



UNIVERZITET U NOVOM SADU
EKONOMSKI FAKULTET
U SUBOTICI

STUDIJSKI PROGRAM: EKONOMIJA

**RAZVOJ I PRIMENA MODELA VARIJACIJA RODNOG JAZA
NA TRŽIŠTU RADA**

DOKTORSKA DISERTACIJA

Mentor:
Prof. Dr Mirko Savić

Kandidat:
M.Sc. Stojanka Dakić

Subotica, 2015. godina

**UNIVERZITET U NOVOM SADU
EKONOMSKI FAKULTET U SUBOTICI**

KLJUČNA DOKUMENTACIJSKA INFORMACIJA

Redni broj: RBR	
Identifikacioni broj: IBR	
Tip dokumentacije: TD	Monografska dokumentacija
Tip zapisa: TZ	Tekstualni štampani materijal
Vrsta rada (dipl., mag., dokt.): VR	Doktorska disertacija
Ime i prezime autora: AU	M.Sc. Stojanka Dakić
Mentor (titula, ime, prezime, zvanje): MN	Prof. Dr Mirko Savić, redovni profesor Univerziteta u Novom Sadu, Ekonomskog fakulteta u Subotici
Naslov rada: NR	Razvoj i primena modela varijacija rodnog jaza na tržištu rada
Jezik publikacije: JP	Srpski jezik
Jezik izvoda: JI	Srpski jezik / Engleski jezik
Zemlja publikovanja: ZP	Republika Srbija
Uže geografsko područje: UGP	AP Vojvodina
Godina: GO	2015. godina
Izdavač: IZ	Autorski reprint
Mesto i adresa: MA	Ekonomski fakultet u Subotici, Segedinski put 9-11, 24000 Subotica
Fizički opis rada: FO	(Poglavlja (4)/ Broj strana (213) / Slike/grafikoni (75) / Tabele (31) / Reference (130) / Prilog (3))
Naučna oblast: NO	Ekonomske nauke – Kvantitativni metodi u ekonomiji

Razvoj i primena modela varijacija rodnog jaza na tržištu rada

Naučna disciplina: ND	Statistika
Predmetna odrednica, ključne reči: PO	Rodni jaz, rodni jaz u zaradama, ekonomska nejednakost, rodna (ne)ravnopravnost
UDK	
Čuva se: ČU	Biblioteka Ekonomskog fakulteta u Subotici Matica Srpska
Važna napomena: VN	
Izvod: IZ	<p>Rodna ravnopravnost je značajan indikator dostignutog stepena humanizovanosti jednog društva i preduslov njegovog ekonomskog rasta i razvoja. Stepenn rodne (ne)ravnopravnosti je najizrazitiji pokazatelj dostignutog stepena demokratizacije određenog društva, a samim tim i prevazilaženja duboko usađenih predrasuda i stereotipa, kao i društvenih i kulturnih vrednosti, oličenih u patrijarhatu i društveno-kulturnim odnosima u kojima se podrazumeva da su žene podređene i u privatnoj i u javnoj sferi. Istraživanje tržišta rada i položaja žena na istom, doprinesi kvalitetnom sagledavanju dometa tranzicije društva i stepenu (ne)diskriminacije ženske radne snage u njemu. Nedostatak analitičkog instrumentarijuma za vođenje politike rodne ravnopravnosti, neadekvatna pozicija žena na tržištu rada i potreba isticanja značaja rodne ravnopravnosti u ekonomskoj sferi predstavljaju okosnicu motivacije koja je podstakla nastanak ove doktorske disertacije. Istraživački fokus bio je usmeren na formulisanje modela koji je preko ocenjenih parametara ukazao na to koji su to makroekonomski faktori koji značajno utiču na egzistenciju rodnog jaza na tržištima rada odabranih balkanskih zemalja i zemalja članica EU koje su stekle članstvo od 2004. do 2014. godine. Pored navedenog, cilj istraživanja je bio sagledati i izmeriti obim i osobine rodne neravnopravnosti na tržištima rada odabranih (evropskih) zemalja, te uočiti sličnosti i razlike koje su prisutne kada su rodni jaz i njegovi pojavni oblici u pitanju. Identifikacija signifikantnih faktora i intenziteta njihovog uticaja na rodni jaz, doprinela je formulisanju zaključaka i preporuka koje mogu da doprinesu redukovanju rodnog jaza i poboljšanju ekonomske i društvene pozicije žena, kao važnog faktora ekonomskog razvoja tranzicionih zemalja.</p>
Datum prihvatanja teme od strane NN veća: DP	19. februar 2015. godine

Datum odbrane: DO	
Članovi komisije: (ime i prezime / titula / zvanje / naziv organizacije / status) KO	predsednik: član: član:

**UNIVERSITY OF NOVI SAD
FACULTY OF ECONOMICS SUBOTICA**

KEY WORD DOCUMENTATION

Accession number: ANO	
Identification number: INO	
Document type: DT	Monograph documentation
Type of record: TR	Textual printed material
Contents code: CC	Doctoral dissertation
Author: AU	Stojanka Dakić, M.Sc.
Mentor: MN	Mirko Savić, PhD, Full Professor
Title: TI	Development and Application of Models of Variation Gender Gap on The Labour Market
Language of text: LT	Serbian Language
Language of abstract: LA	Serbian Language / English Language
Country of publication: CP	Republic of Serbia
Locality of publication: LP	Autonomous Province of Vojvodina
Publication year: PY	2015
Publisher: PU	Author's reprint
Publication place: PP	Faculty of Economics in Subotica Segedin Road Street 9-11, 24000 Subotica, Serbia

Physical description: PD	(Paragraphs (4) / Pages (213) / schemes/graphs (75) / Tables (31) / References (130)/ Appendices (3))
Scientific field SF	The Economic Science – Quantitative Methods in Economics
Scientific discipline SD	Statistics

Subject, Key words SKW	The gender gap, the gender pay gap, economic inequality, gender equality
UC	
Holding data: HD	The Library of the Faculty of Economics in Subotica Matica Srpska
Note: N	
Abstract: AB	<p>Gender equality is an important indicator of the achieved level of humanity of society and a prerequisite for its economic growth and development. The degree of gender (in) equality is the most prominent indicator of the achieved level of democratization of a society, and thus to overcome the deep-seated prejudices and stereotypes, as well as social and cultural values, reflected in patriarchy and socio-cultural relations in which it is assumed that women were inferior and private and public spheres. The study of the labor market and the position of women at the same contribute to the quality perception of the range of transition, and the degree of (non) discrimination against female labor force in it. The lack of analytical instruments for conducting gender equality policies, inadequate position of women in the labor market and the need to emphasize the importance of gender equality in the economic sphere are the backbone of motivation that inspired the creation of this PhD the dissertation. The research focus has been directed towards the formulation of a model that is over estimated parameters pointed to the fact that these are macroeconomic factors that significantly affect the existence of gender gaps in the labor markets of selected Balkan countries and EU member states that have gained membership from 2004 to 2014. In addition, the aim of the research was to identify and measure the extent and characteristics of gender inequality in the labor markets selected (European) countries, and noted the similarities and differences that are present when the gender gap and its manifestations in question. Identification of significant factors and the intensity of their impact on the gender pay gap, contributed to the formulation of conclusions and recommendations that can contribute to reducing the gender gap and improving the economic and social position of women, as an important factor of economic development of countries in transition.</p>
Accepted on Scientific Board on: AS	February 19 th , 2015.

Defended: DE	
Thesis Defend Board: DB	president: member: member:

SADRŽAJ

I UVOD	1
II TEORIJSKI OKVIR	5
1. Motivacija	5
2. Rodni jaz na tržištu rada	7
2.1. Teorijski okvir proučavanja rodnog jaza na tržištu rada	7
2.2. Rodna neravnopravnost na tržištu rada Srbije	11
2.3. Rodna neravnopravnost na tržištima rada odabranih zemanja članica EU	40
2.4. Uzroci nastanka rodnog jaza i osnovni faktori koji ga determinišu	47
2.5. Posledice prisustva rodnog jaza na tržištu rada	50
3. Rodni jaz u zaradama na tržištu rada	54
3.1. Teorijski okvir proučavanja rodnog jaza u zaradama na tržištu rada	54
3.2. Glavne determinante i uzroci nastanka rodnog platnog jaza	58
3.3. Posledice koje rodni platni jaz izaziva	61
3.4. Nekorigovani platni jaz	63
3.5. Korigovani platni jaz	65
4. Normativni okvir i institucionalni mehanizmi za regulisanje rodne diskriminacije i ostvarivanje rodne ravnopravnosti na tržištu rada	68
4.1. Normativni i institucionalni mehanizmi za ostvarivanje rodne ravnopravnosti na tržištu rada odabranih balkanskih zemalja	69
4.2. Normativni i institucionalni mehanizmi za ostvarivanje rodne ravnopravnosti na tržištu rada Evropske unije	80
5. Ciljevi istraživanja	83
6. Hipotetički okvir istraživanja	84

7. Naučna i društvena opravdanost istraživanja	85
III EMPIRIJSKO-ANALITIČKI OKVIR	88
1. Dosadašnja empirijska istraživanja	88
2. Metodološki okvir istraživanja	93
2.1. Uzorak	93
2.2. Matematičko-statistički instrumentarijum	99
3. Rezultati istraživanja u odabranim zemljama	106
3.1. Republika Srbija	106
3.2. Odabrane balkanske zemlje – Albanija, Bosna i Hercegovina, Makedonija, Crna Gora, Turska	129
3.3. Zemlje koje su stekle članstvo u EU u periodu od 2004. do 2014. godine – Slovenija, Poljska, Mađarska, Češka, Slovačka, Litvanija, Letonija, Estonija, Kipar, Bugarska, Rumunija i Hrvatska	139
3.4. Uporedni prikaz rodnog jaza na tržištu rada odabranih balkanskih zemalja i zemalja članica EU	143
IV ZAKLJUČNA RAZMATRANJA	143
1. Izvođenje zaključaka na osnovu dobijenih rezultata modelovanja i kvantitativne analize	154
2. Preporuke za prevazilaženje rodne nejednakosti i redukovanje rodnog jaza na tržištu rada	160
3. Implikacije i predlozi za buduća istraživanja	162
LITERATURA	163
PRILOZI	172

Apstrakt

Rodna ravnopravnost je značajan indikator dostignutog stepena humanizovanosti jednog društva i preduslov njegovog ekonomskog rasta i razvoja.

Stepen rodne (ne)ravnopravnosti je najizrazitiji pokazatelj postignutog stepena demokratizacije određenog društva, a samim tim i prevazilaženja duboko usađenih predrasuda i stereotipa, kao i društvenih i kulturnih vrednosti, oličenih u patrijarhatu i društveno-kulturnim odnosima u kojima se podrazumeva da su žene podređene i u privatnoj i u javnoj sferi. Potreba modelovanja tog fenomena značajna je sa aspekta stvaranja mogućnosti upravljanja varijacijama na tržištu rada (i u društvu uopšte) sa ciljem smanjivanja rodnog jaza i podizanja stepena rodne ravnopravnosti.

Iz ovakvog značaja proizilazi potreba proučavanja ovih pojava kako bi se kroz sistematski pristup problemu došlo do primenjivih modela upravljanja demografskim tokovima te postiglo jačanje socijalne sigurnosti oba pola i smanjenje rodnog jaza na tržištu rada.

Razlike koje proističu iz rodnih uloga temelj su neravnopravnosti koja se javlja na tržištu rada i u društvu, a koje se manifestuju kroz različite oblike diskriminatorne prakse (rodna podela rada, neplaćen rad žena u okviru domaćinstva i porodice, fizičko i psihičko nasilje nad ženama, dominantno prisustvo muškaraca u sferi političkog i javnog života i dr.).

Sve ovo ukazuje na činjenicu da promovisanje i zakonsko obezbeđivanje jednakih prava za sve u praksi ne znači istovremeno i jednak položaj za sve. Žene su nosioci nepovoljnijeg položaja u odnosu na suprotan pol, što nameće potrebu usvajanja i implementacije posebnih mera koje bi doprinele izjednačavanju položaja među polovima i uspostavljanju neophodnog balansa na dobrobit svih.

Položaj žena na tržištu rada predstavlja jedan od ključnih faktora ekonomske stabilnosti i društvenog položaja žena. Reč je zapravo o veoma značajnoj sferi za uspostavljanje rodne ravnopravnosti u društvu.

U siromašnim zemljama neiskorišćenost ženske radne snage je velika barijera rasta. Žene predstavljaju značajan izvor radne snage na koji se mora ozbiljno računati. Uprkos tome tradicionalna društva koriste ovaj resurs u ekstremno malom procentu.

Nedostatak analitičkog instrumentarijuma za vođenje politike rodne ravnopravnosti, neadekvatna pozicija žena na tržištu rada i potreba isticanja značaja rodne ravnopravnosti u ekonomskoj sferi predstavljaju okosnicu motivacije koja je podstakla nastanak ove doktorske teze. Cilj je doći do saznanja koje su to faktori koji značajno utiču na egzistenciju rodnog jaza (i u okviru njega rodnog jaza zarada) na tržištima rada odabranih balkanskih zemalja i zemalja članica EU koje su stekle članstvo od 2004. godine do danas, te koliki je njihov pojedinačni i kumulirajući efekat, kao i izmeriti obim i osobine rodnog jaza na tržištima rada obuhvaćenih zemalja, te uočiti sličnosti i razlike koje su prisutne kada su trend rodnog jaza i njegovi manifesni oblici u pitanju.

Abstract

Gender equality is a significant indicator of the level achieved humanity of society and a prerequisite for its economic growth and development.

The degree of gender inequality is the most prominent indicator of the achieved level of democratization of a society, and thus to overcome the deep-seated prejudices and stereotypes, as well as social and cultural values, reflected in patriarchy and socio-cultural relations in which it is assumed that women were inferior and private and public spheres. The need of modeling the phenomenon is significant in terms of creating management capabilities variations in the labor market and in society in general, with the aim of reducing the gender gap and to raise the level of gender equality.

From this stems the importance of studying these phenomena need to make it through a systematic approach to problem occurred applicable management model demographic trends and achieve increased social security both sexes and reduce the gender gap in the labor market.

Differences arising from gender roles are the foundation of inequality that occurs in the labor market and in society, which is manifested through various forms of discriminatory practices (gender division of labor, unpaid work of women within the household and family, physical and psychological violence against women, the dominant presence men in political and public life, etc.). All this points to the fact that the promotion and legal provision of equal rights for all in practice does not mean simultaneous and equal treatment for all. Women are carriers of unfavorable position

in relation to the opposite sex, which imposes the need to adopt and implement specific measures that would contribute to equality of the sexes and the establishment of a necessary balance to the benefit of all.

The study of the labor market and the position of women in the same, can contribute to the quality perception of the range of transition, and the degree of (non) discrimination against female labor force in it.

The position of women in the labor market is a key factor of economic stability and social status of women. It is actually a very important sphere for achieving gender equality in society.

In poor countries, under-utilization of the female labor force is a big barrier to growth. Women represent a significant source of labor that must be seriously considered. Despite traditional companies use this resource in an extremely small percentage.

The lack of analytical instruments for conducting gender equality policies, inadequate position of women in the labor market and the need to emphasize the importance of gender equality in the economic sphere are the backbone of motivation that inspired the creation of this doctoral thesis. The aim is to show that these are factors that significantly affect the existence of gender gaps (and within the gender wage gap) in the labor markets of selected Balkan countries and EU member states that have gained membership from 2004 to the present, and the extent of their individual and cumulatively effect, as well as to gauge the extent and characteristics of the gender gap in the labor markets of the participating countries, and noted the similarities and differences that are present when the trend gender gap and its manifest forms in question.

I UVOD

Ova disertacija posvećena je istraživanju rodnog jaza na tržištu rada Srbije i zemalja koje su postale članice Evropske unije u period od 2004. godine do 2014. godine, kao i odabranih balkanskih zemalja koje su na putu da to postanu.

Položaj žena na tržištu rada predstavlja jedan od ključnih faktora ekonomske stabilnosti i društvenog položaja žena. Reč je zapravo o veoma značajnoj sferi za uspostavljanje rodne ravnopravnosti u društvu.

Jednakost žena i muškaraca na tržištu rada je pitanje koje je u balkanskim zemljama, kao i u zemljama EU, regulisano i zagarantovano zakonom. Uprkos tome, sve je više međusobno uslovljenih indikatora položaja žena na tržištu rada ovih zemalja koji osporavaju ovu zakonsku pretpostavku i svrstavaju ih u red zemalja sa izrazitom rodnom nejednakošću na tržištu rada. Ovaj stepen naglašene rodne nejednakosti, kada je tržište rada u pitanju, posebno dobija na intenzitetu kada se pomenuti indikatori porede sa istim pokazateljima na tržištu rada zemalja Evropske unije.

Žene čine polovinu stanovništva u Srbiji, odnosno, tačnije 51,30% (RZS, 2014). Uprkos ovom podatku one spadaju u manjinu kada je učešće na tržištu rada Srbije u pitanju i predstavljaju najveću i ujedno, zbog svoje brojnosti, najheterogeniju ranjivu grupu na pomenutom tržištu. Statistički podaci već duži niz godina ukazuju na veoma nepovoljne trendove tržišta rada u Srbiji, čije su osnovne odrednice rast (ionako visoke) stope nezaposlenosti i prisustvo niske radne angažovanosti stanovništva, pri čemu položaj žena na tržištu rada predstavlja jedan od aspekata dugoročno nepovoljnih tokova. Slična je situacija i u ostalim balkanskim zemljama.

U siromašnim zemljama neiskorišćenost ženske radne snage je velika barijera rasta. Ženska radna snaga predstavlja značajan izvor radne snage na koji se mora ozbiljno računati. Uprkos tome tradicionalna društva koriste ovaj resurs u ekstremno malom procentu.

Ranije sprovedene analize na ovu temu jasno ukazuju da zaposlene žene imaju nepovoljniji položaj na tržištu rada, ali taj fenomen nije objašnjen odgovarajućim modelom koji obuhvata relevantne faktore koji utiču na njegove varijacije.

Nedostatak analitičkog instrumentarijuma, neadekvatna pozicija žena na tržištu rada i potreba isticanja značaja rodne ravnopravnosti u ekonomskoj sferi predstavljaju okosnicu motivacije koja je podstakla nastanak ove doktorske teze. Za većinu žena danas, od presudnog je značaja da se podjednako uspešno ostvare i u profesionalnoj i u privatnoj ulozi. U kojoj meri je tržište rada balkanskih zemalja i zemalja novih članica EU prilagođeno i spremno da se prilagodi potrebama žena, jedno je od pitanja na koje će kroz sveobuhvatna istraživanja ova disertacija pokušati da pruži odgovor.

Istraživanje tržišta rada i položaja žena na istom, može da doprinese kvalitetnom sagledavanju dometa tranzicije društva i stepenu (ne)diskriminacije ženske radne snage u njemu.

Bolji ekonomski položaj žena na tržištu rada i smanjenje rodnog platnog jaza predstavlja važnu determinant ekonomskog i društvenog napretka.

Rodni jaz u zaradama – razlika između zarade žena i zarade muškaraca – jedan je od ključnih pokazatelja pristupa žena ekonomskim mogućnostima i nesumnjivo jedna od najpostojanijih osobina tržišta rada.

U okviru disertacije istraživački fokus je usmeren na formulisanje modela koji će preko ocenjenih parametara objasniti varijacije rodnog jaza na tržištu rada odabranih balkanskih zemalja i zemalja članica Evropske unije od 2004. godine. Identifikacija značajnih faktora i utvrđivanje intenziteta njihovog uticaja doprineće razvijanju adekvatnije rodne politike koja treba da vodi ka poboljšanju položaja žena na tržištu rada i njihove ekonomske i društvene pozicije generalno.

Osnovu analize između ostalog čine podaci prikupljeni na osnovu javno dostupnih baza podataka Međunarodne organizacije rada, Svetskog ekonomskog foruma, Eurostat-a i nacionalnih statističkih institucija odabranih zemalja.

Za potrebe analize stanja rodnog jaza na tržištu rada Srbije kao dodatni izvor podataka koristiće se podaci prikupljeni putem Ankete EU-SILC, koju na teritoriji Srbije sprovodi Republički zavod za statistiku. Anketa EU-SILC se koristi kao instrument prikupljanja podataka u istraživanju koje je u potpunosti usklađeno sa istraživanjima koja se sprovode na području zemalja EU (kao i u nekoliko zemalja koje nisu njene članice) jednom godišnje i koje se smatra najrelevantnijim

istraživanjem za praćenje nejednakosti, životnog standarda, jaza siromaštava i (ne)jednakosti u raspodeli dohotka. Drugi talas anketiranja sproveden je u period od 12. maja do 11. jula 2014. godine i obuhvatio je 8008 domaćinstava i 20 069 lica.

Rezultati do kojih se došlo prilikom izrade ove doktorske disertacije, imaće upotrebu u dve osnovne oblasti:

- Kao analitički instrumentarijum kvantitativni modeli će poslužiti svim istraživačima koji se bave rodnim jazom na tržištu rada.
- Rezultati modelovanja će biti od koristi nosiocima politike tržišta rada i omogućiće im da na adekvatan način prate i koriguju rodni jaz, implementacijom dobijenih rezultata analize i definisanih preporuka u postojeće i buduće politike i aktivnosti vezane za tržište rada.

Pored toga, stručna javnost će biti informisana o osnovnim faktorima i karakteristikama rodnog jaza u regionu i zemlji, čime se otvara mogućnost rešavanja osnovnih uzroka prisustva rodnog jaza ne samo na tržištu rada, nego i u ostalim oblastima društva, budući da problem rodnog jaza na tržištu rada ima svoje korene i izvan samog tržišta rada.

Analiza rodnog jaza sprovedena je kroz istraživački okvir koji se sastoji iz tri dela.

U *prvom delu*, pažnja je posvećena teorijskom okviru za istraživanje pojmova rodnog jaza i rodnog platnog jaza, kao i uzroka njihovog nastanka, te posledica koje iz njihovog postojanja proizilaze. Posebna tačka u okviru prvog dela disertacije posvećena je normativnim okvirima za regulisanje rodne ravnopravnosti na tržištu rada Srbije i na tržištu rada zemalja članica Evropske unije.

Drugi deo rada, empirijski okvir, posvećen je analizi istraživačkog problema i rezultatima do kojih se putem nje došlo. U te svrhe primenjeni su adekvatni kvantitativni metodi putem kojih su testirane, u radu postavljene, hipoteze istraživanja, te izgrađen model koji objašnjavaju varijacije rodnog jaza na odabranim tržištima rada.

U okviru *trećeg*, zaključnog *dela* disertacije obrazloženi su osnovni rezultati koji su bili predmet analize uz detaljno komentarisanje i posebno naglašavanje

kvantitativnih podataka koji su od krucijalnog značaja za razumevanje, sa jedne strane, mogućnosti, a sa druge ograničenja koja stoje na putu ostvarivanja rodne ravnopravnosti između polova na tržištu rada. Sastavni deo ovog dela rada su i preporuke utemeljene na usvojenim zaključcima istraživanja, kao i predlozi za buduća istraživanja na pomenutu istraživačku temu.

II TEORIJSKI OKVIR

1. Motivacija

Savremena tržišta rada karakterišu strukturalne promene koje za sobom vuku i promene u obrascima rodni odnosa. Postindustrijski trendovi nametnuli su novi koncept rada u okviru koga su radni angažmani uglavnom privremeni, sa izrazitim učešćem atipičnih oblika zaposlenosti i vidnim porastom broja nejasno definisanih radnih ugovora koji se tom prilikom zaključuju. Novi trendovi i globalna tehnologija traže lako prilagodljive, inovativne, samostalne i odgovorne profesionalce. Ovakvi i ovi trendovi posebno pogađaju žene kao deo marginalnih grupa koje se svrstavaju u red najviše ugroženih na tržištu rada. Na taj način dovodi se u pitanje održivost i ostvarivanje rodne ravnopravnosti na tržištu rada.

Promene rodni obrazaca povratno, s druge strane, utiču na strukturu i funkcionisanje tržišta rada. Ova dva procesa su veoma tesno povezana i uslovljena, i modeliranje ovog odnosa predstavlja aktuelan, ali i kompleksan istraživački problem.

Poslednjih nekoliko decenija prošlog veka globalizacija je postala zajednički naziv za transformaciju ukupnih društvenih, političkih i ekonomskih struktura. Upravo su te promene podstakle jedan specifični društveni proces, širom sveta poznat kao proces feminizacije radne snage, odnosno povećano učešće žena u plaćenju radnoj snazi. Povećano je učešće žena i na poslovima koji zahtevaju veću stručnost i profesionalnost, a istovremeno je poraslo i njihovo učešće u neformalnom sektoru u koji se ubraja i rad na neregistrovanim poslovima i rad kod kuće koji je svojstven ženama, jer odgovara stereotipu privrženosti žena porodici. Ovi poslovi su manje vrednovani, ali ih ipak mnoge žene prihvataju (zajedno sa nesigurnošću, malom platom i nedostatkom povlastica) kao uobičajenu formu sticanja dodatnih prihoda, zato što im istovremeno omogućavaju da se brinu o domaćinstvu i deci. „Analize pokazuju da poslodavci, u potrazi za većom konkurentnošću, ne koriste samo jeftinu radnu snagu, koja je i muška i ženska, nego i mogućnost ugovaranja neformalnog rada, u čemu se više mogu koristiti žene.“ (Dokmanović, 2011). Jedan od razloga povećanog učešća žena na tržištu rada i zamene muške radne snage ženskom, jesu upravo niže naknade i manje plaćen ženski rad.

Iako su globalizacijske promene i procesi, s jedne strane vodili sve većem zapošljavanju žena, odnosno feminizaciji radne snage, s druge strane isti ti procesi su u velikom broju društava vodili masovnoj nezaposlenosti žena tj. feminizaciji nezaposlenosti i siromaštva.

Položaj žena na tržištu rada predstavlja ključni faktor ekonomske stabilnosti i bitnu odrednicu društvenog položaja žene. Kako ističe Babović (2008), ekonomska nezavisnost žena je preduslov za veći uticaj na donošenje odluka, bolji pristup zdravstvenoj zaštiti, kvalitetnije obrazovanje i jaču zaštitu od mogućeg nasilja. Ukoliko nema ekonomske samostalnosti, sve druge mere koje se preduzimaju radi poboljšanja položaja žena u društvu uopšte, imaju mnogo manje uspeha i uticaja.

Nepoštovanje principa jednakosti i jednakih mogućnosti za žene i muškarce smatra se kršenjem osnovnih ljudskih prava. Kao posledica javljaju se znatni gubici u ekonomiji zemalja kao što su gubitak poslovne i ekonomske dobiti i nedovoljna iskorišćenost raspoloživih ljudskih potencijala. Nedovoljno korišćenje potencijala i talenta žena smatra se preprekom u ostvarivanju ciljeva predviđenih Strategijom Evropa 2020, a koji se odnose na postizanje pametnog, održivog i inkluzivnog razvoja.

Rodne uloge ispoljavaju jak uticaj na proces donošenja ličnih odluka koje se svrstavaju u red najvažnijih, poput odluka vezanih za obrazovanje, profesionalni razvoj, sticanje porodice i njeno proširenje (planiranje potomstva). Sa druge strane, ove odluke ispoljavaju svoj uticaj na društvo i ekonomiju. Imajući ovu povezanost u vidu, postizanje rodne ravnopravnosti je pitanje koje u interesu svakog pojedinca i ekonomije kao celine.

2. Rodni jaz na tržištu rada

2.1. Teorijski okvir proučavanja rodnog jaza na tržištu rada

Rodna ravnopravnost je opredeljujući faktor kada je ostvarivanje socijalne pravde i razvoj demokratije u pitanju. Prema Đorđević (2010), "ovaj vid ravnopravnosti se temelji na generalno usvojenom i prihvaćenom principu zabrane diskriminacije, što je čini posebnim vidom zaštite i očuvanja principa jednakosti". Princip jednakosti u kontekstu rodne ravnopravnosti podrazumeva pružanje jednakih mogućnosti muškarcima i ženama u ostvarivanju ljudskih prava koja im pripadaju.

Razvoj jednog društva u ekonomskom, socijalnom, kulturnom i političkom kontekstu nameće kao neophodan uslov punu iskoristivost ljudskih resursa koja se izražava preko rodne ravnopravnosti. Rodna ravnopravnost se ogleda u podjednako zastupljenosti polova u svim područjima ispoljavanja privatnog i javnog života. Ona je faktor koji doprinosi postizanju balansa između polova u društvu i temelj je građenja odnosa zasnovanih na harmoniji koji stvaraju dobrobit za sve – pojedince i društvo kao celinu.

Prema Nacionalnoj strategiji za poboljšanje položaja žena i unapređivanje rodne ravnopravnosti, uspostavljanje rodne ravnopravnosti je "jedno od ključnih razvojnih pitanja, jer omogućava adekvatno korišćenje ženskih ljudskih resursa i direktno doprinosi poboljšanju kvaliteta života svih građanki i građana". Prema Babović (2007) položaj žena na tržištu rada kao najznačajniji pokazatelj njihovog ekonomskog i socijalnog statusa koje imaju u jednoj zemlji je istovremeno i značajan indikator ostvarene ravnopravnosti između polova u društvu.

Kada se govori o jednakosti između polova, pre svega misli se na jednakost u pogledu pristupa obrazovnim sistemima, jednakost sa aspekta vaspitanja u okviru porodice, jednaku zastupljenost polova u javnom i političkom životu, jednakost u pogledu dostizanja ekonomske samostalnosti, jednakost u pogledu uspostavljanja balansa između porodičnog i profesionalnog života muškaraca i žena, te prihvatanje i poštovanje ljudskih prava koje pripadaju ženama.

Uspostavljanje jednakosti između polova na tržištu rada i u društvu uopšte je zajednička odgovornost oba pola. Nepoštovanje ovih postulata jednakosti ograničava mogućnosti žena da vode dostojanstven život, te da pruže društvu svoj pun potencijal i na taj način doprinesu mu na najbolji mogući način.

Pitanje unapređenja položaja žena i postizanje zadovoljavajućeg stepena ravnopravnosti oba pola je pitanje koje se ne može rešiti isključivo zakonodavnim putem. Ovo pitanje zahteva menjanje generalnog stava koje društvo i država zauzimaju prema ženama. U tom smislu, u prvom redu je neophodno napuštanje uvreženog mišljenja da su biološke razlike između polova krucijalna determinanta njihovih uloga u životu i društvu. Ovakav stav, sad već tradicionalno, čini osnovu podele poslova na “muške” i “ženske” i izvor je razlika u statusu koje polovi zauzimaju u okviru zajednice i očekivanja koje društvo od njih ima.

Razlike koje proističu iz rodnih uloga temelj su neravnopravnosti koja se javlja na tržištu rada i u društvu, a koje se manifestuju kroz različite oblike diskriminatorne prakse (rodna podela rada, neplaćen rad žena u okviru domaćinstva i porodice, fizičko i psihičko nasilje nad ženama, dominantno prisustvo muškaraca u sferi političkog i javnog života i dr.). Sve ovo ukazuje na činjenicu da promovisanje i zakonsko obezbeđivanje jednakih prava za sve u praksi ne znači istovremeno i jednak položaj za sve. Žene su nosioci nepovoljnijeg položaja u odnosu na suprotan pol, što nameće potrebu usvajanja i implementacije posebnih mera koje bi doprinele izjednačavanju položaja među polovima i uspostavljanju neophodnog balansa na dobrobit svih.

Politika jednakih prava i mogućnosti za sve odnosi se na obezbeđivanje jednakih uslova života za sve, što podrazumeva iskorenjivanje diskriminacije i uvažavanje različitosti među polovima. U postulatu jednaka prava za sve krije se zamka koja se odnosi na bukvalnu primenu neutralnih kriterijuma za sve, koja itekako može naštetiti pripadnicima/pripadnicama određenih (najčešće ranjivih) kategorija na tržištu rada, pri čemu u prvom redu mislimo na žene, Rome i/ili osobe sa invaliditetom. Ova zamka ukazuje na potrebu aktivnog uočavanja diskriminatornih mehanizama i adekvatno prilagođavanje na različite (prepoznate) situacije sa elementima nejednakosti i u tom smislu formulisanje politika i programa koji će odgovoriti na potrebe muškaraca i žena i smanjiti jaz koji postoji između položaja koji zauzimaju.

“Princip rodne ravnopravnosti na tržištu rada, odnosno u sferi rada i zapošljavanja podrazumeva jednak pristup zapošljavanju, jednake zarade za obavljanje poslova jednake vrednosti, jednake uslove rada, jednak pristup usavršavanju, kao i jednake mogućnosti za napredovanje” (Zorić, Dičić i Petković, 2008).

Analiza rodne ravnopravnosti na tržištu rada pored pitanja prava koja zaposleni ostvaruju sa aspekta pola, zahteva analizu i pitanja odgovornosti koju poslodavci kao učesnici na tržištu rada preuzimaju kada je poštovanje radnog zakonodavstva i zakonodavstva koje reguliše diskriminaciju u sferi rada u pitanju.

Za relevantne zaključke bitno je analizom obuhvatiti sve segmente rada, od oglašavanja raspoloživog radnog mesta, preko uslova koje kandidat treba da ispuni, ophođenja na samom radnom mestu, te mogućnosti poslovnog razvoja i napretka i na kraju. uslova i razloga otpuštanja. Svako tretiranje zaposlenih koje uključuje elemente kao što su pol, rasa, starosna dob, seksualna pripadnost ili nacionalnost smatra se diskriminatornim ponašanjem i uzrokuje nejednakost. Kvalifikacije zaposlenih i radna sposobnost, te raspoloživo znanje i iskustvo su osnova tretmana zaposlenih od strane poslodavaca koja je u skladu sa postulatima rodne ravnopravnosti na tržištu rada.

Savremena tržišta rada karakteriše trend rasta nesigurnih poslova koji posledično uzrokuje i trend povećane polarizacije s obzirom na pol i starosnu dob zaposlenih.

Najznačajnije dimenzije ravnopravnosti su jednake zarade, učestvovanje žena u procesima političkog odlučivanja, pozitivna diskriminacija, kao i mere i instrumenti za ostvarivanje promene vrednosti i normi i prevazilaženje predrasuda koje usporavaju procese rodne ravnopravnosti.

Za vreme socijalističkog režima ravnopravnost polova je bila kontrolisana i veštački održavana od strane vladajuće komunističke partije. Formalna tzv. „de jure” ravnopravnost je bila osigurana putem političkih mera koje su išle „na ruku” ženama i obezbeđivale politiku pune zaposlenosti. Većina bivših socijalističkih zemalja danas se susreće sa problemom prilagođavanja ideologije ravnopravnosti koju su nasledile od bivših režima, uslovima tranzicije i problemom uvažavanja standarda koje nameće demokratija prisutna u evropskim zemljama.

Nejednak tretman žena i muškaraca na tržištu rada ima oblik duge tradicije. Dvadeseti vek je obeležio ubrzan tempo razvoja prava žena i osetan napredak u pogledu statusa koje u društvu imaju. Uprkos tom napretku, žene se i dalje nalaze u lošijoj poziciji u odnosu na muškarce što se ogleda u činjenici da su slabije plaćene, teže napreduju, manje su zastupljene na menadžerskim i rukovodećim funkcijama, teže dolaze do posla, duže su u statusu nezaposlenih lica i suočene sa problemom balansiranja između uloge koje imaju u domaćinstvu i uloge na poslu.

Žene čine većinu zaposlenih u uslužnim i slabije plaćenim delatnostima (prosveta, zdravstvo, tekstilna industrija, usluge nege i dr.), pri čemu posebno lošu poziciju zauzimaju majke sa decom. Starosna diskriminacija (nemogućnost pronalaska posla uzrokovanog godinama starosti kandidata) je daleko zastupljenija kod žena kada je tržište rada u pitanju, nego što je to slučaj za muškarce. Kao posledica starosne

diskriminacije neretko se javlja dugoročna nezaposlenost žena i na kraju neispunjenost uslova za odlazak u redovnu penziju. U oba slučaja žene su uskraćene za priliku sticanja redovnih primanja (i penzije) od svog rada, što se direktno odražava na njihovu ekonomsku samostalnost i kvalitet života.

Uprkos činjenici da su poslodavci u veliko meri odgovorni za uspostavljanje i dostizanje rodne ravnopravnosti, u praksi smo svedoci velikog broja primera gde su upravo oni glavni uzročnici iste. Naime, veliki procenat žena se i dalje suočava sa radom bez potpisanog ugovora o radu (rad na crno), a samim tim bez plaćenih doprinosa za zdravstveno, socijalno i penzijsko osiguranje i plaćenog radnog staža. Neretko, žene su primorane da potpisuju ugovore o radu sa klauzulama koje su protivzakonite (npr. obavezuju se da neće rađati decu u naznačenom periodu vremena), kao i da se opredeljuju za neatraktivne i lošije poslove. Brojni su primeri u praksi da im je uskraćeno pravo na plaćeni godišnji odmor, pravo odlaska na bolovanje i pravo na zaštitu na radu.

Činjenica da je broj žena na tržištu rada u ulozi radnica, daleko veći od broja žena poslodavaca, te da je broj muškaraca poslodavaca najmanje dva puta veći od broja žena poslodavaca, u značajnoj meri determiniše ekonomski položaj žena u društvu. Velike kompanije uglavnom poštuju standarde kada je udeo ženske radne snage u ukupnom broju zaposlenih u pitanju, ali to nije slučaj i sa udelom žena kada su pozicije za donošenje odluka u pitanju. Obrazac po kome žene zauzimaju uglavnom niže pozicije u odnosu na muškarce, te prisustvo tzv. "staklenog plafona" kao nevidljive, ali prisutne, barijere u poslovnom napredovanju žena nakon dostizanja određenog nivoa, a uprkos kvalitetima i kvalifikaciji koje poseduju je prepoznatljivo u praksi većine evropskih zemalja. Pored svega navedenog, razlika u pravima koje su ženama dodeljene i njihovog stvarnog uticaja na dešavanja u društvenoj i političkoj sferi je veoma izražena.

Ekonomija brige definisana kao dobrovoljan, a neplaćen rad koji žena obavlja u okviru kuće, a koji se po patrijarhalnom shvatanju ne smatra radom, nego rodnom ulogom koja ženi tradicionalno pripada, predstavlja važno pitanje za razumevanje i prevazilaženje postojećeg rodnog jaza na tržištu rada. Naime, reč je o temi i terminu kojoj se malo pažnje posvećuje, a činjenica je da kada se objedine rad u kući (nepriзнat) i tzv. eksterni rad (rad na poslu), žene rade dva puta više od muškaraca (izraženo časovima rada), a plaćene su manje i dobar deo rada nije im priznat. To potvrđuje i izveštaj sa svetske konferencije UN Dekade žena. Ekonomski ne vrednovana „ekonomija brige“ i izostanak njenog knjiženja u prihodima kućnog budžeta, ali i u strukturi BDP, utiče na dalje produbljivanje rodnog platnog jaza i

nastavak trenda diskriminatornog ponašanja prema ženama na tržištu rada. Značaj "ekonomije nege" najbolje se može objasniti procenom Programa Ujedinjenih nacija za razvoj (UNDP) iz 1995. godine, po kojoj je minimum 50% BDP razvijenih zemalja produkt neplaćenog rada. Ignorisanjem ovog segmenta, ignoriše se zapravo pitanje brige o ljudima kao nepobitno najvažnijem društvenom resursu i takav postupak će svakako ostaviti traga na produktivnost društva i društvo kao celinu. Uzroke zanemarivanja "ekonomije nege" treba tražiti u rodnoj diskriminaciji.

2.2. Rodna neravnopravnost na tržištu rada Srbije

Brojne zakonodavne promene koje su zadesile Srbiju u kontekstu jačanja rodne ravnopravnosti, na žalost nisu uspele da u potpunosti olakšaju ženama put ka ostvarivanju radnih, socijalnih, pa samim tim i ekonomskih prava. Tranzicione promene sa kojima se Srbija suočava, još uvek, sa sobom su donele i rast nezaposlenosti i teške uslove zapošljavanja. Svetska ekonomska kriza je samo dodatno produbila već postojeće probleme na tržištu rada, pogotovo za ranjive kategorije na istom – u prvom redu za žene. Rast jediničnih troškova rada je u 2008. godini, označenoj kao početak svetske ekonomske krize, prešao iz faze rasta (višegodišnjeg) u fazu opadanja. Uzrok tome jeste sporiji rast zarada u odnosu na postojeći rast bruto društvenog proizvoda. Strukturni disbalans između ponude radne snage sa jedne strane i potražnje za istom, sa druge strane, uzrokovan procesima svojinskih i sektorskih transformisanja, izazvao je trend rasta nezaposlenosti, uz već postojeću nisku produktivnost rada, koja je i danas prisutna u pomenutim zemljama.

Rast nejednakosti, u postojećim uslovima, pratile su i neke pozitivne promene gledane sa socijalnog aspekta. Naime, došlo je do smanjenja stope siromaštva i rasta vrednosti indeksa humanog razvoja. Ovi pozitivni trendovi kada je siromaštvo u pitanju nisu u potpunosti opravdani i realni, budući da istraživanjem nisu obuhvaćene kategorije stanovništva poput raseljenih lica, izbeglica i pripadnika Romske zajednice.

Sve dosada sprovedene analize zasnovane na istraživanju rodne ravnopravnosti na teritoriji Srbije imale su jedan jedinstveni zaključak – lošiji status žena u odnosu na muškarce u gotovo svim segmentima delovanja uslovljen postojećim uslovima (svojstvenim tranzicijom kroz koju Srbija prolazi) i nasleđenim tradicionalnim kulturnim

obrascima koje karakterišu dominantna patrijarhalna shvatanja rodnih uloga (nasleđena iz prošlosti).

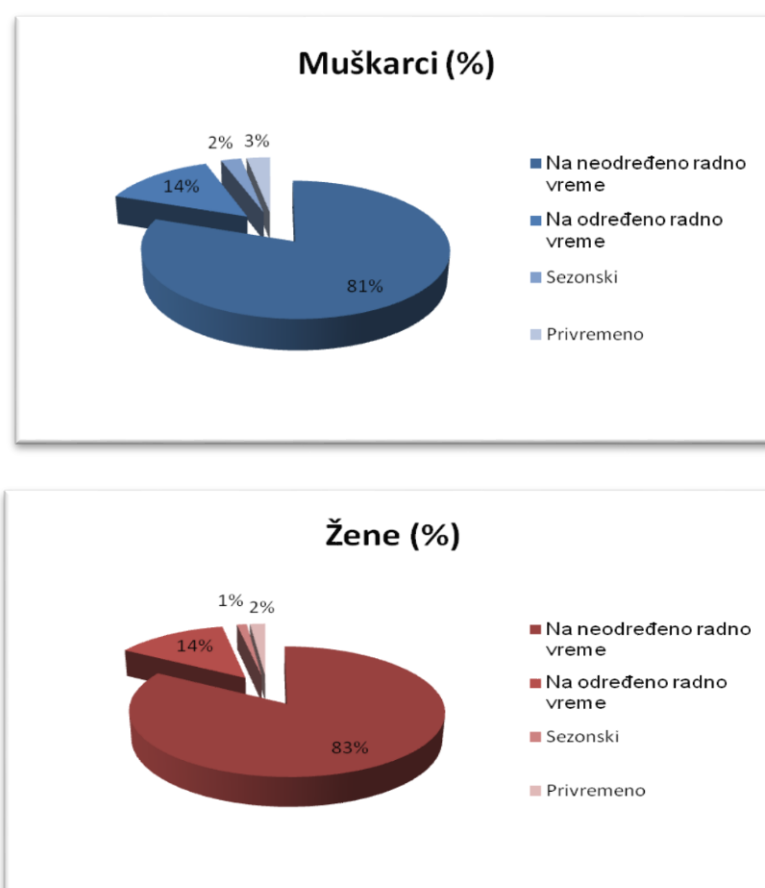
Isticanje načela rodne ravnopravnosti u bivšoj Jugoslaviji, u vreme socijalizma, predstavljalo je početak borbe za emancipaciju žena i prvi korak napravljen na putu ka uspostavljanju formalne jednakosti između polova. Socijalistički sistem je insistirao na punoj zaposlenosti, tako da rodna nejednakost na tržištu rada nije bila toliko prisutna. Rutkowski (2006) ističe da su stope učešća žena u radnoj snazi bile visoke po međunarodnim standardima u većini socijalističkih zemalja, i shodno tome jaz između polova sa aspekta učešća u radnoj snazi je bio relativno mali. Vlade socijalističkih zemalja uvažavale su ulogu žena kao „radnica i majki“ (Pascall and Kwak, 2005), a socijalna politika je bila konstituisana tako da je omogućavala očuvanje životnog standarda žena tokom porodiljskog odsustva i brige o deci, garantujući (ili zahtevajući) puno radno vreme za sve. Drugim rečima, socijalistički režim je podržavao pomirenje plaćenog i neplaćenog rada (Rostgaard, 2004) sačuvavši u isto vreme tradicionalnu podelu rada na tržištu i ne ohrabrujući muškarce da participiraju u neplaćenom radu u domaćinstvu ili negi (Pascall and Kwak, 2005) u toj meri da su žene bile više zavisne od države nego od muškaraca (Gal i Kilgman, 2000). Kako navodi Arandarenko (pronađeno kod Blagojević et al., 2010.) stopa aktivnosti žena u periodu socijalizma kretala se oko (visokih) 70%. Pad socijalističkog režima uslovio je duboke političke, socijalne i ekonomske reforme, upotpunjene ekonomskom krizom, što je neminovno preoblikovalo gore opisane rodne odnose. Veliki broj zemalja jugoistočne Evrope suočio se sa šokom promene režima koji se odrazio i na rodne odnose kroz povećanje rodnog jaza. Period tzv. „blokiranje transformacije“ koji nastupio devedesetih godina prošlog veka, potisnuo je deo žena sa tržišta rada ka privatnoj sferi što je vodilo ka pogoršanju njihovog standarda i životnih uslova. Kako navodi Blagojević (2002) ovo potiskivanje žena ka sferi privatnosti, neki autori definišu kao „samožrtvujući mikro-matrijarhat“, odnosno fenomen u kome se intenzivno angažovanje ženskih resursa u privatnoj sferi (briga i nega vezana za domaćinstvo i porodicu) koristi u svrhu ublažavanja negativnih posledica koje otežana tranzicija sa sobom neminovno nosi. Uloge i očekivanja u okviru rodnih režima ispoljavaju elemente izrazite asimetrije.

Period nakon 2000. godine, obeležile su brojne privatizacije i proces ekonomskog restrukturiranja, što je dodatno uticalo na pogoršanje već poljuljane pozicije žena na tržištu rada. Godina 2005. je prema podacima dostupnim u Anketi o radnoj snazi označena kao godina u kojoj su zabeležene najniže tačke kada su trendovi

zaposlenosti ženske radne snage u pitanju. U nastupajućim godinama, u odnosu na 2005. godinu, položaj žena na tržištu rada je počeo da poprima izgleda blagog, ali nedovoljnog poboljšanja.

Rodna neravnopravnost u sferi rada

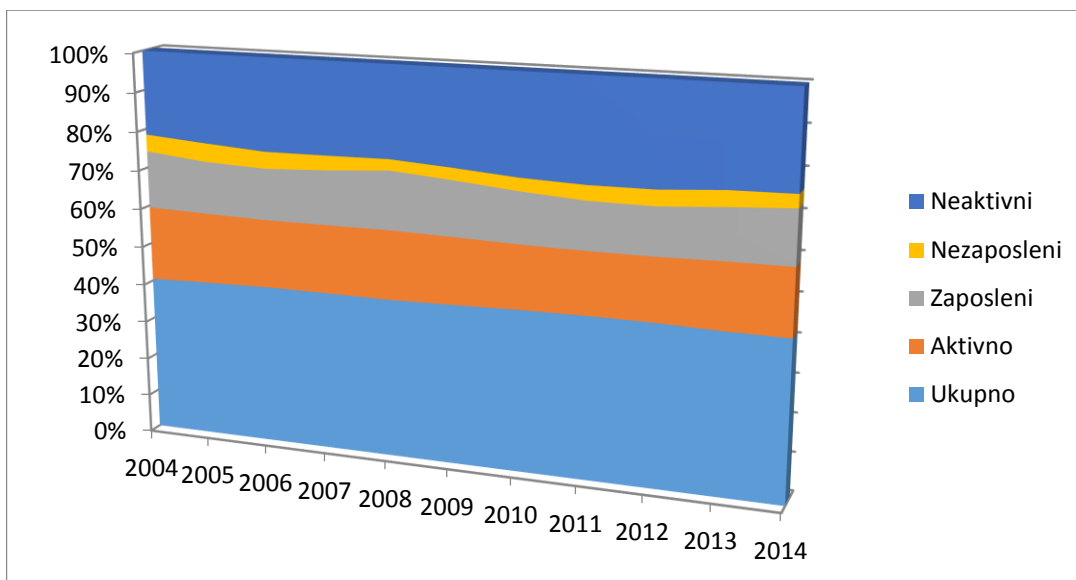
Svedoci smo vremena u kome sfera rada u Srbiji prolazi kroz transformaciju u smislu zamene nekadašnjeg modela rada „za stalno“, racionalnijim modelom rada „na određeno vreme“. Ovaj, novi, dominantni model angažovanja radne snage ne pravi razliku između muških i ženskih učesnika tržišta rada i jasno oslikava transformacijske promene sfere rada. Naime, ovakav koncept rada zahteva stalnu borbu za sticanje i očuvanje radnog mesta u uslovima neizvesne pozicije učesnika procesa rada i dužine trajanja njihovog angažovanja. Statistički podaci jasno potvrđuju naglašenost ovog trenda (slika 1.).



Slika 1. Struktura zaposlenih radnika radnog uzrasta (15-64) sa aspekta pola prema vrsti rada

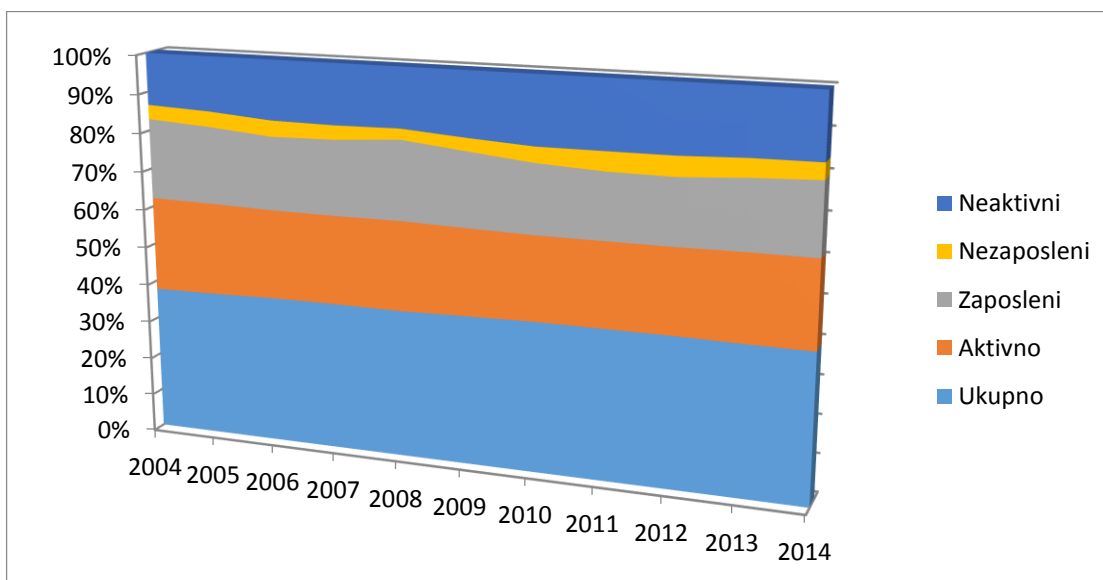
Izvor: Autor prema podacima ARS, 2014., Republički zavod za statistiku, Republika Srbija.

Struktura ukupnog stanovništva, rukovodeći se podacima Ankete o ranoj snazi, Republičkog zavoda za statistiku u Srbiji predstavljena je slikom 2. (žene) i slikom 3. (muškarci).



Slika 2. Osnovni pokazatelji tržišta rada za kategoriju žena u periodu od 2004. do 2014. godine

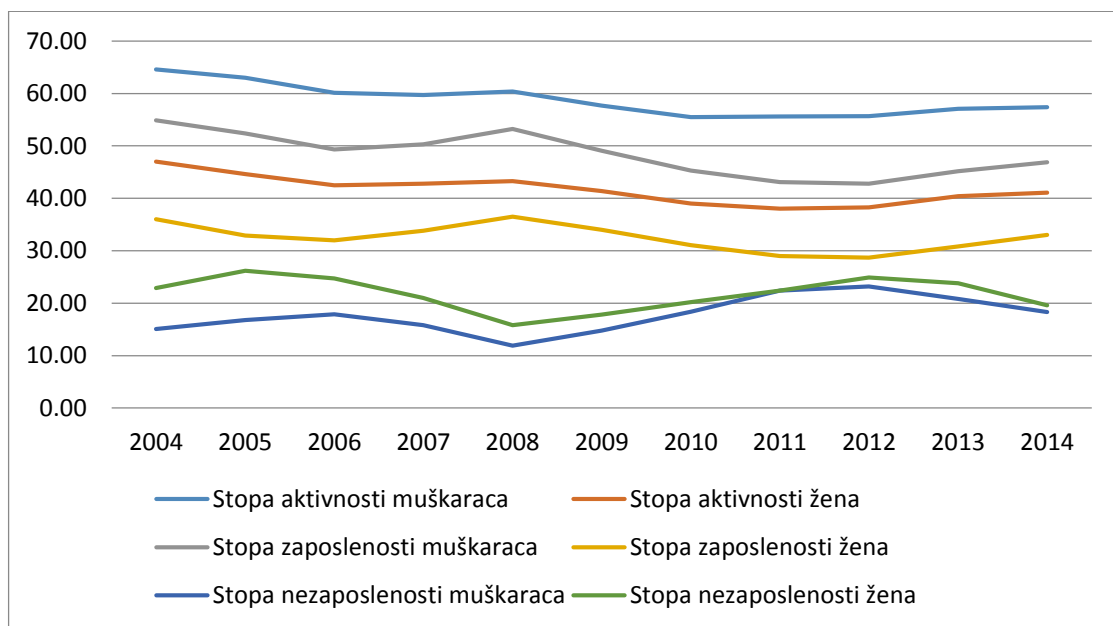
Izvor: Autor na osnovu podataka Ankete o radnoj snazi (ARS) za 2014. godinu, Republički zavod za statistiku, Republika Srbija.



Slika 3. Osnovni pokazatelji tržišta rada za kategoriju muškaraca u periodu od 2004. do 2014. godine

Izvor: Autor na osnovu podataka Ankete o radnoj snazi (ARS) za 2014. godinu, Republički zavod za statistiku, Republika Srbija.

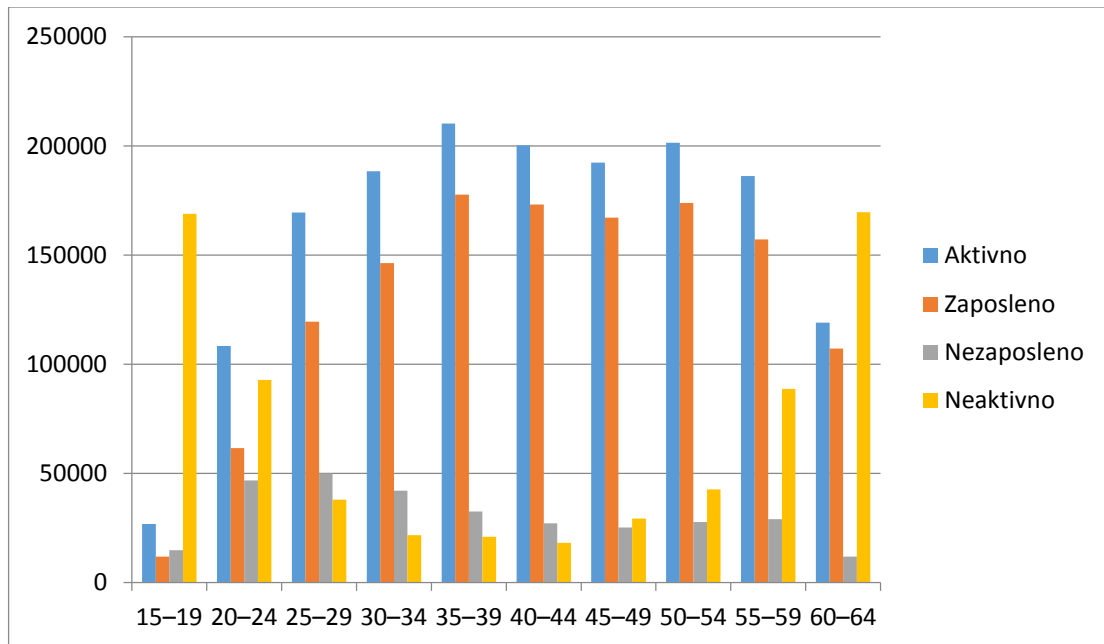
Napomena: Od 2004. i 2013. promenjen je okvir za izbor uzorka.



Slika 4. Kretanje stopa aktivnosti, zaposlenosti i nezaposlenosti u periodu od 2004. do 2014. u Republici Srbiji

Izvor: Autor na osnovu podataka Ankete o radnoj snazi (ARS) za 2014. godinu, Republički zavod za statistiku, Republika Srbija.

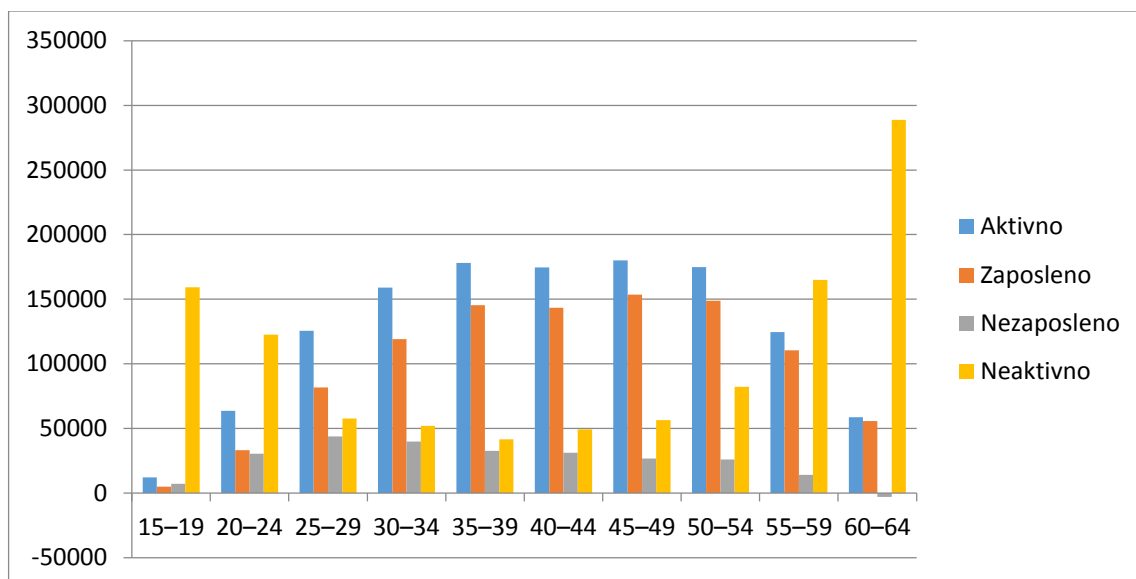
Na osnovu slike 4. možemo videti da su stope aktivnosti i zaposlenosti žena, u posmatranom periodu, bile znatno niže u odnosu na stope aktivnosti i zaposlenosti muškaraca. Stopa aktivnosti žena je tokom celog perioda bila u proseku za 17,30 procentnih poena niža od stope aktivnosti muškaraca. U 2014. godini ona je iznosila 41,1% (muškarci 57,4%), a najniža je bila u u 2011. godini kada je iznosila svega 38% (muškarci 55,5%). Razlike u stopama zaposlenosti su imale tendenciju nezatnog smanjivanja. U 2004. godini stopa zaposlenosti žena iznosila je 36 % (muškaraca 54,9%), a u 2004. godini ova stopa za žene iznosila je 33% (46,9%). Stopa nezaposlenosti žena je u posmatranom periodu konstantno bila veća od stope nezaposlenosti muškaraca, sa tendencijom smanjivanja razlike u pomenutim stopama od 2008. godine ka 2014. godini. U 2011. godini ove stope su se izjednačile, te je stopa nezaposlenosti i žena i muškaraca iznosila 22,4%. U 2014. godini stopa nezaposlenosti žena je iznosila je 19,6% (muškaraca 18,3%) u odnosu na 2004. godinu kada je stopa nezaposlenosti žena iznosila 22,9%, a muškaraca 15,1%.



Slika 5. Muškarci prema grupama starosti i aktivnosti, 2014

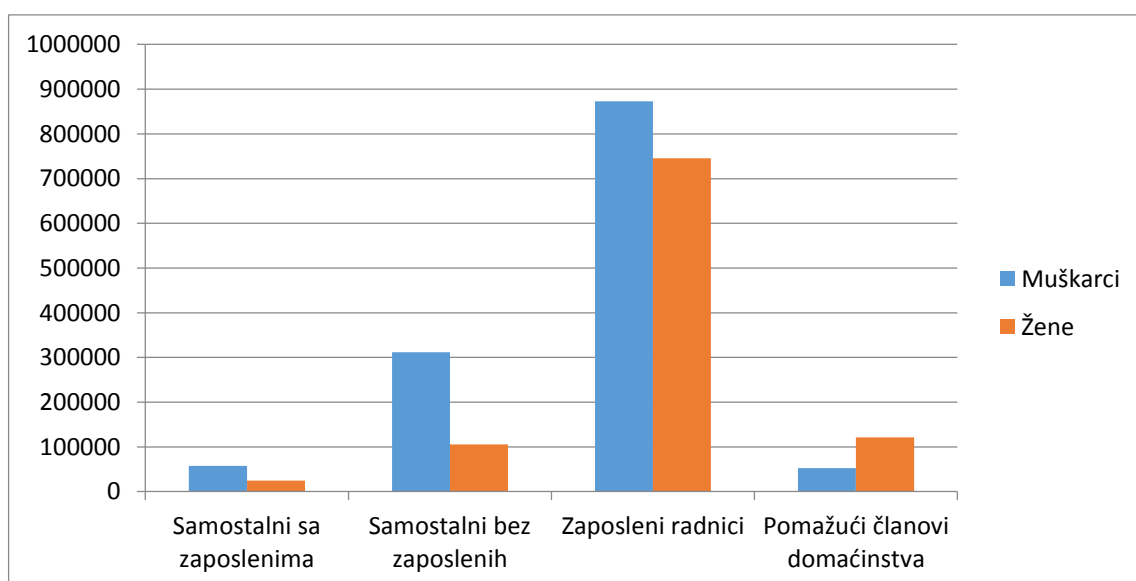
Izvor: Autor prema podacima Ankete o radnoj snazi (ARS), 2014. godina, Republički zavod za statistiku, Republika Srbija.

Prema slikama 5. i 6., možemo zaključiti da je u 2014. godini najveći procenat aktivnih muškaraca pripadao starosnoj grupi 35-39 godina (13,12%), dok je najveći broj aktivnih žena pripadalo grupama 35-39 godina starosti (14,23%) i 45-49 godina starosti (14,3%). Zaposlene žene bile su najbrojnije u grupi od 45 do 49 godina starosti (15,4%), a muškarci u starosnoj grupi 40-44 godine (13,37%). Najveći procenat nezaposlenih i žena i muškaraca na tržištu rada Srbije u 2014. godini pripadao je kategoriji mladih. Nezaposlene žene su činile većinu u starosnoj grupi od 25 do 29 godina (17,56%), a nezaposleni muškarci u grupi od 20 do 24 godine (15,22%). Što se tiče neaktivnog stanovništva, žene su su prednjačile u starosnoj grupi od 60 do 64 godine sa 23,70%, a neaktivni muškarci su u najvećoj meri bili starosti između 15 i 19 godina (24,45%) ili između 60 i 64 godine (24,55%).



Slika 6. Žene prema grupama starosti i aktivnosti, 2014

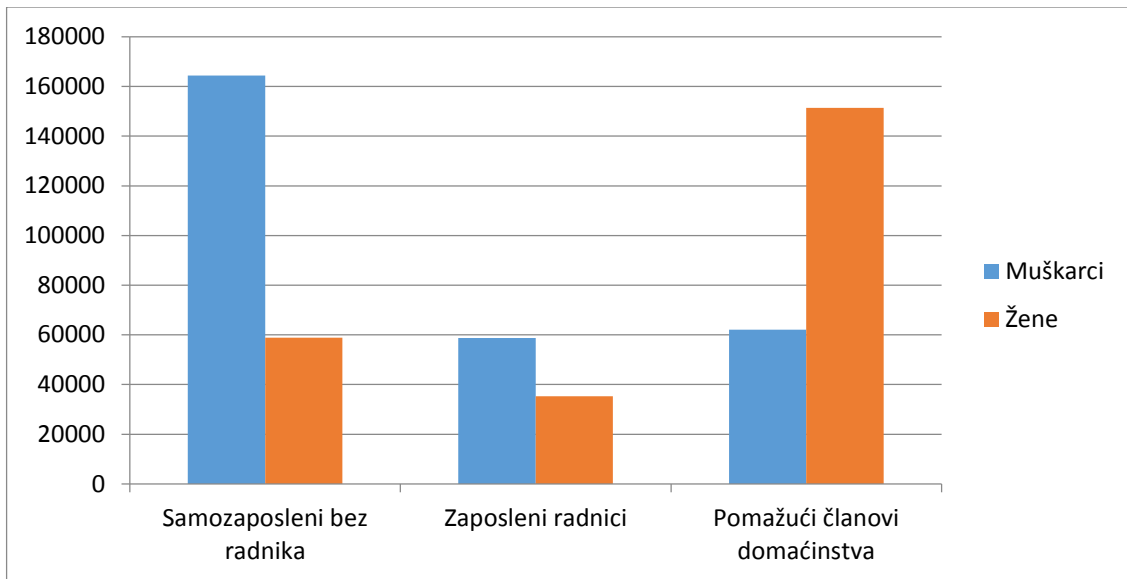
Izvor: Autor prema podacima Ankete o radnoj snazi (ARS), 2014. godina, Republički zavod za statistiku, Republika Srbija.



Slika 7. Zaposleni prema profesionalnom statusu sa aspekta pola, 2014

Izvor: Autor prema podacima Ankete o radnoj snazi (ARS), 2014. godina, Republički zavod za statistiku, Republika Srbija.

Kada govorimo o profesionalnom statusu zaposlenih, rodne razlike su prisutne sa aspekta ugovornog odnosa, vlasništva na sredstvima proizvodnje, te nadoknada za obavljani rad. Žene su uglavnom u ulozi pomažućih članova domaćinstva ili pak rade za svoje poslodavce, a ređe preuzimaju rizik osnivanja sopstvenog posla i upuštanja u preduzetničke vode (slika 7.).

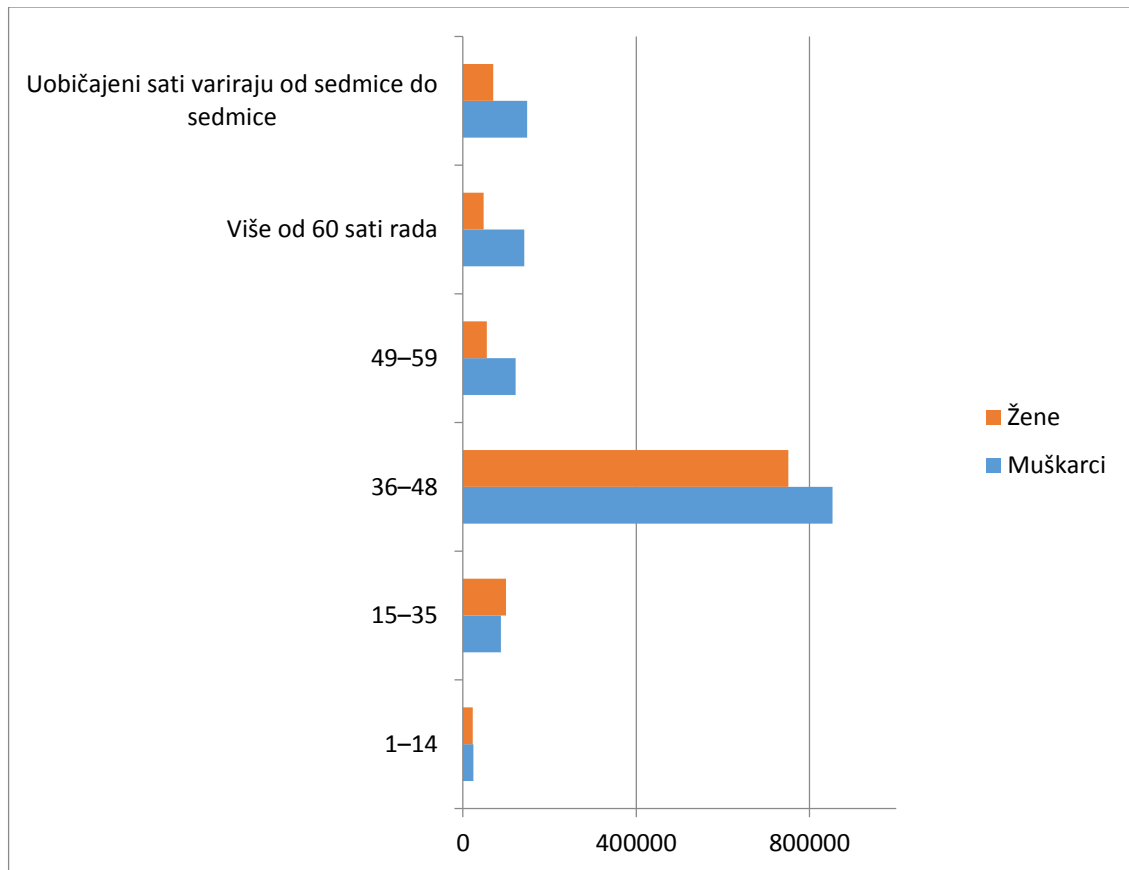


Slika 8. Zaposleni u neformalnom radnom statusu prema profesionalnom statusu sa aspekta pola , 2014

Izvor: Autor prema podacima Ankete o radnoj snazi (ARS), 2014. godina, Republički zavod za statistiku, Republika Srbija.

Stopa neformalne zaposlenosti žena u 2014. godini iznosila je 23,5%, a muškaraca 20,9%. U neformalnom radnom odnosu žene izraženo imaju status pomažućih članova domaćinstva, dok su muškarci dominantno u statusu samo zaposlenih bez radnika (slika 8.).

