



MIND
THE GAP

Mind the GAP! Zajedničke akcije radničkih organizacija
za premošćavanje rodnog jaza u zaradama



SADRŽAJ

I. UVOD	4
II. UZROCI RODNOG JAZA U ZARADAMA	6
III. ULOGA RADNIČKIH ORGANIZACIJA U REŠAVANJU RODNOG JAZA U ZARADAMA.....	7
IV. DIREKTIVA O TRANSPARENTNOSTI PLATA	10
V. UOČENI IZAZOVI I PREPORUKE	13
V. UOČENI IZAZOVI I PREPORUKE	13

I. UVOD

Jedna od najvećih društvenih nepravdi našeg vremena je rodna neravnopravnost u pogledu zarada. Razlika između prosečne bruto satnice muškaraca i žena poznata je kao rodni jaz u zaradama. Zasnovan je na platama koje se isplaćuju radnicima direktno, pre nego što se odbiju doprinosi za socijalno osiguranje i porez na zaradu. Razlika u zapošljavanju, stepenu obrazovanja i radnom iskustvu neki su od strukturnih uzroka rodnog jaza u zaradama.



Ravnopravni po pravima, različiti u zaradama...

Ne postoji jedinstveno objašnjenje zašto su pokušaji 21. veka da se smanji jaz u pogledu zarada u suštini prestali. Žene obično započinju svoje karijere tako što zarađuju približno isto kao i muškarci, ali kako stare i napreduju u svom zaposlenju, zaostaju za njima. Ovaj trend se zadržao tokom vremena. Iako je sada veća verovatnoća da će žene završiti fakultet nego muškarci, razlika u zaradama i dalje postoji. Razlika u prihodima između muškaraca i žena sa višom stručnom spremom zapravo nije manja od one između muškaraca i žena bez više stručne spreme. Ovo naglašava važnost dodatnih faktora koji nastavljaju da stavljaju žene u nepovoljniji položaj ili favorizuju muškarce.

Smanjeni rodni jaz u platama u određenoj zemlji ne odgovara uvek većoj rodnoj ravnopravnosti, pa je tumačenje podataka komplikovanije nego što se na prvi pogled čini. Žene uglavnom imaju manje plaćena zanimanja u raznim zemljama EU, što doprinosi manjim nedoslednostima u platama. Visok procenat žena koje rade sa nepunim radnim vremenom ili su koncentrisane u okviru manjeg broja profesija obično je povezan sa velikim jazovima.

Rodni jaz u platama zaposlenih sa nepunim radnim vremenom 2022. godine varirao je od -11,1 odsto u Irskoj do 21,5 odsto u Hrvatskoj. Kada postoji negativan rodni jaz u zaradama, žene često zarađuju više po satu od muškaraca. Ovo je često uzrokovano pristrasnošću prilikom selekcije kandidata, posebno kada su stope zaposlenosti žena niže od muškaraca, jer žene mogu imati više obrazovanja i veština od muškaraca prilikom stupanja na tržište rada. Razlike u zaradama zaposlenih sa punim radnim vremenom takođe su se značajno razlikovale među državama članicama EU, u rasponu od -1,2 odsto u Italiji do 20,0 odsto u Letoniji.¹



Žene se mogu susresti sa prekidima u radu tokom svog radnog veka, tako da se rodni jaz u zaradama može povećati kako stare.

Za nove radnike, rodni jaz u platama je obično znatno manji i ima tendenciju da se povećava kako ljudi stare. Ove razlike po starosnim grupama, međutim, mogu biti primetne u vidu različitih trendova u državama članicama EU.

1

Podaci iz EUROSTAT-a

Ravnopravnost je jedan od glavnih stubova Evropske unije i osnova koncepta jedinstvenog tržišta rada. Sveobuhvatniji cilj Evropske unije (EU) u pogledu rodne ravnopravnosti ne može se postići bez adekvatnog zakonodavnog okvira. On služi kao osnova za smanjenje rodnih razlika u zaradama. Odsustvo adekvatnog zakonodavnog okvira posredno doprinosi postojanju rodnog jaza u zaradama, sektorskoj i vertikalnoj segregaciji i opštem nedostatku rodne ravnopravnosti (npr. u pogledu izbora obrazovanja i karijere). S druge strane, pomoću zakonodavnog okvira razotkrivaju se potencijalni, često nesvesni rodni stereotipi, pristrasnost i uverenja koja zamagljuje okvire u kojima se formulišu zarade. Princip „jednake zarade za muške i ženske radnike za jednak rad ili rad jednake vrednosti“ je sadržan u evropskim ugovorima još od 1957. godine. Trenutno je propisan članom 157 Ugovora o funkcionisanju Evropske unije. Važan podsticaj za sprovođenje principa jednakih zarada bila je Direktiva 2006/54/EZ Evropskog parlamenta i Saveta od 5. jula 2006. godine o primeni principa jednakih mogućnosti i jednakog tretmana muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i zanimanja (preinačena direktiva).



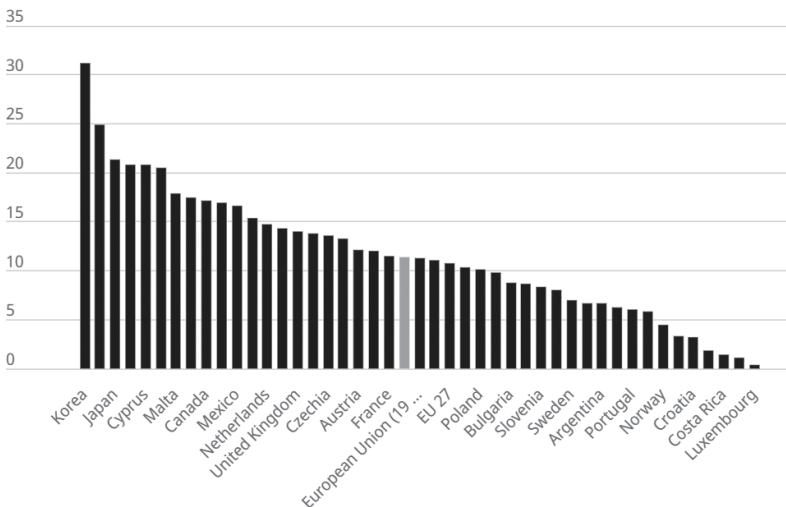
Žene u Evropskoj uniji i dalje zarađuju manje od muškaraca, a prosečni rodni jaz u zaradama u EU iznosi 13%. To znači da će za svaki evro koji muškarac zaradi, žena zaraditi samo 0,87 €.

Izjava EK na Dan jednakih plata 2023.

Postoje značajne razlike među državama članicama: 2021. godine Estonija je imala najveći rodni jaz u zaradama (20,5%), dok je Rumunija imala najmanji (3,6% EU). Rodni jaz u zaradama je iskorenjen u Luksemburgu. Rodna ravnopravnost ne mora uvek da proizilazi iz manjeg rodnog jaza u zaradama. Ovo se često dešava u zemljama sa nižim stopama zaposlenosti žena. Podaci iz 2023. godine.

