

VARIJACIJE NA TRŽIŠTIMA RADA U EVROPI SA ASPEKTA POLA

Mirko SAVIĆ, Svetlana MIHAJLOVIĆ MIHIĆ[∇]*

Rodne razlike predstavljaju temu kojoj se posvećuje velika pažnja u modernim društvima i istraživači koji se bave ovim problemom pristupaju mu iz ugla različitih naučnih disciplina: demografije, sociologije, ekonomije itd. Cilj ovog rada je da se definišu osnovne varijable koje objašnjavaju varijacije na tržištima rada u Evropi sa aspekta pola i da se izvrši komparacija tržišta rada u Srbiji sa evropskim zemljama da bi se identifikovale one zemlje koje imaju najslabije rodne performanse, sa namerom da se sagledaju iskustva tih zemalja u pogledu mera koje se preduzimaju za povećanje ekonomske aktivnosti žena. Analiza je izvršena posmatranjem stopa aktivnosti, zaposlenosti, nezaposlenosti, neaktivnosti i dugoročne nezaposlenosti. Uz pomoć faktorske analize identifikovani su glavni faktori koji utiču na varijacije na tržištu rada u Evropi, a na osnovu klaster analize izvršeno je grupisanje zemalja korišćenjem izračunatih faktor skorova i identifikovan je klaster u kojem se nalazi tržište rada u Srbiji, kao i njegovo mesto unutar samog klastera. U nastavku rada urađena je kvalitativna analiza pojedinih zemalja iz pomenutog klastera da bi se videlo kakva su njihova iskustva kada su u pitanju rodne razlike i na koji način pokušavaju da ih prevaziđu, sa posebnim osvrtom na Italiju. Istraživanja sprovedena u nekim zemljama jasno upućuju na formulisanje politike tržišta rada koja bi vodila smanjivanju nejednakosti, kako u plaćenom tako i u neplaćenom radu. Smanjivanjem ovog jaza došlo bi do povećane ponude ženskog rada na tržištu. Krajnji rezultat ovog istraživanja predstavljaju preporuke za vođenje politike na tržištu rada radi smanjivanja rodnih razlika u ekonomskoj aktivnosti sa orijentacijom ka stvaranju modernog društva u Srbiji i približavanju grupi zemalja koje su postigle najveći napredak na tom polju.

Ključne reči: tržište rada, ekonomska aktivnost, rodne razlike, Evropa, Srbija

Uvod

Zaštita ljudskih prava i uspostavljanje rodne ravnopravnosti predstavljaju jednu od odlika modernog društva. Sve razvijene zemlje u svetu, a posebno u Evropi, prepoznale su značaj rodne ravnopravnosti ne samo kao jednog od indikatora dostignutog nivoa humanizovanosti nekog društva, nego i kao preduslov ekonomskog razvoja.

* Ekonomski fakultet, Subotica.

[∇] Fakultet za pravne i poslovne studije, Novi Sad.

Uvođenjem pojma rodne ravnopravnosti u nauku stvorena je teorijska osnova za istraživanje društvenog odnosa između polova. Ekonomske pojave i procesi veoma često su povezani sa demografskim strukturama i procesima i time imaju i rodno senzibilni karakter. Zbog toga je veoma važno posmatranje i proučavanje ovih pojava i procesa u cilju upravljanja demografskim tokovima, jačanja socijalne sigurnosti stanovnika oba pola i ublažavanja rodnog jaza. Činjenica je, što potvrđuje i izveštaj OECD-a (2003), da je visok procenat žena koje nisu radno aktivne prisutan u velikom broju zemalja članica.

Kroz proces modernizacije i makroekonomske transformacije društva dolazi do promene odnosa između polova. Tendencija koja preovlađuje jeste da moderna društva smanjuju nejednakosti između polova. Usled ovih promena, javljaju se nova pitanja oko postojećih razlika u muško-ženskim pozicijama, što stvara prostor za nova istraživanja koja sa različitih aspekata posmatraju ovu problematiku. Posebno mesto kao predmet istraživanja zauzima asimetrija ekonomske aktivnosti dva pola, koja je nastala iz postojećeg binarnog društvenog koda.

Proučavanjem binarne podele na tržištima rada modernih društava, postavlja se pitanje koliko se u pogledu razlika u ekonomskoj aktivnosti međusobno razlikuju pojedine evropske zemlje i gde je mesto koje zauzima Srbija u odnosu na druge zemlje.

Cilj ovog rada je da na osnovu multivarijacione analize tržišta rada sa aspekta rodne strukture identifikuje gde se nalaze najveće razlike između pojedinih zemalja u Evropi, odnosno koje varijable na najbolji način oslikavaju varijacije na tržištima rada. Polazna hipoteza u istraživanju je da postoje visoko značajne razlike u pogledu ekonomske aktivnosti žena i muškaraca između pojedinih zemalja u Evropi. Drugi cilj jeste da se uz pomoć klaster analize otkrije koje su to zemlje koje imaju najslabije performanse tržišta rada sa Srbijom, kada se posmatra rodna struktura, sa namerom da se sagledaju iskustva tih zemalja u pogledu mera koje preduzimaju za povećanje ekonomske aktivnosti žena. Nakon uvoda, u delu "Ekonomska aktivnost i pol" napravljen je pregled vladajuće literature o razlikama u ekonomskoj aktivnosti polova i značaju ekonomske aktivnosti žena. U odeljku "Multivarijaciona analiza" navedeni su izvori podataka i opisani naučni metodi koji su primenjeni u analizi rodne strukture tržišta rada evropskih zemalja. Sledi prikaz rezultata istraživanja sa komentarima, gde se u prvom delu navode i opisuju rezultati faktorske analize, a zatim rezultati klaster analize sa detaljnijim osvrtom na klaster u kojem je tržište rada Srbije. U zaključnim razmatranjima se navode moguće mere koje bi na tržištu rada podstakle povećanje ekonomske aktivnosti žena.

Ekonomska aktivnost i pol

O ekonomskim razlikama između polova napisan je veliki broj radova u oblasti demografije i ekonomije, gde se u mnogim istraživanjima ispoljava interdisciplinarni karakter kroz povezivanje ove dve naučne discipline. Kuburović (2007: 50) 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: 80) ističe da ekonomske strukture pružaju brojne dokaze rodne nejednakosti. Počevši od obima aktivnosti, zaposlenosti, zarada itd. Najveće rezerve radne snage kriju se u ženskom stanovništvu, a procenat iskorišćenosti ženskog radnog kontingenta u tradicionalističkim društvima je ekstremno mali. U pojedinim zemljama muževi imaju zakonsko pravo da zabrane ženama da rade. No, poseban kuriozitet, izuzetno prisutan u istraživanjima ove vrste, predstavlja ženski neplaćeni rad. Uloga neplaćenog rada uopšte i njegova nejednaka distribucija po polovima je temeljno obrađena u literaturi i kroz empirijska istraživanja. Mnogi autori, Burda et al. (2008), Addabbo et al. (2009), Picchio (2003), zaključuju da je nejednakost posebno izražena u Italiji, gde žene daju veliku količinu neplaćenog rada kroz kućne poslove i brigu o deci, noseći i veći deo odgovornosti. Neplaćeni rad je tema kojom su se bavili i domaći autori Kuburović (2007) i Devedžić (2007).

