredovanja na poslu, odnosno pristupa pravu na stručno usavršavanje, stručno osposobljavanje i dodatno obrazovanje;
- 4) usklađivanja privatnog i profesionalnog života, naročito u vezi sa trudnoćom, porodijskim odsustvom, odsustvom radi nege deteta i odsustvom radi posebne nege deteta, odnosno očinstva i materinstva (roditeljstva), usvojenja, hraniteljstva, starateljstva;
- 5) sprečavanja uznemiravanja na osnovu pola i seksualnog uznemiravanja na radnom mestu, prilikom zapošljavanja, stručnog usavršavanja i napredovanja;
- 6) sprovođenja mera za sprečavanje diskriminacije na osnovu pola, odnosno roda;
- 7) praćenja prakse na radnom mestu;
- 8) praćenja kolektivnih ugovora, kodeksa ponašanja;
- 9) podsticanja istraživanja ili razmene iskustva i primera dobre prakse;
- 10) uvođenja fleksibilnog radnog vremena radi olakšanog usklađivanja privatnog i profesionalnog života;
- 11) zaključivanja sporazuma na odgovarajućem nivou, u kojima se utvrđuju pravila borbe protiv diskriminacije u oblastima koje su u delokrugu kolektivnog pregovaranja.

2.6 Nacionalna strategija za rodnu ravnopravnost za period 2021-2030⁵⁵

Imajući u vidu rezultate evaluacije prethodne strategije i aktuelne pokazatelje stanja u ekonomiji i stanja ženskog preduzetništva, u novoj Nacionalnoj strategiji za rodnu ravnopravnost i njenom akcionom planu za period 2022-2023.⁵⁶ definisani su posebni cilj 1 i mere za njegovo ostvarenje:

Smanjen rodni jaz u ekonomiji, nauci i obrazovanju kao preduslov i podsticaj socio-ekonomskog razvoja društva.

Ovaj posebni cilj treba da doprinese smanjenju rodnog jaza u ekonomiji kroz povećane šanse

⁵⁵ <https://pravno-informacioni-sistem.rs/eli/rep/sgrs/vlada/strategija/2021/103/1>

⁵⁶ <https://www.rodnaravnopravnost.gov.rs/index.php/sr/dokumenti/strategije-i-akcioni-planovi/akcioni-plan-za-period-od-2022-2023-godine-za-sprovođenje>

za održivo zapošljavanje i samozapošljavanje, jačanju preduzetničkih aktivnosti žena i učešća u inovacionoj delatnosti, smanjenju platnog jaza na tržištu rada, prepoznavanju, vrednovanju i redistribuciji neplaćenog rada, povećanom učešću žena u cirkularnoj, zelenoj i digitalnoj ekonomiji, kao i uključivanju znanja i naučnih potencijala i društveno odgovornim odnosom prema očuvanju i unapređenju životne sredine i prirodnih razvojnih resursa.

Kao onu meru koja ima visoku relevantnost za socijalno-ekonomske savete izdvajamo **meru 1.3. Smanjenje platnog jaza između žena i muškaraca na tržištu rada u svim sektorima i povećanje učešća žena u visoko plaćenim poslovima.**

Za realizaciju ove mere planirane su dve aktivnosti, i to:

1.3.1. Sprovođenje istraživanja i analiza o uzrocima platnog jaza po sektorima privrede i vrstama zanimanja, i preporuke za smanjenje platnog jaza;

1.3.2. Informativno edukativna kampanja i aktivnosti koje podižu svest o problemu platnog jaza među poslodavcima i zaposlenima.

Među osam mera koje treba da doprinesu smanjenju rodnog jaza u ekonomiji, za dalji razvoj ženskog preduzetništva od značaja je i **mera 1.4:**

Uspostavljanje systemske podrške za započinjanje, razvoj i rast biznisa u većinskom vlasništvu žena i povećanje profitabilnosti njihovih preduzetničkih aktivnosti.

Mera ima nekoliko klastera aktivnosti koje uključuju: *unapređenje rodne statistike u oblastima poslovne statistike i registara o privrednim društvima, kreditima i finansijskim proizvodima, kao i vođenje evidencija o učešću žena u merama podrške privredi, redovno praćenje i analizu poslovanja preduzeća prema polu vlasnika, sektoru, regionu itd. na godišnjem nivou; kreiranje edukativnih programa i kampanja koje ciljaju da približe ženama preduzetništvo, kao način za ostvarivanje prihoda, povećanje pristupa informacijama i znanjima od značaja za razvoj biznisa, programima koji doprinose povećanom učešću žena u javnim nabavkama i lancima dobavljača, pristup startup programima podrške i programima za razvoj i rast biznisa koji će posebno ciljati žene, pristup programima finansijske podrške za razvoj i rast preduzeća u procentu većem od učešća u preduzetništvu, inovativne i druge finansijske proizvode koji odgovaraju potrebama preduzetnica u različitim sektorima privrede, programe razvoja poslovne infrastrukture, koja pogađa posebno žene, kao što su, na primer, poslovni inkubatori i drugi slični sistemi podrške, kao i podršku programima organizacija žena i drugih OCD koje su posebno usmerene na preduzetničke aktivnosti žena.*

AP za period 2024-2025

Prvi Akcioni plan za sprovođenje Strategije za rodnu ravnopravnost istekao je 2023. godine, a naredni akcioni plan još uvek nije usvojen⁵⁷. Javna rasprava o Predlogu Akcionog plana za 2024. i 2025. godinu za sprovođenje Strategije za rodnu ravnopravnost za period od 2021. do 2030. godine sprovedena je tokom marta 2024. godine. Prethodila joj je izrada *Ex-post analize AP za 2022 i 2023. godinu i Polaznih osnova za izradu teksta predloga AP za 2024. i 2025. godinu*⁵⁸.

⁵⁷ Strategiji za rodnu ravnopravnost za period od 2021. do 2030. godine zahteva da se rad na pripremi svakog narednog akcionog plana treba započeti blagovremeno, a najkasnije šest meseci pre isteka tekućeg akcionog plana

⁵⁸ <https://minljmpdd.gov.rs/dokumenta/akta-u-pripremi/javne-konsultacije/akcioni-planovi-jk/>

U okviru ovog procesa Fondacija Ana i Vlade Divac predložila aktivnost: **rad na uvođenje perspektive rodne ravnopravnosti u rad socijalno-ekonomskih saveta na svim nivoima**. Prepoznajući važnost tripartitnog socijalnog dijaloga u kontekstu ostvarivanja ciljeva održivog razvoja, a posebno cilja 5 koji se odnosi na rodnu ravnopravnost očekujemo da će aktivnost biti inkorporirana u sadržaj Akcionog plana za 2024. i 2025.

2.7 Strategije razvoja MSP za period od 2023. do 2027.⁵⁹

Nova strategija razvoja MSPP usvojena je u novembru 2023. godine. Nositelj aktivnosti na izradi strateškog dokumenta tokom 2022. i 2023. godine bilo je Ministarstvo privrede. U konsultacijama sa zainteresovanim stranama tokom izrade dokumenta, učestvovala je, i svoje priloge i komentare dala je, i fondacija „Ane i Vlade Divac“ fokusirajući se na pitanja od značaja za podsticaj i razvoj ženskog preduzetništva, posebno imajući u vidu rezultate *ex post* analize efekata sprovođenja prethodnog strateškog dokumenta, kao i rezultate dve analize posvećene stanju i podršci ženskom preduzetništvu koje je Fondacija sprovela rokom 2021.⁶⁰ i 2022. godine⁶¹, kao i ciljeve Agende UN za održivi razvoj od 2015. do 2030.

