



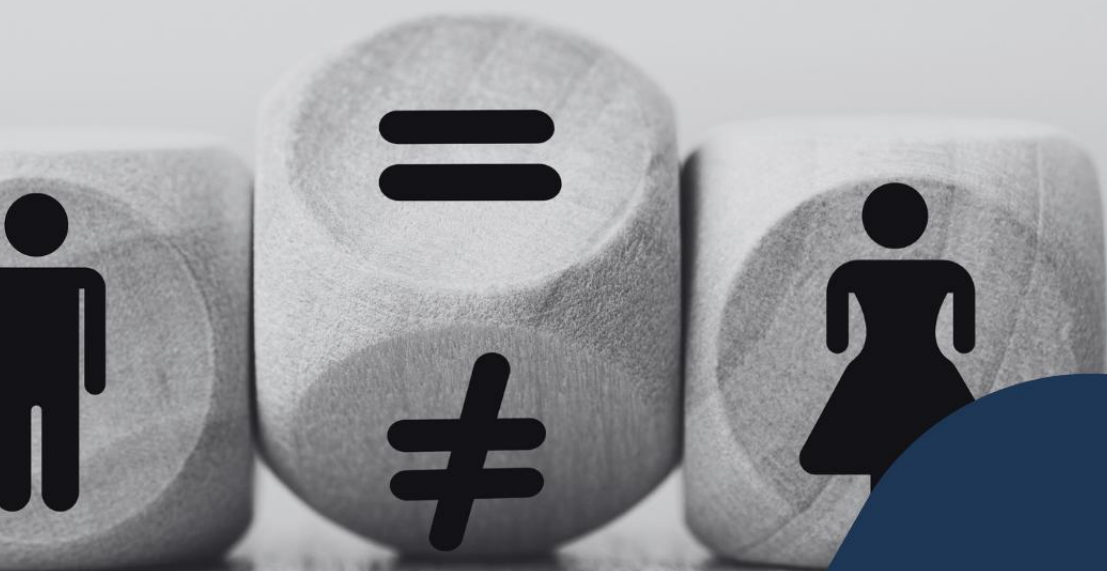
Co-funded by
the European Union



MIND
THE GAP

MINI PRIRUČNIK

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



Uvod

Rodni jaz u zaradama (engl. GPG) predstavlja jednu od najtrajnijih socijalnih nepravdi, jer žene u proseku zarađuju manje od muškaraca za sličan posao. Strukturni faktori, kao što su razlike u zapošljavanju, sektorska segregacija i nejednako napredovanje u karijeri, doprinose ovom jazu. Uprkos zakonodavnom napretku, žene se i dalje suočavaju sa sistemskim preprekama koje tokom vremena pogoršavaju nejednakosti u prihodima. Evropska unija je dugo priznavala jednaku zaradu kao osnovno načelo utvrđeno u njenim sporazumima, ali izazovi u primeni i dalje postoje. Ovaj mini priručnik naglašava **ulogu radničkih organizacija** u rešavanju ovih nejednakosti kroz kolektivno pregovaranje, pravnu podršku i politike na radnom mestu koje promovišu transparentnost i pravičnost.

Uzroci rodnog jaza u zaradama

Velika većina rodnog jaza u zaradama u EU ostaje neobjašnjena i ne može se povezati sa faktorima vezanim za radnika ili radno mesto, kao što su obrazovanje, zapošljavanje, radno vreme ili privredna delatnost u okviru koje se obavlja posao. Međutim, ključni faktori koji doprinose ovoj razlici su:

1. **Sektorska segregacija** – Žene su previše zastupljene u sektorima sa nižim zaradama, kao što su obrazovanje, zdravstvo i briga o drugima, koji čine oko 24% rodnog jaza u zaradama.
2. **Nejednaki udeo plaćenog i neplaćenog rada** – Žene rade više sati ukupno kada se uzme u obzir neplaćeni rad, ali često doživljavaju stagnaciju u karijeri zbog odgovornosti u vezi sa brigom o porodici.
3. **Stakleni plafon** – Žene su i dalje nedovoljno zastupljene na visokim menadžerskim pozicijama, zarađujući, u proseku, 23% manje od svojih muških kolega na liderskim pozicijama.
4. **Nedostatak transparentnosti zarada** – Nejasne strukture zarada otežavaju ženama pregovaranje o pravičnim zaradama i uočavanje diskriminacije po pitanju zarada.
5. **Obrazovanje i pregovaračke veštine** – Žene su manje sklone da pregovaraju o svojim zaradama, što doprinosi nižim ukupnim zaradama tokom života u poređenju sa muškarcima.

Uloga radničkih organizacija

Sindikati i radničke organizacije imaju ključnu ulogu u rešavanju rodni razlika u zaradama. Njihovi naponi fokusirani su na nekoliko ključnih oblasti. Prvo, kroz **kolektivno pregovaranje**, sindikati pregovaraju o sporazumima po pitanju zarada koji obezbeđuju jednaku zaradu za isti rad, pomažući u smanjenju rodnog jaza u zaradama. Pored toga, sindikati podržavaju radnike u podnošenju tužbi zbog diskriminacije u pogledu zarade i smatraju poslodavce odgovornima za nejednakosti u zaradama, a sve kroz **pravno zastupanje**. Oni se takođe zalažu za **transparentnost zarada**, tražeći javno obelodanjivanje zarada, što pomaže u identifikaciji i rešavanju sistemske diskriminacije na radnom mestu. Takođe, sindikati promovišu **politike fleksibilnosti na radnom mestu**, kao što su plaćeno porodiljsko odsustvo, pristupačne usluge brige o deci i fleksibilni radni rasporedi, koji pomažu u smanjenju prepreka za žene na tržištu rada. Na kraju, sindikati osnažuju radnike promovisanjem njihovih prava na jednaku zaradu kroz programe obuke, radionice i kampanje za podizanje svesti.