Leschke i Jepsen (2009) ističu da je rodna nejednakost na tržištu rada posledica dualne uloge koju ima žena kao radnik i kao domaćica. U takvoj konstelaciji, žene su sankcionisane zbog kombinovanja plaćenog i neplaćenog rada u vidu prihoda, socijalne sigurnosti i karijere, dok muškarci nisu dovoljno stimulisani ni ekonomski niti od društva da preuzmu aktivnosti u domaćinstvu da bi na taj način doprineli ravnopravnoj distribuciji rizika i mogućnosti na tržištu rada. Ovakva situacija dovodi do problema celo društvo, na primer u pogledu smanjivanja stope fertiliteta i povećanja deficita kvalifikovane radne snage. Leschke i Jepsen se zalažu za tranziciono tržište rada koje će ublažiti rizike roditeljstva i distribuirati ih ravnopravnije između muškaraca i žena. Tranzicione mere mogu biti primenjene od strane države ili poslodavaca. Ove mere obuhvataju infrastrukturu za negu i čuvanje dece, darežljivu i univerzalnu politiku zamene zarada i nadoknada za roditeljsko odsustvo, fleksibilno radno vreme, podsticaje muškarcima da više participiraju u poslovima vezanim za domaćinstvo i čuvanje dece i slično.

Schmid (2002) definiše tranziciona tržišta rada kao organizacione mostove koji omogućavaju i obezbeđuju tranziciju između različitih formi zaposlenosti, uređivanja radnog vremena i privatnih aktivnosti, kao što su briga o deci ili obrazovanje, na način koji izbegava dugoročnu zaposlenost ispod uobičajenih standarda ili socijalnu isključenost. Tranziciona tržišta imaju za cilj povećanu fleksibilnost između različitih oblasti (domaćinstva, zaposlenost, obrazovanje, nezaposlenost i penzionisanje). Tranziciona tržišta rada povećavaju fleksibilnost kroz različite forme zapošljavanja, kao i kroz različite trajektorije zaposlenosti, i imaju za cilj da ublaže prekide i nedostatke kroz širok spektar mera osiguranja u formi legalnih, kolektivno ili privatno ugovorenih ovlašćenja. Leschke i Jepsen (2009) navode da Švedska i Danska imaju najuspešnije tržište rada u kontekstu učešća žena u ukupnoj ekonomskoj aktivnosti i da one nude širok spektar tranzicionih aranžmana radi lakšeg kombinovanja rada i na radnom mestu i aktivnosti u domaćinstvima. Španija i Italija su po njima zemlje sa najlošijim statusom žena u "staroj Evropi" i zaključuju da u tim zemljama postoji mali broj tranzicionih aranžmana. Holandija i Nemačka su negde u sredini.

Danas su žene, u svim zapadnoevropskim zemljama i SAD-u, u pravnom pogledu izjednačene sa muškarcima. One su ravnopravne prilikom stupanja na rad, u ostvarenju socijalne sigurnosti, u zaradama, sticanju obrazovanja. Međutim, praktična realizacija tih prava je znatno otežana. Tako da je ukupan socijalni status žene nepovoljniji od muškarca. Postoji značajan raskorak između proklamovanih principa i konkretne prakse.

Petrović (2007) tvrdi da su žene danas najmoćniji pokretači globalnog privrednog rasta. Povećana zaposlenost žena, u nekoliko poslednjih decenija, doprinela je rastu svetskog bruto domaćeg proizvoda – GDP-a. U razvijenim zemljama, žene proizvode nešto ispod 40% GDP-a, ako se doda rad u kući, proizvode čak i nešto više od polovine ukupnog GDP-a. U najrazvijenijim zemljama na visoke i više škole se upisuju i završavaju ih više žene nego muškarci. Na primer, u SAD-u na svakih 100 muškaraca koji započnu visoko obrazovanje dolazi 140 žena, a u Švajcarskoj ih je čak 150. Isti autor napominje da je vrednost posla u domaćinstvu opala, obzirom da se vreme potrebno za izvršenje datih aktivnosti smanjilo. Razlog je povećanje produktivnosti rada u kući, odnosno savremeni uređaji, plaćene dadilje i spremačice. I pored ovoga, većina žena i dalje obavlja najveći deo poslova u kući. Iako društvo priznaje da bi jačanje poslovnih pozicija žena moglo doprineti povećanju GDP-a, postoji strah da, ako se više žena odluči za zaposlenje nego za odgoj dece, to može prouzrokovati i negativne posledice za društvo, kao na primer, nizak natalitet. Međutim, statistike govore da zemlje u kojima je većina žena zaposlena, kao što su Švedska i SAD,

zapravo imaju veći natalitet nego Japan i Italija, gde žene često ostaju kod kuće (Petrović, 2007).

Engelhardt i Prskawetz (2009) dolaze do zanimljivog zaključka o odnosu stope aktivnosti žena i stope fertiliteta. Zemlje koje imaju najniže nivoe fertiliteta u Evropi su takođe i zemlje sa najnižom stopom aktivnosti žena na tržištu rada (Italija i Španija), a zemlje sa višim stopama fertiliteta imaju relativno visoke stope aktivnosti (na primer Skandinavske zemlje), što je promena predznaka u korelaciji u odnosu na raniji period. Ovom pojavom se bavio i Adsera (2004) primenjujući regresionu analizu na odnos različitih indikatora na tržištu rada i fertiliteta, ne navodeći faktore koji se nalaze iza promene predznaka. Adsera ipak izvodi posredni zaključak da institucije na tržištu rada oblikuju korelaciju između stope aktivnosti žena i stope fertiliteta. Neki istraživači, kao Dalla Zuanna i Micheli (2004), Bettio i Villa (1998), ovaj odnos analiziraju na primeru zemalja Južne Evrope, odnosno Mediterana, ističući da je niska kompatibilnost između tržišta rada i porodijskog odsustva posledica nefleksibilnog radnog vremena i poteškoća povratka na tržište posle porođaja, a takođe i snažnih i krutih društvenih normi o porodičnim vrednostima. Engelhardt i Prskawetz (2009) smatraju da su Skandinavske zemlje postigle napredak zahvaljujući merama na tržištu rada koje pomažu ženama u kombinovanju posla i porodice i time smanjile negativne efekte aktivnosti žena na fertilitet, dok zemlje Južne Evrope, sa druge strane, imaju institucije koje su slabe na polju odnosa posla i porodice ("weak family/work-friendly institutions"). Generalni je zaključak da se autori zalažu za pro-egalitarni i neintervencionistički pristup na tržištu rada.

Kada se posmatraju zemlje koje prolaze proces tranzicije, mora se pre svega reći da tema rodne razlike u sferi tržišta rada nije toliko zastupljena u naučnim istraživanjima kao u razvijenim zemljama Zapadne Evrope. Rutkowski (2006: 11) podseća da su u bivšim socijalističkim zemljama stope aktivnosti žena bile veoma visoke prema međunarodnim standardima i da su ranije rodne razlike na tržištu rada bile relativno male. Analizom zemalja koje su se spremale za pristupanje EU, Knogler (2001) zaključuje da se CEEC (centralne i istočnoevropske zemlje) nisu pokazale gore od EU15 u pogledu većine indikatora, pa su kod nekih bile čak i bolje kada su u pitanju rodne razlike u stopama zaposlenosti i nezaposlenosti.

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.

Prema strukturi zaposlenosti, u državnom sektoru, pogotovo školstvu i zdravstvu, zaposleno je više žena nego muškaraca, dok je u svim ostalim oblastima privrednog i društvenog života zaposlenost žena na veoma niskom nivou. Najveći gubitnici u procesu tranzicije Republike Srbije su žene u pedesetim godinama, međutim, ohrabrujuće je da su žene u poznim dvadesetim i ranim tridesetim vrlo tražene na tržištu rada pogotovo zbog stečenih kvalifikacija (Nikolić, 2007). U siromašnim zemljama neiskorišćenost ženske radne snage je velika barijera rasta. Naime, u globalnoj, ali i u domaćoj privredi, žene su i dalje neiskorišćen resurs. Poslednjih nekoliko decenija u Srbiji, uzimajući u obzir negativan prirodni priraštaj i drastično starenje populacije, povećava se značaj zapošljavanja žena. Prema anketi o radnoj snazi iz 2007. godine, u Srbiji je zaposleno tek dve petine žena (Nikolić, 2007).