Rodni jaz u zaradama

% srednjih zarada muškaraca



Radničke organizacije — kao što su poslovna udruženja, radnički sindikati i druge kolektivne grupe igraju ključnu ulogu u eliminisanju rodnog jaza u zaradama. Ove grupe su dugo bile na čelu aktivizma za prava radnika, a njihov uticaj može predstavljati prekretnicu kada je u pitanju rešavanje rodne neravnopravnosti na radnom mestu. Ove grupe, sa svojom moći kolektivnog pregovaranja, pravnom ekspertizom i posvećenošću pravima radnika, imaju jedinstvenu poziciju koja im omogućava da se bore protiv diskriminatorne prakse i da promovišu jednaku zaradu za jednak rad. Ove organizacije mogu da stvore sistemsku promenu zalaganjem za transparentne sisteme zarada, podržavanjem sudskih postupaka protiv diskriminacije u pogledu zarada i promovisanjem politika koje se bave specifičnim problemima sa kojima se žene suočavaju na radnom mestu. Takođe, obučavanjem radnika, podizanjem svesti i kreiranjem inkluzivne kulture, radničke grupe pomažu da se radno mesto preoblikuje, čineći ga pravičnijim za sve zaposlene, bez obzira na rod. Svojim aktivnostima, oni se bore ne samo za pravedne plate, već i za ravnopravije društvo uopšte.

II. UZROCI RODNOG JAZA U ZARADAMA

Velika većina rodnog jaza u zaradama u EU ostaje neobjašnjiva i ne može da se poveže sa faktorima radnika ili radnog mesta kao što su obrazovanje, zaposlenje, radno vreme ili privredni sektor u kom je pojedinac angažovan. Ipak, kao glavni uzroci rodnog jaza u zaradama mogu se navesti:

- 1. Sektorska segregacija** – Veća zastupljenost žena u sektorima sa tipično niskim zaradama kao što su nega, zdravstvo i obrazovanje zaslužna je za oko 24% rodnog jaza u zaradama. Prisutna je neprekidna marginalizacija visoko feminizovanih poslova. Žene su činile 41% radne snage u 2021. godini.
- 2. Neravnopravan udeo plaćenog i neplaćenog rada** – Žene rade više sati nedeljno od muškaraca, ali provode više vremena na neplaćenim poslovima, što može uticati na njihov izbor karijere. Zbog toga se EU zalaže za pravičnu podelu odsustva za negu deteta, adekvatne javne službe za brigu o deci i prikladne politike poslodavca koje se tiču fleksibilnog radnog vremena. U 2018. godini, jedna trećina zaposlenih žena u EU bila je prinuđena da prekine rad zbog brige o deci, u poređenju sa 1,3% muškaraca. Nega i roditeljske obaveze utiču na izbore zaposlenja nekih radnica.
- 3. Stakleni plafon** – Dok žene čine veliki deo radne snage u mnogim sektorima, one su nedovoljno zastupljene u najvišim liderskim ulogama. Položaj u hijerarhiji utiče na nivo zarada: manje od jednog od deset izvršnih direktora vodećih kompanija čine žene. U 2020. godini one su činile jednu trećinu (34%) rukovodilaca u EU, dok istovremeno pred-

stavljaju više od polovine radne snage. Pošto je manja verovatnoća da će žene dosegnuti ove bolje plaćene pozicije, njihove prosečne plate ostaju niže u poređenju sa njihovim muškim kolegama, za koje je veća verovatnoća da će obavljati funkciju u okviru najvišeg rukovodstva. Kada pogledamo razlike u različitim zanimanjima, žene rukovodioci su u najnepovoljnijem položaju, budući da zarađuju 23% manje po satu od muškaraca rukovodilaca. Žene možda veruju da im nedostaju uloge ili podrška koja im je potrebna da napreduju do liderskih radnih mesta kao rezultat nedostatka ženskih uzora u višem rukovodstvu. Po-teškoće napredovanja na korporativnoj lestvici se često prevazilaze uz pomoć mentorstva drugih žena na višim pozicijama. Bez ovakvog vida pomoći, ženama bi moglo biti teže da probiju „stakleni plafon”.

- 4. Nedostatak transparentne strukture zarada** – Zaposleni, posebno žene, često ne znaju kolika je njihova plata u poređenju sa platama drugih u njihovoj kompaniji ili sektoru, usled nedovoljne transparentnosti po pitanju zarada. Ukoliko ne dobiju informacije o uobičajenoj naknadi za njihovu poziciju, žene možda neće biti svesne čitavog raspona naknada za to radno mesto. U poređenju sa muškarcima, manje je verovatno da će žene pregovarati oko svoje zarade. Njihove mogućnosti da insistiraju na pravednoj naknadi smanjene su usled nedostatka podataka o platama, što dovodi do neravnopravnosti. Poslodavci mogu nesvesno da ponude niže plate ženama, posebno u oblastima u kojima dominiraju muškarci, čak i ako obavljaju isti posao ili imaju slične kvalifikacije kao i njihove muške kolege.
- 5. Obrazovanje** – Žene su često nedovoljno obučene i nedovoljno motivisane da pravilno pregovaraju o svojim platama. Žene su možda manje sklone od muškaraca da se cenkaju oko svoje zarade, što rezultira nižom početnom ponudom i sve većom neujednačenošću tokom vremena. Žene možda nisu ni svesne da mogu da pregovaraju ako nisu naučene kako to da rade, a ova činjenica povećava jaz u platama. Manje obrazovanja i svesti može sprečiti veći broj žena da se okušaju u liderskim ulogama ili dobro plaćenim zanimanjima. Na ukupni jaz u platama utiču neravnopravnosti u obrazovanju, kao što je činjenica da manje žena stiče diplome visokih škola u dominantno muškim profesijama.

III. ULOGA RADNIČKIH ORGANIZACIJA U REŠAVANJU RODNOG JAZA U ZARADAMA

Ako pogledamo unazad, sindikati su prvi stali u odbranu prava radnika kada su ona bila ugrožena, posebno u oblasti zarada, te shodno tome slobodno možemo reći da su oni zaštitnici prava radnika. Zato je njihova uloga u smanjenju rodnog jaza u platama od najveće važnosti. Putem kolektivnog pregovaranja,

sindikati mogu da pregovaraju o sporazumima o platama koji osiguravaju da su žene i muškarci podjednako plaćeni za obavljanje istog ili uporedivog posla.