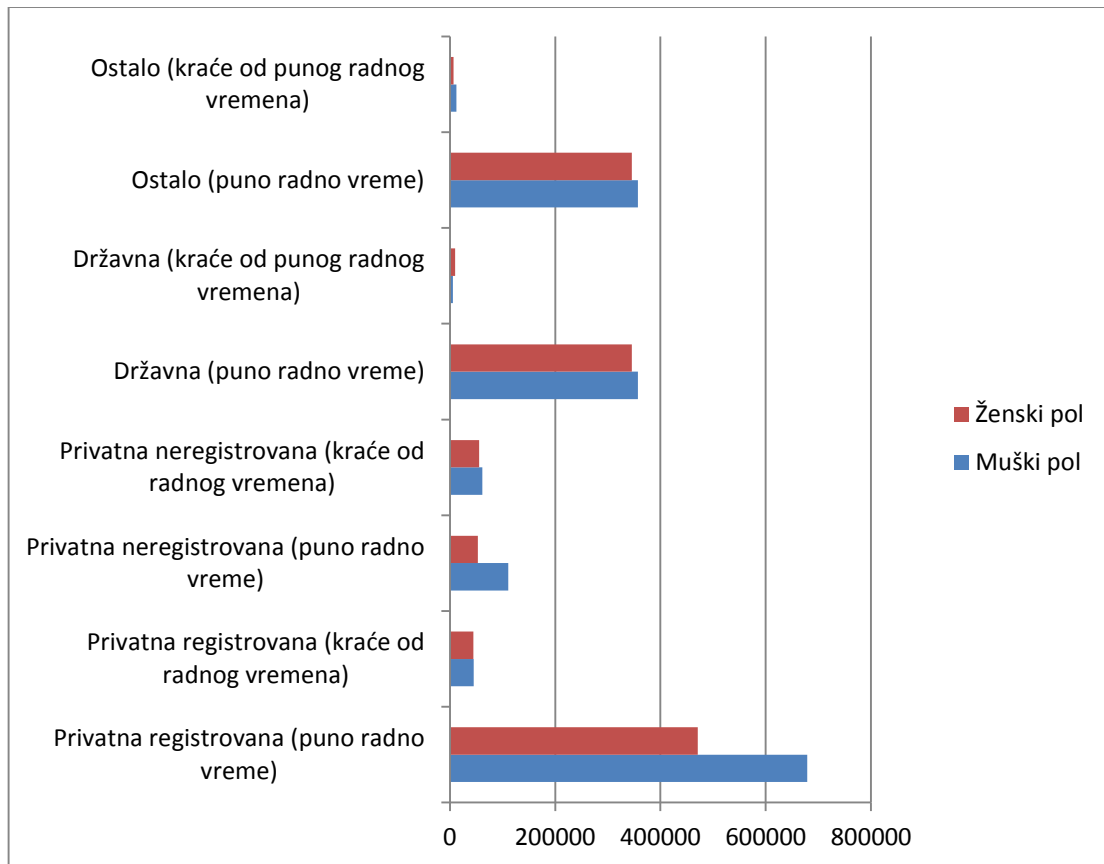
Prema podacima “Žene i muškarci u Srbiji” (2014) koje objavljuje Republički zavod za statistiku, u Srbiji je i dalje jako izražen rodni jaz kada je u pitanju preduzetništvo i samozapošljavanje posmatrano sa aspekta pola. Daleko manji broj žena su vlasnice preduzeća ili u ulozi poslodavaca, što ukazuje da na tržištu rada nema dovoljno podsticaja žena na preduzetništvo. Istina je, da je u poslednjih par godina učinjen pomak u tom smislu i da žensko preduzetništvo beleži korake uspona. Stimulativne mere, pre svega u oblasti socijalne zaštite i ekonomiji nege podsticajno bi delovale na rast ženske poslovne inicijative.



Slika 9. Zaposleni prema uobičajenim satima rada sa aspekta pola , 2014

Izvor: Autor prema podacima Ankete o radnoj snazi (ARS), 2014. godina, Republički zavod za statistiku, Republika Srbija.

Najveći broj žena i muškaraca radi uobičajenih od 36 do 48 sati nedeljno. Muškarci prednjače kada je u pitanju radna nedelja od 60 i više sati rada. Veće učešće žena u odnosu na muškarce primetno je u situaciji kada radna nedelja traje od 15 do 35 sati nedeljno (slika 9.). Žene su sklone prihvatanju i traženju poslova koji će im omogućiti da podmire svoje potrebe vezane za brigu o domaćinstvu i članovima domaćinstva.



Slika 10 . Zaposleni prema svojini i radnom vremenu sa aspekta pola, 2014

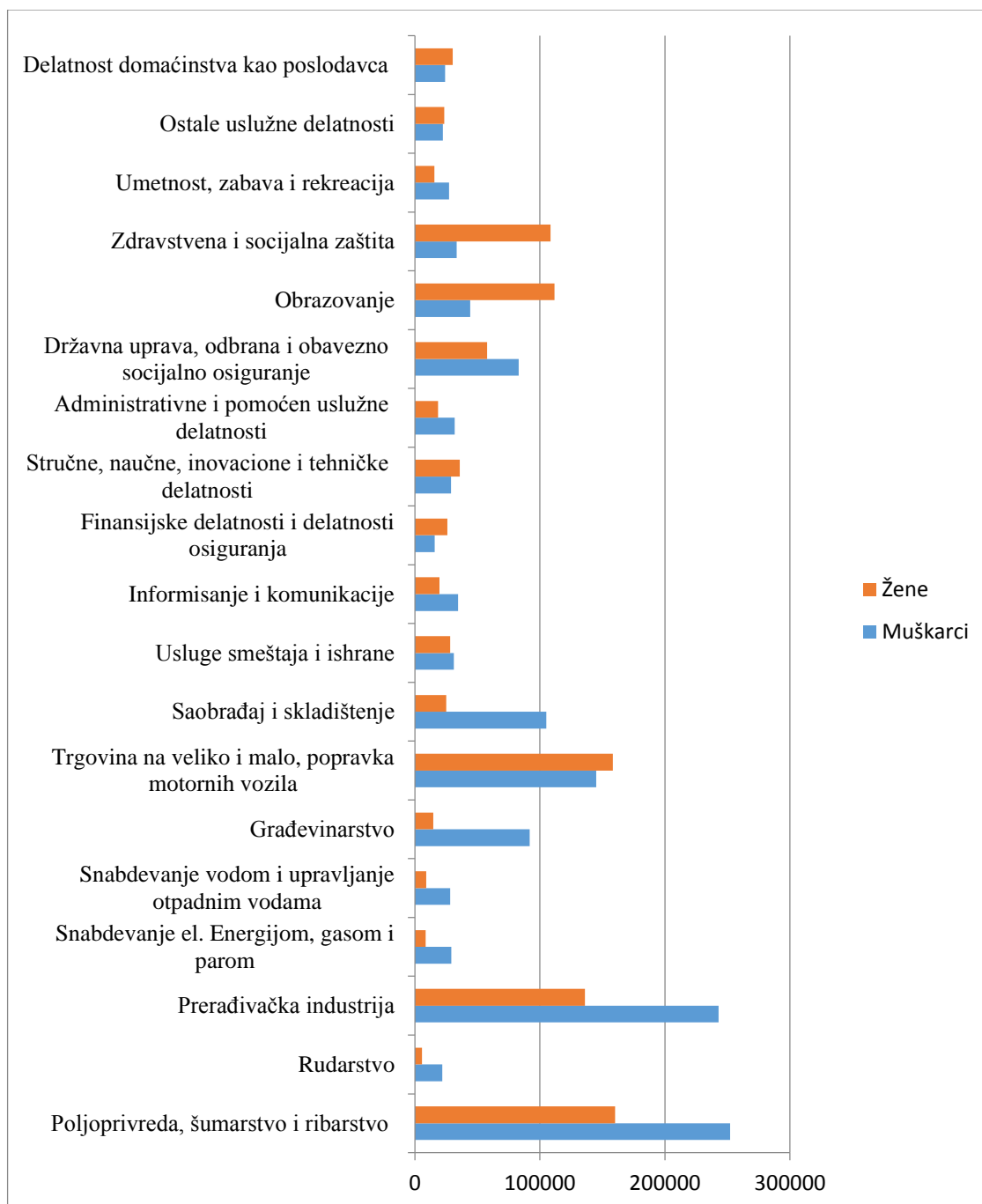
Izvor: Autor prema podacima Ankete o radnoj snazi (ARS), 2014. godina, Republički zavod za statistiku, Republika Srbija.

U 2014. godini u Srbiji, najveći broj zaposlenih i muškaraca i žena radilo je puno radno vreme u privatnoj - registrovanoj svojini preduzeća. Na ovom polju razlike između polova nisu tako izražene, izuzev kada je slučaj o punom radnom vremenu u oblasti privatne – neregistrovane svojine u kojoj su muškarci bili gotovo dvostruko zastupljeniji (slika 10.).

U Srbiji je i dalje prisutna podela na takozvana “ženska” i “muška” zanimanja, te je jedan od vidova ispoljavanja rodni nejednakosti u našoj zemlji, upravo nasleđeni stereotip u pogledu izbora budućeg zanimanja. “Ženska” zanimanja se uglavnom vezuju za afinitete poput strpljenja, pažnje, odsustvo ambicije u pogledu profesionalnog napretka, rad u mestu stanovanja, odsustvo ili mali broj službenih putovanja i adekvatno vreme rada, bez čestog prekovremenog rada. Sve su ovo uslovi koji treba da omoguće balansiranje između posla i porodice, a zbog kojih su žene neretko dominantne kada su u pitanju poslovi poput službenica, tehničara, pedagoških radnika, zdravstvenih radnika, radnika u osiguranju, u oblasti nege, pružanju socijalnih usluga i slično.

Neadekvatno razvijena ekonomija nege i podrška države, te još uvek konzervativni pristup u obrazovanju i vaspitanju, uključujući tu i odnos koji školski programi i literatura imaju prema rodnim ulogama, "guraju" žensku radnu snagu u privredne grane koje su slabije plaćene, što utiče na povećanje jaza u zaradama između polova.

Jednaka nadoknada za rad jednake vrednosti zagarantovana je zakonom za pripadnike oba pola na tržištu rada Srbije, ali stvarnost je malo drugačija. Javnosti nisu na raspolaganju direktni statistički podaci o zaradama muškaraca i žena u našoj zemlji, ali su joj dostupni podaci o dominantnom učešću žena u zanimanjima koja se nalaze na listi slabije plaćenih i manje prestižnih. Kada je niža plaćenost žena na tržištu rada u pitanju, treba istaći da se Srbija u tom pogledu ne razlikuje puno od bivših socijalističkih zemalja, ali čak ni od nekih zemalja članica Evropske unije koje se ubrajaju u red najrazvijenijih. Prema podacima Eurostat-a za 2008. godinu, žene su zarađivale čak 17,4% manje od muškaraca, na nivou proseka zemalja EU-27.

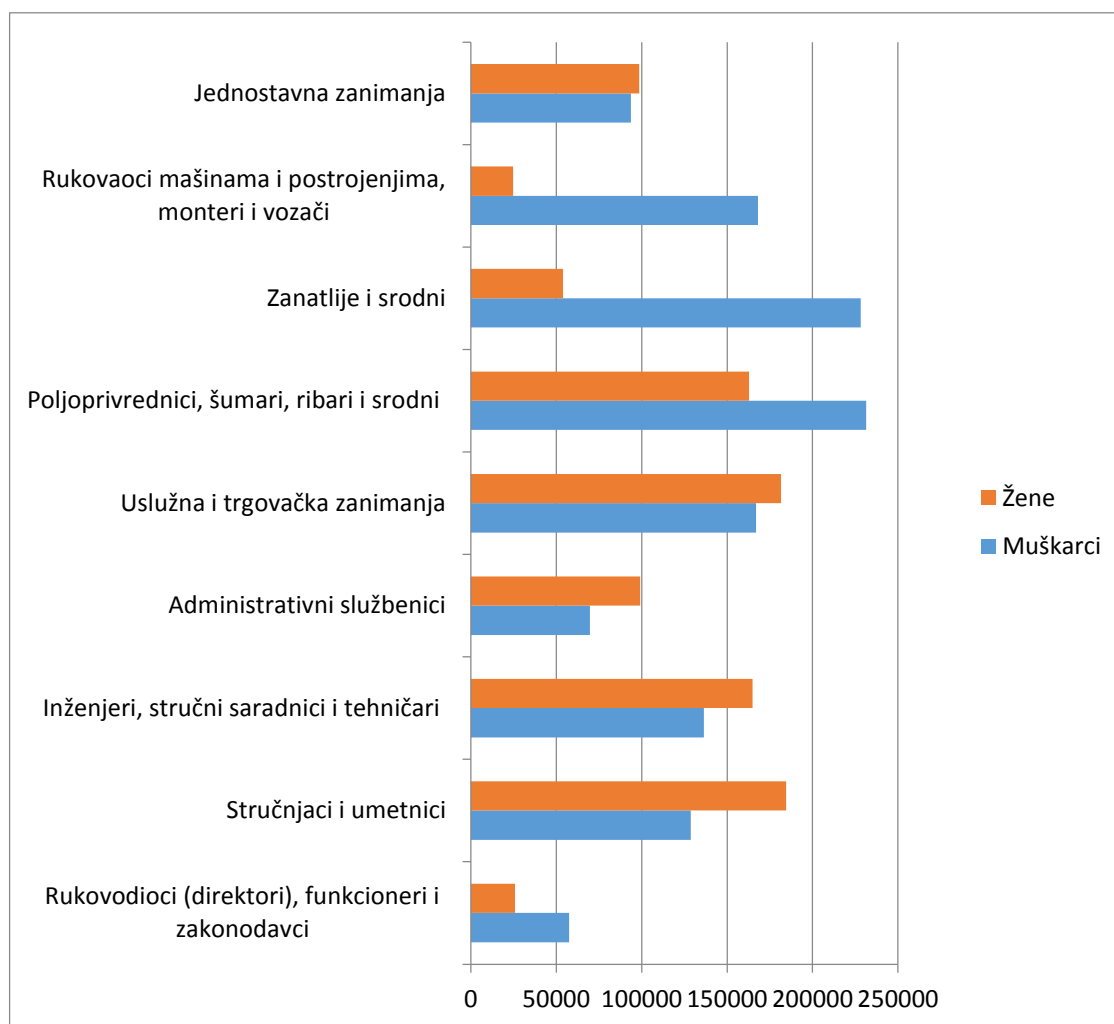


Slika 11. Zaposleni radnog uzrasta (15-64) prema sektoru delatnosti sa aspekta pola , 2014

Izvor: Autor prema podacima Ankete o radnoj snazi (ARS), 2014. godina, Republički zavod za statistiku, Republika Srbija.

Kao što vidimo na slici 11., žene su dominantnije u obrazovanju, zdravstvenoj i socijalnoj zaštiti, delatnosti domaćinstva kao poslodavca i trgovini na veliko i malo. Sa druge strane, muškarci su dominantniji u oblasti poljoprivrede, šumarstva i ribarstva, rudarstva, građevinarstva, prerađivačke industrije, te u oblasti informisanja i komunikacija.

Prema Republičkom zavodu za statistiku (2008) 95,5% vaspitača za predškolski uzrast dece bile su žene, a na fakultetima je u ulozi predavača bilo angažovano svega 29,4% žena. Ovo nas navodi na zaključak da participacija žena u ustanovama pedagoškog karaktera zavisi od obrazovnog i vaspitnog nivoa na kome se ustanova nalazi.

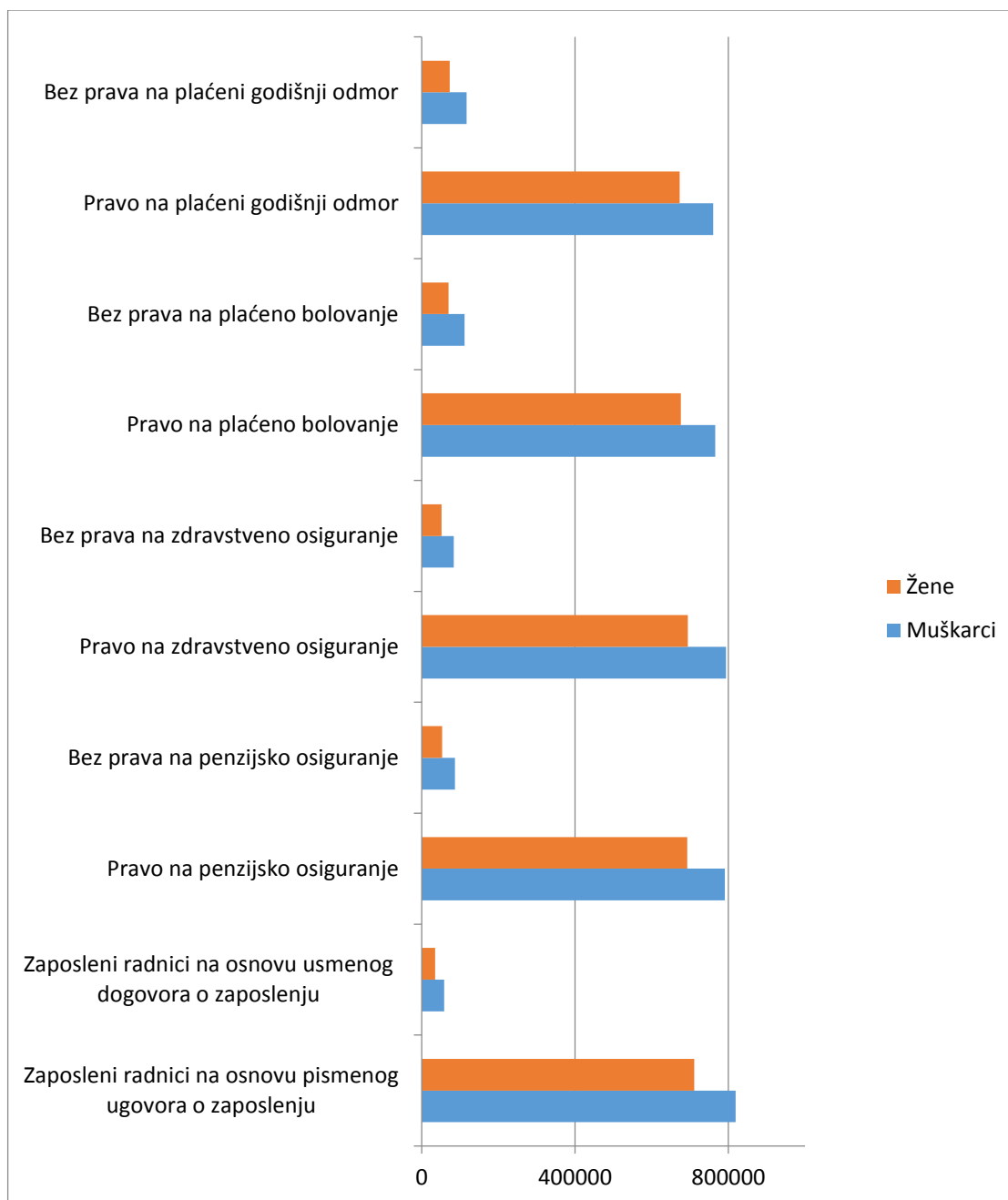


Slika 12. Zaposleni radnog uzrasta (15-64) prema zanimanju sa aspekta pola, 2014

Izvor: Autor prema podacima Ankete o radnoj snazi (ARS), 2014. godina, Republički zavod za statistiku, Republika Srbija.

Što se tiče zanimanja, žene su dominantnije kada su u pitanju poslovi stručnjaka, umetnika, administrativnih službenika i u oblasti uslužnih i trgovačkih zanimanja, za razliku od muškaraca koji su dominantniji kada su u pitanju poslovi rukovodilaca, funkcionera, zakonodavaca, poljoprivrednika, šumara, rudara, zanatlija, rukovaoca mašinama i postrojenjima, montera i vozača (slika 12.).

Prema Anketi o radnoj snazi (2014), 61,8% muškaraca je u svojstvu zaposlenog radnika imalo obavezu da vrši nadzornu funkciju (koja se nalazila u opisu njegovog posla) rada drugih radnika (makar i jednog radnika, izuzev pripravnika). Nadzornu funkciju tog tipa obavljalo je svega 38,2% zaposlenih žena. Rezultati pomenutog istraživanja koje je sproveo Pokrajinski ombudsman 2006. godine na teritoriji Vojvodine, ukazu na činjenicu da skoro 60% ispitanika ženskog pola ne gaji u sebi ambiciju i želju da se oprobna na rukovodećem položaju. Ako ovoj skupini dodamo i ispitanice koje su za pristanak na vršenje rukovodeće funkcije imale posebne uslove, pomenutih 60% se povećava na 2/3. Razlog ovakvih stavova kod pripadnica ženske populacije treba tražiti i činjenici da su i same odgojene u duhu čvrsto postavljenih rodnih uloga na tržištu rada, te ne vide sebe u toj ulozi. Kod većine ispitanica to bi značilo dodatni trud, napor i žrtvovanje u profesionalnom smislu, što ako se uzme u obzir opterećenost žena u privatnoj sferi, predstavlja ozbiljan izazov. Jedan od pokazatelja opterećenosti žena u privatnoj sferi, do koga su došli nosioci ovog istraživanja, jeste činjenica da je većina ispitanica izjavila da nisu bili oslobođeni brige o domaćinstvu i porodici čak ni kada su koristile bolovanje zbog narušenog zdravstvenog stanja.

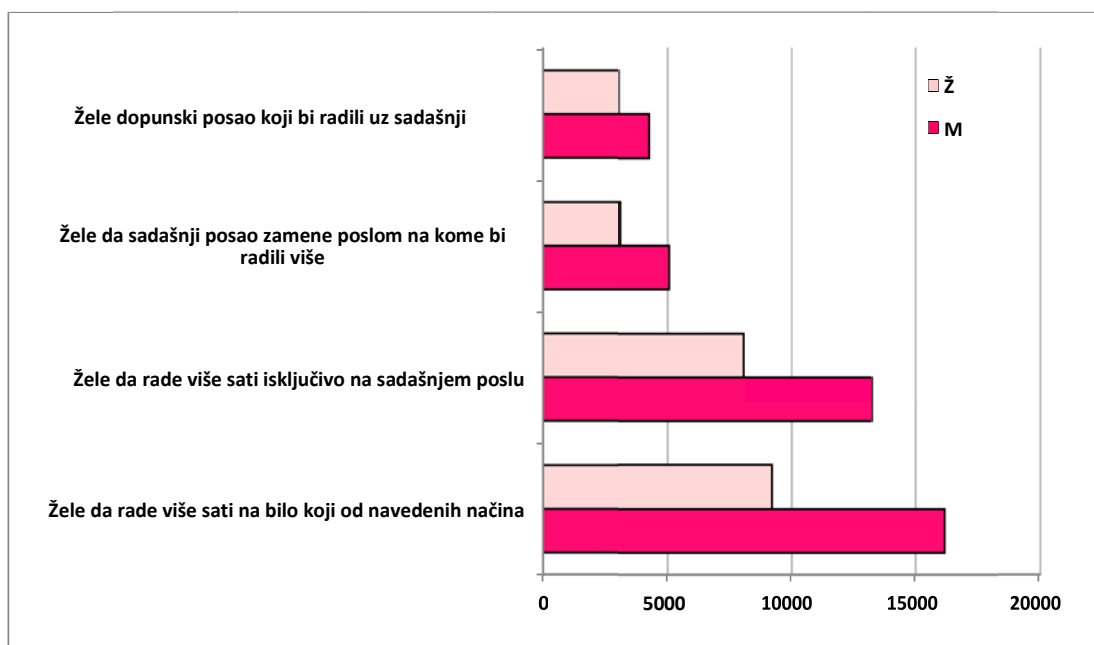


Slika 13 . Zaposleni radnici prema vrsti ugovora i pravima iz radnog odnosa sa aspekta pola, 2014

Izvor: Autor prema podacima Ankete o radnoj snazi (ARS), 2014. godina, Republički zavod za statistiku, Republika Srbija.

Na osnovu slike 13., vidimo da je manji broj žena u odnosu na muškarce koji stupaju u status zaposlenih radnika na osnovu usmenog ugovora o zaposlenju, kao i da znatno manje žena ostvaruje pravo na penzijsko osiguranje, te prava na plaćeno bolovanje i godišnji odmor. Jedan vid diskriminacije sa kojima se žene u Srbiji svakodnevno sreću jeste i starosna diskriminacija. Naime, poslodavci neretko odbijaju da zaposle žene starosti iznad 40 godina, čime se ove žene dovode u

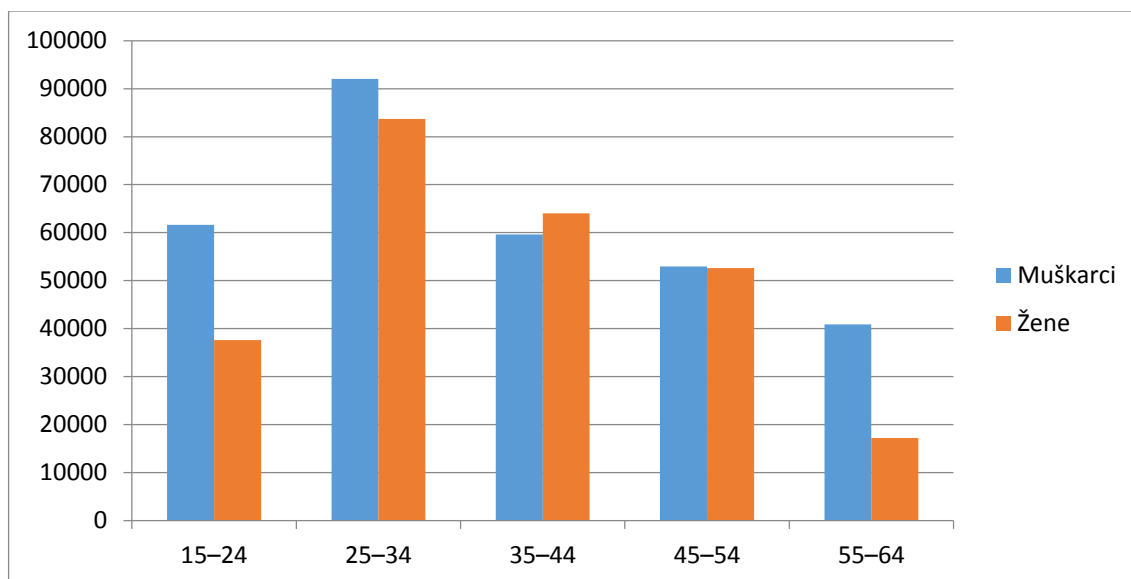
situaciju da ukoliko u zrelijim godinama života ostanu bez posla, nemaju mogućnost da dođu do novog. Pored nedostatka primanja u vidu plate, ove žene vrlo često ne ispune neophodne uslove za sticanje penzije, te se taj vid materijalnog nezadovoljenja žena prolongira i u period starosti.



Slika 14. Zaposleni koji žele da rade više sati po polu, 2014. godina

Izvor: Anketa o radnoj snazi, 2014. godina, Republički zavod za statistiku, Republika Srbija

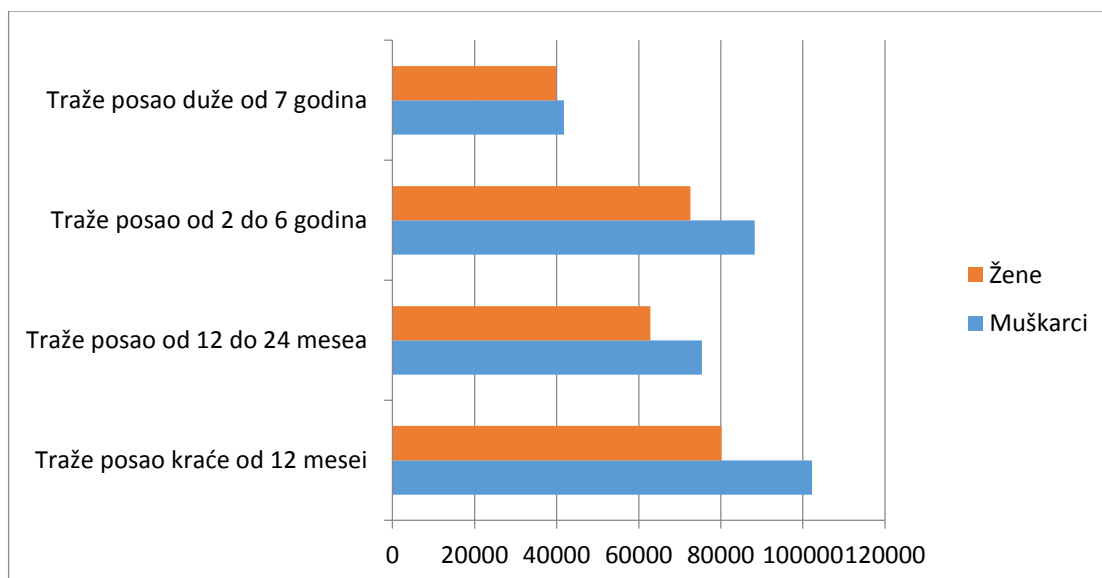
Kao što je više puta napomenuto, uglavnom su muškarci ti koji su spremni i više žele da rade, pa i u pogledu broja radnih sati u toku nedelje. Uzroke tome treba tražiti u već naglašenim i prisutnim rodnim ulogama, koje nameću ženama obaveze staranja o deci, bolesnim i/ili starijim članovima domaćinstva i obavezu održavanja domaćinstva. Slika 14. to potvrđuje.



Slika 15 . Nezaposleni prema starosnim grupama i polu, 2014

Izvor: Autor prema podacima Ankete o radnoj snazi (ARS), 2014. godina, Republički zavod za statistiku, Republika Srbija.

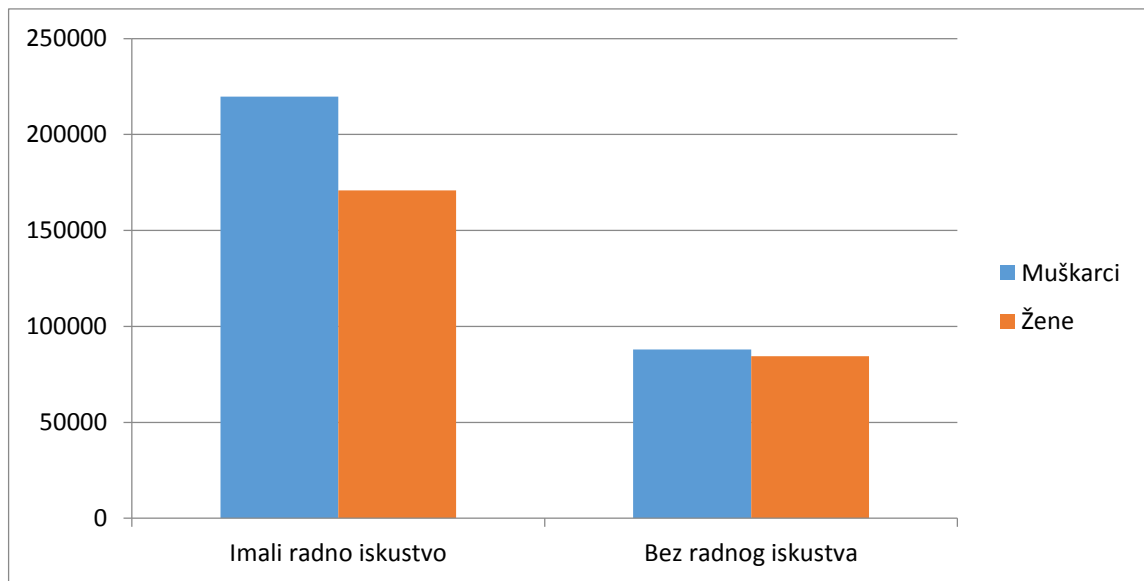
Visoka nezaposlenost u Srbiji karakteristična je za oba pola. Apsolutno gledano, najveći broj žena i muškaraca koji imaju status nezaposlenih lica je starosti od 25 do 34 godine (slika 15.). Žene starosti od 35 do 44 godine su u većoj meri nezaposlene u odnosu na muškarce istog doba.



Slika 16 . Nezaposleni prema dužini traženja posla i polu, 2014

Izvor: Autor prema podacima Ankete o radnoj snazi (ARS), 2014. godina, Republički zavod za statistiku, Republika Srbija.

Tržište rada suočava se sa problemom dugoročne nezaposlenosti koja negativno utiče i na ženski i na muški pol (slika 16.).

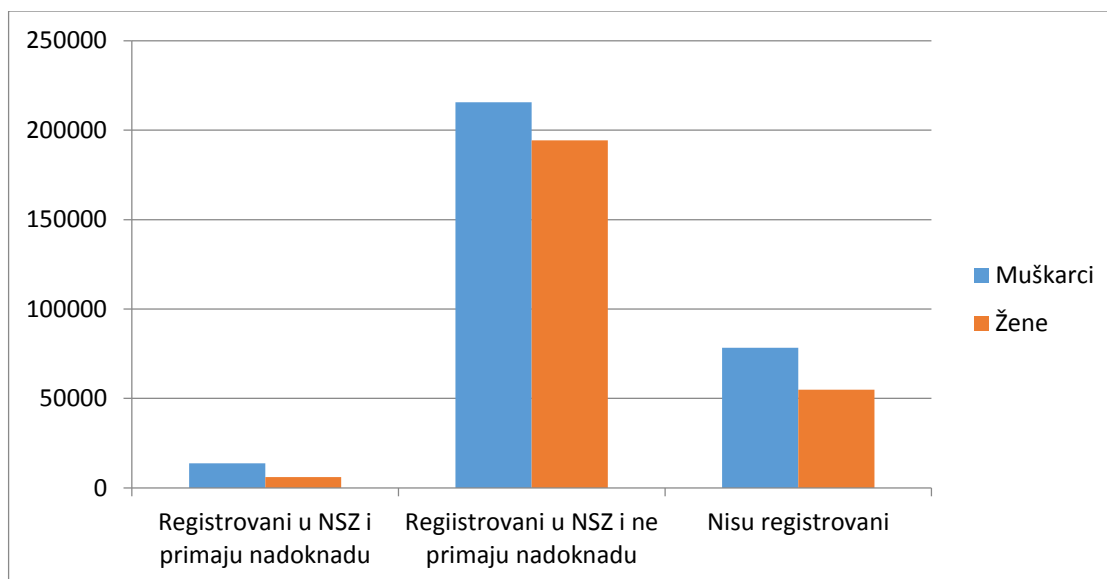


Slika 17. Nezaposleni prema prethodnom radnom iskustvu, vrsti posla koji traže i polu, 2014

Izvor: Autor prema podacima Ankete o radnoj snazi (ARS), 2014. godina, Republički zavod za statistiku, Republika Srbija.

Kao što pokazuje slika 17. najveći broj nezaposlenih i muškaraca i žena ima već prethodno radno iskustvo, dok je broj pripadnika muške i ženske populacije koji su u statusu nezaposlenih, a nemaju radno iskustvo ujednačen.

Godine 2006. sprovedeno je istraživanje Pokrajinskog ombudsmana pod nazivom "Ombudsman protiv dvostruke diskriminacije žena". Istraživanje je obuhvatilo nezaposlene na području Vojvodine. Podaci do koji su istraživači došli ukazuju na činjenicu da je oko 20% ispitanika izjavilo da ih nijedan poslodavac nije pitao kakvim radnim iskustvom, znanjem i veštinama raspolažu prilikom konkurisanja za radno mesto, da je prisutan strah kod zaposlenih pripadnica ženske populacije vezan za gubitak posla, te da veliki broj njih radi bez ugovora o radu i pripadajućih beneficija.



Slika 18. Nezaposleni prema evidenciji Nacionalne službe za zapošljavanje (NSZ) prema polu, 2014

Izvor: Autor prema podacima Ankete o radnoj snazi (ARS), 2014. godina, Republički zavod za statistiku, Republika Srbija.

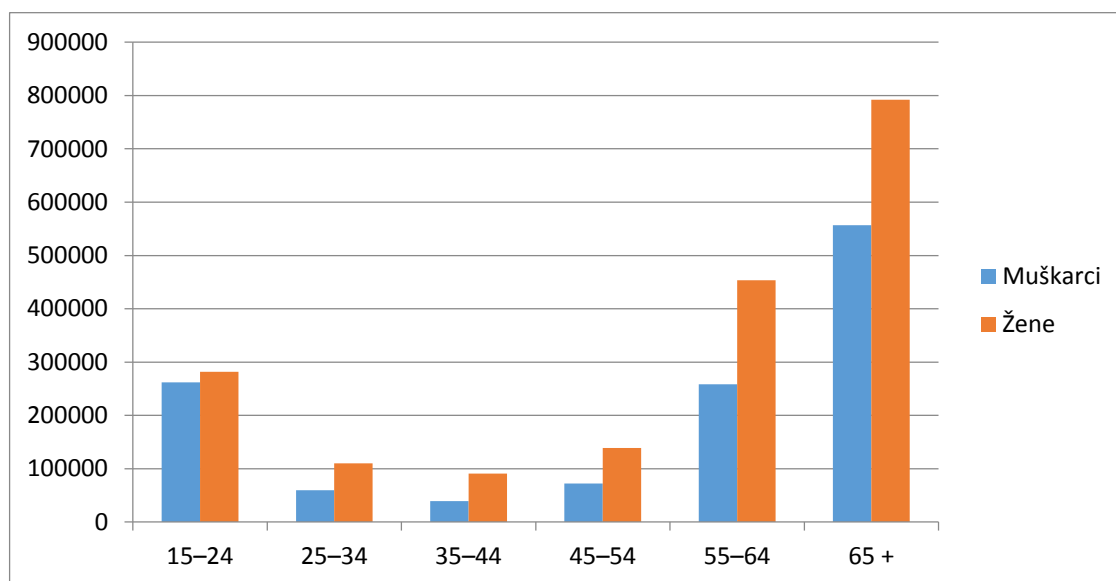
Najveći broj nezaposlenih lica je registrovano u NSZ i ne primaju nadoknadu, dok su među ne registrovanim licima prema evidenciji NSZ muškarci brojniji u odnosu na žene (slika 18.)

Žene pripadnice marginalizovanih društvenih grupa, poput Romkinja, izbeglih, raseljenih lica, te žena koje žive na sele naročito su pogođene kada je problem ulaska na tržište rada Srbije u pitanju. Ove žene se suočavaju sa marginalizacijom po osnovu problema uključivanja u sferu rada koji je posledica pripadnosti određenoj ranjivoj grupi populacije, ali i po osnovu rodne neravnopravnosti koja je u njihovom slučaju naročito izražena. Većinsko stanovništvo u ruralnim područjima su žene, koje se uglavnom bave održavanjem domaćinstva i brigom o neretko mnogobrojnoj porodici koja uključuje više različitih generacija. Dominantne su kao pomažući članovi domaćinstva i njihov položaj u Srbiji je naročito marginalizovan. Rad koji ulažu niti im je priznat od strane društvene zajednice, niti je adekvatno materijalno vrednovan. Prema Kolin (2009) "ovu kategoriju čini 3% zaposlenih muškaraca i 12% zaposlenih žena u ukupnoj populaciji, dok su kao pomažući članovi zaposleni 7% populacije."

U literaturi se susrećemo sa različitim stopama nezaposlenosti žena u Srbiji. Ovo variranje zavisi pre sve od primenjene metodologije izračunavanja. Kada je

nezaposlenost žena u pitanju posebno su ugrožene majke sa decom i samohrane majke, starije osobe, žrtve nasilja i druge, u tekstu već pomenute pripadnice ranjivih kategorija žena.

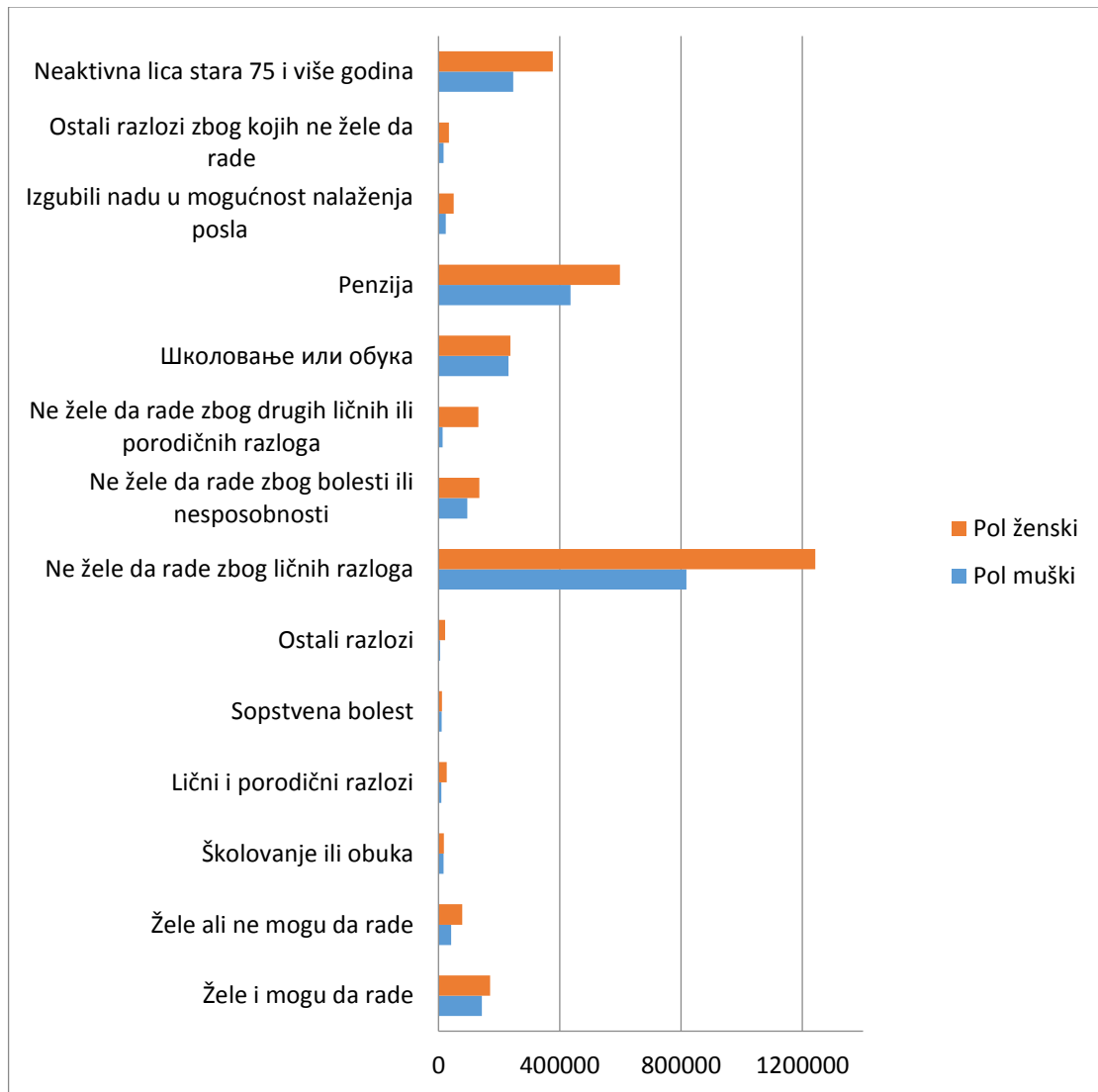
Podaci Ankete o radnoj snazi za 2014. godinu jasno govore da je čak 96,1% žena na tržištu rada Srbije koje su neaktivne, kao razlog navele da ne traže posao zbog brige o deci i/ili ostalim (odraslim) nesposobnim licima, dok je isti razlog navelo svega 3,9% neaktivnih muškaraca.



Slika 19. Neaktivni prema starosnim grupama i polu, 2014

Izvor: Autor prema podacima Ankete o radnoj snazi (ARS), 2014. godina, Republički zavod za statistiku, Republika Srbija.

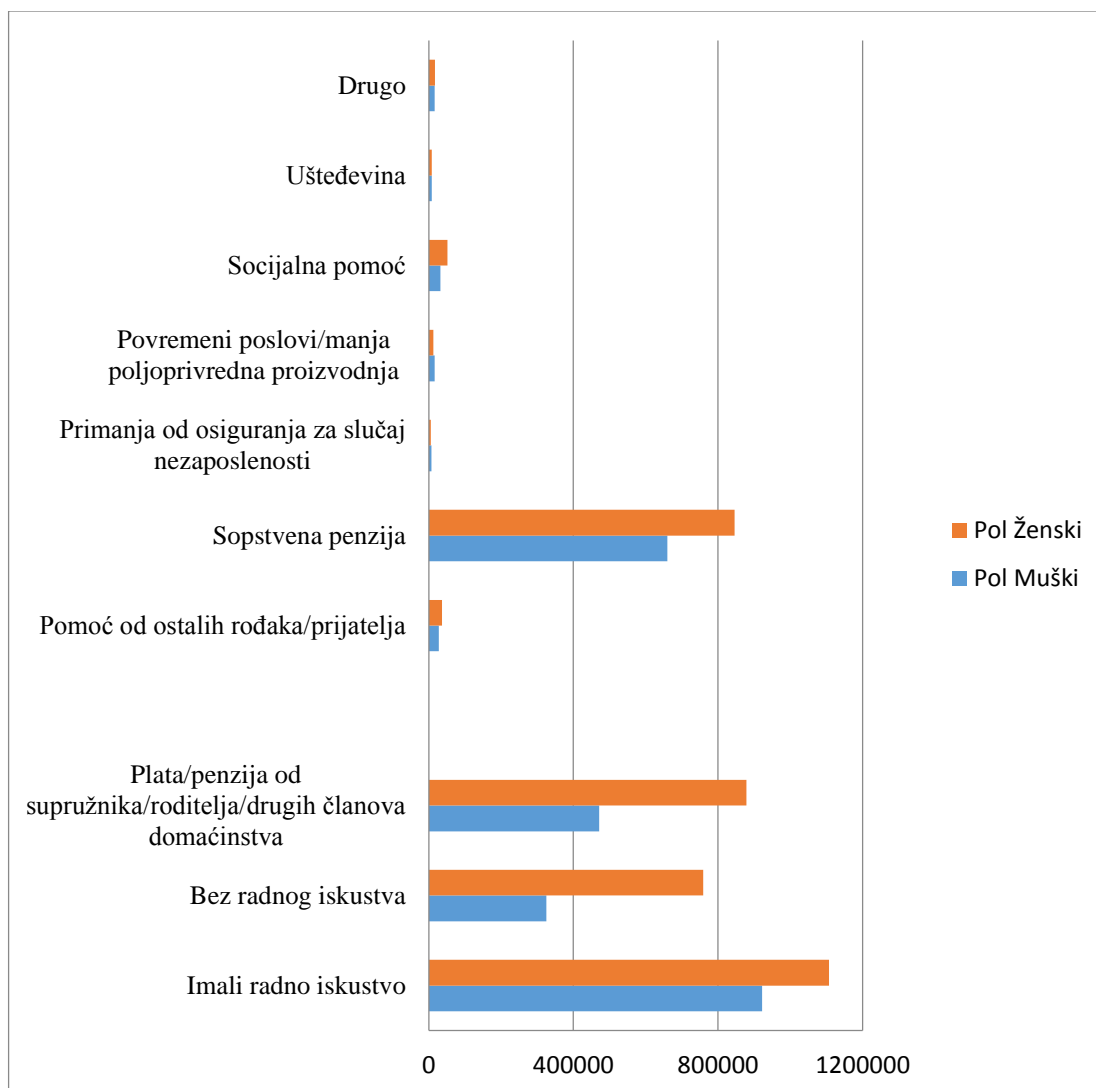
Sa aspekta godina starosti, apsolutno gledano, najveći broj neaktivnih žena pripada starosnoj grupi od 65 i više godina, a potom slede žene starosti od 55 do 64 godine (ova skupina žena uglavnom čeka ispunjenje uslova za penziju), te žene starosti od 15 do 24 godine. Slična je situacija i kada su muškarci u pitanju (slika 19.).



Slika 20 . Neaktivni prema mogućnosti zaposlenja sa aspekta pola, 2014

Izvor: Autor prema podacima Ankete o radnoj snazi (ARS), 2014. godina, Republički zavod za statistiku, Republika Srbija.

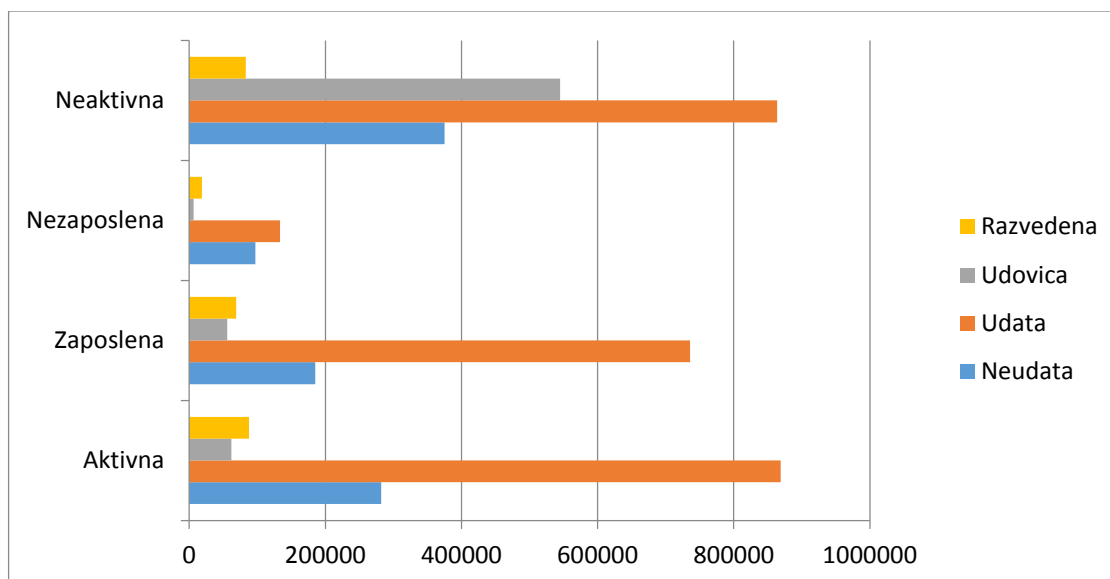
Kao razlozi za neaktivnost kod žena se uglavnom javljaju lični razlozi, porodični razlozi, čekanje penzije ili starost (slika 20.).



Slika 21. Neaktivni prema prethodnom radnom iskustvu i izvorima prihoda, 2014

Izvor: Autor prema podacima Ankete o radnoj snazi (ARS), 2014. godina, Republički zavod za statistiku, Republika Srbija.

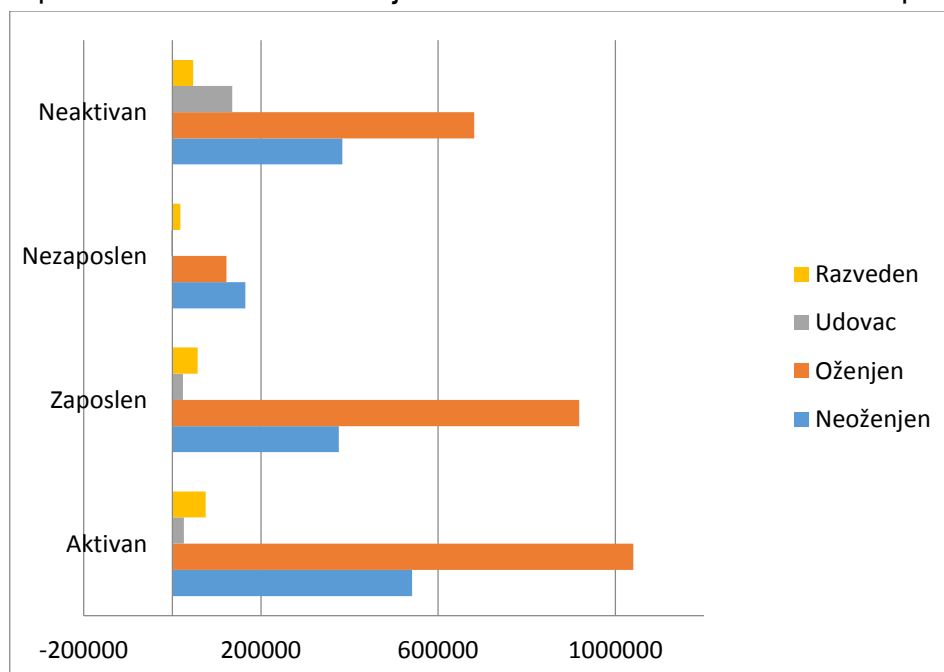
Žene koje su u statusu neaktivnih lica su uglavnom imale radno iskustvo (u većem broju nego muškarci), a kao dominantni izvori prihoda su im plata ili penzija od supružnika (roditelja ili drugih rođaka) i sopstvena penzija (slika 21.).



Slika 22 . Žene prema bračnom statusu i aktivnosti, 2014

Izvor: Autor prema podacima Ankete o radnoj snazi (ARS), 2014. godina, Republički zavod za statistiku, Republika Srbija.

Ako posmatramo bračni status žena sa aspekta aktivnosti na osnovu slike 22. vidimo da udate žene prednjače i u grupi neaktivnih i u grupi nezaposlenih, zaposlenih i aktivnih žena. Ono što se posebno ističe jeste veliki broj udovica u grupi neaktivnih žena, što se objašnjava činjenicom da kao izvor prihoda koriste penziju pokojnog supružnika te se teže odlučuju da uđu na tržište rada i same stiču prihode.



Slika 23. Muškarci prema bračnom statusu i aktivnosti, 2014

Izvor: Autor prema podacima Ankete o radnoj snazi (ARS), 2014. godina, Republički zavod za statistiku, Republika Srbija.

Što se tiče bračnog statusa muškaraca (slika 23.) najveći broj pripadnika muškog pola koji su aktivni, zaposleni ili neaktivni je u bračnoj zajednici. Najveći broj nezaposlenih muškaraca je neoženjeno, a broj udovaca u kategoriji nezaposlenih je zanemarljivo mali.

Rodna neravnopravnost u sferi javnog i političkog života

Prema Gudac-Dodić (2006) učešće žena u političkom životu u vreme jednopartijskog sistema je bila puka formalnost koja se manifestovala pre kroz popunjavanje kvota, nego kroz stvarni uticaj žena na donošenje političkih odluka i kreiranje životnih uslova. Tranzicione promene koje su se desile u Srbiji neminovno su uticale i na promene rodnog režima koji je u vreme socijalističkog period rukovođenja oslikavao visoku učešće žena u gotovo svim sferama, počev od javnog života, preko zapošljavanja i obrazovanja i ostvarivanja socijalnih beneficija. Prema Milić (1994) i Blagojević (2002) socijalizam je u kontekstu rodnog režima u privatnoj sferi reprodukovao odnos neravnopravnosti koji se ogledao u dominantnoj ulozi žene kada su preuzimanje brige o porodici i domaćinstvu u pitanju. Ono što je za socijalizam karakteristično u kontekstu stvarnog poboljšanja položaja žena jeste ekspanzija participiranja žena u oblasti obrazovanja. Drugim rečima, socijalizam je srušio tradicionalne dogme koje su imale diskriminatorne posledice po žene u oblasti obrazovanja. Prema Milić (1994), sedamdesete godine prošlog veka označene su kao godine značajnog rasta učešća žena u obrazovanju svih nivoa. Prema Blagojević (2002) upravo je obrazovanje osnažilo pregovaračku moć žena i posledično ojačalo njenu poziciju u porodici, te izazvalo društvenu pokretljivost naviše.

„Nakon sloma socijalizma, u uslovima urušavanja institucija, produblivanja ekonomske i društvene krize uočavaju se trendovi retradicionalizacije i repatrijarhalizacije” (Blagojević, 2002). Nastupio je trend smanjenog učešća ženskog pola u oblasti javnog i političkog života, te njihovo značajno povlačenje sa segmenta formalnog tržišta rada. Ovo povlačenje se odvijalo u pravcu sfere privatnosti, te je veći deo ženskih resursa stavljen u funkciju podnošenja tereta brige o članovima domaćinstva i domaćinstvu.

Zastupljenost žena u parlamentima Srbije (i Vojvodine), kao i na rukovodećim i funkcionerskim pozicijama je manja u odnosu na zastupljenost žena. Prema podacima Interparlamentarne unije u Narodnoj skupštini Republike Srbije je 34% i

to Srbiju čini liderom kada je participacija žena u parlamentu u pitanju, zajedno sa Makedonijom (33,3%) u odnosu na ostale zemlje u regionu poput Hrvatske (25,8%), Bosne i Hercegovine (21,4%) i Crne Gore (17,3%). U odnosu na sve zemlje obuhvaćene podacima Interparlamentarne unije, Srbija zauzima 24. mesto, od ukupno 140 zemalja obuhvaćenih analizom. Visoku poziciju Srbije, kada je učešće žena u parlamentu u pitanju, većina autora tumači korakom napred u postizanju veće rodne ravnopravnosti i uključivanja žena u javni život. Ako se uzme u obzir podatak da je posle prvih višestranačkih izbora održanih nakon pada socijalizma učešće žena u parlamentu Republike Srbije iznosilo sve 1,6%, aktuelno učešće žena u parlamentu se zaista može smatrati napretkom u primeni rodne ravnopravnosti, ali i dalje je to oblast koja iziskuje rad i posvećenost.

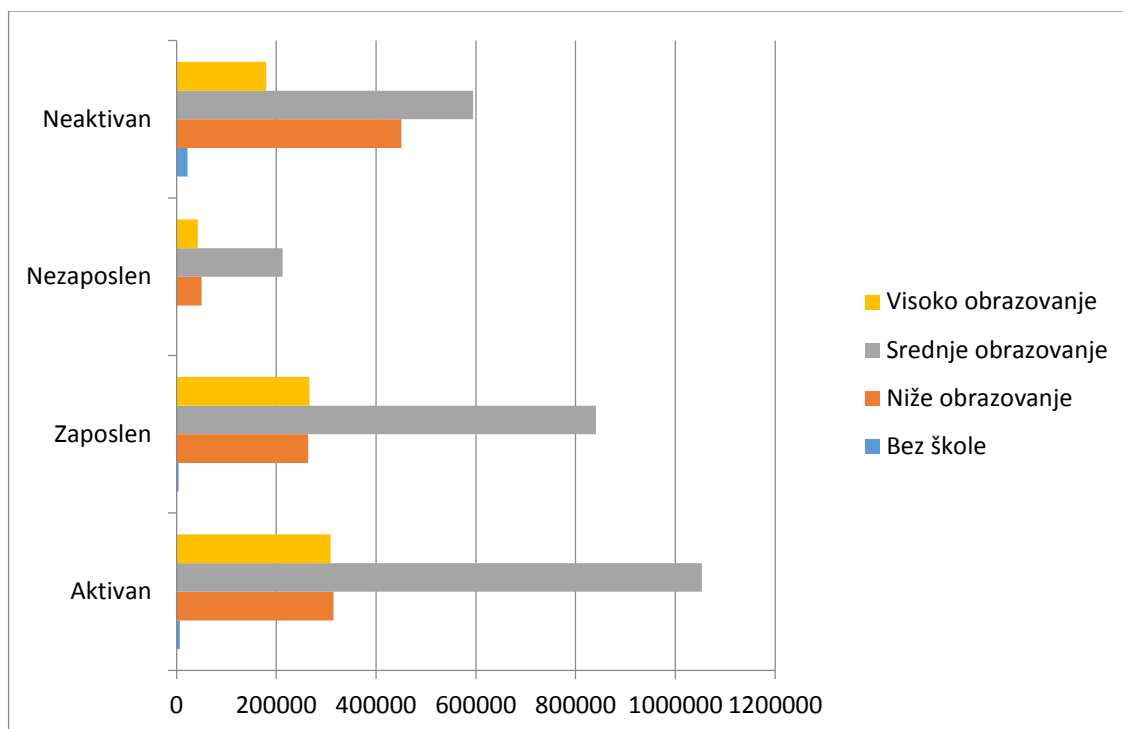
Napredak žena u smislu feminizacije ljudskih resursa u oblasti javnog i političkog života, te oblasti odlučivanja, nije oslobodio ženski pol tradicionalne odgovornosti kada su briga i nega u porodici i domaćinstvu u pitanju. Nerazvijena ekonomija nege, uz nedovoljnu podršku države i društva i dalje utiču na izbore koje žene prave pri odabiru profesije, pri profesionalnom napretku i pri donošenju odluke vezane za političko i javno aktiviranje. Na taj način ne utiče se na smanjenje značajnog, materijalno nevrednovanog i besplatnog rada koje ženski pol tradicionalno ulaže u privatnoj sferi svakodnevno.

Važnost učešća žena u političkom, kulturnom i javnom životu ogleda se u jednakim mogućnostima oba pola u ostvarivanju njihovih zagarantovanih prava i na taj način uticaju na razvoj pravičnog društva u demokratskom i socijalnom smislu, što se definiše kao stvaranje plodnog tla na kome bi pripadnici različitih grupa posmatrano sa aspekta roda imali jednake mogućnosti uticaja na životne uslove. Participacija žena u parlamentu kao sastavni deo gore pomenute participacije dobija na značaju, jer redukuje isključivanje žena iz važnog segmenta javnog delovanja i povećava njihov doprinos sveukupnom društvenom razvoju. Na taj način onemogućava se neracionalna upotreba ljudskih resursa u svrhu postizanja željenog razvoja i opšte društvenog boljitka.

Rodna neravnopravnost u sferi obrazovanja

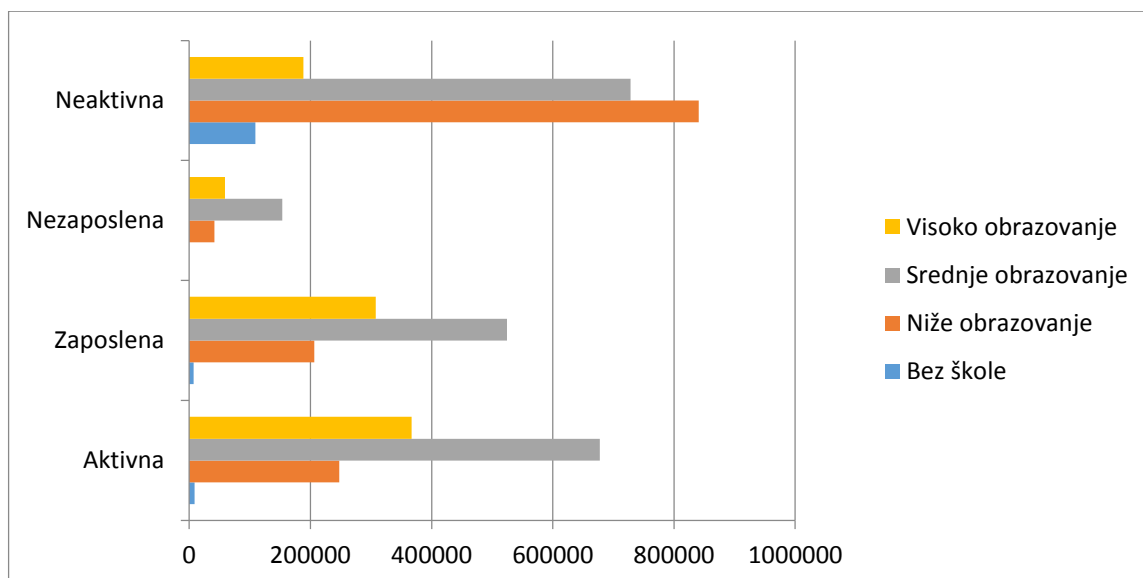
Dostignuti stepen obrazovanja smatra se krucijalnim faktorom vertikalne pokretljivosti na tržištu rada i kao takav bitna je odrednica statusa koji pojedinac zauzima na istom. Rodna neravnopravnost na nivou osnovnog i srednjeg obrazovanja u Srbiji je u najvećoj meri eliminisana i zadržana samo na nivou određenih, marginalizovanih društvenih grupa, budući da, uprkos globalnim trendovima, mogućnosti obrazovanja nisu podjednake za sve skupine žena. Žene iz ruralnih područja, ali i žene pripadnice određenih manjinskih grupa nisu u prilici da dostignu više nivoe obrazovanja. Prema Babović (2007), u okviru segmenta visokog obrazovanja žene beleže veću participaciju u odnosu na muškarce, ali među magistrima i doktorima nauka njihovo učešće iznosi od 30% do 32%. Ovakvo činjenično stanje, po logici stvari, trebalo bi da podrazumeva iste rodne šanse žena i muškaraca, kada je pronalaženje posla i stvaranje uspešne radne karijere u pitanju. Iako se dostignuti stepen obrazovanja koristi kao sredstvo za sprečavanje socijalne isključenosti sa tržišta rada, statistički podaci nam govore da je situacija na tržištu rada drugačija – lošija po žensku populaciju.

Dostignuti nivo obrazovanja utiče na različiti način ispoljavanja razlika u aktivnosti između polova na tržištu rada. Žene bez osnovne škole ili sa završenom ili delimično završenom osnovnom školom su u izuzetno malom procentu prisutne na tržištu rada kada je aktivno stanovništvo u pitanju. Sa druge strane, učešće žena sa dostignutim visokim stepenom obrazovanja je dominantnije u odnosu na status aktivnosti muškaraca sa istim stepenom obrazovanja. Videti sliku 24 . i 25.



Slika 24. Muškarci prema obrazovanju i aktivnosti, 2014

Izvor: Autor prema podacima Ankete o radnoj snazi (ARS), 2014. godina, Republički zavod za statistiku, Republika Srbija.

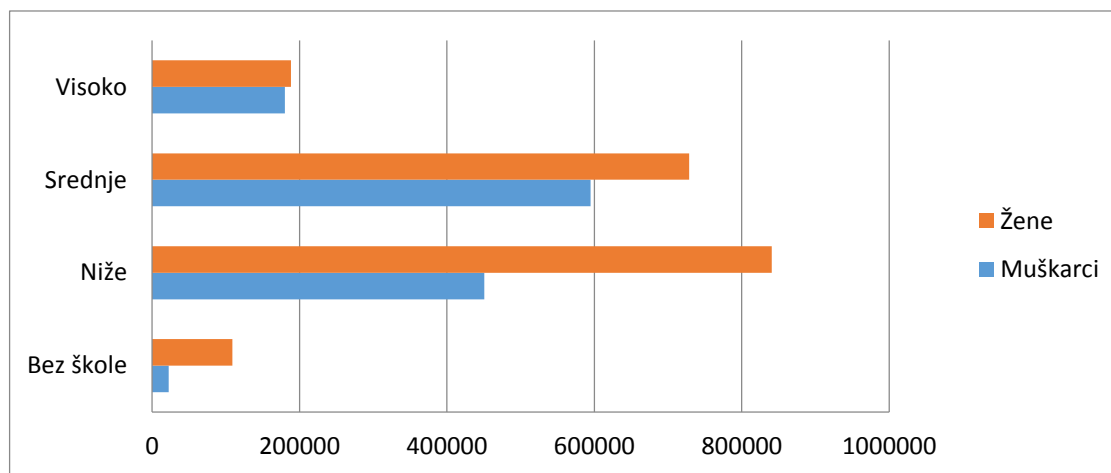


Slika 25. Žene prema obrazovanju i aktivnosti, 2014

Izvor: Autor prema podacima Ankete o radnoj snazi (ARS), 2014. godina, Republički zavod za statistiku, Republika Srbija.

U 2014. godini, najveći procenat zaposlenih žena imalo je završeno srednje obrazovanje (slika 25.). Najniži stepen zaposlenosti i najveći stepen neaktivnosti imale su žene bez škole i sa nižim obrazovanjem. U apsolutnom izrazu, broj neaktivnih muškaraca bez osnovne škole ili sa dostignutim nižim obrazovanjem, je daleko manji u odnosu na žene istog statusa i stepena obrazovanja (Slika 24.). Situacija je posve drugačija kada je u pitanju broj aktivnih i zaposlenih žena sa visokim obrazovanjem. One su zaposlene i aktivne, u apsolutnom i relativnom smislu, u većoj meri od muškaraca.

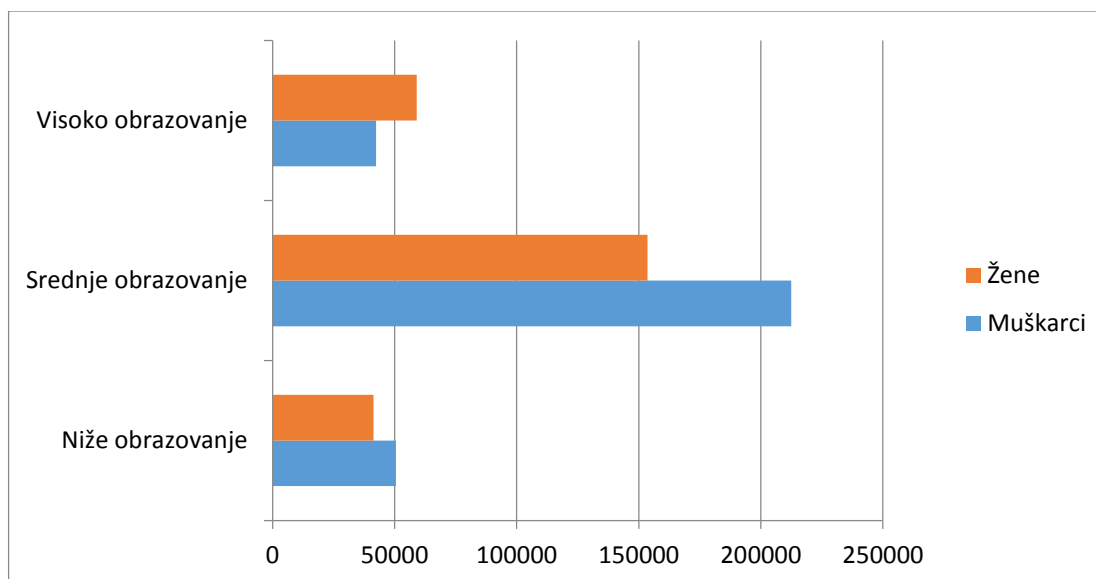
Bitno je naglasiti da su prisutne razlike i u razlozima za neaktivnost obzirom na pol i u zavisnosti od dostignutog stepena obrazovanja. Kako ističe Babović (2007), odlazak u penziju, je prvi, a školovanje sledeći razlog neaktivnosti koji navode muškarci svih obrazovnih nivoa. Sa druge strane, glavni razlog žena sa stečenim nižim obrazovanjem (ili bez škole) jeste briga o porodici i domaćinstvu. Žene sa visokim obrazovanjem odlučuju se za neaktivnost najčešće zbog želje za penzionisanjem, dok žene sa stečenim srednjim obrazovanjem pored penzionisanja, kao razlog neaktivnosti navode i školovanje.



