

Ognjen Radonjić

*Odeljenje za sociologiju
Filozofski fakultet, Univerzitet u Beogradu
oradonji@f.bg.ac.rs*

Isidora Jarić

*Odeljenje za sociologiju
Filozofski fakultet, Univerzitet u Beogradu
dorajar@eunet.rs*

Performanse tržišta rada u Srbiji, Crnoj Gori i Bosni i Hercegovini iz rodne perspektive*

Apstrakt: U ovom radu se razmatraju pojedini aspekti efikasnosti tržišta rada u Srbiji, Crnoj Gori i Bosni i Hercegovini i dobijeni ishodi se porede s ishodima tržišta rada izabranih privreda Evropske unije. Poseban fokus naše analize je na rodnoj ravnopravnosti, jer ne samo da rodna neravnopravnost negativno utiče na kvalitet života pojedinca i čitavog društva, već može proizvesti i značajne makroekonomske gubitke što negativno utiče na privredni rast i razvoj. Naša preporuka vladama, nevladinim i nadnacionalnim institucijama jeste da se prilikom formulisanja politike koja ima za cilj povećanje zapošljivosti i prihoda lokalnog stanovništva vodi računa o tome da se ženama obezbedi ravnopravan pristup tržištima rada. Tu, pre svega, mislimo na ravnopravnost u pristupu novokreiranim poslovima, ujednačenost plata za poslove sa jednakom kvalifikacijom, pristup zaposlenjima u zvaničnoj ekonomiji, podjednaku bezbednost na poslu, podjednak pristup socijalnoj sigurnosnoj mreži itd.

Ključne reči: tržišta rada, privredni rast i razvoj, rodna ravnopravnost, diskriminacija žena

Uvod

Sve je veći broj ekonomista koji smatraju da bi pitanje roda i rodne ravnopravnosti trebalo da bude ključni deo analize problematike privrednog razvoja i ekonomskih politika. Rodna neravnopravnost se najčešće analizira odvojeno od ekonomskih pitanja i nije povezana s analizom problematike privrednog razvoja. Danas se u tradicionalnoj ekonomskoj teoriji (koja se zasniva na teorijskim

* Ovaj naučni rad je deo projekta broj 179035 koji finansira Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja Republike Srbije.

postulatima neoklasičara) naglasak stavlja na realokaciju resursa iz proizvodnje nerazmenljivih dobara (non-tradable goods) ka sektorima koji proizvode razmenljiva dobra (tradable goods). Centar razmatranja su produktivna ekonomija u kojoj je dominantna muška radna snaga, efikasna i slobodna tržišta, privatna svojina, uravnoteženi budžet, liberalizovana trgovina i cene itd., dok je s druge strane u potpunosti zanemarena sfera reproduktivne ekonomije kojom dominira ženska radna snaga. Reproductivna ekonomija obezbeđuje produktivnoj ekonomiji ključni resurs – radnu snagu i obezbeđuje blagostanje za stanovništvo na dnevnoj osnovi kroz aktivnosti kao što su ishrana, kućni poslovi, vaspitanje, nega itd. Ona je centar produkcije i reprodukcije društvenih vrednosti i kohezije. Ipak, u najvećem broju slučajeva je posao u reproduktivnoj ekonomiji neplaćen tako da ostaje neregistrovan u terminima ekonomskih indikatora koji mere nivo privredne aktivnosti. Na taj način rad žena u reproduktivnoj ekonomiji ostaje nevidljiv u zvaničnoj statistici (Elson *et al.* 1997).

Zanemarivanje pitanja uloge rodne neravnopravnosti u privrednom razvoju je posebno slučaj u zemljama u tranziciji u kojima se na probleme tržišne neefikasnosti i nezadovoljavajućeg tempa sprovođenja ekonomskih reformi nadovezuju problemi iz sfere diskriminacije žena na tržištu rada. Prema studiji UNDP-a iz 1997. godine, tokom prve dekade ekonomske tranzicije sve bivše komunističke zemlje su doživele dramatičan pad u dohotku, proizvodnji, zaposlenosti i društvenom blagostanju (UNDP 1997). Ono što je upadljivo je da se tokom ovog perioda ekonomski položaj žena značajnije pogoršao od ekonomskog položaja muškaraca. Žene su u proseku brže gubile posao u odnosu na muškarce, bile vremenski duže nezaposlene i imale manje prilika za zaposlenje u privatnom sektoru. U odnosu na muškarce, žene su u proseku imale višu stopu nezaposlenosti (za oko 6%) i niži nivo plata (u proseku su žene primale 75% muške plate za isti posao).

Pošto su efikasna tržišta rada preduslov efikasne privrede, u ovom radu ćemo analizirati opšte performanse tržišta rada u Srbiji, Crnoj Gori i Bosni i Hercegovini (SCGB) danas sa fokusom na određene aspekte rodne (ne)ravnopravnosti. Kako bismo stekli opštu sliku stanja tržišta rada u izabranim zemljama regiona, dobijene rezultate ćemo uporediti s odgovarajućim ishodima tržišta rada u naprednim i novim zemljama-članicama Evropske Unije (EU).

Privredni razvoj i rod

Prema definiciji *Global Competitiveness Report-a* 2013–2014 (GCR)

„...konkurentnost se može definisati kao skup institucija, politika i faktora koji determinišu nivo produktivnosti u jednoj zemlji. Povratno, nivo produktivnosti određuje nivo prosperiteta koji može biti dostignut u jednoj privredi.“ (Global Competitiveness Report 2013–2014, 4)

Jedan od dvanaest indikatora koje koristi GCR u cilju merenja i rangiranja konkurentnosti različitih privreda je *efikasnost tržišta rada* (labor market efficiency)¹⁷. Prema autorima GCR-a osnovna uloga tržišta rada je da osiguraju alokaciju radne snage na najproduktivnije upotrebe; adekvatnu stimulaciju kako bi radnici na svom poslu bili što produktivniji; meritokratiju i na kraju, ali ne manje važno, rodnu ravnopravnost u poslovnoj zajednici. Svi prethodno navedeni faktori uzeti zajedno pozitivno utiču na performanse radnika i posledično na ekonomski rast i razvoj (Global Competitiveness Report 2013–2014).

Gorenavedena definicija konkurentnosti, kao i parametri na osnovu kojih se meri konkurentnost jedne privrede stavljaju naglasak na tradicionalne (neoklasične) determinante privrednog razvoja koje su, pre svega, utemeljene u troškovno efikasnoj alokaciji retkih resursa na najproduktivnije upotrebe čime se omogućava optimalan rast resursa kojima raspolaže privreda kao i stalno rastuća proizvodnja sve šireg dijapazona različitih dobara i usluga. Ovaj pristup, u svojoj suštini, u drugi plan stavlja važna pitanja kao što je, na primer, pitanje jednakosti u raspodeli dohotka kao i čitav niz drugih parametara koji čine jedan život više ili manje kvalitetnim.

Na sreću, ovu prazninu uspešno popunjava grana ekonomske nauke koja se zove *razvojna ekonomija* (development economics) koja, osim pitanja troškovno efikasne alokacije retkih resursa i njihove produktivne upotrebe, sa podjednakom pažnjom razmatra pitanja ekonomske, kulturološke i političke faktore od kojih zavisi kretanje jedne privrede na način koji omogućava da pozitivne efekte privrednog razvoja osete što širi segmenti jednog društva. Razvojna ekonomija se u značajnoj meri orijentiše na detektovanje mehanizama koji drže nacije, regione i porodice u začaranom krugu siromaštva godinama i decenijama kao i kreiranje politika koje sprečavaju ili ograničavaju delovanje ovih nepoželjnih faktora.

U tom smislu osim neoklasičnih parametara kojima se meri prosperitet jedne privrede, razvojna ekonomija koristi još tri ključna pokazatelja koja imaju za cilj merenje uzdizanja jednog društva i društvenog sistema u pravcu boljeg i humanijeg života, to jest predstavljaju osnovne ljudske potrebe koje se univerzalno ispoljavaju u društvima i državama širom sveta:

1. Egzistencijalno održanje (sustenance) – sposobnost da se zadovolje osnovne potrebe ishrane, pića, stanovanja, zdravlja i bezbednosti (Todaro and Smith 2012).

2. Samopoštovanje (self-esteem) – osećaj u vezi sopstvene vrednosti i samopoštovanja koji nam daje sigurnost da ne možemo da budemo iskorišćeni kao oruđe drugih radi ispunjavanja njihovih ciljeva (Ibid).

¹⁷ U osnovne indikatore konkurentnosti koje koristi GCR spadaju institucije, infrastruktura, makroekonomsko okruženje, zdravlje i osnovno obrazovanje, visoko obrazovanje i obuka, efikasnost tržišta dobara, efikasnost tržišta rada, razvijenost finansijskih tržišta, tehnološka spremnost, veličina tržišta, poslovna sofisticiranost i inovativnost (Global Competitiveness Report 2013–2014).

3. Sloboda (freedom) – koja daje mogućnost izbora i oslobađa nas obaveze da robujemo materijalnim dobrima, prirodi, drugim ljudima, represivnim institucijama i dogmatičnim verovanjima (Ibid). Prema Arturu Luisu (Arthur Lewis), značaj ekonomskog rasta nije u tome što povećava sreću ljudi već zbog toga što pruža mogućnost širenja opsega ljudskog izbora (Lewis 1963).