Sindikati se takođe zalažu za transparentnost plata, što je ključno za identifikaciju skrivenih nejednakosti u platama. Žene su često manje plaćene od muškaraca za isti posao zbog nejasne prakse obračuna zarada ili nedostatka standardizovanih platnih skala (razreda). Radničke organizacije koje zahtevaju transparentnost mogu da obezbede da se naknada zasniva na kvalifikacijama, iskustvu i radnim obavezama, a ne na rodu. Ovo može uključivati zalaganje za redovne provere zarada i jasna pravila o platama, što će olakšati uočavanje i ispravljanje nepravilnosti. Mnoge zemlje imaju zakonodavne okvire koji zabranjuju diskriminaciju na osnovu roda, ali ovi propisi se često neadekvatno sprovode ili je pojedinačnim radnicima teško da o njima pregovaraju.



Sindikati mogu da se zalažu za jaču primenu postojećih zakona o jednakim zaradama.

Sindikati mogu da iskoriste svoju kombinovanu moć da podstaknu organe vlasti da primenjuju jače prinudne mere i da pozovu preduzeća na odgovornost u slučaju kršenja pravila o jednakim zaradama.

Kolektivno pregovaranje je jedno od najefikasnijih sredstava dostupnih radničkim organizacijama. Sindikati mogu da pregovaraju o poboljšanju plata, beneficija i radnih uslova za zaposlene, uključujući direktno rešavanje rodnog jaza u zaradama. Sindikati, na primer, mogu da pregovaraju o kolektivnim ugovorima koji uključuju odredbe o rodnoj ravnopravnosti zarada, garantujući da će se razlika u zaradama rešiti i ukinuti. Sindikati mogu da pregovaraju o rodno neutralnim klasifikacijama poslova i platnim skalama koje su određene iskustvom, veštinama i potrebama posla, a ne rodom. Ovo takođe podrazumeva traženje pravičnih šansi za napredovanje u karijeri, obezbeđujući da se ženama ne uskraćuju bolje plaćena radna mesta ili unapređenja zbog rodne pristrasnosti.

Radničke organizacije mogu da igraju važnu ulogu u rešavanju rodnog jaza u zaradama pružanjem pravne podrške. Mnogi zaposleni, posebno žene, možda nisu svesni svojih prava ili se mogu osećati nemoćno da se bore protiv nejednakosti u zaradama na radnom mestu. Sindikati i radničke organizacije mogu da pruže krucijalnu pravnu pomoć, obezbeđujući da žene ne budu zastrašene ili ućutkane kada se suoče sa nejednakošću u platama.



Sindikati često pružaju pravno zastupanje i smernice zaposlenima koji traže jednake zarade, bilo putem internog rešavanja sporova ili sudskih postupaka.

Oni takođe pomažu da se poveća svest o zakonima koji zabranjuju diskriminaciju u platama i obezbeđuju resurse kako bi pomogli ženama da ostvare svoja prava. Na primer, ukoliko radnica smatra da je za isti posao plaćena manje od njenog muškog kolege, sindikati mogu da pomognu u pokretanju pravnih postupaka ili organizaciji razgovora za rešavanje ovog problema. Sindikati mogu

da lobiraju za proširivanje definicije diskriminacije u zaradama, obezbeđujući na taj način da zakoni štite sve radnike od rodno zasnovanih razlika u zaradama, uključujući i razlike koje nastaju kao posledica nepunog radnog vremena, usled potrebe da se brine o članovima porodice ili zbog drugih posrednih faktora koji nesrazmerno štete ženama.

Promovisanje fleksibilnosti radnog mesta i politika usmerenih na pružanje podrške porodici je način da se smanji rodni jaz u zaradama. Neravnopravan teret neplaćenog rada u pogledu nege, kao što je briga o deci i starima, koji u velikoj meri pada na žene je još jedno ključno pitanje koje doprinosi rodnom jazu u zaradama. Ova nejednaka raspodela obaveza oko brige i nege često primorava žene da rade manji broj sati ili da uzimaju manje plaćene, fleksibilnije poslove. Radničke organizacije mogu da se zalažu za politike na radnom mestu koje podržavaju ravnotežu između posla i privatnog života, čime se smanjuju ekonomske posledice za žene koje su pružaoci nege.

Sindikati i poslovna udruženja mogu da se zalažu za inicijative kao što su plaćeno odsustvo za negu deteta, pristupačne ustanove za brigu o deci i fleksibilno radno vreme. Ove politike ohrabruju žene da ostanu radno aktivne i da napreduju u svom poslu, smanjujući mogućnost za stagnaciju prihoda ili prekide u karijeri uzrokovane obavezama u vezi sa negom članova porodice.



Radničke organizacije mogu da pomognu da se eliminiše jedan od vodećih uzroka rodno jaza u zaradama tako što će osigurati da pružanje nege ne bude prepreka za jednaku zaradu.

Sindikati mogu da se zalažu za plaćeno odsustvo za negu deteta i za muškarce i za žene. Ovo bi pomoglo da se promeni tradicionalno uverenje da je pružanje nege prvenstveno uloga žene, što bi omogućilo da oba roditelja ravnomerno dele finansijske obaveze i obaveze u vezi sa pružanjem nege. Podsticanjem oba roditelja da uzmu odsustvo kako bi se starali o svojoj deci, smanjuje se dugoročni uticaj na mogućnosti žena da ostvare adekvatnu zaradu i doprinosi pravednom tretmanu radne snage.

Sindikati su tradicionalno igrali važnu ulogu u upućivanju radnika njihova prava na jednake zarade. Sindikati mogu da edukuju zaposlene o diskriminaciji u pogledu zarada kroz kampanje, radionice i programe obuke. Sindikati osnažuju radnike podizanjem svesti o rodnom jazu u zaradama i njegovim osnovnim uzrocima. Sindikati mogu da edukuju i zaposlene i poslodavce o širim društvenim i ekonomskim koristima od smanjenja rodno jaza u zaradama. Ukidanje jaza u zaradama može da rezultira povećanom produktivnošću, manjim odlivom talentovanih radnika i većim ukupnim učinkom određene organizacije. Sindikati sve ovo mogu iskoristiti kao vrlo ubedljiv argument da je neophodno da poslodavci ulažu u rodnu pravičnost zarada kao deo šire strategije za unapređenje poslovanja.

Na gore navedeni način, sindikati doprinose kulturi radnog mesta gde se svi radnici, bez obzira na rod, osećaju cenjeno i podržano. Kultura inkluzivnosti ne

samo da poboljšava radno okruženje, već i ohrabruje žene da ostanu poslovno aktivne i da se prijavljuju na visoko plaćene, odgovorne pozicije bez straha od pristrasnosti ili diskriminacije.

IV. DIREKTIVA O TRANSPARENTNOSTI PLATA

Direktiva o transparentnosti plata, odnosno Direktiva Evropske unije (EU) o transparentnosti plata, jedan je od važnih zakona koji ima za cilj ukidanje rodnog jaza u zaradama u državama članicama EU. Ova direktiva, koja je usvojena 2023. godine, ima za cilj da reši sistemske uzroke neravnopravnosti na radnom mestu i usvojena je kao odgovor na postojeći jaz u zaradama između muškaraca i žena.