Analizom ekonomske aktivnosti ženskog i muškog stanovništva (starosti 15 i više godina) dobija se uvid u jedan veoma važan segment ekonomskih pozicija polova. Struktura ekonomske aktivnosti stanovništva u značajnoj meri je uslovljena demografskim činiocima. U tom smislu rodne razlike u ekonomskoj aktivnosti jednim delom jesu posledica različitosti starosne strukture. Ipak, 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: 23).

Multivarijaciona analiza

Podaci za analizu su preuzeti iz baze podataka EUROSTAT-a za 2008. godinu (Eurostat, 2009). To su poslednji dostupni statistički podaci koji su prikupljeni preko anketa o radnoj snazi. Za neke zemlje podaci nisu bili dostupni pa su one izostavljene iz analize (na primer: BiH, Estonija, Albanija i Letonija). Podaci za Srbiju su takođe prikupljeni i obrađivani na osnovu ankete o radnoj snazi za 2008. godinu (RZS, 2009).

Posmatrana su sledeća obeležja: stopa aktivnosti, stopa zaposlenosti, stopa nezaposlenosti, stopa neaktivnosti i dugoročna stopa nezaposlenosti. Svako obeležje se posmatra odvojeno po polovima i po starosnim grupama od po deset godina, počevši od 15 do navršenih 65 godina starosti. Jedini izuzetak je dugoročna stopa nezaposlenosti koja je izražena posebno za dva pola, ali bez podele na starosne grupe.

Postupak analize je pored deskriptivne statističke analize obuhvatio nekoliko multivarijantnih statističkih metoda. Prvo je izvršena faktorska analiza da bi se identifikovali osnovni faktori na tržištima rada. Na osnovu dobijenih faktor skorova urađena je hijerarhijska klaster analiza da bi se utvrdio mogući broj klastera na tržištu rada u Evropi. Nakon toga je urađena nehijerarhijska klaster analiza da bi se tačno utvrdila pripadnost svake zemlje određenom klasteru i da bi se uradila deskriptivna analiza klastera. Analiza varijanse je bio naredni korak da bi se utvrdilo za koja obeležja odnosno za koji pol i koju starosnu grupu postoji statistički značajna razlika između klastera, odnosno da bi se proverio kvalitet klaster analize. Nakon klaster analize usledila je dublja kvalitativna analiza klastera u kojem se nalazi tržište rada Srbije sa posebnim osvrtom na neke od zemalja koje su u istom klasteru.

Urađena faktorska analiza na podacima ima sledeće karakteristike:

- Faktorska analiza je zasnovana na analizi glavnih komponenti kao metodu ekstrakcije faktora.
- Analizom je selektovano 5 faktora.
- Minimalna ajgen vrednost iznosi 1, što je uobičajena visina varijanse glavnih komponenti. To znači da će u rotaciju faktora biti uključeni samo oni koji imaju ajgen vrednost veću od 1.
- Nakon prve ekstrakcije faktora, izvršena je njihova rotacija po varimax normalizovanom metodu. To je najpoznatiji metod za rotaciju faktora. Inače, rotacija se vrši da bi faktori bili lakši za tumačenje.

Rezultati

Faktorskom analizom izdvojeno je pet faktora koji zajedno objašnjavaju 88,57% varijacija podataka. Drugim rečima 88,57% varijacija na tržištu rada može se objasniti preko dobijenih faktora. Ajgen vrednosti i procenat objašnjenog varijabiliteta su prikazani u tabeli 1. Dobijeno rešenje pruža vrlo

Tabela 1.

Ajgen vrednosti i procenat varijabiliteta koji je objašnjen uz pomoć pet faktora

Faktor	Ajgen vrednost	Ukupno varijansa (%)	Ajgen vrednost-kumulativno	Varijansa-kumulativno (%)
1	38,51766	46,97275	38,51766	46,97275
2	13,58289	16,56450	52,10055	63,53725
3	10,04954	12,25553	62,15008	75,79278
4	6,58779	8,03388	68,73787	83,82667
5	3,88675	4,73994	72,62462	88,56661

jasnu sliku tržišta rada evropskih zemalja kada je u pitanju rodni karakter, odnosno ekonomska aktivnost muškaraca i žena, koja se ogleda u grupisanju varijabli vezanih za ženski i muški pol oko različitih faktora. Drugim rečima, nema preklapanja varijabli za različite polove što je posredan dokaz o veoma izraženoj diferencijaciji na tržištima rada u Evropi. Izračunata faktorska opterećenja su prikazana u tabeli 2.

Tabela 2.
Faktorska opterećenja

Starosna dob	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	Faktor 4	Faktor 5
Stope aktivnosti – žene					
15-19	0,14548	-0,21185	-0,41562	0,086934	0,78010
20-24	0,42940	-0,22530	-0,46308	0,269223	0,64010
25-29	0,78026	-0,16325	-0,19808	0,228544	0,21488
30-34	0,85664	-0,13326	-0,14468	0,115814	0,07869
35-39	0,97171	-0,08997	-0,03809	0,073506	0,01658
40-44	0,97586	-0,09103	0,00200	0,095586	-0,02939
45-49	0,96237	-0,11056	-0,04691	0,098601	0,06294
50-54	0,88231	-0,14302	-0,17945	0,136135	0,15732
55-59	0,54284	-0,16797	-0,64106	0,105270	0,31908
60-64	0,21470	-0,13037	-0,84796	-0,029921	0,26819
Stope aktivnosti – muškarci					
15-19	-0,02335	-0,17831	-0,35115	0,101722	0,82612
20-24	0,14658	-0,12800	-0,43231	0,128820	0,81519
25-29	0,19636	0,00339	0,24770	0,317720	0,61539
30-34	0,12252	-0,03413	0,22422	0,805963	0,35935
35-39	0,04211	0,05356	-0,04310	0,904269	0,17493
40-44	0,06197	-0,14960	-0,14422	0,932187	0,14202
45-49	0,37079	0,00174	-0,32157	0,812872	0,00882
50-54	0,53538	-0,01047	-0,43850	0,660766	0,04011
55-59	0,43125	0,03721	-0,64703	0,427517	0,25224
60-64	-0,01915	-0,00958	-0,90676	0,129372	0,22147
Stope zaposlenosti – žene					
15-19	0,13755	-0,25759	-0,37258	0,103680	0,78794
20-24	0,41262	-0,43440	-0,41550	0,215327	0,61460
25-29	0,69948	-0,48748	-0,22835	0,157200	0,28042
30-34	0,78606	-0,43753	-0,16987	0,068200	0,15076
35-39	0,91283	-0,34879	-0,08497	0,035943	0,09787
40-44	0,92033	-0,33615	-0,02681	0,077931	0,03683
45-49	0,91205	-0,32463	-0,08031	0,075613	0,11440
50-54	0,83124	-0,33134	-0,20619	0,115538	0,18449
55-59	0,52296	-0,25254	-0,64297	0,089114	0,32179
60-64	0,21020	-0,15774	-0,84430	-0,047561	0,26759
Stope zaposlenosti – muškarci					
15-19	0,00024	-0,28438	-0,28698	0,148290	0,80783
20-24	0,25964	-0,53120	-0,35367	0,121517	0,67335
25-29	0,32799	-0,73596	0,08642	0,166983	0,41105
30-34	0,25717	-0,85503	0,03804	0,334569	0,19363
35-39	0,21118	-0,87008	-0,03832	0,370171	0,09310
40-44	0,21487	-0,84134	-0,11772	0,442003	0,07779
45-49	0,36028	-0,63753	-0,24322	0,587831	0,03249

