



THE AIRE CENTRE
Advice on Individual Rights in Europe



SUSTINERI
PARTNERS



RAZOTKRIVANJE NERAVNOPRAVNOSTI U RADNOM OKRUŽENJU U BOSNI I HERCEGOVINI

KOMPARATIVNA ANALIZA
MEHANIZAMA IZVJEŠTAVANJA
O RODNOM JAZU I PLATAMA

Razotkrivanje neravnopravnosti u radnom okruženju u Bosni i Hercegovini

Komparativna analiza
mehanizama izvještavanja o
rodnom jazu u platama

Urednice

Biljana Braithwaite, direktorica Programa za Zapadni Balkan,
AIRE centar i partner osnivač, Sustineri Partners

Sabina Đapo, voditeljica Programa za Zapadni Balkan, AIRE Centar

Autorice

Sanja Elezović, viša ekspertica za rodna pitanja

Ivana Krstić, viša pravna ekspertica

Amina Hujdur, ekspertica za komunikacije, Program za Zapadni Balkan AIRE Centar

Hannah Smith, savjetnica za međunarodno pravo, AIRE Centar

Stručna recenzija

Nera Monir Divan, savjetnica za rodnu ravnopravnost, UNDP u Bosni i Hercegovini

Prilozi

Dechert LLP

Helena Stolnik Trenkić, ekspertica za međunarodno pravo

Sihana Cara, advokatska pripravnica

Design

Kliker Dizajn – Marko Milićević

Autorsko pravo © 2023 AIRE Centar i UNDP u Bosni i Hercegovini



THE AIRE CENTRE
Advice on Individual Rights in Europe



SUSTINERI
PARTNERS



Publikacija „Razotkrivanje neravnopravnosti u radnom okruženju u Bosni i Hercegovini“ nastala je u sklopu projekta AIRE Centra „Okolišni, društveni i standardi korporativnog upravljanja (ESG) – Uvod za poslovne subjekte“, uz finansijsku podršku Razvojnog programa Ujedinjenih nacija u Bosni i Hercegovini.

Sadržaj

1. Zahvale	8
2. Uvod	9
3. Šta je rodni jaz u platama?	13
4. Relevantni međunarodni instrumenti	15
5. Identificiranje pokretača rodnog jaza u platama	17
Direktna diskriminacija	17
Indirektna diskriminacija	18
Obrasci rada	20
Neobjašnjeni uzroci	22
6. Rješenja koja preporučuju međunarodna tijela	23
Izveštavanje o rodnom jazu u platama i transparentnost plata	23
Ponovna procjena plata	27
Plaće	27
Kulturološke promjene	28
7. Kako postupiti u skladu s obavezama izvještavanja o rodnom jazu u platama?	31
Mjerenje rodnog jaza u platama	31
Direktiva EU o transparentnosti	32

8. Provedba obaveza izvještavanja o rodnom jazu u platama na domaćem nivou	33
Komparativna analiza relevantnih zakonskih obaveza	33
Učinak obaveza izvještavanja o rodnom jazu u platama	34
Indirektna transparentnost plata u Hrvatskoj i Sloveniji	36
9. Bosna i Hercegovina - profil zemlje	37
10. Rodni jazovi u Bosni i Hercegovini.....	39
11. Zakonski okvir za rodnu ravnopravnost i zabranu diskriminacije u Bosni i Hercegovini	42
Ustavne odredbe o rodnoj ravnopravnosti	42
Zabrana diskriminacije na osnovu spola/roda	43
Opseg zabrane diskriminacije u sferi rada.....	45
Posebne mjere	49
Porodiljsko/roditeljsko odsustvo i fleksibilni oblici rada.....	50
Jednaka plata za rad jednake vrijednosti.....	52
Transparentnost plata.....	55
Ekonomska sfera	57
Javni život.....	58
Prikupljanje podataka i vođenje posebne evidencije	59
12. Rodni jaz u platama u Bosni i Hercegovini	60
Stopa zaposlenosti žena	60
Rodna segregacija po sektorima.....	62
Rodna segregacija u zvanjima	62
Razlika u prosječnim platama u sektorima s većom koncentracijom žena.....	64
Radni sati na plaćenim poslovima.....	65
Naknade plaće za vrijeme korištenja prava na porodiljsko/roditeljsko odsustvo	66

Nepuno radno vrijeme, fleksibilni oblici rada i privremeni ugovori za žene	67
Poslovno okruženje	68
Utjecaj krize izazvane pandemijom COVID-19 na rodni jaz u platama	69

13. Preporuke 71

Prilog 1: Dublji pogled na način provedbe obaveze izvještavanja o rodnom jazu u platama: preporuke međunarodnih organizacija i indeks transparentnosti EU.....	76
---	-----------

Provedba obaveze izvještavanja o rodnom jazu u platama na domaćem nivou	76
Mjerenje rodnog jaza u platama.....	76
Direktiva EU o transparentnosti	81

Prilog 2: Provedba obaveza izvještavanja o rodnom jazu u platama na domaćem nivou – komparativna analiza zakonskih okvira na snazi u zemljama Evrope kojima su propisane obaveze izvještavanja o rodnom jazu u platama	86
---	-----------

Sažetak	86
Komparativna analiza relevantnih zakonski obaveza	87
Pregled utjecaja obaveza izvještavanja o rodnom jazu u platama	92

Prilog 3: Pregled postojećih zakonskih okvira kojim su propisane obaveze izvještavanja o rodnom jazu u platama	106
---	------------

Francuska	107
Ujedinjeno Kraljevstvo	111
Island	115
Njemačka	119

Prilog 4: Bibliografija (ključne reference).....	122
---	------------

1. Zahvale

Ovaj izvještaj je izrađen u sklopu projekta AIRE Centra „Okolišni, društveni i standardi korporativnog upravljanja (ESG) - Uvod za poslovne subjekte“, uz finansijsku podršku Razvojnog programa Ujedinjenih nacija u Bosni i Hercegovini. Izvještaj je izradio tim AIRE Centra pod vodstvom Biljane Braithwaite (direktorice Programa za Zapadni Balkan) i Sabine Đapo (voditeljice Programa za Zapadni Balkan). Autorice izvještaja su Sanja Elezović (viša ekspertica za rodna pitanja), Ivana Krstić (viša pravna ekspertica), Hannah Smith (savjetnica za međunarodno pravo), i Amina Hujdur (ekspertica za komunikacije).

Tim AIRE Centra zahvaljuje Neri Monir Divan, savjetnici za rodnu ravnopravnost u UNDP-u u Bosni i Hercegovini, na stručnoj recenziji. Tim AIRE Centra također želi zahvaliti Heleni Stolnik Trenkić, ekspertici za međunarodno pravo, i Sihani Cara, advokatskoj pripravnici, na doprinosu i stručnosti i znanju koje su podijelile s timom.

Posebno zahvaljujemo Dechertu, globalnoj advokatskoj firmi, za doprinose njihovih timova u Ujedinjenom Kraljevstvu, Francuskoj i Njemačkoj.

Tim AIRE Centra želi izraziti svoju zahvalnost Razvojnog programu Ujedinjenih nacija na obezbijedenim finansijskim sredstvima, kao i predstavnicima Razvojnog programa Ujedinjenih nacija u Bosni i Hercegovini.

2. Uvod

Rodni jaz u platama pojavljuje se širom svijeta kao rezultat rodne neravnopravnosti i interseksijske rodne diskriminacije. Međunarodna organizacija rada (ILO) definira rodni jaz u platama kao „strukturalnu rodnu diskriminaciju koja proizlazi iz horizontalne i vertikalne segmentacije radne snage“ (ILO, 2020).

Rodna ravnopravnost jedan je od glavnih stubova svakog društva i jedna od najvažnijih društvenih vrijednosti koja svakoj ženi, muškarcu i nebinarnoj osobi omogućuje da kao ljudsko biće ostvari svoj puni potencijal. Rodna ravnopravnost nije samo pitanje poštivanja ljudskih prava i demokratije, već i preduvjet održivog razvoja. Dok neki na rodni jaz u platama gledaju kao na rezultat slobodnog izbora žena na tržištu rada, promatranje problema kroz prizmu ljudskih prava i održivog razvoja pruža drugačiji pristup. Ovaj pristup razmatra temeljne uzroke rodne neravnopravnosti koji dovode do rodnog jaza u platama i zagovara osnaživanje žena i provedbu afirmativnih politika transparentnosti poslovanja kako bi se spriječila ova vrsta rodno zasnovane diskriminacije.

Postoji nekoliko zajedničkih značajki koje dovode do rodnog jaza u platama na globalnom nivou. Na primjer, nejednak pristup resursima za žene i muškarce, nedovoljna pravna zaštita od rodno zasnovane diskriminacije na tržištu rada, u obrazovanju i zapošljavanju te nedostatak usluga socijalne podrške. Međutim, da bismo razumjeli izazove koji se postavljaju unutar pojedine zemlje, potrebno je sagledati historijski, geografski i kulturni kontekst koji oblikuje odnose među različitim rodovima u zemlji, uključujući prevladavajuće društvene norme, rodne stereotipe, predrasude i rodne uloge, kao što su očekivanja da žene utroše više vremena na neplaćene poslove u domaćinstvu i da preuzmu većinski udio brige o djeci i njege drugih članova porodice. Također je potrebno analizirati relevantne zakonodavne i institucionalne okvire za zabranu diskriminacijske, radne i socijalne politike (na primjer, briga o djeci i starijim osobama, zdravstvena zaštita, porodijske naknade itd.) te načine na koje oni različitim spolovima omogućuju (ili onemogućuju) jednak i ravnopravan pristup prirodnim, ekonomskim i društvenim resursima (na primjer, pristup obrazovanju i zapošljavanju, izbor zanimanja, sudjelovanje u političkom

i ekonomskom odlučivanju, vlasništvo nad zemljom, pristup kreditima i drugoj finansijskoj i nefinansijskoj podršci itd.).

Jednako je važno nastojati razumjeti zašto rodni jaz u platama postoji u nekim zemljama. Ovakva analiza propituje u kojoj mjeri rodna ravnopravnost predstavlja politički prioritet u zemlji, kao i u kojoj mjeri internalizirana seksistička uvjerenja donositelja odluka utječu na institucionalnu provedbu politika rodne ravnopravnosti. U zemljama Zapadnog Balkana (ZB), na primjer, relevantno zakonodavstvo garantira punu ravnopravnost, ali je nivo provedbe i dalje nizak. Štoviše, tranzicijske ekonomije Zapadnog Balkana pate od složenosti strukturnih nedostataka, uključujući nedostatak rodno prihvatljivih internih politika, kao i obaveze poslodavaca da prikupljaju, izvještavaju i objavljuju informacije o rodnom jazu u platama.

Na drugom nivou, analizom rodnog jaza u platama s odgovarajućim informacijama također se moraju uzeti u obzir faktori povezani s tržištem rada koji utječu na rodni jaz u platama. To uključuje stopu zaposlenosti žena, rodnu segregaciju po sektorima i zanimanjima, razliku u prosječnim platama između žena i muškaraca, prisutnost žena na rukovodećim pozicijama, radno vrijeme na plaćenim i neplaćenim poslovima, udio žena koje rade sa nepunim radnim vremenom i /ili privremeni rad i državne politike kojima se uređuju uvjeti i naknada plate za vrijeme porodiljskog odsustva.

Konačno, globalni izazovi, poput ekonomske i klimatske krize te prijetnje pandemija, također doprinose pogoršanju položaja žena, djece i ranjivih kategorija i produbljuju političke, društvene i ekonomske jazove, uključujući rodni jaz u platama, kao što smo doživjeli tokom krize izazvane koronavirusom (bolešću COVID-19) (UNDP, 2023.).

Važno je naglasiti da su svi gore navedeni faktori međusobno ovisni te da mjere za zatvaranje rodnog jaza u platama treba planirati, provoditi i pratiti na holistički način, uzimajući u obzir cijeli spektar političkih, ekonomskih i društvenih uzroka rodne neravnopravnosti u zemlji.

Ovaj izvještaj temelji se na istraživanju rodno jaza u platama u Bosni i Hercegovini (BiH) u cilju boljeg razumijevanja faktora koji leže u osnovi gore opisanog rodno jaza u platama, u konkretnom kontekstu BiH. Istraživanje je prvenstveno usmjereno na zakonodavni okvir BiH kojim su regulirani rodna ravnopravnost, zabrana diskriminacije i radno zakonodavstvo u entitetima u zemlji, kako bi se ukazalo na širi kontekst rodne politike koji leži u osnovi rodno jaza u platama u BiH.

Izvještaj počinje objašnjenjem koncepta rodno jaza u platama, kao i detaljnom analizom razloga zbog kojih je nužno poduzeti mjere za njegovo rješavanje. Zatim se daje pregled nekih ključnih, relevantnih međunarodnih instrumenata koji se odnose na jednake plate i mogućnosti zapošljavanja, kao i ključnih uzroka rodno jaza u platama, metoda mjerenja rodno jaza u platama i preporučenih mjera za zatvaranje rodno jaza u platama, kako su ih identificirale međunarodne organizacije i stručnjaci. U fokusu izvještaja je zatim ispitivanje ključnog relevantnog zakonodavstva u BiH, prije kratke komparativne analize provedbe, izvršenja i utjecaja mjera transparentnosti plata u određenim zemljama širom Evrope. Obuhvaćene zemlje odabrane su zato što su usvojile različite mehanizme transparentnosti plata, te stoga pružaju niz perspektiva za donošenje zaključaka i preporuka o tome kako se transparentnost plata može dalje provesti i unaprijediti u BiH. Izvještaj se završava utvrđivanjem područja za poboljšanje kako bi se riješili temeljni uzroci rodno jaza u platama i preporukom mjera za smanjenje jaza u BiH, uključujući, na primjer, one koje se odnose na transparentnost plata, rodno osjetljivo upravljanje ljudskim resursima i korištenje rodne revizije. Detaljnija analiza različitih mogućih metoda mjerenja rodno jaza u platama i sveobuhvatan pregled važećih različitih zakonodavnih okvira kojima je regulirana obaveza izvještavanja o rodnom jazu u platama nalaze se u prilogu izvještaja kao dodatna podloga ovim zaključcima i preporukama.

Ovaj izvještaj izrađen je i na temelju podataka iz baze podataka o poslovnim subjektima koju vodi Razvojni program Ujedinjenih nacija (UNDP) u BiH, a koja je uspostavljena u svrhu odabira kandidata za godišnju nagradu za poslovne

lidere održivog razvoja u Bosni i Hercegovini.^[1] Razmatran je i utjecaj pandemije bolesti COVID-19 na rodni jaz u platama. Komparativna analiza i međunarodne perspektive u izvještaju proizvod su pregleda relevantnog međunarodnog, regionalnog i domaćeg zakonodavstva, politika, smjernica te dokumenata i izvještaja. Međunarodni instrumenti navedeni u ovoj publikaciji predstavljaju mješavinu onih koje je BiH ratificirala i koji bi stoga trebali oblikovati politiku i praksu u ovoj oblasti, kao i onih koji, iako nisu direktno primjenjivi u BiH, ipak naglašavaju važnost pitanja te pružaju smjernice za razvoj dobre prakse u ovoj oblasti.

U ovom izvještaju nisu analizirana pitanja koja se odnose na provedbu politike ni učinak rada institucija u BiH niti se izvještaj bavi društvenim i kulturnim utjecajima i rodnim stereotipima koji prevladavaju u BiH. Fokus je umjesto toga na faktorima povezanim s tržištem rada, s posebnom pažnjom na rodni jaz u platama u privatnom, a ne u javnom sektoru, nastojeći identificirati prevladavajuće poslovne prakse i poslovnu kulturu povezanu s politikama plata i neravnopravnošću.

[1] Dodjela nagrada se organizira u okviru programa „Okvir za implementaciju Ciljeva održivog razvoja kao temelja za održivi i inkluzivni rast u Bosni i Hercegovini“ (SDG2BiH), koji financira Švedska, a provodi Razvojni program Ujedinjenih nacija (UNDP) u BiH, u partnerstvu s UNICEF-om u BiH i UN Women u BiH uz opću podršku Ujedinjenih nacija vlastima u BiH za provedbu Okvira za realizaciju Ciljeva održivog razvoja u BiH. Partner nagrade za poslovne lidere održivog razvoja je Vanjskotrgovinska komora Bosne i Hercegovine.

3. Šta je rodni jaz u platama?

Rodni jaz u platama je razlika između prosječnih plata zaposlenih žena i prosječnih plata zaposlenih muškaraca (ILO, 2018, str. 19). Rodni jaz u platama na globalnom nivou iznosi 20%, a u Organizaciji za ekonomsku saradnju i razvoj (OECD) i zemljama EU oko 13% (ILO, 2018; OECD, 2021; Vijeće EU, 2023). Drugim riječima, prosječna zaposlena žena u EU zaradi svega 87 centi na svaki euro koji zaradi prosječni zaposleni muškarac. Dispariteti u platama, kao i stope zaposlenosti još su izraženiji u BiH. Prema UNDP-u, bruto nacionalni dohodak (BND) žena po glavi stanovnika iznosi oko 19.457 bosanskohercegovačkih konvertibilnih maraka (KM) ili 10.709 USD, dok BND muškaraca po glavi stanovnika iznosi oko 36.189 KM ili 19.917 USD, što rezultira time da žene zarađuju svega 53,7% dohotka muškaraca u ovoj zemlji (UNDP, 2021). Nadalje, svega oko 36,5% žena aktivno je na tržištu rada u BiH, budući da zemlja još uvijek nastoji pronaći sistemski rješenja za neplaćeni rad koji uglavnom obavljaju žene, poput brige o djeci, starijim i ugroženim osobama, o čemu se često premalo izvještava i često se zanemaruje (UNDP, 2021).

Podaci o rodnom jazu u platama pokazuju da u BiH i širom svijeta žene stalno zarađuju manje od muškaraca, a kupovna moć je pretežno u rukama muškaraca. Pandemija i inflacija postavile su ženama dodatna finansijska ograničenja. Treće anketno istraživanje domaćinstava za procjenu posljedica COVID-19 na društvo u BiH pokazalo je da značajno veći postotak žena (55,5) doživljava pogoršanu finansijsku situaciju (u odnosu na 44,9% muškaraca) te da je 13,5% žena prijavilo smanjene doznaka iz inostranstva, u odnosu na 8% muškaraca (UNDP i UNICEF, 2022). Takvi statistički podaci pokazuju da iako na papiru žene mogu imati jednake mogućnosti pri zapošljavanju i prava na jednaku platu, u praksi žene nisu uključene u tržište rada na istom nivou ni s istim beneficijama kao muškarci.

Brojne međunarodne organizacije za ljudska prava i organizacije radnika identificiraju rodni jaz u platama kao društveni i ekonomski problem. ILO, UNDP i UN Women identificiraju rodni jaz u platama kao „jednu od najvećih društvenih nepravdi današnjice“ koja pogađa „polovinu svjetske populacije“ (ILO, 2018, str. v; UN Women, 2016, str. 1; UNDP, 2021). Žene tokom života posjeduju manje

finansijsko kapitala od muškaraca, što znači da gotovo svaka država OECD-a ima više stope siromaštva za žene nego za muškarce (OECD, 2021). Efekt se nastavlja nakon radnog vijeka žena, budući da se stope njihovog siromaštva povećavaju u starijoj dobi kada žene također primaju niže penzije (OECD, 202.; Ured za jednakost Vlade Ujedinjenog Kraljevstva, 2019). UN-ov cilj održivog razvoja 8.5 stoga poziva, između ostalog, na dostojanstven rad i ekonomski rast za žene, uključujući zatvaranje rodnog jaza u platama, kao preduvjet za postizanje rodne ravnopravnosti.

Postoji jasan ekonomski poticaj za poduzimanje radnji kako bi se zatvorio rodni jaz u platama. Brojne studije pokazuju da više žena na tržištu rada nije samo vrijedno truda, već i da je dobro za poslovanje (ILO, 2019). Ne samo da su žene često produktivnije i spremnije saradivati, već im njihova povećana zarada daje i veću kupovnu moć, priliku da uplaćuju veće penzije doprinose i troše dohodak od penzije – a sve to potiče potrošnju na robu široke potrošnje i ekonomiju (ILO, 2018, str. 6). ILO navodi procjenu da bi se zatvaranjem rodnog jaza u platama u ekonomijama OECD-a povećao BDP za 6 triliona USD (ILO, 2018, str. 10-11). Smanjenjem jaza u stopama sudjelovanja muškaraca i žena u radu za 25% do 2025. mogao bi se povećati globalni BDP za 3,9%, odnosno 5,8 triliona USD (ILO, 2017, str. 18). Svjetska banka također tvrdi da postojanost razlike u dohotku između muškaraca i žena negativno utječe na rast ekonomije zemalja (Svjetska banka, 2023, str. 26).

Nikada nije bilo hitnije da se poduzmu mjere za uklanjanje rodnog jaza u platama. Pandemija COVID-19 imala je nesrazmjerno negativan utjecaj na zapošljavanje i zaradu žena, dovodeći u opasnost povećanje rodnog jaza u platama i poništenje desetljeća napretka (ILO, 2022, str. iv. i 1). Osim toga, UN Women tvrdi da postoji potreba za sprečavanjem pojave novih oblika rodne neravnopravnosti u novim kontekstima zapošljavanja, budući da se naš radni svijet i dalje mijenja (UN Women, 2016, str. 4). Osim toga, UNDP je pokrenuo globalnu inicijativu pod nazivom Pečat rodne ravnopravnosti za javna i privatna preduzeća u nastojanju da unaprijedi položaj žena na poslu i smanji rodni jaz u plaama. Obje inicijative provodi UNDP u BiH kako bi podržao strukturalne promjene i omogućio pozitivne prakse unutar javnog i privatnog sektora. Osim toga, u Mapi puta iz oblasti Dostojanstven rad UNDP-ovog Ženskog foruma za razvoj identificiran je rodni jaz u platama kao značajan izazov u BiH i izloženi su budući koraci.

4. Relevantni međunarodni instrumenti

Jednak rad za jednaku platu, bez obzira na rod, odavno je cijenjen koncept zacrtan u međunarodnim konvencijama, kao što je Konvencija Međunarodne organizacije rada o jednakosti plata muškaraca i žena iz 1951. (br. 100), jedna od najviše ratificiranih konvencija u svijetu (ILO, bez datuma (a)).^[2] Konvencija zahtijeva od država da osiguraju radnicima i radnicama jednaku platu za rad jednake vrijednosti i jednake mogućnosti pri zapošljavanju (čl. 2). Konvencija Međunarodne organizacije za rad o diskriminaciji u odnosu na zapošljavanje i zanimanje iz 1958. (br. 111) dodatno obavezuje države da garantiraju jednake mogućnosti i postupanje u odnosu na zapošljavanje i zanimanje (čl. 2). Iako je BiH napravila korake u usvajanju međunarodnih standarda koji se odnose na jednakost u radu, budući da je ratificirala 83 konvencije Međunarodne organizacije rada (ILO, bez datuma (b)), uključujući gore navedene konvencije o jednakim platama i zabrani diskriminacije, još uvijek postoje ozbiljni izazovi kada je riječ o njihovoj primjeni u praksi (UN, 2022, str. 19). Nedavno istraživanje koje je proveo ILO pokazalo je da iako je zaposlenost u porastu posljednjih godina, rodni jaz u učešću radne snage i stopama zaposlenosti i dalje je problem za BiH, budući da žene i dalje imaju niže stope zaposlenosti u odnosu na muškarce (ILO i Evropska banka za obnovu i razvoj (EBRD), 2021).

Također, članom 11. Konvencije Ujedinjenih nacija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (CEDAW) predviđeno je da će države potpisnice poduzeti sve odgovarajuće mjere kako bi osigurale, između ostalog, jednaka novčana primanja i jednak tretman za rad jednake vrijednosti. Opća deklaracija o ljudskim pravima (UDHR) sadrži odredbu prema kojoj svako ima pravo na jednaku platu za jednak rad bez diskriminacije i na pravedno novčano primanje (čl. 23), dok Povelja EU-a o temeljnim pravima propisuje da mora biti osigurana ravnopravnost žena i muškaraca u svim područjima, uključujući zapošljavanje, rad i platu (čl. 21. i 23). Četrdeset vlada i organizacija također se obavezalo ukloniti ili smanjiti rodni

[2] Konvenciju su ratificirale 174 zemlje na dan 11. maja 2023.

jaz u platama na konferenciji Koalicije za jednake plate (koju predvode ILO, UN Women i OECD) 2018. godine (ILO, 2018, str. 98).

Relevantne Konvencije Međunarodne organizacije rada

- **Konvencija o jednakim platama, 1951. (br. 100)**
- **Konvencija o diskriminaciji u odnosu na zapošljavanje i zanimanje, 1958. (br. 111)**
- **Konvencija protiv nasilja i uznemiravanja, 2019. (br. 190)**
- **Deklaracija o temeljnim principima i pravima na radu, 1998** – kojom su zabrana diskriminacije i jednake plate za rad jednake vrijednosti proglašeni temeljnim principima koje sve države članice ILO-a trebaju promovirati, poštovati i ostvarivati.

5. Identificiranje pokretača rodnog jaza u platama

U ovom dijelu opisani su pokretači i metode zatvaranja rodnog jaza u platama koje su identificirale i preporučile međunarodne organizacije (UNDP, ILO, UN Women, Svjetska banka i dr.). Višestruki preklapajući pokretači uzrokovali su i nastavljaju održavati rodni jaz u platama, uključujući direktnu i indirektnu diskriminaciju brojnih oblika, kao i odstupanja u obrascima rada i karijere. Međutim, u nekim kontekstima, opseg i uzroci rodnog jaza u platama ostaju neobjašnjeni.

► **Direktna diskriminacija**

Uprkos nizu odredbi u međunarodnom pravnom instrumentima namijenjenih iskorjenjivanju direktne diskriminacije (kao što je gore opisano), slučajevi direktne diskriminacije i dalje postoje: gdje žene i muškarci nisu jednako plaćeni za isti rad. Komisija EU navodi da diskriminacija u platama često ostane neotkrivena zbog nedostatka transparentnosti plata, što znači da je oštećenima onemogućeno da podnesu tužbu (Vijeće EU, 2023). Direktna diskriminacija može se pojaviti u procesu zapošljavanja, uključujući startnu platu zaposlenika ili stopu napredovanja (OECD, 2021.). Direktna diskriminacija može se donekle prikriti i tako da se istom poslu daju dva različita naziva, ovisno o spolu osobe koja ga obavlja, te da se različito plata. Zanimanja pod nazivom „šef kuhinje“, „upravitelj informacija“ i „asistent uprave“ mogu biti više plaćena od zanimanja „kuhar“, „bibliotekar“ ili „sekretar“, pri čemu muškarci obavljaju ove prve, a žene ove druge poslove (ILO, 2018, str. 95).

Ključno pitanje je praviti razliku između „**jednake plate za jednak rad**“, koja je obavezna prema Univerzalnoj deklaraciji o ljudskim pravima, i šireg načela „**jednake plate za rad jednake vrijednosti**“, koje je obuhvaćeno CEDAW konvencijom, konvencijama Međunarodne organizacije rada i Poveljom EU (ILO, 2018, str. 96). Svega 40% svih zemalja donijelo je zakone koji se odnose na navedeno načelo i kojim se prepoznaje nepravda koja se događa kada su

žene manje plaćene od muškaraca za rad koji se može razlikovati u pogledu zadataka i odgovornosti, potrebnih znanja i vještina ili uvjeta pod kojima se rad obavlja, a opet je jednako vrijedan (ILO, 2018, str. 95-96). Ovaj koncept nas poziva da uporedimo različite poslove, posebno one kojima dominiraju muškarci, u odnosu na one kojima dominiraju žene i razmotrimo da li je rad jednake vrijednosti jednako plaćen.

► Indirektna diskriminacija

Indirektna diskriminacija nižim vrednovanjem poslova ne odnosi se samo na pojedince nego može utjecati na čitave kategorije zanimanja ili preduzeća. Postoji rodna polarizacija po industrijama i privrednim sektorima, pri čemu oni koji su povezani sa ženama trpe penalizaciju plate. Žene će često biti plaćene manje od muškaraca čak i za obavljani posao jednake vrijednosti u kategorijama tradicionalno muških zanimanja i preduzećima. Međutim, pretrpjet će još veću penalizaciju ako rade u tradicionalno ženskim kategorijama zanimanja i preduzećima. Nacionalni izvještaj o humanom razvoju o socijalnoj uključenosti u BiH (UNDP, 2021) upozorava na rodno zasnovanu profesionalnu segregaciju u BiH i feminizaciju poslova u sektoru obrazovanja i socijalnih usluga, što dovodi do sistemskog smanjenja plata u određenim oblastima. ILO navodi da će osoba sa univerzitetskom diplomom u profesijama kojim dominiraju muškarci, u kojima muškarci čine oko 95% radnika, zaraditi 30 USD po satu; ako ona ili on radi u profesiji kojom dominiraju žene, prosječna plata će pasti na oko 20 USD po satu (ILO, 2018, str. 69). Slično tome, rad u preduzeću u kojem žene čine najveći udio radne snage može rezultirati penalizacijom plate od 14,7% u usporedbi s radom u preduzeću jednakih atributa produktivnosti, ali različitog rodno sastava (ILO, 2018, str. vi). Što je veći stepen „feminizacije“ na radnom mjestu, to je niža prosječna plata po satu u tom preduzeću – čak i ako se poslovi mogu smatrati jednako vrijednim kada su obrazovni, profesionalni kriteriji i kriteriji osposobljenosti, vještine, trud, odgovornost, poduzeti rad ili priroda zadataka ekvivalentni (ILO, 2018, str. 74-75; Evropska komisija, 2019, str. 3). UN Women primjećuje da ako značajan broj žena počne ulaziti u visoko plaćena zanimanja u kojim dominiraju muškarci, obično dolazi do ukupnog gubitka plate i statusa tog zanimanja u cjelini ili do novih podjela unutar te kategorije koje žene ograničavaju na niži rang. (UN Women, 2016, str. 4). Potrebno je više podataka kako bi se tačno istražilo zašto se to događa, ali ILO zaključuje da je **„primarni pokretač**

rodnog jaza u platama u modernim ekonomijama samo podcjenjivanje ženskog rada“ (ILO, 2022, str. 2). Žene ne samo da su manje plaćene za iste poslove koje obavljaju i muškarci nego se i poslovi koje nesrazmjerno obavljaju žene često manje cijene. Usporedba sadržaja ovih poslova otkriva da su oni, ako ne jednak rad, onda često rad jednake vrijednosti, te bi trebali biti (ali nisu) jednako plaćeni.

Niže vrednovanje rada žena: ključni koncepti

- **Virtualna segregacija ili propusni cjevovod** – što je viši položaj unutar kompanije, to je manje žena (ILO, 2019, str. iii; OECD, 2021). Izraz **ljepljivi pod** može se koristiti za opisivanje diskriminirajućeg obrasca zapošljavanja koji drži određenu grupu ljudi na dnu ljestvice radnih mjesta (kao što su žene koje rade kao sekretarice, medicinske sestre ili konobarice). **Stakleni strop** se u međuvremenu odnosi na barijere koje sprečavaju žene da se popnu na najviše pozicije moći.
- **Horizontalna segregacija, profesionalna segregacija ili stakleni zidovi** – na istom nivou zanimanja, žene i muškarci obično imaju različite radne zadatke (ILO, 2018, str. 69). Na primjer, na rukovodnim funkcijama, žene će vjerovatnije biti koncentrirane na ljudske resurse, finansije i administraciju te marketing i prodaju; dok je vjerovatnije da će muškarci zauzimati radna mjesta u operacijama, istraživanju i razvoju te druge više „strateške“ pozicije koje mogu biti odskočna daska za položaje na višem nivou (ILO, 2019, str. iii; OECD, 2021).
- **Feminizirani poslovi** – zanimanja ili preduzeća koja su dominantna ili tradicionalno/stereotipno povezana sa ženama. Oni imaju tendenciju privlačenja nižih plata, čak i ako je rad relativno jednake vrijednosti (ILO, 2018, str. 20). „Feminizacija“ može doprinijeti i virtualnoj i horizontalnoj segregaciji (npr. slabo plaćeni poslovi često su oni koji su feminizirani, a feminizirani poslovi unutar iste kategorije zanimanja također trpe penalizaciju plate).

► Obrasci rada

Uz direktnu ili indirektnu diskriminaciju kroz manje vrednovanje ženskog rada i/ili korištenje seksističkih stereotipa, rodni jaz u platama također odražava ukupni obrazac uključivanja žena na tržište rada. Ono je, za prosječnu ženu, pod teretom koje društvo, kroz stereotipe, obično stavlja na žene. Objašnjenja rodnog jaza u platama tradicionalno su usredotočena na ponašanje i izbor žena, pri čemu se niži nivo obrazovanja žena nekoć smatrao primarnim pokretačem rodnog jaza u platama. Međutim, UN Women ističe da su tokom posljednjih desetljeća nivoi obrazovanja žena povećani (ponekad su iznad nivoa obrazovanja muškaraca) i diverzificirali se (između ostalog, i po oblastima, kao što su medicina i pravo) - a ipak i dalje postoji rodni jaz u platama (UN Women, 2016, str. 2). ILO navodi da zaposlene žene širom svijeta imaju jednako dobra, ako ne i bolja, obrazovna postignuća od muškaraca te da obrazovanje objašnjava samo mali dio rodnog jaza u platama (ILO, 2018, str. vi i 63). U zemljama visokog dohotka, obrazovna postignuća žena obično su viša od obrazovnih postignuća muškaraca; u zemljama niskog dohotka, nisko obrazovane žene općenito nisu prisutne na tržištu rada (ILO, 2018., str. 63). Stoga je utjecaj obrazovanja žena na rodni jaz u platama često usmjeren na njegovo smanjenje, a ne na povećanje (ILO, 2018, str. 63). Žene su sve obrazovanije, a opet ostvaruju manji povrat od svog obrazovanja u odnosu na muškarce. Isto vrijedi i za BiH, jer dok u osnovnom obrazovanju postoji gotovo potpuna rodna ravnoteža, djevojčice počinju brojčano nadmašivati dječake u srednjem obrazovanju. Rodna razlika postaje još izraženija u tercijarnom obrazovanju, budući da žene čine većinu studenata dodiplomskih i postdiplomskih studija u zemlji (UNDP, 2021, str. 50).

Ono što je vjerovatno utjecajnije jest da radni status nije ravnomjerno raspoređen između žena i muškaraca. Žene imaju tendenciju da zarađuju manje čak i kad uđu na tržište rada zajedno s muškarcima (za žene sa univerzitetskim obrazovanjem to se naziva „rodni jaz u platama među zaposlenima s visokom stručnom spremom“), ali se jaz može dodatno povećati zbog obrazaca posla tokom njihova radnog vijeka. U ekonomijama visokog dohotka mnoge žene koje sudjeluju na tržištu rada rade skraćeno radno vrijeme. Poslovi s nepunim radnim vremenom vjerovatnije će, pak, biti nisko ili niže srednje kvalificirani poslovi (Ured za jednakost Vlade Ujedinjenog Kraljevstva, 2019, str. 13). U zemljama srednjeg ili niskog dohotka mnoge su žene koje traže plaćeni posao gurnute u

neformalnu ekonomiju ili se odlučuju za rad od kuće (ILO, 2018, str. 20). Primarni razlog za to je nejednaka raspodjela sati neplaćenog rada u domaćinstvu: žene obavljaju većinu kućanskih poslova i većinu neplaćenih poslova brinući se za domaćinstvo generalno, a posebno za starije članove domaćinstva i djecu. Ankete o korištenju vremena pokazuju da kada se uzme u obzir neplaćeni i plaćeni rad, žene rade duže od muškaraca (ILO, 2018, str. 19).