Imajući u vidu tradicionalistički i širi, razvojni pristup privrednom razvoju, neosporno je da je uloga žena u dinamici privrednih previranja od presudnog značaja. Razlozi su brojni. Pre svega, na globalnom nivou žene su siromašnije, imaju manje sloboda i manji pristup zdravstvu i obrazovanju u odnosu na muškarce. S druge strane, njihova uloga u privrednom razvoju je od izuzetnog značaja (i često ostaje nevidljiva) jer su one zadužene za kućne poslove, ishranu i odgoj dece i prema brojnim istraživanjima majke veći deo svog dohotka investiraju u obrazovanje i zdravlje svoje dece u odnosu na očeve, čime se povećavaju šanse izlaska iz začaranog kruga siromaštva za njihove buduće naraštaje. To su samo neki od razloga zbog kojih je pitanje rodne ravnopravnosti na tržištu rada veoma važno, jer bilo koji vid diskriminacije žena u porodičnom okruženju i na tržištu rada na prvom mestu potcenjuje nejednakost u raspodeli dohotka, dok na drugom mestu sprečava iskorišćenje svih raspoloživih proizvodnih kapaciteta čime se ne dostiže potencijalna stopa privrednog rasta i razvoja.

Ipak, nasuprot ovim činjenicama i činjenice da ženska populacija čini blizu polovine svetske populacije njihov doprinos privrednim aktivnostima koja se mere, to jest ulaze u bruto domaći proizvod (BDP) je daleko ispod svog potencijala, što je posebno slučaj u zemljama u razvoju. Ove tendencije imaju izrazito negativne makroekonomske posledice.

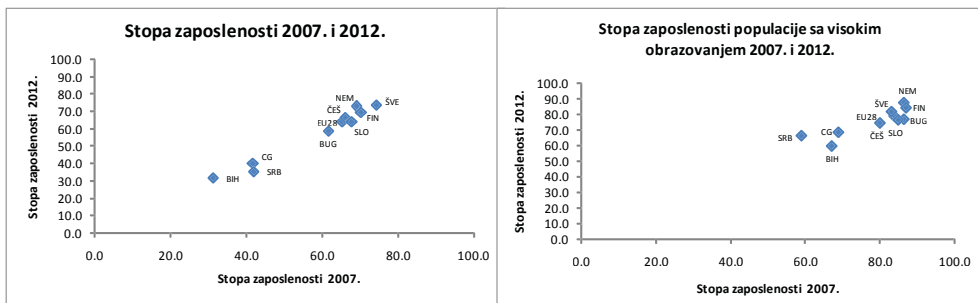
Nažalost, tržišta rada u SCGB imaju dosta sličnosti sa tržištima rada u zemljama u razvoju. Tržišta rada SCGB karakterišu jedna od najviših stopa nezaposlenosti i najnižih stopa zaposlenosti u Evropi ponajviše zbog nedovršenog procesa tranzicije ka efikasnijem tržišnom sistemu privređivanja. Ne manje važno, jedan od bitnih uzročnika neefikasnosti tržišta rada u regionu je rodna neravnopravnost koja je, u SCGB, izraženija u odnosu na ekonomije EU koje ovde analiziramo.

Tržišta rada u SCGB vs. tržišta rada u EU: opšti uvid

Tržišta rada u SCGB imaju dosta zajedničkih karakteristika, a jedna od njih je da su im performanse u značajnom zaostatku za performansama tržišta rada u EU. Kako bismo istakli slabe tačke tržišta rada u regionu, pokazatelje efikasnosti tržišta rada u SCGB poredimo sa istim pokazateljima u tri, prema GCR-u, najkonkurentnije EU ekonomije (Finska 3, Nemačka 4 i Švedska 6 mesto na GCR rang-listi), prosekom za EU 28 zemalja i tri najbolje rangirane zemlje – nove članice EU (NZČ) (Češka 46, Bugarska 57 i Slovenija 62 mesto na GCR rang-listi). Pomenimo i to da je na GCR 2013–2014 rang-listi Crna Gora zauzela 67, Bosna i Hercegovina 87 i Srbija 101 mesto od ukupno 148 rangiranih zemalja. Krenimo redom.

Kada je opšta stopa zaposlenosti u pitanju situacija je dramatična. U SCGB je ona izuzetno niska i u proseku je za ove tri zemlje iznosila 36% 2012. godine (GRAFIKON 1). Poređenja radi, opšta stopa zaposlenosti iste godine je u EU28 iznosila 64%, 63% u NZČ i 72% u tri najkonkurentnije EU privrede (FNS). Ne manje važno, slično kao i u ostalim EU ekonomijama, stopa zaposlenosti populacije sa visokim obrazovanjem u SCGB je značajno iznad opšte stope zaposlenosti.¹⁸ Opet, sa druge strane, stopa zaposlenosti populacije sa visokim obrazovanjem u SCGB (64,9% 2012. godine) je značajno niža nego u EU28 (79%), NZČ (76,1%) i FNS (84,7%).¹⁹

Grafikon 1. Opšta stopa zaposlenosti i stopa zaposlenosti populacije sa visokim obrazovanjem 2007. i 2012. godine.



Napomena: Opšta stopa zaposlenosti je jednaka udelu zaposlenih osoba u radno sposobnoj populaciji. Stopa zaposlenosti populacije sa visokim obrazovanjem je jednaka udelu zaposlenih osoba sa visokim obrazovanjem u ukupnoj radno sposobnoj populaciji sa visokim obrazovanjem.

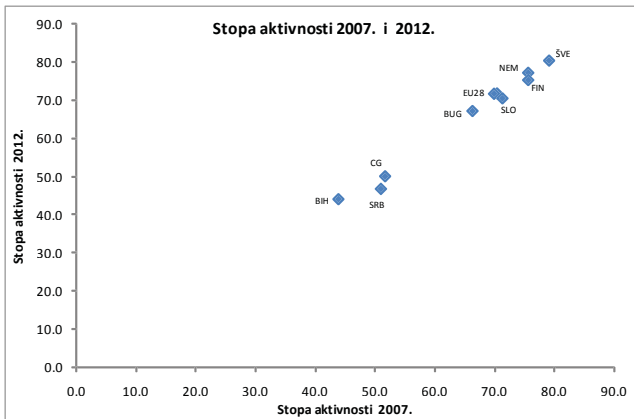
Izvori: Eurostat; ARS Bosna i Hercegovina (2007; 2012); ARS Crna Gora (2007; 2012); ARS Srbija (2007; 2012); proračun autora.

¹⁸ Dakle, u SCGB se sa diplomom visokog obrazovanja skoro dupliraju šanse da se nađe posao.

¹⁹ Analiziramo podatke za 2007. i 2012. godinu kako bismo u daljem tekstu obezbedili uporedivost sa podacima CONGRAD projekata pomoću kojeg su dobijeni veoma važni pokazatelji koje, u najvećem broju slučajeva, nije moguće dobiti na osnovu zvaničnih statističkih podataka. Cilj CONGRAD Tempus projekta je sprovođenje istraživanja o diplomiranim studentima i unapređenje ALUMNI organizacija u cilju poboljšanja strateškog menadžmenta i povećanja kvaliteta studijskih programa u visokoškolskim ustanovama u regionu. Učešće u ovom velikom i stratezijski važnom projektu su uzeli Univerzitet u Beogradu, Univerzitet u Novom Sadu, Univerzitet u Kragujevcu, Univerzitet Singidunum iz Beograda, Univerzitet Crne Gore, Univerzitet u Banjoj Luci, Univerzitet u Tuzli, Visoka tehnička škola strukovnih studija iz Subotice, Visoka tehnička škola strukovnih studija iz Užica i Visoka tehnička škola strukovnih studija iz Niša. Uпитnik je ukupno popunilo 14.152 ispitanika koji su na ovim institucijama diplomirali 2007. i 2012. godine. Stopa odziva je iznosila odličnih 34% (Više o projektu na: www.congrad.org).

Izuzetno niska stopa opšte zaposlenosti u SCGB je posledica izuzetno niskih stopa aktivnosti i visokih stopa nezaposlenosti. Prosečna stopa aktivnosti u SCGB 2012. godine je iznosila 46,9% i značajno je niža u odnosu na EU28 (71,7%), NZČ (69,7%), da ne pominjemo FNS gde je stopa aktivnosti iznosila 77,5% iste godine (GRAFIKON 2).

GRAFIKON 2. Stopa aktivnosti 2007. i 2012. godine

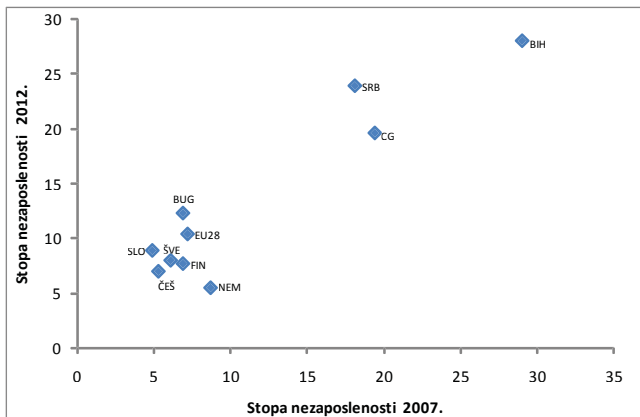


Napomena: Stopa aktivnosti je jednaka udelu zaposlene i nezaposlene (aktivne) populacije u ukupno radno sposobnoj populaciji.

Izvori: Eurostat; ARS Bosna i Hercegovina (2007; 2012); ARS Crna Gora (2007; 2012); ARS Srbija (2007; 2012); proračun autora.

Stopa nezaposlenosti u SCGB je tokom cele prethodne dekade bila izuzetno visoka i uporna (GRAFIKON 3).