Slika 26 . Neaktivni prema obrazovanju i polu, 2014

Izvor: Autor prema podacima Ankete o radnoj snazi (ARS), 2014. godina, Republički zavod za statistiku, Republika Srbija.

Najveći broj neaktivnih žena ima srednje obrazovanje, dok najveći broj neaktivnih muškaraca ima završeno niže obrazovanje (slika 26.).



Slika 27 . Nezaposleni prema obrazovanju i polu, 2014

Izvor: Autor prema podacima Ankete o radnoj snazi (ARS), 2014. godina, Republički zavod za statistiku, Republika Srbija.

U kategoriji nezaposlenih najveći broj žena ima završeno srednje obrazovanje, baš kao što je slučaj i kod muškaraca. Nezaposlene žene sa visokim obrazovanjem su brojnije od nezaposlenih muškaraca istog stepena obrazovanja. Kada je u pitanju nezaposlenost lica sa završenim nižim obrazovanjem situacija je obrnuta (slika 27.).

Vertikalna pokretljivost žena na tržištu rada Srbije onemogućena je brojnim preprekama. Sa jedne strane su to prisustvo stereotipa kada je izbor budućeg zanimanja u pitanju, nemogućnost profesionalno napretka ("stakleni plafon"), nedovoljna zastupljenost i nemogućnost pristupa poslovima koji sa sobom nose dobru zaradu i moć društvenog uticaja. Sa druge strane, žene i dalje imaju problem sa prilagođavanjem zahtevima koje tehnološki napredak nosi sa sobom (veliki broj njih ima problem sa savlađivanjem rada na računaru) i to ih koči na putu sticanja kvalitetnijeg i plaćenijeg posla. Pored ovog subjektivnog faktora, treba istaći da žene neretko nemaju volju, spremnost i ambiciju da podrede svoj privatni život razvoju karijere.

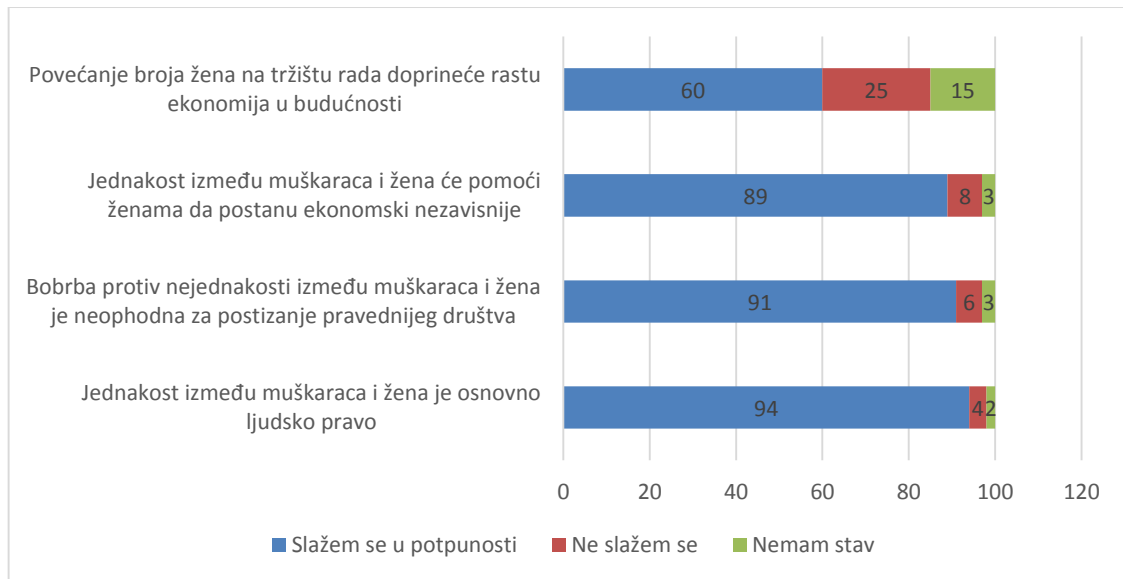
Jak uticaj nasleđenih stereotipa u pogledu izbora obrazovanja, po kome se žene više usmeravaju u društvene nauke, a prećutno im se uskraćuje prilika da se okušaju u tehničkim naukama, kasnije se odražava i na izbor zanimanja, neretko tipično "ženskih". "Ženska" zanimanja već dugi niz godina nisu u stanju da održe korak sa tzv. "muškim" zanimanjima u tržišnoj utakmici, što ugrožava poziciju žena kako u profesionalnom, tako i u privatnom smislu.

Rodna nejednakost i diskriminacija žena je prisutna tržištu rada Srbije. Realne srazmere ovog problema je za sada nemoguće u potpunosti sagledati budući da Srbija ne raspolaže adekvatnim mehanizmom koji bi pratio sferu radnih prava žena konstantno i sveobuhvatno. Postojeći mehanizmi daju podatke koji su parcijalni i bez elemenata sistematičnosti.

2.3. Rodna neravnopravnost na tržištima rada odabranih zemalja članica EU

Evropska unija kao svojevrsna “nacionalna ekonomska i politička tvorevina” suočila se sa izvesnom promenom rodni režima, u poslednje dve dekade, koju su pokrenuli i uslovili prateći procesi globalizacije i regionalizacije. Te promene rodni režima manifestovale su se kroz značajan napredak na polju jednakosti i povećane participacije žena u svim oblastima javnog, političkog, društvenog i ekonomskog delovanja.

Ravnopravnost se ubraja u jednu od pet osnovnih vrednosti na kojima Unija počiva. Slika 1. nam pokazuje da 94% stanovnika Evropske unije koji su učestvovali u istraživanju pod nazivom “Rodna jednakost”, potvrđuju prethodno iznetu tvrdnju. Njena važnost za ekonomski prosperitet zemalja članica i Unije kao celine ogleda se u činjenici da su posledice neravnopravnosti među polovima, pored kršenja njihovih osnovnih ljudskih prava, u neadekvatnom iskorišćenju raspoloživih ljudskih potencijala i talenata, što opet vodi velikim gubicima u ekonomiji i stvara prepreke u ostvarivanju poslovne i ekonomske dobiti. Prema Izveštaju Evropske komisije (2010), upravo žene su bile odgovorne za 9,8 od 12,5 miliona dodatnih poslova nastalih u periodu od 2000. do 2009. godine i na taj način doprinele ekonomskom rastu Unije.



Slika 1. Stav ispitanika sa područja Evropske unije vezan za iznete tvrdnje

Izvor: Autor prema Izveštaju "Rodna jednakost", Evropska unija, 2015.

Specifičnost Evropske unije ogleda se u interaktivnom uticaju na nacionalne politike zemalja članica i prihvatanju njihovog povratnog uticaja. Prema Hancock (2007) "posledica tog interaktivnog dejstva je pomak sa uniformne ka multipliciranoj politici rodne jednakosti, primenjivoj u različitim nacionalnim i socijalnim kontekstima."

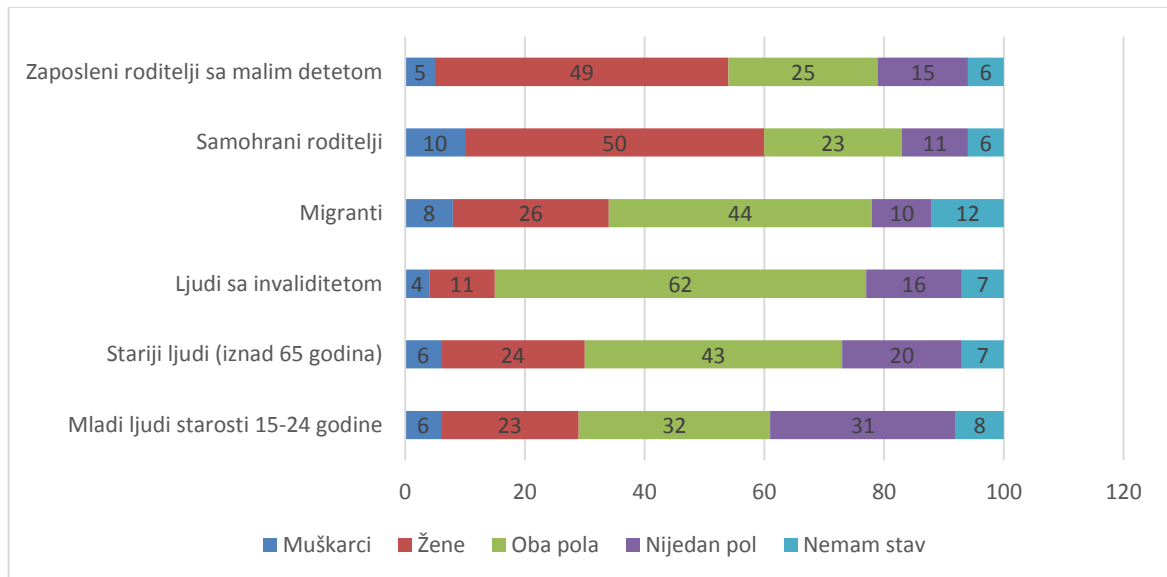
Rodne uloge čine determinišući faktor pri kreiranju svih drugih, ličnih, a životno važnih odluka pojedinaca – počev od izbora obrazovanja, preko izbora zanimanja, pa sve do planiranja rađanja, formiranja porodice i razvijanja karijere. Determinišući lične izbore pojedinca, rodne uloge posredno ispoljavaju uticaj i na ekonomiju i na društvo. Prema istraživanju koje je sprovedla Evropska unija (na zahtev Evropske komisije) "Rodna jednakost" 2014. godine, 51% stanovništva Evrope smatra da je na temelju preuzetih stereotipa vezanih za rodne uloge, nejednakost najizraženija u sferi rada.

Povećan broj žena koje participiraju na tržištu rada kompenzuje posledice smanjenja stanovništva radno sposobnog uzrasta. Na taj način rasterećuju se sistemi socijalne zaštite (i javne finansije), osnova ljudskog kapitala dobija na širini i konkurentnost raste.

Uprkos napretku koji je po pitanju razlika između polova na tržištima rada ostvarila, a koji se manifestovao kroz rast učešća žena na tržištu rada i u obrazovanju, žene i

dalje čine većinu među neaktivnim stanovništvom i zaposlenima koji rade na manje atraktivnim poslovima, uz manju nadoknadu za svoj rad u odnosu na zaposlene istog obrazovanja i na istim radnim mestima. Rizik od siromaštva za žene je veći, a i sam doživljaj društvene izolovanosti se razlikuje kada su muškarci i žene u pitanju. Posebno težak problem imaju ranjive grupe koje su posebno marginalizovane, poput migranata, osoba sa invaliditetom, osobama u zrelijim godinama. Kod njih je rodni jaz još dublji, a ulazak na tržište otežaniji, te su pripadnice ženske populacije ovih zapostavljenih grupa u posebno teškom položaju.

Prema podacima Ankete o radnoj snazi iz 2014. godine (drugo tromesečje), 43,2% žena starosti od 20 do 64 godine u EU-28 bile su zaposlene sa punim radnim vremenom (68,8% muškaraca), 20,3% u skraćenom radnom vremenu (6,2% muškaraca), 7% je bilo nezaposleno (muškaraca 8,2%), a 29,5% ih je bilo neaktivno (16,8% muškaraca). Ako poredimo ove podatke sa 2002. godinom, vidimo da je stopa zaposlenosti muškaraca koji rade puno radno vreme opadala (u 2002. iznosila je 71,5%), a stopa zaposlenosti žena iste kategorije je neznatno rasla (u 2002. iznosila je 42,2%). Stopa zaposlenosti žena koje rade skraćeno radno vreme je imala značajniji porast (u 2002. je iznosila 15,9%), dok je stopa neaktivnosti zabeležila pad sa 35,6% koliko je iznosilo učešće žena u neaktivnoj populaciji u 2002. Ukupna stopa zaposlenosti žena u 2014. godini od 63,5% i dalje je za 11,5 procentnih poena niža od ciljane stope zaposlenosti od 75% (ova stopa zaposlenosti je predviđena kao cilj kome se teži za oba pola) koja je propisana Strategijom Evropa 2020. Među zaposlenima i dalje je skoro četiri puta više žena, nego muškaraca koje su voljne da rade skraćeno radno vreme (part-time), iako se sve više porodica izdržava upravo na račun žena (61% zaposlenih žena su majke) koje su preuzele ulogu hranitelja članova domaćinstva ili bar ravnopravno u tome učestvuju sa svojim partnerima. Žene su spremnije da podnesu teret nejednakosti (slika 2), naročito samohrane majke (50% ispitanika ima takav stav), zaposlene majke sa malom decom (49% ispitanika ima takav stav). Pored ovih kategorija spremnost da iskuse nejednakost imaju i ljudi sa invaliditetom – oba pola podjednako (62% ispitanika ima takav stav) i ljudi starosti iznad 65 godina – oba pola podjednako (43% ispitanika ima taj stav). U svim posmatranim kategorijama procenat žena koje su spremne da iskuse nejednakost je daleko veći od procenta muškaraca.



Slika 2. Stav ispitanika koji pol je spremniji da iskusi nejednakost.

Izvor: Autor prema Izveštaju "Rodna jednakost", Evropska unija, 2015.

Većina zemalja članica EU ima stopu zaposlenosti žena ispod proseka EU, a ta stopa je dodatno zaostajala za pomenutim prosekom u periodu ekonomske krize, od 2008. do 2013. godine. Stopa onih koji nisu deo procesa „obrazovanja, zaposlenja i obuke“ je konstantno viša za žene u odnosu na stope pre početka krize. Razlika između polova sa aspekta neaktivnosti (onih koji ne traže posao i/ili nisu zaposleni) primetna je i kod mladih, starosti od 15 do 29 godina. U tom statusu je, prema podacima Eurostat-a, u 2013. godini bilo dvostruko više žena (11%) nego muškaraca (5%).

Jedan od ciljeva Strategije Evropa 2020 jeste i dostizanje stope zaposlenosti oba pola od 75%. To je gotovo nemoguće bez rasta participacije ranjivih kategorija na tržištu rada - u prvom redu samohranih majki, starijih žena, žena sa invaliditetom, ali i žena pripadnica određenih etničkih zajednica i migrantkinja. Neophodno je uložiti trud u pružanje adekvatne podrške migrantkinjama, budući da su one neuključene na tržište rada najčešće prve tri godine po dolasku u zemlju, što determiniše nisku stopu migrantkinja.

Unapređenje položaja žena u sferi ekonomije uvek je bilo povezano sa pomirenjem njenih porodičnih i profesionalnih obaveza. Sudeći prema demografskim tokovima, pored brige o deci, sve je izraženija potreba brige i o drugim, nemoćnim ili bolesnim članovima domaćinstva (obično na neodređen period).

Evropska unija je prepoznala značaj brige o deci i kroz čitav set prilagođenih zakonskih regulativa i postavljenih ciljeva učinila veliki napredak u tom smislu. Sve zemlje članice su u obavezi da obezbede prostor za čuvanje 33% dece starosti ispod 9 godina i 90% dece starosti od 3 godine do obaveznog školskog uzrasta. U praksi je situacija nešto drugačija, u smislu sporijeg prilagođavanja. Naime, prema podacima Eurostat-a, muškarci 9h nedeljno provedu radeći (neplaćene) poslove vezane za domaćinstvo, za razliku od žena koje čak 26h nedeljno ulože u iste poslove. Ovo jasno pokazuje da su žene i u Evropskoj uniji podložne dvostrukom teretu – posao i porodica. Uloga roditeljstva ima veliki uticaj na stopu zaposlenosti žena. Države članice koje su preduzele korake u postizanju balansa na ovoj relaciji beleže višu stopu zaposlenosti (oba pola) i održivu stopu rađanja.

Prisustvo rodnog jaza evidentno je i u oblasti obrazovanja i obuke. Mereno indikatorima Strategije Evropa 2020, u 2013. godini 10,2% mladih žena je napustilo školovanje, naspram 13,6% mladića. Učešće žena u visokom obrazovanju iznosi 41,2% (muškarci 32,7%). Petnaestogodišnje devojčice nadmašuju svoje vršnjake u čitanju, a učešće zrelih žena u procesu celo životnog učenja je veće u odnosu na suprotan pol. Uprkos tome, ovakva očigledna prednost žena u obrazovnom smislu nije se projektovala u prednost na tržištu rada kod većine zemalja članica Evropske unije. Iako se verovatnoća zapošljavanja žena sa povećava kako nivo stečenog obrazovanja raste i dalje je vidljiv jaz između muškaraca i žena, čak i na nivou visokog obrazovanja (73,4% zaposlenih žena visokog obrazovanja, naspram 77,7% zaposlenih muškaraca).

Rodna segregacija zanimanja shvaćena kao tendencija žena da biraju različite poslove, odražava se i na razlike u obuci i obrazovanju, u smislu da su žene i dalje prezastupljene kada je u pitanju obrazovanje za profile poput zdravstva, obrazovanja, umetnosti, dok ih se daleko manji broj opredeljuje za obrazovanje u oblasti inženjeringa, nauke i matematike. Čak i po završetku studija iz oblasti poput tehnologije i nauke, mali broj žena nastavi da rade u struci. Primera radi, samo 29 od 1000 žena sa diplomom IT stručnjaka, nastavi da se bavi ovim poslom, usko stručno. Narušena rodna ravnoteža prisutna je i u segmentu rada u nastavi. Žene su u obrazovnim institucijama različitog nivoa, uglavnom zastupljene u ulozi nastavnog kadra, a mnogo ređe u ulozi vršioca nekih od rukovodećih funkcija. To potvrđuje podatak da je među ženama prisutno 59% novo diplomiranih studenata, 46% doktora nauka, 33% istraživača i svega 11% dekana fakulteta ili srodnih obrazovnih

institucija. Svega 19% žena su u zvanju redovnog profesora na Univerzitetima. Godine 2005. postavljen je cilj da se taj procenat poveća na nivo od bar 25% učešća žena na višim pozicijama u javno-istraživačkom sektoru.

Žene u Evropskoj uniji čine nedovoljno iskorišćen izvor preduzetništva. Svega 30% novoosnovanih firmi je osnovano od strane žena, a udeo preduzetnica iznosi 33%. Nedovoljna spremnost i ambicija žena da shvate preduzetništvo kao potencijalni izbor karije prepreka je dostizanju optimalnog udela žena u ovoj oblasti poslovnog delovanja.

Borba za redukovanje rodnog platnog jaza na prostoru Evropske unije je i više nego prisutna, ali na žalost i dalje nedovoljna. Koren ovog jaza prevazilazi princip jednakih naknada za rad iste vrednosti. Prelazak žena iz sfere obrazovanja u sferu rada je pitanje na koje treba obratiti posebnu pažnju budući da su razlike između stepena obrazovanja koje su žene dostigle prisutne. Uzroke treba tražiti i u opšteprisutnoj segregaciji na tržištu rada. Dominacija žena kao zaposlenih u određenim sektorima privrede označenim kao tipično "ženskim" prisutna je i na području Evropske unije. Problem neadekvatnog vrednovanja i plaćanja poslova koje obavljaju žene čak i unutra istog sektora privrede je naglašen i determiniše postojeći rodni platni jaz.

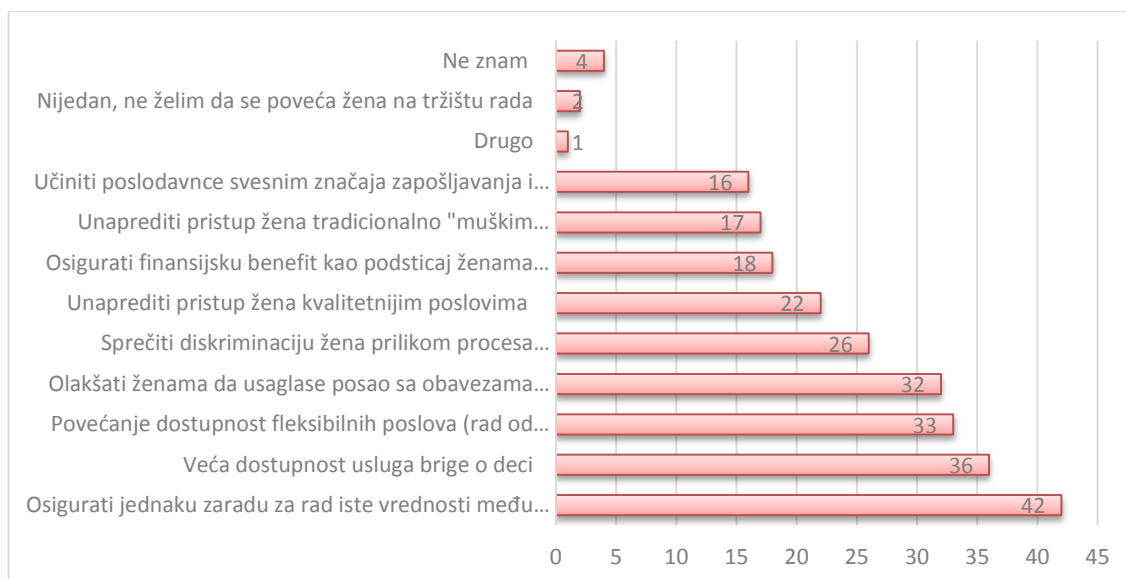
Značaj rodnog jaza u zaradama sa aspekta polova je utoliko veći i ozbiljni budući da oslikava i brojne druge neravnopravnosti koje egzistiraju na tržištu rada. U prvom redu tu se misli na izbore koje žene prave radi usklađivanja svojih porodičnih obaveza paralelno sa održavanjem karijere. Netipični oblici zapošljavanja i/ili rad sa nepotpunim radnim vremenom su način da se taj balans održi, ali sa druge strane i prepreka njihovoj većoj zaradi (u kasnijoj životnoj dobi i penziji) i ostvarivanju u poslovnom smislu u punom kapacitetu njihovih mogućnosti.

Rodni jaz u zaradama između polova u EU je prikazuje se kao procenat zarade muškarca i predstavlja razliku između prosečne bruto plate po satu rada zaposlenog muškarca i žene. Podaci o rodnom platnom jazu na nivou Evropske unije temelje se na metodologiji Ankete o strukturnim zaradama (SES). Rodni platni jaz se izražava kao nekorigovani rodni jaz zarada, budući da ne uzima u obzir uticaj faktora poput obrazovanja, radnog iskustva, vrste posla i sl. Korišćenje razlika u zaradama po satu rada krije opasnost neadekvatnog sagledavanja specifičnih razlika između polova, budući da ovakav način merenja razlika ne uključuje neregistrovanu zaradu

poput bonusa u gotovini, sezonskih plaćanja i sl. Jednaka naknada za rad jednake vrednosti u praksi nije adekvatno ispoštovana. Žene se suočavaju sa trostrukim problemom: manje su plaćene po satu, rade manje sati u plaćenim poslovima i nedovoljno su zastupljene u plaćenim poslovima. Sva tri, ova pojedinačno gledano i ne tako velika problema, u sinergiji čine problem plaćanja žena izuzetno složenim i značajnim. Na svaki evro zarade muškaraca, ide 84 centa zarade žena. Nekorigovani rodni platni jaz u EU-28 u 2012. godini iznosio je 16,4% u proseku (Eurostat). Najmanju razlika između zarada muškaraca i žena u pomenutoj godini, prema podacima Eurostat-a (2012) zabeležena je u Sloveniji (svega 2,5%), Malti (6,1%), Poljskoj (6,4%) i Italiji (6,7%), a najveća razlika u Estoniji (30%), Austriji (23,4%) i Češkoj (22%). Ukupan jaz zarada EU-27 u 2010. godini iznosio je 37% (Eurostat). Iako je ova stopa niža nego što je bila u 2006. godini, opšti zaključak je da je Evropa daleko od postizanja rodne jednakosti na tržištu rada. Brojni su uzroci ovog vida rodne nejednakosti, što zahteva ozbiljan i višestruk pristup postojećem problemu. Jedan od alata putem koga se nastoji uticati na redukciju ovog, svakako najrepresentativnijeg pokazatelja rodne neravnopravnosti na tržištu rada, jeste transparentnost plata. Iskustvo nekih zemalja članica EU je pokazalo da se na taj način bolje uočavaju rodne predrasude i jasnije ističe diskriminatorno ponašanje prema ženama, što može podstaći na efikasnije korektivne mere i jačanje gore pomenutog principa jednakih zarada.

Nedovoljna zastupljenost žena u procesima upravljanja i donošenja odluka u ekonomskom i političkom smislu je nešto sa čime se zemlje članice Evropske unije još uvek suočavaju, uprkos činjenici da upravo žene čine skoro polovinu radnog kontingenta i većinu obrazovanih ljudi sa univerzitetskom diplomom. Prema Saopštenju Evropske komisije iz 2010. godine u vodećim akcionarskim društvima na tlu Evropske unije, odnos žena i muškaraca u odborima je u 1:10, dok je svega 3% pripadnica ženskog pola na čelu tih odbora. Istraživanja na tu temu su pokazala da je prisutna pozitivna veza između poslovne efikasnosti i pozicije žena na rukovodećim pozicijama.

Borba protiv rodnoeg jaza i uspostavljanje rodne jednakosti na tlu Evropske unije je jedan od prioritarnih ciljeva u budućnosti.



Slika 3. Stav ispitanika vezan za najefikasniji način povećanja učešća žena na tržištu rada.

Izvor: Autor prema Izveštaju "Rodna jednakost", Evropska unija, 2015.

Jedan od ciljeva Evropske unije jeste povećati učešće žena na tržištu rada. Postoji više načina da se taj cilj ostvari. Najveći procenat (ispitanog) stanovništva Evrope smatra da se to može postići eliminacijom jaza u zaradama između žena i muškaraca (42%), zatim osiguranjem pomoći kada je nega o deci u pitanju (36%), povećanjem fleksibilnih oblika rada, poput rada od kuće, rada sa nepotpunim radnim vremenom i sl. (33%), olakšavanjem žena da usaglase poslovne i porodične obaveze (32%) – (slika 3).

2.4. Uzroci nastanka rodnog jaza i osnovni faktori koji ga determinišu

Osamdesetih godina prošlog veka, evropska društva su se suočila sa procesom prelaska iz industrijskih u postindustrijska društva. Ove tzv. post-socijalističke transformacije objedinile su procese globalizacije, informatičke revolucije, liberalizacije, procese demografskog starenja i transformacije porodičnih odnosa i funkcija.

Kao rezultat ovih promena pojavili su se izvesni rizici socijalnog karaktera na području zemalja koje su promenama obuhvaćene (zemlje istočne, jugoistočne i istočne Evrope). poput otežanog ulaska na tržište rada (ovo se posebno odnosi na kategoriju mladih i žena), smanjene mogućnosti obavljanja posla uz adekvatnu („pristojnu“) zaradu i sticanja stalnog i stabilnog radnog mesta.

Pre početka procesa restrukturiranja evropskih ekonomija, šezdesetih i sedamdesetih godina prošlog veka, većina žena bila je zaposlena u javnom sektoru, koji se u tom periodu smatrao vodećim izvorom rasta zaposlenosti. Princip ravnopravnosti polova na tržištu rada je za vreme socijalizma bio veštački formiran i održavan.

Postindustrijsko društvo obeležili su novi trendovi u zapošljavanju radne snage i veća mobilnost radne snage koja je uslovlila rast migracionih kretanja i diskriminacije žena u procesu rada, što je posledično uticalo i na rast njihove nesigurnosti u ekonomsko-socijalnom, a samim tim i ličnom smislu.

Demokratizacija nije doprinela poboljšanju položaja žena na tržištu rada, niti je doprinela zaštiti njihovih prava. Naprotiv, period tranzicije je za žene značio gubitak ranije stečenih prava, kako u ekonomskom, tako i u političkom i socijalnom smislu. Nedovoljna efikasnost u sprovođenju zakona, nedovoljna angažovanost sindikata, izostanak podrške od strane društva i države, samo su neki od faktora koji su doprineli da žene ne odgovore adekvatno na izazove i prepreke koje su nametnule postojeća tranzicija i vreme uspostavljanja tržišne ekonomije. Žene su se suočile sa nezaposlenošću, smanjenom mogućnošću pristupa poslovima koji su dobro plaćeni, nemogućnošću poslovnog napredovanja, smanjenom participacijom u organima vlasti na svim nivoima, kao i otežanim pristupom rukovodećim pozicijama. Poslovi su podeljeni na tzv. „muške“ i „ženske“, sa jasnom razlikom u pogledu njihove prestižnosti i kvalitativnog i materijalnog vrednovanja koje je bilo na strani „muških“ poslova. Pored navedenih, problemi koji prate ovo vreme brzih promena i međunarodnog kretanja kapitala jesu disbalans između rada koji je plaćen i odgovornosti prema porodici, gde se u prvom redu misli na brigu o najmlađim članovima domaćinstva (deci), ali i o negi starih i/ili bolesnih članova domaćinstva.

Savremena tržišta rada i globalna ekonomija zasnovana na informacionoj tehnologiji zahtevaju nezavisne profesionalce sa visokim kvalifikacijama i izrazitom spremnošću brzog učenja i prilagođavanja promenama i novitetima na polju inovacija. Sa druge strane, multinacionalne kompanije u nastojanju da se i same prilagode zahtevima svetskog tržišta i izazovima konkurencije, veoma lako prekidaju radni angažman zaposlenima i otpuštaju ih. Promene na tržištu rada su kontradiktorne jer podstiču, sa jedne strane, uskostručna i profesionalna zanimanja, dok se na drugoj strani povećava tražnja za poslovima u sektoru usluga i privremenim i povremenim poslovima (poslovima koje karakteriše nesigurna karijera), što nije išlo u prilog ženskoj radnoj snazi. Globalizacija kao

opšte prihvaćen termin za sveukupnost ekonomskih, društvenih i političkih promena koje su zahvatile svet, doprinela je procesu tzv. feminizacije radne snage koji se oslikavao u povećanom učešću žena u plaćenim poslovima, ali je sa druge strane uslovio i masovnu nezaposlenost žena tj. proces tzv. feminizacije nezaposlenosti.

Mali procenat radno sposobnog stanovništva uživa pogodnosti rada na sigurnim radnim mestima, što znači da je rast poslova koji nose oznaku nesigurni značajan. Upravo sve to vodi rastu polarizacije zaposlenih sa obzirom na pol, starost i stepen kvalifikacija. Prema Esping-Andersen (2002), u takvom tržišnim ambijentu, "najviše su ugrožene porodice čiji članovi imaju nesigurno zaposlenje, samohrani roditelji i marginalne grupe kojima u najvećem broju pripadaju žene".

Patrijarhalan obrazac po kome se žena posmatra kroz prizmu domaćice i majke, a ne kroz prizmu ravnopravnog učesnika u ekonomskom i društvenom životu je i dalje dominantan, u većini zemalja. Položaj koji žena zauzima u porodici ima veliki uticaj na ostvarivanje svih kategorija ljudskih prava koja joj pripadaju. Ova tesna uslovljenost objašnjava se činjenicom da u slučaju žena, privatni i javni život nisu adekvatno odvojeni, što uslovljava kauzalitet na relaciji podređenost žena u porodici – podređenost žena u ostalim sferama postojanja i delovanja. Uzroke jakog uticaja tradicionalne podele uloge polova u porodici i društvu treba tražiti u viševekovnom sukobu društvenog obrasca ponašanja (religijskih, kulturnih, političkih ubeđenja) i načela zabrane svakog oblika polne diskriminacije. Ovo je jedan od dokaza da formalna ravnopravnost sa aspekta polova na tržištu rada, baš kao i u svim ostalim segmentima javnog i privatnog života, nije dovoljna i nema smisla bez prevazilaženja duboko ukorenjenih stereotipa i predrasuda o ulozi žene. Postizanje istinske ravnopravnosti zahteva prevazilaženje ovog sukoba i dodeljivanje ženi uloge građanina u punom smislu te reči, sa svim pravima i obavezama koje joj iz te uloge proizilaze. U suprotnom, forsiranje jednakosti među nejednakima, a da ona ima obrise samo formalnosti, stvoriće plodno tlo za nastanak novih nejednakosti, dubljih i nepravednijih. Upravo dostignuti stepen ravnopravnosti između žene i muškarca unutar porodice dobio je epitet jednog od najznačajnijih pokazatelja dostignutog stepena približavanja neke države idealu demokratske država u poslednje dve decenije.

Brojna istraživanja na ovu temu ukazuju na činjenicu da se dobar deo zemalja jugoistočne i centralne Evrope suočava sa fenomenom nestanka žena iz oblasti

javnog života, ali i rastućom diskriminacijom pripadnica ženskog pola koja je delom posledica upravo tog „povlačenja“ žena.

Nedovoljna zastupljenost žena u organima odlučivanja i upravljanja, te u političkom životu odražava se i na polje neadekvatne borbe za zaštitu i ostvarivanje prava koja im kao ravnopravnima pripadaju.

2.5. Posledice prisustva rodnog jaza na tržištu rada

Nejednakost u tretiranju muškaraca i žena na tržištu rada prisutna je dugo. Uprkos unapređenju položaja žena i razvoju njihovih prava u pogledu rada koje je zabeleženo tokom XX veka, žene su još uvek slabije plaćene u odnosu na muškarce, duže čekaju posao, teže napreduju u profesionalnom razvoju i rade manje vrednovane poslove. Potreba uspostavljanja balansa i pomirenja poslovnog i privatnog života zajednički je imenitelj svih generacija žena u zadnjih, bar, pedeset godina. Tome je doprinela nedovoljna briga države u smislu pružanja podrške zaposlenim, porodičnim ženama, ali i očekivanja društva vezana za rodne uloge koju nameću tradicionalni, slobodno možemo reći nametnuti obrasci delovanja i ponašanja.

Globalizacija je podstakla proces feminizacije radne snage koji se manifestovao kroz povećano učešće žena u plaćenju radnoj snazi, kao i na poslovima koji sa sobom nose zahteve za većom stručnošću i profesionalizmom. Međutim, sa druge strane, povećano je učešće žena i na poslovima u neformalnom sektoru u okviru koga se nalaze poslovi koji su neregistrovani, kao i poslovi koji podrazumevaju rad od kuće, a koji sa sobom nose niska primanja, nesigurnost i izostanak radnih povlastica. Uprkos neatraktivnosti ovih poslova, oni predstavljaju uobičajenu formu sticanja značajnog dela prihoda kada su žene sa porodičnim obavezama u pitanju, jer pružaju mogućnost pomirenja „posla i materinstva“ i iz tog razloga su najčešće od strane poslodavaca forsirane za žene. Velika tržišna konkurencija i međunarodno kretanje kapitala istakli su u prvi plan troškove radne snage kao bitan faktor ostvarivanja konkurentne prednosti. Otuda se ovaj činilac značajno ima u vidu prilikom izbora lokacije za investiranje i pokretanje proizvodnje, ali i prilikom izbora odgovarajućih grupa pri zapošljavanju. Manje plaćen ženski rad je, u tom smislu, svakako jedan od razloga povećanog ulaska žena na tržište rada i smene muške radne snage.

Žene su dominantne u tzv. "ženskim oblastima" koje su najčešće uslužnog karaktera poput obrazovanja, turizma, ugostiteljstva, zdravstva, državne uprave, tekstilne industrije i sl., a koje su u odnosu na tzv. "muške oblasti" i društveno i materijalno manje vrednovane. I u pogledu samozapošljavanja manifestovanog kroz proces pokretanja sopstvenog biznisa, žene se uglavnom upuštaju u delatnosti koje su bliske poslovima kojima se bave u domaćinstvu i koja su po pravilu slabije plaćene.

Kako navodi Dokmanović (2011), prema rezultatima jednog istraživanja došlo se do spoznaje da je nakon perioda II svetskog rata proces industrijalizacije u ekonomijama diktiran izvozom, ali i feminizacijom, budući da je upravo ženska radna snaga proizvela najveći deo proizvoda namenjenih izvozu kada su zemlje u razvoju u pitanju.

Razlike između polova u pogledu vremena rada u okviru radne nedelje se povećaju (u smislu vremenski dužeg angažovanja muškaraca) postaju vidljivije povećanjem dužine vremena rada tokom radne nedelje. Drugim rečima, muškarci su ti koji uglavnom rade šezdeset i više radnih sati nedeljno. Žene ne ispoljavaju spremnost većeg radnog angažovanja u pogledu sati rada, uglavnom iz dva razloga: (1) opterećenje dodatnim kućnim poslovima u kojima su dominantnije od muškaraca (2) radna angažovanost u uslužnom sektoru gde je manje izražena potreba za prekovremenim radom. Podaci ranije sprovedenih istraživanja na temu radnog angažmana žena i muškaraca u domaćinstvu, potvrđuju gore iznete konstatacije. Prema istraživanju koje sprovedeno 2002. godine, pod nazivom "Konkurentnost žena sa decom na tržištu rada", utvrđeno je se muškarci, u toku nedelje, prosečno 2h dnevno bave poslovima u domaćinstvu, dok su žene posvećene radu u domaćinstvu u proseku 4h dnevno u toku radne nedelje i 6h do 8h dnevno, u toku vikenda.

Nejednakost u zarada se smatra najznačajnijim pokazateljem rodne neravnopravnosti na tržištu rada. Uprkos zakonskom podsticaju poštovanja načela jednake plaćenosti za rad jednake vrednosti, žene su slabije plaćene od muškaraca, čine većinu zaposlenih u sivoj ekonomiji i manjinu kad su menadžerske i rukovodeće pozicije u pitanju. U većini post-socijalističkih društava prisutna je izražena sistemska nejednakost i izražena rezervisanost određenih zanimanja samo za muškarce ili samo za žene. Sve to dovodi do povećanja ekonomske zavisnosti žena

u društvu i posledično razvoju diskriminacije u drugim segmentima njihovog javnog i privatnog delovanja.

“Prema podacima istraživanja Programa za razvoj Ujedinjenih nacija, žene postizu 90% od muških zarada” (Babović, 2008). Pored niskih materijalnih nadoknada, žene su predmet eksploatacije na tržištu rada kroz loše radne uslove, neplaćeni rad preko redovnog radnog vremena, neisplaćene doprinose i neplaćena odsustvovanja zbog bolovanja i brige o deci. Žene, neretko, same biraju upravo poslove koji su po svojoj prirodi manje atraktivni u pogledu materijalne nadoknade, ali koji im više prostora i fleksibilnosti kada je briga o izdržavanim članovima domaćinstva u pitanju.

Prema „Drugom izveštaju o implementaciji Strategije za smanjivanje siromaštva u Srbiji“ (2007), siromaštvo žena je u najvećoj meri izazvano nezaposlenošću. Statistika nam ukazuje na činjenicu da nezaposlenost češće pogađa žensku populaciju, pri čemu su najugroženije samohrane majke, žene sa sela, Romkinje, bolesne i/ili žene sa invaliditetom, žene bez obrazovanja, žene žrtve nasilja i domaćice. Nezaposlenost žena prate i problemi redukovanih mogućnosti pronalaska posla, ograničen pristup poslovima sa dobrom i stabilnom zaradom, nedovoljna i neredovna isplata nadoknada za nezaposlenost, otvorene mogućnosti za rad u oblasti “sive ekonomije” i ograničene mogućnosti za profesionalnu prekvalifikaciju preorijentaciju u cilju pronalaska posla.

Globalizacija nije podstakla samo proces feminizacije radne snage, nego sa druge strane i procese feminizacije nezaposlenosti i feminizacije siromaštva. U skladu sa kriterijumima Ujedinjenih nacija najveći procenat siromašnih je prisutan u onim domaćinstvima čiji su nosioci žene niskog obrazovanja (do nivoa osnovne škole). Žene se suočavaju sa većim rizikom od siromaštva u odnosu na muškarce.

Obrasci porodičnog života i tradicionalna podređenost žena u porodičnom smislu u modernom građanskom društvu predstavlja svojevrsnu sociološku prepreku ulasku žena na tržište rada i zapošljavanju. Prepreke se manifestuju i većoj stopi dugoročne nezaposlenosti i stopi neaktivnosti.

“Sociološkinje koje se bave položajem žena pokazuju da tranzicija i prelazak na tržišnu ekonomiju nije potpuni raskid sa starim obrascima, već naprotiv, da se stare zablude i neuspešni model emancipacije žena u bivšim socijalističkim društvima prenose se na savremenu etapu tranzicionih kretanja ka kapitalizmu “ (Milić, 2008).

Bivše socijalističke zemlje, među kojima su i balkanske zemlje, uključujući i našu zemlju, učinile su izvestan korak napred u cilju podsticanja emancipacije žena, pre svega kroz procese zapošljavanja i pružanja mogućnosti obrazovnog razvoja. Uprkos tim naporima, tradicionalne dogme koje nisu omogućile ženama prevazilaženje porodične podređenosti, usporile su modernizovanje društvenih odnosa i na taj način usporile i na neki način blokirale podsticajne aktivnosti za usmeravanje žena da preuzmu rizik, izađu na tržište rada, i izbore se za svoja prava i mesto u društvenoj hijerarhiji i hijerarhiji na tržištu rada.

3. Rodni jaz u zaradama na tržištu rada

3.1. Teorijski okvir proučavanja rodnog jaza u zaradama na tržištu rada

Značajna odrednica ekonomskog i društvenog progresa jeste dobar ekonomski status žena na tržištu rada i redukcija ili potpuno zatvaranje rodnog jaza u zaradama. Ekonomska samostalnost je ključni preduslov koji pruža mogućnost pripadnicima oba pola da prave vlastite izbore i imaju kontrolu nad svojim životom, a osnovni način da se ona postigne je kroz sticanje zarade.

Prema Samuelson-u i Nordhaus-u (1992) fenomen diskriminacije se objašnjava razlikama u zaradama koje proističu iz ličnih karakteristika kao što su pol, rasa ili verska pripadnost. Razlike u zaradama između muškaraca i žena čine jedan od najčešćih vidova ispoljavanja diskriminacije na tržištu rada, pored diskriminacije pri zapošljavanju, profesionalnom napredovanju i dr. Zakoni radna zakonodavstva u većini tržišnih ekonomija današnjice garantuju jednake naknade za rad jednake vrednosti, ali uprkos tome, prisustvo rodnog jaza u zaradama je više nego očigledno i uobičajeno.

Rodni jaz u zaradama (gender pay gap) predstavlja prosečnu razliku između (bruto) zarada muškaraca i zarada žena po satu rada, na nivou cele privrede. Svrstava se u jedan od najvažnijih indikatora koji ukazuje na stepen pristupa žena ekonomskim mogućnostima. Njegovo prisustvo svrstava se u najpostojanije osobine tržišta rada i on u sebi nosi dobar deo brojnih drugih neravnopravnosti između polova na tržištu rada koje ispoljavaju svoj uticaj na položaj žena na istom. Tu se pre svega misli na tradicionalno veće učešće žena u porodičnim obavezama i nemogućnost uspostavljanja kvalitetnog balansa na relaciji privatni – poslovni život. "Podela odgovornosti u kući je visoko rodna, sa ženama koje rade većinu kućnih poslova, brinu o deci i zavisnim odraslim osobama (Apostolovna B., 2010)." Prisustvo rodne diskriminacije primećuje se i u pružanju povlastica zaposlenima od strane poslodavaca, pri čemu žene u velikom procentu zauzimaju lošiji položaj. Pod povlasticama se misli na zdravstveno i životno osiguranje, osiguranje stambenih uslova, plaćeno odsustvo zbog bolovanja, godišnjeg odmora ili nege izdržavanih ili bolesnih članova domaćinstva, plaćene školarine ili drugih troškova vezanih za obrazovanje, obuku i profesionalni razvoj, kao i na mogućnost upotrebe službenog vozila, ostvarivanje nadoknade za ručak i uživanje drugih pogodnosti.

Rodni platni jaz je najčešće posledica narušavanja načela jednakih zarada za rad jednake vrednosti, gde se pod radom jednakih vrednosti smatra rad koji iziskuje isti stepen odgovornosti, stručnosti, iskustva i spremnosti u intelektualnom i fizičkom smislu. Konvencijom br. 100, usvojenom, davne 1951. godine, Međunarodna organizacija rada (ILO) striktno je propisala zabranu svakog oblika diskriminatornog ponašanja pri pružanju naknada za rad sa aspekta pola. Ovu konvenciju je do 2006. godine ratifikovalo više od 160 zemalja u svetu. Njom je ustanovljena obaveza svake države da sistem uspostavi tako (putem zakonskih akata i/ili kolektivnih ugovora) da se onemogući svaki pokušaj različitog nagrađivanja žena i muškarca za rad jednake vrednosti. Ovaj princip se smatra jednim od vodećih (na međunarodnom nivou) kada je uspostavljanje većih rodni jednakosti u pitanju.

Razlike u pružanju naknada za rad (zarade) između muškaraca i žena, oslikavaju prisustvo ukupnih ekonomskih nejednakosti na tržištu rada i njihov značaj u tom smislu je velik, što se može smatrati dobrim razlogom zašto je rodni jaz u plaćenosti predmet izučavanja kako u ekonomskim, tako i u sociološkim disciplinama, te zašto je predmet praćenja zvanične statistike svake države.

Teorijska analiza porekla rodnog platnog jaza počiva na kombinaciji nekoliko teorija (teorija segmentacije tržišta rada, teorija o humanom kapitalu, teorija o konkurenciji, stav o dualnom tržištu rada i brojne druge). Prema Blau i dr. (2000) mogu se izdvojiti tri ekonomske teorije pomoću koji se mogu objasniti uzroci diskriminacije obličene u razlici u zaradama. To su teorija ljudskog kapitala koja razlike u zaradama tumači kroz razlike u stepenu obrazovanja i nivoa radnog iskustva zaposlenih, zatim teorija rezervne armije radne snage i teorija podele tržišta rada na dva sektora. Ekonomisti neoklasici u diskriminaciji vide nejednake zarade zaposlenih sa aspekta pola, za rad jednake produktivnosti, a ne vrednosti, te dobar deo nastalog jaza objašnjavaju kao posledicu razlika u pokazateljima produktivnosti (razlike u obrazovanju, strukturi humanog kapitala), ali i razlikama u tržišnim uslovima. Prema Figart-u (1999) diskriminacija je uzrok neobjašnjene komponente sadržane u razlici u platama između muškaraca i žena.

Pripadnici neoklasicizma objašnjenje za rodni platni jaz nalaze u malim investicijama u humani kapital. Sa druge strane, pripadnici ekonomske feminističke orijentacije, ističu tezu da je razlika u zaradama između polova posledica brojnih faktora netržišnog i institucionalnog tipa, kao i segmentacije tržišta rada. Rodna podela rada

ima dugu tradiciju i doprinosi stvaranju jaza u zaradama. Gledište po kome žene, uprkos dominantnoj ulozi u porodičnim poslovima ne zaslužuje da bude i plaćena za te poslove (porodična plata), brojni diskriminatorni oblici ponašanja kada je zapošljavanje i profesionalni razvoj žena u pitanju, ali i razlike u produktivnosti podstaknute širim socijalnim institucijama, prema pripadnicima ekonomskog feminističkog pristupa, utiču na dubinu rodnog platnog jaza.

Trajman i Hatman (1981) su u okviru svojih istraživanja dokazali prisustvo negativne korelacije između učešća žena u zanimanju i visine zarada. Brojna istraživanja usmerena na rodnu segregaciju prema zanimanjima izdvojila su novi indikator nejednakosti na tržištu rada predložen kroz uticaj participacije žena u datom zanimanju na visinu zarada. Pri formulisanju mera i politika u cilju postizanja jednake plaćenosti za rad jednake vrednosti kao ključni argument u obzir je uzet upravo uticaj i posledice profesionalne segregacije na jaz u platama.

Prema Figartu (1999) "globalno ekonomsko restrukturiranje ubrzalo je ujednačavanje zarada muškaraca i žena "na dole"" (citirano kod Avlijaš et al., 2013). Rodni platni jaz se u većini slučajeva izražava kao odnos prosečnih zarada muškaraca i žena, gde pokazuje procenat učešća zarada žena u zaradama muškaraca, odnosno ukazuje na to u kojoj meri (u relativnom smislu) muškarci zarađuju više od suprotnog pola.

Nekorigovani rodni jaz u zaradama kao razlika prosečnih zarada muškaraca i žena po času rada je metod koji primenjuje zvanična statistika Evropske unije u praćenju rodnog platnog jaza.

Dekompozicija rodnog platnog jaza spada u grupu metoda koja se koristi pri izračunavanju rodnog platnog jaza u situaciji kada se želi precizno izmeriti i iskazati mera diskriminacije. Primenom ovog metoda računanja, rodni platni jaz se razlaže na deo koji je posledica objektivnih razlika u radnim i obrazovnim karakteristikama muškaraca i žena i na deo koji ističe razlike koje su posledica različitog vrednovanja muškaraca i žena u uslovima kada poseduju iste radne (i obrazovne) karakteristike i koji je u velikom procentu posledica diskriminacije.

Da bi se bolje razumela sama priroda rodnog platnog jaza neophodno je sagledati vezu koju jaz ima sa sistemskom diskriminacijom. Naime, neophodno je sagledati da li su prisutne razlike u visini naknada za poslove jednake vrednosti koje

dominantno obavljaju žene, u odnosu na poslove koje češće rade muškarci. Ukoliko statistike ukažu na prisustvo razlika u iznosima plata za obavljanje dva ista ili različita posla jednakih vrednosti, na poslodavcu je da dokaže da te razlike u naknadama nisu posledica rodne diskriminacije.

3.2. Glavne determinante i uzroci nastanka rodnog platnog jaza

Pitanje rodnog jaza u zaradama između žena i muškaraca je složeno pitanje. Uzroci njegovog nastanka posledica su dejstva brojnih, međusobno povezanih faktora i ne mogu se svesti na prosto tumačenje načelnog principa jednakih zarada za rad jednake vrednosti. U daljem tekstu biće objašnjeni neki od ključnih faktora koji determinišu prisustvo rodnog platnog jaza na tržištu rada.

Tradicionalna podela rodni uloga

Kada govorimo o prisustvu tradicionalne podele rodni uloga na tržištu rada mislimo na prisustvo očekivanja koje zajednica i društvo, shodno usvojenim rodni stereotipima, ima od muškaraca i žena u smislu uloge koja im je u skladu sa viševekovnom tradicijom dodeljena u društvu isključivo na osnovu kriterijuma pola. U tom smislu od žena se očekuje privrženost i briga o porodici, a od muškaraca dominantna pozicija odlučivanja u društvu i briga o „hranjenju“ porodice. Ove rodne uloge se formiraju još u najranijem detinjstvu (neretko je lik žene u knjigama predstavljen u ulozi majke, a lik muškarca u ulozi neke od profesija) i snažno utiču na dalje izbore muškaraca i žena u smislu obrazovanja i budućeg izbora zanimanja i stava prema radni obrascima koje ih čekaju. Drugim rečima, još od detinjstva, muškarci i žene se pripremaju i uče na prihvatanje uloga u društvu koje im prema tradiciji pripadaju. Rodni stereotipi ne gube na svom uticaju i dominantnosti iz prošlosti, u smislu da je njihov uticaj na formiranje i oblikovanje modela ponašanja žena i muškaraca i dalje veoma značajan.

Segregacija poslova na tržištu rada

Rodni platni jaz posledica je i postojeće segregacije na tržištu rada koja se manifestuje kroz rad muškaraca i žena u različitim sektorima i na različitim poslovima.

Razlikujemo sektore tržišta rada u kojima su žene kao radna snaga dominantne. Najčešće je reč o uslužni sektorima i sektorima nege (zdravstvo, obrazovanje, ugostiteljstvo, javna uprava). Poslovi u okviru ovih sektora se nazivaju tzv. „ženski poslovima“ i manje su vrednovani i niže plaćeni u odnosu na poslove koji se smatraju tzv. „muški poslovima“ zbog dominantnog učešće muškaraca u strukturi zaposlenosti.

Niže vrednovanje i manja plaćenost poslova koje obavljaju žene u odnosu na poslove koje obavljaju muškarci, prisutno je čak i u okviru istog sektora i/ili u okviru istog preduzeća.

Diskriminacija na radnom mestu

Diskriminacija definisana kao svaka aktivnost kojom se pravi neopravdana razlika između polova zasnovana isključivo na pripadnošću određenom polu, zabranjena je zakonom, ali je, na žalost u velikoj meri i dalje prisutna na radnom mestu i smatra se jednim od značajnih uzroka razlika u zaradama između muškarca i žena. Može se javiti u dva osnovna oblika, kao direktna diskriminacija, kada su žene tretirane kao manje vredne i shodno tome se stavljaju u nepovoljniji položaj, i kao nedirektna diskriminacija, koja svoje korene nosi u politikama i procedurama unutar preduzeća koje nisu usmerene ka direktnom diskriminatornom ponašanju, ali svejedno, izazivaju situacije u kojima su žene lošije tretirane u odnosu na muškarce

Uspostavljanje ravnoteže između obaveza vezanih za karijeru i porodicu

U nameri da usaglase svoje poslovne i porodične obaveze, žene neretko i same biraju poslove i sektore u okviru koji će moći da rade deo radnog vremena (part-time job) i poslove koji su kompatibilni sa njihovim porodičnim obavezama. Rezultat takvog izbora jeste pristajanje na poslove sa niskom zaradom i slabim mogućnostima profesionalnog napretka i dostizanja rukovodećih pozicija.

Jaz u zaradama je vidljiviji kod one kategorije žena koje imaju decu i koje rade poslove sa skraćenim radnim vremenom.

Žene provode više sati nedeljno radeći neplaćene poslove (vezane za brigu o domaćinstvu, deci i starim i/ili bolesnim članovima domaćinstva) u odnosu na muškarce. Prema Wirth (2001) dve trećine rada žena spada u kategoriju neplaćenog rada, a svega jedna trećina rada muškaraca nije plaćeno. Muškarci u malom procentu odsustvuju sa posla usled bolesti dece ili drugih izdržavanih članova domaćinstva.

Oni čine većinu kada je u pitanju rad na poslu od 60 ili više sati nedeljno, ali, sa druge strane, kada bi se gledalo ukupno vreme koje žena provede radeći u toku

nedelje, pri čemu mislimo na plaćeni i neplaćeni rad zajedno, žene prednjače u odnosu na muškarce.

Potcenjivanje radnih veština žena i posla koji obavljaju

Kao što smo već pomenuli, veštine i radne kompetencije žena neretko su potcenjene na tržištu rada, što se posebno odnosi na sektore i poslove u kojima ženska radna snaga čini većinu. Ovo se direktno odražava i na nižu plaćenost žena. Tako, na primer, imamo čestu situaciju da su kasirke manje plaćene u odnosu na muškarce koji rade u magacinu u okviru istog supermarketa, iako se oba rada mogu kvalifikovati kao fizički poslovi koji zahtevaju isti stepen stručnosti i obrazovanja.

Razloge potcenjenosti ženskih radnih veština treba tražiti u predrasudama da one odražavaju „ženske“ karakteristike rada, a ne stvarne kvalifikacije i radne kompetencije koje žena poseduje. Primera radi, medicinska sestra i medicinski tehničar neretko imaju različite zarade, iako posao koji obavljaju zahteva gotovo istovetne radne veštine i kvalifikacije. To se može objasniti isključivo rodnom pristrasnošću u određivanju zarada i potcenjivanjem ženskog rada.

Mala zastupljenost žena na rukovodećim i menadžerskim pozicijama

Uprkos napretku na polju rodne ravnopravnosti i unapređenja položaja žena, svedoci smo vremena u kome su žene i dalje u manjini kada je u pitanju njihova zastupljenost u politici i rukovodećim i menadžerskim strukturama. Istraživanja su pokazala da svega 30% žena na području Evrope su naučnici i inženjeri. Slaba zastupljenost žena na višim pozicijama rukovođenja prisutna je čak i u onim sektorima u kojima žene kao zaposleni čine većinu.

Razlike u sistemu plaćanja i nagrađivanja zaposlenih na radnom mestu

Razlike u zaradama između žena i muškaraca u nekim situacijama je direktna posledica razlika u sistemu nagrađivanja zaposlenih lica koji se primenjuje u konkretnom preduzeću. Uzrok ovog vida diskriminacije treba tražiti u istorijskim ili kulturnim činiocima koji determinišu način formiranja zarada u zavisnosti od pola. Žene se neretko suočavaju sa „nevidljivim“ preprekama u smislu profesionalnog napretka i razvoja (“stakleni plafon”). Reč je o nemogućnosti dostizanja rukovodećih nivoa u poslovnoj hijerarhiji. Prema Morgan (1998), za žene su rezervisana manje

istaknute, manje odgovorne i manje plaćene pozicije i to bez objektivnog razloga.

3.3. Posledice koje rodni platni jaz izaziva

Posledice koje prisustvo jaza u zaradama između žena i muškaraca izaziva, najbolje se mogu sagledati kroz prizmu koristi koju bi zatvaranje ovog jaza donelo.

Stvaranje dobrobiti za zaposlenog, posao i privredu

Žene poseduju talente i veštine koje često nisu iskorišćene od strane poslodavaca u njihovom punom potencijalu. Kroz adekvatno vrednovanje ženskih radnih veština i uspostavljanje poslovne politike na način da obezbeđuje ženama postizanje balansa karijere i porodice, te pružanje neometanih mogućnosti za obuku i profesionalno napredovanje, poslodavci bi osetili koristi poboljšanja poslovne efikasnosti žena i izazvali privlačenje i zadržavanje najkvalitetnijih kadrova iz redova ženske radne snage.

Bolje vrednovanje rada zaposlenih i stvaranje povoljne radne klime, odražava se na rast njihovog samopouzdanja što vodi većoj inovativnosti i produktivnosti na poslu, čineći kompaniju konkurentnijom i performansno nadmoćnijom na tržištu, što svakako ostavlja indirektno pozitivne posledice i na privredu kao celinu.

Jednakost na radnom mestu je imperativ koji se postavlja pred kompaniju, ukoliko želi da privuče najkvalitetniju radnu snagu. Pozitivno radno okruženje sa visoko motivisanim zaposlenima čiji je rad adekvatno vrednovan je ključ kvalitetno obavljenog posla koji vodi ka konkurentskoj prednosti na turbulentnom tržištu.

Formiranje pravednijeg i ravnopravnijeg društva

Uspostavljanjem ravnopravnosti između polova u pogledu zarada ostvaruje se indirektna korist za društvo i privredu u celini koja se ogleda u manjem stepenu siromaštva (zaustavlja se proces feminizacije siromaštva) i boljeg životnog standarda žena, kako u toku radnog veka, tako i u periodu uživanja u penziji.

Stvaranje zdrave osnove za rast i razvoj privrede i društva

Rešavanje problema rodnog jaza u zaradama podstaklo bi rast zaposlenosti žena i doprinelo njihovo većem učešću na tržištu rada. Na taj način povećali bi se doprinosi žena porodičnim finansijama, što se tokom perioda ekonomske (finansijske) krize pokazalo kao važan element preživljavanja.

Sa druge strane, ženska radna snaga se smatra pokretačkom snagom budućeg razvoja zemalja u razvoju i nerazvijenih zemalja. I upravo u ovim zemljama najčešći je slučaj da su potencijali ženske radne snage nedovoljno shvaćeni i iskorišćeni u pokretanju i dostizanju privrednog napretka.

Redukcija broja sudskih sporova i žalbi

Postizanjem jednakosti u kvalitativnom i kvantitativnom vrednovanju rada žena i muškaraca, štede se vreme i novac koji bi bio utrošen za rešavanje sudskih sporova izazvanim podnošenjem prijava usled diskriminatornog ponašanja na radnom mestu i usled nekorektne radne prakse.

Zatvaranje rodnog jaza u zaradama predstavlja ključni prioritet Evropske unije od momenta njenog osnivanja, do danas. Imajući i u vidu prednosti koje ovo zatvaranje sa sobom nosi, važno je napomenuti da se to može podstaći jedino idući putem uspostavljanja rodne ravnopravnosti i boljim korišćenjem potencijala i talenata žena kao zaposlenih. Na taj način stvorilo bi se plodno tlo za ostvarivanje ciljeva predviđanih Strategijom Evrope 2020, kao strategije rasta Evropske unije.

Sa aspekta nacionalnih ekonomija, smanjenje rodnog platnog jaza je u rukama nacionalnih vlada i socijalnih partnera. Pomoć Evropske unije je prisutna, ali ključna rešenja treba ipak razvijati na nacionalnom nivou. Važnu ulogu u ovom procesu ima i javno mnjenje u zemljama članicama Evropske unije.

Rodni platni jaz se javlja u dva pojavna oblika, kao nekorigovani (prosti) platni jaz i kao korigovani (stvarni/pravi) platni jaz. Pri objašnjavanju ovog poglavlja koristili su se rezultati projekta „Rodni jaz u zaradama u zemljama Zapadnog Balkana: nalazi iz Srbije, Crne Gore i Makedonije“ sprovedenog 2012. godine. Projekat su sproveli zajedničkim snagama Univerzitet „Amerikan koledž“ (UACS) iz Skoplja i Fondacija za razvoj ekonomske nauke (FREN) iz Beograda, u okviru Regionalnog programa podrške istraživanjima u oblasti društvenih istraživanja na Zapadnom Balkanu (RRPP). Ova studija smatra se najaktuelnijom i najpreciznijom studijom koja se bavila analizom rodnog jaza u zaradama na području obuhvaćenih zemalja. U okviru projekta, a na temelju podataka dobijenih na osnovu Anketa o radnoj snazi (najaktuelniji dostupni podaci obezbeđeni od strane RZS) u periodu od 2008. do 2011. godine (analizom je obuhvaćeno ukupno sedam talasa – za Srbiju je izostavljen jedan talas usled nemogućnosti pristupa neophodnim podacima) izmerene su osobine i stanje rodnog platnog jaza u sve tri zemlje i izvršena je uporedna analiza stanja rodnog platnog jaza između pomenutih zemalja.

3.4. Nekorigovani platni jaz

Nekorigovani, tzv. prosti platni jaz se može definisati kao prosta, aritmetička razlika između zarada muškaraca i žena. Prema zvaničnoj definiciji Eurostat-a (2010) rodni jaz u zaradama se definiše kao “razlika u procentima između prosečne bruto zarade, zajedan sat rada, zaposlenih žena i muškaraca, iskazana kao procenat bruto zarade muškaraca, bez korekcije”.

Nekorigovani platni jaz u Srbiji iznosi 3,3% (po času rada). Drugim rečima, žene u Srbiji zarađuju 3,3% manje od muškaraca. Statistički podaci pokazuju da su žene u Srbiji kvalifikovanije i obrazovanije u odnosu na muškarce, pa se iza ove vrednosti nekorigovanog platnog jaza krije prava širina rodnog platnog jaza, budući da je korigovani platni jaz u našoj zemlji čak 11%. Da nije diskriminacije, obzirom na veću kvalifikovanost žena u odnosu na muškarce, njihove zarade bi posledično bile veće u odnosu na zarade muškog pola. Prepreke vezane za ulazak na tržište rada Srbije sa kojima se žene suočavaju, zahtevaju bolje radne karakteristike (obrazovanje i radno iskustvo) od njih. Muškarci se ne suočavaju sa tim problemom, budući da bez obzira na nivo obrazovanja za njih mesta na tržištu rada ima. Veliki procenat žena sa niskim kvalifikacijama ima status neaktivnih lica, dok je procenat žena sa visokim

nivoom kvalifikacija u učešću zaposlenih žena, značajan. Čak, žene sa visokim kvalifikacijama imaju pristup i bolje plaćenim i atraktivnijim poslovima na tržištu rada.

Prema podacima Eurostat-a, nekorigovani platni jaz u Evropskoj uniji, u proseku iznosi 16,2% i posledica je višeg nivoa obrazovanosti i boljih radnih karakteristika muškaraca. Na osnovu toga može se zaključiti da se Srbija sa tog aspekta znatno razlikuje u odnosu zapadne privrede gde su muškarci, sudeći po statističkim podacima, obrazovaniji od žena.

Mala razlika u zaradama između žena i muškaraca na tržištu rada Srbije posledica je velikog broja neaktivnih žena, mahom niske kvalifikacije, što se svakako može okarakterisati kao negativna pojava.

Prema podacima do kojih su istraživači u okviru projekta došli, nekorigovani rodni jaz u zaradama u privatnom sektoru iznosi 9,4%, dok je isti taj jaz u javnom sektoru 1,6% i ne smatra se statistički značajnim.

Činjenica da je nekorigovani rodni jaz u zaradama u zemljama Zapadnog Balkana niži nego u zapadnim zemljama posledica je niske zastupljenosti žena (posebno onih sa niskim kvalifikacijama) na tržištu rada ovih zemalja. Drugim rečima, viši jaz u zaposlenosti znači i niži nekorigovani jaz u platama i obrnuto, jer po pravilu najveći jaz u zaposlenosti javlja se među onima sa najnižim kvalifikacijama. Kako na tržište rada bude ulazilo više žena sa lošijim karakteristikama na tržištu rada, možemo očekivati da će se nekorigovani jaz u zaradama proširivati. Ako uporedimo tri zemlje Zapadnog Balkana, videćemo da je nekorigovani rodni jaz u zaradama najizraženiji u Crnoj Gori. Najširi nekorigovani jaz u Crnoj Gori može biti posledica snažnog sektora turizma i posledično veće zaposlenosti žena u privatnom sektoru i na poslovima sa nižim platama (od sve tri zemlje, rodni jaz u pogledu zaposlenosti i neaktivnosti najniži je u Crnoj Gori, što je u skladu sa argumentom vezanim za trade-off između rodnog jaza u zaposlenosti i rodnog jaza u zaradama).

3.5. Korigovani platni jaz

Korigovani ili ti tzv. „pravi“, „stvarni“ rodni jaz se definiše kao razlika u zaradama između muškaraca i žena koje poseduju iste radne karakteristike (obrazovanje, kvalifikacije, radno iskustvo) i rade na istim poslovima (npr. administratori) u istoj grani privrede (npr. trgovina). Izračunava se primenom ekonometrijskih metoda i u Srbiji iznosi, prema poslednjem validnom istraživanju (2012. godina) 11%, što znači da bi žene morale da rade 40 dana godišnje duže u odnosu na muškarce kako bi ostvarile istu zaradu na godišnjem nivou kao i oni, a sve pod uslovom da su ispunjene navedene polazne pretpostavke.

Nakon korigovanja, pod kojim se podrazumeva uzimanje u obzir radnih i obrazovnih karakteristika muškaraca i žena, rodni platni jaz se obično smanjuje, što nije slučaj u našoj zemlji.

Raspoloživa ekonomska literatura pravi rodni platni jaz od 11% najčešće pripisuje uticajima diskriminatornog ponašanja na tržištu rada. Ekonometrijska dekompozicija ovog jaza ukazala je na iznenađujuću činjenicu da korigovani rodni platni jaz u Srbiji nije posledica diskriminacija, te da ženski pol nema niža primanja koja su uslovljena počinjenim izborom ili po godini obrazovanja. Uzrok ovakvog stvarnog jaza jesu tzv. neopažene karakteristike muškaraca i žena koje nisu obuhvaćene analizom, a koje se tiču različitog ponašanja muškaraca i žena na tržištu rada, ali i različitim obrascima ponašanja poslodavaca koji shodno svojstvenom vrednovanju karakteristika muškaraca i žena, „nagrađuju“ ih, odnosno, sa druge strane „kažnjavaju“ , uprkos tome što obavljaju isto zanimanje, u istoj privrednoj grani. Visina rodnog platnog jaza jasno nas upućuje na činjenicu da su žene te koje su „kažnjene“ i najčešće u očima poslodavaca viđene kao manje fleksibilne u pogledu dužine rada, spremnosti na obuku, napredovanje, dodatno angažovanje zarad profesionalnog razvoja, a sve sa razlogom da su upravo one podređene porodičnim obavezama i spremne stavljati ih ispred poslovnih izazova.

Žene poseduju bolje radne karakteristike u odnosu na muškarce jer žene nižih radnih kvalifikacija uglavnom imaju status neaktivnih lica i ne izlaze na tržište rada, što uvećava primanja prosečnih zaposlenih žena. To za posledicu ima manju razliku između njihovih zarada i zarada muškaraca. Rodni platni jaz na tržištu rada bi bio značajno veći ukoliko bi neaktivne žene se uključile (zaposlile) na tržište rada, budući

da bi to smanjilo prosečna primanja žena i ujednačilo radne karakteristike žena i muškaraca.

Žene nižih radnih karakteristika izostaju sa tržišta rada zbog značajno niskih oportunitetnih troškova i visokih rezervacionih nadnica. Drugim rečima, ekonomski im je neisplativo da se zaposle, jer rezervacione nadnice ne mogu adekvatno da kompenzuju troškove reprodukcije domaćinstva i ekonomije nege. Razloge niskih oportunitetnih troškova treba tražiti i u doznakama koje stižu iz inostranih zemalja. Ovo se, pre svega, odnosi na domaćinstva sa emigrantima. Razloge treba tražiti i u nespremnosti poslodavaca da podnesu teret troškova reprodukcije u društvenom miljeu u kome država ne doprinosi puno podsticaju rasta i razvoja sektora ekonomije nege koji bi ove troškove znatno amortizovao. Ponekad, razlog je i nedovoljna tražnja rada u datom segmentu tržišta rada.

Korigovani jaz u zaradama između muškaraca i žena u privatnom sektoru nešto je viši od nekorigovanog platnog jaza i iznosi 11%. Za razliku od privatnog sektora, u javnom sektoru je razlika između nekorigovanog i korigovanog platnog jaza sa aspekta polova značajnija. Korigovani rodni platni jaz u javnom sektoru je 7,5%. Ova razlika između nekorigovanog i korigovanog rodnog platnog jaza u okviru javnog sektora se objašnjava činjenicom da su žene koje su zaposlene u okviru ovog sektora nosioci boljih radnih karakteristika u odnosu na muškarce. Razlika između radnih karakteristika žena i muškaraca u okviru privatnog sektora je manja, ali i dalje prevlast u nivou obrazovanosti ide ženama. Imajući ovo u vidu možemo zaključiti da je širina jaza u javnom sektoru značajnija, budući da su žene koje tu rade u proseku obrazovanije i rade na boljim radnim mestima. Drugim rečima, rodni jaz u zaradama u javnom sektoru mnogo je skriveniji nego u privatnom jer su žene koje rade u javnom sektoru u proseku obrazovanije i imaju bolja radna mesta. Da nema elemenata diskriminatornog ponašanja, zarade žena u javnom sektoru trebale bi da budu veće od zarada muškaraca. Ako uzmemo u obzir činjenicu da su u javnom sektoru zaposlene žene „boljih“ radnih karakteristika u odnosu na privatni sektor, razlika u rodnom platnom jazu se smanjuje sa 7,8 procentnih poena, na 3,5.

