

DRAGAN ALEKSIĆ¹

E-mail: aleksic@ekof.bg.ac.rs

NEMANJA VUKSANOVIĆ²

E-mail: vuksanovic@ekof.bg.ac.rs

IMA LI DISKRIMINACIJE NA TRŽIŠTU RADA? - SLUČAJ SRBIJE U JEKU EKONOMSKE KRIZE -

IS THERE A DISCRIMINATION ON THE LABOUR MARKET? - CASE OF SERBIA IN THE MIDST OF ECONOMIC CRISIS -

JEL KLASIFIKACIJA: J24, J31, J71.

APSTRAKT:

Istorijski razvoj modernog društva zasnovan na patrijarhalnom obrascu funkcionisanja porodice, jasno je podelio uloge muškaraca i žena. Tek u godinama nakon industrijske revolucije, podela na žene - koje obavljaju poslove unutar domaćinstva, i muškarce – koji rade na tržištu, počela je polako da nestaje. Masovno uključivanje žena na tržište rada, koje se dogodilo tokom 20. veka, doprinelo je tome da se ovaj jaz između muškaraca i žena drastično smanji. Međutim, čak i u praskozorju trećeg milenijuma, izvesne razlike u položaju na tržištu rada između muškaraca i žena i dalje postoje. Diskriminacija žena,

1 Ekonomski fakultet, Univerzitet u Beogradu.

2 Ekonomski fakultet, Univerzitet u Beogradu.

posmatrano u okvirima svetske privrede, prisutna je u kontingentskom (employment gap) i cenovnom (wage gap) obliku. Očekivano, Srbija nije izuzetak po ovom pitanju. Cilj ovog rada jeste da ispitamo stepen kontingentske i cenovne diskriminacije žena na tržištu rada u Srbiji, kao i uticaj svetske ekonomske krize na njen intenzitet. Rezultati sugerišu da umerena diskriminacija žena svakako postoji, kao i da kriza nije u značajnoj meri dopri-nela pogoršanju relativnog položaja žena.

**KLJUČNE REČI:****DISKRIMINACIJA ŽENA, TRŽIŠTE RADA, RAZLIKE U ZARADAMA, ZAPOSLENOST.****ABSTRACT:**

The historical development of a modern society based on patriarchal family pattern clearly divided the roles of men and women. Years after the industrial revolution, division on women – who are producing family goods at home, and men – who are working on the labour market, began to slowly disappear. The vigorous rise of women participation on the labour market, which occurred during the 20th century, made its contribution in narrowing this gap between men and women. However, even in the dawn of the third millennium, some differences of main labour market indicators between men and women still exist. Discrimination of women, speaking in terms of the world economy, has had quantitative (employment gap) and price (wage gap) form. As expected, Serbia is no exception in this regard. The aim of this paper is to examine the degree of employment gap and wage gap of women on Serbian labour market, as well as the impact of the global economic crisis on its intensity. The results are showing that moderate discrimination of women undeniably exists, but on the other hand, the global economic crisis has not contributed to the deterioration of their relative position on the labour market.

**KEY WORDS:****DISCRIMINATION OF WOMEN, LABOUR MARKET, GENDER PAY GAP, EMPLOYMENT.**

1. UVOD

Iako su svi vidovi diskriminacije, među koje spada i rodna, u razvijenim zemljama sveta zabranjeni najvišim pravnim aktima³ i regulisani velikim brojem specifičnih zakona i podzakonskih akata, oni de facto i dalje postoje. Različiti oblici diskriminacije, koji svoje korene vuku iz daleke prošlosti i klasnih podela, egzistiraju i u današnjem vremenu i to čak u najrazvijenijim, i po shvatanjima najtolerantnijim, društvima koja, i pored značajnog napredovanja na razvojnoj lestvici, još uvek nisu uspela da je se reše. Jedan od segmenata društva i ekonomije u kojem je takođe prisutna diskriminacija, jeste tržište rada, na kojem ona ima veliki broj pojavnih oblika, a mi ćemo se u nastavku ovog rada fokusirati na onaj koji u podređeni položaj stavlja žene.

I pre samog stupanja na tržište rada, žene se, usled svojih prirodnih karakteristika, susreću sa najmanje dva problema koji ih u samom startu stavljaju u nepovoljniji položaj u odnosu na muškarce. Radi se o (1) egzogenim uticajima na donošenje odluke o tome koliko i na koji način će se neki posao obavljati, kao i o (2) diskriminatornom pristupu prilikom razgovora za posao. Prvo, primera radi, samohrana majka sa malim detetom mora u znatno većoj meri da prilagodi optimalan izbor između rada i dokolice za razliku od muškarca i drugo, čitav korpus pitanja prilikom konkurisanja za posao, a koja se tiču fizičkog izgleda i planiranja porodice imaju znatno veći ponder u procesu izbora kandidata kod žena, nego što je to slučaj kod muškaraca. Ukoliko za trenutak zanemarimo navedene inicijalne poteškoće sa kojima se žene suočavaju prilikom traženja posla i posmatramo isključivo zaposlene žene, videćemo da diskriminacija ne prestaje, naprotiv – još je izraženija, dok posledice koje ona prouzrokuje postaju sve ozbiljnije. Diskriminacija zaposlenih isključivo na osnovu pola, u užem smislu se može klasifikovati u dve podgrupe. Prvu, koja podrazumeva fizička i psihička maltretiranja od strane nadređenih (vertikalni mobing) ili kolega (horizontalni mobing) na radnom mestu, od čega su najčešći slučajevi neka vrsta seksualnog uznemiravanja, zatim očekivanje od žena da obavljaju različite vanposlovne aktivnosti poput kuvanja kafe, održavanja higijene radnog mesta i sl. Druga podgrupa diskriminacije na radnom mestu se manifestuje nejednakim vrednovanjem rada pojedinaca na istim pozicijama isključivo usled pola kojem pripadaju. Drugim rečima, iako apsolutno istih karakteristika, žena i muškarac nemaju jednaku platu, pri čemu je potonji u favorizovanom položaju.

Motivacija za pisanje ovog rada sastoji se iz potrebe da se ovako važnoj temi ozbiljnije posveti pažnja u naučnim i pre svega ekonomskim krugovima, jer njome nije dovoljno da se bave samo psiholozi i sociolozi, već ona svojom interdisciplinarnošću zahteva interakciju pomenutih nauka sa ekonomijom. Pored rezultata koji su dobijeni na bazi raspoloživih podataka i koji će biti prezentovani u radu, ukazaćemo na dalje smernice koje treba slediti ne bi li se ovaj fenomen još detaljnije istražio i u skladu sa tim preduzele adekvatne mere za njegovo efikasno rešavanje. Rad osim uvoda obuhvata još četiri celine i strukturiran je na sledeći način. Najpre, da bismo shvatili rastući problem diskriminacije, moramo poći od istorijskih kretanja koja su se u prošlosti dogodila i koja svedoče o povećanoj aktivaciji žena na tržištu rada. Upravo sekularni trendovi i razlozi koji objašnjavaju njihovu putanju biće predmet drugog dela našeg rada. Treći deo sačinjavaće nadasve bizarni primeri polne diskriminacije sa kojima se susrećemo u svetskoj i posebno u praksi

3 Primera radi, američkim ustavom u USA, Ugovorom Evropske zajednice iz 1958. (tzv. Rimskim ugovorom) na teritoriji sadašnje EU.

u Srbiji. U četvrtom delu bavićemo se slučajem Srbije i ispitati stepen diskriminacije u dva nivoa – količinskom (koji podrazumeva razlike u kontingentima na tržištu rada) i cenovnom (u šta spada razlika u zaradama između muškaraca i žena). Za indikatore kod kojih je to moguće, osvrnućemo se na stanje koje je važno pre ekonomske krize, a zatim i na trend koji je prisutan nakon 2008. godine, kako bismo sagledali posledice koje je kriza ostavila na rodnu diskriminaciju u Srbiji. Rezultati dobijeni u trećem delu poslužiće nam da iznesemo zaključne stavove, kao i da na bazi njih formulišemo određene preporuke i smernice za dalja istraživanja.