U Strategiji se, između ostalog, naglašava da je *važno obezbediti da razvoj sektora MSPP bude inkluzivan, odnosno posvetiti pažnju potrebama specifičnih ciljnih grupa, poput mladih i žena preduzetnica ili MSPP koja posluju u manje razvijenim sredinama i još uvek nemaju rešen problem pristupa osnovnoj fizičkoj infrastrukturi. Regulatorno okruženje za žene preduzetnice i one koje obavljaju menadžerske funkcije i dalje je destimulišuće po pitanju ostvarivanja određenih prava (bolovanje, trudničko i porodijsko odsustvo), te je u narednom periodu potrebno raditi na kreiranju podsticajnog okruženja za razvoj ženskog preduzetništva*⁶².

Zato je, kada je u pitanju razvoj ženskog preduzetništva, u donošenju strategije za period 2021-2027 u obzir uzeta mera predviđena Strategijom za rodnu ravnopravnost koja za cilj ima smanjenje rodnog jaza u preduzetništvu, povećanje učešća žena u preduzetništvu, olakšavanje izlaska iz neformalne ekonomije, povećanje prihoda, profitabilnosti, održivosti i stope preživljavanja biznisa u vlasništvu žena: Uspostavljanje systemske podrške za započinjanje, razvoj i rast biznisa u većinskom vlasništvu žena i povećanje profitabilnosti njihovih preduzetničkih aktivnosti. Takođe, što je za kontekst razvoja ženskog preduzetništva značajno, u obzir su uzete i Strategija za socijalno uključivanje Roma i Romkinja u RS za period 2022-2030 i Strategija za mlade u RS za period 2023-2030.

Imajući sve pomenuto u vidu Strategija definiše poseban cilj IV: *Inkluzivan sektor MSPP – Ojačana preduzetnička inicijativa i veća šansa za ulazak u preduzetništvo za različite ciljne grupe*

⁵⁹ <https://privreda.gov.rs/dokumenta/propisi/strategije/strategija-za-razvoj-malih-i-srednjih-preduzeca-za-period-od-2023-do-2027-godine>

⁶⁰ Analiza o trenutnom stanju u privrednim subjektima –društvima u AP Vojvodini u kojima su žene vlasnice ili suvlasnice u iznosu većem od 51% https://drive.google.com/file/d/1kZ9meCsfqIP2B3sLL_iq4oGpu3wCLGW3/view

⁶¹ Studija o podršci ženskom preduzetništvu u Srbiji

⁶² <https://privreda.gov.rs/dokumenta/propisi/strategije/strategija-za-razvoj-malih-i-srednjih-preduzeca-za-period-od-2023-do-2027-godine> str. 23

Mera 4.2. Intenziviranje podrške većoj inkluzivnosti razvoja MSPP

Ova mera za cilj ima dodatnu podršku za razvoj preduzetništva specifičnih ciljnih grupa, kao što su žene preduzetnici, mladi, pripadnici drugih osetljivih grupa, MSPP koja posluju u nerazvijenim područjima, kao i razvoj socijalnog preduzetništva.

Merom je predviđeno unapređenje dostupnosti i obima finansijske podrške za žene preduzetnike, kao i unapređenje statističkog praćenja ženskog preduzetništva u Republici Srbiji. Kroz ciljane finansijske instrumente za mlade, pripadnike romske nacionalne manjine i MSPP iz nerazvijenih područja želi se osigurati inkluzivnost daljeg razvoja preduzetništva u Republici Srbiji.

Merom je prepoznat značaj različitih ciljnih grupa i njihovog uključivanja za razvoj privrede i preduzetništva, i njene aktivnosti su dopunjujuće onima predviđenim u drugim planskim dokumentima, kao što su Nacionalna strategija za mlade za period od 2015. do 2025. godine i Strategija za rodnu ravnopravnost za period od 2021. do 2030. godine. Što se socijalnog preduzetništva tiče, Strategija predviđa da mere budu komplementarne merama koje će biti definisane programom razvoja socijalnog preduzetništva, koji je bio u izradi u vreme donošenja strategije MSPP (izvod AP dat je u prilogu 3).

Akcioni plan 2023-2024 u okviru ove mere predviđa sledeće aktivnosti:

- 4.2.1** Paket usluga za mlade i žene preduzetnike SSU
- 4.2.2** Izradu studija o ženama preduzetnicima
- 4.2.3** Program podsticanja razvoja preduzetništva kroz finansijsku podršku za žensko preduzetništvo
- 4.2.4** Podrška mladima i ženama preduzetnicima u nerazvijenim oblastima kroz „EU PRO Plus“
- 4.2.5** Praćenje sprovođenja postupka registracije pola osnivača i zastupnika u Registru privrednih subjekata
- 4.2.6** Promovisanje primera saradnje lokalnih samouprava i socijalnih preduzeća
- 4.2.7** Program promocije razvoja Romskog preduzetništva⁶³

PREDLOG AKTIVNOSTI ZA INTEGRISANJE RODNE PERSPEKTIVE U RAD SOCIJALNO EKONOMSKIH SAVETA

1. Sagledavanje uloge socijalno-ekonomskih saveta u primeni Zakona o rodnoj ravnopravnosti, Nacionalne strategije za rodnu ravnopravnost za period 2021-2030, Strategije razvoja MSP za period od 2023. do 2027. i to kroz informisanje, analizu, dijalog i edukaciju predstavnika/ca socijalnih partnera i stručnih službi SES od nacionalnog do lokalnog nivoa.

2. Analiza ostvarenosti i efekata inicijativa koje su prihvatili SES-ovi a tiču se položaja žena na tržištu rada, unapređenja ženskog preduzetništva i srodnih pitanja iz delokruga rada SES koja su od značaja za rodnu ravnopravnost,

3. Rad na predlozima za usklađivanja Zakona o socijalno-ekonomskim savetima i Zakona o radu sa odredbama Zakona o rodnoj ravnopravnosti,

4. Jačanje svesti o ulozi i značaju socijalnog dijaloga, kao i značaja rodne ravnopravnosti za postizanje društvene kohezije i to među vladinim i nevladinim akterima u SES-u.

5. Unapređenje postojećih podzakonskih akata koji uređuju rad SES-a: poslovnika, pravilnika, uputstava i sl., tako da stvore dobru osnovu za kontinuirani rad na pitanjima od značaja za rodnu ravnopravnost i položaj žena: postizanje rodnog balansa u sastavu SES-a, uključivanje rodnih pitanja u rad stalnih, privremenih i povremenih tela koje formiraju SES, stvaranje intersektorskih grupa koje bi omogućile kontinuirano praćenje, analizu i formulsanje predloga od značaja za ekonomski položaj žena i rodnu ravnopravnost.

6. Stvaranje preduslova i uspostavljanje prakse donošenja godišnjih planova za ostvarivanje rodne ravnopravnosti SES.

7. Osmišljavanje instrumenata saradnje sa institucionalnim mehanizmima za rodnu ravnopravnost: Koordinacionim telom za rodnu ravnopravnost Vlade, sektorom u Ministarstvu za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog, sektorom u Pokrajinskom sekretarijatu za socijalnu politiku, demografiju i rodnu ravnopravnost, Pokrajinskim zavodom za ravnopravnost polova kao i lokalnim mehanizmima za rodnu ravnopravnost.

8. Podizanje kapaciteta SES-a, posebno na lokalnom nivou, kako bi njihov značaj i opseg aktivnosti bio širi nego što je to danas slučaj. Obezbeđivanja resursa koji bi omogućili povećani nivo aktivnosti SES-a (finansijska sredstva iz budžeta, podrška međunarodnih organizacija i donatora, saradnja sa specijalizovanim OCD i dr.).