Starosna dob	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	Faktor 4	Faktor 5
50-54	0,48636	-0,49654	-0,37412	0,566720	0,04823
55-59	0,42254	-0,30905	-0,60539	0,413346	0,22951
60-64	0,00562	-0,19709	-0,89063	0,115205	0,20847
Stope nezaposlenosti – žene					
15-19	-0,02570	0,54046	0,18708	-0,104638	-0,60324
20-24	-0,30274	0,82068	0,16705	-0,041351	-0,31387
25-29	-0,26329	0,88109	0,15273	0,046805	-0,21390
30-34	-0,23430	0,91665	0,12237	0,081486	-0,18496
35-39	-0,21988	0,91271	0,14877	0,097830	-0,22425
40-44	-0,16040	0,93787	0,08561	0,039169	-0,19329
45-49	-0,11273	0,95364	0,12053	0,067226	-0,19346
50-54	-0,03404	0,96920	0,13327	0,060834	-0,13291
55-59	0,07952	0,95060	0,13861	0,129345	-0,06609
60-64	0,11166	0,73968	0,04164	0,326455	-0,01197
Stope nezaposlenosti – muškarci					
15-19	-0,03894	0,74072	0,02630	-0,326169	-0,39679
20-24	-0,30636	0,88595	0,10819	-0,068092	-0,20901
25-29	-0,29739	0,91466	0,02912	-0,033182	-0,17316
30-34	-0,24261	0,95466	0,04791	-0,050666	-0,07395
35-39	-0,21240	0,95443	0,02374	-0,042430	-0,03240
40-44	-0,23179	0,95398	0,07082	-0,056719	-0,02042
45-49	-0,20045	0,94487	0,06319	-0,117969	-0,04178
50-54	-0,15829	0,96621	0,06943	-0,113497	-0,03300
55-59	-0,09038	0,96054	0,03461	-0,065107	0,01213
60-64	-0,12926	0,94632	-0,04640	0,046245	0,05618
Stope neaktivnosti – žene					
15-19	-0,14548	0,21185	0,41562	-0,086934	-0,78010
20-24	-0,42940	0,22530	0,46308	-0,269223	-0,64010
25-29	-0,78026	0,16325	0,19808	-0,228544	-0,21488
30-34	-0,85664	0,13326	0,14468	-0,115814	-0,07869
35-39	-0,97171	0,08997	0,03809	-0,073506	-0,01658
40-44	-0,97586	0,09103	-0,00200	-0,095586	0,02939
45-49	-0,96237	0,11056	0,04691	-0,098601	-0,06294
50-54	-0,88231	0,14302	0,17945	-0,136135	-0,15732
55-59	-0,54284	0,16797	0,64106	-0,105270	-0,31908
60-64	-0,21470	0,13037	0,84796	0,029921	-0,26819
Stope neaktivnosti – muškarci					
15-19	0,02335	0,17831	0,35115	-0,101722	-0,82612
20-24	-0,14658	0,12800	0,43231	-0,128820	-0,81519
25-29	-0,19636	-0,00339	-0,24770	-0,317720	-0,61539
30-34	-0,12252	0,03413	-0,22422	-0,805963	-0,35935
35-39	-0,04211	-0,05356	0,04310	-0,904269	-0,17493
40-44	-0,06197	0,14960	0,14422	-0,932187	-0,14202
45-49	-0,37079	-0,00174	0,32157	-0,812872	-0,00882
50-54	-0,53538	0,01047	0,43850	-0,660766	-0,04011
55-59	-0,43125	-0,03721	0,64703	-0,427517	-0,25224
60-64	0,01915	0,00958	0,90676	-0,129372	-0,22147
Stope dugoročne nezaposlenosti					
Žene 15-64	-0,03774	0,57043	0,43392	0,027214	-0,40534
Muškarci 15-64	0,06154	0,61166	0,40405	-0,033637	-0,37437

Napomena: Kurzivom su označena opterećenja veća od 0,6 odnosno ona opterećenja koja imaju visoku korelaciju sa odgovarajućom varijablom.

Faktor 1 objašnjava 46,97% varijacija u podacima i sasvim slobodno može da dobije naziv "ekonomska aktivnost žena" jer objedinjuje varijable vezane za ženski rod u najaktivnijoj dobi od 25 do 55 godina starosti u pogledu stopa aktivnosti, zaposlenosti i neaktivnosti. Dobijeni rezultati upućuju na jasan zaključak da se evropska tržišta rada najviše razlikuju u pogledu ekonomske aktivnosti žena.

Faktor 2 objašnjava dodatnih 16,56% varijacija na tržištu rada. On u sebi objedinjuje uticaj stopa zaposlenosti za muški rod starosti 25-50 godina i stope nezaposlenosti kako za žene tako i za muškarce, sa jednim izuzetkom stope nezaposlenosti za žene u najmlađoj aktivnoj dobi 15-20 godina. Prema tome za ovaj faktor možemo reći da objedinjuje uticaj stopa zaposlenosti muškaraca i stopa nezaposlenosti. Pošto su stope nezaposlenosti za oba pola vezane za isti faktor, može se zaključiti da se na tržištima rada evropskih zemalja stope nezaposlenosti za oba pola ponašaju na identičan način.

Faktor 3 objašnjava dodatnih 12,25% varijacija i na jasan način su izdvojene stope aktivnosti, zaposlenosti, nezaposlenosti i neaktivnosti za najstarije učesnike na tržištu rada, 55-65 godina starosti, bez obzira na pol. Na osnovu dobijenih rezultata može se uraditi dublja analiza razlika na tržištima rada po starosnim grupama, ali u ovom radu u centru pažnje su samo rodne razlike.

Faktor 4 objašnjava dodatnih 8,03% varijacija na tržištu rada i on obuhvata varijable koje se odnose na stope aktivnosti i neaktivnosti muškaraca od 30 do 55 godina starosti. Prema tome, ovaj faktor bi mogao da dobije naziv "ekonomska aktivnost muškaraca".

Faktor 5 objašnjava dodatnih 4,74% varijacija na tržištu rada i u njemu su jasno izvođene stope koje se odnose na najmlađe grupe učesnika na tržištima rada, bez obzira na pol.

Tabela 3.
Raspored zemalja Evrope po klasterima

Klaster 1	Klaster 2	Klaster 3	Klaster 4	Klaster 5
Belgija Bugarska Češka Grčka Francuska Italija Mađarska Poljska Rumunija Slovenija Slovačka Hrvatska Srbija	Nemačka Irska Španija Kipar Litvanija Portugal	Makedonija	Danska Holandija Austrija Finska Švedska V. Britanija Norveška Švajcarska	Turska

Na osnovu dobijenih faktor skorova urađena je klaster analiza i došlo se do rešenja od pet klastera. Raspored prema klasterima pokazuje tabela 3.

Nakon klasterizacije urađena je analiza varijanse da bi se utvrdilo da li postoje statistički značajne razlike između klastera s obzirom na posmatrane varijable. Utvrđeno je da se klasteri međusobno ne razlikuju jedino kada je u pitanju muška radna snaga starosti od 25 do 50 godina u pogledu stopa aktivnosti i neaktivnosti. U svim ostalim slučajevima prisutne su visoko statistički značajne razlike, što u suštini znači da je podela na 5 klastera validna.