2. ISTORIJSKI OKVIR I TEKUĆA KRETANJA NA TRŽIŠTU RADA

Premda statistika tržišta rada nije toliko stara nauka, te ne raspoložemo egzaktnim podatkom, procenjujemo da je napredak koji su žene na tržištu rada ostvarile nakon Drugog svetskog rata veći od onog koji su napravile od postanka sveta pa do početka 20. veka. Tradicionalno patrijarhalno društvo, što je bio primarni obrazac po kojem se svet razvijao u prošlosti, rezervisalo je mesto ženama u domaćinstvu, u kome je trebalo da obavljaju mnoštvo kućnih poslova u koje spada i negovanje dece. Izlazak iz takvog okvira nije bio prihvatljiv, tako da je, osim u pojedinačnim slučajevima, radna aktivnost žena van domaćinstava bila marginalizovana. Ovome su dodatno doprinela i različita religijska i verska učenja koja ili ograničavaju ili u potpunosti zabranjuju ženama da uzmu aktivno učešće na tržištu rada, od kojih su neka važeća i danas. Tek emancipacijom žena i razvojem pokreta za ljudska prava, odnosno prava žena, otpočela je faza ubrzanog rasta njihove participacije na tržištu rada, i posledično, dolazilo je do sve veće zaposlenosti.

Pored toga što su žene u poslednjih 75 godina napravile veliki iskorak u sustizanju muškaraca prema osnovnim indikatorima tržišta rada, one su napredovale i u pogledu kvaliteta poslova na kojima se zapošljavaju kao i stepenu uključenosti u obrazovni sistem. Primera radi, većinu fakultetskih studenata u razvijenim zemljama, a takođe i u Srbiji (55%)⁴, čine žene. Ipak, iako se situacija drastično popravila i iako je jaz između muškaraca i žena po ovom osnovu smanjen, i dalje postoje razlike u stepenu participacije na tržištu rada i visini plate.

► TABELA 1 – STOPA AKTIVNOSTI I STOPA ZAPOSLENOSTI U SAD (U %)

| | | | | | | | |
|--------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 1948. | 1962. | 1972. | 1982. | 1992. | 2002. | 2012. |
| Stopa aktivnosti | 32.7 | 37.9 | 43.9 | 52.6 | 57.8 | 59.6 | 57.7 |
| Stopa zaposlenosti | 31.3 | 35.6 | 41 | 47.7 | 53.8 | 56.3 | 53.1 |

Izvor: Women in the Labor Force, BLS.

U Tabeli 1 prikazani su podaci koji u potpunosti potvrđuju uvodnu rečenicu ovog dela rada. Ako pogledamo stope aktivnosti i stope zaposlenosti nakon Drugog svetskog rata i u 2012. godini, kao poslednjoj godini za koju je bio dostupan ovaj podatak, možemo

4 RZS "Žene i muškarci u Srbiji" (2014), http://www.stat.gov.rs/WebSite/userFiles/file/Stanovnistvo/ZeneiMus/ZiM_srski_web.pdf

uočiti da su one gotovo udvostručile svoju vrednost - preciznije, porasle su za 25 i 22 procentna poena. Imajući u vidu da su za isti vremenski period oba analizirana pokazatelja kod muške populacije porasla za oko 10 procentnih poena, jasno je koliko su žene uspele da poboljšaju svoj položaj. Zanimljiva je činjenica da su obe stope nešto više u 2002. nego u 2012. godini. Razlog negativnog kretanja bazičnih pokazatelja tržišta rada ženskog stanovništva, koje je u ovom desetogodišnjem periodu zabeleženo prvi put posle šezdesetogodišnjeg rasta, jeste ekonomska kriza. Kako kretanja analiziranih indikatora tržišta rada koincidiraju sa kretanjima odgovarajućih indikatora kod muškaraca, jasno je da, generalno gledano, kriza nije imala diskriminatorni karakter⁵.

Objašnjenje sekularnog trenda određeni autori nude u obliku praćenja putanje razvoja privrede (Becker, 1985). Nakon industrijske revolucije propulzivnost se razvijala kod onih proizvodnih i prerađivačkih grana u kojima su tradicionalno bili zaposleni samo muškarci i u kojima su se obavljali teški fizički poslovi. Pridodajući ovome ekstenzivan oblik bavljenja poljoprivredom u kome takođe konvencionalno prednjače muškarci, ženama nije ostavljeno mnogo prostora da pronađu zaposlenje. Tehnološki napredak koji je potom usledio, u velikoj meri je doprineo rapidnom usponu tercijarnog sektora, što je imalo za posledicu postepeno smanjenje relativnog učešća dveju, do tada vodećih, privrednih grana - poljoprivrede i industrije. Sektor usluga doživljava neverovatnu ekspanziju sa razvojem informacionih tehnologija što je u razvijenim zemljama sveta dovelo do drastičnog povećanja zarada određenom broju žena koje su u njemu zaposlene. Neaktivnim ženama u tom periodu sa jedne strane visoka zarada na tržištu se čini izuzetno privlačnom, dok sa druge strane proizvodnja porodičnih dobara postaje previše skupa, zbog prevelikog oportunitetnog troška. Time je mladim majkama bivalo isplativije da svoje vreme provode na tržištu zarađujući naprasno uvećane dohotke i njima plate nekog ko će brinuti za decu u njihovom odsustvu, umesto da i dalje samostalno brinu o deci. Međutim, upravo povećana zarada, koja je bila glavni uzrok veće participacije i zaposlenosti žena, modifikovala je obrazac funkcionisanja porodice usled finansijskog osamostaljenja žena, te je tako zabeleženo sve manje onih koje su se opredeljivale da imaju više dece, broj razvoda je bio u porastu, kao i broj domaćinstava u kojima ima dece, a u kojima je žena glava porodice.

► TABELA 2 – STOPA AKTIVNOSTI I STOPA ZAPOSLENOSTI ŽENA U IZABRANIM EVROPSKIM DRŽAVAMA (U %)

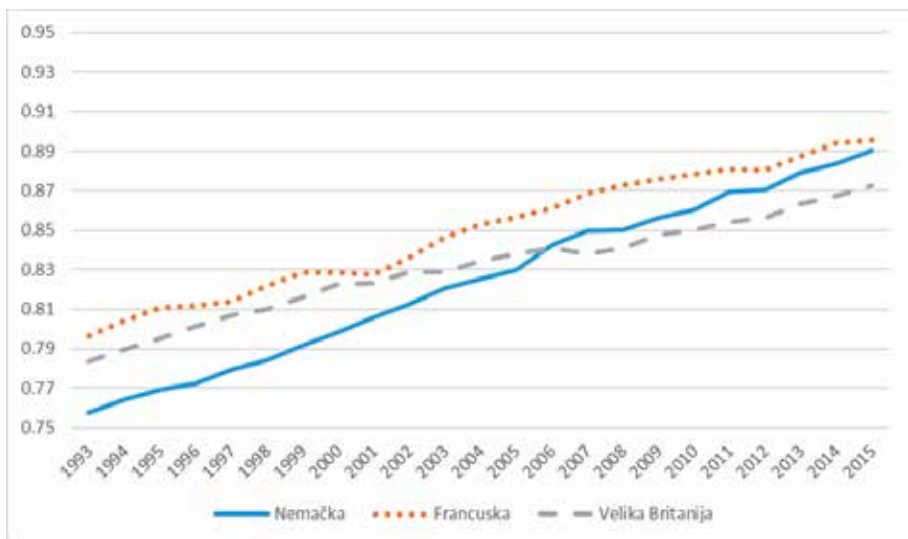
| | Stopa aktivnosti | |
|------------------|--------------------|-------|
| | 1993. | 2015. |
| Nemačka | 60.9 | 73.1 |
| Francuska | 59.9 | 67.6 |
| Velika Britanija | 66.3 | 71.7 |
| | Stopa zaposlenosti | |
| | 1993. | 2015. |
| Nemačka | 55.0 | 69.9 |
| Francuska | 51.8 | 61.1 |
| Velika Britanija | 61.1 | 68.0 |

Izvor: Obrada autora na bazi podataka Eurostat.

5 Naravno, reč je o tome da su se indikatori muškog i ženskog stanovništva kretali u istom smeru. Potrebna su detaljnija merenja kada je reč o intenzitetu posledica krize po svaki od polova.