Prema zaključcima referentne studije razlike u zaradama između muškaraca i žena koji su zaposleni u javnom sektoru se ne razlikuju ako se u obzir uzmu najveća i najmanja primanja. Za razliku od javnog sektora, u privatnom sektoru rodni jaz u zaradama prati rast nivoa zarada i najveći je kada su u pitanju najviše zarade, što upućuje na prisustvo tzv. „staklenog plafona“ – nepisanih prepreka kojima se ograničava profesionalno napredovanje žena iznad određenog nivoa i koji je najčešće uzrokovan diskriminatornim ponašanjem poslodavaca i/ili kolega ili pak

svojevoljnim neprihvatanjem obaveza i/ili odbijanjem od strane žena usled nemogućnosti da ih usaglase sa porodičnim obavezama.

U Srbiji je Zakonom o ravnopravnošću polova pravno regulisano da se za rad jednake vrednosti ostvaruje jednaka zarada. Evidentno je da se ovo pravo u stvarnosti krši i uzroke treba tražiti u nedovoljno jasnim procedurama i pravilima čija bi striktna primena obezbedila poštovanje načela jednakih zarada. Propust je primetan i u okviru Nacionalne strategije za poboljšanje položaja žena i unapređivanje rodne ravnopravnosti, budući da ova strategija ne predviđa izričite i konkretne mera za realizaciju ovog prava.

4. Normativni okvir i institucionalni mehanizmi za regulisanje rodne diskriminacije i ostvarivanje rodne ravnopravnosti na tržištu rada

“Ženska ljudska prava su neodvojivi deo univerzalnih ljudskih prava, i u skladu sa svim međunarodnim dokumentima, moraju biti garantovana, poštovana i zaštićena, te je veoma važno prepoznavanje i sprečavanje diskriminacije žena, posebno u slučajevima indirektno ili posredne diskriminacije.” (Nacionalna strategija za poboljšanje položaja žena i unapređivanje rodne ravnopravnosti, 2009)

Potreba integrisanja pitanja položaja žena u okviru sistema opšte zaštite ljudskih prava, sprovedena je sa ciljem uvođenja generalne zabrane diskriminacije i promovisanja međunarodnog standard ravnopravnosti između žena i muškaraca. To je postignuto putem međunarodno pravnih dokumenata opšteg karaktera, koji sami po sebi nisu direktno bili vezani isključivo za prava žena, nego su se bavili nekim širim pitanjima. Da bi se obezbedila stvarna ravnopravnost polova, nije bilo dovoljno samo proklamovanje rodne ravnopravnosti samo po sebi. Bilo je neophodno doneti akta kojima bi se obezbedila posebna zaštita žena i koja bi pretežnim delom ili u celosti bila posvećena regulisanju položaja žena.

Nakon završetka Drugog svetskog rata, kao rezultat napora koji je uložen prvenstveno od strane Ujedinjenih nacija, ostvaren je znatan napredak na polju regulisanja statusa žena u međunarodnom pravu.

Povelja Ujedinjenih nacija je temeljni (ustavni) dokument savremene međunarodne zajednice kada je regulisanje pravnog statusa žena na opštem planu upitanju. U okviru nje odbačen je svaki vid diskriminacije koji se zasniva na razlici između žena i muškaraca.

U mnogim državama princip jednakih mogućnosti i prava za sve je usvojen i ugrađen u ustave i zakone, ali se u praksi ravnopravnost polova ne ostvaruje iz brojnih razloga, počevši od imanentnih bioloških razlika između polova, preko tradicije, verskih uverenja i sistema vaspitanja, pa sve do spremnosti žena da se pomire sa neravnopravnošću. Problem se ogleda u činjenici da opšti standardi rodne ravnopravnosti ostavljaju široku slobodu državama u primeni, čime se povećava i manevarski prostor da se ne sprovedu dosledno. Upravo ovi razlozi, stvorili su

potrebu da se standard rodne ravnopravnosti detaljno razradi kroz proces usvajanja međunarodnih pravnih akata i dokumenata kao načina da se državama nametnu konkretne obaveze u pogledu regulisanja statusa i zaštite prava žena.

4.1. Normativni i institucionalni mehanizmi za ostvarivanje rodne ravnopravnosti na tržištu rada odabranih balkanskih zemalja

Načelo rodne ravnopravnosti i nediskriminacije svrstavaju se u red osnovnih načela ljudskih prava. Ona su obuhvaćena i zakonodavnim sistemom Republike Srbije, te naročito osnažena usvajanjem Ustava 2006. godine, gde se u članu 15 garantuje ravnopravnost žena i muškaraca i podstiče razvoj politike jednakih mogućnosti. Uprkos tome, problem postizanja rodne ravnopravnosti i prisustvo neravnopravnosti među polovima u različitim vidovima društvenog života prisutno je u Srbiji i zemljama Zapadnog Balkana i pitanje je koje tek treba da se rešava.

Vodeći normativni akti kojima se reguliše rodna ravnopravnost na tržištu rada Srbije

a) Ustav

Ustav Srbije kao vrhovni pravni akt usvojen je 2006. godine i kao takav uvažava i podstiče jednakost među polovima propisujući obavezu države da garantuje ravnopravnost žena i muškaraca i utiče na razvoj politike jednakih mogućnosti (član 15).

U skladu sa članom 21 ovog pravnog akta zabranjuje se svaki oblik posredne i/ili neposredne diskriminacije po bilo kom osnovu, a naročito po osnovu pola. Pored ovog člana, zabrana diskriminacije je sastavni deo i brojnih drugih ustavnih odredbi koje garantuju ljudska prava i slobode.

Ustav jemči da svako ima pravo na rad (na slobodu izbora rada) i pravične i povoljne uslove rada, pravičnu naknadu za svoj rad, jednake uslove pristupa svim radnim mestima, te pravo da slobodno bira zanimanje. Ovim aktom predviđena je i obaveza zaštite žena, omladine i invalida, kao posebnih kategorija lica kojima se moraju osigurati posebni uslovi rada i odgovarajuća zaštita na radu.

Ono što je bitno naglasiti jeste činjenica da ustavna odredba kojom se jemči pravo na rad ne sadrži meru kojom bi se direktno sprečila diskriminacija žena na polju zapošljavanja i koja bi im osigurala ista prava u pogledu ravnopravnosti sa muškim polom. Umesto neposredne mere prisutna je opšta preporuka da se sve odredbe Ustava i zakona tumače u svetlu odredbe o zabrani diskriminacije koju Ustav proklamuje.

b) Antidiskriminacioni zakoni Republike Srbije

U grupu antidiskriminacionih zakona koji su na snazi u Republici Srbiji ubrajamo:

- Zakon o ravnopravnosti polova,
- Zakon o zabrani diskriminacije i
- Zakon o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom.

U osnovi zabrane diskriminacije se nalazi načelo jednakosti. Antidiskriminacioni zakoni na isti način definišu pojam diskriminacije, čime se postiže veći stepen harmonizacije postojećih pravnih rešenja i osigurava bolja pravna sigurnost.

Zakon o ravnopravnosti polova

Zakon o ravnopravnosti polova usvojen je 2009. godine. Putem ovog Zakona, prvi put je sprovedena operacionalizacija rodne ravnopravnosti kroz poseban zakon u okviru pravnog sistema Srbije. Srbija je poslednja zemlja u regionu koja je usvojila taj zakon (videti tabelu 1). Jezik zakona je više "savetodavni" u smislu da sugeriše, pre nego što zahteva strogu primenu predloženih mera i principa, što se može smatrati problemom u kontekstu nedovoljne i neadekvatne realizacije odredbi ovog Zakona u praksi i stvarnom životu. Član 1 ovog Zakona ističe zabranu diskriminacije po osnovu pola i roda, dok se u ostalim odredbama pominje isključivo diskriminacija sa aspekta pola.

Tabela 1. Hronološki prikaz odabranih balkanskih zemalja koje su usvojile zakone kojima se direktno reguliše ravnopravnost polova

Zemlja	Godina usvajanja zakona
Bosna i Hercegovina	2003.
Hrvatska	2003. i novi Zakon 2008.
Makedonija	2006.
Crna Gora	2007.
Srbija	2009.

Izvor: Autor.

Zakon ne reguliše sve oblasti, nego samo neke, veoma značajne za postizanje ravnopravnosti polova i u tom smislu propisuje samo deo mera namenjenih ostvarivanju ravnopravnosti pola i eliminaciji diskriminacije sa aspekta pola. Deo pitanja vezanih za rodnu ravnopravnost regulisan je od strane velikog broja supsidarnih zakona kojima se uređuju pojedine oblasti društvenog života.

Radni odnosi čine polje na kome je neravnopravnost polova izrazito vidljiva. Uzroke tome treba tražiti u duboko ukorenjenim nejednakostima kada je vrednovanje društvenih uloga i rada muškaraca i žena u pitanju. Tradicionalne podele uloga u porodici i na poslu su još uvek jako prisutne u zemljama Zapadnog Balkana. Neravnopravnost polova u oblasti rada, proteže se dalje i na oblast zdravstvene i socijalne zaštite, u okviru koji su žene najčešće žrtve prikrivene, tzv. posredne diskriminacije. Identifikacija i dokazivanje prisustva prikrivene diskriminacije je veoma teška, pa najčešće ostaje i nesankcionisana. To je bio signal za zakonodavca da u okviru Zakona o ravnopravnosti polova posebno obrati pažnju na zaštitu ravnopravnosti u pomenutim oblastima (rad, zdravstvena i socijalna zaštita) gde je prikrivena diskriminacija posebno izražena.

Sa aspekta tržišta rada gledano, Zakon o ravnopravnosti polova propisuje sledeće:

- Poslodavac je, u skladu sa članom 11, dužan da obezbedi jednak radni tretman i istovetne mogućnosti zaposlenima bez obzira na pol. U tom smislu definisana je i mera prema kojoj svaki poslodavac koji zapošljava više od 50 zaposlenih sa ugovorom na neodređeno vreme ima zakonsku obavezu da donese plan mera kojim bi se ublažile ili u

potpunosti otklonile neravnomernosti kada je zastupljenost polova u pitanju i to za svaku kalendarsku godinu posebno, zaključno sa 31. januarom. U skladu sa članom 22 Zakona o ravnopravnosti polova načelo jednake dostupnosti i tretmana se ne narušava činom podsticanja zapošljavanja i samozapošljavanje manje zaposlenog pola. (ZRP, stav 2, član 22):

- Izvor nejednakosti polova na tržištu rada jesu nejednakosti pri zapošljavanju kandidata.
- U tom smislu, zabranjeno je pravljenje polnih razlika pri javnom oglašavanju poslova i isticanju uslova neophodnih za njihovo obavljanje, te uzimanje polnih karakteristika u obzir pri donošenju odluka o izboru pogodnih kandidata. Ovo je regulisano članom 22, stavom 1 pomenutog zakona.
- Polne razlike ne smeju biti prepreka u procesu napredovanja na radnom mestu.
- Zadatak organa javne vlasti je da obezbedi da se u organima upravljanja i nadzora i na rukovodećim pozicijama nalazi najmanje 30% manje zastupljenog pola i na taj način doprinesu razvoju aktivne politike jednakih mogućnosti u svim sferama društvenog delovanja.
- Zaposleni imaju pravo na jednaku plaćenost (zaradu) za rad jednake vrednosti (ili isti rad) bez obzira na pol kome pripadaju (član 17).
- Zakon promoviše ravnopravnost bez obzira na porodični i bračni status.
- Pruža zaštitu licima koje traže zaštitu usled dejstva diskriminatornog ponašanja na tržištu rada.
- Organizacije koje su zadužene za sprovođenje aktivnosti i zapošljavanja, u skladu sa ovim Zakonom, treba da podstiču zapošljavanje (i samozapošljavanje) pola koji je manje zastupljen u određenom segmentu tržišta rada i u skladu sa tim preuzimaju odgovarajuće mere aktivne politike zapošljavanja.

Zakon o zabrani diskriminacije

Ovaj Zakon se svrstava u red tzv. krovnih zakona kojima se pruža zaštita od svih pojava oblika diskriminacije u gotovo svim oblastima društvenog i političkog života. Usvajanje ovog Zakona je ujedno i akt priznavanja i poštovanja obaveza preuzetih iz ratifikovanih međunarodnih ugovora koja se tiču oblasti ljudskih prava i sloboda. Njegovo donošenje ujedno znači poštovanje međunarodnih obaveza preuzetih na osnovu ratifikovanih međunarodnih ugovora iz oblasti ljudskih prava i sloboda, ali i poštovanje ustavne odredbe o zabrani diskriminacije.

Zakon o zabrani diskriminacije (Službeni glasnik RS broj 22/09) usvojen je 2009. godine i njime su precizno su definisani pojam diskriminacije i njenih pojava oblika (posredna i neposredna diskriminacija).

Pod pojmom pola u smislu ovog Zakona podrazumeva se biološka osobenost pojedinca. Sa druge strane rod je definisan kao odraz društveno uspostavljenih uloga i statusa koje žene i muškarci zauzimaju u sferi javnog i privatnog života.

U kontekstu ovog Zakona poslodavci imaju obavezu da osiguraju jednaki tretman pri ostvarivanju prava iz radnog odnosa za pripadnike oba pola (član 16). Drugim rečima zabranjeno je praviti rodne razlike pri oglašavanju radnog mesta, definisanju neophodnih uslova za obavljanje posla koji se oglašava i pri odabiru najpodesnijih kandidata za radni angažman, baš kao i u slučajevima ostvarivanja prava na profesionalno usavršavanje, napredovanje, zaštitu od nezaposlenosti, obrazovanje, odmor i stupanje u sindikat.

Zakon ne smatra diskriminacijom ili narušavanjem principa jednakog tretmana i mogućnosti za sve, preduzimanje mera namenjenih predupređivanju ili eliminaciji nejednakog položaja između žena i muškaraca (pozitivne mere diskriminacije).

Krug lica na koje se odnose zakonske odredbe vezane za zaštitu od diskriminacije na polju rada je širok i pored osoba koje su zasnovale radni odnos u formalnom smislu obuhvata i sva lica koja su na dopunskom radu, koja vrše privremene ili povremene poslove ili su pak angažovana po osnovu ugovora o delu ili nekog sličnog oblika angažovanja.

Vaspitanje o negovanju ravnopravnosti polova po svim osnovama integralni je deo svih nivoa obrazovanja, baš kao i sistema trajnog učenja i to je odredba na koju se posebno skreće pažnja u okviru Zakona.

c) Zakon o radu

Odredbe o ravnopravnosti žena i muškaraca definisane u Ustavu, precizirane su u Zakonu o radu („Sl. glasnik RS“, br. 24/2005.), Zakonu o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti („Sl. glasnik RS“, br. 71/2003.) i Zakonu o bezbednosti i zdravlju na radu („Sl. glasnik RS“, br. 101/2005).

Zakonom o radu usvojen je 2005. godine. Član 18 i član 19 ovog zakona zabranjuju dovođenje lica koje traže posao ili zaposlenih lica u nepovoljni položaj usled razlika u polu. Sastavni deo ovog Zakona je poglavlje sa tzv. antidiskriminacionim normama (članovi 18-23) putem koga se na opšti način izriče zabrana diskriminisanja lica koja su zaposlena ili lica koja su u procesu traženja zaposlenja.

U smislu ovog Zakona zabrana diskriminatornog ponašanja odnosi se na sledeće situacije:

- proces javnog oglašavanja posla, definisanja uslova zapošljavanja i odabir kandidata
- proces usavršavanja, obrazovanja i osposobljavanja pri poslovnom napredovanju
- proces otkaza ugovora o radu

Neophodno je istaći da sve odredbe ugovora o radu koje sadrže elemente diskriminacije smatraju se ništavnim.

Ovim zakonom zaposlenim licima se garantuje da će ostvariti jednaku zaradu za isti rad ili ti rad iste vrednosti, pri čemu se u kontekstu Zakona rad iste vrednosti definiše kao rad koji zahteva iste radne sposobnosti, isti stepen stručne osposobljenosti, isti fizički, intelektualni rad i isti nivo preuzimanja odgovornosti. Za razliku od Zakona o radu u Ustavu ne postoji izričita odredba ovog tipa, nego ukaz na „pravičnu naknadu na rad“ koju poslodavac mora da obezbedi svakom zaposlenom.

d) Ostali zakoni

Odredbe kojima se reguliše načelo rodne ravnopravnosti i zabranjuje diskriminatorno ponašanje na tržištu rada sastavni su deo i određenih zakonskih propisa kojima se ne reguliše direktno pitanje rodne ravnopravnosti u domenu tržišta rada. U tabeli 2. dat je kratak prikaz odabranih zakonskih akata koji sadrže bitne odredbe kojima se reguliše pitanje diskriminacije na tržištu rada Republike Srbije.

Tabela 2.

Zakonski akti	Pitanje koje regulišu
Zakon o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti („Sl. glasnik RS“, br. 36/2009, 88/2010 i 38/2015)	Obezbeđuje primenu sledećih načela: <ul style="list-style-type: none"> • načela ravnopravne dostupnosti • načela zabrane diskriminacije (član 7.) • načela nepristrasnosti (član 9.) Poštovanje ovih načela ima za cilj da omogući jednake uslove pristupa poslovima, ali i zapošljavanja bez ostavljanja prostora za bilo kakav oblik diskriminacije koji nije u funkciji izvršavanja zadataka vezanih za konkretno radno mesto.
Zakonu o bezbednosti i zdravlju na radu („Sl. glasnik RS“, br. 101/2005)	Član 42. izričito zabranjuje korišćenje poverljivih, ličnih podataka pojedinca prikupljenih lekarskim pregledom u svrhu diskriminacije zaposlenih. Ovom odredbom se štite žene od diskriminacije zbog porodičnog stanja, prilikom profesionalnog napredovanja.
Krivični zakonik („Sl. glasnik RS“, br. 85/05, 88/05 i 07/05.)	Sadrži odredbu kojom se jasno zabranjuje bilo kakav vid ugrožavanja prava građana na slobodu zapošljavanja pod jednakim uslovima.

Izvor: Autor na osnovu zakonskih propisa postavljenih na sajtu Paragraf (datum dostupnosti: 01.05.2015.)

e) Strateška dokumenta

Nacionalna strategija za poboljšanje položaja žena i unapređenje rodne ravnopravnosti

Nacionalna strategija za poboljšanje položaja žena i unapređenje rodne ravnopravnosti usvojena je 2009. godine. Ona predstavlja svojevrsnu nadogradnju na Evropski pakt za rodnu ravnopravnost i Plan za ravnopravnost žena i muškaraca 2006-2010. Spada u red bitnih sistemskih akata Vlade za budući razvoj aktivnosti koje će doprineti unapređenju rodne ravnopravnosti. Strategija sadrži mere i predlog aktivnosti namenjene poboljšanju položaja žena u oblasti ekonomije, obrazovanja, zdravlja, odlučivanja, nasilju nad ženama i medijima.

Ovim dokumentom se definiše politika države usmerena ka eliminaciji svih oblika diskriminacije žena i unapređenja njihovog položaja. Cilj je postići punu integraciju principa rodne ravnopravnosti u sve sfere delovanja institucija sistema. Na taj način bi se sprovela modernizacija i demokratizacija društva i stvorilo bi se plodno tlo za postizanje bržeg i efikasnijeg razvoja društva kao celine. U okviru Strategije učešće žena se posmatra sa aspekta oblasti koje se smatraju ključnim za poboljšanje žena i postizanje napretka kada je rodna ravnopravnost u pitanju. Tu se pre svega misli na oblast politike, ekonomije, obrazovanja, zdravlja i nasilja nad ženama, kao i oblast javnog mnjenja i javnog informisanja. Jedan od krucijalnih ciljeva Strategije jeste dostizanje ekonomske jednakosti između polova i bolje iskorišćenosti žena na tržištu rada kao poluge za ekonomski razvoj i napredak zemlje.

Normativni okvir NPA - Nacionalni plan aktivnosti za poboljšanje položaja žena i unapređivanje rodne ravnopravnosti 2007 - 2010

Godine 2003., Vlada naše zemlje je usvojila prvi Akcioni plan namenjen usklađivanju domaćih zakona sa zakonima Evropske unije.

Usvojivši Nacionalni plan aktivnosti za poboljšanje položaja žena i unapređivanje rodne ravnopravnosti (u daljem tekstu NPA), Vlada je zapravo pristupila ispunjavanju obaveza koje su nametnute međunarodnim dokumentima koji se tiču rodne ravnopravnosti i prava žena. Temelji na kojima se zasnivaju ciljevi i mere NPA su evropski i međunarodni standardi o ravnopravnosti polova u svim sferama javnog i privatnog delovanja, ali i preporuke Evropske unije, Saveta Evrope, Ujedinjenih nacija i Međunarodne organizacije rada.

Ovo je strateški dokument kojim se utvrđuje politika države usmerena ka eliminaciji diskriminatornog ponašanja prema ženama, te unapređenju njihovog položaja kroz proces integracije rodne ravnopravnosti u sve oblasti društvenog i političkog sistema. U okviru ovog dokumenta jasno su definisani ciljeve, mere i aktivnosti koje se moraju sprovesti radi unapređenja ravnopravnosti polova u periodu od 2007. do 2010. godine, i kroz to unapređenje dostizanje boljeg društvenog statusa žena. Posebna pažnja je posvećena identifikovanju osnovnih uzroka i prepreka koji se pojavljuju u procesu ostvarivanja i zaštiti prava žena. NPA predstavlja ključni instrument za pokretanje svih društvenih resursa zarad ostvarivanja rodne ravnopravnosti i u tom smislu predstavlja prekretnicu u javnoj politici prema ženskom polu.

f) Međunarodna dokumenta

Godine 1948., Generalna Skupština Ujedinjenih nacija usvojila je i proglasila Univerzalnu deklaraciju o ljudskim pravima čija potpisnica je i Srbija. Svi akti UN koji proklamuju princip ravnopravnosti u zaštiti ljudskih prava obavezuju i našu zemlju.

Izražene nejednakosti u tretiranju žena u odnosu na muškarce uprkos isticanju i promovisanju načela ravnopravnosti stvorile su potrebu usvajanja posebnih normi kojim bi se zaštitile žene i na tim temeljima usvojena je Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije prema ženama (Sl. list SFRJ (Međunarodni ugovori), br. 11/81.) koja se svrstava u red najznačajnijih akata iz oblasti zaštite prava žena. Konvencija proklamuje zabranu diskriminacije žena u svim njenim pojavnim oblicima, a posebni delovi Konvencije odnose se na zaštitu žena na tržištu rada (tretman na radnom mestu i prilikom ulaska na tržište rada/zapošljavanje).

Na međunarodnom planu u oblasti zaštite radnih prava najznačajnija je Međunarodnu organizacija rada (MOR), najstarija specijalizovana agencija Ujedinjenih nacija. Ona promoviše socijalnu pravdu i štiti međunarodno priznata ljudska i radnička prava. MOR je usvojio niz konvencija koje se odnose na unapređenje i zaštitu radnih prava žena i većina ovih konvencija obavezuje i Srbiju. Posebnu važnost imaju Konvencija broj 100 o jednakosti nagrađivanja muške i ženske radne snage za rad jednake vrednosti i Konvencija broj 111 koja se odnosi na diskriminaciju u pogledu zapošljavanja i zanimanja, kao i novija Konvencija broj 183 o zaštiti materinstva.

Pod okriljem najveće i najznačajnije organizacije za zaštitu ljudskih prava je u Evropi, Saveta Evrope (Srbija je članica Saveta Evrope od 2003. godine.) usvojeno je mnoštvo međunarodnih ugovora, od kojih su za razvoj ljudskih prava, pa i ljudskih prava žena posebno značajni Evropska konvencija za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda (Sl. list SCG (Međunarodni ugovori), br. 9/03) i Evropska socijalna povelja.

Da bi se što jednostavnije i efikasnije štitila prava žena, primenom kako nacionalnog tako i međunarodnog zakonodavstva (konvencije Ujedinjenih nacija i MOR-a, Saveta Evrope, kao i bilateralni ugovori), treba znati da je međunarodno pravo deo unutrašnjeg pravnog poretka i da međunarodna pravila zauzimaju svoje mesto u hijerarhiji domaćeg pravnog sistema i nalaze se iznad zakona. Prema Ustavu Republike Srbije opšteprihvaćena pravila međunarodnog prava i potvrđeni međunarodni ugovori sastavni su deo unutrašnjeg pravnog poretka i treba ih neposredno primenjivati.

Posebno značajni dokumenti usvojeni su na četvrtoj specijalnoj sesiji Ujedinjenih nacija o pravima žena, 1996. godine. Pekinška deklaracija, a posebno Platforma za akciju usvojena uz ovu deklaraciju veoma je važna jer države potpisivanjem preuzimaju i obavezu donošenja nacionalnog plana za poboljšanje položaja. Platforma za akciju sadrži dvanaest tačaka u kojima reguliše ključne oblasti za zaštitu ženskih prava. Cilj ovih dokumenata je obezbeđivanje punog ostvarivanja ljudskih prava žena kao nedeljivog i sastavnog dela svih ljudskih prava i sloboda.

Efikasna implementacija ljudskih prava žena iz Pekinške deklaracije i drugih međunarodnih standarda o kojima će u publikaciji biti reči neophodna je za poboljšanje položaja žena u Srbiji. I pored velikih promena i uspeha na zakonodavnom nivou (usvajanje mnogih konvencija, članstvo u Savetu Evrope, donošenje Zakona o radu 2005. godine, potpisivanje kolektivnog ugovora o radu) ženama u Srbiji je poslednje dve decenije bilo vrlo teško da svoja radna prava i ostvare. Teškoće sa kojima se one sreću tokom svog radnog veka su raznolike i teške.

Posebnu pažnju prema trudnicama i majkama MOR je posvetila putem usvajanja Konvencije broj 183 o zaštiti materinstva, 2000. godine. Njom se pruža posebna zaštita ženama koje se nalaze u stanju trudnoće ili imaju decu a u vezi sa zapošljavanjem, zdravstvenom zaštitom na radnom mestu, odsustvom zbog bolesti dece ili iz potrebe za brigom o njima i posebnim uslovima rada za majke koje doje decu.

INSTITUCIONALNI OKVIR

Važan element u postizanju rodne ravnopravnosti na tržištu rada i ostvarivanju zaštite njegovih učesnika od diskriminatornih oblika ponašanja jeste adekvatno postavljen institucionalni okvir (vidi tabelu 3).

Tabela 3. Prikaz institucionalnih mehanizama za ravnopravnost polova u Republici Srbiji, na nivou države i pokrajine

Institucije na nivou države	Institucije na nivou pokrajine	Mehanizmi za zaštitu ravnopravnosti prava građana
Savet za ravnopravnost polova Vlade RS Uprava za rodnu ravnopravnost Ministarstva rada i socijalne politike RS Skupštinski odbor za ravnopravnost polova	Pokrajinski sekretarijat za rad, zapošljavanje i ravnopravnost polova Pokrajinski zavod za ravnopravnost polova Pokrajinski ombudsman – zamenica za ravnopravnost polova Savet za ravnopravnost polova Odbor za ravnopravnost polova Skupštine AP Vojvodine	Zaštitnik građana (na nacionalnom, pokrajinskom i lokalnom nivou vlasti) Poverenika za zaštitu ravnopravnosti

Izvor: Autor

4.2. Normativni i institucionalni mehanizmi za ostvarivanje rodne ravnopravnosti na tržištu rada Evropske unije

Ravnopravnost polova je jedno od osnovnih načela u Evropskoj uniji još od osnivanja Evropske ekonomske zajednice i ugrađeno je u sve ugovore o osnivanju. Tokom decenija, kako se razvijala Evropska unija, i primena principa jednakog tretmana i jednakih mogućnosti za žene i muškarce je ojačavana pravnim aktima kroz primarno pravo (osnivački ugovori) i sekundarno pravo (uredbe, direktive) uz njihovu neposrednu primenljivost koju prati Evropska komisija.

U već više od pola veka postojanja, Evropska unija prolazi kroz različite procese transformacije. Jedan od njih je i stvaranje mogućnosti za ravnopravnost. Potpisujući Pariski ugovor 1957. članice Evropske ekonomske zajednice po prvi put su promovisale jednake plate za rad iste vrednosti za muškarce i žene u Zajednici. Kada su usvojeni ugovori iz Matrihta i Amsterdama i Evropska zajednica postala Evropska unija, jedan od osnovnih principa postaje i ostvarivanje rodne ravnopravnosti.

Amsterdamskim sporazumom (1997) se jednake mogućnosti za žene i muškarce smatraju jednim od osnovnih ciljeva Evropske unije. Pravno je uređena zabrana diskriminacija na osnovu pola. Iako svi relevantni subjekti treba da podržavaju efektivnu primenu zakona o jednakom tretmanu žena i muškaraca, postoje problemi u primeni. Postoje otpori prema rodnoj ravnopravnosti, pa je uz efektivnu primenu pravnih akata neophodna i dosledna primena politike rodne ravnopravnosti kroz tržište rada i dostupnost zapošljavanja, akcione programe i gender mainstreaming.

Ustav EU propisuje princip jednakosti žena i muškaraca u poslovnom životu i dozvoljava mere afirmativne akcije za manje zastupljen pol. Prema Ustavu, svaka od članica će osigurati princip jednake plaćenosti i zakone koji će jednako tretirati žene i muškarce. Svaka od država članica ima za zadatak da i svoje zakonodavstvo uskladi prema propisanim direktivama.

Za Srbiju, kao zemlju koja želi da pristupi Evropskoj uniji, značaj uključivanja Povelje o osnovnim ljudskim pravima u Lisabonski ugovor je višestruka. Kao prvo, kroz proces pridruživanja i samim pristupanjem, država priznaje pravne tekovine Unije i sprovodi ih u sopstveno zakonodavstvo, pa se tako očekuje poboljšanje zakonodavstva u oblasti ljudskih prava. Pitanje primene zakona je još jedan od izazova na koji država članica mora da odgovori, a što će unaprediti poštovanje

ljudskih prava. Evropska komisija kroz godišnje izveštaje prati ovu oblast. Ono što je takođe važno jeste usaglašavanje sa zakonima Evropske unije i otklanjanje protivurečnosti u oblasti zaštite ljudskih prava

Poveljom o osnovnim pravima Evropske unije se, prvi put u istoriji Unije, u jednom dokumentu obuhvataju osnovna građanska, politička, ekonomska i socijalna prava svih osoba koje žive u zemljama EU. Na ovaj način Unija svojim građanima garantuje zaštitu pred nacionalnim i evropskim sudovima za ljudska prava. Prava definisana u Povelji moraju poštovati i organi i institucije EU, kao i organi i institucije članica. Vrednosti i ciljevi EU su jasnije utvrđeni nego ranije, a pravni status Povelje je jednak ostalim evropskim ugovorima.

Politika EU u pogledu promocije rodne ravnopravnosti u okviru EU, blisko je povezana sa aktivnostima koje ona preduzima i u zemljama trećeg sveta. Putem svih relevantnih politika, EU može u svojim spoljnim aktivnostima značajno da utiče na sprovođenje rodne ravnopravnosti i osnaživanje žena širom sveta.

Zemlje kandidatkinje moraju u potpunosti da prihvate osnovne principe ravnopravnosti žena i muškaraca. Nadzor nad uvođenjem i sprovođenjem zakonodavstva EU u ovoj oblasti i dalje jeste prioritet u procesu proširenja, koji EU finansijski podržava.

U kontekstu Evropske "komšijske" politike (ENP), EU pruža podršku naporima zemalja partnera u promociji rodne ravnopravnosti. Akcioni planovi ove Evropske politike uspostavljaju zajednički dogovoren plan prioriteta u pogledu reforme i sadrže opredeljenost zemalja partnera da se angažuju u dijalogu o problemima u vezi s ovim pitanjima i sprovode politiku i zakonodavne reforme.

EU ostaje verna bržem postizanju Milenijumskih razvojnih ciljeva, te pružanju pomoći u dostizanju standarda ustanovljenih Konvencijom o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena, kao i ciljeva Pekinške platforme za akciju (1995) i Kairskog programa akcije (1994), kako predviđa plan EU za postizanje rodne ravnopravnosti i osnaživanje žena u razvoju (2010–2015). Smernice EU o nasilju nad ženama i devojčicama i borbi protiv svih oblika diskriminacije nad njima pružaju usmerenje za vođenje političkog dijaloga i preuzimanje akcije, gde god je to adekvatno u pojedinačnim slučajevima kršenja prava žena. EU nastavlja da koristi svoje razvojne politike za promociju rodne ravnopravnosti i osnaživanje žena.

EU će takođe aktivno saradivati s međunarodnim organizacijama koje se bave rodnom ravnopravnošću, kao što su Međunarodna organizacija rada (ILO),

Organizacija za evropsku saradnju i razvoj (OECD), UN i afrička unija, kako bi se proizvela sinergija i omogućilo osnaživanje žena. Takođe, saradivaće i s novim telom UN za rodnu ravnopravnost - UN Women.

U EU postoji dugogodišnja pravna regulativa protiv diskriminacije na osnovu pola u oblasti zapošljavanja, kao i u drugim oblastima svakodnevnog života. Pomoću nedavnih promena, koje su dovele do velikog pojednostavljenja i modernizacije, ovo zakonodavstvo postalo je mnogo prilagodljivije društvenim promenama. Prerađena direktiva iz 2006. godine i direktive iz 2010. godine o pravima na porodiljsko odsustvo i o samozaposlenim radnicima predstavljaju važan napredak u ovom polju. Efikasan zakonski okvir zahteva monitoring, primenu, redovnu evaluaciju i ažuriranje, kao i stalni dijalog s poslovnim i socijalnim partnerima, telima za ravnopravnost i predstavnicima/ama građanskog društva, da bismo se uverili da on odgovara svrsi kojoj je namenjen. Uloga tela za unapređivanje ravnopravnosti na nacionalnom nivou, koja pomažu žrtvama, promovišu prava i unapređuju istraživanja, ključna su za primenu tih prava u praksi, kao što su ključna i prava udruženja i sindikata da brane žrtve.

5. Ciljevi istraživanja

Primarni cilj istraživanja kome se teži u okviru doktorske disertacije je da se kroz robusnu metodologiju istraživanja i na osnovu relevantnih makro i mikro podataka izgrade modeli koji na sveobuhvatan način objašnjavaju varijacije rodnog jaza na teritoriji balkanskih zemalja koje su nedavno postale ili treba da postanu članice EU.

Pored gore pomenutog primarnog cilj istraživanja u okviru doktorske disertacije, biće realizovani i **izvedeni ciljevi istraživanja**, koncipirani na sledeći način:

C1: Implementacija kvantitativnih metoda u nedovoljno istraženoj oblasti.

C2: Ukazivanje na prisustvo rodnog jaza u zaradama na tržištima rada odabranih zemalja, utvrđivanje uzroka njegovog postojanja, kao i faktora koji na njega utiču, te sagledavanje posledica prisustva rodnog platnog jaza na položaj žena na tržištu rada.

C3: Ukazivanje na potrebu nužnog prilagođavanja tržišta rada stvarnim potrebama žena na svim nivoima sa ciljem adekvatnog usklađivanja njihovih radnih i porodičnih uloga.

C4: Na temelju dobijenih rezultata istraživanja definisanje i saopštavanje preporuka za poboljšanje položaja žena na tržištu rada čija bi implementacija u praksi doprinela poboljšanju ekonomskog, a samim tim i društvenog položaja žena.

6. Hipotetički okvir istraživanja

Polazeći od osnovnog predmeta i problema istraživanja u ovoj disertaciji, a uvažavajući dosadašnja naučna istraživanja na ovu temu, **glavna hipoteza** od koje se u radu polazi i koja će biti predmet dokazivanja glasi:

H_0 : Na tržištima rada balkanskih zemalja i zemalja novih članica EU deluju specifični makroekonomski faktori koji značajno utiču na varijacije rodnog jaza.

Pored glavne hipoteze, u okviru disertacije će biti testirane i sledeće **pomoćne hipoteze** koje podržavaju glavnu hipotezu (H_0):

H_{01} : Žene na tržištu rada su manje plaćene u odnosu na muškarce tj. primaju manje novčane nagrade u odnosu na suprotan pol za obavljanje poslova koji zahtevaju isti stepen obrazovanja, kvalifikacija i radnog iskustva (prisutan je rodni jaz zarada).

H_{02} : Žene su lošije tretirane u odnosu na muškarce kada je u pitanju zauzimanje određenih poslovnih pozicija, sticanje ugleda i poslovno napredovanje.

H_{03} : Položaj žena na tržištu rada balkanskih zemalja je nepovoljan i marginalizovan, sa jasno vidljivim elementima diskriminacije, rodne neravnopravnosti i evidentnog prisutnog rodnog jaza u zaradama.

H_{04} : Prisutna je razlika u stepenu diskriminacije žena na tržištu rada između odabranih balkanskih zemalja sa jedne strane i zemalja koje su stekla članstvo u EU od 2004. godine do 2014. godine.

7. Naučna i društvena opravdanost istraživanja

Rodna ravnopravnost je značajan indikator dostignutog stepena humanizovanosti jednog društva i preduslov njegovog ekonomskog rasta i razvoja. Iz ovakvog značaja proizilazi potreba proučavanja ovih pojava kako bi se kroz sistematski pristup problemu došlo do primenjivih modela upravljanja demografskim tokovima te postiglo jačanje socijalne sigurnosti oba pola i smanjenje rodnog jaza na tržištu rada.

Rodna analiza podrazumeva metode i tehnike kojima se nastoje objasniti odnosi između muškaraca i žena, njihove aktivnosti i ograničenja na tržištu rada sa kojima se susreću. Bez rodne analize ne postoji mogućnost uvođenja rodne perspektive u politike, programe i projekte.

Nedostatak analitičkog instrumentarijuma za vođenje politike rodne ravnopravnosti, neadekvatna pozicija žena na tržištu rada i potreba isticanja značaja rodne ravnopravnosti u ekonomskoj sferi predstavljaju okosnicu motivacije koja je podstakla nastanak ove doktorske teze. Cilj je doći do saznanja koje su to faktori koji značajno utiču na egzistenciju rodnog jaza (i u okviru njega rodnog jaza zarada) na tržištima rada odabranih balkanskih zemalja i zemalja članica EU koje su stekle članstvo od 2004. godine do danas, te koliki je njihov pojedinačni i kumulirajući efekat, kao i izmeriti obim i osobine rodnog jaza na tržištima rada obuhvaćenih zemalja, te uočiti sličnosti i razlike koje su prisutne kada su trend rodnog jaza i njegovi manifesni oblici u pitanju.

Stepen rodne (ne)ravnopravnosti je najizrazitiji pokazatelj postignutog stepena demokratizacije određenog društva, a samim tim i prevazilaženja duboko usađenih predrasuda i stereotipa, kao i društvenih i kulturnih vrednosti, oličenih u patrijarhatu i društveno-kulturnim odnosima u kojima se podrazumeva da su žene podređene i u privatnoj i u javnoj sferi. Potreba modelovanja tog fenomena značajna je sa aspekta stvaranja mogućnosti upravljanja varijacijama na tržištu rada i u društvu uopšte sa ciljem smanjivanja rodnog jaza i podizanja stepena rodne ravnopravnosti.

Jednaka plaćenost za rad jednake vrednosti predstavlja jedan od najvažnijih vidova rodne ravnopravnosti na tržištu rada. Uprkos tome što je ovaj princip uveden u zakone, pojava da žene zarađuju manje od muškaraca je univerzalna. Statistički podaci pokazuju da je udeo zarada žena u zaradama muškaraca ispod 100% u svim delatnostima i zanimanjima, izuzev zarada žena zakonodavaca, funkcionera i rukovodilaca. Razlike u zaradama nisu prouzrokovane različitim karakteristikama žena i muškaraca, nego različitim vrednovanjem istih karakteristika. Rodni jaz u

platama odražava i druge nejednakosti na tržištu rada koje pogađaju uglavnom žene. Podela odgovornosti u kući je visoko rodna, sa ženama koje rade većinu kućnih poslova, brinu o deci i zavisnim odraslim osobama (Apostolovna B., 2010). Isto tako, povlastice koje poslodavac obezbeđuje zaposlenima često su izvor rodne diskriminacije.

Nedostatak rodno senzitivne statistike, naročito u domenu nezaposlenosti, siromaštva i diskriminacija je nešto sa čim se zemlje Zapadnog Balkana trenutno suočavaju i na čemu se mora ozbiljno poraditi.

Rodna analiza kao instrumentarium pomoću koga se mogu objasniti odnosi između žena i muškaraca, kao i aktivnosti i ograničenja sa kojima se susreću, važan je preduslov za uvođenje rodne perspektive (gender mainstreaming) u politike i programe. Rodna analiza za razliku od tradicionalnih analiza ima mogućnost da otkrije potencijalnu rodnu nejednakost koja usled osetljivosti rodnih razlika nije jasno vidljiva i krije se ispod površine. Moć rodne analize ogleda se i u mogućnosti da uoči razloge nastanka rodne jednakosti, bez obzira na njihovu kompleksnost, da identifikuje posledice koje izazivaju i ponudi meru ili politiku koja bi potpomogla njihovom rešavanju.

Stav da je rodna podela temeljna odrednica položaja žene u društvu nalazi svoje uporište u shvatanju da žene rađaju decu, žene su majke i supruge, žene kuvaju, šiju i peru, one se brinu za muškarce i pokoravaju se muškom autoritetu, one su uglavnom isključene iz zanimanja visokog statusa i položaja moći. Ta uopštavanja se mogu primeniti na svako poznato ljudsko društvo. Čini se da se osnovna podela rada temelji na polu ili rodu. (Haralambos, 1989).

Ekonomskom aspektu rodnog jaza posvećeni su brojni radovi i studije iz oblasti ekonomije i demografije. Kuburović (2007) u svojim demografskim istraživanjima ističe „važnost analize ekonomske strukture, jer ona omogućava sagledavanje polne asimetričnosti ekonomske aktivnosti, kao pokazatelja neravnopravnosti ekonomskih pozicija žena i muškaraca i jedne od dimenzija društvenog položaja polova“ .

Devedžić (2007) ističe da „ekonomske strukture pružaju brojne dokaze rodnih nejednakosti“ počevši od obima aktivnosti, zaposlenosti, zarada itd. U siromašnim zemljama neiskorišćenost ženske radne snage je velika barijera rasta. Ženska radna snaga predstavlja značajan izvor radne snage na koji se mora ozbiljno računati. Uprkos tome tradicionalna društva koriste ovaj resurs u ekstremno malom procentu.

Fenomenu nejednake distribucije zarada po polovima posvećeno je dosta pažnje kako u domaćoj tako i svetskoj literaturi i empirijskim istraživanjima (Burda i dr, 2008, Addabbo i dr, 2009, Picchio, 2003, Kuburović, 2007, Devedžić, 2007).

Leschke i Jepsen (2009) ističu da je rodna nejednakost na tržištu rada posledica dualne uloge koju žena ima kao radnik i kao domaćica.

„Asimetričnost ekonomske aktivnosti polova može se posmatrati i kao posledica nejednakih društvenih pozicija polova, iako je ta vrsta neravnopravnosti ublažena socijalističkim modelom rodne jednakosti koji se, između ostalog, odlikuje izlaskom žena na tržište rada i formalnom izjednačavanju polova u realizaciji prava na rad“ (Kuburović, 2007, str. 23).

„Najznačajnije dimenzije ravnopravnosti su jednake zarade, učestvovanje žena u procesima političkog odlučivanja, pozitivna diskriminacija kao i mere i instrumenti koje znače promenu vrednosti i normi i prevazilaženje predrasuda koje usporavaju procese rodne ravnopravnosti“ (Esping-Andersen, 2002). Nestić (2007) ukazuje na činjenicu da je u Hrvatskoj veliki deo rodnog platnog jaza ostao neobjašnjen gledano sa aspekta karakteristika pojedinaca, posla i poslodavaca.

Rodna nejednakost u zemljama Balkana je prisutna posebno u domenu upravljanja i odlučivanja kako u oblasti ekonomije tako i u oblasti politike. Niski stepen zastupljenosti žena u parlamentima ovih zemalja odrazila se na kvalitet političkih odluka i zakonodavstava koja nisu uzimala u obzir ženske potrebe i interese u poslednje dve decenije. Drastično pogoršanje položaja žena u normativnoj, ali i ekonomskoj, političkoj i kulturnoj sferi rezultirala je kao produkt takve situacije. Prema Čičkariću (2003, 2008) odsustvo žena iz procesa rukovođenja i odlučivanja je, drugim rečima, značilo da nije smanjena marginalizacija žena na tržištu rada, deprofesionalizacija i feminizacija siromaštva i da nije poboljšan standard života i kvalitet ženskog zdravlja.

Matković (2006) iznosi stav o pogoršanju društvenog položaja žena u državama Zapadnog Balkana i ističe da je ono vidljivo u narušavanju ekonomskih pozicija u odnosu na prethodni društveni period, i to kroz veću nezaposlenost žena nego muškaraca, niža primanja, veću zaposlenost žena u manje profitnim sektorima, a manju zastupljenost u odnosu na muškarce na rukovodećim položajima i među preduzetnicima (pronađeno kod Avlijaš et al., 2013).

III EMPIRIJSKO-ANALITIČKI OKVIR

1. Dosadašnja empirijska istraživanja

Razmere postojećeg nivoa društvene nejednakosti u zemljama Zapadnog Balkana su bez presedana. Veliki broj autora u svojim radovima (Ćurak, 2004, Zgodić, 2005, Bašić, 2005, Fočo, 2006, Mujkić, 2007, Papić, 2007, Duraković, 2011.) skoro dve decenije unazad nastoji da istakne, opiše i pronikne u negativne trendove razvoja društva u rodnoj, demografskoj, ekonomskoj i političkoj oblasti. Socijalni ideal jednakosti na kome se održavala rodna ravnopravnost je prošlost. Sadašnjost karakteriše drastični porast vertikalnih i horizontalnih nejednakosti na tržištu rada i u društvenoj zajednici uopšte.

Prema Izveštaju o humanom razvoju (UNDP, 2007) savremeno društvo se suočava sa paradoksalnim rezultatima koji su najočigledniji u značajnom ekonomskom rastu i rastu na skali humanog razvoja, s jedne strane, te rastu nejednakosti u zaradama, obrazovanju, zapošljavanju i zdravlju, sa druge strane.

Veliki deo literature koja se bavi tematikom rodne nejednakosti ističe ekonomski razvoj zemlje kao bitnu odrednicu rasta rodne ravnopravnosti. Esther Duflo (2012) je u svojim istraživanjima utvrdio povezanost ova dva elementa, ali i naglasio da se veza između ekonomskog razvitka jedne zemlje i posledičnog rasta rodne ravnopravnosti ne može smatrati automatskom. Doepke et al. (2012) je u okviru studije koja se bavi vezom razvoja i rodne ravnopravnosti kreirao model u kojem su prava žena determinisana povratkom obrazovanju, koje je u velikoj meri vođeno tehnološkim napretkom.

Većina dosadašnjih istraživanja rodnog jaza u zemljama u tranziciji pratila je ranije navedene teorijske okvire razvijene za konsolidovane tržišne ekonomije i odvijala su se kroz proces testiranja njihovog odraza u tranzicionom kontekstu u skladu sa dostupnim podacima koji su ga oslikavali.

Ono što je specifično i interesantno za empirijsku analizu tranzicionih ekonomija zemalja Istočne Evrope i bivših socijalističkih zemalja jeste činjenica da je komunizam oslikavala puna zaposlenost i jednak tretman muškaraca i žena na tržištu rada, te visoka stopa učešća žena na istom. S druge strane, prema Lobodzińska (1995) ovakva zaštitna politika u doba komunizma na strani ženske radne snage stavljala ih je u red sekundarnih radnika, tretiranih kao manje

ambicioznih sa materinstvom kao prioritetom i štitila ih od loših radnih uslova i izrazito teškog rada.

Brainerd (2000) se bavio analizom uticaja tranzicije na rodni platni jaz zemalja Istočne Evrope i bivših članica Sovjetskog Saveza, pri čemu je došao do zaključka da se uvođenje tržišnih reformi u bivše socijalističke države ne može smatrati rodno neutralnom politikom (pronađeno kod Avlijaš et al., 2013). Prema dostupnoj literaturi može se doći do zaključka da su empirijska istraživanja rodnog jaza u tranzicionim zemljama uglavnom zasnovana na teorijskim okvirima izgrađenim za zapadne ekonomije. Potenciranje na detaljnijoj analizi rodnog jaza po svim osnovama opravdava se potrebom za boljim empirijskim dokazima u vezi ovog fenomena.

Kada je u pitanju ekonomska dimenzija rodnog jaza izražena putem razlike u zaradama, može se reći da je literatura vezana za područje Zapadnog Balkana vrlo oskudna. Postoje svega dve studije koje pristupaju ovom problemu sa aspekta komparativne analize između zemalja Zapadnog Balkana, dok sa druge strane ima svega desetak studija koje pristupaju ovom problemu sa aspekta pojedinačnih zemalja Zapadnog Balkana.

Krstić i Reilly (2000) su primenili Blinder-Oašaka model dekompozicije nad podacima Ankete o radnoj snazi za period 1995-1998. i taj rad se smatra jednim od najranijih radova koji su obuhvatili zemlje sa područja Zapadnog Balkana (pronađeno kod Avlijaš et al., 2013). Istraživanje je pokazalo da je nekorigovani rodni jaz (po satu) rastao u tom periodu (sa 10,1% 1995. godine, na 14,8% 1998.), ali da taj rast nije bio statistički značajan. Objasnjeni deo rodnog jaza je imao negativan predznak i beležio je smanjenje od 0,6 procentnih poena u 1995. godini, odnosno -1,2 procentna poena u 1998. Drugim rečima, to je značilo da su zaposlene žene imale bolje radne karakteristike u odnosu na zaposlene muškarce na tržištu rada. Neobjasnjeni deo rodnog jaza je imao pozitivni predznak i trend rasta, sa 10,7% (1995. godine). na 16,1% (1998. godine).

Kecmanović i Barrett (2011) su na temelju podataka Ankete o radnoj snazi Srbije za period 2001-2005, analizirali problem rodnog platnog jaza preko tzv. „osnovnog“ modela koji je uključivao samo obrazovanje, radno iskustvo i region kao prediktore i „sveobuhvatnog“ modela koji je pored osnovnih prediktora uključivao i sektor zaposlenja i tip vlasništva (pronađeno kod Avlijaš et al., 2013). U analizi se takođe koristila Blinder-Oašaka dekompozicija upotunjena sa kvantilnom regresijom. Analiza je pokazala da se prosečan nekorigovani jaz smanjio u 2005. na 5,4%, u odnosu na 2001. godinu kada je iznosio 14,4%. Na tom nivou (2005. godine) bio je

niži od prosečnog rodnog jaza u drugim, posmatranim, istočnim i zapadnim ekonomijama. Neobjašnjeni deo jaza je takođe imao trend pada (sa 17.2% 2001. godine, na 10,5% 2005.), ukazujući na smanjen uticaj diskriminacije tokom posmatranih godina. I objašnjeni deo rodnog jaza se smanjio u posmatranom periodu. U svim posmatranim godinama, objašnjeni deo rodnog jaza je bio manji na gornjim krajevima distribucije zarada, dok je neobjašnjeni deo jaza bio veći, što ukazuje na prisustvo efekta staklenog plafona, te da su žene na gornjim krajevima distribucije zarada u proseku, čak i više kvalifikovane od muškaraca, te da se ispoljavaju efekti diskriminacije kada su zarade u pitanju.

Reva (2012) se bavio analizom žena na tržištu rada Srbije (pronađeno kod Avlijaš et al, 2013). Osnova analize svodila se na primenu Blinder-Oašaka dekompozicije na mesečne zarade sa ciljem objašnjavanja položaja žena sa aspekta zaposlenosti, nezaposlenosti i rodnog jaza zarada. U radu su korišteni podaci iz aprila 2008. i oktobra 2009. Zasigurno najobuhvatnija studija koja se bavila analizom rodnog platnog jaza i komparativnim prikazom između Srbije, Makedonije i Crne Gore, jeste projekat „Rodni jaz u zaradama u zemljama Zapadnog Balkana: nalazi iz Srbije, Crne Gore i Makedonije“, sproveden u toku 2012. godine, utemeljen na podacima Ankete o radnoj snazi za period od 2008. do 2011. godine. U okviru projekta izmeren je obim i osobina rodnog platnog jaza za sve tri zemlje pojedinačno i izvršena je komparativna analiza uočenih trendova rodnog platnog jaza između navedenih zemalja. Analizom je obuhvaćena i promena rodnog platnog jaza usled ekonomske krize, a pored Blinder-Oašaka dekompozicije, primenjena je i Minserova regresija zarada, ali i Hekmanov model selekcije koji ukazuje na efekte samoselekcije na rodni platni jaz.

Unutar ekonomskih teorija, empirijski dokazi o prisustvu rodne neravnopravnosti i jaza utvrđuju se na osnovu dve alternativne metodologije – ekonometrijske i eksperimentalne studije (Altonji i Blank, 1999., Blank i dr., 2004., Dickinson i Oaxaca, 2006., Braco i dr, 2008).

Rokicka i Ruzik (2010) su se u svojim radovima bavili analizom rodnog jaza zarada u neformalnom sektoru. Specifičnost ovog sektora koja se ogleda u nedostatku šeme minimalnih zarada i propisanim uslovima rada i sati rada, utiče nepovoljno na poziciju žena zaposlenih u istom. Nejednakost u zaradama sa aspekta pola, prema istraživanju ovih autora, naročito je izražena na dnu distribucije zarada.

Primenom kvantilne regresije, Kecmanović i Barrett (pronađeno kod Avlijaš. et al, 2013.) su jedini autori koji su na području Zapadnog Balkana testirali prisustvo “staklenog plafona”.

Navedena i postojeća literatura analize rodnog jaza sa ekonomskog aspekta ukazuje na potrebu više sistemskog pristupa u izučavanju ovog problema.

Autori	Zemlje	Podaci	Period	Metodologija	Zavisna varijabla	Nekorigovani rodni platni jaz	Korigovani platni jaz = neobjašnjeni deo	Objašnjeni deo (razlika između nekorigovanog i korigovanog rodnog platnog jaza)
Krstić i Rely (2000)	Srbija i Crna Gora	ARS	1995-1998	Blinder-Oašaka dekompozicija	Zarada po satu	10,7% u 1995. 14,8% u 1998.	10,7% u1995. 16,1% u1998.	Negativna (Izračunate razlike u karakteristikama tržišta rada između polova utiču na rast jaza (npr. prosečna žena ima bolje radne karakteristike od prosečnog muškarca)
Blunch i Sulla (2010)	Srbija	ARS	oktobar 2008., april i oktobar 2009.	OLS Minserov tip regresije za zarade i rast zarada	Logaritamska vrednost stvarnih mesečnih zarada (april 2008.=100)	/	17,5% u2008. 13,3% u2009.	/
Blunch (2010)	Srbija, Makedonija	UNDP Istraživanje socijalne isključenosti	2010.	Blinder-Oašaka dekompozicija sa predviđanjem za Minserovu regresiju	Mesečne plate	12,4% uSrbiji 17,5%u Makedoniji	20% uSrbiji 22,7%u Makedoniji	Negativna
Kecmanović i Barret (2011)	Srbija	ARS	2001 –2005	Blinder-Oašaka dekompozicija i kvantilna regresija	Stvarne neto mesečne zarade po odrađenom satu	14,4% u2001 5,4% u2005	17,2% u2001 10,5% u2005	Negativna
Reva (2012)	Srbija	ARS	april 2008.i oktobar 2009.	Blinder-Oašaka dekompozicija	Mesečne zarade	9,2% u2008 4,6% u2009	15,6% u2008 11,7% u2009	Negativna

Tabela 1. Pregled najvažnijih istraživanja rodnog platnog jaza na teritoriji Zapadnog Balkana

Izvor: „Rodni jaz u zaradama u zemljama Zapadnog Balkana: nalazi iz Srbije, Crne Gore i Makedonije“ (Avlijaš et all, 2013)

2. Metodološki okvir istraživanja

2.1. Uzorak

Anketa o prihodima i uslovima života (EU-SILC)

Deo analize podataka u okviru doktorske disertacije, sproveden je na podacima prikupljenim putem "Ankete o prihodima i uslovima života" (Survey on Income and Living Conditions - EU-SILC). Reč je o instrumentu koji se svrstava u red najrelevantnijih kada se govori o praćenju siromaštva, nejednakosti, socijalne uključenosti i životnog standarda.

Primena ove ankete u praćenju navedenih pojava u zemljama članicama Evropske unije datira još od 2003. godine. Njenom pokretanju prethodio je sporazum Austrije, Belgije, Grčke, Danske, Luksemburga, Irske (zemlje članice EU) i Norveške. Prvo istraživanje (prvi talas) realizovano je godinu dana kasnije i obuhvatalo je zemlje EU-15, Estoniju, Norvešku i Island. Iz EU-15 u prvom talasu bile su isključene Holandija, Nemačka i Ujedinjeno Kraljevstvo. Od 2005. godine projektom su obuhvaćene sve zemlje članice i tako je do dana današnjeg. Iste godine EU-SILC projekat je zaživeo i u Turskoj, Islandu i Norveškoj, 2006. u Bugarskoj, Švajcarskoj i Rumuniji, 2007. u Makedoniji i Hrvatskoj, a 2013. u Srbiji.

Komponente na kojima se EU-SILC zasniva (primarni i sekundarni indikatori, procedure, definicije i standardizovane klasifikacije) su harmonizovane sa ciljem postizanja apsolutne uporedivosti podataka među zemljama koje su ga usvojile i primenile na svojim teritorijama. Izvestan stepen slobode i samostalnosti dat je zemljama koje ga sprovode u smislu slobode definisanja uzorka i kreiranja upitnika, ali sve u meri koja ne protivreči postavljenim metodološkim zahtevima i cilju koji je gore naveden.

EU-SILC pokriva područja aktivnosti i zaposlenosti, socijalne uključenosti, stanovanja, zdravlja, obrazovanja, prihoda i siromaštva i smatra se najznačajnijim izvorom podataka o socijalnoj koheziji kada je Evropska unija u pitanju. Primarna područja pokriva svake godine, a sekundarna jednom u četiri godine ili i ređe.

Srbija, kao zemlja koja je na putu da stekne članstvo u Evropskoj uniji, imaće obavezu da u budućnosti primenjuje ovu anketu i putem nje prati stanje gore navedenih pojava.

To je jedan od uslova koji trasira put ka evropskim integracijama. Reč je o proaktivnom pristupu Republičkog zavoda za statistiku Republike Srbije (u daljem tekstu: Zavod), budući da naša zemlja još uvek nije dobila zvanični zahtev za primenu ove ankete. Intenzivni rad na sprovođenju ove Ankete je težnja Zavoda da spremno dočeka zahteve Evropske unije u ovom smislu.

Prvi put Anketa o prihodima i uslovima života (u daljem tekstu EU-SILC) sprovedena je u Srbiji 2013. godine. Donator ovoga projekta je Evropska komisija, a sam projekat se sprovodi u okviru projekta "Serbia EC Hybrid TF for SILC survey TF071853", uz podršku Svetske banke. Korisnik sredstava obezbeđenih za realizaciju ovog projekta je Zavod. Osnovu za sprovođenje EU-SILC predstavlja Zakon o zvaničnoj statistici ("Službeni glasnik RS", broj 104/9). Cilj njenog sprovođenja je dobijanje podataka o siromaštvu, socijalnoj uključenosti, nejednakostima i životnom standardu koji će biti uporedivi sa podacima Evropske unije. Zavod mora da uloži dodatne napore da usaglasi našu metodologiju sa metodologijom Evropske unije, te da siromaštvo izražava u odnosu na celokupno stanovništvo, na temelju ukupnih primanja domaćinstva. Reč je o relativnom pokazatelju.

Anketom EU-SILC su obuhvaćeni podaci na teritoriji Republike Srbije kao celine i pojedinačno reprezentativni podaci za svaki region na NSTJ (nomenklatura statističkih teritorijalnih jedinica) 2 nivou (beogradski, region Vojvodine, region Šumadije i Zapadne Srbije i region Južne i Istočne Srbije). Iz tog obuhvata, isključeni su podaci koji se odnose na AP Kosovo i Metohiju.

Podaci koji se odnose na područje radne aktivnosti, prihode i zdravlje prikupljeni su isključivo za lica starosti 15 i više godina. Tih lica ima 17 187, od čega 8280 muškaraca i 8907 žena. Podaci koji se tiču socio-demografskih karakteristika prikupljeni su od svih članova obuhvaćenih domaćinstava.

Osnovni skup čine sva domaćinstva i sva lica na teritoriji Republike Srbije, izuzev lica u kolektivnim domaćinstvima i beskućnika. Kategorije lica koje su izuzete obuhvatom EU-SILC-a spadaju u kategorije stanovništva koje rizik siromaštva i socijalna isključenost najviše pogađaju. Ovaj problem se predupređuje primenom podataka prikupljenih od strane nacionalnih statistika (i iz drugih izvora), ali pod uslovom da su u skladu sa postavljenim metodološkim zahtevima i principom harmonizacije podataka, te mogućnosti uporedivosti.

Anketom je obuhvaćen dvoetajni stratifikovani, rotacioni, panel uzorak bez zamena, pri čemu popisni krugovi čine jedinice prve etape, a domaćinstva druge. Stratifikacija uzorka

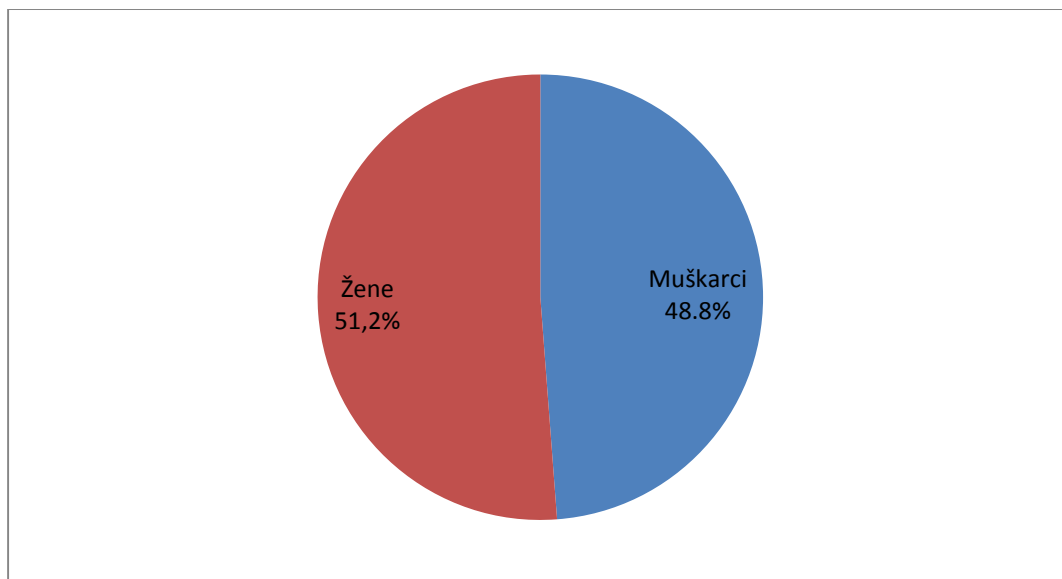
je izvršena prema tipu naselja i prema teritoriji na nivou NSTJ (nomenklatura statističkih teritorijalnih jedinica) 2. Popis stanovništva, domaćinstava i stanova iz 2011. godine je predstavljao okvir za izbor tipa uzorka.

Uzorak je sastavljen o 4 rotacione grupe. Svaka grupa čini nezavisan poduzorak i vrši ocenu cele populacije. U istraživanju se primenjuje rotaciona šema koja podrazumeva da se svake godine iz uzorka isključi jedna rotaciona grupa i uključi nova. U skladu sa ovako postavljenom šemom svaka rotaciona grupa je četiri godine uključena u uzorak. To znači da se u prve dve godine sprovođenja istraživanja realizuje preklapanje uzorka od 75%, između prve i treće godine istraživanja 50%, između prve i četvrte godine 25%. Na ovaj način stvara se temelj za dugoročno praćenje siromaštva i životnih uslova domaćinstava i lica obuhvaćenih uzorkom. Ovo će, dodatno, omogućiti i merenje i praćenje na koji način politike usmerene na suzbijanje siromaštva i socijalne uključenosti ispoljavaju uticaj na ugrožena domaćinstva.

Istraživanje EU-SILC produkuje podatke preseka stanja i podatke praćenja stanja. Podaci se odnose na godišnji nivo. Podaci preseka stanja daju neophodne informacije vezane za uslove života (primanja, siromaštvo, socijalnu isključenost) i odnose se na određeni period vremena, dok podaci praćenja stanja prikazuju nastale promene u toku perioda od četiri godine na individualnom nivou.

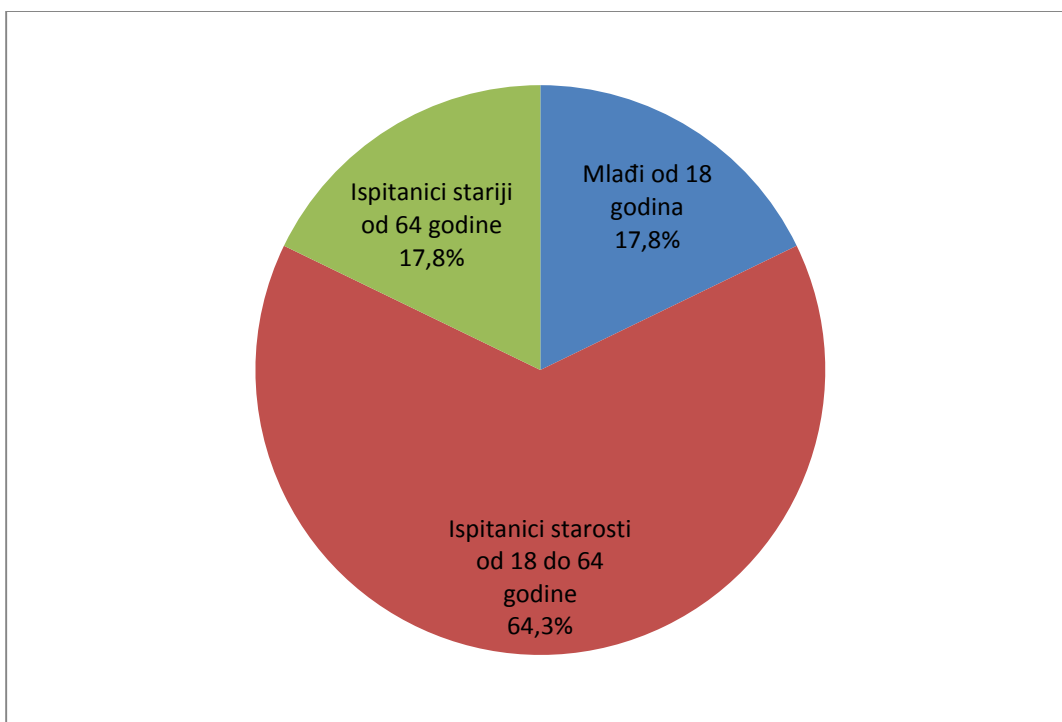
Istraživanje se sprovodi primenom metoda papir i olovka (tzv. PAPI metod), a obrada podataka traje tri meseca. Za prikupljanje podataka u upotrebi su dva upitnika – za domaćinstvo i za lica starosti iznad 15 godina. U okviru disertacije obrada podataka je vršena na bazi podataka sačinjenoj od podataka prikupljenih primenom Upitnika za lica u okviru istraživanja sprovedenog u drugom talasu, 2014. godine.

Ovim upitnikom su obuhvaćeni podaci o primanju i ekonomskoj aktivnosti svih članova domaćinstva u uzorku koji su zaključno sa danom 31.12.2013. godine imali 15 ili više godina starosti. Tih lica ima 17 187, od čega 8280 muškaraca i 8907 žena. Upitnik je dat u prilogu ovog rada. Upitnik za domaćinstva je primenjen na uzorak kojim je obuhvaćeno 6501 domaćinstvo i 20069 lica. Prosečena veličina domaćinstva obuhvaćenog anketom iznosi 2,9 članova po domaćinstvu. Na slici 1. data je polna struktura, slici 2. starosna struktura, a na slikama 3. i 3.a. prostorna struktura lica obuhvaćenih uzorkom.



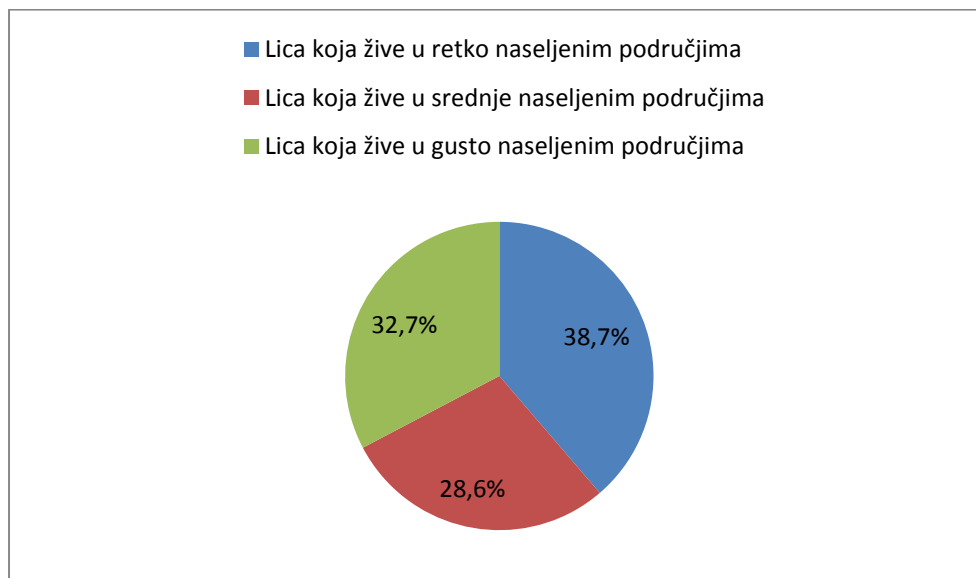
Slika 1. Polna struktura lica obuhvaćenih uzorkom EU-SILC za 2014. godinu

Izvor: Autor na osnovu podataka EU-SILC (2014), dobijenih od Republičkog zavoda za statistiku, Republike Srbije.