GRAFIKON 3. Stopa nezaposlenosti 2007 i 2012. godine

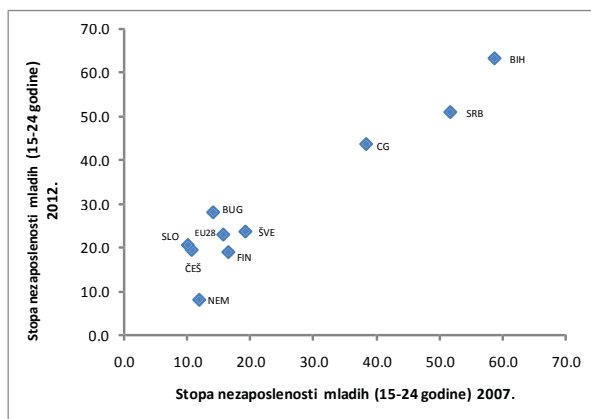


Napomena: Nezaposlene osobe kao % aktivne populacije (radna snaga).

Izvori: Eurostat; ARS Bosna i Hercegovina (2007; 2012); ARS Crna Gora (2007; 2012); ARS Srbija (2007; 2012).

Ne manje važno, jedna od osnovnih karakteristika tržišta rada u SCGB je da beleže jednu od najvećih stopa nezaposlenosti mladih i dugotrajne stope nezaposlenosti u Evropi. Prosečna stopa nezaposlenosti mladih u SCGB je 2012. godine iznosila zapanjujućih 52,7% u odnosu na 23% u EU28, 22,7% NZČ i 16,9% u FNS (GRAFIKON 4).

GRAFIKON 4. Stopa nezaposlenosti mladih (15–24 godine) 2007. i 2012. godine



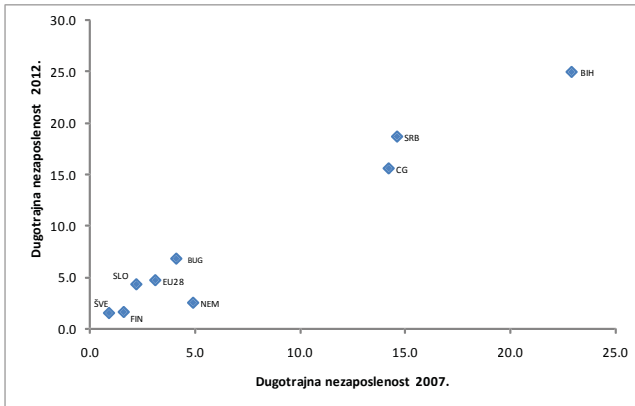
Napomena: Nezaposleni od 15 do 24 godine kao % aktivne populacije od 15 do 24 godine.

Izvori: Eurostat; ARS Bosna i Hercegovina (2007; 2012); ARS Crna Gora (2007; 2012); ARS Srbija (2007; 2012); proračun autora.

Slično tome, dugotrajna nezaposlenost u SCGB je 2012. godine bila izuzetno visoka i iznosila je čitavih 19,8% u proseku. Poređenja radi, ona je iste godine u EU28 iznosila 4,7%, NZČ 4,5% i zanemarljivih 1,9% u FNS (GRAFIKON 5).²⁰

²⁰ Slično činjenici da je stopa zaposlenosti među visokoobrazovanom populacijom skoro duplo veća u odnosu na opštu stopu zaposlenosti u SCGB, dugotrajna stopa nezaposlenosti populacije sa visokim obrazovanjem je približno duplo manja u odnosu na dugotrajnu stopu nezaposlenosti celokupne raspoložive radne snage. Prema CONGRAD podacima, dugotrajna nezaposlenost (nikada nisu imali posao, ali ga traže) pet godina nakon diplomiranja (studenti koji su diplomirali 2007. godine) je najniža među diplomcima Univerziteta iz Srbije (11,6%), dok je najveća među diplomcima Univerziteta Crne Gore (15,6%).

GRAFIKON 5. Dugotrajna nezaposlenost 2007 i 2012. godine



Napomena: Nezaposlenost duža od 12 meseci kao % aktivne populacije (radne snage).

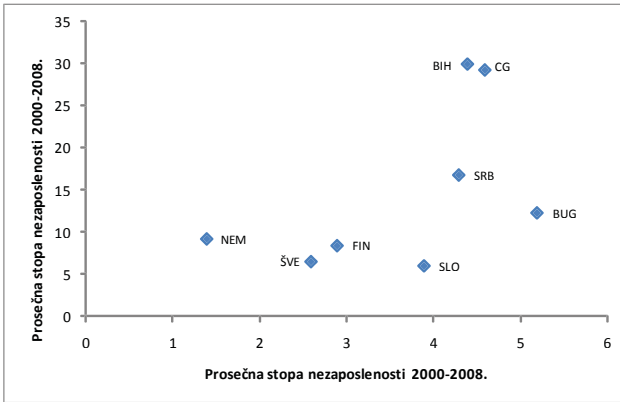
Izvori: Eurostat; ARS Bosna i Hercegovina (2007; 2012); ARS Crna Gora (2007; 2012); ARS Srbija (2007; 2012); proračun autora.

Neefikasna tržišta rada u SCGB u značajnoj meri podrivaju srednjoročne i dugoročne perspektive privrednog rasta i razvoja i stoga predstavljaju jedan od najvećih izazova za lokalni proces političkog delovanja. Niske stope zaposlenosti znače propuštenu proizvodnju dok nezaposlena lica istovremeno rizikuju gubitak kompetencija i veština što im značajno može otežati pronalazak posla u budućnosti. Za mlade ljude je to značajna prepreka da uđu na tržište rada i pri svoje neophodne veštine i znanja. Visoka stopa dugotrajne nezaposlenosti može u značajnoj meri opstruirati proces akumulacije ljudskog kapitala.

Prema tradicionalnom (neoklasičnom) pristupu ekonomiji nekoliko je mogućih uzročnika ovako slabih performansi tržišta rada u SCGB. Kako se čini, uloga faktora koji umanjuju fleksibilnost tržišta rada, kao što su osiguranje nezaposlenih, legislativa zaštite prava zaposlenih, jaz između rasta nadnica i produktivnosti i rigidnosti nadnica je ograničena. Štaviše, delovanje faktora koji umanjuju fleksibilnost tržišta rada je uobičajeno kako u zemaljama u razvoju tako i u razvijenim zemaljama (Kovtun *et al.* 2014).²¹ Ono što je karakteristika SCGB su strukturalne frikcije koje su posledica nedovršenog procesa tranzicije. One su ujedno i razlog zašto je u ovim ekonomijama nezaposlenost bila visoka i uporna čak i u periodu dinamičnog privrednog rasta. Tako je, na primer, u periodu 2000–2008. godine, stopa privrednog rasta u proseku za SCGB iznosila odličnih 4,4% dok je stopa nezaposlenosti iznosila nepodnošljivih 25,4% u proseku (GRAFIKON 6).

²¹ Na primer, kada se gledaju samo pokazatelji efikasnosti tržišta rada, Češka je na GCR 2013–2014 rang-listi rangirana kao 81, Slovenija 106 dok je, na primer, Crna Gora rangirana kao 58 (Global Competitiveness Report 2013–2014).

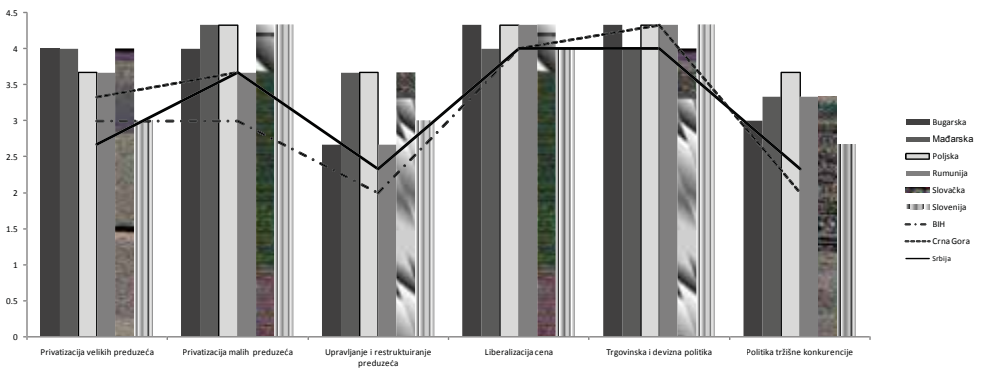
GRAFIKON 6. Prosečna stopa rasta realnog BDP-a i stopa nezaposlenosti u periodu 2000–2008. godine



Izvori: EBRD Macroeconomic Data; IMF World Economic Outlook 2014; proračun autora.

Mnogi reformski procesi, kao što je privatizacija, restrukturiranje preduzeća, promocija konkurentnog poslovnog okruženja su i dalje bili nedovršeni u momentu izbijanja svetske finansijske krize 2008. godine. Prema European Bank for Reconstruction and Development (EBRD), SCGB posebno zaostaju kada su u pitanju politika tržišne konkurencije, upravljanja i restrukturiranja preduzeća i privatizacije velikih preduzeća (GRAFIKON 7). Odlaganje sprovođenja u praksu bolnih reformskih zahvata ima za posledicu da privrede regiona nisu preterano privlačna destinacija za inostrane investitore čime se u značajnoj meri ograničava otvaranje novih, potencijalno mogućih, radnih mesta.

GRAFIKON 7. EBRD indikatori uspešnosti tranzicije od centralno-planskog ka tržišnom sistemu privređivanja



Napomena: Ocene EBRD indikatora uspešnosti tranzicije su u rasponu od 1 to 4+. Ocena 1 znači da nema promena u odnosu na rigidni centralno-planski sistem. Ocena 4+ je u skladu sa standardima industrijske tržišne ekonomije. Znak „+“ znači dodavanje u iznosu od 0,33 celom broju, dok znak „-“ znači oduzimanje u iznosu od 0,33 od celog broja.