Slična slika o aktivnosti i zaposlenosti žena, bez obzira što su podaci dostupni za nešto kraći interval, dobiće se ukoliko pogledamo neke od najrazvijenijih evropskih država. Podaci iz Tabele 2 pokazuju da su žene u tri navedene zemlje za samo dvadesetak godina uspele značajno da unaprede svoj položaj, posebno u Nemačkoj gde je za tako kratak vremenski period stopa aktivnosti porasla za više od 12 procentnih poena, a stopa zaposlenosti za skoro 15 procentnih poena. Usled dostupnosti podataka za ove tri evropske zemlje u mogućnosti smo da analiziramo šta se dešava u pogledu sužavanja rodnog jaza kada su u pitanju ovi pokazatelji. Naredna dva grafika pokazuju racio stopa aktivnosti i zaposlenosti kod muškaraca i žena⁶, gde vrednosti bliže jedinici označavaju veću rodnu ravnopravnost, i obratno, bliže nuli - veći stepen diskriminacije. Posmatranjem linija trenda na graficima, moguće je uočiti nekoliko zanimljivih tendencija. Prvo, žene u Velikoj Britaniji su početkom 90-ih godina prošlog veka bile u relativno dobrom položaju u odnosu na muškarce (posmatrano prema ostalim evropskim zemljama), prilikom čega je njihova stopa zaposlenosti činila čak 83% stope zaposlenosti muškaraca. Drugo, inicijalno dobru startnu poziciju žene u Velikoj Britaniji nisu mnogo poboljšale u proteklih skoro četvrt veka, što potvrđuje vrednost racia stopa zaposlenosti koji se u ovom periodu uvećao za svega 0,04 (4pp). Dodatno, sudeći po trajektoriji kretanja vrednosti racia oba pokazatelja stiže se utisak da je ekonomska kriza, relativno posmatrano, najteže pala ženama u Velikoj Britaniji. Treće, bez obzira na to što su žene u Nemačkoj imale, u odnosu na žene u ostalim posmatranim zemljama, inicijalno najlošiju poziciju, u prethodnom periodu bile su najuspešnije u smanjivanju jaza u odnosu na muškarce, te je tako nivo stope zaposlenosti žena čak na 90% stope zaposlenosti njihovih muških sunarodnika.

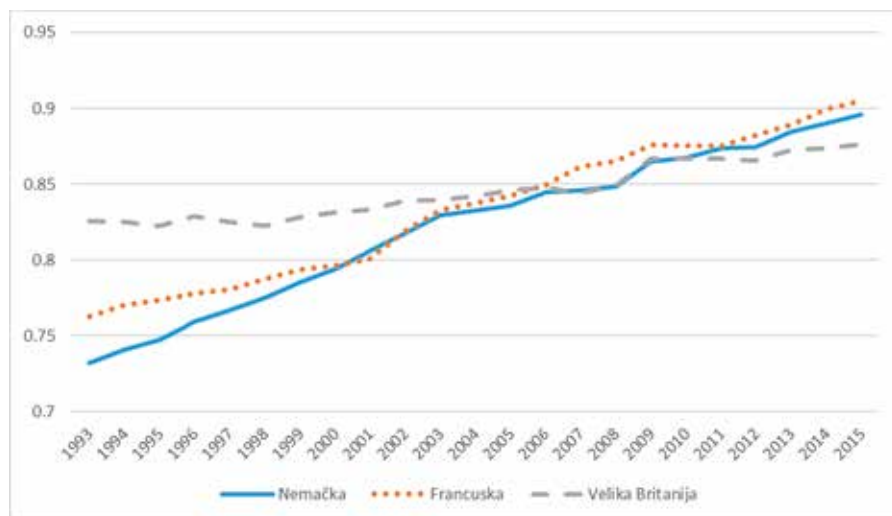
▶ GRAFIK 1 – RACIO STOPE AKTIVNOSTI MUŠKARACA I ŽENA, IZABRANE ZEMLJE



Izvor: Obrada autora na bazi podataka Eurostat.

6 Racio stopa aktivnosti je definisan kao količnik stope aktivnosti žena i stope aktivnosti muškaraca. Analogno tome, racio stopa zaposlenosti predstavlja količnik stope zaposlenosti žena i stope zaposlenosti muškaraca.

▶ GRAFIK 2 - RACIO STOPE ZAPOSLENOSTI MUŠKARACA I ŽENA, IZABRANE ZEMLJE



Izvor: Obrada autora na bazi podataka Eurostat.

3. POJAVNI OBLICI DISKRIMINACIJE

Diskriminacija žena je danas prisutna u raznim oblicima i intenzitetima. Ipak, akcentat ćemo staviti na primere koji se često mogu zapaziti na tržištu rada. Činjenica koja možda i više zabrinjava od same diskriminacije, jeste ta što se slučajevi neadekvatnog ponašanja prema osobama ženskog pola relativno slabo prijavljuju nadležnima. Žene, usled nedostatka informacija o tome kome da se obrate za pomoć i posebno iz straha od gubitka posla, nerado javno govore o diskriminaciji koju doživljavaju i posledično, retko takve slučajeve prijavljuju. U nastavku ovog dela rada navešćemo nekoliko tipičnih slučajeva diskriminacije i mobinga nad ženama koji se u praksi često sreću.

Najčešći slučaj diskriminacije dešava se pri samom konkurisanju za posao. Veliki broj oglasa za posao, posebno onih u kojima se eksplicitno navodi da se traži ženska osoba, zahteva da se uz biografiju obavezno dostavi i slika kandidata, odnosno kandidatkinje. Iako su zahtevi ovog tipa zabranjeni zakonom, u praksi se ovakvi oglasi neretko sreću i predstavljaju primer diskriminacije na bazi fizičkog izgleda. Još ozbiljnija diskriminacija događa se prilikom intervjua za posao, gde, ne samo da u pojedinim slučajevima fizički izgled ima veoma veliki ponder pri finalnom odabiru, već se, isključivo ženama, postavlja čitav set osetljivih pitanja intimne prirode koja su zakonski zabranjena. Pitanja koja su najučestalija odnose se na to da li imaju ili planiraju decu, kada planiraju da zasnuju porodicu, kao i da li imaju stalnog partnera. Ukoliko žena odbije da odgovori na bilo koje od ovih pitanja, po automatizmu se njena konkursna prijava ne uzima u razmatranje, dok se od žena koje su pristale da na ova pitanja daju odgovore biraju samo one „podobne“, odnosno one koje u skorijoj budućnosti ne planiraju da rađaju decu. Neretko se događa da prilikom potpisivanja ugovora sa poslodavcem žene budu primorane da sklope i neku

vrstu prećutnog dogovora sa njim, gde se obavezuju da - u određenom vremenskom periodu - neće ostati u drugom stanju. Nadalje, zabeleženi su i slučajevi gde bi, nakon što poslodavac sazna da se žena nalazi u drugom stanju, ista dobijala otkaz pre otvaranja trudničkog bolovanja.

Nakon što se žena zaposli nastupa drugi vid diskriminacije koji bi delimično mogao da se okarakteriše i kao mobing. Od žena se uglavnom očekuje da na poslu, pored radnih zadataka, obavljaju i tzv. tradicionalno ženske poslove. Tako se žene često nalaze u situaciji da se od njih očekuje da kuvaju nadređenima kafu, obavljaju ulogu sekretarice iako to nije u opisu njihovog posla i sl. Poseban vid uznemiravanja kojem su žene na radnom mestu izložene, jeste seksualno uznemiravanje, najčešće od strane nadređenih. Ukoliko žena pak ne prihvati nepristojnu ponudu nadređenog dva su moguća ishoda – ili (1) izgubi posao ili (2) zadrži radno mesto, ali uz limitiranu mogućnost za napredovanjem, kao i uz visok stepen psihičkog maltretiranja koje u dužem vremenskom periodu može dovesti do ozbiljnijih zdravstvenih problema.

Međutim, da diskriminacija nije karakteristična samo za nerazvijene zemlje i zemlje u razvoju, svedoči najnoviji primer multinacionalne kompanije Google. Ova kompanija, pod velom stimulanja žena, koje u njoj rade, da što više napreduju u karijeri, ponudila im je mogućnost da zamrznu sopstvene jajne ćelije o trošku kompanije i zasnuju porodicu kada budu na vrhuncu svoje karijere i pošto se u potpunosti profesionalno ostvare. Jasno je da se, iza ove „podsticajne“ politike i navodne brige o zaposlenima krije veoma perfidan vid diskriminacije žena, kojima se ovom prilikom narušava prirodni proces i potencijalno oduzima prilika da dožive iskustvo materинства. Pri čemu, rezultati medicinskih studija koje su vršile kredibilne institucije pokazuju da žene koje nisu rađale do 30. godine znatno češće oboljevaju od različitih oblika neizlečivih bolesti (MacMahon, B et al, 1970; The American Cancer Society, 2017). Iz ovog razloga postoji bojazan da bi, ukoliko se i druge kompanije, ugledajući se na Google, odluče na ovakvu „stimulativnu“ politiku, dugoročno posmatrano došlo do značajnih demografskih promena, što bi u krajnjem slučaju uticalo na prirodne tokove radne snage. Dakle, zaključujemo da Srbija nije izolovan slučaj po pitanju diskriminacije i da se protiv iste treba boriti svim raspoloživim sredstvima i uključiti sve nadležne institucije.