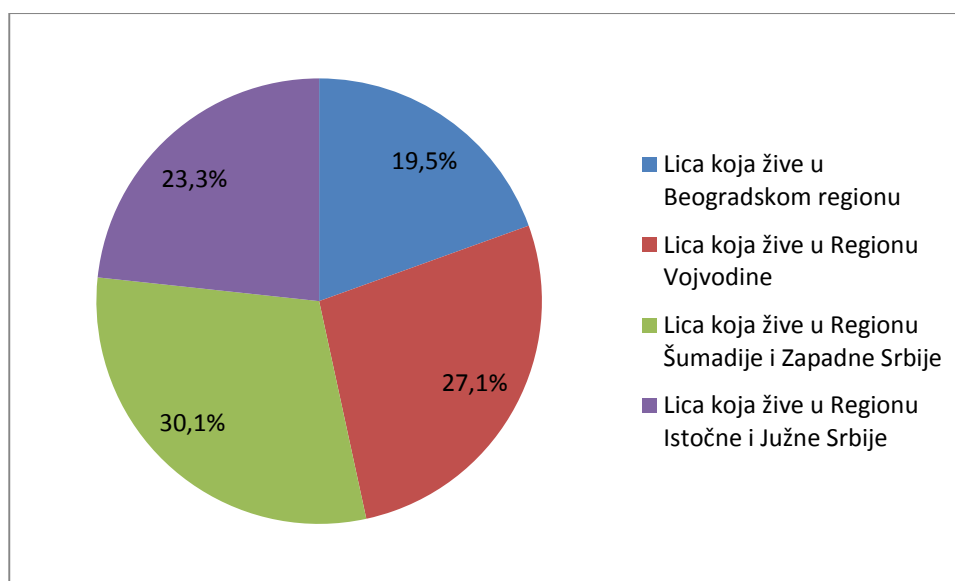
Slika 2. Starosna struktura lica obuhvaćenih uzorkom EU-SILC za 2014. godinu

Izvor: Autor na osnovu podataka EU-SILC (2014), dobijenih od Republičkog zavoda za statistiku, Republike Srbije.



Slika 3. Prostorna struktura (gustina naseljenosti) lica obuhvaćenih uzorkom EU-SILC za 2014. godinu

Izvor: Autor na osnovu podataka EU-SILC (2014), dobijenih od Republičkog zavoda za statistiku, Republike Srbije.



Slika 3a. Prostorna struktura (regioni) lica obuhvaćenih uzorkom EU-SILC za 2014. godinu

Izvor: Autor na osnovu podataka EU-SILC (2014), dobijenih od Republičkog zavoda za statistiku, Republike Srbije.

Drugi izvori podataka

Pored podataka prikupljenih "Anketom o prihodima i uslovima života" (EU-SILC) u radu su korišteni i podaci do kojih se došlo elektronskim putem - preuzimanjem javno

dostupnih baza podataka nacionalnih statističkih institucija, Međunarodne organizacije rada (korištena je baza podataka ove organizacije pod nazivom KILM – Key Indicators of Labour Market, osmo izdanje), Eurostat-a i Svetskog ekonomskog foruma.

2.2. Matematičko-statistički instrumentarijum

Ekonomska nejednakost je pojava svojstvena tranzicionim zemljama i njihovom modelu privredno-ekonomskih reformi na putu od socijalističkih ka tržišnim privredama. Merenje i analiza ovog fenomena svrstava se u red kompleksnih istraživačkih poduhvata.

Prema Babović (2010) "Pod rodnim ekonomskim nejednakostima podrazumevaju se svi oblici nejednakosti između muškaraca i žena koji se javljaju u području proizvodnje, distribucije i potrošnje dobara, shvaćenih u širem smislu kao materijalnih i nematerijalnih dobara, koji su od značaja za reprodukciju i kvalitet života pojedinaca, domaćinstava, društvenih grupa ili za blagostanje društava u celini."

Pogrešno je ekonomsku nejednakost poistovećivati sa siromaštvom. Ekonomska nejednakost se definiše kao nejednakost u ekonomskim resursima (najčešće su to prihodi) posmatrano sa aspekta populacije kao celine, dok se siromaštvo tretira kao ekonomska nejednakost između skupina koje jesu i skupina koje nisu siromašne nevezano za oblik izražavanja tog siromaštva. Drugim rečima, pri merenju ekonomske nejednakosti nije opredeljujuća stavka granica prihoda (potrošačka korpa, prosečna zarada, medijana dohotka...) koja je postavljena, niti procenat siromašnih lica u ukupnoj populaciji. To znači da mogu da postoje slučajevi gde dve zemlje imaju isti nivo siromaštva, a različiti nivo nejednakosti i obrnuto.

Ekonomska nejednakost može se posmatrati kroz prizmu različitih aspekata. Prilikom merenja, ekonomska pozicija pojedinca se može posmatrati sa aspekta imovine koju poseduje, životnog dohotka, tekućeg dohotka, potrošnje i slično. Imovina bi bila svakako najbolji kandidat za posmatrano merenje, ali nedostatak ove dimenzije ekonomske nejednakosti ogleda se u problemima dostupnosti i savladivosti informacionih zahteva vezanih za njeno korišćenje i vrednovanje. Ista situacija je prisutna i kada je životni dohodak u pitanju. Ovi razlozi nametnuli su tekući dohodak i potrošnju kao najpodesnije pri analizi ekonomske nejednakosti među pojedincima u društvu. EU-SILC istraživanje upravo na dohotku zasniva merenje pomenute nejednakosti, baš kao i rizika siromaštva. Upravo iz tog razloga u ovom radu merenje ekonomske nejednakosti u Srbiji zasnivaće se na podacima vezanim za neto dohodak lica obuhvaćenih uzorkom EU-SILC za 2014. godinu.

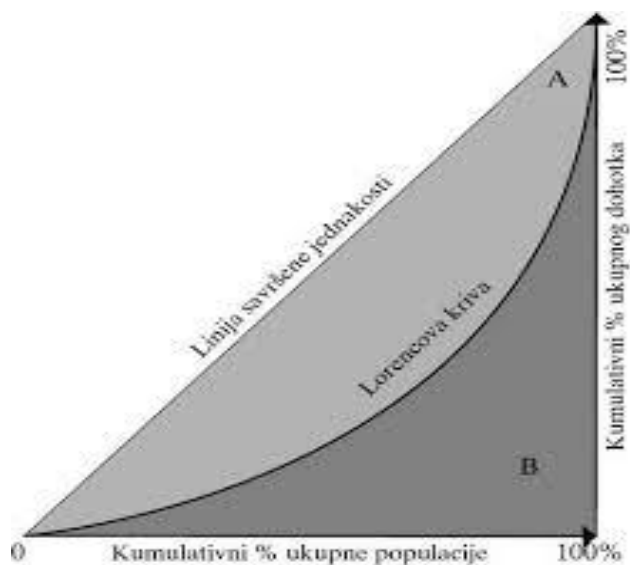
Složenost problema merenja ekonomske jednostavnosti opravdava postojanje više različitih instrumenata koji se koriste sa tom svrhom, budući da ne postoji jedan, univerzalni i najbolji merni instrument koji bi na adekvatan način prikazao ekonomsku poziciju pojedinca u društvu i njegovo blagostanje. Istovremena primena više različitih, a po svojim kvalitetima, najpodesnijih mernih instrumenata ekonomske nejednakosti doprinosi kreiranju tačnijeg prikaza nejednakosti.

Đinijev (Gini) koeficijent, spada u red najčešće korištenih mera ekonomske nejednakosti i temelji se na grafičkom prikazu preko tzv. Lorencove krive koja prikazuje procenat dohotka koji prisvaja određeni procenat uzorkom obuhvaćenih lica (distribucija dohotka stanovništva), odnosno grafički prikazuje nejednakosti u raspodeli dohotka. Naziv je dobio po italijanskom statističaru Korado Điniju (Corrado Gini) i predstavlja bezdimezionu meru statističke disperzije. Pri konstruisanju Lorencove krive, na apscisi se unose vrednosti kumulativa stanovništva, a na ordinati kumulativnog dohotka, potom se ucrtava linija koja označava hipotetičku distribuciju dohotka (distribuciju pri kojoj je prisutna jednakost među licima u smislu dohodaka). Lorencova kriva počinje i završava upravo na toj liniji jednakost (potpune) u raspodeli dohotka, koja se uvek crta pod uglom od 45 stepeni.

Đinijev koeficijent u oznaci G predstavlja odnos površine A i zbira površina A i B,

$$G = A / (A + B)$$

gde je A površina između linije potpune jednakosti i Lorencove krive, a A+B kompletna površina ispod linije potpune jednakosti (slika 1).



Slika 1. Lorencova kriva

Izvor: Tamaš, D. (2013). Lorencova kriva kao pokazatelj tržišne koncentracije u sektoru osiguranja Republike Srpske. *Naučni časopis za ekonomiju* 02/13

Veća zakrivljenost Lorencove krive, odnosno veća udaljenost od linije potpune jednakosti znači i veći Đinijev koeficijent, odnosno veću nejednakost. Kada bi se Lorencova kriva poklopila sa apscisom od (0,0) do (100,0), pa zatim otišla do (100, 100), to bi značilo da je vrednost Đinijevog koeficijenta 1 i da ceo dohodak prisvaja jedna osoba (stanje maksimalne nejednakosti). Drugi ekstremni slučaj bi bio, kada bi se Lorencova kriva poklopila sa linijom potpune jednakosti.

Vrednost Đinijevog koeficijenta se kreće u rasponu od 0 (svi stanovnici imaju isti prihod i postignuta je perfektna jednakost u raspodeli prihoda) do 1 (najneravnomernija raspodela dohotka – perfektna nejednakost, kada jedna osoba poseduje, odnosno prima sav raspoloživ prihod u zemlji). Stvarne vrednosti Đinijevog koeficijenta uzimaju vrednost, najčešće, između 0,20 i 0,50.

Đinijev koeficijent je izračunat na osnovu sledeće formule:

$$G = 1 + \frac{1}{n} - \frac{2}{n^2 y} \sum y_i (n + 1 - i) \quad (1)$$

gde je,

G = Đini koeficijent (Gini)

n – broj podataka (lica)

y – prosečan neto dohodak

y_i – pojedinačni neto dohodak (svi raspoloživi dohoci – neto zarade uzete u obzir prilikom izračunavanja Đini koeficijenta su prethodno poređani u rastući niz – od najmanjeg do najvećeg dohotka/neto zarade)

Đinijev koeficijent opravdava epitet najčešće korištene mere ekonomske nejednakosti jer je nezavistan od proseka i veličine populacije, zadovoljava Pigu-Daltonov test i lak je za interpretaciju. Sa druge strane, kao i svaka mera ispoljava svoje nedostatke u vidu izostanka aditivnosti (zbir Đinijevih koeficijenata izračunatih za podgrupe stanovništva nije jednak Đinijevom koeficijentu izračunatom za populaciju kao celinu) i ne pridavanja značaja donjem delu lestvice dohotka na kojoj se nalaze osobe siromašnijeg ekonomskog statusa. Ovu drugu navedenu slabost Đinijevog koeficijenta neki autori smatraju i vrlinom, budući da tom svojom osobinom izražava nepristrasnost u izražavanju ekonomskih nejednakosti.

Kako bi se analizirao rodni jaz u zaradama u okviru jedne zemlje neophodno je preuzeti empirijske podatke direktno od državnih agencija statističkog tipa ili drugih institucija koje poseduju ovlašćenje za prikupljanje demografskih podataka. Za potrebe ove disertacije korišteni su podaci prikupljeni u okviru istraživanja EU-SILC za 2014. godinu (drugi talas), koji nisu bili adekvatni za pomenutu analizu, budući da veliki deo obuhvaćenih ispitanika nije dao neophodne odgovore na pitanja relevantna za analizu rodnog jaza u zaradama. U prvom redu, većina nije dala konkretan odgovor ni o visini svoje zarade kao potencijalnoj zavisnoj promenljivoj.

Imajući to u vidu, analiza rodnog jaza zarada se u cilju dokazivanja njegove prisutnosti (a ne i relevantne veličine) na tržištu rada Republike Srbije sproveda putem izgradnje regresionog modela u kome se u ulozi zavisne promenljive našla logaritmovana vrednost mesečne neto zarade koju su ispitanici ostvarili u prethodnom mesecu, a u funkciji nezavisnih varijabli, pored ostalog uključen je i pol, kako bi se ispitalo da li on statistički značajno utiče na formiranje visine neto zarade.

Mora se naglasiti da u većini zemalja iz regiona, evidentno je prisustvo brojnih nedostataka u podacima kojima raspolažu gore pomenute državne institucije statističkog tipa i stručnjaci koji se bave rodnom ekonomijom više puta su na to ukazivali, ali uglavnom neuspešno.

Rodni jaz u zaradama se uglavnom izražava kao udeo prosečne ženske zarada u prosečnoj muškoj zaradi. Prema poslednjem istraživanju koje se može smatrati relevantnim, nekorigovani rodni jaz u zaradama na teritoriji Republike Srbije u 2013. godini iznosio je 3,3%, a korigovani rodni jaz zarada čak 11%.

Budući da uzimanje prosečnih zarada nije najbolje rešenje za predstavljanje distribucija (koje nisu normalnog (Gaussov-og) tipa, većina zemalja iz regiona taj nedostatak nadomešćuje koristeći medijanu kao pokazatelj ostvarene zarade. Kao bolje rešenje od primenjenog trebalo bi se omogućiti uvid u raspodelu radne snage prema zanimanjima, a u okviru posmatranog sektora privrede. Nepostojanje kriterijuma koji jasno ukazuju na hijerarhiju zanimanja unutar posmatranih sektora privrede, te uzimanje u obzir prosečnih zarada izračunatih na nivou sektora, čini izračunati rodni jaz u zaradama prividnom naznakom hijerarhije sa aspekta pola unutar posmatranog sektora privrede, bez mogućnosti da se ona na drugi način utvrdi i izrazi.

Problemi vezani za prikupljanje podataka relevantnih za relevantan uvid u stanje rodni razlika na tržištu rada i uvid u postojeću strukturu radne snage prepreka su istraživačkim poduhvatima koji se bave ovom tematikom.

Podaci o stanju tržišta rada Republike Srbije i većine zemalja u regionu ukazuju na činjenicu da je veći deo ženske radne snage skoncentrisan u tzv. “tradicionalnim” granama privrede (više puta u radu je navedeno o kojim granama je reč), a to su grane privrede u kojima je rodni jaz u zaradama značajno veći od pomenutog prosečnog, što doprinosi tvrdnji da “prosečni” rodni jaz u zaradama nije najbolji pokazatelj ekonomske nejednakosti žena i muškaraca.

Minserova jednačina¹ zarada prema kojoj je zarada pojedinaca funkcija dostignutog nivoa obrazovanja i radnog iskustva, poslužila je kao polazna osnova za analizu faktora koji određuju formiranje zarada i proveru teze da je pol statistički značajna varijabla koja utiče na varijacije neto zarada (logaritamska vrednost) kao zavisne promenljive.. Prema teoriji ljudskog kapitala, obrazovanje predstavlja proces analogan investiranju u fizički kapital. ²

Forma zarada kao funkcije ljudskog kapitala predstavlja se na sledeći način:

$$\ln y = \beta_0 + \beta_1 s + \beta_2 x + \beta_3 x^2 + u \quad (1)$$

gde su:

y – mesečna zarada zaposlenog u njihovom osnovnom poslu

s – stepen obrazovanja

x – godine radnog iskustva na plaćenim poslovima

u – slučajna greška regresije koja predstavlja neobjašnjene faktore zarade

¹Za šire objašnjenje pogledati Mincer, J. (1985). Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. *Journal of Political Economy*.

²Osnovu za donošenje odluka pojedinca o nastavku školovanja čini poređenje diskontovanih vrednosti životnog dohotka koji se očekuje u slučaju ostanka na trenutnom poslu uz nepromenjeni (manji) nivo obrazovanja (ljudskog kapitala) i očekivanog životnog dohotka koji će steći ako odlože zapošljavanje radi sticanja većeg nivoa obrazovanja (ljudskog kapitala), odnosno nastavka školovanja.

Ovako predstavljena forma jednačine zarada proširena je skupom dodatnih varijabli kao što su pol, oblik svojine preduzeća u kojima je pojedinac zaposlen, časovi rada u nedelji i godine starosti zaposlenog (vidi tabelu 1.).

Cilj je bio da se prvenstveno utvrdi da li pol utiče na formiranje zarada i da li postoji u tom smislu razlika između žena i muškaraca, te potom da se ispita individualni uticaj navedenih varijabli na visinu formiranja neto zarada. U analizu su uključene zarade 1891 lice i analiza je ograničena na uvođenje samo navedenih nezavisnih varijabli, relevantnih za ovo istraživačko pitanje, budući da su varijable poput sektora delatnosti u kome anketirana lica rade i zanimanja koja obavljaju isključene iz analize zbog nepotpunosti podataka.

Klaster analiza kao grupa multivarijacionih tehnika primenjena je u radu ne bi li grupisala zemlje obuhvaćene uzorkom prema ključnim indikatorima tržišta rada koji se odnose na žene (stopa aktivnosti, stopa zaposlenost, stopa nezaposlenosti i stopa neaktivnosti), kao i prema indikatorima rodnog jaza (globalni indeks rodnog jaza, indeks rodnog jaza (ekonomska participacija i mogućnost), indeks rodnog jaza (stečeni nivo obrazovanja), jednakost u zaradama za isti rad (odnos žene/muškarci)) za 2013. godinu (poslednji raspoloživi podaci). Cilj sprovedene analize je bio da se identifikuje koje su to zemlje koje imaju najbližnje karakteristike tržišta rada sa Srbijom kada je položaj žena na istom u pitanju i rodni jaz, te da li su vidljive razlike između balkanskih zemalja i zemlja članica EU (misli se na članice obuhvaćene uzorkom) u pogledu posmatranih karakteristika. U oba slučaja prvo je urađena hijerarhijska klaster analiza (joinng-tree clustering metod) kako bi se na osnovu dendograma (grafički prikaz rezultata klaster analize u obliku stabla povezivanja) odredio broj klastera na obuhvaćenim tržištima rada. U oba slučaja korišteno je jednostruko povezivanje (single linkage clustering) kao metod za analizu i Euklidsko kvadratno odstojanje kao interval za meru.

Nakon toga urađena je nehijerarhijska (k-means metod) analiza kako bi se utvrdila pripadnost svake zemlje određenom klasteru.

U cilju provere *glavne hipoteze* (H_0 : Na tržištima rada balkanskih zemalja i zemalja novih članica EU deluju specifični makroekonomski faktori koji značajno utiču na varijacije rodnog jaza) sprovedena je standardna višestruka regresija. U analizu je uključeno 230 podataka. U svojstvu zavisne (kriterijumske) varijable modela se našao Indeks rodnog jaza (podindeks Globalnog indeksa rodnog jaza koji se odnosi na područje ekonomske participacija i prilika/mogućnosti na tržištu rada) odabranih zemalja (članica) Evropske unije i balkanskih zemalja. U svojstvu nezavisnih (prediktorskih) varijabli našle su se sledeći makroekonomski pokazatelji: populacija (obuhvaćen je radno sposoban kontingent stanovništva starosti od 15 do 64 godine izražen u hiljadama osoba), BDP po

zaposlenoj osobi (prema tekućim cenama, međunarodni dolar), stopa godišnjeg rasta BDP (%), bruto investicije u osnovna sredstva (konstantna 2000., 10⁶ US \$), ukupne investicije merene kao % od BDP, dodata vrednost merena kao % od BDP (poljoprivreda), dodata vrednost merena kao % od BDP (industrija) i dodata vrednost merena kao % od BDP (usluge). Podaci o makroekonomskim pokazateljima su preuzeti iz zvanične baze Međunarodne organizacije rada koja objedinjuje podatke vezane za ključne indikatore tržišta rada (naziv baze podataka dostupne za preuzimanje putem interneta je „Key Indicator of Labour Market – KILM 8th/Ključni indikatori tržišta rada, osmo izdanje). Podaci o vrednosti podindeksa rodnog jaza preuzeti su iz „Globalnog izveštaja o rodnom jazu za 2013.“ (WEF, 2014).

Cilj modelovanja je bio da se identifikuju makroekonomski faktori koji ispoljavaju statistički značajan uticaj na rodni jaz, kako bi se kroz tu identifikaciju stvorio osnov za njegovu redukciju i zatvaranje u budućnosti.

Varijable stopa godišnjeg rasta BDP (%) i dodata vrednost merena kao % od BDP (industrija) su isključene iz analize budući da su narušavale pretpostavku multikolinearnosti.

Pokušaj izgradnje modela na temelju navedenih „originalnih“ vrednosti varijabli nije bio uspešan, zbog narušene pretpostavke vezane za prisustvo autokorelacije među podacima. Da bi se otklonila ta prepreka i ispoštovala pretpostavka odsustva autokorelacije, za sve navedene varijable (uključujući i zavisnu) izračunat je priraštaj meren kao razlika između vrednosti varijable u tekućoj godini i vrednosti varijable u prethodnoj godini. Dobijeni priraštaji su zamenili originalne vrednosti modelom obuhvaćenih varijabli.

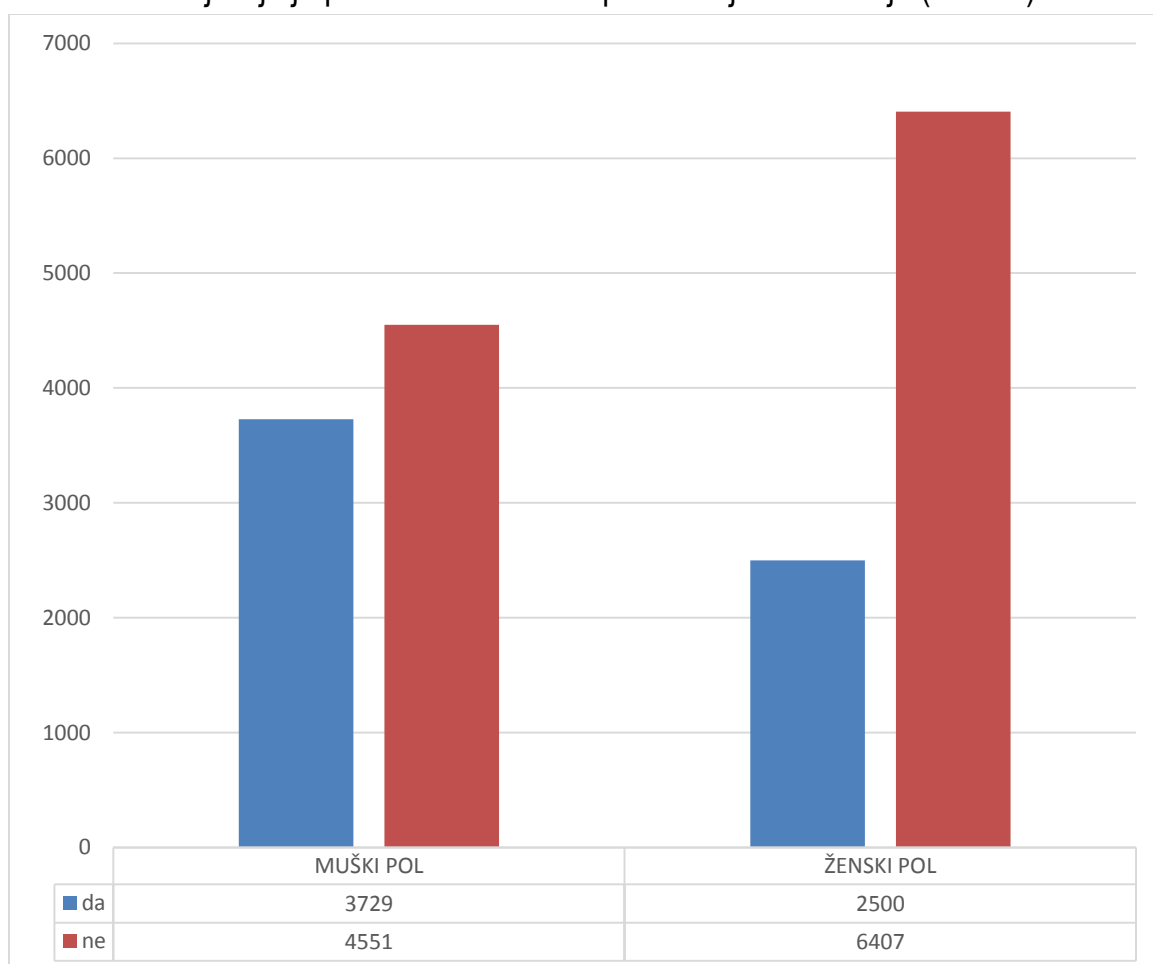
3. Rezultati istraživanja u odabranim zemljama

3.1. Republika Srbija

Podaci prikupljeni u okviru istraživanja EU-SILC sprovedenog 2014. godine na teritoriji Republike Srbije, u najvećoj meri su bili predmet analize rodni razlika na tržištu rada pomenute zemlje. Prilikom analize u obzir su uzeta lica starosti od 15 do 64 godine, budući da je to starosna grupa radno sposobnog stanovništva u Srbiji. Anketiranje u okviru spomenutog istraživanja sprovedeno je na 20069 lica. Starosti 15 i više godina je bilo 17 187 lica, od čega je bilo 8280 muškaraca i 8907 žena.

Na osnovu obrađenih podataka uočeno je sledeće:

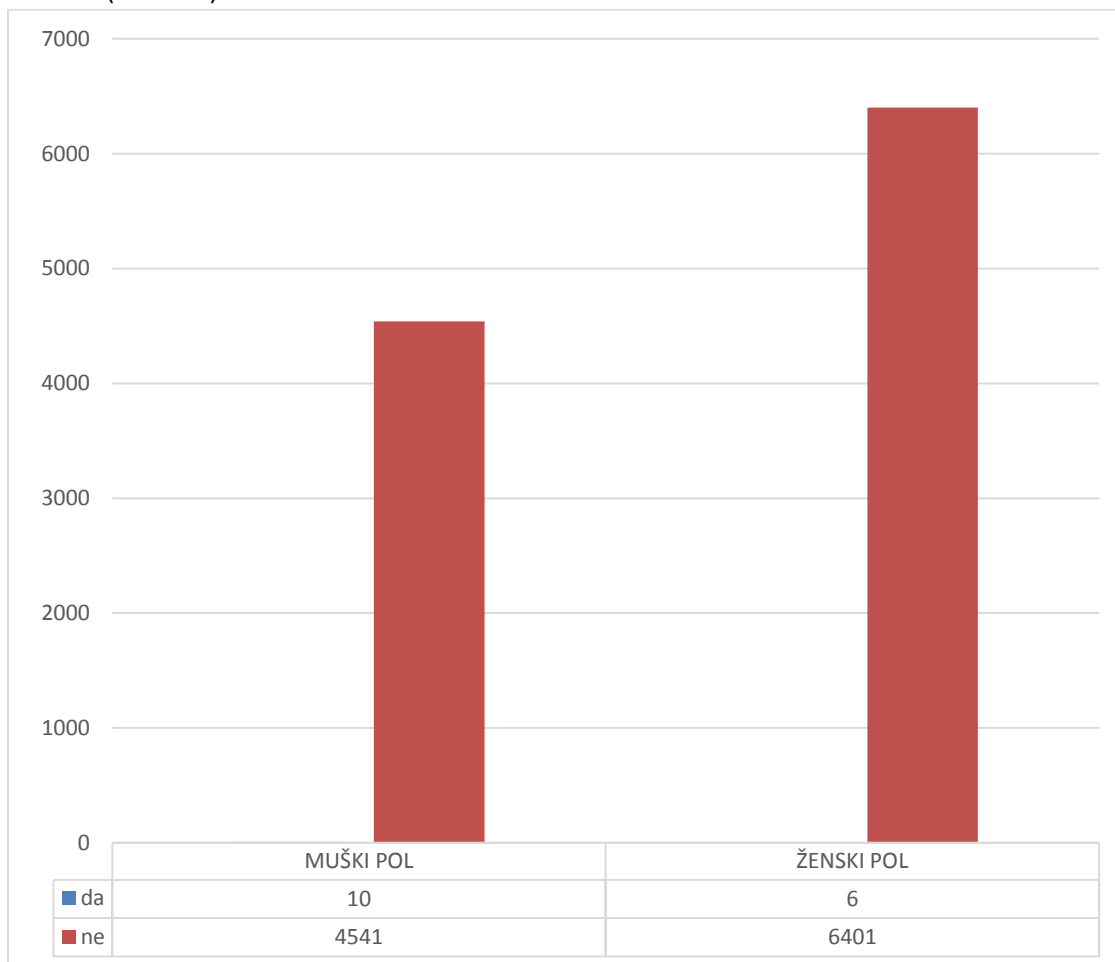
- znatno manji broj žena je obavljalo posao za platu ili profit u odnosu na muškarce u nedelji koja je prethodila trenutku sprovođenja anketiranja (slika 1.)



Slika 1. Da li ste tokom prethodne nedelje obavljali bilo kakav posao za platu ili profit, čak i ako tokom prethodne sedmice nisu ostvareni?

Izvor: Autor na osnovu podataka prikupljenih anketom EU-SILC, 2014.

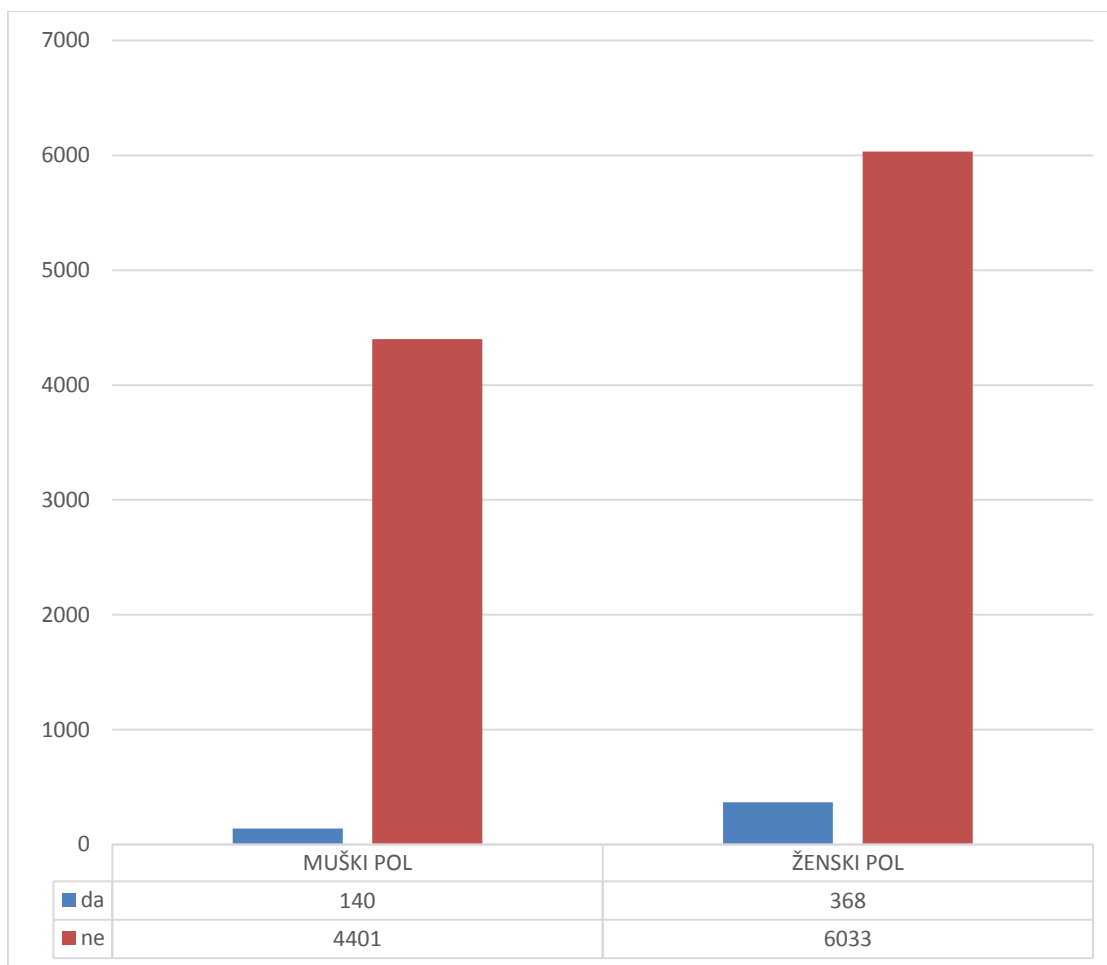
- preduzetnički duh ispitanika u smislu pokretanja vlastitog biznisa radi popunjavanja kućnog budžeta nije na zavidnom nivou, uz činjenicu da je mnogo više žena odgovorilo sa „ne“ na pitanje da li su utrošili vreme za započinjanje istog (slika 2.)



Slika 2. Da li ste tokom prethodne sedmice utrošili vreme u procesu započinjanja vlastitog biznisa od kojeg bi vaše domaćinstvo moglo imati prihod?

Izvor: Autor na osnovu podataka prikupljenih anketom EU-SILC, 2014.

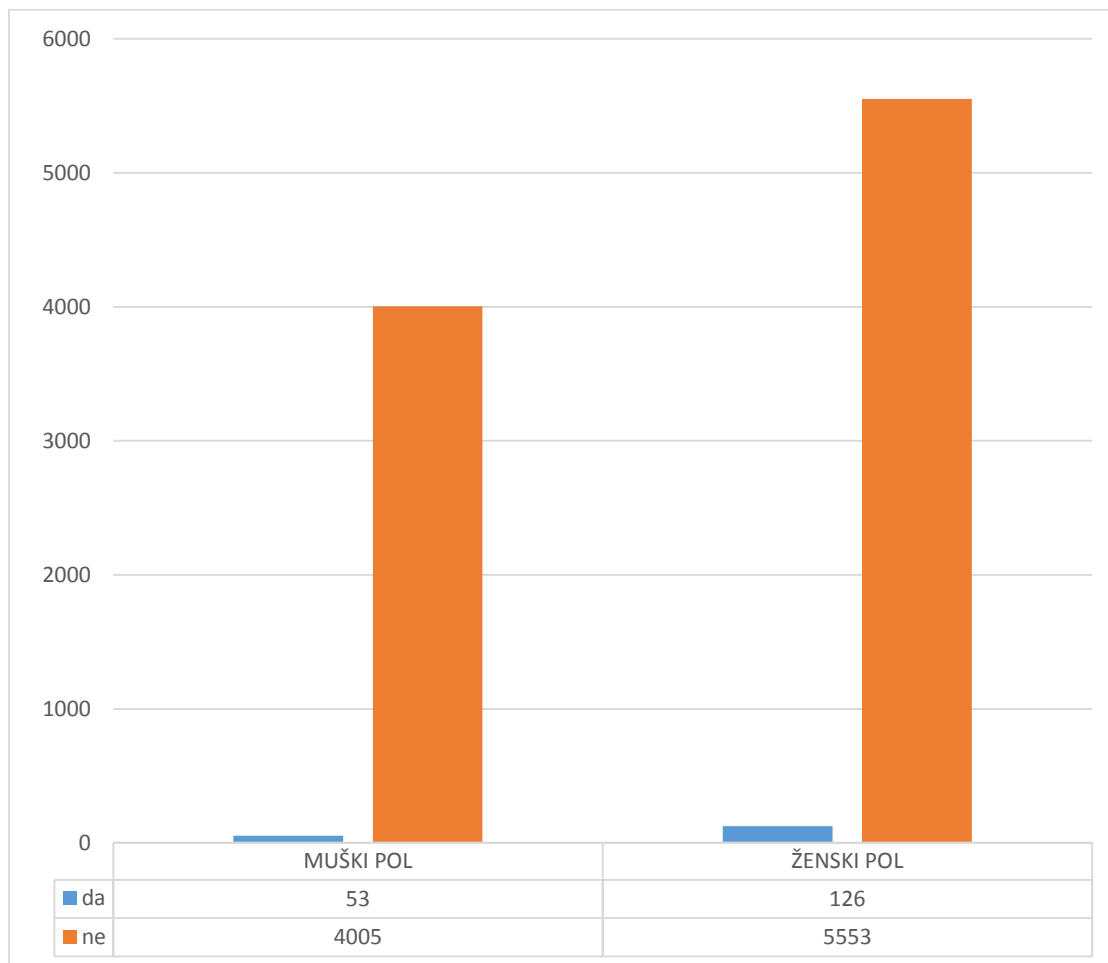
- znatno veći broj žena u odnosu na muškarce (ispitanike) je angažovano na neplaćenim poslovima kod poslodavaca koji su članovi njihovog domaćinstva, odnosno vlasnici poljoprivrednog imanja na kome (poslodavci) ostvaruju zaradu ili profit (slika 3.)



Slika3. Da li ste tokom prethodne sedmice obavljali neki neplaćeni posao kod poslodavca koji je član vašeg domaćinstva odnosno vlasnik poljoprivrednog imanja na kome on (vlasnik) ostvaruje platu ili profit?

Izvor: Autor na osnovu podataka prikupljenih anketom EU-SILC, 2014.

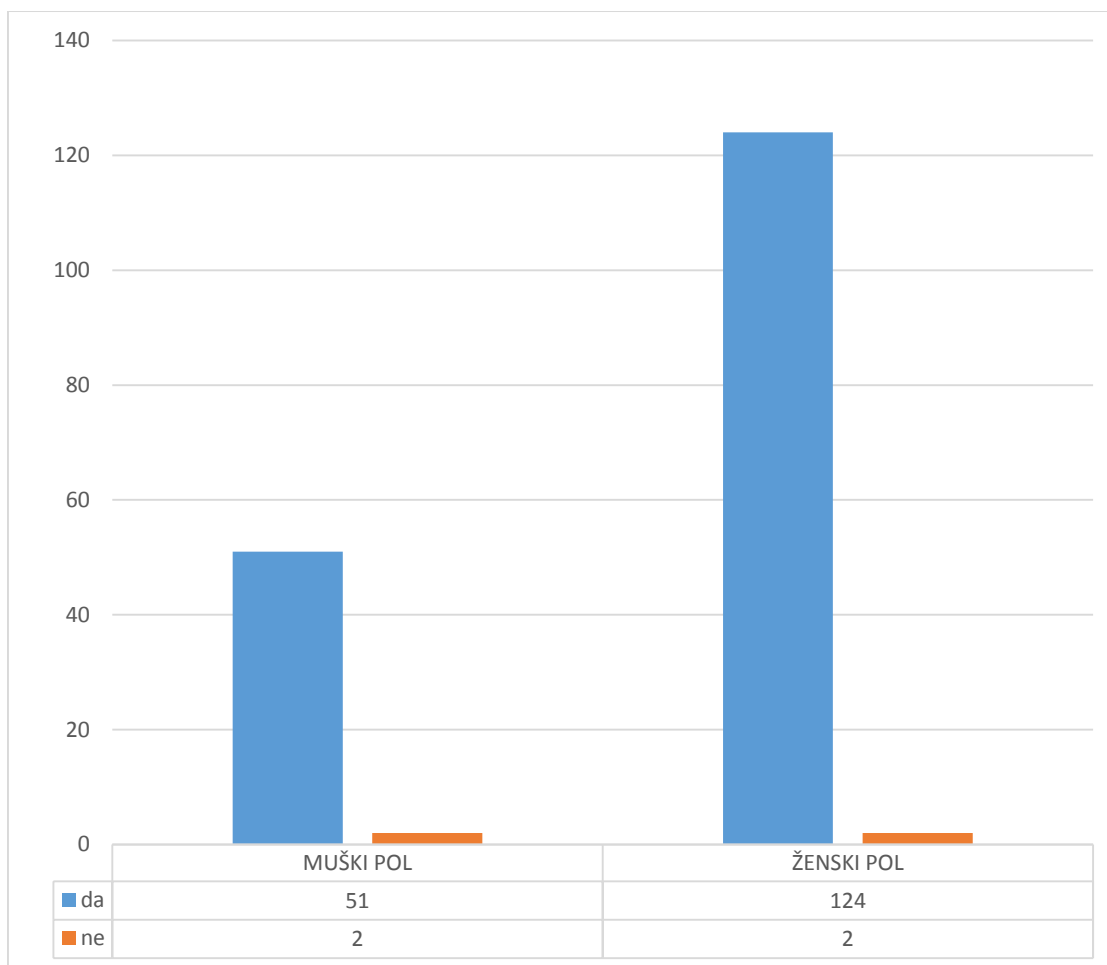
- žene su bile brojnije u odnosu na muškarce kada je u pitanju celonedeljno odsustvo sa posla na kome stiču zaradu. Imajući u vidu dominantnu ulogu žena kada su briga o deci i starijim i/ili nemoćnim članovima domaćinstva, ovakvi rezultati anketiranja se mogu smatrati očekivanim (slika 4.)



Slika 4. Da li imate neki posao na kome primete platu, a sa kojeg ste bili odsutni tokom cele prethodne sedmice?

Izvor: Autor na osnovu podataka prikupljenih anketom EU-SILC, 2014.

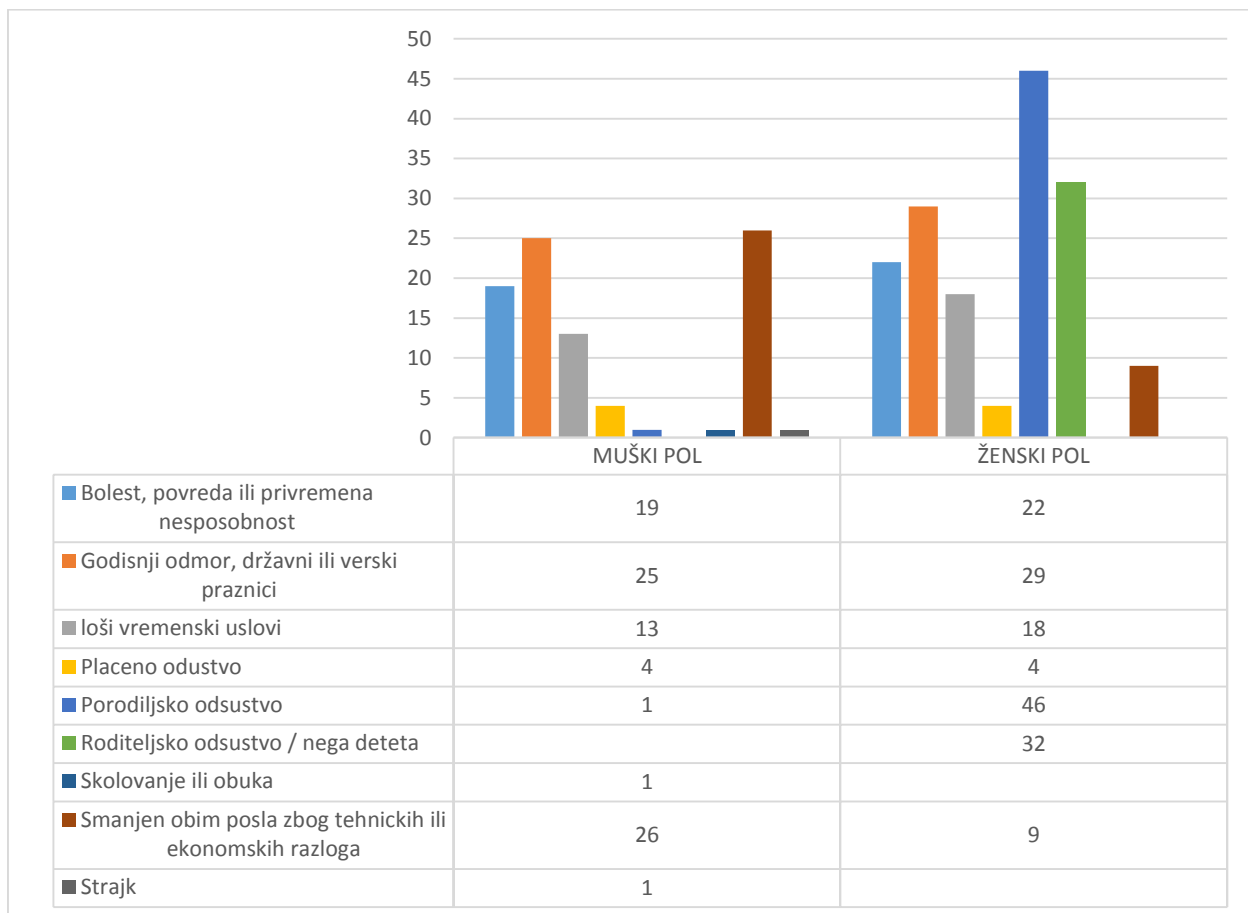
- znatno više žena ima garanciju, u formi ugovora ili dogovora sa poslodavcem, da se može vratiti na posao nakon isteka odsustva što se može u načelu smatrati kao dobrim signalom u pogledu tolerancije njihove uloge u porodici, ali broj ispitanika koji su dali odgovor na ovo pitanje je isuviše mali za donošenje takvih zaključaka (slika 5.)



Slika 5. Da li postoji garancija da se možete vratiti na posao nakon isteka odsustva (imate ugovor ili dogovor u vezi sa tim poslom)?

Izvor: Autor na osnovu podataka prikupljenih anketom EU-SILC, 2014.

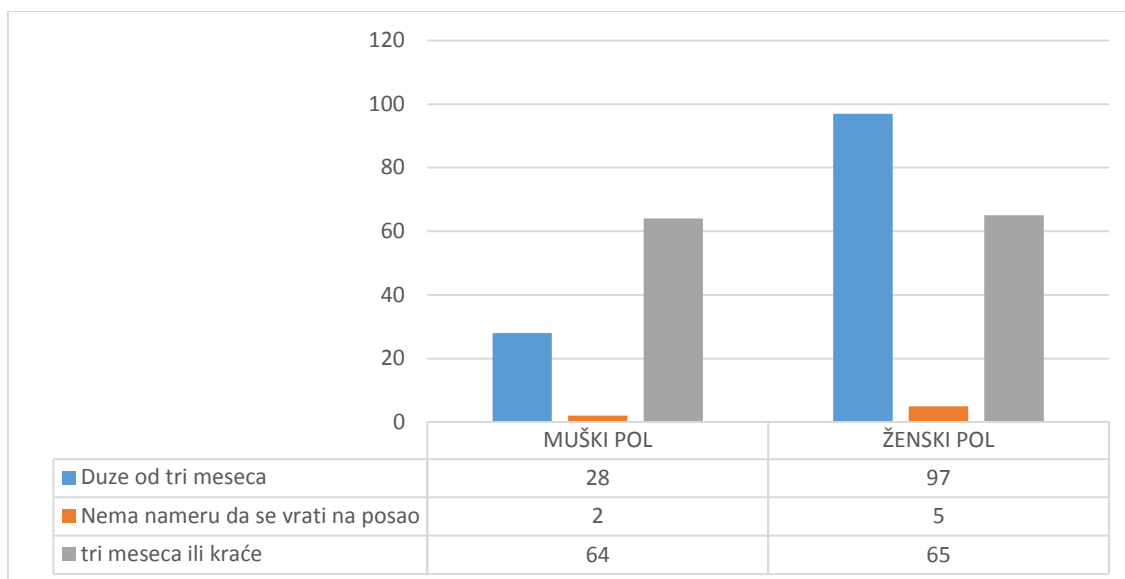
- kao razloge za odsustvo sa posla najveći broj žena je navodilo porodijsko odsustvo ili roditeljsko odsustvo zbog nege deteta (bolovanje), dok su muškarci navodili godišnji odmor i smanjeni obim posla zbog tehničkih ili ekonomski razloga. Nijedan ispitanik muškog pola nije dao odgovor da je odsustvovao sa posla zbog roditeljskih razloga ili nege deteta. Prisustvo rodnih uloga je ovde jasno vidljivo (slika 6.)



Slika 6. Razlozi odsustvovanja sa posla?

Izvor: Autor na osnovu podataka prikupljenih anketom EU-SILC, 2014.

Slika 7. nam pokazuje da su žene brojnije u kategoriji lica koja su odsutna sa posla duže od 3 meseca. Ako to povežemo sa činjenicom da žene kao jedan od najčešćih razloga odsustvovanja sa posla navode porodiljsko odsustvo i odsustvo radi nege deteta, ovaj odnos na relaciji muškarci žene dobija na smislu.



Slika 7. Ukupno trajanje odsustva sa posla (vreme od poslednjeg dana kada ste radili do planiranog povratka na posao)

Izvor: Autorski prikaz na osnovu podataka prikupljenih anketom EU-SILC

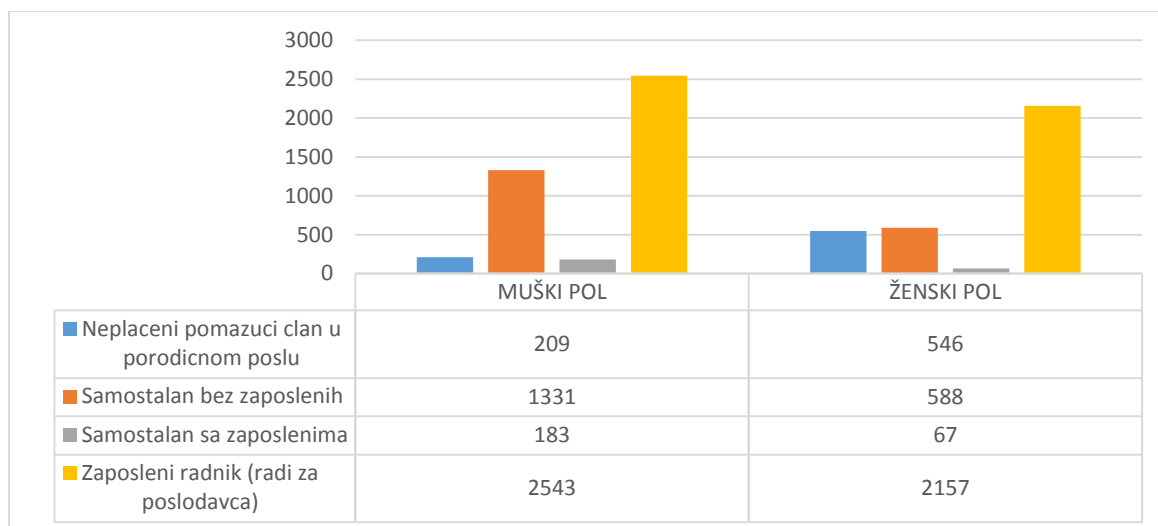
Na osnovu slike 8. možemo zaključiti da su ispitanici muškog pola bili brojniji u preduzećima koji su u privatnoj (registrovanoj) svojini. U svim drugim oblicima svojine preduzeća, zaposlenost oba pola je ujednačena.



Slika 8. Oblik svojine preduzeća u kome ste zaposleni.

Izvor: Autor na osnovu podataka prikupljenih anketom EU-SILC, 2014.

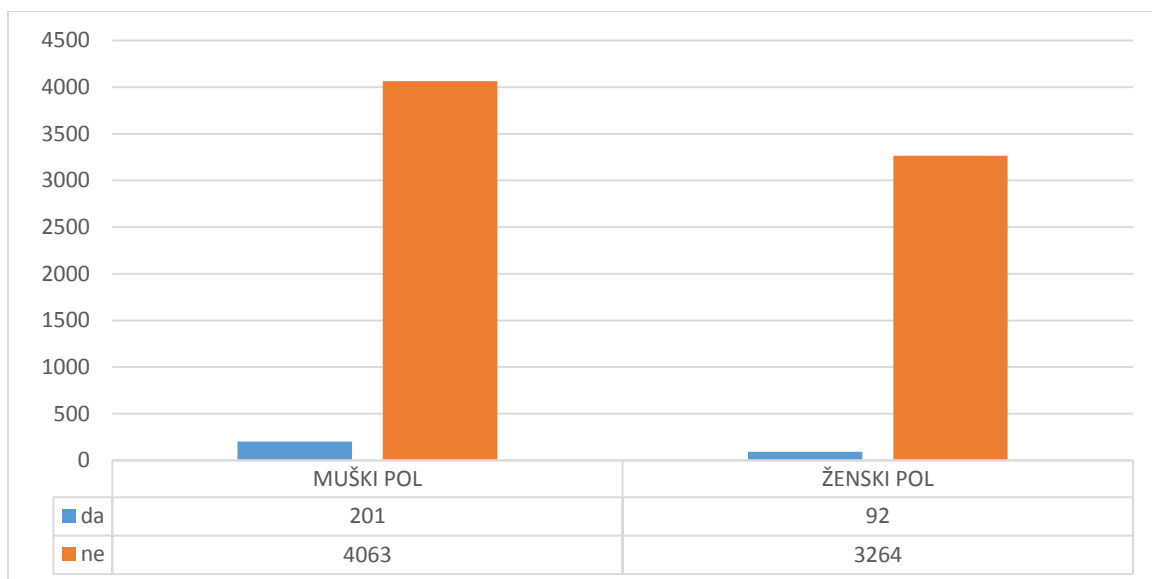
Sa aspekta profesionalnog statusa na poslu koji trenutno obavljaju, žene su dominantnije u odnosu na suprotni pol u kategoriji neplaćenih, pomažućih članova u porodičnom poslu, a muškarci čine većinu u kategoriji samostalan bez zaposlenih i samostalan sa zaposlenima (slika 9.)



Slika 9. Kakav je Vaš profesionalni status na trenutnom poslu?

Izvor: Autor na osnovu podataka prikupljenih anketom EU-SILC, 2014.

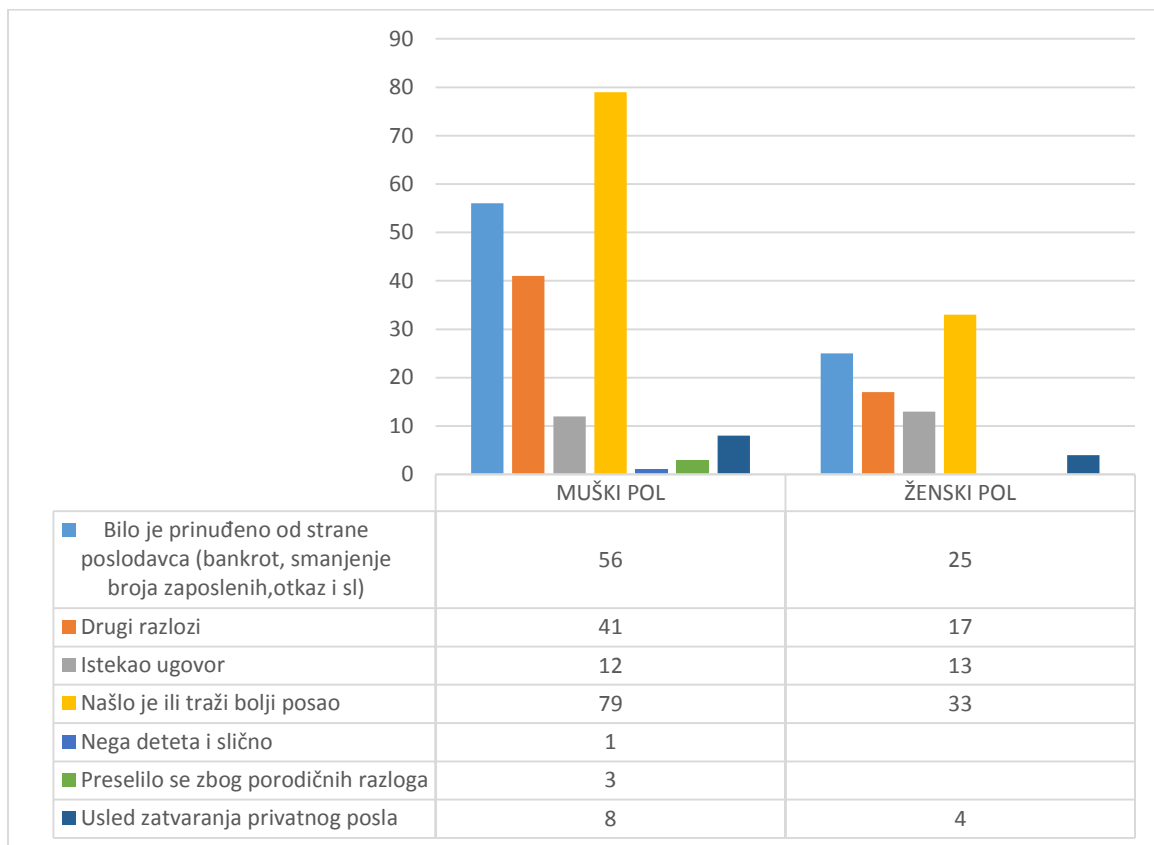
Muškarci su spremniji preuzimanje rizika promene posla u odnosu na žene, iako zbog loše situacije na tržištu rada u pogledu poteškoća sa pronalaženjem radnog mesta, većina zaposlenih (oba pola) nije menjala posao koji obavljaju u proteklih godinu dana (slika 10.)



Slika 10. Da li ste tokom prethodnih 12 meseci menjali posao?

Izvor: Autor na osnovu podataka prikupljenih anketom EU-SILC, 2014.

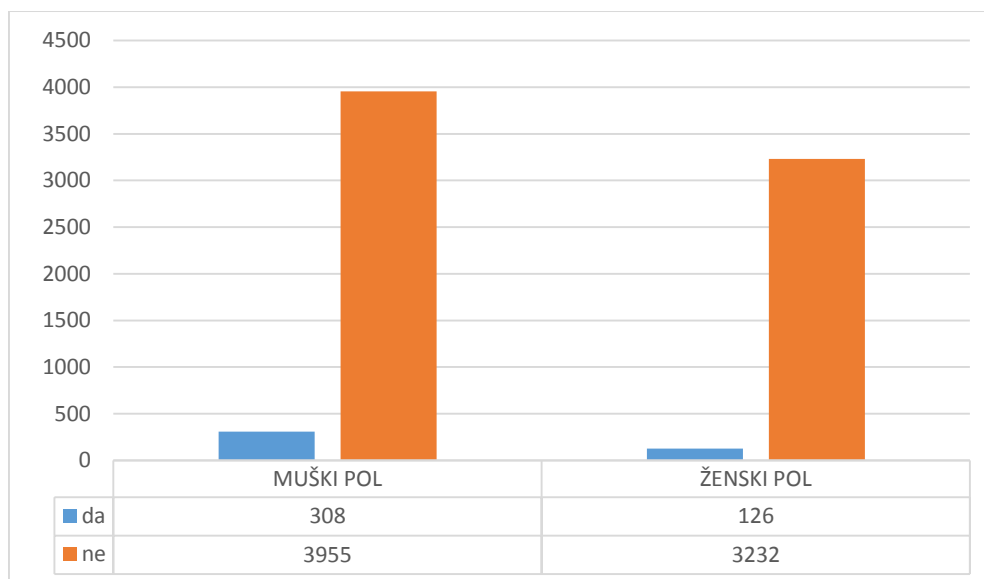
Najveći broj žena koje su napustile posao u poslednjih godinu dana, kao razlog navele su nalazak novog posla ili potragu za boljim. Isti razlog naveden je i od strane muškaraca, koji su brojniji u odnosu na žene kada je u pitanju pomenuti razlog davanja otkaza. Među ispitanicima veći je broj pripadnika muškog pola koji su napustili posao jer su bili prinuđeni od strane poslodavaca usled bankrota, viška radne snage, otkaza i sl. (slika 11.)



Slika 11. Glavni razlozi zbog kojih ste napustili prethodni posao

Izvor: Autor na osnovu podataka prikupljenih anketom EU-SILC, 2014.

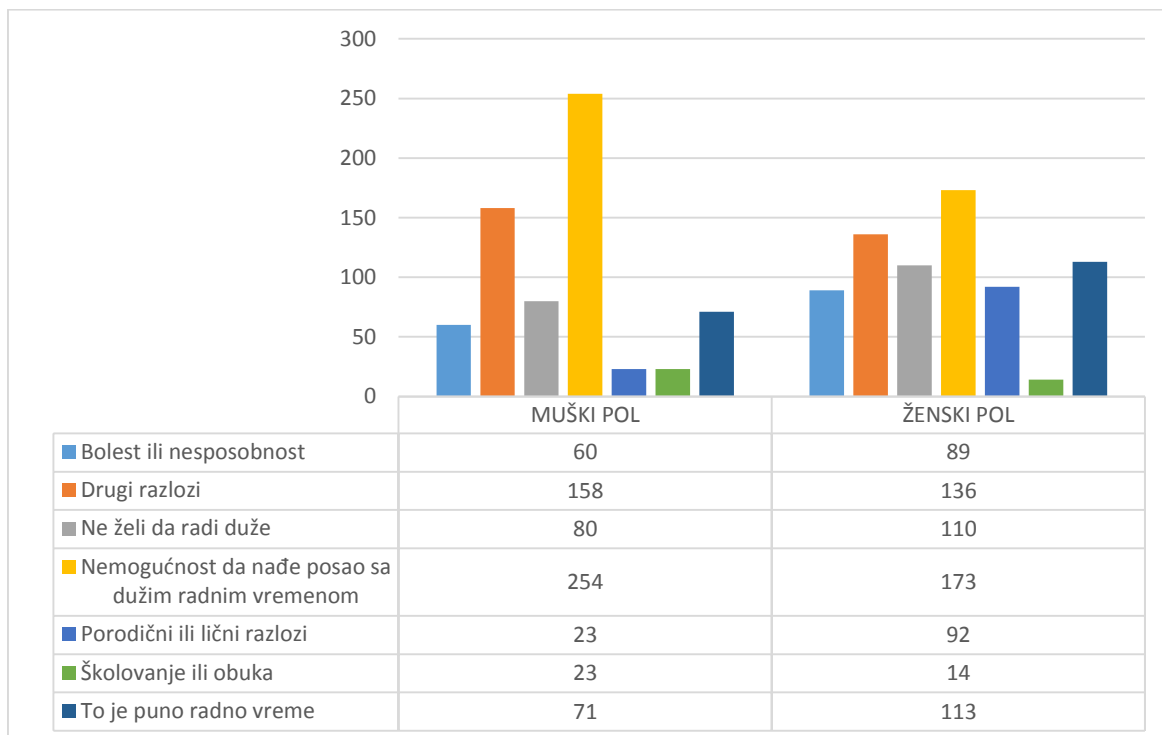
Slika 12. nam pokazuje da je među ispitanicima, veći broj muškaraca preuzelo dodatne poslove u toku nedelje koje su obavljali radi sticanja dodatnih prihoda. Ako se uzme u obzir činjenica da su žene daleko veći broj sati u toku nedelje angažovane na poslovima brige o domaćinstvu i njegovim članovima, to ostavlja prostor zaključku da su manje voljne da prihvataju dodatne poslove pored glavnog posla koji obavljaju.



Slika 12. Da li ste tokom prethodne sedmice pored glavnog posla, obavljali dodatni plaćeni posao?

Izvor: Autor na osnovu podataka prikupljenih anketom EU-SILC, 2014.

Među ispitanicima čija radna nedelja traje kraće od 30 h, najveći broj žena je kao razlog tog skraćenog radnog vremena navela nemogućnost nalaska posla sa dužim radnim vremenom. Najveći broj muškaraca je naveo isti razlog i dominantni su u ovoj kategoriji uzroka rada sa skraćenim radnim vremenom. Veći broj žena u odnosu na muškarce je kao razlog naveo porodične ili lične razloge, bolest ili nesposobnost, te jednostavno odsustvo želje da rade duže ili da je u pitanju puno radno vreme posla koji obavljaju. Ova dva poslednja razloga se mogu povezati sa činjenicom da je rad sa skraćenim radnim vremenom vrlo privlačan ženskom polu, jer omogućava pomirenje profesionalnih i porodičnih uloga (slika 13.).



Slika 13. Glavni razlozi zbog kojih ste radili manje od 30h nedeljno.

Izvor: Autor na osnovu podataka prikupljenih anketom EU-SILC, 2014.

U cilju dokazivanja hipoteze H_{02} : *Žene su lošije tretirane u odnosu na muškarce kada je u pitanju zauzimanje određenih poslovnih pozicija i privilegija, sticanje ugleda i poslovno napredovanje*, primenjen je hi kvadrat³ neparametarski test. Testirana je statistička značajnost razlika između muškaraca i žena u pogledu odgovora datih na pitanja postavljena Upitnikom za lica, u okviru sprovođenja ankete EU-SILC na području Republike Srbije u 2014. godini. U daljem tekstu rada navedena su pitanja iz upitnika na koja je primenjen pomenuti neparametarski test i dobijeni rezultati testiranja.

Pitanje L5.11. **“Da li ste u 2013. godini na raspolaganju imali službeni automobil koji ste koristili i za sopstvene potrebe?”**

Tabela 1. . Tabela kontigencije

Pol	L5.11 Da li ste u 2013. godini na raspolaganju imali službeni automobil koji ste koristili i za sopstvene potrebe?		Ukupno
	Da	Ne	
Muški	94	2586	2680
Ženski	21	2242	2263
Ukupno	115	4828	4943

Izvor: Autor na osnovu podataka prikupljenih anketom EU-SILC, 2014.

Pretpostavka primene hi-kvadrat testa u pogledu očekivane ćelijske učestalosti (koja bi trebalo da bude 5 ili više ili da 80% ćelija ima očekivane učestalosti 5 ili više) nije prekršena, budući da su očekivane frekvencije u svim ćelijama veće od 5 (u našem primeru veće od 52.65).

Pri donošenju zaključaka vezanih za postavljenu hipotezu, gleda se vrednost tzv. Jeytsove korekcije (Yates' Correction for Continuity) koja se nalazi u drugom redu tabele Chi-Square Tests (Continuity Correction), budući da je analiza sprovedena nad dve promenljive koje imaju samo dve kategorije (tabela 2 x 2). Korigovana vrednost iznosi 34.800 uz značajnost manju od 0.001 (datu u koloni Asymp. Sig. (2-sided)). Budući da

³Primena hi-kvadrat testa na tabelama sa dve promenljive sa po dve kategorije (tabele 2 sa 2) moguća je uvek ako je N veće od 40, kao i slučajevima kada je N manje od 40, a veće od 20, ali pod uslovom da je ispunjena pretpostavka da je najmanja očekivana frekvencija u svim ćelijama 5 ili više. U slučajevima kada tabela 2 sa 2 ne ispunjava ovu pretpostavku, umesto hi-kvadrat testa koristi se Fišerove “tačan pokazatelj verovatnoće” (Fisher's Exact Probability Test), koji se navodi u sklopu rezultata hi-kvadrat testa.” (Pallant, 2009: 218).

je vrednost $p < 0.001$ manja od rizika vrednosti alfa 0.05 možemo zaključiti da je rezultat statistički značajan, odnosno da je prisutna *statistički značajna razlika između muškaraca i žena u pogledu raspoloživosti službenog automobila za sopstvene svrhe.*

Pitanje L 5.14: **“Da li ste u 2013. godini od poslodavca dobijali novčanu naknadu za korišćenje sopstvenog vozila u poslovne svrhe?”**

Tabela 2. Tabela kontigencije

Pol	L5.14 Da li ste u 2013. godini od poslodavca dobijali novčanu naknadu za korišćenje sopstvenog vozila u poslovne svrhe?		Ukupno
	Da	Ne	
Muški	38	140	178
Ženski	8	46	54
Ukupno	46	186	232

Izvor: Autor na osnovu podataka prikupljenih anketom EU-SILC, 2014.

I u ovom slučaju ispoštovana je pretpostavka hi-kvadrat testa vezana za očekivanu ćelijsku učestalost.

Vrednost Jejtsove korekcije iznosi 0.740 uz značajnost od 0.390. Kako je vrednost značajnosti $p = 0.390$ veća od alfa vrednosti 0.05. zaključujemo da *nema statistički značajnih razlika između polova u pogledu dobijanja novčanih sredstava od poslodavaca tokom 2013. godine za korišćenje sopstvenog vozila u poslovne svrhe.*

Pitanje L 5.18: **“Da li ste u 2013. godini od svog poslodavca dobili nešto besplatno ili po nižoj ceni što ste koristili u privatne svrhe (gorivo, troškovi mobilnog telefona, troškovi stanovanja i slično)?“**

Tabela 3. Tabela kontigencije

Pol	L5.18 Da li ste u 2013. godini od svog poslodavca dobili nešto besplatno ili po nižoj ceni sto ste koristili u privatne svrhe (gorivo, troškovi mobilnog telefona, troškovi stanovanja i slično)?		Ukupno
	Da	Ne	
Muški	200	2480	2680
Ženski	112	2151	2263
Ukupno	312	4631	4943

Izvor: Autor na osnovu podataka prikupljenih anketom EU-SILC, 2014.

Hi-kvadrat test nezavisnosti (uz korekciju neprekidnosti prema Jejtisu) pokazuje nam da *postoje statistički značajne razlike između polova u pogledu privilegija koje su besplatno ili po nižoj ceni dobili u 2013. godini od svog poslodavca ($p < 0.001$).*

Pitanje L 6.1: „**Da li ste u 2013. godini bili preduzetnik ili ortak u ortačkoj/preduzetničkoj radnji (STR, SZR, SUR, advokatska kancelarija, ordinacija i slično)?**“

Tabela 4. Tabela kontigencije

Pol	L6.1 Da li ste u 2013. godini bili preduzetnik ili ortak u ortačkoj preduzetničkoj radnji (STR, SZR, SUR, advokatska kancelarija, ordinacija i slično)?		Ukupno
	Da	Ne	
Muški	400	7880	8280
Ženski	155	8752	8907
Ukupno	312	16632	17187

Izvor: Autor na osnovu podataka prikupljenih anketom EU-SILC, 2014.

Jejtsova korekcija (kompenzuje precenjenu vrednost hi-kvadrata koja je posledica malog broja dimenzija tabele 2 sa 2) iznosi 130.185 uz značajnost od $p < 0.001$ koja je manja od alfa vrednosti 0.05, pa možemo zaključiti da je *prisutna statistički značajna razlika između polova u pogledu toga da li su u 2013. godini bili na poziciji ortaka ili preduzetnika u ortačkoj ili preduzetničkoj radnji.*

Pitanje L 5.6.1: “**Da li ste osim plate imali i novčanu nadoknadu za prekovremeni rad u 2013. godini?**”

Tabela 5. Tabela kontigencije

Pol	L5.6 Da li ste osim plate imali i neka od navedenih dodatnih novčanih primanja u 2013. godini: Novčana nadoknada za prekovremeni rad?		Ukupno
	Da	Ne	
Muški	276	2404	2680
Ženski	90	2173	2263
Ukupno	366	4577	4943

Izvor: Autor na osnovu podataka prikupljenih anketom EU-SILC, 2014..

Vrednost Jejtsove korekcije iznosi 70.594 uz značajnost $p < 0.001$. Kako je vrednost značajnosti $p < 0.001$ manja od alfa vrednosti 0.05. zaključujemo da *postoje statistički značajne razlike između polova u pogledu primanja naknade za prekovremeni rad u 2013. godini.*

Pitanje L 5.6.2: „**Da li ste osim plate imali i dodatna novčana primanja poput dela dnevnicе sa puta koji nije potrošen i koji Vam je ostao kao dodatna zarada u 2013. godini?**“

Tabela 6. Tabela kontigencije.