U pokušaju da se direktno pozabavi ovim pitanjem, EU je sačinila Direktivu o transparentnosti plata. Njena osnovna zamisao jeste da će otvorenost u sistemima zarada pomoći poslodavcima i radnicima u prepoznavanju, rešavanju i bavljenju razlikama u zaradama. Predviđeno je da poslodavci budu odgovorni i ohrabreni da sprovedu pravičnije politike naknade u skladu sa zahtevom direktive da preduzeća otkriju sveobuhvatne informacije o svojim praksama u pogledu zarada.

Član 2.

Ova Direktiva se primenjuje na poslodavce u javnom i privatnom sektoru.

Ova Direktiva se primenjuje na sve radnike koji imaju ugovor o radu ili radni odnos kako je definisano zakonom, kolektivnim ugovorima i/ili praksom na snazi u svakoj državi članici, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda pravde.

Ova Direktiva od svih država članica zahteva da preduzmu odgovarajuće korake kako bi garantovali da poslodavci osmisle takve platne razrede koje garantuju jednaku naknadu za jednak rad ili rad jednake vrednosti. Platni razredi moraju omogućiti da se proceni da li su zaposleni u uporedivom položaju u pogledu vrednosti njihovog rada koristeći objektivne, rodno neutralne standarde koji su dogovoreni sa predstavnicima zaposlenih, ukoliko ih ima. Pol zaposlenih neće biti osnova za te kriterijume, ni neposredno ni posredno. Biće uzete u obzir veštine, trud, odgovornost, radne okolnosti i, ako je primenljivo, svi drugi elementi relevantni za određeno radno mesto ili poziciju.

Oni se primenjuju na objektivan, rodno neutralan način, isključujući svaku neposrednu ili posrednu diskriminaciju na osnovu pola.

Posebno se ne smeju potcenjivati relevantne meke veštine.

Kandidati za posao imaju pravo da od potencijalnog poslodavca dobiju informacije o:

- početnoj zaradi ili njenom rasponu, zasnovanoj na objektivnim, rodno neutralnim kriterijumima, koji se odnose na dotično radno mesto; i
- gde je primenjivo, relevantnim odredbama kolektivnog ugovora koje primenjuje poslodavac u odnosu na radno mesto.


Takve informacije moraju biti date na način koji obezbeđuje informisano i otvoreno pregovaranje o platama, na primer, u objavljenom oglasu za posao, pre samog intervjua ili na drugi način. Prilikom intervjuisanja kandidata, poslodavcu nije dozvoljeno da se raspituje o njihovim prošlim ili sadašnjim iznosima zarade.

Zahtev da preduzeća sa 250 ili više zaposlenih izveštavaju o rodnoj neravnopravnosti u zaradama jedna je od glavnih komponenti direktive. Ovo uključuje obezbeđivanje pregleda iznosa zarada za različita radna mesta i klasifikacije poslova, kao i informacije o tipičnom rodnom jazu u zaradama unutar određenog preduzeća. Preduzeća su dužna da učine ove podatke javno, kao i interno dostupnim, kako bi druge strane mogle da ih prate.

Cilj je da se radnicima i javnosti pruži sveobuhvatno razumevanje o tome kako se rodni jaz u zaradama pojavljuje u različitim preduzećima, kategorijama poslova i sektorima. Preduzeća će biti pod pritiskom da eliminišu jazove i unaprede pravičnost zarada kao rezultat ove transparentnosti, što će pomoći da se identifikuju oblasti koje zahtevaju promene.

Pravo radnika da dobiju informacije o svojoj zaradi u odnosu na druge na sličnim radnim mestima je još jedna značajna odredba Direktive o transparentnosti plata. Zahvaljujući tome, radnici mogu da identifikuju eventualne razlike u zaradama i zamole svoje nadređene da im ih obrazlože. U stvarnosti, ovo zaposlenima daje zakonsko pravo da pričaju o svojoj zaradi i da je uporede sa zaradama svojim kolegama na sličnim pozicijama, što može pomoći da se otkrije nepravedan tretman ili neobjašnjive razlike u zaradama.

Član 7.

 Radnici imaju pravo da zatraže i dobiju u pisanoj formi informacije o svom pojedinačnom platnom razredu i prosečnim nivoima zarada, razvrstanim po polu, za kategorije radnika koji obavljaju isti posao kao oni ili posao jednake vrednosti kao i oni.

Ova odredba se bavi pitanjem tajnosti zarada, koja je često bila prepreka za rešavanje nejednakosti plata. Uklanjanjem ovog vela tajne, direktiva podstiče otvoreni dijalog između zaposlenih i poslodavaca o razlikama u zaradama i stvara okruženje u kojem se očekuje pravična naknada.



Poslodavci su dužni da pruže sve informacije koje podele sa radnicima ili kandidatima za posao **u formatu koji je dostupan osobama sa invaliditetom i koji uzima u obzir njihove posebne potrebe.**

Ova Direktiva podstiče države članice da preduzmu neophodne mere kako bi osigurale efektivno učešće socijalnih partnera tako što će razgovarati o pravima i obavezama navedenim u ovoj Direktivi, gde je to primenljivo, na njihov zahtev, bez ugrožavanja autonomije socijalnih partnera i u skladu sa nacionalnim zakonom i praksom. Države članice moraju da preduzmu odgovarajuće korake da podrže ulogu socijalnih partnera i da podstaknu ostvarivanje prava na kolektivno pregovaranje o merama za rešavanje problema rodne diskriminacije u pogledu zarada.

Član 14.



Takvi postupci moraju lako dostupni radnicima i licima koja postupaju u njihovo ime, čak i nakon prestanka radnog odnosa u kojem je navodno došlo do diskriminacije.

Direktivom je zagarantovano i pravo na pravnu zaštitu. Svi zaposleni koji smatraju da su oštećeni zbog propusta u sprovođenju principa jednakih zarada imaju pravo da pokrenu sudski postupak radi ostvarivanja svojih prava i obaveza u vezi sa istim.

Od država članica se zahteva da obezbede da udruženja, organizacije, tela za ravnopravnost, predstavnici radnika, ili druga pravna lica koja imaju legitimni interes u promovisanju rodne ravnopravnosti, kako je definisano nacionalnim zakonom, mogu da učestvuju u bilo kom upravnom ili pravnom postupku u vezi sa navodnim kršenjem prava ili obaveza koje se odnose na princip jednake zarade. Uz saglasnost zaposlenog, oni mogu da postupaju u ime ili kao podrška radnika koji je navodno žrtva povrede bilo kog prava ili dužnosti u vezi sa principom jednake zarade.



Države članice moraju osigurati da naknada ili nadoknada pokriva sve zaostale plate i povezane bonuse ili isplate u naturi, nadoknadu za izgublenu priliku, nematerijalnu štetu, svaku štetu uzrokovanu drugim relevantnim faktorima, kao što su intersektorska diskriminacija i zatezne kamate.

