

# TEMIDA

ČASOPIS O VIKTIMIZACIJI, LJUDSKIM PRAVIMA I RODU Br. 3, godina 25, Decembar 2022.



**25** godina *Temide*

**Tema broja ZELENA VIKTIMOLOGIJA**



*Izdaju:*

© Viktimološko društvo Srbije i „Prometej“, Beograd

*Sva prava zadržana. Zabranjeno je svako umnožavanje ili preštampavanje bez dozvole izdavača*

*Adresa redakcije:*

Viktimološko društvo Srbije, Ismeta Mujezinovića 21/6,

11070 Novi Beograd, tel/fax: + 381 11 22 88 040, e-mail: vdsrbija@gmail.com i temida.vds@gmail.com

*Savet časopisa:*

dr Nataša Mrvić-Petrović, Institut za uporedno pravo, Srbija; dr Slobodan Savić, Univerzitet u Beogradu, Srbija; dr Jelena Srna, redovna profesorka Univerziteta u Beogradu u penziji, Srbija; dr Nevena Petrušić, Univerzitet u Nišu, Srbija; dr Đorđe Alempijević, Univerzitet u Beogradu, Srbija; dr Tatjana Đurić-Kuzmanović, Visoka poslovna škola strukovnih studija, Srbija; dr Saša Mijalković, Kriminalističko-policijski univerzitet, Srbija; dr Biljana Simeunović-Patić, Kriminalističko-policijski univerzitet, Srbija; dr Alenka Šelih, redovna profesorka Univerziteta u Ljubljani u penziji, Slovenija; dr Gorazd Meško, Univerzitet u Mariboru, Slovenija; dr Nina Peršak, Institut za krivičnopravnu etiku i kriminologiju, Slovenija; dr Almir Maljević, Univerzitet u Sarajevu, Bosna i Hercegovina; dr Christa Pelikan, Institute for Criminology and Sociology of Law, Austrija; dr Ivo Aertsen, Catholic University of Leuven, Belgija; dr Stephan Parmentier, Catholic University of Leuven, Belgija; dr Jan Van Dijk, Tilburg University, Holandija; dr Antony Pemberton, Tilburg University, Holandija, Catholic University of Leuven, Belgija; dr Joanna Shepland, University of Sheffield, Velika Britanija; dr Sandra Walklate, University of Liverpool, Velika Britanija; dr Basia Spalek, Derby University, Velika Britanija; dr Brandon Hamber, Ulster University, Velika Britanija; mr Ruth Jamieson, profesorka Queen's University u penziji, Velika Britanija; dr Gail Mason, University of Sydney, Australija; dr Estela Valverde, Macquarie University, Australija; dr Michael Humphrey, University of Sydney, Australija; dr Robert Elias, University of San Francisco, SAD; dr Robert Peacock, University of the Free State, Južna Afrika; dr Karuppanan Jaishankar, Indija, dr Goran Bašić, Linnaeus University, Švedska; dr Vasiliki Artinopoulou, Panteion University of Political and Social Sciences, Grčka; dr Irma Kovčo Vukadin, Univerzitet u Zagrebu, Hrvatska

*Počasni članovi Saveta časopisa:*

dr Gerd Ferdinand Kirchhof (Jindal Global University, India; University of Applied Sciences, Nemačka)

i dr Marc Groenhuijsen (Tilburg University, Holandija)

*Glavna i odgovorna urednica:*

dr Sanja Čopić

*Zamenica glavne i odgovorne urednice:*

dr Mirjana Dokmanović

*Sekretarka redakcije:*

mr Ljiljana Stevković

*Članovi redakcionog odbora časopisa:*

dr Vesna Nikolić-Ristanović, Univerzitet u Beogradu, Srbija; dr Slobodanka Konstantinović Vilić, redovna profesorka Univerziteta u Nišu u penziji, Srbija; dr Mirjana Dokmanović, Institut društvenih nauka, Srbija; dr Ivana Stevanović, Institut za kriminološka i sociološka istraživanja, Srbija; dr Sanja Čopić, Univerzitet u Beogradu, Srbija; dr Slađana Jovanović, Univerzitet Union, Srbija; dr Natalija Žunić, docentkinja Univerziteta u Nišu u penziji, Srbija; mr Ljiljana Stevković, Univerzitet u Beogradu, Srbija; dr Oliver Bačanović, Univerzitet St. Kliment Ohridski, Makedonija; dr Jo-Ann Wemmers, University of Montreal, Kanada; dr Sanja Milivojević, La Trobe University, Australija, Oxford University, Velika Britanija.

UDK

343.98

ISSN (štampano izdanje)

1450-6637

ISSN (on line izdanje)

2406-0941

*Tiraž:*

200 primeraka

*Štampa*

„Prometej“

Izdavanje ovog broja finansijski je pomoglo

Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja Republike Srbije

Radovi u časopisu su dvostruko anonimno recenzirani

The articles in the journal are peer reviewed

Temida je referisana u DOAJ, EBSCO i uvrštena u Emerging Sources Citation Index (ESCI)

Temida is indexed in the DOAJ, EBSCO and has been accepted for coverage

in the Emerging Sources Citation Index (ESCI)

Tema broja:

## Zelena viktimologija

Theme of the Issue:

## Green Victimology

### **Nejednakost i neravnopravnost žena na tržištu rada u kontekstu zelene ekonomije**

Inequality of Women in the Labor Market  
in the Context of the Green Economy

*Ivana Ostojić*

*Marijana Maksimović*

*Sanja Stojković-Zlatanović* ..... 251

### **Izazovi zaštite životne sredine u Republici Severnoj Makedoniji**

The Challenges of Environmental Protection in the  
Republic of North Macedonia

*Gordana Lažetić*

*Elena Mujoska Trpevska* ..... 283

### **Dečija okrutnost prema životinjama - Specifičnosti, rizični faktori, mogućnosti prevencije**

Child Cruelty to Animals – Specifics, Risk Factors,  
Possibilities for prevention

*Marija Marković* ..... 309

## OSTALE TEME

## OTHER THEMES

### **COVID-19 i nasilje nad ženama u partnerskim odnosima**

COVID-19 and Violence against Women  
in the Intimate Partner Context

*Vera Despotović* ..... 331

## PRIKAZI KONFERENCIJA

### CONFERENCE REVIEWS

#### **SVRI (Sexual violence research initiative)**

##### **Forum 2022**

(Forum Inicijative za istraživanje seksualnog nasilja 2022)

*Anita Burgund Isakov* .....347

## PRIKAZI KNJIGA

### BOOK REVIEWS

Elicka Peterson Sparks, Kit Gruelle

#### **Intimate Partner Violence: Effective Procedure, Response and Policy**

(Nasilje u intimnim partnerskim odnosima: Efikasna procedura, odgovor i politika)

*Milica Luković Radaković* ..... 351

TEMIDA  
2022, vol. 25, br. 3, str. 251-281  
ISSN: 1450-6637  
DOI: <https://doi.org/10.2298/TEM2203257O>  
Originalni naučni rad  
Priljeno: 31.10.2022.  
Odobreno za štampu: 27.12.2022.

## Nejednakost i neravnopravnost žena na tržištu rada u kontekstu zelene ekonomije<sup>1</sup>

IVANA OSTOJIC\*

MARIJANA MAKSIMOVIC

SANJA STOJKOVIC-ZLATANOVIC

*D*ruštvo i ekonomije se suočavaju sa neophodnošću socijalnog, javnopolitičkog i, sledstveno, pravnog adresiranja diskriminacije po osnovu različitih ličnih svojstava, odnosno po osnovu pola, rase, jezika, političkog mišljenja, nacionalnog porekla, te etničkog i socijalnog statusa. S tim u vezi, može se sa konceptualno-teorijskog, kao i sa pratećeg aplikativnog aspekta sagledati pojmovno razgraničenje (rodne) ravnopravnosti u odnosu na institut nejednakosti žena kao utvrđene ranjive kategorije na mestima rada. Dugo godina kroz istoriju u tradicionalnim i patrijarhalnim društvima, žena je imala podređen položaj uz naglašenu dominaciju paternalističkog koncepta položaja muškarca u svetu rada. Ipak, poslednju deceniju, kako se više piše, govori, više sprovode istraživanja na temu diskriminacije na radu, krenulo se u susret rešavanju ovog problema. Najnovije tendencije vezane za tranziciju ka zelenoj ekonomiji, takođe, imaju za cilj promovisanje značaja i neophodnosti ublažavanja faktičke neravnopravnosti između polova pravnim merama koje proizilaze iz načela jednakosti šansi i postupaka u zapošljavanju i na radu. Predmet ovog rada je sagledavanje pojavnih oblika rodnih nejednakosti na tržištu rada sa fokusom na aktuelni koncept promovisanja zelene

<sup>1</sup> Rad je napisan u okviru Programa istraživanja Instituta društvenih nauka za 2022. godinu, koji podržava Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja Republike Srbije.

\* Dr Ivana Ostojić je naučna saradnica Centra za ekonomska istraživanja, Institut društvenih nauka u Beogradu. E-mail: ivanaostojic27@yahoo.com.

Dr Marijana Maksimović je naučna saradnica Centra za ekonomska istraživanja, Institut društvenih nauka u Beogradu. E-mail: mmaksimovic@idn.org.rs.

Dr Sanja Stojković-Zlatanović je viša naučna saradnica Centra za pravna istraživanja, Institut društvenih nauka u Beogradu. E-mail: sanjazlatanovic1@gmail.com.

*ekonomije i održivog ekonomskog, socijalnog i ekološkog razvoja. Analiza uključuje sagledavanje rodni nejednakosti na tržištu rada Norveške, Slovenije i Srbije u periodu od 2015. do 2021. godine, sa fokusom na aktuelni koncept promovisanja zelene ekonomije i održivog razvoja. Cilj rada je da se utvrdi da li je zelena ekonomija šansa za ublažavanje nejednakosti i povećanje ravnopravnosti na tržištu rada ili ona nosi ograničenja koja se teško mogu premostiti u ovoj oblasti.*

**Ključne reči:** nejednakost, neravnopravnost, pol, zelena ekonomija, Srbija.

## Uvod

Ekonomске i socijalne promene početkom 21. veka u razvijenim zemljama i njihovim ekonomijama donose nove mogućnosti zapošljavanja žena na dobro plaćenim poslovima, shodno većoj dostupnosti visokog obrazovanja. Istovremeno, promene koje se dešavaju na tržištu rada dovode do porasta nezaposlenosti, siromaštva, socijalnih nejednakosti i ekonomske nesigurnosti koja pogađa žene nižeg nivoa obrazovanja, odnosno onih sa nižim kvalifikacijama. Poslovi koji se nude su fleksibilni i privremeni, zahtevajući od onih koji traže posao da budu nezavisni i odgovorni profesionalci, visokih kvalifikacija, da su elokventni i spremni da usvajaju nova znanja i prilagođavaju se promenama (Maksimović, 2020). Sa četvrtom industrijskom revolucijom, razvojem sektora informacionih tehnologija, došlo je do promene koncepta rada, te se pojavljuju novi, atipični oblici zapošljavanja – pomenuta fleksibilizacija radnog angažovanja, kao i često nejasno definisani odnosi između poslodavca i radno angažovanih lica, koji vode tome da se ovim licima ne priznaje status zaposlenog, odnosno takvi ugovori ne sadrže potrebne elemente za zasnivanje radnog odnosa te, shodno tome, ne obezbeđuju potreban nivo radnopravne zaštite. Ove okolnosti, po pravilu, pogađaju žene, te dovode „u pitanje ostvarivanje ravnopravnosti na tržištu rada“, a ekonomski usvojen razvojni model država i demokratske institucije nisu dovoljni da poboljšaju tradicionalno neravnopravan položaj žene na radu (Kolin, Čičkarić, 2010: 103-104). Diskriminaciona praksa vodi ka socijalnim nejednakostima i zahteva multidisciplinarni pristup različitim disciplinama društvenih nauka (Crossman, 2022). Tako, populacija nižeg obrazovnog nivoa u savremenoj podeli rada je slabije plaćena, a neretko je i pristup programima prekvalifikacije i dokvalifikacije ograničen za ovu kategoriju radno angažovanih lica. Danas su pojmovi



neravnopravnosti i nejednakosti dosta kompleksniji i ne odnose se samo na pitanje siromaštva. Agenda 2030 Ujedinjenih nacija (UN) o održivom razvoju iz 2015. godine u određenim ciljevima, a ima ih 17, osvrće se na zeleni rad, ljudske resurse i tržište rada, dostojanstven rad, zaštitu ljudskih prava i integritet pojedinca. Međutim, bitno je naglasiti da je pre Agende, za jednakost žena i dostojanstven život posebno značajna Konvencija o ukidanju svih oblika diskriminacije žena<sup>2</sup> koja je stupila na snagu 1981. godine, a pristupilo joj je 98% članica UN. Formiran je i Komitet UN za eliminaciju svih oblika diskriminacije žena koji prati realizaciju Konvencije. Zatim, doneta je veoma važna Pekinška deklaracija i platforma za delovanje<sup>3</sup> iz septembra 1995. godine. Prisutno je nastojanje da se dâ prioritet ciljevima održivog razvoja, kako bi se putem prekvalifikacije, odnosno dokvalifikacije i usmerenja ka industrijama značajnim za održivi razvoj smanjile nejednakosti. Teme, kao što su nezaposlenost, nejednakost i neravnopravnost žena, razmatraju se kroz koncept prevazilaženja rodne diskriminacije i eliminacije siromaštva žena. Kroz podsticanje socijalne kohezije u okviru programa zajedničke socijalne politike podstiče se jednak tretman muškaraca i žena različitim pravnim instrumentima. Ravnopravnost se postiže kroz jednake zarade za rad jednake vrednosti, učešće žena u procesima političkog i poslovnog odlučivanja, postavljanja žena na upravljačka radna mesta, kao i jednak pristup obrazovanju (Kolin, Čičkarić, 2010: 107).

Predmet ovog rada jeste sagledavanje pojava oblika rodne nejednakosti na tržištu rada, sa fokusom na aktuelni koncept promovisanja zelene ekonomije i održivog ekonomskog, socijalnog i ekološkog razvoja. Analizirana su tržišta rada Norveške, Slovenije i Srbije u periodu od 2015. godine do 2021. godine. Ova tržišta su uzeta kao primeri dobre prakse, sa ciljem da kroz komparaciju i sagledavanja mogućnosti pozitivnih promena postanu uzor drugim zemljama. Cilj rada je da se ispita da li je zelena ekonomija šansa za ublažavanje nejednakosti i povećanje ravnopravnosti na tržištu rada ili ona nosi ograničenja koja se teško mogu premostiti kada je u pitanju tržište rada.

Rad se sastoji iz pet delova. Prvi deo čini odeljak o ravnopravnosti i jednakosti žena u oblasti rada i zapošljavanja, gde se kroz pojmovno određnje utvrđuje razlika između termina (ne)ravnopravnosti i (ne)jednakosti žena,

<sup>2</sup> Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW), A/RES/34/180, 18.12.1979. UN General Assembly. Konvencija je stupila na snagu 1981. godine.

<sup>3</sup> Beijing Declaration and Platform for Action, A/CONF.177/20 (1995) and A/CONF.177/20/Add.1 (1995), Fourth World Conference on Women, 15.9.1995. Beijing.



uzimajući u obzir svojevrsna preklapanja u različitim disciplinama društvenih nauka, konkretno, u sociologiji i pravnim naukama. U drugom delu predstavljen je konceptualni okvir rodnih nejednakosti na tržištu rada, odnosno stanovišta pojedinih autora na datu temu, uz primere iz javnopolitičke prakse odabranih država. U trećem, prikazana su ključna dokumenta UN o rodnoj ravnopravnosti i zaštiti žena. Četvrti odeljak čini prikaz zelene ekonomije i održivog razvoja, dok je u petom delu dat pregled podataka vezano za različite pojavne oblike nejednakost na tržištu rada. U zaključnim razmatranjima intencija jeste da se targetiraju razlozi zbog kojih dolazi do nejednakosti žena na tržištu rada u promenjenim okolnostima društvenog razvoja, te definišu „mesta” gde treba tražiti ključ za rešenja nejednakosti. Rad ima za cilj da doprinese akademskoj raspravi na temu rodnih nejednakosti na tržištu rada primenom multidisciplinarnog pristupa predmetu analize, a u kontekstu tranzicije neokapitalističkog modela ka modelu održivog razvoja i zelene ekonomije.

## **Ravnopravnost i jednakost žena u oblasti rada i zapošljavanja – pojmovno određenje**

Pitanja položaja, mesta i uloge žena u društvenom sistemu proizilaze iz definisanog okvira etičkih i kulturnih vrednosti, koje se, zatim, preslikavaju i na oblast prava, dok se danas sve više ističe međuzavisnost, odnosno uslovljenost istih sa utvrđenim javnopolitičkim pravcem razvoja datog društva. Tako, osamdesetih godina 20. veka uticaj feminističkih stanovišta u domenu radnog prava, u smislu napuštanja tradicionalnog shvatanja o muškarcu izdržavaocu porodice i ženi koja pruža brigu i negu, doveo je do afirmisanja principa uklanjanja striktno granice između privatne sfere, tradicionalno svojstvene ženi, i javne, odnosno profesionalne i javno-društvene sfere, tradicionalno svojstvene muškarcu. Jedna od značajnih implikacija ovih promena danas jeste princip usklađivanja profesionalnog i porodičnog života, koji postepeno ulazi u korpus posebnih, odnosno specijalizovanih ljudskih prava. Sa tim u vezi, feminističke autorke naglašavaju da je običajno zasnovana subordinacija žena u odnosu na muškarce u kontinuitetu ukazala da napredak u priznavanju, ostvarivanju i zaštiti prava žena pretpostavlja neophodnost promene ne samo važećih ustavnih i zakonskih odredbi, već i promenu ekonomskog sistema koji je, pak, u određenoj korelaciji sa kulturnim vrednostima i etičkim normama. Svojevrsna

posebnost mera ostvarivanja prava žena na mestima rada, odnosno radno-pravna zaštita žena u vezi sa porođajem i materinstvom, te posebna zaštita bezbednosti i zdravlja žena na radu, kao i mere usklađivanja profesionalnog i porodičnog života, odnosno rada, roditeljstva i brige o starijim i zdravstveno ugroženim članovima porodice, svoje osnove nalazi u feminističkoj etici, na čijim vrednosnim postavkama se, dalje, utvrđuju javnopolitički, odnosno ekonomsko-socijalni modeli savremenih država. Preovladavajuća feministička etička doktrina počiva na ideji zasnivanja etičkih vrednosti i koncepata primenom empirijskih metoda društvenih nauka, posebno metoda psihologije i ekonomije, a razlikuje se od teorije etike naturalizma, koja je dugo dominirala u zapadnim demokratijama i javnopolitičkim sistemima, te počivala na univerzalnim etičkim istinama koje su pak vanvremenske i nepromenljive (Jaggar, 2000: 457-458). Sa druge strane, javnopolitički modeli zapadnih demokratija, u delu koji se odnosi na pitanja roda i osiguranja ravnopravnosti i jednakosti, organizovani su kao oni koji u fokus stavljaju ekonomska pitanja redistribucije inače oskudnih resursa i preraspodele bogatstva, pitanja nezaposlenosti i inflacije, javnog vlasništva i koncepta države blagostanja. Danas se sve više naglašava model javne politike koji ističe nova, politički relevantna pitanja u domenu osiguranja adekvatnog kvaliteta života i liberalnih vrednosti, poput razvijanja tolerancije, promovisanja garantija prava žena i drugih društveno ranjivih grupa, a sve u kontekstu proklamovanja individualnih sloboda. Model novih politički relevantnih pitanja, odnosno nove političke agende, u osnovi, počiva na feminističkoj etici materijalizovanoj u feminističkom pokretu, koji je u poslednjoj četvrtini 20. veka (naročito u Severnoj Americi i Evropi) aktuelizovao pitanje nejednakosti između muškaraca i žena, a u kontekstu ostvarivanja univerzalne vrednosti pravde i pravičnosti. Danas je pitanje nejednakosti u zapadnim demokratijama sagledavano kao deo „klastera Nove političke agende“, koja uključuje pitanja osiguranja adekvatnog nivoa kvaliteta života, socijalne jednakosti i zaštite životne sredine (Evans, 1993: 136). Civilizacijski napredak i promene izazvane četvrtom industrijskom revolucijom, odnosno razvojem interneta i pratećom digitalizacijom, kao i one koje su u vezi sa neophodnošću ublažavanja klimatskih promena, a kao deo adaptacionih mera, posebno su afirmisale rodni aspekt i osiguranje rodne ravnopravnosti. Digitalizacija i prateća fleksibilizacija rada, odnosno mogućnost fleksibilnih oblika rada, a naročito rad na daljinu, omogućili su ženama lakše usklađivanje profesionalnog i porodičnog života, dok su mere ublažavanja uticaja klimatskih

promena u oblasti rada indirektno uticale na veću zaštitu zdravlja i bezbednosti na radu svih, uključujući i žene. Postepen prelazak na čistije oblike proizvodnje omogućava pravedniju tranziciju ka sektorima i zapošljavanju koje bi moglo da se zasniva i na ravnopravnijem uključivanju žena na rad u sektorima u kojima su ranije bile manje zastupljene.

U oblasti prava, sa fokusom na radno pravo, od posebnog značaja, prilikom utvrđivanja normativnog i aplikativnog okvira primene radnopravne i socijalnopravne zaštite žena, jeste definisanje teorijskog i konceptualnog režima posebne zaštite žena. Od suštinske važnosti je terminološko određivanje pojmova koji se vezuju za rod i pitanja roda, kao i njihovo diferenciranje u semantičkom i akseološkom smislu u odnosu na sociološki kontekst istih. Tako se ukazuje na važnost razlikovanja termina jednakosti od termina ravnopravnosti polova, koji se kod nas često, neopravdano, smatraju sinonimima (Kovačević, 2021: 1061). U domaćem pravnom sistemu, Ustav Republike Srbije članom 15 garantuje ravnopravnost polova i „razvija politiku jednakih mogućnosti“, što implicira da se ovi pojmovi smatraju sinonimima. Poput Kovačević (2021), Lubarda, iako ne adresira izričito *differentia specifica*, ističe da „načelo jednakosti dobija viši sadržajni kvalitet sa načelom ravnopravnosti“ koja se ostvaruje merama pozitivne diskriminacije „a sa ciljem postizanja pune ravnopravnosti lica koja su suštinski u nejednakom položaju sa ostalim građanima“ (Lubarda, 2012: 111). Kovačević (2021) pod jednakošću polova podrazumeva jednake mogućnosti muškaraca i žena za zapošljavanje i na radu, dok rodna ravnopravnost jeste napuštanje društvenih normi, običaja i stereotipa vezanih za tradicionalno uspostavljene muške i ženske uloge. Osim toga, ukazuje da ravnopravnost polova pretpostavlja i primenu mera koje osiguravaju jednakost radnika oba pola na tržištu i mestima rada (Kovačević, 2021: 1062-1063). Može se, stoga, zaključiti da shodno stanovištima navedenih autora, načelo jednakosti jeste načelo koje proističe i vezuje se za vrednosti pravnog sistema i prava uopšte, dok je princip ravnopravnosti više društvena, odnosno socijalna vrednost, odnosno ideal kojem se teži. S tim u vezi, treba se osvrnuti i na načelo zabrane diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja po osnovu pola, koje prema Lubardi predstavlja „negativno definisano načelo jednakih šansi i postupanja, odnosno u pitanju je nelegitimno pravljenje razlika“ (Lubarda, 2012: 111). Međutim, ukoliko načelo jednakosti šansi i postupanja u oblasti rada definišemo kao osnovno načelo savremenog radnog prava, koje proističe iz načela slobode rada i socijalne pravde, a ravnopravnost kao socijalnu

vrednost gde pravo predstavlja instrument ostvarivanja društveno utvrđenih ciljeva, načelo nediskriminacije jeste dodatni pravni mehanizam ostvarivanja načela jednakosti ka postizanju društveno-vrednosnih ciljeva ravnopravnosti. Ipak, sagledavanje načela diskriminacije kao načela jednakosti definisanog u negativnom kontekstu, u uslovima kada je ovo načelo uzdignuto na nivo pravne discipline antidiskriminatorskog prava, čini se prevaziđenim, što dodatno podržava i to da jednakost jeste univerzalna etička i opštečovečanska vrednost, znatno šireg značenja u odnosu na diskriminaciju, čak i ukoliko sagledamo i istorijski kontekst nastanka. Kako bi se izbegle nejasnoće i različitosti u tumačenju i primeni pravnih normi, diferenciranje ovih pojmova pored teorijskog ima i praktični značaj, pa jednakost i zabrana diskriminacije jesu pravni pojmovi koje treba koristiti kao svojevrsno „nomotehničko pravilo“ u terminološkom smislu prilikom rada na zakonodavnim tekstovima i drugim pravno obavezujućim aktima, dok ravnopravnost jeste pojam sa jakom sociološkom konotacijom i javnopolitičkom funkcijom, te ima više smisla koristiti ga u kontekstu izrade strateških dokumenata „mekog prava“, koji su pravno neobavezujućeg karaktera.

### **Rodne nejednakosti na tržištu rada – Teorijski okvir i javnopolitička praksa**

Poremećaji u društvu i ekonomiji, kao što su ekonomske krize, dovode do povećanja nejednakosti i siromaštva na tržištu rada. Rodne razlike u zaradama i učešću u radnoj snazi su široko istraživane u literaturi (Blau, Kahn, 2017). Krajem 20. veka došlo je do napretka u pravcu ostvarenja jednakosti između žena i muškaraca u mogućnostima za profesionalno napredovanje onih koji rade puno radno vreme, ali da značajne rodne nejednakosti u zaradama i dalje ostaju unutar određenih grupa zanimanja (Arber, Ginn, 1995). Prepreke za napredovanje žena u zanimanjima koje karakteriše vertikalna segregacija izražene su tamo gde je diskreciono pravo poslodavca u napredovanju i nagrađivanju najveće. Osim toga, rodne nejednakosti u zaradama između bračnih partnera u domaćinstvima mogu biti izvor nejednakosti i doprinositi održavanju patrijarhalne strukture odnosa u društvu (Arber, Ginn, 1995). Nadalje, ističe se da je „podela uloga između polova, kao opšteprihvaćen sistem vrednosti i očekivani model ponašanja u svim segmentima života, upravo ono što

održava i reprodukuje rodnu neravnopravnost i da su početne pozicije žena i muškaraca definisane društveno nametnutim, prihvaćenim rodnim ulogama, što predstavlja prvi korak ograničavanja mogućnosti i uskraćivanja šansi" (Šobot, 2010: 47). Bošković i Njegovan (2012) tvrde da je povećanje konkurentnosti nezaposlenih žena na tržištu rada Srbije jedan od ključnih faktora koji doprinose rodnoj ravnopravnosti i unapređenju položaja žena u društvu, kao i ostvarivanju politike promena za ravnopravnost u svim segmentima društva. Srbija zaostaje za evropskim zemljama kada je u pitanju zastupljenost žena u procesu političkog upravljanja i odlučivanja (Kolin, Čičkarić, 2010). Nepovoljan položaj žena na tržištu rada proizlazi iz njihove niske ekonomske aktivnosti i nedovoljne zastupljenosti na upravljačkim pozicijama i među bolje plaćenim poslovima. Srbija je još uvek „daleko od ostvarivanja *de facto* rodne ravnopravnosti i pored napretka u razvijanju pravnog, političkog i institucionalnog okvira rodne ravnopravnosti i usaglašavanja sa međunarodnim i evropskim standardima u ovoj oblasti" (Dokmanović, 2018: 219). Takođe, ka rodnoj ravnopravnosti vodi „veće učešće žena u procesima donošenja odluka (formalnih i neformalnih) o društvenim vrednostima, pravcima razvoja i raspodeli resursa, pa treba uzeti u obzir širi kontekst njihovog života u porodici, ekonomiji i društvu i način na koji društvo i institucije, putem vrednosti i praksi, podstiču neravnopravnost između žena i muškaraca" (Dokmanović, 2002: 11, 14).

Globalno posmatrano, žene nailaze na veće prepreke od muškaraca prilikom pronalaženja zaposlenja, a muškarci, u proseku, zarađuju 20% više od žena (ILO, 2020a, 2020b). Javne politike koje su fokusirane na smanjenje diskrepance u zaradama prema polu promovišu „jednaku zaradu za rad jednake vrednosti" kako bi se neutralisali dispariteti u okviru radnog mesta (Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, 2018). Jaz u platama između muškaraca i žena je izraženiji u privatnom nego u državnom sektoru, a najveće razlike su zastupljene u finansijskom sektoru i sektoru osiguranja. Veća zastupljenost žena na tržištu rada i njihova bolja obrazovna struktura nisu u očekivanoj meri uticali na smanjenje razlika u zaradama između muškaraca i žena. Jedan od faktora koji dominantno opredeljuje nižu prosečnu zaradu žena od muškaraca jeste taj što su žene u manjoj meri zaposlene na liderskim i upravljačkim pozicijama. S tim u vezi je i manja zastupljenost žena na bolje plaćenim pozicijama, što takođe dovodi do rodni nejednakosti (Fortin, Bell, Böhm, 2017).

Kao pozitivni primeri mogu se navesti Norveška i Slovenija, zemlje koje intenzivno rade na poboljšanju položaja žena u društvu. Norveška je prva



zemlja koja je 2003. godine uvela transparentne procedure zapošljavanja u kompanijama i usvojila zakon koji zahteva minimalnu zastupljenost 40% oba pola u odboru direktora društava sa ograničenom odgovornošću (Maida, Weber, 2022)<sup>4</sup>. U slučaju da za istu radnu poziciju podjednaku kvalifikovanost poseduju i muški i ženski kandidat, prednost se daje onom polu koji je trenutno manje zastupljen, što je princip afirmativne akcije. Transparentnost postupka zapošljavanja i kvalifikovanost kandidata za radnu poziciju predstavljaju glavne kriterijume odlučivanja i politike zapošljavanja (Deloitte, 2022). Pozitivna promena u vidu pada vertikalne segregacije, koja se odnosi na barijere za napredovanje zaposlenih određenog pola unutar kompanije ili pojedinačnog sektora, znatno više je doprinela unapređenju položaja žena na tržištu rada nego što su pozitivne promene u horizontalnoj segregaciji, koje se ispoljavaju kroz umanjene ograničene mogućnosti žena u određenim profesijama u kojima dominantnu poziciju ostvaruje suprotan pol (Fortin, Huberman, 2002). Takođe, glavni razlozi za pad vertikalne segregacije se pronalaze u rastu obrazovanja, znanja, radnog iskustva i stručnosti ženske populacije. Norveška je prva zemlja koja je uvela kvote kako bi unapredila položaja žena na tržištu rada i dovela do redukovanja rodne nejednakosti. Zatim, Norveška je zemlja u kojoj je veće učešće žena u radnoj snazi na bolje plaćenim pozicijama u odnosu na druge zemlje, dok je rodni jaz u zaradama niži, što ukazuje na izraženiji rodni egalitarizam. Ovde su uočeni pozitivni efekti na mlade žene, jer su one na početku karijere, te je uvedena reforma važan podsticajni faktor za napredovanje ka korporativnom vrhu (Bertrand i dr., 2018)<sup>5</sup>.

## **Ključni dokumenti koji se odnose na nejednakost i neravnopravnost žena i UN Agenda 2030**

Pod okriljem Komisije UN o položaju žena (United Nations Commission on the Status of Women – UN CSW)<sup>6</sup>, nastao je najznačajniji međunarodni instrument rodne ravnopravnosti, napred pomenuta Konvencija o eliminisanju svih

<sup>4</sup> To je preporuka Evropske komisije kroz dokument *Strategija Evropa 2020* (European Commission, 2010).

<sup>5</sup> Slično je i u Italiji (Maida, Weber, 2022).

<sup>6</sup> Funkcionalna komisija Ekonomskog i socijalnog saveta Ujedinjenih nacija (Economic and Social Council – ECOSOC) osnovana je rezolucijom ECOSOC 11(II) 21.6.1946. godine. Više o tome videti na: <https://www.unwomen.org/en/csw>, stranici pristupljeno 19.9.2022.

oblika diskriminacije žena (CEDAW konvencija).<sup>7</sup> To je međunarodno-pravni instrument koji su ratifikovale skoro sve države članice UN, čime su se obavezale da preduzimaju mere u cilju sprečavanja svakog vida diskriminacije žena, kao i da periodično podnose izveštaj o radu na tom planu nadležnom Komitetu za realizaciju odredaba Konvencije. CEDAW konvencija obavezuje države ugovornice da sprečavaju svaki oblik neposredne i posredne diskriminacije žena i da im obezbede da ravnopravno sa muškarcima ostvaruju i uživaju građanska i politička prava (izborna pravo, jednakost pred zakonom, pravo na državljanstvo) i ekonomska, socijalna i kulturna prava (pravo na obrazovanje, zapošljavanje, rad, zdravstvenu zaštitu i druge oblasti privrednog i društvenog života). Ona je centralni i najsveobuhvatniji dokument o zaštiti prava žena. Ciljevi Konvencije se poklapaju sa ciljevima UN o ljudskim pravima, dostojanstvu ličnosti i jednakim pravima muškarca i žena. To je međunarodna povelja, ali i akcioni plan po kome zemlje deluju u ostvarivanju zaštite žena od diskriminacije. U članu 1 definiše se diskriminacija kao svako razlikovanje, isključenje ili ograničenje načinjeno na osnovu pola, u političkom, ekonomskom, socijalnom, kulturnom, građanskom ili bilo kom drugom polju. Najviše pažnje u Konvenciji poklanja se pravnom statusu žena, kako bi iz toga ostvarivale prava zaštite od diskriminacije. Članom 7 ženama se garantuje da imaju pravo na obavljanje javnih funkcija, a članom 8 da mogu da predstavljaju svoje zemlje na međunarodnom nivou. U članu 14 se naglašava položaj žena na selu, jer se smatra da to pitanje zahteva više pažnje kada se planiraju javne politike. Član 11 obavezuje države ugovornice da preduzimaju sve mere da eliminišu diskriminaciju žena u oblasti zapošljavanja kako bi obezbedila ista prava (načelo ravnopravnosti) muškaraca i žena, i to: pravo na rad, pravo na iste mogućnosti zapošljavanja, pravo na slobodan izbor profesije i zaposlenja, pravo na napredovanje i sigurnost posla, pravo na stručnu obuku, pravo na jednaku nadoknadu i jednak tretman za jednak rad i pri ocenjivanju kvaliteta rada, pravo na socijalno osiguranje, posebno u slučaju nezaposlenosti, bolesti, invalidnosti, penzionisanja i druge nesposobnosti za rad, pravo na zdravstvenu zaštitu i zaštitu na radu. Države ugovornice preuzimaju obavezu da eliminišu diskriminaciju žena u seoskim područjima, jer one doprinose ekonomskom opstanku porodica, da im se obezbedi funkcionalna pismenost, socijalna zaštita, sticanje obrazovanja, zapošljavanje i aktivno učešće u njihovim zajednicama.

---

<sup>7</sup> Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW), A/RES/34/180, 18.12.1979. UN General Assembly.



Drugi dokument koji je od ključnog značaja za zaštitu žena i ravnopravnost na tržištu rada je napred pomenuta Pekinška deklaracija i platforma za akciju, usvojene na Četvrtoj svetskoj konferenciji o ženama u Pekingu 1995. godine. Pekinška platforma za akciju brine o unapređenju položaja žena i postizanju jednakosti žena i muškaraca, kako bi se ostvarila ljudska prava i socijalna pravda, jer je to jedini način da se izgradi održivo, pravedno i razvijeno društvo. Dokument definiše dvanaest kritičnih oblasti koje izazivaju zabrinutost, među kojima je i privreda. Identifikovani problemi vezani za tržište rada su sledeći: prisustvo ženskog siromaštva, nejednak pristup žena obrazovanju, nejednak pristup zdravstvenoj zaštiti, ekonomska nejednakost žena u oblasti proizvodnje i pristupačnosti resursa, nejednakost prilikom donošenja odluka i nedostatak mera za unapređenje položaja žena. U delu IV nazvanom *Žene i privreda*, definisani su strateški ciljevi koji treba da doprinesu unapređenju ekonomskih prava i nezavisnosti žena i omogućavanju lakšeg pristupa resursima, zapošljavanju, tržištu i trgovini.

Razmatrajući napredak u ostvarivanju strateških ciljeva definisanih Pekinškom platformom za akciju 25 godina nakon njenog usvajanja, Komisija UN za položaj žena je 2000. godine ocenila da napredak nije ni dovoljno brz, ni temeljan, a neujednačen je u mnogim oblastima (BEIJING+25 UPDATES, 2020). Ostale su velike prepreke u otklanjanju strukturnih barijera, diskriminatornih praksi i feminizacije siromaštva. Nijedna zemlja nije u potpunosti ostvarila rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena i devojčica, a mnoge žene i devojčice i dalje doživljavaju razne oblike diskriminacije, naročito žene afričkog porekla, žene sa HIV virusom i AIDS-om, žene sa sela, žene sa invaliditetom, migrantkinje i starije žene. U Političkoj deklaraciji povodom dvadesetpetogodišnjice Četvrte svetske konferencije o ženama države članice UN su se založile da preduzmu konkretne aktivnosti za rešavanje ovih problema, koje uključuju: ukidanje svih diskriminatornih zakona; eliminisanje strukturnih prepreka, diskriminatornih normi i rodni stereotipa; obezbeđivanje finansiranja zalaganja za rodnu ravnopravnost i jačanje institucija koje promovišu rodnu ravnopravnost; stavljanje tehnologije i inovacija u funkciju poboljšanja položaja žena i devojčica; redovno prikupljanje, analizu i korišćenje rodni statistika; jačanje međunarodne rodne saradnje; kvalitetno finansiranje rodne ravnopravnosti; jačanje institucija koje promovišu rodnu ravnopravnost; jačanje međunarodne saradnje u ovoj oblasti i analiza budućih izveštaja i regionalnih istraživanja (BEIJING+25 UPDATES, 2020).

U unapređenju rodne ravnopravnosti kroz zelenu ekonomiju, naročito su se istakle Ujedinjene nacije kroz Agendu 2030 o održivom razvoju. Agenda naglašava da potencijal žene tek treba u potpunosti da se realizuje, kao i da su je do sada ometali društvene, ekonomske i političke nejednakosti. Vitalna uloga žene naglašava se kroz 17 ciljeva održivog razvoja, od kojih je cilj 5 najvažniji, a on podrazumeva ostvarivanje rodne ravnopravnosti i osnaživanje svih žena i devojčica. Ovaj cilj ističe neophodnost eliminisanja svih oblika diskriminacije žena i devojčica u javnoj i privatnoj sferi, uključujući trgovinu ljudima, seksualnu i druge vidove eksploatacije. Potrebno je omogućiti ženama da vode brigu o svom reproduktivnom zdravlju. Takođe, bitno je preduzeti mere kojima bi se obezbedila jednaka prava ženama na ekonomske resurse, pristup vlasništvu i finansijskim uslugama, i ojačala zdravstvena politika i zakonodavstvo u cilju obezbeđenja rodne ravnopravnosti. Žene se i dalje suočavaju sa teškoćama u pristupu obrazovanju, pronalaženju posla, obezbeđivanju sredstava za život, i dalje se suočavaju sa nasiljem u porodici. Iz tih razloga, moraju se ojačati strategijski pristupi, otkloniti nedoslednosti i praznine u zakonodavstvu, odnosno ojačati politike, budžeti i institucije koje podstiču i unapređuju rodnu ravnopravnost (SDGS, 2022a). Ovaj cilj UN Agende 2030 je osmišljen da smanji diskriminaciju žena, a za to su potrebni znanje, kreativnosti i finansijski resursi. Neophodno je nastojati da se okonča siromaštvo žena u svim oblicima i na svim mestima. U cilju 1 Agende 2030 ističe se da je siromaštvo najveći globalni izazov za održivi razvoj. Uz ovaj, postoji još sedam povezanih ciljeva za iskorenjivanje ekstremnog siromaštva za sve ljude, odnosno smanjenje na najmanje polovinu udela muškaraca, žena i dece koji žive u siromaštvu. Ovo ukazuje na neophodnost sprovođenja nacionalno odgovarajućih mera sistema socijalne zaštite, što bi trebalo da se ostvaruje kroz: poboljšanje pristupa održivim sredstvima za život, pristup preduzetničkim sredstvima, prirodne resurse, obezbeđivanje osnovnih socijalnih usluga, pomoć onima koji ne mogu sami prilikom izdržavanja, rešavanje pitanja siromaštva za žene i kroz intenzivnu saradnju sa međunarodnim institucijama.

Iskorenjivanje siromaštva širom sveta postalo je glavna tema održivog razvoja, jer ono ugrožava društveni opstanak, šteti ekonomskom razvoju i životnoj sredini i ugrožava političku stabilnost (SDGS, 2022b). Cilj je da do 2030. godine svi muškarci i žene, a posebno ugroženi i siromašni, imaju jednaka prava na pristup osnovnim uslugama, novim tehnologijama i finansijskim uslugama, pravo na ekonomske resurse (mikrofinansiranje), kontrolu

nad svojinom na zemlji i drugim oblicima svojine (SDGS, 2022c). Cilj 2 Agende 2030 se odnosi na eliminaciju gladi, postizanje prehrambene sigurnosti, povećanje kvaliteta hrane i smanjenje pothrajenosti, kao i smanjenje anemije kod žena starosti od 15 do 49 godina, što vodi smanjenju diskriminacije žena i ranjivih slojeva stanovništva. Cilj 3 promoviše potrebu da se obezbedi zdrav život i blagostanje za sve, kao i da se smanji globalna stopa smrtnosti majki. Potrebno je do 2030. godine smanjiti epidemije i zarazne bolesti, osigurati pristup uslugama reproduktivnog zdravlja i zadržati radnu snagu u sistemu zdravstvene zaštite (koju uglavnom čine žene). Cilj 4 se odnosi na obezbeđenje i osiguranje inkluzivnog i pravičnog, kvalitetnog obrazovanja, kao i promovisanja doživotnog učenja do 2030. godine. To znači obezbediti jednak pristup ženama, pristupačno i kvalitetno obrazovanje, uključujući i univerzitetsko. Cilj 8 Agende 2030 se zalaže za promovisanje održivog, inkluzivnog ekonomskog rasta, punu i produktivnu zaposlenost i pristojan rad za sve, uključujući i žene. Potrebno je ostvariti što veći procenat zaposlenosti i pristojan rad za žene, iskoreniti prinudan rad i trgovinu ljudima. Cilj 10 se zalaže za smanjenje nejednakosti unutar i među zemljama, što treba da doprinese smanjenju nejednakosti između muškaraca i žena, i promoviše socijalno i ekonomsko uključivanje svih žena, bez obzira na starost, rasu, etničku pripadnost, poreklo, veru, ekonomski ili drugi status (SDGS, 2022a).

Izveštaj UN WOMEN daje prikaz realizacije ciljeva održivog razvoja (SDG) iz rodne perspektive i smernice za primenu rodno odgovornih politika i procesa, a ključan je za kreatore politike, ženske organizacije, sam sistem UN i druge organizacije (UN WOMEN, 2018b). Ovaj Izveštaj je značajan, jer je osnova za rodno odgovorno praćenje Agende 2030. U njemu se ukazuje da je rodna ravnopravnost ključna za postizanje 17 ciljeva održivog razvoja, s obzirom na sinergetski efekat cilja 5 sa ostalim ciljevima održivog razvoja.

## **Zelena ekonomija i održivi rast**

Zelena ekonomija i održivi rast predstavljaju jednu od veoma izučavanih tema danas, a posebno su značajni u oblastima ekologije, geografije i biologije, kao i u ekonomiji u smislu racionalnog korišćenja prirodnih resursa u procesu stvaranja održivog ekonomskog (industrijskog) razvoja<sup>8</sup>. To sa sobom nosi

<sup>8</sup> Upravo koncept održivosti povezuje životnu sredinu, ekonomiju i društvo.

i mogućnost stvaranja novih radnih mesta, povećanje zaposlenosti i upravljanja ljudskim resursima, a takva mesta nazivaju se zelena radna mesta. Koncept održivog razvoja deli se na ekološku, ekonomsku i socijalnu održivost zasnovanu na 17 ciljeva UN Agende 2030 (Maksimović, 2020). Zeleni rast se može posmatrati kao način za ostvarivanje ekonomskog rasta i razvoja, istovremeno sprečavajući degradaciju životne sredine, gubitak biodiverziteta i neodrživu upotrebu prirodnih resursa (OECD, 2011). Novu industrijalizaciju ili reindustrijalizaciju upravo čini zeleni rast (*green growth*), a on podrazumeva preoblikovanje razvojne politike i investicija i potrošnje prema sektorima: čistih tehnologija, energetske efikasnosti, zelene gradnje, obnovljivih izvora energija, zelenog saobraćaja, vodoprivrede, upravljanja otpadom, zelene poljoprivrede i šumarstva i održivog turizama. Tako je opšteprihvaćeno da je glavna uloga zelene ekonomije da poboljša dobrobit ljudi i unapredi zdravu prirodnu okolinu. Stoga, zelena ekonomija i zelena industrija su takve da ne štete zdravlju ljudi i ne oštećuje prirodne ekosisteme, a ovakva ekonomija podrazumeva savetovanje u pogledu inovacija, energije i usluga. Suština zelene ekonomije je da se postigne viši stepen ljudskog blagostanja, a zelene industrije da je odgovorna za efikasnost održivog razvoja kroz pametno korišćenje sirovina. Zelena ekonomija i u njoj zelena industrija, pružaju šanse za razvoj privreda, nastojeći da „ekologizuju” celu privredu, a naročito proizvodni sektor. Međutim, bitni su i drugi sektori, kao što su poljoprivreda, šumarstvo, transport, sektor energije i skladištenja otpada. „U literaturi ne postoji jedinstvena definicija ili model zelene ekonomije, ali postoji opšte verovanje da zelena ekonomija treba da poboljša dobrobit ljudi i vrati, održi i unapredi zdravu prirodnu okolinu koju ljudi i druge žive vrste treba da koriste i unapređuju. Zelena ekonomija je sredstvo za postizanje održivog razvoja i zato treba da se temelji na načelu jednakosti unutar i između generacija.” (Pokrajac, Josipović, 2015: 205-210)<sup>9</sup>. U zelenoj ekonomiji od zaposlenih se traži visok kvalitet, sposobnost fleksibilnosti i inovativnost, čiji nosioci su zelene industrije i mala i srednja preduzeća (Cyrek, Fura, 2019). Stoga, zelena ekonomija dovodi do promena u preraspodeli radne snage koja će se kretati ka zelenim preduzećima, transformaciji radnih mesta da zadovolje zahteve zelene ekonomije. Istovremeno, zadaci zelene ekonomije na tržištu rada su da obezbedi pristojan rad sa adekvatnim platama, bezbedne

---

<sup>9</sup> U zelenoj ekonomiji proces (de)agrarizacije i (de)industrijalizacija se zajedno posmatraju, jer su isprepletani i uzajamno uslovljeni, mada je agrarizacija autohtoni, originalni proces ekonomskog razvoja, dok je industrijalizacija počela krajem 18. veka, sa naučnim otkrićima i napretkom društva u tehničkom smislu (Pokrajac, Josipović, 2015).

uslove rada, socijalnu zaštitu, poštovanje prava radnika i proces socijalnog dijaloga, izlazak iz siromaštva.

Prilagođavanje zelene ekonomije podrazumeva prilagođavanje ključnih sektora i industrije, popunjavanje strukturnog jaza na tržištu rada. Na primer, doći će do pada broja radnih mesta u industriji fosilnih goriva, uz istovremeno povećanje potrebe za radnicima u industriji obnovljivih izvora energije (G20, ILO, OECD, 2012: 3-6). Zeleni poslovi se razvijaju u zelenim sektorima, koji posluju na ekološki prihvatljiv način, a to su poljoprivreda, šumarstvo, građevinarstvo, proizvodnja i transport. Širenje određenih industrija, dovodi do veće potražnje radne snage, jer su to direktna radna mesta, i tu postoji šansa za žene da se uz prekvalifikaciju zaposle. Najčešće veštine koje nedostaju su veštine liderstva, inženjerske veštine, veštine u inspekcijским poslovima, poslovima iz oblasti finansija, veštine u bioenergetskim zanimanjima. Mnoga tradicionalna zanimanja preživeće promene, jer će morati da prate inovacije<sup>10</sup> (Maksimović, 2020). Nova radna mesta bi bila inženjer za energetska efikasnost, arhitekta i inženjer zelene gradnje, monter solarnih sistema, savetnik za energetska politiku, ekonomski analitičar zaštite životne sredine, ekološki tehničar, radnik na energiji vetra, i druga radna mesta koja će dovesti do transformacije postojećih zanimanja.

## **Nejednakost žena na zelenim tržištima rada – Uporedni pregled sprovedenih istraživanja**

Na tržištu rada, posebno u sektorima sa zelenim poslovima, zastupljene su niže stope aktivnosti žena u odnosu na mušku populaciju. Prema podacima Međunarodne organizacije rada, u 2021. godini učešće žena u radnoj snazi (žene koje su zaposlene ili aktivno traže zaposlenje) iznosilo je oko 47%, dok je stopa aktivnosti muške populacije bila 72% (ILO, 2022). Procenjeni gubitak radnih sati na globalnom nivou iznosi 12%, dok prihodi od rada beleže pad od 10,7% za prva tri kvartala 2020. godine u odnosu na isti period prethodne godine (ILO, 2020a).

Posmatrajući sektor poljoprivrede, među ciljevima održivog razvoja posebno se naglašava značaj prava žena na zemlju i imovinu, postavljajući konkretan cilj za jednaka prava na vlasništvo i kontrolu nad zemljištem do

<sup>10</sup> Na primer, električar će morati da poznaje fotonaponske tehnologije.



2030. godine, kao i postizanje rodne ravnopravnosti i osnaživanje žena u svrhu borbe protiv ekstremnog siromaštva i gladi (UN WOMEN, 2019). Istraživanje koje je sprovedla Organizacija Ujedinjenih nacija za hranu i poljoprivredu (UN Food and Agricultural Organization – FAO), koje je imalo za cilj prikupljanje podataka o ulozi žena u poljoprivredi, potvrdilo je da je u većini evropskih zemalja manje od 30% ukupnog zemljišta u vlasništvu žena (Grafikon 3), kao i to da zemlje sa visokim dohotkom i intenzivnijim ekonomskim rastom, među kojima se ističu Finska i Norveška, imaju nizak udeo žena koje poseduju zemljište (koji ne prelazi 15%) (FAO, 2018). U sektoru poljoprivrede se primećuje značajan rodni jaz i nepovoljniji položaj žena od muškaraca kada je u pitanju pristup proizvodnim resursima i mogućnostima, osnovnim sredstvima i uslugama podrške poljoprivredi, uprkos tome što potrebe za širenjem inovativnih tehnologija i održive poljoprivredne proizvodnje stalno rastu (FAO, 2020). Budući da u zemljama u razvoju žene u proseku čine 43% poljoprivredne radne snage, pomenuti disparitet nameće troškove sektoru poljoprivrede, široj ekonomiji i društvu, kao i samim ženama. Naime, žene u poljoprivredi ostvaruju niži nivo proizvodnje od muškaraca što dovodi do nastanka jaza u produktivnosti koji nije uzrokovan razlikama u njihovoj efikasnosti poslovanja već u pristupu i upotrebi inputa (FAO, 2011; Rapsomanikis, 2015). Rodne nejednakosti su evidentne na poljoprivrednim tržištima rada: žene u proseku zarađuju manje od muškaraca, češće obavljaju sezonske poslove i poslove sa nepunim radnim vremenom bez pravne ili socijalne zaštite, a imaju tendenciju da budu manje plaćene čak i kada su obrazovanije i kvalifikovanije od muškaraca (FAO, 2020). U prilog tome govori podatak da domaćinstva malih proizvođača na čijem čelu su žene, u proseku, zarađuju 30% manje od domaćinstava na čijem su čelu muškarci (FAO, 2020). Nepovoljan ekonomski položaj žena u poljoprivredi, praćen siromaštvom, rezultat je diskriminatornih društvenih normi koje nejednako raspoređuju uloge i odgovornosti unutar domaćinstva, pri čemu kućni poslovi i briga o članovima porodice dominantno padaju na teret žena (FAO, 2020).

Na nivou Evropske unije, prosečna stopa aktivnosti žena starosti između 20 i 64 godine iznosi oko 73%, dok prosečna stopa aktivnosti muškaraca istog uzrasta iznosi 84% u 2021. (EUROSTAT, 2021a). Takođe, prosečna stopa zaposlenosti žena na nivou Evropske unije je skoro 68%, u odnosu na prosečnu stopu zaposlenosti muškaraca, koja iznosi 78,5% u 2021. godini. Žene su češće zaposlene na pozicijama na nižem nivou upravljanja, najčešće u administraciji

ili ljudskim resursima, dok su na najvišim liderskim pozicijama u organizacijama (top menadžmentu), uglavnom zaposleni muškarci. Prema posljednjim raspoloživim podacima za 2021. godinu, na svakom trećem rukovodećem radnom mestu je zaposlena žena (prosek Evropske unije). Među evropskim zemljama koje karakteriše gotovo podjednak udeo muškaraca i žena na seniorskim upravljačkim pozicijama su Island (47%), Francuska (45%) i Norveška (41,5%) (EUROSTAT, 2021a). Takođe, posmatrajući podatke za zemlje Evropske unije po pitanju udela žena na rukovodećim pozicijama (Grafikon 1), u 16 zemalja je najmanje 25% žena u 2021. godini bilo u odborima uspešnih kompanija, dok je taj broj za 2018. godinu iznosio 14% (Deloitte, 2022). Od naprednih tranzicionih zemalja iz okruženja, rezultate najbliže evropskom proseku beleži Slovačka (27,7%) u 2021. godini.

Sledeći rezultate istraživanja Evropskog instituta za rodnu ravnopravnost (European Institute for Gender Equality), žene Evrope više kupuju proizvode sa eko oznakama, više pažnje posvećuju zelenim nabavkama, daju veći značaj energetski efikasnijem transportu i spremnije su da promene svoje ponašanje u svrhu postizanja ciljeva održivog razvoja, naročito energetske efikasnosti (EIGE, 2016). Ukoliko se analizira energetski sektor, može se, takođe, uvideti da su u evropskim zemljama prisutne značajne rodne razlike i nejednakosti. Rodne razlike su široko rasprostranjene na energetskom tržištu rada (žene su predstavljale u proseku 35% evropske radne snage u sektoru obnovljive energije u 2019. godini), u obrazovanju (11% žena u poređenju sa 22% muškaraca u starosnoj grupi 22-29 godina diplomiralo je u oblasti nauke i tehnologije u 2019. godini), u pristupu energiji, kao i u procesima donošenju odluka (Clancy, Feenstra, 2019). Podaci prikazani u Tabeli 1, pokazuju da su muškarci činili preko 72% radne snage u evropskom energetskom sektoru u 2021. godini (EIGE, 2022). Na pozicijama koja zahtevaju viši nivo stručnosti u pomenutoj oblasti (metalci, stručnjaci za izolaciju, vodoinstalateri i montažeri cevi, električari, stručnjaci za grejanje i hlađenje), uglavnom su zastupljeni muškarci, kao i u drugim sektorima u kojima su koncentrisani bolje plaćeni poslovi, poput inženjeringa i finansijskih i poslovnih usluga (CEDEFOP, 2015). U sektoru obnovljive energije, žene su uglavnom zaposlene na poslovima niže kvalifikovanosti, najviše u administraciji (Fraune, 2016). Razlozi niskog učesća žena na energetskom tržištu rada su nedostatak odgovarajućih veština zbog rodnih razlika u obrazovanju, zastupljenost rodnih stereotipa i percepcije energetskog sektora kao sektora u kojem dominiraju muškarci, teškoća



u ostvarenju balansa između posla i porodice, koje obeshrabruju žene da prihvataju poslove koji uključuju nepredvidiv režim rada ili česta putovanja, nedovoljne mogućnosti žena za napredovanje u karijeri i nedostatak podsticajnih programa obuke kako bi žene razvile potrebne veštine i time ostvarile veće učešće u energetskom sektoru (Global Institute for Economic, Social and Cultural Rights, 2021).

**Tabela 1.** Zaposlenost prema polu u sektorima zelene ekonomije (%) u periodu 2015–2021. godine (EIGE, 2022)

	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci
SRBIJA														
Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	36,6	63,4	38,6	61,4	38,9	61,1	38,8	61,2	38,8	61,2	37,4	62,6	39,5	60,5
Proizvodnja	36,7	63,3	36,1	63,9	36,8	63,2	38,5	61,5	39,0	61,0	39,1	60,9	40,7	59,3
Energetski sektor	26,9	73,1	27,7	72,3	20,6	79,4	19,1	80,9	22,8	77,2	21,0	79,0	20,2	79,8
Vodosnabdevanje i upravljanje otpadom	21,3	78,7	18,3	81,7	24,8	75,2	25,6	74,4	23,3	76,7	21,1	78,9	21,0	79,0
Transport	20,2	79,8	19,9	80,1	21,0	79,0	20,3	79,7	20,1	79,9	20,0	80,0	19,0	81,0
Finansijske usluge i osiguranje	61,1	38,9	63,1	36,9	68,9	31,1	61,9	38,1	66,7	33,3	66,6	33,4	68,2	31,8
NORVEŠKA														
Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	26,7	73,3	26,8	73,2	28,9	71,1	28,8	71,2	28,1	71,9	28,9	71,1	27,7	72,3
Proizvodnja	25,5	74,5	22,4	77,6	24,1	75,9	24,6	75,4	25,8	74,2	26,3	73,7	26,9	73,1
Energetski sektor	25,0	75,0	29,4	70,6	31,3	68,7	25,2	74,8	25,6	74,4	27,6	72,4	27,5	72,5
Vodosnabdevanje i upravljanje otpadom	21,5	78,5	21,6	78,4	20,2	79,8	26,4	73,6	19,4	80,6	24,6	75,4	25,8	74,2
Transport	22,0	78,0	19,1	80,9	18,7	81,3	20,1	79,9	21,0	79,0	20,9	79,1	18,6	81,4
Finansijske usluge i osiguranje	60,4	39,6	60,0	40,0	61,5	38,5	60,0	40,0	58,8	41,2	54,8	45,2	55,6	44,4

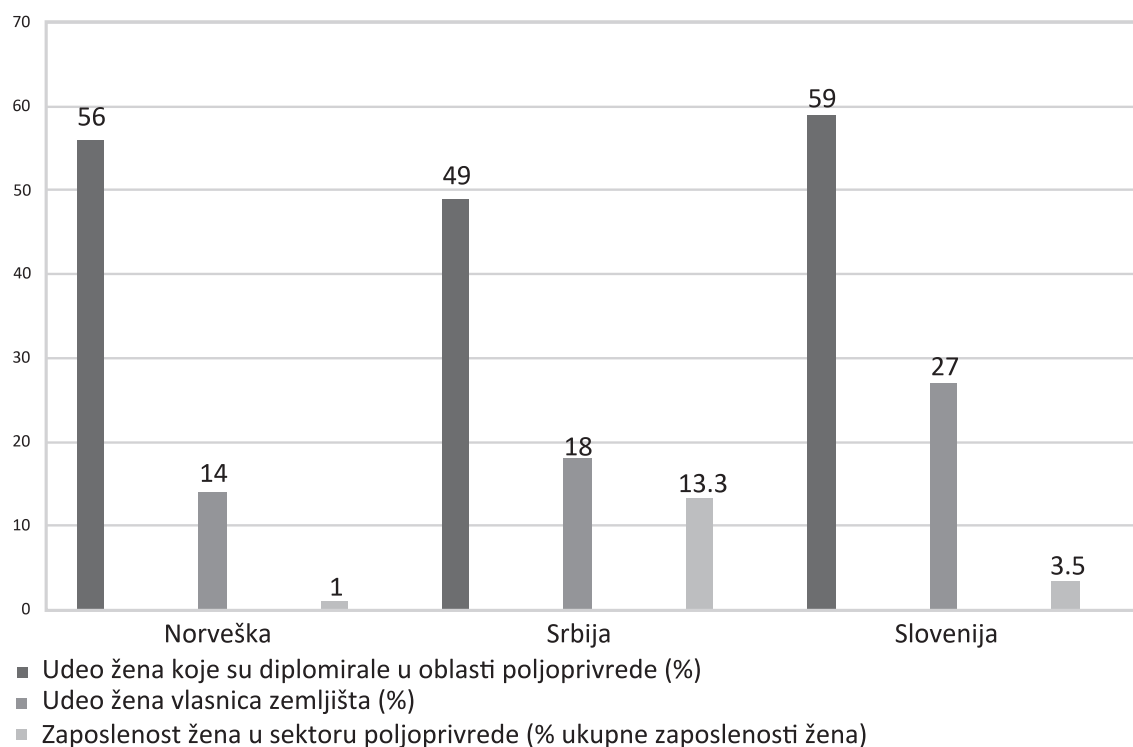
SLOVENIJA														
Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	46,0	54,0	36,8	63,2	39,9	60,1	41,3	58,7	37,4	62,6	41,9	58,1	41,3	58,7
Proizvodnja	31,5	68,5	32,3	67,7	30,8	69,2	33,5	66,5	32,8	67,2	30,2	69,8	29,7	70,3
Energetski sektor	19,6	80,4	19,3	80,7	18,9	81,1	18,2	81,8	20,2	79,8	21,3	78,7	17,2	82,8
Vodosnabdevanje i upravljanje otpadom	18,5	81,5	17,0	83,0	20,2	79,8	16,5	83,5	17,0	83,0	21,2	78,8	25,5	74,5
Transport	17,8	82,2	18,9	81,1	19,2	80,8	22,2	77,8	20,8	79,2	15,7	84,3	21,7	78,3
Finansijske usluge i osiguranje	67,7	32,3	61,8	38,2	63,0	37,0	56,9	43,1	62,5	37,5	63,7	36,3	53,2	46,8
EU prosek														
Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	34,4	65,6	33,5	66,5	33,6	66,4	33,4	66,6	33,3	66,7	32,8	67,2	31,2	68,8
Proizvodnja	29,9	70,1	29,8	70,2	30,0	70,0	30,1	69,9	30,1	69,9	29,8	70,2	30,2	69,8
Energetski sektor	23,7	76,3	22,7	77,3	23,8	76,2	24,8	75,2	25,1	74,9	25,9	74,1	27,7	72,3
Vodosnabdevanje i upravljanje otpadom	20,1	79,9	19,9	80,1	20,0	80,0	20,3	79,7	21,7	78,3	20,9	79,1	21,6	78,4
Transport	22,5	77,5	22,5	77,5	22,4	77,6	22,2	77,8	22,5	77,5	22,3	77,7	22,6	77,4
Finansijske usluge i osiguranje	53,3	46,7	52,8	47,2	52,9	47,1	53,0	47,0	53,0	47,0	52,7	47,3	52,8	47,2

Uklanjanje rodnog jaza u poljoprivredi donelo bi značajne dobitke za poljoprivredni sektor, kao i društvo u celini, a njihov iznos bi zavisio od samog regiona, trenutne angažovanosti žena u poljoprivredi i zastupljenosti rodnog jaza, ali i toga koliko poljoprivredne proizvodnje ili zemljišta kontrolišu žene. Kada bi žene imale isti pristup proizvodnim resursima kao i muškarci, mogle bi povećati poljoprivredne prinose između 20% i 30%, što bi se pozitivno odrazilo na rast ukupne poljoprivredne proizvodnje u zemljama u razvoju za 2,5-4% i reduciralo broj gladnih ljudi u svetu za 12-17% (FAO, 2011). Smanjenje rodnog jaza ima i druge beneficije. Žene reinvestiraju do 90% svoje zarade u domaćinstva, na hranu, zdravstvenu zaštitu, obrazovanje i aktivnosti koje donose prihode, što

ima pozitivne implikacije na trenutno blagostanje, kao i na dugoročno formiranje ljudskog kapitala i ekonomski rast (FAO, 2011). Eliminisanje rodnog jaza i poboljšanje položaja žena u poljoprivredi zahteva određene političke intervencije, koje se odnose na eliminisanje diskriminacije žena u pristupu poljoprivrednim resursima, obrazovanju, savetodavnim i finansijskim uslugama i tržištu rada, ulaganja u tehnologije i infrastrukturu sa nižim utroškom rada, kako bi se ženama oslobodilo vreme za produktivnije aktivnosti, olakšavanje učešća žena na fleksibilnim i efikasnim poljoprivrednim tržištima rada (UN WOMEN, 2018a).

Na Grafikonu 1 dat je prikaz udela žena koje su diplomirale u oblasti poljoprivrede, udeo žena vlasnica zemljišta i stopa zaposlenosti žena u sektoru poljoprivrede 2019. godine u Norveškoj, Srbiji i Sloveniji. *Najviši procenat žena koje su diplomirale u poljoprivredi je u Sloveniji, najviše žena vlasnica zemlje je u Sloveniji, dok je najviše žena zaposlenih u sektoru poljoprivrede u Srbiji.*

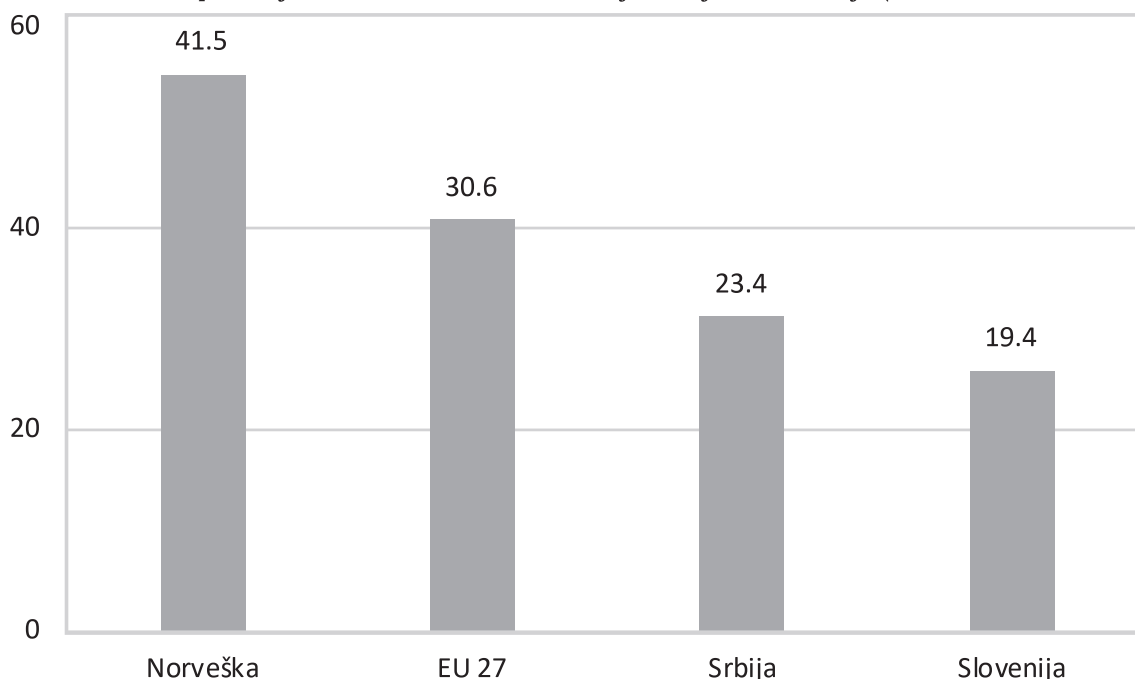
**Grafikon 1.** Udeo žena koje su diplomirale u oblasti poljoprivrede i žena vlasnica zemljišta, i stopa zaposlenosti žena u sektoru poljoprivrede, 2019. godine, u Norveškoj, Srbiji i Sloveniji (World Bank, 2019, 2020; Our World in Data, 2020)



Udeo žena na višim rukovodećim pozicijama u tri zemlje koje su predmet analize u posmatranom periodu je najviši u Norveškoj 41,5%, dok prosek EU 270

iznosi 30,6%. Srbija se nalazi ispred Slovenije sa udelom od 23,4% žena na seniorskim menadžment pozicijama u 2021. godini (Grafikon 2).

**Grafikon 2.** Udeo žena na višim rukovodećim (seniorskim menadžment) pozicijama u 2021. u Norveškoj, Srbiji i Sloveniji (EUROSTAT, 2021b)



U Tabeli 2 je predstavljen udeo visokoobrazovanih muškaraca i žena u ukupnom broju obrazovanih u Srbiji, Norveškoj i Sloveniji u periodu od 2015. do 2021. godine. Prema podacima EUROSTAT-a, među visokoobrazovanom populacijom, veći je udeo žena od muškaraca u tri posmatrane zemlje. U Srbiji je udeo visokoobrazovanih žena 41,4%, a 26,7% visokoobrazovanih muškaraca, dok se u Norveškoj i Sloveniji udeo žena sa visokim obrazovanjem kreće između 60% i 65% u 2021. godini (EUROSTAT, 2022b). Budući da energetski sektor zahteva više radnika sa naučnim znanjem i specijalističkim iskustvom, od izuzetne važnosti je rast udela žena koje su diplomirale u oblasti nauke i tehnologije. Od posmatranih zemalja, Srbija beleži najveći udeo žena koje su diplomirale u oblasti nauke, tehnike, matematike i inženjerstva (42,6%). U Norveškoj taj udeo iznosi 28,5%, a u Sloveniji 33,3% (World Bank, 2022).

**Tabela 2.** Udeo visokoobrazovanih žena i muškaraca (%), od 2015-2021. godine u Srbiji, Norveškoj i Sloveniji (EUROSTAT, 2022b)

Godina	Srbija		Norveška		Slovenija	
	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci
2015	36,2	23,7	57,5	40,9	52,7	30,3
2016	38,1	25,0	57,6	41,2	54,9	31,9
2017	39,0	25,6	54,9	42,1	56,3	33,1
2018	40,1	25,8	55,8	41,5	53,1	29,8
2019	40,8	26,3	57,3	39,8	55,0	34,3
2020	39,3	26,1	60,6	41,7	56,6	35,8
2021	41,4	26,7	64,9	45,6	60,8	37,2

Takođe, broj žena koje se nalaze na rukovodećim pozicijama u energetskom sektoru je veoma nizak. U Srbiji 23,4% žena zauzima rukovodeće pozicije, dok se po najnižem učešću (manje od 10%) izdvajaju Mađarska i Estonija u 2021. U Srbiji u 2010. godini 12,4% žena je bilo na rukovodećim mestima, te od tada do danas uočen je trend rasta ženske populacije na leaderskim pozicijama u Srbiji (EUROSTAT, 2021b). Udeo žena u nacionalnom parlamentu Srbije iznosi oko 40% 2021. godine dok je prosečna vrednost za zemlje Evropske unije 33%, a stope blizu 50% ostvaruju Island, Švedska i Finska iste godine (EUROSTAT, 2022a). Na tržištu rada u Srbiji prisutna je segregacija kada su u pitanju žene, koja je vidljiva i prema zanimanjima (Babović, 2020). Među zaposlenim muškarcima udeo rukovodilaca, zanatlija, rukovalaca mašinama, viši je nego među ženama. Sa druge strane, žene se češće zapošljavaju u zanimanjima stručnjaka i umetnika, u uslužnim i trgovačkim zanimanjima i jednostavnim zanimanjima (Tabela 3).

**Tabela 3.** Struktura zaposlenih lica (15-64 godine) u Srbiji prema polu i zanimanju u 2018. (%) (prema Babović, 2020)

Zanimanje	Ukupno	Muškarci	Žene
Rukovodioci, direktori, funkcioneri, zakonodavci	2,9	3,6	2,1
Stručnjaci i umetnici	14,4	10,9	18,7
Tehničari	12,2	10,3	14,6
Administrativni službenici	8,2	6,0	10,9
Uslužna i trgovačka zanimanja	15,5	12,4	19,9
Poljoprivrednici, šumari, ribari	13,7	14,4	13,3

Zanatlije i srodni radnici	12,1	17,9	4,7
Rukovaoci mašinama i postrojenjima, monter i vozači	10,4	15,0	5,2
Jednostavna zanimanja	9,4	8,5	10,6
Ostalo	0,6	1,0	-
<b>Ukupno</b>	100	100	100

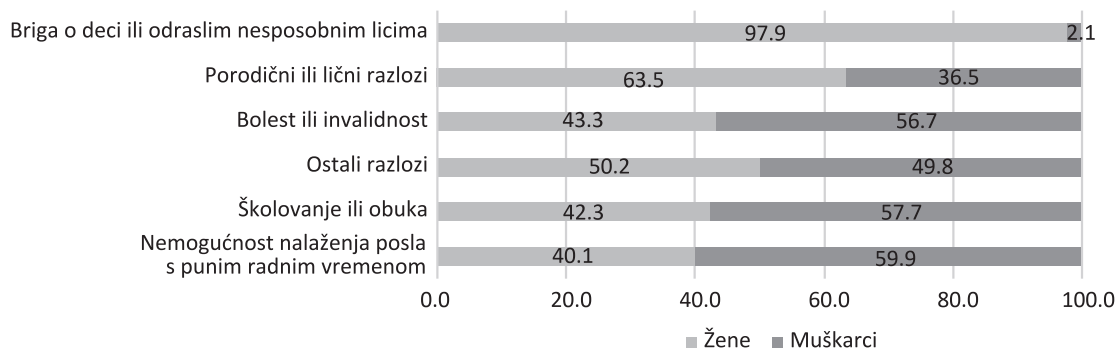
„Žene čine 19,1% svih zaposlenih direktora, funkcionera i zakonodavaca, što ukazuje i na i na njihovu daleko manju vertikalnu pokretljivost na tržištu rada, odnosno manje mogućnosti na tržištu rada, odnosno manje mogućnosti da zauzmu rukovodeće položaje” (Babović, 2020: 206-207). U Srbiji je tokom 2020. godine više zaposlenih žena nego muškaraca, među administrativnim službenicima (60%), stručnjacima i umetnicima (59%), uslužnim i trgovačkim zanimanjima (57%) stručnim saradnicima i tehničarima (53%) (Republički zavod za statistiku, 2020).

Prema podacima za 2018. godinu, Indeks rodne ravnopravnosti u Srbiji iznosio je 58 poena<sup>11</sup>, ostvarujući tako rast od 5,6 poena u odnosu na vrednost indeksa iz 2014. godine (Babović, Petrović, 2021). Oko 70% žena u Srbiji je zaposleno u uslužnom sektoru koji je najsnažnije pogođen krizom, i to u sektorima trgovine, obrazovanja, zdravstva i socijalne zaštite (Bradaš, Reljanović, Sekulović, 2020). Takođe, uočen je manji broj žena u profesijama u kojima je viša zarada, poput inženjerstva, matematike i tehnologije. U ovim oblastima tradicionalno su u većoj meri zastupljeni muškarci, dok se žene, čak i kada poseduju kvalifikacije, često susreću sa problemom pronalaženja posla, kao i zadržavanja istog (ILO, 2020a). Posmatrajući podatke za Srbiju za 2021. godinu, stopa aktivnosti žena je iznosila 59,3%, što je za 15% niže od stope aktivnosti muškaraca koja je 67,4%, dok je istovremeno rodni jaz u stopama zaposlenosti, takođe, iznosio 15% u korist muške populacije (EUROSTAT, 2021a).

Razlozi zaposlenja sa nepunim radnim vremenom, mogu biti briga o članovima porodice, bolest, školovanje, ali i u drugi razlozi, poput nemogućnosti pronalaženja posla koji podrazumeva puno radno vreme. Od ukupnog broja neaktivnog stanovništva koje ne traži zaposlenje zbog brige o članovima porodice, 90% čine žene, a svega 2% muškarci u 2021. u Srbiji (Grafikon 3) (Republički zavod za statistiku, 2022).

<sup>11</sup> Indeks rodne ravnopravnosti u Evropskoj uniji iznosi 67,4 poena u 2018. godini.

**Grafikon 3.** Razlozi zaposlenja na radnim mestima sa nepunim radnim vremenom u Srbiji prema polu, 2021 (Republički zavod za statistiku, 2022)



## Zaključak

Analiza nejednakosti i neravnopravnosti žena na tržištu rada i zapošljavanja u kontekstu zelene ekonomije pruža uvid u nove mogućnosti i perspektive koncepta održivog razvoja, čineći ga tako aktuelnim i transparentnim. Svrha ove analize je da se predstavi pregled postojećeg stanja na osnovu uporednih podataka, kao i da se ukaže na dominantnu javnopolitičku praksu odabranih država, koja se odnosi na postizanje ravnopravnosti žena na tržištu rada, a sa ciljem identifikacije modela dobre prakse. Zeleni poslovi se razvijaju u zelenim sektorima, a to su sektor čistih tehnologija, poljoprivrede, šumarstva, građevinarstva, proizvodnje, transporta, malih i srednjih preduzeća, sektor energetike, vodoprivrede, skladištenja otpada koji posluju na ekološki prihvatljiv način i u njima treba tražiti mogućnost za poboljšanje većeg učesća žena u radnoj snazi. Razlozi nejednakosti žena na tržištu rada su: niska ekonomska aktivnost žena, niska zastupljenost žena u procesima upravljanja i odlučivanja u preduzeću i u politici, niži obrazovni nivo od muškaraca, sistem vrednosti u porodici i društvu koji je nepovoljniji za žene u mnogim zemljama. Ostaje veliko pitanje, da li će dolazeći talas zelene ekonomije produbiti jaz između muškaraca i žena ili će ga smanjiti? Za sada, najveće razlike su u finansijskom sektoru i sektoru osiguranja, a zelena ekonomija promovise, zelenu industriju i zelenu gradnju, u kojima su muška zanimanja zastupljenija.

U Srbiji je nejednakost prisutna, ali nije alarmantna. Rodna ravnopravnost je ostvarila napredak u institucionalnom smislu i u pogledu usaglašenosti sa međunarodnim aktima, ali je daleko od *de facto* ravnopravnosti (Dokmanović,



2018). Upoređujući to sa stavovima Političke deklaracije Komisije o položaju žena iz 2020. godine, Srbija deli sudbinu drugih zemalja u svetu, jer ni jedna zemlja nije u potpunosti ostvarila rodnu ravnopravnost (BEIJING+25 UPDATES, 2020). Ključna mesta na kojima treba tražiti rešenja za smanjenje nejednakosti i neravnopravnosti žena u odnosu na muškarce su povećanje konkurentnosti nezaposlenih žena, povećanje obrazovnog nivoa i stručnosti žena, smanjenje rodni razlika u platama, pristup zaposlenju u profesijama u kojima je nivo zarada viši, kao i prilikom definisanja mehanizama pravedne tranzicije ka sektorima zelene ekonomije. To podrazumeva unapređenje pravnog i institucionalnog okvira, i usaglašavanje sa evropskim i međunarodnim standardima i politikama, koje se formulišu na osnovama modela održivog, odnosno zelenog ekonomskog i socijalnog razvoja.

## Literatura

Arber, S., Ginn, J. (1995) The Mirage of Gender Equality: Occupational Success in the Labour Market and within Marriage, *The British Journal of Sociology*, 1, str. 21-43.

Babović, M. (2020) Rodne nejednakosti na tržištu rada u Srbiji: Stanje i politike. U: T. Varadi, M. Pajvančić (ur). *Rodna ravnopravnost – Od jednakih prava do jednakih mogućnosti*. Beograd: SANU, str. 199-214.

Blau, F. D., Kahn, M. L. (2017) The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature*, 3, str. 789-865.

Bošković O., Njegovan, N. (2012) Gender Inequality in the Labour Market in Serbia. *Economic Annals*, 192, str. 113-136.

Cyrek, M., Fura, B. (2019) Employment for Sustainable Development: Sectoral Efficiencies in EU Countries. *Social Indicators Research*, 6, str. 277–318.

Dokmanović, M. (2002) *Rodna ravnopravnost i javna politika*. Subotica: Ženski centar za demokratiju i ljudska prava.

Dokmanović, M. (2018) Rodna ravnopravnost u Srbiji: Dostignuća, prepreke i perspektive. U: L. Čičkarić, A. Bošković (ur.) *Ka evropskom društvu: Ograničenja i perspektive*. Beograd: Institut društvenih nauka, str. 203-225.

Evans, G. (1993) Is Gender on the 'New Agenda'? A Comparative Analysis of the Politicization of Inequality between Men and Women. *European Journal of Political Research*, 24, str. 135-158.

Fortin, N. M., Huberman, M. (2002) Occupational Gender Segregation and Women's Wages in Canada: An Historical Perspective. *Canadian Public Policy / Analyse de Politiques*, 28, str. S11-S39. <https://doi.org/10.2307/3552342>

Fortin, N. M., Bell, B., Böhm, M. (2017) Top Earnings Inequality and the Gender Pay Gap: Canada, Sweden, and the United Kingdom. *Labour Economics*, 14, str. 107-123. <http://dx.doi.org/10.1016/j.labeco.2017.05.010>

Fraune, C. (2016) The Politics of Speeches, Votes and Deliberations: Gendered Legislating and Energy Policy-Making in Germany and the United States. *Energy Research & Social Science*, 19, str. 134-41.

Jaggar, A. (2000) Ethics Naturalized: Feminism's Contribution to Moral Epistemology. *Metaphilosophy*, 5, str. 452-468.

Kolin, M., Čičkarić, L. (2010) Rodne nejednakosti u zapošljavanju, upravljanju i odlučivanju. *Stanovništvo*, 1, str. 103-124.

Kovačević, Lj. (2021) *Zasnivanje radnog odnosa*. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu.

Lubarda, B. (2012) *Radno pravo: Rasprava o dostojanstvu na radu i socijalnom dijalogu*. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu.

Maida, A., Weber, A. (2022) Female Leadership and Gender Gap within Firms: Evidence from an Italian Board Reform. *ILR Review*, 2, str. 488-515. <https://doi.org/10.1177/0019793920961995>

Maksimović, M. (2020) Upravljanje ljudskim resursima i održivi razvoj: Zelena radna mesta. U: P. Jovanović, S. Stojković-Zlatanović (ur.) *Izazovi održivog razvoja u Srbiji i Evropskoj uniji*. Beograd: Institut društvenih nauka, str. 245-263.

Pokrajac, S., Josipović, S. (2015) „Zelena industrija“ i proces reindustrijalizacije. *Ekonomski vidici*, 2-3, str. 203-212.

Šobot, A. (2010) Rodna neravnopravnost - Izazov savremene demografije, *Sociologija*, 1, str. 41-54.

Ustav Republike Srbije, Službeni glasnik RS, br. 98/2006 i 115/2021.

## Internet izvori

Babović, M., Petrović, M. (2021) *Index of Gender Equality in the Republic of Serbia 2021*. Beograd: Tim za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva Vlade Republike Srbije. Dostupno na: <https://secons.net/wp-content/uploads/2022/01/140-publication.pdf>, stranici pristupljeno 23.8.2022.

---

BEIJING+25 UPDATES (2020) *Political Declaration on the Occasion of the Twenty-fifth Anniversary of the Fourth World Conference on Women*. Dostupno na: [https://www.southcentre.int/wp-content/uploads/2020/03/Beijing25-Updates\\_Political-Declaration\\_EN.pdf](https://www.southcentre.int/wp-content/uploads/2020/03/Beijing25-Updates_Political-Declaration_EN.pdf), stranici pristupljeno 1.9.2022.

Beijing Declaration and Platform for Action, A/CONF.177/20 (1995) and A/CONF.177/20/Add.1 (1995), Fourth World Conference on Women, 15.9.1995. Beijing. Dostupno na: <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20E.pdf>, stranici pristupljeno 26.12. 2022.

Bradaš, S., Reljanović, M., Sekulović, I. (2020) *Impact of Covid-19 Epidemic on the Position and Rights of Workers*. Beograd: Fondacija Centar za demokratiju. Dostupno na: [https://serbia.un.org/sites/default/files/2021-02/Labour%20analiza\\_ENG\\_web.pdf](https://serbia.un.org/sites/default/files/2021-02/Labour%20analiza_ENG_web.pdf), stranici pristupljeno 11.9.2022.

Bertrand, M., Black, S. E., Jensen, S., Lleras-Muney, A. (2018) *Breaking the Glass Ceiling? The Effect of Board Quotas on Female Labor Market Outcomes in Norway*. Working Paper 20256. Dostupno na: <http://www.nber.org/papers/w20256>, stranici pristupljeno 1.9.2022.

CEDEFOP (2015) *Green Skills and Innovation for Inclusive Growth*. Dostupno na: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/3069>, stranici pristupljeno 25.12.2022.

Clancy, J., Feenstra, M. (2019) *Women, Gender Equality and the Energy Transition in the EU*. Dostupno na: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/608867/IPOL\\_STU\(2019\)608867\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/608867/IPOL_STU(2019)608867_EN.pdf), stranici pristupljeno 25.12.2022.

Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, A/RES/34/180, 18.12.1979. UN General Assembly. Dostupno na: <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm>, stranici pristupljeno 17.9.2022.

Crossman, A. (2022) *Sociology of social inequality*. Dostupno na: <https://bs.eferrit.com/sociologija-socijalne-nejednakosti/>, stranici pristupljeno 5.9.2022.

Deloitte (2022) *Progress at a Snail's Pace - Women in the Boardroom: A Global Perspective*. Dostupno na: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/gx-women-in-the-boardroom-seventh-edition.pdf>, stranici pristupljeno 27.8.2022.

EIGE (2016) *Gender and Energy*. Dostupno na: <https://eige.europa.eu/publications/gender-and-energy>, stranici pristupljeno 19.12.2022.

EIGE (2022) *Gender Statistics Database*. Dostupno na: [https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/ta\\_wrklab\\_lab\\_employ\\_inter\\_sector\\_\\_lfsa\\_egan2](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/ta_wrklab_lab_employ_inter_sector__lfsa_egan2), stranici pristupljeno 22.12.2022.

Ivana Ostojić, Marijana Maksimović, Sanja Stojković-Zlatanović Nejednakost i neravnopravnost žena na tržištu rada u kontekstu zelene ekonomije

---

European Commission (2010) *Europe 2020 - A Strategy for Smart, Sustainable and Inclusive Growth*. Dostupno na: <https://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf>, stranici pristupljeno 21.9.2022.

EUROSTAT (2021a) *Employment and Activity by Sex and Age - Annual Data*. Dostupno na: [https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi\\_emp\\_a&lang=en](https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_emp_a&lang=en), stranici pristupljeno 12.8.2022.

EUROSTAT (2021b) *Positions Held by Women in Senior Management Positions*. Dostupno na: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg\\_05\\_60/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_60/default/table?lang=en), stranici pristupljeno 4.10.2022.

EUROSTAT (2022a) *Seats Held by Women in National Parliaments and Governments*. Dostupno na: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg\\_05\\_50/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_50/default/table?lang=en), stranici pristupljeno 15.5.2022.

EUROSTAT (2022b) *Tertiary Educational Attainment by Sex*. Dostupno na: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/SDG\\_04\\_20/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/SDG_04_20/default/table?lang=en), stranici pristupljeno 25.12.2022.

FAO (2011) *Women in Agriculture Closing the Gender Gap for Development*. Dostupno na: <https://www.fao.org/publications/sofa/2010-11/en/>, stranici pristupljeno 24.12.2022.

FAO (2018) *The Gender Gap in Land Rights*. Dostupno na: <https://www.fao.org/3/i8796EN/i8796en.pdf>, stranici pristupljeno 24.12.2022.

FAO (2020) *FAO Policy on Gender Equality 2020–2030*. Dostupno na: <https://www.fao.org/3/cb1583en/cb1583en.pdf>, stranici pristupljeno 26.12.2022.

G20, ILO, OECD (2012) *Sustainable Development, Green Growth and Quality Employment: Realizing the Potential for Mutually Reinforcing Policies*. Geneva: ILO, OECD. Dostupno na: <https://www.oecd.org/employment/emp/50318559.pdf>, stranici pristupljeno 26.12.2022.

Global Institute for Economic, Social and Cultural Rights (2021) *Women's Participation in the Renewable Energy Transition: A Human Right's Perspective*. Dostupno na: <https://www.geres.eu/en/news/guides-and-studies/womens-participation-in-the-renewable-energy-transition-a-human-rights-perspective/>, stranici pristupljeno 24.12.2022.

ILO (2020a) *Global Wage Report 2020-21*. Geneva. Dostupno na: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_762534.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_762534.pdf), stranici pristupljeno 2.9.2022.

ILO (2020b) *Women in Business and Management: Understanding the gender pay gap*. Geneva. Dostupno na: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/--act\\_emp/documents/publication/wcms\\_735949.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/--act_emp/documents/publication/wcms_735949.pdf), stranici pristupljeno 3.10.2022.

---

ILO (2022) *The Gender Gap in Employment: What's Holding Women Back?* Dostupno na: <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women>, stranici pristupljeno 30.9.2022.

Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja. (2018) *Report on the State of Protection and Gender Equality in 2018*. Dostupno na: <https://www.minrzs.gov.rs/sr/dokumenti/zakoni/sektor-za-antidiskriminacionu-politiku-i-unapredjenje-rodne-ravnopravnosti/izvestaja-o-stanju-zastite-i-ravnopravnosti-polova-u-2018-godini>, stranici pristupljeno 19.9.2022.

OECD (2011) *OECD Sustainable Development Programmes and Initiatives 2009–2010, Key Achievements and Special Initiatives*. Dostupno na: [www.oecd.org/greengrowth/47445613.pdf](http://www.oecd.org/greengrowth/47445613.pdf), stranici pristupljeno 19.12.2022.

Our World in Data (2020) *Land Ownership, Men vs. Women, 2020*. Dostupno na: <https://ourworldindata.org/grapher/land-ownership-men-vs-women>, stranici pristupljeno 26.12.2022.

Rapsomanikis, G. (2015) *The Economic Lives of Smallholder Farmers*. Dostupno na: <https://www.fao.org/3/i5251e/i5251e.pdf>, stranici pristupljeno 26.12.2022.

Republički zavod za statistiku (2020) *Women and Men, 2020 – Employment*. Dostupno na: <https://www.stat.gov.rs/en-us/oblasti/stanovnistvo/statistika-polova/20210129-zene-i-muskarci/>, stranici pristupljeno 30.8.2022.

Republički zavod za statistiku (2022) *Labor Force Survey in The Republic Of Serbia, 2021*. Dostupno na: <https://publikacije.stat.gov.rs/G2022/pdfE/G20225682.pdf>, stranici pristupljeno 2.9.2022.

SDGS (2022a) *The 17 Goals*. Dostupno na: <https://sdgs.un.org/goals>, stranici pristupljeno 17.10.2022.

SDGS (2022b) *Poverty Eradication*. Dostupno na: <https://sdgs.un.org/topics/poverty-eradication>, stranici pristupljeno 17.10.2022.

SDGS (2022c) *End Poverty in All Its Forms Everywhere*. Dostupno na: <https://sdgs.un.org/goals/goal1>, stranici pristupljeno 17.10.2022.

UN WOMEN – Commission on the Status of Women. Dostupno na: <https://www.unwomen.org/en/csw>, stranici pristupljeno 19.9.2022.

UN WOMEN (2018a) *Challenges and Opportunities in Achieving Gender Equality and the Empowerment of Rural Women and Girls – 2018*. Dostupno na: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/62/CSW-Conclusions-62-EN.PDF>, stranici pristupljeno 20.12.2022.

UN WOMEN (2018b) *Turning Promises Into Action: Gender Equality in the 2030 Agenda for Sustainable Development*. Dostupno na: <https://www.unwomen.org/en/digital->



Ivana Ostojić, Marijana Maksimović, Sanja Stojković-Zlatanović Nejednakost i neravnopravnost žena na tržištu rada u kontekstu zelene ekonomije

---

library/publications/2021/09/progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2021, stranici pristupljeno 25.12.2022.

UN WOMEN (2019) *Women and Sustainable Development Goals*. Dostupno na: <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/2322UN%20Women%20Analysis%20on%20Women%20and%20SDGs.pdf>, stranici pristupljeno 25.12.2022.

World Bank (2019) *Employment in Agriculture, Female (% of Female Employment)*. Dostupno na: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.AGR.EMPL.FE.ZS>, stranici pristupljeno 25.12.2022.

World Bank (2020) *Share of Graduates by Field, Female (%)*. Dostupno na: <https://genderdata.worldbank.org/indicators/se-ter-grad-fe-zs/>, stranici pristupljeno 25.12.2022.

World Bank (2022) *Share of Graduates by Field, Female (%)* Dostupno na: <https://genderdata.worldbank.org/indicators/se-ter-grad-fe-zs/?fieldOfStudy=Science%2C%20Technology%2C%20Engineering%20and%20Mathematics%20%28STEM%29>, stranici pristupljeno 25.12.2022.

IVANA OSTOJIC\*

MARIJANA MAKSIMOVIĆ

SANJA STOJKOVIĆ-ZLATANOVIĆ

## **Inequality of Women in the Labor Market in the Context of the Green Economy<sup>15</sup>**

Society and economies face the necessity of social, political and, consequently, legal addressing of discrimination based on different personal characteristics, such as gender, race, language, political opinion, national origin, and ethnic and social status. In this regard, it is possible to look at, especially from the conceptual-theoretical,

---

\* Dr Ivana Ostojić is a Research Associate at the Centre for Economic Research, Institute of Social Sciences in Belgrade. E-mail: [ivanaostojic27@yahoo.com](mailto:ivanaostojic27@yahoo.com).

Dr Marijana Maksimović is a Research Associate at the Centre for Economic Research, Institute of Social Sciences in Belgrade. E-mail: [mmaksimovic@idn.org.rs](mailto:mmaksimovic@idn.org.rs).

Dr Sanja Stojković-Zlatanović is a Senior Research Associate at the Centre for Legal Research, Institute of Social Sciences in Belgrade. E-mail: [sanzazlatanovic1@gmail.com](mailto:sanzazlatanovic1@gmail.com).

The paper is written as part of the Research Program of the Institute of Social Sciences for 2022, which is supported by the Ministry of Education, Science and Technological Development of the Republic of Serbia.

as well as the accompanying applicative aspect, and give a conceptual demarcation of (gender) equality in relation to the institute of women's inequality as an established vulnerable category in workplaces. For many years throughout history in traditional and patriarchal societies, women had a subordinate position with an emphasis on the dominance of the paternalistic concept of man's position in the world of work. However, in the last decade, as more is being written, spoken, and more research is being conducted on the subject of discrimination at work, efforts have been made to solve this problem. The latest trends related to the transition to a green economy also aim to promote the importance and necessity of mitigating factual inequality between the sexes with legal measures deriving from the principle of equal opportunities and procedures in employment and work. The subject of this analysis is an overview of gender inequalities in the labour market, Norway, Slovenia and Serbia, which were taken as examples of good practices in the period from 2015 to 2021. The comparison is made with a focus on the current concept of promoting a green economy and sustainable development. The goal of the paper is to determine whether the green economy is a chance to alleviate inequality and increase equality in the labour market, or whether it carries limitations that can hardly be overcome when it comes to the world of work.

**Keywords:** inequality, imparity, gender, green economy, Serbia.