Direktiva Evropske unije o transparentnosti zarada

Direktiva Evropske unije o transparentnosti zarada iz 2023. godine bavi se nejednakostima u zaradama propisujući **transparentnost zarada** u svim državama članicama. Ona uključuje nekoliko ključnih odredbi, kao što je obavezivanje poslodavaca da objavljuju opseg zarade u oglasima za poslove.



Co-funded by
the European Union

Radnicima je dato pravo da zahtevaju poređenja zarada po polu u okviru svojih radnih mesta, čime se obezbeđuje veća transparentnost. Dodatno, kompanije sa 250 ili više zaposlenih u obavezi su da prijavljuju **rodne razlike u zaradama**. Poslodavcima je takođe zabranjeno da pitaju kandidate o visini prethodnih zarada, što pomaže u smanjenju rasta postojećih razlika u zaradama. Direktiva dalje jača pravne mogućnosti za žrtve diskriminacije u pogledu zarada, što uključuje i **pravo na naknadu štete**.

Iako ova direktiva predstavlja značajan korak napred, njena efikasna primena zahtevaće veliku podršku institucija. Mala i srednja preduzeća mogu se suočiti sa izazovima u ispunjavanju novih zahteva, što naglašava potrebu za podrškom od strane države kako bi se olakšala primena.

Izazovi i preporuke za određene zemlje

Postoje izazovi za određene zemlje i strategije za borbu protiv rodni razlika u zaradama. Ključni uvidi kada su u pitanju zemlje koje su partneri u okviru projekta Mind the GAP! uključuju sledeće:

1. **Bugarska:** Slaba primena zakona o radu i stereotipi o rodni ulogama ostaju prepreke. Jačanje mehanizama za sprovođenje zakona i kampanja za podizanje svesti su ključni.
2. **Italija:** Nisko učešće žena u radnoj snazi i segregacija na radu i dalje postoje. Preporučuju se politike koje promovišu porodijsko odsustvo za očeve i rodno neutralne klasifikacije poslova.
3. **Severna Makedonija:** Nedostatak transparentnosti zarada i ukorenjeni patrijarhalni normativi otežavaju napredak. Obavezno izveštavanje o zaradama i angažovanje sindikata su neophodni.
4. **Crna Gora:** Žene su nedovoljno zastupljene na visokim pozicijama sa velikim zaradama. Primena politika koje uzimaju u obzir rod i unapređenje pristupa liderskim pozicijama su od ključnog značaja.
5. **Malta:** Visok procenat žena zaposlenih na nepuno radno vreme pogoršava razlike u zaradama. Preporučuje se unapređenje socijalne zaštite i podsticanje rodno neutralnog zapošljavanja.
6. **Rumunija:** Rodne neravnoteže na menadžerskim pozicijama zahtevaju kulturne promene ka inkluzivnom liderstvu i pravičnim politikama na radnom mestu.
7. **Srbija:** Rodne razlike u zaradama su i dalje značajne u zdravstvu i obrazovanju. Preporučuje se integracija zahteva po pitanju transparentnosti zarada u zakone o radu.
8. **Slovačka:** Neplaćena briga nesrazmerno utiče na napredovanje u karijeri kod žena. Neophodno je proširenje infrastrukture za čuvanje dece i politika na radnom mestu koje u obzir uzimaju i porodicu.
9. **Poljska:** Razlike u zaradama u privatnom sektoru i dalje postoje zbog male transparentnosti zarada. Jačanje pravnih okvira i mehanizama odgovornosti poslodavaca je od ključnog značaja.

Zaključak

Rodni jaz u zaradama ima duboko ukorenjenu prirodu, te postoji potreba za primenom niza različitih intervencija kako bi se rešio ovaj kontinuirani problem. **Radničke organizacije** imaju **ključnu ulogu** u postizanju jednakosti zarada kroz svoje napore u zastupanju i zalaganju, procese kolektivnog pregovaranja i pružanje pravne podrške radnicima. Iako Direktiva EU o transparentnosti zarada pruža zakonodavni okvir za pokretanje napretka, njen uspeh će zavisići od rigorozne primene i bliske saradnje između sindikata, poslodavaca i donosilaca politika. Smanjenje rodnog jaza u zaradama zahteva sistemske reforme, duboke kulturne promene i kontinuirani radnički aktivizam kako bi jednakost zarada postala opipljiva stvarnost, a ne samo cilj kojem se teži.



Co-funded by
the European Union

„Finansira Evropska unija. Izneti stavovi su mišljenje samog (samih) autora i ne odražavaju nužno stavove Evropske unije ili Evropske komisije. Za njih se ne može smatrati odgovornim ni Evropska unija ni organ koji dodeljuje sredstva.“