Shodno Direktivi, svaki zaposleni koji je pretrpeo štetu kao rezultat povrede bilo koje obaveze ili prava u vezi sa principom jednake zarade ima pravo da traži i dobije punu nadoknadu ili naknadu za tu štetu, prema odluci države članice. U skladu sa definicijom države članice, nadoknada ili naknada mora biti razumna, odvrćajuća, stvarna i delotvorna kako bi se nadoknadili gubitak i šteta koja je pretrpljena. Nadoknada ili naknada stavlja radnika koji je pretrpeo štetu u položaj u kojem bi to lice bilo da nije bilo diskriminisano na

osnovu pola ili da nije bilo povrede nekog od prava ili obaveza koje se odnose na princip jednake zarade.

Mogućnost direktive da smanji rodni jaz u zaradama širom EU je njena najočiglednija prednost. Direktivom se pokušava smanjiti jaz u zaradama između muškaraca i žena tako što se od preduzeća zahteva da otkriju svoju politiku u pogledu zarada i preduzmu korake za rešavanje rodne neravnopravnosti. Kao rezultat ovoga, žene mogu da zarade više, posebno u oblastima sa većim procentom zaposlenih muškaraca gde su razlike u platama često uočljivije. Osnajivanje radnika, posebno žena, koje će sada imati pristup vitalnim informacijama o platnim razredima u svojim preduzećima, je još jedna važna prednost. Oni mogu da ospore eventualne razlike u platama na koje naidu i pregovaraju za pravičniju naknadu zahvaljujući ovoj transparentnosti. ***Ovo će na kraju dovesti do poštenijeg i pravednijeg radnog mesta gde će položaj i zasluge, a ne rod, određivati nadoknadu.***

Rešavanje rodnog jaza na radnom mestu može imati i šire finansijske prednosti. Pokazalo se da rodna ravnopravnost u pogledu zarada povećava produktivnost i inovativnost ukoliko se obezbedi da svi radnici, bez obzira na rod, dobiju pravičnu naknadu za svoj rad. Preduzeća mogu da poboljšaju svoj ukupni učinak i povećaju ekonomski rast zadržavanjem vrhunskih talenata i osnaživanjem žena da efikasnije doprinose njihovom poslovanju.

Protivljenje poslodavaca, koji bi direktivu mogli percipirati kao dodatno administrativno opterećenje, biće jedna od glavnih prepreka. Potreba za sprovođenjem revizije zarada i dodatni zahtevi za izveštavanje mogu biti posebno teški za manja preduzeća. Takođe može da postoji zabrinutost u vezi sa potencijalnom štetom po nečiju reputaciju koja proizilazi iz otkrivanja nejednakosti u zaradama, posebno za preduzeća koja u prošlosti nisu davala prioritet rodnoj ravnopravnosti. Neke zemlje mogu se suočiti sa poteškoćama u primeni novih pravila ili u obezbeđivanju adekvatnih resursa za podršku preduzećima u ispunjavanju zahteva. Razlike u uslovima na tržištu rada i kulturnim stavovima prema rodnoj ravnopravnosti takođe mogu uticati na to kako se direktiva percipira i primenjuje.

V. UOČENI IZAZOVI I PREPORUKE

U narednom delu ćemo predstaviti neke od uočenih problema od strane nacionalnih stručnjaka u svakoj partnerskoj zemlji i njihove preporuke za rešavanje problema.

Bugarska

Iako se žene i dalje suočavaju sa brojnim vidovima neravnopravnosti, one postepeno nestaju iz praktično svih privrednih sektora, a žene su sve više zastupljene na visokim stručnim i rukovodećim nivoima u privredi i politici. Sto-

ga, ne postoje zabrinjavajući trendovi na bugarskom tržištu rada u pogledu nejednakih zarada za jednak rad ili rad jednake vrednosti zasnovanih na rodu.

Pored toga, Bugarska se suočava sa dve kategorije daleko ozbiljnijih pitanja koja pogoršavaju položaj zaposlenih ljudi, posebno zaposlenih žena:

1. Jedan skup pitanja se, kratko rečeno, odnosi na sistemske nedostatke tržišta rada (nepovoljna politika koja zavisi od apsurdno niskih poreza i doprinosa za osiguranje za poslodavce; slabe (i povremeno nepostojeće) kontrole upravne, sudske i arbitražne usklađenosti; i neadekvatan sistem sankcija koji omogućava velikim poslodavcima da rade bez kažnjavanja).
2. Drugi skup pitanja odnosi se na različite oblike uznemiravanja i diskriminacije na radnom mestu (nepovoljan tretman prvenstveno na osnovu starosti i zdravstvenog stanja; odsustvo ili nedostatak pratećih struktura koji trenutno postoji; nedostatak odgovarajućih mehanizama za održavanje ravnoteže između privatnog i poslovnog života žena; i odsustvo politika koje imaju za cilj brisanje stereotipa o rodnim ulogama u savremenom društvu).

Rešavanje navedenih pitanja podrazumeva zakonodavne i obrazovne inicijative, kao i promotivne aktivnosti koje su prvenstveno usmerene na rešavanje sistematičnog zanemarivanja rada od strane države i državnih institucija, uvođenje pravovremenih, delotvornih, odvrćajućih i prinudnih mehanizama za sprovođenje utvrđenog zakonskog okvira, i promovisanje savremenih

predstava o ulozi predstavnika različitih starosnih, rodnih, društvenih i drugih grupa u društvu – uloga onih koji su „drugačiji“—unutar zajednice zasnovane na vrednostima koje prevazilaze ove „različitosti“.

Italija

U poređenju sa drugim državama članicama, Italija ima jedan od najmanjih rodnih jazova u zaradama, prema najnovijim podacima Eurostat-a. Jedan od objektivnih i vidljivih razloga za jaz u platama je neregularnost uključenošći žena na tržištu rada, koje je često narušeno usled obaveza pružanja nege. Takođe, žene se i dalje bave manjim brojem zanimanja od muškaraca (horizontalna profesionalna segregacija). Njihovo učešće je koncentrisano u određenim delovima uslužnog sektora, uz istovremenu nedovoljnu zastupljenost u sektoru proizvodnje.

Varijabilnost plata kod muškaraca je veća nego kod žena, što ukazuje na to da je veća verovatnoća da će žene raditi u industrijama i organizacijama sa manjim izgledima za napredovanje u karijeri i, samim tim, za veću naknadu. Još jedan faktor koji doprinosi niskim zaradama i ograničenom pristupu žena

višim pozicijama je činjenica da žene često rade manji broj sati i da su zaposlene sa nepunim radnim vremenom.