9. Jačanje sekcija ali i različitih foruma/platformi koje okupljaju žene i artikulišu njihove interese u sindikalnim organizacijama i unijama poslodavaca sa ciljem da se žene podstaknu na učešće u radu SES-a i socijalnom dijalogu, ali i da se stvori prostor za „međuženski dijalog“ između predstavnica poslodavačkih i sindikalnih organizacija,

10. Stvaranje povoljnih uslova za značajnije uključivanje iskustava, znanja i praksi OCD i onog dela naučne zajednice koji svoje aktivnosti usmeravaju na unapređenje ekonomskog položaja žena i jačanje ženskog preduzetništva.

⁶³ Imajući u vidu da je dokument usvojen krajem 2023. godine, neke od gore predviđenih aktivnosti već su bile u potpunosti ili delom ostvarene

PRILOZI

Prilog 1

INICIJATIVA ZA POBOLJŠANJE POLOŽAJA MAJKI PREDUZETNICA

Unija poslodavaca već duže vreme prima zahteve i molbe svojih članica – preduzetnica za tumačenjem ali i za izmenom odredbi propisa koji regulišu naknadu zarade za vreme porodi- ljskog odsustva i odsustva radi nege deteta i preduzetnice stavlja u neravnopravan položaj u odnosu na druge majke.

Nažalost, ni novim izmenama Zakona o finansijskoj podršci porodici sa decom („Sl. glasnik RS“, br. 113/2017, 50/2018, 46/2021 – odluka US, 51/2021 – odluka US, 53/2021 – odluka US I 66/2021), ovoj kategoriji majki se nije izašlo u susret. Mora se naglasiti da ovaj Zakon, i pored uvedenih izmena i dopuna, kao i drugi propisi (Zakon o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje i Zakon o zdravstvenom osiguranju), koji dovodi preduzetnice majke u neravnopravan položaj u odnosu na zaposlene majke, i dalje krše Konvenciju o zaštiti materinstva i nisu usklađeni sa Ustavom Republike Srbije.

– Zakon o finansijskoj podršci porodici sa decom predvideo je da se svim majkama preduzeticama, koje nisu u statusu zaposlenog lica u svojoj radnji/agenciji, kao i majkama koje nisu angažovane po ugovoru o radu, zarada obračunava tako što se bruto osnovica zarada ostvarenih u prethodnih 18 meseci, podeli sa 1,5.

– Takođe, pored već umanjenih iznosa koji idu na račun majki preduzetnica, njima neće biti ni uplaćivani doprinosi za vreme trajanja porodijskog odsustva – član 65b Zakona o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje („Sl. glasnik RS“, br. 84/2004, 61/2005, 62/2006, 5/2009, 52/2011, 101/2011, 7/2012 – usklađeni din. izn., 8/2013 – usklađeni din. izn., 47/2013, 108/2013, vvv 6/2014 – usklađeni din. izn., 57/2014, 68/2014 – dr. zakon, 5/2015 – usklađeni din. izn., 112/2015, 5/2016 – usklađeni din. izn., 7/2017 – usklađeni din. izn., 113/2017, 7/2018 – usklađeni din. izn., 95/2018, 4/2019 – usklađeni din. izn., 86/2019, 5/2020 – usklađeni din. izn., 153/2020, 6/2021 – usklađeni din. izn. i 44/2021).

Izmenama i dopunama ovog Zakona („Sl. glasnik RS“, broj 113/2017) propisano je da se za preduzetnika, koji ostvaruje ostale naknade po osnovu rođenja i nege deteta i posebne nege deteta, u skladu sa zakonom kojim se uređuje finansijska podrška porodici sa decom, ne plaćaju doprinosi za obavezno socijalno osiguranje po tom osnovu, za vreme ostvarivanja prava na tu naknadu.

Izuzetno, preduzetnica koja nastavlja da obavlja preduzetničku delatnost za vreme ostvarivanja prava na ostale naknade, nastavlja da plaća doprinose, tj. obveznik plaćanja doprinosa za vreme ostvarivanja prava na ostale naknade je preduzetnica.

U oba slučaja, ona nema pravo na uplatu doprinosa od strane države kao što imaju sve zaposlene žene.

To znači da one, od te već umanjene sume, veći deo moraju same da uplaćuju na račun poreza i doprinosa ili im u suprotnom neće teći staž na porodijskom bolovanju.

Za sve ostale mame koje su angažovane po ugovoru o radu, pored naknade zarade uplaćuju se i doprinosi, tj. porodijsko odsustvo ulazi u staž!

Ukoliko preduzetnice žele da njihova firma nastavi sa radom za vreme odsustva, one moraju da angažuju poslovođu za kojeg uplaćuju poreze i doprinose, osim u slučaju kad za poslovođu angažuju člana domaćinstva, što nije uvek ni moguće. Ukoliko se preduzetnica odluči da nastavi poslovanje preko poslovođe, dužna je da plaća doprinos za obavezno socijalno osiguranje osim za poslovođu, i za sebe po osnovu lične zarade u iznosu od 37,8% (26% PIO + 10,3% zdr. osi., + 1,5% osig. od nezaposlenosti).

Takođe, preduzetnice su u neravnopravnom položaju i za vreme trudnoće u skladu sa važećim Zakonom o zdravstvenom osiguranju:

Član 85: „Osigurani iz člana 11. stav 1. tačka 18 ovog zakona (preduzetnici) ne pripada naknada zarade iz sredstava obaveznog zdravstvenog osiguranja za vreme privremene sprečenosti za rad (član 73, stav 1, tačka 3: „zbog bolesti ili komplikacija u vezi sa održavanjem trudnoće“) ako nije privremeno odjavio obavljanje delatnosti, bez obzira ko je isplatilac naknade.

U slučaju iz stava 1. ovog člana osigurani koji ima zaposlene (jednog ili više) pripada 50% od naknade zarade koja bi mu pripadala da je odjavio obavljanje delatnosti.“ To znači da će preduzetnica-trudnica, ako nastavi rad

angažovanjem poslovođe, primati samo 50% naknade zarade za vreme privremene sprečenosti za rad u vezi sa održavanjem trudnoće.

Ukratko, preduzetnica kada odluči da postane majka nailazi na sledeće probleme usled primene svih ovih pomenutih zakona: Trudnica-preduzetnica ako želi da nastavi poslovanje njene preduzetničke agencije/radnje – dobiće samo 50% naknade od države za „trudničko“ odsustvo.

Nisu joj uplaćeni doprinosi u toku porodijskog i odsustva sa rada radi nege deteta.

Za rođeno treće i svako naredno dete ona nema pravo na odsustvo u trajanju od dve godine kao zaposlene žene, već samo godinu dana.

Preduzetnica koja nije zaposlena ne može da prenese na partnera pravo odsustva sa rada radi nege deteta, kao što to može zaposlena žena.

Unija poslodavaca se zalaže da mame preduzetnice imaju jednaka prava u korišćenju porodijskog i odsustva sa rada radi nege deteta sa drugim zaposlenim ženama.

Rešavanje ovog pitanja nije samo stvar izmene jednog zakona, već je potreban sveobuhvatni i širi pristup ka postizanju cilja koji treba svi da imamo: ravnopravnost majki preduzetnica sa ostalim zaposlenim majkama.

Ukratko, zahtevi su sledeći:

- Da trudnice preduzetnice koje privremeno ne objave obavljanje delatnosti imaju pravo na pun iznos naknade za vreme privremene sprečenosti za rad u vezi sa održavanjem trudnoće.
- Da mame preduzetnice imaju pravo na pravičan obračun naknade na osnovu kojeg bi imale i uplaćene doprinose za obavezno socijalno osiguranje u toku porodijskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta.
- Da i mame preduzetnice imaju pravo da prenesu na partnera pravo odsustva sa rada radi nege deteta.

Polazeći od činjenice da je za našu zemlju od presudne važnosti jačanje domaće privrede i povećanje nataliteta, pozivamo Vas da ove probleme i zahteve za poboljšanje stanja razmotrite kako bi se inicirale izmene spornih propisa.