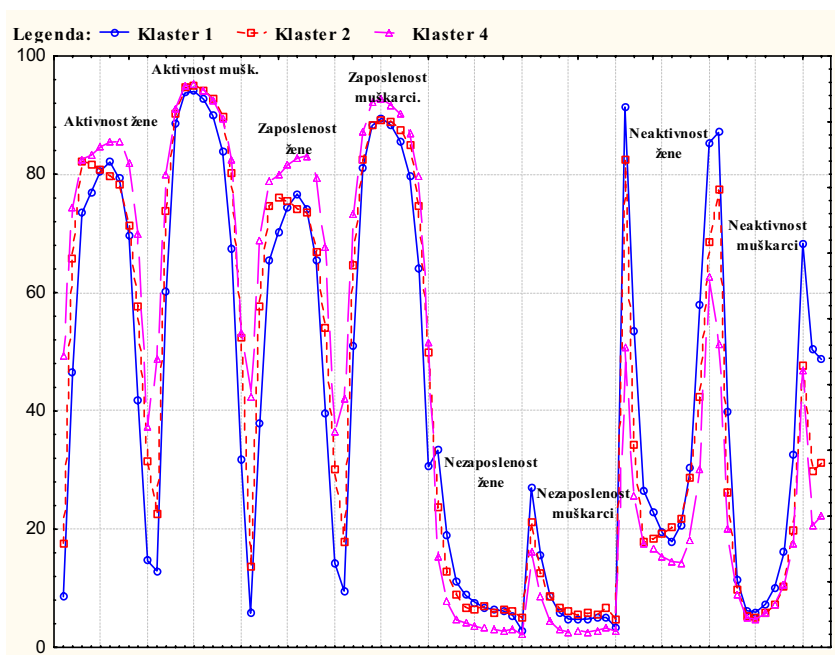
Uočava se da je struktura tržišta rada u Makedoniji i Turskoj toliko različita od ostalih zemalja da su se one našle u zasebnim klasterima i zbog toga njima nije posvećena posebna pažnja. Klaster broj 4 čine zemlje koje imaju najbolje performanse tržišta rada sa aspekta rodni razlika i odlikuju se proegalitarnim i neintervencionističkim pristupom. To su razvijena tranziciona tržišta rada koja amortizuju transformaciju između različitih formi zaposlenosti, sa krajnjim efektom izbegavanja dugoročne zaposlenosti ispod uobičajenih standarda. Ove zemlje imaju značajna ulaganja u infrastrukturu za negu i čuvanje dece, darežljivu i univerzalnu politiku roditeljskog odsustva, fleksibilno radno vreme itd. Ove zemlje se međusobno razlikuju po tome koliko se potencira jedna ili druga od navedenih mera. Holandija, na primer, najviše forsira fleksibilno radno vreme dok Švedska favorizuje veću participaciju očeva u roditeljskom odsustvu i produženi boravak đaka posle redovne nastave u školama. Ulaganja u tranzicione mere u zemljama iz klastera broj 4 su najveće u Evropi i idu i do 3,2% bruto domaćeg proizvoda u Švedskoj i Danskoj (Leschke, Jepsen, 2009).

Klaster broj 2 čine zemlje koje su se prema rodnim razlikama na tržištu rada našle između klastera 1 i 4. Odlikuje ih umereno ili malo odvajanje jednog dela bruto domaćeg proizvoda u tranzicione mere (u Španiji oko 1,2% GDP-a). Takođe, ove zemlje se odlikuju više intervencionističkim pristupom na tržištu rada. Kada je u pitanju Španija, može se reći da je malo iznenađenje da se ova zemlja nije našla u klasteru broj 1 s obzirom da je veliki broj autora vidi kao jednu od zemalja sa najlošijim položajem žena na tržištu rada u Evropi. Razlog je verovatno u velikom broju istočnoevropskih zemalja koje imaju još lošije performanse, kao i to što se većina autora bavila isključivo komparacijom zapadnoevropskih zemalja.

Srbija se našla u klasteru broj 1 u kojem se nalazi veliki broj istočnoevropskih zemalja, a pored njih i Belgija, Italija i Francuska iz Zapadne Evrope. Očigledno je da istočnoevropske zemlje dele sličnu sudbinu

kada su u pitanju tržišta rada i da se u svima odvija sličan scenario o rodnim razlikama. Italija je gotovo tradicionalno zemlja sa najvećim rodnim razlikama u ekonomskoj aktivnosti, kada se posmatraju zemlje iz kruga EU15, odnosno iz "Stare Evrope". Upravo zbog te svoje karakteristike u nastavku rada velika pažnja je posvećena toj zemlji.

Slika 1.
Raspored prosečnih vrednosti posmatranih varijabli na tržištima rada za klaster 1, 2 i 4

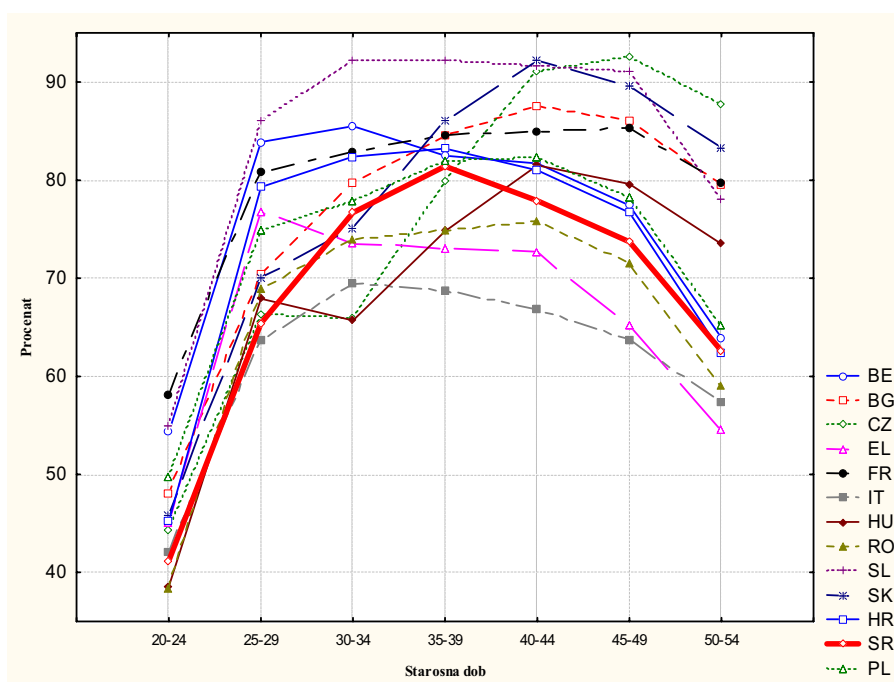


Slika 1. prikazuje raspored srednjih vrednosti za 82 posmatrane varijable za klaster 1, 2 i 4. Svaka parabola na slici ponaosob se odnosi na jednu od varijabli na tržištu rada razbijenu po starosnim grupama. Parabole imaju prirodan oblik za sve klaster 1 jer su, recimo, otvori parabola za aktivnost i zaposlenost žena i muškaraca okrenuti na dole, dok su za nezaposlenost okrenuti na gore. Ono što se lako može uočiti jeste da klaster 1 pokazuje najlošije performanse tržišta rada, jer su prosečne stope aktivnosti i zaposlenosti niže, a stope nezaposlenosti, neaktivnosti i dugoročne nezaposlenosti više u odnosu na klaster 2 i 4.

Naredne tri slike su posvećene prvom klasteru varijablama koje se grupišu oko prvog faktora iz faktorske analize, odnosno stopama aktivnosti, zaposlenosti i neaktivnosti žena kao najizraženijoj rodnoj karakteristici tržišta rada.

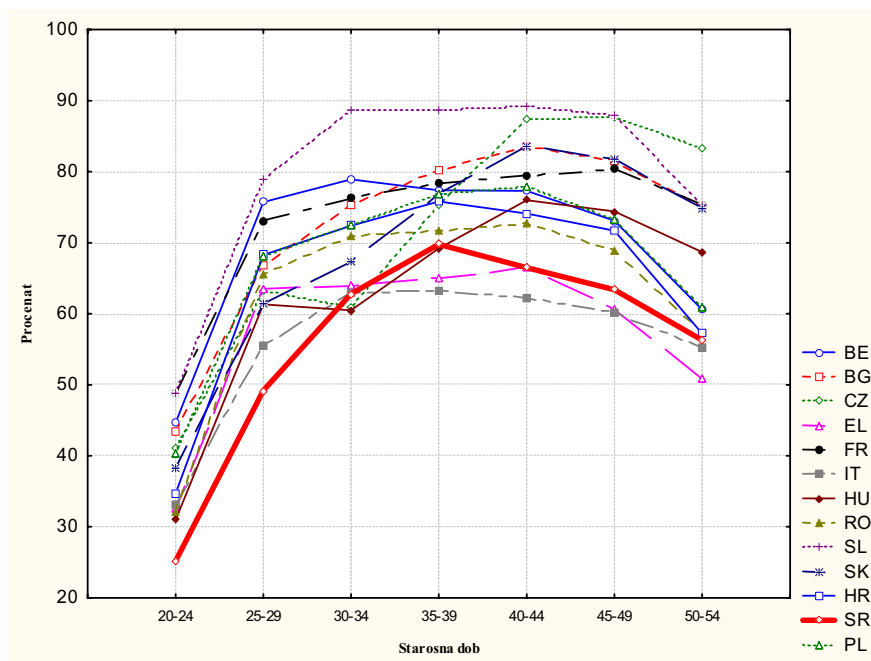
Slika 2.