Alati za ostvarivanje balansa između posla i privatnog života su posebno važni za smanjenje rodni razlika među zaposlenima, što će na kraju pomoći da se ukine jaz u zaradama. Očinsko odsustvo ima potencijal da bude moćna kulturološka promena koja se bori protiv diskriminatornih praksi koje utiču na žene u društvu koje je još uvek pod velikim uticajem patrijarhalne kulture koja ulogu negovateljica namenjuje ženama, što dovodi do rodne diskriminacije tokom procesa zapošljavanja i napredovanja.

Kolektivno pregovaranje može igrati ključnu ulogu u smanjenju razlika u platom na dva načina: prvo, kao preventivna mera protiv potencijalne diskriminacije, i drugo, delujući kao proaktivan i participativan mehanizam. Način na koji se utvrđuju zarade u kolektivnim ugovorima, sistem kategorizacije poslova i plata, i sistem kolektivno, ali prvenstveno individualno ugovorenih beneficija, mogu doprineti, sprečiti ili barem uticati na razlike u zaradama. Italija ima značajnu mogućnost da na jedan sveobuhvatan način unapredi zakonodavstvo koje se zapravo bavi rodni jazom u zaradama i rodnom diskriminacijom na radnom mestu kroz Direktivu o transparentnosti plata.

Severna Makedonija

Što se tiče Republike Severne Makedonije, postoji niz spornih pitanja u vezi sa jazom u zaradama između muškaraca i žena:

1. **Diskriminacija:** Uprkos relativno solidnim mehanizmima pravne zaštite, institucionalne i strukturne prepreke nastavljaju da ograničavaju napredovanje žena u karijeri.
2. **Nepраведna raspodela odgovornosti:** Zbog tradicionalne, pretežno patrijarhalne kulture na ovim prostorima, žene obično nose nesrazmerno veliki deo porodičnih i kućnih obaveza, što utiče na njihovu karijeru.
3. **Nedostatak otvorenosti:** Kada je Severna Makedonija u pitanju, veliki problem je opšti nedostatak transparentnosti, zbog čega je teško uočiti nepravdu jer ponekad nema dovoljno statističkih ili opštih informacija o platama u različitim sektorima.

Moraju se utvrditi zakoni i propisi koji zahtevaju od preduzeća da otkriju informacije o platama i druge pojedinosti o rodno specifičnim zaradama unutar organizacije. Poslodavci treba da sprovedu rutinske interne kontrole plata, da izjednače plate u skladu sa svim ekonomskim faktorima i da o tome obaveste sindikate. Sindikati bi takođe trebalo da rodnu ravnopravnost postave kao glavni prioritet u svojim agendama kolektivnog pregovaranja. Da bi se rešio rodni jaz u zaradama, neophodna je dodatna saradnja između vladinih orga-

nizacija, nevladinih organizacija i akademskih institucija, kao i razvoj obrazovnih programa usmerenih ka podizanju svesti o ovom pitanju kod poslodavaca i članova sindikata.

Sprovođenje takozvanih propisa o radnom mestu prilagođenom porodici, koji bi bili izuzetno korisni zaposlenima sa porodičnim obavezama, zahtevaće nešto veći angažman. Prednosti poput plaćenog odsustva za negu deteta, fleksibilnog rasporeda rada i dostupnosti ustanova za brigu o deci po razumnim cenama treba da budu u fokusu ovih programa. Donosioci politika treba da saraduju sa poslodavcima, sindikatima i drugim zainteresovanim stranama kako bi kreirali inicijative koje podržavaju različitost i inkluziju, koje se bave rodnom razlikama i obezbeđuju da svi radnici imaju jednak pristup profesionalnom razvoju i obuci, sa posebnim naglaskom na žene i marginalizovane grupe.

Crna Gora

U Crnoj Gori, žene imaju smanjen pristup tržištu rada, posebno najvažnijim poslovima i visokim pozicijama, kako u javnom tako i u poslovnom sektoru. Prema nekim podacima, samo 20% žena zauzima rukovodeća radna mesta u preduzećima. Realnost je da Crnu Goru i dalje karakteriše veći procenat žena u slabije plaćenim zanimanjima, prvenstveno u zdravstvu, obrazovanju, trgovini i uslužnom sektoru. Ovo je činjenično stanje uprkos svim naporima uloženim u to da se podrži povećano učešće žena na tržištu rada i njihovo jačanje kroz strateške, zakonodavne, institucionalne i infrastrukturne okvire. Činjenica je takođe i da su žene u Crnoj Gori vlasnice 36% stambenih i 31% poslovnih objekata, od ukupnog broja registrovanih vlasnika nekretnina u Crnoj Gori. Samo 26% žena stiće nekretnine putem nasleđstva.

U narednom periodu, Crna Gora mora da sprovede Direktivu i dalje uskladi svoje zakone sa zakonima EU i drugim međunarodnim sporazumima; da nastavi sa razvojem rodno osetljivih politika i uspostavljanjem javnih službi kroz jačanje infrastrukture i politika podrške (socijalna zaštita, socijalne službe, itd.); ovi postupci će pomoći ženama da efikasnije i lakše pristupe tržištu rada. Prioritet je i postarati se da se zakon pravilno primenjuje u praksi i da se organizacije koje krše zakon ne oslobađaju kazni. Neophodno je povećati svest i motivisati žene da prijave diskriminaciju na osnovu roda ili na osnovu bilo koje druge karakteristike.

Kako bi se unapredila i postigla rodna ravnopravnost na poslu važno je istaći značaj odsustva očeva za negu deteta i promovisati kolektivno pregovaranje kao svojevrsni alat. Osim toga, transparentnost zarada je od suštinskog značaja i sindikalni zvaničnici moraju imati pristup podacima o naknadama zaposlenih kako bi mogli da brane princip „jednake plate za jednak rad“.

Malta

Uprkos značajnom povećanju zaposlenosti žena, rodni jaz je i dalje veći od proseka EU, posebno za one od 40 do 59 godina. Zbog kućnih obaveza, obeshrabrenosti, nespremnosti za rad i neformalnog rada, većina nezaposlenih žena ne traži aktivno posao. Ogromna većina zaposlenih žena—otprilike 92%—radi u uslužnoj industriji, konkretno u sektoru maloprodaje i veleprodaje, kao i u oblastima obrazovanja, zdravstva i socijalnog rada. Za razliku od zaposlenja sa punim radnim vremenom, u poređenju sa muškarcima, veći procenat žena radi sa nepunim radnim vremenom.

Jedan važan faktor koji doprinosi razlici je veći broj žena u radnom odnosu sa nepunim radnim vremenom i na nesigurnim poslovima, pri čemu sve veći procenat ovih žena čine slabije plaćene strane radnice, budući da je malteško tržište rada postalo rasno segregirano u većoj meri. U međuvremenu, žene koje imaju decu često moraju da uzimaju produžena odsustva i na taj način odsustvuju sa tržišta rada. Pored posla, žene i dalje igraju značajnu u pružanju nege u malteškom društvu. Mnogi poslodavci i dalje gaje patrijarhalne predrasude, a mnogi muškarcima još uvek ne veruju da žene mogu da rade na pozicijama donosilaca odluka. Dakle, nedostatak mogućnosti takođe doprinosi rodnom jazu u zaradama. Ipak, radna snaga postaje sve nezavisnija i ovaj diskriminatorski način razmišljanja se menja.