Unija poslodavaca Vojvodine, takođe, podržava ovakve inicijative od strane udruženja Zaštitnik preduzetnika i privrednika Srbije, Digitalne zajednice i portala Bebac.

Za sve dalje zajedničke aktivnosti radi unapređenja položaja mama preduzetnica, Unija poslodavaca Vojvodine stoji Vam na raspolaganju.

U Novom Sadu, 10. septembra 2021. godine

Prilog 2

INFORMACIJA UNIJE POSLODAVACA VOJVODINE O PROBLEMIMA ŽENA U PREDUZETNIŠTVU U VOJVODINI

Opis stanja

Podaci NSZ i drugih relevantnih institucija pokazuju da je dugoročna nezaposlenost kod mladih žena prisutnija nego kod mladih muškaraca (52 naspram 41 meseca) i da stopa neaktivnosti kod žena iznosi 42% u odnosu na 27% kod mladih muškaraca. U uslovima izrazito visoke nezaposlenosti mladih, neophodno je razvijati različite strategije i pristupe koji doprinose promeni stanja. Podsticanje preduzetničke aktivnosti nameće se kao jedna od poželjnih strategija, posebno kada su u pitanju mladi muškarci i žene sa završenim višim i visokim obrazovanjem. Žensko preduzetništvo možemo posmatrati i kao socijalni i kao razvojni problem. Smatramo da je

preduzetništvo najbolji put za obrazovane mlade žene. Velika prepreka za brže osnivanje većeg broja malih firmi je nedostatak preduzetničke kulture i (godinama nepromenjeni) strah od rizika. I dalje dominira mentalitet čekanja da se problem nezaposlenosti reši „odozgo“, umesto da se „vlastiti život uzme u svoje ruke“.

Kakvo mesto žene danas imaju u biznisu i kakve su njihove perspektive?

Istraživanja su pokazala da globalno tržište na pozitivan način reaguje na kvalitete koje žene preduzetnice unose u globalnu biznis arenu. Karakteristike koje se pripisuju ženama su njihova sposobnost u građenju i održavanju dugoročnih odnosa i mreža, u efikasnim komunikacionim veštinama, osetljivosti na kulturne razlike, organizacionim sposobnostima i u pridavanju važnosti neagresivnom ponašanju lišenom pretnji. Ista istraživanja, međutim, detektuju i osnovne barijere na koje žene nailaze u biznisu. Neke od njih su stvarne, neke su vidljive, a neke su samouvedene od strane žena - izviri iz tradicionalne podele uloga, rodni stereotipa, osećanja inferiornosti i sl. Posebno treba imati u vidu da je Novi Sad univerzitetski centar kome gravitira veliki broj mladih iz čitave Vojvodine (i Srbije) i da, istovremeno, veliki broj njih nastoji da po završetku obrazovanja tu nađe i zaposlenje. Imajući u vidu da u kategoriji onih koji završavaju više i visoke škole ima više mladih žena nego mladih muškaraca, očekivano je da se na evidenciji NSZ u Novom Sadu i okolini beleži veće prisustvo mladih žena.

Stepen stručne spreme	Broj nezaposlenih žena 2017.			% učešća nezaposlenih žena po stepenu stručne spreme		
	Ukupno	Žene	Muškarci	Ukupno	Žene	Muškarci
I	49.714	23.930	25.784	37,0	35,1	39,0
II	5.299	2.436	2.863	3,9	3,6	4,3
III	27.674	10.944	16.730	20,6	16,1	25,3
IV	34.217	19.817	14.400	25,5	29,1	21,8
V	706	146	560	0,5	0,2	0,8
VI	3.097	1.942	1.155	2,3	2,9	1,7
VII-1	2.592	1.781	811	1,9	2,6	1,2
VII-2	10.746	6.989	3.757	8,0	10,3	5,7
VIII	134	73	61	0,1	0,1	0,1
Ukupno u APV	134.214	68.081	66.133	100,0	100,0	100,0

**Podaci preuzeti iz Pokrajinskog akcionog plana zapošljavanja u APV za 2018. godinu, usvojen od strane Pokrajinskog saveta za zapošljavanje 13. marta 2018. godine*

Nezaposlenost žena

Krajem 2017. godine žene su u ukupnoj nezaposlenosti AP Vojvodine učestvovala sa 50.72%. Kontinuirani naponi i promovisanje ravnopravnosti polova doprinelo je izjednačenju broja nezaposlenih žena i muškaraca.

Posmatrano prema stepenima stručne spreme, nezaposlene žene su u znatno većem procentu zastupljene u VIII stepenu 54,48%, VII2 stepenu 65,04%, VII1 68,71%, VI stepenu stručne spreme 62,71 %, IV 57,9 %. Sa evidencije NSZ na teritoriji AP Vojvodine u 2017. godini zaposlilo se 68.251 lica, od čega 34.816 žena ili 50,7%. Najviše se u 2017. godini zaposlilo žena sa III stepenom stručne spreme 32,3%, sa IV 24,8%, sa I stepenom 16,4%. Dugoročno nezaposlenih žena je bilo 44.545 ili 51,4% od ukupno dugoročno nezaposlenih lica u AP Vojvodini.

Iako se mlade žene danas tretiraju kao „ugrožena grupa“ koja zahteva dodatnu pažnju, malo je programa koji uzimaju u obzir posebne sposobnosti i karakteristike žena, kao i prepreke na koje žena nailaze na putu afirmacije i pristupaju različitim kategorijama žena sa potrebnim senzibilitetom.

Unija poslodavaca Vojvodine – Sekcija za razvoj ženskog biznis liderstva, svesna ovog problema, preduzima različite aktivnosti i predlaže

MERE U CILJU PODSTICANJA PREDUZETNIČKE AKTIVNOSTI MLADIH ŽENA:

- preispitivanje i aktiviranje ličnih potencijala koje su osnova za ulazak u preduzetništvo;
- podizanje nivoa samopouzdanja i osećanja vlastite vrednosti;
- sticanje korisnih znanja i praktičnih veština koji su važni na putu od biznis ideje do pokretanja uspešnog/profitabilnog biznisa;
- dobijanje mentorske podrške iskusnih i uspešnih preduzetnika/ca, članova UPV koji će ih pratiti na putu ostvarenja njihove biznis ideje.

Kroz ovakav proces, vođen od strane multidisciplinarnog tima (stručnjaci/stručnjakinje različitih profila), omogućiće se:

- aktiviranje mladih žena sa tržišta rada i povećanje njihovog interesovanja za samozapošljavanje i preduzetništvo;
- usmeravanje resursa institucija/organizacija na mlade žene sa potencijalom za započinjanje preduzetničke aktivnosti;
- smanjenje rizika od odustajanja, neuspeha i razočaranja na putu do samozapošljavanja/preduzetničke aktivnosti;
- praćenje uspeha novouspostavljenog modela i prenošenje iskustva drugim zainteresovanim akterima.

U skladu sa ovakvim razmišljanjem, UPV – Sekcija za razvoj ženskog biznis liderstva pripremila je projekat „Od kreativnosti do preduzetništva i samozapošljavanja mladih žena“ sa kojim je aplicirala kod Pokrajinskog sekretarijata za socijalnu politiku, demografiju i ravnopravnost polova sa ciljem da obezbedi sredstva za finansiranje aktivnosti.

Projekat se obraća mladim ženama na tržištu rada, kao posebno osetljivoj ciljnoj grupi. Fokusira se na uzrast od 20 do 30 godina, i to na mlade žene sa završenom srednjom, višom i visokom školom i sa iskazanim interesovanjem i potencijalima za samozapošljavanje i preduzetništvo.

Opšti cilj projekta: Realizovati inovativni pristup za podsticanje samozapošljavanja mladih žena kroz sprovođenje zajedničkog, rodno osetljivog programa u koji su uključeni javni sektor, socijalni partneri, obrazovne institucije...