Izvor: EBRD Transition Report 2013.

Naravno, osim uobičajenih indikatora kojima se meri uspešnost tranzicije od centralno-planskog ka tržišnom sistemu privređivanja, bitan aspekt tržišne efikasnosti je rodna ravnopravnost na tržištu rada. O ovome će biti više reči u tekstu koji sledi.

Uloga i diskriminacija žena u privrednom životu: globalna slika

Na prvom mestu, doprinos ženske populacije privrednom rastu i razvoju je u značajnoj meri potcenjen jer veliki broj aktivnosti žena, što je posebno slučaj u zemljama u razvoju, ostaje nevidljiv jer nisu sastavni deo ekonomskih indikatora kojima se meri privredna aktivnost. Tu, pre svega, mislimo na kućne poslove kuvanja, spremanja, rada u okućnici i podizanje i vaspitanje dece. Ovi izuzetno teški i odgovorni poslovi često ostaju van domašaja zvanične statistike dok ih u većini slučajeva, posebno u zemljama u razvoju, obavljaju isključivo žene.²² Isto tako, brojna istraživanja su pokazala da žene, u slučaju kada raspolazu u celini ili značajnijim delom kućnih primanja, veći deo dohotka usmeravaju na ishranu, zdravlje i obrazovanje dece nego što je to slučaj kada prihode domaćinstva kontrolišu muškarci (Elborgh-Woytek *et al.* 2013). Ovaj nalaz je od izuzetne važnosti jer su investicije u ljudski kapital ključni činilac održivog privrednog rasta i razvoja.

U porodicama u kojima muškarac raspolaže prihodima, čest je slučaj diskriminacije ženske dece u zemljama u razvoju. Očevi su skloniji da plate troškove lečenja muškoj nego ženskoj deci u premodernim društvima jer sinovi mogu da rade teške fizičke poslove, ne traže miraz i u stanju su da se brinu o svojim roditeljima kada ostare. S druge strane, ženska deca nisu u mogućnosti da obavljaju teške fizičke poslove te stoga često i nisu angažovana na poslovima koji su plaćeni,²³ udaja zahteva miraz i kada napusti kuću žensko dete odlazi u muževljevu porodicu i prestaje da doprinosi svojoj izvornoj porodici tako da od nje više nema koristi. Isto tako se u ovim društvima često smatra da žena s obrazovanjem nije dobra „prilika“ verovatno zato što se za njih smatra da su manje submisivne u odnosu na neobrazovane žene.²⁴ Ovo su ujedno razlozi

²² Na primer, u Gani su kućni poslovi skoro isključivo u nadležnosti žena jer dve trećine zaposlenih muškaraca ne obavlja nikakve kućne poslove. Sličan je slučaj i u drugim, čak i razvijenim zemljama Severne Amerike i Zapadne Evrope (Nafziger 2006).

²³ Iako je njihov doprinos ekonomskim aktivnostima koje nisu plaćene, te su stoga i nevidljive, ogroman.

²⁴ Prema nekim istraživanjima ova pojava ima izrazito negativne efekte na zdravlje budućih naraštaja neobrazovanih žena jer postoje podaci koji govore da deca obrazovanih žena znatno manje zaostaju u rastu (pokazatelj uhranjenosti dece) od dece

zbog kojih je u ovim društvima stopa preživljavanja ženske u odnosu na mušku decu niža²⁵ i zbog kojih očevi često nisu voljni da investiraju u obrazovanje ženske dece.²⁶ Kada se ovo uzme u obzir, jasno je da je fokus tradicionalnog ekonomskog pristupa isključivo na raspodeli dohotka na domaćinstva greška. Značajan deo nejednakosti u svetskoj raspodeli dohotka potiče iz interne (unutar domaćinstva) raspodele dohotka između muškarca i žene. Prema proceni Parta Dasgupte (Dasgupta 1993), ukoliko bi se računala raspodela hrane, novca, obrazovanja, zdravstva i radnih sati unutar porodice između muškarca i žene i dečaka i devojčica u nekim delovima sveta bi se pokazatelji nejednakosti povećali za ogromnih 30–40%.

Prethodno navedeni faktori su, između ostalog, uzročnici fenomena „nestalih žena“ (missing women) kojeg je otkrio Amartya Sen (Sen 1999), dobitnik Nobelove nagrade za ekonomiju 1998. godine. Naime, kada se uzmu u obzir demografski faktori i broj novorođene žive muške i ženske dece, Sen je procenio da širom sveta nedostaje više od 100 miliona žena, od kojih 44 miliona samo u Kini i 37 miliona u Indiji. Pokazatelj ovog fenomena je količnik broja žena u odnosu na broj muškaraca (female-male ratio – broj žena na 100 muškaraca). Dok je ovaj količnik u Severnoj Americi i Evropi oko 105, u Subsaharskoj Africi je 102, Severnoj Africi 98, Kini, Bangladešu i Srednjem istoku 94 i Pakistanu i Indiji 93. Objašnjenje za ovaj fenomen ne može biti samo siromaštvo jer je ovaj količnik u veoma siromašnoj Africi znatno iznad tog količnika u bogatijoj Aziji.²⁷

Postoje i drugi vidovi diskriminacije žena. Tako, u mnogim zemljama u razvoju, zakonom i/ili običajnim pravom je zabranjeno ženama da se bave određenim poslovnim aktivnostima, da zarađuju novac i akumuliraju bogatstvo, da budu vlasnice zemlje ili neke druge vrste imovine, da apliciraju za kredit itd. Posebno je negativan uticaj na prava žena, u patrijahalnim sredinama, imala kolonizacija gde su kolonizatori muškarcima dodeljivali vlasništvo nad zemljom

neobrazovanih žena pri istom nivou dohotka. Alderman i Garcia su izračunali da bi se zaostatak u rastu dece u Pakistanu smanjio za 25% ukoliko bi im majke imale osnovno obrazovanje. Ovaj podatak postaje još zanimljiviji kada se uzme u obzir njihova procena da osnovno obrazovanje žena na zaostajanje njihove dece u rastu ima deset puta jači efekat nego porast per capita dohotka u Pakistanu za ogromnih 10% (Alderman and Garcia 1992).

²⁵ Da ne pominjemo abortuse i ubistva novorođene ženske dece (gender-related infanticide) u Kini koji su postali ustaljena pojava otkad su vlasti 1979. godine ograničile da svaka porodica može da ima samo jedno dete (one-child policy).

²⁶ Prema jednoj proceni globalni troškovi diskriminacije žena u obrazovanju iznose 92 milijarde američkih dolara godišnje (Plan International 2008).

²⁷ Prema procenama Kineske akademije nauka u 2009. godini je na 100 žena rođeno 119,5 dečaka (Todaro and Smith 2012).

i isključivo su muškarci imali pravo na obuku i obrazovanje (Nafziger 2006). Isto tako, postoje i suptilniji vidovi diskriminacije kao što je, na primer, poreski sistem u razvijenim zemljama gde se porez obračunava na porodični, a ne na individualni dohodak. Tako, u porodicama u kojima rade i muškarac i žena, žena će platiti veći porez na dohodak u odnosu na neudatu ženu u identičnoj poslovnoj poziciji (Elborgh-Woytek *et al.* 2013).

Ne manje važan uzrok produbljivanja diskriminacije žena, pa samim tim i negativnog uticaja na perspektivu zdravlja i obrazovanja njihove dece, imaju i zvanične razvojne politike koje svoje aktivnosti u najvećem broju slučajeva usmeravaju na muškarce sa ciljem da se poveća njihova zapošljivost, pre svega u formalnom sektoru, kao i potencijal njihove zarade (doškolovavanje, treninzi, različite vrste obuke itd.). Na taj način, iako se prihodi domaćinstva povećavaju, smanjuje se udeo žena u kućnim prihodima čime se pogoršava njihov položaj i položaj njihove dece (Todaro and Smith. 2012).

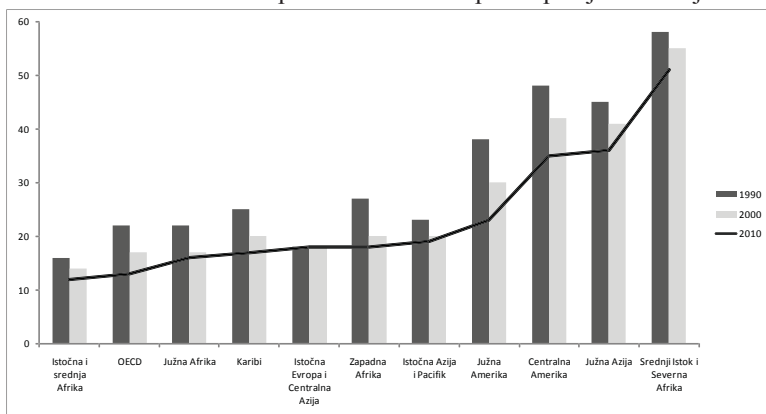
Zbog toga što u ljudskoj populaciji dominira populacija zemalja u razvoju gde kućne prihode kontrolišu muškarci i gde su ženama zakonom ili običajnim pravom zabranjene određene aktivnosti,²⁸ učešće ženske radne snage u ukupnoj ženskoj radno sposobnoj populaciji (female labor force participation) ispod je učešća muške radne snage u muškoj radno sposobnoj populaciji (male labor force participation). Učešće ženske radne snage u ukupnoj ženskoj radno sposobnoj populaciji je na globalnoj ravni, u poslednje dve dekade, na nivou od oko 50% i varira zavisno od dela sveta. Tako je ovo učešće u Srednjem istoku i Severnoj Africi 21% dok je u Subsaharskoj Africi i Istočnoj Aziji i Pacifiku iznad 63% (Elborgh-Woytek *et al.* 2013).²⁹ Razlika između učešća ženske radne snage u ukupnoj ženskoj radno sposobnoj populaciji i učešća muške radne snage u ukupnoj muškoj radno sposobnoj populaciji (gender participation gap) se poslednjih dekada smanjuje, ali je i dalje visoka. Takođe, razlike variraju zavisno od regiona. Ova razlika je najizraženija na Srednjem istoku i Severnoj Africi gde iznosi 51%, Južnoj Aziji i Centralnoj Americi (iznad 35%) dok je najmanje izražena u Istočnoj i Srednjoj Africi i OECD zemljama³⁰ i iznosi oko 12%. (GRAFIKON 8).