Pol	L5.6 Da li ste osim plate imali i neka od navedenih dodatnih novčanih primanja u 2013. godini: Deo dnevnicа sa puta koji nije potrošen i ostao mu je kao dodatna zarada?		Ukupno
	Da	Ne	
Muški	83	2597	2680
Ženski	18	2244	2262
Ukupno	101	4841	4942

Izvor: Autor na osnovu podataka prikupljenih anketom EU-SILC, 2014.

Na osnovu Jejtsove korekcije za neprekidnost koja iznosi 31.310 uz značajnost $p < 0.001$ koja je manja od alfa vrednosti 0.05, donosimo zaključak da *postoje statistički značajne razlike između muškaraca i žena u pogledu dodatnih primanja vezanih za nepotrošena sredstva dela dnevnicа kao (dodatnog) vida zarade u 2013. godini.*

Pitanje L 5.6.3: „Da li ste osim plate imali i novčanu naknadu u vidu godišnjeg bonusa kao dodatno primanje u 2013. godini?“

Tabela 7. Tabela kontigencije

Pol	L5.6.3: Da li ste osim plate imali i neka od navedenih dodatnih novčanih primanja u 2013. godini: Novčana nadoknada u vidu godišnjeg bonusa?		Ukupno
	Da	Ne	
Muški	69	2611	2680
Ženski	37	2226	2263
Ukupno	106	4837	4943

Izvor: Autor na osnovu podataka prikupljenih anketom EU-SILC, 2014.

Hi-kvadrat test nezavisnosti (uz korekciju neprekidnosti prema Jejtisu) pokazuje nam da postoje statistički značajne razlike između polova u pogledu primanja godišnjeg bonusa kao dodatnog izvora zarade u 2013. godini ($p = 0.03$).

Pitanje L 5.6.4: “Da li ste osim plate imali i novčanu nadoknadu dobijenu prilikom raspodele profita kao dodatno primanje u 2013. godini?”

Tabela 8 . Tabela kontigencije

Pol	L5.6.4: Da li ste osim plate imali i neka od navedenih dodatnih novčanih primanja u 2013. godini: Novčana nadoknada dobijena prilikom raspodele profita?		Ukupno
	Da	Ne	
Muški	19	2661	2680
Ženski	4	2259	2263
Ukupno	23	4920	4943

Izvor: Autor na osnovu podataka prikupljenih anketom EU-SILC, 2014..

Jejtsova korekcija iznosi 6.398 uz značajnost od $p = 0.011$ koja je manja od alfa vrednosti 0.05, pa možemo zaključiti da je prisutna statistički značajna razlika između polova u pogledu primanja novčane nadoknade pri raspodeli profita kao dodatnog izvora zarade u 2013. godini.

Pitanje L3.8: „Da li ste na poslednjem poslu nadgledali rad barem jednog radnika (isključujući pripravnike)?“

Tabela 9. Tabela kontigencije

Pol	L3.8: Da li ste na poslednjem poslu nadgledali rad barem jednog radnika (isključujući pripravnike)?		Ukupno
	Da	Ne	
Muški	601	1806	2407
Ženski	356	2336	2692
Ukupno	957	4142	5099

Izvor: Autor na osnovu podataka prikupljenih anketom EU-SILC, 2014..

Vrednost Jejtsovog koeficijenta korekcije iznosi 114.200 uz značajnost $p < 0.001$ što ukazuje na zaključak da su prisutne *statistički značajne razlike između polova kada je u pitanju nadgledanje radnika na tekućem poslu, pri čemu se tu isključuje nadgledanje pripravnika.*

Pitanje L 3.4: „Kada bi vam posao bio ponuđen, da li biste mogli da počnete da radite u roku od dve sedmice?“

Tabela 10 . Tabela kontigencije

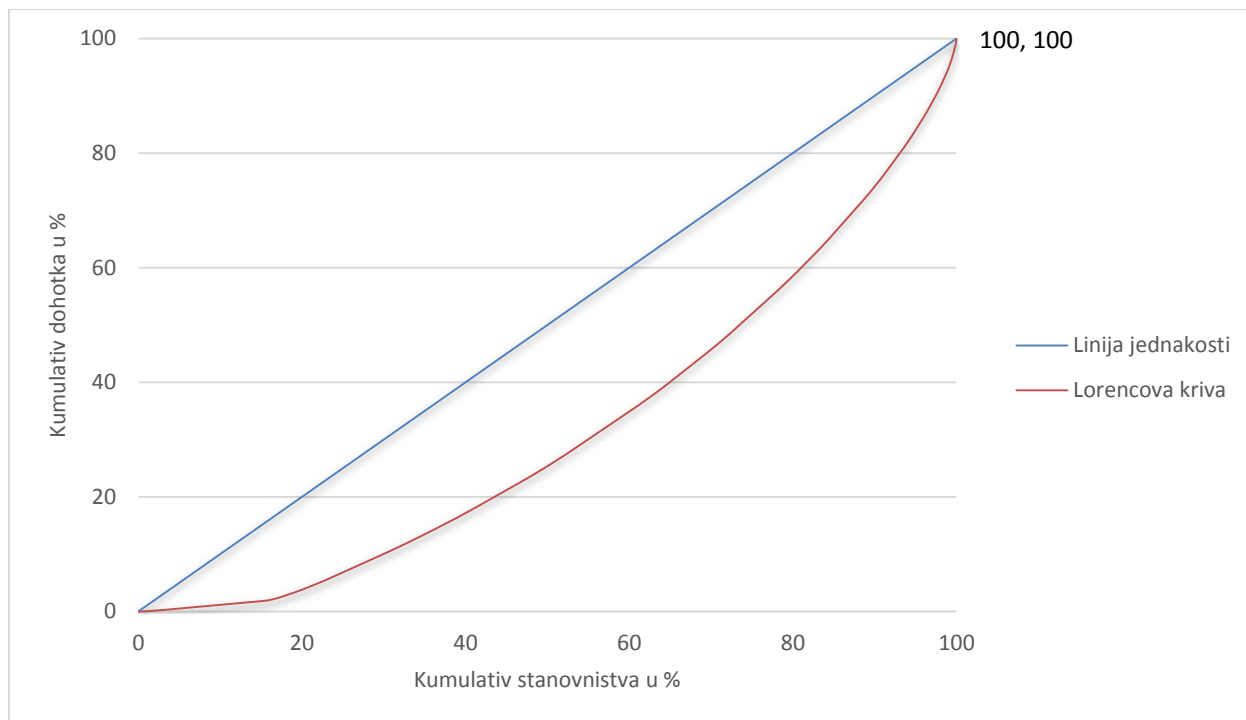
Pol	L 3.4: Kada bi vam posao bio ponuđen, da li biste mogli da počnete da radite u roku od dve sedmice?		Ukupno
	Da	Ne	
Muški	1092	32	1124
Ženski	969	63	1032
Ukupno	2061	95	2156

Izvor: Autor na osnovu podataka prikupljenih anketom EU-SILC, 2014..

Hi-kvadrat test nezavisnosti (uz korekciju neprekidnosti prema Jejtisu koja iznosi 12.793) pokazuje nam da *postoje statistički značajne razlike između polova u pogledu spremnosti da počnu da rade u roku od 2 sedmice ukoliko bi im posao bio ponuđen ($p < 0.001$).*

Đinijev (Gini) koeficijent

Na osnovu raspoloživih podataka o mesečnim neto zaradama ispitanika ostvarenim u 2014. godini izračunat je Đinijev koeficijent nejednakosti zarada za Srbiju. Njegova vrednost, izračunata prema formuli navedenoj u metodologiji rada, iznosi 38,83 (vrednost koeficijenta je pomnožena sa 100 radi jednostavnosti tumačenja). Formirana je i Lorencova kriva nejednakosti koja je prikazana na slici .



Slika 1. Lorencova kriva

Izvor: Autor na osnovu podataka prikupljenim Anketom EU-SILC, 2014.

Na osnovu ove vrednosti Đinijevog koeficijenta možemo zaključiti da Srbija nastavlja lagano da klizi ka grupi zemalja sa izrazitom nejednakošću dohotka. Godine 2009. prema podacima Svetske banke, vrednost ovog pokazatelja nejednakosti za Srbiju iznosila je 27,8 i Srbija se nije ubrajala u zemlje koje karakteriše značajna nejednakost dohotka.. Reč je o očiglednom rastu pomenutog koeficijenta u pravcu jačanja nejednakosti, koji se kvalifikuje kao najveći porast ekonomske nejednakosti na tlu Evrope. Imajući u vidu posledice koje izražena ekonomska nejednakost izaziva, a koje se manifestuju kroz izostanak ekonomskog razvoja, razvoja dobrih socijalnih odnosa, institucija sistema i političku nestabilnost, reč je o problemu koji mora biti ozbiljno shvaćen.

H₀₁: Žene na tržištu rada su manje plaćene u odnosu na muškarce tj. primaju manje novčane nagrade u odnosu na suprotan pol za obavljanje poslova koji zahtevaju isti stepen obrazovanja, kvalifikacija i radnog iskustva (prisutan je rodni jaz zarada).

Analiza razlika u zaradama, kao i faktora koji određuju njihovo formiranje i kretanje na tržištu rada Srbije, posmatrano sa aspekta pola, sprovedena je na osnovu podataka o prosečnim neto zaradama koje su ispitanici obuhvaćeni anketom EU-SILC ostvarili u 2014. godini (u mesecu koji je prethodio mesecu anketiranja ispitanika).

Tabela 1. Lista korištenih varijabli u oceni regresionog modela zarada

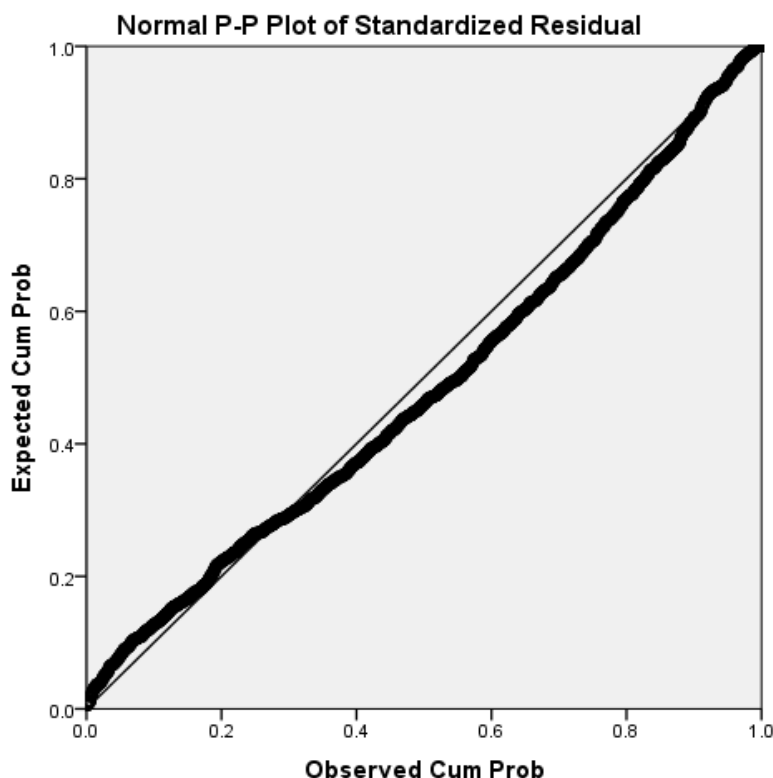
Naziv varijable	Opis	Kodiranje
Kriterijumska (zavisna) varijabla		
Logaritamska vrednost mesečne neto zarade zaposlenog ⁴	Ispitanici su u okviru istraživanja naveli visinu neto zarade koju su ostvarili u prethodnom mesecu	/
Prediktorske (nezavisne) varijable		
Pol	/	Ženski pol = 1 Muški pol = 0
Godine starosti	/	/
Najviše obrazovanje: primarno obrazovanje	Bez škole, IV razreda osnovne škole, V-VIII razreda osnovne škole, završena osmogodišnja osnovna škola	Primarno obrazovanje = 1 Drugo = 0
Najviše obrazovanje: sekundarno obrazovanje	Trogodišnja srednja škola, četvorogodišnja srednja škola, specijalizacija posle završene srednje škole	Sekundarno obrazovanje = 1 Drugo = 0
Najviše obrazovanje: tercijarno obrazovanje	Viša škola (prvi stepen fakulteta), visoko obrazovanje, doktorske studije	Tercijarno obrazovanje = 1 Drugo = 0
Godine radnog iskustva	Izraženo ukupnim brojem godina rada ispitanika na plaćenim poslovima.	/
Oblik svojine preduzeća u kome ste zaposleni: javni sektor	Javna/državna, ostalo (društvena, zadružna, mešovita...)	Javni sektor = 1

⁴ U skladu sa Mincerovom funkcijom kapitalnog dobitka zaposlenih (Mincer, 1974.)

		Ostalo = 0
Oblik svojine preduzeća u kome ste zaposleni: privatni sektor	Privatna registrovana, privatna neregistrovana.	Privatni sektor = 1 Ostalo = 0
Sati rada u toku nedelje	Ispitanici su u okviru istraživanja izneli broj radnih sati koje su ostvarili na glavnom poslu u toku prethodne radne nedelje	

Izvor: Autor

Regresioni model prosečnih neto mesečnih zarada ispitanika obuhvaćenih anketom EU-SILC ocenjen je metodom najmanjih kvadrata. U model je uključena mesečna neto zarada 1891 ispitanika. Iz analize su isključene zarade sa ekstremno niskim ili visokim iznosima. Preliminarnim analizama je dokazano da nisu narušene pretpostavke linearnosti, autokorelacije, normalnosti reziduala (slika 2.), multikolinearnosti (tabela 4.) i heteroskedastičnosti. Iz analize su isključene varijable tercijarnog obrazovanja (nijedan ispitanik koji je dao podatak o mesečnoj zaradi nije pripadao ovoj kategoriji stečenog nivoa obrazovanja), varijabla privatna svojina preduzeća u kome je zaposleni ispitanik, kao i varijable radnog iskustva izraženog u godinama (zbog ispoljene multikolinearnosti)



Slika 2. Grafički prikaz standardizovanih reziduala modela

Izvor: Autor.

Kompletni rezultati nastali u procesu formiranja regresionog modela kojim se ispituje uticaj odabranih faktora na formiranje neto zarada

Zavisna varijabla: Logaritmovana vrednost neto zarada

Tabela 2.

Nezavisne varijable	Koeficijenti	Standardne greške	p-vrednost
Konstanta (const)	4.315	0.018	0.000
Pol	-0.068	0.007	0.000
Godine starosti	0.001	0.000	0.000
Sekundarno obrazovanje	0.052	0.009	0.000
Zaposlen u preduzeću u javnoj svojini	0.085	0.007	0.000
Sati rada nedeljno	0.001	0.000	0.000

Izvor: Autorski proračun baziran na podacima EU-SILC za Republiku Srbiju, 2014. godina.

Tabela 3.

Srednja vrednost zavisne varijable	4.456	R ²	0.154
Standardna devijacija zavisne varijable	0.158	Korigovani R ²	0.152
Suma kvadrata reziduala	40.142	F(6,1885)	68.826
Standardna greška regresije	0.146	p – vrednost (F)	0.000
Durbin-Watson		1.768	

Izvor: Autorski proračun.

Tabela 4.

Nezavisne varijable	Multikolinearnost (statistika)	
	Tolerancija	VIF koeficijent
Konstanta (const)		
Pol	0.988	1.013
Godine starosti	0.929	1.077
Sekundarno obrazovanje	0.985	1.015
Zaposlen u preduzeću u javnoj svojini	0.937	1.068
Sati rada nedeljno	0.987	1.013

Izvor: Autorski proračun

Vrednovanje modela

Koeficijent determinacije (r^2) čija je uloga da ukaže na to koliki deo varijanse zavisne promenljive (logaritamska vrednost neto zarade) objašnjava model je 0,154 odnosno 15,4%. Korigovani koeficijent determinacije (Adjusted R Square) iznosi 0,152, odnosno 15,2%. On daje bolju procenu stvarne vrednosti koeficijenta determinacije u populaciji. U cilju ocene statističke značajnosti tog pokazatelja, urađena je ANOVA. Pošlo se od hipoteze da je koeficijent determinacije (r^2) u populaciji 0. Model je statistički značajan (Sig. = ,000; to zapravo znači da je $p = 0.000$).

Ako se uzme u obzir da su sve navedene varijable uključene u formiranje ovog regresionog modela zarada ispoljile statističku značajnost u smislu jedinstvenog doprinosa predikciji zavisne promenljive, niska vrednost koeficijenta determinacije ukazuje na značaj drugih, neekonomskih i institucijalnih faktora, na formiranje zarada.

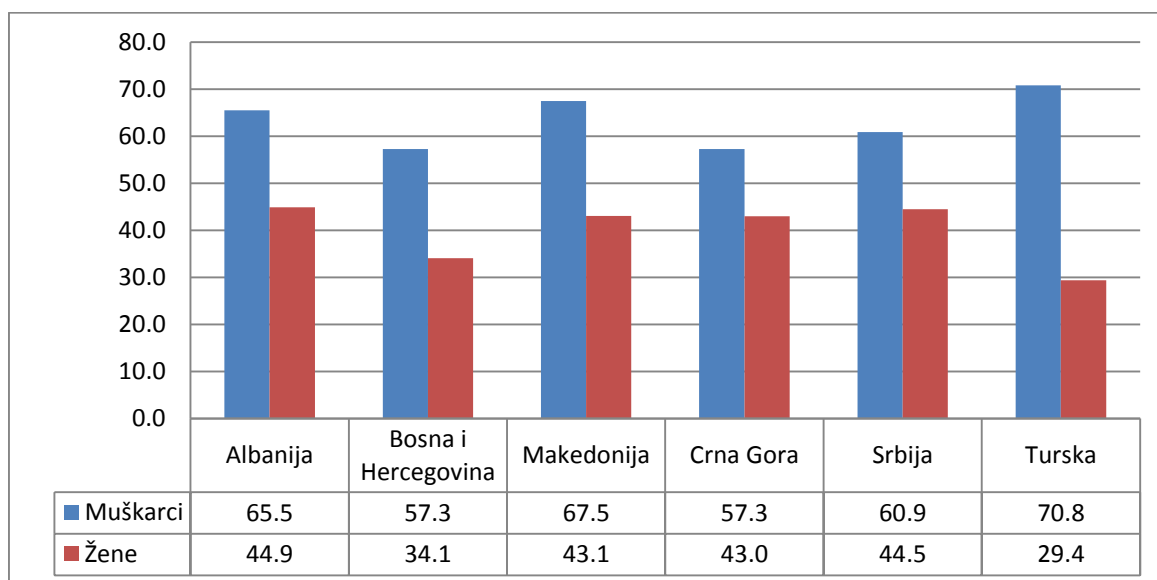
Vrednovanje svake nezavisne varijable

Najveći standardizovani koeficijent beta imaju varijable javna svojina (0,261) i pol (-0.211) što znači da one pojedinačno najviše doprinose objašnjavanju zavisne varijable (logaritamska vrednost neto zarade), kada se oduzme varijansa koju objašnjavaju sve ostale promenljive u modelu.

Ono što je bitno naznačiti jeste činjenica da je nestandardizovani koeficijent uz prediktorsku varijablu pol negativan (-0.068) što ukazuje na činjenicu da ako je osoba ženskog pola zarađuje manje u odnosu na osobu muškog pola. Sve ostale statistički signifikantne prediktorske varijable uključene u model imaju pozitivan predznak nestandardizovanog koeficijenta što nas upućuje na zaključak da ispoljavaju pozitivan uticaj na kriterijumsku varijablu.

3.2. Odabrane balkanske zemlje – Albanija, Bosna i Hercegovina, Makedonija, Crna Gora, Turska

U ovom odeljku dat je pregled stanja tržišta rada odabranih balkanskih zemalja posmatran kroz prizmu ključnih indikatora tržišta rada posmatranih sa aspekta pola. Za prikaz stanja korišteni su podaci Međunarodne organizacije rada (ILO) kako bi se obezbedila uporedivost podataka između odabranih zemalja. U obzir su uzeti poslednji raspoloživi podaci za Albaniju, Bosnu i Hercegovinu, Makedoniju, Crnu Goru i Tursku. Za neke od zemalja nisu dostupni podaci, te su one u tom slučaju izostavljene. Iako je situacija na tržištu rada Republike Srbije detaljno obrađena u posebnom poglavlju, kod onih indikatora tržišta rada kod kojih je za datu godinu, prikazana je vrednost indikatora radi sagledavanja pozicije ove zemlje u odnosu na ostale balkanske zemlje.

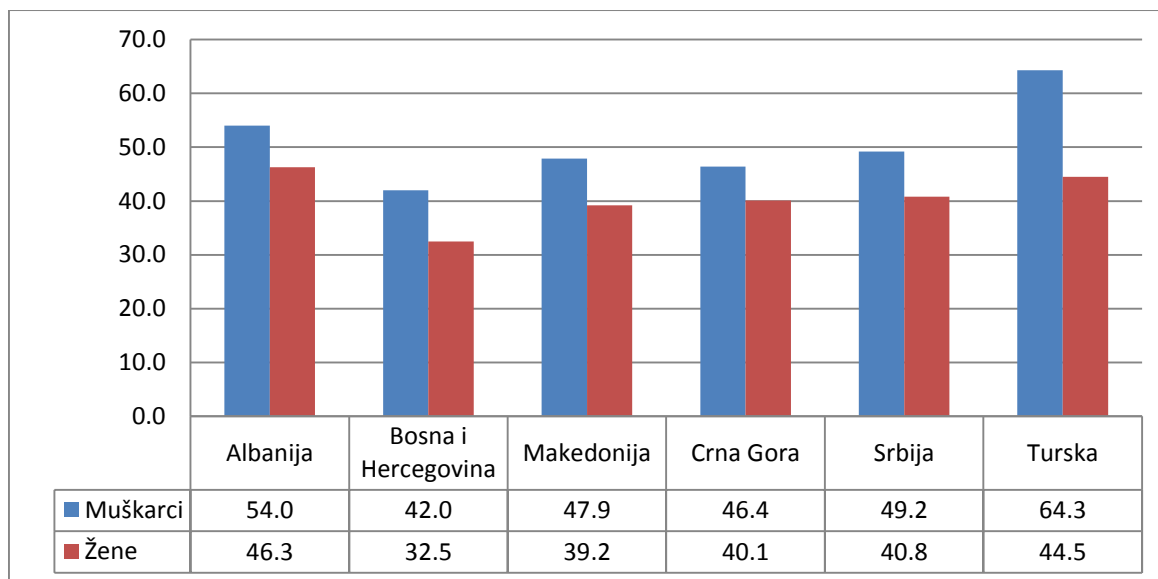


Slika 1. Stope aktivnosti odabranih balkanskih zemalja, 2013. godina

Izvor: Autorski prikaz na osnovu podataka Međunarodne organizacije rada (ILO)

Stopa aktivnosti ili stopa učešća radne snage kao mera proporcije radno sposobnog stanovništva koje ima aktivan status na tržištu rada (zaposleni i oni koji aktivno traže posao) prikazana je na slici 1. Na osnovu nje se ocenjuje relativna veličina ponude radne snage raspoložive za uključivanje u proizvodnju roba i usluga. Vidimo da je u svim, odabranim zemljama, stopa aktivnosti muškaraca značajno veća u odnosu na stopu aktivnosti žena. Turska ima najveću stopu aktivnosti muškaraca (70,8%) i istovremeno najnižu stopu aktivnosti žena (29,4%). Najnižu stopu aktivnosti muškaraca ima Crna Gora (57,3%) i istovremeno najmanju razliku između stope učešća muškaraca i žena

(14,3 procentna poena). Posmatrano sa aspekta ovog indikatora tržišta rada Srbija je najslbličnija Crnoj Gori.



Slika 2. Stope zaposlenosti⁵ odabranih balkanskih zemalja, 2013. godina

Izvor: Autorski prikaz na osnovu podataka Međunarodne organizacije rada (ILO)

Slika 2. nam prikazuje procenat radno sposobnog stanovništva odabranih zemalja koji su zaposleni. Sve odabrane zemlje beleže nisku stopu zaposlenosti, odnosno suočavaju se sa problemom da veliki deo populacije nije direktno uključen u aktivnosti vezane za tržište rada, u smislu da u nezaposleni ili u potpunosti isključeni sa tržišta rada. Posmatrano sa aspekta pola, u svim zemljama stopa zaposlenosti muškaraca je veća od stope zaposlenosti žena. Najveće stope zaposlenosti (oba pola) imaju Turska i Albanija. Stopa zaposlenosti muškaraca u ovim zemljama prelazi 50% populacije, dok su stope zaposlenosti u ostalim zemljama ispod tog nivoa, posmatrano za oba pola. Najnižu stopu zaposlenosti žena ima Bosna i Hercegovina (32,5%).

⁵ Merena kao udeo zaposlenog radno-sposobnog stanovništva u ukupnoj populaciji

Tabela 1. Kategorizacija prema radnom statusu posmatrana sa aspekta pola, 2013. godina

Zemlja	Zaposleni koji rade za platu i profit (%)		Ukupni samozaposleni radnici ⁶ (%)		Poslodavci (a) (%)		Samozaposleni radnici (b) (%)		Pomoćni porodični radnici (d) (%)		Udeo ranjive zaposlenosti u ukupnoj zaposlenosti (b + d) (%)	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
Albanija	42.9	36.9	57.1	63.0	2.3	1.0	30.1	16.8	24.7	45.2	54.8	62.0
Bosna i Hercegovina	73.8	75.9	26.2	24.1	/	/	24.1	15.3	2.1	8.8	26.2	24.1
Makedonija	69.9	74.9	30.1	25.1	5.6	3.3	19.2	7.4	5.4	14.4	24.5	21.8
Srbija	64.5	71.7	35.5	28.3	4.8	2.6	26.9	12.8	3.8	13.0	30.7	25.7
Turska	67.3	56.6	32.7	43.4	6.1	1.2	22.1	10.7	4.5	31.4	26.6	42.2

Izvor: Autorski prikaz na osnovu podataka Međunarodne organizacije rada (ILO), 2013.

Kategorizacija prema radnom statusu⁷ (tabela 1.) omogućava bolje razumevanje dinamike tržišta rada i dostignuti nivo razvoja zemalja. U kategoriji zaposlenih koji rade za platu i/ili profit, žene su dominantnije u većini zemalja. Izuzetak su Albanija i Turska.

U ovim zemljama žene su dominantnije u odnosu na suprotan pol kada je u pitanju radni status ukupna samozaposlenost. U svim zemljama, isključujući Bosnu i Hercegovinu za koju nisu obezbeđeni podaci kada je radni status samozaposlenih sa zaposlenima (poslodavci) u pitanju, muškarci dominiraju u kategorijama poslodavaca i

⁶ Ova kategorija uključuje: samozaposlene sa zaposlenima (poslodavci), samozaposlene bez zaposlenih (samozaposleni radnici), članove zadruga proizvođača i pomoćne porodične radnike. Svaka kategorija se izražava kao procenat od ukupnog broja zaposlenih.

⁷ Metod klasifikacije zaposlenosti prema statusu zasniva se na Međunarodnoj klasifikaciji po statusu u zapošljavanju (ICSE) iz 1993. godine. Takva kategorizacija radnog statusa je pogodna za reflektovanje stepena ekonomskog rizika koju osoba preuzima. Drugim rečima, on ukazuje na jačinu veze između pojedinca i posla za koji se opredelio u smislu autoriteta koji osoba ima ili će imati u odnosu na druge radnike i ustanovu u kojoj je zaposlena.

samozaposlenih radnika, dok žene čine većinu zaposlenih (veliku većinu) u kategoriji pomažućih porodičnih radnika. Udeo ranjive zaposlenosti u ukupnoj zaposlenosti je izraženiji kod žena kada su Albanija i Turska u pitanju, dok je u ostalim zemljama veći kod muškog pola.

Tabela 2 . Zaposlenost po sektorima privrede sa aspekta pola, 2012. godina (%)

Zemlja	Poljoprivreda (%)		Industrija(%)		Usluge (%)	
	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene
Bosna i Hercegovina	19.3	22.7	38.3	16.7	42.4	60.7
Makedonija	17.1	17.6	33.4	24.4	49.4	57.9
Crna Gora	6.3	4.8	25.8	8.3	67.9	86.9
Srbija	22.5	18.9	33.3	17.0	44.3	64.1
Turska	17.8	37.2	30.7	14.9	51.5	47.9

Izvor: Autorski prikaz na osnovu podataka Međunarodne organizacije rada (ILO)

Tabela 2. prikazuje stopu zaposlenosti po sektorima privrede (kao procenat od ukupne zaposlenosti) posmatranu po polu. Ovaj aspekt je veoma bitan, jer se na osnovu njega može sagledati stepen razvoja zemlje (kroz kretanje i promene u zapošljavanju). Naime, ekonomski razvoj zemlje za sobom povlači i kretanje zaposlenih iz sektora poljoprivrede i drugih, radon intenzivnih, primarnih sektora, ka sektoru industrije i sektoru usluga.

U toku 2012. godine, najveći procenat zaposlenih u svim odabranim zemljama, bez obzira na pol bio je angažovan u sektoru usluga. Žene su svakako dominantnije u pogledu učešća u ovom sektoru, što je naročito izraženo u Srbiji, gde je 64,1 % žena zaposleno u ovom sektoru, a 44,3% muškaraca. Crna Gora je prva kada je u pitanju procenat žena zaposlenih u sektoru usluga (86,9%), kao i procenat muškaraca (67,9%).

Ona, takođe, ima najmanji procenat žena zaposlenih u sektoru poljoprivrede (4,8%), kao i najmanji procenat muškaraca u ovom sektoru (6,3%). Muškarci čine većinu zaposlenih u sektoru industrije u svim zemljama čime se potvrđuje činjenica (objašnjena u teorijskom delu rada) da je na tržištu rada prisutna podela na tzv. "muške" i "ženske" poslove, pa shodno tome i sektore privrede u kojima se zapošljavaju u većini.

Tabela 3. Zaposlenost po zanimanjima⁸ posmatrana sa aspekta pola, 2012. godina

Zemlja	0 (%)		1 (%)		2 (%)		3 (%)		4 (%)		5 (%)		6 (%)		7 (%)		8 (%)		9 (%)	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
Makedonija	1.5	0.0	7.8	4.8	8.6	14.1	7.7	12.2	6.0	9.8	13.5	15.7	0.6	0.2	18.5	3.1	10.5	14.1	25.4	26.1
Crna Gora	0.9	0.0	9.3	5.3	9.4	15.4	13.4	20.4	8.2	14.7	18.0	29.3	6.1	3.7	14.0	2.0	13.4	1.0	7.1	8.3
Srbija	0.8	0.0	5.9	3.9	8.7	16.1	10.8	19.6	4.6	8.0	11.3	17.6	19.9	18.2	18.2	4.9	12.3	1.8	7.5	9.9
Turska			10.5	2.9	6.0	9.8	5.6	6.8	5.4	10.3	13.1	9.9	16.1	32.5	16.7	5.9	13.0	3.6	13.6	18.3

Izvor: Autorski prikaz na osnovu podataka Međunarodne organizacije rada (ILO)

Pregled zaposlenosti po zanimanju (tabela 4.) je bitan sa aspekta analize razlika u raspodeli zarada i prihoda tokom vremena, kao i razlike između polova. Statistika zaposlenosti prema zanimanjima služi kreatorima politike kao podrška pri formulisanju, implementaciji i monitoringu ekonomske i socijalne politike, uključujući tu i procese planiranja obrazovanja i stručnog osposobljavanja. U većini posmatranih zemalja, žene su dominantnije u odnosu na muškarce kada su u pitanju sledeća zanimanja: profesionalci, stručni radnici i tehničari, službenici, uslužni radnici, trgovci i radnici na poslovima prodaje, zanatlije i srodni radnici i osnovna zanimanja. Muškarci čine većinu zaposlenih u kategorijama zakonodavaca, funkcionera i menadžera, kvalifikovanih radnika u poljoprivredi i ribarstvu i rukovaoca uređajima i mašinama i monterima.

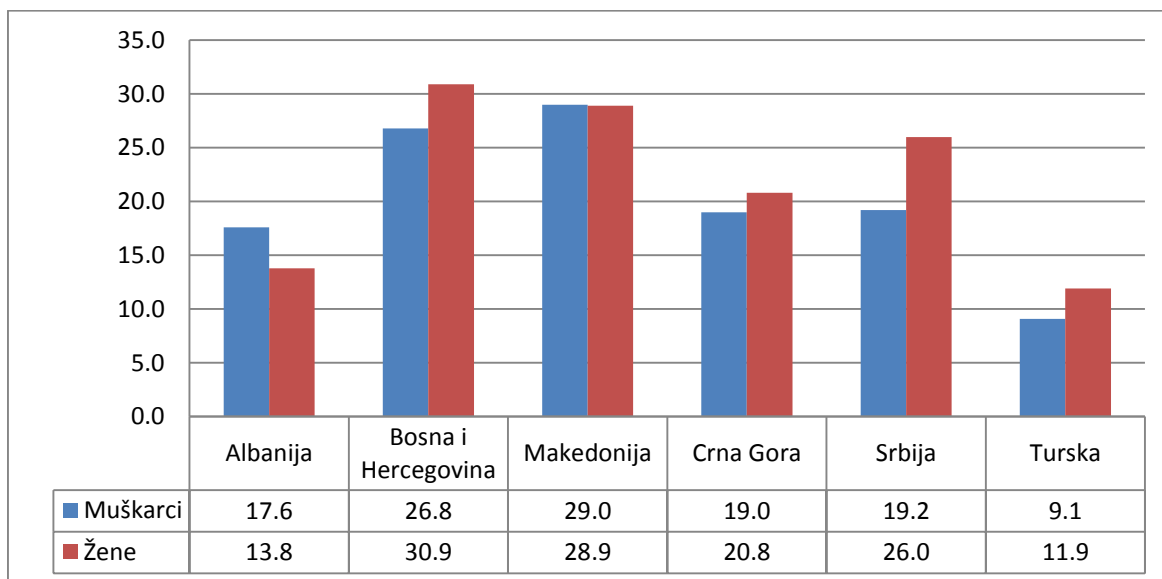
1. Zakonodavci, funkcioneri i menadžeri
2. Profesionalci
3. Stručni saradnici i tehničari
4. Službenici
5. Uslužni radnici, trgovci i radnici na tržištima prodaje
6. Kvalifikovani radnici u poljoprivredi i ribarstvu
7. Zanatlije i srodni radnici
8. Rukovaoci uređajima i mašinama i monterima
9. Osnovne zanimanja

Tabela 4. Stopa zaposlenosti na poslovima sa skraćenim radnim vremenom (%) po polu, 2013. godina.

Zemlja	Stopa zaposlenosti na poslovima sa skraćenim radnim vremenom (%)	
	Muškarci	Žene
Bosna i Hercegovina	14.8	17.3
Makedonija	5.9	7.2
Crna Gora	4.1	4.2
Turska	6.7	24.1

Izvor: Autorski prikaz na osnovu podataka Međunarodne organizacije rada (ILO)

Broj radnih sati koje zaposleni provedu obavljajući svoje radne zadatke ispoljava snažnu korelacionu vezu kada su u pitanju zdravlje i dobrobit radnika sa jedne strane i produktivnost rada i troškovi objekta sa druge strane. Tabela 4. prikazuje stopu zaposlenosti honorarnih radnika, odnosno radnika čije radno vreme je manje od “punog radnog vremena”. Stopa je prikazana kao procenat od ukupne zaposlenosti. U svim prikazanim zemljama žene beleže veću stopu zaposlenosti na poslovima sa skraćenim, odnosno delimičnim radnim vremenom (part-time job) u odnosu na suprotan pol. U tom pogledu naročito se ističe Turska, gde je stopa zaposlenosti žena na poslovima sa skraćenim radnim vremenom 24,1%, a muškaraca svega 6,7%. Crna Gora ima prilično ujednačenu stopu zaposlenosti oba pola kada su u pitanju poslovi sa skraćenim radnim vremenom, odnosno kada je o tzv. “honorarnoj stopi zaposlenosti” reč.



Slika 3. Stope nezaposlenosti odabranih balkanskih zemalja po polu, 2013. godina

Izvor: Autorski prikaz na osnovu podataka Međunarodne organizacije rada (ILO)

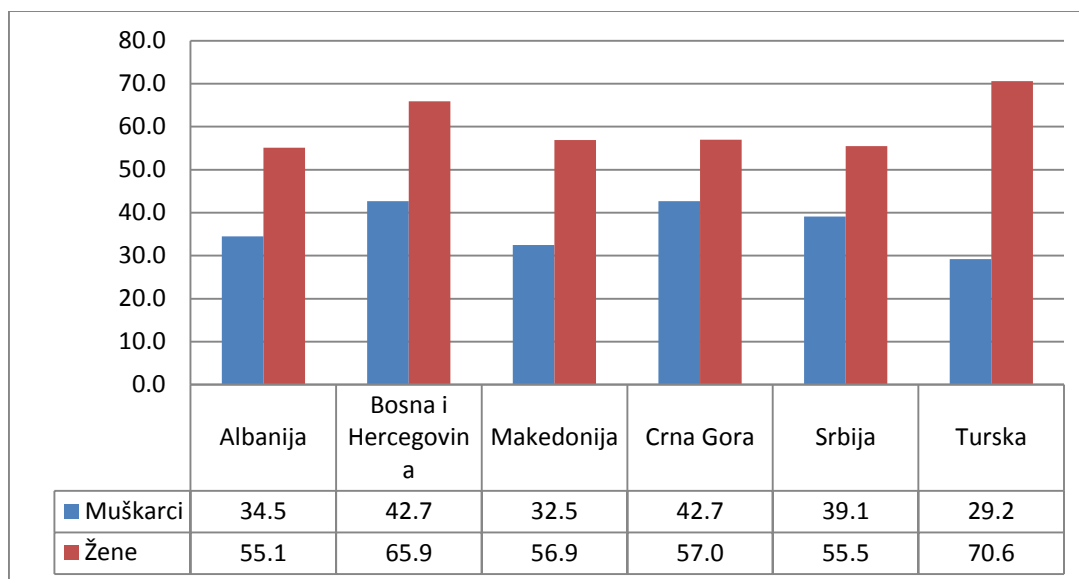
Stope nezaposlenosti prikazane na slici 3. nam govore da je u većini zemalja veći procenat nezaposlenosti žena, nego muškaraca. Izuzetak čine Albanija i Makedonija, te Crna Gora (stopa nezaposlenosti je poprilično ujednačena posmatrano sa aspekta pola), gde su veće stope nezaposlenosti muškaraca. Najveću stopu nezaposlenosti žena ima Bosna i Hercegovina, a najmanju Turska. Stopa nezaposlenosti ne treba odmah gledati kao meru ekonomskih teškoća, ali u slučaju navedenih zemalja prisutna je jaka korelaciona veza sa istima.

Tabela 5 . Dugoročna zaposlenost po polu, 2012. godina

Zemlje	Stopa dugoročne zaposlenosti (%)		Učestalost dugoročne zaposlenosti (%)	
	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene
Bosna i Hercegovina	23.8	28.0	90.2	91.0
Makedonija	26.1	24.4	82.9	80.7
Crna Gora	15.3	16.7	80.8	81.8
Srbija	17.9	19.6	77.2	78.9
Turska	1.8	3.4	21.2	31.9

Izvor: Autorski prikaz na osnovu podataka Međunarodne organizacije rada (ILO)

Nezaposlenost sa dužim periodom egzistiranja ispoljava ozbiljnije posledice kada je kvalitet življenja pojedinca u pitanju, naročito u uslovima kada naknade za nezaposlenost ne postoje ili su prosto iscrpljene. Kratkoročna nezaposlenost se može prevazići na različite načine – kompenzacijama, raznim vidovima pomoći za slučaj nezaposlenosti i sl. U tabeli 5. prikazana su dva pokazatelja dugoročne nezaposlenosti sa aspekta pola – stopa dugoročne nezaposlenosti koja podrazumeva nezaposlenost jednu ili više godina (računata kao procenat od ukupne radne snage) i stopa učestalosti dugoročne nezaposlenosti (računata kao procenat od ukupnog broja nezaposlenih). U svim zemljama, izuzev Makedonije, stopa dugoročne nezaposlenosti žena je veća od stope dugoročne nezaposlenosti muškaraca. Najnižu stopu dugoročne nezaposlenosti oba pola ima Turska, svega 3,4% žena i 1,8% muškaraca. Ista je situacija i kada je u pitanju učestalost dugoročne nezaposlenosti.



Slika 4. Stope neaktivnosti odabranih balkanskih zemalja po polu, 2013. godina

Izvor: Autorski prikaz na osnovu podataka Međunarodne organizacije rada (ILO)

Na slici 4. prikazane su stope neaktivnosti muškaraca i žena kao mera proporcije radno sposobnog stanovništva odabranih zemalja koji nisu aktivni na tržištu rada, bilo po pitanju potrage za poslom, bilo po pitanju obavljanja istog. Kao što se na slici vidi žene čine većinu kada je neaktivno stanovništvo u pitanju u svim prikazanim zemljama, pri čemu se posebno ističu Bosna i Hercegovina gde je stopa neaktivnosti žena visokih 65,9% i Turska sa 70,6%. Ovako visoke stope neaktivnosti žena mogu se objasniti činjenicom da se usled podele rodnih uloga na tržištu rada ženama često “ne isplati” da se radno angažuju usled izostanka podrške država u pogledu ekonomije nege i brige, visokih oportunitetnih troškova uključenja na tržište rada i nemogućnosti iznalaženja balansa između privatnih i porodičnih zahteva.

Tabela 6. Radna snaga po nivoima stečenog obrazovanja ⁹posmatrana sa aspekta pola, 2012. godina

Zemlje	Primarno obrazovanje (%)		Sekundarno obrazovanje (%)		Tercijarno obrazovanje (%)	
	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene
Bosna i Hercegovina	18.8	22.7	69.5	58.3	11.6	19.0
Makedonija	26.7	21.3	55.9	51.0	17.4	27.7
Crna Gora	21.2	17.3	53.8	53.8	23.6	27.9
Turska	61.7	60.7	22.0	16.3	16.3	23.1

Izvor: Autorski prikaz na osnovu podataka Međunarodne organizacije rada (ILO)

⁹ Detaljnije o tome koji nivo obrazovanja čine primarno, sekundarno i tercijarno obrazovanje pogledati na sajtu Međunarodne organizacije rada (ILO) www.ilo.org

U tabeli 6. dat je prikaz radne snage posmatrane sa aspekta stečenog nivoa obrazovanja. Ovaj indikator je bitan kao faktor koji određuje zapošljavanje radnika i preduslov je za efikasno korišćenje novih tehnoloških dostignuća, te određuje kapacitete zemlje za takmičenje na svetskim tržištima rada. Najveći procenat radne snage oba pola ima stečeno sekundarno obrazovanje. Sa druge strane primetan je veći procenat radne snage ženskog pola u odnosu na suprotan pol kada je u pitanju stečeno tercijarno obrazovanje. Žene su obrazovanije, ali ne i shodno tome bolje pozicionirane na tržištu rada, što se može videti na osnovu stopa nezaposlenosti prema nivoima obrazovanja u tabeli 7.

Tabela 7. Stopa nezaposlenosti prema nivoima obrazovanja posmatrana sa aspekta pola, 2012. godina

Zemlje	Osobe sa stečenim primarnim ili nižim obrazovanjem (%)		Osobe sa stečenim sekundarnim obrazovanjem (%)		Osobe sa stečenim tercijarnim obrazovanjem (%)	
	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene
Bosna i Hercegovina	28.2	25.5	27.8	35.7	14.8	20.7
Makedonija	40.7	32.3	31.0	31.9	18.8	26.0
Crna Gora	27.3	30.9	19.4	21.4	10.0	10.7
Turska	8.1	6.1	7.4	16.8	6.5	13.0

Izvor: Autorski prikaz na osnovu podataka Međunarodne organizacije rada (ILO)

Ovaj pokazatelj ukazuje na odnos između stope nezaposlenosti i obrazovanja, koji može proizvesti značajne implikacije kako za zapošljavanje, tako i za obrazovne politike zemalja, u smislu da ukoliko se utvrdi da postoji veći rizik ostanka bez posla osoba sa niskim stepenom stečenog obrazovanja, to može biti signal da se utiče na povećanje nivoa obrazovanja ili pak da se kreiraju zanimanja unutar zemlje koja zahtevaju veštine prilagođene niskom nivou obrazovanja. Sa druge strane, ista situacija, ali u kategoriji osoba sa visokim nivoom obrazovanja, ukazuje na potrebu otvaranja više profesionalnih, stručnih poslova koji zahtevaju viši nivo obrazovanja. Sa aspekta rodnog jaza, vidimo da i na tržištima rada prikazanih balkanskih zemalja stope nezaposlenosti žena su izraženije u odnosu na stope nezaposlenosti muškaraca, bez obzira na nivo stečenog obrazovanja. Postoje određeni izuzeci u segmentu primarnog obrazovanja, gde su stope nezaposlenosti muškaraca veće i to u Bosni i Hercegovini, Makedoniji i Turskoj. Jedino Crna Gora ima ujednačenu stopu nezaposlenosti i muškaraca i žena kada su u pitanju osobe sa stečenim tercijarnim obrazovanjem. U svim ostalim zemljama žene koje su

stikle tercijarno obrazovanje su procentualno u većoj meri nezaposlene u odnosu na muškarce.

3.3. Zemlje koje su stekle članstvo u EU u periodu od 2004. do 2014. godine – Slovenija, Poljska, Mađarska, Češka, Slovačka, Litvanija, Letonija, Estonija, Kipar, Bugarska, Rumunija i Hrvatska

Tabela 1. Ključni indikatori tržišta rada zemalja članica EU koje su stekle članstvo u periodu od 2004. do 2014. godine, 2013. godina

Zemlje	Stopa učešća radne snage (%)		Stopa zaposlenosti merena kao udeo u ukupnoj populaciji (%)		Stopa nezaposlenosti(%)		Stopa neaktivnosti (%)	
	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene
Bugarska	59.7	48.6	51.4	42.8	13.9	11.8	41.0	52.1
Hrvatska	50.3	38.3	47.5	37.1	17.7	16.8	41.6	55.3
Kipar	70.2	57.1	58.6	48.4	16.5	15.2	28.9	44.0
Češka	68.1	50.9	64.1	46.7	5.9	8.3	31.7	48.9
Estonija	73.0	63.9	62.2	50.9	9.1	8.2	31.1	43.8
Mađarska	64.6	50.9	58.0	45.7	10.2	10.2	40.0	55.2
Letonija	66.1	54.0	57.8	48.0	12.6	11.1	32.4	45.1
Litvanija	64.1	53.0	55.8	47.4	13.1	10.5	32.7	44.2
Poljska	64.4	48.2	58.2	42.8	9.7	11.1	35.1	51.1
Rumunija	63.8	47.0	58.8	43.9	7.9	6.6	35.1	51.3
Slovačka	68.1	51.0	58.6	43.6	14.0	14.5	31.4	48.9
Slovenija	63.1	51.6	57.1	46.0	9.4	10.9	36.8	47.7

Izvor: Autorski prikaz na osnovu podataka Međunarodne organizacije rada (ILO).

Prema podacima Eurostat-a, stopa dugoročne nezaposlenosti žena posmatrana kao udeo (%) aktivne populacija, u 2014. godini, niža je od iste stope u 2004. godini kod većine zemalja (Prilog – slika 8.). Izuzetak su Slovenija (1,9% u 2004. naspram 3,2% u 2014.), Mađarska (1,2% u 2009., naspram 2,1% u 2014.), Kipar (0,6% u 2004., naspram 3,2% u 2014.) i Hrvatska (7.0 % u 2004., naspram 7.6% u 2014.).

Na nivou proseka EU-28, takođe je došlo do blagog rasta ove stope (sa 2.7% u 2004. na 3.1% u 2014.). Ono što je bitno naglasiti jeste činjenica da je većina odabranih zemalja beležila pad ove stope do 2009. godine, nakon čega su bile suočene sa njenim permanentnim, ali blagim rastom. Ovo se može povezati sa početkom Svetske ekonomske krize i njenim uticajem na ekonomije ovih zemalja. U 2014. godini u odnosu

na 2013., prema podacima dostupnim na Eurostat-u, došlo je do blagog smanjenja stope dugoročne nezaposlenosti žena, što se može okarakterisati kao postepeni oporavak od pomenute ekonomske krize. Posmatrajući kretanje ovog indikatora kod muške populacije (Prilog – Slika 9.), došlo se do zaključka da nema statistički značajnih razlika između muškaraca i žena u tom pogledu, te da kretanje stope dugoročne nezaposlenosti muškaraca u posmatranom periodu (2004-2014) ispoljava isti trend kao i kod, gore pomenute, ženske populacije.

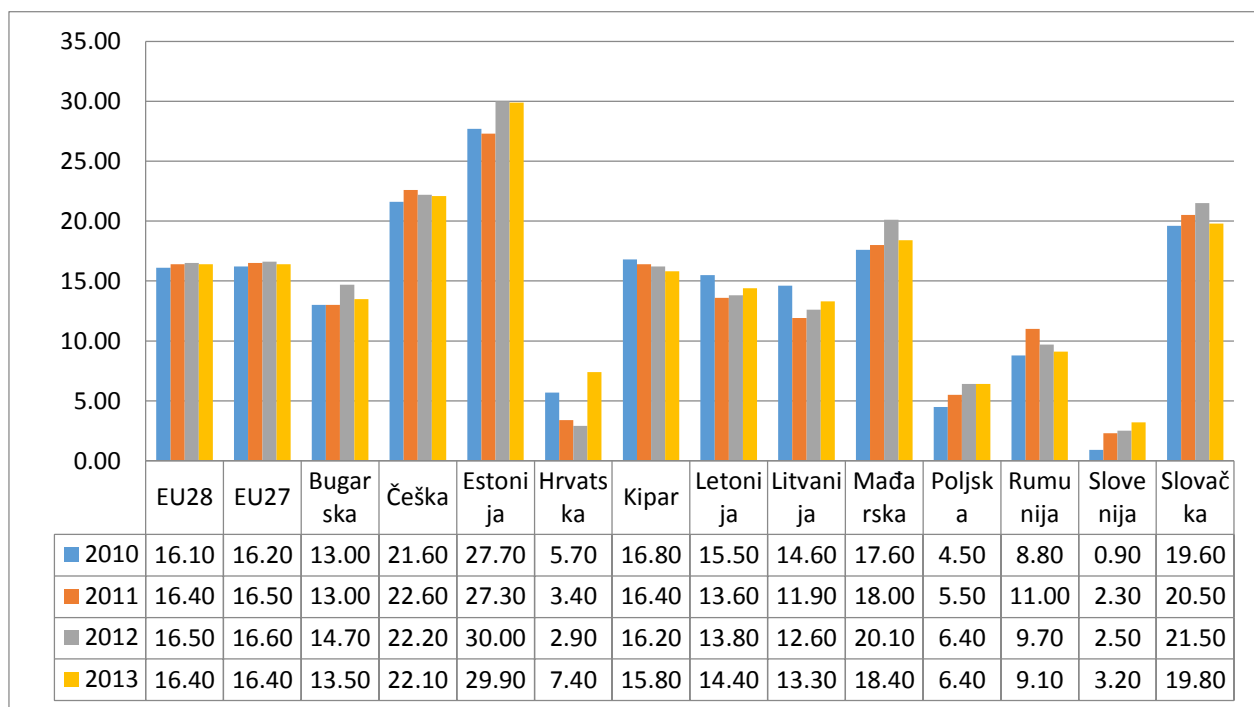
Udeo žena koji rade skraćeno radno vreme u ukupnoj zaposlenosti u svim izabranim zemljama za analizu (Prilog – Slika 11.), veći je od udela muškaraca kada je ovaj vid radnog angažovanja u pitanju (Prilog – Slika 10.). Najveća razlika, gledano sa tog aspekta, primetna je u Češkoj gde je u 2014. godini udeo žena koji rade poslove sa skraćenim radnim vremenom iznosio 10,4%, a udeo muškaraca svega 3,3%. U Estoniji je ta stopa, u posmatranoj godini, za žene bila čak i veća, 12,8%, a za muškarce 6,5%. Najniži udeo žena koje su radno angažovane na ovakav način ima Bugarska – svega 3.1% u 2014., a najveći Kipar (17,2%). Hrvatska, kao zemlja koja je poslednja stekla članstvo (misli se na posmatranu skupinu zemalja) i istovremeno kao balkanska zemlja, ima 7,8% žena u ukupnoj zaposlenosti, angažovanih na poslovima sa skraćenim radnim vremenom. Ovaj podatak se odnosi na 2014. godinu. Prema podacima Eurostat-a, u 2004. godini, taj udeo je iznosio 11,2%, te se može zaključiti da je došlo do pozitivnih pomaka u tom pogledu. U većini ostalih, posmatranih zemalja, udeo žena koje rade skraćeno radno vreme (tzv. “part-time job”) u ukupnoj zaposlenosti, beležio je trend rasta, ako se posmatra period od 2004. do 2014. godine. Izuzetak u tom pogledu čine Poljska i pomenuta Hrvatska.

Prema podacima dostupnim na Eurostat-u, u 2014. godini, procenat zaposlenih žena sa ugovorom o radu na određeno vreme u Češkoj (11,8%), Hrvatskoj (17,3%), Kipru (24,3%) i Sloveniji (17,2%) bio je veći od procenta zaposlenih muškaraca koji rade poslove na određeno vreme (Prilog – Slika 12. i Slika 13.). U svim ostalim zemljama (koje su postale članice EU od 2004. godine do 2014. godine), situacija je obrnuta. Najveći procenat zaposlene radne snage, oba pola, koja radi na osnovu ugovora zaključenog na određeno vreme u poslednjih 10 godina ima Poljska. U 2014. godini, 28,1% zaposlenih žena i 28,6% zaposlenih muškaraca radilo je na osnovu ugovora o radu na određeno vreme trajanja. Većina posmatranih zemalja je u tom periodu između 2004. i 2014. godine suočena sa rastom procenta zaposlenih žena koje rade na osnovu pomenutih ugovora o radu. Izuzetak, u tom smislu, čine Rumunija (sa 2% 2004. godine, na 1,2% 2014.), Litvanija ((sa 3,8 % 2004. godine, na 2% 2014.), Letonija (sa 7,6% 2004. godine, na 2,4% 2014.) i Bugarska (sa 7% 2004. godine, na 4,9% 2014.). Hrvatska je u toku celog perioda beležila trend rasta udela zaposlenih žena sa ugovorom o radu na

određeno (sa 12,4% u 2004., na 17,3% u 2014.godini) i pored Poljske, Kipra i Slovenije, ubraja se u red zemalja članica sa visokim udelom zaposlenih žena u ovoj kategoriji.

Prosečan broj radnih sati u toku nedelje na poslovima sa punim radnim vremenom za zaposlene žene, na nivou proseka EU-28 u 2014. godini iznosi 40 radnih sati, a za zaposlene muškarce nešto više, 42,4 radna sata. Muškarci su spremniji na veće radno angažovanje kada je glavni posao u pitanju, za razliku od žena koje obaveze prema porodici i domaćinstvu neretko u istom sprečavaju.

Sa druge strane prosečan broj radnih sati u toku nedelje na poslovima sa skraćenim radnim vremenom za zaposlene žene iznosi 20,4 radna sata, a za muškarce 19 sati rada nedeljno (Eurostat, 2014.). Žene u nameri pomirenja poslovnih i privatnih izazova koje se pred njom postavljaju pronalazi atraktivnost u poslovima sa skraćenim radnim vremenom, kao vidom dopune kućnog budžeta. Muškarci ovaj vid zaposlenja uglavnom gledaju kao dopunski vid zarade, pored glavnog posla ili prelazno rešenje u situacijama kada se čeka posao sa punim radnim vremenom.



Slika 1. Nekorigovani rodni jaz u zaradama (%). 2013.

Izvor: Autorski prikaz na osnovu podataka preuzetih sa sajta Eurostat-a.

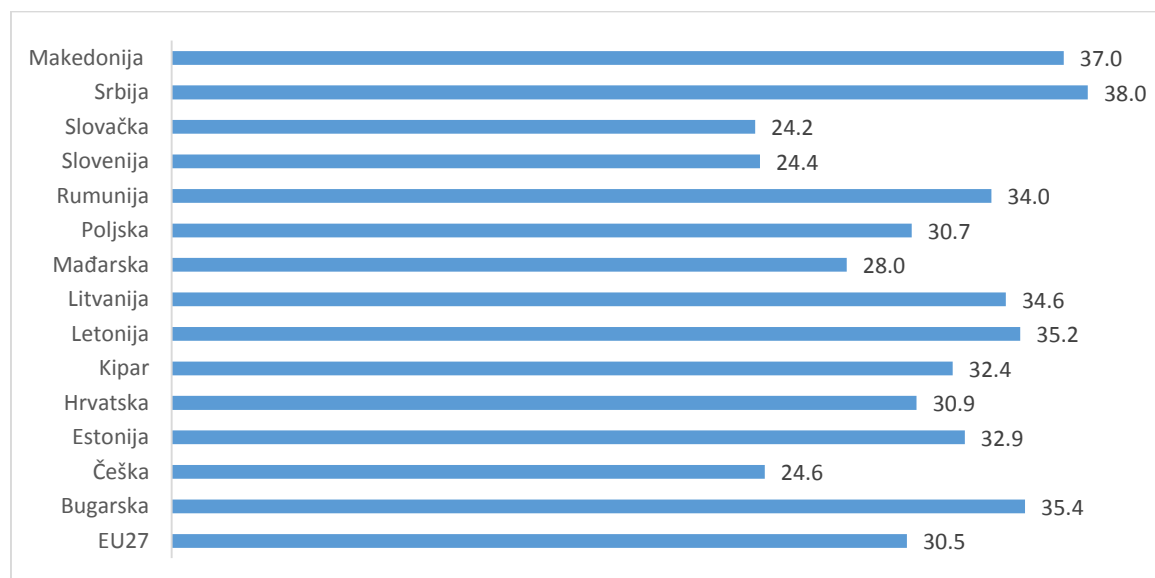
Na teritoriji Evropske unije, rodni jaz zarada, kao jedna od najbitnijih dimenzija rodnog jaza na tržištu rad, izražava se preko nekorigovanog rodnog jaza plata. Prema Eurostat-

u reč je razlici (procentualnoj) između prosečne bruto zarade zaposlene žene i zaposlenog muškaraca (po satu rada), izražena kao procenat bruto zarade muškarca, bez korekcije. Vidimo da je prosek EU-28, kada je nekorigovani rodni jaz u pitanju, oko 16,5%. U 2013. godini, najveći nekorigovani rodni jaz zarada među posmatranim zemljama zabeležen je u Estoniji (29,9%), Češkoj (22,1%) i Slovačkoj (19,8%), a najmanji u Sloveniji (3,2%), Poljskoj (6,4%) i Hrvatskoj (7,4%). Ono što je zanimljivo uočiti na osnovu slike 1., jeste da iako se Slovenija ubraja u zemlje sa najmanjim nekorigovanim rodnim jazom zaradama (u odnosu na odabrane zemlje), reč je o zemlji u kojoj je nekorigovani radni jaz zarada u 2010. godini iznosio 0,9% i do 2013. godine (u kratkom roku) uvećao se skoro četiri puta, bez tendencije ka mirovanju ili smanjivanju.

3.4. Uporedni prikaz rodnog jaza na tržištu rada odabranih balkanskih zemalja i zemalja članica EU

Komparativna analiza izračunatih Đinijevih koeficijenata između zemalja neretko nije moguća zbog neusaglašenosti metodologija. Metodologija EU-SILC-a ispoljava značajne sličnosti sa metodologijom koju primenjuje OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). Osnova izračunavanja koeficijenta im je neto dohodak, što utiče na sličnost rezultata za zemlje na području Evrope. Zemlje u razvoju kao osnovu koriste potrošnju, što produkuje manju vrednost Đinijevog koeficijenta u odnosu na koeficijent izračunat na osnovu neto dohotka.

U svetskim razmerama, pozicija Srbije kada je ekonomska nejednakost dohotka u pitanju je nešto niža i pozicionirana u središnjem delu lestvice. Prisustvo socijalnih transfera i penzija ublažava jednim delom prisutnu nejednakost dohotka. Uprkos tome vrednost Đinijevog koeficijenta 38,0 je daleko iznad proseka za EU koji je u 2013. godini iznosio 30,5. Bez prisustva socijalnih transfera i penzija vrednost ovog koeficijenta u Srbiji bi bila znatno veća.

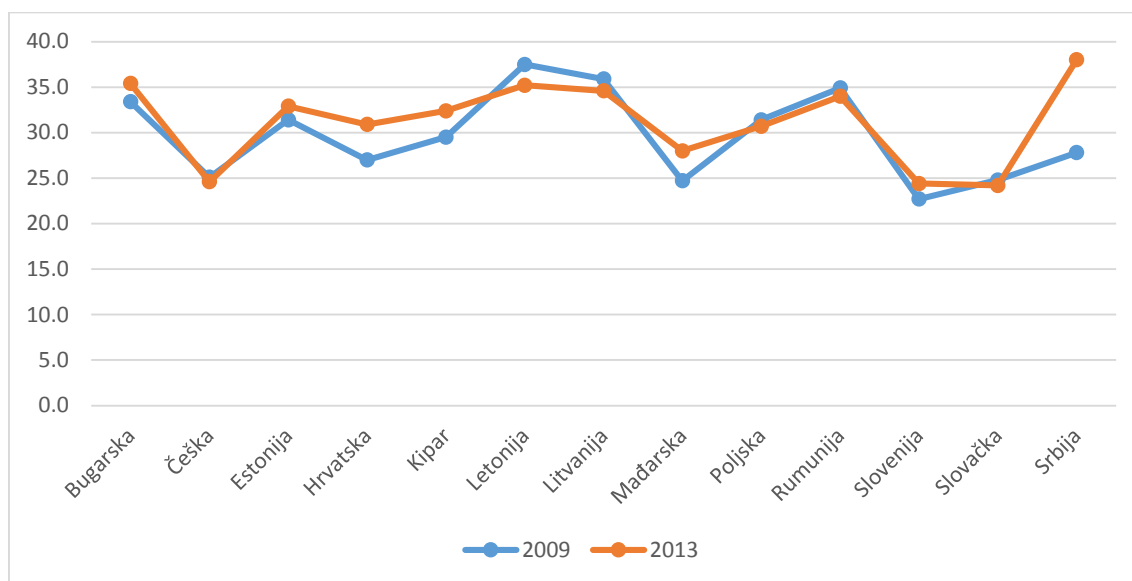


Slika 1. Đini koeficijent, 2013. godina

Izvor: Autorski prikaz na osnovu sopstvenog proračuna za zemlju Srbiju i na osnovu podataka o vrednosti Đini koeficijenta za ostale zemlje preuzetih sa Eurostat-a.

Makedonija sa vrednošću Đini koeficijenta od 37,0 spada zajedno sa Srbijom u skupinu zemalja sa najvećim stepenom nejednakosti dohotka u Evropi. Na putu da im se pridruže su i Bugarska (35,4) i Letonija (35,2). Slovačka (24,2), Slovenija (24,4) i Češka (24,6)

spadaju u red zemalja sa najnižom vrednošću Ćinijevog koeficijenta i zajedno sa Mađarskom (28.0) čine zemlje čiji je pokazatelj ekonomske nejednakosti ispod proseka EU (slika 1.).

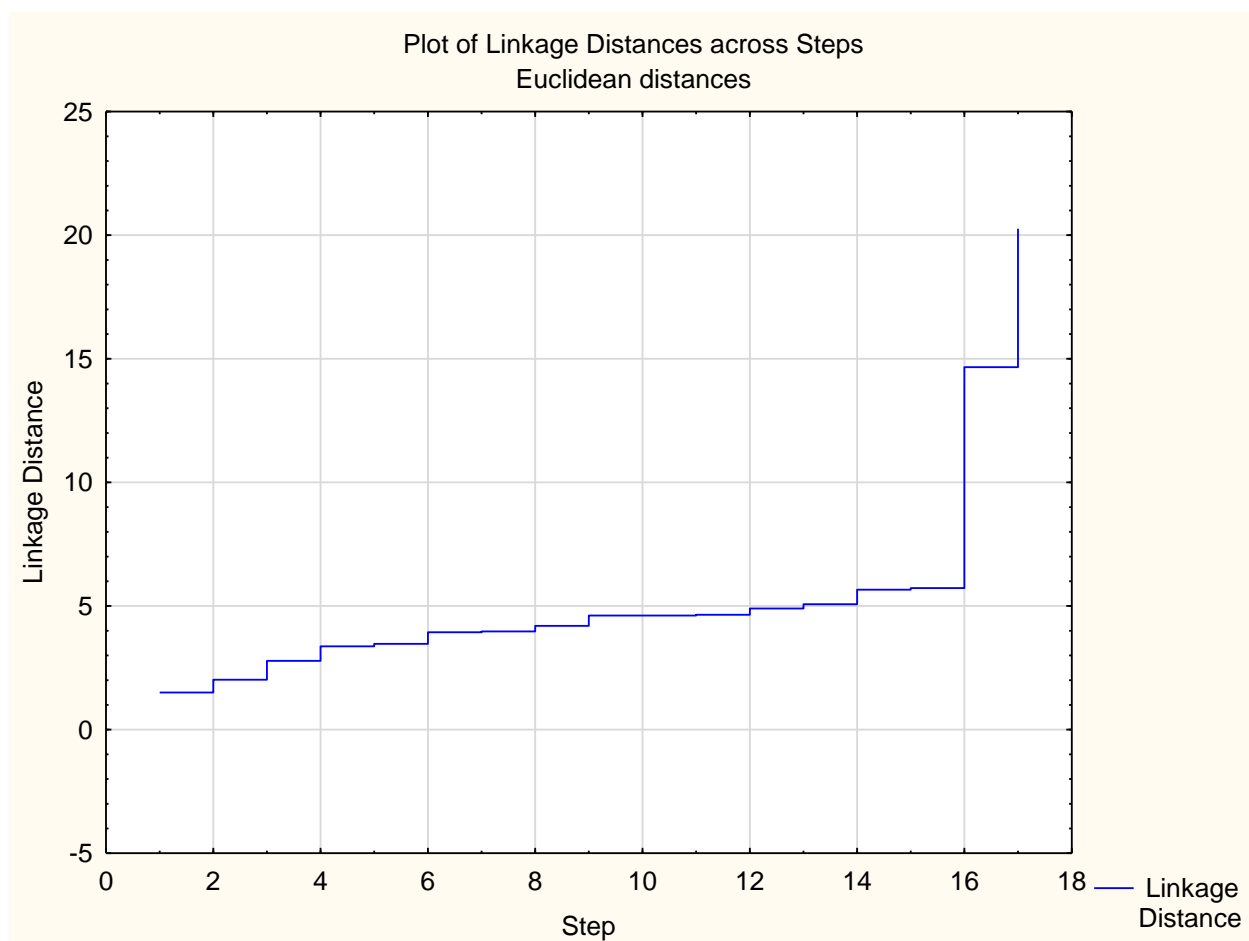


Slika 2. Vrednost Ćini koeficijenta u 2009. i 2013. godini

Izvor: Autorski prikaz na osnovu podataka dostupnih na sajtu Eurostat-a.

Slika 2. nam pokazuje kako su se kretale vrednosti Ćini koeficijenta u 2009. godini i 2013. godini. Pad ekonomske nejednakosti zabeležen je u Češkoj, Letoniji, Litvaniji i Poljskoj, a rast u Bugarskoj, Estoniji, Hrvatskoj, Kipru, Mađarskoj, Sloveniji i Kipru. Vrednost pokazatelja u Rumuniji i Slovačkoj je gotovo ostala nepromenjena, ako se u obzir uzmu ove dve godine. Srbija je zabeležila najveći rast vrednosti Ćini koeficijenta (sa 27.8% u 2009. na 38.0% u 2013. godini) iz grupe posmatranih zemalja. Na osnovu izračunatog Ćinijevog koeficijenta za 2014. godinu (38.83%), možemo zaključiti da Srbija zauzima i dalje prvo mesto po ekonomskoj nejednakosti dohotka među zemljama koje su deo EU-SILC istraživanja.

Do istog zaključka došlo se posmatrajući dijagram Euklidovih rastojanja (slika 2.)



Slika 2. Euklidova rastojanja između zemalja

Izvor: Proračun autora

Nakon hijerarhijske analize, sprovedena je nehijerarhijska klaster analiza. Raspored zemalja po klasterima prikazan je u tabeli 1.

Tabela 1. Raspored zemalja prema klasterima

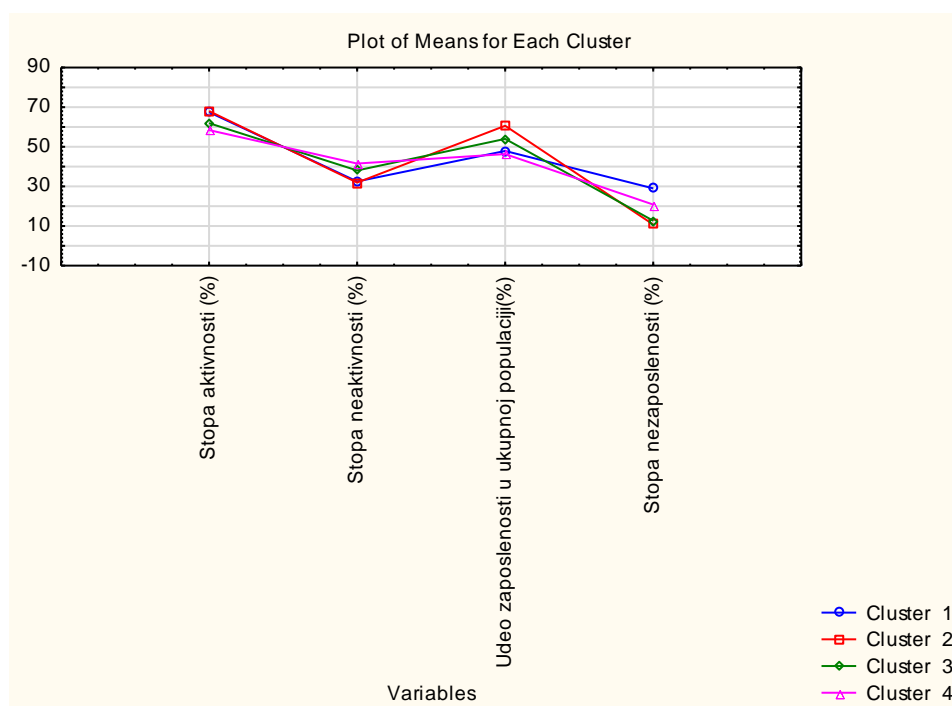
Klaster 1	Klaster 2	Klaster 3	Klaster 4
Makedonija	Bosna i Hercegovina	Albanija	Kipar
Crna Gora	Turska	Bugarska	Češka
Srbija		Hrvatska	Estonija
		Mađarska	Litvanija
		Poljska	Letonija
		Rumunija	Slovenija
		Slovačka	

Izvor: Autorski prikaz.