Svjetski ekonomski forum analizirao je podatke iz 2019. godine kako bi pokazao da je udio vremena koji muškarci utroše na neplaćene poslove kao udjela u ukupnom radu iznosio 19%, dok je za žene to bilo 55% (Svjetski ekonomski forum, 2022, str. 7). Ovaj nerazmjerni teret negativno utječe na učešće žena na tržištu rada, posebno tamo gdje nema pristupa uslugama brige o djeci ili politikama radnih mjesta prilagođenim porodici. Također, veća je vjerovatnoća da će žene odvojiti dio radnog mjesta – bilo kao porodiljsko odsustvo ili prekid radnog odnosa – za roditeljstvo. Majčinstvo je opisano kao „penalizacija plaće“ koja proizlazi iz prekida ili smanjenja radnog vremena, zapošljavanja na poslovima koji su više prikladni za porodicu, manje plaćenih poslova ili stereotipnih odluka o zapošljavanju i napredovanju na nivou preduzeća kojima se penalizira karijera majke (ILO, 2018, str. vi i 77-78).

Analiza Vlade Ujedinjenog Kraljevstva sugerira da bi žene mogle preuzeti poslove bliže njihovom domu i smanjiti vrijeme putovanja do posla kako bi mogle izvršavati poslove njege i brige, ograničavajući krug dostupnih radnih mjesta (Ured za jednakost Vlade Ujedinjenog Kraljevstva, 2019, str. 13). Jaz u pogledu majčinstva u EU može uzrokovati čak 30% penalizacije plate (ILO, 2018, str. 97).^[3] Nasuprot tome, očevi imaju tendenciju da zarađuju veću premiju plate u odnosu na one muškarce koji nisu očevi, za razliku od penalizacije plate (ILO, 2018, str. 78). Vrijedi napomenuti da čak kada žene ne planiraju imati djecu ili kada nisu primarni njegovatelji ni primarni izvršioци neplaćenog rada, poslodavci i dalje mogu primjenjivati seksističke stereotipe i očekivati da to budu, dopuštajući da to utječe na njihovu praksu zapošljavanja ili unapređenja. Takvi faktori svakako imaju odjeka u BiH, gdje problemi, kao što su nedostatak odgovarajućih usluga brige o djeci, starijim osobama i osobama s invaliditetom, struktura politika odsustva sa posla iz porodičnih razloga i nedostatak fleksibilnog ili skraćenog

[3] Najveći prekršitelj je Turska.

radnog vremena doprinose različitim stopama učešća muškaraca i žena na tržištu rada, budući da većinu neplaćenog rada u BiH pretežno obavljaju žene (UNDP, 2021, str. 85-86).

Svjetski ekonomski forum sugerira da se ovaj nejednaki teret neplaćenih poslova njege i brige ne poboljšava: „Desetljeće štednje koje je uslijedilo nakon globalne finansijske krize 2008. godine ograničilo je sektore koji obezbjeđuju osnovnu socijalnu infrastrukturu, utječući na ishode za porodice i primarne negovatelje – često žene – u toku pandemije“ (Svjetski ekonomski forum, 2022, str. 6). Rodni jaz u platama će postojati sve dok se žene stereotipno smatraju primarnim negovateljima.

► **Neobjašnjeni uzroci**

ILO tvrdi da u zemljama visokog dohotka veliki dio rodnog jaza u platama ostaje neobjašnjen (ILO, 2018, str. 64). Možda upravo zbog toga može biti korisno poći od rodnog jaza u platama; njim se identificira ishod intersekcijskih utjecaja koji sami po sebi ne bi bili prepoznati. Dodatni podaci, dobiveni kroz izvještavanje, mogu pomoći u prepoznavanju ovih još nerazjašnjenih uzroka.

6. Rješenja koja preporučuju međunarodna tijela

► Izvještavanje o rodnom jazu u platama i transparentnost plata

Zakonodavstvo o transparentnosti jednakih plata je „nedavni” i „inovativni” razvoj politike za prepoznavanje i rješavanje rodnog jaza u platama (ILO, 2022, str. 3). Mjere transparentnosti plata mogu uključivati periodično objavljivanje plata, redovne izvještaje ili revizije rodnog jaza u platama te pravo radnika na pristup podacima o platama (ILO, 2022, str. x). Cilj je identificirati i smanjiti rodni jaz u platama poboljšanjem pristupa informacijama i rješavanjem potencijalnih asimetrija u informacijama. Poslodavcima se zatim pomaže da prepoznaju i rješavaju direktnu ili indirektnu diskriminaciju; radnicima da imaju dokaze koji su im potrebni za pregovaranje o visini plate ili osporavanje potencijalne diskriminacije u platama (ILO, 2022, str. 5). Primarni oblik mjera transparentnosti **obavezuje preduzeća s određenim pragom zaposlenih da objave podatke o spolu zaposlenih i platama unutar svoje organizacije**. Izvještavanje o rodnom jazu u platama, otkrivajući veličinu rodnog jaza u platama, pomaže ukazati na postojanje mogućih slučajeva diskriminacije u platama, čime se nastoji smanjiti rizik od podnošenja tužbi zbog nejednakih plata (ILO, 2018, str. 96). Svjetska banka, ILO, OECD i Evropska komisija preporučuju da zemlje koje nemaju politiku transparentnosti plata za utvrđivanje rodnog jaza u platama trebaju ozbiljno razmotriti njihovo uvođenje (Svjetska banka, 2023, str. 38; OECD, 2021; ILO, 2022, str. vi; ILO, 2021, str. 7).

Vrste mjera transparentnosti plata (ILO, 2022, str. 5)

- **Izvještaj o transparentnosti plata.** To je jedna od najčešće primjenjivanih mjera na domaćem nivou i ona podrazumijeva objavljivanje informacija o spolu zaposlenih i platama unutar organizacije (ILO, 2022, str. 10).

Cilj je promovirati dijalog među radnicima i zaposlenim o postojećim naknadama i poslovnim praksama. Poslodavci su obično dužni podnijeti izvještaj o transparentnosti plata predstavnicima zaposlenih, kao što su vijeće radnika, sindikat i/ili vladina agencija.

- **Revizije jednakih plata.** One se mogu smatrati korakom dalje od izvještavanja o transparentnosti plata, budući da uključuje procjenu podataka. Revizori analiziraju i razumiju identificirani jaz u platama, analizirajući udio žena i muškaraca za svaku kategoriju zanimanja ili poziciju, te opisuju korake za njihovo rješavanje (ILO, 2022, str. 10).
- **Prava na podatke o plaćanju.** Ona zaposlenicima omogućavaju da traže i ostvare pristup informacijama o platnim nivoima u njihovom preduzeću. Podaci su obično uprosječeni i anonimizirani tako da se ne mogu direktno povezati s određenim zaposlenikom.
- **Kolektivno pregovaranje.** Proces koji se koristi za pregovaranje o uvjetima rada i radnopravnim odnosima. Zahvaljujući uspostavljenoj politici, rasprava o jednakim platama i revizijama jednakih plata može postati dio kolektivnog pregovaranja.

Budući da je većina politika transparentnosti plata relativno nova, istraživanje kojim se procjenjuju njihovi efekti na ishode plata i zapošljavanja nije opsežno (OECD, 2021). Međutim, dokazi pokazuju da sve u svemu, one smanjuju rodni jaz u platama i stvaraju ekonomske koristi (ILO, 2022, str. 6). Studija iz 2014. godine za Evropsku komisiju pokazala je da bi redovno obavezno izvještavanje preduzeća o platnim nivoima generiralo godišnju neto ekonomsku korist u cijeloj EU u iznosu od 18 milijardi eura (Evropska komisija, 2014.; ILO, 2022, str. 6).

Izražena je zabrinutost u vezi s mjerama transparentnosti plata, posebno u vezi s izvještavanjem o rodnom jazu u platama. Poslodavci to mogu doživjeti kao administrativni teret sa značajnim troškovima usklađivanja, s malo ili bez ikakve poznate (ili čak negativne) koristi (ILO, 2022, str. 6). Međutim, prema gore navedenoj studiji Evropske komisije, godišnja neto ekonomska korist od izvještavanja bi generirala 18 milijardi eura, dok bi godišnji troškovi usklađivanja iznosili svega 108 miliona eura (Evropska komisija, 2014.). OECD

također sugerira da je izvještavanje o platama relativno jeftino, posebno ako vlade osiguraju *online* kalkulator jaza u platama (OECD, 2021). Države bi mogle ublažiti izvještavanje uvođenjem digitalnih alata za povećanje transparentnosti plata; Švicarska je bila prva zemlja koja je uvela digitalni alat Logib kako bi poslodavcima omogućila da sami provedu analizu jednakosti plata, smanjujući opterećenja za male poslodavce i olakšavajući praćenje uvođenjem jedinstvenog formata i kriterija (ILO, 2022, str. 12). Izražena je i zabrinutost u pogledu poštivanja prava na privatnost. Kao rezultat toga, neke zemlje zahtijevaju od preduzeća da dostave agregirane ili uprosječene iznose plata za određenu profesionalnu kategoriju ili da anonimiziraju informacije. Kako bi se osiguralo da se radnici pojedinačno ne mogu direktno identificirati, Njemačka zahtijeva da firma ima minimalno šest zaposlenih da bi zaposlenik iskoristio pravo da traži informacije o platama pravnim putem (ILO, 2022, str. 6). Konačno, kao što je utvrđeno u sljedećem dijelu ovog dokumenta, postoji zabrinutost da bi se rodni jaz u platama mogao zatvoriti smanjenjem plata muškaraca, a ne povećanjem učešća žena na tržištu rada i jednakim vrednovanjem ženskog rada. U dvije postojeće studije je otkriveno da relativne koristi za zarade žena uglavnom dolaze od sporijeg rasta plata muškaraca (ILO, 2022, str. 6). Međutim, ILO nudi kao usporedbu studiju iz 2021. godine koja je otkrila da se među novim zaposlenicima u velikim preduzećima rodni jaz u platama smanjio kao rezultat velikog porasta plata žena, bez statistički značajnog efekta na plaće muškaraca (ILO, 2022, str. 6).

Izvještavanje o rodnom jazu u platama može se koristiti samo kao informativni alat. Radnik koji dobije informaciju da je premalo plaćen može odlučiti pregovarati o većoj plaći ili uložiti tužbu radi ostvarivanja prava na jednaku platu. Međutim, odgovornost utvrđivanja, povećanja i ispravljanja stopa nejednakosti plata ovdje leži na pojedincu. Djelotvornost se u velikoj mjeri oslanja na radnike koji imaju pregovaračku moć da pregovaraju kolektivno ili pojedinačno i da pregovaraju bez negativnih reakcija. Nadalje, manje je vjerovatno da će žene, u odnosu na muškarce, pregovarati o većoj plaći i suočavaju se s društvenim kaznama kada to učine (OECD, 2021). Stoga većina međunarodnih tijela preporučuje da se informacije otkrivene u pogledu rodnog jaza u platama koriste kao polazište za konkretnu akciju.

Poduzimanje mjera u odgovoru na izvještaje o rodnom jazu u platama

- **Novčane kazne za nepodnošenje izvještaja:** U više zemalja, kompanije koje ne ispune adekvatno zahtjeve za izvještavanjem mogu podlijegati finansijskim sankcijama.
- **Javno prozivanje:** Ujedinjeno Kraljevstvo usvojilo je pristup „javno prozivanja“. Nema izravnih kazni za neprijavlivanje rodno jaza u platama ni za prijavljene rodno jaza, ali ukupan rodni jaz u platama ili nepodnošenje izvještaja od strane preduzeća se objavljuje *online* kako bi takve informacije bile javno dostupne. To je vjerovatno doprinijelo stopostotnom poštivanju obaveze u prve dvije godine programa. Podatke objavljene na web stranici Vlade Ujedinjenog Kraljevstva koristi aplikacija „Rodni jaz u platama“ (Gender Pay Gap App), koja je automatizirani Twitter nalog na kojem se komentiraju izjave preduzeća povodom Međunarodnog dana žena navodeći njihov rodni jaz u platama.
- **Akcioni planovi:** OECD savjetuje kompanijama da izrade „relevantan, prilagođen plan“ za rješavanje nedostataka u razumnom roku (OECD, 2021). Time se stavlja odgovornost na preduzeća da pokreću promjene, umjesto da odgovornost za prepoznavanje i rješavanje jaza prepuste radnicima i njihovim predstavnicima.

Kroz izvještaj za Evropsku komisiju iz 2014. godine napravljen je pokušaj da se izmjeri učinak nekih od tih mjera transparentnosti.

Mjera	Procijenjeno smanjenje rodno jaza u platama
Redovno izvještavanje o transparentnosti plata	0,66-1,5%
Revizije jednakih plata	0,66-2,0%
Prava na informacije o platama	0,33-0,5%
Jednake plaće u kolektivnom pregovaranju	0,00-0,33%
Kumulativno	1,65-4,33%

Važno je zapamtiti da mjere transparentnosti plata mogu doprinijeti poticanju ponovne procjene poslovnih praksi, ali u biti otkrivaju postojeće probleme uzrokovane drugim faktorima koji se ne mogu u potpunosti riješiti transparentnošću. Identificiranje rodnog jaza u platama stoga bi moglo biti polazište za provedbu bilo koje, ili svih, niže navedenih politika. Sve su ih preporučile međunarodne organizacije.

► **Ponovna procjena plata**

Kao što je gore navedeno, i direktna i indirektna diskriminacija u platama može se pojaviti kada dva radna mjesta imaju različit naziv i različito su plaćena, ali podrazumijevaju iste poslove ili kada su dva radna mjesta različito plaćena, ali usporedno podrazumijevaju rad jednake vrijednosti. Zemlje bi stoga trebale uvesti zakonodavstvo koje obuhvata koncept jednake plaće za rad jednake vrijednosti, umjesto jednostavnijeg koncepta jednake plaće za jednak rad, što može biti od pomoći prilikom ispravljanja „historijskog nižeg vrednovanja“ poslova i sektora koji se obično smatraju „ženskim radom“ (OECD, 2021). Rad treba objektivno vrednovati, uz postojanje zakona o jednakim platama koji nude sredstva za usporedbu plata u organizacijama i sektorima (UN Women, 2016, str. 2). OECD ukazuje na sisteme klasifikacije radnih mjesta kao na jednostavno sredstvo usporedbe (OECD, 2021). Radna mjesta treba opisati rodno neutralnim, objektivnim pojmovima koji se odnose na sistem klasifikacije. Novo zakonodavstvo EU-a, o kojem će biti riječi u sljedećem dijelu ovog dokumenta, nalaže da se strukture plata za usporedbu nivoa plata trebaju temeljiti na rodno neutralnim kriterijima i obuhvatiti rodno neutralne sisteme ocjenjivanja i klasifikacije radnih mjesta (Vijeće EU, 2023). To omogućava lakšu međusobnu usporedbu poslova, otkrivajući rodne jazove i druge oblike indirektno diskriminacije.

► **Plaće**

Rodni jaz u platama može se smanjiti brojnim promjenama u paketima plata i primanjima, na primjer, kroz **formalizaciju rada**. 61,2% svjetske zaposlene populacije radi u neformalnom sektoru, gdje se žene suočavaju s dvostrukom kaznom nižih plata od radnika u formalnoj ekonomiji i nižih plata od muškaraca u neformalnoj ekonomiji. Mjere za promoviranje formalizacije neformalne ekonomije stoga mogu u velikoj mjeri koristiti ženama, stavljajući ih pod zakonsku

i djelotvornu zaštitu i omogućujući bolje prikupljanje podataka (ILO, 2018, str. 93). Povećanje **minimalne plaće** također je djelotvorno u spuštanju rodni jazova u platama na dno raspodjele plata, osobito kada služi kao djelotvorna donja granica plata. Žene su prekomjerno zastupljene na najslabije plaćenim radnim mjestima, zbog čega je važno da se za minimalne plaće postavi pristojan standard (UN Women, 2016). ILO precizira da države ne bi trebale postavljati niže nivoe plata u sektorima ili zanimanjima u kojima prevladavaju žene (ILO, 2018, str. 92). Na primjer, rad u domaćinstvu u mnogim zemljama nije obuhvaćen zakonom o radu ili se ne tretira kao drugi rad, što znači da radnici u domaćinstvu možda nemaju koristi od odgovarajuće minimalne plaće. **Kolektivno pregovaranje** (pregovaranje o platama i drugim uvjetima zapošljavanja od strane organiziranog tijela zaposlenika) može igrati ulogu. Kolektivni ugovori mogu biti posebno usmjereni na smanjenje rodni jazova u platama. Općenito, zemlje s većom pokrivenošću kolektivnim pregovorima uglavnom imaju manju nejednakost u platama (ILO, 2018, str. 92). Na kraju, poslodavci bi trebali odrediti plaće na osnovu objektivnih kriterija radnog mjesta, nudeći jednake plaće muškarcima i ženama i zasnivajući platu na samom radnom mjestu, a ne na prethodnoj plaći zaposlenika (čime bi se ovjekovječio rodni jaz u platama) (ILO, 2020, str. 8).

► **Kulturološke promjene**

Poslodavci mogu razmotriti, a države financirati, ciljane sheme za kataliziranje promjena u radnim praksama i karijeri. Stvaranje mogućnosti za zvaničan napredak žena i njihovo unapređenje kao službeno priznanje njihovih unaprijeđenih vještina i iskustva prati veća plata (UN Women, 2016, str. 2). Neke zemlje su uvele programe namijenjene privlačenju više žena u STEM područja (ILO, 2018, str. 94). Time se namjerava riješiti profesionalna segregacija koja proizlazi iz toga što su žene rjeđe prisutne na tržištu rada da bi iskoristile mogućnosti dobro plaćenog zaposlenje u STEM područjima ili ostaju koncentrirane u manje, ali još uvijek dobro plaćenim zanimanjima (na primjer, upravljanje IKT-om umjesto razvoja IKT softvera). Isto vrijedi i za BiH, jer prema istraživanju koje je proveo UNDP o potencijalu za zapošljavanje žena, 44,4% ispitanika smatra da žene nisu dovoljno zastupljene u STEM područjima, što sugerira da se mora stvoriti više mogućnosti za žene da se obrazuju i bave profesijama, kao što su informatika, tehnologija, nauka i inženjerstvo (UNDP-ov Ženski forum za razvoj, 2022).

Drugi pristup je podrška svim radnicima koji teže fleksibilnim ili nelinearnim karijerama, što bi nerazmjerno pomoglo ženama. Kazna za majčinstvo bit će u potpunosti smanjena samo s pravednijom podjelom porodičnih dužnosti između muškaraca i žena – ali države i poslodavci mogu usvojiti politike koje smanjuju teret brige i njege u cjelini i potiču njihovu ravnopravnu podjelu. Države mogu naložiti poslodavcima da osiguraju jednako plaćeno porodijsko i očinsko odsustvo, s pravom povratka na isto ili slično radno mjesto po isteku odsustva (UN Women, 2016, str. 2). Muškarci se mogu potaknuti da preuzmu roditeljske odgovornosti kroz kvote za očeve po principu „iskoristi ili izgubi“ (koje se vrlo djelotvorno koriste u Švedskoj i na Islandu) (UN Women, 2016, str. 2). Ako dio odsustva nije posebno namijenjen očevima, malo muškaraca će ga iskoristiti, što će povećati neravnopravnost kod kuće i na poslu; plaćenim odsustvom kao individualnim pravom svakog roditelja promovira se jednakost u odgovornosti očinstva i smanjuje se kazna žena za majčinstvo (Shand, 2018, str. 1). Očevima bi također korisne bile prilike za fleksibilniji rad ili radno vrijeme (UN Women, 2016, str. 4). Konačno, dok se svi radnici suočavaju s penalizacijom plaće nakon perioda odsutnosti s tržišta rada, kazna je veća za žene. Nedostaju programi koji bi podržavali povratak žena na posao nakon poroda, a koje bi države mogle preporučiti i financirati (ILO, 2018, str. 97). Države bi također mogle ulagati u visokokvalitetnu univerzalnu brigu o djeci, koja nudi povrat dopuštajući oba roditelja da se vrate ili počnu raditi u ranijoj fazi i na duže radno vrijeme (UN Women, 2016). Na primjer, nedavna studija konzultantske grupe PwC identificirala je nedostatak finansijski pristupačne brige o djeci kao jedan od razloga za povećanje rodno jaza u platama u Ujedinjenom Kraljevstvu (PWC, 2023).

Kao što je prethodno navedeno, UNDP je uveo Pečat rodne ravnopravnosti koji je osmišljen za privatni sektor kako bi prihvatio rodnu ravnopravnost i poboljšao ekonomsko i društveno osnaživanje žena, a sve u cilju uklanjanja rodne neravnopravnosti na radnom mjestu i istovremenog unapređenja života svih zaposlenih i njihovih porodica. Pečat rodne ravnopravnosti temelji se na međunarodno prihvaćenim načelima, idealima i sporazumima koji se odnose na ljudska prava i rodnu ravnopravnost, uključujući načela sadržana u Konvenciji o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (CEDAW), konvencijama Međunarodne organizacije rada i Deset načela UN-ovog Globalnog pakta (UN Global Compact) i načela osnaživanja žena (WEP) koje su izradili UN Women i UN Global Compact.

Da bi dobile Pečat rodne ravnopravnosti, kompanije moraju zadovoljiti standarde u sedam radnih područja koja uključuju sisteme upravljanja, unutrašnje kapacitete, poticajno okruženje, komunikaciju i upravljanje znanjem, programe, partnerstva i rodni utjecaj/rezultate. Pečat rodne ravnopravnosti provodi se u četiri faze: samoprocjena, izrada akcionog plana, implementacija i certifikacija. Na temelju procjene, tim procjenitelja preporučuje konačan nivo certifikacije i dodjela brončanog, srebrnog i zlatnog Pečata rodne ravnopravnosti. Ukidanje diskriminatorskih praksi na radnom mjestu ne samo da ima višestruku korist za kompanije, nego je ključno za izgradnju snažnije ekonomije. Prema Međunarodnom monetarnom fondu, postizanje rodne ravnopravnosti može dovesti do porasta nacionalnog BDP-a do 34%.

7. Kako postupiti u skladu s obavezama izvještavanja o rodnom jazu u platama?

Kao što je već navedeno u ovom dokumentu, izvještavanje o rodnom jazu u platama jedna je od najčešćih i preporučenih mjera za prepoznavanje i poticanje djelovanja na smanjivanju rodnog jaza u platama. U ovom dijelu ćemo se detaljnije pozabaviti specifičnostima provedbe obaveze izvještavanja o rodnom jazu u platama, na temelju preporuka međunarodnih tijela, s naglaskom na nedavno uvedeni indeks transparentnosti EU. Detaljan pregled ovih različitih mjera nalazi se u Dodatku 1 ovog izvještaja.

► Mjerenje rodnog jaza u platama

Rodni jaz u platama može varirati ovisno o podacima koji se u njega unose i metodologiji koja se koristi za njegov izračun. Postoji više načina za izračunavanje rodnog jaza u platama – na primjer, usporedba srednje ili medijalne plaće po satu, mjesečne ili godišnje plaće po spolu. Međutim, faktorski ponderirana metoda mjerenja rodnog jaza u platama, koju je uveo ILO, vjerovatno pruža najreflektivniji i najinformativniji način za mjerenje jaza u platama. Ova metoda dijeli muškarce i žene u homogenije podgrupe, koristeći faktore kao što su njihov nivo obrazovanja i status radnog vremena (nepuno radno vrijeme ili puno radno vrijeme) kako bi se izračunao jaz u platama između ovih podgrupa i pokušalo bolje izolirati spol kao ključni komparativni faktor, u cilju uklanjanja distorzija do kojih može doći prilikom korištenja ostalih gore navedenih metoda. U konačnici, ključni faktor uspjeha bilo kojeg mehanizma za izvještavanje o rodnom jazu u platama jest javna dostupnost tačnih i detaljnih podataka tako da ih države, nevladine i međunarodne organizacije mogu detaljno analizirati.

► Direktiva EU o transparentnosti

Iako je jednaka plata za jednak rad osnovno načelo EU, EU izvještava da je „provedba već dugo izazovna“. Prosječan rodni jaz u platama u EU27 u 2020. godini iznosio je 13 % (Direktiva EU o transparentnosti, uvodna izjava (15)). Transparentnost plata prema spolu stoga je uključena kao ključni prioritet u Strategiju EU za rodnu ravnopravnost za period 2020- 2025, s Direktivom predloženom 2021. godine koju je Evropski parlament usvojio u martu 2023. godine.

Direktiva zahtijeva od kompanija (sa više od 250 zaposlenih) da godišnje ili jednom svake tri godine (ako je više od 100 zaposlenih) izvještavaju o rodnom jazu u platama. Ovo se odnosi na sve radnike, uključujući one koji rade na nepuno radno vrijeme i na određeno vrijeme. Plata uključuje sve elemente novčanih primanja. Poslodavci moraju navesti srednji rodni jaz u platama, srednji rodni jaz platama u komplementarnim ili varijabilnim komponentama, medijan rodnog jaza u platama i medijan rodnog jaza u platama u komplementarnim ili varijabilnim komponentama. Podaci moraju biti javno objavljeni, ali poslodavci uz objavljene podatke mogu priložiti i objašnjenje eventualnih rodni razlika ili jazova u platama. Odgovorna kompanija treba poduzeti korake na uklanjanju nejednakosti tamo gdje one nisu opravdane; a strukture plata moraju se pregledati i revidirati ako postoji razlika u prosječnom nivou plata od najmanje 5%.

Osim toga, zakonodavstvom se uvodi niz zakonskih mjera za rješavanje diskriminacije u platama. Na primjer, u situacijama u kojima ne postoji komparator iz stvarnog života kojim bi se utvrdilo da li je rad jednake vrijednosti, dopuštena je upotreba hipotetskog komparatora kako bi se radnicima omogućilo da pokažu da su tretirani drugačije od hipotetskog radnika drugog spola. Osim toga, podnositelji tužbe čija je tužba odbijena ne bi trebali biti obavezni platiti troškove postupka ako su imali „razumne“ razloge za podnošenje tužbe (na primjer, ako strana protiv koje je podnijeta tužba nije ispunila obaveze u pogledu transparentnosti plata).

8. Provedba obaveza izvještavanja o rodnom jazu u platama na domaćem nivou

Obaveze prema međunarodnim instrumentima za suzbijanje rodnoeg jaza u platama provode se različito u različitim zemljama. U ovom dijelu analizira se položaj u šest evropskih zemalja kako bi se pružio pregled različitih metoda izvršenja obaveze izvještavanja o rodnom jazu u platama, uključujući pregled njihove efikasnosti. Francuska, Ujedinjeno Kraljevstvo, Njemačka i Island provele su zakon o izvještavanju o rodnom jazu u platama, dok Hrvatska i Slovenija imaju indirektno mehanizme transparentnosti plata. Detaljnija analiza obaveza izvještavanja o rodnom jazu u platama u relevantnim zemljama i dublji pregled načina na koji su one provedene nalaze se u Prilogu 2.

► Komparativna analiza relevantnih zakonskih obaveza

Svih šest zemalja ima nacionalne zakone koji garantiraju načelo jednake plaće za jednak rad; međutim, u posljednjih nekoliko godina, Njemačka (2017), Ujedinjeno Kraljevstvo (2017), Francuska (2018) i Island (2018) uveli su zakonske obaveze koje se odnose konkretno na transparentnost plata. Hrvatska ima indirektni mehanizam transparentnosti plata tako da svi statistički podaci i informacije koje prikupljaju organizacije javnog sektora moraju biti izraženi prema spolu. Slično tome, Slovenski statistički ured prikuplja podatke u privatnom i javnom sektoru o prosječnoj plaći, uključujući podatke razvrstane prema spolu.

Obaveze izvještavanja o rodnom jazu u platama u ovim zemljama razlikuju se u smislu opsega poslodavaca na koje se one odnose i opsega zahtjeva koje nameću. Na primjer, dok Francuska i Njemačka nameću strože obaveze privatnom sektoru, hrvatski indirektni mehanizam transparentnosti plata primjenjuje se samo na javni sektor. Nadalje, islandsko zakonodavstvo primjenjuje se na poslodavce s najmanje 25 zaposlenih, dok s druge strane, zakonodavstvo Ujedinjenog Kraljevstva odnosi se samo na one poslodavce s

250 ili više zaposlenih. Zemlje obično dalje dijele ciljane organizacije na osnovu njihove veličine, tako da su za veće poslodavce zahtjevi više opterećujući.

Što se tiče onoga što nameću obaveze, u Velikoj Britaniji i Francuskoj poslodavci moraju prikupljati i objavljevati propisane podatke o svojoj radnoj snazi. Nasuprot tome, na Islandu je fokus na procesu revizije plata, koji uključuje sistematsko određivanje vrijednosti posla u organizacije i osiguravanje jednake plaće za poslove jednake vrijednosti. Njemačko zakonodavstvo je hibridno: pojedinci mogu zatražiti dostavu određenih podataka, a najveći poslodavci moraju objasniti da li su poduzeli mjere za promoviranje jednakosti, a osim toga, najveći poslodavci također mogu dobrovoljno provoditi reviziju plata. Izvještaji o usklađenosti s relevantnim zakonodavstvom obično su dostupni zaposlenima i općoj javnosti.

U Francuskoj i na Islandu su predviđene novčane kazne za nepoštivanje obaveze izvještavanja o rodnom jazu u platama. Francuske privatne kompanije mogu biti kažnjene novčanom kaznom u iznosu do 1% od ukupnog iznosa bruto plata, između ostalog, ako nakon tri godine ne postignu traženi minimalni rezultat indeksa rodne ravnopravnosti. Islandski poslodavci mogu biti kažnjeni novčanom kaznom do 50.000 ISK (oko 360 €) dnevno ako ne udovolje zahtjevu svog Centra za rodnu ravnopravnost za podacima ili drugim informacijama ili ako prekrše zahtjev za certifikaciju jednakih plata.

Nasuprot tome, Ujedinjeno Kraljevstvo i Njemačka nemaju mehanizme izvršenja obaveze transparentnosti plata. Umjesto toga, u Ujedinjenom Kraljevstvu Komisija za jednakost i ljudska prava ima opće ovlasti prema drugim zakonima o jednakosti da provode istrage i nalože poslodavcima da planiraju i poduzmu korektivne mjere. U Njemačkoj, pravo zaposlenih na informacije mogu koristiti osobe koje privatnopravnim putem dokazuju da je poslodavac prekršio načelo jednake plaće.

► **Učinak obaveza izvještavanja o rodnom jazu u platama**

U posljednjem desetljeću rodni jaz u platama se općenito smanjivao u većini razmatranih zemalja. Rodni jaz u platama povećan je u Hrvatskoj i Sloveniji u periodu između 2010. i 2015/2016. godine, ali je od tada u obje zemlje smanjen.

Zakonodavstvo o transparentnosti rodno­g jaza u platama kritizirano je kao previše grubo sredstvo za rješavanje složenog pitanja, budući da ne uzima u obzir, na primjer, razne oblike rada i obaveze njege i brige. Međutim, ova kritika je vjerojatno promašila cilj. Budući da je rodni jaz u platama tako složeno pitanje, ne postoji određena metoda kojom bi se on mogao ukloniti; radije, pristup mora biti višestruk i prikladan u kontekstu svake zemlje, pri čemu je transparentnost rodno­g jaza u platama jedan od ključnih aspekata tog pristupa.

S obzirom na različitost zakonodavstva o rodnom jazu u platama i raznolikost odgovora na spomenuto zakonodavstvo u zemljama te njegovo trajanje, teško je izvući konkretne zaključke o efikasnosti korištenih metoda. Međutim, čini se da objava statističkih podataka dobivenih provedbom zakona o transparentnosti plata ima pozitivne učinke. Na primjer, istraživanje u Ujedinjenom Kraljevstvu pokazalo je smanjenje rodno­g jaza u satnicama za 14-16%, koje se može pripisati obavezama izvještavanja o rodnom jazu u platama (Blundell, 2021, str. 16; Duchini, Simion i Turrell, 2021, str. 14).

Najznačajniji učinak obaveza prijavljivanja rodno­g jaza u platama u svim obuhvaćenim zemljama je poticanje diskursa u organizacijama i općoj javnosti o jednakim platama i faktorima koji utječu na muškarce i žene na tržištu rada. Nadalje, obaveze transparentnosti plata imaju nekoliko negativnih efekata: primijećeno je smanjenje produktivnosti rada u Ujedinjenom Kraljevstvu, ali nije bilo značajnog utjecaja na dobit jer je pad produktivnosti nadoknađen nižim platama (Duchini, Simion i Turrell, 2021, str. 4). Međutim, jedno identificirano područje za poboljšanje u svim zemljama (sa izuzetkom Islanda) jest osigurati da se obaveze izvještavanja o rodnom jazu u platama odnose na širi raspon poslodavaca. Obaveze transparentnosti plata u Francuskoj i Njemačkoj, na primjer, pokrivaju samo 25% zaposlenika u privatnom sektoru i trećinu radne snage (Breda et al, 2023, str. 6; Ahrens i Scheele, 2022, str. 166) .

Iz perspektive poslodavaca, bilo je određenih kritika na račun administrativnog opterećenja koje predstavlja zakonodavstvo. Međutim, studije su otkrile da među poslodavcima na Islandu i u Francuskoj općenito postoji zadovoljstvo zakonima o transparentnosti plata. Istraživanje u vezi s Ujedinjenim Kraljevstvom i Njemačkom je manje jasno, iako je primijećeno da su neki poslodavci u obje zemlje otišli dalje od strogih zakonski propisanih obaveza.

U pogledu poštivanja i izvršenja, poštivanje zakonskih obaveza bilo je veće tamo gdje su obaveze bile striktnije, a veća preduzeća dosljedno imaju više stope poštivanja obaveza od manjih preduzeća. U zemljama koje predviđaju sankcije, a to su Francuska i Island, propisan je mali broj oštrih kazni ili su u potpunosti izostavljene. Nasuprot tome, povećanjem javnog nadzora i dopuštanjem usporedbi između preduzeća, javnim objavljivanjem relevantnih podataka o rodnom jazu u platama povećavaju se disciplinski efekti zakonske obaveze, te je stoga ono posebno djelotvorno.

► **Indirektna transparentnost plata u Hrvatskoj i Sloveniji**

I Slovenija i Hrvatska imaju manji rodni jaz u platama od prosjeka u EU27. Kao što je objašnjeno u prvom dijelu ovog dokumenta, rodni jaz u platama složen je pitanje i na njegov izračun utječu brojni faktori, uključujući broj zaposlenih žena. Na rodni jaz u platama također utječe metodologija koja se koristi za izračun: primijećeno je da se slovenski rodni jaz u platama 2010. godine razlikovao ovisno o tome koja je metodologija korištena (Poje i Roksandic, 2014, str. 8).

Unatoč tome, podaci dosljedno pokazuju da Slovenija ima jedan od najnižih rodni jazova u platama u EU. To, u kombinaciji s indirektnim mjerama transparentnosti plata, naglašava da prijavljivanje rodni jaz u platama mora biti (i mora se smatrati) samo jednim elementom šireg paketa podrške rješavanju pitanja rodne neravnopravnosti u radnom okruženju i širem društvu.

9. Bosna i Hercegovina - profil zemlje

Bosna i Hercegovina se sastoji od dva entiteta, Federacije Bosne i Hercegovine (FBiH) i Republike Srpske (RS), te Brčko distrikta Bosne i Hercegovine (BDBiH) koji ima poseban status. Prema Izvještaju o popisu stanovništva iz 2013. godine, ukupan broj stanovnika BiH iznosi 3.531.159, od čega su 50,9% žene i 49,1% muškarci. Prema ovom Izvještaju o popisu stanovništva (Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine, 2013), u FBiH živi 2.219.220 stanovnika, u RS-u 1.228.423, a u BDBiH 83.516. Prema Izvještaju o popisu stanovništva RS-a, u RS živi 1.170.342 stanovnika (48,85% muškaraca i 51,15% žena). Najveći omjer muškaraca i žena u BiH zabilježen je u dobnoj kategoriji od 0 do 19 godina, gdje je na svakih 100 žena bilo približno 106 muškaraca. Kako je dob rasla, omjer je postepeno išao u obrnutom smjeru, tako da je u dobnoj skupini od 80 i više godina bilo 57 muškaraca na svakih 100 žena.