Specifični cilj: Razviti model uspešnog uključivanja mladih žena u preduzetničke aktivnosti kroz aktiviranje njihovih kreativnih potencijala i sticanje preduzetničkih znanja i veština.

Očekivani rezultati programa:

- Zaokružen i testiran model podsticanja mladih žena sa tržišta rada za ulazak u preduzetništvo.
- Kreiran vodič koji bi omogućio dalje širenje modela i korišćenje iskustava Projekta u drugim, sličnim programima, i drugim delovima Srbije.

Kroz svoje ranije aktivnosti Unija poslodavaca Vojvodine osmislila je i program ULAZAK U SVET RADA – kroz koji poslodavci pripremaju mlade ljude završnih godina srednjih škola i fakulteta za ulazak u svet preduzetništva ili zapošljavanje.

Kroz saradnju sa reprezentativnim sindikatima u APV i Pokrajinskom vladom želimo da zajednički predložimo usvajanje određenih mera u ovoj oblasti koje bi bile u nadležnosti Pokrajine.

Model za koji se zalažemo trebalo bi da sadrži:

- multisektorski pristup razvoju ženskog preduzetništva koji poboljšava ukupan ambijent;
- fokusiranje napora na ciljnu grupu mlade i obrazovane žene;
- kreiranje i uspostavljanje modela: motivacija – edukacija – finansijska i stručna podrška – mentorstvo;
- kontinuirano praćenje i analiza rezultata, uz stalno inoviranje programa.

U skladu sa navedenim, predlažemo Pokrajinskom socijalno-ekonomskom savetu da, nakon razmatranja materijala Unije poslodavaca Vojvodine, usvoji sledeće

STAVOVE:

1. Predlaže se donošenje Zakona o socijalnom preduzetništvu bez odlaganja, koji će na pravi način urediti sva ključna pitanja socijalnog preduzetništva;
2. Predlaže se razmatranje mogućnosti uvođenja programa podsticanja preduzetničkih aktivnosti mladih žena u programe podrške preduzetništvu Pokrajinske vlade, u čijem bi konkretnom osmišljavanju učestvovali i predstavnici socijalnih partnera, i to:

- na konkursima i javnim pozivima pokrajinskih institucija obezbediti posebnu prepoznatljivost za samozapošljavanje i zapošljavanje žena – kroz dodelu dodatnih bodova ili kreiranje podprograma;
- omogućiti saradnju socijalnih partnera sa Pokrajinskim sekretarijatom za privredu i turizam, Pokrajinskim sekretarijatom za socijalnu politiku, demografiju i rodnu ravnopravnost, Pokrajinskim sekretarijatom za poljoprivredu, Pokrajinskim sekretarijatom za obrazovanje, propise, upravu i nacionalne manjine, Pokrajinskim sekretarijatom za sport i omladinu, Pokrajinskim zavodom za ravnopravnost polova, obrazovnim institucijama. Saradnju ostvariti prilikom izrade programa ekonomskog osnaživanja žena, programa priprema za ulazak u svet rada pogotovo mladih obrazovanih žena, naročito u oblasti mentorstva i sl.;
- obezbediti multisektorski pristup rešavanju ovog pitanja kroz multisektorske radne grupe;
- obezbediti praćenje podataka o uspešnosti i (povećanju) nivoa zapošljavanja žena i samozapošljavanja novih preduzetnica nakon primene donetih mera i realizovanih programa od Pokrajinskih sekretarijata;
- obezbediti budžetska sredstva za kontinuirano sprovođenje i unapređenje onih programa i projekata koji daju dobre rezultate;

3. Predlaže se da se stavovi dostave:

- Ministarstvu za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja Republike Srbije
- Pokrajinskoj vladi
- Pokrajinskom sekretarijatu za privredu i turizam
- Pokrajinskom sekretarijatu za socijalnu politiku, demografiju i rodnu ravnopravnost
- Pokrajinskom sekretarijatu za poljoprivredu
- Pokrajinskom sekretarijatu za obrazovanje, propise, upravu i nacionalne manjine
- Pokrajinskom sekretarijatu za sport i omladinu
- Pokrajinskom zavodu za ravnopravnost polova
- Razvojnim agencijama u AP Vojvodini

Materijal sačinila:

Sekcija za razvoj ženskog biznis liderstva Unije poslodavaca Vojvodine

Septembar 2018. godine

Prilog 3

PREDLOZI UNIJE POSLODAVACA ZA UNAPREĐENJE ŽENSKOG PREDUZETNIŠTVA U GRADU NOVOM SADU

Da bi se došlo do aktuelnih podataka o uticaju pandemije KOVID-19 na ženske biznise u Srbiji kao i na svakodnevni život preduzetnica, Sekcija za razvoj ženskog biznis liderstva Unije poslodavaca Vojvodine, sprovela je anketu koja je obuhvatila ispitanice sa teritorije čitave Sr-

bije. Istraživanje je sprovedeno uz podršku Misije OEBS-a u Srbiji - Odeljenja za demokratizaciju, ljudska prava i nediskriminaciju, sa ciljem da se dobije ocena stanja ženskog preduzetništva i ekonomskog osnaživanja žena u Srbiji i omogući izrada sveobuhvatnog projekta o ženskom preduzetništvu.

Prikupljeni su podaci o iskustvima i stavovima preduzetnica u vezi sa krizom koju je izazvala pandemija, njihovom poslovanju tokom 2020. godine, teškoćama sa kojima su suočene, usklađivanju poslovnog i privatnog/ličnog života, stepenu korišćenja zadovoljstvu državnim merama i drugim vidovima pomoći za ublažavanje posledica pandemije kao i o njihovim predviđanjima i potrebama u budućnosti.

Iz odgovora koje smo dobili na ovu grupu pitanja zaključujemo da su ispitanice bile suočene sa mnoštvom izazova od trenutka proglašenja epidemije i prvih restriktivnih mera pa nadalje. Najteži su bile zabrane ili ograničenja u obavljanju delatnosti, zatvaranje tokom vanrednog stanja, ograničenje slobode kretanja, atmosfera straha u društvu koja je uticala na promenu ponašanja potrošača (manje i opreznije trošenje novca, prelazak na online kupovinu, kućnu dostavu i sl.). Dodatno opterećenje za ispitanice bila je organizacija porodičnog života u novim uslovima, briga o deci, starima i bolesnima kao i gubici života članova porodice i zaposlenih.

ZAKLJUČCI:

- Imajući u vidu činjenicu da se 99% ženskih biznisa u Srbiji nalazi u grupi mikro i malih i srednjih preduzeća, kao i podatke koji ukazuju da su biznisi u ovom sektoru bili najpogođeniji posledicama pandemije, nameće se zaključak da će (slično kao i u periodu finasijske krize iz 2008. godine) preduzeća i radnje čiji su osnivači žene pretrpeti veće posledice, teže se oporavljati i da će mnoge biti ugašene;

- Preduzetnice su bile suočene sa mnoštvom izazova od trenutka proglašenja epidemije i prvih restriktivnih mera tokom 2020. godine. Najteži su bile zabrane ili ograničenja u obavljanju delatnosti, zatvaranje tokom vanrednog stanja, ograničenje slobode kretanja, atmosfera straha u društvu koja je uticala na promenu ponašanja potrošača (manje i opreznije trošenje novca, prelazak na online kupovinu, kućnu dostavu i sl.). Dodatno opterećenje za ispitanice bila je organizacija porodičnog života u novim uslovima, briga o deci, starima i bolesnima kao i gubici života članova porodice i zaposlenih.

- Sa izazovima krize bolje su se nosile preduzetnice koje su bile u mogućnosti da pređu na rad od kuće, uspostave novi poslovni model, da investiraju u marketing i promociju, sticanje novih znanja, promenu načina prodaje i distribuciju proizvoda.