Sledeći korak je bila provera statističke značajnosti razlika između klastera s obzirom na posmatrane varijable. Analizom varijanse utvrđeno je prisustvo statistički značajnih razlika između klastera, što zapravo znači da je podela na ova četiri klastera validna.

Klaster 2 čine Bosna i Hercegovina i Turska, čija se struktura tržišta rada razlikuje od ostalih zemalja u meri da su se ove dve zemlje našle u izdvojenom klasteru. Srbija se zajedno sa Makedonijom i Crnom Gorom našla u klasteru 1. Reč je o veoma srodnim zemljama u pogledu strukture tržišta i položaja žena na istima, na šta su ukazale i ranije predstavljene analize (deskriptivna analiza) u ovom radu, pa ovakav ishod klasterizacije se smatrao očekivanim. Klaster 4 čine zemlje koje u pogledu posmatranih indikatora tržišta rada kada je ženski pol u pitanju ispoljavaju najbolje performanse tržišta rada. Na osnovu načina rasporeda zemalja po klasterima možemo zaključiti da su prisutne razlike u stepenu diskriminacije žena na tržištu rada između odabranih balkanskih zemalja sa jedne strane i zemalja koje su stekla članstvo u EU od 2004. godine do 2014. godine.

Na slici 3. prikazano je kretanje srednjih vrednosti svih klastera po varijablama.



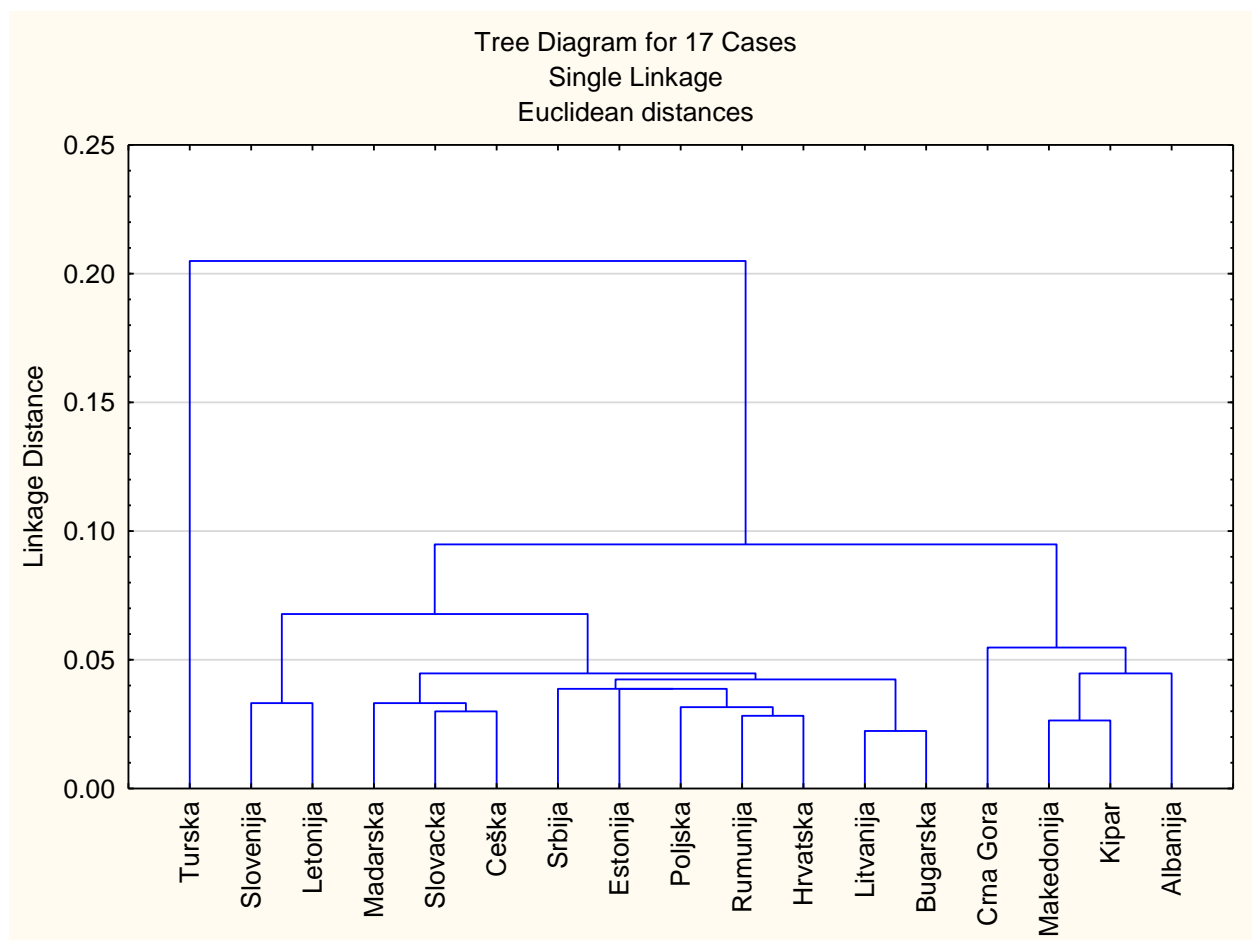
Slika 3. Dijagram srednjih vrednosti svih klastera po varijablama

Izvor: Proračun autora

Klaster analiza – ključni pokazatelji rodnog jaza u 2013. godini

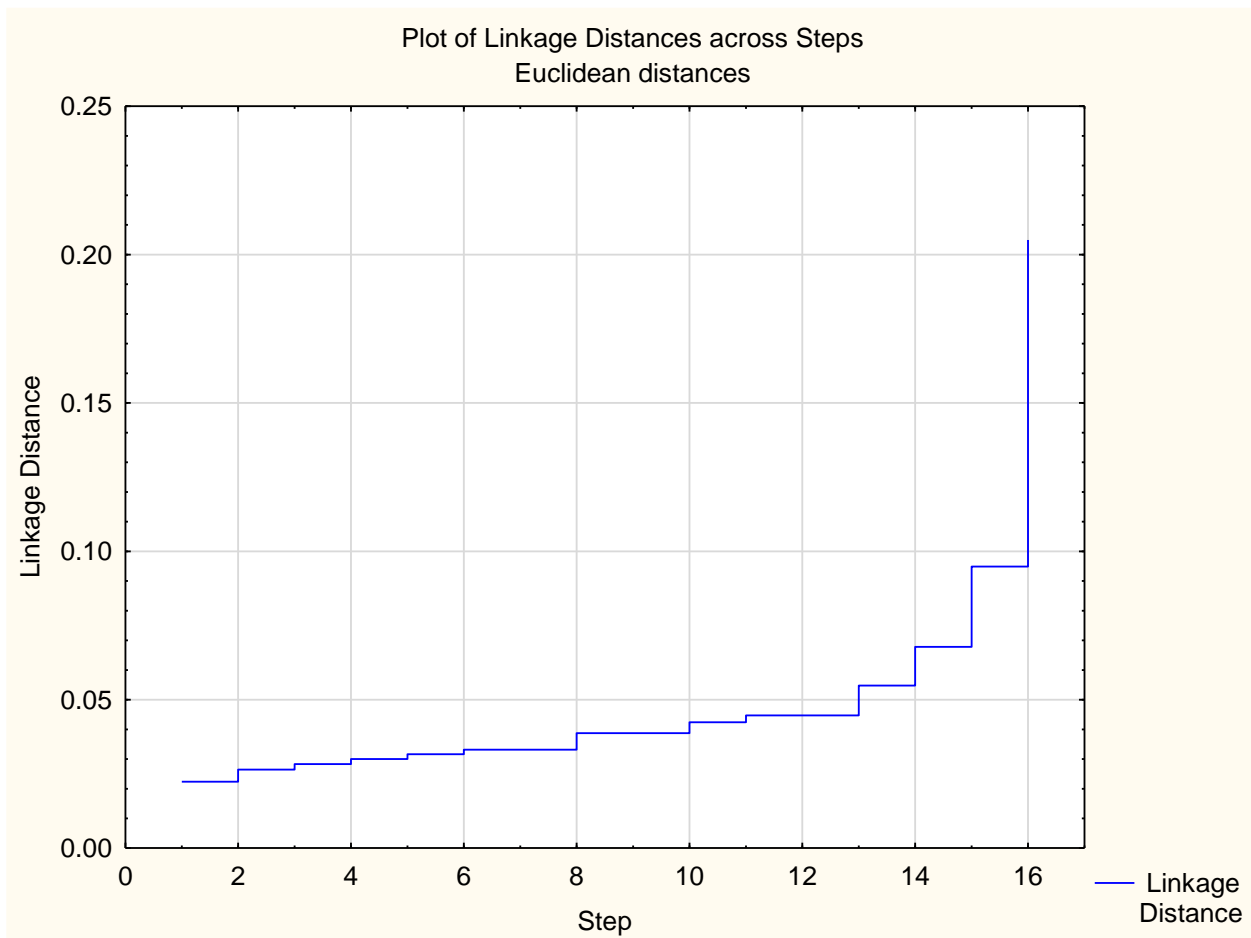
U sledećem koraku sprovedena je klasterizacija zemalja obuhvaćenih uzorkom na osnovu podataka o vrednosti Globalnog indeksa rodnog jaza i njegovih podindeksa – Indeksa rodnog jaza (ekonomska participacija i mogućnosti) i Indeksa rodnog jaza (stečeni nivo obrazovanja), te jednakost u zaradama za isti rad meren odnosom žene/muškarci. Podaci su preuzeti iz zvaničnih baza Svetskog ekonomskog foruma za 2013. godinu. Cilj je bio sagledati kako će se grupisati zemlje s obzirom na pomenute pokazatelje rodnog jaza i utvrditi da li postoje značajne razlike između balkanskih zemalja koje nisu članice EU sa jedne strane i zemalja članica EU koje su članstvo stekle od 2004. godine do 2014. godine, sa druge strane.

Na osnovu dendograma (slika 4.) kao grafičkog rešenja sprovedene hijerarhijske analize, kao i na osnovu dijagrama Euklidovih rastojanja (slika 5.) zaključili smo da su se zemlje grupisale u 4 klastera.



Slika 4. Dendogram

Izvor: Proračun autora



Slika 5. Grafički prikaz grupisanja zemalja

Izvor: Proračun autora

Raspored zemalja po klasterima, utvrđen je na osnovu sprovedene nehijerarhijske analize i prikazan u tabeli 2.

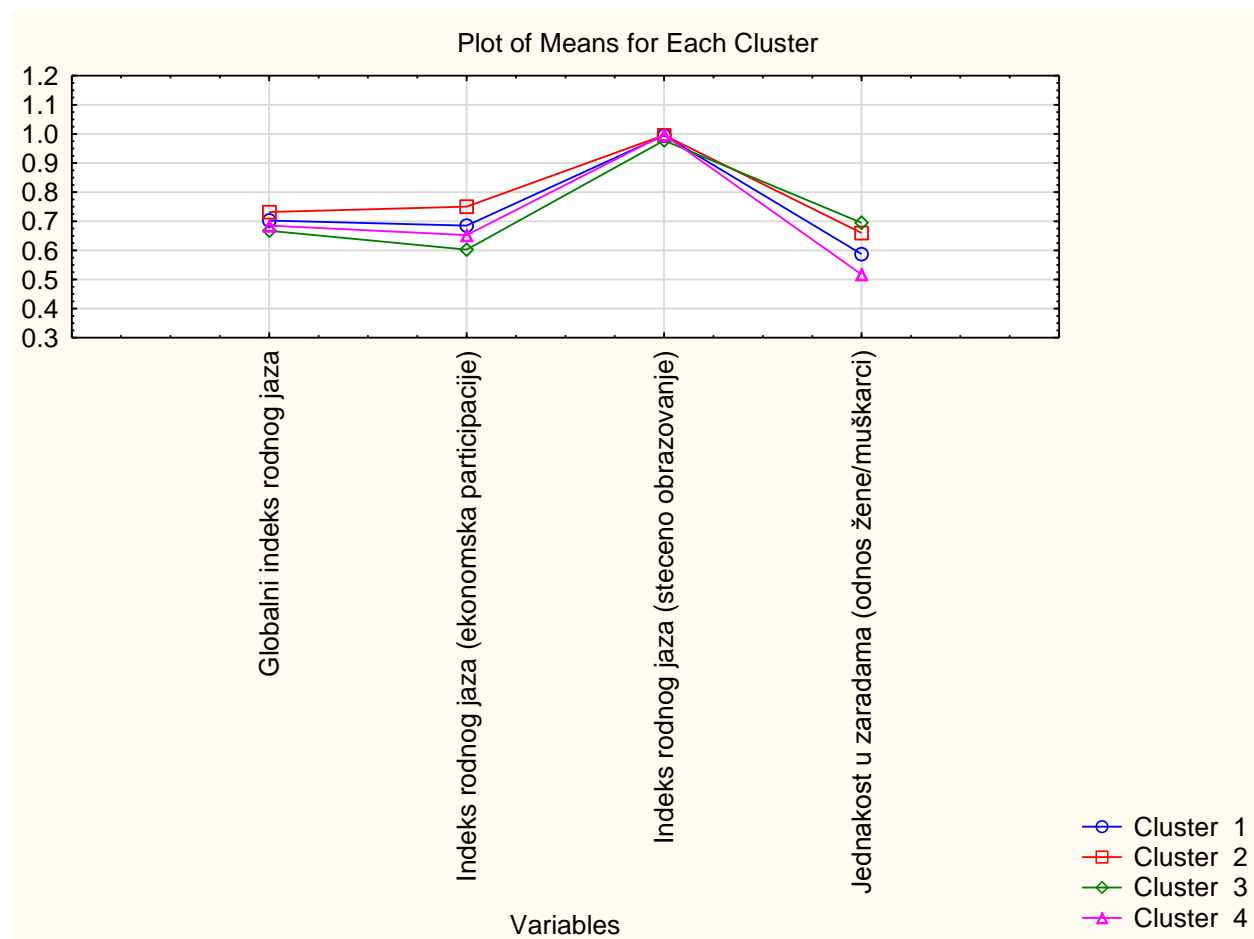
Tabela 2. Raspored zemalja po klasterima

Klaster 1	Klaster 2	Klaster 3	Klaster 4
Hrvatska	Bugarska	Albanija	Češka
Estonija	Letonija	Kipar	Mađarska
Rumunija	Litvanija	Makedonija	Poljska
Srbija	Crna Gora	Turska	Slovačka
	Slovenija		

Izvor: Autorski prikaz

Raspored zemalja po klasterima nam ukazuje da je većina balkanskih zemalja koncentrisana u klasteru broj 3. Tvrdnja da je prisutna razlika između balkanskih zemalja koje nisu članice Evropske unije, sa jedne strane, i zemlja članica Evropske unije koje su članstvo stekle u periodu od 2004. godine, sa druge strane, u pogledu indikatora koji mere prisustvo rodnog jaza, samo je delimično prihvaćena, budući da je Srbija našla mesto u klasteru 1, zajedno sa Hrvatskom, Estonijom i Rumunijom koje su članice Evropske unije, dok se Crna Gora pozicionirala u klaster 2, pored Bugarske, Letonije, Litvanije i Slovenije. Pozicija Srbije u okviru ovog klastera mogla bi se objasniti činjenicom da je sličnost između zemalja klastera broj 1 u pogledu struktura tržišta rada, nasleđenih rodni obrazaca iz prošlosti, geografske lociranosti, političkog uređenja i politika rodne ravnopravnosti koju vode ujednačena.

Grafičko poređenje srednjih vrednosti klastera prema posmatranim varijablama prikazano je na slici 6.



Slika 6. Dijagram srednjih vrednosti svih klastera prema posmatranim varijablama

Izvor: Proračun autora

Kompletni rezultati nastali u procesu formiranja regresionog modela kojim se ispituje uticaj odabranih makroekonomskih faktora na Indeks rodnog jaza (podindeks koji se odnosi na ekonomsku participaciju i mogućnosti na tržištu rada).

Zavisna varijabla: Indeks rodnog jaza – podindeks koji se odnosi na ekonomsko učešće i mogućnosti na tržištu rada (Gender Gap Index economic participation)

Tabela 3.

Nezavisne varijable	Koeficijenti	Standardne greške	p-vrednost
Konstanta (const)	0.001	0.003	0.789
Populacija	0.000	0.000	0.000
BDP po zaposlenoj osobi (tekuće cene)	0.001	0.000	0.001
Bruto investicije u osnovna sredstva	0.000	0.000	0.000
Ukupne investicije	-0.002	0,001	0.003
Dodata vrednost kao % od BDP (poljoprivreda)	0.004	0,002	0.022
Dodata vrednost kao % od BDP (usluge)	0.000	0,000	0.000

Izvor: Autorski proračun baziran na podacima Svetskog ekonomskog foruma i Međunarodne organizacije rada.

Tabela 4.

Srednja vrednost zavisne varijable	0.0003	R ²	0.389
Suma kvadrata reziduala	0.431	Korigovani R ²	0.373
Standardna devijacija zavisne varijable	0.055519	F (6;224)	23.698
Standardna greška regresije	0.043965	p – vrednost (F)	0.000
Durbin-Watson		2.270	

Izvor: Autorski proračun baziran na podacima Svetskog ekonomskog foruma i Međunarodne organizacije rada.

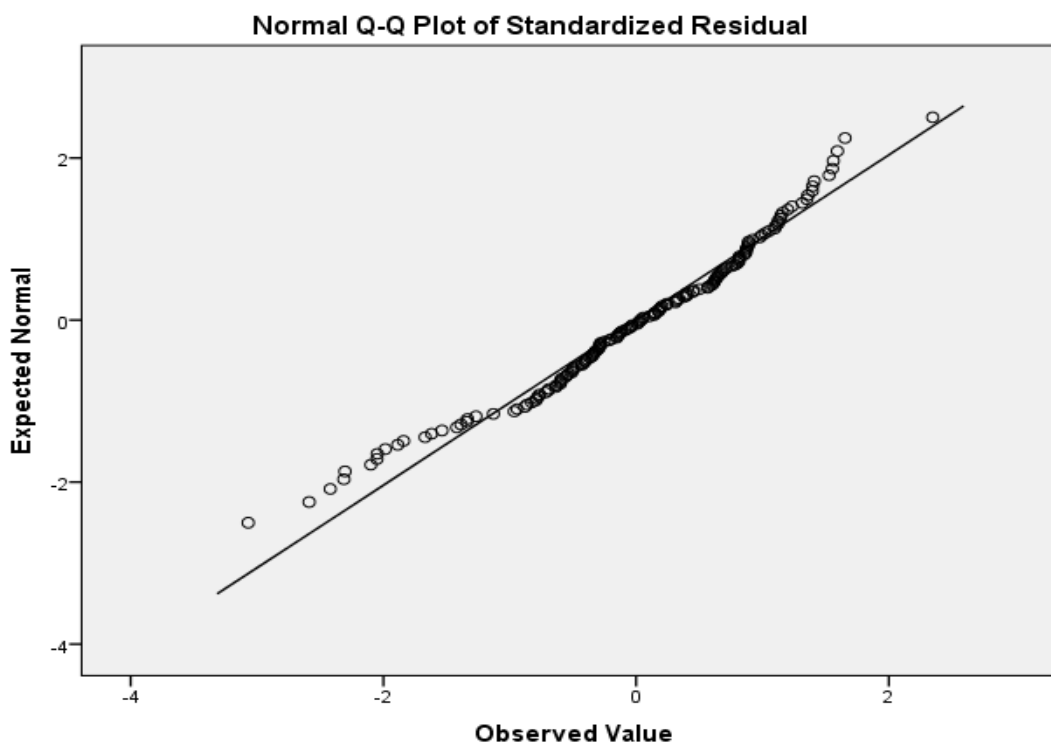
Tabela 5.

Nezavisne varijable	Kolinearnost (statistika)	
	Tolerancija	VIF
Konstanta (const)		
Populacija	0.475	2.104
BDP po zaposlenoj osobi (tekuće cene)	0.572	1.747
Bruto investicije u osnovna sredstva	0.456	2.195
Ukupne investicije	0.940	1.064
Dodata vrednost kao % od BDP (poljoprivreda)	0.413	2.419
Dodata vrednost kao % od BDP (usluge)	0.578	1.729

Izvor: Autorski proračun

Vrednovanje modela

Koeficijent determinacije (r^2) čija je uloga da ukaže na to koliki deo varijanse zavisne promenljive objašnjava model je 0,389 odnosno 38,9%. Korigovani koeficijent determinacije (Adjusted R Square) iznosi 0,373, odnosno 37,3%. U cilju ocene statističke značajnosti tog pokazatelja, urađena je ANOVA. Pošlo se od hipoteze da je koeficijent determinacije (r^2) u populaciji 0. Model je statistički značajan (Sig. = ,000; to zapravo znači da je $p = 0.000$). Ispostovane su pretpostavke koje se odnose na kvalitet ocenjenog modela (linearnost, normalnost reziduala (slika 7.), autokorelacija, multikolinearnost (tabela 5.) i heteroskedastičnost).



Slika 7. Grafički prikaz standardizovanih reziduala modela

Izvor: Autor

Vrednovanje nezavisnih varijabli

Cilj konstruisanja ovog modela bio je da identifikuje makroekonomske faktore koji ispoljavaju uticaj na rodni jaz, kada je tržište rada zemalja članica Evropske unije i odabranih balkanskih zemalja u pitanju. U tom smislu, makroekonomski indikatori populacija (osobe starosti 15 do 64 godine /radno sposobno stanovništvo), BDP po zaposlenoj osobi (tekuće cene), bruto investicije u osnovna sredstva, ukupne investicije kao % BDP, dodata vrednost kao % BDP u sektoru poljoprivrede i usluga su ispoljili statistički značajan uticaj na podindeks rodnog jaza koji se odnosi na ekonomsku participaciju (učesće) i prilike (mogućnosti) na tržištu rada. Budući da su umesto originalnih vrednosti u model uključeni priraštaji (razlika između tekućih vrednosti svih varijabli pojedinačno i njihovih vrednosti iz prethodnog perioda/godine) kako bi se otklonila pozitivna autokorelacija koja se pojavila među podacima, vrednost dobijenih koeficijenata uz prediktorske varijable je niska i neadekvatna za tumačenje u smislu objašnjavajućih kvaliteta kada je uticaj posmatranih prediktorskih varijabli na kriterijumsku varijablu u pitanju.

IV ZAKLJUČNA RAZMATRANJA

1. Izvođenje zaključaka na osnovu dobijenih rezultata modelovanja i kvantitativne analize

Analiza dostupnih podataka prikupljenih u okviru istraživanja EU-SILC za 2014. godinu na teritoriji **Republike Srbije** dovela je do sledećih zaključaka:

- znatno manji broj žena je obavljalo posao za platu ili profit u odnosu na muškarce u nedelji koja je prethodila trenutku sprovođenja anketiranja
- preduzetnički duh ispitanika oba pola je na nezavidnom nivou, pri čemu žene prednjače u odsustvu inicijative za pokretanje vlastitog posla sa ciljem popunjavanja porodičnog budžeta, što se objašnjava činjenicom da nisu spremne da preuzmu rizik ulaganja dodatnog vremena za započinjanje istog i preuzimanja odgovornosti u tom smislu
- ženski pol je u većoj meri angažovan na neplaćenim poslovima gde se u ulozi poslodavca nalaze članovi njihovog domaćinstva koji od tog posla ostvaruju zaradu ili profit
- veći broj žena u odnosu na muškarce ima višednevna odsustva sa posla na kome stiču zaradu, što je posledica dominantne uloge ženskog pola kada su briga o deci i starijim ili nemoćnim članovima domaćinstava u pitanju
- najčešći razlozi odsustvovanja žena sa posla jeste porodično ili roditeljsko odsustvo usled bolesti deteta ili starog i/ili nemoćnog člana domaćinstva
- najčešći razlozi odsustvovanja muškaraca sa posla jesu godišnji odmor ili smanjeni obim posla izazvan tehničkim i ekonomski razlozima
- nijedan ispitanik muškog pola obuhvaćenog uzorkom nije kao razlog odsustvovanja sa posla naveo roditeljsko odsustvo što dodatno potvrđuje i dalje jako prisustvo rodnih uloga u našem društvu
- žene su brojnije u kategoriji zaposlenih koji su odsutni sa posla duže od tri meseca
- muškarci su brojniji kao kategorija zaposlenih u privatnom sektoru, što se može povezati sa činjenicom da su uslovi rada u ovom sektoru „surovijji“ u smislu češćeg prekovremenog rada, nižih zarada, manje fleksibilnosti i tolerancija poslodavaca u smislu razumevanja potreba koje privatni život nameće, što ovaj sektor čini manje poželjnim za žensku populaciju

- žene su brojnije u kategoriji neplaćenih, pomažućih članova u porodičnom poslu, dok muškarci čine brojniju skupinu zaposlenih u kategoriji obavljanja samostalnog posla bez i sa zaposlenim radnicima
- veći broj muškaraca je spreman da obavlja dodatne poslove u toku nedelje, pored glavnog posla, u cilju popunjavanja kućnog budžeta. Žene su u većoj meri (mereno časovima rada) angažovane na (neplaćenim) poslovima brige o domaćinstvu i članovima domaćinstva, te su manje spremne na obavljanje dodatnih poslova, pored glavnog posla na kome stiču platu ili profit
- najveći broj ispitanika oba pola koji rade poslove koji traju kraće od 30h nedeljno, navelo je kao razlog nemogućnost pronalaska posla sa punim radnim vremenom
- žene su činile brojniju kategoriju zaposlenih koji obavljaju poslove u trajanju kraćem od 30h nedeljno, a koji su kao razlog za to naveli porodične ili lične razloge, bolest ili nesposobnost, te odsustvo želje da rade duže

Hi-kvadrat analiza odabranih, za dokazivanje hipoteze H_{02} , relevantnih, pitanja iz pomenutog istraživanja (EU-SILC) potvrdila je lošiji položaj žena u odnosu na muškarce kada je u pitanju sticanje poslovnih privilegija i ukazala na prisustvo statistički značajnih razlika između polova (na štetu žena) u pogledu:

- raspoloživosti službenog automobila za sopstvene svrhe.
- privilegija koje su besplatno ili po nižoj ceni zaposleni dobili u 2013. godini od svog poslodavca
- toga da li su u 2013. godini bili na poziciji ortaka ili preduzetnika u ortačkoj ili preduzetničkoj radnji.
- primanja naknade za prekovremeni rad u 2013. godini.
- dodatnih primanja vezanih za nepotrošena sredstva dela dnevnic kao (dodatnog) vida zarade u 2013. godini.
- primanja godišnjeg bonusa kao dodatnog izvora zarade u 2013. godini
- primanja novčane nadoknade pri raspodeli profita kao dodatnog izvora zarade u 2013. godini.
- nadgledanje radnika na tekućem poslu, pri čemu se tu isključuje nadgledanje pripravnika.
- spremnosti da počnu da rade u roku od 2 sedmice ukoliko bi im posao bio ponuđen.

Predviđena (izračunata) vrednost Đinijevog koeficijenta (ekonomske) nejednakosti zarada za 2014. godinu iznosi 38,83, na osnovu čega se može zaključiti da Srbija

nastavlja lagano da se kreće ka grupi zemalja sa izrazitom nejednakošću dohotka. Vrednost Đinijevog koeficijenta 38,83 je daleko iznad proseka za EU koji je u 2013. godini iznosio 30,5. Bez prisustva socijalnih transfera i penzija vrednost ovog koeficijenta u Srbiji bi bila znatno veća.

U odnosu na ostale zemlje obuhvaćene istraživanjem EU-SILC, Srbija beleži najveći rast Đinijevog koeficijenta (sa 27,8 u 2009. na 38,0 u 2013.godini). Makedonija sa vrednošću Đini koeficijenta od 37,0 spada zajedno sa Srbijom u skupinu zemalja sa najvećim stepenom nejednakosti dohotka u Evropi. Na putu da im se pridruže su i Bugarska (35,4) i Letonija (35,2). Slovačka (24,2), Slovenija (24,4) i Češka (24,6) spadaju u red zemalja sa najnižom vrednošću Đinijevog koeficijenta i zajedno sa Mađarskom (28,0) čine zemlje čiji je pokazatelj ekonomske nejednakosti ispod proseka EU.

U svetskim razmerama, pozicija Srbije kada je ekonomska nejednakost dohotka u pitanju je nešto niža i pozicionirana u središnjem delu lestvice. Prisustvo socijalnih transfera i penzija ublažava jednim delom prisutnu nejednakost dohotka.

Posledice velike ekonomske nejednakosti deluju pogubno na ekonomski razvoj zemlje i razvoj dobrih socijalnih odnosa, te na razvoj institucija sistema i političku stabilnost u zemlji. Reč je o trendu rasta koji se mora zaustaviti i o pitanju kome se mora posvetiti ozbiljna pažnja u narednom periodu.

Regresiona analiza je potvrdila prisustvo rodnog jaza u zaradama i uticaj pola na formiranje zarada u kontekstu da ženski pol zarađuje manje u odnosu na muški. Usled neadekvatnosti raspoloživih podataka i nemogućnosti dobijanja relevantnih rezultata, nije utvrđena visina rodnog jaza u zaradama, niti je vršena njegova dekompozicija.

Varijable javna svojina preduzeća u kome je ispitanik zaposlen i pol ispoljile su (pojedinačno gledano) najveći uticaj kada je objašnjavanje formiranja neto zarada u pitanju, kada se oduzmu varijanse koje objašnjavaju ostale promenljive u modelu. Nestandardizovani koeficijent uz prediktorsku varijblu pol je negativan (-0,068) što ukazuje na činjenicu da ako je osoba ženskog pola zarađuje manje u odnosu na osobu muškog pola. Sve ostale statistički signifikantne prediktorske varijable uključene u model imaju pozitivan predznak nestandardizovanog koeficijenta što nas upućuje na zaključak da ispoljavaju pozitivan uticaj kriterijumsku varijablu.

Analiza stanja na tržištima rada **odabranih balkanskih zemalja koje nisu članice EU** dovela je do sledećih zaključaka:

- stopa aktivnosti muškaraca je znatno veća od stope aktivnosti žena
- sve zemlje beleže niske stope zaposlenosti bez obzira na pol, ali žene u tom pogledu prednjače u odnosu na suprotni pol
- muškarci dominiraju u kategoriji samozaposlenih sa zaposlenima (poslodavci) i samozaposlenih radnika, dok su žene brojnije u kategoriji pomažućih porodičnih radnika
- najveći broj zaposlenih u toku 2012. godine bez obzira na pol radio je u sektoru usluga
- muškarci čine dominantnu radnu snagu u sektoru industrije čime se potvrđuje teza da je na tržištu rada i dalje prisutna podela poslova na tzv. „muške“ i „ženske“ poslove
- žene su brojnije u odnosu na muškarce kada su u pitanju zanimanja poput uslužnih radnika, trgovaca i radnika na poslovima prodaje, stručnih radnika i tehničara, te profesionalaca
- muškarci su brojniji u odnosu na žene kada su u pitanju zaposlenja poput zakonodavaca, funkcionera i menadžera, te kvalifikovanih radnika u poljoprivredi i šumarstvu i rukovaoci uređajima i mašinama i montera
- u svim obuhvaćenim zemljama žene su brojnije kada je u pitanju zaposlenost na poslovima sa skraćenim radnim vremenom
- stopa dugoročne nezaposlenosti žena, u svim zemljama izuzev Makedonije, veća je stope dugoročno nezaposlenih muškaraca (računata kao procenat od ukupnog broja nezaposlenih)
- žene čine većinu populacije kada je neaktivno stanovništvo u pitanju u većini zemalja, a naročito u Bosni i Hercegovini i Turskoj
- veći procenat žena ima stečeno tercijarno obrazovanje
- izuzev u Crnoj Gori, u svim obuhvaćenim zemljama žene čine većinu u kategoriji nezaposlenih lica sa stečenim tercijarnim obrazovanjem

Analiza postojećeg stanja na tržištima rada **zemalja koje su stekle članstvo u Evropskoj uniji od 2004. do 2014. godine** dovela je do sledećih zaključaka:

- stopa dugoročne nezaposlenosti oba pola u 2014. godini niža je u odnosu na istu stopu 2004. godine kod većine obuhvaćenih zemalja
- udeo žena koji rade skraćeno radno vreme u ukupnoj zaposlenosti u svim izabranim zemljama za analizu veći je od udela muškaraca kada je ovaj vid radnog angažovanja u pitanju
- u 2014. godini, procenat zaposlenih žena sa ugovorom o radu na određeno vreme u Češkoj (11,8%), Hrvatskoj (17,3%), Kipru (24,3%) i Sloveniji (17,2%) bio je veći od procenta zaposlenih muškaraca koji rade poslove na određeno vreme. U svim ostalim zemljama situacija je obrnuta
- prosečan broj radnih sati u toku nedelje na poslovima sa punim radnim vremenom za zaposlene žene, na nivou proseka EU-28 u 2014. godini iznosi 40 radnih sati, a za zaposlene muškarce nešto više, 42,4 radna sata. Muškarci su spremniji na veće radno angažovanje kada je glavni posao u pitanju, za razliku od žena koje obaveze prema porodici i domaćinstvu neretko u istom sprečavaju.
- prosečan broj radnih sati u toku nedelje na poslovima sa skraćenim radnim vremenom za zaposlene žene, u 2014. godini, iznosi 20,4 radna sata, a za muškarce 19 sati rada nedeljno. Žene u nameri pomirenja poslovnih i privatnih izazova koje se pred njom postavljaju pronalazi atraktivnost u poslovima sa skraćenim radnim vremenom, kao vidom dopune kućnog budžeta. Muškarci ovaj vid zaposlenja uglavnom gledaju kao dopunski vid zarade, pored glavnog posla ili prelazno rešenje u situacijama kada se čeka posao sa punim radnim vremenom.
- prosek EU-28, kada je nekorigovani rodni jaz u pitanju, oko 16,5%. U 2013. godini. U istoj godini, najveći nekorigovani rodni jaz zarada među posmatranim zemljama zabeležen je u Estoniji (29,9%), Češkoj (22,1%) i Slovačkoj (19,8%), a najmanji u Sloveniji (3,2%), Poljskoj (6,4%) i Hrvatskoj (7,4%).
- u 2013. u odnosu na 2009. godinu, pad ekonomske nejednakosti (meren Đinijevim koeficijentom) zabeležen je u Češkoj, Letoniji, Litvaniji i Poljskoj, a rast u Bugarskoj, Estoniji, Hrvatskoj, Kipru, Mađarskoj, Sloveniji i Kipru

Konstruisan je model putem koga je izvršena identifikacija makroekonomskih faktora koji ispoljavaju uticaj na veličinu rodnog jaza, mereno podindeksom globalnog indeksa rodnog jaza koji obuhvata područje ekonomske participacija i mogućnosti na tržištima rada zemalja članica Evropske unije i odabranih balkanskih zemalja. U tom smislu, statistički značajan uticaj ispoljili su makroekonomski indikatori populacija (osobe starosti 15 do 64 godine /radno sposobno stanovništvo), BDP po zaposlenoj osobi (tekuće cene), bruto investicije u osnovna sredstva, ukupne investicije kao % BDP, dodata vrednost kao % BDP u sektoru poljoprivrede i usluga.

2. Preporuke za prevazilaženje rodne nejednakosti i redukovanje rodnog jaza na tržištu rada

Uklanjanje prepreka na putu zatvaranja rodnog jaza na tržištu rada i uspostavljanja jednakosti između polova je trajna borba koja zahteva pre svega promenu svesti javnog mnjenja i njihovih stavova. U nastavku rada navedene su samo neke od preporuka na putu ka postizanju ovog cilja.

Uklanjanjem rodni stereotipa u drugim sektorima javnog i društvenog života pozitivno će doprineti i ostvarivanju rodne ravnopravnosti u sektoru rada. U ovom kontekstu veliku ulogu imaju mediji koji kroz rodno senzitivno delovanje mogu značajno doprineti na ovom putu, kako u kontekstu promocije ženskog stvaralaštva i njihovim afirmisanjem, tako i u kontekstu razvijanja svesti o rodnoj ravnopravnosti i menjanja tradicionalnih društvenih i kulturnih obrazaca koji podstiču na diskriminaciju.

Preuzimanje evropskog modela "ravnoteže između karijere i porodice", uvođenje finansijskih olakšica radi podsticanja ženskog preduzetništva, dosledna primena politike jednakih mogućnosti u svim sektorima ekonomije i rada, doprineće poboljšanju ekonomskog statusa žena u kontekstu dostizanja ravnopravnosti polova.

Jačanjem promocije nediskriminatornih rodni uloga u svim segmentima života, počev od obrazovanja, odabira zanimanja, pa preko učešća u javnom, političkom i društvenom životu, uticaće na slobodu izbora muškaraca i žena i neće ograničavajuće delovati na potencijale koje poseduju, što će se manifestovati kao značajan doprinos uspostavljanju rodnog balansa. Aktivna uloga muškaraca u borbi za uspostavljanje rodne neravnopravnosti i napuštanje tradicionalnih (rigidni) rodni uloga je veoma važna.

Nepohodno je postepeno restrukturirati radnu snagu sa ciljem uspostavljanja ravnomernog odnosa polova uz uvažavanje funkcionalnosti procesa rada i socijalne sigurnosti onog pola koji je dominantan po brojnosti na konkretnim poslovima.

Budući da su istraživanja pokazala da su muškarcima dostupni bolje plaćeni poslovi, kao i poslovi rukovodećeg tipa u oba sektora (i privatnom i javnom), organi nadležne javne vlasti, ali i poslodavci treba da obezbede dosledniju primenu člana 14 Zakona o ravnopravnosti polova, koji se odnosi na poštovanje kvote od minimum 30% zastupljenosti onog pola koji je u manjini kada su u pitanju rukovodeća radna mesta i organi upravljanja i nadzora. Ovo se naročito odnosi na poslove u državnim službama i javnim preduzećima, gde je diskriminacija žena izraženija u smislu da žene poseduju bolje radne karakteristike i veći stepen obrazovanja, a teže dolaze do rukovodećih i nadzornih funkcija.

Potrebno je prilagoditi programe obuke i profesionalnog usavršavanja privatnim (roditeljskim) obavezama koje žene dominantno preuzimaju, te im omogućiti veće učešće u istim, kao važne preduslove njihovog budućeg profesionalnog napretka. Osvežavanje postojećeg i sticanje novog znanja, kroz programe obrazovanja i obuke, doprinosi unapređenju većeg zapošljavanja žena i efikasan je mehanizam za otklanjanje neravnoteže i povećanja zastupljenosti ženskog pola u odabranim segmentima radne snage. Drugim rečima, poslodavac mora voditi računa da pri organizovanju i sprovođenju programa koji doprinose profesionalnom napretku i razvoju, nijedan pol ne bude u kategoriji "podzastupljenosti". Pozitivne promene u smislu zatvaranja rodnog jaza na tržištu rada, gotovo da su nemoguće bez jake saradnje svih institucija i tela koji se bave rodnom ravnopravnošću, kako u okviru jedne konkretne države, tako i kroz saradnju sa zemljama iz regiona i zemljama članicama Evropske unije. Preuzimanje pozitivnih iskustava i rešenja od ovih zemalja je instrument koji će doprineti na putu ka dostizanju ravnopravnosti i uravnoteženosti između polova na tržištu rada.

Uvođenje rodne ravnopravnosti u sve tokove društva ne sme biti shvaćeno kao cilj, sam po sebi, nego kao sredstvo obezbeđivanja rodne perspektive kao centralne tačke u svim aktivnostima.

Specifične politike sa ciljem redukcije i eliminacije posledica rodne neravnopravnosti, moraju sinergetski delovati sa "gender mainstreaming" strategijom ne bi li se rodna ravnopravnost postigla. Donosioci odluka moraju da budu sposobni i spremni da efikasno preusmere politiku u smeru postizanja rodne ravnopravnosti, te da utiču na eliminaciju predrasuda vezanih za pol i rigidne rodne uloge.

Takođe, važno je razviti svest kod ljudi da ravnopravnost nije dozvoljeno tretirati kao tzv. "žensko" pitanje, nego kao društveno pitanje i u tom smislu u većoj meri naglašavati doprinos potencija skrivenih u ženskoj radnoj snazi kada su ekonomski i društveni razvoj jedne zemlje u pitanju.

Mora se delovati iz centra, a ne sa margina, baš kao što se mora podstaći jačanje "porodično-prijateljski orijentisanih" radni angažmana.

3. Implikacije i predlozi za buduća istraživanja

U okviru ovog doktorata, između ostalog, sprovedena je i komparativna analiza rodni nejednakosti na tržištu rada između odabranih balkanskih zemalja i zemalja članica Evropske unije, koje su stekle članstvo u period od 2004. godine do 2014. godine. U toku pomenute analize uočio se problem dostupnosti i validnosti podataka koji su se klasifikovali kao prepreka sistematskom i doslednom poređenju sa aspekta relevantnih za temu kojom se disertacija bavila.

U okviru ove disertacije učinjen je poseban napor kako bi se pomenute praznine i nedostaci vezani za dostupne podatke prevazišle i stavile u kontekst validnih zaključaka. No, uprkos tome, prisustvo ovakvih praznina kada su podaci u pitanju, svedok je grubog zanemarivanja važnih dimenzija ekonomske rodne nejednakosti.

U cilju boljeg sagledavanja problematike ekonomskih nejednakosti na tržištu rada i rodne ravnopravnosti uopšte, neophodno je u budućim istraživanjima posvetiti značajnu pažnju neadekvatnosti statističkih podataka za doslednu uporednu analizu.

Ovaj "problem" je naročito vidljiv u odabranim balkanskim zemljama (Srbija, Hrvatska, Albanija, Bosna i Hercegovina, Crna Gora i Makedonija). Iako je većina ovih zemalja zabeležila napredak kada je rodno senzitivna statistika u pitanju (usklađenost metodologija sa metodologijama Evropske unije), prostora za napredak ima još uvek mnogo. Mali broj istraživanja na području balkanskih zemalja sa vrednim rezultatima, delimično je posledica i činjenice da se većina zasnivaju na izuzetnim istraživačkim naporima u demistifikovanju aspekata rodnog jaza na tržištu rada, što je posledično rezultat nedovoljno sofisticiranih i dostupnih statistika.

Poseban segment budućih istraživanja neophodno je posvetiti validnosti dosadašnjeg načina računanja rodnog jaza u zarada, na šta je u ovoj disertaciji skrenuta pažnja.

Gotovo nijedna studija nije posvetila pažnju sektorskoj segregaciji i segregaciji zanimanja, a činjenica je da dobar deo uzroka pojave rodnog platnog jaza leži baš u njihovoj prisutnosti. Takođe, mali broj studija je posvećen razlikama u zaradama između muškaraca i žena koji imaju status samozaposlenih lica.

Gledano sa makroekonomske tačke, tranzicija povećava konkurentnost na tržištu rada, a nijedan autor nije sproveo istraživanje na koji način ti rastući efekti tranzicije utiču na stvaranje rodnog platnog jaza u zemljama Zapadnog Balkana.

LITERATURA

- [1] Angel-Urdinola, D. F. (2008). "Can the Introduction of a Minimum Wage in FYR Macedonia Decrease the Gender Wage Gap?" (Social Policy Discussion Paper No. 0837). Washington DC: World Bank.
- [2] Antonczyk, D., Fitzenberger, B. i Sommerfeld, K. (2010). Rising Wage Inequality, the Decline of Collective Bargaining, and the Gender Wage Gap. *Labor Economics*, 17(5), 835-847.
- [3] Apostolovna, B. (2010). *Gender Wage Gap in Western Balkan Countries*. Brussels.
- [4] Arandarenko, M. & Avlijaš, S. (2011). "Behind the veil of statistics: Bringing to light structural weaknesses in Serbia." In V. Schmidt, & D. Vaughan-Whitehead (Eds.), *The Impact of the Crisis on Wages in South-East Europe* (pp. 123-158). International Labour Organization.
- [5] Arulampalam, W., Booth, A. L., i Bryan, M. L. (2007). Is There a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wage Distribution. *Industrial and Labor Relations Review*, 60, 163-186.
- [6] Avlijaš, S. (2009). Studija o kvalitetu rodno osetljive statistike u oblasti rada, zapošljavanja i zarada, Uprava za rodnu ravnopravnost - Ministarstvo rada i socijalne politike Republike Srbije.
- [7] Avlijaš, S., Ivanović, N., Vladislavljević, M., Vujić, S. (2013). *Gender Pay Gap in Western Balkan Countries: evidence from Serbia, Montenegro and Macedonia*. Beograd: FREN.
- [8] Babcock, L., i Laschever, S. (2003). *Women Don't Ask: Negotiation and the Gender Divide*. Princeton: Princeton University Press.
- [9] Babović, M. (2007). *Položaj žene na tržištu rada u Srbiji*. Savet za ravnopravnost polova i UNDP, Beograd: Premis.
- [10] Babović, M. (2010). *Rodne ekonomske nejednakosti u komparativnoj perspektivi: Evropska unija i Srbija*. Sociološko udruženje Srbije i Crne Gore, Institut za sociološka istraživanja Filozofskog fakulteta u Beogradu i SeConS – Grupa za razvojnu inicijativu Beograd.
- [11] Babović, M., Ginić, K., Vuković, O. (2010). *Mapiranje porodičnog nasilja prema ženama u Centralnoj Srbiji*. Beograd: Uprava za rodno ravnopravnost.
- [12] Bayard, K. i Hellerstein, J. (2003). New Evidence on Sex Segregation and Sex Differences in Wages from Matched Employee-Employer Data. *Journal of Labor Economics*, 21-4, 887-921.

- [13] Bertrand, M (2011). New Perspectives on Gender. In O. Ashenfelter & D. Card (Eds.), *Handbook of Labor Economics, Vol. 4B*, 1543-1590.
- [14] Bettio, F. i Verashchagina, A. (2009). *Gender segregation in the labour market*. Luxembourg: European Commission
- [15] Black, S. E. i Brainerd, E. (2004). Importing Equality? The Effects of Increased Competition on the Gender Wage Gap. *Industrial and Labor Relations Review*, 57, 540-559.
- [16] Blagojević, M. (2002). Žene i muškarci u Srbiji 1990-2000: urođnjavanje cene haosa u Bolčić, S, Milić, A.(ur.) *Srbija krajem milenijuma: razaranje društva, promene i svakodnevni život*“, ISIFF, Beograd: 283-314.
- [17] Blagojević, M. (2014). *Žene i muškarci u Srbiji. Šta nam govore brojevi?*. Program Ujedinjenih nacija za razvoj. UN WOMEN – Agencija Ujedinjenih nacija za rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena.
- [18] Blau, F. D i Kahn, L. M. (2000). Gender Differences in Pay. *Journal of Economic Perspectives*, 14, 75-99.
- [19] Blau, F. D. i Kahn, L. M. (1997). Swimming Upstream: Trends in the Gender Wage Differential in the 1980's. *Journal of Labour Economics*, 15, 1-42.
- [20] Blinder, A. (1973). Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *The Journal of Human Resources* 8, 436 – 455
- [21] Blunch, N.-H. i Sulla, V. (2010). *The Financial Crisis, Labor Market Transitions and Earnings: A Gendered Panel Data Analysis for Serbia* (Poverty Reduction and Economic Management Unit, Europe and Central Asia Region Department). Washington, DC: World Bank.
- [22] Boraas, S. i Rodgers, W. M. III (2003). How does gender play a role in the earnings gap? An update. *Monthly Labor Review*, March, 9-15.
- [23] Borić, R. (2007). *Pojmovnik rodne terminologije prema standardima Evropske unije*, Ured za ravnopravnost spolova, Zagreb: Publika d.o.o.
- [24] Bošković, O., Njegovan, N. (2012). Gender inequality in the Serbian labour market. *Economic Annals, Volume LVII*, No. 192.
- [25] Buchinsky, M. (1994). Changes in the U.S. Wage Structure 1963-1987: Application of Quantile Regression. *Econometrica* 62(2), 405-458.
- [26] Cueto, B. i Sanchez-Sanchez, N. (2010). *Occupational segregation as a cause of gender based salary differences. A sectoral analysis* (Working Paper, Encuentros de Economía Aplicada, Asociación Libre de Economía, Spain). Preuzeto 21. jula 2012., sa <http://www.alde.es/encuentros/anteriores/xiiiieea/trabajos/pdf/139.pdf>
- [27] Čičkarić, Lj. (2003). Contemporary Women's Issues in Serbia and Montenegro. u: Walter, L. (Ed.), *The Greenwood Encyclopedia of Women's Issues Worldwide*,

- Europe, Westport, Connecticut, London, Greenwood Press, 577-586.
- [28] Čičkarić, Lj. (2008). Women's Participation in Politics – Comparative Perspective. In: S. Hunt. (ed.) *Advancing Women in the Political System. Women and Public Policy Program*. John F. Kennedy School of Government. Harvard University. pp. 250 - 265.
- [29] Čičkarić, Lj. (2010). Women's Participation in Decision-making in Serbia. u: Bougeard, J., Canonica, G. (prir.) *Overcoming Gender Inequality in Western Balkan States*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. European Commission. Brussels. pp. 148-163.
- [30] Čičkarić, Lj., kolin, M. (2010). Ekonomska i politička participacija žena u Srbiji u kontekstu evropskih integracija, Beograd: Institut društvenih nauka.
- [31] Čičkarić, Lj., kolin, M. (2010). Položaj žena u ekonomskom i političkom životu Srbije u kontekstu evropskih integracija. *Socijalna misao*, vol. 17(4), pp. 139-155.
- [32] Daymont, T. N. and P. J. Andrisani (1984). Job Preferences, College Major, and the Gender Gap in Earnings. *Journal of Human Resources* 19(3): 408-428.
- [33] Devedžić, M. (2006). Rodne (ne)jednakosti iz demografske perspektive. *Stanovništvo* 2/2006, 65-87.
- [34] Devedžić, M. (2007). Rodne (ne)jednakosti iz demografske perspektive. *Stanovništvo*, god. 45, br. 2, str. 65-87.
- [35] Doepke, M., Tertilt, M., Voena, A. (2012). The Economics and Politics of Women's Rights. *Annual Review of Economics* 4: 339-72
- [36] Dokmanović, M. (2011). Globalizacija i ekonomska i socijalna prava žena, preuzeto sa sajta www.globalizacija.com (datum dostupnosti: septembar 2013.)
- [37] Duflo, E. (2012). Women Empowerment and Economic Development. *Journal of Economic Literature* 50(4), pp 1051–107.
- [38] Đorđević, Lj. (2010) *Analiza Zakona o ravnopravnosti polova*. Beograd: Program UN za razvoj.
- [39] Esping-Andersen, G. et al. (2002). *Why we need a new Welfare State*. Oxford: Oxford University Press.
- [40] EUNES projekat, Analiza tržišta rada i prognoziranje potreba tržišta rada u Republici Srbiji, Vasić V., Tanccioni M., Ognjanović K., septembar 2011.
- [41] European Commission. 2010. *More women in senior positions - Key to economic stability and growth*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- [42] European Commission. 2010. Report on equality between women and men 2010, Luxembourg: Publications Office of the European Union Eurostat LFS Database http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment

- _ifs/data/database
- [43] Eurostat, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/> (datum dostupnosti: 10.09. 2014.)
- [44] Evropska komisija, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_en.htm (datum dostupnosti 17.05.2015.)
- [45] Foubert, P. (2010). The Gender Pay Gap in Europe from a Legal Perspective (report commissioned by the European Commission). Luxemburg: Publications Office of the European Union. Preuzeto 20. marta 2012, sa http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/gender_pay_gap/genderpaygapfromlegalperspective-nov2010_en.pdf
- [46] Gal, S., Kligman, G. (2000). The Politics of Gender After Socialism: A Comparative-Historical Essay. New Jersey: Princeton University
- [47] Galić, B. (2011). Žene i rad u suvremenom društvu – značaj “rodnjenog” rada. *Sociologija i prostor*, 49, str. 25–48.
- [48] Galić, B., Nikodem, K. (2009). Percepcija rodni jednakosti i šansi pri zapošljavanju u hrvatskom društvu. Pogled nezaposlenih žena. *Revija za socijalnu politiku*, 16 (3), 253-270.
- [49] Gardeazabal, J., Arantza, U. (2005). Gender wage discrimination at quintiles. *Journal of Population Economics*
- [50] Gender in Transition. 2007. UNDP and London School of Economics and Political Science. <http://www.developmentandtransition.net>
- [51] Grajek, M. (2003). Gender Pay Gap in Poland. *Economics of Planning*, 36, 23-44.
- [52] Gudac-Dodić, V. (2006). Žena u socijalizmu. Beograd: INIS.
- [53] Gudac-Dodić, V. (2006): Položaj žene u Srbiji (1945-2000). Beograd: Biblioteka Helsinške sveske, br. 23, Helsinški odbor za ljudska prava u Srbiji
- [54] Hancock, A. (2007). When multiplication doesn't equal quick addition: Examining intersectionality as a research paradigm. *Perspectives on politics* 5: 63–79.
- [55] Heckman, J. J. (1976). The Common Structure of Statistical Models of Truncation, Sample Selection and Limited Dependent Variables and a Simple Estimator for Such Models. *Annals of Economic Social Measurement*, 5(4), 475-492.
- [56] Heckman, J. J. (1979). Sample Selection Bias as a Specification Error. *Econometrica*, 47(1), 153-161.
- [57] International Labour Organization, <http://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm> (datum dostupnosti: 10.09.2014.)
- [58] Jann, B. (2008). *A Stata implementation of the Blinder-Oaxaca decomposition*. Zurich: Swiss Federal Institute of Technology.

-
- [59] Jann, B. (2008). The Blinder-Oaxaca Decomposition for Linear Regression Models. *The Stata Journal*, 8(4), 453-479.
- [60] Jarić, V. i Radović, N. (2011). *Rečnik rodne ravnopravnosti*. Beograd: Štamparija Vili
- [61] Jayachandran, S. (2014). The Roots Of Gender Inequality In Developing Countries. Working Paper 20380 <http://www.nber.org/papers/w20380>
- [62] Jones, D. C. i Ilayperuma, K. (1994). Wage Determination Under Plan and Early Transition: Evidence from Bulgaria (Department of Economics Working Paper Series). Hamilton, N.Y: Hamilton College. Preuzeto 20. marta 2012., sa http://academics.hamilton.edu/economics/home/workpap/04_09.pdf
- [63] Jurajda, S. (2003). Gender wage gap and segregation in enterprises and the public sector in late transition countries. *Journal of Comparative Economics*, 31, 199-222.
- [64] Kassenböhmer, S.. i Sinning, M. (2010). Distributional Changes in the Gender Wage Gap. *IZA Discussion Papers 5303*, Institute for the Study of Labor (IZA).
- [65] Kecmanović, M. i Barrett, G. (2011). The Gender Wage Gap during Serbia's Transition. *Comparative Economic Studies* 53, 695–720.
- [66] Kerovec, N. (2003). (Ne)jednakost žena na tržištu rada. Pregledni znanstveni članak. UDK: 331.5-055.2
- [67] Koenker, R. & Bassett, G. (1978). Regression Quantiles. *Econometrica*, 46(1), 33–50.
- [68] Kolin, M. (ur.) (2009). *Rodne nejednakosti na tržištu rada u Srbiji i podsticaji evropskih integracija*. Beograd: Evropski pokret u Srbiji.
- [69] Kolin, M., Čičkarić, Lj. (2010). Rodne nejednakosti u zapošljavanju, upravljanju i odlučivanju. *Stanovništvo* 1/2010, 103-124.
- [70] Krstić, G. i Reilly, B. (2000). The gender pay gap in the FRY. *Ekonomika misao*, 33 (3-4), 191-213.
- [71] Krstić, G. i Sanfey, P. (2011). Earnings inequality and the informal economy. Evidence from Serbia. *Economics of Transition*, 19(1), 179–199.
- [72] Kuburović, A. (2007). Rodna neravnopravnost na primeru socio-demografskih struktura stanovništva Beograda. *Stanovništvo*, Godina XLIV, br. 1, str. 47-77.
- [73] Leibbrandt, A. i List, J. A. (2012). *Do Women Avoid Salary Negotiations? Evidence from a Large Scale Natural Field Experiment* (NBER Working Paper No. 18511). Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
- [74] Łobodzińska, B. (1995). *Family, Women, and Employment in Central-Eastern Europe*. Westport, CT: Greenwood Press.
-

- [75] Ludsteck, J. (2010). *Occupational Segregation within Establishments and the Gender Wage Gap* (preliminary draft, IAB Nuremberg). Preuzeto 15. aprila 2012., sa <http://extranet.isnie.org/uploads/isnie2010/ludsteck.pdf>
- [76] Lukić, M. (2006). *Položaj žena na tržištu rada: usklađenost standarda rodne ravnopravnosti sa principima Evropske Unije*. Beograd: Glas razlike.
- [77] Lukić, M., Jovanović, S. (2003). O ravnopravnosti žena i muškaraca na tržištu rada, *Socijalna misao*, Vol. 37, 1.
- [78] Lukić, M., Višnjic, J., Čopić, H., Lukić, J. (2006). *Položaj žena na tržištu rada*. Beograd: marDox.
- [79] Machado, J. i Mata, J. (2005). Counterfactual Decomposition of Changes in Wage Distributions using Quantile Regression. *Journal of Applied Econometrics*, 20(4), 445–465.
- [80] Milić, A. (1994). *Žene, politika, porodica*. Beograd: Institut za političke studije.
- [81] Milić, A. (2007). The Family and Work in the Post-socialist Transition of Serbia: 1991-2006, *International Review of Sociology*, Vol. 17, No.2, 359-380.
- [82] Milić, A. (2008). *Žene u bivšoj Jugoslaviji – drugačiji pogled na učinke socijalizma u promeni društvenog položaja žena u Vujović, S. (ur.) Društvo rizika – promene nejednakosti i socijalni problemi u današnjoj Srbiji*, Beograd: Institut za sociološka istraživanja Filozofskog fakulteta.
- [83] Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience and Earnings*. New York: Columbia University Press.
- [84] Mincer, J. i Polachek, S. (1974). Family Investments in Human Capital: Earnings of Women. *The Journal of Political Economy* 82(2).
- [85] Momčilović, J. (2006). *Položaj žene na tržištu rada u Srbiji – ekonomski aspekt*. UNDP.
- [86] Nacionalna strategija za poboljšanje položaja žena i unapređivanje rodne ravnopravnosti (2009-2015) („Službeni glasnik RS“, br. 55/05 i 71/05 – ispravka)
- [87] *Nacrt zakona o ravnopravnosti polova*. 2008. Republika Srbija. Ministarstvo rada i socijalne politike Srbije. Savet za rodnu ravnopravnost.
- [88] Nestić, D. (2007). Differing Characteristics of Differing Rewards: What is Behind the Gender Wage Gap in Croatia? (EIZ Working Paper 0704). Zagreb: The Institute of Economics. Preuzeto 10. aprila 2012., sa <http://www.eizg.hr/differing-characteristicsor-differing-rewards-what-is-behind-the-gender-wage-gap-in-croatia-en-US/247.aspx>
- [89] Neuman, S. i Oaxaca, R. L. (2004). Wage decompositions with selectivity corrected wage equations: A methodological note. *Journal of Economic Inequality*, 1, 3-10.

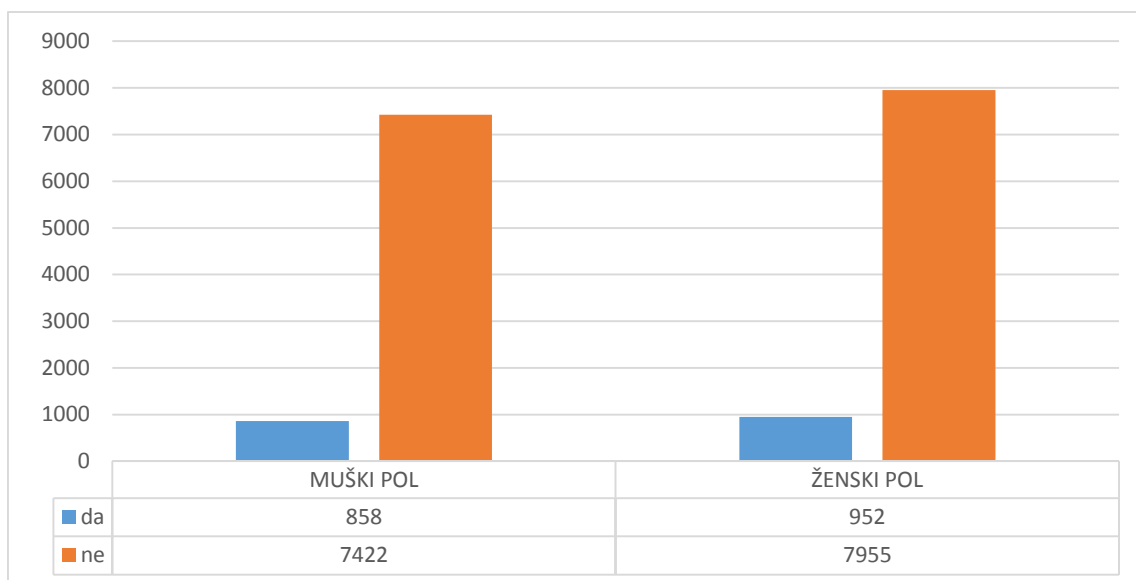
- [90] Oaxaca, R. (1973). Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review* 14, 693–709.
- [91] OECD (2011). Report on the Gender Initiative: Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship (Interim Report presented at the 50th Anniversary Meeting of the OECD Council at the Ministerial Level, 25-26 May, 2011). Preuzeto 31. maja 2012., sa <http://www.oecd.org/education/48111145.pdf>
- [92] O'Higgins, N. (2013). Ethnicity and Gender in the Labour Market in Central and South East Europe. IZA Discussion Papers, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA), IZA Discussion Paper 7667.
- [93] Olivetti, C. i Petrongolo, B. (2008). Unequal Pay or Unequal Employment? A Cross Country Analysis of Gender Gaps. *Journal of Labor Economics* 26 (4), 621-654.
- [94] Olsen, W. i Walby, S. (2004). Modelling gender pay gaps (Working Paper Series No. 17). Manchester: Equal Opportunity Commission. Preuzeto 31. marta 2012., sa <http://www.lancs.ac.uk/fass/sociology/research/publications/papers/walbymodelling-genderpaygapswp17.pdf>
- [95] Orazem, P. F. i Vodopivec, M. (2000). Male–female differences in labour market outcomes during the early transition to market: The cases of Estonia and Slovenia. *Journal of Population Economics*, 13, 283-303.
- [96] Pajvančić, M. (2008). *Pravni okvir ravnopravnosti polova*. Novi Sad: Futura
- [97] Pascall, G., Kwak, A. (2005). Gender Regimes in Transition in Central and Eastern Europe. Bristol: Policy
- [98] Petersen, T. i Saporta, I. (2004). The Opportunity Structure for Discrimination. *American Journal of Sociology*, 109-4, 852-901.
- [99] Pokrajinski ombudsman, *Žene i diskriminacija* (2012). Novi Sad: Pokrajinski ombudsman.
- [100] Program Ujedinjenih nacija za razvoj – Srbija, <http://www.rs.undp.org/content/serbia/sr/home/> (datum dostupnosti: 01.08.2015.)
- [101] Republički Zavod za statistiku Republike Srbije, <http://webrzs.stat.gov.rs/WebSite/> (datum dostupnosti: 10.09.2014.)
- [102] Republika Srbija (2008). Nacionalna strategija za poboljšanje položaja žena i promociju rodne ravnopravnosti (Beograd: Ministarstvo za rad i socijalnu politiku, Sektor za rodnu ravnopravnost). <http://www.minrzs.gov.rs/cir>, preuzeto 30. maja 2009.
- [103] Reva, A. (2012). Gender Inequality in the Labor Market in Serbia (Poverty

- Reduction and Economic Management Unit, Europe and Central Asia Region Department Policy Research Working Paper No. 6008). Washington, DC: World Bank.
- [104] Ristanović, V., Čopić, S., Nikolić, J., Šaćiri, B. (2012). *Diskriminacija žena na tržištu rada u Srbiji*. Beograd: Viktimološko društvo Srbije.
- [105] Rodna ravnopravnost u Srbiji, <http://rr.skgo.org> (datum dostupnosti: 10.09.2014.)
- [106] Rokicka, M. i Ruzik, A. (2010). The Gender Pay Gap in Informal Employment in Poland (CASE Network Studies and Analyses No. 406). Warsaw: Center for Social and Economic Research. Preuzeto 30.marta 2012., sa http://www.case-research.eu/sites/default/files/publications/30664403_CNESA_406_0.pdf
- [107] Rutkowski, J. (2006). Labour Market Developments During Economic Transition, World Bank Policy Research Working Paper, no. 3894, April 2006.
- [108] RZS, *Žene i Muškarci u Republici Srbiji* (2014). Beograd: Republički zavod za statistiku.
- [109] RZS, *Žene i Muškarci u Srbiji* (2008). Beograd: Republički zavod za statistiku.
- [110] Social Institutions and Gender Index. Gender equality and social institutions in Serbia and Montenegro <http://genderindex.org/country/serbia-and-montenegro> accessed on July30, 2010.
- [111] Svetski ekonomski forum, <http://www.weforum.org/> (datum dostupnosti: 22.11.2014.)
- [112] Šobot, A. (2012) Demografski i socijalni aspekti rodne neravnopravnosti u Srbiji od polovine 20. veka, doktorska disertacija. Beograd: Ekonomski fakultet Univerziteta u Beogradu.
- [113] *Tackling the gender pay gap in the European Union*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014.
- [114] Tamaš, D. (2013). Lorencova kriva kao pokazatelj tržišne koncentracije u sektoru osiguranja Republike Srpske. *Naučni časopis za ekonomiju* 02/13.
- [115] The Financial Crisis, Labor Market Transitions and Earnings: A Gendered Panel Data Analysis for Serbia† Niels-Hugo Blunch Washington and Lee University & IZA http://www.iza.org/conference_files/worldb2011/blunch_n3372.pdf
- [116] *The gender pay gap in the Member States of the European Union: quantitative and qualitative indicators*. Belgian Presidency report 2010.
- [117] UN Women, <http://www.unwomen.org/en> (datum dostupnosti: 10.09.2014.)
- [118] UNDP (2006c) *Položaj žene na tržištu rada u Srbiji – Pravni aspekt*, Marija Lukić, Senad Jašarević, www.undp.org.yu/tareas/?area=pred
- [119] UNDP (2006d) *Položaj žene na tržištu rada u Srbiji – Sociološki aspekt*, Marija Babović, www.undp.org.yu/tareas/?area=pred

- [120] UNDP (2007) *Preporuke mera za poboljšanje položaja žene na tržištu rada*. Beograd: Program UN za razvoj.
- [121] UNDP, <http://www.undp.org/> (datum dostupnosti: 12.01.2015.)
- [122] Vasić V., Tanccioni M. i Ognjanović K., (2011). Analiza tržišta rada i prognoziranje potreba tržišta rada u Republici Srbiji. EUNES projekat.
- [123] Vlada Republike Srbije (2007). *Putevi ostvarivanja rodne ravnopravnosti i jednakih mogućnosti – od ideje do prakse*. Beograd: Savet za ravnopravnost polova Vlade Republike Srbije.
- [124] Wooldridge, J. M. (2002). *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*. Chapter 17. Cambridge, MA: MIT Press.
- [125] Zakon o ravnopravnosti polova ("Sl. glasnik RS", br. 104/2009)
- [126] Zakon o zabrani diskriminacije ("Sl. glasnik RS", br.22/2009)
- [127] Zakonu o radu („Sl. glasnik RS“, br. 24/2005.)
- [128] Zaštitnik građana, ombudsman,
http://www.ombudsman.rodnaravnopravnost.rs/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=1&Itemid=3&lang=sr (datum dostupnosti: 04.03.2015.)
- [129] Zorić, J., Dičić, N., Petković, N. (2008) *Radna prava žena u Srbiji*. Beograd: Beogradski centar za ljudska prava.
- [130] Zorić, J., Dičić, N., Petković, N. (2008). *Radna prava žena u Srbiji*. Beograd: Dosije studio.