Stope aktivnosti žena po različitim starosnim dobima u zemljama koje pripadaju klasteru broj 1



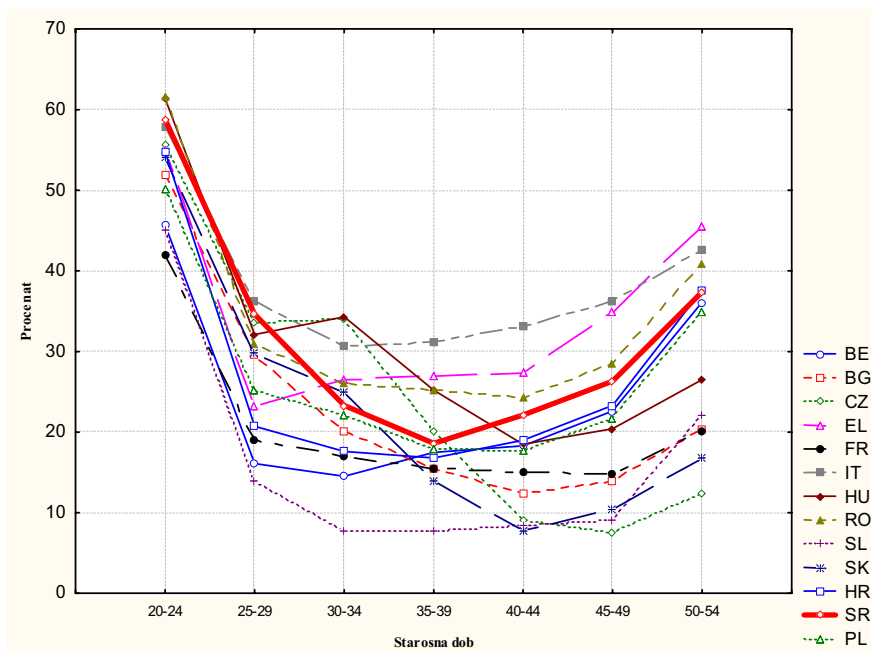
Slika 2. pokazuje kretanje stope aktivnosti žena po starosnim grupama i zemljama iz prvog klastera. Stopa aktivnosti predstavlja procenat aktivnog stanovništva u ukupnom stanovništvu starom 15 i više godina. Srbija (SR na dijagramu) je predstavljena najdebljom linijom i uočava se da je ona negde oko proseka kada se uzmu glavne starosne grupe na tržištu rada i da lošije pokazatelje uglavnom imaju Italija (IT), Grčka (EL) i Rumunija (RO). Srbija zapravo pokazuje nisku stopu aktivnosti za najmlađu grupu od 20 do 24 godine, dok najvišu stopu dostiže u dobi od 35 do 39 godina starosti.

Slika 3.
Stope zaposlenosti žena po različitim starosnim dobima u zemljama koje pripadaju klasteru broj 1



Slika 3. pokazuje kretanje stope zaposlenosti žena gde se uočava da je Srbija najlošija kada su u pitanju mlađe grupe radnika, od 20 do 29 godina starosti, dok od 30 godina starosti pa na dalje najlošija pozicija pripada Italiji (IT) i Grčkoj (EL). Stopa zaposlenosti predstavlja procenat zaposlenih u ukupnom stanovništvu starom 15 i više godina. Stopa zaposlenosti je mnogo realniji pokazatelj uspešnosti jedne ekonomije nego stopa nezaposlenosti. Schmitt i Baker (2006) objašnjavaju da stopa zaposlenosti žena pokazuje koliko su žene uključene u plaćenu radnu snagu i da su istorijski mnoge evropske zemlje prikrivale nisku zaposlenost žena niskom stopom nezaposlenosti. Naime, veći deo ženske radne snage je zvanično bio "van kontigenta radne snage", i time je mali broj njih obavljao plaćeni posao, pa je još manje žena tražilo posao.

Slika 4.
Stope neaktivnosti žena po različitim starosnim dobima u zemljama koje pripadaju klasteru broj 1



Slika 4. pokazuje stope neaktivnosti žena po starosnim grupama i može se uočiti da je Srbija jedna od najlošijih zemalja kada su u pitanju žene od 20 do 29 godina starosti, dok u kasnijoj dobi nadmašuje Italiju (IT), Grčku (EL) i Rumuniju (RO), a u dobi od 30 do 39 godina Mađarsku (HU) i Češku (CZ). Stopa neaktivnosti inače predstavlja procenat neaktivnog stanovništva u ukupnom stanovništvu starom 15 i više godina.

Posmatrajući ove grafičke prikaze i imajući u vidu kretanje varijabli u Francuskoj i Belgiji, a posebno u Italiji i Grčkoj, postavlja se pitanje – da li sva moderna društva smanjuju nejednakosti između polova, odnosno da li povećavaju ekonomsku aktivnost žena?

Klaster broj 1: Ekonomska aktivnost žena i iskustvo Italije

U okviru Evrope Italija se izdvaja kao jedna od zemalja sa najnižim stopama aktivnosti i zaposlenosti među ženama. To je jedan od razloga zbog kojeg je u poslednjih nekoliko godina objavljen veliki broj stručnih radova o rodnim razlikama na tržištu rada Italije.

U toku 2007. godine na teritoriji Italije sprovedeno je istraživanje od strane Instituta za profesionalnu orijentaciju radnika (ISFOL) o faktorima koji utiču na neaktivnost žena (ISFOL, 2008). Uzorak se sastojao od 6000 žena. Prema tom istraživanju, prema percepciji anketiranih žena, 43% njih smatra da je neplaćeni rad u domaćinstvu ravnopravno distribuiran, 6% smatra da partner obavlja sav neplaćeni rad, 38% da je doprinos partnera nedovoljan, a 13% je izjavilo da partner ne daje nikakav doprinos. Osnovna zapažanja u vezi sa ovim rezultatima jesu da u bračnim i vanbračnim zajednicama u kojima je žena višeg obrazovanja neplaćeni rad je ravnopravnije distribuiran, da sa povećanjem broja dece doprinos muškog partnera neplaćenom radu opada i da je nesrazmera veća na jugu Italije nego na severu.

Kada se analiziraju motivi za napuštanje tržišta rada, oni mogu da budu različite prirode, počevši od okruženja, porodice pa do socijalne, institucionalne i lične prirode. Posmatrajući ove faktore može se uočiti i analizirati i veza između plaćenog i neplaćenog rada. Addabbo i Favaro (2009: 3) ističu da glavni razlog koji su žene navele u sprovedenom istraživanju, zašto su napustile tržište rada i zašto su neaktivne, jeste u tome što plaćeni rad nije kompatibilan sa neplaćenim kućnim radom.

Kada se posmatra uloga obrazovanja, uočava se da sa povećanjem nivoa obrazovanja opada broj žena koje su neaktivne kada je u pitanju tržište rada. Neaktivnost ide od 60% za žene bez obrazovanja ili sa osnovnom školom do 22% za žene koje imaju barem fakultetsko obrazovanje (ISFOL, 2008). Pored obrazovanja, veliku ulogu u tome da li će neka žena biti neaktivna ima i činjenica da li je njena majka bila zaposlena ili nije. Sa druge strane, kao statistički značajni faktori koji povećavaju aktivnost izdvaja se broj dece od 3 do 5 godina starosti. Faktori kao što su bračno stanje i da li ispitanik ima rođake u porodici koji nisu samostalni nemaju statistički značajan uticaj na stopu neaktivnosti.

