



Fondacija za razvoj ekonomske nauke

Foundation for the Advancement of Economics

POLICY Brief

Rodni jaz u platama u zemljama Zapadnog Balkana: nalazi iz Srbije, Crne Gore i Makedonije

Jaz u platama

Jaz u platama jedna je od najstalnijih karakteristika tržišta rada uopšte. I u Evropskoj uniji, gde se mnogo pažnje posvećuje ovom problemu, jaz iznosi 17,5% u proseku¹. Jaz u platama, koji se odnosi na razliku između prosečnih plata žena i muškaraca, jedan je od ključnih pokazatelja pristupa žena ekonomskim mogućnostima. Istraživanje prirode i faktora jaza može da ukaže na mere koje se mogu preduzeti za smanjenje nejednakosti i poboljšanje pristupa žena ekonomskim prilikama, što stvara uslove za brži ekonomski rast. U zemljama zapadnog Balkana istraživanja o jazu u platama bila su retka (češća u Srbiji nego u drugim zemljama), dok poređenja između zemalja praktično ne postoje.

S druge strane, položaj žena na tržištu rada u zemljama zapadnog Balkana izrazito je nepovoljan. Pored jaza u platama, žene imaju značajno nižu stopu aktivnosti, visoko učešće neplaćenih članova domaćinstva i ređe su vlasnice nad zemljištem nego muškarci.

Ciljevi istraživanja

Ovo istraživanje² ima za cilj da izmeri obim i pruži uvid u karakteristike jaza u platama u tri zemlje Zapadnog Balkana: Makedonija, Srbija, Crna Gora. Istraživanje ima za cilj da utvrdi kako različite karakteristike zaposlenih muškaraca i žena: npr. razlike u nivoima obrazovanja, u radi u određenim sektorima ili zanimanjima, rad u javnom ili privatnom sektoru, itd. utiču na jaz u platama, kao i da analizira razliku u platama na različitim nivoima distribucije plata. Istraživanje se zasniva na podacima iz Ankete o radnoj snazi, koji su uporedivi kako između tri zemlje tako i sa podacima EU.

¹ Formalnije izraženo, rodni jaz u platama je razlika u procentima između prosečne bruto plate zaposlenih žena i muškaraca, za jedan sat rada, iskazana kao procenat bruto plate muškaraca, bez korekcije (po Eurostatu).

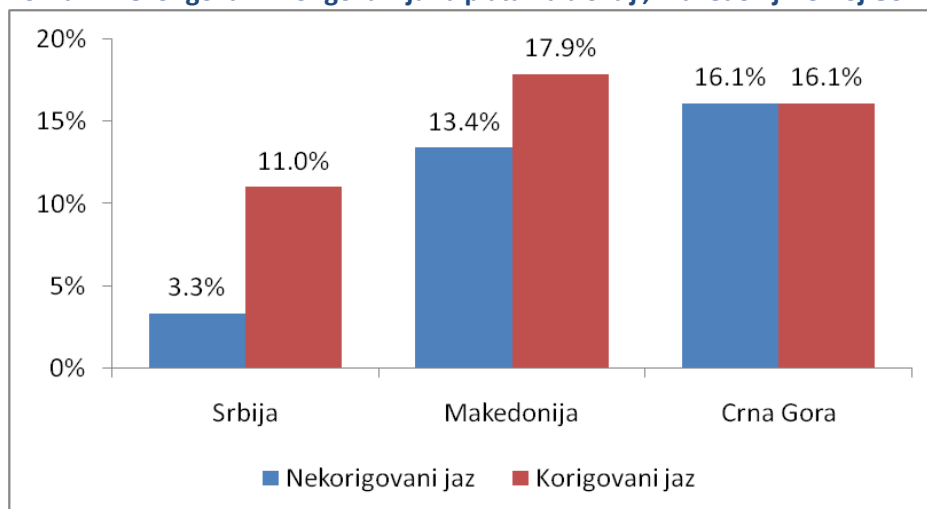
² Istraživački projekat „Rodni jaz u platama u zemljama Zapadnog Balkana: nalazi iz Srbije, Crne Gore i Makedonije“ sprovode, kao partneri, Fondacija za razvoj ekonomske nauke (FREN) iz Beograda i Univerzitet „Amerikan koledž“ Skoplje (*University American College Skoplje*, UACS) u okviru Regionalnog programa podrške istraživanjima u oblasti društvenih istraživanja na Zapadnom Balkanu (RRPP), koji vodi Univerzitet u Friburgu, uz finansijsku podršku Švajcarske agencije za razvoj i saradnju (SDC).

Nivo jaza u platama u Srbiji, Makedoniji i Crnoj Gori

Nekorigovani jaz je niži nego u EU, ali...

U sve tri zemlje, u proseku, žene imaju niže plate od muškaraca. U Srbiji jaz iznosi 3,3%, u Makedoniji 13,4%, a u Crnoj Gori 16,1% (Slika 1). To je tzv. *nekorigovani jaz u platama*. Nekorigovani rodni jaz u platama je razlika između prosečne bruto satnice zaposlenih žena i muškaraca, iskazana kao procenat od satnice muškaraca.