PREPORUKE

Opšte

- Potrebno je uvesti efikasan sistem kontinuiranog praćenja preduzetništva žena u celoj državi i po lokalnim samoupravama i vođenje rodne statistike, posebno u APR-u.

- Neophodno je razviti sistemski pristup u podsticanju ženskih preduzetničkih inicijativa koji uključuje: 1. eliminisanje rodnih stereotipa (promena stava o društvenim ulogama, „muškim“ i „ženskim“ zanimanjima, podeli kućnih poslova i sl.); 2. Rad sa devojkicama i mladim ženama na jačanju osobina potrebnih za preduzetništvo (samopouzdanje, samopoštovanje, kreativnost, inovativnost, inicijativnost...); 3. Rodno osetljive programe edukacije za ulazak u preduzetništvo (zaštićeni uslovi u start-up periodu i mentorstvo);

- Što pre uvesti kontinuiranu edukaciju za preduzetništvo u škole i na fakultete i razviti različite programe neformalnog obrazovanja. Posebnu pažnju posvetiti uključivanju devojkica i mladih žena u takve programe;

- Potrebno je snažno afirmisati preduzetništvo kao model samoaktualizacije žena i postizanja njihove ekonomske nezavisnosti. Promovisati ženske uzore u preduzetništvu kroz publikacije, TV emisije, filmove, sadržaje u novim medijima, priznanja za uspešne ženske preduzetničke projekte, sajmove, izložbe i dr;

- Podržati povezivanje i udruživanje žena, kako kroz jačanje postojećih preduzetničkih grupa, organizacija i kooperativa tako i kroz nove vidove organizovanja – coworking prostore, ženske hab-ove, različite poslovne online i off line platforme i sl.;
- Zagovarati za donošenje sistemskih programa i mera podsticaja - povoljne kredite, garancije i subvencije, koji su kreirani u skladu sa realnim mogućnostima i potrebama preduzetnica (kod nadležnih ministarstava, pokrajinskih sekretarijata i jedinica lokalne samouprave, razvojnih agencija i fondova...);
- Podsticati uključivanje preduzetnica i vlasnica preduzeća, zadruga i poljoprivrednih gazdinstava kao i u upravljanje poslovnim i strukovnim asocijacijama/udruženjima;
- U okviru postojećih poslovnih asocijacija/udruženja kao i ženskih nevladinih organizacija razviti usluge i servise koji doprinose uspešnosti ženskih biznisa, ali i kvalitetnijem usklađivanju poslovnog i porodičnog života;
- Sa posebnom pažnjom pristupati daljem razvijanju i implementaciji programa samozapošljavanja i podsticanja preduzetništva žena iz marginalizovanih i/ili teže zapošljivih grupa (Romkinja, žena sa invaliditetom, žena iz ruralnih područja, žena koje su preživele porodično nasilje, žena 50+ i dr.) kako ne bi bile izložene visokom riziku od neuspeha i našle se u novom krugu siromaštva;
- Garantovati, kroz promene u zakonima, odlukama i drugim aktima, mesta za manje zastupljeni pol u socijalno-ekonomskim savetima na republičkom, pokrajinskom i lokalnom nivou. Omogućiti preduzeticama da kroz svoja udruženja i socijalni dijalog učestvuju u donošenju propisa i mera koje se tiču njihovog ekonomskog i društvenog položaja;
- Pokretati inicijative i zagovarati za bolji ambijent za razvoj mikro, malih i srednjih preduzeća: promena poreske politike, olakšice za novosnovane firme, sistemska naplata PDV-a po realizaciji naplate potraživanja, dalje pojednostavljenje administrativnih procedura i sl. Kreirati i sprovoditi mere podrške kojima će se kontinuirano smanjivati neformalna ekonomija koja čini veliki procenat BDP-a;
- Potrebno je formatirati i organizovati kontinuiranu razmenu informacija između zainteresovanih strana, tj. multisektorski pristup, posebno među ministarstvima i sekretarijatima (nadležnim za privredu, poljoprivredu, obrazovanje, tehnološki razvoj, turizam i trgovinu, rodnu ravnopravnost...), kako bi se obezbedio sveobuhvatan pristup i izbegle opšte mere koje proteklih godina nisu davale željene rezultate, a dizajnirale nove - specifične i ciljane;
- Podatke o merama podrške, rezultatima konkursa za dodelu javnih sredstava koje sprovodi javni sektor (uključujući i donatorska sredstva), potrebno je razvrstavati po polu. Specifične (kao odgovor na akutne probleme preduzetnica)
- Ekonomske mere treba učiniti rodno osetljivim. Potrebno je u narednom periodu lansirati dodatne vidove podrške: dodeljivanje povoljnih kredita i subvencija za obnavljanje poslovnih aktivnosti, otpis dugova, delimični ili potpuni otpis parafiskalnih nameta i dr.;
- Posebnu pažnju obratiti na one sektore koje su u 2020. i 2021. godini najviše bili pogođeni posledicama pandemije kroz zabranu rada i različite vidove restrikcije (a u kojima su žene skoncentrisane i kao vlasnice biznisa i kao zaposlene);
- Hitno pokrenuti programe koji će podržati promenu delatnosti kod onih preduzetnica čiji biznisi nisu opstali pod udarom krize. Re-start programi trebalo bi da kombinuju podršku

ličnom razvoju preduzetnica i jačanju motivacije da se prihvati „druga šansa“ kao i priključak na nove trendove i poslovne prilike u IT, inovativnim, zelenim i drugim brzorastućim sektorima;

- Pored opstanka i oporavka ženskih biznisa treba obezbediti rast onih firmi koje su uspešno prebrodile krizu i pokazale realan razvojni potencijal. Za njih treba obezbediti povoljne kreditne linije, garancije i subvencije, ali i podršku za tehnološka unapređenja, širenje kapaciteta, prelazak na online poslovanje i prodaju, nastup na crowdfunding platformama, izlazak na međunarodno tržište i sl;

- U skladu s tim omogućiti programe permanentne edukacije preduzetnica za sticanje novih znanja, pre svega iz oblasti finansijskog upravljanja, primene novih tehnologija, unapređenja digitalnih veština, okretanja cirkularnoj i zelenoj ekonomiji kao i novim kanalima komunikacije.

PREDLOG ZAKLJUČKA:

Uključiti navedene predloge u buduće javne pozive i konkurse Grada, posebno one namenjene ženskom preduzetništvu.

Uključiti socijalne partnere u planiranje i kreiranje podrške ženskom preduzetništvu.

Blagovremeno informisati socijalne partnere o raspisivanju javnih poziva. Socijalni partneri aktivno će se uključiti u promociju ovih javnih poziva i informisanje javnosti o njima.