²⁸ Aguirre *et al.* procenjuju da od 865 miliona žena širom sveta koje imaju potencijal da značajno doprinesu razvoju njihovih ekonomija čak njih 812 potiče iz zemalja u razvoju (Aguirre *et al.* 2012).

²⁹ Visoko učešće ženske radne snage u ukupnoj ženskoj, radno sposobnoj populaciji, nije karakteristično samo za bogatije zemlje i regione iz razloga što su u veoma siromašnim zemljama žene primorane da potraže posao na tržištu rada (pored kućnih poslova) kako bi porodice preživele (Elborgh-Woytek *et al.* 2013).

³⁰ The Organisation for Economic Co-operation and Development (34 zemalja-članica).

GRAFIKON 8. Jaz u stopi muške i ženske participacije u radnoj snazi

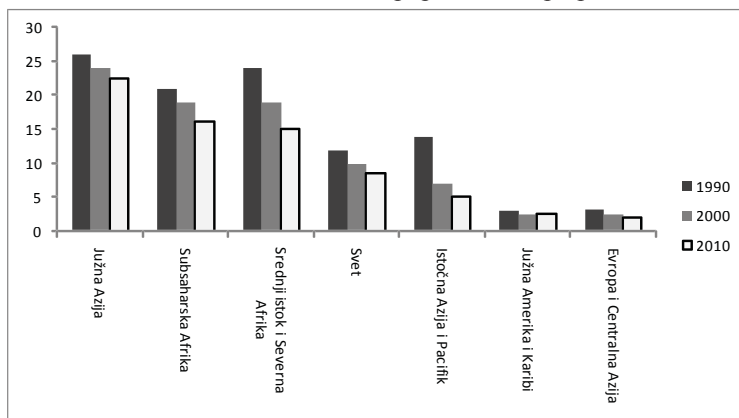


Napomena: Jaz u stopi muške i ženske participacije u radnoj snazi je jednak razlici između učešća muške radne snage u muškoj radno sposobnoj populaciji i učešća ženske radne snage u ženskoj radno sposobnoj populaciji.

Izvor: Elborgh-Woytek *et al.* (2013).

Ne manje važno, iako se jaz u obrazovanju (osnovnom, srednjoškolskom i fakultetskom) između žena i muškaraca smanjuje širom sveta,³¹ jaz u stopi pismenosti (gender literacy gap) i dalje postoji (GRAFIKON 9).

GRAFIKON 9. Jaz u stopi pismenosti po polu



Napomena: Jaz u stopi pismenosti po polu je jednak razlici između stope pismenosti muške i stope pismenosti ženske populacije.

Izvor: World Bank 2013.

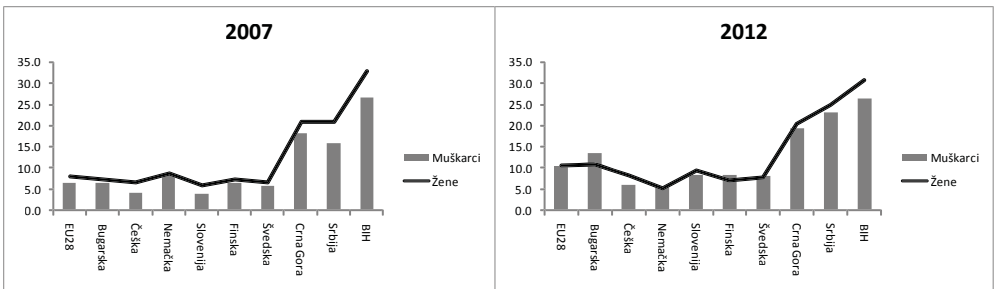
³¹ Čak se i u najnerazvijenijim zemljama sveta jaz u obrazovanju smanjio. Na globalnom nivou je učešće žena sa osnovnim obrazovanjem u ukupnom broju muškaraca sa osnovnim obrazovanjem (ratio of female to male primary enrollment) 94%, srednjim 97% (ratio of female to male secondary enrollment), dok je njihov udeo u visokom obrazovanju (ratio of female to male tertiary enrollment) danas iznad 100% (Elborgh-Woytek *et al.* 2013).

Isto tako, značajan jaz u visini plate između muškaraca i žena (gender wage gap) za ista zanimanja i isti obrazovni nivo je globalna pojava.³² Ova razlika u OECD privredama iznosi 16%. Čak trećina razlike u visini plate se može objasniti segregacijom u zanimanjima³³ i brojem radnih sati koji se kod žena smanjuju sa godinama jer se javljaju obaveze odgajanja dece. To je i razlog zašto su honorarni poslovi, koji ne podrazumevaju puno radno vreme, u principu rezervisani za žene koje su primorane da u znatno većoj meri u odnosu na muškarce, usklađuju svoj poslovni život s porodičnim obavezama. Na kraju, zbog svog inferiornog položaja u većini zemalja u razvoju, žene, u urbanim zonama, često imaju male šanse da nađu posao u zvaničnoj ekonomiji, te su toga primorane da se zaposle u svojoj ekonomiji gde ne važe propisi o broju radnih sati, minimalnoj nadnici, bezbednosti na poslu i pravu na socijalnu sigurnosnu mrežu (social safety net).

Položaj žena na tržištu rada u SCGB

Nažalost, danas je rodna neravnopravnost na tržištima rada u SCGB izraženija u odnosu na EU privrede. Prosečna stopa nezaposlenosti žena i muškaraca u EU28 (muškarci 10,4%, žene 10,5% 2012. godine), NZČ (muškarci 9,3%, žene 9,5%) i FNŠ (muškarci 7,4%, žene 6,7%) je prilično ujednačena dok je u SCGB razlika nešto veća (GRAFIKON 10). U ovim ekonomijama generalno visoka stopa nezaposlenosti je izraženija kod žena nego muškaraca (muškarci 23%, žene 25,3%).

GRAFIKON 10. Stopa nezaposlenosti po polu (% aktivne populacije) 2007. i 2012. godine



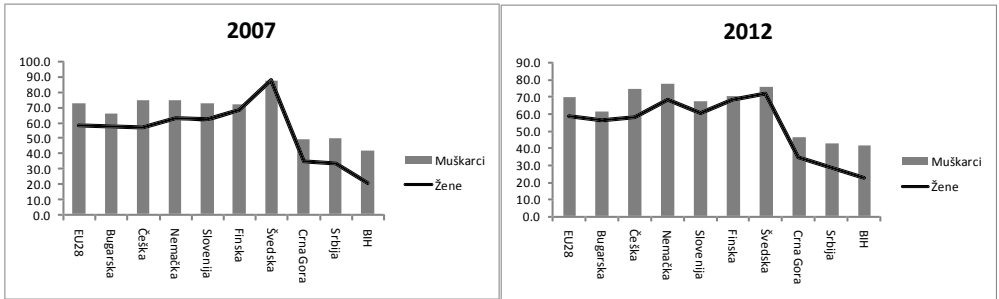
Izvori: Eurostat; ARS Bosna i Hercegovina (2007; 2012); ARS Crna Gora (2007; 2012); ARS Srbija (2007; 2012); proračun autora.

³² Jaz u visini plate se izračunava tako što se od prosečne muške plate oduzima prosečna ženska plata za isto zanimanje i isti obrazovni nivo i ova razlika se podeli sa prosečnom muškom platom i pomnoži sa 100.

³³ Na primer, u periodu između 2008 i 2012. godine udeo žena među izvršnim direktorima u 500 najvećih kompanija koje se kotiraju na Njujorškoj berzi je iznosio svega 4% (Barsh and Yee 2012). U EU27 svega 25% privatnih firmi sa zaposlenima su u vlasništvu žena (Elborgh-Woytek *et al.* 2013).

Kada je u pitanju stopa zaposlenosti (GRAFIKON 11), razlika u korist muškaraca je prisutna u EU28 (muškarci 69,6%, žene 58,6% 2012. godine), NZČ (muškarci 73,2%, žene 62,2%) i FNSŠ (muškarci 74,6%, žene 69,3%). Isti je, samo znatno izraženiji slučaj u SCGB gde je, generalno gledano, niska stopa zaposlenosti muškaraca skoro dvostruko veća od stope zaposlenosti žena (muškarci 43,3%, žene 28,6%).