4. DISKRIMINACIJA U SRBIJI

4.1. Žene kao ranjiva grupa na tržištu rada

Tržište rada je visoko fragmentirani deo realne ekonomije na kome se uparuju međusobno nejednako kvalifikovani radnici sa heterogenim poslovima iz različitih privrednih delatnosti. U slučaju takvih raznorodnosti koje dolaze i sa strane ponude i sa strane tražnje, mnogo je teže očekivati njihovo efikasno uparivanje i postizanje tržišnog optimuma. Uglavnom, ravnoteža koja se na ovom tržištu postiže je suboptimalna, a jedan od razloga je taj što na njemu postoje određene osetljive grupe koje se, zbog svojih prirodno-demografskih, obrazovnih i fizičkih karakteristika tradicionalno nalaze u lošijem položaju od

proseka ukupnog stanovništva. Takve grupe nazivamo ranjivim, a njihova ranjivost predstavlja multidimenzionalni pojam i može se sagledati prema širini, dubini, heterogenosti i tranzitornosti (Aleksić, 2014.).

Upravo zbog lošijih osnovnih pokazatelja na tržištu rada – stope zaposlenosti, stope nezaposlenosti i stope aktivnosti – kao i relativno nižih zarada u odnosu na muškarce, koje su delimično posledica i diskriminacije, žene spadaju u ranjive grupe na tržištu rada. Ne samo to, već gledajući kroz prethodno definisanu multidimenzionalnu prizmu, žene sačinjavaju apsolutno najširu ranjivu grupu, odnosno najbrojniju grupu čiji članovi imaju osetljiv položaj na tržištu rada. S obzirom na to da je brojnost grupe visoko korelisana sa heterogenošću njenih članova, odnosno većom raznorodnošću unutar grupe, javljaju se dodatne poteškoće prilikom kreiranja specifičnih programa aktivne politike tržišta rada, kako bi se njeni pripadnici doveli u bolji položaj.

Ukoliko posmatramo slučaj Srbije videćemo da je, prema poslednjem popisu iz 2011. godine, broj žena ne samo približan broju muškaraca, već je njihov broj za oko 200.000 veći od broja muškaraca⁷. Međutim, i pored toga što su osobe ženskog pola brojnije, ako upoređujemo ukupno stanovništvo, situacija na tržištu rada bitno je drugačija. Posmatrano prema Anketi o radnoj snazi iz 2015. godine, aktivnu populaciju radnog uzrasta čini za oko 400.000 više muškaraca nego žena⁸. Već na prvi pogled jasan je problem koji žene imaju u vezi sa participacijom na tržištu rada. Dodatno, podaci o ukupnoj zaposlenosti pokazuju da je broj zaposlenih muškaraca za čak 360.000 veći od broja žena, a da je pritom broj nezaposlenih muškaraca tek za oko 40.000 veći od broja nezaposlenih žena. Dakle, posmatrano prema osnovnim kontingentima, čak i one žene koje participiraju na tržištu rada, nalaze se u bitno lošijem položaju od pripadnika suprotnog pola.

Rezultati istraživanja koje je sprovedeno neposredno pre izbijanja aktuelne ekonomske krize, a koje se bavilo položajem žena na tržištu rada u Srbiji (Babović, 2007.), ukazuju da se, sa pravnog aspekta, položaj žena u Srbiji značajno poboljšao, čemu je uglavnom doprinelo unapređenje radnog zakonodavstva. Ipak, kao glavni nedostaci ističu se relativno dugi sudski procesi čija je osnova diskriminacija, veliki broj nerešenih slučajeva kao i neadekvatna evidencija kršenja radnih prava žena. Kada su u pitanju ekonomski aspekti analize, pored tradicionalno lošijih osnovnih pokazatelja tržišta rada (za koje vidimo da su i danas nepovoljniji u odnosu na iste pokazatelje kod muškaraca), kao poseban problem ističe se nedostatak vertikalne mobilnosti žena. Drugim rečima, mogućnosti za napredovanje žena daleko su manje nego kada su u pitanju njihove kolege muškarci.

Imajući u vidu da po svim navedenim pokazateljima žene predstavljaju najobimniju ranjivu grupu na tržištu rada u Srbiji, bilo kakav dodatni vid diskriminacije može značajno narušiti njihov dalji položaj⁹. Iz tog razloga u nastavku ćemo se baviti intenzitetom diskriminacije koja ima dva pojavna oblika: (1) količinski (gender employment gap) i (2) cenovni (gender pay gap), kao i pitanjem da li je, i u kojoj meri, ekonomska kriza doprinela povećanju diskriminacije na tržištu rada. „Količinska” ili bolje rečeno kontin-

7 <http://popis2011.stat.rs/>, RZS.

8 Republički zavod za statistiku (2015), <http://webrzs.stat.gov.rs/WebSite/Public/PageView.aspx?pKey=26>.

9 Naravno, jasno je da između ranjivosti na tržištu rada i diskriminacije postoji multikolinearnost, te da diskriminacija može da bude odgovorna za ranjiv položaj u kojem se žene nalaze. Međutim, postoje i ostale ranjive grupe (mladi, stariji, osobe sa niskim i bez kvalifikacija i sl.), za čiju ranjivost diskriminacija nije direktno odgovorna, tako da nećemo detaljnije ulaziti u kauzalnost između ovih dveju varijabli.

gentska diskriminacija odnosi se na podređeni položaj koji žene imaju u pogledu bazičnih indikatora tržišta rada i zbog kojih nemaju jednake šanse u pronalaženju zaposlenja na tržištu rada. Potonja se odnosi na one žene koje su pronašle zaposlenje, ali za svoj rad, isključivo zbog pola kome pripadaju, zarađuju niže radne dohotke.

4.2. Diskriminacija žena na tržištu rada merena kontingentskim pristupom

Najbolji pokazatelj kojim se može izmeriti stepen kontingentske diskriminacije žena na tržištu rada, prema makro pristupu, jeste izračunavanje dubine njihove ranjivosti. Pod dubinom ranjivosti podrazumeva se stepen odstupanja osnovnih indikatora tržišta rada ženskog stanovništva u odnosu na ukupno ili neku drugu referentnu grupu stanovništva (Krstić i dr, 2010.). U praksi je moguće pratiti apsolutna i relativna odstupanja pojedinih pokazatelja od proseka stanovništva. U okviru naše metodologije, prednost ćemo dati relativnim pokazateljima. Za relativne indikatore smo se odlučili iz prostog razloga što, generalno gledano, ekonomija kao nauka prednost daje ovoj grupi pokazatelja, a u konkretnom slučaju, iz razloga što bolje mere relativni položaj, a samim tim i stepen diskriminacije kod žena. Egzaktniju sliku o položaju žena korišćenjem relativnih pokazatelja dobićemo zbog toga što se, prilikom njihovog izračunavanja vodi računa i o iznosu promene (što je zajedničko sa apsolutnim pokazateljima), ali i o početnoj vrednosti posmatranih veličina (što apsolutni pokazatelji zanemaruju). U skladu sa izloženom metodologijom, posmatraćemo trend dva najvažnija osnovna indikatora na tržištu rada – stopu aktivnosti i stopu zaposlenosti – koji ukazuju na dve veoma važne stvari – prvo, kakva je uključenost žena u tokove na tržištu rada i drugo, kakva je pozicija onih žena koje se nalaze na tržištu rada.

U Tabeli 3 prikazane su vrednosti stopa aktivnosti, zaposlenosti i nezaposlenosti muškog i ženskog stanovništva u 2008. godini. Kao dodatak, za detaljniju analizu, ovi indikatori su ne samo razvrstani po polovima, već i po obrazovnom nivou. Iz prikazanih podataka se jasno može videti inferioran položaj žena i to na osnovu svakog od predstavljenih pokazatelja. Stopa nezaposlenosti žena je za skoro 4 procentna poena viša u odnosu na stopu nezaposlenosti muškaraca, što će reći da je ta vrednost ovog pokazatelja veća za 25% kod ženskog stanovništva u odnosu na istu vrednost kod muškaraca. Ako se dodatno udubimo u sadržinu indikatora i nastavimo da analiziramo nezaposlenost prema obrazovnom nivou, doći ćemo do još interesantnijeg rezultata. Najveći jaz između stopa nezaposlenosti žena i muškaraca postoji kod osoba sa nižim i srednjim obrazovanjem, što je nekako i očekivano, dok je kod osoba sa visokim obrazovanjem taj jaz manji od 2 procentna poena, što je upola manje od prosečnog jaza. U najnepovoljnijem položaju, kada se posmatra stopa nezaposlenosti, sigurno se nalaze žene koje imaju III, IV i V stepen obrazovanja, jer odstupanje nezaposlenosti žena ovog obrazovnog nivoa u odnosu na odgovarajuću kategoriju muškaraca je skoro 5,5 procentnih poena, što je znatno iznad proseka.

TABELA 3 – OSNOVNI INDIKATORI TRŽIŠTA RADA U 2008. GODINI

| Ukupno (15-64) | | STOPA NEZAPOSLENOSTI | | STOPA ZAPOSLENOSTI | | STOPA AKTIVNOSTI | |
|----------------|---------|----------------------|--------|--------------------|--------|------------------|--------|
| | | MUŠKARCI | ŽENE | MUŠKARCI | ŽENE | MUŠKARCI | ŽENE |
| | | 12,40% | 16,10% | 62,30% | 46,00% | 71,10% | 54,80% |
| Obrazovanje | NIŽE | 11,40% | 15,00% | 49,10% | 32,10% | 55,40% | 37,80% |
| | SREDNJE | 13,90% | 19,20% | 65,30% | 46,80% | 75,80% | 57,90% |
| | VIŠE | 7,70% | 9,50% | 75,40% | 75,80% | 81,60% | 83,80% |

Izvor: Krstić, G. i dr., (2010), „Položaj ranjivih grupa na tržištu rada Srbije“ Fren.

Stopa zaposlenosti, takođe, ukazuje na diferencijalni tretman među polovima. Ukoliko posmatramo sve obrazovne nivoe, jasno možemo uočiti poražavajuću realnost koja se manifestuje razlikama u stopi zaposlenosti od čak 16,3 procentna poena. U poređenju sa vrednošću od 62,3%, koja predstavlja stopu zaposlenosti muškaraca, vrednost 46% čini se zabrinjavajuće niskom, taman toliko da žensko stanovništvo kategoriše kao ranjivu grupu koja treba da ima prioritetan tretman prilikom vođenja politike zapošljavanja i politike tržišta rada. Gledano prema obrazovnom nivou, slično kao i stopa nezaposlenosti, stopa zaposlenosti žena najviše zaostaje za istom stopom muškog stanovništva upravo kod osoba sa nižim i srednjim nivoom obrazovanja, uz malu različitost, a to je da su ta zaostajanja još veća. Ipak, kao delimična uteha ostaje činjenica da je za žene sa visokim i višim obrazovanjem imalo posla. I ne samo to, već je njihova stopa zaposlenosti, bila veća nego stopa zaposlenosti njihovih muških kolega.

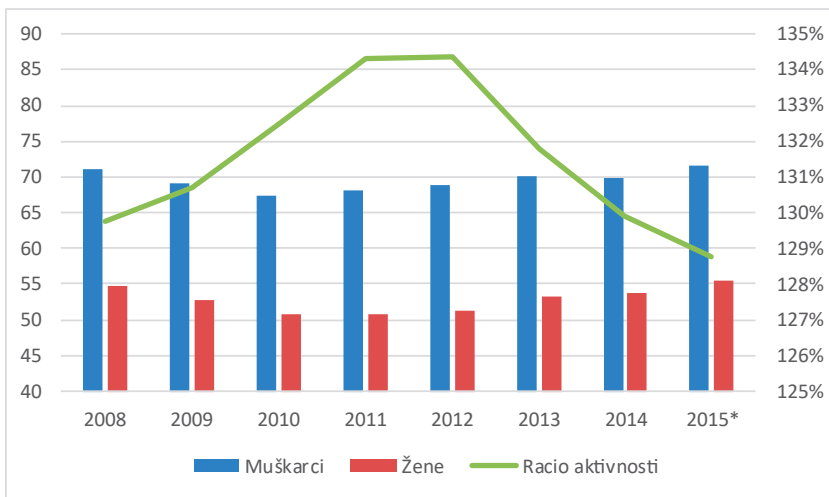
Stopa aktivnosti se zajedno sa stopom zaposlenosti može kvalifikovati kao vodeći osnovni indikator tržišta rada koji nam sugerise da žensko stanovništvo treba svrstati u posebno osetljivu grupu. U 2008. godini, oba pokazatelja identično ukazuju na relativno nepovoljniji položaj žena. Diskrepanca i u stopi aktivnosti, kao i u stopi zaposlenosti, je ista i iznosi oko 16 procentnih poena. Po obrazovnoj strukturi zanemarljivo veći jaz, u odnosu na stopu zaposlenosti, prisutan je kod žena sa nižim nivoom obrazovanja, dok je kod onih sa srednjim, gotovo nepromenjen. I u ovom slučaju, žene sa višim obrazovanjem su u povoljnijem položaju od njihovih kolega suprotnog pola. Učešće žena sa višom školom i fakultetom na tržištu rada je veće od učešća muškaraca za više od 2 procentna poena.

Na narednim graficima prikazano je kako se relativni položaj žena na tržištu rada menjao sa protokom vremena i kako je na njega uticala tekuća ekonomska kriza. Na apcisama sa leve strane nalaze se podaci o stopama aktivnosti/zaposlenosti muškaraca i žena, dok su sa desne strane iskazani podaci o vrednosti količnika ovih pokazatelja (racio zaposlenosti i racio aktivnosti). Važno je napomenuti da podaci iz 2015. godine nisu u potpunosti uporedivi sa podacima iz predašnjeg perioda. Do prekida uporedivosti dveju vremenskih serija je došlo usled metodoloških promena koje su se dogodile prilikom sprovođenja Ankete o radnoj snazi od strane Republičkog zavoda za statistiku¹⁰. Proširivanje uzorka, prelaženje na sistem permanentnog ispitivanja u toku čitave godine, primena kvartalnog umesto polugodišnjeg izveštavanja, samo su neki od benefita do kojih se došlo nakon ovih metodoloških promena, a koje su pritom bile nužne da bi se upitnik koji se sprovodi

10 Saopštenje za javnost o revidiranim podacima, RZS.

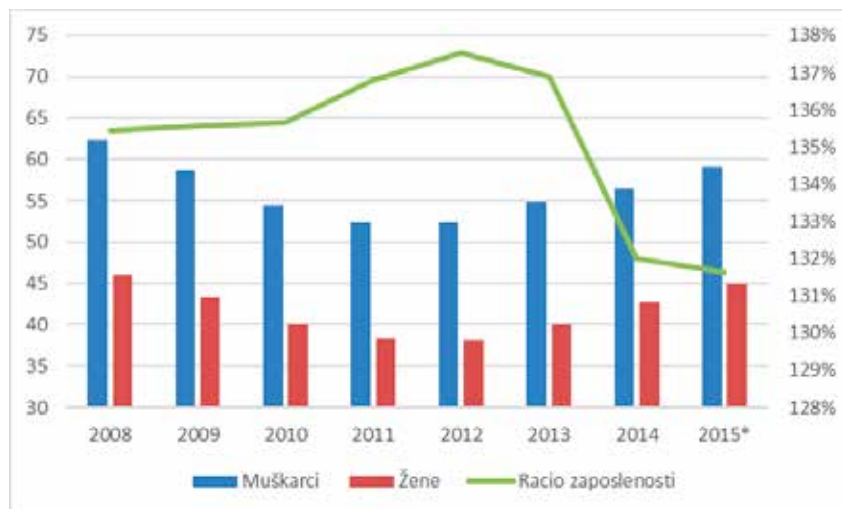
u Srbiji uskladio sa odgovarajućim LFS – om koji se sprovodi na teritoriji EU. Upravo iz tog razloga važno je napomenuti da je metodološki nekorektno direktno porediti, posebno apsolutne brojeve (broj zaposlenih, nezaposlenih i sl.). Pošto je u našem slučaju reč o stopama i trendu, metodološke promene ne mogu imati toliko snažan uticaj da promene smer kretanja pomenutih vrednosti, te smo iz tog razloga u period posmatranja uključili i 2015. godinu.

GRAFIK 3 - STOPA AKTIVNOSTI MUŠKOG I ŽENSKOG STANOVNIŠTVA U SRBIJI I VREDNOST NJIHOVOG RACIA, 2008-2015.



Izvor: Obrada autora na bazi podataka Ankete o radnoj snazi, RZS.

GRAFIK 4 - STOPA ZAPOSLENOSTI MUŠKOG I ŽENSKOG STANOVNIŠTVA U SRBIJI I VREDNOST NJIHOVOG RACIA, 2008-2015.



Izvor: Obrada autora na bazi podataka Ankete o radnoj snazi, RZS.

Posmatrajući prikazane trendove moguće je izvući nekoliko ključnih zaključaka o položaju žena na tržištu rada u proteklih osam godina. **Prvo**, trend kretanja oba posmatrana indikatora i kod žena i kod muškaraca pratio je identičan obrazac i odgovara subperiodima (2008-2012. i 2013-2015.) kroz koje je tržište rada u Srbiji prošlo od početka ekonomske krize. Inicijalni talasa krize, koja se sa finansijskog tržišta veoma brzo prelila na realni sektor, najpre je prouzrokovao oštar pad svih osnovnih pokazatelja tržišta rada, da bi potom usledio postepeni oporavak prilikom kojeg je porasla aktivnost i zaposlenost, kako muškog tako i ženskog stanovništva. Iz tog razloga, zadržavajući se samo na gruboj proceni obrasca kretanja posmatranih indikatora, pogrešno se može zaključiti da kriza nije imala bilo kakav uticaj na intenzitet diskriminacije.

Drugo, da bismo utvrdili uticaj krize koristićemo nešto sofisticiraniju meru koja se sastoji iz količnika oba pokazatelja kod muškaraca i žena. Upoređivanjem vrednosti racia tokom perioda ekonomske krize steći ćemo precizan utisak o tome koliko se relativni položaj žena promenio, i samim tim, kako se kretao intenzitet diskriminacije. Vrednosti racia (zelena linija na graficima) od 130 kada je u pitanju stopa aktivnosti i 135 kada je reč o stopi zaposlenosti pokazuju da su, u godini koja je prethodila krizi, stope aktivnosti i zaposlenosti kod muškaraca bile za 1,3 i za 1,35 puta veće nego kod žena, respektivno, što je ukazivalo na prisustvo značajne diskriminacije i pre početka krize. Praćenjem trenda racia uočavamo da su njegove maksimalne vrednosti (134 i 138) zabeležene u 2012, tj. u godini koja je nastupila nakon poslednje recesije koju je Srbija zabeležila, a da je direktna posledica ekonomske krize¹¹. Nakon toga usledio je privredni oporavak, i paralelno sa njim, oporavak na tržištu rada. Tako da se za merenje uticaja ekonomske krize na diskriminaciju ne sme uzeti ceo posmatrani interval, jer bi to imalo uticaj na pristranost dobijenih rezultata. Posmatrano na ovaj način, možemo zaključiti da su negativne posledice koje je ekonomska kriza proizvela po privredu uticale na to da se kontingentska polna diskriminacija na tržištu rada neznatno poveća. Treba imati u vidu da je reč o porastu vrednosti racia od svega nekoliko procentnih poena, te ne treba pre naglživati u donošenju zaključaka o snažnom porastu diskriminacije usled ekonomske krize.

Treće, iako bi nas posmatranje čitavog vremenskog perioda navelo da donesemo pogrešne ocene o uticaju krize na intenzitet diskriminacije, ono nam može poslužiti da sagledamo trenutni položaj žena. U fazi oporavka, koja je nakon 2012. godine primetna na tržištu rada, kuriozitet je to da su žene beležile bolje rezultate, mereno prema osnovnim indikatorima. Relativno brži oporavak žena doveo je do toga da se njihov relativni položaj, za svega tri posmatrane godine (2013-2015.) u odnosu na položaj muškaraca, značajno poboljšao. Tako je u 2015. godini stopa aktivnosti muškaraca za 1,28, a stopa zaposlenosti za 1,31 puta veća od stopa aktivnosti i zaposlenosti žena, respektivno. Poredeći ove vrednosti racia sa vrednostima iz 2008. godine dolazimo do zaključka da je nivo diskriminacije u 2015. niži od onog pre 7 godina. Međutim, kao i u slučaju donošenja zaključka o uticaju krize, i ovde treba biti obazriv, jer zabeleženo smanjenje diskriminacije, mereno prema našoj metodologiji, iznosi tek nekoliko procentnih poena.

11 Recesija u Srbiji zabeležena je potom i u 2014. godini, ali su njeni uzročnici visoki fiskalni deficit i u vezi sa tim smanjen priliv kapitala iz inostranstva, razorne poplave koje su se te godine dogodile i ostali interni nedostaci unutar privrede.

4.3. Diskriminacija žena na tržištu rada merena cenovnim pristupom

Najprihvatljiviju teoriju o tome zbog čega se plate muškaraca i žena razlikuju dao je G. Becker u svojoj knjizi o ljudskom kapitalu (Becker, 1964). Po ovom pristupu, podsticaji za ulaganje u neku aktivnost zavise od koristi koje će se tom aktivnošću kasnije ostvariti. U kontekstu participacije na tržištu rada, odnosno u skladu sa tim koliko vremena planiraju da provode radeći na tržištu umesto unutar porodice, žene će doneti odluku o tome koliko da ulažu u svoj ljudski kapital. Drugim rečima, s obzirom na komparativne prednosti koje iz prirodnih razloga žene imaju u odgoju dece, smatra se da će one relativno manje vremena provoditi na tržištu rada proizvodeći tržišna dobra i usluge, a da će relativno više učestvovati u proizvodnji porodičnih (netržišnih) dobara i usluga. Ovakvo racionalno percipiranje od strane žena uticaće na to da njihov optimum po pitanju ulaganja u obrazovanje ili ljudski kapital koji se može valorizovati na tržištu, bude nešto ispod optimuma koji biraju muškarci. Posledično, niži nivo ljudskog kapitala dovodi do nižih zarada, usled kojih se žene nalaze u podređenom položaju. Takođe, podela odgovornosti unutar porodice može uticati na podelu rada na tržištu, te će tako žena prihvatiti manje plaćen posao, a koji je bliže mestu stanovanja ili posao sa radnim vremenom kraćim od punog i manjom dnevnicom, što agregatno dovodi do jaza u zaradama.

Iako je ovaj teorijski pristup i danas potpuno validan i može da objasni veći deo razlika u zaradama između muškaraca i žena, postoji jaz u platama koji se ne može zasnivati samo na razlici u ljudskom kapitalu. Sa protokom vremena, žene ne samo da su povećale svoje učešće na tržištu rada, već su drastično povećale učešće u ukupnom broju studenata, pri čemu one u većini razvijenih zemalja, ujedno i u Srbiji, čine većinski deo na gotovo svim fakultetima. I pored smanjenja obrazovnog jaza, ili štaviše, pravljenja jaza u sopstvenu korist, žene i dalje bivaju manje plaćene. Da bi se utvrdio precizan razlog nejednakog tretmana polova i eventualno postojanje diskriminacije, bilo je neophodno kontrolisati veliki broj varijabli, uključujući i one koje se odnose na ljudski kapital (godine provedene u obrazovnom sistemu, obrazovni profil, uspeh tokom studiranja i sl.). Izolovanjem ovih varijabli, određeni autori su pokazali da i dalje postoje značajne razlike u zaradama između muškaraca i žene, na štetu potonjih (Oaxaca, 1973.). Dekompozicijom muškaraca i žena u dve grupe i kontrolisanjem njihovih individualnih karakteristika, neobjašnjeni deo regresije predstavlja prisustvo diskriminacije. Naravno, pored diskriminacije uticaj na velike razlike u platama bi mogle da imaju i druge varijable koje nisu uključene u model, ali pošto su se istraživanja ovakvog tipa u prethodne četiri decenije masovno sprovedila, a modeli stalno unapređivali i tako nadograđeni pronalazili prisustvo diskriminacije u određenoj meri, nedvosmisleno je da deo razlike u platama predstavlja direktan oblik diskriminacije.

U ovom radu bavićemo se isključivo razlikom u platama muškaraca i žena na bazi podataka o zaradama prosečnog radnika/radnice po određenim karakteristikama i na taj način proceniti platni jaz koji trenutno postoji na štetu žena. Za te svrhe poslužiće nam podaci iz Ankete o radnoj snazi koja je sprovedena 2013. godine. Predmet naše analize biće zaposlene osobe, starosti 15-64 godine, koje su pristale da daju odgovor na pitanje o visini zarade u prethodnom mesecu. Podatke o prijavljenim zaradama ćemo najpre podeliti sa brojem sati koje je osoba radila u toku tog meseca, a zatim ćemo tako dobijenu satnicu

logaritmovati. Ovoj transformaciji pribegavamo zbog toga što podaci o iznosu zarade po satu nemaju normalnu raspodelu (asimetrična je ulevo), tako da poređenje aritmetičkih sredina između polova ne bi bila adekvatna mera. Logaritmovanjem podataka dobijamo raspodelu koja je sličnija normalnoj, dok u tom slučaju za poređenje polova koristimo logaritme geometrijske sredine originalnih satnica, jer na geometrijsku sredinu daleko manji uticaj imaju ekstremne vrednosti (kojih ovde ima pre svega na desnom repu raspodele), nego što je to slučaj sa aritmetičkom sredinom. Kako bismo procenili razliku u zaradama muškaraca i žena primenićemo regresioni model u čijoj specifikaciji je pol jedina objašnjavajuća promenljiva. Dobijena vrednost regresionog koeficijenta u ovako specifikovanom modelu ekvivalentna je razlici logaritmovane satnice muškaraca i žena i predstavlja vrednost neprilagođene cenovne diskriminacije. Rezultati koje budemo dobili biće indikativni i u kombinaciji sa obrazovnom strukturom u zemlji će nam omogućiti da izvršimo indirektno grube procene o stepenu diskriminacije u Srbiji.

Razlika u zaradama između prosečnog muškaraca i žene u Srbiji data je u Tabeli 4. Cenovna diskriminacija na tržištu rada itekako je prisutna, što se može videti i po poslednjoj koloni tabele, u kojoj vrednost svakog polja počinje sa negativnim predznakom. Poređenjem logaritmovane satnice prosečnog zaposlenog muškarca i prosečne zaposlene žene na tržištu rada u Srbiji, vidimo da je zarada žena u proseku niža za 3,3%. Kako bismo istražili koja podgrupa žena trpi najveću cenovnu diskriminaciju, u nastavku ćemo da uporedimo logaritmovane satnice prosečnih muškaraca i žena po grupama koje smo formirali na osnovu individualnih karakteristika zaposlenih, preduzeća, kao i vrste posla koji se obavlja.

► TABELA 4 – RAZLIKA U PLATAMA IZMEĐU MUŠKARACA I ŽENA U SRBIJI, 2013.

| | PROSEK LOGARITMOVANE SATNICE | | β1 |
|------------------|------------------------------|-------|--------|
| | MUŠKARCI | ŽENE | |
| Ukupno | 5.126 | 5.093 | -0.033 |
| Nivo obrazovanja | | | |
| Nisko | 4.891 | 4.777 | -0.114 |
| Srednje | 5.053 | 4.96 | -0.093 |
| Visoko | 5.504 | 5.449 | -0.055 |
| Tip vlasništva | | | |
| Privatno | 4.994 | 4.924 | -0.07 |
| Javno | 5.289 | 5.262 | -0.027 |
| Radno vreme | | | |
| Puno | 5.118 | 5.081 | -0.037 |
| Kraće od punog | 5.577 | 5.535 | -0.042 |
| Vrsta zaposlenja | | | |
| Formalno | 5.16 | 5.118 | -0.042 |
| Neformalno | 4.835 | 4.828 | -0.007 |

Izvor: Obrada autora na bazi podataka Ankete o radnoj snazi 2013, RZS.

Posmatranjem 3 velike grupe obrazovnih nivoa¹² ispostavlja se da je najniža nadnica po satu za one sa najmanjim nivoom obrazovanja, što i jeste u skladu sa teorijom o ljudskom kapitalu. Takođe, sasvim je i očekivano da niskoobrazovane žene trpe najviši nivo cenovne diskriminacije od svih obrazovnih nivoa, primajući u proseku 11,4% nižu platu od muškaraca istog obrazovnog nivoa. Razlika u zaradama muškaraca i žena srednjeg obrazovnog nivoa, u proseku je ispod 10%, u korist muškaraca, dok u slučaju visokog obrazovanja, prosečna primanja žena zaostaju svega 5,5%.

Ispostavlja se da, posmatrano prema tipu vlasništva, diskriminaciju većeg intenziteta trpe žene koje su zaposlene u privatnom sektoru, čije su plate u proseku za 7% niže od plata muškaraca. Situacija u javnom sektoru gotovo da je dvostruko bolja, gde žene iako zaostaju za svojim kolegama, to zaostajanje u zaradi iznosi nešto manje od 3%. Postoje najmanje dva objašnjenja zbog čega je razlika u platama manja nego u privatnom sektoru. Prvo, za razliku od privatnog sektora koji obuhvata i preduzeća koja zapošljavaju radnike na osnovu formalnog ugovora o radu i ona koja to čine bez formalnog ugovora ili sa ugovorom, ali uz uskraćenje nekog od dodatnih prava iz radnog odnosa¹³, javna preduzeća posluju isključivo u granicama zakona. Pošto javnim preduzećima upravlja država ili češće kontroliše barem jedan njihov deo, u radu opisani oblici kontingentske diskriminacije znatno su ređi, nego što je to slučaj u privatnom sektoru. Drugo, karakteristike žena zaposlenih u javnom sektoru po pravilu su nešto iznad karakteristika prosečne zaposlene žene u privredi, prvenstveno posmatrano prema obrazovnom nivou i radnom iskustvu. Tako da su, uslovno rečeno, nadprosečno obrazovane žene koje rade u javnom sektoru zaslužne što je platni jaz značajno manji nego onaj u privatnom sektoru. Međutim, ovde dolazimo i do suštinski možda najvažnije stvari kad govorimo o cenovnoj diskriminaciji žena. Naime, kako smo to u uvodnom pasusu ovog dela rada naveli, tek kontrolisanjem individualnih karakteristika muškaraca i žena može se videti koji deo razlike u zaradama je posledica nedostatka obrazovanja, a koji direktne diskriminacije. Intuitivno, pošto znamo da su žene u javnom sektoru obrazovanije od muškaraca, a takođe uočavamo da u proseku primaju za oko 3% nižu platu, to nesumnjivo znači da je stepen stvarne cenovne diskriminacije prema ženama u javnom sektoru visoko iznad dobijene razlike u zaradama od svega 3%.

U pogledu radnog vremena, zaostajanje u zaradama gotovo da je identično kada se posmatraju žene koje rade puno radno vreme i one koje rade radno vreme kraće od punog i ono iznosi oko 4%. Ipak, neznatna razlika od 0,5 procentnih poena postoji na štetu žena koje rade radno vreme kraće od punog, što jeste statistički beznačajno, ali kada se uzme u obzir struktura zaposlenosti, ova razlika može da ima šire konsekvence. Naime, uključujući sve grupe koje su navedene u tabeli 4, jedino u slučaju osoba koje rade radno vreme kraće od punog, žene čine veći broj u uzorku od muškaraca. Tako da, iako razlika nije mnogo velika, velik je broj žena koji biva diskriminisan po ovom osnovu, zbog činjenice da part-time poslovi zbog svojih karakteristika mnogo više odgovaraju ženama (posebno određenim podgrupama žena) i one ih češće prihvataju.

12 U prvu grupu spadaju osobe bez obrazovanja, osobe sa 4 razreda osnovne, osobe sa nedovršenom osnovnom školom i osobe sa završenom osnovnom školom. Druga grupa je sačinjena od zaposlenih lica koja imaju srednje i srednje stručno obrazovanje, dok poslednja grupa obuhvata one koji su završili više škole, fakultete pa sve do onih koji imaju naziv doktora nauka.

13 Prava na bolovanje, prava na godišnji odmor, na uplaćivanje radnog staža i sl.

Poslednji nalaz do koga smo došli tiče se jaza u platama na formalnom i neformalnom tržištu rada. Pomalo neočekivano, žene na neformalnom tržištu u proseku bivaju mnogo manje cenovno diskriminirane (0,7%) od svojih koleginja na formalnom tržištu (4,2%). Potencijalno objašnjenje za, na prvi pogled, kontraintuitivne rezultate, može biti to da tipovi neformalnih poslova koje žene prihvataju zahtevaju viši nivo kvalifikacija, i samim tim donose veću zaradu u odnosu na vrste poslova koji se nude muškarcima na neformalnom tržištu. Takođe, uzrok ove gotovo rodne jednakosti po pitanju plata u neformalnom sektoru može biti i izuzetno mali broj opservacija koji je postojao za muškarce i žene u neformalnom sektoru, što svakako delimično baca senku na dobijene rezultate.

Za potrebe poređenja stepena diskriminacije tokom krize korišćićemo nalaze studije o razlikama u platama po polovima za zemlje Zapadnog Balkana, koja je obuhvatala i tržište rada u Srbiji i koja je rađena prema sličnoj metodologiji (Avlijaš i dr, 2013). Analiza se zasnivala na podacima iz Ankete o radnoj snazi koji su prikupljeni u polugodišnjim talasima od 2008. do 2011. godine (sa par izuzetaka). Stavljanjem naših prethodno dobijenih rezultata iz 2013. godine u kontekst studije koja se odnosila na prosek pomenutog trogodišnjeg perioda, dolazimo do zaključka da se intenzitet neprilagođene cenovne diskriminacije, posmatrano na ukupnom nivou, nimalo nije promenio. Prosečna žena, i dve godine kasnije, i dalje prima za 3,3% manju platu od prosečnog muškarca na tržištu rada u Srbiji. Sa druge strane, kada je reč o detaljnijim pokazateljima, do određenih promena je ipak došlo. Tako se recimo stepen diskriminacije zaposlenih žena sa niskim i srednjim nivoom obrazovanja smanjio sa 12,5% na 11,4% i 10,7% na 9,3% respektivno, dok je kod žena sa visokim obrazovanjem on neznatno porastao sa 5,1% na 5,5%. Još jedno značajno smanjenje intenziteta diskriminacije tokom krize dogodilo se u javnom sektoru, gde su žene sa platnim jazom od 3,7% svoj položaj poboljšale za 1 procentni poen, te sada ova razlika iznosi 2,7%. Navedeno kretanje još jednom ukazuje na činjenicu da je javni sektor znatno otporniji na negativne posledice krize, te su tako i žene koje su proporcionalno više zastupljene u njemu uspele da u određenoj meri poprave svoj položaj.

5. ZAKLJUČCI I PREPORUKE

Tradicionalistički obrazac društva, verska shvatanja i patrijarhalni način funkcionisanja porodice doprineo je tome da žene pre 20. veka budu veoma malo uključene u tržišne aktivnosti, i pre svega bivaju okrenute proizvodnji porodičnih dobara i usluga. Emancipacija žena, kao i razvoj privrednih delatnosti sredinom prošlog veka, u kojima su one svoje porodične obaveze mogle da usklade sa radom na novonastalim tržištima, doprinelo je njihovoj sve većoj participaciji. Drastičnim porastom učešća žena u strukturi radne snage, pitanje diskriminacije dobilo je na značaju. Ispostavlja se da su, čak i pošto se kontrolišu varijable poput nivoa obrazovanja, radnog iskustva i sl, primanja žena značajno niža, te je ova razlika u primanjima pripisana diskriminaciji. Iako je primetno da sa protokom vremena intenzitet diskriminacije slabi, ona i dalje ostaje važan faktor nejednakih zarada između polova u svetu.

Ni Srbija nije izuzetak po ovom pitanju. Žene se na tržištu rada u Srbiji nalaze u nimalo zavidnom položaju. I pored toga što su brojnije, a u proseku čak i obrazovanije od muškaraca, njihovi osnovni indikatori tržišta rada znatno su lošiji od istih indikatora kod muš-

karaca, a njihove zarade znatno niže. Upravo zbog postojećeg stanja, žene danas čine svakako najbrojniju ranjivu grupu na tržištu rada u Srbiji. Na osnovu analize dostupnih podataka potvrđeno je postojanje kako kontingentske tako i cenovne diskriminacije i to umerenog intenziteta. Aktivnost i zaposlenost muškaraca na tržištu rada viša je za oko 30% , dok u slučaju zarada ta razlika u korist muškaraca iznosi 3,3%. Dobijene vrednosti se u potpunosti kreću u opsegu proseka evropskih zemalja, što je i bio glavni razlog da stepen diskriminacije u Srbiji ocenimo kao umeren.

Rezultati pokazuju da su tekuća ekonomska kriza i negativne posledice koje su iz nje proistekle, dovele do blagog porasta kontingentske, ali ne i cenovne diskriminacije. Dok je jaz u platama tokom krize ostao nepromenjen (3,3%), uključenost i zaposlenost žena na tržištu rada se pogoršala u prvim godinama ekonomske krize. Međutim, njihov oporavak, koji je usledio nakon 2012. godine, doprineo je tome da žene, posmatrano po kontingentskom pristupu, budu manje diskriminirane u odnosu na godinu koja je prethodila krizi. Sa druge strane, iako je intenzitet cenovne diskriminacije ostao nepromenjen tokom krize, on se promenio kod pojedinih grupa žena. Tako se stepen cenovne diskriminacije od izbijanja ekonomske krize povećao u privatnom sektoru i neznatno kod žena sa visokim obrazovanjem, dok su razlike u zaradama u odnosu na muškarce uspele da smanje žene zaposlene u javnom sektoru i žene sa niskim i srednjim nivoom obrazovanja. Ako za trenutak zanemarimo uticaj krize na intenzitet diskriminacije i njeno povećanje kod žena sa visokim obrazovanjem, posmatrano po svim obrazovnim nivoima visokoobrazovane žene su u mnogo boljem položaju od ostalih žena, iz prostog razloga što su njihova zaostajanja u zaradama (5,5%) značajno manja u odnosu na zaostajanja ostalih obrazovnih nivoa (srednje 9,3% i nisko 11,4%). Upravo iz ovog razloga potencijalni spas od diskriminacije žene mogu pronaći u obrazovanju, jer je razlika u platama, i posledično cenovna diskriminacija, obrnuto proporcionalna nivou obrazovanja i godinama koje je ženska osoba provela na školovanju. Ovo može da predstavlja korisnu smernicu i za kreatore ekonomske politike i politike tržišta rada, koji bi trebalo da žene proporcionalno više uključuju u aktivne programe tržišta rada iz grupa dodatnog obrazovanja i obuka, kako bi doprinieli rešavanju problema polne diskriminacije. Pored ovoga, neophodno je primeniti i neki od standardnih paketa mera koji doprinose postizanju rodne ravnopravnosti na tržištu rada (Eurofund, 2016.), kao na primer: promovisanje inicijativa i politika koje imaju za cilj podsticanje uključivanja žena na tržištu rada, stvaranje fleksibilnog zakonodavnog okvira u pogledu prava na roditeljsko odsustvo i fleksibilnijeg sistema predškolskog obrazovanja, uspostavljanja poslovne kulture koja omogućava fleksibilan rad i sl. Kao najvažnija preporuka Eurofund-ove studije (koja je u saglasnosti i sa našim nalazom), ističe se doprinos koje obrazovanje ima u smanjenju diskriminacije žena na tržištu rada, te je stoga neophodno insistirati na podsticanju žena da se permanentno usavršavaju. Štaviše, obrazovanje predstavlja ključno sredstvo u politici Evropske unije u borbi protiv rodne neravnopravnosti i polnih stereotipa.

Kao što smo to prethodno pomenuli, da bi se utvrdio precizan nivo diskriminacije neophodno je na dostupnim podacima primeniti metod dekompozicije prilikom čega bi se, kontrolisanjem varijabli koje predstavljaju individualne karakteristike zaposlenog, izolovao čist uticaj cenovne diskriminacije na stepen razlike u zaradama. Pošto je za korišćenje navedenog metoda potreban veći uzorak koji trenutno nije moguće obezbediti, zadržaćemo se na rezultatima koje smo dobili prilikom izračunavanja neprilagođenog nivoa cenovne diskriminacije, sa namerom da u narednom periodu dobijene rezultate pro-

verimo izračunavanjem prilagođene cenovne diskriminacije. Rezultati naše grube procene dovoljno su validni da nesumnjivo možemo da potvrdimo da diskriminacija, bilo cenovna, bilo kontingentska, u Srbiji postoji, te se protiv nje mora boriti uključenošću i interakcijom velikog broja različitih institucija i podizanjem globalne svesti o prisustvu ovog fenomena u našem društvu. Time će sa jedne strane biti manje onih koji će se odlučiti da diskriminišu žene na tržištu rada, dok će sa druge biti veći broj žena koje prepoznaju i koje su spremne da prijave bilo kakav oblik diskriminacije.

6. LITERATURA

Aleksić, D (2014), „Položaj ranjivih grupa na tržištu rada Srbije”, master rad, Ekonomski fakultet u Beogradu.

Avlijaš i dr (2013), “Gender Pay Gap in The Western Balkan Countries: Evidence From Serbia, Montenegro and Macedonia”, Fren.

Babović, M, (2007), “Položaj žene na tržištu rada”, Beograd: Program UN za razvoj.

Becker, G, (1964), “Human Capital”, New York: Columbia University Press.

Becker, G, (1985), “Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor”, *Journal of Labor Economics*, Vol. 3, No. 1, pp. S33–S58. The University of Chicago Press.

BLS, (2012), “Women in the Labor Force: A Databook”, U.S. Bureau of Labor Statistics.

Eurofound (2016), “The gender employment gap: Challenges and solutions, Publications Office of the European Union”, Luxembourg.

ILO, (2014), “Maternity and paternity at work: law and practice across the world International Labour Office”, Geneva: ILO.

IMF, (2013), “Women, work, and the economy: Macroeconomic gains from gender equity”, IMF Staff Discussion Note, Washington DC.

Krstić i dr, (2010) “Ranjive grupe na tržištu rada”, Fren.

MacMahon, B et al, (1970), “Age at first birth and breast cancer risk”, *Bulletin of the World Health Organization*, 43(2), 209.

Oaxaca, R, (1973), “Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets”, *International Economic Review* 14: 693–709.

RZS, (2014), “Žene i muškarci u Republici Srbiji”, Republički zavod za statistiku, Beograd.

RZS, “Anketa o radnoj snazi”, Republički zavod za statistiku, različite godine.

INTERNET IZVORI

The American Cancer Society, "Pregnancy and breast cancer risk" <https://www.cancer.org/cancer/cancer-causes/medical-treatments/abortion-and-breast-cancer-risk.html#references>, [Pristup: 23/03/17].