Smanjenje rodnog jaza u zaradama zahteva postupke koji dalje regulišu, sprovedu i nadgledaju neformalni i privatni sektor. Osim što bi se time posvetila pažnja feminizaciji siromaštva i ekonomskoj neravnopravnosti izazvanoj rodnom jazom u zaradama, uspostavljanje minimalnog životnog prihoda omogućilo bi svima da žive pristojno i da imaju dovoljno sredstava za najpotrebnije stvari. U cilju promovisanja ravnoteže između poslovnog i privatnog života i rešavanja diskriminacije i nedostataka koji proističu iz neplaćenog rada, koji sprečavaju mnoge žene da dobiju visokokvalitetne poslove, vlada mora povećati svoja ulaganja u socijalnu zaštitu i beneficije kao što su usluge nege za izdržavana lica.

Takođe su potrebni podsticaji i obrazovne inicijative. Borba protiv profesionalne rodne segregacije putem edukacije i kampanja za podizanje svesti radi promene stereotipa, finansiranje programa ravnopravnosti i podsticanje žena da izgrade karijeru u oblastima u kojima dominiraju muškarcima i obrnuto, kao i ohrabrivanje poslodavaca da zaposle radnike na zanimanjima u kojima rod nije presudan. Povećanje prosečne plate i unapređenje statusa u oblastima u kojima tradicionalno dominiraju žene je još jedan način za borbu protiv profesionalne rodne segregacije kroz priznavanje vrednosti rada i njegovih pozitivnih efekata.

Rumunija

Stepen rodne ravnopravnosti u Rumuniji se promenio u poslednjih pet godina, sa određenim ohrabrujućim pomacima, posebno u oblastima obrazovanja i prihoda koje ostvaruju žene, što je umanjilo određene rodne razlike. Međutim, postoje pojedini regioni u Rumuniji u kojima se žene i dalje suočavaju sa visokim nivoom ranjivosti i rodne neravnopravnosti. Veća razlika postoji kada su u pitanju rukovodeće uloge, gde žene čine otprilike 62,6% radne snage, dok muškarci čine 37,4% (obrnuta situacija).

Dakle, dok je procenat muškaraca na rukovodećim pozicijama manji od njihovog ukupnog procenta, procenat žena na rukovodećim pozicijama je otprilike jednak njihovom procentu u celoj strukturi.

Generalni sekretarijat Vlade Rumunije usvojio je sledeće principe kako bi obezbedio jednaka prava i mogućnosti i iskorenio sve rodne barijere, neravnoteže i neravnopravnosti:

- Promovisanje inkluzivne kulture zasnovane na iskorenjivanju stereotipa, diskriminacije, uznemiravanja i nasilja svih vrsta, kao i poštovanja ravnopravnosti, razlika i dostojanstva;
- Podsticanje poštovanja jednih prema drugima i okruženja koje uključuje kulturne, verske ili ideološke razlike uz preduzimanje koraka za poboljšanje prenosa informacija i različitog razumevanja;
- Podsticanje procedura i smernica koje garantuju pravičnu zastupljenost na svim nivoima odlučivanja;
- Podsticanje institucionalnih procedura koje garantuju jednak pristup i mogućnosti za sve zaposlene (od zaposlenja do profesionalnog napretka);
- Promovisanje individualnih ili grupnih napora da se uravnoteži lični i poslovni život;
- Uspostavljanje procedura za garantovanje institucionalne otvorenosti kroz korišćenje različitosti, ravnopravnosti i izvrsnosti;
- Razvoj i podrška kritičkog i maštovitog razmišljanja kroz odbranu prava na slobodu govora i negovanje bezbednog i zdravog radnog mesta;
- Podrška rastu potencijala svake osobe kroz podsticanje konkretnih postupaka.

Srbija

Kontinuirano postojanje rodno jaza u platama ukazuje na to da politike koje imaju za cilj promovisanje ravnopravnosti na radnom mestu moraju temeljnije da se sprovede. Iako je došlo do neznatnog smanjenja nezaposlenosti i relativnog povećanja broja zaposlenih, ogromna razlika u zaradama između muškaraca i žena ukazuje na to da je u praksi potrebno više mehanizama, posebno u oblastima administracije, zdravstvene zaštite i obrazovanja.

Žene pored obaveza iz radnog odnosa imaju i obaveze vezane za brigu o porodici, članovima porodice i materinstvo. Poslodavci u privatnom sektoru češće koriste ovu paradigmu kao izgovor da ih ne unapređuju. Sistemi evaluacije, unapređenja i podsticanja zaposlenih su transparentniji i manje podložni diskriminaciji žena u javnoj upravi i državnim institucijama gde postoji obaveza standardne primene zakona i kolektivnih ugovora.

Uspostavljanje jednakih mogućnosti za sve kroz transparentan sistem u vidu objavljivanja zarada i metoda praćenja i izveštavanja o jazu u zaradama trebalo bi da bude cilj usklađivanja Direktive sa Zakonom o radu i Zakonom o rodnoj ravnopravnosti. Sadašnji okvir treba ojačati promovisanjem jednakih mogućnosti za napredovanje, praćenjem i procenom zastupljenosti polova u radnoj snazi, uspostavljanjem tela koje će nadgledati rodnu ravnopravnost (ili Poverenika za rodnu ravnopravnost uz pomoć sindikata) i rutinskim izveštavanjem o platama muškaraca i žena u raznim delatnostima.

Počevši od 2026. godine, bilo bi od ključnog značaja da se omisli vodič o transparentnosti zarada za poslodavce i sindikate koji naglašava ključnu ulogu koju sindikati igraju u osiguravanju da se princip jednakih zarada pravilno primenjuje. Ova strategija bi u velikoj meri smanjila povrede rodne ravnopravnosti, a istovremeno bi obezbedila zaštitu prava zaposlenih i znatno povećanje transparentnosti.

Slovačka

Rodni jaz u zaradama uglavnom je rezultat podele dužnosti i društvenih očekivanja povezanih sa materinstvom i brigom o porodici. U Slovačkoj, 68% žena provodi u proseku 38 sati nedeljno na neplaćenim kućnim poslovima, što ukazuje na neravnopravnu raspodelu brige o domaćinstvu. Pošto poslodavci eliminišu brojne aspekte rasta jer veruju da je žena zauzeta materinstvom ili brigom o porodici, žene gube priliku za napredak u karijeri i povećanje plate, što je nešto što nikada ne mogu nadomestiti i što će ih pratiti sve do penzije.

Komponente plata (bonusi, nagrade) eksplicitno pokazuju najveću razliku između muškaraca i žena, koja je skoro duplo veća. Pošto ima više muškaraca nego žena na rukovodećim pozicijama, postoji vertikalna segregacija. Među-sektorska/horizontalna segregacija: prisustvo niže plaćenih, pre-feminizovanih

industrija. Treba napomenuti da se žene češće opredeljuju za sektore i poslove sa nižim platama. Jedan od najdugotrajnijih oblika finansijske podrške u EU tokom porodijskog odsustva i odsustva za negu deteta zamenio je nepostojeću infrastrukturu pre-primarne nege, uključujući socijalne službe za starije. Rodni stereotipi su takođe ukorenjeni u društvu.

Potencijalne preporuke:

- Jačanje inspekcije rada, kontrole i mera sankcija;
- Povećanje fleksibilnosti bez negativnog uticaja na zarade i plate;
- Generalno skraćivanje radnog vremena bez smanjenja plata — eksperimenti se već sprovode na nivou nekih poslodavaca — kako žene ne bi bile prinuđene da biraju kraće (manje plaćeno) radno vreme jer su odgovorne za brigu o domu;
- Infrastruktura za brigu o deci i starijima, kao i podrška javnog i privatnog sektora po ovom pitanju;
- Kolektivno pregovaranje, kao što je automatsko povećanje plata nakon povratka sa porodijskog odsustva, fokusiranje na ravnotežu između posla i porodice i beneficije za zaposlene da bi se pomogla briga o porodici;
- Odredbe koje se odnose na jednake mogućnosti, jednaku zaradu ili seksualno uznemiravanje na radnom mestu treba da budu uključene u metodološke smernice sindikata za zaključivanje kolektivnih ugovora. Ove smernice takođe treba da zahtevaju da se koncept jednakih mogućnosti za muškarce i žene praktično primeni u svim politikama poslodavaca;
- Edukacija žena o seksualnom uznemiravanju na radnom mestu, jednakoj zaradi i jednakim mogućnostima kako bi se povećala njihova uključenost u sindikalne aktivnosti ili upravljanje poslovanjem.

Poljska

Prema podacima iz Poljske, prosečna satnica za žene u oktobru 2022. godine bila je 7,9 odsto manja od prosečne satnice za muškarce. Jaz u privatnom sektoru je, prema pokazateljima, iznosio 13,9%, dok je u javnom sektoru bio 3,7%. Ovo predstavlja značajnu neujednačenost. Shodno tome, žene su bile plaćene 3,7% manje po satu rada u javnom sektoru od muškaraca, dok su muškarci ostvarivali prosečan prihod po satu u privatnom sektoru koji je bio 13,9% veći od prosečne bruto satnice žena.

Na razliku u pogledu zarada utiče i feminizacija sektora i zanimanja. Najfeminizovanije kategorije su bile medicinske sestre, sekretarice, dijetetičarke i nutricionistkinje, spremačice, čistačice i pomoćnice u kancelarijama i hotelima, dadilje i pomoćnice nastavnog osoblja, te druge kategorije zanimanja.

U zavisnosti od vrste ugovora o radu, Poljska takođe ima različite zarade za muškarce i žene. Najveću fluktuaciju u razlici u platama, koja je iznosila preko 10%, iskusili su ljudi koji su radili na

određenom poslu u probnom periodu. Neravnopravna izloženost žena nasilju i uznemiravanju na radnom mestu utiče na njihove profesionalne aktivnosti, karijerni napredak, pristup određenim poslovima ili sektorima, a samim tim i na njihovu naknadu.

Nizak nivo društvenog kapitala i poverenja su još jedno pitanje u Poljskoj, koje ograničava transparentnost na radnom mestu i ograničava postupke protiv diferencijacije plata u preduzećima. Utvrđeno je da je jedan od najvećih izazova za smanjenje jaza u zaradama nedostatak transparentnosti plata.

Preporuke:

- Edukacija i svest: Država i nevladine organizacije treba da igraju važnu ulogu u edukaciji poslodavaca i zaposlenih o nepravednom tretmanu, uključujući i jaz u zaradama, na svim nivoima obrazovanja.
- Statistički podaci: Proširivanje dostupnosti podataka razvrstanih po rodu kako bi se preciznije identifikovale i razmotrile neravnopravnosti u zaradama.
- Organizacija tržišta rada: Poboljšanje propisa o ravnoteži između posla i privatnog života, povećanje stabilnog zapošljavanja i jačanje sprovođenja zakona o radu. Sprovođenje zakona o jednakim zaradama može biti podržano proširenjem pristupa pravdi i podsticanjem rešavanja sporova putem posredovanja.
- Jačanje sindikata: Podsticanje uspostavljanja i funkcionisanja sindikata budući da kolektivno pregovaranje pomaže u smanjenju razlika u platama. Od ključnog je značaja da se poveća razumevanje rodne ravnopravnosti od strane sindikata.
- Korporativna kultura: Uspostavljanje korporativne kulture koja poštuje zakon, daje prioritet ravnopravnosti i ima profesionalizovano upravljanje koje je posvećeno poštovanju zakona i pravičnoj naknadi, poznato je kao korporativna kultura.
- Obuka i resursi: Podizanje svesti o pitanjima ravnopravnosti i nuđenje obuke preduzećima i zaposlenima za borbu protiv predrasuda, sa naglaskom na ženskom liderstvu i pregovaračkim sposobnostima.

- Poštena zarada i revizije: Analiziranje poslovnih procedura kako bi se uočila diskriminacija na osnovu roda i osiguravanje da procedure za pošljavanja, obračuna zarada i napredovanja budu otvorene i transparentne. Neophodno je redovno sprovođenje revizija naknada.
- Podrška za srednja i mala preduzeća: Srednjim i malim preduzećima potrebna je posebna pomoć za sprovođenje mera za obezbeđivanje ravnopravnosti, kao što je pristup resursima i znanju, budući da je propis o transparentnosti zarada prvenstveno usmeren na velike korporacije.
- Ravnoteža između poslovnog i privatnog života: Uz više sredstava za finansiranje rada javnih službi, poslodavci i vlada bi trebalo da rade zajedno kako bi ponudili lako dostupne programe podrške i zakone koji pomažu u balansiranju društvenih i profesionalnih obaveza.

Decembar 2024.

Finansirano od strane Evropske unije. Stavovi i mišljenja izraženi u ovom dokumentu pripadaju isključivo autoru(ima) i ne odražavaju nužno stavove Evropske unije ili Evropske komisije. Evropska unija niti organ koji dodeljuje sredstva ne mogu biti smatrani odgovornima za njih.



Co-funded by
the European Union

Besplatan primerak

Finansirano od strane Evropske unije. Stavovi i mišljenja izraženi u ovom dokumentu pripadaju isključivo autoru(ima) i ne odražavaju nužno stavove Evropske unije ili Evropske komisije. Evropska unija niti organ koji dodeljuje sredstva ne mogu biti smatrani odgovornima za njih.