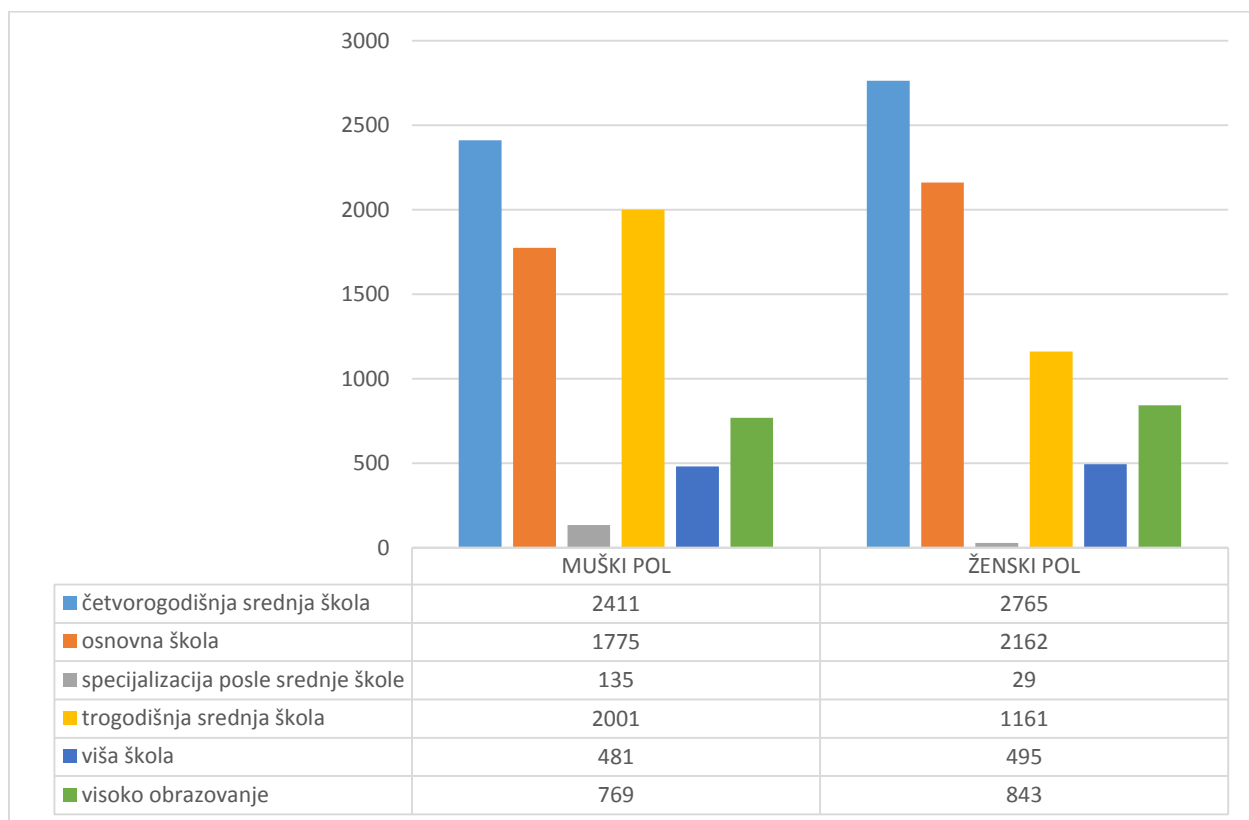
Prilozi

1. Grafički prikaz podataka prikupljenih anketom EU-SILC na teritoriji Republike Srbije u 2014. godini (drugi talas)



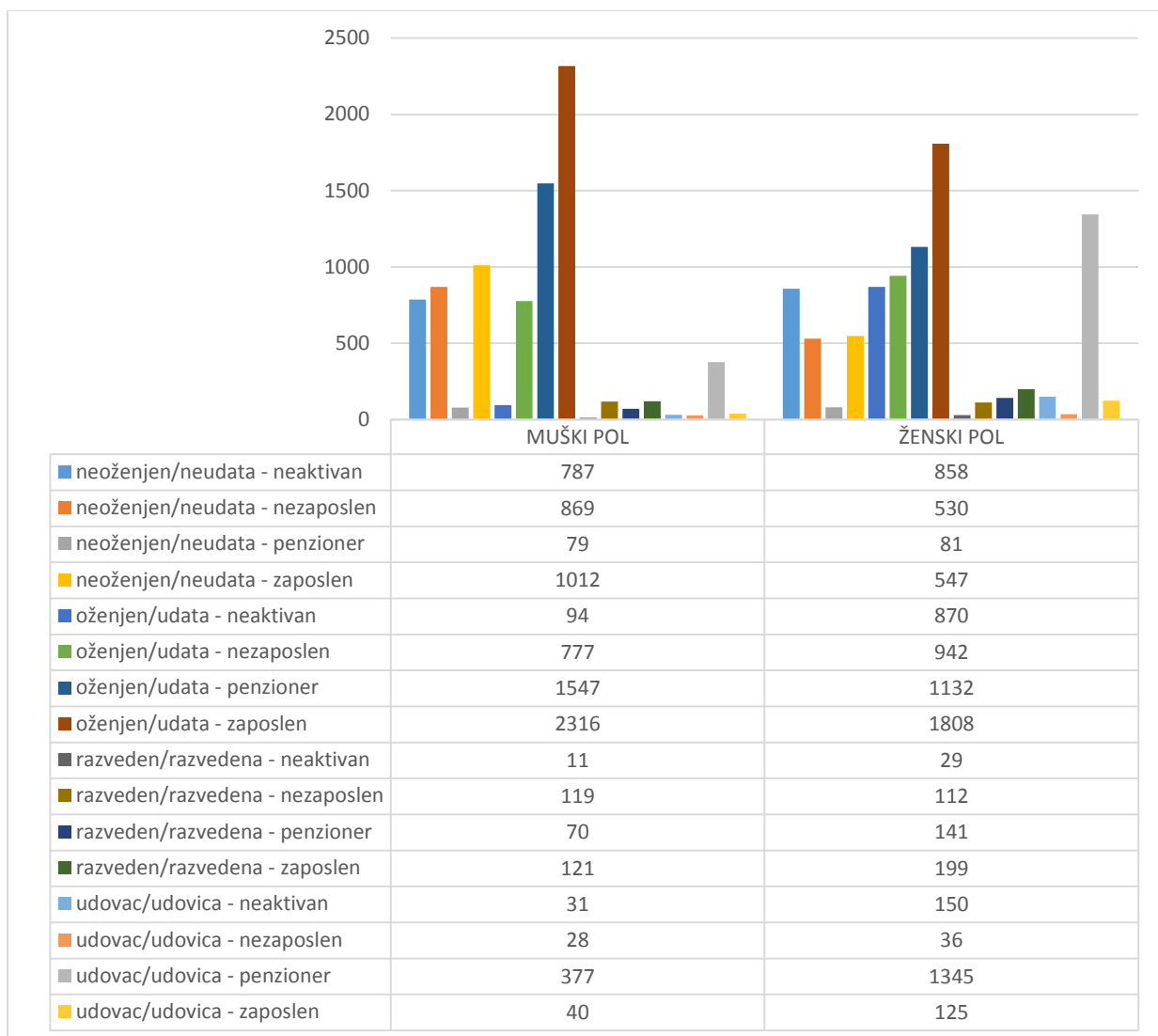
Slika 1. Da li lice trenutno pohađa neku obrazovnu ustanovu?

Izvor: Autorski prikaz na osnovu podataka prikupljenih anketom EU-SILC, 2014.



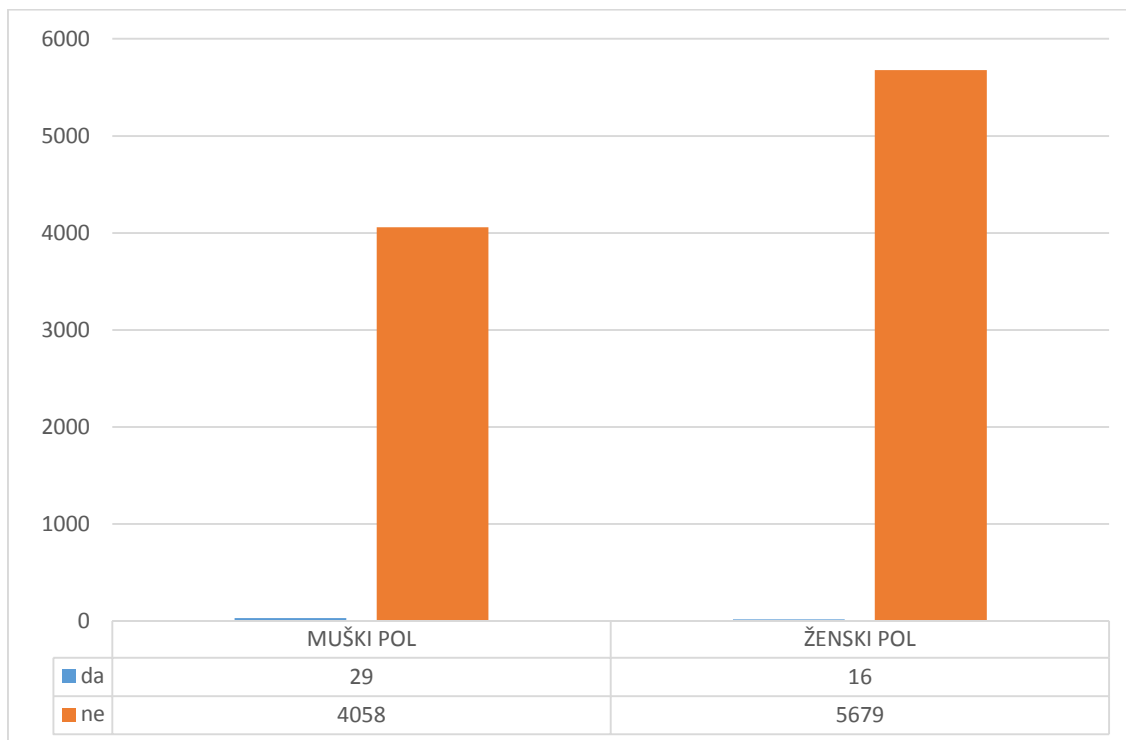
Slika 2. Stečeni nivo obrazovanja sa aspekta pola

Izvor: Autorski prikaz na osnovu podataka prikupljenih anketom EU-SILC, 2014.



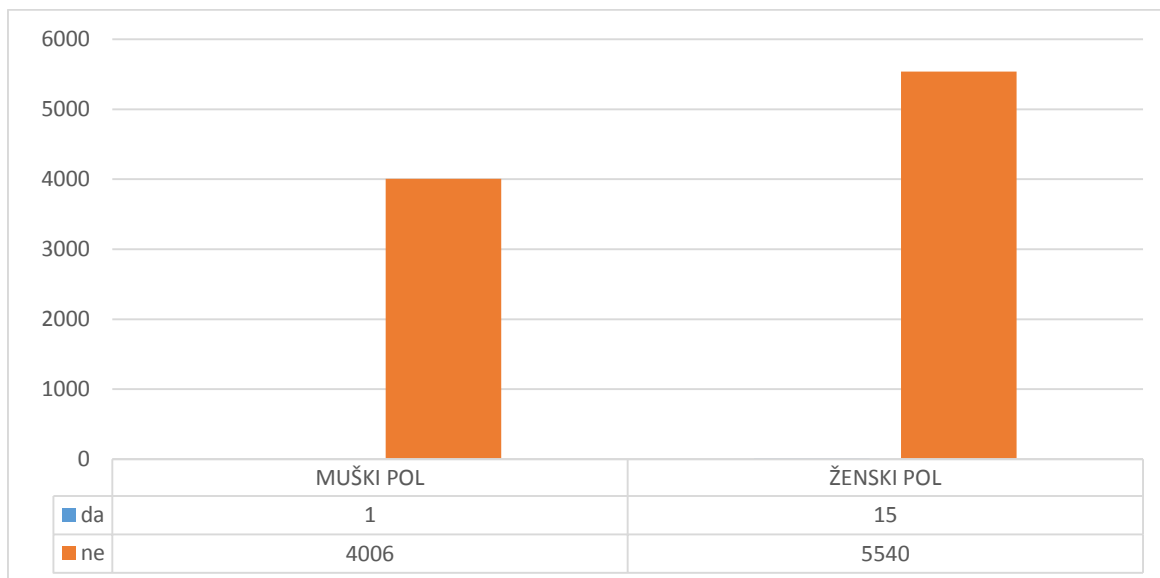
Slika 3. Trenutni radni status lica sa aspekta bračnog statusa i pola

Izvor: Autorski prikaz na osnovu podataka prikupljenih anketom EU-SILC, 2014.



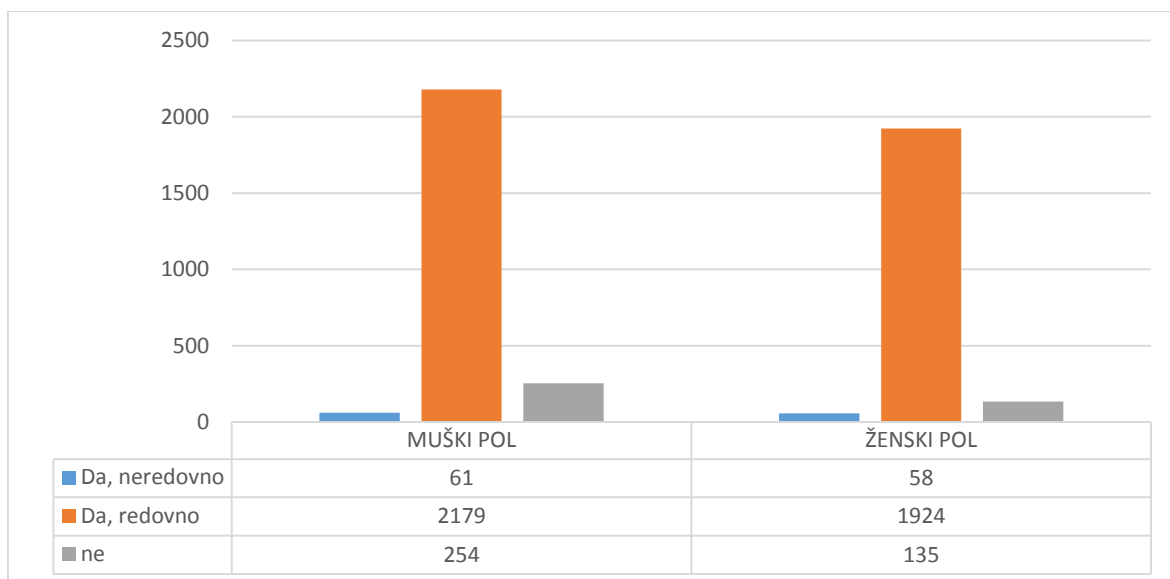
Slika 4. Da li imate vlastiti biznis, poljoprivredno imanje ili privatno obavljate profesiju sa koje ste bili odsutni tokom cele prethodne sedmice i na koju nameravate da se vratite?

Izvor: Autorski prikaz na osnovu podataka prikupljenih anketom EU-SILC, 2014.



Slika 5. Da li imate neplaćeni posao kod poslodavca koji je član vašeg domaćinstva, a sa koga ste bili odsutni tokom cele prethodne sedmice?

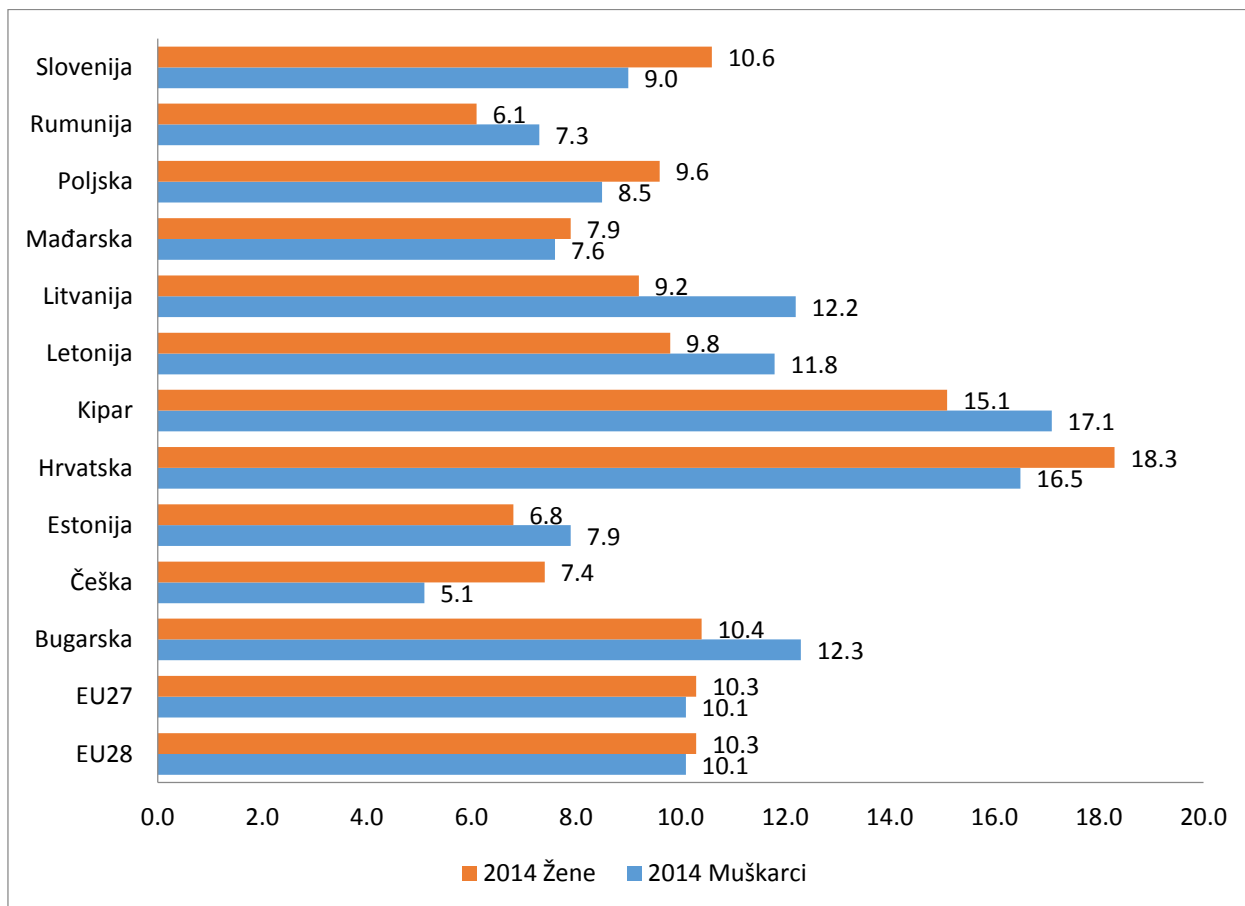
Izvor: Autorski prikaz na osnovu podataka prikupljenih anketom EU-SILC, 2014.



Slika 6. Da li vam je poslodavac uplaćivao doprinose u 2013. godini?

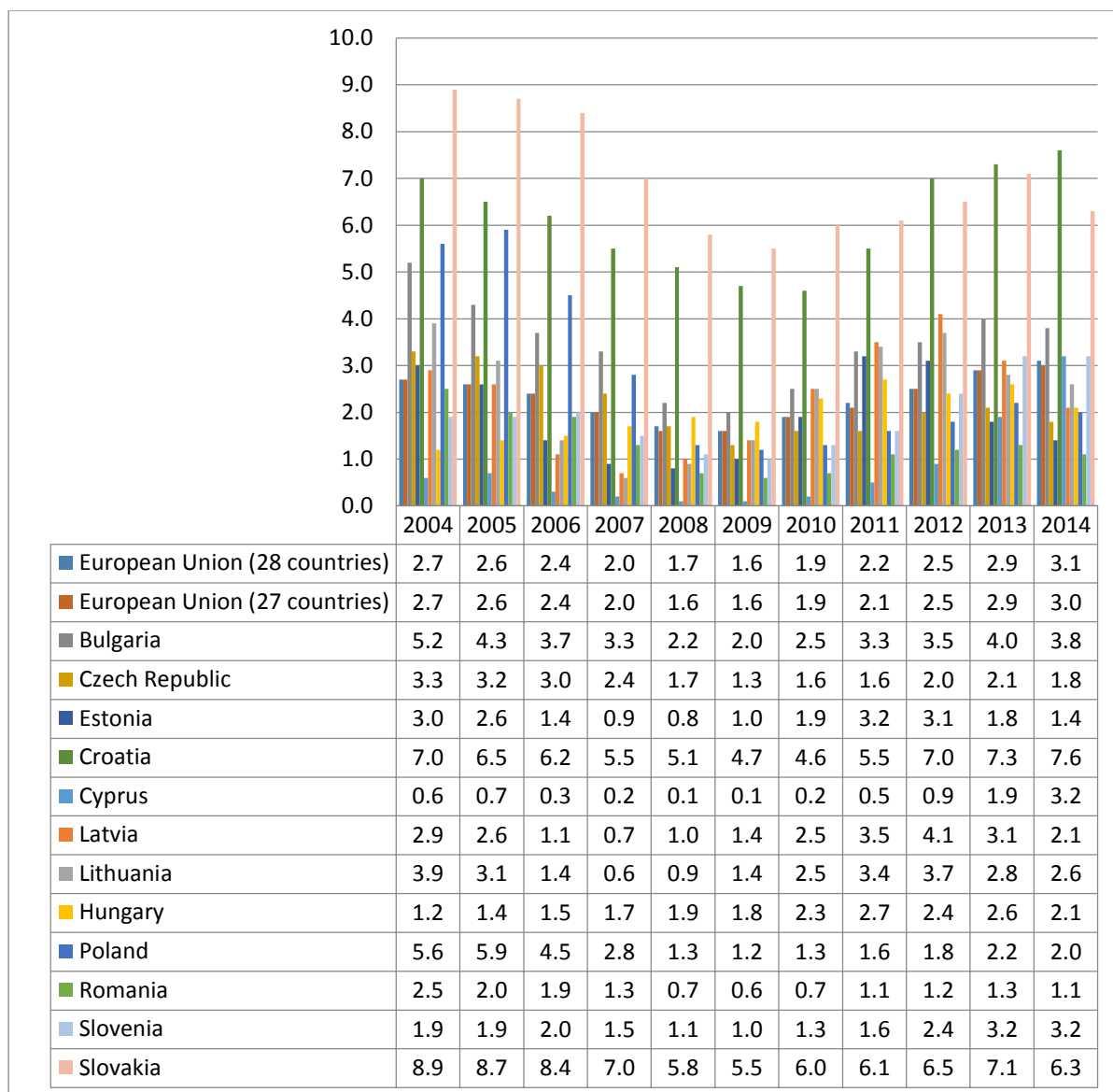
Izvor: Autorski prikaz na osnovu podataka prikupljenih anketom EU-SILC, 2014.

2. Grafički prikaz podataka odabranih zemalja, prezetih sa zvaničnog sajta Eurostat-a



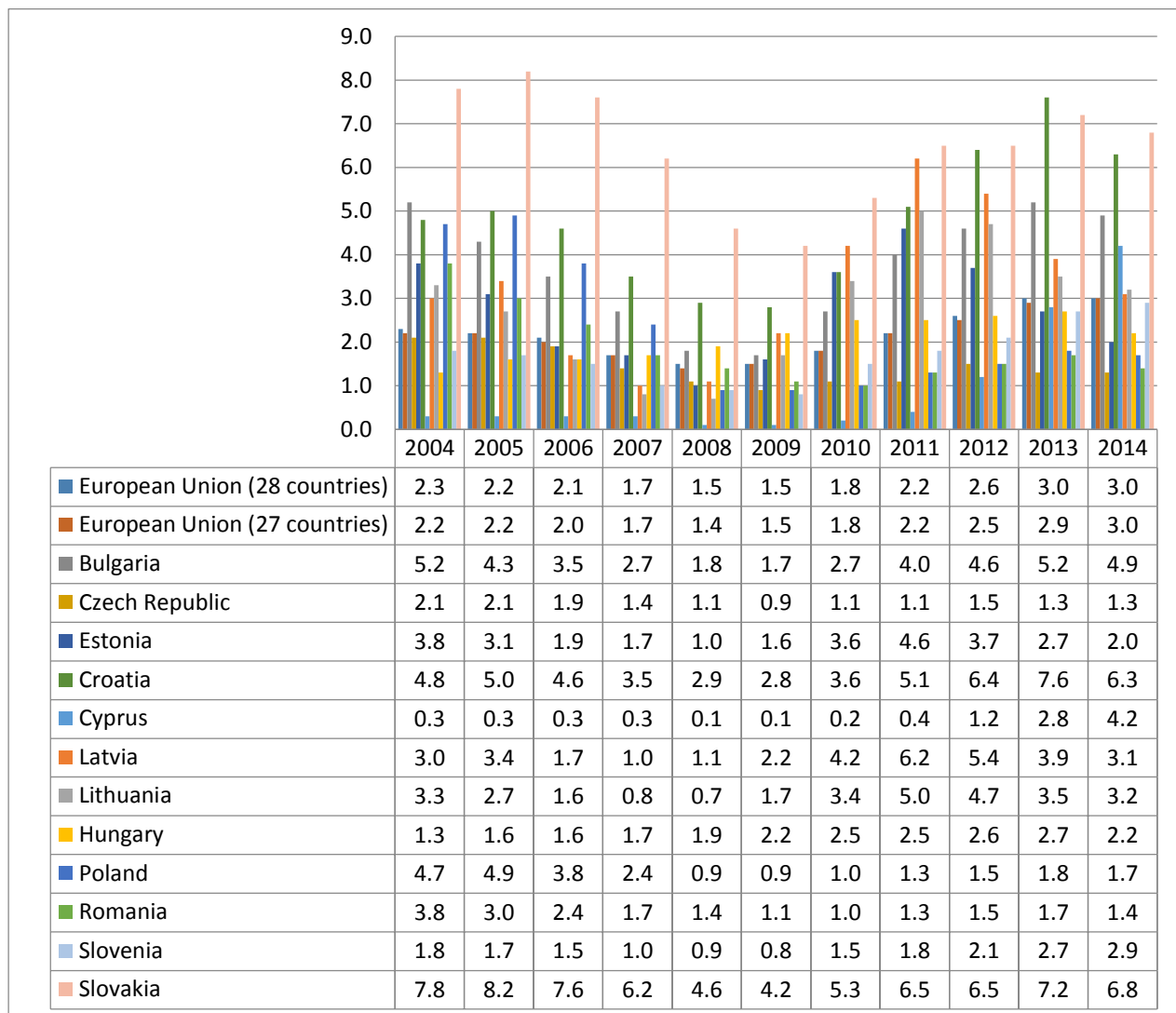
Slika 7. Stopa nezaposlenosti po polu, 2014. godina

Izvor: Autorski prikaz na osnovu podataka prezetih sa sajta Eurostat-a.



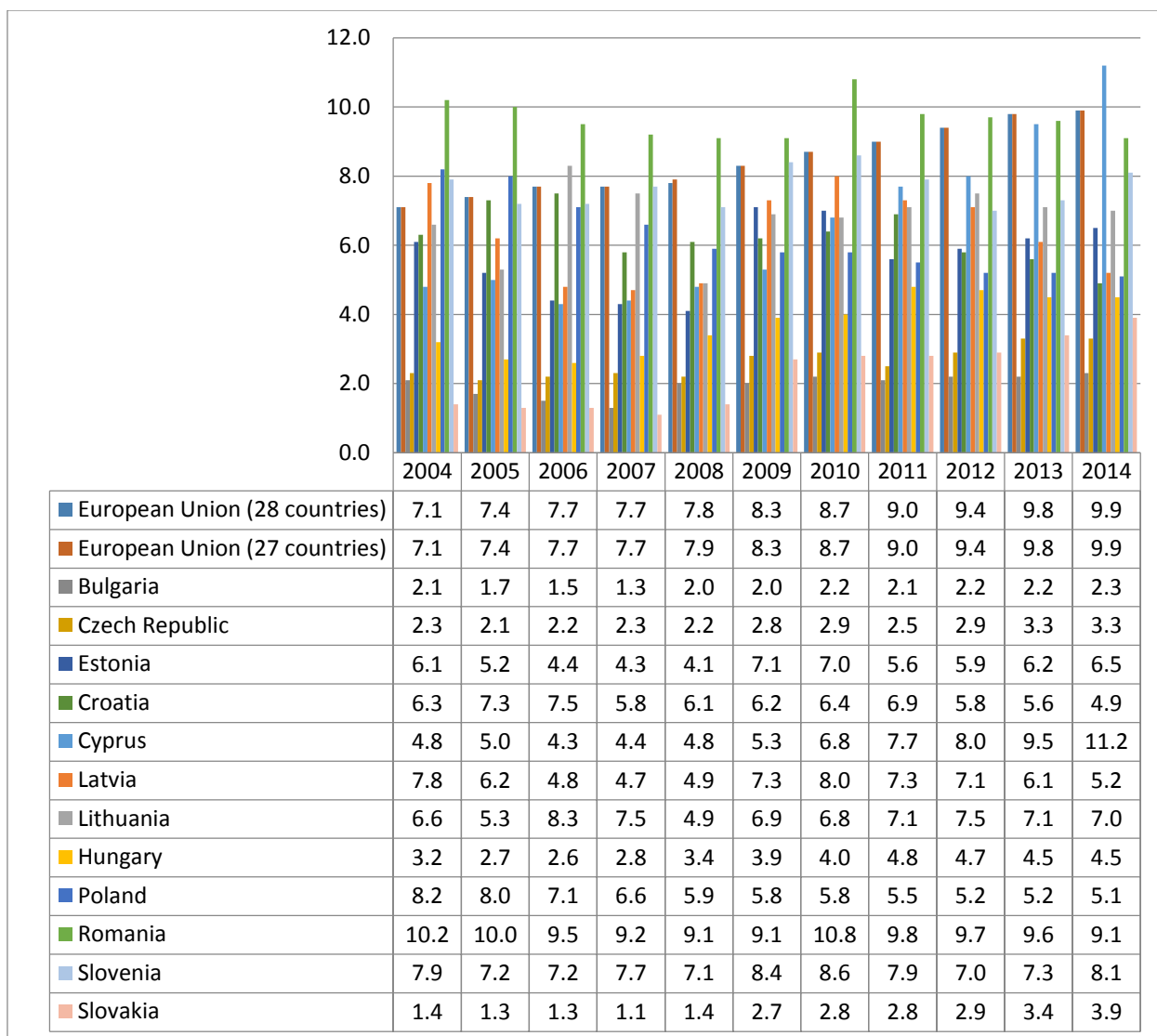
Slika 8. Stopa dugoročne nezaposlenosti žena po godinama izražena kao udeo (%) aktivne populacije.

Izvor: Autorski prikaz na osnovu podataka preuzetih sa sajta Eurostat-a.



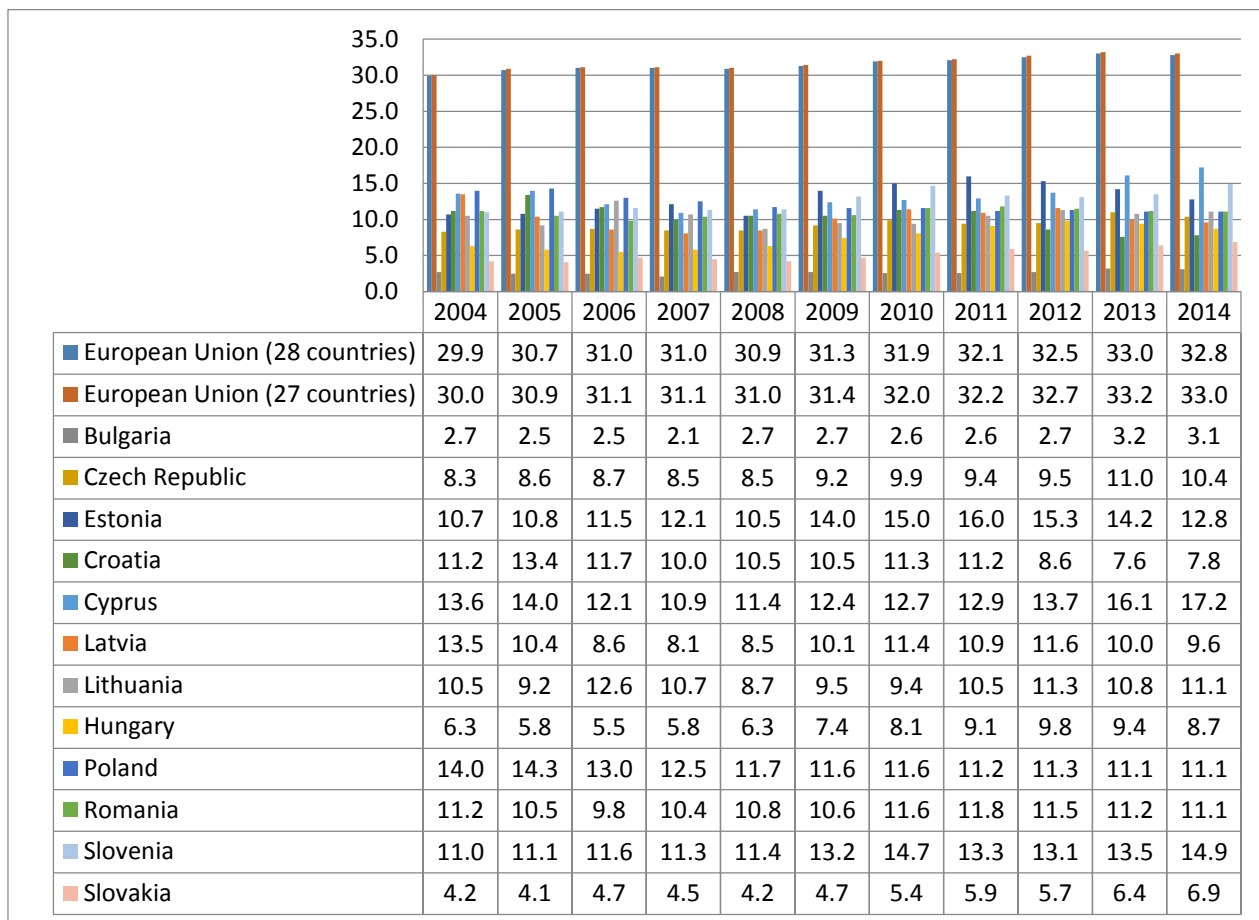
Slika 9. Stopa dugoročne nezaposlenosti muškaraca po godinama izražena kao udeo (%) aktivne populacije.

Izvor: Autorski prikaz na osnovu podataka preuzetih sa sajta Eurostat-a.



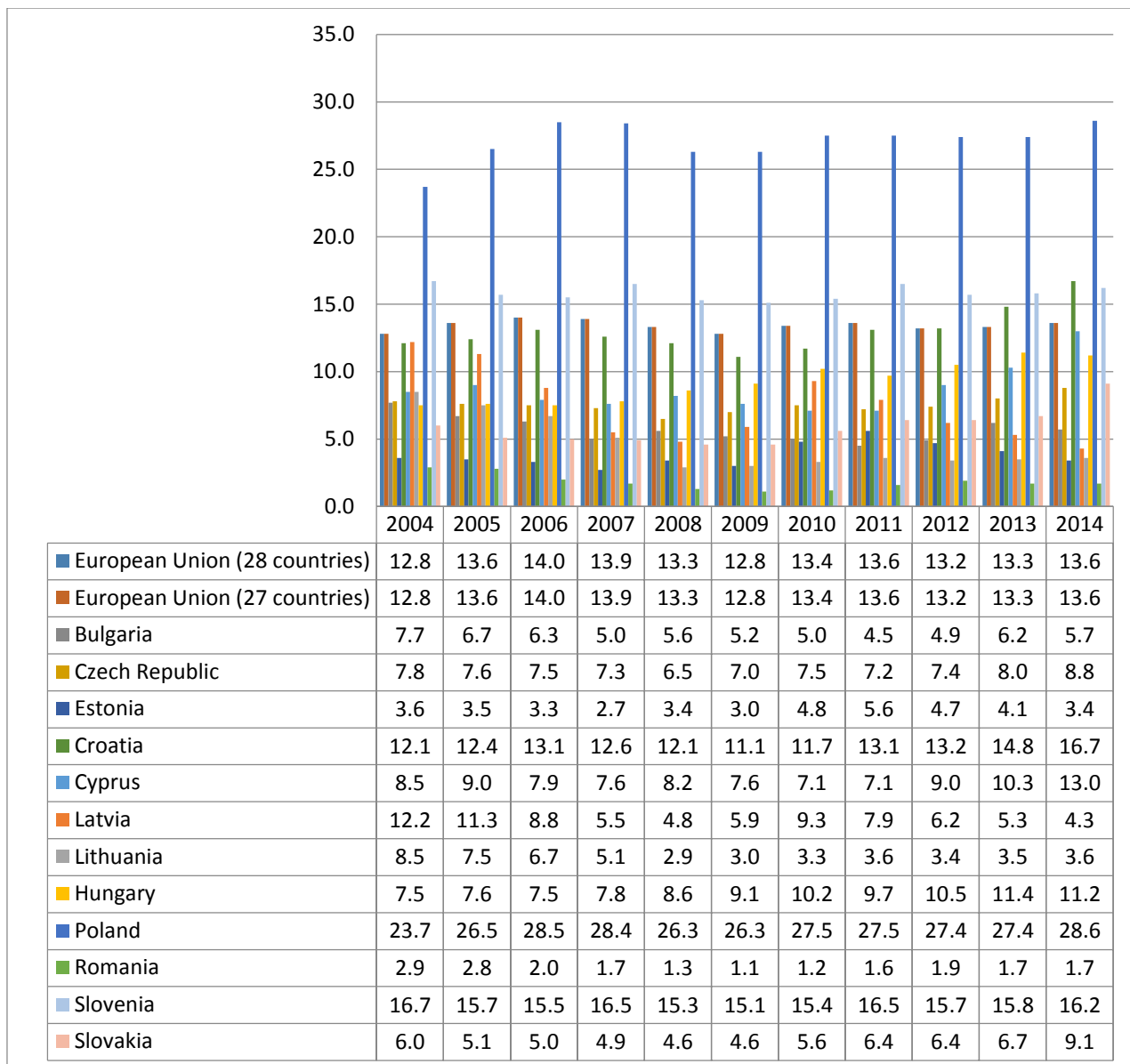
Slika 10. Udeo muškaraca koji rade skraćeno radno vreme (part-time job) u ukupnoj zaposlenosti.

Izvor: Autorski prikaz na osnovu podataka preuzetih sa sajta Eurostat-a.



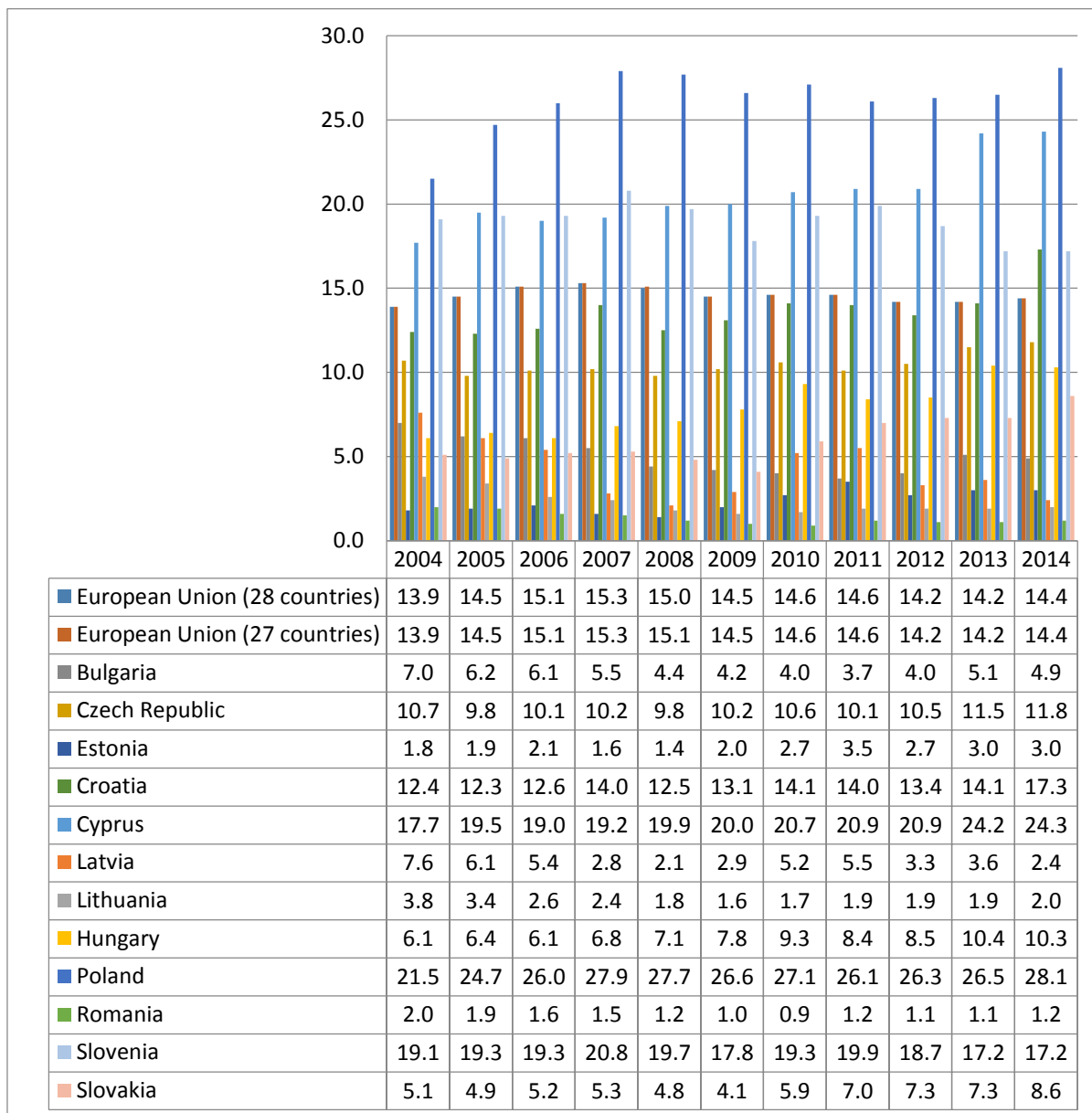
Slika 11. Udeo žena koji rade skraćeno radno vreme (part-time job) u ukupnoj zaposlenosti.

Izvor: Autorski prikaz na osnovu podataka preuzetih sa sajta Eurostat-a.



Slika 12. Procenat zaposlenih muškaraca sa ugovorom o radu na određeno vreme.

Izvor: Autorski prikaz na osnovu podataka preuzetih sa sajta Eurostat-a.



Slika 13. Procenat zaposlenih žena sa ugovorom o radu na određeno vreme.

Izvor: Autorski prikaz na osnovu podataka preuzetih sa sajta Eurostat-a.

ЕКОНОМСКА АКТИВНОСТ

Уколико лице за које се попуњава упитник има више послова којима се бави, оно мора само да одлучи који је његов главни посао. Главни посао може бити посао који лице обавља у фирми где му је радна књижица, затим на којем проводи највише времена или на којем остварује највећу зараду или профит. Лице које је током референтне седмице променило посао треба као свој главни посао да сматра посао који је имало крајем референтне седмице.

ДЕО 1. ЗАПОСЛЕНОСТ И НЕЗАПОСЛЕНОСТ				
Л1.1	Да ли сте <u>током претходне седмице</u> обављали било какав посао за плату или профит (у готовини, роби или услугама), у трајању еднајмање једног сата, код послодавца, самостално или на пољопривредном имању, чак и ако није остварен приход или ништа није произведено?	Да.....	1	1 Л2.1
		Не.....	2	
Л1.2	Да ли сте <u>током претходне седмице</u> радили на покретању властитог бизниса, производне, услужне или пољопривредне делатности од које би ваш домаћинство остварило приход (у готовини, роби или услугама) или сте градили кућу за продају или издавање?	Да.....	1	1 Л2.1
		Не.....	2	
Л1.3	Да ли сте <u>током претходне седмице</u> обављали неки неплаћени посао код члана вашег домаћинства који је власник пољопривредног имања на коме остварује плату или профит?	Да.....	1	1 Л2.1
		Не.....	2	
Л1.4	Да ли сте <u>током претходне седмице</u> били ангажовани на свом или туђем пољопривредном имању, бавили се ловом и риболовом, сакупљањем пужева, печурака, билјака, дрва за огрев и слично?	Да.....	1	
		Не.....	2	2 Л1.6
Л1.5	Да ли се наведени производи барем делимично продају?	Да, продају се	1	
		Не, у потпуности се троше у домаћинству	2	Л2.1
Л1.6	Да ли имате властити бизнис, пољопривредно имање или приватно обављате професију са које сте били одсутни <u>током целе претходне седмице</u> и на коју намерава да се вратите?	Да.....	1	1 Л1.12
		Не.....	2	
Л1.7	Да ли имате неки посао на којем примате плату а са којег сте били одсутни <u>током целе претходне седмице</u> ?	Да.....	1	
		Не.....	2	2 Л1.9
Л1.8	Да ли постоји гаранција/сигурност да се можете вратити на посао након истека одсуства (имате уговор или договор у вези с тим послом)?	Да.....	1	1 Л1.12
		Не.....	2	
Л1.9	Да ли имате било какав неплаћени посао код члана вашег домаћинства, са ког сте били одсутни <u>током целе претходне седмице</u> ?	Да.....	1	
		Не.....	2	2 Л1.11
Л1.10	Да ли ће члан домаћинства код којег радите прихватити ваш повратак на посао?	Да.....	1	1 Л1.12
		Не.....	2	
Л1.11	Зашто нисте радили <u>током претходне седмице</u> ?	Одсуство или привремени прекид радног уговора на иницијативу послодавца	1	
		Добровољно одслужење војног рока	2	2 Л3.1
		Сезонска пауза на сезонском послу	3	
		Остали разлози (нису имали посао и слично)	4	4 Л3.1

Л1.12	Разлог одсуствовања са посла:	Лоши временски услови	1	
		Смањен обим посла због техничких или економских разлога	2	
		Штрајк	3	
		Школовање или обука	4	
		Болест, повреда или привремена неспособност	5	
		Породиљско одсуство	6	
		Родитељско одсуство / нега детета	7	
		Годишњи одмор, државни или верски празници	8	
		Плаћено одсуство	9	
		Остали (лични) разлози	10	
Л1.13	Укупно трајање одсуства (време од последњег дана када сте радили до планираног повратка на посао):	Три месеца или краће	1	1/Л2.1
		Дуже од три месеца	2	
		Нема намеру да се врати на посао	3	3/Л3.1
Л1.14	Колика је ваша укупна месечна нето зарада коју примате током одсуствовања са посла?	Не прима зараду	1	1/Л3.1
		Прима мање од 50% зараде	2	2/Л3.1
		Прима 50% зараде или више	3	
ДЕО 2.	ПОДАЦИ О ГЛАВНОМ ПОСЛУ ЛИЦА			
Л2.1	Које је ваше занимање на главном послу? <i>Попуњава статистика</i>			
Л2.2	Делатност (локалне јединице) у којој радите (шта се производи или које се услуге пружају у вашем предузећу, фирми, организацији и сл.): <i>Попуњава статистика</i>			
Л2.3	Облик својине у којој радите:	Приватна – регистрована	1	
		Приватна – не регистрована	2	
		Јавна/државна	3	
		Остало (нпр. друштвена, задружна, мешовита...)	4	
Л2.4	Који је ваш професионални статус на том послу?	Самосталан незапосленима	1	1/Л2.9
		Самосталан незапослених	2	2/Л2.10
		Запослени радник (ради запослодавца)	3	
		Неплаћени помажући члан у породичном послу	4	4/Л2.9
Л2.5	Да ли при обављању посла надгледате рад барем једног радника (искључујући приправнике)?	Да.....	1	
		Не.....	2	
Л2.6	Да ли обављате посао:	На неодређено време	1	
		На одређено време	2	
		Сезонски	3	
		Повремено	4	
Л2.7	Колика је износила ваша нето зарада у прошлом месецу?	Динара.....		Ако је уписан износ, прећи на Л2.9
		Не зна/одбија да одговори..... 99		
		Лице је било запослено у прошлом месецу, али није примило плату	00	00/Л2.9

П2.8	Можете ли да процените у ком је интервалу била ваша нето зарада у прошлом месецу:	До 20 000 динара	1	
		20 001 – 25000	2	
		25 001 – 35000	3	
		35 001 – 45000	4	
		45 001 – 60000	5	
		60 001 – 80000	6	
		80 001 – 100000	7	
		100 001 – 150000	8	
		150 001 – 200000	9	
		200 001 динар ив ише	10	
	Одбија да одговори	99		
П2.9	Број лица која раде с вама(укључујући и вас) у локалној јединици:	Тачан број од 1 до 10		
		Од 11 до19	11	
		Од 20 до49	12	
		50 или више	13	
		Не зна тачно, али мање од 11	14	
	Не зна тачно, али више од 10	15		
П2.10	Колико сати током <u>седмице</u> обично радите на главном послу? <i>Уписати 00 уколико лице не може да одреди уобичајени број радних сати</i>	Сати		
П2.11	Да ли сте током <u>претходних 12 месеци</u> мењали посао?	Да.....	1	П2.13
		Не.....	2	
П2.12	Главни разлог због којег сте напустили претходни посао:	Нашао је или тражи бољи посао	1	
		Истекао му је уговор	2	
		Био је принуђен од стране послодавца (банкрот, смањење броја запослених, отказ и сл.)	3	
		Услед затварања приватног посла	4	
		Нега детета и слично	5	
		Преселио се због породичних разлога	6	
		Други разлози	7	
П2.13	Да ли сте током <u>претходне седмице</u> , поред главног посла, обављали додатне плаћене послове?	Да.....	1	П2.15
		Не.....	2	
П2.14	Колико просечно сати недељно радите на том додатном послу /тим додатним пословима? <i>Уписати 00 уколико лице не може да одреди уобичајени број радних сати</i>	Сати		
П2.15	ЗААНКЕТАРА: Уколико је збир сати код питања П2.10 и П2.14 мањи од 36, означите 1. У супротном, означите 2.	Мање од 36 сати.....	1	П2.11
		36 сати и више	2	
П2.16	Главни разлог због којег сте радили мање од 36 сати:	Школовање или обука	1	П2.11
		Болест или неспособност	2	
		Немогућност да нађе посао са дужим радним временом	3	
		Не жели да ради дуже	4	
		То је пуно радно време	5	
		Породични или лични разлози	6	
		Други разлози	7	

ДЕО 3.		ПРЕТХОДНИ ПОСАО И ТРАЖЕЊЕ ПОСЛА				
Л3.1	ЗА АНКЕТАРА: Да ли лице тренутно има 75 и више година?	Да.....	1	1 Л3.6		
		Не.....	2			
Л3.2	Да ли сте током претходне четири седмице тражили посао?	Да.....	1			
		Не.....	2	2 Л3.5		
Л3.3	На који сте начин током претходне четири седмице тражили посао?	Одговорити са ДА или НЕ на сваку од понуђених алтернатива:				
			ДА	НЕ		
		1	Преко Националне службе за запошљавање	1	2	
		2	Преко приватне агенције за запошљавање	1	2	
		3	Директним обраћањем послодавцу	1	2	
		4	Преко пријатеља, рођака, синдиката идр.	1	2	
		5	Преко огласа (давањем огласа или јављањем на огласе у новинама, часописима или на интернету)	1	2	
		6	Праћењем огласа у новинама, часописа или преко интернета	1	2	
		7	Полагањем теста, лице је било на разговору или на испитивању	1	2	
		8	Тражењем земљишта, радне просторије или опреме за рад	1	2	
		9	Тражењем дозволе, лиценце, финансијских средстава за рад	1	2	
		10	Чекањем резултата пријаве за посао која је раније послата	1	2	
		11	Чекањем позива од Националне службе за запошљавање	1	2	
		12	Чекањем резултата конкурса у некој јавној институцији	1	2	
13	На неки други начин	1	2			
Л3.4	Када би вам посао био понуђен, да ли бисте могли да почнете да радите у року од две седмице?	Да.....	1			
		Не.....	2			
Л3.5	Колика је минимална нето зарада по којој бисте прихватили запослење у овом месецу?	Динара				
		Не жели да ради	98			
		Не зна / одбија да одговори	99			
Л3.6	Да ли сте икада раније радили на послу који је трајао најмање шест месеци?	Да.....	1			
		Не.....	2	2 Л3.13		
Л3.7	Који је био ваш професионални статус на последњем послу којисте радили:	Самосталан са запосленима	1	1 Л3.10		
		Самосталан без запослених	2	2 Л3.10		
		Запослени радник (ради запослодавца)	3			
		Неплаћени помажући члан у породичном послу	4	4 Л3.10		
Л3.8	Да ли сте на последњем послу надгледали рад барем једног радника (искључујући приправнике)?	Да.....	1			
		Не.....	2			

ЛЗ.9	Да ли сте тај посао обављали:	На неодређено време	1
		На одређено време	2
		Сезонски	3
		Повремено	4
ЛЗ.10	Које је ваше занимање на последњем послу? <i>Попуњава статистика</i>		
ЛЗ.11	Колико сте година имали када сте први пут почели да радите на послу који је трајао најмање шест месеци? <i>Најмањи број година 8, а највећи 65</i>	Година.....	
ЛЗ.12	Колико сте година укупно радили на свим плаћеним пословима(у готовини, роби или услугама)?	Година.....	
ЛЗ.13	Који је, по вашем мишљењу, ваш садашњи главни статус?	Запослени радник са пуним радним временом	1
		Запослени радник са непуним радним временом	2
		Самозапослени са пуним радним временом укључујући и/или неплаћеног помажућег члана у породичном послу	3
		Самозапослени са непуним радним временом, укључујући и неплаћеног помажућег члана у породичном послу	4
		Незапослено лице	5
		Ученик/студент, постдипломац, лице на обавезној неплаћеној пракси	6
		Пензионер	7
		Лице са трајним инвалидитетом које не ради	8
		Лице које обавља кућне послове у свом домаћинству	9
		Друго неактивно лице	10
ЛЗ.14	До какве је промене дошло у вашем професионалном статусу током претходних 12 месеци? Молимо вас да наведете последњу промену у професионалном статусу.	Запослен → незапослен	1
		Запослен → пензионер	2
		Запослен → неактиван	3
		Незапослен → запослен	4
		Незапослен → пензионер	5
		Незапослен → неактиван	6
		Пензионер → запослен	7
		Пензионер → незапослен	8
		Пензионер → неактиван	9
		Неактиван → запослен	10
		Неактиван → незапослен	11
		Неактиван → пензионер	12
		Није било промене	13

ДЕО 4.		ЕКОНОМСКА АКТИВНОСТ У 2012.ГОДИНИ									
Л4.1	Који је, по вашем мишљењу, био ваш главни статус у 2012. години, по месецима?										
	Месец	Запослен радник		Самозапослен, укључујући неплаћеног помажућег члана домаћинства		Незапослен	Студент/ученик	Пензионер	Трајно онеспособљен	Лице које обавља кућне послове	Друго неактивни лице
		пуно радно време	скраћено радно време	пуно радно време	скраћено радно време						
	Јануар	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Фебруар	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Март	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Јул	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Август	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Септембар	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	ЗА АНКЕТАРА: Обратите посебну пажњу на питање Л4.1. Ако је лице макар током једног месеца било запослен радник (пуно или скраћено време), поставити питање Л5.1. У супротном, пређите на питање Л6.1.										
	ПРИМАЊА У 2012.ГОДИНИ										
Овај део упитника односи се на примања у претходној календарској години. Добијене информације биће веома значајне за читаво истраживање с обзиром на то да се оне користе у анализи сиромаштва и неједнакости у Републици Србији. Молимо вас да на ова питања одговорите што је могуће искреније. Подсећамо да ће ваши одговори бити третирани као службена тајна.											
ДЕО 5.		ПРИМАЊА ЗАПОСЛЕНИХ РАДНИКА КОД ПОСЛОДАВЦА У 2012.ГОДИНИ									
Л5.1	Да ли сте као запослени радник код послодавца имали примања у виду плате у 2012.години?	Да.....	1								
		Не.....	2	2/Л6.1							
Л5.2	Како би вам било најлакше да изразите укупан износ ваших примања?	Као просечан месечни износ у 2012.години	1								
		Као укупан годишњи износ у 2012.години	2	2/Л5.4							
		Одбија да да податке о примањима	99	99/Л5.5							
Л5.3	Наведите просечан месечни НЕТО износ ваших примања у 2012. години и број месеци током којих сте имали ова примања?	Динара..... □ □ □ □									
		Не зна / одбија да одговори..... 99	99	99/Л5.5							
		Број месеци.....		Л5.6							
Л5.4	Наведите укупан годишњи НЕТО износ ваших примања у 2012. години и број месеци током којих сте имали ова примања?	Динара..... □ □ □ □									
		Не зна / одбија да одговори..... 99	99	99/Л5.5							
		Број месеци.....		Л5.6							

Л5.5	Можете ли да процените у ком су интервалу била ваша просечна месечна НЕТО примања у <u>2012.години</u> и број месеци током којих сте имали ова примања?	До 20 000 динара	1	
		20 001 – 25000	2	
		25 001 – 35000	3	
		35 001 – 45000	4	
		45 001 – 60000	5	
		60 001 – 80000	6	
		80 001 – 100000	7	
		100 001 – 150000	8	
		150 001 – 200000	9	
		200 001 динар ивише	10	
	Одбија да одговори	99		
	Број месеци.....			
Л5.6	Да ли сте осим плате имали и нека од наведених додатних НОВЧАНИХ примања у <u>2012.години</u> :	Заокружити ДА или НЕ у зависности од одговора испитаника	Да	Не
		1 Новчана надокнада за прековремени рад	1	2
		2 Део дневница са пута који није потрошен и остао му је као додатна зарада	1	2
		3 Новчана надокнада у виду годишњег бонуса	1	2
		4 Новчана надокнада добијена приликом расподеле профита	1	2
		5 Провизија	1	2
		6 Бакшиш	1	2
		7 Регрес	1	2
		8 Топли оброк, као додатак наплату	1	2
		9 Накнада запревоз	1	2
10 Друга додатна новчана надокнада (тринаеста плата и слично)	1	2		
ЗА АНКЕТАРА: Уколико је код сваке понуђене опције заокружена шифра „2“, прећи на питање Л5.9.				
Л5.7	Да ли сте ова додатна новчана примања већу укључили у износ ваших НЕТО примања у <u>2012. години</u> ?	Да.....	1	1 Л5.9
		Не.....	2	
Л5.8	Колика је укупна вредност додатних новчаних примања која НИСТЕ УКЉУЧИЛИ у износ ваших НЕТО примања у <u>2012. години</u> ?	Динара.....		
		Не зна / одбија да одговори.....	99	
Л5.9	Да ли вам је послодавац уплаћивао порезе и доприносе у <u>2012.години</u> ?	Да,редовно	1	
		Да,нередовно	2	
		Не	3	3 Л5.11
		Не зна	99	99 Л5.11
Л5.10	Колики је износ зараде на коју сте били пријављени ПРОСЕЧНО МЕСЕЧНО у <u>2012.години</u> ?	Динара.....		
		Не зна / одбија да одговори.....	99	
Л5.11	Да ли сте у <u>2012. години</u> на располагању имали службено возило које сте користили и у приватне сврхе?	Да.....	1	
		Не.....	2	2 Л5.13
Л5.12	Колико сте месеци у <u>2012.години</u> имали на располагању службено возило у приватне сврхе?	Број месеци.....		

Л5.13	Да ли сте у 2012. години користили сопствено возило у пословне сврхе?	Да.....	1	
		Не.....	2	2 Л5.18
Л5.14	Да ли сте у 2012. години од послодавца добијали новчану накнаду за коришћење сопственог возила у пословне сврхе? <i>Уписати укупну вредност ових примања</i>	Да.....	1	
		Динара..... □ □		
		Број месеци.....		
		Не.....	2	2 Л5.18
Л5.15	Да ли је сва новчана надокнада за коришћење сопственог возила искоришћена у пословне сврхе?	Да.....	1	1 Л5.17
		Не.....	2	
Л5.16	Колики је проценат искоришћену пословне сврхе?	Процент..... %		
Л5.17	Да ли сте ову новчану адокнаду већ укључили у износ ваших НЕТО примања у 2012.години?	Да.....	1	
		Не.....	2	
Л5.18	Да ли сте у 2012.години одс вог послодавца добили нешто бесплатно или по нижој цени што сте користили у приватн е сврхе (гориво, трошкови мобилног телефона, трошкови становања и слично)?	Да.....	1	
		Не.....	2	2 Л6.1
Л5.19	Наведите годишњу вредност ових давања од стране послодавца коришћених за приватне сврхе:	Динара..... □ □		
ДЕО 6.	ПРИМАЊА САМОЗАПОСЛЕНИХ ЛИЦА У 2012.ГОДИНИ			
Л6.1	Да ли сте у 2012. години били предузетник или ортак у ортакној предузетничкој радњи (СТР, СЗР, СУР, адвокатска канцеларија, ординација и слично)?	Да.....	1	
		Не.....	2	2 Л6.11
Л6.2	Да ли сте у 2012. години у овом својству остварили примања у виду плате?	Да.....	1	
		Не.....	2	2 Л6.11
Л6.3	Како би вам било најлакше да изразите укупан износ ваших примања?	Као просечан месечни износ у 2012.години	1	
		Као укупан годишњи износ у 2012.години	2	2 Л6.5
		Одбија да да податке о примањима	99	99 Л6.6
Л6.4	Наведите просечан месечни НЕТО износ ваших примања у 2012. години и број месеци током којих сте имали ова примања?	Динара..... □ □ □		99 Л6.6
		Не зна / одбија да одговори..... 99		
		Број месеци.....		Л6.7
Л6.5	Наведите укупан годишњи НЕТО износ ваших примања у 2012. години и број месеци током којих сте имали ова примања?	Динара..... □ □ □		99 Л6.6
		Не зна / одбија да одговори..... 99		
		Број месеци.....		Л6.7

ЗА АНКЕТАРА: Уколико је код питања Л5.1 заокружена шифра 1 или је код сватри питања: Л6.1, Л6.11 и Л6.13, заокружена шифра „2“, прећи на питање Л6.17. У супротном, наставити са питањем Л6.15.					
Л6.15	Да ли сте у 2012. години користили службено возило у приватне сврхе?	Да.....	1		
		Не.....	2	2/Л6.17	
Л6.16	Колико сте месеци користили службени аутомобил у приватне сврхе?	Број месеци.....			
Да ли сте у 2012. години остварили зараду на основу неког од следећих облика самозапослености:					
<i>Уколико је више чланова домаћинства учествовало у неким од доле наведених активности, замолите испитаника да профит подели сразмерно учешћу појединца у активности.</i>		Да	<i>Уколико је одговор ДА, уписати износ у динарима</i>	Не	
Л6.17	1 Помоћ другим домаћинствима (чување деце, помоћ у кући, чување старих лица, помоћ на фармама и сл.)	1		2	
	2 Продаја занатских производа које сте сами произвели (рукотворине, сувенири, цемпери и сл.), као и зарада од бављења неким другим хобијима (узгајање кунића изечева, голубова, лов и риболов и сл.)	1		2	
	3 Препродаја купљенеробе	1		2	
	4 Пружање услуга (фризерске услуге, држање приватних часова, услуге транспорта, занатске услуге и сл.)	1		2	
	5 Друго (посредовање у финансијским трансакцијама исл.)	1		2	
Л6.18	Да ли сте у 2012. години плаћали доприносе социјалног осигурања?	Да, и пензионо и здравствено осигурање	1		
		Да, само пензионо осигурање	2		
		Да, само здравствено осигурање	3		
		Не, није уплаћивао	4	4/Л7.1	
Л6.19	Колико сте просечно месечно плаћали социјалне доприносе?	Динара.....			
		Не зна.....99			
ДЕО 7. ПЕНЗИЈЕ И СОЦИЈАЛНА ДАВАЊА У 2012.ГОДИНИ					
Да ли сте у 2012. години имали неку од наведених пензија:		Да	<i>Месечни просек</i>	<i>Број месеци</i>	Не
Л7.1	1 Старосна пензија	1			2
	2 Инвалидска пензија	1			2
	3 Породична пензија (на име испитаника)	1			2
	4 Пољопривредна пензија	1			2
	5 Пензија из приватног пензионог осигурања	1			2
	6 Пензија из иностранства	1			2
	7 Примања војних инвалида и цивилних жртава рата	1			2
	8 Друго (тринаеста пензија и сл.)	1			2

Да ли сте у 2012. години примили неку од следећих накнада односно помоћи:		Да	Месечни просек	Број месеци	Не	
Л7.2	1 Новчана накнада због привремене онеспособљености за рад (боловање)	1			2	
	2 Накнада за незапосленост	1			2	
	3 Накнада или додатак за помоћ и негу другог лица / увећани додатак за помоћ и негу другог лица	1			2	
	4 Отпремнина за престанак радног односа (без регуларне отпремнине при одласку у пензију)	1			2	
	5 Регуларна отпремнина при одласку у пензију	1			2	
	6 Накнада за трудничко и породилшко одсуство	1			2	
	7 Помоћ за расељена лица са КиМ	1			2	
	8 Накнада за хранитељство	1			2	
	9 Помоћ у вези са образовањем	1			2	
ДЕО 8. ПОРЕЗИ И ДОПРИНОСИ СОЦИЈАЛНОГ ОСИГУРАЊА У 2012.ГОДИНИ						
Л8.1	Да ли сте у 2012. години уплаћивали доприносе у приватни пензиони фонд?	Да.....			1	
		Не.....			2	2/Л9.1
Л8.2	Колико сте укупно уплатили у приватни пензиони фонд?	Динара.....				
ДЕО 9. ОСТАЛА ПРИМАЊА У 2012.ГОДИНИ						
Л9.1	Да ли сте у 2012. години имали још нека примања (у новцу и/или натури) која до сада нису наведена?	Да.....			1	
		Не.....			2	2/Л10.1
ЗА АНКЕТАРА: Уколико је испитаник имао оваква примања, замолите га да наведе шта је добио (у новцу и/или натури) и упишите одговарајући износ, односно вредност тих добара/услуга.						
Л9.1	1	Динара.....				
	2	Динара.....				
	3	Динара.....				

КВАЛИТЕТ ЖИВОТА					
ДЕО10.	ЗДРАВСТВЕНО СТАЊЕ				
Л10.1	Какво је ваше здравствено стање?	Веома добро	1		
		Добро	2		
		Солидно	3		
		Лоше	4		
		Веома лоше	5		
Л10.2	Да ли болујете од хроничних болести?	Да.....	1		
		Не.....	2		
Л10.3	Да ли сте били спречени да обављате уобичајене активности из здравствених разлога најмање током последњих шест месеци?	Да, доста спречен	1		
		Да, спречен	2		
		Не, није био спречен	3		
Л10.4	Да ли имате потешкоћа у обављању неких од следећих активности:	Одговорити са ДА или НЕ на сваку од понуђених алтернатива:		Да	Не
		1	Храњење, облачење, купање, кретање унутар стана	1	2
		2	Припрема хране, самосталан излазак из стана због куповине/набавке/посете лекару и сл.	1	2
		3	Рад на послу или присуствовање часовима/настави	1	2
		4	Учествовање у другим активностима и социјалним контактима, н пр. слободним активностима и сл.	1	2
Л10.5	Да ли имате трајни инвалидитет?	Да.....	1		
		Не.....	2	2 Л10.8	
Л10.6	Да ли имате неки од инвалидитета који вам је потврдила лекарска комисија ПИО?	Да.....	1		
		Не.....	2	2 Л10.8	
Л10.7	Колики вам је проценат инвалидитета одређен?	50–70%	1		
		71–90%	2		
		Преко 90%	3		
Л10.8	Да ли се у претходних 12 месеци догодило да нисте посетили лекара а требало је?	Да.....	1		
		Не.....	2	2 Л10.10	
Л10.9	Који је главни разлог због ког нисте посетили лекара?	Није могло да приушти(превише је скупо)	1		
		Постоји листа чекања	2		
		Није могло да нађе времена због посла, бриге о деци или другима	3		
		Предалеко је да би путовало/нема адекватног превоза	4		
		Страх од лекара/болнице/испитивања/лечења	5		
		Желело је да сачека и види да ли ће се стање поправити	6		
		Није знало ни за једног доброг лекара или специјалисту	7		
		Из других разлога	8		

Л10.10	Да ли се у претходних 12 месеци догодило да нисте посетили зубара а требало је?	Да.....	1	2Л11.1									
		Не.....	2										
Л10.11	Који је главни разлог због ког нисте посетил изубара?	Није могло да приушти (превише је скупо)	1										
		Постоји листа чекања	2										
		Није могло да нађе времена због посла, бриге о деци или другима	3										
		Предалеко је да би путовало/нема адекватног превоза	4										
		Страх од зубара/интервенције/лечења	5										
		Желело је дасачека и види да ли ће се стање поправити	6										
		Није знало ни за једног доброг зубара	7										
		Из других разлога	8										
ДЕО11. УСЛОВИ ЖИВОТА													
Л11.1	Како оцењујете:	<i>Обележити одговор на скали од 0 до 10, где 0 представља „уопште нисам задовољан“, а 10 „у потпуности самзадовољан“.</i>								<i>Не зна</i>			
	1 Ваш тренутни начин живота	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99
	2 Финансијску ситуацију вашег домаћинства	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99
	3 Ваш смештај	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99
	4 Ваш тренутни посао	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99
	5 Време проведено у путу до посла/школе и назад	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99
	6 Време које вам је на располагању да радите ствари које волите	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99
	7 Ваш однос са рођацима, пријатељима, колегама са посла и сл.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99
	8 Рекреационе центре и зелене површине у околини у којој живите?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99
	9 Уређеност ваше околине (број продавница, биоскопа, позоришта, јавног превоза и сл.)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99
Л11.2	Све у свему, у којој мери сматрате да су ствари које радите у животу вредне труда?	<i>Обележити одговор на скали од 0 до 10, где 0 представља „није уопште вредно труда“, а 10 „у потпуности је вредно труда“.</i>								<i>Не зна</i>			
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99
Л11.3	Колико сте времена током претходне четири недеље били:	Све време	Већину времена	Неко време	Мало времена	Нисам се тако осећао	<i>Не зна</i>						
	1 Веома нервозни	1	2	3	4	5	9						
	2 Толико нерасположени да ништа није могло да вас орасположи	1	2	3	4	5	9						
	3 Мирни и сталожени	1	2	3	4	5	9						
	4 Потштени и депресивни	1	2	3	4	5	9						
	5 Срећни	1	2	3	4	5	9						
Л11.4	Да ли имате некога са киме можете да причате о својим личним проблемима?	Да.....	1										
		Не.....	2										
		Не зна.....	9										

Л11.5	Да ли имате рођаке, пријатеље или комшије којима се можете обратити за помоћ уколико је потребно (моралну, финансијску, материјалну или неку другу помоћ)?	Да.....	1	
		Не.....	2	
		Не зна.....	9	
Л11.6	Да ли сматрате да се већини људи може веровати?	Обележити одговор на скали од 0 до 10, где 0 представља да уопште не верујете људима, а 10 да се већини људи може веровати.	Не зна	
		0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 99		
Л11.7	Колико се осећате безбедно у крају у којем живите?	Веома безбедно	1	
		Углавном безбедно	2	
		Не осећа се баш безбедно	3	
		Нимало се не осећа безбедно	4	
		Незна	9	
Л11.8	Колико поверења имате у:	Обележити одговор на скали од 0 до 10, где 0 представља „немам поверења уопште“, а 10 представља „имам пуно поверење“.	Не зна	
		1 Политички систем	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 99	
		2 Правни систем	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 99	
		3 Полицију	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 99	
ДЕО12.	МАТЕРИЈАЛНА УСКРАЋЕНОСТ			
Л12.1	Да ли можете да приуштите:	Да	Не, не може да приушти	Не, други разлози
	1 Два пара обуће (укључујући један пар који је за све временске услове)	1	2	3
	2 Мењање изношене гардеробе новом	1	2	3
	3 Окупљање са пријатељима/породицом на пићу/ручку/вечери барем једном месечно	1	2	3
	4 Редовне активности у слободно време као што су бављење спортом, одлазак у биоскоп, на концерте итд.	1	2	3
	5 Трошење мање количине новца без обавезе да се консултујете са било ким	1	2	3
	6 Приступ интернету за личну употребу код куће (преко телефона, компјутера итд.)	1	2	3
Л12.2	Да ли користите јавни превоз?	Да	1	
		Не – карта је превише скупа	2	
		Не – станица је далеко	3	
		Не – тежак је приступ	4	
		Не – користи приватни превоз	5	
		Не – други разлог	6	

ИД13.	Упишите време завршетка анкетирања:	<input type="text"/>	<input type="text"/>
		(сати)	(минути)

Запажања анкетара

Својеручни потпис анкетара

Запажања вође тима

Својеручни потпис вође тима

Запажања контролора

Својеручни потпис контролора