Slika 1: Nekorigovani i korigovani jaz u platama u Srbiji, Makedoniji i Crnoj Gori



... jaz na zapadnom Balkanu, za razliku od zapadnih ekonomija ne može da se objasni razlikama u karakteristikama na tržištu rada (obrazovanje, radno iskustvo, itd).

Nasuprot tome, žene u Srbiji i Makedoniji imaju bolje karakteristike na tržištu rada od muškaraca, dok u Crnoj Gori ne postoje razlike u ovim karakteristikama.

U Crnoj Gori, deo jaza se može objasniti činjenicom da žene češće rade u lošije plaćenim ženskim zanimanjima.

Međutim, iako su nekorigovani jazovi u platama u sve tri zemlje niži od proseka EU, "pravi jaz" u zemljama Zapadnog Balkana je zapravo viši.

Naime, u zapadnim ekonomijama zaposlene žene u proseku imaju lošije karakteristike na tržištu rada (niže nivoe obrazovanja, radnog iskustva i lošija zanimanja) nego zaposleni muškarci. U ovim privredama, deo nekorigovanog jaza se objašnjava činjenicom da muškarci imaju karakteristike koje su u proseku od veće vrednosti za poslodavce.

Međutim, u Srbiji i Makedoniji žene u proseku imaju bolje karakteristike na tržištu rada, koji "kriju" pravu veličinu jaza. Među tim karakteristikama najvažnije je da zaposlene žene imaju bolje obrazovne karakteristike i da rade u bolje plaćenim zanimanjima. Glavni razlog ove ženske „prednosti“ je nizak nivo zapošljavanja žena sa niskim nivoom obrazovanja. Stoga, kada se razlike u karakteristikama tržišta rada uzmu u obzir, jaz u Srbiji i Makedoniji raste na 11% i 17,9% (Slika 1). To je *takozvani korigovani jaz*³, koji predstavlja hipotetički nivo jaza, u situaciji u kojoj bi zaposlene žene, u proseku, imale iste karakteristike tržišta rada kao i zaposleni muškarci.

U Crnoj Gori, situacija je nešto drugačija: zaposlene žene su u proseku bolje obrazovane, ali i rade u lošije plaćenim zanimanjima. Stoga, kada se razlike u karakteristikama tržišta rada uzmu u obzir, jaz u Crnoj Gori ostaje na istom nivou - 16,1% (Slika 1). Stoga, visok nekorigovani jaz u platama u Crnoj Gori delimično postoji zbog toga su žene u ovoj zemlji više „getoizirane“ ka slabije plaćenim zanimanjima i sektorima koja se tradicionalno smatraju „ženskim“. Sa druge strane, u Srbiji i Makedoniji, ovakav vid diskriminacije ne postoji.

³ Korigovani jaz se obračunava korišćenjem Blinder-Oaxaca dekompozicije, ekonometrijskog metoda za dekompozicije plata.

Jaz u privatnom i javnom sektoru

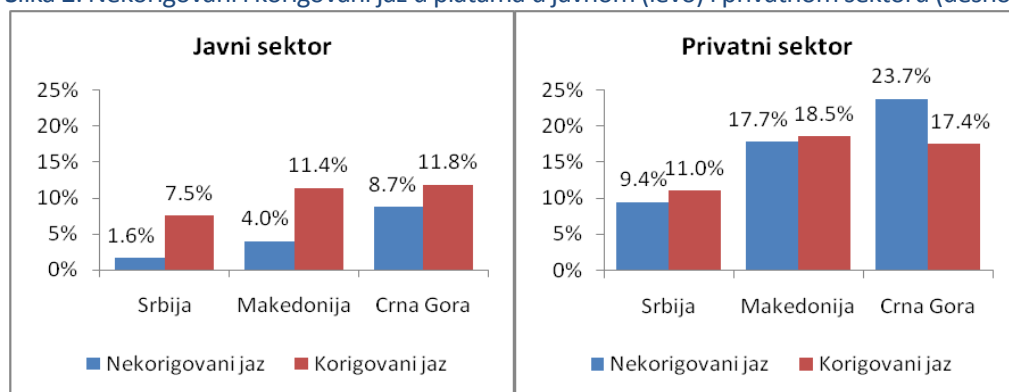
Jaz u privatnom sektoru je znatno viši nego u javnom.

Razlike u jazovima privatnog i javnog sektora su niže, kada se karakteristike tržišta rada uzmu u obzir.

Zbog jake dualnosti tržišta rada u zemljama Zapadnog Balkana, jaz u platama može se bolje razumeti kada se analiza radi odvojeno za zaposlene u javnom i privatnom sektoru. U sve tri zemlje jaz je značajno viši u privatnom nego u javnom sektoru (slika 2, plavi stubići).