BiH je podnijela zahtjev za članstvo u EU u februaru 2016. godine, a dobila kandidatski status u decembru 2022. godine. Godinu prije, 2021, Evropska komisija je primijetila da je zemlja postigla ograničen napredak, ali da je još uvijek u ranoj fazi uspostave funkcionalne tržišne ekonomije. Između 2015. i 2019. godine relativno povoljno vanjsko okruženje pomoglo je zemlji da ostvari prosječan ekonomski rast od 3,5%. Međutim, ekonomski output pao je za oko 4,5% u 2020. godini, a kriza COVID-19 dodatno je pogoršala situaciju (Evropska komisija, 2022). „Oba entiteta imaju ustavne ovlasti nad zakonodavstvom o radu i socijalnoj politici, a to zapravo stvara dva tržišta rada, svako s relativno malom radnom snagom. Veći dio formalne radne snage ostaje zaposlen u javnom sektoru ili u preduzećima u državnom vlasništvu, dok je zapošljavanje u privatnom sektoru loše regulirano, nesigurno i podložno nizu nestandardnih praksi zbog nedostatka zakonskog nadzora i izvršenja. Većina zaposlenika u privatnom sektoru prijavljena je na minimalnu platu.“ (UNDP, 2021, str. 20)

Stopa nezaposlenosti je vrlo visoka, posebno među ženama i mladima, zbog kombinacije više faktora, od nedostatka adekvatnih mogućnosti zapošljavanja i

neusklađenosti obrazovnih programa s potrebama tržišta rada, pa sve do visokih poreza koji rezultiraju rasprostranjenom sivom (neformalnom) ekonomijom (UNDP, 2021, str. 20). U februaru 2023. godine broj prijavljenih osoba na evidenciju nezaposlenih u BiH iznosio je 355.211, a od toga 206.245 žena. U odnosu na januar 2023. godine, broj prijavljenih na evidenciju nezaposlenih osoba manji je za 0,2% (broj muškaraca manji je za 0,2%, a žena za 0,3%). Osim toga, u februaru 2023. godine, u odnosu na februar 2022. godine, bilježi se značajan pad ukupnog broja prijavljenih na evidenciju nezaposlenih osoba za 5,5%. Veći pad bilježi broj nezaposlenih muškaraca, koji se smanjio za 6,9%, dok se broj nezaposlenih žena smanjio za 4,4%. (Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine, 2023). „Formalno tržište rada u Bosni i Hercegovini nije bilo u mogućnosti integrirati veliki broj žena, mladih, starih, osoba s invaliditetom i ugroženih manjina. Unatoč mjerama za poboljšanje pristupa zapošljavanju za osobe s invaliditetom, njihova integracija u formalnu radnu snagu i dalje je niska, kao što je slučaj s pripadnicima drugih ranjivih kategorija, posebno s Romima, osobama s nepotpunim ili samo osnovnim obrazovanjem, starijim radnicima i ženama u nižem dohodovnom kvintilu s obavezama brige i njege.” (UNDP, 2021., str. 21)

10. Rodni jazovi u Bosni i Hercegovini

Unatoč pravnoj jednakosti žena i muškaraca, rodna neravnopravnost i dalje postoji u različitim aspektima života u BiH. Žene imaju manji pristup resursima od muškaraca, osim u obrazovanju, te su nedovoljno zastupljene u političkom i ekonomskom odlučivanju. Kulturološki i tradicionalno dodijeljene rodne uloge u društvu nameću veću obavezu ženama, posebno zaposlenim majkama, da preuzmu veću odgovornost u porodici i da utroše više vremena na neplaćene poslove u domaćinstvu u usporedbi s muškarcima.

Ustvari, takvo okruženje predstavlja značajne izazove za vodstvo žena u privredi i politici u BiH. Žene se često suočavaju s nedostatkom vremena koji je posljedica njihove dvostruke odgovornosti prema brizi za porodicu i poslu. Nedovoljna dostupnost odgovarajućih ustanova za brigu o djeci i drugih socijalnih usluga dodatno pogoršava ovu situaciju, sprečavajući sposobnost žena da se u potpunosti angažiraju i istaknu na rukovodnim pozicijama.

Žene se suočavaju s posebnim izazovima u pristupu ekonomskim mogućnostima, često se suočavaju s većim preprekama od muškaraca, posebno u pogledu pristupa kreditima i zemljištu. Slab pristup kreditima i imovini velikim je dijelom posljedica nedostatka kolaterala. Unatoč činjenici da žene imaju zakonsko pravo posjedovati zemlju, one su rijetko vlasnice imovine, uglavnom zbog lokalnih običaja i tradicionalnog shvatanja rodnih uloga. To opet utječe na pristup žena kreditima, ograničavajući njihovo preuzimanje rizika i poduzetništvo u poslovanju u korist predvidljivijih, sigurnijih poslova u javnom sektoru (Pozarny i Rohwerder, 2016).

Žene su najčešće zaposlene na slabije plaćenim poslovima i imaju manje mogućnosti za napredovanje u karijeri, što se odražava na njihov materijalni položaj, ne samo dok su zaposlene, nego i u kasnijim životnim dobima. Duži očekivani životni vijek i rodni jaz u platama pridonose većem riziku od siromaštva među ženama, posebno samohranim majkama. Posebno su pogođene starije

žene koje žive same u ruralnim područjima jer neke od njih imaju nisku penziju ili čak nisu ostvarile pravo na penziju niti imaju drugi redovan dohodak (Svjetska banka, 2003.). Rodno zasnovana diskriminacija pri zapošljavanju i na tržištu rada, kao i seksualno uznemiravanje i zlostavljanje na poslu, i dalje su glavni izazovi za žene u ostvarivanju ekonomske jednakosti. Žene se i dalje suočavaju s diskriminacijom pri zapošljavanju, napredovanju i prestanku radnog odnosa i veća je vjerovatnoća da će doživjeti seksualno uznemiravanje na poslu nego muškarci.

Indeks rodno razvoja UNDP-a, koji mjeri rodne jazove u postignućima humanog razvoja uzimajući u obzir razlike između žena i muškaraca u tri osnovne dimenzije humanog razvoja – zdravlje, znanje i životni standard – iznosi 0,940 za BiH. Žene u prosjeku provedu 14,1 godinu u obrazovanju, dok muškarci provedu 13,5 godina (UNDP, bez datuma). Od onih koji su završili visoko obrazovanje u 2020. godini, 60% su žene i 40% muškarci. Više od polovine žena u visokom obrazovanju steklo je zvanje Bakalaureat, magistar i doktor nauka iz područja zdravstva i socijalne zaštite, obrazovanja i društvenih nauka. Veći broj muškaraca završio je visoko obrazovanje u oblastima informacijskih i komunikacijskih tehnologija, inženjerstva, proizvodnje i građevinarstva (Agencija za statistiku BiH, 2022a).

Zastupljenost žena u politici ostala je niska od 1995. godine, unatoč zakonskim obavezama koje predviđaju uvođenje kvota za žene. Većina političkih stranaka postavlja rodnu ravnopravnost kao jedno od svojih ključnih načela u stranačkim statutima i manifestima, međutim, njihov je utjecaj u velikoj mjeri ograničen. Teško je zaključiti da li su političke stranke čuvari ravnopravnog sudjelovanja žena, uprkos činjenici da su prepoznate politike koje sprečavaju aktivno učešće žena. Njihov učinak u ovom području treba kontekstualizirati jer je jasno da političke stranke također imaju ograničen utjecaj u drugim područjima (UNDP, 2019.).

Godine 1998. Privremena izborna komisija usvojila je minimalnu kvotu od 30% za žene na svakoj stranačkoj listi. Na izborima 1998. godine to je rezultiralo dramatičnim povećanjem zastupljenosti žena na svim zakonodavnim nivoima. Ovo je pravilo 2000. godine ozakonjeno kada je uvršteno u Izborni zakon Bosne i Hercegovine i primjenjivalo se na sve stranačke liste na državnim i

općinskim izborima 2000. godine. Međutim, istodobno je reformiran Izborni zakon kako bi se osigurao proporcionalni izborni sistem s otvorenim listama, što je naknadno smanjilo učinak zakonom propisanih kandidatskih kvota. Prema IPU-u (Interparlamentarna unija, bez datuma), zastupljenost žena u Parlamentu 2023. godine je sljedeća: nakon izbora održanih u oktobru 2022. godine, u Zastupničkom domu od 42 zastupnika, 8 su žene (19,1%), dok su u Domu naroda od 15 zastupnika 2 žene (13,3%). To je ispod evropskog prosjeka od 26,4%, praga od 40% utvrđenog Zakonom o ravnopravnosti spolova u BiH, standarda Vijeća Evrope, pa čak i ispod Pekinškog mjerila od 30% (UNDP i UN Women, 2020).

Komitet Ujedinjenih nacija za eliminaciju diskriminacije žena (UN-ov CEDAW komitet) u svojim izvještajima o BiH kontinuirano izražava zabrinutost zbog niskog nivoa zastupljenosti žena u politici (UN CEDAW, 2019). Isto vrijedi i za nisko učešće žena na tržištu rada, a posebno za postojani rodni jaz u platama te horizontalnu i vertikalnu profesionalnu segregaciju. UN-ov CEDAW komitet također izražava zabrinutost zbog nepostojanja politika i strategija zapošljavanja koje bi direktno bile usmjerene na žene i snažno preporučuje da BiH poduzme mjere za rješavanje postojećih nedostataka, posebno nesrazmjerno velikog angažmana žena u neplaćenim poljoprivrednim i kućanskim poslovima, dispariteta u porodijskim naknadama u entiteta u BiH, neplaćenih socijalnih doprinosa od strane poslodavaca koji ugrožavaju beneficije penzionog i zdravstvenog osiguranja žena, kao i visoke izloženosti žena seksualnom uznemiravanju na radnom mjestu.

11. Zakonski okvir za rodnu ravnopravnost i zabranu diskriminacije u Bosni i Hercegovini

► Ustavne odredbe o rodnoj ravnopravnosti

Rodna ravnopravnost propisana je Ustavom Bosne i Hercegovine, najvišim pravnim aktom u zemlji. Ne samo da se ravnopravnost spominje u preambuli Ustava, zajedno s Univerzalnom deklaracijom o ljudskim pravima i dva pakta o ljudskim pravima (Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima, 1966; i Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, 1966), nego je također propisana direktna primjena Evropske konvencije o ljudskim pravima koja garantira rodnu ravnopravnost.^[4] Član II (4) sadrži klauzulu o zabrani diskriminacije koja garantira uživanje svih prava i sloboda iz Ustava svim osobama bez diskriminacije po bilo kojoj osnovi, kao što je spol ili drugi status (npr. rod).

Ustavom Federacije BiH garantiran je najviši nivo međunarodno priznatih prava i sloboda, kao što su jednakost pred zakonom i zabrana diskriminacije, između ostalog, na osnovu spola.^[5]

Ustav Republike Srpske^[6] temelji se na zaštiti ljudskih prava i sloboda, u skladu s međunarodnim standardima.^[7] Proklamira ravnopravnost svojih

[4] Član II 2. Ustava.

[5] Čl. 2. st. 1 c) i d) Ustava Federacije BiH, „Službene novine FBiH“, br. 1/1994, 13/1997, 16/2002, 22/2002, 52/2002, 60/2002, 18/2003, 63/2003, 9/2004, 71/2005, 72/2005, 88/2008, 79/2022, 80/2022, 31/2023.

[6] „Službeni glasnik RS“, 21/1992, et al., 73/2019.

[7] Čl. 5. Ustava Republike Srpske.

građana i jednaku zaštitu bez obzira, između ostalog, na njihov spol,^[8] kao i jednaku zaštitu prava u postupcima pred domaćim sudovima i drugim državnim tijelima i organizacijama.^[9]

Statut Brčko distrikta BiH ne sadrži odredbe o zabrani diskriminacije, ali se u ovoj oblasti Ustav BiH i relevantni zakoni institucija BiH direktno primjenjuju na cijelom području Brčko distrikta BiH.^[10]

► **Zabrana diskriminacije na osnovu spola/roda**

Ustavna odredba o ravnopravnosti razrađena je u Zakonu o zabrani diskriminacije^[11] iz 2009. godine, koji daje okvir za ostvarivanje jednakih prava i mogućnosti za sve osobe u BiH i uvodi mehanizme zaštite. Zakonom o zabrani diskriminacije zabranjena je diskriminacija, između ostalog, na osnovu spola, rodnog identiteta, seksualne orijentacije, spolnih obilježja i na drugim osnovama.^[12] Zakon o zabrani diskriminacije propisuje da se zabrana diskriminacije odnosi na sva tijela u javnom i privatnom sektoru.^[13]

Specijalni pravni instrument o rodnoj ravnopravnosti u BiH je Zakon o ravnopravnosti spolova,^[14] usvojen 2003. godine i dopunjen 2009. godine. Ovaj zakon se ne zasniva samo na članu II(4) Ustava, već i na Konvenciji UN-a o eliminaciji svih oblika diskriminacije (CEDAW ugovor), glavnom katalogu ljudskih prava žena, i relevantnim direktivama EU. Rodna ravnopravnost garantirana je u svim sferama života, uključujući ekonomiju, zapošljavanje i rad.^[15] Rodna diskriminacija definira se kao „svaki nepovoljan položaj bilo koje osobe ili grupe osoba zasnovan na rodu, zbog kojeg je otežano ili uskraćeno priznanje, uživanje

[8] Čl. 10. Ustava Republike Srpske.

[9] Čl. 16. Ustava Republike Srpske.

[10] Čl. 1. st. 4. Statuta Brčko distrikta Bosne i Hercegovine, br. 02-02-36/10, 14. januar 2010.

[11] „Službeni glasnik BiH“, br. 59/2009, 66/2016.

[12] Čl. 2. st. 1. Zakona o zabrani diskriminacije.

[13] Čl. 2. st. 2. Zakona o zabrani diskriminacije.

[14] „Službeni glasnik BiH“, br. 16/2003, 102/2009, 32/2010.

[15] Čl. 2. st. 2. Zakona o ravnopravnosti spolova.

ili ostvarivanje ljudskih prava ili sloboda“.^[16] Značaj Zakona o ravnopravnosti spolova je u tome što on uvodi pojam „rod“, koji nije eksplicitno naveden u Ustavu.

Razlika između spola i roda

U svojoj inicijalnoj formi 2003. godine, pojam „rod“ shvaćen je kao „značaj koji društvo pridaje biološkom određivanju roda“, dok pojam „spol“ pretpostavlja „biološke razlike“.^[17]

Od 2009. godine pojam „spol“ označava biološke i psihološke karakteristike po kojima se muškarci i žene razlikuju; dok se „rod“ odnosi na sve uloge i karakteristike koje nisu uvjetovane ni određene isključivo prirodnim ili biološkim faktorima, nego su proizvod normi, praksi, običaja i tradicija te su vremenom promjenjive.^[18]

Izmjene i dopune Zakon o ravnopravnosti spolova iz 2009. godine daju mnogo jasniju definiciju roda i predstavljaju jedno od najpsežnijih objašnjenja u regiji. Granica između „spola“ i „roda“ ne bi trebala biti nevidljiva jer pojmovi predstavljaju dvije različite osnove diskriminacije. Ova razlika je vrlo važna jer se diskriminacija vrlo često događa zbog društvenih i kulturoloških obrazaca te stereotipnih uloga muškaraca i žena.

[16] Čl. 3. st. 1. Zakona o ravnopravnosti spolova. Definicija rodno zasnovane diskriminacije prije izmjena i dopuna iz 2009. godine bila je više usklađena sa čl. 1. Konvencije UN-a o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena, gdje je rodna diskriminacija definirana kao „razlikovanje, isključivanje, ograničenje ili preferencija na osnovu roda, koja ima svrhu ili učinak poništavanja ili ometanja priznavanje, uživanje ili ostvarivanja ljudskih prava i sloboda u svim sferama društva pod jednakim uvjetima.“

[17] Čl. 4. st. 1 e).

[18] Čl. 9. st. 1 a).

► Opseg zabrane diskriminacije u sferi rada

Zakon o zabrani diskriminacije u BiH primjenjuje se na uvjete zapošljavanja i rada, uključujući pristup zaposlenju, zanimanju i samozapošljavanju, kao i na naknade, napredovanje u poslu i otpuštanje s posla,^[19] kao i na stručno usavršavanje, dokvalifikaciju i prekvalifikaciju i stjecanje praktičnog radnog iskustva.^[20] Drugim riječima, diskriminacija je zabranjena u odnosu na vrlo široke aspekte rada u BiH.

Zakon o ravnopravnosti spolova u BiH sadrži poseban dio o zapošljavanju, radu i pristupu svim oblicima resursa. Prvo su garantirane jednake mogućnosti zapošljavanja i zabranjena je diskriminacija u procesu ponude zapošljavanja, javnog oglasa, u postupku popune slobodnih radnih mjesta, ugovorima o radu i otkazu ugovora o radu.^[21] U članu 13. st. 1 taksativno je pobrojano šta je zabranjeno u ovom području, uključujući:

- neprimjenjivanje jednake plaće i drugih beneficija za isti rad, odnosno za rad jednake vrijednosti;
- onemogućavanje napredovanja u poslu pod jednakim uslovima;
- onemogućavanje jednakih uslova za obrazovanje, osposobljavanje i stručno usavršavanje;
- neravnomjerna prilagođenost radnih i pomoćnih prostorija i opreme poslodavca biološko-fiziološkim potrebama zaposlenika, uključujući i zaposlenike s invaliditetom;
- različit tretman zbog trudnoće, porođaja ili korištenja prava na porodiljsko odsustvo, što uključuje i onemogućavanje povratka na isti ili jednako plaćen posao u istom nivou nakon isteka porodiljskog odsustva, kao i različit tretman u vezi s donošenjem odluke o korištenju odsustva nakon rođenja djeteta;
- bilo koji nepovoljan tretman roditelja ili staratelja u usklađivanju obaveza porodičnog i profesionalnog života;

[19] Čl. 6. st. 1. a) Zakona o zabrani diskriminacije.

[20] Čl. 6. st. 1. e) Zakona o zabrani diskriminacije.

[21] Čl. 7. Zakona o ravnopravnosti spolova.

- organiziranje posla, podjele zadataka ili na drugi način određivanja uslova rada tako da se na osnovu roda ili bračnog statusa zaposleniku dodjeljuje nepovoljniji status u odnosu na druge zaposlenike;
- svaka druga radnja ili djelo koje predstavlja neki od oblika direktne ili indirektno diskriminacije.

Na taj način Zakon o ravnopravnosti spolova prepoznaje dva glavna oblika diskriminacije – direktni^[22] i indirektni^[23]. Vrlo široko definiše djela koja se mogu smatrati diskriminacijom u ovom području, preklapajući spol i rod s drugim osnovama diskriminacije, poput bračnog statusa i invaliditeta; a time i priznavanje utjecaja interseksionalnosti^[24] koja može uzrokovati teže oblike diskriminacije. Osim toga, moguće je izricanje novčanih kazni pravnim osobama za nepoštivanje ove obaveze u rasponu od 1.000 do 30.000 KM, a za odgovorne osobe od 100 do 1.000 KM.^[25]

Osim toga, Zakon o radu u institucijama BiH obuhvata propise kojima se reguliraju zapošljavanje i uvjeti rada u institucijama BiH.^[26] Ovaj zakonski instrument sadrži odredbu o zabrani diskriminacije (čl. 6), kojom se zabranjuje direktna i indirektna diskriminacija, između ostalog, na osnovu spola,^[27] i ta se zabrana odnosi na uvjete za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje

[22] Direktna diskriminacija je definirana u čl. 4. st. 1. Zakona o ravnopravnosti spolova i ona postoji „kada je osoba ili grupa osoba bila tretirana, tretira se ili može biti tretirana nepovoljnije u odnosu na drugu osobu ili grupu osoba u istoj ili sličnoj situaciji po osnovu spola”.

[23] Indirektna diskriminacija je definirana u čl. 4. st. 2. Zakona o ravnopravnosti spolova i ona postoji „kada je prividno neutralna pravna norma, kriterij ili praksa jednaka za sve dovodila, dovede ili bi mogla dovesti u nepovoljniji položaj osobu ili grupu osoba jednog spola u poređenju sa osobom ili grupom osoba drugog spola”.

[24] Interseksijska diskriminacija događa se kada dva ili više osnova diskriminacije djeluju istovremeno i u međusobnoj su neodvojivoj interakciji, što rezultira različitim i specifičnim oblicima diskriminacije. Vidi Vijeće Evrope (bez datuma) „Intersectionality and Multiple Discrimination”, Gender Matters. Dostupno na: <https://www.coe.int/en/web/gender-matters/intersectionality-and-multiple-discrimination> (pristupljeno: 28. maja 2023).

[25] Čl. 30. st. b) Zakona o ravnopravnosti spolova.

[26] „Službeni glasnik BiH”, br. 26/2004, 7/2005, 50/2008, 60/2010, 32/2013, 93/2017, 59/2022.

[27] Čl. 86 a) Zakona o radu u institucijama BiH.

određenog posla; uvjete rada i sva prava iz radnog odnosa; obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje; napredovanje u poslu i otkaz ugovora o radu.^[28] Sve su osobe ravnopravne po osnovu spola u postupku zapošljavanja, osim ako je cilj nejednakog postupanja legitiman i ako su poduzete mjere razmjerne tom cilju, te u nekim drugim posebnim okolnostima.^[29] Istim zakonom također je zabranjeno uznemiravanje i seksualno uznemiravanje i nasilje.^[30] Jedan dio posvećen je zaštiti žena i materinstva (čl. 34. do 43.). Zakon o radu u institucijama BiH se odnosi na sljedeće kategorije: a) zaposlene u institucijama BiH i njihovim tijelima koji nisu državni službenici; b) zaposlene u institucijama BiH koji su izričito izuzeti od primjene Zakona o državnoj službi u institucijama Bosne i Hercegovine; c) zaposlene koji su zaposleni u javnim preduzećima BiH, udruženjima i fondacijama, pravnim osobama koje osnivaju institucije BiH, međuentitetskim korporacijama i drugim institucijama; i d) državne službenike, ako njegove odredbe nisu u suprotnosti sa Zakonom o državnoj službi u institucijama BiH.^[31] Zakon o državnoj službi u institucijama BiH propisuje zabranu diskriminacije koja obavezuje Agenciju za državnu službu da prilikom organiziranja javnog konkursa osigura da se kod izbora državnog službenika neće vršiti diskriminacija, između ostalog, na osnovu spola.^[32]

Zakon o radu FBiH na vrlo sveobuhvatan način uređuje sferu rada i sadrži odredbe kojima se promovira rodna ravnopravnost^[33] i garantira jednaka

[28] Čl. 86 c) Zakona o radu u institucijama BiH.

[29] Čl. 86 d) Zakona o radu u institucijama BiH.

[30] Čl. 86 e) Zakona o državnoj službi u institucijama BiH.

[31] „Službeni glasnik BiH“, br. 12/2002, 19/2002, 8/2003, 35/22003, 4/2004, 17/2004, 26/2004, 37/2004, 48/2005, 50/2008, 43/2009, 8/2010, 40/2012, 93/2017.

[32] Čl. 23. u vezi sa čl. 15. st. 2. Zakona o državnoj službi u institucijama BiH.

[33] „Službene novine FBiH“, br. 26/2016, 89/2018. Zakon o radu je nadopunjen Zakonom o radu u institucijama za sljedeće kategorije: a) zaposlenici u institucijama Bosne i Hercegovine i njenim organima koji nisu državni službenici; b) zaposlenici u institucijama BiH koji su izričito izuzeti iz Zakona o državnoj službi u institucijama Bosne i Hercegovine; c) zaposlenici koji su zaposleni u javnim preduzećima BiH, udruženjima i fondacijama, pravnim subjektima koje osnivaju institucije BiH, međuentitetske korporacije i druge institucije; d) državni službenici, ukoliko ovaj Zakon nije u suprotnosti sa Zakonom o državnoj službi u institucijama BiH. „Službeni glasnik BiH“, br. 26/2004, 7/2005, 50/2008, 60/2010, 32/2013, 93/2017, 59/2022.

zastupljenost muškaraca i žena.^[34] Zakonom o radu zabranjena je diskriminacija zaposlenih i osoba koje traže posao, između ostalog, na osnovu spola, bračnog stanja, porodičnih obaveza i trudnoće.^[35] Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.) i zaključivanja ugovora o radu, poslodavac ne može tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom,^[36] a pod kojim se podrazumijevaju podaci o planiranju porodice te bračni i porodični status. Zabranjena je diskriminacija u svim fazama rada, kao što su uvjeti zapošljavanja i izbor kandidata za obavljanje određenog posla; uvjeti rada i sva prava iz radnog odnosa; obrazovanje, osposobljavanje i napredovanje u poslu; i otkazivanje ugovora o radu.^[37]

Zakonom o radu Republike Srpske^[38] također je zabranjena diskriminacija radnika i onih koji traže posao, između ostalog, na osnovu spola.^[39] Zakonom je zabranjena direktna i indirektna diskriminacija u svim fazama rada.^[40] Zakonom je izričito propisana rodna ravnopravnost u zapošljavanju i zabranjena je diskriminacija u postupku zapošljavanja, trajanju radnog odnosa i otkazu ugovora o radu.^[41]

Zakonom o radu Brčko distrikta BiH^[42] izričito je zabranjena diskriminacija, između ostalog, na osnovu spola, a Zakon sadrži slične odredbe o zabrani diskriminacije u definiranim aspektima rada, kao što su uvjeti zapošljavanja, uvjeti rada te osposobljavanje i stručno usavršavanje.^[43]

[34] Čl. 3. Zakona o radu FBiH.

[35] Čl. 8. st. 1. Zakona o radu FBiH.

[36] Čl. 29. Zakona o radu. Sankcija za povredu ove odredbe je propisana u čl. 171. st. 9. (novčana kazna u iznosu od 1.000,00 do 3.000,00 KM).

[37] Čl. 10. st. 1. Zakona o radu.

[38] „Službeni glasnik Republike Srpske“, br. 1/2016, 66/2018, 91/2021, 119/2021.

[39] Čl. 19. Zakona o radu RS-a.

[40] Čl. 20-22. Zakona o radu RS-a.

[41] Čl. 23. Zakona o radu RS-a.

[42] „Službeni glasnik Brčko distrikta BiH“, br. 34/2019, 2/2021, 6/2021, 15/2022.

[43] Čl. 7. st. 1. Zakona o radu Brčko distrikta BiH.

► Posebne mjere

Zakonom o ravnopravnosti spolova izričito su dopuštene posebne mjere. Isti zakon samo predviđa propisivanje takvih mjera zakonima i drugim propisima, aktima, politikama, strategijama i planovima koji se uređuju pojedina područja društvenog života,^[44] ali ne sadrži detaljnije odredbe o vrsti predviđenih mjera.

Komparativni primjer: Srbija

U Srbiji, na primjer, Zakon o zabrani diskriminacije propisuje da prilikom izrade novog propisa ili javne politike od značaja za ostvarivanje prava socioekonomski ugroženih osoba ili grupa osoba (uključujući žene), organ javne vlasti donosi procjenu utjecaja propisa ili politike u kojoj procjenjuje njihovu usaglašenost sa načelom jednakosti. Procjena utjecaja naročito sadrži: 1) sveobuhvatan opis stanja u oblasti koja je predmet regulisanja s posebnim osvrtom na socioekonomski ugrožene osobe; 2) procjenu neophodnosti i srazmjernosti namjeravanih izmjena propisa sa aspekta poštovanja načela jednakosti i prava socioekonomski ugroženih osoba; i 3) procjenu rizika za prava, obaveze i na zakonu zasnovane interese tih osoba.^[45]

Osim toga, srbijanski Zakon o rodnoj ravnopravnosti propisuje da mjere afirmativne akcije utvrđuje i provodi organ javne vlasti i poslodavac, uključujući i poslodavce u privatnom sektoru.^[46] Prilikom određivanja posebnih mjera moraju se uvažavati različiti interesi, potrebe i prioriteta žena i muškaraca. Vrste posebnih mjere su: 1) mjere koje se određuju i provode u slučajevima osjetno neuravnotežene zastupljenosti spolova; 2) poticajne mjere, kojima se daju posebne pogodnosti ili uvode posebni poticaji u cilju unapređenja položaja i obezbjeđivanja jednakih mogućnosti za žene i muškarce u svim oblastima društvenog života; i

[44] Čl. 8. Zakona o ravnopravnosti spolova.

[45] Čl. 14. Zakona o zabrani diskriminacije Srbije, „Službeni glasnik RS“, br. 22/2009, 52/2021.

[46] Čl. 10. Zakona o rodnoj ravnopravnosti Srbije, „Službeni glasnik RS“, br. 52/2021.

3) posebne mjere kojima se operacionaliziraju programi za ostvarenje i unapređenje rodne ravnopravnosti.^[47] Važno je definirati vrstu posebnih mjera i insistirati na obaveznoj procjeni kako bi se utvrdilo koje su mjere najprikladnije za suzbijanje diskriminacije.

► Porodiljsko/roditeljsko odsustvo i fleksibilni oblici rada

Kako je već navedeno, Zakon o radu u institucijama BiH sadrži poseban dio o zaštiti žena i materinstva (članovi 34-43). Zakon štiti trudnice od uskraćivanja zaposlenja i štiti njihovo zdravlje. Propisuje porodiljsko odsustvo u trajanju od jedne godine, koje se uz pristanak majke može prenijeti na oca po isteku prvih 60 dana od dana rođenja djeteta.^[48] Osim toga, majka koja doji dijete do godinu dana nakon povratka na posao ima pravo na jednu pauzu tokom radnog vremena za dojenje.^[49]

Zakon o radu FBiH sadrži nekoliko odredbi koje štite majčinstvo i omogućavaju fleksibilne oblike rada. Zakon o radu zabranjuje diskriminaciju trudnica (čl. 60-61) i propisuje da poslodavac ne smije tražiti nikakve podatke u vezi s trudnoćom, osim ako radnica zahtijeva određena prava propisana zakonom ili drugim propisom za zaštitu trudnica.^[50] Propisuje porodiljsko odsustvo u trajanju od najmanje 42 dana nakon rođenja djeteta, a najviše godinu dana. Po isteku prva 42 dana odsustva majka može prenijeti svoje pravo na oca.^[51] Naknada plaće za vrijeme porodiljskog odsustva iznosi 50-90% plaće koju je žena ostvarila u razdoblju od jedne godine (ILO, 2016, str. 6); međutim, iznos je različit u svakom kantonu (ovo je oblast koju bi trebalo uskladiti). Ista pravila o naknadi plaće vrijede za zaposlenice u privatnom sektoru kao i u javnom sektoru (ILO, 2016, str. 62). Ako se majka ranije vrati na posao, ona ima pravo na dvije pauze tokom

[47] Čl. 11. Zakona o rodnoj ravnopravnosti Srbije.

[48] Čl. 37. Zakona o radu u institucijama BiH.

[49] Čl. 39. Zakona o radu u institucijama BiH.

[50] Čl. 60. st. 3. Zakona o radu FBiH.

[51] Čl. 62. Zakona o radu FBiH.

radnog vremena za dojenje djeteta.^[52] Postoji mogućnost da majka koja se vrati na posao nakon porodijskog odsustva radi na nepuno radno vrijeme, a to pravo ima i otac djeteta.^[53] Zakon o radu FBiH dopušta rad izvan prostorija poslodavca (npr. u stanu zaposlenika ili drugom prostoru koji osigurava poslodavac).^[54]

Zakonom o radu Republike Srpske također je garantirana zaštita radnica u trudnoći i nakon poroda.^[55] Međutim, odredbe o zaštiti žena i materinstvu su nešto drugačije nego u Zakonu o radu FBiH. Na primjer, majka ima minimalno pravo na porodijsko odsustvo 60 dana nakon poroda, a tada svoje pravo na porodijsko odsustvo može prenijeti na oca.^[56] Žena stječe pravo na penziju za jednu godinu manje staža osiguranja za svako rođeno (iako ova zaštitna mjera može imati negativan učinak na prava žena u radnoj snazi).^[57] Za vrijeme porodijskog odsustva žena ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće koju je ostvarila u posljednjih 12 mjeseci prije počinjanja porodijskog odsustva.^[58] Zakon daje više zaštitnih odredbi koje se odnose na rad sa nepunim radnim vremenom jer ga vremenski ne ograničava, a također obavezuje poslodavce da pravodobno informiraju radnike o dostupnosti poslova s punim i nepunim radnim vremenom.^[59] Nadalje, poslodavac je dužan razmotriti zahtjev radnika s nepunim radnim vremenom za prelazak na puno radno vrijeme i obrnuto; i dopušten je rad izvan prostorija poslodavca (na primjer, rad na daljinu i rad od kuće).^[60]

[52] Čl. 65. Zakona o radu FBiH. Sankcija za povredu ove odredbe je propisana u čl. 171. st. 44. (novčana kazna u iznosu od 1.000,00 do 3.000,00 KM).

[53] Ovo pravo se može koristiti do godinu dana nakon rođenja djeteta, a ako dijete zahtijeva posebnu njegu, do tri godine (čl. 63. i 64). Sankcija za povredu ove odredbe je propisana u čl. 171. st. 40. i 43. (novčana kazna u iznosu od 1.000,00 do 3.000,00 KM).

[54] Čl. 26. st. 1. Zakona o radu FBiH.

[55] Čl. 4. st. 2. Zakona o radu RS-a.

[56] Čl. 107. st. 2. i 3. Zakona o radu RS-a.

[57] Čl. 107. st. 4. Zakona o radu RS-a.

[58] Čl. 112. st. 1. Zakona o radu RS-a.

[59] Čl. 42. st. 3. Zakona o radu RS-a.

[60] Čl. 44. Zakona o radu RS-a.

Zakon o radu Brčko distrikta BiH, kao i prethodna dva zakona, također štiti žene od ispitivanja u vezi s trudnoćom i nameće obavezu poslodavcu da ne može odbiti da zaposli ženu zbog trudnoće i otkazati joj ugovor o radu tokom trudnoće, trudničkog bolovanja ili korištenja porodiljskog odsustva.^[61] Pravo na porodiljsko i roditeljsko odsustvo uređeno je na isti način kao i u Zakonu na nivou FBiH.^[62] Zakon također pruža zaštitu radnika koji rade s nepunim radnim vremenom jer poslodavac mora: osigurati iste uvjete rada radnicima koji rade s punim i nepunim radnim vremenom, pri čemu radnici koji rade s nepunim radnim vremenom rade na istim ili sličnim poslovima s istim ili sličnim kvalifikacijama i radnim iskustvom kao radnici koji rade s punim radnim vremenom; pravodobno obavijestiti radnike o dostupnosti poslova s punim i nepunim radnim vremenom; omogućiti obrazovanje i osposobljavanje radnika s nepunim radnim vremenom; te razmotriti zahtjev radnika s nepunim radnim vremenom za prelazak na puno radno vrijeme i obrnuto.^[63] Zakonom je dopušten i rad izvan prostorija poslodavca.^[64]

► **Jednaka plata za rad jednake vrijednosti**

Članom 77. Zakona o radu FBiH uvedena je klauzula o jednakim platama i propisuje jednaku platu za rad jednake vrijednosti, bez obzira, između ostalog, na spol. Zakon definiira minimalnu platu^[65] i pojašnjava da rad jednake vrijednosti znači rad koji zahtijeva isti stepen stručne spreme, istu radnu sposobnost, odgovornost, fizički i intelektualni rad, vještine, uvjete rada i rezultate rada.

[61] Čl. 76. Zakona o radu Brčko distrikta BiH.

[62] Čl. 79-82. Zakona o radu Brčko distrikta BiH.

[63] Čl. 34. Zakona o radu Brčko distrikta BiH.

[64] Čl. 35. Zakona o radu Brčko distrikta BiH.

[65] Čl. 78. Zakona o radu FBiH.

Komparativni primjeri: Srbija, Crna Gora i sudska praksa Suda pravde Evropske unije

Iako je plaćanje po osnovi fizičkog napora sadržano u nekim drugim zakonima u regiji, poput srbijanskog Zakona o radu,^[66] mora se naglasiti da to može biti indirektno diskriminirajuće prema ženama.