Veoma važan segment istraživanja ISFOL-a je posvećen ženama koje ne participiraju na tržištu rada, odnosno ženama koje ne traže posao, odnosno ne žele da nađu posao. Addabbo i Favaro (2009: 19) smatraju da se iz rezultata istraživanja mogu izvući zaključci o tome šta je potrebno činiti da bi se te žene približile tržištu rada: najvažniji uslov jeste da se ženama

ponudi posao sa kraćim i fleksibilnijim radnim vremenom (45% žena u subuzorku je odgovorilo pozitivno), interesantniji posao (20%) i postojanje službe koja bi brinula o deci (16%). Pored navedenih faktora, žene su navodile i mogućnost bolje zarade i bolju raspodelu neplaćenog rada unutar porodice.

Dobre, Ailenei i Angelescu (2008) prenose izveštaj Evropske komisije po kojem je rodna diskriminacija najveća u Italiji i Španiji, dok Rumunija takođe ima visok nivo. Leschke i Jepsen (2009) navode da je u Španiji, a posebno u Italiji, snažno zastupljen model muškarca hranitelja i žene domaćice i majke. U takvoj situaciji rodne razlike u stopi zaposlenosti ostaju velike, a u toku celog životnog veka muškarci veoma retko i pomišljaju na roditeljsko odsustvo. Pored toga, većina muškaraca nikad ili gotovo nikad ne učestvuje u poslovima u domaćinstvu.

Devedžić (2007: 71) zaključuje da, iako u svim zemljama postoji visok nivo ravnopravnosti žena kao pojedinaca u javnoj sferi, u nekim zemljama prisutan je nizak nivo ravnopravnosti žena kao supruga unutar porodice. Promene u porodici se dešavaju veoma sporo, jer je sistem povezan sa konzervativnim institucijama, kao što je to, na primer, crkva. Ta veza učvršćuje instituciju porodice kroz idealizovani porodični moral. Ovaj zaključak se najviše odnosi na zemlje u klasteru 1.

Interesantna je činjenica da su u ovom klasteru zemlje u kojima je dužina radnog vremena za žene i muškarce podjednaka. Kod zemalja u drugom i četvrtom klasteru žene u proseku rade manji broj sati u nedelji, dok je stopa zaposlenosti žena veća. Na primer, u Nemačkoj žene u proseku rade deset sati nedeljno manje nego muškarci, a u Danskoj i Švedskoj pet (Leschke, Jepsen, 2009).

Zaključna razmatranja

Posmatranje rodni razlika u sferi ekonomskih odnosa je staro koliko i naučne discipline koje se bave ovim razlikama (demografija, sociologija, ekonomija itd.). Rezultati istraživanja upućuju na zaključak da se u pozadini ekonomskih odnosa između polova kriju rodni režimi. U značajnoj meri ovi režimi mogu da posluže kao ključ za tumačenje razlika između pojedinih zemalja kada su u pitanju osnovni pokazatelji tržišta rada.

Na osnovu iskustava zemalja koje imaju sličnu polnu i starosnu strukturu na tržištu rada moguće je izvući zaključke koji bi bili korisni za unapređenje tržišta rada u Srbiji. Istraživanja sprovedena u nekim zemljama jasno upućuju na formulisanje politike tržišta rada koja bi vodila smanjivanju

rodnih razlika kako u plaćenom tako i u neplaćenom radu. Smanjivanjem ovog jaza došlo bi do povećane ponude ženskog rada na tržištu. Mere koje bi uticale na distribuciju neplaćenog rada unutar porodice i koje bi promovisale ravnopravni model u podeli obaveza dovele bi do povećane participacije žena na tržištu rada, a kako pojedina istraživanja potvrđuju, na višem stepenu ekonomskog razvoja i do povećanja nataliteta.

Na osnovu rezultata koja su prezentovana u ovom radu i na osnovu istraživanja iskustava zemalja koja imaju gotovo identične probleme na tržištu rada kao i Srbija, kao i na osnovu iskustava uspešnih zemalja na polju rodnih razlika, kao krajnji zaključak izvedene su sledeće mere koje bi trebalo preduzeti na tržištu rada da bi se postojeće rodne razlike u stopama aktivnosti i zaposlenosti smanjile:

- S obzirom na značaj koji se pridaje neplaćenom radu (kućni rad i podizanje dece) od strane žena koje ne učestvuju na tržištu rada, potrebne su mere koje će smanjiti opterećenje neplaćenog rada na žene i drugačije ga distribuirati unutar porodice. Pored toga, obezbeđivanje javnog servisa bi moglo da ima velikog značaja u smanjivanju neaktivnosti žena. U periodu od 2005. do 2007. godine broj javnih obdaništa u Čileu je povećan za 240%, što je uticalo da se stopa aktivnosti žena na tržištu rada poveća i do 10%, što se posebno odrazilo u grupi žena sa višim nivoima obrazovanja (Medrano, 2009). Pozitivan uticaj povećanja predškolskih ustanova na zaposlenost majki naučno je dokazan i u Argentini (Berlinski, Galliani, 2007). Do sličnog zaključka su došli i istraživači u Izraelu, gde je uočen statistički značajan pozitivan efekat na ekonomsku aktivnost majki sa višim nivoima obrazovanja (Schlosser, 2006).
- Smanjivanje razlike u zaradama između muškaraca i žena. Naime, ne samo da veće zarade omogućuju veće društvene beneficije kao što su penzije, nego izjednačenje zarada ima važan uticaj u procesu donošenja odluka unutar porodica, jer bi se na taj način izjednačila pregovaračka pozicija partnera.
- Promena radnog vremena je dobila veliki značaj od strane žena, jer se veliki broj neaktivnih žena izjašnjava da bi prihvatile posao koji bi imao kraće ili fleksibilnije radno vreme. Zbog toga bi trebalo stimulisati mere koje bi favorizovale poslove sa skraćenim ili fleksibilnim radnim vremenom, obezbeđujući mogućnost transformisanja kraćeg u puno radno vreme, u cilju izbegavanja negativnih efekata po profesionalne karijere žena ili u neravnomernoj podeli neplaćenog rada unutar porodice. Leschke i Jepsen (2009) uočavaju da najfleksibilnije radno vreme postoji u Danskoj i Nemačkoj, a da je najnefleksibilnije u Italiji i Španiji. Posebnu pažnju

zaslužuje praksa u Holandiji, sa velikom zastupljenošću skraćenog radnog vremena.

- U regionima koji imaju manju stopu nezaposlenosti žena, mnoge žene koje su neaktivne u startu su demotivisane da se uključe u tržište rada. Zbog toga bi trebalo preduzimati mere koje bi vodile većoj zaposlenosti žena i unapređivanju službi zapošljavanja radi boljeg usklađivanja ponude i tražnje za radom. Ove mere bi obezbedile veći dotok ženske radne snage iz stanja neaktivnosti na tržište.
- Iako neki autori naglašavaju da obrazovanje kao činilac društvene satisfakcije ima smanjeno značenje u savremenim socio-ekonomskim procesima (Blagojević, 2002), njegovo značenje je i dalje svakako veliko i zbog toga je potrebno ulagati u obrazovanje žena, posebno u ruralnim sredinama.

Od velike je važnosti kako će država i društvo stvoriti uslove za omogućavanje varijacija i fluktuacija u radnom vremenu tokom dužeg ili kraćeg vremenskog perioda u životu pojedinca. Potreban je generalni pristup u garantovanju jednakosti i transferu prava. Sa druge strane, stvarna implementacija i adaptacija ovih prava u praksi zahtevaće više lokalni pristup, uvažavajući specifičnosti individua i njihovih radnih mesta. U postojećoj situaciji potrebno je iskoristiti izlazak privrede iz recesije i postepeno menjati postojeći rodni režim koji bi na dugi rok kao krajnji cilj imao povećanje stope nataliteta i zaustavljanje starenja stanovništva.