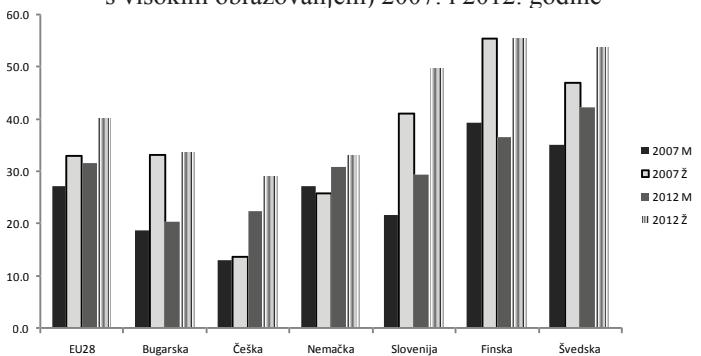
GRAFIKON 11. Stopa zaposlenosti (zaposleni kao % radno sposobne populacije) 2007. i 2012. godine



Izvori: Eurostat; ARS Bosna i Hercegovina (2007; 2012); ARS Crna Gora (2007; 2012); ARS Srbija (2007; 2012).

Ipak, ukoliko se fokusiramo na populaciju s visokim obrazovanjem, situacija u SCGB se menja dramatično. Dok je u EU28, NZČ i FNSŠ stopa zaposlenosti populacije s visokim obrazovanjem iznad stope opšte zaposlenosti, razlika u stopi zaposlenosti populacije s visokim obrazovanjem ostaje u korist muškaraca. S druge strane, u SCGB, osim značajno više stope zaposlenosti populacije s visokim obrazovanjem u odnosu na opštu stopu zaposlenosti, u populaciji s visokim obrazovanjem detektujemo jednaku stopu zaposlenosti muškaraca i žena (muškarci 65%, žene 65,1% 2012. godine). Drugim rečima, sa diplomom visokog obrazovanja žene unutar ove tri ekonomije za više nego duplo povećavaju svoje šanse da se zaposle (GRAFIKON 12).

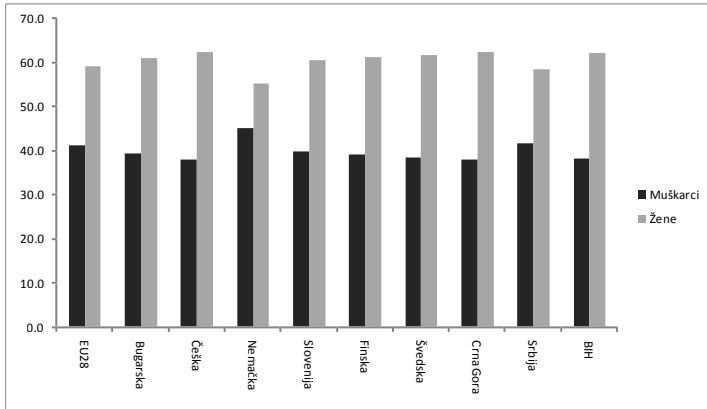
GRAFIKON 12. Stopa zaposlenosti populacije sa visokim obrazovanjem (zaposleni sa visokim obrazovanjem kao % radno sposobne populacije s visokim obrazovanjem) 2007. i 2012. godine



Izvori: Eurostat; ARS Bosna i Hercegovina (2007; 2012); ARS Crna Gora (2007; 2012); ARS Srbija (2007; 2012); proračun autora.

U svim zemljama evropskog regiona, saglasno sa već pomenutim svetskim trendovima, udeo žena sa završenim visokim obrazovanjem u ukupnoj populaciji žena starosti 30 do 34 godine je značajno veći od udela visokoobrazovanih muškaraca u ukupnoj populaciji muškaraca starosti 30 do 34 godine. Godine 2012. je ovaj udeo u EU28 kod muškaraca iznosio 31,6%, dok je kod žena iznosio 40,1% (GRAFIKON 13).

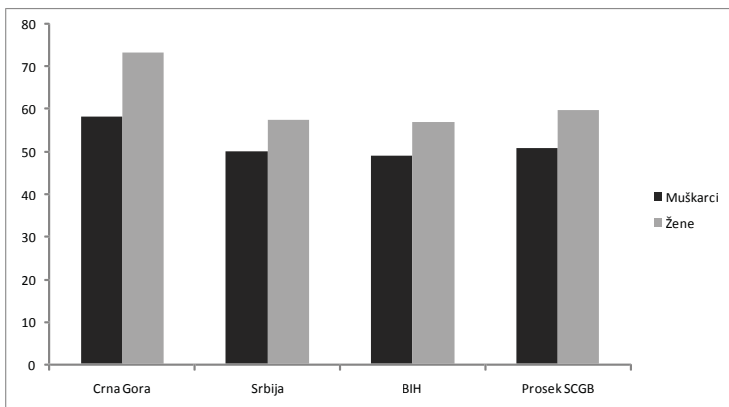
GRAFIKON 13. Populacija sa visokim obrazovanjem po polu od 30–34 godine starosti (kao % ukupne populacije po polu od 30–34 godine).



Izvor: Eurostat.

Dosledno tome, učešće žena među diplomiranim studentima je veće u odnosu na muškarce. Ovaj udeo je u 2012. godini u EU28 iznosio 58,9%, NZČ 61,1%, FNŠ 59,2% i SCGB 60,8% (GRAFIKON 14).

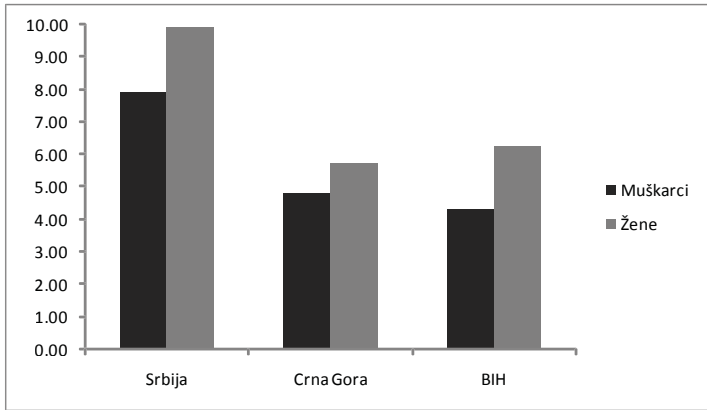
GRAFIKON 14. Diplomirani studenti po polu (visoka škola, univerzitet, master i doktorske studije) 2012. godine (u %)



Izvori: Eurostat; Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine (2012); Republički zavod za statistiku Republike Srbije (2012); Zavod za statistiku Crne Gore (2012); proračun autora.

Štaviše, podaci prikupljeni CONGRAD istraživanjem govore da žene tokom studija pokazuju značajno viša obrazovna postignuća. U značajno većem procentu su u SCGB žene u odnosu na muškarce završavale studije u predviđenom roku. Čak 59,9% žena u SCGB je završilo studije na vreme, dok ovaj udeo kod muškaraca iznosi 51% (GRAFIKON 15).

GRAFIKON 15. Diplomirani studenti koji su ušli u uzorak CONGRAD projekta koji su diplomirali na vreme (% od ukupnog broja ispitanika po polu)

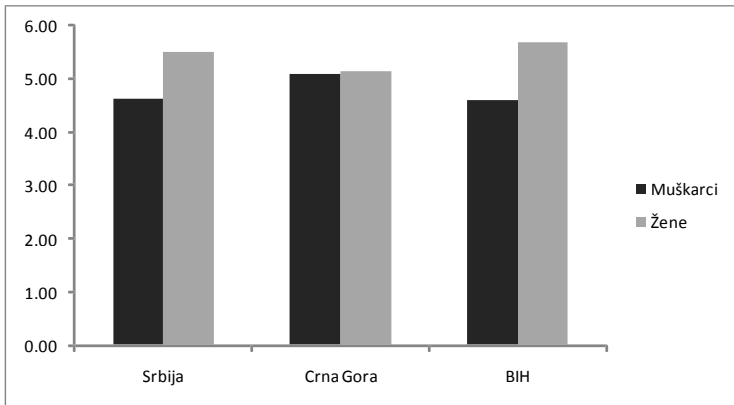


Izvor: CONGRAD projekat.

Ipak, uprkos činjenici da na tržištu rada žene s visokim obrazovanjem u ove tri zemlje beleže približno jednaku stopu zaposlenosti kao i muškarci, da je njihov udeo u broju diplomiranih studenata na godišnjem nivou dominantan, kao i da tokom studija pokazuju viša obrazovna postignuća u odnosu na muškarce, u pronalaženju posla na tržištu rada one se suočavaju sa brojnim preprekama. Tako, na primer, prilikom pronalaženja prvog značajnog posla³⁴ u sve tri zemlje žene su morale da kontaktiraju prosečno više poslodavaca nego muškarci. Muškarci su u proseku u ove tri zemlje kontaktirali 5,68, dok su žene kontaktirale 7,30 poslodavaca. (GRAFIKON 16).

³⁴ U CONGRAD projektu je prvi značajan posao definisan kao posao koji je trajao ili bio ugovoren na više od šest meseci. Ovakva definicija je uobičajena u istraživanjima koja prate period tranzicije između studija i zaposlenja jer omogućava da se pojmovno razgraniči prvi značajan posao od niza kratkotrajnih privremenih poslova (koji ne traju duže od šest meseci) koje diplomirani studenti često imaju pri kraju studija ili neposredno nakon diplomiranja, a koji se ne mogu smatrati značajnim za njihove buduće karijere.

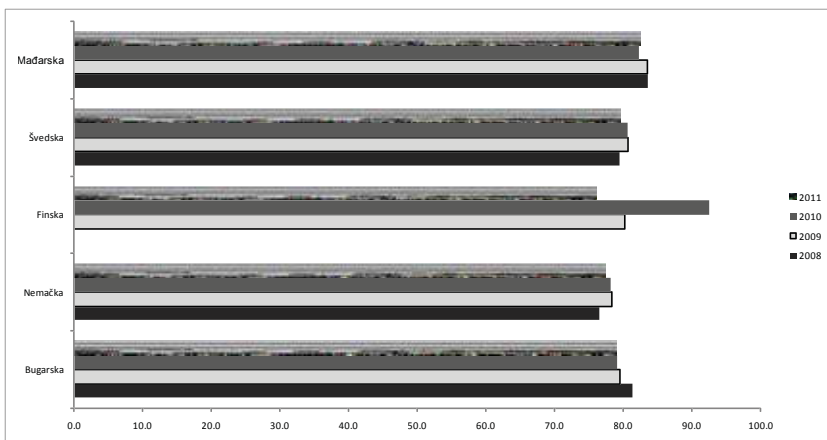
GRAFIKON 16. Prosečan broj kontaktiranih poslodavaca od strane ispitanika CONGRAD projekta po polu



Izvor: CONGRAD projekat

Isto tako, žene prosečno potroše više vremena u traženju prvog značajnog zaposlenja. Prosečno su, u SCGB, prvi značajan posao žene tražile 5,45 meseci, dok su ga muškarci tražili 4,78 meseci (GRAFIKON 17).³⁵

GRAFIKON 17. Prosečan broj meseci potrage za prvim poslom od strane ispitanika CONGRAD projekta (po polu)



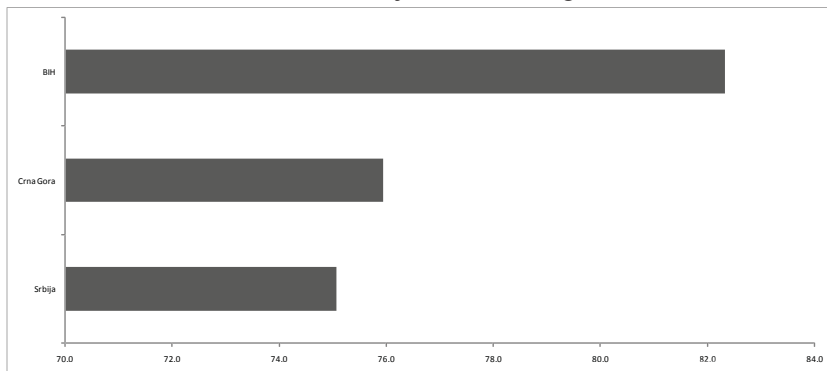
Izvor: CONGRAD projekat

Posebno važno pitanje tiče se nižih zarada zaposlenih žena u odnosu na zaradu zaposlenih muškaraca. Tako, bruto godišnja plata žena u industriji i sektoru usluga u EU ekonomijama je u periodu između 2008 i 2011. godine bila u

³⁵ Važno je napomenuti da iako razlike postoje, one nisu statistički značajne.

proseku jednaka 80,7% bruto godišnje plate koju su zaradili pripadnici muškog pola (GRAFIKON 18).

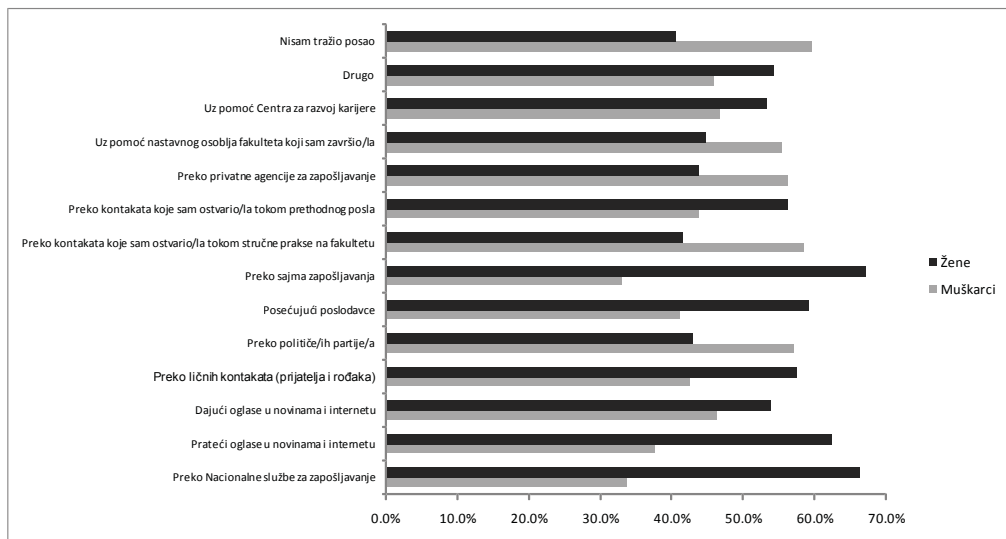
GRAFIKON 18. Bruto godišnja plata žena kao % bruto godišnje plate muškaraca u industriji i sektoru usluga u EU



Izvor: Eurostat; proračun autora.

Slični su rezultati u SCGB. Prema rezultatima CONGRAD istraživanja prosečna neto zarada žena u SCGB na prvom značajnom zaposlenju je u periodu između 2007 i 2012. godine bila jednaka 77,8% neto plate koju su zaradili muškarci (GRAFIKON 19).

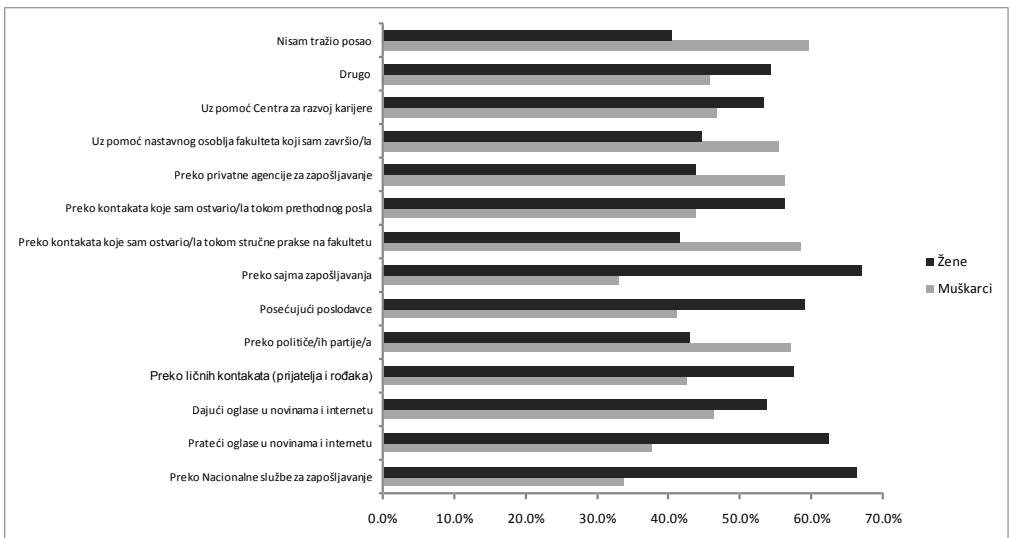
GRAFIKON 19. Prosečna neto plata žena kao % prosečne neto plate muškaraca kod ispitanika CONGRAD projekta u periodu 2007–2012. godina



Izvori: CONGRAD projekat; proračun autora.

Zanimljiv je i podatak o tome koje strategije su koristili muškarci i žene prilikom traženja prvog značajnog posla. Naime, u SCGB, žene su značajno češće pronalazile prvi značajan posao koristeći formalne kanale (Nacionalna služba za zapošljavanje, centri za razvoj karijere, sajmovi za zapošljavanje, oglasi u novinama i internetu i sl.), dok su se muškarci češće oslanjali na neformalne kanale poput pomoći nastavnog osoblja završenog fakulteta i političkih partija (GRAFIKON 20). Ovi rezultati govore u prilog tezi da su na tržištima rada SCGB prilikom traženja prvog značajnog posla žene bile izložene transparentnijoj konkurenciji nego muškarci, što je još jedan od argumenata u prilog tezi da su visokoobrazovani muškarci u privilegovanom položaju na tržištima rada u SCGB u odnosu na visokoobrazovane žene.

GRAFIKON 20. Strategije pronalazjenja prvog značajnog zaposlenja ispitanika CONGAD projekta (po polu)



Izvor: CONGRAD projekat.

Zaključna razmatranja

Makroekonomski gubici zbog rodne diskriminacije na tržištu rada mogu biti značajni. U tom smislu je jasno da unapređenje položaja žena na tržištu rada može imati značajne pozitivne efekte na privredni rast i razvoj iz sledećih razloga:

1. Stopa prinosa na obrazovanje žena je iznad stope prinosa na obrazovanje muškaraca u mnogim zemljama u razvoju (Rati 1996).³⁶

³⁶ Stopa prinosa na obrazovanje (the rate of return to education) je jednaka diskontnoj stopi (rate of discount) koja izjednačava sadašnju vrednost (present value) svih

2. Značajni makroekonomski dobici se mogu očekivati od povećanja učešća ženske radne snage u ukupnoj ženskoj radno sposobnoj populaciji čime se smanjuju gubici od neiskorišćene ili samo delimično iskorišćene raspoložive radne snage.³⁷ Značajni dobici se posebno mogu očekivati u društvima koja stare jer u njima dolazi do opadanja raspoložive radne snage.³⁸ Isto tako, izlaskom žena na tržište rada povećava se izbor za poslodavce, posebno kada je u pitanju talentovana radna snaga.

3. Bolje obrazovanje i zdravstveno stanje žena imaju izrazito pozitivan efekat na privredni razvoj jer je utvrđena činjenica da u porodicama u kojima žene raspoložuju većim delom dohotka i bolje su obrazovane, deca imaju bolje obrazovanje, ishranu i zdravstveno stanje.

4. Ravnopravan pristup resursima za kompanije koje poseduju žene može značajno povećati njihovu produktivnost.

Dakle, razvojni programi vlada, nevladinih organizacija i nadnacionalnih institucija moraju imati u vidu položaj žena na tržištu rada, jer, kao što smo videli, njihova pretežna usmerenost na muškarce može još više da pogorša položaj žena u društvu i na taj način poveća nejednakost u raspodeli dohotka i utiče negativno na perspektive privrednog razvoja u budućnosti. Upadljivo je da se tržišta rada u SCGB danas, u mirnodopskom razdoblju, susreću s istim problemima sa kojima su se susretala tržišta rada u zemljama u tranziciji tokom devedesetih godina prošlog veka (UNDP 1997). Dosledno, pošto smo u našem radu pronašli elemente diskriminacije žena na tržištima rada u SCGB, politika poboljšanja njihovog položaja je svakako pravac u kome se mora krenuti ukoliko su ove ekonomije odlučne u tome da efikasno i racionalno iskoriste sve svoje razvojne resurse i kapacitete.

budući prihoda koji su benefit od obrazovanja sa sadašnjom vrednošću svih troškova obrazovanja. Ova stopa prinosa bi trebalo da bude pozitivna i veća od stope prinosa na druge investicije kako bi konkretna investicija bila izabrana.

³⁷ Agiurre *et al.* su izračunali da bi povećanje učešća ženske radne snage u ukupnoj ženskoj, radno sposobnoj populaciji, na nivo učešća muške radne snage u ukupnoj muškoj, radno sposobnoj populaciji, povećalo BDP u Sjedinjenim Američkim Državama za 5%, Japanu 9%, Ujedinjenim Arapskim Emiratima 12% i Egiptu 34% (Agiurre *et al.* 2012).

³⁸ Tako bi, na primer, godišnja stopa potencijalnog BDP-a u Japanu porasla za 0,25% ukoliko bi učešće ženske radne snage u ukupnoj ženskoj, radno sposobnoj populaciji, bilo na nivou proseka sedam najrazvijenijih privreda sveta (G7 – Kanada, Italija, Nemačka, Francuska, Velika Britanija, Japan, Sjedinjene Američke Države (IMF 2012).

Literatura i izvori

- Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine. 2012. *Diplomirani studenti u Bosni i Hercegovini po nivoima studija 2012. godine*.
- Aguirre, DeAnne, Leila Hoteit, Christine Rupp and Karim Sabbagh. 2012. *Empowering the Third Billion. Women and the World of Work in 2012*. Booz and Company. Dostupno na: http://www.strategyand.pwc.com/media/uploads/Strategyand_Empowering-the-Third-Billion_Full-Report.pdf
- Alderman, Harold and Marito Garcia. 1992. *Food Security and Health Security: Explaining the Levels of Nutrition in Pakistan*. Agricultural Policies. Washington, D.C.: World Bank. Dostupno na: http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/IW3P/IB/1992/02/01/000009265_3961002105047/Rendered/PDF/multi0page.pdf
- Anketa o radnoj snazi (ARS), Bosna i Hercegovina. 2007. Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine.
- Anketa o radnoj snazi (ARS), Bosna i Hercegovina. 2012. Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine.
- Anketa o radnoj snazi (ARS), Crna Gora. 2007. Zavod za statistiku Crne Gore.
- Anketa o radnoj snazi (ARS), Crna Gora. 2012. Zavod za statistiku Crne Gore.
- Anketa o radnoj snazi (ARS), Srbija. 2007. Republički zavod za statistiku Republike Srbije.
- Anketa o radnoj snazi (ARS), Srbija. 2012. Republički zavod za statistiku Republike Srbije.
- Barsh, Joanna and Lareina Yee. 2012. *Unlocking the Full Potential of Women at Work*. McKinsey & Company/Wall Street Journal. Dostupno na: <http://online.wsj.com/public/resources/documents/womenreportnew.pdf>
- CONGRAD projekat, Dostupno na: www.congrad.org
- Dasgupta, Partha. 1993. *An Inquiry into Well-Being and Destitution*. Oxford: Clarendon Press.
- Elborgh-Woytek, Katrin, Monique Newiak, Kalpana Kochhar, Stefania Fabrizio, Kangni Kpodar, Philippe Wingender, Benedict Clements and Gerd Schwartz. 2013. *Women, Work, and the Economy: Macroeconomic Gains From Gender Equity*. IMF Staff Discussion Note. Washington, D.C.: International Monetary Fund.
- Elson, Diane, Barbara Evers and Jasmine Gideon. 1997. *Gender Aware Country Economic Reports: Concepts and Sources*. Working Paper No. 1, GENECON Unit: University of Manchester.
- Eurostat. Dostupno na: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/population/data/database>
- European Bank for Reconstruction and Development (EBRD). *Macroeconomic data*. Dostupno na: <http://www.ebrd.com/pages/research/economics/data.shtml#beeps>
- European Bank for Reconstruction and Development (EBRD). *Transition Report 2013*. Dostupno na: <http://www.ebrd.com/pages/research/publications/flagships/transition.shtml>
- Global Competitiveness Report 2013–2014. 2014. Geneva: World Economic Forum. Dostupno na: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2013-14.pdf
- International Monetary Fund (IMF). 2014. *World Economic Outlook October 2014*, Dostupno na: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2014/02/weodata/index.aspx>

- International Monetary Fund (IMF). 2012. *Country Report No. 12/208, Japan*. Washington, D.C.: International Monetary Fund.
- Kovtun, Dmitriy, Alexis Meyer Cirkel, Zuzana Murgasova, Dustin Smith and Suchanan Tambunlertchai. 2014. *Boosting Job Growth in the Western Balkans. IMF Working Paper*, Washington, D.C.: International Monetary Fund.
- Lewis, W. Arthur. 1963. *The Theory of Economic Growth*. London: Allen & Unwi.
- Nafziger, E. Wayne. 2006. *Economic Development*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Plan International. 2008. *Paying the Price: The Economic Cost of Failing to Educate Girls*. England: Plan International. Dostupno na: <http://plan-international.org/about-plan/resources/publications/education/cover-of-school-improvement-program-paying-the-price-the-economic-cost-of-failing-to-educate-girls/>
- Rati, Ram. 1996. Level of development and rates of return to schooling: Some estimates from multicountry data. *Economic Development and Cultural Change* 44: 839–857.
- Republički zavod za statistiku Republike Srbije. 2012. *Diplomirani studenti u Srbiji po nivoima studija 2012. godine*.
- Sen, Amartya. 1999. *Development as Freedom*. New York: Knopf.
- Todaro, P. Michael and Stephen C. Smith. 2012. *Economic Development*. Boston: Addison-Wesley.
- United Nations Development Programme (UNDP). 1997. *Human Development under Transition: Europe and CIS*. New York: UNDP.
- World Bank. 2013. *World Development Indicators 2013*. Dostupno na: <http://data.worldbank.org/data-catalog/worlddevelopment-indicators>
- Zavod za statistiku Crne Gore. 2012. *Diplomirani studenti u Crnoj Gori po nivoima studija 2012. godine*.

Ognjen Radonjić
Department of Sociology
Faculty of Philosophy, University of Belgrade

Isidora Jarić
Department of Sociology
Faculty of Philosophy, University of Belgrade

*Labor market performance in Serbia, Montenegro and
Bosnia and Herzegovina from a gender perspective*

In this paper we analyze some aspects of the efficiency of labor markets in Serbia, Montenegro and Bosnia and Herzegovina and compare resulting outcomes with the outcomes of labor markets efficiency in selected economies of the European Union. A particular focus of our analysis is on gender equality, due to the fact that not only gender inequality negatively affects the quality of

life of individuals and society in general, but also can produce significant macroeconomic losses which negatively affect economic growth and development. When formulating policy that aims to increase the employability and income of the local population, our recommendation to governments, non-governmental and supranational institutions is to simultaneously take all necessary steps in order to provide women equal access to labor markets. This primarily refers to equality in access to newly created jobs, the uniformity of wages for a work with equal qualification, equal access to employment in formal economy, equal safety at work, equal access to social safety net etc.

Key words: labor market, economic growth and development, gender equality, discrimination against women

Performances des marchés du travail en Serbie, au Monténégro et en Bosnie-Herzégovine dans la perspective des genres

Dans cet article sont examinés certains aspects de l'efficacité du marché du travail en Serbie, au Monténégro et en Bosnie-Herzégovine; puis, les résultats obtenus sont comparés avec les résultats du marché de travail des économies choisies parmi les pays de l'Union européenne. Notre analyse est particulièrement concentrée sur l'égalité des genres, car non seulement l'inégalité des genres influe négativement sur la qualité de la vie de l'individu et de la société tout entière, mais elle peut aussi produire des pertes macroéconomiques importantes, ce qui influe négativement sur la croissance et le développement économiques. Notre recommandation aux gouvernements, aux institutions non-gouvernementales et supra-nationales est de prendre soin que lors de la formulation d'une politique ayant pour objectif l'augmentation de l'employabilité et des revenus de la population locale, les femmes aient un accès égal aux marchés du travail. Ici nous pensons avant tout à l'égalité dans l'accès à des métiers nouvellement créés, à l'harmonisation des salaires pour des postes à qualification égale, l'accès à des postes dans l'économie officielle, la sécurité égale au travail, l'accès égal au réseau social sécuritaire etc.

Mots clés: marchés du travail, croissance et développement économiques, égalité des genres, discrimination des femmes

Primljeno / Received: 11.01.2015.

Prihvaćeno / Accepted: 26.01.2015.