Sud pravde Evropske unije (CJEU) naveo je u predmetu Rummler da: „neuzimanje u obzir vrijednosti koje odgovaraju prosječnom učinku radnica pri utvrđivanju progresivne platne skale prema stepenu potrebne mišićne snage i mišićnog napora može zaista imati takav učinak da se radnice, koje ne mogu preuzeti poslove koji nadilaze njihovu fizičku snagu, stave u nepovoljan položaj.“^[67]

Zakon o rodnoj ravnopravnosti Srbije daje više smjernica o tome i propisuje da rad jednake vrijednosti podrazumijeva rad koji zahtijeva isti nivo obrazovanja, znanja i vještina, u kojem je isti radni doprinos postignut uz jednaku odgovornost.^[68]

Zakon o radu u Crnoj Gori još bliže definira radni učinak, koji se utvrđuje na osnovu kvaliteta i obima obavljenog rada, kao i uloženog truda i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama.^[69]

Međutim, Zakon o radu FBiH ne daje jasnu definiciju jednakosti plata, koja bi trebala obuhvatiti ne samo platu nego i sve druge oblike novčanih i nenovčanih naknada, i ne propisuje novčane kazne za kršenje ove odredbe.

[66] Vidi čl. 16. st. 3. Zakona o radu Srbije, „Službeni glasnik RS“, br. 61/2005, et al. 95/2018.

[67] ECJ, predmet 237/85, Gisela Rummler protiv Dato-Druck GmbH, presuda od 1. jula 1986, st. 24.

[68] Čl. 34. Zakona o rodnoj ravnopravnosti Srbije, „Službeni glasnik RS“, br. 52/2021.

[69] Čl. 97. Zakona o radu Crne Gore, „Službeni list Crne Gore“, br. 74/2019, 8/2021.

Komparativni primjeri: Albanija, Hrvatska, Sjeverna Makedonija i Srbija

Albanski Zakon o radu definira „jednaku platu“ kao osnovnu platu i stalne dodatke, uključujući sve druge primitke u gotovini ili naturi koju zaposlena osoba primi direktno ili indirektno od poslodavca za svoj rad.^[70]

Hrvatski Zakon o radu daje konkretniju definiciju, navodeći da se „plaćom“ smatra osnovna plata i svaki drugi dodatak u novcu ili naturi, koju radnik prima direktno ili indirektno po osnovu radnog odnosa od poslodavca, temeljem ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugih propisa.^[71]

Zakon Srbije ide i dalje i definira ono što se ne smatra „plaćom“^[72], ali ta definicija isključuje bonuse i putne troškove iz koncepta „plaće“, što je suprotno presudama Suda pravde Evropske unije.^[73]

Albanski zakon daje smjernice za mjerenje istog standardiziranog rada i istih stopa plata za isto radno mjesto. Jednak rad zasniva se na svim relevantnim kriterijima, a posebno na prirodi posla, kvaliteti i količini rada, uvjetima rada, stručnoj spremi i radnom iskustvu, fizičkim i intelektualnim naporima, iskustvu i odgovornosti.^[74] Ovo je vrlo važno jer nedostatak parametara za utvrđivanje jednake vrijednosti obavljenog posla ostavlja prostor za pravnu nesigurnost i neujednačenu praksu.

[70] Čl. 109. st. 1. i čl. 115 Zakona o radu Albanije, br. 7961/1995, izmijenjen i dopunjen 1996, 2003, 2008, 2015.

[71] Čl. 91. st. 3. Zakona o radu, NN br. 93/2014, izmijenjen i dopunjen 2017. i 2019.

[72] Izuzeci su: odlazak i dolazak sa rada, otpremnina pri odlasku u penziju i naknada određenih troškova, naknada štete, jubilarna nagrada i solidarna pomoć. Vidi čl. 118-120. Zakona o radu Srbije.

[73] Vidi, npr., ECJ, predmet 12/81, Eileen Garland protiv British Rail Engineering Limited, presuda od 9. februara 1982; ECJ, predmet 333/97, Susanne Lewen protiv Lothar Denda, presuda od 21. oktobra 1999.

[74] Čl. 115. st. 4. Zakona o radu.

Kada je riječ o sankcijama, zanimljivo je spomenuti Zakon Sjeverne Makedonije jer su sve odredbe ugovora o radu ili kolektivnog ugovora i opće radnje poslodavca koje odstupaju od pravila jednake plaće za jednak rad, *prima facie*, ništavne.^[75]

► Transparentnost plata

Transparentnost plata je praksa otvorenog prijenosa informacija o platama između poslodavaca, zaposlenih i potencijalnih budućih zaposlenika (Dewar, 2023.). Važno je zahtijevati transparentnost plata jer ona može pridonijeti uklanjanju rodno jazu u platama. Prema novoj Direktivi EU o transparentnosti plata (Direktiva Evropskog parlamenta i Vijeća, 2023), poslodavac je dužan obavijestiti osobe koje traže posao o startnoj plaći ili rasponu plaće za određeno radno mjesto i izbjegavati postavljati bilo koja pitanja koja se odnose na plaće koje su osobi koja traži posao do sada isplaćene. Radnici također imaju pravo dobiti informacije o pojedinačnom i prosječnom nivou plaće za kolege koji obavljaju sličan posao, prema spolu, te kriterijima koji određuju platu i napredovanje u poslu (Vijeće Evropske unije, 2023). Dok javni sektor obično ima javno dostupnu platnu skalu, veliki broj zaposlenih u privatnom sektoru obeshrabren je saznanjem o platama kolega ili im je čak zabranjeno raspravljati o toj temi (CPS HR Consulting, bez datuma). Međutim, uprkos svom značaju, transparentnost plata nije izričito propisana pozitivnim zakonskim okvirima u zemlji.

Komparativni primjeri: Albanija, Hrvatska, Sjeverna Makedonija i Crna Gora

Albanski zakon o pravu na informiranost propisuje transparentnost plata u javnim institucijama, ali izostavlja privatni sektor.^[76]

[75] Zakon o radnopravni odnosima, 2005, čl. 108.

[76] Zakon br. 119/2014.

Transparentnost plata vrlo je važna iz perspektive osiguranja jednakosti plata, a 2020. godine Evropski komitet za socijalna prava utvrdio je da je Hrvatska prekršila član 1.c Dodatnog protokola Evropske socijalne povelje iz 1998. godine jer nije postigla dovoljan napredak u promoviranju jednakih mogućnosti između žena i muškaraca u pogledu jednakosti plata, uključujući nedostatak djelotvornih pravnih lijekova i transparentnosti plata (Evropski komitet za socijalna prava, 2020.). Identificirani su dodatni problemi, poput nedostatka transparentnosti u pogledu politike plata, nedostatka kriterija procjene za određivanje rada jednake vrijednosti, nedostatka sistema procjene radnih mjesta i naznake broja sistema klasifikacije poslova koji nisu neutralni, kao i nepostojanje metode izračuna jaza u platama u preduzećima (Europski odbor za socijalna prava, 2020, paragrafi 37, 114).

Transparentnost plata ne postoji ni u Srbiji ni u Sjevernoj Makedoniji, a u nekim slučajevima, uglavnom u privatnom sektoru, plata se smatra povjerljivom informacijom. Tako poslodavci zaštitom privatnosti visinu plata tretiraju kao povjerljiv podatak, a u nekim slučajevima klauzule o povjerljivosti plata sastavni su dio ugovora o radu.

Međutim, zanimljivo je napomenuti da u Crnoj Gori, iako Zakonom o radu nije regulirana transparentnost plata, poslodavac je dužan voditi mjesečnu evidenciju o platama i naknadama plata,^[77] a jednom godišnje o tome mora obavijestiti sindikat na odgovarajućem nivou o ukupno obračunatim i isplaćenim bruto i neto platama, uključujući doprinose za obavezno socijalno osiguranje i iznos prosječne plaće koju isplaćuje poslodavac.^[78] Osim toga, poslodavac je dužan svakom radniku izdati pisani obračun zarade i naknada, koji sadrži sljedeće podatke: zaradu zaposlenog, koju čini startna zarada uvećana za proizvod obračunske vrijednosti koeficijenta i koeficijenta složenosti poslova; uvećanja zarade,

[77] Čl. 107. Zakona o radu Crne Gore.

[78] Čl. 55. Opšteg kolektivnog ugovora Crne Gore, dostupnog na: <https://www.asistent.me/dw/zakoni/opstikolektivniugovor.pdf>.

po vrstama, koje proizlaze iz kolektivnog ugovora ili ugovora o radu; zaradu po osnovu ostvarenih rezultata rada (stimulativni dio); naknadu zarade, po vrstama; druga primanja iznad iznosa utvrđenih kolektivnim ugovorom; bruto zaradu; iznos poreza na zaradu; iznose plaćenih doprinosa, po vrstama; obustave od zarade bez poreza i doprinosa po vrstama; iznos neto zarade (bez poreza i doprinosa); iznos neto zarade za isplatu.^[79] Ovaj dugi popis obaveznih informacija barem pojašnjava svakom zaposlenom koji su to iznosi na teret poslodavca.

► Ekonomska sfera

U ekonomskoj sferi, Zakonom o ravnopravnosti spolova u BiH garantiran je jednak pristup svim ekonomskim resursima, privatizaciji, pristup kreditima i korištenje kredita i drugih oblika finansijske pomoći i uvjeti za njihovo dobivanje, poslovne dozvole, registraciju i uvjete za izdavanje dozvola.^[80] U ovom području posebna pažnja se pridaje ženama u ruralnim područjima kako bi se osigurala njihova ekonomska egzistencija i egzistencija njihovih porodica.^[81] Poseban značaj ovog zakona jest uvođenje rodno razvrstanih podataka (u odnosu na sve prikupljene, evidentirane i obrađene statističke podatke i informacije), a taj se zahtjev nameće javnim institucijama, kao i privatnim firmama i preduzećima.^[82] Nadalje, ti podaci i informacije trebaju biti dio statističke evidencije i dostupni javnosti.^[83] U slučaju nepoštivanja, mogu se izreći novčane kazne.^[84] Međutim, ne postoji utvrđeni indeks rodne ravnopravnosti koji bi mogao pratiti učinak zakona, politika i akcionih planova na državnom, entitetskom, kantonalnom nivou i nivou Brčko distrikta te procijeniti položaj žena i napredak u ostvarenju suštinske ravnopravnosti

[79] Čl. 32. Opšteg kolektivnog ugovora Crne Gore.

[80] Čl. 15. st. 1. Zakona o ravnopravnosti spolova.

[81] Čl. 15. st. 2. Zakona o ravnopravnosti spolova.

[82] Čl. 22. st. 1. Zakona o ravnopravnosti spolova.

[83] Čl. 22. st. 2. Zakona o ravnopravnosti spolova.

[84] Čl. 30. st. d) Zakona o ravnopravnosti spolova. Iznos za pravne osobe se kreće od 1.000 do 30.000 KM, a za odgovornu osobu u pravnoj osobi od 100 do 1.000 KM.

između žena i muškaraca (Komitet Ujedinjenih nacija za eliminaciju diskriminacije žena, 2019, stav 47).

► Javni život

U javnom životu, Zakon o ravnopravnosti spolova u BiH nalaže da sva državna tijela na svim nivoima organizacije vlasti i tijela lokalne samouprave, uključujući zakonodavnu i sudsku vlast, političke stranke i delegacije u međunarodnim organizacijama i tijelima, promoviraju ravnopravnu zastupljenost oba spola (najmanje 40%) u upravljanju i procesu odlučivanja.^[85] Da bi se postigla ravnopravna zastupljenost, potrebno je donijeti posebne mjere, ali one nisu definirane Zakonom. Bez obzira na ovu odredbu, nedovoljna zastupljenost žena u parlamentima i vladama na državnom i lokalnom nivou i dalje je stvarnost (Komisija Ujedinjenih nacija za eliminaciju diskriminacije žena, 2019, stav 29.a).

Komparativni primjer: Srbija

U Srbiji, prema Zakonu o rodnoj ravnopravnosti, organi javne vlasti su obavezni da osiguraju uravnoteženu rodnu zastupljenost u upravljačkim i nadzornim tijelima, kao i na višim položajima. Međutim, zakon propisuje i određene kriterije o kojima treba voditi računa, kao što su specifičnosti koje proizlaze iz prirode posla, službe ili djelatnosti, mjesta i uvjeta rada, propisanih kriterija za izbor i imenovanje i drugih objektivnih razloga.^[86] Tu je i komisija odgovorna za imenovanje osoba u upravljačka i nadzorna tijela koja nadziru postizanje uravnotežene rodne zastupljenosti. Ova komisija je dužno poduzeti posebne mjere u slučaju značajno neuravnotežene rodne zastupljenosti. Na taj način se zakonskom odredbom garantira postizanje rodne ravnoteže. Međutim, ta se dužnost odnosi samo na organe javne vlasti, a nema izvještaja o tome da li je ta dužnost ispoštovana u praksi.

[85] Čl. 20. Zakona o ravnopravnosti spolova..

[86] Čl. 30. Zakona o rodnoj ravnopravnosti Srbije.

► Prikupljanje podataka i vođenje posebne evidencije

Zakon o zabrani diskriminacije u BiH sadrži odredbu o prikupljanju podataka i uvjetima za ustanovljenje posebne evidencije u zakonodavnim, izvršnim i sudskim organima radi evidencije slučajeva diskriminacije utvrđene u krivičnim, parničnim, vanparničnim i izvršnim postupcima.^[87] Prema članu 7, Ombudsman BiH prikuplja i analizira statističke podatke o slučajevima diskriminacije, dok Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice vodi centralnu bazu podataka o predmetima diskriminacije i dužno je o pojavama diskriminacije izvještavati Parlamentarnu skupštinu putem Vijeća ministara. Uprkos činjenici da se izvještaj treba podnositi jednom godišnje, jedini izvještaj Ministarstva za ljudska prava i izbjeglice koje je dostupno na web stranici je pročišćena verzija koja pokriva razdoblje od 2016. do 2020. godine. Iz ovog izvještaja vidljivo je da je u razdoblju 2018-2020. godina doneseno 285 presuda. za diskriminaciju u sferi rada, što je oblast s najvećim brojem prijavljenih pojava diskriminacije u BiH (Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice BiH, 2020, str. 8-9). Isto se zaključuje i u godišnjim izvještajima Ombudsmana (Ombudsman za ljudska prava Bosne i Hercegovine, 2022, str. 218).

Komparativni primjer: Srbija

U Srbiji Zakon o rodnoj ravnopravnosti propisuje nekoliko uvjeta za prikupljanje podataka i izvještavanje od strane poslodavaca u javnom i privatnom sektoru koji imaju više od 50 zaposlenih, kao što su uključivanje podataka razvrstanih po spolu, godišnji izvještaj o ostvarivanju rodne ravnopravnosti, godišnji plan rada koji sadrži plan mjera za rodnu ravnopravnost i podnošenje izvještaja o ostvarenju plana.^[88] Ove informacije dostavljaju se Ministarstvu za ljudska i manjinska prava. Iako su ove obaveze vrlo važne i garantiraju da će poslodavac propisati i provoditi određene mjere u cilju postizanja rodne ravnopravnosti, neki izazovi ostaju, poput nepostojanja elektronske baze podataka koja bi mogla analizirati podatke, podizanja svijesti zaposlenih o ovoj obavezi i specijalne obuka za izradu izvještaja i planova.

[87] Čl. 8. Zakona o zabrani diskriminacije.

[88] Čl. 16, 18 Zakona o rodnoj ravnopravnosti Srbije.

12. Rodni jaz u platama u Bosni i Hercegovini

Kao što je navedeno u uvodu, prema UNDP-u, bruto nacionalni dohodak po glavi stanovnika za žene u BiH iznosi 10.709 USD, dok on za muškarce iznosi 19.917 USD (UNDP, 2021). Isti izvor navodi da žene ostvaruju svega 53,7% od prihoda muškaraca.^[89] Istraživanje visine plata Paylab pokazuje da su žene u glavnom gradu BiH, Sarajevu, plaćene do 25% manje od muškaraca za isti posao. Ova razlika je nešto manja (u prosjeku 17,6%) u ostalim dijelovima zemlje. Podaci istraživanja naglašavaju da svega 6% žena u BiH ima najbolje plaćene poslove. Muškarci u maloprodaji zarađuju u prosjeku 807,54 KM mjesečno, dok žene na istim radnim mjestima prosječno zarađuju 670,29 KM. Još jedna zabrinjavajuća činjenica je da veliki udio žena – čak 15% svih zaposlenih žena u regiji – obavlja poslove koji su minimalno plaćeni, u usporedbi sa svega 7% muškaraca (Sarajevo Times, 2021).

► Stopa zaposlenosti žena

Žene su u značajnoj mjeri nedovoljno zastupljene na tržištu rada. Anketa o radnoj snazi (Agencija za statistiku BiH, 2022) pokazuje da su u trećem kvartalu 2022. godine muškarci činili 61,9% ukupne radne snage^[90], dok su žene činile svega 38,1%. U istom razdoblju, od ukupnog broja osoba izvan radne snage, 37% su bili muškarci, a 63% žene. U kategoriji osoba koje su tek ušle na tržište rada manje su zastupljene žene u dobnoj skupini od 19 do 29 godina. S obzirom na to da žene čine većinu među visokoobrazovanim osobama, to ukazuje da žene čine veliki udio među ekonomskim emigrantima.

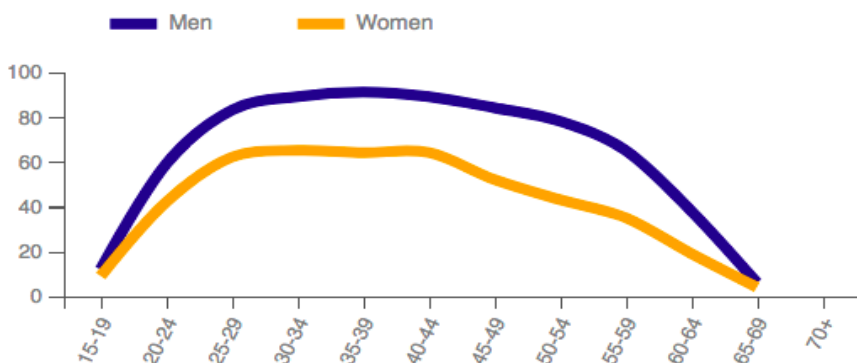
Što se tiče stope aktivnosti žena i muškaraca u različitim dobnim skupinama, grafikon u nastavku (Ekonomska komisija Ujedinjenih nacija za Evropu, 2021)

[89] UN-ov COR 8.5, koji postavlja cilj da se do 2030. postigne „jednaka plata za rad jednake vrijednosti“, predlaže kao glavni pokazatelj usporedbu „prosječne plaće po satu zaposlenih žena i muškaraca“ (pokazatelj 8.5.1)

[90] Radna snaga ili aktivna populacija sastoji se od osoba u dobi 15-89.

pokazuje porast stope u dobnoj skupini od 15 do 25 godina, a stagnaciju, pa čak i pad, u dobnoj skupini od 25 do 40 godina. Blagi porast događa se unutar dobne skupine od 40 do 44 godine, a stopa opet značajno pada u dobnim skupinama od 45 do 69 godina. Neplaćeni poslovi brige i njege jedan je od razloga neaktivnosti žena na tržištu rada. Iako tačni podaci o neplaćenom radu nisu dostupni, smanjenje ekonomske aktivnosti u fertilnom razdoblju i razdoblju brige o djeci (25-40 godina) moglo bi se razumjeti u ovom kontekstu.

Slika 1: Stopa ekonomske aktivnosti žena i muškaraca u BiH



Indeks rodne ravnopravnosti^[91] za Bosnu i Hercegovinu objavljen je 2022. godine (Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine, Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine, Evropski institut za rodnu ravnopravnost (EIGE), 2022). Indeks je mjerio samo neke od domena i poddomena rodne ravnopravnosti koje se redovno prate u zemljama EU. U domeni rada mjerena je poddomena učešća, koja se odnosi na nivo zaposlenosti i rodni jaz u zaposlenosti žena i muškaraca te ukazuje na njihove mogućnosti ostvarivanja

[91] Indeks rodne ravnopravnosti agregatni je pokazatelj koji je razvio Evropski institut za rodnu ravnopravnost (EIGE) i koji omogućava mjerenje složenog koncepta rodne ravnopravnosti. Indeks prati nivoe postignuća i rodnu ravnopravnost u šest ključnih domena politike rodne ravnopravnosti: rad, novac, znanje, vrijeme, moć i zdravlje. Također uključuje dvije dodatne domene: intersekcije nejednakosti i nasilje nad ženama. Izvještaj o BiH prikazuje informacije za dvije kompletne domene, znanje i moć, te dvije parcijalne indeksne domene, rad i zdravlje, od ukupno šest domena predviđenih EIGE metodologijom.

pristupa radnom mjestu ili poslovima^[92]. U poddomeni učešća, BiH je ostvarila 62,8 bodova, dok je prosjek EU 81,3. U odnosu na zemlje EU, BiH je za 33,1 bod slabija od najbolje pozicionirane Švedske sa 95,9 bodova, a za 6,3 boda od najlošije pozicionirane Italije sa 69,1 bod. BiH je rangirana lošije od zemalja EU i zemalja Zapadnog Balkana.

► Rodna segregacija po sektorima

Zaposlene žene u BiH su koncentrirane u određenim ekonomskim sektorima, kao što su usluge (67,2% žena i 46,9% muškaraca) i poljoprivreda (14% žena i 10,7% muškaraca), dok u nepoljoprivrednim djelatnostima žene čine manjinu (18,8% u odnosu na 42,9% muškaraca) (Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine, 2022a). Važno je napomenuti da obrazovanje, zdravstvo i socijalna zaštita, koje su uobičajene djelatnosti s većom koncentracijom žena, spadaju u kategoriju usluga. U BiH, od ukupnog broja zdravstvenih radnika u javnom zdravstvu u 2020. godini, gotovo 3/4 su bile žene. Većina doktora medicine bile su žene, njih 63% u odnosu na 37% muškaraca, a slično je i sa medicinskim sestrama-medicinskim tehničarima među kojima je veći udio žena, njih 78% u odnosu na muškarce (Agencija za statistiku). Bosna i Hercegovina, 2022a). U obrazovanju, gotovo svi odgojitelji u predškolskim ustanovama su žene (99%). Na višim nivoima obrazovanja rodna struktura nastavnog osoblja se mijenja, tako da su žene brojnije u osnovnom i srednjem obrazovanju, dok su više od polovine nastavnika i asistenata u visokoškolskim ustanovama muškarci (Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine, 2022c).

► Rodna segregacija u zvanjima

Žene su još uvijek nedovoljno zastupljene u upravljačkim strukturama u preduzećima u Bosni i Hercegovini, iako su premašile muškarce po obrazovnim postignućima. Prema istraživanju koje je Agencija za ravnopravnost spolova BiH provela 2014. godine, u 70 od 100 najuspješnijih preduzeća u zemlji žene su bile zastupljene u prosječno 15,1% upravnih odbora preduzeća u Bosni i Hercegovini, od čega su u 12,5% slučajeva bile predsjednice uprave. Preko 50%

[92] Ova poddomena kombinira dva pokazatelja: ekvivalent punog radnog vremena za populaciju od 15 i više godina i dužinu radnog vijeka za populaciju od 15 i više godina.

preduzeća nije imalo žene u svojim upravnim odborima i žene su činile manjinu među rukovodiocima. Rodna segregacija također je prisutna u zanimanjima koja su tradicionalno pripisivana muškarcima, kao što su zanati i operateri mašina. Na grafikonu u nastavku prikazan je postotak žena i muškaraca u odabranim grupama zanimanja (Ekonomska komisija Ujedinjenih nacija za Evropu, 2019):

Slika 2: Postotak žena i muškaraca u odabranim grupama zanimanja



Prema Portalu Svjetske banke s rodno razvrstanim podacima, žene su predstavljale 20,2% zaposlenih u višem i srednjem menadžmentu u 2021. godini.

Podaci o kompanijama iz baze podataka UNDP-a

UNDP BiH u posljednjih pet godina prikuplja podatke o privatnim kompanijama koje su se prijavile za Nagradu za biznis lidere održivog razvoja u Bosni i Hercegovini.^[93] U aprilu 2023. godine za nagradu se

[93] Dodjela nagrada je organizirana u okviru programa „Okvir za implementaciju Ciljeva održivog razvoja kao temelja za održivi i inkluzivni rast u Bosni i Hercegovini“ (SDG2BiH), koji financira Švedska, a implementira UNDP u BiH u partnerstvu s UNICEF-om u BiH i UN Women BiH. Partner dodjela nagrada za poslovne lidere održivog razvoja je Vanjskotrgovinska komora Bosne i Hercegovine.

prijavilo 106 preduzeća - 25 mikro preduzeća, 25 malih preduzeća, 33 srednja preduzeća i 23 velika preduzeća.

Prema bazi podataka UNDP-a, ukupan broj zaposlenih u 106 preduzeća je 21.273, a ukupan broj novozaposlenih radnika u prethodnoj godini je iznosio 4.095. Postotak novozaposlenih žena u prošloj godini u 106 preduzeća je 48%, dok je postotak žena u upravljačkim tijelima 46%.

► Razlika u prosječnim platama u sektorima s većom koncentracijom žena

U uslužnoj djelatnosti žene su manje plaćene od muškaraca, dok su u poljoprivredi prosječne plaće oba spola ujednačene. U dvije najviše plaćene poslovne djelatnosti unutar usluga - finansijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja (K), te zdravstveni i socijalni rad (Q) - muškarci imaju znatno veće plaće od žena, što je prikazano na grafikonu niže. Grafikon prikazuje prosječne plaće na glavnom poslu prema grupama područja djelatnosti i spolu u 2020. godini (Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine, 2022a). Vrijednosti za žene prikazane su narančastom, a za muškarce zelenom bojom.

1. Na poslovima u oblasti poljoprivrede (kategorija A) plaće žena i muškaraca su izjednačene.
2. U nepoljoprivrednim djelatnostima (kategorije B, C, D, F) situacija je sljedeća: muškarci imaju veće plaće u rudarstvu i prerađivačkoj industriji (B i C); u području proizvodnje i distribucije električne energije i plina plaće muškaraca su nešto veće, dok u građevinarstvu (F) žene imaju više plaće.
3. U uslugama (preostale kategorije) žene više zarađuju u područjima djelatnosti prijevoza i skladištenja (H), snabdijevanja vodom (E), stručnih, tehničkih i naučnih djelatnosti (M), administrativnih usluga (N), obrazovanja (P) i drugih usluga (S).

Slika 3: Prosječne plaće na glavnom poslu prema grupama područja djelatnosti i spolu u 2020. godini



Kao što je opisano u poglavlju o zakonodavnom okviru, transparentnost plata nije izričito propisana u BiH.

► Radni sati na plaćenim poslovima

Ukupno, žene rade manje sati na plaćenim poslovima od muškaraca. U nastavku je prikazan prosjek uobičajenih sedmičnih sati rada na glavnom poslu prema grupama područja djelatnosti i spolu u 2020. godini (Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine, 2022), ali je bitno napomenuti da u sva tri područja, a posebno u poljoprivredi, žene također rade veliki broj neplaćenih sati koji nisu evidentirani na slici 4:

Slika 4: Prosjek uobičajenih sati rada na glavnom poslu prema grupama područja djelatnosti i spolu u 2020. godini

	Žene	Muškarci
Ukupno	39,6	41,5
Poslovi u poljoprivredi	32,9	40,6
Nepoljoprivredne djelatnosti	40,4	42,0
Usluge	40,8	41,2

Kada je riječ o udjelu vremena provedenog u neplaćenom kućnom radu i na poslovima njege prema spolu (% od 24-satnog dana), podaci za Bosnu i Hercegovinu nisu dostupni. Međutim, postoje dokazi da se neplaćeni rad njege povećao tokom i nakon pandemije: Interseksijska analiza UNDP-a (2023) potvrđuje da je 70% žena moralo posvetiti više vremena nego inače svojoj djeci zbog pandemije, a 63,3% je provelo znatno više vremena obavljajući kućne poslove u odnosu na 55,1% muškaraca. Ipak, uloga neplaćenog rada koji obavljaju žene u BiH u rodnom jazu u platama mogla bi se razumjeti u kontekstu podataka iznesenih u Izvještaju Generalnog sekretara UN-a (decembar 2016), prema kojem „žene obavljaju najmanje dva i po puta više neplaćenog rada u domaćinstvu i na poslovima brige i njege nego muškarci. Zbog toga imaju manje vremena za plaćeni rad ili rade duže, kombinirajući plaćeni i neplaćeni rad. Neplaćeni rad žena subvencionira troškove brige i njege koji održava porodice, uzdržava ekonomije i često nadomješta nedostatak socijalnih usluga. Ipak, rijetko se prepoznaje kao „rad“. Neplaćena njega i rad u domaćinstvu procjenjuje se na 10%-39% bruto domaćeg proizvoda i može više doprinijeti ekonomiji od sektora proizvodnje, trgovine ili prijevoza” (Generalni sekretar Ujedinjenih nacija, 2016).

► **Naknade plaće za vrijeme korištenja prava na porodiljsko/roditeljsko odsustvo**

Kao što je gore objašnjeno, radno zakonodavstvo predviđa različite naknade za vrijeme korištenja prava na porodiljsko/roditeljsko odsustvo na raznim nivoima u zemlji, što rezultira nejednakim porodiljskim naknadama u različitim dijelovima zemlje. To dovodi do diskriminacije među majkama na geografskoj osnovi. U

Federaciji BiH, ove naknade financiraju se iz kantonalnih budžeta. U Republici Srpskoj dodatak na djecu i naknada roditelju-njegovatelju financiraju se preko JU Javnog fonda za dječiju zaštitu RS-a koji je dio sistema socijalnog osiguranja. U Brčko distriktu BiH, dodatak na djecu i pomoć porodici financiraju se iz budžeta. UN CEDAW komitet i dalje izražava ozbiljnu zabrinutost i preporučuje usklađivanje zakonodavstva na nivou države kako bi se umanjio negativan utjecaj na sposobnost žena da sudjeluju u radnoj snazi, kao i nejednaka podjela porodičnih obaveza između žena i muškaraca.

U posebnom izvještaju Institucije ombudsmana za ljudska prava Bosne i Hercegovine potvrđena je diskriminacija majki u Federaciji BiH (Institucija ombudsmana za ljudska prava Bosne i Hercegovine i Misija OSCE-a u Bosni i Hercegovini, 2015) i konstatirana je pojava diskriminacije majki u poslovnom sektoru. Dok u javnom sektoru naknada za vrijeme porodijskog/roditeljskog odsustva iznosi 100% od redovne plaće, u poslovnom sektoru je naknada plaće umanjena i iznosi određeni postotak od plaće, ovisno o kantonu, a osim toga isplata razlika u platama prepuštena je poslodavcu. Nakon povratka s porodijskog odsustva, nema garancije da će žene zadržati istu poziciju i platu. To znači da žene koje rade u privatnom sektoru u nekim slučajevima doživljavaju ne samo značajan pad zarade nego bi se mogle suočiti i s nazadovanjem u karijeri nakon što postanu majke. To je posebno izazovno za samohrane majke ili za druge vrste porodica u kojima je žena glavni hranitelj.

BiH nema precizne statističke podatke o broju porodilja koje primaju naknadu. U publikaciji „Usklađivanje porodijskih naknada u BiH”, koju je 2018. godine objavio Forum lijeve inicijative, procjenjuje se da ovo pravo godišnje koristi oko 35.000 žena.

► **Nepuno radno vrijeme, fleksibilni oblici rada i privremeni ugovori za žene**

Zakoni o radu Federacije Bosne i Hercegovine, Republike Srpske i Brčko distrikta BiH nalažu poslodavcu da osigura jednake uvjete rada radnicima s punim i nepunim radnim vremenom, pri čemu radnici s nepunim radnim vremenom rade na istim ili sličnim poslovima, sa istom ili sličnom stručnom spremom i radnim iskustvom kao radnici s punim radnim vremenom. Zakonom je također dopušten

rad izvan prostora poslodavca (na primjer, rad od kuće ili rad u drugom prostoru koji osigura poslodavac) i poslodavac je obavezan razmotri zahtjev radnika s nepunim radnim vremenom za prelazak na puno radno vrijeme i obrnuto. Postoji i mogućnost da majka koja se vrati na posao nakon porodijskog odsustva pređe na rad s nepunim radnim vremenom, a to pravo ima i otac djeteta.^[94] Međutim, nema podataka o korištenju ovih zakonskih mogućnosti za roditelje.

► Poslovno okruženje

Bosna i Hercegovina ima najnepovoljnije poslovno okruženje u regiji Zapadnog Balkana. Prema Indeksu lakoće poslovanja Svjetske banke, Bosna i Hercegovina ima najnižu ocjenu u regiji sa ukupnom ocjenom od 65, u poređenju sa regionalnim prosjekom od 73 i prosjekom OECD-EU od 78 (OECD, 2020). Prema Svjetskoj banci, ključni ekonomski izazov za Bosnu i Hercegovinu je „prelazak na poslovno okruženje pogodno za privatna ulaganja koja podržavaju dinamična mala i srednja preduzeća i rast većih preduzeća, olakšavaju izvozne performanse i poboljšanja produktivnosti i generiraju prijeko potrebno zapošljavanje u privatnom sektoru te osiguravaju održivost i uključivost budućeg rasta“ (Svjetska banka, bez datuma).

Registar poslovnih subjekata sadrži podatke o preduzećima u BiH, uključujući, između ostalog, i ukupan broj registriranih preduzeća. U aprilu 2023. godine taj broj je iznosio 41.353, računajući i privatna i javna preduzeća. Broj privatnih preduzeća nije dostupan, ali metodom eliminacije preduzeća s prefiksom „javno“ s popisa, kao i onih koja nedvojbeno pripadaju javnom sektoru, preostala preduzeća za koja se pretpostavlja da su privatna preduzeća čine oko 90% registriranih preduzeća.

Za razumijevanje područja u kojima su preduzeća aktivna, podaci Agencije za statistiku BiH (Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine, 2022c) pokazuju da je u 2021. godini najveći broj poduzetnika, njih 72,7%, raspoređeno u sljedeće pet područja djelatnosti: 25,7% u području G (trgovina na veliko i na malo; popravak motornih vozila i motocikala), 16,8% u području I (djelatnosti pružanja smještaja

[94] Čl. 26. st. 1. Zakona o radu FBiH, čl. 44. st. 2. Zakona o radu RS-a; čl. 35. st. 1. Zakona o radu Brčko distrikta BiH.

te priprema i posluživanje hrane), 11,8% u području C (prerađivačka industrija), 9,8% u području S (ostale uslužne djelatnosti) i 8,5% u području H (prijevoz i skladištenje). Kao što je gore objašnjeno, žene su uglavnom koncentrirane u uslužnim djelatnostima (67,2% žena i 46,9% muškaraca) i poljoprivredi (14% žena i 10,7% muškaraca).

Podatke o vlasništvu preduzeća po spolu u Republici Srpskoj (RS) objavio je Centar za regionalnu saradnju 2023. godine, prema kojima su poduzetnice krajem 2020. godine vodile oko 36% preduzeća širom RS-a. U 2020. godini u ovom entitetu 50% poduzetnika koji su vlasnici preduzeća koja zapošljavaju više od 250 radnika bile su žene, a njih 36% bile su vlasnice preduzeća koja zapošljavaju do 9 radnika, u usporedbi sa 64% muškaraca. U 2020. godini u RS-u, 71% aktivnih preduzeća usmjerenih na „ostale usluge“ bilo je u vlasništvu žena, 50% od ukupnog broja preduzeća u „djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalnog rada“ te 48% u djelatnosti „poslovanja nekretninama“. Sektori s najnižom zastupljenošću žena bili su „promet i skladištenje“ i „građevinarstvo“, koji se smatraju uglavnom sektorima u kojima dominiraju muškarci.

► **Utjecaj krize izazvane pandemijom COVID-19 na rodni jaz u platama**

Prema Profilu rodne ravnopravnosti u BiH 2021, ključni sociodemografski pokazatelji, poput demografskog starenja i pada broja stanovnika, potaknutog sve većom stopom emigracije, općenito su bili zabrinjavajući i prije krize uzrokovane pandemijom COVID-19, posebno kada je u pitanju položaj žena i mladih. Od 2014. godine podaci pokazuju kretanje kompletnih (i mladih) porodica koje odlaze u potrazi za budućnošću u drugim zemljama. Pandemija je povećala rodni jaz u platama koji je već dugo postojao.

Zarade žena su se smanjile jer su zaposlene majke morale koristiti odsustvo sa posla ili dati otkaz kako bi se mogle brinuti o djeci (i drugim članovima porodice) u slučaju bolesti ili zatvaranja škole ili vrtića. To se odnosi i na zaposlene majke na višim rukovodećim pozicijama, koje su se također suočile s povećanim porodičnim obavezama tokom pandemije. Zajednička UN-ova analiza BiH za 2022. godinu pokazala je da je povećana potražnja za neplaćenim radom u domaćinstvu i neplaćenim poslovima njege produbila već postojeće rodne

nejednakosti u raspodjeli neplaćenog rada. Veća je vjerovatnoća da su žene, u odnosu na muškarce, prijavile povećanje broja sati posvećenih neplaćenom radu u domaćinstvu (50% odnosno 35%) i brizi o djeci (28% odnosno 23%). Povećanje broja sati bilo je čak veće među ženama koje su bile nezaposlene prije pandemije.

U UNDP-ovom izvještaju o procjeni ekonomskog utjecaja pandemije COVID-19 u BiH prepoznat je značajan utjecaj pandemije na sektore u kojima žene čine više od 50% radne snage, na osnovu podataka iz 2020. godine. Sektori kao što su ljudsko zdravlje i društvene djelatnosti (71%), obrazovanje (69%), umjetnost, zabava i rekreacija (66%), finansijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja (63%), kao i ostale uslužne djelatnosti (58%), doživjeli su značajne poremećaje zbog pandemije COVID-19. Kad je riječ o veličini preduzeća, izvještaj je pokazao da su preduzeća koja zapošljavaju manje od 250 radnika (mikro, mala i srednja preduzeća, koja čine veliku većinu preduzeća) suočena s rizikom od potpunog gašenja.

UNDP BiH je 2023. godine objavio rodnu studiju o različitom utjecaju pandemije COVID-19 i inflacije (UNDP, 2023) kako bi detaljnije pojasnio kako je kriza rezultirala povećanim siromaštvom i nedostatkom hrane i kako je pogoršala nejednakosti. Podaci pokazuju da je veći postotak žena (55,5%) doživio pogoršanu finansijsku situaciju u odnosu na muškarce (44,9%). Značajno veći postotak žena (13,5%) također je prijavio smanjene novčane doznake iz inostranstva u odnosu na muškarce (8%). Što se tiče ekonomije brige i njege, 70% žena izjavilo je da su zbog pandemije morale posvetiti više vremena svojoj djeci nego inače; njih 63,3% provelo je značajno više vremena obavljajući kućne poslove u usporedbi s muškarcima, njih 55,1%. Studija je također pokazala da je kriza izazvana pandemijom COVID-19 ozbiljno pogodila starije žene i one koje žive u udaljenim ruralnim područjima.

13. Preporuke

Imajući u vidu relevantne međunarodne standarde, zakonodavne okvire zemlje, kao i situaciju u praksi koja je dokumentirana u mnogim izvještajima, moguće je predložiti nekoliko preporuka za rješavanje rodno jaza u platama:

1. U posljednja dva desetljeća u BiH je uvedeno relevantno zakonodavstvo usklađeno s međunarodnim standardima. Međutim, potrebno je poduzeti daljnje usklađivanje zakonodavstva na državnom, entitetskom i kantonalnom nivou i na nivou Brčko distrikta BiH u svim aspektima, uključujući porodiljsko i roditeljsko odsustvo. U tom smislu također je važno poticati muškarce da koriste pravo na roditeljsko odsustvo, kao i na rad na daljinu i rad sa nepunim radnim vremenom.
2. Uprkos činjenici da je zakonodavstvo moderno i da odražava rodnu ravnopravnost, njegovo provođenje je još uvijek neadekvatno i zahtijeva odgovarajuće praćenje i procjenu njegovog utjecaja na rodnu ravnopravnost.
3. Diskriminacija pri zapošljavanju na osnovu spola još uvijek je rasprostranjena i u velikoj mjeri ovisi o seksističkim uvjerenjima subjekata odlučivanja i viših službenika koji imaju najveći utjecaj na zapošljavanje, napredovanje u poslu i povećanje plata. Stoga je kroz sistem kvota potrebno postići kontinuiranu obuku viših službenika i ravnomjerniju zastupljenost žena i muškaraca na višim rukovodećim pozicijama.
4. Godišnje izvještavanje o rodnoj ravnopravnosti za preduzeća sa više od 50 zaposlenika treba uvesti skupa s nadzornim tijelom koje će imati jasne nadležnosti za praćenje procesa i pružanje podrške i obuke na temu rodne ravnopravnosti preduzećima, uključujući obuku na temu borbe protiv rodni stereotipa i predrasuda pri zapošljavanju. Ova preporuka temelji se na načelima UNDP-ovog Pečata rodne ravnopravnosti (GES). Metodologiju Pečata rodne ravnopravnosti treba dodatno proširiti među javnim i privatnim preduzećima u BiH uz naglasak, na primjer, na

obukama o rodnoj ravnopravnosti i osnaživanju žena, transparentnosti plata i uklanjanju rodnog jaza u platama, uvođenje nulte tolerancije prema seksualnom uznemiravanju i politika prilagođenih porodici te provođenje vanjskih rodni revizija.

5. Potrebno je ojačati društveni dijalog o unapređenju prava žena i jednakosti plata. Da bi se to postiglo, potrebno je organizirati konzultacije o faktorima koji utječu na rodni jaz u platama s nevladinim organizacijama koje rade na ekonomskom osnaživanju žena, poslovnim udruženjima, uključujući poslovna udruženja žena, te sa sindikatima, uključujući ženske sekcije sindikata. Izraditi listu prioriternih pitanja koja će biti potrebno dalje razraditi i pretočiti u zahtjeve za tripartitne pregovore.
6. Važno je da obaveza izvještavanja bude izvršena od strane posvećenih državnih aktera, kao što su inspektor rada, ombudsman za ljudska prava ili ovlašteni vanjski revizor, kako bi se unaprijedili poštivanje obaveze i kvaliteta izvještavanja (OECD, bez datuma).
7. Klauzulu o jednakoj plaći za jednak rad potrebno je dodatno definirati s preciznijim elementima koji čine jednaku platu. U tom smislu, neki zakoni koji su na snazi u zemljama regije mogu poslužiti kao inspiracija za poboljšanje klauzule o jednakosti plata.
8. Potrebno je uvesti transparentnost plata, uključujući transparentnost plata prije zapošljavanja i zabranu klauzula o povjerljivosti plata u ugovorima o radu. Osim toga, potrebno je uvesti odgovarajuće politike u pogledu dostupnosti informacija o naknadama, bonusima i nagradama, službenim putovanjima, honorarima za rad u komisijama, transparentnosti određivanja plata i politici napredovanja u karijeri.
9. Također je bitno ugraditi transparentnost plata u širi, sistematski pristup životnog toka promoviranju rodne ravnopravnosti u društvu, na tržištima rada, u upravljanju i javnoj politici. To uključuje rodno ravnopravan pristup svim nivoima i predmetima obrazovanja, politike koje podržavaju porodicu i ravnotežu između poslovnog i privatnog života, kao što su briga o djeci i korištenje prava na roditeljsko odsustvo, nastojanja

da se unaprijedi podjela neplaćenog rada, zakonodavstvo o zabrani diskriminacije, poboljšanje pristupa žena vodećim ulogama i uklanjanje rodni jazova u starijoj dobi (OECD, bez datuma). Ova preporuka OECD-a mogla bi se pretočiti u ciljeve, mjere, aktivnosti i budžet strategija za rodnu ravnopravnost u BiH. Osim toga, preduzeća bi trebala poticati zaposlene da pregovaraju o svojoj plaći, što nije dio kulture Zapadnog Balkana, posebno među ženama.

10. Zakonima treba propisati redovne godišnje analize i objavljivanje podataka o rodnom jazu u platama u cilju utvrđivanja prepreka u rješavanju rodni jazova u platama te predlaganja i uvođenja odgovarajućih mjera i aktivnosti za postizanje uravnoteženih i jednakih plata za žene i muškarce.
11. Potrebno je definirati posebne mjere i uvesti obaveze izvještavanja o rodnoj ravnopravnosti od strane poslodavca, uključujući mjere transparentnosti plata, revizije rodne ravnopravnosti, korištenje sistema klasifikacije poslova i obaveznih kvota za žene na višim pozicijama ili u upravi preduzeća.
12. Prikupljanje i analiza statističkih podataka o pojavama diskriminacije mora biti dostupna, kao i centralna baza podataka o slučajevima diskriminacije. Samo uvidom u slučajeve diskriminacije bilo bi moguće napraviti procjenu djelotvornosti zaštitnih mehanizama koji su također pokretačka snaga rodne ravnopravnosti.
13. Trebalo bi organizirati konzultativne sastanke i javne događaje s preduzećima na kojima bi se predstavile najbolje prakse iz BiH i regije u pogledu ESG standarda, s posebnim naglaskom na učešće žena u upravnim odborima, transparentnost plata, interne poslovne procedure koje reguliraju podršku ravnoteži između privatnog i poslovnog života, kao i drugi faktori koji utječu na rodni jaz u platama.
14. U saradnji s poslovnim udruženjima treba objavljivati i promovirati uspješne priče o preduzećima koja već provode ili su na putu provedbe ESG standarda.

Nadalje, poslovni sektor i kreatori politika u Bosni i Hercegovini trebali bi razmotriti sljedeće preporuke međunarodnih organizacija:

1. Zahtijevati politiku „jednake plaće za rad jednake vrijednosti“ i uvesti sisteme klasifikacije poslova koji procjenjuju vrijednost rada koristeći rodno neutralne kriterije za izračun platnih skala. Kriteriji koji se koriste za određivanje platnih skala moraju biti dostupni zaposlenicima.
2. Uvesti zakone koji će obavezivati preduzeća da prikupljaju i objavljuju podatke o rodnom jazu u platama u svom poslovanju.
3. Učiniti ove podatke lako dostupnima zaposlenima i predstavnicima zaposlenih – kako bi se olakšali pregovori o platama i eventualno ulaganje tužbe zbog diskriminacije u pogledu plaće.
4. Objaviti te podatke na internetu kako bi bili lako dostupni široj javnosti, kako bi se olakšao nadzor od strane potencijalnih zaposlenika, države, međunarodnih organizacija i nevladinih organizacija.
5. Preduzeća bi trebala koristiti faktorski ponderiranu metodu za izračun svog rodnog jaza u platama, uzimajući u obzir, na primjer, nivo i prirodu posla muškaraca i žena (puno ili nepuno radno vrijeme), stručnu spremu i radno iskustvo, prije usporedbe njihovih plata.
6. Gledati na prikupljanje i objavljivanje podataka o rodnom jazu u platama kao na polazište poticanja daljnjih promjena, zahtijevajući objašnjenje razloga zbog kojih postoji jaz u platama i pripremu akcionog plana za njegovo rješavanje, uz objavljivanje neobrađenih podataka.
7. Ne ograničavati obaveze izvještavanja o rodnom jazu u platama na veća preduzeća - uključiti manja preduzeća s manje zaposlenih, npr. postavljanjem praga od najmanje 25 zaposlenih.
8. Pružiti podršku preduzećima za ublažavanje finansijskih i administrativnih opterećenja uvođenjem zahtjeva za izvještavanje o rodnom jazu u platama, na primjer, objavljivanjem smjernica i alata koji savjetuju kako

prikupiti podatke i izračunati rodni jaz u platama, stvaranjem nezavisnog nadzornog i savjetodavnog tijela koje će podržati i nadzirati proces i dodjeljivanjem sredstava za manja preduzeća da se prijave za finansijsku podršku kada je to potrebno.

9. Provesti opsežnije promjene politika plata, na primjer, povećanje nacionalne minimalne plaće, kako bi se povećala plata žena koje su nesrazmjerno zastupljene na poslovima koji su minimalno plaćeni.
10. Provesti promjene radi rješavanja „kazne majčinstva“, kao što je pravo na povratak na isti ili sličan posao o završetku porodiljskog odsustva, veće ulaganje u pristupačnu brigu o djeci kako bi se pomoglo ženama da se vrate na posao i politike za poticanje muškaraca da koriste pravo na roditeljsko odsustvo, kao što su kvote po principu „iskoristi ili izgubi“.

Prilog 1: Dublji pogled na način provedbe obaveze izvještavanja o rodnom jazu u platama: preporuke međunarodnih organizacija i indeks transparentnosti EU

► Provedba obaveze izvještavanja o rodnom jazu u platama na domaćem nivou

U prethodnom dijelu ovog dokumenta je izvještavanje o rodnom jazu u platama prikazano kao jedna od najuobičajenijih i najčešće preporučenih mjera za prepoznavanje i poticanje djelovanja u pravcu smanjivanja rodno jaza u platama. U ovoj dijelu ćemo se detaljnije pozabaviti specifičnostima izvještavanja o rodnom jazu u platama, na osnovu preporuka ILO-a i drugih tijela, s naglaskom na nedavno uvedeni indeks transparentnosti EU.

► Mjerenje rodno jaza u platama

Rodni jaz u platama, kao mjera koja ukazuje na neravnopravnost, može varirati ovisno o podacima koji se koriste za njegov prikaz. Postoji više načina definiranja „plaće“, „prosjeaka“ ili čak populacije zaposlenih koji za rad primaju platu (ILO, 2018, str. 20-21). Dva preduzeća koja usvajaju različite standarde za mjerenje mogu otežati poređenje jaza i ometati sve one koji žele identificirati potrebne korake za smanjenje jaza. To ne znači da rodni jaz u platama nije važan; to samo znači da je to skraćeni prikaz podataka koji bi države koje nalažu njihovo prikupljanje trebale razmotriti u kontekstu i razumjeti.

> Srednja vrijednost i medijan

Postoji razlika između srednjeg i medijalnog rodno jaza u platama. Prvim se upoređuje prosjek raspodjele plata žena s prosjekom raspodjele plata muškaraca, dok drugi upoređuje vrijednost koja se nalazi u sredini raspodjele plata žena s vrijednošću koja se nalazi u sredini raspodjele plata muškaraca (tj. polovina osoblja zarađuju više od medijana, a polovina zarađuje manje) (ILO, 2018, str. 22). Razlika između srednjeg i medijalnog rodno jaza u platama može biti zapanjujuća: u Bugarskoj, srednji rodni jaz u platama po satu iznosi 13,2%, dok medijalni rodni jaz u platama po satu iznosi 1,9%. Takvi podaci odražavaju činjenicu da općenito ima manje žena na bolje plaćenim pozicijama nego muškaraca, zbog čega je rodni jaz u platama mjeren srednjom zaradom značajniji. U zemljama u kojima velika većina žena i muškaraca prima sličan niski do srednji dohodak, a manjina zaposlenih muškaraca prima daleko veći dohodak, medijalni rodni jaz u platama bit će manji od srednjeg rodno jaza u platama. Prednost medijana je u tome što on daje bolju sliku iskustva svakodnevne žene; prednost srednje vrijednosti je u tome što on daje bolju ukupnu sliku. OECD, na primjer, preporučuje medijan jer su „srednji prosjeci podložni distorziji zbog ekstremnih vrijednosti” (OECD, 2021).

Srednja vrijednost i medijan, kao i svi podaci, moraju se tumačiti u kontekstu. Neke zemlje širom svijeta imaju negativne srednje ili medijalne rodne jazove u platama. To su, s izuzetkom Luksemburga, zemlje niskog ili srednjeg dohotka s vrlo različitim raspodjelom plata. U Egiptu žene nisu uopće zastupljene na dnu raspodjele plata nego su grupirane prema sredini i gornjem kraju spektra plata. Žene u takvim zemljama ili rade neformalno ili rade kod kuće, što znači da se ne broje u statistikama, ili ulaze u radnu snagu ako su u poziciji da budu relativno uspješne. U zemljama OECD-a, u Grčkoj, Italiji i Turskoj, mali rodni jazovi u platama rezultat su uporedno nižeg učešća žena u radnoj snazi u cjelini, ali visokoobrazovane zaposlene žene s višom zaradom ostaju u formalnoj zaposlenosti i tako povećavaju prosjek zarade zaposlenih žena (OECD, 2021).

U drugim zemljama su srednja vrijednost i medijan suprotni onome što bismo očekivali: srednji rodni jaz u platama u Portugalu od 19,3% mjesečno ili 15,8% po satu nešto je niži od medijalnog rodno jaza u platama od 19,9% mjesečno ili 16,9% po satu. To otkriva nejednaku raspodjelu plata koju skriva samo jedno

mjerenje: u Portugalu daleko više žena nego muškaraca zarađuje minimalnu platu ili malo iznad nje, što medijan za žene čini značajno niskim. Manje žena nego muškaraca prima srednji dohodak. Zatim postoji mala skupina visoko plaćenih žena, ali ih je ipak još uvijek manje od muškaraca. Razmatranje srednje vrijednosti i medijana zajedno nam stoga daje više informacija o raspodjeli plata nego samo jedno mjerenje.

Na kraju, važno je uzeti u obzir da se srednji i medijalni rodni jaz u platama može pogoršati prije nego poboljšati. Veliki broj žena na nisko ili srednje plaćenim poslovima, s namjerom njihovog razvoja i unapređenja do visoko plaćenih zaposlenih žena, može uzrokovati povećanje, a ne smanjenje, rodnog jaza u platama.

Rodni jaz u platama je stoga korisna kratica, no važno ga je razmotriti u kontekstu cjelokupnog skupa podataka i obrazaca raspodjele plata koje on otkriva. Stoga bi najbolja praksa za preduzeća ili države bila da uključe objašnjenje ako žele razjasniti aspekte svog rodnog jaza u platama.

› **Plata po satu u odnosu na mjesečnu platu**

Nastavljajući sa primjerom Portugala, rodni jaz u platama po satu (medijan ili srednji) je oko 3% niži od rodnog jaza u mjesečnim platama. To je trend koji se odražava u gotovo svim zemljama – jer je širom svijeta veća vjerovatnoća da će žene raditi sa nepunim ili skraćenim radnim vremenom nego muškarci. Pokazatelj 8.5.1 UN-ovog cilja održivog razvoja ukazuje na to da upotreba plata po satu za procjenu rodnog jaza u platama ima prednost u pogledu razdvajanja radnog vremena od zarade. Mjesečna, sedmična ili čak dnevna plata može odražavati razlike ne samo u plaći po satu nego i u broju odrađenih sati tokom određenog vremenskog perioda.

Razlozi za rad sa nepunim radnim vremenom su različiti; ali u mnogim evropskim zemljama (Bugarska, Kipar, Italija, Rumunija i Španija), čini se da on nije dobrovoljan (ILO, 2016). Mnoge žene rade sa nepunim radnim vremenom iz nužde, a ne zato što je to njihov izbor, prvenstveno kako bi postigle ravnotežu između plaćenog i neplaćenog rada koji nesrazmjerno obavljaju žene ili kako zbog kulturološkog pritiska da ne uzdržavaju svog muža (ILO, 2018.a).

Korištenjem rodnog jaza u mjesečnim platama se stoga implicitno uzima u obzir trošak manjih mogućnosti za rad sa punim radnim vremenom za žene (ILO, 2018, str. 22).

Kao što je navedeno u nastavku, u OECD-ovoj bazi podataka o zaposlenosti zemlje uglavnom koriste podatke o mjesečnim zaradama:

- **Po satu:** Danska, Grčka, Island, Novi Zeland, Portugal
- **Sedmična:** Australija, Kanada, Irska, Ujedinjeno Kraljevstvo, SAD
- **Mjesečna:** Belgija, Čile, Češka Republika, Estonija, Francuska, Njemačka, Mađarska, Italija, Izrael, Japan, Koreja, Latvija, Litvanija, Luksemburg, Meksiko, Nizozemska, Norveška, Poljska, Slovačka, Slovenija, Švedska, Švicarska, Turska
- **Godišnja:** Austrija, Finska, Španija

Različita mjerenja, različiti podaci (*podaci od ILO 2018/19, čija je namjera ukazati na razlike u mjerenjima, a ne pružiti informacije o postojećem rodnom jazu u platama u tim zemljama)

Poljska

Srednji rodni jaz u platama po satu: 8,8%	Medijalni rodni jaz u platama po satu: 8,2%
Srednji rodni jaz u mjesečnim platama: 18,9%	Medijalni rodni jaz u mjesečnim platama: 13,0%

Bugarska

Srednji rodni jaz u platama po satu: 13,2%	Medijalni rodni jaz u platama po satu: 1,9%
Srednji rodni jaz u mjesečnim platama: 14,6%	Medijalni rodni jaz u mjesečnim platama: 2,1%

Slovenija

Srednji rodni jaz u platama po satu: 4,5%	Medijalni rodni jaz u platama po satu: 0,8%
Srednji rodni jaz u mjesečnim platama: 7,6%	Medijalni rodni jaz u mjesečnim platama: 5,1%

Mađarska

Srednji rodni jaz u platama po satu: 11,2%	Medijalni rodni jaz u platama po satu: 0,8%
Srednji rodni jaz u mjesečnim platama: 15,1%	Medijalni rodni jaz u mjesečnim platama: 6,5%

Češka Republika

Srednji rodni jaz u platama po satu: 22,1%	Medijalni rodni jaz u platama po satu: 16%
Srednji rodni jaz u mjesečnim platama: 22,8%	Medijalni rodni jaz u mjesečnim platama: 18%

> Faktorski ponderiran rodni jaz u platama

S obzirom na jednostavnu prirodu „neobrađenog“ rodnog jaza u platama, koji može maskirati trendove raspodjele plata i varirati ovisno o pristupu mjerenju, ILO je uveo faktorski ponderirani oblik mjerenja rodnog jaza u platama. Cilj je pružiti uporedivi standard koji će biti od pomoći pri kreiranju politika i praćenju (ILO, 2018, str. 36).

Metodologija – „faktorski ponderiran rodni jaz u platama“

Metodologija je sljedeća: zaposlene žene i muškarci grupiraju se u homogenije podgrupe i za svaku podgrupu izračunava se rodni jaz u platama. Ukupan rodni jaz u platama je kombinacija jazova u podgrupama, ponderiranih tako da odražavaju veličinu svake podgrupe. To je „faktorski ponderiran rodni jaz u platama“ (ILO, 2018, str. 43). Podgrupe su pokazatelji koji zajedno predstavljaju glavni sastav većine ekonomskih konteksta:

- Obrazovanje.
- Iskustvo na tržištu rada (uz dob kao aproksimaciju).
- Status radnog vremena (nepuno ili puno radno vrijeme) – žene vjerojatnije rade sa nepunim radnim vremenom.
- Javni ili privatni sektor –žene vjerojatnije rade u javnom nego u privatnom sektoru.

ILO je utvrdio da primjena ovog faktorski ponderiranog rodno jaza u platama čini rodni jaz u platama većim u gotovo svim slučajevima (ILO, 2018, str. 43). Na primjer, slovenački neobrađeni srednji rodni jaz od ispod 5% povećao se na oko 12% (ILO, 2018, str. 44). U zemljama u kojima je „sirovi“ rodni jaz negativan, faktorski ponderirana metoda ispravila je distorziju raspodjele plata i pokazuje da su zapravo žene u tim zemljama imaju u prosjeku zaradu koja je ispod zarade muškaraca. Ova metodologija još nije u širokoj upotrebi, ali države bi je mogle razmotriti kako bi pružile tačniju sliku oblasti rada.

Iznad svega, ILO poziva na dobra mjerenja i podatke, javno dostupne, koje države mogu same analizirati i dostaviti međunarodnim organizacijama na detaljniji pregled (ILO, 2018, str. 90). Unutar OECD-a, neke zemlje zahtijevaju samo jednu ili dvije jednostavne podatkovne tačke, kao što je jaz u platama kao srednja vrijednost i medijan, dok druge traže opsežnu listu statističkih podataka razvrstanih po spolu o platama i rezultatima zapošljavanja za različite poslove. Jednostavniji oblik često je lakši za preduzeća, ali može prikriti nejednakosti. Izvještavanje o rodnom jazu u platama prema podgrupama, kao što su zanimanje, vještine i iskustvo „bolje otkriva nejednakosti među sličnim muškarcima i ženama“ (OECD, 2021). OECD preporučuje u svom izvještaju da „preduzeća izračunaju *oba* statistička skupa, pri čemu se ukupan rodni jaz u platama lako procjenjuje na osnovu disagregiranih mjera“ (OECD, 2021).

► **Direktiva EU o transparentnosti**

Načelo jednake plaće „za jednak rad ili rad jednake vrijednosti“ utvrđeno je u članu 157. Ugovora o funkcioniranju EU. Nadalje, Direktiva o jednakom postupanju 2006/54/EZ provodi načelo jednakog postupanja s muškarcima i ženama pri zapošljavanju, između ostalog, zabranjujući direktnu ili indirektnu

diskriminaciju na osnovu roda prilikom razmatranja mogućnosti zapošljavanja i u vezi s pristupom zapošljavanju (uvodna izjava 10). Ipak, EU izvještava da je „provedba već dugo izazovna“. Rodni jaz u platama u 2020. godini iznosio je 13% (Direktiva EU o transparentnosti, uvodna izjava 15). Među razlozima su: opći nedostatak transparentnosti, što znači da rodna diskriminacija i pristrasnost u platama mogu ostati neotkriveni ili nedokazani; nedostatak pravne sigurnosti u pogledu koncepta rada jednake vrijednosti; ili procesne prepreke s kojima se suočavaju žrtve diskriminacije (Direktiva EU o transparentnosti, uvodna izjava 11). Također je uočena važnost rodnih stereotipa, „staklenog stropa“ i „ljepljivog poda“ (vidi tekst gore), horizontalne segregacije i nejednakog neplaćenog rada (Direktiva EU o transparentnosti, uvodna izjava 15). Pandemija Covida-19 nadalje je „naglasila kontinuirano, strukturno podcjenjivanje rada koji pretežno obavljaju žene“ i može „proširiti rodnu neravnopravnost i rodni jaz u platama ako oporavak ne bude rodno osjetljiv“ (Direktiva EU o transparentnosti, uvodna izjava 14).

EU je cijelo desetljeće razmatrala učinak mjera transparentnosti plata na smanjenje rodnog jaza u platama. Godine 2014. u važnom izvještaju za Evropsku komisiju istaknuto je da bi kumulativni učinak davanja radnicima prava na informacije o platama, redovno izvještavanje o transparentnosti plata, revizije jednakih plata i razmatranje jednakih plata u kolektivnom pregovaranju doveo do smanjenja jaza za otprilike 4,33%. Komisija je prethodno preporučila jačanje načela jednakih plata između muškaraca i žena kroz transparentnost (Evropska komisija, 2014, str. 3). Savjetovala se s poslodavcima iz javnog i privatnog sektora i grupama kao što je Evropski ženski lobi (Evropska komisija, 2014, str. 3). Rodno zasnovana transparentnost plata je stoga uvrštena u Strategiju EU za rodnu ravnopravnost 2020-2025. kao ključni prioritet, dok je Direktiva predložena 2021. godine, a Evropski parlament je usvojio u martu 2023. godine (Vijeće EU, 2023). Ključni zahtjevi novog zakonodavstva detaljno su navedeni u nastavku.

“Jednak rad zaslužuje jednaku platu. A za jednaku platu potrebna vam je transparentnost. Žene moraju znati da li se njihovi poslodavci odnose prema njima na pravičan način. A kada to nije slučaj, one moraju imati moć uzvratiti i dobiti ono što zaslužuju.“ – Ursula von der Leyen, predsjednica Evropske komisije.

Kako bi se unaprijedila opća transparentnost, kompanije su obavezne garantirati transparentnost plata, zabraniti tajnost plata i radnicima staviti na raspolaganje kriterije koji se koriste za određivanje nivoa plata i napredovanje u poslu (Direktiva EU o transparentnosti, članovi 5, 6. i 7. i uvodne izjave 32. i 35). Sistemi klasifikacije poslova i ocjenjivanja, kao i obavijesti o slobodnim radnim mjestima i nazivi radnih mjesta moraju biti rodno neutralni (uvodne izjave 31. i 32). Poslodavcima je zabranjeno da pitaju kandidate o iznosu dosadašnjih plata, što bi dokazano ovjekovječilo rodni jaz u platama, i oni moraju obavijestiti kandidate o startnoj plaći ili rasponu plaće za oglašena radna mjesta (članci 5, 6. i 7).

Od kompanija će se zahtijevati da godišnje podnose izvještaje (one koje zapošljavaju više od 250 radnika) ili jednom svake tri godine (one koje zapošljavaju više od 100 radnika) o rodnom jazu u platama. To se odnosi na sve radnike, uključujući radnike s nepunim radnim vremenom i one na određeno vrijeme (uvodna izjava 18). Plata uključuje sve elemente primanja, a nivoi plaće izražavaju se kao bruto godišnja plata i odgovarajuća bruto satnica (član 3(1) (b)). Poslodavci moraju navesti srednji rodni jaz u platama, srednji rodni jaz u platama u komplementarnim ili varijabilnim komponentama, medijani rodni jaz u platama i medijalni rodni jaz u platama u komplementarnim ili varijabilnim komponentama (član 9). Informacije moraju biti javno dostupne, ali poslodavci uz objavljene podatke mogu priložiti i objašnjenje o svim rodnim razlikama ili jazovima u platama (uvodne izjave 38. i 29. i član 9). Ovi zahtjevi predstavljaju pod, a ne strop; države članice mogu povećati učestalost izvještavanja ili redovno izvještavanje o platama učiniti obaveznim za poslodavce s manje od 100 radnika (član 9). Na primjer, OECD primjećuje da neke zemlje nalažu kompanijama s 30 i više zaposlenih da podnose izvještaj i poziva zemlje da povećaju udio firmi na koje se zahtjev za dostavljanje izvještaja odnosi (OECD, 2021).

Najvažnije je da zakonodavstvo nalaže daljnje korake: tamo gdje razlike u prosječnoj plaći za isti rad ili rad jednake vrijednosti između radnika i radnica nisu opravdane na osnovu objektivnih, rodno neutralnih kriterija, odgovorna kompanija treba poduzeti korake da ukloniti nejednakosti (Direktiva EU o transparentnosti, uvodna izjava 39). Ako postoji razlika u prosječnom nivou plata od najmanje 5%, koja se ne može opravdati takvim kriterijima, to pokreće zajedničku procjenu plata s predstavnicima radnika u okviru koje će se strukture plata pregledati i revidirati (član 10).

Osim toga, zakonodavstvom se uvode brojne pravne mjere za rješavanje problema diskriminacije u platama koje bi veća transparentnost mogla otkriti. Domaća pravila o rokovima zastare ne smiju učiniti „gotovo nemogućim ili pretjerano teškim“ osporavanje diskriminacije u platama (Direktiva EU o transparentnosti, uvodna izjava 53). Kada postoji *prima facie* slučaj diskriminacije ili ako je sistem plata potpuno netransparentan, teret dokazivanja treba prebaciti na tuženog (član 18). Osim toga, u situacijama u kojima ne postoji komparator iz stvarnog života da bi se utvrdilo da li je rad jednake vrijednosti, dopuštena je upotreba hipotetskog komparatora kako bi se radnicima omogućilo da pokažu da su tretirani drugačije od hipotetskog radnika drugog spola (član 19(3)). Time se uklanjaju postojeće prepreke u izrazito rodno segregiranom zapošljavanju, gdje zahtjev za pronalaženjem komparatora drugog spola čini gotovo nemogućim podnošenje tužbe zbog povrede obaveze jednakosti plaće (uvodna izjava 28). Kako bi pokretanje postupka po tužbi za diskriminaciju u platama bilo finansijski izvedivije, od neuspješnih tužitelja, ako su imali valjane razloge za podnošenje tužbe (na primjer, ako uspješni tuženik nije ispunio obaveze u pogledu transparentnosti plata) ne bi se trebalo tražiti da snose troškove postupka (uvodna izjava 54. i član 22). Uspješni tužitelji u međuvremenu imaju pravo na naknadu: tuženik mora u potpunosti pokriti gubitak i štetu pretrpljenu kao rezultat diskriminacije u plaći (uvodna izjava 50). Ostali pravni lijekovi uključuju sudove koji zahtijevaju od poslodavca da poduzme strukturne ili organizacijske mjere kako bi ispunio svoje obaveze u pogledu jednakih plata, kao što je revizija mehanizma za određivanje plata na osnovu rodno neutralne procjene (član 16. i 17). Kazne uključuju novčane kazne koje se mogu zasnovati na bruto godišnjem prometu poslodavca ili ukidanje javnih povlastica ili isključenja iz postupaka dodjele finansijskih poticaja ili postupka javnih nabavki na određeno razdoblje (članak 23).

Praćenje provedbe ove Direktive trebalo bi nadzirati posebno tijelo; to može biti novo uspostavljeno tijelo ili se poslovi praćenja mogu prenijeti na uspostavljeno nadzorno tijelo (Direktiva EU o transparentnosti, uvodna izjava 61 i član 29).

Ukratko, zakonodavstvo je prvenstveno fokusirano na okončanje rodne diskriminacije u platama, zahtijevajući transparentnost, olakšavajući zaposlenima da se obrate sudu i navodeći stvarne kazne za poslodavce. Zakonodavstvom

se zahtijeva izvještavanja o rodnom jazu u platama i pregled plata, međutim, namjera je i pokrenuti raspravu u kompanijama o tome kako stvoriti promjene i riješiti šire uzroke razlika u učešću muškaraca i žena na tržištu rada. Ostaje za vidjeti koliko će uspješno ove mjere biti provedene, ali one pružaju korisnu osnovu na kojoj države članice EU i one koje to nisu mogu izgraditi i poboljšati svoje postojeće sisteme za rješavanje rodnog jaza u platama.

Prilog 2: Provedba obaveza izvještavanja o rodnom jazu u platama na domaćem nivou – komparativna analiza zakonskih okvira na snazi u zemljama Evrope kojima su propisane obaveze izvještavanja o rodnom jazu u platama

► Sažetak

Obaveze prema međunarodnim instrumentima za suzbijanje rodno­g jaza u platama (kao što je opisano u gornjem dijelu) provode se različito u različitim zemljama. Ovaj prilog sadrži analizu provedbe u šest evropskih zemalja kako bi se pružio pregled različitih metoda kojima se mogu provesti obaveze izvještavanja o rodnom jazu u platama, kao i pregled njihove djelotvornosti.

Ovaj dio počinje tematskom usporedbom zakonskih obaveza u Francuskoj, Ujedinjenom Kraljevstvu, Njemačkoj, Islandu, Hrvatskoj i Sloveniji. Ove su zemlje odabrane da bi se pokazala različitost odgovora na rodni jaz u platama: Francuska, Ujedinjeno Kraljevstvo, Njemačka i Island primjenjuju različito zakonodavstvo u vezi s rodnim jazom u platama, dok Hrvatska i Slovenija imaju indirektno mehanizme transparentnosti plata. Zatim se ispituje funkcioniranje obaveza prijavljivanja rodno­g jaza u platama u tim zemljama, ističući svaki ključni uspjeh i primjere najbolje prakse, kao i sva pitanja u provedbi obaveza i predložena rješenja za takva pitanja. Na kraju, prilog sadrži detaljnije informacije o zakonskim okvirima i specifičnim obavezama

izvještavanja u svakoj zemlji kao podloga za sve buduće zakonodavne ili političke reforme u ovoj oblasti u BiH.

► Komparativna analiza relevantnih zakonski obaveza

Od šest obuhvaćenih zemalja, samo Hrvatska i Slovenija nemaju zakonodavne instrumente koji se eksplicitno bave transparentnošću plata. Svih šest zemalja ima svoje državne zakone kojima je zagarantirano načelo jednake plaće za jednak rad; međutim, u posljednjih nekoliko godina Njemačka (2017), Ujedinjeno Kraljevstvo (2017), Francuska (2018) i Island (2018) uveli su zakonske obaveze koje se odnose konkretno na transparentnost plata. Hrvatska ima indirektni mehanizam transparentnosti plata na način da svi statistički podaci i informacije koje prikupljaju državna tijela, javne agencije i ustanove moraju biti izraženi prema spolu. Slično tome, Ured za statistiku Slovenije prikuplja podatke o prosječnoj plaći, uključujući i podatke razvrstane po spolu.

> Obim zakonodavnih mjera

Organizacije obuhvaćene zakonima o transparentnosti plata razlikuju se među zemljama. Dvije osnovne kategorije prema kojima se obaveze nameću organizacijama su: (i) sektor u kojem organizacija djeluje, tj. javni ili privatni sektor; i (ii) broj zaposlenih.

Francuska i Njemačka nameću strože obaveze transparentnosti plata privatnom sektoru, dok se hrvatski indirektni mehanizam transparentnosti plata odnosi samo na javni sektor. Na primjer, u Francuskoj, dok javni sektor mora objaviti „jedinstven socijalni izvještaj“ koji sadrži informacije o ženama i muškarcima koje zapošljava, poslodavci u javnom sektoru ne podliježu pokazateljima ili kriterijima ocjenjivanja za procjenu rodne ravnopravnosti, koji se primjenjuju na poslodavce u privatnom sektoru. Ujedinjeno Kraljevstvo i Island postavljaju slične obaveze i privatnom i javnom sektoru, a u Sloveniji se podaci prikupljaju u oba sektora.

Najmanje organizacije na koje se primjenjuju zakoni o transparentnosti plata su one s najmanje 25 zaposlenih na Islandu, zatim one s 50 zaposlenih u Francuskoj, 200 zaposlenih u Njemačkoj i 250 zaposlenih u Ujedinjenom

Kraljevstvu. Osim u Ujedinjenom Kraljevstvu, organizacije su dodatno podijeljene na osnovu svoje veličine, tako da su zahtjevi više opterećujući za veće poslodavce. Na primjer, u Francuskoj se zahtjev za izračunavanje nečijeg rezultata rodne ravnopravnosti u platama temelji na pet različitih pokazatelja za organizacije s najmanje 250 zaposlenih, ali na samo četiri pokazatelja za one s manje od 250 zaposlenih.

› **Zahtjevi iz zakonodavnih instrumenata**

Zakonodavni zahtjevi u Ujedinjenom Kraljevstvu i Francuskoj temelje se na podacima: poslodavci moraju prikupljati i objavljivati propisane podatke o svojoj radnoj snazi. To je slično Hrvatskoj i Sloveniji jer su prikupljeni podaci izraženi na određeni način, npr. prema spolu. Nasuprot tome, na Islandu je fokus na procesima revizije plata, što uključuje sistematsko određivanje vrijednosti radnog mjesta u organizaciji i osiguravanje jednake plaće za poslove jednake vrijednosti (Wagner, 2022, str. 477). Njemačko zakonodavstvo je hibridno: zaposlenik može zatražiti da mu se dostave određeni podaci, a najveći poslodavci moraju objasniti da li su poduzeli mjere za promoviranje jednakosti i oni također mogu dobrovoljno provesti reviziju plata. Ishod poštivanja relevantnog zakonodavstva obično je dostupan zaposlenima i široj javnosti.

U Ujedinjenom Kraljevstvu poslodavci moraju godišnje izvještavati o udjelima žena i muškaraca koje zapošljavaju u svakom od četiri tromjesečna platna razreda, uz ukupnu razliku u srednjim i medijalnim bruto satnicama i bonusima, te udjelima muškaraca i žene koje su primile bonus u posljednjih 12 mjeseci. Izvještaj se objavljuje na web stranici organizacije u određenom roku za period od najmanje 3 godine. Te se informacije također dostavljaju vladi, koja ih objavljuje na *online* platformi Služba za rodni jaz u platama (engl. *Gender Pay Gap Service*).

Slično tome, prema francuskom zakonodavstvu, organizacije su obavezne godišnje izračunati svoj rezultat rodne jednakosti plata i objaviti rezultate na svojim web stranicama za period od najmanje godinu dana i dostaviti ih Ministarstvu rada. Rezultat indeksa rodne ravnopravnosti zasnovan je na pet pokazatelja za najveće privatne poslodavce i na četiri za one s manje od 250 zaposlenih. Pokazatelji se različito ponderiraju i uključuju jaz u platama između

muškaraca i žena na uporedivim radnim mjestima i uporedive dobi, broj žena koje su primile povećanje plaće nakon povratka s porodiljskog odsustva i broj žena među 10 zaposlenih s najvećim primanjima.

Poslodavci u javnom sektoru u Hrvatskoj dužni su Državnom zavodu za statistiku godišnje prijavljivati prosječna primanja po kategoriji zaposlenog ili radnom mjestu, prema spolu, koja se objavljuju na web stranici Zavoda. U Sloveniji je Ured za statistiku dužan prikupljati podatke po raznim kategorijama, uključujući prema sektoru, vrsti zaposlenja, djelatnosti i spolu (CMS, 2022).

Sa druge strane, islandski poslodavci moraju dobiti certifikat, koji se obnavlja svake 3 godine, kao potvrdu da isplaćuju jednake plaće za rad jednake vrijednosti.^[95] Certifikat izdaje nadležno tijelo, kao što je ovlaštenu revizor ili tijelo za certifikaciju, nakon revizije politika i procesa plata i njihove provedbe u skladu sa standardom jednakih plata. Ključno u standardu jednakih plata je to da se odluke o platama moraju zasnovati na relevantnim pitanjima, a ne na direktnoj ili indirektnoj rodno zasnovanoj diskriminaciji. Stoga ukratko zahtijeva: (i) procjenu i formalizaciju politika plata i procesa preduzeća koji se odnose na odluku o platama; (ii) klasifikaciju poslova prema jednakoj vrijednosti; i (iii) analizu isplaćenih plata za poslove jednake vrijednosti i objašnjenja i analizu razloga za isplatu takvih plata. Postoje detaljne zakonske smjernice o postupku revizije. Certifikat i izvještaj o ishodu revizije šalju se Centru za rodnu ravnopravnost koji dodjeljuje znak jednakih plata. Uprava za ravnopravnost vodi i objavljuje registar organizacija kojima je izdan certifikat.

Njemačka fizičkim osobama koje rade u preduzećima s najmanje 200 zaposlenih daje individualno pravo da putem pisanog zahtjeva dobije informacije od poslodavca (i uz zadovoljavanje drugih uvjeta). To uključuje informacije o kriterijima za određivanje primanja zaposlenog koji je podnio zahtjev, kao i informacije o prosječnoj mjesečnoj bruto plaći i drugim komponentama plaće, npr. bonusi. Poslodavac mora pismeno odgovoriti u roku od tri mjeseca. Zaposleni može podnijeti zahtjev svake dvije godine.

[95] Islandski standard o jednakim platama IST 85 prvi je standard koji je namjerno izrađen prema međunarodnim ISO standardima, što mu omogućava prevodenje i usvajanje širom svijeta.

Poslodavci u privatnom sektoru s više od 500 zaposlenih moraju pripremiti izvještaj o ravnopravnosti i jednakoj plaći i priložiti ga uz izvještaj uprave i objaviti u njemačkim saveznim novinama svake tri godine (ili svakih pet godina ako je poslodavac vezan za kolektivni ugovor ili ga primjenjuje). U izvještaju moraju biti detaljno opisane mjere poduzete za promoviranje ravnopravnosti, uključujući napore da se postigne rodno jednaka plata, i učinak tih mjera (ili objasniti zašto nije poduzeta nikakva radnja). Osim toga, ovi poslodavci mogu dobrovoljno provoditi operativne revizijske postupke kako bi provjerili da li poštuju načelo jednakih plata. Zaposleni moraju biti obaviješteni o rezultatima, a poslodavac mora otkloniti sve uočene nejednakosti.

› Izvršenje

U pogledu izvršenja obaveza izvještavanja o rodnom jazu u platama, Francuska i Island predviđaju novčane kazne za nepoštivanje. Međutim, Ujedinjeno Kraljevstvo i Njemačka nemaju mehanizme izvršenja obaveza transparentnosti plata, oslanjajući se na javnopravni odnosno privatnopravni mehanizam izvršenja utemeljen na drugim zakonima o jednakosti.

Na Islandu, socijalni partneri prate i prijavljuju poslodavce Centru za rodnu ravnopravnost zbog nepoštivanja obaveza transparentnosti plata. Centar za rodnu ravnopravnost može od poslodavca koji ne ispunjava uvjete službeno zatražiti da u određenom roku ispravi takvu situaciju. Ako poslodavac ne udovolji zahtjevu Centra za podacima ili drugim informacijama ili ako prekrši zahtjev za certificiranje jednakih plata, on može biti kažnjen novčanom kaznom do 50.000 ISK (oko 360 EUR) dnevno. Oni koji namjerno ili iz nemara krše relevantne zakone također mogu biti u obavezi nadoknaditi pogođenim stranama materijalni i nematerijalni gubitak.

Ne postoji mehanizam izvršenja obaveza transparentnosti plata protiv javnog sektora u Francuskoj. Preduzeća u privatnom sektoru čiji je indeks rodne ravnopravnosti manji od 75/100 moraju provesti korektivne mjere kako bi dosegle prag u roku od tri godine. Ove mjere moraju biti utvrđene ili putem pregovora, ako postoji kolektivni ugovor, ili jednostrano od strane poslodavca. Poslodavac koji postiže između 75 i 85/100 mora postaviti ciljeve poboljšanja za svaki kriterij za koji nije postignut maksimalan rezultat. I korektivne mjere i ciljevi

poboljšanja moraju se objaviti na web stranici poslodavca i o tome obavijestiti Ministarstvo rada. Preduzeća mogu biti kažnjena novčanom kaznom u iznosu do 1% od ukupnog iznosa bruto plata, između ostalog, ako nakon tri godine ne postignu rezultat indeksa rodne ravnopravnosti od 75/100, ako ne objave informacije na svojoj web stranici ili ako ne provedu korektivne mjere.

Ujedinjeno Kraljevstvo nije predvidjelo nikakve odredbe o izvršenju niti sankcije za nepoštivanje obaveza transparentnosti plata. Komisija za ravnopravnost i ljudska prava, izvršno javno tijelo bez resora, ima generalne ovlasti da provode istrage i naredbe poslodavcima da planiraju i poduzmu korektivne mjere. Ove ovlasti se ostvaruju putem sudske naredbe, a tek u slučaju nepoštivanja sudske naredbe, poslodavac može biti kažnjen novčanom kaznom neograničenom iznosu.

Slično tome, u Njemačkoj ne postoje odredbe o provedbi niti sankcije za nepoštivanje obaveza transparentnosti plata. Pravo na informacije koje je dato zaposlenima mogu iskoristiti osobe koje traže izvršenje privatnopravnim putem kako bi dokazale da je poslodavac prekršio načelo jednake plaće. U tom slučaju poslodavac mora radniku isplatiti iznos primanja koji bi primio da radnik nije bio diskriminiran. Ako poslodavac odbije platiti, radnik može pokrenuti pravni postupak u kojem mora dokazati da je diskriminacija nastala zbog njegovog spola. Ovaj teret dokazivanja se prebacuje na poslodavca ako, između ostalog, poslodavac ne udovolji zahtjevu za informacijama, ne udovolji zahtjevu na vrijeme ili udovolji (očito) netačno.

> **Utjecaj pandemije COVID-19 na zakonodavstvo**

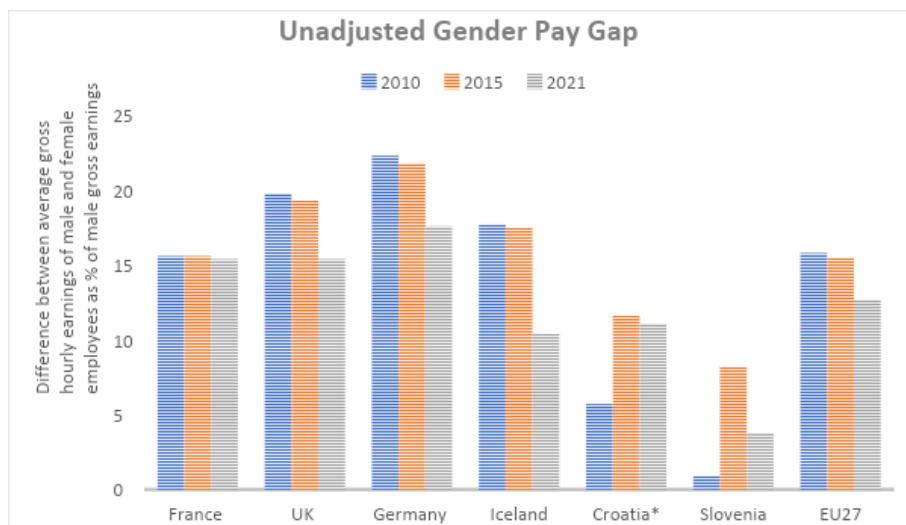
Uz izuzetak Ujedinjenog Kraljevstva, COVID-19 nije imao utjecaja na zakonske zahtjeve u razmatranim zemljama. U Ujedinjenom Kraljevstvu su obaveze transparentnosti plata suspendirane u periodu 2019-2020, a rok za dostavljanje izvještaja je produžen za šest mjeseci za period 2020-2021. Obaveze su ponovo stupile na snagu za 2021-2022. godinu.

► Pregled utjecaja obaveza izvještavanja o rodnom jazu u platama

› Rodni jaz u platama u proteklom desetljeću

Na slici 5 u nastavku prikazan je neprilagođeni rodni jaz u platama u šest analiziranih zemalja i prosječan neprilagođeni rodni jaz u platama u EU27. Neprilagođeni rodni jaz u platama mjeri prosječnu platu po satu, mjesečni prosjek broja plaćenih sati (prije bilo kakve prilagodbe za rad s nepunim radnim vremenom) i stopu zaposlenosti.

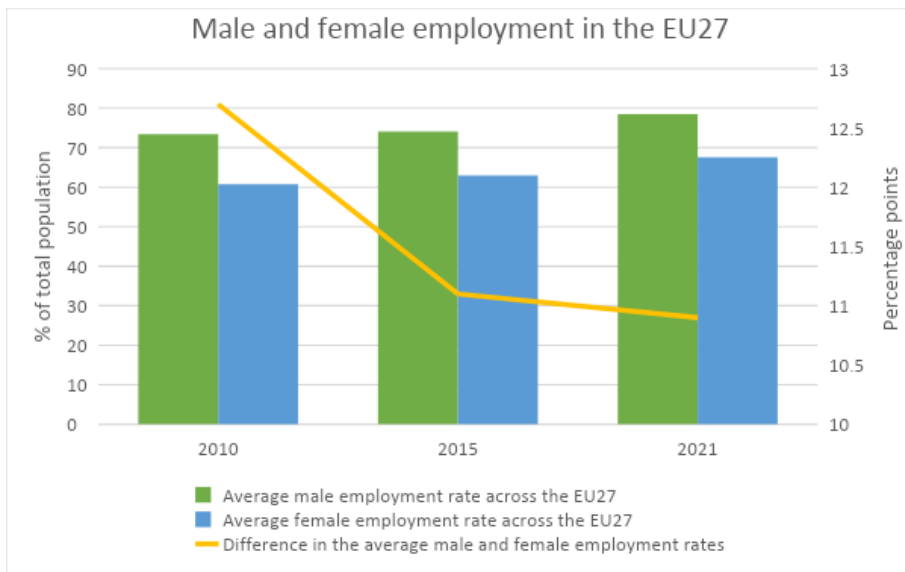
Slika 5. Izvor: Eurostat; Ured za nacionalne statistike.



*Neprilagođeni rodni jaz u platama u Hrvatskoj za 2015. nije dostupan, stoga su korišteni podaci za 2016. godinu.

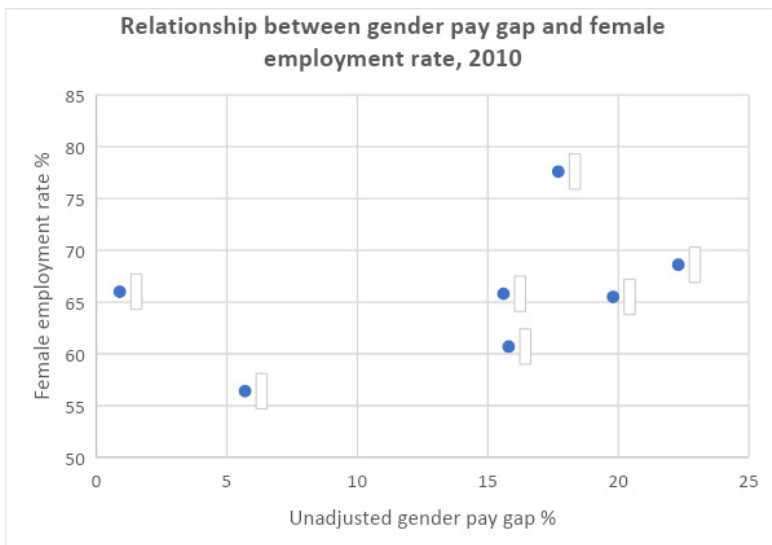
Kao što je prikazano na grafikonu, rodni jaz u platama općenito se smanjuje u većini zemalja u posljednjem desetljeću.

Suprotno tome, stopa zaposlenosti žena raste, a jaz između zaposlenosti žena i muškaraca se smanjuje, kao što je prikazano na slici 6 u nastavku.

Slika 6. Izvor: Eurostat; Ured nacionalnih statistika.

Slike 7 i 8 u nastavku sažimaju ove trendove iscrtavajući odnos između rodnog jaza u platama i stope zaposlenosti žena u 2010. i 2021. godini. Povećanje stope zaposlenosti žena i smanjenje neprilagođenog rodnog jaza u platama može se vidjeti u svim zemljama. Od država u kojima postoji zakon o transparentnosti plata, Island vodi s najvišom stopom zaposlenosti i najnižim rodnim jazom u platama. Od država koje nemaju zakone o transparentnosti plata, a to su Slovenija i Hrvatska, Slovenija ima najvišu stopu zaposlenosti žena i najniži rodni jaz u platama. Osim toga, Slovenija nadmašuje prosjek u EU27, Francuskoj i Ujedinjenom Kraljevstvu u pogledu stope zaposlenosti žena i rodnog jaza u platama. (Za uzroke rodnog jaza u platama vidi tekst gore; za rodni jaz u platama u Sloveniji i Hrvatskoj vidi tekst niže.)

Slika 7. Izvor: Eurostat; Ured nacionalnih statistika.



Slika 8. Izvor: Eurostat; Ured nacionalnih statistika.



> Smanjenje rodnog jaza u platama

Što se tiče Ujedinjenog Kraljevstva 2018-2019. godine, istraživanje je pokazalo smanjenje rodnog jaza u satnicama za 14-16%, koje se može pripisati obvezama izvještavanja o rodnom jazu u platama (Blundell, 2021, str. 16; Duchini, Simion i Turrell, 2021, str. 14). Ovo je posebno djelotvorno u usporedbi s drugim reformama: na primjer, produženje roditeljskog odsustva i subvencija za brigu o djetetu u Austriji nisu imali „gotovo nikakav utjecaj” na rodni jaz u platama (Blundell, 2021, str. 16). Također je došlo do smanjenja rodnog jaz au platama u većini sektora otkako su obaveze izvještavanja stupile na snagu (Sharp, 2022).

Ovo smanjenje rodnog jaza u platama u Ujedinjenom Kraljevstvu dogodilo se u praksi kroz (nenamjerno) smanjenje plata muškaraca, do 2,6% smanjenja stvarne satnice muškaraca, pri čemu je učinak bio veći na vrhu raspodjele plata. Pad plata muškaraca veći je u najbolje plaćenim zanimanjima u usporedbi s drugim profesijama. Naime, plaće žena u najbolje plaćenim zanimanjima se povećavaju. Sve u svemu, prosječne plaće zaposlenih su se smanjile, dok je sastav radne snage ostao stabilan (Blundell, 2021, str. 16; Duchini, Simion i Turrell, 2021, str. 13, 19 i 25).

Nasuprot tome, izvještaj koji je objavila njemačka vlada pokazuje da su zakoni o transparentnosti do sada imali manji efekt (Dechertova bilješka). Slično tome, francuska studija nije otkrila vidljiv efekt na rodnu neravnopravnost u preduzećima koji bi se mogao pripisati zakonodavstvu o transparentnosti plata zbog postupnog smanjenja nejednakosti plata tokom vremena kao rezultat drugih faktora i složenosti pokazatelja jaza u platama koji vremenom može varirati (Breda et al, 2023, str. 10-11).

Stoga, s obzirom na raznolikost zakonodavstva o rodnom jazu u platama, odgovora na navedeno zakonodavstvo i njegovog trajanja u zemljama, nije jasno da li je smanjenje rodnog jaza u platama kroz smanjenje plata muškaraca (praktičan, nenamjeren efekt) opći trend ili izuzetak.

> **Drugi efekti na radno okruženje**

Osim smanjenja rodno jaza u platama, obaveze transparentnosti plata imale su i druge pozitivne efekte na radno okruženje. Transparentnost povećava povjerenje žena u poslodavce i politike plata (Wagner, 2021.). U Ujedinjenom Kraljevstvu je povećana transparentnost u zapošljavanju: organizacije imaju 10% veću vjerovatnoću da će objaviti iznos plaće i povećati startnu platu. U istoj zemlji, firme su također sklonije odobriti fleksibilne zahtjeve u vezi s radom kako bi zadržale žene (Duchini, Simion, Turrell, 2021, str. 3, 14 i 24).

U Francuskoj je indeks rodne ravnopravnosti potaknuo kompanije koje su prethodno bile malo ili nimalo zainteresirane za ovo pitanje da razmotre vlastiti rodni jaz u platama i kako ga mogu smanjiti (iako još uvijek postoje preduzeća koja se uopće ne bave ovom temom) (Cart, Pernod-Lemattre i Toutin, 2022, str. 4). Osim toga, od 2019. godine primijećena je promjena u vodstvu velikih francuskih kompanija: Veolia, Suez, Engie i Orange (sve kompanije registrirane na francuskoj berzi CAC 40) imenovala su žene na poziciju izvršnog direktora (Dechertova napomena).

U Ujedinjenom Kraljevstvu neki poslodavci su otišli dalje od minimalnih zakonskih zahtjeva i mehanizam za izvještavanje o rodnom jazu u platama koriste prilikom donošenja odluka o strukturama plata i širim pitanjima raznolikosti i uključenosti, kao što je analiza jaza u platama prema drugim kategorijama, npr. prema etničkoj pripadnosti, invaliditetu i društvenoj mobilnosti. Firma za profesionalne usluge, KPMG, primijetila je porast revizija jednakih plata zbog, između ostalog, porasta odluka Tribunala za radnopravne odnose u vezi s jednakim platama sa oko 3.000 u 2017. na oko 65.000 u 2021. godini (Sharp, 2022). Vrijeme povećanja se podudara s vremenom stupanja na snagu zakona o rodnom jazu u platama u Ujedinjenom Kraljevstvu 2017. godine.

Na Islandu je obavezna revizija jednakih plata dovela do otvorenijeg razgovora o jednakim platama i faktorima koji utječu na muškarce i žene kada uđu na tržište rada ili promijene posao. Neki menadžeri su ovo iskoristili za pokretanje rasprava o tome da li procjena posla odražava pravu vrijednost posla ili samo društvene predodžbe o vrijednosti; drugi su još proaktivniji. Na primjer, u jednoj kompaniji u kojoj su žene uglavnom obavljale slabije plaćene uredske poslove,

a muškarci radili na bolje plaćenim poslovima izvan sjedišta firme, održane su fokusne grupe s tim ženama kako bi se utvrdile prepreke koje ih sprečavaju da se prijave za bolje plaćene poslove izvan sjedišta firme. Kao rezultat toga, u vrijeme istraživanja, kompanija je revidirala svoj sistem rada u smjenama kako bi osigurala kraće, fleksibilnije radno vrijeme u smjenama. Unatoč tome, diskurs je spor i izoliran, pokreću ga pojedinci u određenim kompanijama, a ne predstavlja sistemsku promjenu (Wagner, 2022, str. 490-491).

Sa druge strane, obaveze transparentnosti plata imaju nekoliko negativnih efekata. Istraživanje je pokazalo da je 56% žena izjavilo da bi rad u organizaciji s rodnim jazom u platama smanjio njihovu motivaciju na radnom mjestu (Komisija za jednakost i ljudska prava, 2018, str. 4). Studija je primijetila smanjenje produktivnosti rada u Ujedinjenom Kraljevstvu od uvođenja mehanizma za izvještavanje o rodnom jazu u platama, ali nije bilo značajnog utjecaja na dobit jer je pad produktivnosti nadoknađen nižim platama (Duchini, Simion, Turrell, 2021, str. 4).

> **Efekti na šire društvo**

Zakonodavstvo o transparentnosti rodnog jaza u platama kritizirano je da je previše grubo sredstvo za rješavanje složenog pitanja budući da ne uzima u obzir, na primjer, razne oblike rada i odgovornost za poslove brige i njege (Sharp, 2022.). Također je kritiziran kao propuštena prilika da se poboljšaju karijerne mogućnosti žena: smatra se da poticaji porodične politike, kao što je proširenje cjelodnevne brige o djeci, imaju bolji učinak na karijeru žena nego obaveze izvještavanja o rodnom jazu u platama (Reinsch, 2017).

Prvo, dok su poticaji porodične politike nedvojbeno važni, analizom produženja roditeljskog odsustva i subvencija za brigu o djeci u Austriji utvrđeno je da to nije imalo „praktično nikakvog utjecaja“ na rodni jaz u platama (Blundell, 2021, str. 16).

Drugo, što je još važnije, ova kritika je vjerovatno promašila cilj. Budući da je rodni jaz u platama toliko složeno pitanje, ne postoji određena metoda koja bi ga mogla ukloniti; radije, pristup mora biti višestruk i prikladan u kontekstu svake zemlje. Zakonodavstvo o transparentnosti jaza u platama predstavlja samo jedan

od alata koji moraju biti višedimenzionalni (Cowper-Coles et al, 2021, str. 20). Na primjer, zakon o transparentnosti plata koji nalaže javno objavljivanje potiče raspravu u firmama i društvu o tome šta se još može uraditi da bi se smanjio rodni jaz u platama. Komentatori su pohvalili javno objavljivanje rodnog jaza u platama zbog skretanja pažnje na važnost sužavanja rodnog jaza u platama i pokretanja rasprave; dok studije o zakonodavstvu o transparentnosti plata bez javnog objavljivanja žale zbog nedostatka javne odgovornosti (Sharp, 2022; Bennedsen, Larsen i Wei, 2023; Lahuerta, 2021; Ahrens i Scheele, 2022).

› **Obim zakonodavnih mjera**

Dok komentatori uglavnom nisu zabrinuti zbog podjele između javnog i privatnog sektora, većina ne vjeruje da obaveze vezane za transparentnost plata dopiru do dovoljnog broja radnika (s izuzetkom Islanda). Što se tiče Francuske, pokazatelj jaza u platama indeksa rodne ravnopravnosti pokriva svega 25% zaposlenih u privatnom sektoru (Breda et al, 2023, str. 6). U Njemačkoj obaveze transparentnosti plata utječu na 14 miliona zaposlenih, odnosno na oko trećinu radne snage (Ahrens i Scheele, 2022, str. 166). Osim toga, obuhvaćeno je samo oko polovine zaposlenih: u 2017. godini žene su činile 54% radne snage u malim i srednjim preduzećima (MSP), a MSP sa manje od 250 zaposlenih čine 99,4% svih njemačkih preduzeća (Ahrens i Scheele, 2022, str. 166; Reinsch, 2017). Slično tome, obaveze izvještavanja o rodnom jazu u platama u Ujedinjenom Kraljevstvu nisu dovoljno ciljane budući da MSP čine većinu poslodavaca u svijetu (Cowper-Coles et al, 2021, str. 3).

› **Zahtjevi zakonodavnih instrumenata**

Općenito, studije su pokazale da među poslodavcima na Islandu i u Francuskoj općenito postoji zadovoljstvo zakonodavstvom o transparentnosti plata; istraživanje u vezi s Ujedinjenim Kraljevstvom i Njemačkom je manje jasno, iako je primijećeno da su neki poslodavci u obje zemlje otišli dalje od strogih zakonskih zahtjeva. Kao što se može očekivati, kritike politika su kontradiktorne jer dolaze od suprotstavljenih strana: poslodavci ističu administrativni teret zakona, dok zagovornici naglašavaju da zakon nije dovoljno ambiciozan. Međutim, u svim mjerama transparentnosti plata primjetan je nedostatak pažnje posvećene međusektorskoj diskriminaciji.

Islandsko zakonodavstvo o transparentnosti plata prva je politika u svijetu koja zahtijeva od organizacija da dokažu da jednako plataju za rad jednake vrijednosti (Wagner, 2021). Detaljne smjernice koje pomažu poslodavcima da procijene i kategoriziraju vrijednost posla osporavaju subjektivno razumijevanje vrijednosti i reorganiziraju kategorije poslova. Nakon što se ponovna procjena posla završi, poslodavci su u mogućnosti da identificiraju i isprave jazove u platama. Specifičnost i transparentnost u procjenama poslova osiguravaju predvidivost plata i minimiziraju pristrasnost menadžera uz zadržavanje fleksibilnosti u razmatranju pojedinačnih faktora i posebnih ličnih vještina (Wagner, 2022, str. 487-491; Lahuerta, 2021, str. 9).

Inovativna priroda francuskog zakonodavstva leži posebno u pokazatelju koji se odnosi isključivo na povećanja plata nakon porodijskog odsustva (Cowper-Coles et al, 2021, str. 16). To je potaknulo kompanije da poštuju svoje zakonske obaveze u pogledu povećanja plata po povratku sa porodijskog odsustva (Breda et al, 2023, str. 14). Niti jedna druga ispitana zemlja ne privlači posebnu pažnju na ovo pitanje unatoč opsežnim dokazima o „kazni majčinstva” (Harkness, Borkowska i Pelikh, 2019, str. 6; Whiting, 2022).

Francuski poslodavci općenito su zadovoljni sveobuhvatnim pristupom indeksa rodne ravnopravnosti jer on otkriva dinamiku unutar njihovih kompanija koje nisu bili svjesni, uključujući utjecaj zapošljavanja na nepuno radno vrijeme (Cowper-Coles et al, 2021, str. 16). Sa druge strane, smatra se da zakon o transparentnosti u Ujedinjenom Kraljevstvu minimizira dotjerivanje brojki i obeshrabruje vanjsko ugovaranje izvršenja manje plaćenih poslova jer on firmama nalaže da navedu zastupljenost žena u svim osobnim primanjima (Cowper-Coles et al, 2021, str. 15).

Najizraženije kritike su da su zakonski zahtjevi opterećujući za poslodavce. U Francuskoj se indeks rodne ravnopravnosti doživljava kao administrativni teret koji zahtijeva značajna ulaganja u pogledu vremena, vještina i sistema obuke (Breda et al, 2023., str. 13). To ima odjeka u Njemačkoj gdje poslodavci procjenjuju da bi troškovi mogli iznositi čak 10.000 eura ako bi se angažirali vanjski stručnjaci (Bennedsen, Larsen i Wei, 2023, str. 30). Međutim, druga istraživanja pokazuju da je stvarni trošak za kompanije u prosjeku ispod 1.000 eura godišnje (OECD, 2021a, str. 9).

Islandski režim je posebno vremenski intenzivan i naporan, kao što pokazuje činjenica da je rok produžen nekoliko puta, pri čemu se mala i srednja preduzeća suočavaju s nesrazmjerno većim teretom poštivanja obaveze (Wagner, 2022, str. 488; Lahuerta, 2021). Ipak, sve u svemu, teret se može promatrati kao kratkoročno žrtvovanje koje je u konačnici korisno za korporativnu kulturu i strukturu plaćanja (Wagner, 2022, str. 488).

Druga slična kritika je da zakonski zahtjevi nisu dovoljno ambiciozni. Na Islandu, iako zakonodavstvo potiče raspravu o tome kako se poslovi vrednuju i na temelju kojih kriterija, poslodavci nisu dužni razmotriti kako se vrednuju poslovi koje tradicionalno pretežno obavljaju žene ili muškarci i da li postoji razlika u vrednovanju zasnovana na kulturološkoj pristrasnosti (Wagner, 2022, str. 486).

Što se tiče Ujedinjenog Kraljevstva i Francuske, zabrinjava to što se zakonom normalizira rodna neravnopravnost s obzirom na to da se na osnovu zakona prati samo rodni jaz u platama i da su predviđene niske prolazne ocjene (Cowper-Coles et al, 2021, str. 17). Kao što je gore navedeno, zakonodavstvo Ujedinjenog Kraljevstva ne zahtijeva od firmi da sastave narativni izvještaj niti da objave akcioni plan za rješavanje rodnog jaza u platama. Time se normalizira rodni jaz u platama; a vremenom to može ukloniti faktor „šoka“ u objavljenim statističkim podacima. U Francuskoj, niska prolazna ocjena znači da kompanije mogu postići respektabilne rezultate, dok se istovremeno protiv njih vodi sudski postupak zbog kršenja zakona o rodnoj jednakosti plata. Rezultat indeksa rodne ravnopravnosti može se lako optimizirati jer, na primjer, zapošljavanjem samo jedne žene na višu poziciju može se povećati rezultat sa 64/100 na 76/100 (Cowper-Coles et al, 2021, str. 17). Postoji zabrinutost da indeks može prikriti stvarne nejednakosti zbog, na primjer, malih brojeva u odnosu na određene pokazatelje i grupiranja izrazito različitih radnika (Breda et al, 2023, str. 7-8; Cart, Pernod-Lemattre i Toutin, 2022, str.2-3).

Njemačko individualno pravo na informacije podliježe strogim i opterećujućim zahtjevima koji su otežani zakonskim odredbama koje zaposleni teško razumiju (Dechertova napomena). Budući da je prema zakonu potrebna barem uporediva grupa od 6 zaposlenih, u visoko individualiziranim ili diferenciranim strukturama zapošljavanja, transparentnost je na vrlo niskom nivou ili uopće ne postoji

(Ahrens i Scheele, 2022, str. 167). Osim toga, nedostatak kolektivne akcije znači da postoje veći reputacijski, finansijski i psihološki pritisci s kojima se suočavaju zaposleni, posebno žene, i oni s nesigurnim radnim aranžmanima (Deutscher Bundestag, 2017; Ahrens i Scheele, 2022, str. 167. i 170). 16% ispitanih radnika izjavilo je da nisu iskoristili svoje individualno pravo na informaciju samo da bi izbjegli negativne posljedice za svoj odnos s poslodavcem (Dechertova napomena). Kombinacija ovih faktora znači da se individualno pravo na informacije rijetko koristi i da je rijetko razlog za prilagodbu strukture plaće (Ahrens i Scheele, 2022, str. 167. i 170; Dechertova bilješka).

Također, zahtjev da kompanije dobrovoljno podvrgnu svoje operativne procedure reviziji dočekan je sa skepsom. Neki su istaknuli da su dobrovoljne mjere bile neuspješne. Što je još važnije, bez ovlaštenih revizorskih postupaka i nejasnih kriterija za određivanje zahtjeva za izvještavanje, nejasno je šta pokazuju ishodi revizije u nekim kompanijama tvrtke, a kamoli da li se rezultati mogu uporediti među kompanijama i sektorima (Deutscher Bundestag, 2017).

Na kraju, kritika koja se može uputiti svim zemljama jest ta da se nijednim zakonodavnim instrumentom ne moraju uzeti u obzir interseksijski elementi (Cowper-Coles et al, 2021, str. 14). Dok zakon o transparentnosti plata, kakav je sada, može pozitivno utjecati na interseksijsku diskriminaciju, malo je vjerovatno da će takav zakon sam po sebi biti dovoljan za rješavanje još složenijeg pitanja. Interseksijska diskriminacija znači da dva ili više razloga za diskriminaciju „djeluju istovremeno i u interakciji na neodvojiv način, proizvodeći različite i specifične oblike diskriminacije” (Vijeće Evrope, bez datuma). Vijeće Evrope daje sljedeći primjer:

„Na primjer, mlada Romkinja je diskriminirana na tržištu rada zato što je Romkinja i percipiraju je kao ‘opasnu’ zato što je žena te stoga ‘mora uskoro rađati’ i zato što je mlada, dakle, bez iskustva. U određenim okolnostima, kombinacija ovih faktora stvara negativnu sinergiju, tako da se diskriminacija ne može u potpunosti shvatiti samo kao dodavanje kriterija.” (Vijeće Evrope, bez datuma)

S obzirom na društvene slojeve i multikulturalizam mnogih evropskih zemalja, žalosno je što se ne posvećuje pažnja interseksijskoj diskriminaciji

u kontekstu transparentnosti plata. Međutim, došlo je do nekih pomaka na ovom frontu. Neki poslodavci u Ujedinjenom Kraljevstvu dobrovoljno su počeli analizirati svoje jazove u platama po kategorijama osim roda, na primjer, prema etničkoj pripadnosti, invaliditetu i društvenoj mobilnosti (Sharp, 2022); i vlada Ujedinjenog Kraljevstva održala je javno savjetovanje o izvještavanju o platama prema etničkoj pripadnosti (iako tek treba izvijestiti o ishodu) (Ministarstvo za preduzeća i trgovinu, 2018.).

› Poštivanje i izvršenje

Kao što se moglo očekivati, poštivanje zakonskih obaveza bilo je veće tamo gdje su obaveze obavezujuće. Također, veće forme konzistentno imaju više stope poštivanja obaveza od manjih firmi. Međutim, kvaliteta poštivanja zakonskih i vanzakonskih obaveza od strane firmi nije jasna i potencijalno je upitna u određenim aspektima.

U Ujedinjenom Kraljevstvu, Komisija za jednakost i ljudska prava izvijestila je o nivou poštivanja obaveza od 94% do roka za godinu 2017/2018. i od 100% unutar 6 mjeseci od tog roka. Oko 50% poslodavaca proizvelo je narativni izvještaj u kojem su objasnili brojke koje se odnose na njihov jaz u platama, a oko 48% ih je objavilo akcioni plan u kojem su opisali kako namjeravaju riješiti rodni jaz u platama (ni jedno ni drugo nije potrebno prema zakonu). Međutim, kvaliteta izvještaja se razlikovala: oko 20% poslodavaca imalo je akcioni plan koji je bio vremenski ograničen i obuhvatao aktivnosti za ostvarenje ciljeva, a samo 11% poslodavaca imalo je akcione planove koji su im omogućili da mjere napredak iz godine u godinu, pri čemu veći poslodavci vjerovatnije sami sebi postavljaju ciljeve (Komisija za jednakost i ljudska prava, 2018, str. 3-5).

Prema pregledu koji je provela njemačka vlada 2019. godine, individualno pravo na informacije rijetko se koristi: svega 4% zaposlenih koji imaju ovo pravo tražilo je informacije od svog poslodavca. Kao što je gore navedeno, čini se da je to zbog straha od odmazde i nemogućnosti korištenja tog prava. Što se tiče zakonske obaveze objavljivanja izvještaja o ravnopravnosti i jednakosti plaće, u vrijeme ankete 44% kompanija tvrdilo je da su ispoštovale obavezu, a 40% ih je planiralo to uraditi (Ahrens i Scheele, 2022, str. 167). Što se tiče dobrovoljne revizije, 45% anketiranih firmi s više od 500 zaposlenih i 43% firmi s 200-500

zaposlenih dobrovoljno je pregledalo svoje strukture plata (Bennedsen, Larsen i Wei, 2023, str. 27-28). (Kao što je gore navedeno, ne postoje zakonske smjernice o tome kako provesti reviziju niti postoje kriteriji prema kojima se vrši mjerenje, tako da je vrijednost koju treba utvrditi revizijom ograničena.)

Obaveznog mjernog instrumenta objavljivanja indeksa rodne ravnopravnosti u Francuskoj pridržavalo se 61% preduzeća u 2022. godini. Rezultat njih 92% bio je iznad 76/100, a rezultat njih 2% bio je 100/100. Postoji dosljedno povećanje poštivanja obaveze –veće kompanije su dobile više ocjene poštivanja – a prosječan rezultat indeksa rodne ravnopravnosti svih kompanija koje su podnijele izvještaj poboljšava se svake godine, sa 82,4/100 2018. godine na 85,9/100 2021. godine (Breda et al, 2023, str.6-7). Međutim, samo polovina kompanija koje podliježu obavezi transparentnosti plata objavila je rezultat i, kao što je gore spomenuto, postoji zabrinutost da kompanije „optimiziraju“ svoje rezultate (Breda et al, 2023, str. 5-6; Cowper-Coles et al, 2021, str. 17).

Statistika koju je objavila islandska Uprava za ravnopravnost pokazuje da je od 1.094 strane koje su trebale dovršiti postupak certifikacije (ili provjere) jednake plaće u 2022. godini svega 40,5% to učinilo. Za razliku od 2021. godine, samo 22,65% kompanija nije dovršilo odgovarajući proces. Razlika između 2021. i 2022. godine nastala je zbog toga što kompanije sa 50-89 zaposlenih moraju dobiti certifikat o jednakim platama do 31. decembra 2022. godine. Ova kategorija imala je najveći broj prijava u 2022. godini i najnižu stopu završetka procesa. Statistika pokazuje da svake godine posljednja skupina organizacija ima najnižu stopu poštivanja, pri čemu svaka prethodna skupina organizacija ima bolje rezultate. Kao što je i očekivano, najveće organizacije imaju najveću stopu poštivanja (Uprava za ravnopravnost, bez datuma).

Uprkos ovim ne baš idealnim stopama poštivanja, u zemljama u kojima su zakonom predviđene sankcije izrečen je vrlo mali broj teških kazni ili pak nijedna, a to su Francuska i Island. Istraživanje je pokazalo da je prisutnost sankcija kao posljednjeg sredstva korisna za motiviranje kompanija da se pridržavaju obaveza (Cowper-Coles et al, 2021, str. 13).

Povećanjem javnog nadzora i dopuštanjem usporedbe firmi, javnim objavljivanjem relevantnih brojki o rodnom jazu u platama povećavaju se

disciplinski efekti zakonske obaveze te je stoga ono posebno djelotvorno. Kao što je gore navedeno, u Ujedinjenom Kraljevstvu, veći poslodavci će vjerovatnije objaviti narativni izvještaj kao obrazloženje i akcioni plan za rješavanje rodnog jaza u platama - a niti jedno ni drugo nije obavezno prema zakonu. Poslodavci s najvećim rodnim jazom u platama dobili su niže ocjene dojmova od žena u Ujedinjenom Kraljevstvu, pri čemu je više od 60% žena izjavilo da će se vjerovatnije prijaviti na konkurs kod poslodavca s nižim rodnim jazom, a studija pokazuje da bi 61% žena prihvatilo nižu platu za 2,5% samo da bi izbjegle poslodavca s velikim rodnim jazom u platama (Blundell, 2021, str. 26). Zabrinutost u vezi s reputacijom snažan je motivator: poslodavci s najvećim rodnim jazom u platama su naredne godine doživjeli najveće smanjenje rodnog jaza u platama (Duchini, Simion i Turrell, 2021, str. 19). Ova zabrinutost također je primijećena među francuskim kompanijama (Cowper-Coles et al, 2021, str. 13).

» **Indirektna transparentnost plata u Hrvatskoj i Sloveniji**

Hrvatska i Slovenija nisu uvele zakonske instrumente kojim bi poslodavcima nametnuli obavezu izvještavanja o rodnom jazom u platama. Međutim, u ovim zemljama postoje indirektni mehanizmi transparentnosti: njihovi nacionalni uredi za statistiku prikupljaju različite podatke o zaposlenosti, kao i podatke razvrstane po spolu.^[96]

Slika 8 gore pokazuje da i Slovenija i Hrvatska imaju niži rodni jaz u platama od prosjeka u EU27. Dok Hrvatska ima nižu stopu zaposlenosti žena od prosjeka EU27 i ostalih analiziranih zemalja, Slovenija ima višu stopu zaposlenosti žena od prosjeka EU27, kao i višu stopu od Ujedinjenog Kraljevstva i Francuske.

Kao što je objašnjeno u prvom dijelu ovog dokumenta, rodni jaz u platama složeno je pitanje i na njegov izračun utječu brojni faktori, uključujući broj zaposlenih žena. Međutim, na rodni jaz u platama također utječe metodologija koja se koristi za njegov izračun. Poje i Roksandić su napisali:

„Različite metodologije koje se koriste u praćenju rodnog jaza u platama i različita statistička istraživanja dala su različite rezultate

[96] Za više detalja, vidi tekst gore.

kada je u pitanju određivanje veličine rodno jaza u platama u Sloveniji. Godine 2010. rodni jaz u platama, prema anketi o strukturi primanja, iznosio je 0,6 %... Podaci o nepodešenom rodnom jazu u platama objavljeni za istu godinu pokazuju da je prema Eurostatu, nepodešeni rodni jaz u platama iznosio 0,9 %. Međutim, podaci iz statistike o godišnjoj strukturi primanja objavljeni za istu godinu pokazuju da rodni jaz u platama iznosi 3,7%.” (Poje i Roksandić, 2014, str.8)

Budući da je vrijednost izračuna rodno jaza u platama u isticanju nejednakosti plata muškaraca i žena, odabrana metodologija trebala bi biti najdjelotvornija u tome. Prilika da se identificiraju i istaknu problematična područja gubi se ako metodološki pristup prikriva ta pitanja; uistinu, takav bi pristup bio štetan jer daje lažan osjećaj sigurnosti da nema problema.

Ipak, podaci dosljedno pokazuju da Slovenija ima jedan od najnižih rodno jazova u platama u EU (Eurostat, 2023). Time se, u kombinaciji s indirektnim mjerama transparentnosti plata, naglašava da prijavljivanje rodno jaz u platama mora biti (i mora se smatrati) samo jednim elementom šireg paketa podrške rješavanju pitanja rodne neravnopravnosti na radnom mjestu i u širem društvu. Na primjer, s obzirom na utjecaj majčinstva na karijeru žene, politike bi mogle biti fokusirane na poboljšanje roditeljskog odsustva i dostupnost visokokvalitetne i pristupačne brige o djeci. Šire gledano, rješavanje problema nedovoljnog vrednovanja rada žena i profesionalne segregacije također je važno (Cowper-Coles et al, 2021, str. 14).

Prilog 3: Pregled postojećih zakonskih okvira kojim su propisane obaveze izvještavanja o rodnom jazu u platama

Ovaj prilog daje detaljniji pregled pravnih okvira koji se koriste za uvođenje obaveza izvještavanja o rodnom jazu u platama u četiri evropske zemlje u kojima su na snazi zakoni o izvještavanju o rodnom jazu u platama o kojima se govori u ovom dokumentu: Ujedinjeno Kraljevstvo, Francuska, Island i Njemačka. Također sažima praktične mehanizme koji se koriste za provedbu i izvršenje takvih obaveza u tim zemljama. Ove četiri zemlje pružaju priliku za usporedbu i razmišljanje o četiri različita načina na koje bi se mogle uvesti obaveze izvještavanja o rodnom jazu u plata.

Posebno, za svaku navedenu zemlju, ovaj prilog sadrži analizu:

- Relevantnog pravnog okvira, uključujući osnovno primarno i sekundarno zakonodavstvo i smjernice koje uređuju izvještavanje o rodnom jazu u platama;
- Opsega obaveza izvještavanja o rodnom jazu u platama, uključujući poslodavce koji podliježu tim obavezama; i
- Ključnih mehanizama za provedbu i nadzor nad obavezama izvještavanja o rodnom jazu u platama.

► Francuska

> Relevantan zakonski okvir

U Francuskoj je relevantno zakonodavstvo, koje se primjenjuje na poslodavce iz privatnog i volonterskog sektora s najmanje 50 zaposlenih, Zakon o profesionalnoj budućnosti od 5. septembra 2018. godine (Loi „Avenir professionnel“, n° 2018/771), koji je stupio na snagu 1. januara 2019. godine. Zakon je uveo novo poglavlje u Zakon o radu pod nazivom „mjere usmjerene na ukidanje jaza u platama između žena i muškaraca u kompanijama“, prema članu L.1142-7 - L.1142-11 Zakona o radu.

Ovo novo poglavlje Zakonika o radu obavezuje kompanije koje podliježu zahtjevu da godišnje izračunavaju svoj rezultat /indeks rodne jednakosti plata. Indeks rodne ravnopravnosti jedna je od brojnih zakonskih mjera koje se provode radi sprečavanja diskriminacije i neravnopravnosti na osnovu spola u profesionalnim okvirima. Kao glava IV Zakonika o radu, koja se odnosi na rodnu ravnopravnost, Zakon o profesionalnoj budućnosti bavi se pitanjem jednakih plata i jača pravni okvir koji posebno uključuje odredbe o zabrani rodne diskriminacije prije ili tokom radnopravnog odnosa i zaštiti od moralnog i seksualnog uznemiravanje na radnom mjestu.

Što se tiče kompanija koje zapošljavaju više od 250 radnika, rezultat rodne jednakosti plata procjenjuje se na osnovu 5 pokazatelja utvrđenih članovima D. 1142-2 i D.1142-2-1 Zakonika o radu:

- Jaz u platama između muškaraca i žena na uporedivim radnim mjestima i uporedive dobi (40 bodova).
- Postotak muškaraca i žena koji su primili povećanje plaće (20 bodova).
- Postotak muškaraca i žena koji su unaprijeđeni (15 bodova).
- Broj žena kojima je po povratku s porodiljskog odsustva povećana plata (15 bodova).
- Broj žena među 10 zaposlenih s najvećim primanjima (10 bodova ako su najmanje 4 žene).

Za preduzeća koja zapošljavaju između 50 i 250 radnika, rezultat se zasniva na 4 različita pokazatelja. Postotni jaz između pojedinačnih povećanja plata koji nisu povezani s napredovanjem i postotni jaz između napredovanja (drugi i treći gore navedeni pokazatelj) zamjenjuju se jednim pokazateljem – postotni jaz povećanja plata između muškaraca i žena općenito (do 35 bodova).

Obaveza računanja i izvještavanja o rezultatu rodne jednakosti plata uvedena je postepeno. Primjenjivala se na privatna preduzeća i poslodavce u volonterskom sektoru s najmanje 1.001 radnikom od 1. marta 2019. godine, na ona koja zapošljavaju između 251 i 1.000 radnika od 1. septembra 2019. godine i na ona sa 50 do 250 radnika od 1. marta 2020. godine.

Francuska vlada je putem Ministarstva rada objavila *online* simulator kako bi pomogla preduzećima da izračunaju rezultat jednakosti. Organi uprave su organizirali obuku i pomoć za manja preduzeća. Uvedena je i telefonska linija za pomoć kako bi se preduzećima pomoglo da izračunaju rezultat, a unutar organa uprave su specijalizirani državni službenici imenovani kontaktnim tačkama za poslodavce koji traže savjet (član D. 1142-7 Zakonika o radu).

Poslodavci u javnom sektoru podliježu manje opsežnim zahtjevima prema članu 5. Zakona o transformaciji državne službe (Loi dite „transformation de la fonction publique“, n° 2019-828) koji je donesen 6. augusta 2019. godine. Poslodavci u javnom sektoru dužni su godišnje izraditi „jedinствен socijalni izvještaj“ sa informacijama i podacima o različitim aspektima svoje prakse izbora kandidata i zapošljavanja. Zakonom o transformaciji državne službe uvedena je obaveza poslodavaca u javnom sektoru da u svoj jedinствен socijalni izvještaj uvrste informacije o usporedbi položaja žena i muškaraca koje zapošljavaju, uključujući informacije o razlikama u radnom vremenu, mogućnosti napredovanja, iskustvima nasilja i uznemiravanja i podatke o rodnom jazu u platama.

Objavljene su vladine smjernice koje pomažu poslodavcima u javnom sektoru da odrede relevantne pokazatelje za izračun jaza u platama i napredovanju među spolovima, kao i utjecaj rodnog jaza u platama na karijeru. Međutim, Zakonom nisu utvrđeni obavezni pokazatelji, kriteriji ocjenjivanja ni sankcije.

> Opseg obaveza

Zakon o profesionalnoj budućnosti primjenjuje se na poslodavce u privatnom sektoru, koji su prema Zakoniku o radu svi poslodavci u privatnom sektoru, uključujući tijela bez pravne osobnosti i neprofitne organizacije, kao i na javne subjekte koji zapošljavaju radnike prema uvjetima privatnog prava.

Najkasnije do 1. marta svake godine sve kompanije s najmanje 50 zaposlenih dužne su na razumljiv i uočljiv način izračunati i objaviti na svojim web stranicama i stranici Ministarstva rada:

- i. Ukupan rezultat rodne ravnopravnosti (od 100); i
- ii. Pojedinačne rezultate za svaki gore opisani pokazatelj.

Ako ne postoji web stranica, zaposleni moraju biti informirani alternativnim putem. Rezultat (i podaci korišteni za njegov izračun) također moraju biti dostaviti Socijalno-ekonomskom odboru kompanije (član D. 1142-5 Zakonika o radu).

Rezultati moraju ostati dostupni na web stranici kompanije najmanje do objavljivanja sljedeće godine narednog rezultata za tekuću godinu (članci L.1142-8 i D. 1142-4 Zakonika o radu).

> Kako se obaveza izvršava?

Kompanije s ocjenom ispod 75/100 moraju provesti korektivne mjere, uključujući mjere finansijskog nadoknade, ako su potrebne, kako bi dosegle ocjenu od 75 bodova ili više u roku od 3 godine (član L.1142-10 Zakonika o radu).

Ako kompanija dostigne cilj od 75 bodova prije isteka roka od 3 godine, a zatim padne ispod tog cilja sljedeće godine, obavezu može ispoštovati u novom razdoblju od 3 godine (član D. 1142-8 Zakonika o radu).

Korektivne mjere moraju se odrediti u procesu obaveznog pregovaranja o rodnoj ravnopravnosti a. Ako ne postoji važeći kolektivni ugovor, poslodavac može definirati ove mjere jednostrano nakon konzultacija sa Socijalno-ekonomskim odborom (član L. 1142-9 Zakonika o radu).

Sve korektivne mjere, uz rezultat za rodnu ravnopravnost, moraju biti objavljene na web stranici kompanije i priopćene zaposlenima (član D.1142-6 Zakonika o radu). Objavu korektivnih mjera treba spomenuti na istoj stranici na kojoj su objavljeni rezultati indeksa rodne ravnopravnosti. Korektivne mjere također moraju biti integrirane u Ekonomsku, socijalnu i ekološku bazu podataka (BDESE) i dostavljene Ministarstvu rada (član D. 1142-6-2 Zakonika o radu).

Kompanije s ocjenom između 75 i 85/100 moraju definirati i postaviti ciljeve poboljšanja za svaki kriterij rodne ravnopravnosti za koji nije postignut maksimalni rezultat (članovi L. 1142-9-1 i D. 1142-6-1 Zakonika o radu). Ciljevi poboljšanja moraju biti objavljeni na web stranici kompanije sve dok kompanija ne postigne ocjenu 85/100 (član D.1142-6-1 Zakonika o radu). Poslodavci također moraju obavijestiti i Ministarstvo rada i predstavnike radnika putem Ekonomske, socijalne i ekološke baze podataka (BDESE) o ocjeni za svaki pokazatelj, općoj ocjeni, kao i o ciljevima poboljšanja (član D.1142-6-2 Zakonika o radu).

Prema članu L. 1142-10 Zakonika o radu, kompanije će biti kažnjene novčanom kaznom u iznosu do 1% od ukupnog iznosa bruto plata kompanije ako:

- ne uspiju postići ocjenu od najmanje 75/100 nakon 3 godine; ili
- ne ispoštuju obavezu provedbe kolektivnog ugovora o rodnoj ravnopravnosti na nivou preduzeća ili jednostranog plana o rodnoj ravnopravnosti; ili
- ne objavljuju informacije na svom indeksu; ili
- ne provode korektivne mjere.

Visinu novčane kazne utvrđuje organ uprave nakon pregleda primjedbi i objašnjenja poslodavca o nepoštivanju obaveza od strane kompanije (čl. D.1142-10 Zakonika o radu). Organi uprave mogu kompanijama produžiti rok, do godinu dana, za izvršenje obaveze provedbe korektivnih mjera i dobivanje minimalne ocjene 75/100 (član D.1142-11 Zakonika o radu).

► Ujedinjeno Kraljevstvo

› Relevantan zakonski okvir

U Engleskoj i Walesu, Zakon o jednakosti iz 2010. godine (Informacije o rodnom jazu u platama) iz 2017. godine (SI 2017/172) (**Propisi o rodnom jazu u platama**), uređuje obaveze izvještavanja o rodnom jazu u platama koje se odnose na poslodavce u privatnom i volonterskom sektoru. Propisi o rodnom jazu u platama su usvojeni 6. februara 2017. godine i stupili su na snagu 6. aprila 2017. godine.

Propisi o rodnom jazu u platama doneseni su prema članu 78. Zakona o jednakosti iz 2010. godine (engl. Equality Act (**EqA**)), koji Vladi Ujedinjenog Kraljevstva daje ovlasti da donosi propise kojima se nalaže poslodavcima u privatnom i volonterskom sektoru da objave informacije koje se odnose na razne specifične aspekte njihovog rodnog jaza u platama.

Poslodavci na koje se primjenjuju Propisi o rodnom jazu u platama morali su napraviti prvu „sliku“ podataka 5. aprila 2017. godine i objaviti svoj prvi izvještaj o rodnom jazu u platama do 4. aprila 2018. godine.

Zakon o jednakosti je osnovni zakon u Ujedinjenom Kraljevstvu koji se odnosi na nezakonitu diskriminaciju pri zapošljavanju i srodna pitanja, kao što je isporuka dobara i usluga. Propisi o rodnom jazu u platama čine dio šireg okvira zakonodavnih mjera osmišljenih za rješavanje problema rodne diskriminacije i nejednakosti. Oni sadrže odredbe, kao i one iz Zakona o jednakosti, koje se odnose na jednakost plata i nezakonitu diskriminaciju na osnovu spola, viktimizaciju i uznemiravanje na osnovu ili u vezi sa spolom.

I Vlada Ujedinjenog Kraljevstva (putem vladinog Ureda za jednakosti (engl. Government Equalities Office (**GEO**)) i Služba za savjetovanje, mirenje i arbitražu (engl. Advisory, Conciliation and Arbitration Service (**Acas**)), koja je javno financirana neovisna organizacija čiji je cilj promovirati bolje radnopravne odnose, objavili su neobavezne smjernice za pomoć organizacijama u usklađivanju sa Propisima o rodnom jazu u platama. Ured za jednakosti i Služba za savjetovanje, mirenje i arbitražu te neka druga zainteresirana tijela također su objavili alate za pomoć poslodavcima u zatvaranju utvrđenih rodnih jazova u platama.

Poslodavci u javnom sektoru podliježu sličnim zahtjevima kao i poslodavci u privatnom i volonterskom sektoru prema Zakonu o jednakosti iz 2010. godine (Posebne dužnosti i javne ovlasti) (Propisi 2017) (SI 2017/353) (**SDPA** (engl. *Specific Duties and Public Authorities*) **Propisi**), koje su donesene 9. marta 2017. godine i stupile su na snagu 31. marta 2017. godine.

Član 78 Zakona o jednakosti, a time i Propisi o rodnom jazu u platama, primjenjuju se na Veliku Britaniju (tj. na Englesku, Wales i Škotsku). Zakon o zapošljavanju je spušten s nivoa Ujedinjenog Kraljevstva na nivo Sjeverne Irske. Članom 19. Zakona o zapošljavanju (Sjeverna Irska) iz 2016. godine propisana je obaveza izvještavanja o rodnom jazu u platama. Međutim, prema informacijama, ovaj član još uvijek nije stupio na snagu i nisu predloženi nacrti propisa.

Opseg obaveza

Izračuni rodno jazu u platama zasnovani su na podacima o isplaćenim platama na određeni datum svake godine. Konkretni datum se naziva „datum slike stanja“, koji je za većinu poslodavaca s javnim ovlaštenjima 31. mart. Oni moraju prijaviti i objaviti informacije o rodnom jazu u platama do 30. marta naredne godine. Za poslodavce u privatnom i volonterskom sektoru i sve druge poslodavce s javnim ovlaštenjima taj datum je 5. april. Moraju prijaviti i objaviti informacije o rodnom jazu u platama do 4. aprila naredne godine. Ti poslodavci također moraju dati pismenu izjavu kojom potvrđuju da su objavljene informacije tačne i koju potpisuje viši službenik, na primjer, direktor.

Propisi o rodnom jazu u platama primjenjuju se na svakog „relevantnog poslodavca“ koji je definiran kao svaki poslodavac iz privatnog ili volonterskog sektora s 250 ili više zaposlenih na „datum slike stanja“ (5. april relevantne godine). „Poslodavac“ nije definiran u Propisima o rodnom jazu u platama, ali se odnosi na kompanije, partnerstva s ograničenom odgovornošću, partnerstva, ograničena partnerstva, tijela bez pravne osobnosti i sve druge vrste poslodavaca. U smislu Propisa, svaka kompanija ili subjekt u grupi smatra se zasebnim poslodavcem.

„Zaposlenici“ su široko definirani, pozivajući se na definiciju zaposlenja iz člana 83. Zakona o jednakosti. Oni se ne odnose samo na „tradicionalne“ zaposlenike s

ugovorom o radu nego i na „radnike“ s ugovorom o ličnom obavljanju posla, kao i na pripravnike te krunsko i parlamentarno osoblje. Ova bi definicija uključivala partnere i članove partnerstva s ograničenom odgovornošću koji primaju platu i koji se mogu tretirati kao zaposlenici u smislu obračuna i isplate plata.

Propisi o rodnom jazu u platama se ne primjenjuju na poslodavce u javnom sektoru. Međutim, mnogi poslodavci u javnom sektoru, osim decentraliziranih organa javne vlasti u Škotskoj i Walesu, podliježu Propisima o posebnim dužnostima i javnim ovlastima kojima su propisane slične obaveze izvještavanja (osnovna razlika je u tome što je rok za izvještavanje 30. mart relevantne godine). Propisi o posebnim dužnostima i javnim ovlastima primjenjuju se na posebne organizacije javnog sektora navedene u Obrazloženju 2 Propisa o posebnim dužnostima i javnim ovlastima. Većina decentraliziranih škotskih i velških organa javne vlasti podliježe vlastitim obavezama izvještavanja o rodnom jazu u platama koje su propisale decentralizirane uprave u Škotskoj i Walesu.

Poslodavac na kojeg se primjenjuju Propisi o rodnom jazu u platama mora izračunati, prijaviti i objaviti podatke o rodnom jazu u platama kako je navedeno u Propisima o rodnom jazu u platama. Prvi korak za poslodavca je identificirati svoje „relevantne zaposlene s punom plaćom“, što znači one zaposlene koji su zaposleni na datum slike stanja i koji nisu plaćeni po smanjenoj stopi (na primjer, zbog porodijskog odsustva ili bolovanja). Za svakog identificiranog zaposlenika, poslodavac mora izračunati satnicu prema formulama iz Propisa o rodnom jazu u platama i također identificirati sve isplaćene bonuse. Poslodavac zatim izračunava i objavljuje sljedeće informacije:

- njegov „rodni jaz u platama“, što znači ukupnu razliku između srednjih i medijalnih bruto satnica između muškaraca i žena koji su relevantni zaposleni s punom plaćom na dan 5. aprila svake godine;
- njegov „jaz u bonusima“, što znači razliku u srednjem i medijalnom bonusu isplaćenom muškarcima i ženama koji su relevantni zaposleni u razdoblju od 12 mjeseci do 5. aprila svake godine;
- udjeli relevantnih zaposlenih muškaraca i žena koji su primili bonus u razdoblju od 12 mjeseci do 5. aprila svake godine; i
- udjeli relevantnih zaposlenih muškaraca i žena s punom plaćom u svakom od četiri kvartilna razreda plata.

Vlada Ujedinjenog Kraljevstva izradila je *online* platformu pod nazivom Služba za rodni jaz u platama (engl. *Gender Pay Gap Service*), na kojoj poslodavci moraju objavljivati informacije o rodnom jazu u platama i bonusima u skladu sa Propisima o rodnom jazu u platama. Poslodavac mora unijeti izračune navedene pod 4.12 (i)-(iv) gore i dodati detaljne podatke o osobi koja je potpisala izjavu kojom se potvrđuje da su objavljene informacije tačne (navedeno pod 4.8 gore).

Vladine smjernice o Propisima o rodnom jazu u platama potiču poslodavce da dostave popratni narativ i/ili akcioni plan s informacijama o rodnom jazu u platama koje mogu pružiti kontekst, objasniti sve identificirane rodne jazove u platama i korake koji se mogu poduzeti da se ti jazovi uklone. Međutim, objavljivanje popratnih narativa i akcionih planova poslodavaca je diskreciono, a ne obavezno, i oni se ne objavljuju na web stranici Vlade.

Informacije o rodnom jazu u platama također moraju biti objavljene na vidljivom mjestu na javnoj web stranici poslodavca. Informacije moraju ostati dostupne *online* najmanje tri godine od datuma objavljivanja. Ako poslodavac nema web stranicu, trebao bi objaviti informacije na bilo kojem intranetu i/ili web stranici matične kompanije i osigurati da su zaposleni upoznati s tim informacijama.

> **Kako se obaveza izvršava?**

Propisi o rodnom jazu u platama i Propisi o posebnim dužnostima i javnim ovlastima ne sadrže posebne odredbe o provedbi ni sankcije za nepoštivanje. Komisija za jednakost i ljudska prava (engl. *Equality and Human Rights Commission (EHRC)*), koja je samostalno izvršno javno tijelo, ima ovlasti izvršenja koje su propisane Zakonom o jednakosti iz 2006. godine. Komisija je ovlaštena da istraži i izda „obavijesti o nezakonitim radnjama“ i akcione planove u slučaju sumnje na kršenje Zakona o jednakosti. Ova radnja se može poduzeti, na primjer, u odnosu na poslodavce koji krše Propise o posebnim dužnostima time što ne izvještavaju na vrijeme ili izvještavaju o netačnim podacima.

Komisija ima ovlasti provoditi istrage i, prema potrebi, naložiti poslodavcima da isplaniraju i poduzmu korektivne mjere koje se mogu izvršiti sudskim nalogom ako se poslodavac ne pridržava. Ako poslodavac ne postupi u skladu s takvim

nalogom, on može biti kažnjen novčanom kaznom u neograničenom iznosu. U drugom dijelu ovog projekta razmotrit će se kako se te ovlasti koriste i da li je ova vrsta izvršenja djelotvorna u praksi.

Vlada je izjavila da će provesti provjere kako bi procijenila nivo nepoštivanja. Također je navela da će objaviti tabele, po sektorima, o rodnom jazu u platama koji su prijavili poslodavci. Vlada je uspostavila bazu podataka poslodavaca koji se pridržavaju propisa, a moguće je provjeriti poštivanje obaveza od strane organizacija i njihov rodni jaz u platama jednostavnim pretraživanjem baze podataka. Također je moguće uporediti rodni jaz u platama kod različitih poslodavaca. Baza podataka trenutno sadrži podatke za više od 13.000 poslodavaca.

U toku pandemije COVID-19 vladin Ured za jednakost i Komisija za jednakost i ljudska prava obustavili su obavezu izvještavanja o rodnom jazu u platama za izvještajnu godinu 2019-2020. Što se tiče izvještajne godine 2020-2021, Komisija je potvrdila da će rok biti odgođen za šest mjeseci, do 5. oktobra 2021. godine, zbog nastavka pandemije. Za izvještajnu godinu 2021-2022, rok je vraćen na 5. april, u skladu s Propisima o rodnom jazu u platama, i 30. mart, u skladu s Propisima o posebnim dužnostima i javnim ovlastima.

► Island

› Relevantan zakonski okvir

Zakon o ravnopravnom položaju i jednakim pravima žena i muškaraca br. 10/2008 propisuje da poslodavci ne smiju diskriminirati žene i muškarce na osnovu njihovog roda, kako u pogledu isplaćenih plata tako i u pogledu uvjeta rada (čl. 25).

Prema članu 19. (izmijenjen) Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o ravnopravnom položaju i jednakim pravima žena i muškaraca iz 2018. godine (Zakon iz 2018), poslodavci su obavezni, u okviru zahtjeva da dobiju certifikaciju prema „standardu jednake plaće”, potvrditi da isplataju jednake plaće za rad jednake vrijednosti.

Uredba br. 1030/2017 o certifikaciji sistema jednakih plata i standarda ÍST 85, u Sistemu upravljanja jednakim platama postavljeni su standardi potrebne za certifikaciju jednakih plata. Vlada je također objavila smjernice i priručnik o tome kako dobiti certifikat.

Član 6. Zakona o ravnopravnom statusu i jednakim pravima bez obzira na spol, br. 150/2020 propisuje da žene, muškarci i osobe čiji je rod registriran kao neutralan imaju jednaku platu i uživaju jednake uvjete rada za iste poslove ili poslove jednake vrijednosti. U članovima 7-11. ovog Zakona propisani su uvjeti za certifikaciju i potvrdu jednakih plata.

S obzirom na vrijeme koje je potrebno za usvajanje sistema upravljanja jednakim platama koji ispunjavaju zahtjeve Standarda jednakih plata, preduzeća su dobila period odgode za ispunjavanje uvjeta za dobivanje certifikata, čija je dužina ovisila o veličini preduzeća:

- Preduzeća koja zapošljavaju 250 ili više radnika bila su dužna dobiti certifikat o jednakim platama do kraja 2018. godine.
- Preduzeća koja zapošljavaju od 150 do 249 radnika bila su dužna dobiti certifikat do kraja 2019. godine.
- Preduzeća koja zapošljavaju od 90 do 149 radnika bila su dužna dobiti certifikat do kraja 2020. godine.
- Preduzeća koja zapošljavaju od 25 do 89 radnika bila su dužna dobiti certifikat do kraja 2021. godine.
- Javne ustanove, fondovi i preduzeća u kojima država ima udio vlasništva od 50% ili koja su u većinskom vlasništvu države sa prosječno 25 i više zaposlenih, bila su dužna dobiti certifikat najkasnije do 31. decembra 2019. godine.
- Ministarstva islandske vlade, koja djeluju prema Zakonu o ministarstvima islandske vlade, br. 115/2011, morala su dobiti certifikat najkasnije do 31. decembra 2018. godine.

Opći cilj bio je usvojiti obaveznu certifikaciju jednakih plata u fazama tokom razdoblja od četiri godine kako bi se preduzećima pružio odgovarajući prostor za ispunjavanje zahtjeva i kako bi iskustvo najvećih preduzeća koja bi prva bila certificirana bilo korisno za manja preduzeća koja ih slijede. Međutim, relevantni

ministar je ovlašten uredbom da produži period odgode za kompanije ili institucije za stjecanje certifikata ili potvrde do 12 mjeseci.

> **Opseg obaveza**

Obaveza dobivanja certifikata o jednakim platama odnosi se na kompanije ili institucije sa 25 ili više zaposlenih. Međutim, kompanija koja u prosjeku zapošljava 25 do 49 radnika može odabrati da li će proći kroz proces certifikacije jednakih plata ili će dobiti potvrdu o jednakim platama nakon što podnese dokumentaciju koja dokazuje da su njen sistem jednakih plata i njegova provedba u skladu sa zahtjevima Direkcije za jednakost za izdavanje potvrde. Preduzeća koja zapošljavaju manje od 25 radnika mogu zatražiti potvrdu o jednakim platama na osnovu Standarda jednakih plata, ali nisu obavezna. Od poslodavaca se očekuje da obnavljaju svoj certifikat o jednakim platama svake tri godine (čl. 19. Zakona iz 2018).

Za dobivanje certifikata, kompanija ili institucija mora ispuniti zahtjeve Standarda ÍST 85 (inače poznatog kao Standard jednakih plata) za Sistem upravljanja jednakim platama. Standard jednakih plata zahtijeva:

- Procjenu i formalizaciju politika i procesa plata kompanije u vezi s odlukama o platama;
- Klasifikaciju poslova prema jednakoj vrijednosti; i
- Analizu isplaćenih plata za poslove jednake vrijednosti i obrazloženje i analizu razloga za isplatu takvih plata.
- Poslodavci moraju izričito navesti osnovu za donošenje odluka o platama kako bi se omogućila analiza na osnovu koje će se zaključiti li je rodna diskriminacija faktor u tim odlukama.

Standard jednakih plata ne zahtijeva od poslodavaca da radnicima isplataju potpuno iste plaće za isti ili uporediv rad. Na primjer, poslodavcima je dopušteno da uzmu u obzir pojedinačne faktore, kao što su kvalifikacije, iskustvo, radni učinak ili odgovornosti. Njihova ključna tačka je da se odluke o platnim razredima moraju zasnovati na relevantnim pitanjima i nikad se ne smiju zasnovati na rodnoj diskriminaciji bilo koje vrste, direktnoj ili indirektnoj.

Kompanija ili institucija mora nadležnom tijelu podnijeti zahtjev za certifikaciju svog sistema upravljanja jednakošću. Kompanije procjenjuje ovlašteni revizor/certifikacijsko tijelo, koje ispituje njihove sisteme upravljanja jednakim platama i njihovu provedbu kako bi potvrdilo da su u skladu sa Standardom jednakih plata.

Nakon revizije poslodavca od strane certifikacijskog tijela, certifikat i izvještaj o ishodu revizije dostavljaju se Centru za rodnu ravnopravnost (državni biro nadležan za provedbu Zakona o ravnopravnom položaju žena i muškaraca). Nakon dobivanja certifikata, Centar za rodnu ravnopravnost, na temelju certifikacije, dodjeljuje znak jednake plaće kompaniji ili instituciji. Uprava za ravnopravnost također vodi registar kompanija i institucija kojima je izdan certifikat i objavljuje ga na svojoj web stranici kako bi ga učinio dostupnim.

Islandski standard jednakih plata ÍST 85 prvi je koji je namjerno izrađen u skladu s međunarodnim ISO standardima, što mu omogućava prevođenje i usvajanje širom svijeta. Standard bi se također mogao koristiti za eliminaciju diskriminacije po drugim osnovama, kao što su etnička pripadnost, seksualnost i državljanstvo.

› **Kako se obaveza izvršava?**

Organizacije socijalnih partnera na Islandu zadužene su za praćenje poštivanja obaveza. Ako preduzeće nema certifikat o jednakim platama ili certifikat nije obnovilo u roku, organizacije socijalnih partnera mogu prijaviti poslodavca Centru za rodnu ravnopravnost.

Centar može od preduzeća zvanično zahtijevati da ispravi situaciju do određenog roka. Mjere ispravljanja situacije mogu uključivati, na primjer, pružanje informacija i objavljivanje materijala ili sastavljanje akcionog plana s rokovima o tome kako preduzeće namjerava ispuniti zahtjeve Standarda jednakih plata.

Ukoliko preduzeće ne postupi po uputama ove vrste, Centar za rodnu ravnopravnost ima ovlaštenje da izrekne novčanu kaznu na dnevnom nivou. Član 6. Zakona o upravljanju pitanjima koje se odnose na jednakost predviđa „novčane kazne na dnevnom nivou“ u iznosu do 50.000 ISK za svaki dan (oko 360 eura) ako subjekt ne poštuje zahtjev Uprave za jednakost za podacima ili

informacijama ili ako je prekršio zahtjev za certifikaciju jednakih plata prema članu 10. stavu 1. Zakona iz 2020. godine. Prema članu 31. Zakona o ravnopravnom položaju i jednakim pravima žena i muškaraca, svako ko namjerno ili iz nehata povrijedi Zakon dužan je oštećenoj strani platiti naknadu za nematerijalnu štetu osim naknade za materijalni gubitak (gdje je prikladno). Osim toga, prema članu 32, novčana kazna se može izreći za povrede Zakona ili propisa donesenih na osnovu Zakona, osim ako su strože kazne propisane drugim zakonima.

Svake dvije godine ministar za socijalna pitanja i jednakost procjenjuje rezultate certificiranja i potvrđivanja sistema jednakih plata preduzeća i institucija u skladu sa zakonodavstvom.

▶ Njemačka

> Relevantan zakonski okvir

Relevantni zakoni koji se primjenjuju na poslodavce u privatnom i volonterskom sektoru u Njemačkoj su Zakon o transparentnosti primanja od 30. juna 2017. godine (njemački: *Entgelttransparenzgesetz*; „*EntgTranspG*“), koji je stupio na snagu 1. jula 2017. godine, i Opći zakon o jednakom postupanju od 14. augusta 2016. godine (njemački: *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*; „*AGG*“), koji je stupio na snagu 18. augusta 2006. godine. Odredbe Zakona o transparentnosti primanja koje se odnose na diskriminaciju u platama, kao konkretnije odredbe, imaju prednost u odnosu na odredbe Općeg zakona o jednakom postupanju.

> Opseg obaveza

U Članu 7. Zakona o transparentnosti primanja utvrđeno je opće načelo jednake plaće, bez obzira na rod, za rad jednake vrijednosti. To se odnosi na sve poslodavce u privatnom i javnom sektoru. Zakon o transparentnosti primanja, međutim, direktno ne obavezuje kompanije (koje zapošljavaju do 500 radnika) da utvrde diskriminaciju u plaći. Umjesto toga, dodjeljuje se individualno pravo na informacije.

Zakon o transparentnosti primanja, u članu 10. et seq. daje zaposlenima u kompanijama s najmanje 200 radnika individualno pravo na dobivanje informacija

od svog poslodavca na pisani zahtjev. To uključuje informacije o kriterijima za određivanje primanja zaposlenika koji je podnio zahtjev, kao i informacije o prosječnoj bruto mjesečnoj plaći i drugim komponentama plaće (npr. bonusi ili novčana pomoć). Pravo na informaciju o prosječnoj mjesečnoj bruto plaći postoji samo ako još najmanje šest radnika iste kompanije obavlja isti ili sličan posao. Zahtjev za informacijama mora biti upućen poslodavcu; međutim, ako postoji radničko vijeće, zahtjev se može radničkom vijeću. Zahtjev se može podnijeti svake dvije godine. Poslodavac je dužan odgovoriti na zahtjev za informacijama u roku od tri mjeseca, u pisanom obliku.

Prema članu 17. Zakona o transparentnosti primanja, privatne kompanije s više od 500 zaposlenih dužne su redovno provoditi postupke dobrovoljne operativne revizije (njemački: *betriebliche Prüfverfahren*) u pogledu njihove usklađenosti s načelom jednakih plata. Zaposleni kompanije u kojoj se provodi revizija moraju biti obaviješteni o rezultatima postupka revizije. Ako se pregledom utvrdi diskriminatorno postupanje, poslodavac mora ispraviti sve uočene nejednakosti.

Poslodavci u privatnom sektoru s više od 500 zaposlenih moraju pripremiti izvještaj o upravljanju u skladu s članovima 264. i 289. Njemačkog trgovačkog zakonika (njemački: *Handelsgesetzbuch*; „HGB“). Ti su poslodavci također dužni pripremiti izvještaj o ravnopravnosti i jednakoj plaći (član 21. Zakona o transparentnosti primanja). Poslodavci u javnom sektoru ne podliježu ovoj obavezi.

Izvještaj mora sadržavati pojedinosti o mjerama poduzetim radi promoviranja ravnopravnosti žena i muškaraca, uključujući napore kompanije da postigne rodnu jednakost plata, kao i učinak tih mjera. U mjeri u kojoj nije poduzeta nikakva radnja, kompanija je dužna navesti razloge za nepoduzimanje radnji.

Te kompanije također moraju dostaviti informacije razvrstane po spolu za posljednju kalendarsku godinu u izvještajnom razdoblju, tačnije, o prosječnom ukupnom broju zaposlenih i prosječnom broju zaposlenih na puno i nepuno radno vrijeme. Izvještaj mora biti priložen uz izvještaj kompanije o upravljanju (član 289. Njemačkog trgovačkog zakonika), koji mora biti objavljen u njemačkim saveznim službenim novinama), tj. dostupan javnosti (međutim, kršenje obaveze

objavljivanja ne podliježe sankcijama). Prema članu 25. st. 2. i 3. Zakona o transparentnosti primanja, obaveza izrade i objave konkretnog izvještaja primjenjuje se od 2018. godine. Prvi izvještaj mora obuhvatiti samo posljednju završenu kalendarsku godinu prije 2017. godine. Poslodavci za koje je kolektivni ugovor^[97] obavezan ili koji ga primjenjuju moraju objaviti izvještaj svakih pet godina, svi ostali poslodavci dužni su objaviti izvještaj svake treće godine.

> **Kako se obaveza izvršava?**

U slučaju povrede načela jednake plaće (što se može utvrditi korištenjem prava na informacije prema članu 10. et seq. Zakona o transparentnosti primanja), poslodavac mora zaposleniku isplatiti iznos koji bi primio da je zaposlenik nije bio diskriminiran zbog svog roda.

Ako poslodavac odbije isplatiti jednaku platu, radnik je dužan pokrenuti sudski postupak radi ostvarivanja prava na jednaku platu podnošenjem tužbe za isplatu uskraćene plaće u suprotnosti s načelom jednake plaće. Takav pravni postupak može se zasnovati na direktno primjenjivom članu 157. Ugovora o funkcioniranju Evropske unije ili na članu 3, 7. Zakona o transparentnosti primanja. U ovom slučaju, zaposlenik mora dokazati da je rod zaposlenika osnova za diskriminaciju. Međutim, ako zaposlenik dokaže da postoje određeni pokazatelji koji dovode do pretpostavke o diskriminaciji na osnovu spola, teret dokazivanja se tada prebacuje na poslodavca u skladu sa članom 22. Općeg zakona o jednakom postupanju. Informacije dobivene korištenjem prava na informacije prema članu 10. et seq. Zakona o transparentnosti primanja imaju za cilj dovesti zaposlenika u poziciju da ispuni teret dokazivanja. Ako poslodavac ne udovolji zahtjevu za informacijama, ne udovolji zahtjevu na vrijeme ili (očito) netačno udovolji zahtjevu, poslodavac mora dokazati da nije došlo do povrede načela jednakih plata.

[97] U Njemačkoj se plaće i radni uvjeti zaposlenih mogu dogovoriti pojedinačno unutar svake kompanije, ali se o njima može pregovarati i kolektivno za cijeli sektor. Kolektivne ugovore o platama sklapaju sindikati i udruženja poslodavaca kao granske ugovore ili sindikati i pojedini poslodavac.

Prilog 4: Bibliografija (ključne reference)

- Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine (2013) *Census 2013 in Bosnia and Herzegovina*. Dostupno na: <http://www.statistika.ba/?lang=en> (pristupljeno: 28. maja 2023).
- Agencija za statistiku BiH (2022b) *Labour Force Survey, III quarter year 2022, No.3*. Dostupno na: <https://bhas.gov.ba/Calendar/Category?id=13&page=3&statGroup=13&tabId=2> (pristupljeno: 28. maja 2023).
- Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine (2014) *Ravnopravnost spolova na tržištu rada u Bosni i Hercegovini*.
- Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine (2023) *Registered unemployment, February 2023*. Dostupno na: https://bhas.gov.ba/data/Publikacije/Saopstenja/2023/LAB_03_2023_02_1_BS.pdf (pristupljeno: 28. maja 2023).
- Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine (2022c) *Units of the Statistical Business Register Data as of December 31, 2021*. Dostupno na: https://bhas.gov.ba/data/Publikacije/Saopstenja/2022/SBR_01_2021_Y1_1_BS.pdf (pristupljeno: 28. maja 2023).
- Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine (2022a) *Žene i muškarci u Bosni i Hercegovini*. Sarajevo. Dostupno na: https://bhas.gov.ba/data/Publikacije/Bilteni/2022/FAM_00_2021_TB_1_BS.pdf (pristupljeno: 28. maja 2023).
- Ahrens, P. and Scheele, A. (2022) 'Game-Changers for Gender Equality in Germany's Labour Market? Corporate Board Quotas, Pay Transparency and Temporary Part-Time Work' *German Politics* 31(1), str.157-176. doi: <https://doi.org/10.1080/09644008.2021.1984428> (pristupljeno: 5. maja 2023).

- Bennedsen, M., Larsen, B. and Wei, J. (2023) 'Gender wage Transparency and the gender pay gap: a survey' *Journal of Economic Surveys*, str.1-35. doi: <https://doi.org/10.1111/joes.12545>
- Binns, R. (2019) 'The Gender Pay Gap in Europe', Expertmarket, August 15. Dostupno na: <https://www.expertmarket.com/uk/payroll-services/gender-pay-gap-in-europe> (pristupljeno: 28. maja 2023).
- Birmingham University (2016) *Priority Gender Issues in Bosnia and Herzegovina; Georgia; Moldova; Serbia; and Ukraine – with Consideration to Gender and Governance*. Dostupno na: <http://www.gsdrc.org/wp-content/uploads/2016/07/HDQ1372.pdf> (pristupljeno: 28. maja 2023).
- Blundell, J. (2021) 'Wage responses to gender pay gap reporting requirements' *Centre for Economic Performance Discussion Paper*, No. 1750, str.1-74. Dostupno na: <https://cep.lse.ac.uk/pubs/download/dp1750.pdf> (pristupljeno: 5. maja 2023).
- Breda, T. *et al* (2023) 'Évaluation de l'Index de l'égalité professionnelle' *Institut des Politiques Publiques*, str.1-175. Dostupno na: https://ires.fr/wp-content/uploads/2023/04/AO_Egapro_IRES_CFDI_IPP_2023.pdf (pristupljeno: 5. maja 2023).
- Cart, B., Pernod-Lemattre, M. and Toutin, M. (2022) 'L'Index de l'égalité professionnelle: utile mais imparfait' (2022) *Dans Cereq Bref*, No. 428, str.1-4. doi: <https://doi.org/10.57706/cereqbref-0428>
- CMS (2022) *CMS expert guide on discrimination in the workplace in Slovenia*. Dostupno na: <https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-on-discrimination-in-the-workplace/slovenia#:~:text=already%20taken%20place.-,7.,diversity%20pay%20or%20diversity%20wages> (pristupljeno: 5. maja 2023).
- Council of Europe (no date), *Intersectionality and Multiple Discrimination*. Dostupno na: <https://www.coe.int/en/web/gender-matters/intersectionality-and-multiple-discrimination> (pristupljeno: 5. maja 2023).

- Council of the EU (2023) *Gender pay gap: Council adopts new rules on pay transparency*. Dostupno na: <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2023/04/24/gender-pay-gap-council-adopts-new-rules-on-pay-transparency/#:~:text=The%20Council%20has%20adopted%20new,gender%20pay%20gap%20exceeds%205%25> (pristupljeno: 26. maja 20232023).
- Cowper-Coles, M. (2021) *Bridging the gap? An analysis of gender pay gap reporting in six countries. Summary and recommendations*. Dostupno na: <https://www.kcl.ac.uk/giwl/assets/bridging-the-gap-an-analysis-of-gender-pay-gap-reporting-in-six-countries-summary-and-recommendations.pdf> (pristupljeno: 5. maja 20232023).
- CPS HR Consulting (no date) *What Can the Public Sector Teach the Private Sector About Pay Transparency*. Dostupno na: <https://www.cpshr.us/resources/what-can-the-public-sector-teach-the-private-sector-about-pay-transparency> (pristupljeno: 28. maja 2023).
- Department for Business and Trade (2018) *Ethnicity pay reporting*. Dostupno na: <https://www.gov.uk/government/consultations/ethnicity-pay-reporting> (pristupljeno: 5. maja 2023).
- Deutscher Bundestag (2017) *Gepantes Entgelttransparenzgesetz differenziert beurteilt*. Dostupno na: <https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2017/kw10-pa-familie-494286> (pristupljeno: 5. maja 2023).
- Dewar, J. (2023) 'Pay Transparency: What It Is and How to Prepare', LinkedIn, 19 January 2023. Dostupno na: <https://www.linkedin.com/business/talent/blog/employee-experience/what-is-pay-transparency> (pristupljeno: 28. maja 2023).
- Direktiva Evropskog parlamenta i Vijeća (2023) o jačanju primjene načela jednake plaće za jednak rad ili rad jednake vrijednosti između muškaraca i žena kroz transparentnost plata i mehanizme izvršenja, 11. april 2023.

- Directorate of Equality (bez datuma) *Staða jafnlaunavottunar og jafnlaunastaðfestingar*. Dostupno na: <https://www.jafnretti.is/is/um-jafnrettisstofu/maelabord/stada-jafnlaunavottunar-og-jafnlaunastadfestingar> (pristupljeno: 5. maja 2023).
- UNDP (2023) *An Intersectional Analysis of the Differential Impact of the COVID-19 Crisis and Inflation on Women in Bosnia and Herzegovina*. Sarajevo. Dostupno na: <https://www.undp.org/bosnia-herzegovina/publications/intersectional-analysis-differential-impact-covid-19-crisis-and-inflation-women-bosnia-and-herzegovina> (pristupljeno: 28. maja 2023).
- Duchini, E., Simion, S. and Turrell, A. (2021) 'Pay Transparency and gender equality' *CAGE Working Paper*, No. 482, str.1-73. Dostupno na: <https://warwick.ac.uk/fac/soc/economics/research/centres/cage/manage/publications/wp482.2020.pdf> (pristupljeno: 5. maja 2023).
- Equality and Human Rights Commission (2018) *Closing the gender pay gap*. Dostupno na: https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/closing-the-gender-pay-gap_0.pdf (pristupljeno: 5. maja 2023).
- European Commission (2014) *Impact Assessment on Costs and Benefits of Measures to Enhance the Transparency of Pay (Commission Staff Working Document)*. Dostupno na: https://ec.europa.eu/smart-regulation/impact/ia_carried_out/docs/ia_2014/swd_2014_0059_en.pdf (pristupljeno: 26. maja 2023).
- European Commission (2019) *Pay Transparency: Time to see the gap!* Dostupno na: https://commission.europa.eu/system/files/2019-10/factsheet-pay_transparency-2019.pdf (pristupljeno: 27. maja 2023).
- European Commission (2022) *EU Report on Bosnia and Herzegovina*. Dostupno na: <https://neighbourhood-enlargement.ec.europa.eu/system/files/2022-10/Bosnia%20and%20Herzegovina%20Report%202022.pdf> (pristupljeno: 28. maja 2023).

- European Commission (bez datuma) *'Bosnia and Herzegovina', Neighbourhood and Enlargement Policy*. Dostupno na: https://neighbourhood-enlargement.ec.europa.eu/enlargement-policy/bosnia-and-herzegovina_en (pristupljeno: 28. maja 2023).
- European Committee of Social Rights (2020) *Complaint No. 126/2016, University Women of Europe (UWE) v. Croatia, Decision on the merits adopted on 5 December 2019*, objavljeno 29. juna 2020.
- European Commission (bez datuma) *Gender Pay Gap in the European Union*. Dostupno na: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en (pristupljeno: 28. maja 2023).
- Eurostat (2023) *Gender pay gap in unadjusted form*. Dostupno na: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem180/default/table?lang=en> (pristupljeno: 26. maja 2023).
- Gender Alliance for Development Centre and Open Society Foundation for Albania SOROS (2015) *Gender Inequalities in Pay: The Albanian case*. Dostupno na: http://www.millennia2015.org/files/files/Publications/Gender_Inequalities_Pay_1_.pdf (pristupljeno: 28. maja 2023).
- Government of Serbia (2015) *Women in Serbia Paid 11 Percent Less than Men*. Dostupno na: <http://socijalnoukljucivanje.gov.rs/en/women-in-serbia-paid-11-percent-less-than-men/> (pristupljeno: 28. maja 2023).
- Harkness, s., Borkowska, M. and Pelikh, A. (2019) *Employment pathways and occupational change after childbirth*. Dostupno na: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/840062/Bristol_Final_Report_1610.pdf (pristupljeno: 5. maja 2023).

- Human Rights Ombudsmen of Bosnia and Herzegovina (2022) *Annual report of the Ombudsman for 2021*. Dostupno na: https://www.ombudsmen.gov.ba/documents/obmudsmen_doc2022041413104027ser.pdf (pristupljeno: 28. maja 2023).
- Ombudsman za ljudska prava Bosne i Hercegovine i Misija OSCE-a u Bosni i Hercegovini (2015) *Specijalni izvještaj o stanju zaštite majke i materinstva na području Federacije BiH [Special Report on the situation of the protection of mothers and motherhood in the Federation of Bosnia and Herzegovina]*. Dostupno na: https://ombudsmen.gov.ba/documents/obmudsmen_doc201510211102085eng.pdf (pristupljeno: 28. maja 2023).
- UNDP (2019) *Baseline Study on Barriers to Political Participation of Women in Bosnia and Herzegovina*. Sarajevo: UNDP. Dostupno na: <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/ba/undp-unwomen-baseline-study-on-barriers-to-political-participation-of-women-in-BiH.pdf> (pristupljeno: 28. maja 2023).
- Iceland Review (2015) *Most Gender Equality in Iceland*. Dostupno na: <http://icelandreview.com/news/2015/11/19/most-gender-equality-iceland> (pristupljeno: 28. maja 2023).
- ILO (2016) *World Employment Social Outlook: Trends for Youth 2016*. Dostupno na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/--publ/documents/publication/wcms_513739.pdf (pristupljeno: 26. maja 2023).
- ILO (2017) *World Employment Social Outlook: Trends for women 2017*. Dostupno na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--inst/documents/publication/wcms_557245.pdf (pristupljeno: 26. maja 2023).
- ILO (2018) *Global Wage Report 2018/2019: What lies behind gender pay gaps*. Dostupno na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/--publ/documents/publication/wcms_650553.pdf (pristupljeno: 26. maja 2023).

- ILO (2018a) *Care work and care jobs for the future of decent work*. Dostupno na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633135.pdf (pristupljeno: 26. maja 2023).
- ILO (2019) *Women in Business and Management: The business case for change*. Dostupno na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_700953.pdf (pristupljeno: 26. maja 2023).
- ILO (2021) *Global call to action: for a human-centred recovery from the Covid-19 crisis that is inclusive, sustainable and resilient*. Dostupno na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_806092.pdf (pristupljeno: 27. maja 2023).
- ILO (2020) *Understanding the gender pay gap*. Dostupno na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_735949.pdf (pristupljeno: 26. maja 2023).
- ILO (2022) *Pay transparency legislation: Implications for employers' and workers' organizations*. Dostupno na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_849209.pdf (pristupljeno: 26. maja 2023).
- ILO (bez datuma (a)) *Ratifications of C100 – Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)*. Dostupno na: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::p11300_instrument_id:312245 (pristupljeno: 26. maja 2023).
- ILO (bez datuma (b)) *Ratifications for Bosnia and Herzegovina*. Dostupno na: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102704 (pristupljeno: 26. maja 2023).
- ILO (2016) ILO *Technical Note, Bosnia and Herzegovina*. Dostupno na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_553511.pdf (pristupljeno: 28. maja 2023).

- ILO (bez datuma) *Belarus*. Dostupno na: <https://www.ilo.org> (pristupljeno: 28. maja 2023).
- ILO (2011) *Closing the Gender Pay Gap in Bosnia and Herzegovina*. Dostupno na: https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_170832.pdf (pristupljeno: 28. maja 2023).
- ILO (bez datuma) *Gender Pay Gap in Macedonia*. Dostupno na: http://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_447699.pdf (pristupljeno: 28. maja 2023).
- ILO (bez datuma) *Labour Market-related SDG Indicators database (ILOSDG)*. Dostupno na: <https://ilostat.ilo.org/data/> (pristupljeno: 28. maja 2023).
- ILO and EBRD (2021) *COVID-19 and the World of Work: Assessment of the Employment Impacts and Policy Responses in Bosnia and Herzegovina*. Dostupno na: https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_774439.pdf (pristupljeno: 24. maja 2023).
- International Covenant on Civil and Political Rights, (Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima) 16. decembar 1966.
- International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima), 16. decembar 1966.
- Inter-Parliamentary Union (bez datuma) *Women in National Parliaments: World Classification*. Dostupno na: <https://data.ipu.org/women-ranking?month=4&year=2023> (pristupljeno: 28. maja 2023).

- Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine u saradnji sa Agencijom za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine i Evropskim institutom za rodnu ravnopravnost (EIGE) (2022) *Na putu ka Indeksu rodne ravnopravnosti*. UN Women, Sarajevo. Dostupno na: <https://bhas.gov.ba/News/Read/66?lang=bs> (pristupljeno: 28. maja 2023).
- Lahuerta, S. (2021) 'Comparing pay transparency measures to tackle the Gender Pay Gap: Best practices and challenges in Belgium, Denmark and Iceland', *European Equality Law Review* 2, str.1-20. Dostupno na: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5536-european-equality-law-review-2-2021-pdf-1-349-kb> (pristupljeno: 5. maja 2023).
- Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice BiH (2020) *Izveštaj o pojavama diskriminacije u BiH za period 2016-2020*, str. 8-9. Dostupno na: <http://www.mhrr.gov.ba/PDF/LjudskaPrava/Izvjestaj%20o%20pojavama%20diskriminacije.pdf> (pristupljeno: 28. maja 2023).
- OECD (2022) *Gender Wage Gap in Norway*. Dostupno na: <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm> (pristupljeno: 28. maja 2023).
- OECD (2020) *Government at a Glance, Western Balkans 2020*. Dostupno na: <https://www.oecd.org/gov/government-at-a-glance-bosnia-and-herzegovina.pdf> (pristupljeno: 28. maja 2023).
- OECD (2021) *Pay Transparency Tools to Close the Gender Wage Gap*. Dostupno na: <https://www.oecd.org/publications/pay-transparency-tools-to-close-the-gender-wage-gap-eba5b91d-en.htm#:~:text=Pay%20transparency%20offers%20a%20relatively,right%20policy%20design%20and%20implementation> (pristupljeno: 26. maja 2023).
- OECD (2021a) *Can pay transparency tools close the gender wage gap?* Dostupno na: <https://www.oecd.org/gender/Pay-Transparency-2021-Policy-Brief.pdf> (pristupljeno: 5. maja 2023).

- Paylab (bez datuma) *Salary Report for Bosnia and Herzegovina region*. Dostupno na: <https://www.paylab.com/report/professional/secretary/administration/bosnia-and-herzegovina> (pristupljeno: 28. maja 2023).
- Portal pravosuđa Bosne i Hercegovine (bez datuma) *Registri poslovnih subjekata u Bosni i Hercegovini*.
- Dostupno na: https://bizreg.pravosudje.ba/pls/apex/f?p=183:26:337299:0318303870::NO::P26_CHAR_TIP:0 (pristupljeno: 28. maja 2023).
- Poje, M. and Roksandic, M. (2014) *Equal pay for equal work and the gender pay gap*. Dostupno na: <https://www.zsss.si/wp-content/uploads/2017/01/Summary-of-the-study-equal-pay-for-equal-work.pdf> (pristupljeno: 5. maja 2023).
- Pozarny, P. and Rohwerder, B. (2016) *Priority gender issues in Bosnia and Herzegovina; Georgia; Moldova; Serbia; and Ukraine – with consideration to gender and governance* (GSDRC Literature Review Report 1372), Birmingham, UK: GSDRC, University of Birmingham.
- PWC (2023) *Women in Work Index 2023: Closing the Gender Pay Gap for good: A focus on the motherhood penalty*. Dostupno na: <https://www.pwc.co.uk/services/economics/insights/women-in-work-index.html> (pristupljeno: 26. maja 2023).
- Regional Cooperation Council (2023) *Women Entrepreneurship in the Western Balkans - economy factsheets*. Sarajevo. Dostupno na: <https://www.rcc.int/pubs/152/women-entrepreneurship-in-the-western-balkans--economy-factsheets> (pristupljeno: 28. maja 2023).
- Reinsch, M. (2017) 'Nur die Hälfte der Frauen profitiert', *Frankfurter Rundschau*, 11 January. Dostupno na: <https://www.fr.de/wirtschaft/haelfte-frauen-profitiert-11063796.html> (pristupljeno: 5. maja 2023).

- Sarajevo Times (2021) *Women in the BiH Capital are paid up to 25% less than Men for doing the same Job*. Dostupno na: <https://sarajevotimes.com/women-in-the-BiH-capital-are-paid-up-to-25-less-than-men-for-doing-the-same-job/> (pristupljeno: 28. maja 2023).
- Shand, T. (2018) *The need for fully paid, non-transferable parental leave: Legally inequality behind and giving our children the care they need*. Dostupno na: <https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/139328/MenCare-Parental-Leave-Platform-Background-Paper-EU-Parliament-21.02.18.pdf> (pristupljeno: 26. maja 2023).
- Sharp, D. (2022) *Gender Pay Gap Reporting: Its Impact and Possible Future*. Dostupno na: <https://kpmg.com/uk/en/blogs/home/posts/2022/02/gender-pay-gap-reporting-its-impact-and-possible-future.html> (pristupljeno: 5. maja 2023).
- The Local Switzerland (2015) *Swiss Pay Gap for Women*. Dostupno na: <https://www.thelocal.ch/20150305/swiss-pay-gap-for-women> (pristupljeno: 28. maja 2023).
- The World Bank (2023) *Women, Business and the Law 2023*. Dostupno na: <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/b60c615b-09e7-46e4-84c1-bd5f4ab88903/content> (pristupljeno: 26. maja 2023).
- UK Government Equalities Office (2019) *The case for change*. Dostupno na: <https://www.globalwps.org/data/GBR/files/Case%20For%20Change.pdf> (pristupljeno: 26. maja 2023).
- UN (2022) *2022 Common Country Analysis*. Dostupno na: <https://bosniaherzegovina.un.org/en/208750-2022-common-country-analysis> (pristupljeno: 26. maja 2023).

- UN Women (2016) *Tackling the Gender Pay Gap: From Individual Choices to Institutional Change (Policy Brief No. 6)*. Dostupno na: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2016/UN-Women-Policy-brief-06-Tackling-the-gender-pay-gap-en.pdf> (pristupljeno: 26. maja 2023).
- UN Women (2021) *UN Women puts care economy under the spotlight in Bosnia and Herzegovina*. Dostupno na: <https://eca.unwomen.org/en/news/stories/2021/10/un-women-puts-care-economy-under-the-spotlight-in-bosnia-and-herzegovina#:~:text=In%20Bosnia%20and%20Herzegovina%2C%20the,girls%20face%20in%20the%20economy> (pristupljeno: 26. maja 2023).
- UNDP and Swiss Agency for Cooperation and Development (SDC) (2021) *Social Inclusion in Bosnia and Herzegovina 2020 National Human Development Report*. Dostupno na: <https://www.undp.org/bs/bosnia-herzegovina/publications/nacionalni-izvjestaj-o-humanom-razvoju-za-2020-godinu-socijalna-ukljucenost-u-bosni-i-hercegovini> (pristupljeno: 25. maja 2023).
- UNDP i SDC (2021) *Nacionalni izvještaj o humanom razvoju za 2020: Socijalna uključenost u Bosni i Hercegovini, Prošireni sažetak*. Dostupno na: <https://www.undp.org/bosnia-herzegovina/publications/national-human-development-report-2020-social-inclusion-bosnia-and-herzegovina> (pristupljeno: 28. maja 2023).
- UNDP (2023) *An Intersectional Analysis of the Differential Impact of the COVID-19 Crisis and Inflation on Women in Bosnia and Herzegovina*. Dostupno na: <https://www.undp.org/bosnia-herzegovina/publications/intersectional-analysis-differential-impact-covid-19-crisis-and-inflation-women-bosnia-and-herzegovina> (pristupljeno: 25. maja 2023).
- UNDP (bez datuma) *Gender Equality and Empowerment of Women in Bosnia and Herzegovina*. Dostupno na: <https://www.undp.org/bosnia-herzegovina/gender-equality-and-empowerment-women> (pristupljeno: 26. maja 2023).

- UNDP Women's Forum for Development (2022) *Road Map for Dignified Work*. Dostupno na: <https://www.undp.org/bosnia-herzegovina/publications/roadmaps-women-forum-development> (pristupljeno: 25. maja 2023).
- UNDP and UN Women (2020) *Baseline Study on Barriers to Political Participation of Women in Bosnia and Herzegovina*. Dostupno na: <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/ba/undp-unwomen-baseline-study-on-barriers-to-political-participation-of-women-in-BiH.pdf> (pristupljeno: 28. maja 2023).
- UNDP and United Nations Children's Fund (UNICEF) (2022) *Social Impact Assessment of COVID-19 in Bosnia and Herzegovina Third Household Survey*. Dostupno na: <https://bosniaherzegovina.un.org/en/187221-3rd-social-impact-assessment-covid-19-bosnia-and-herzegovina> (pristupljeno: 26. juna 2023).
- United Nations Committee on the Elimination of Discrimination against Women (UN CEDAW) (2019) *Concluding observations on the sixth periodic report of Bosnia and Herzegovina*, 12 November 2019. Dostupno na: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N19/362/94/PDF/N1936294.pdf?OpenElement> (pristupljeno: 28. maja 2023).
- UN Women (2021) *Gender Country Profile*. Dostupno na: <https://eca.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/7/country-gender-equality-profile-BiH> (pristupljeno: 28. maja 2023).
- United Nations Economic Commission for Europe (2021) *Bosnia and Herzegovina in Figures*. Dostupno na: <https://w3.unece.org/CountriesInFigures/en/Home/Index?countryCode=070> (pristupljeno: 28. maja 2023).
- United Nations in Bosnia and Herzegovina (2022) *Common Country Analysis Bosnia and Herzegovina 2022*. Dostupno na: https://bosniaherzegovina.un.org/sites/default/files/2022-11/2022%20CCA_EXTERNAL-web.pdf (pristupljeno: 28. maja 2023).

- United Nations Secretary-General (2016) *Women's economic empowerment in the changing world of work: report of the Secretary-General*. Dostupno na: <https://digitallibrary.un.org/record/856760> (pristupljeno: 28. maja 2023).
- UNDP (2020) *Economic Impact Assessment of COVID-19 in BiH*. Dostupno na: <https://www.undp.org/bosnia-herzegovina/publications> (pristupljeno: 28. maja 2023).
- Wagner, I. (2021) *How Iceland is Closing the Gender Wage Gap*. Dostupno na: <https://hbr.org/2021/01/how-iceland-is-closing-the-gender-wage-gap> (pristupljeno: 5. maja 2023).
- Wagner, I. (2022) 'Equal Pay for Work of Equal Value? Iceland and the Equal Pay Standard', *Social Politics*, 29(2), pp.477-496. doi: <https://doi.org/10.1093/sp/jxaa032>
- Whiting, K. (2022) *The motherhood penalty: How childcare and paternity leave can reduce the gender pay gap*. Dostupno na: <https://www.weforum.org/agenda/2022/05/reduce-motherhood-penalty-gender-pay-gap/> (pristupljeno: 5. maja 2023).
- World Bank (2003) *Bosnia and Herzegovina: Poverty Assessment, Volume 1. Main Report*. Washington, DC: World Bank. Dostupno na: <https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/5327aac2-2b23-5077-8bca-6c784647f83a> (pristupljeno: 28. maja 2023).
- World Bank. *The World Bank In Bosnia and Herzegovina*. Dostupno na: <https://www.worldbank.org/en/country/bosniaandherzegovina/overview> (pristupljeno: 28. maja 2023).
- Women Citizens for Constitutional Reform (2022) *Here is where it is most profitable to be a woman in labour in BiH*. Dostupno na: <https://womencitizensforconstitutionalreform.wordpress.com/2022/01/16/here-is-where-it-is-most-profitable-to-be-a-woman-in-labor-in-BiH/> (pristupljeno: 28. maja 2023).

- World Economic Forum (2022) *Global Gender Gap Report 2022*. Dostupno na: bit.ly/45EqjZP (pristupljeno: 26. maja 2023).