Međutim, nakon kontrolisanja za karakteristike tržišta rada razlike u nivou jaza u platama između sektora postaju manje izražene (Slika 2, crveni stubići). Naime, u Srbiji i Makedoniji, u javnom sektoru žene imaju značajno bolje karakteristike na tržištu rada nego muškarci, dok je u privatnom sektoru ova razlika mnogo manja. Sa druge strane, u Crnoj Gori, muškarci imaju bolje karakteristike u privatnom, a žene u javnom. Zbog toga, iako je razlika u platama je značajno veća u privatnom nego u javnom sektoru, nekorigovana razlika u prosečnim platama precenjuje ovaj efekat.

Slika 2: Nekorigovani i korigovani jaz u platama u javnom (levo) i privatnom sektoru (desno)



Uzroci jaza u platama

Razlike u „nagrađivanju“ boljih karakteristika na tržištu rada u Makedoniji i Crnoj Gori objašnjavaju tek manji deo jaza, dok u Srbiji ne igraju nikakvu ulogu.

Uzrok razlika u platama su karakteristike, kao što su stavovi poslodavaca, porodične obaveze, lične karakteristike, itd, koje nisu zabeležene u Anketi.

Radi potpunijeg razumevanja jaza u platama treba izučavati i efekte ovih karakteristika na jaz.

U sve tri zemlje korigovani jaz, koji se često pripisuje diskriminaciji, je bolje objašnjen neopaženim razlikama između polova, nego višim „nagrada“ za muškarce za bolje karakteristike na tržištu rada.

U Srbiji, žene nisu manje „nagrađene“ za iste karakteristike na tržištu rada nego muškarci. Drugim rečima, njihova plata ne raste sporije od plate muškaraca ukoliko imaju viši nivo obrazovanja ili ako su odabrale „bolje“ zanimanje. Sa druge strane, u Makedoniji i Crnoj Gori, muškarci jesu više nagrađeni za bolje karakteristike na tržištu rada, ali te razlike objašnjavaju manji deo (30% i 25%, respektivno) korigovanog jaza.

Analiza ukazuje da jaz u platama postoji uglavnom zbog razlika u neopaženim karakteristikama između muškaraca i žena (tj. karakteristika koje se u Anketi o radnoj snazi ne beleže⁴). Te karakteristike mogu biti razlike žena i muškaraca u pogledu ponašanja koje poslodavci nagrađuju ili kažnjavaju, jer ih opažaju manje vrednim. Na primer, stav da su žene manje fleksibilne u pogledu radnog vremena ili dužih poslovnih putovanja zbog poslova u domaćinstvu (npr. brige o deci), da se manje trude ili da imaju druge, „lošije“ radne karakteristike od muškaraca, može dovesti do toga da poslodavac manje plaća zaposlenu ženu nego muškaraca. Zbog ograničenja u dostupnosti podataka, ove karakteristike su van okvira ove analize. U cilju boljeg razumevanja jaza u platama, više istraživanja o ovim razlikama je potrebno.

⁴ Istraživanje se zasniva na podacima iz Ankete o radnoj snazi (ARS) od 4. kvartala 2008. do 4. kvartala 2011. godine (polugodišnji podaci). Uzorak obuhvata osobe stare između 15 i 64 godine, koje rade puno radno vreme, u javnom ili u privatnom sektoru, koje se ne nalaze na obuci ili formalnom obrazovanju, i nisu samozaposleni i / ili neplaćeni članovi domaćinstva.

Uzroci jaza u platama

U privatnom sektoru, jaz u platama značajno je viši kod visokih plata, nego kod niskih plata.

U javnom sektoru, trendovi u jazu u zavisnosti od visine plata se značajno razlikuju po zemljama.

U sve tri zemlje jaz značajno varira u zavisnosti od toga da li posmatramo visoke ili niske plate. Kao i ranije, ove varijacije se bolje razumeju ako se odvojeno analiziraju razlike za javni i privatni sektor.

U privatnim sektorima sve tri zemlje, (prilagođeni) jaz raste duž raspodele plata: jaz je najniži u prvom, a najviši u petom (najvišem) kvintilu zarada. Jedino u Makedoniji, najveći jaz je u četvrtom, dok je jaz u petom drugi po veličini. Viši jaz na višim nivoima zarade sugerše tzv. *efekat "staklenog plafona"* u sve tri zemlje: otežan pristup žena najbolje plaćenim poslovima u privatnom sektoru.

U javnom sektoru opažamo različite trendove u tri zemlje. Dok je u Srbiji prilagođeni jaz podjednako izražen na svim nivoima plata, u Makedoniji postoji jasan efekat staklenog plafona, gde je najizraženija razlika u platama na petom kvintilu plata. Javni sektor Crne Gore ima najviše izražen efekat staklenog plafona od sve tri zemlje (tj. najviše razlike na petom kvintilu plata), ali i naglašen jaz u platama na dnu distribucije plata, što znači da su žene sa najnižim platama zarađuju znatno manje od muškaraca sa najnižim platama u ovom sektoru.