U Novom Sadu, 22. februara 2022. godine

Broj: 5.20/APV/24/2022/ep

Prilog 4

Sastav Socijalno-ekonomskog saveta Republike Srbije

Član/ica saveta	Funkcija	Zamenik/ca
Vlada Republike Srbije		
Ana Brnabić	Predsednica Vlade Republike Srbije	
Nikola Selaković	Ministar za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja	Miomir Đorđević
Siniša Mali	Ministar finansija	Slavica Savičić
Branko Ružić	Ministar prosvete, nauke i tehnološkog razvoja	Zoran Kasalović
Rade Basta	Ministar privrede	Mišela Nikolić
prof dr Danica Grujičić	Ministarka zdravlja	dr Mirsad Đerlek
Savez samostalnih sindikata		
Ljubisav Orbović	Predsednik Saveza samostalnih sindikata Srbije	Zoran Mihajlović
Goran Milić	Potpredsednik Saveza samostalnih sindikata Srbije	Vladimir Gvozdenović
Aleksandar Radojević	Predsednik Samostalnog sindikata zaposlenih u kom. stamb. delatn. Srbije	Radojko Jovanović
dr Zoran Savić	Predsednik Sindikata zaposlenih u zdravstvu i socijalnoj zaštiti Srbije	Radoslav Topalović
Ujedinjeni granski sindikati „Nezavisnost“		
Čedanka Andrić	Predsednica Ujedinjenih granskih sindikata „Nezavisnost“	Dragan Čabrić
Zoran Ilić	Zamenik predsednice Ujedinjenih granskih sindikata „Nezavisnost“	Dejan Titović
Unija poslodavaca Srbije		
Miloš Nenezić	Predsednik Unije poslodavaca Srbije	Nataša Pavlović Bujas
Nebojša Atanacković	Počasnii predsednik Unije poslodavaca Srbije	Slobodan Nikolić
Slobodan Đinović	Član Predsedništva Unije poslodavaca Srbije	Andreja Brkić
Boško Savković	Član Predsedništva Unije poslodavaca Srbije	Gordana Radović
Danilo Tomašević	Član Predsedništva Unije poslodavaca Srbije	Milan Ćirović
Nenad Dojčilović	Član Predsedništva Unije poslodavaca Srbije	Aleksandar Vasiljević

Sastav Pokrajinskog socijalno-ekonomskog saveta

Član/ica saveta	Funkcija	Zamenik/ca
Pokrajinska vlada		
Dr Nenad Ivanišević	pokrajinski sekretar za privredu i turizam	Palimir Tot, zamenik pokrajinskog sekretara za privredu i turizam
Smiljka Jovanović	pokrajinska sekretarka za finansije	Dragica Raković, v.d. pomoćnika pokrajinskog sekretara za finansije
Prof. dr Zoran Gojković	potpredsednik Pokrajinske vlade i pokrajinski sekretar za zdravstvo	Asist. dr sci. med. Olivera Ivanov, zamenik pokrajinskog sekretara za zdravstvo
Vladimir Galić	potpredsednik Pokrajinske vlade i pokrajinski sekretar za urbanizam i zaštitu životne sredine	Zoltan Tot, v.d. pomoćnika pokrajinskog sekretara
Predrag Vuletić	pokrajinski sekretar za socijalnu politiku, demografiju i ravnopravnost polova	Diana Milović, v.d. podsekretara pokrajinskog sekretarijata
Goran Lazović	savetnik predsednika Pokrajinske vlade	Slađana Tatalović, savetnica u Pokrajinskom sekretarijatu za privredu i turizam
Savez samostalnih sindikata		
Goran Milić	predsednik SSSV	Tomislav Stajić, sekretar Veća SSSV
Drago Tešić	član Predsedništva SSSV	Nataša Sapun, članica Predsedništva SSSV
Rade Erceg	predsednik Sindikata zaposlenih u obrazovanju, nauci i kulturi Vojvodine	Dragan Bogojević, predsednik Samostalnog sindikata zaposlenih u agroindustrijskom kompleksu Vojvodina
Ujedinjeni granski sindikati „Nezavisnost“		
Milojica Živković	Predsednik Pokrajinskog odbora UGS „Nezavisnost“	Dragan Kozarac, GS prehrane, ugostiteljstva, turizma, poljoprivrede, vodoprivrede i duvanske industrije „Nezavisnost“
Slaven Ključar	Granski sindikat zdravstva i socijalne zaštite „Nezavisnost“	Obrad Tepić, član GS javnih saobraćajnih i komunalnih delatnosti „Nezavisnost“
Biljana Mitrović	Granski sindikat prosvetnih radnika Srbije „Nezavisnost“	Zoran Obradović, GS industrije, energije i rudarstva „Nezavisnost“
Unija poslodavaca Vojvodine		
Vladimir Lalošević	Predsednik Unije poslodavaca Vojvodine	Marija Srdić, članica Skupštine
Stanko Krstin	član Upravnog odbora UPV	Slavko Novaković, član Upravnog odbora UPV
Dr Gordana Radović	članica Upravnog odbora UPV	Mirjana Franceško, članica Skupštine
Jelena Milašinić	članica Upravnog odbora UPV	Đorđe Džekov, član Upravnog odbora
Goran Nešić	potpredsednik UPV i potpredsednik UPV za Banat	Jovan Beara, član Nadzornog odbora
Filip Perić	član Upravnog odbora UPV	Žarko Stefanov, potpredsednik UPV Grada Pančeva

Prilog 5

Vrsta mere	Podsticajna		Trajanje mere:	2023 – 2027. godine
Indikatori	Naziv	Izvor provere	Početno stanje	Ciljana vrednost
1.	Broj podržanih žena preduzetnika i mladih koji su dobili finansijsku i nefinansijsku podršku	Izveštaj Ministarstva privrede	2.570 (100 kroz finansijsku podršku, a 2.470 kroz nefinansijsku podršku) (2021)	3.935 (435 kroz finansijsku podršku, a 3.500 kroz nefinansijsku podršku) (2027)
Opis	Ova mera za cilj ima dodatnu podršku za razvoj preduzetništva specifičnih ciljnih grupa, kao što su žene preduzetnici, mladi, pripadnici drugih osetljivih grupa, MSPP koja posluju u nerazvijenim područjima, kao i razvoj socijalnog preduzetništva, u skladu sa njihovim potrebama. Ovom merom je predviđeno unapređenje dostupnosti i obima finansijske podrške za žene preduzetnike, kao i unapređenje statističkog praćenja ženskog preduzetništva u Republici Srbiji. Kroz ciljane finansijske instrumente za mlade, pripadnike romske nacionalne manjine i MSPP iz nerazvijenih područja, osiguraće se inkluzivnost daljeg razvoja preduzetništva u Republici Srbiji. Merom je prepoznat značaj različitih ciljnih grupa i njihovog uključivanja za razvoj privrede i preduzetništva, i njene aktivnosti su dopunjujuće onima predviđenim u drugim planskim dokumentima, kao što su Nacionalna strategija za mlade za period od 2015. do 2025. godine i Strategija za rodnu ravnopravnost za period od 2021. do 2030. godine. Što se socijalnog preduzetništva tiče, ova mera će biti komplementarna merama koje će biti definisane programom razvoja socijalnog preduzetništva, koji je u izradi, a čiji je nosilac ministarstvo u čijoj su nadležnosti rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja.			
Efekte mere	Realizacijom ove mere će se povećati inkluzivnost sektora MSPP i doprineti ojačanju ekonomskog položaja žena, mladih i pripadnika drugih osetljivih ciljnih grupa u Republici Srbiji. Ostali bitni efekti ove mere se odnose na jačanje socijalnih preduzetničkih poduhvata u Republici Srbiji, te posledično rešavanje širih društvenih potreba na inovativan način.			

