



Co-funded by
the European Union



МИНИ ПРИРАЧНИК

Mind the GAP! (Внимавајте на РАЗЛИКА!)
Заеднички акции на работничките организации
за премостување на родовиот јаз во платите



Вовед

Родовиот јаз во платите (GPG) претставува една од најтрајните социјални неправди, бидејќи жените во просек заработуваат помалку од мажите за слична работа. Структурните фактори, како што се разликите во вработувањето, секторската сегрегација и нееднаквото напредување во кариерата, придонесуваат за овој јаз. И покрај законодавниот напредок, жените сè уште се соочуваат со системски пречки кои со текот на времето ги влошуваат нееднаквостите во приходите. Европската унија долго време ја признавала еднаквата плата како основно начело утврдено во нејзините спогодби, но предизвиците во примената сè уште постојат. Овој мини прирачник ја истакнува **улогата на работничките организации** во решавањето на овие нееднаквости преку колективно преговарање, правна поддршка и работни политики на работно место што промовираат транспарентност и правичност.

Причини за родовиот јаз во платите

Големо мнозинство од родовиот јаз во платите во ЕУ останува необјаснето и не може да се поврзе со факторите поврзани со работникот или работното место, како што се образованието, вработувањето, работното време или стопанската дејност во рамката во која се извршува работата. Меѓутоа, клучните фактори што придонесуваат за оваа разлика се:

1. **Секторска сегрегација** – Жените се прекумерно застапени во сектори со пониски плати, како што се образованието, здравството и грижата за други, кои сочинуваат околу 24% од родовиот јаз во платите.
2. **Нееднаков удел на платен и неплатен труд** – Жените работат повеќе часови вкупно кога се земе предвид неплатениот труд, но често доживуваат стагнација во кариерата поради одговорноста поврзана со семејната грижа.
3. **Стаклен плафон** – Жените сè уште се недоволно застапени на високи менаџерски позиции, заработувајќи, во просек, 23% помалку од нивните машки колеги на лидерски позиции.
4. **Недостаток на транспарентност во платите** – Нејасните структури на плати им го отежнуваат на жените преговарањето за правични плати и воочувањето на дискриминација по прашање за платите.
5. **Образование и преговарачки вештини** – Жените помалку се склони да преговараат за своите плати, што придонесува за пониски вкупни приходи во текот на животот во споредба со мажите.

Улога на работничките организации

Синдикатите и работничките организации играат клучна улога во решавањето на родовите разлики во платите. Нивните напори се фокусирани кон неколку клучни области.

Прво, преку **колективно преговарање**, синдикатите преговараат за договори по прашање за плати што обезбедуваат еднаква плата за иста работа, помагајќи во намалувањето на родовиот јаз во платите. Покрај тоа, синдикатите ги поддржуваат работниците при поднесување тужби за дискриминација во однос на платите и сметаат дека работодавачите се одговорни за нееднаквостите во платите, а сето тоа преку **правно застапување**. Тие, исто така, се залагаат за **транспарентност на платите**, барајќи јавно објавување на платите, што помага во идентификување и решавање на системската дискриминација на работното место. Исто така, синдикатите промовираат **политики за флексибилност на работното место**, како што се платено породилно отсуство, достапни услуги за грижа за деца и флексибилни работни

распореди, што помагаат за намалување на пречките за жените на пазарот на трудот. На крај, синдикатите ги оснажуваат работниците со промовирање на нивните права за еднаква плата преку програми за обука, работилници и кампањи за подигнување на свеста.

Директива на Европската унија за транспарентност на платите

Директивата на Европската унија за транспарентност на платите од 2023 година се занимава со нееднаквостите во платите, пропишувајќи **транспарентност на платите** во сите држави членки. Таа вклучува неколку клучни одредби, како што е задолжување на работодавачите да го објавуваат опсегот на плати во огласите за работа. На работниците им е дадено право да бараат споредувања на платите според пол во рамките на нивните работни места, со што се обезбедува поголема транспарентност. Дополнително, компаниите со 250 или повеќе вработени се во обврска да ги пријавуваат **родовите разлики во платите**. На работодавачите, исто така, им е забрането да ги прашуваат кандидатите за нивните претходни плати, што помага во намалувањето на растот на постоечките разлики во платите. Директивата понатаму ги зајакнува правните можности за жртвите на дискриминација во однос на платите, вклучувајќи го и **правото на надомест на штета**.

Иако оваа директива претставува значаен чекор напред, нејзината ефикасна примена ќе бара голема поддршка од институциите. Малите и средните претпријатија може да се соочат со предизвици во исполнувањето на новите барања, што ја нагласува потребата од поддршка од страна на државата за да се олесни примената.

Предизвици и препораки за одредени земји

Постојат специфични предизвици за одредени земји и стратегии за борба против родовите разлики во платите. Клучните увиди кога се работи за земјите што се партнери во рамките на проектот Mind the GAP! Вклучуваат следното:

1. **Бугарија** – Слабата примена на законот за трудот и стереотипите за родовите улоги остануваат пречки. Зајакнувањето на механизмите за спроведување на законите и кампањи за подигнување на свеста се клучни.
2. **Италија** – Ниското учество на жените во работната сила и сегрегација на работа сè уште постојат. Се препорачуваат политики што промовираат породилно отсуство за татковците и родово неутрални класификации на работите.
3. **Северна Македонија** – Недостиг на транспарентност во платите и вкоренети патријархални норми го отежнуваат напредокот. Задолжително известување за платите и ангажирање на синдикатите се неопходни.
4. **Црна Гора** – Жените се недоволно застапени на високи позиции со големи плати. Примена на политиките што го земаат предвид родот и унапредување на пристапот до лидерски позиции се од клучно значење.
5. **Малта** – Голем процент на жени вработени со неполно работно време ги влошува разликите во платните. Се препорачува унапредување на социјалната заштита и поттикнување на родово неутрално вработување.
6. **Романија** – Родовите нерамнотежи на менаџерските позиции бараат културни промени кон инклузивно лидерство и правични политики на работното место.
7. **Србија** – Родовите разлики во платите сè уште се значителни во здравството и образованието. Се препорачува интеграција на барањата по прашање за транспарентност на платите во законите за трудот.
8. **Словачка** – Неплатената грижа непропорционално влијае врз напредувањето во кариерата кај жените. Неопходно е проширување на инфраструктурата за чување деца и на политики на работно место што го земаат предвид и семејството.
9. **Полска** – Разликите во платите во приватниот сектор сè уште постојат поради малата транспарентност во платите. Зајакнувањето на правните рамки и механизмите за одговорност на работодавачите се од клучно значење.

Заклучок

Родовиот јаз во платите има длабоко вкоренета природа и постои потреба за примена на низа различни интервенции за да се реши овој континуиран проблем. **Работничките организации** имаат **клучна улога** во постигнувањето еднаквост во платите преку нивните напори во застапувањето, колективното договарање и давањето правна поддршка за работниците. Иако Директивата на ЕУ за транспарентност на платите дава законодавна рамка за покренување напредок, нејзиниот успех ќе зависи од ригорозна примена и блиска соработка меѓу синдикатите, работодавачите и доносителите на политики. Намалувањето на родовиот јаз во платите бара системски реформи, длабоки културни промени и континуиран работнички активизам за да може еднаквост во платите да стане опиплива реалност, а не само целта кон која се стреми.



Co-funded by
the European Union

Финансира Европска унија. Изнесените ставови се мислење на самиот(ите) автор и не ги одразуваат нужно ставовите на Европска унија или Европска комисија. За нив не може да се смета дека се одговорни ниту Европска унија ниту органот што ги доделува средствата.