Literatura

- ADDABBO, T., D. FAVARO (2009). "Women's Labour Force Participation and Unpaid Work", *XXIV National Conference of Labour Economics*, University of Sassari, Sept.24-25, preuzeto: 26.10.2009. godine sa: AIEL – Associazione Italiana Economisti del Lavoro.
http://www.aiel.it/bacheca/SASSARI/papers_download.htm.
- ADDABBO, T., A. CAIUMI, A. MACCAGNAN (2009). "Unpaid Work and Intra-Household Allocation of Resources" in: T. Addabbo et al. (eds.) *Home, Work and Family: Gender and Well-being in Modern Europe* (Aldershot, UK: Burlington VT.)
- ADSERA, A. (2004). "Changing Fertility Rates in Developed Countries. The Impact of Labor Market Institutions", *Journal of Population Economics*, no. 17, pp .17-43.
- BERLINSKI, S., S. GALLIANI (2007). "The Effect of a Large Expansion of Pre-primary School Facilities on Preschool Attendance and Maternal Employment", *Labor Economics*, vol. 16, no. 6, pp. 665-680.

- BETTIO, F., P. VILLA (1998). "A Mediterranean Perspective on the Breakdown of the Relationship Between Participation and Fertility", *Cambridge Journal of Economics*, no. 22, pp.137-171.
- BLAGOJEVIĆ, M. (2002). "Žene i muškarci u Srbiji 1990-2000: urođnjavanje cene haosa", u: S. Bolčić, A. Milić (ur.) *Srbija krajem milenijuma: razaranje društva, promene i svakodnevni život* (Beograd: Institut za sociološka istraživanja Filozofskog fakulteta).
- BURDA, M., D. HAMERMESH, P. WEIL (2008). "The Distribution of Total Work in the EU and USA" in: T. Boeri, M. Burda, T. Kramrz (eds.) *Working Hours and Job Sharing in the EU and USA. Are Europeans Lazy? Or Americans Crazy?* (Oxford: Oxford University Press).
- DALLA ZUANNA, G., G. MICHELI (2004). *Strong Family and Low Fertility: A Paradox? New Perspective in Interpreting Contemporary Family and Reproductive Behaviour* (Dordrecht: Kluwer Academic Publishers).
- DEVEDŽIĆ, M. (2007). Rodne (ne)jednakosti iz demografske perspektive, *Stanovništvo*, god. 45, br. 2, str. 65-87.
- DOBRE, M., D. AILENEI, C. ANGELESCU (2008). "Patterns of Discrimination in the Romanian Labor Market: The Impact of Gradual Exposure to Various Labor Markets within the European Union", *The XVIII International Conference of the International Trade and Finance Association*, May 23rd, 2008 (Lisbon, Portugal: Universidade Nova de Lisboa).
- ENGELHARDT, H., A. PRSKAWETZ (2009). "A Pooled Time-Series Analysis on the Relation Between Fertility and Female Employment", preuzeto 19. septembra 2009. godine, sa: REPEC – Research Papers in Economics. <http://d.repec.org/n?u=RePEc:vid:eudgrp:0501&r=lab>.
- EUROSTAT (2009). "Labour Market – Employment and Unemployment" (Labour Force Survey), preuzeto 23. decembra 2009. godine sa: EUROSTAT. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/.
- ISFOL (2008). *Analisi delle caratteristiche e degli elementi determinanti dell'inattività femminile* (Roma: ISFOL – Istituto per lo Sviluppo della Formazione dei Lavoratori).
- KNOGLER, M. (2001). "Die Arbeitsmärkte der Beitrittskandidaten vor dem Hintergrund der EU-Osterweiterung", *Osteruopa-Institut Working papers* (Regensburg), no. 228.
- KUBUROVIĆ, A. (2007). "Rodna neravnopravnost na primeru socio-demografskih struktura stanovništva Beograda", *Stanovništvo*, god. 45, br. 1, str. 47-77.
- LESCHKE, J., M. JEPSEN (2009). "Transitional Labour Markets, From Theory to Policy Application. Can Transitional Labour Markets Contribute to a Less Traditional Gender Division of Labour?", *Centre d'Economie de la Sorbonne Working Papers*, no. 27.
- MATKOVIĆ, G. (2006). "Overwiew of Poverty and Social Exclusion in the Western Balkans", *Stanovništvo*, god. XLIV, br. 1, str. 7-46.
- MEDRANO, P. (2009). "Public Day Care and Female Labor Force Participation: Evidence from Chile", *Serie Documentos de Trabajo 306* (Santiago: Departamento de Economía de la Universidad de Chile).

- NIKOLIĆ, G. (2007). "Feminizacija srpske ekonomije vodi ubrzanju privrednog rasta", *E-magazin*, br. 2.
- OECD (2003). "The Labour Mobilisation Challenge: Combating Inactivity Traps and Barriers to Moving Up Job Ladders", *OECD Employment Outlook 2003 – Towards More and Better Jobs, Chapter 2* (Organization for Economic Co-operation and Development).
- PETROVIĆ, Ž. (2007). "Budućnost pripada ženama", *e-Kapija (E magazin, br 7)* <http://www.ekapija.com/website/sr/page/100229>, 12.4.2007.
- PICCHIO, A. (2003). *Unpaid Work and the Economy* (London-New York: Routledge).
- RZS RS (2009). *Anketa o radnoj snazi, 2008*. (Beograd: Republički Zavod za statistiku Republike Srbije), preuzeto 10. decembra 2009. godine sa RZZS: <http://webrzs.statserb.sr.gov.yu/axd/drugastrana.php?Sifra=0018&izbor=publikacija>.
- RUTKOWSKI, J. (2006). "Labour Market Developments During Economic Transition", *World Bank Policy Research Working Paper*, no. 3894, April 2006.
- SCHLOSSER, A. (2006). *Public Preschool and the Labor Supply of Arab Mothers: Evidence from a Natural Experiment* (Jerusalem: The Hebrew University of Jerusalem).
- SCHMID, G. (2002). Transitional Labour Markets and the European Social Model: Towards a New Employment Compact, in: G. Schmid (ed.) *The Dynamics of Full Employment - Social Integration Through Transitional Labour Markets* (Cheltenham: Edward Elgar).
- SCHMITH, J. i D. BAKER (2006). *Old Europe Goes to Work: Rising Employment Rates in the European Union* (Washington DC: Center for Economic and Policy Research).

Mirko Savić, Svetlana Mihajlović Mihić

Variations on the European Labor Markets from Gender Point of View

S u m m a r y

In modern societies gender gap attracts significant attention. Scientists are trying to research this issue from different aspects: demographical, sociological, economic, etc. The goal of this paper is to define the basic variables that explain variation on the labor markets in Europe from the gender point of view and to compare labor market in Serbia with European countries in order to identify the countries with the most similar gender performances, with intention to overview their experiences concerning the policy measures for gender gap reduction. Analysis is conducted through observations of activity rates, employment rates, unemployment rates, inactivity rates, and long-term unemployment rates. With use of factor analysis we have identified the main factors on the labor markets in Europe and on the basis of cluster analysis we have conducted grouping of countries on the basis of discovered factors. Identification of cluster with Serbia was conducted and also the place of the Serbian labor market in the same cluster. On the basis of quantitative results qualitative analysis was conducted to overview the experience in the field of gender differences on the labor market in the countries from the same cluster as Serbia, with

special attention to Italy. Contemporary researches define labor market policy measures oriented to reduction of inequalities in the field of paid and unpaid labor. Decrease of these inequalities will consequently lead to the increase of female labor supply on the market. Final result of this research is the recommendation of policy measures in order to reduce gender differences in economic activity with final goal of creating modern society in Serbia and convergence with the most advanced countries in that field.

Key words: *labor market, economic activity, gender gap, Europe, Serbia*