Mera 4.2: Intenziviranje podrške većoj inkluzivnosti razvoja MSPP						
Institucija odgovorna za realizaciju: Ministarstvo privrede						
Period sprovođenja: 2023 - 2024				Tip mere: promotivno-edukativna		
Propisi koje je potrebno izmeniti/usvojiti za sprovođenje mere:				/		
Pokazatelj(i) na nivou mere (pokazatelj rezultata)	Jedinica mere	Izvor provjere	Početna vrednost	Bazna godina	Ciljana vrednost u 2023. godini	Ciljana vrednost u poslednjoj godini AP
Žene preduzetnici i mladi podržani kroz finansijsku i nefinansijsku podršku	Broj	Izveštaj M. privrede	2.570 (100 kroz finansijsku podršku, a 2.470 kroz nefinansijsku podršku)	2021	2.910 (310 kroz finansijsku podršku, a 2.600 kroz nefinansijsku podršku)	2.980 (330 kroz finansijsku podršku, a 2.650 kroz nefinansijsku podršku)

Izvor finansiranja mere	Veza sa programskim budžetom	Ukupna procenjena finansijska sredstva u 000 din.	
		U 2023. godini	U 2024. godini
Prihodi iz budžeta	Razdeo 20-M. privrede, Program 1509, Projekat 4002; Program 1509, Projekat 4003;	717.032	636.341
Finansijska pomoć EU:IPA		41.208	-
Donatorska sredstva – UN WOMEN		2.933	-
Drugi izvor: APR		3.000	-

Naziv aktivnosti:	Organ koji sprovodi aktivnost	Organi partneri u sprovodenju aktivnosti	Rok za završetak aktivnosti	Izvor finansiranja	Veza sa programskim budžetom	Ukupna procenjena finansijska sredstva po izvorima u 000 din.	
						2023	2024
4.2.1 Paket usluga za mlade i žene preduzetnike SSU	M. privrede	RAS ARRA	4. kvartal 2024.	01/budžet RS	Program 1509 Projekat 4003	23.946	26.341
4.2.2 Studija o ženama preduzeticima	M. privrede		4. kvartal 2023.	Direktna donatorska sredstva preko „UN Women”		2.933	/
4.2.3 Program podsticanja razvoja preduzetništva kroz finansijsku podršku za žensko preduzetništvo	M. privrede	FzR	4. kvartal 2024.	01/ budžet RS	Program 1509 Projekat 4002	600.000	610.000
4.2.4 Podrška mladima i ženama preduzeticima u nerazvijenim oblastima kroz „EU PRO Plus“	MEI	M. privrede UNOPSJLS	4. kvartal 2024.	56 –Sredstva IPA		41.208	/
4.2.5 Praćenje sprovođenja postupka registracije pola osnivača i zastupnika u Registru privrednih subjekata	APR	M. privrede	3. kvartal 2023.	Sopstvena sredstva APR		3.000	/
4.2.6 Promovisanje primera saradnje lokalnih samouprava i socijalnih preduzeća	MRZBSP	SKGO M. privrede	4. kvartal 2024.	01/budžet RS		/	/
4.2.7 Program promocije razvoja romskog preduzetništva	AOFI	M. privrede	1. kvartal 2024.	01/ budžet RS	Program 1509 Projekat 4002	93.086	/

Literatura:

1. Zakon o rodnoj ravnopravnosti (Sl. glasnik RS, br.52/2021) <https://www.paragraf.rs/propisi/zakon-o-rodnoj-ravnopravnosti.html>
2. Strategija za rodnu ravnopravnost za period od 2021. do 2030 (Sl. glasnik RS, br.103/2012) <https://pravno-informacioni-sistem.rs/eli/rep/sgrs/vlada/strategija/2021/103/1>
3. Akcioni plan za 2022 i 2023. godinu za sprovođenje strategije za rodnu ravnopravnost za period od 2021. do 2030.
<https://www.rodnaravnopravnost.gov.rs/sites/default/files/2022-08/Akcioni%20plan%20za%20period%20od%202022-2023%20za%20sprovedjenje%20Strategije%20za%20rodnu%20ravnopravnost%202021-2030.pdf>
4. Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima („Službeni list SFRJ – Međunarodni ugovori“, broj 7/71)
https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2012/11/images_files_UN_Medjunarodni%20pakt%20o%20ekonomskim%20socijalnim%20i%20kulturnim%20pravima.pdf
5. Revidirana evropska socijalna povelja („Službeni glasnik RS – Međunarodni ugovori“, broj 42/09) https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2012/11/images_files_Revidirana%20Evropska%20socijalna%20povelja%20SE.pdf
6. Zakon o socijalno-ekonomskim savetima (Sl. glasnik RS, br.125/2004)
https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_socijalno-ekonomskom_savetu.html
7. Zakon o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje) https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_radu.html
8. Zakon o platama službenika i nameštenika u organima autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave (“Sl. glasnik RS”, br. 113/2017, 95/2018, 86/2019, 157/2020 i 123/2021)
<https://www.paragraf.rs/propisi/zakon-o-platama-sluzbenika-i-namestenika-u-organima-autonomne-pokrajine-i-jedinice-lokalne-samouprave.html>
9. Sporazum o osnivanju, delokrugu i načinu delovanja Socijalno-ekonomskog saveta Republike Srbije <http://www.arhiva.srbija.gov.rs/vesti/2001-08/02/26844.html>
10. Priručnik za osnivanje i rad socijalno-ekonskih saveta gradova i opština https://pses.org.rs/downloads/PRIRUCNIK_LOKALNI_SES.pdf
11. Socijalni dijalog u vreme Pandemije COVID-19 – šta se dogodilo sa ranjivim grupama na tržištu rada <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/belgrad/20760.pdf>
12. Izveštaj o proceni stanja socijalno-ekonomskih saveta na Zapadnom Balkanu <http://www.socijalnoekonomskisavet.rs/cir/vesti/stanje%20socijalnog%20dijaloga.pdf>
13. Izveštaja o stanju radnih prava u Republici Srbiji za 2023. godinu, Fondacija Centar za demokratiju, Beograd 2023 <http://www.centaronline.org/userfiles/files/publikacije/FCD-Izvestaj-o-stanju-radnih-prava-u-Republici-Srbiji-2023.pdf>
14. PREPORUKE VIJEĆA od 12. lipnja 2023. o jačanju socijalnog dijaloga u Europskoj uniji (C/2023/1389) https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=OJ:C_202301389
15. V. Vilić, K. Beker, Položaj žena u sindikatima u Srbiji, Udruženje građanki FemPlatz, Pančevo 2021 http://www.femplatz.org/library/publications/2021-09_Polozaj_zena_u_sindikatu.pdf
16. Poseban izveštaj Poverenika za zaštitu ravnopravnosti o diskriminaciji u oblasti rada i zapošljavanja, decembar 2019 <https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2023/03/12-19.pdf>
17. M. Srdić, Podrška preduzetnicama u vreme pandenije COVID-19, Misija OEBS-a u Srbiji, januar 2021 <https://www.osce.org/files/f/documents/2/7/513133.pdf>
18. M. Pajvančić, Rodna ravnopravnost u kontekstu održivog razvoja i rešenja sadržanih u Zakonu o rodnoj ravnopravnosti, Platforma održivi razvoj za sve, 2022

file:///C:/Users/Marija%20S/Downloads/https___sdgs4all.rs_wp-content_up-loads_2021_10_Rodna-ravnopravnost-u-kontekstu-odrzivog-razvoja-3.pdf

19. M. Pajvančić, Integrisanje rodne ravnopravnosti u društveni i privredni razvoj, Srpska akademija nauka i umetnosti, Odbor za ljudska prava i nacionalne manjine, Beograd, 2021

<https://scindeks-clanci.ceon.rs/data/pdf/0040-2176/2021/0040-21762106821P.pdf>

20. Polazne osnova za izradu teksta predloga AP za 2024. i 2025. godinu <https://minl-jmpdd.gov.rs/dokumenta/akta-u-pripremi/javne-konsultacije/akcioni-planovi-jk/>

21. M. Srdić, N. Opačić, D.Vunjak, Analiza o trenutnom stanju u privrednim subjektima – društvima u AP Vojvodini u kojima su žene vlasnice ili suvlasnice u iznosu većem od 51%, Fondacija Ana i Vlade Divac, Beograd, februar 2022 https://drive.google.com/file/d/1kZ9meCs-fqIP2B3sLL_iq4oGpu3wClGW3/view

22. M. Srdić, N. Opačić, I. Gvozdrenović, Studija o podršci ženskom preduzetništvu u Srbiji, Fondacija Ana i Vlade Divac, Beograd 2022 https://www.divac.com/upload/document/studija_o_zenskom_preduzetnistvu.pdf

Stavovi izneti u tekstu predstavljaju stavove autora i ne odražavaju nužno zvanične stavove vlada Švajcarske i Nemačke, kao ni Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH.