



THE
TAVISTOCK
INSTITUTE



CEET
CENTRO DE ESTUDIOS
ECONÓMICOS TOMILLO



Rodne razlike u plaćama

Nova rješenja za stari problem:

Razvijanje transnacionalnih strategija zajedno sa sindikatima i
instucijama za rodnu ravnopravnost sa ciljem nadilaženja rodnih
razlika u plaćama

Usporedni izvještaj

Nadja Bergmann, Lisa Danzer i Claudia Sorger (urednice)

Temeljeno na izvješćima koja potpisuju: Nadja Bergmann, Tajana Broz, Cristina Castellanos
Serrano, Elvira González Gago, Maja Gergorić, Andrea Jochmann-Döll, Dora Levačić, Liina
Osila, Maarten Rombouts, Alexandra Scheele, Claudia Sorger, Anamarija Tkalčec i
Hildegard Van Hove

Dodatne informacije dostupne na:

<http://www.genderpaygap.eu>

Beč, siječanj 2016.



Ovaj projekt financira PROGRESS program Europske unije

1 Uvod i izrada usporednog izvještaja

Ovaj „**Usporedni izvještaj**“ pripremljen je u sklopu projekta „Rodne razlike u plaćama: Nova rješenja za stari problem. Razvijanje transnacionalnih strategija zajedno sa sindikatima i institucijama za rodnu ravnopravnost sa ciljem nadilaženja rodni razlika u plaćama. Radi se o projektu koji je financiran u sklopu PROGRESS programa Europske unije. Glavni cilj projekta je razvoj novih, inovativnih strategija za nadilaženje rodni razlika u plaćama, a u uskoj suradnji sa savezima sindikata, institucijama rodne ravnopravnosti i drugih relevantnih stakeholdera.

S jedne strane, projekt se koncentrira na **rodne razlike u plaćama u financijskom sektoru i sektoru osiguranja**, a s druge strane, na **sektor zdravstva**. U projektu su sudjelovali eksperti iz različitih institucija, iz **šest država**: CESI – Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje – **Hrvatska**, L&R Social Research – **Austrija**, RoSa – Role and Society vzw, Documentation Center, Library and Archives on Equal Opportunities, Feminism and Women's Studies – **Belgija**, The Tavistock Institute for Human Relations – United Kingdom, Tomillo Center for Economic Studies – **Španjolska**, Brandenburg Technical University Cottbus – **Njemačka**, i The Praxis Centre for Policy Studies – **Estonija**. Također, sudjelovali su i predstavnici iz europskih institucija uključujući i ETUC (European Trade Union Confederation).

Istraživači iz navedenih država doprinijeli su putem izrade specifičnih, dubinskih državnih izvještaja (analiza je vršena temeljem specifičnog konteksta pojedine države i temeljem specifičnosti analize pojedinog sektora, financijskog sektora, sektora osiguranja i zdravstva i socijalne skrbi), u suradnji sa stručnjacima/kinjama iz sindikata i institucija za rodnu ravnopravnost.

Ovaj je „Usporedni izvještaj“ sažetak istraživanja koje su provodili stručnjaci/kinje u svakoj od država. Njihov se rad temelji na različitim metodama i pristupima uključujući analizu literature, statistike, intervju s različitim ekspertima, fokus grupe s relevantnim dionicima i zajedničkim sastancima i susretima sa svrhom upoznavanja i razmjene iskustava na nacionalnoj i međunarodnoj razini. Cilj ovog „Usporednog izvještaja“ je pružanje sveobuhvatnog uvida u situacije u šest involviranih država po pitanju rodni razlika u plaćama, te predlaganje aktivnosti za nadilaženje istih. Sličnosti i različitosti koje se odnose na situaciju u svakoj državi mogu ujedno potaknuti i zajedničke akcije i process međusobnog učenja i razmjene iskustava. Fokus izvještaja leži, baš kao i u cjelokupnom projektu, na financijskom sektoru, sektoru osiguranja te zdravstva i socijalne skrbi.

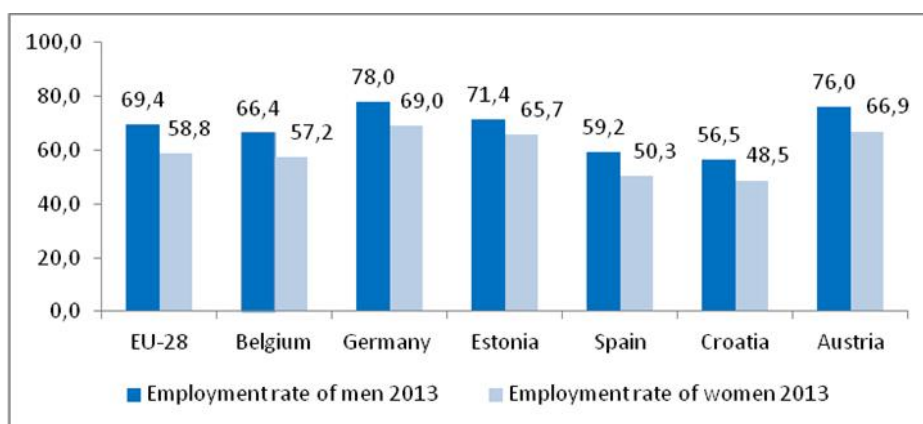
Izvještaj je samo jedan element u sveobuhvatnom pristupu koji uključuje istraživanje, umrežavanje, međusobno učenje, implementiranje inicijativa, aktivnosti podizanja svijesti i diseminacijskih strategija koje trebaju podržati aktiviste/ice i dionike s argumentima i idejama u njihovoj borbi za nadilaženje rodni razlika u plaćama.

Važni rezultati svih faza istraživanja i informacije koje su specifično vezane za pojedinu državu, zajedno s dodatnim informacijama, mogu se pronaći na službenoj mrežnoj stranici projekta: <http://www.genderpaygap.eu>.

2 Karakterističnosti rodni razlika u plaćama u šest država

Razmatrajući stope zaposlenosti u šest država koje su sudjelovale u izvještaju (Hrvatska, Austrija, Belgija, Španjolska, Njemačka i Estonija), sve uključene države pokazuju manje rodne razlike u plaćama u odnosu na europski prosjek, koji iznosi 10.6 %. U Estoniji, razlika u stopi zaposlenosti žena i muškaraca u 2013. bila je izrazito niska (5.7 %). Općenito gledano, Njemačka je država koja ima najvišu stopu zaposlenosti žena i muškaraca, a slijede je Austrija i Estonija, dok Hrvatska ima najnižu, a prati je bliska Španjolska.

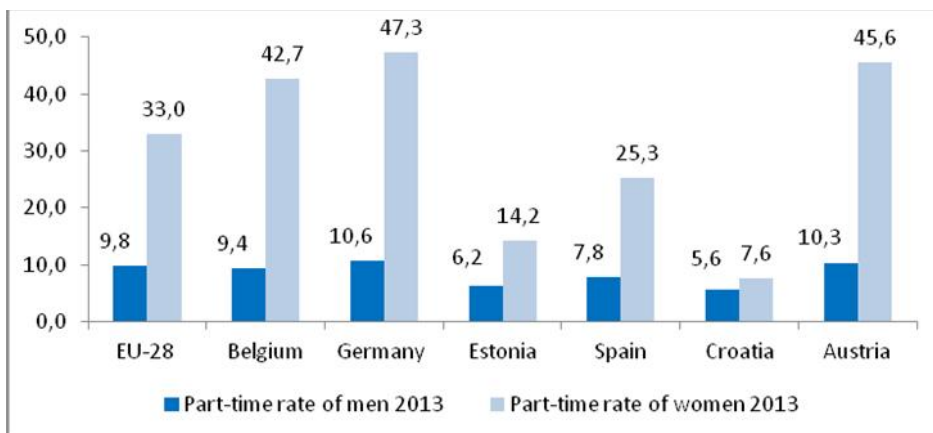
Prikaz 1: Stopa zaposlenosti žena i muškaraca u relevantnim državama, 2013.



Source: Eurostat, LFS (online data code: lfsi_emp_a)

Detaljnija analiza otkriva velike razlike u odnosu na zaposlenost na **pola radnog vremena** u šest država (vidi Prikaz 2). Njemačka, Austrija i Belgija imaju vrlo naglašenu stopu zaposlenosti žena na pola radnog vremena, od 40%, dok Estonija i posebice Hrvatska imaju vrlo niske stope. U Hrvatskoj je svega 7.6% od ukupnog broja zaposlenih žena, zaposleno na pola radnog vremena. Iako je u svim državama prisutna činjenica da su stope zaposlenosti s pola radnog vremena više za žene, nego za muškarce, možemo uočiti velike razlike od države, do države. Belgija, Njemačka i Austrija pokazuju viši nesrazmjer od prosjeka za države članice EU-a, s razlikom od 30 %. S druge strane, Estonija, Španjolska i posebno Hrvatska imaju znatno niže rodne nesrazmjere. Dodatno, najviše stope zaposlenosti na pola radnog vremena možemo uočiti u Njemačkoj, a najniže u Hrvatskoj. Ukoliko razmatramo razlike unutar pojedinih država, možemo također primijetiti da brojke i postoci koji se tiču žena zaposlenih na pola radnog vremena poprilično variraju, dok one koje se tiču muškaraca nemaju velikih varijacija; kod njih postotak varira između 5 i 10 %.

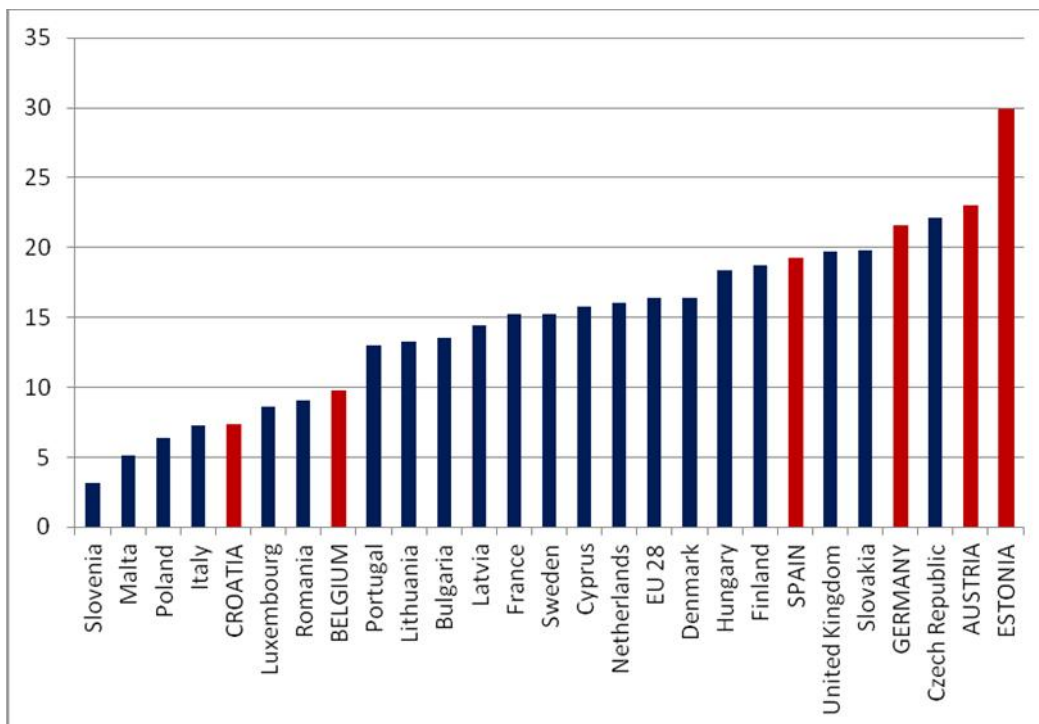
Prikaz 2: Stope zaposlenosti na pola radnog vremena kod žena i muškaraca u relevantnim državama, 2013.



Izvor: Eurostat, LFS (online data code: lfsi_emp_a)

Komparacija **totala rodne razlike u plaćama** u izdvojenim državama (Prikaz 3) ukazuje na različitosti u situaciji: dok je u Hrvatskoj (7%) i Belgiji (10%), tu je rodna razlika u plaćama relativno niska i ispod prosjeka država EU-a (16,4%), za ostale države koje su sudjelovale u istraživanju vrijedi suprotno; posebice za Estoniju (30%), Austriju (23%) i Njemačku (22%), ali također i za Španjolsku, s rodnom razlikom od 19%.

Prikaz 3: Rodna razlika u plaćama u neprilagođenom obliku u %*, 2013



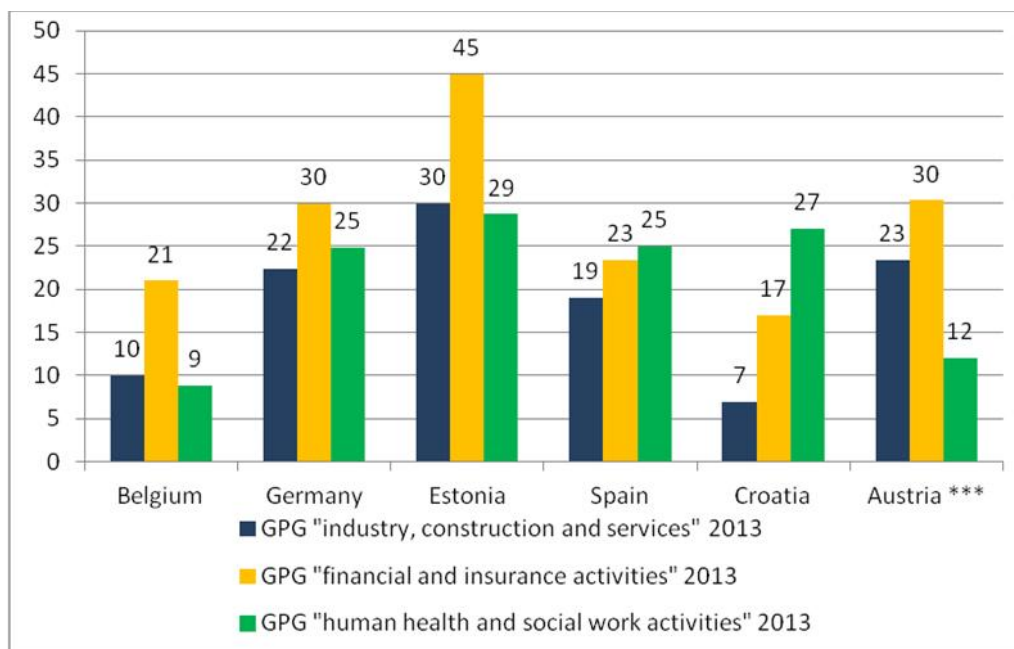
Izvor: Eurostat, LFS (online data code: earn_gr_gpgr2); * NACE Rev. 2 (structure of earnings survey methodology); total GPG except public administration, defense, compulsory social security; latest year available for Austria: 2010; extracted on April 16th, 2015

Kada pažnju posvećujemo doseg rodne razlike u plaćama u navedenim državama, u **financijskom sektoru i sektoru osiguranja** (označeno žutom bojom u Prikazu 4) i sektoru **javnog zdravstva** (označeno zelenom bojom u Prikazu 4), velike razlike unutar sektora po državi i različiti prisutni obrasci izlaze na vidjelo. U većini država rodne razlike u plaćama u sektorima financija i osiguranja, znatno su naglašeniji (Estonija, Austrija, Njemačka, Belgija) od razlike u sektoru javnog zdravstva.

Razlike u sektoru financija i osiguranja u odnosu na neke druge sektore posebice su naglašena u Estoniji gdje je rodna 45%, ali također i u Belgiji (21%), no ta brojka je čak dva puta veća od drugih, relevantnih sektora.

U Hrvatskoj i Španjolskoj, rodna razlika u plaćama u sektoru javnog zdravstva veća je nego u drugim državama. Isti je slučaj sa Španjolskom, gdje možemo primijetiti da je su rodne razlike u plaćama u navedenim sektorima međusobno slične, samo s malim razlikama, što nije slučaj s drugim državama. Generalno gledano, najniži rodni nesrazmjer u plaćama u području javnog zdravstva i socijale možemo uočiti u Belgiji (svega 9%). Istodobno, Hrvatska dodatno pokazuje najniže postotke (17%) i (7%) u druga dva sektora, a Estonija pak ima najveću rodnu razliku u plaćama u dva navedena sektora i također u totalu

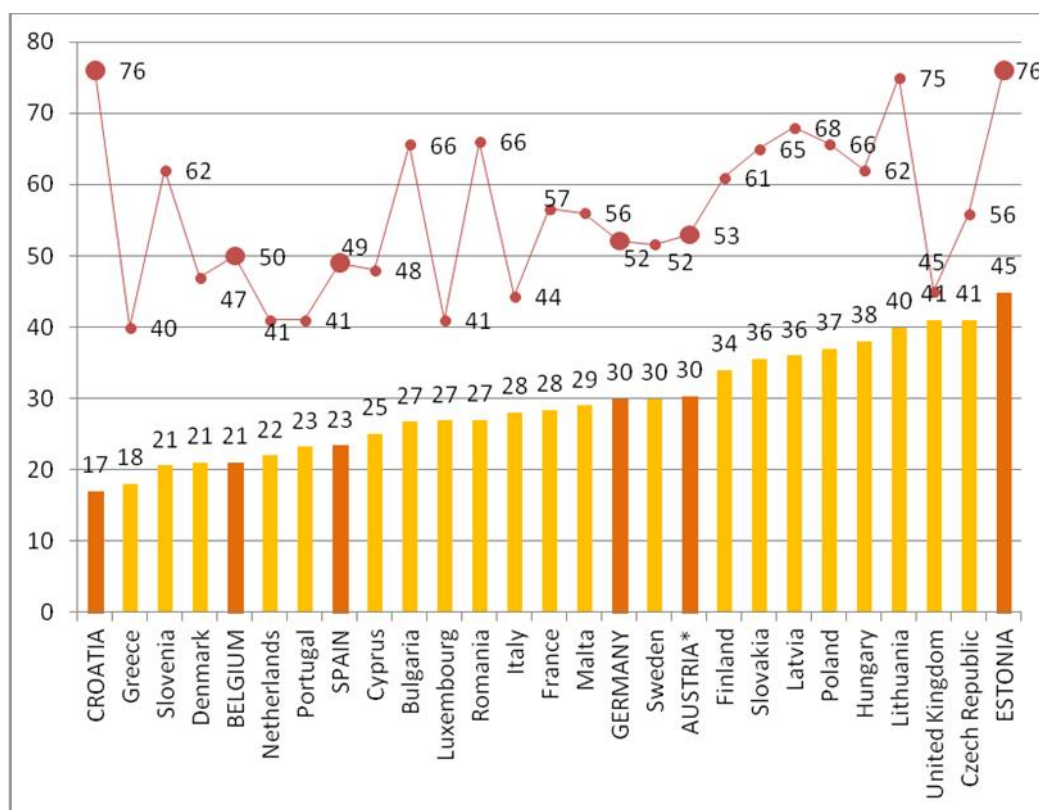
Prikaz 4: Rodne razlike u plaćama u neprilagođenom obliku u %* za „Financijske aktivnosti i aktivnosti osiguranja“, „Javno zdravstvo i socijalnu skrb“ i rodna razlika u plaćama – GPG ** u totalu, u 2013. u relevantnim državama



Izvor: Eurostat, LFS (online data code: earn_gr_gpgr2); * NACE Rev. 2 (structure of earnings survey methodology); extracted on April 16th, 2015; ** total GPG except public administration, defence, compulsory social security

Fokusirajući se na **rodne razlike u plaćama u sektoru financija i osiguranja**, Prikaz 5 iskazuje postotke za svaku od EU država, koja uključuju **postotak zaposlenih žena u zadanom sektoru**. Generalno gledano, udio zaposlenosti žena u ovom sektoru poprilično varira među državama. Od šest relevantnih država, Hrvatska i Estonija imaju najveći udio žena s at 76%, dok Španjolska ima 49%, što je najniži udio. Dodatno, ukoliko razmatramo rodne razlike u plaćama u financijskom sektoru i sektoru osiguranja, najniži postotak je vidljiv za Hrvatsku (17%), potom Belgiju (21%) i Španjolsku (23%). Estonija pak ima najviši postotak od 45%.

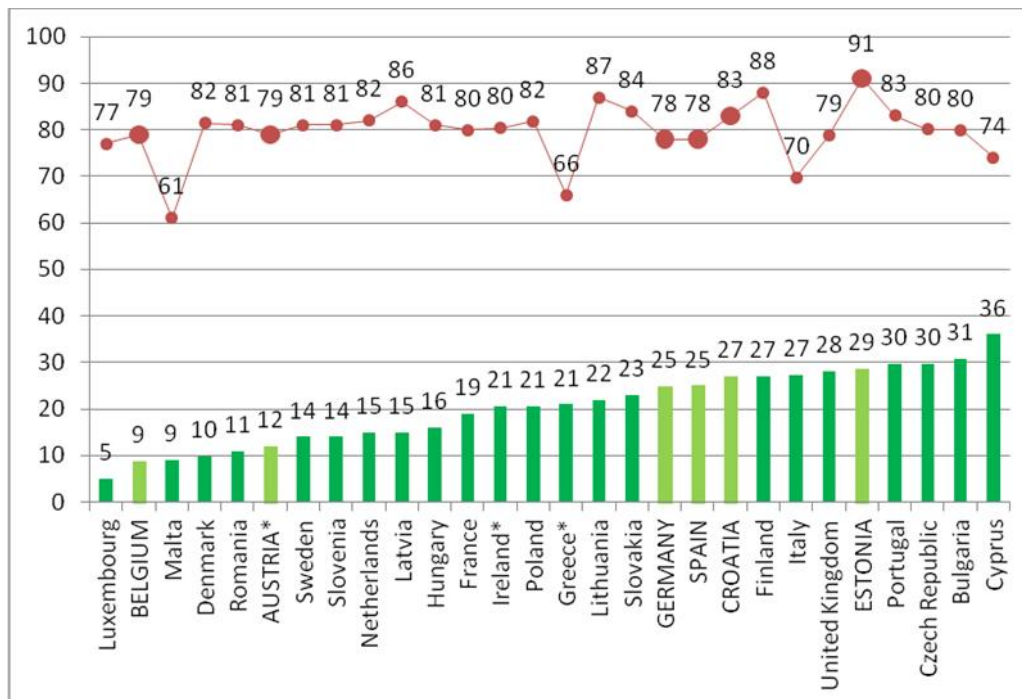
Prikaz 5: Rodne razlike u plaćama u neprilagođenom obliku u % za “Financijske aktivnosti i aktivnosti osiguranja” i % udjela zaposlenosti žena u istaknutom području, 2013.***



Source: Eurostat, LFS (online data code: earn_gr_gpgr2 and lfsa_egan2); ** NACE Rev. 2 (structure of earnings survey methodology); extracted on April 16th, 2015; * latest year available for Austria: 2010; yellow bars: gender pay gap, red spots dots: % of female employment in this field

U usporedbi s financijskim sektorom i sektorom osiguranja, **postotak zaposlenosti žena u sektoru javnog zdravstva** je daleko stabiliji u svim navedenim državama, kako nam otkriva Prikaz 6. Sa ponešto višim ili nižim vrijednostima, postoji samo nekoliko netipičnih vrijednosti.. Estonija, primjerice, ima najviši postotak od 91% i , s 29%, njezina rodn arazlika u plaćama je među najvišim vrijednostima. Sdruge strane, Belgija, s 9%, ima drugu najnižu rodnu razliku u plaćama među svim državama, a prateća je od strane Austrije s 12% - stopa zaposlenosti žena je za obe države dosta visoka sa 79%. Ostale države imaju srednje do visoke rodne razlike u plaćama (između 25 i 27%) u sektoru javnog zdravstva.

Prikaz 6: Rodne razlike u plaćama u neprilagođenom obliku u % za “Javno zdravstvo i socijalne usluge” i % udjela zaposlenosti žena u istaknutom području, 2013.***



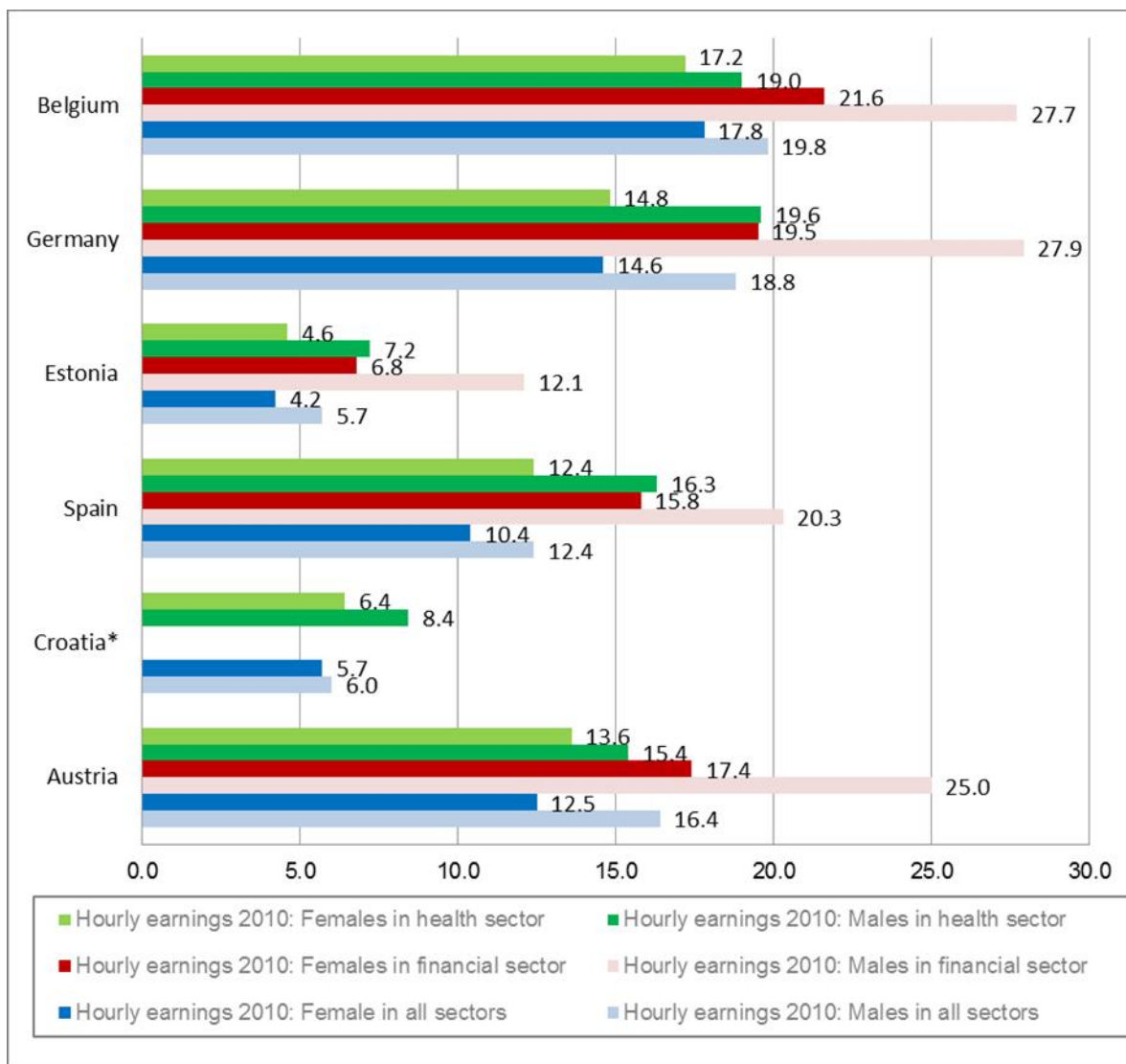
Izvor: Eurostat, LFS (online data code: earn_gr_gpgr2 and lfsa_egan2); ** NACE Rev. 2 (structure of earnings survey methodology); extracted on Jan. 12th, 2015; * latest year available for Austria and Greece: 2010, for Ireland: 2012

Još jedan način kojim se može okarakterizirati rodne razlike u plaćama i obrasce prihodovanja u relevantnim državama je uzimanje uvida u **satnicu po kojoj su plaćene žene i muškarci**. Ako gledate Prikaz 7, najočitiji aspekt u svim državama je poprilično jača i viša satnica koju privređuju muškarci u financijskom i osiguravajućem sektoru. Iako se ovaj postotak vidi kao najniži u Estoniji, on je dva puta viši od prosječne satnice žena i muškaraca u drugim sektorima, u Estoniji. Dodatno, satnica koju privređuju žene je usporedivo visoka u sektoru financija i osiguranja i kao takva, ona je viša od prosječne satnice u svim državama, ali ne tako visoka kao iznimno visoka muška satnica.

Kao kontrast za relativno visoke satnice u sektoru financija i osiguranja, satnica koju dobivaju žene i muškarci u sektoru javnog zdravstva nemaju nekog odstupanja i razlike temeljem roda, a ujedno predstavljaju i neki prosjek satnice za

Žene i muškarce u svim sektorima rada. Samo su u slučaju Španjolske i Hrvatske, satnice žena i muškaraca nešto više od prosječnog privređivanja.

Prikaz 7: Satnice i rodne razlike u satnicama, u relevantnim državama, 2010.



Izvor: Eurostat, LFS, Structure of earnings survey (online data code: earn_ses10_13), hourly earnings include industry, construction and services (except public administration, defence, compulsory social security); *no data available for the financial sector and insurance sector for Croatia

Kratko razmatranje rodni razlika u plaćama u odnosu na plaćenu satnicu, otkriva zajednički obrazac, unatoč svim različitostima koje su prisutne između država:

- u sektoru javnog zdravstva, rodna razlika u plaćama je relativno skromna, a plaćene satnice vrlo slične uobičajenim satnicama u svim sektorima,
- u sektoru financija i osiguranja, u većini država koje su obuhvaćene istraživanjem (osim Hrvatske) rodna razlika u plaći je naglašena, a i satnica muškaraca u ovoj branši je vrlo visoka (nema podataka za Hrvatsku), dok je satnica koju primaju žena samo malo viša od prosjeka,

2.1 Mehanizmi utvrđivanja plaća

		Austrija	Belgija	Hrvatska	Estonija	Njemačka	Španjolska
Kolektivni ugovori							
Bipartitni pregovori							
Pokrivenost i razina	Pokriveno kolektivnim ug. i pregovaranjem (%)	95%	96%	61%	33%	59%	70%
	Ključna razina za kolektivne pregovore	industrija	nacionalni okvir	Industrija, tvrtka	Tvrtka	Industrija	Industrija*

*novi zakon daje prednost ugovorima pojedinih tvrtki

Izvor: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Collective-Bargaining2>

Generalno gledano, kolektivni ugovori su dominantni mehanizmi koji se u relevantnim državama koriste za utvrđivanje visina plaća. Koriste ih sve relevantne države osim Estonije. U Belgiji, brojni pod-sektori koriste kolektivne ugovore koji su utemeljeni na klasifikaciji unutar tvrtki ili na pojedinim funkcijama. Socijalni partneri određuju opću minimalnu plaću, a često se slože oko specifičnih, viših minimalaca za pod-sektore. U Njemačkoj, neki sektorski ugovori dodatno se granaju na zasebne regionalne ugovore. A drugi su pak, federalni, te se kao takvi u Njemačkoj primjenjuju na sve uposlenice i uposlenike u određenom sektoru, širom cijele države. Nadalje, velike kompanije i tvrtke često posjeduju i svoje interne ugovore na razini tvrtke. Tako je proporcija zaposlenika koje pokrivaju kolektivni ugovori i njihove odredbe o utvrđivanju visine plaća ("Tarifbindung") u opadanju. Odredbe o minimalnim plaćama na snazi su tek od siječnja 2015. U Austriji, o kolektivnim ugovorima se pregovara, gotovo bez iznimki, na multi-sektorskoj razini i razini poslodavaca (ne postoje standardizirani ugovori o visini plaća) a pregovori o plaćama unutar tvrtke podliježu pregovorima na sektorskoj razini. Ne postoji norma koju propisuje središnji savez sindikata, ali generalno gledano, sindikati uglavnom imaju za cilj uvećati prihode radnika u skladu s ekonomskim rastom. Okvirno od 90 do 95% zaposlenika u privatnom sektoru je uključeno. U Hrvatskoj, institucionalni i pravni okvir za utvrđivanje plaća regulira Zakon o radu, dok plaće državnih zaposlenika regulira vlada. U Španjolskoj, oko 75 % ugovora je je specifično, ovisno o pojedinoj tvrtki, ali 92% radnika pokrivaju sektorski/produktni ugovori. Prema radničkim statutima, kolektivno pregovaranje provode predstavnici radnika i poslodavaca, s podjednakim mogućnostima. No, u Estoniji, velik udio radnih prilika ugovara se temeljem bipartitnih pregovaranja između poslodavaca i uposlenika, radnika, što nadalje unatrag dovodi kolektivni ugovori i pregovori nije više česta praksa. Sve u svemu, svega 33 % radnih uvjeta radne snage pokriveno je i utvrđeno kroz kolektivne ugovore.

2.2 Inicijative za smanjenje rodni razlika u plaćama

	Austrija	Belgija	Hrvatska	Estonija	Njemačka	Španjolska
Zakoni i regulative	Zakon o jednakom tretmanu	Zakon o radu i rodnoj jednakosti, Kolektivni ugovor	Zakon o rodnoj ravnopravnost i Zakon o radu	Zakon o rodnoj ravnopravnost	Generalni zakon o rodnoj jednakosti, planiran Zakon o transparentnosti u plaćama	Zakon o jednakosti
Izvještaji o jednakim plaćama	Izvještaji o plaćama z atvrte s preko 150 radnika/ca (od 2014.)	Godišnje statistike svake 2 god.: Obavezne za tvrtke s preko 50 radnika/ca				
Plaćeni dani	dva	jedan		jedan	dva	jedan
Online alati	kalkulator plaća	interaktivna web stranica za usporedbu plaća			alati za analizu struktura tvrtki, alat za izračun diskriminacije u plaćama	alat za tvrtke – mjerenje GPG-a
Kampanje	seminari za članove radnih skupina				kampanje	
Projekti	više projekta	EVA evaluacijski projekt		Akcijski plan kreiran od strane Zavoda za statistiku Estonija		više projekata

Kako bismo saželi, da bismo reducirali rodne razlike u plaćama, sljedeće inicijative su korištene u relevantnim državama:

zakoni i zakonska regulativa

- ☐ (godišnji) izvještaji o jednakim plaćama
- ☐ Jednako plaćeni dani
- ☐ online alati
- ☐ kampanje
- ☐ projekti

i strategije koje su prisutne u relevantnim državama, **zakoni i regulative koje se bave rodnim razlikama u plaći postoje u svim državama**. U Hrvatskoj i Belgiji postoje dvije vrste zakona kojima se nastoji smanjiti rodna razlika u plaćama. U Belgiji, od 2012. godine postoji „Zakon o rodnim razlikama u plaćama“, koji tvrdi da se nesrazmjer u plaćama mora razmatrati na svim razinama kolektivnih ugovaranja (nacionalno, sektorski, pod-sektorski, unutar tvrtki). Postoje sustavi radne klasifikacije koje treba analizirati po pitanju njihove neutralnosti, a time se bavi Federalni zavod za zapošljavanje, Odjel za rad i socijalni dijalog. Prethodno 2012., pitanjem rodne ravnopravnosti i razlika u plaćama već su se bavili kolektivni ugovori, koji su u Belgiji vrlo prisutni. U prošlosti, klasifikacije zanimanja ponekad su eksplicitno spominjale različite plaće za žene i muškarce. Godine 1975. Princip jednakih plaća za jednaki rad uveden je u CLA 25. Dodjela plaća koje nisu jednake za isti rad, a temelje se na rodnoj razlici, bilo je eksplicitno zabranjeno. No, bez obzira na to, CLA nije donio eliminaciju rodni razlika u plaćama, pa su potpisani i amandmani (CLA 25bis, 2001) kojima se nastojalo skrenuti pažnju na ovaj problem. Oni su dodatno zahtijevali da zajednički odbori moraju nužno preispitati sve klasifikacije zanimanjatemejlj rodne neutralnosti. U 2008. Godini, ova je preporuka prerasla u zakonsku (CLA 25ter, 2008). Zakon o rodnoj ravnopravnosti u Hrvatskoj postoji od 1998. godine, a novi Zakon o radu od 2014. Unatoč ovim zakonima, a rodna razlika u plaćama su predmet Nacionalne politike o ravnopravnosti spolova 2011-2015 i to na više mjesta, ono što se može uočiti je ozbiljni manjak inicijativa za smanjivanje nejednakosti u plaćama temeljem roda. Ovo je pak povezano s činjenicom da većina inicijativa uključuje edukaciju socijalnih partnera o procesu sklapanja kolektivnih ugovora, pripremi statističkih izvješća o rodnim razlikama u plaćama, objavljivanju priopćenja za javnost na tu temu, ili organizaciji javnih akcija. No, javno, ovakve inicijative nisu prepoznate, a prisutan je i manjak evaluacijskih mehanizama. Dodatno, brojni *stakeholderi* problem manjka inicijativa za promjenu stanja povezuju s upitnim uspjehom inicijativa zbog velike ekonomske krize u državi. Vezano za postojeće inicijative postizanja rodne ravnopravnosti u plaćama, Hrvatska je naizgled zaostala za ostalim državama. Do sada, fokus je bio na institucijama koje već implementiraju postojeće inicijative i koje su sposobne poduzeti korake za suzbijanje nesrazmjera u plaćama.

U Austriji, Zakon o jednakosti i ravnopravnosti u privatnom sektoru stupio je na snagu u 1979. Već u to vrijeme, „Zakon o jednakom tretmanu žena i muškaraca u odnosu na plaće“ (Izdanje Federalnog glasnika No. 108/1979) eksplicitno je adresirao nejednakosti u plaćama. Nakon što je devet puta dobio amandmane i prošao različite razvojne faze, danas taj Zakon o ravnopravnosti sadrži i obvezu (since 2014).

U Njemačkoj je, pak, fokus na nedavno predstavljenom zakonu o postizanju višeg stupnja transparentnosti (*„Gesetz für mehr Lohntransparenz“*)¹. On će obvezati veće korporacije (s više od 500 zaposlenih) da redovito predstavljaju izvještaje i da zajamče isplatu jednakih plaća ženama i muškarcima. Te tvrtke će nadalje, a zajedno sa svojim partnerima, morati detektirati mehanizme i strukture diskriminiraju žene s manjim plaćama za ista radna mjesta i rad, u odnosu na muškarce, te će zajedničkim snagama morati djelovati prema ukidanju svih ovakvih praksi. Uz to, svaki zaposlenik jedne takve korporacije imat će pravo uvida u klasifikaciju i vrednovanje svojeg radnog mjesta. Planirano je da ovaj zakon stupi na snagu u 2016.

¹ Do završetka ovog izvještaja nije bilo jasno hoće li novi zakon stupiti na snagu u 2016. godini.

U Estoniji, na snazi su Zakon o rodnoj ravnopravnosti i Zakon o ravnopravnom postupanju, a oni uključuju stvake koje zabranjuju diskriminaciju u radnoj sferi temeljem roda (to uključuje isplatu različite visine plaće-novčane naknade ženama i muškarcima za jednak rad i isto radno mjesto).

Valja spomenuti i Španjolsku. Po Zakonu o efikasnoj rodnoj ravnopravnosti koji je na snazi od 2007., sve tvrtke koje imaju više od 250 zaposlenih dužne su podnositi izvještaje o radu, a s velikim poteškoćama (uglavnom zbog manjka podataka), unutar istih, često izvještavaju o rodnim razlikama u plaćama.

Još detaljniji **izvještaji o jednakim plaćama** (ili izvještaji o plaćama) uvedeni su u Austriji i Belgiji. U Austriji, takvi izvještaji su obvezni za tvrtke s više od 150 zaposlenih i trenutno su predmet evaluacije. U 2006., federalna vlada Belgije utvrdila je da postoji potreba za godišnjim izvještajima o rodnim razlikama u plaćama. Sve do tada, u medijima je izlazilo dosta kontradiktornih izvještaja i priča. Od 2007. Institut za rodnu jednakost, u suradnji s Federalnim javnim servisom za zapošljavanje i statističkim uredom Directorate-general Statistics objavljuje godišnji izvještaj, koji sadrži i jasne preporuke. U 2008. Nezavisna agencija Federal Planning Bureau (FPB) se također pridružila. Izvještaji su privukli veliku pažnju medija, i pomogli su u tome da nesrazmjer u plaćama i rodno uvjetovan ane ravnopravnost ostane na listi prioriteta političke agende. Uz to, a shodno Zakonu, sve tvrtke s više od 50 zaposlenih moraju podnijeti izvještaj o rodnoj ravnopravnosti na radnom mjestu i isplati plaća. Izvještaj se podnosi svake dvije godine, a također je u neke tvrtke uvedena i mogućnost imenovanja povjerenika za ravnopravnost u isplati plaća.

Prilikom analize inicijativa unutra pojedinih država, **jednakoplaćeni dani** se mogu naći u svim državama, osim Hrvatske. Iako su neki odbori za rodnu ravnopravnost u svoje akcijske planove uveli prakticiranje Europskih dana, samo ih je mali broj proveo.

U Austriji i Njemačkoj, postoje dvije različite manifestacije – Dana jednakih plaća koji se događaju redovito. Prvi se dešava u proljeće i promovira ga “BPW Austria – Business and Professional Women” (međunarodna mreža žena) i taj dan također podržava Ministarstvo za žene (see <http://www.equalpayday.at>), a drugi je u studenome, a njime se obilježava dan u kojem su muškarci već u toj godini privredili iznos kojeg će žene sustići tek kasnije.

U Njemačkoj, Dan jednakih plaća se obilježava od 2008. a inicirala ga je organizacija poslovnih i profesionalnih žena “Business and Professional Women” (BPW). Preuzimajući istu ideju od srodne organizacije u SAD-u (koja je uvela kampanju „Red Purse Campaign“ u 1988.). “Red Purse” (“*Rote Tasche*”) inicijativa iziskuje od žena i muškaraca da nose takav jedan aksesuar – crveni novčanik, kako bi skrenuli pažnju na činjenicu da su nejednako plaćeni za isti rad. Od tada, ovakav Dan jednakih plaća održava se svake godine. Uz to, u 2013. Federalni savez sindikata, DGB, inicirao je pokretanje prvog Dana jednakih plaća u tvrtkama („Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit“). Slično Austriji, on naglašava dan u kojem muškarci u tijeku godine već imaju u džepu zaradu koju će žene na istom poslu privrediti tek kasnije.

Drugi vrlo popularan način skretanja pažnje na rodnu nejednakost u plaćama su zakoni i regulative i korištenje internetskih alata i kampanja. Obe inicijative susrećemo u četiri od šest relevantnih država. Korištenje internetskih alata nije utvrđeno u Hrvatskoj i Estoniji, a u Austriji

nije bilo spomena zakona. Kada govorimo o **internetskim alatima**, koji se koriste za kampanje protiv rodne neravnopravnosti u isplati jednakih plaća, Austrija i Njemačka nude posebne alate online kalkulator plaća kojima se nastoji skrenuti pozornost na neravnopravnost i učiniti je transparentnijom. Uz ovaj alat, Njemačka također nudi i dodatni koji omogućuje analiziranje prihodovne strukture tvrtki kakobi s eutvrdilo koji dio GPG-a unutar tvrtke je rezultat (1) godina vokacijskog treninga, (2) godina rada, (3) hijerarhijske pozicije, (4) djelomičnog radnog vremena, (5) veličine tima i, (zadnje ali ne i posljednje), (6) roda. Tako se zaposlenicima ali i poslodavcima i njihovim predstavnicima, svima koji sudjeluju u potpisivanju kolektivnih ugovora omogućuje – sve dok se prikupljaju podaci - da vode računa o mogućim diskriminatornim praksama po pitanju plaća i rodne ravnopravnosti. To znači i da Njemačka ima najviše inicijativa ovakvog tipa, iako s neke mogu naći i u Španjolskoj. Ove posljednje omogućuju tvrtkama da poput određenih alata same prate rodnu neravnopravnost u isplati plaća. Uz ove dvije države, Belgija ima interaktivnu web stranicu koja omogućuje posjetiteljima da vlastite plaće usporede s plaćama istih ili sličnih zanimanja. Ideja i glavni princip ovakvih kalkulatora je upravo osvještavanje ljudi u tome da su eventualno više ili manje plaćeni za isti posao, temeljem svog roda..

Daljnje posebne **kampanje** osmišljene u Austriji i Njemačkoj. U Austriji, od 2011, Pravobranitelj/ica za ravnopravnost spolova zajedno s predstavnicima/cama sindikata organizira stručne seminare za članove radnih skupina o važnosti ravnopravnosti u sferi plaća. U Njemačkoj, sindikati su pokrenuli nekoliko inicijativa: u 2014., sindikat tvrtke IG Metall lansirao je kampanju "Idemo svi – Jedanke plaće za žene" ("Auf geht's - Faires Entgelt für Frauen"), sindikat zaposlenih u prehrambenoj industriji NGG pokrenuo je kampanju za provjeru svih kolektivnih ugovora u potrazi za prikrivenim diskriminatornim praksama koje posebno pogađaju žene koje rade puno i li polovno radno vrijeme. Cilj je bio da podignu razinu svijesti svih članova koji sudjeluju u ugovaranju i pregovaranju kolektivnih ugovora. U 2014., organizacija zaposlenih ver.di lansirala je kampanju za nadogradnju socijalnih i nastavničkih zanimanja (www.soziale-berufe-aufwerten.de); tražili su 10% povišice u plaćama i višu evaluaciju njihovog rada. Još se jedan projekt pojavljuje kao pozitivan primjer, to je "Pflege 3000" (Skrb 3000) i cilja na povećanje plaća na minimalnih 3000 Eura za kvalificirane radnike/ce u zdravstvenoj njezi. Organizacija ver.di sudjelovala je u programu kojeg sufinancira EU i Federalna vlada koji nosi naziv "Gleichstellen" (Tretiraj jednako). Projekt je za cilj imao poboljšanje radnih uvjeta za žene i muškarce putem primjene alata i praksi za rodnu ravnopravnost unutar pojedinih strukovnih smjerova i udruženja.

Dodatni projekt koji je adresirao rodnu neutralnost u klasifikaciji zanimanja, od 2001. do 2006., projekt EVA, uspješno je proveden u Belgiji. Nastao je kao inicijativa Instituta za rodnu jednakost žena i muškaraca, Federalnog zavoda za zapošljavanje i društveni dijalog, sindikata i udruženja poslodavaca. Projekt je iznjedrio i priručnik o klasifikaciji zanimanja i o tome kako ih sagledati kroz rodno-ravnopravni pogled, fokusirajući se isključivo na kompetencije potrebne za pojedina zanimanja.

U 2012. estonijska vlada je odobrila Akcijski plan kojim teži reducirati rodne razlike u plaćama, a koji uključuje:

- 1) Unapređenje implementacije postojećih zakona o rodnoj ravnopravnosti
- 2) Unapređenje politika za balansiranje poslovnog i privatnog-obiteljskog života radnika/ca

- 3) Takozvani gender mainstreaming/rodni mainstreaming, posebice u području obrazovanja i zapošljavanja
- 4) Reduciranje socijalne segregacije na tržištu rada i u obrazovnom sustavu
- 5) Provođenje analiza organizacijskih praksi i usutava isplata plaća

Uz istaknuto, projekt kojeg je pokrenuo Ured za statistiku Estonije, Statistics Estonia - „Jača dostupnost statistika o rodnim razlikama u plaćama“ lansiran je kako bi stalno bile dostupne aktualne brojke i statistike i povezale ih s drugim faktorim akoje utječu na rodnu neravnopravnost u isplati plaća.

Od 2014. i 2015. godine, nekoliko je projekata pokrenuto i u Španjolskoj, a razvili su ih socijalni partneri i sveučilišta, uz financijsku potporu European Economic Area (EEA financiranje). Koordinirao ih je Ženski institut pod generalnim pokroviteljstvom programa the *Programme of Gender Equality and Work-Life Balance* (<http://www.eeagrants.spain.msssi.gob.es/>). Trenutačno, tri sindikata, tri predstavnika poslodavaca zajednički rade na svojim projektima na tu temu.

3 Rodne razlike u plaćama u sektoru financija i osiguranja

3.1 Važne karakteristike istaknutog sektora u odnosu na rodne razlike u plaćama

Ako razmatramo rodne razlike u plaćama u sketoru financija i osiguranja, Hrvatska je država ima najniži u EU-u - 16.8%. U Hrvatskoj, plaće koje žene primaju iznose oko 78.9% muških plaća, ali nažalost, rodn aneravnopravnost je u porastu zbog činjenice da je sve više žena na tržištu rada.

S druge strane, najveće uočene rodne razlike u plaćama u EU državama možemo prnaći u **Estoniji** (44.9% in 2013). Ov čvrsto povezana pojava s činjenicom da postoji vertikalna segregacija financijskog sektora i sektora osiguranja - 77% svih zaposlenih u ovom sektoru su žene, a većina top položaja unutar sektora su popunili muškarci. Diodatni razlog su radni uvjeti (posebice visina plaća) koji su u cijelosti prepušteni individualnim ugovaranjima između poslodavaca i radnika. Uz to, visine plaća nisu javne i transparentne, pa je vrlo teško uopće utvrditi stanje i razlike u plaćama temeljem rodne neravnopravnosti. U 201fokus nije bio na rodnim razlikama u plaćama.

Problem čvrste **vertikalne segregacije** unutar financijskog sektora i sektora osiguranja postoji i u ostalim relevantnim državama. To je primarno rezultat niskog udjela žena na menadžerskim pozicijama. Primjerice, u 2012 u Njemačkoj, postotak žena na prvoj menadžerskoj razini bio je 12%, na drugoj razini 26% - za usporedbu s postotkom općeg sudjelovanja žena u ovom sektoru - 57%.

Kada pogledamo sastav izvršnih odbora u 2014. udio žena je još manji - između 6.7% i 8.5%. U nadzornim odborima, udio žena je od 17.2% do 18%. Također, u Austriji možemo zaključiti da su žene podzastupljene na položajima koji su visokokvalificirani i visokoplaćeni. A čak i ako su žene na visokim položajima prisutne, one i dalje zarađuju na istom položaju manje novaca od muških kolega.

Kako bi se suzbile rodne razlike u plaćama, od velike su važnosti za ovaj sektor **sustavi bonusa i provizija, plaćanja na temelju procjena i osobnih dogovora**, u svim kategorijama u kojima su žene u očito posebno nepovoljnom položaju. Iako su u nekim zemljama plaće određene kolektivnim ugovorima na razini sektora i na razini tvrtki za velike banke ili osiguravajuća društva, ti sporazumi se odlikuju velikim mogućnostima za pregovaranje u sklopu tvrtke ili na pojedinim razinama. Ne može se osigurati udovoljavanje zahtjevima i plaćama u pretežno ženskim zanimanjima i odjelima (npr. savjetodavnim i uslužnim odjelima) u usporedbi s pretežno muškim zanimanjima i odjelima (npr. Prodaja i investicijsko bankarstvo). Osim toga, reguliranje o primjerice plaćanju po učinku je još uvijek prilično apstraktno i ostavlja širok spektar mogućnosti konfiguriranja na razini tvrtki. To može dovesti do proizvoljnih odluka o

formiranju visine plaće i može biti nepovoljno za žene. Ukratko, s jedne strane su rodne razlike u plaćama u sektoru financija i osiguranja još vidljivije nego ukupnim rodnim razlikama u plaćama, dok su s druge strane primanja i žena i muškaraca u ovom sektoru među najvišima.

Ovaj sector karakterizira jaka vertikalna segregacija u većini relevantnih zemalja. Što se tiče Španjolske, vrijedilo bi spomenuti kako je u bankarskom sektoru uspostavljeno kraće radno vrijeme u kolektivnom ugovoru, tako da su osigurani bolji uvjeti za usklađivanje posla i obiteljskog života. Međutim, uobičajena nužnost dužeg ostajanja na poslu kako bi se osiguralo promaknuće, objašnjava djelomično rodnu vertikalnu segregaciju i rodne razlike u plaćama. Suodgovornost nije prepoznata kao princip usklađivanja rada i obiteljskog života.

3.2 Inicijative (odnosno njihov manjak) za suzbijanje rodni razlika u plaćama u sektoru financija i osiguranja

Koje inicijative trenutačno postoje za smanjivanje rodni razlika u plaćama u sektoru financija i osiguranja u šest država?

U **Belgiji** je primjerice, zajedničko povjerenstvo osmislilo novu klasifikaciju funkcija u sektoru osiguranja, iako komunikacija sa zaposlenicima nije bila optimalna i, kao posljedica toga, zaposlenici su ponosili brojne prigovore. U sektoru bankarstva, Belgija se nosi s određenim preprekama. Velike banke koriste vlastite platne razrede i suprotstavljaju se analitičkoj klasifikaciji funkcija za kompletan subsektor. Male banke nisu dobro zastupljene u zajedničkom povjerenstvu, tako da nemaju odgovarajuću potporu. Stara klasifikacija funkcija niže razine zaposlenika u bankarskom sektoru nije prošla evaluaciju na temu rodne neutralnosti koju je provela Federalna javna služba za zapošljavanje, rad i socijalni dijalog, pa će se morati prilagoditi. U jednoj od velikih banaka, KBC, oformljena je mreža: Rodna akcijska grupa. Njezin cilj je jačanje organizacije prihvaćanjem različitosti i inkluzije na svim razinama. Ona u sklopu mreže organizira događanja, predavanja i radionice. Iako rodni jaz u plaćama i stakleni strop nadahnjuju žene da stvaraju mrežu, njihov opseg je trenutačno mnogo širi.

U **Austriji**, iako odgovorni sindikat (GPA-djp) ima razvijenu svijest o rodni razlikama u plaćama i rodna ravnopravnost je jedan od ciljeva u procesu kolektivnog pregovaranja, odgovarajuće inicijative su prilično ograničene:

- Naglasak se stavlja na roditeljski dopust kao radni dopust, što utječe na jednake place.
- Naglasak se također stavlja na potporu predstvanicima radnika da bolje iskoriste izvještaje o jednakim plaćama kao instrumente transparentnosti i argumentacije u pregovaranjima na razini tvrtki.

Daljnje inicijative koje se odnose na rodne razlike u plaćama nisu previše poznate. Raširena je pretpostavka da razlozi za rodne razlike u plaćama, npr. felskibilna plaća (temeljena na procjeni), regionalne razlike, kao i razlike u prihodima unutar hijerarhije ne mogu utjecati na pregovore o kolektivnim ugovorima. Osim toga, velike strukturne promjene u ovom sektoru i pritisak na zaposlenike vide se kao glavni izazovi za sindikate i stoga se manje pozornosti pridaje pitanjima rodne ravnopravnosti.

Statistike za rodne razlike u plaćama prethodnih godina u **Hrvatskoj** pokazuju da nije došlo do značajnijih promjena. U razdoblju od 2006. do 2012. došlo je do porasta rodni razlika u plaćama (iako su smanjene u posljednje dvije godine), no sve su to manje promjene. Tijekom posljednjih nekoliko godina nije došlo do smanjivanja plaća zaposlenih na puno radno vrijeme ili su pomoćne aktivnosti u velikim tvrtkama *outsourcane*, a radnici zaposleni na određeno otpušteni, što je samo statistički dovelo do porasta plaća, no ne i do realno rasta plaća zaposlenika. U financijskom sektoru nisu zabilježene neke posebne inicijative jer u situaciji aktualne ekonomske krize financijski sektor postaje manje bitan. No, postoji svijest o rodni razlikama u plaćama po pitanju usklađivanja poslovnog i obiteljskog života – nešto što su i sindikati zagovarali. Manje je žena na visokim menadžerskim pozicijama (gdje su i plaće najviše), što može biti posljedica nemogućnosti usklađivanja posla i obiteljskog života.

Posebne mjere i inicijative za suzbijanje rodni razlika u plaćama u financijskom sektoru i sektoru osiguranja u **Estoniji** su također rijetke, iako su rodne razlike u plaćama u ovom području najveće (44.9% u 2013.). Glavni razlozi za to su:

- Svijest o rodni razlikama u plaćama u ovom sektoru je niska i opće je poznato da su prosječne plaće u ovom sektoru više od nacionalne prosječne plaće a radni uvjeti bolji od onih u drugim sektorima
- Sindikati se bave problematičnim i upitnim raskidima ugovor o radu, otpuštanjima i drugim kršenjima zakona o radu koja se redovito događaju u ovom sektoru, a također se pažnja pridodaje roditeljima koji se vraćaju na posao nakon roditeljskog dopusta.

U **Njemačkoj**, svijest o rodni pitanjima postoji samo “u dijelovima sektora”. Fokus rodni rasprava, aktivnosti i mjera leži na pomirenju obiteljskog i radnog života te na povećanju udjela žena na vodećim položajima. Dakle, nesklad u plaćama nije tema u ovom sektoru. Drugo objašnjenje mogle bi biti relativno visoke plaće u ovom sektoru u odnosu na druge sektore u kojima prevladavaju žene. Rodne razlike u plaćama nisu prioritet ni sindikatima ni vijećima radnika, jer se oni bave teškom situacijom kao posljedicom dubokih promjena u ovom sektoru. Ove promjene su industrijalizacija i digitalizacija, kontinuirano restrukturiranje i smanjenje osoblja i na kraju, pravni zahtjevi regulacija. Stoga fokus leži na osiguranju radni mjesta i održavanju obavezujućih kolektivni ugovora.

Nadalje, dvije glavne inicijative u okviru kolektivnog pregovaranja mogu se istaknuti u **Španjolskoj**: s jedne strane, što je sistematičnije moguće u process pregovaranja uključiti predstavnike sindikata koji su prošli rodne treninge, a s druge strane, zahtijevati kreiranje kataloga pozicija (uključujući i zadatke) tako da se jednaki rad (detaljizirane pozicije i popis zadataka) može objektivno kategorizirati na pojedinim platnim razredima. Financijski sektor prvi je razvio elaborirane planove jednakosti nakon uvođenja Zakona o jednakosti iz 2007. Ovi planovi uključivali su kvalitetne procjene rodni nejednakosti, uključujući donekle i rodne razlike u plaćama, međutim, značajna poboljšanja, (posebno dostupnost detaljni podataka o plaćama i honorarima (bonusi, provizije i plaćanja temeljene na procjeni)) su nužna. Općenito, ponovna procjena planova nakon osam godina od njihove prve provedbe je odavno bila nužna. Specifične inicijative mogu se naći u pojedinim slučajevima i češće među većim korporacijama, iako ne na razini sektora. One mogu uključivati dobrovoljne sporazume o povećanju broja žena na odgovornim pozicijama ili, vrlo često, mjere za lakše usklađivanje poslovnog i privatnog života (npr. produljenje obaveznog roditeljskog dopusta). Međutim, kako su odgovornost još nije nit

vodilja, ove mjere bi mogle biti u neskladu s rodnom jednakošću ili povećati rodne razlike u plaćama.

Sve u svemu, može se reći da su inicijative u ovom sektoru rijetke i ne na razini sektora. Ako i postoje, obično se tiču usklađivanju poslovnog i privatnog života, sa ciljem povećanja broja žena na vodećim pozicijama. No rodne razlike u plaćama u ovom sektoru se ne raspravljaju često.

4 Rodne razlike u plaćama u sektoru zdravstva

4.1 Važne značajke sektora zdravstva u odnosu na rodne razlike u plaćama

Sve u svemu, zaposlenice i zaposlenici u sektoru zdravstva i socijalnog rada zarađuju **prosječnu plaću** u odnosu na druge sektore. Samo u Njemačkoj, u skladu s nacionalnim statistikama, plaće u zdravstvenom i socijalnom sektoru su među najnižima na tržištu. One su niže od prosjeka u svih uslužnim djelatnostima, uz iznimku gastronomije koja se nalazi na kraju ljestvice. Nijedan proizvodni sektor nema niže prosječne plaće, čak ni građevinarstvo - sektor s najnižim plaćama.

Osim toga, ovo je sektor kojim **dominiraju žene** (npr. 91% zaposlenica u Estoniji i 78.8% u Belgiji) i karakterizira ga **visok stupanj vertikalne i profesionalne segregacije**. U Hrvatskoj, primjerice, najveći rodni nesrazmjer u plaćama nalazimo u sektoru zdravstva (26.5%), dok je Španjolska s rodnim razlikama u plaćama u sektoru zdravstva i socijalnog rada na drugom mjestu. Isto tako, u Njemačkoj je nesklad u plaćama u sektoru zdravstvene djelatnosti 35,1%, pa time i visoko iznad prosjeka. Žene su podzastupljene na vodećim pozicijama i radnim mjestima s visokim profesionalnim zahtjevima. No, one koje se nalaze na hijerarhijski višim pozicijama plaćene su manje od svojih muških kolega iz istog platnog razreda: što je viša razina zaposlenja, to je veći rodni jaz u plaćama. U Njemačkoj se visoka rodna razlika u plaćama i niska razina plaća također može objasniti sektorskim obilježjima: zaposlenici/e na podrčuju njege moraju naporno raditi pod opterećenjem koje je nastalo zahvaljujući promjenama u sustavu socijalne sigurnosti tijekom posljednjih desetljeća - privatizacija i rezanje troškova. U privatnom sektoru postoji mnogo ustanova bez kolektivnih ugovora. Obje činjenice, u kombinaciji s malim brojem sindikata, dovelo je do niskih plaća u tom sektoru. Iako je sektor ljudskog zdravlja jedan od dva sektora u Estoniji koji su obuhvaćeni sektorskim kolektivnim ugovorom, o rodnim razlikama u plaćama se ne razgovara unutar socijalnih partnera. Nadalje, podsektor medicinske i stomatološke njege (gdje 95% zaposlenika čine žene) u Njemačkoj je u velikoj mjeri organiziran unutar malih i mikro poduzeća. U tim poduzećima ne postoji predstavnik zaposlenika za podršku ženama koji se zauzimaju za svoje interese. Ne postoji zakonska zaštita od otkaza, a kolektivni ugovor vrijedi samo za mali broj ordinacija medicinske i stomatološke pomoći. Osim toga, rad u sektoru zdravstva karakteriziraju visoki moralni standardi koji pred zaposlenike/ce postavljaju dobrobit i skrb o svojim pacijentima kao najviši prioritet; a njihovi financijski interesi su u najboljem slučaju rangirani kao drugi.

S druge strane, u Austriji su rodne razlike u plaćama u sektoru zdravstvu niske u usporedbi s drugim sektorima jer žene ovdje zarađuju 80,4% (bruto zarada po satu), 68,7% (bruto mjesečne zarade) i 66% (bruto godišnja zarada) u odnosu na svoje muške kolege.

Pitanje profesionalne segregacije također je vrlo izraženo u nekim zemljama. U Belgiji, na primjer, gotovo polovica menadžera čine muškarci, dok žene čine više od 80% nekvalificiranih radnika. Osim toga, ovdje nalazimo i razlike u radnom vremenu; u Hrvatskoj će se puno prije medicinskim sestrama i medicinskim tehničarima dogoditi da im se ne plati prekovremeni rad nego liječnicima. U Španjolskoj se fleksibilan i nestandardni sporazum o radnom vremenu u zdravstvenom sektoru vrlo često i izravno reflektira na formiranje plaća. Činjenica da su žene manje fleksibilne po pitanju takvih zahtjeva oko radnog vremena često se smatra ključnim čimbenikom u opravdavanju rodni razlika u plaćama u zdravstvenom sektoru. Nedostatak principa suodgovornosti, u odnosu na žene koje najčešće preuzimaju ulogu skrbnika, čini se glavnim razlogom ovakve situacije. U Belgiji je udio rada s nepunim radnim vremenom u ovom sektoru veći od općeg stope zaposlenosti za nepuno radno vrijeme: 54,1% ženskog plaćenog rada sa skraćenim radnim vremenom, dok je za muškarce to svega 17,6%.

4.2 Inicijative (odnosno njihov manjak) za smanjivanje rodni razlika u plaćama u sektoru zdravstva

Kao posljedica EVA projekta, u **Belgiji** je razvijena nova i analitička klasifikacija funkcija u zdravstvenom sektoru. Klasifikacija je bila vrlo precizna. Rodna dimenzija je uzeta u obzir pri svakom koraku. Nova klasifikaciju je odobrilo zajedničko povjerenstvo. Međutim, budući da sektor u velikoj mjeri ovisi o javnom financiranju, nedostaje novca za stvarne provedbe nove klasifikacije. Stari sustavi plaćanja su i dalje na snazi.

U **Austriji** su inicijative u ovom sektoru uglavnom usmjerene na grupe s u niskim primanjima:

- Jedan od odgovornih sindikata (GPA-djp) proveo je kampanju o uvjetima rada za 160.000 zaposlenika privatnom sektoru zdravstva i socijalne skrbi. Cilj sindikata bio je postići minimalnu plaću u ovom sektoru od 1.700 i bolje radne uvjete (radno vrijeme, odmore i uvjete na random mjestu) za pretežno žensku radnu snagu
- GPA-djp sindikat ispregovarao je kolektivne ugovore za zaposlenike liječnika; u osam od devet saveznih država zaposlenici liječnika sada imaju minimalnu plaću od 1.500 eura.

Osim toga, uz novi zakon o radnom vremenu bolnica (stupio na snagu 1. siječnja 2015.), skraćeno je ne samo radno vrijeme liječnika, nego i medicinskih sestara i medicinskih tehničara. U nekim saveznm državama liječnici i medicinske sestre traže naknadu za gubitak prihoda zbog smanjenja radnog vremena.

Do sada u **Njemačkoj** problem jednakih plaća žena i muškaraca zdravstvenom sektoru nije bio u fokusu kolektivnog pregovaranja, nego opća razina plaća u zdravstvenom sektoru. Zbog visokog postotka žena u sektoru to se također može promatrati kao rodno pitanje. Ono ukazuje

na činjenicu da je ovo sektor kojim dominiraju žene i žene obavljaju većinu posla u ovom podcijenjenom sektoru.

- S ciljem revalorizacije zanimanja u zdravstvu, Ujedinjeni sindikat usluga (ver.di) započeo je kampanju nazvanu "Pflege 3000" (Njega 3000). Ime dolazi od zahtjeva da svi kvalificirani zaposlenici da trebaju zarađivati minimalno 3.000 eura mjesečno.
- Grupa Marienhaus, velika bolnička korporacija koja okuplja više od 20 bolnica i drugih zdravstvenih tvrtki s približno 14.000 zaposlenika, sudjelovala je u programu Logib-D Ministarstva zdravstva. Učinci ove statističke analize struktura plaća još nisu objavljeni

Nadalje, Udruženje zaposlenih u zdravstvu ishodovalo je novi kolektivni ugovor koji se sada fokusira na zahtjevima i potrebnim kvalifikacijama i doveo je do povećanja plaća za mnoge medicinske i stomatološke asistente.

Preostale države bilježe **nedostatak inicijativa** za smanjivanje rodni razlika u sketoru zdravstva.

U **Hrvatskoj** je to primjerice povezano sa činjenicom da medicinski stručnjaci uglavnom rade u javnom sektoru gdje se plaće za pojedine profesije određuju zakonom. Dakle, ne postoji diskriminacija žena u kalsičnom smislu smanjivanja place za jednaki rad. Budući da je najveći dio u rodni razlika u plaćama može objasniti razlikama u profesiji ili u obrazovanju muškaraca i žena zaposlenih u sektoru zdravstva, gotovo svi sugovornici vjeruju da se po tom pitanju ništa više ne može učiniti.

S druge strane, u **Estoniji** je vrlo niska svijest o konceptu, razlozima i posljedicama rodni razlika u plaćama unutar sindikata i predstavnika udruga poslodavaca i njihovih članova. Osim toga, budući da većinu radne snage u sektoru (75% svih liječnika i 98% svih medicinskih sestara) čine žene, pitanje rodni razlika u plaćama i rodne segregacije nisu problematizirali sindikati ili udruženja poslodavaca i njihovi članovi. Budući da je sektor obuhvaćen sektorskim kolektivnim ugovorom, ne postoji percepcija da je sustav plaća u tom sektoru transparentan i isključuje mogućnosti za rodne razlike u plaćama unutar zanimanja. Podaci o plaćama nisu javni, dakle, trenutačno nije moguće utvrditi postoje li rodne razlike u plaćama u pojedinim organizacijama i mogu li biti opravdane objektivnim karakteristikama.

Nadalje, u **Španjolskoj** je opće pogoršanje uvjeta rada smanjilo važnost rodni razlika u plaćama. Nadavno je oformljen državni pregovarački stol koji uključuje predstavnike Ministarstva zdravstva, socijalne skrbi i jednakosti te vodeće sindikate (na državnoj razini). Sudeći prema načinu na koji se ovaj pregovarački stol odnosi prema pitanju rodni razlika u plaćama, posebice zaposlenika u javnim službama, sector zdravstva također bi mogao doživjeti promjene. Ovaj okvir mogao bi iznjedruti neke incijative o rodni razlikama u plaćama na razini sektora, no do danas nije bilo pomaka na tome polju. Mjere za promicanje i razvoj planova jednakosti u svakoj instituciji to p posebice onima s više od 250 zaposlenih, mogle bi nekako dovesti do razvoja i provedbi inicijativa za rješavanje rodni razlika u plaćama u sektoru zdravstva.

5 Zaključci

5.1 Opći pristup

U sklopu usporednog izvještaja, nekoliko reference se odnosi (ili ne odnosi) na faktore rodni razlika u plaćama i razlike između šest država. One se uglavnom odnose na različite položaje žena i muškaraca na tržištu rada, što rezultira razlikama u plaćama. Između ostalog, visoka stopa zaposlenosti žena promovira se kao objašnjenje (dijela) visokih rodni razlika u plaćama, iako je to daleko od toga da postane prihvaćeno kao pravilo. Osim toga, poteškoće koje žene imaju u usklađivanju svojih privatnih i profesionalnih života su, navodno, glavni razlog njihovih prepreka za napredovanje u struci i zarađivanje poput svojih muških kolega. Različite situacije s rodnim i socijalnim režimima u šest država stoje iza razlika u skrbi i različitim uloga koje žene i muškarci imaju unutar područja proizvodnje i skrbi². Radna segregacija doprinosi vrlo jasnoj sektorskoj segregaciji te općenito lošijim uvjetima rada u sektorima kojima dominiraju žene. Kao što je prethodno iscrpno pojašnjeno u izvještaju, šest različitih nacionalnih okvira također oblikuju postavke plaća i mehanizmi kolektivnih pregovaranja u tim državama: razlike u režimima pregovaranja visine plaća pojašnjavaju razlike u plaćama³, odnosno vjerojatno objašnjavaju zašto postoje razlike u rodnim razlikama u plaćama i na koje aspekte određivanja plaća bi socijalni partneri morali obratiti pozornost. Konačno, postojanje određenih politika za suzbijanje rodne neravnopravnosti spolova, uključujući posebno rodne razlike u plaćama, objašnjava (dio) dobivenih rezultata. Zapravo, svi ovi faktori putem djelovanja i/ili suzbijanja istovremeno su uzrok i /ili posljedica rodni razlika u plaćama.

Tablica i tri grafička prikaza koja slijede prikazat će, u smislu nekih relevantnih statističkih pokazatelja, situaciju u šest država. Odabrani indikatori su: stopa zaposlenosti žena, udio žena u postotku povremeno zaposlenih / zaposlenih na pola radnog vremena, udio neaktivnih žena koje su posvećene brizi za članove obitelji i udio djece od 0 do 3 godine starosti u sustavu formalne skrbi, udio radnika obuhvaćenih kolektivnim ugovorima te segregacija unutar sektora⁴.

² Vidi Mandel, Hadas, and Michael Shalev. 2009. "How Welfare States Shape the Gender Pay Gap: A Theoretical and Comparative Analysis." *Social Forces* 87 (4): 1873–1911. doi:10.1353/sof.0.0187; see also Brush, Lisa D. 2002. "Changing the Subject: Gender and Welfare Regime Studies." *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society* 9 (2): 161–86. doi:10.1093/sp/9.2.161; and Sainsbury, Diane. 1999. *Gender and Welfare State Regimes*. OUP Oxford.

³ Eurofound (2015), *Pay in Europe in different wage-bargaining regimes*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

⁴ Kako se navodi u Gender Equality Index koji je osmislio EIGE, kroz udio žena u sektoru P (obrazovanje) i Q (zdravstvo i socijalna skrb).

Tablica 1. Rodne razlike u plaćama u šest država i neki povezani čimbenici

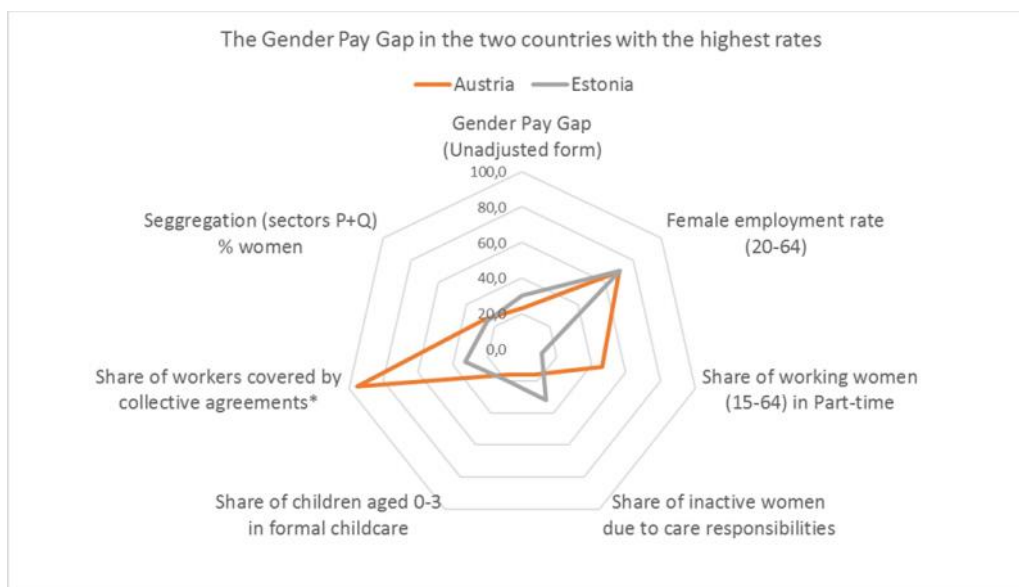
	Rodne razlike u plaćama (neprilagođeni oblik)	Stopa zaposlenosti žena (20-64)	Udio žena (15-64) među zaposlenima na pola radnog vremena	Udio neaktivnih žena posvećenih skrbi za članove obitelji	Udio djece od 0-3 godine starosti u formalnoj skrbi za djecu	Udio radnika obuhvaćenih kolektivnim ugovorima *	Segregacija (sektori P+Q) % žena
EU 28	16,4	63,4	32,2	18,5	28,0	62,0	30,4
Belgija	9,8	62,9	41,2	10,1	49,0	96,0	38,9
Njemačka	21,6	73,1	46,3	20,2	27,0	59,0	30,6
Estonija	29,9	70,6	11,2	31,7	20,0	33,0	24,9
Španjolska	19,3	54,8	25,5	12,8	37,0	70,0	23,5
Hrvatska	7,4	54,2	6,7	5,9	18,0	61,0	24,3
Austrija	23,0	70,1	46,3	16,1	16,0	95,0	26,8

Izvor: Eurostat, LFS, EU-SILC, Structure of earnings Survey. Year 2014.

* prema <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Collective-Bargaining2>.

Grafikon1. Rodne razlike u plaćama i neki pojašnjavajući čimbenici u šest država





Izvor: Eurostat, LFS, EU-SILC, Structure of earnings Survey. Year 2014. The share of workers covered by collective agreements come from <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Collective-Bargaining2>. Nekoliko godina.

Prvi od tri grafikona predstavlja situaciju u dvije države po našem izboru, koje imaju najniže stope rodni razlika u plaćama, Belgiju i Hrvatsku, s rodni razlikama u plaćama od 9.8% te 7.4%. Međutim, ove dvije zemlje imaju malo toga zajedničkog s obzirom na pokazatelje uzete u obzir te rod i socijalnu notu države: Hrvatska, s najmanjim rodni razlikama u plaćama, ima i mnogo manji udio zaposlenika obuhvaćenih kolektivnim ugovorima (61%, u usporedbi s 96% u Belgiji); relativno vrlo nizak udio žena koje rade skraćeno radno vrijeme (6.7%, u usporedbi s 41.2% u Belgiji) ili su nezaposlene jer skrbe za nekoga (5.9% i 10.1%), ili s vrlo niskim udjelom djece u formalne skrbi (18% i 49%). S druge strane, Belgija pokazuje najvišu stopu segregacija među šest zemalja (38,9%). Stoga se može tvrditi da su ove dvije ekstremne situacije dovele do sličnog rezultata po pitanju rodni razlika u plaćama, uz (manjak) politika za suzbijanje toga problema. Doista, Hrvatska je država s tradicionalnim poimanjem roda i državne skrbi, koju karakterizira jasna podjela rodni uloga u pogledu skrbi i zapošljavanja, čime se smanjuje sudjelovanje žena na tržištu rada (primjer jakog muškarca-hranitelja). Belgija pripada konzervativnoj skupini zemalja, s općenitom potporom obitelji i socijalnim politikama usmjerenim na nagrađivanje žena za neplaćeni rad primjer umjerenog modela muškarca-hranitelja)⁵.

Španjolska i Njemačka dijele srednje pozicije, sa samo 2 postotna boda razlike u rodni razlikama u plaćama (19.3% te 21.6), ali ipak s velikim razlikama, posebno što se tiče stope zaposlenosti žena (54.8% te 73.1%) i udjela žena u poslovima sa skraćenim radnim vremenom (25.5% i 46.3%). U oba slučaja, Njemačka pokazuje najvišu stopu među šest država i Španjolska drugu najnižu (odmah nakon Hrvatske). S druge strane, Španjolska pokazuje mnogo bolje rezultate u odnosu na udio neaktivnih žena koje skrbe o članovima obitelji (12.8% i 20.2%), udio djece u formalnom sustavu skrbi (37% i 27%) te udio radnika obuhvaćenih kolektivnim ugovorima (70% i 59%). Kao što je vidljivo u izvještaju, ove dvije države odnose se

⁵ We follow here the traditional typologies of Esping Andersen (liberal, social democratic, conservative/continental and southern countries) and Lewis (strong, moderate and weak (dual earner) male breadwinner models), considering the gender interpretations in the references in footnote 2.

na različite načine prema mehanizmima određivanja visine plaća, suzbijanju rodni razlika u plaćama te politikama za usklađivanje poslovnog i privatnog života žena i muškaraca. Prema uobičajenim tipologijama rodni i socijalni država, Španjolska, poput Hrvatske, pripada južnoj skupini zemalja s tradicionalnim obiteljskom rodnom orijentacijom i jakim modelom muškarca-hranitelja, dok Njemačka i Belgija pripadaju u skupinu konzervativnih država s umjerenim modelom muškarca-hranitelja.

Konačno, treći grafikon prikazuje slučajeve dviju država naše grupe s najvišim rodni razlikama u plaćama, Austriju i Estoniju (23% i 29.9%). U ove dvije države stopa zaposlenosti žena je visoka (70.1% i 70.6%), formalna skrb za djecu relativno slična (16% i 20%) i segregacija prilično niska (26.8% i 24.9%). Međutim, one pokazuju vrlo različite rezultate u odnosu na skraćeno radno vrijeme za žene (46.3% u usporedbi s 11.2% u Estoniji), neaktivnost žena koje skrbe (16.1% u Austriji, gotovo duplo u odnosu na 31.7% zabilježenih u Estoniji) i udio radnika obuhvaćenih kolektivnim ugovorima, u Austriji 95% a u Estoniji svega 33%. Po pitanju roda i režima socijalne skrbi, Austrija uglavnom dijeli značajke konzervativne Njemačke i Belgije, dok je Estonija s druge strane tip države posvećene "mobiliziranju žena"⁶ (s vrlo visokom stopom žena zaposlenih na neodređeno), koje ide u paketu s dugim razdobljem roditeljskog dopusta i roditeljskim naknadama, ali slabo organiziranu javnu skrb⁷.

Ova analiza upućuje na **potrebu daljnjeg istraživanja korijena rodni razlika u plaćama** u nešto specifičnijim situacijama. U kojoj mjeri položaj žena na tržištu rada, zakonodavni okvir i rodne razlike u plaćama (i nedostatak inicijativa za njegovo suzbijanje) djeluju i utječu na konačni ishod nije baš jasno i uvjerljivo. Namjera ovog izvještaja je popuniti tu prazninu te rasvijetliti situaciju u dva određena sektora.

5.2 Potreba za sektorskim pristupom

Za razliku od mnogih drugih komparativnih studija s naglaskom na rodne razlike u plaćama, ovaj je projekt usmjeren na rodne razlike u plaćama unutar dva određena sektora: sector finacija i osiguranja te sector zdravstva. Ovaj pristup otkriva određene obrasce i razloge za rodne razlike u plaćama u ovim sektorima, a zanimljivo je da postoji dosta sličnih razloga u svim državama sudionicama. Ovi rezultati naglašavaju potrebu za postavljanje inicijative za dokidanje rodni razlika u plaćama, ne samo općenito, već i na razini pojedinih sektora.

Do sada su se, **inicijative za smanjivanje rodni razlika u plaćama** mogle pronaći u svim državama, iako su često samo općenite i nisu prilagođene specifičnim potrebama pojedinih sektora.

Sljedeće strategije se provode u šest relevantnih država:

- ☐ (godišnji) izvještaji o jednakosti plaća
- ☐ kampanje
- ☐ *daysonline* alati za jednake plaće

⁶ Diana Auth (2010) "Welfare states and gender in Central and Eastern Europe: the current state of research and prospective research" in ETUI (2010) "Welfare states and gender in Central and Eastern Europe"

⁷ Anspal, S., Kallaste, E., Karu, M. (2010) "Gender Pay Gap in Estonia: Policy Recommendations"

- zakoni i propisi
- projekti

Dani jednakih plaća i internet alati su strategije koje se najčešće koriste. U Hrvatskoj praktički ne postoje inicijative, a svega se dva zakona odnose na rodne razlike u plaćama.

Kada se skreće pozornosti na opseg rodni razlika u plaćama, za svaki sektor mogu se utvrditi različiti uzroci, ali su oni uglavnom slični u svim državama. Ukratko: s jedne je strane nesklad u plaćama u **sektoru financija i osiguranja** još vidljiviji nego općenite rodne razlike u plaćama, dok s druge strane, i žene i muškarci u ovom sektoru najviše zarađuju. Ovaj sektor karakterizira jaka vertikalna segregacija unutar većine relevantnih država, a ona se uglavnom odnosi na žene na vodećim menadžerskim položajima. Inicijative unutar ovog sektora su rijetke i ne postoje na razini sektora. Ako i postoje, one se uglavnom odnose na usklađivanje poslovnog i obiteljskog života, sa ciljem povećanja žena na vodećim položajima. Rodne razlike u plaćama u ovom sektoru nisu predmet rasprave.

I žene i muškarci zaposleni u sektoru **zdravstva i socijalne skrbi** zarađuju prosječne plaće u odnosu na druge sektore. Samo u Njemačkoj je plaća u ovom sektoru ubjedljivo najniža. Osim toga, sektorom zdravstva dominiraju žene i karakterizira ga visok stupanj vertikalne i profesionalne segregacije. Žene su podzastupljene na vodećim položajima i poslovima s nužnim visokim stupnjem obrazovanja. No, žene koje su zaposlene na hijerarhijski višim položajima, zarađuju manje nego njihovi muški kolege.

Postoje inicijative za smanjivanje rodni razlika u plaćama unutar sektora zdravstva. Njih nalazimo u Belgiji, Njemačkoj i Austriji. U ostalim državama takve inicijative za suzbijanje rodni razlika u plaćama su potpuno izostale. U svakoj od država postoje za to specifični razlozi. U Španjolskoj je izostanak inicijativa povezan s pogoršavanjem općenitih uvjeta rada, uključujući i smanjivanje plaća, što je skrenulo pozornost s rodni razlika u plaćama. U Hrvatskoj je većina zdravstvenih stručnjaka zaposlena u javnom sektoru, gdje su plaće zakonski regulirane i stoga ne postoji diskriminacija u klasičnom smislu manje plaće za jednaki rad žena i muškaraca. U Estoniji je većina zaposlenih u ovom sektoru žene – 75% svih liječnika i 98% svih medicinskih sestara su žene, pa se pitanjem rodni razlika u plaćama nitko nije bavio. Nadalje, kako je zapošljavanje u ovom sektoru regulirano kolektivnim ugovorima, stječe se dojam da je sustav plaća u sektoru transparentan i ne postoji mogućnost za rodne razlike u plaćama unutar pojedinih zanimanja.

Analize pojedinih sektora jasno ukazuju na činjenicu da različiti obrasci mogu dovesti do rodni razlika u plaćama u relevantnim sektorima. Imajući u vidu ovu činjenicu, **prvi zaključak** je kako su inicijative vezane za svaki sektor nužne, kao i općeniti instrumenti koji se mogu (ili ne moraju) provoditi u svim državama kako bi se smanjile rodne razlike u plaćama. U sektoru zdravstva i socijalne skrbi, te inicijative bi se mogle odnositi na veće valoriziranje rada medicinskih sestara (uključujući, ali ne isključivo, veće plaće).

Važno je ne zaboraviti da su rodne razlike u plaćama strukturalni problem i bez ozbiljnih strukturalnih promjena ove specifične inicijative će imati samo djelomične utjecaje.

S obzirom na slične obrasce unutar pojedinih sektora – unatoč svim razlikama među državama – **drugi zaključak** je da se inicijative u sektoru financija i osiguranja trebaju usmjeriti na temu

netransparentnog fleksibilnog plaćanja i sustava bonusa, koji se čine vrlo nepovoljnima za žene i doprinose značajnoj vertikalnoj segregaciji unutar ovog sektora

Treći zaključak odnosi se na današnje vrijeme, kada fleksibilnost, nesigurnost, nestabilni oblici zapošljavanja i pogoršanje radničkih prava u cijeloj Europskoj Uniji, pa postje od presudne važnosti uspostaviti jake veze i suradnju među socijalnim partnerima (kao što su udruženja), državnim tijelima i tijelima za ravnopravnost spolova. Opći focus trebao bi koncentrirati na suzbijanje podcjenjenosti ženskog rada, što je jedan od najvećih uzroka rodnih razlika u području sektora zdravstva i socijalne skrbi, kao i česti uzrok rodnih razlika u plaćama u svim sektorima. Međutim, razlozi za rodne razlike u plaćama ukazuju na strukturalnu prirodu rodnih stereotipa, što void do diskriminacije i segregacije na tržištu rada i duboko je ukorijenjeno u eruopskim društvima, pa sus toga potrebni novi pristupi i nove suradnje između različitih akcijskih skupina. Jača suradnja između tijela za ravnopravnost spolova, organizacija civilnog društva i sinidkata u raznim sektorima, stvorit će, na primjer, novu svjesnost i aktivnost u borbi protiv rodnih razlika u plaćama i diskriminacije na temelju roda.

6 Literatura

- Bergmann, Nadja & Sorger, Claudia (2015): Country Fact Sheet Austria. Some Facts about the Gender Pay Gap in Austria. Country Fact Sheet prepared for the project: "Gender Pay Gap: New Solutions for an Old Problem. Developing Transnational Strategies Together with Trade Unions and Gender Equality Units to Tackle the Gender Pay Gap". Vienna.
- Broz, Tajana & Levačić, Dora (2015): Country Fact Sheet Croatia. Some Facts about the Gender Pay Gap in Croatia. Country Fact Sheet prepared for the project: "Gender Pay Gap: New Solutions for an Old Problem. Developing Transnational Strategies Together with Trade Unions and Gender Equality Units to Tackle the Gender Pay Gap". Zagreb.
- González Gago, Elvira & Castellanos Serrano, Cristina (2015): Country Fact Sheet Spain. Some Facts about the Gender Pay Gap in Spain. Country Fact Sheet prepared for the project: "Gender Pay Gap: New Solutions for an Old Problem. Developing Transnational Strategies Together with Trade Unions and Gender Equality Units to Tackle the Gender Pay Gap". Madrid
- Osila, Liina (2015): Country Fact Sheet Estonia. Some Facts about the Gender Pay Gap in Estonia. Country Fact Sheet prepared for the project: "Gender Pay Gap: New Solutions for an Old Problem. Developing Transnational Strategies Together with Trade Unions and Gender Equality Units to Tackle the Gender Pay Gap", Tallinn.
- Scheele, Alexandra & Jochmann-Döll, Andrea (2015): Country Fact Sheet Germany. Some Facts about the Gender Pay Gap in Germany. Country Fact Sheet prepared for the project: "Gender Pay Gap: New Solutions for an Old Problem. Developing Transnational Strategies Together with Trade Unions and Gender Equality Units to Tackle the Gender Pay Gap", Cottbus.
- Van Hove, Hildegard (2015): Country Fact Sheet Belgium. Some Facts about the Gender Pay Gap in Belgium. Country Fact Sheet prepared for the project: "Gender Pay Gap: New Solutions for an Old Problem. Developing Transnational Strategies Together with Trade Unions and Gender Equality Units to Tackle the Gender Pay Gap", Brussels.