



Republika e Kosovës
Republika Kosova-Republic of Kosovo
Qeveria –Vlada-Government

ZYRA E KRYEMINISTRIT/ OFFICE OF THE PRIME MINISTER/ URED PREMIJERA
AGJENCIA PËR BARAZI GJINORE / AGENCIJA ZA RAVNOPRAVNOST POLOVA/
AGENCY FOR GENDER EQUALITY

RODNI JAZ U PLATAMA NA KOSOVU

October 2020



Republika e Kosovës

Republika Kosova-Republic of Kosovo

Qeveria - Vlada - Government

ZYRA E KRYEMINISTRIT/ OFFICE OF THE PRIME MINISTER/ URED PREMIJERA

AGJENCIA PËR BARAZI GJINORE / AGENCIJA ZA RAVNOPRAVNOST POLOVA/

AGENCY OF GENDER EQUALITY

RODNI JAZ U PLATAMA NA KOSOVU

„Izveštaj o rodnim razlikama u platama podržavaju UN Women. Stavovi izraženi u ovom dokumentu ni na koji način ne predstavljaju stavove UN Women“

October 2020



Republika e Kosovës

Republika Kosova-Republic of Kosovo

Qeveria - Vlada - Government

ZYRA E Kryeministrit / OFFICE OF THE PRIME MINISTER / URED PREMIJERA

AGJENCIA PËR BARAZI GJINDRE / AGENCIJA ZA RAVNOPRAVNOST POLOVA /

AGENCY OF GENDER EQUALITY

UVOD

U skladu sa Zakonom o ravnopravnosti polova – Člana 11., Vlada Republike Kosovo izradila je i odobrila Program Kosova za rodnu ravnopravnost –PKRR 2020 – 2024. Jedna od aktivnosti ovog programa predviđena za 2020. godinu od strane Agencije za polnu ravnopravnost, bila je ostvarivanje istraživanja o rodnoj razlici u platama. Ova inicijativa ima za cilj sprovođenje obaveza koje proizilaze iz Zakona o rodnoj ravnopravnosti, odnosno člana 8. tačka 1.9 ovog zakona koji zahteva analizu i istraživanje stanja za sprovođenje obaveza iz ovog zakona. Takođe ovim istraživanjem postavljamo početni prag u RKS za praćenje tokom godina, kao dokazanu praksu na globalnom nivou za prikupljanje “dobrih podataka koji osiguravaju preduzimanje dobrih delatnosti” u postavljanju prioriteta na dnevnom redu rodne ravnopravnosti.

Podaci ovog istraživanja zasnovani na analizi trenutnog stanja, još jednom dokazuju da prisustvo nejednakosti i socijalno-ekonomske strukturne isključenosti i dalje nastavljaju da sprečavaju osnaživanje uloge žena u društvu. Žene na Kosovu i dalje se suočavaju sa visokim stepenom nezaposlenosti i istovremeno nižom naknadom za žene nego za muškarce sa istim karakteristikama tržišta rada. Ovo se pokazalo kao rezultat direktne i indirektno diskriminacije. Suočavaju se sa nedostatkom finansijskih sredstava, ne ostvaruju dovoljne prihode delujući u okviru manje plaćenih sektora kao što je sektor usluga, a istovremeno su pod pritiskom porodičnih obaveza i rodni stereotipa, i dalje su prekomerno zastupljene u manje plaćenim smerovima studija.

Žene su i dalje nedovoljno zastupljene u odlučivanju u većini sektora, ovo istraživanje ima za cilj da analizira izazove sa kojima se suočavaju. Takođe donosi u centru pažnje osnovni koncept koji je preduslov za postizanje rodne ravnopravnosti, princip "jednake plate za rad jednake vrednosti". Niža nadoknada za žene dokazana u ovom istraživanju ponovo naglašava da je neophodno preduzimanje dodatnih pozitivnih mera kako bi nadoknadili istorijske i socijalne nedostatke koji sprečavaju žene da postignu iste rezultate i istu platu na istom radnom mestu. Takve mere su dragocene razvojne investicije, posebno tamo gde će biti ubrzane, inovativne ili strateške, poput orijentacije u studijama i uključivanje žena u zapošljavanje i identifikovanje sektora u kojima postoji veća potražnja za zapošljenjem, sa višim platama, gde one mogu da razviju svoj puni potencijal, izvuku se iz siromaštva, i na taj način imaju za cilj uređenje rodne neravnopravnosti pogođene istorijskim posledicama kulturne norme.

APR se zahvaljuje kancelariji UNWOMEN – Priština na sufinansiranju ovog istraživanja, kao i savetnici gđi. Ardiana Gashi, profesorka na Ekonomskom fakultetu, UP, za odličnu saradnju u realizaciji ovog istraživanja.

Hvala,

Edi Gusia

Glavni izvršni direktor / Agencija za polnu ravnopravnost/ Kancelarija premijera

Sadržaj

1. Uvod.....	6
2. Izvor podataka i metodologija.....	9
2.1 Izvori podataka	9
2.2 - Metodologija procene.....	9
3. Pokazatelji tržišta rada na Kosovu	10
4. Rodni jaz plata na Kosovu	11
4.1 Nekorigovani rodni jaz plata.....	15
4.2 Korigovani rodni jaz plata.....	16
4.3 Analiza dekompozicije.....	22
4.4 Moguća objašnjenja za rodni jaz plata.....	24
5. Zaključci.....	27
6. Smernice politike u adresiranju rodnog jaza plata	29
Reference.....	33

Lista tabela

Tabela 1: Glavni pokazatelji tržišta rada, 2012-2018	10
Tabela 2: Pokazatelji tržišta rada, prema rodu-polu 2012-2018.....	10
Tabela 3: Prosečna plata za žene i muškarce.....	11
Tabela 4. Plate prema nivou obrazovanja i rodu	12
Tabela 5: Plate prema sektorima zaposlenja	13
Tabela 6: Prema profesiji, prema rodu.....	13
Tabela 7: Plate prema ekonomskim aktivnostima poslodavca	14
Tabela 8: Regresija Mincer za plate.	16
Tabela 11. Analiza dekompozicije.....	23

Originalni izveštaj napisan je na engleskom jeziku

1. Uvod

Agencija za ravnopravnost polova, pokrenula je realizaciju istraživanja rodnog jaza u platama, u sprovođenju Zakona o ravnopravnosti polova, član 8. tačka 1.9., u cilju analiziranja i istraživanja stanja za sprovođenje obaveza koje su obavezne ovim zakonom. Ovu aktivnost su sufinancirali ARP i UN Women.

Globalni izveštaj o platama za 2018. godinu pokazao je, da u proseku, žene se nastavljaju plaćati manje od muškaraca širom sveta, iako sa velikim razlikama među zemljama. Izveštaj podvlači da je rodni jaz u platama u različitim delovima raspodele plata uopšte, može biti posledica promena u opaženim atributima tržišta rada, kao što su niži nivoi obrazovanja žena, ili može biti zbog neobjašnjivih promena kao nadoknada za ove attribute, potcenjivanje rada žena u visoko feminizovanim profesijama ili preduzećima, niske ili stagnirane plate za žene koje su majke, ili jednostavno niže plate za žene nego za muškarce, bez obzira na jednaki posao ili posao sa jednakim vrednostima u istom preduzeću.

Na nivou EU-a i zemlje, rodni jaz u platama ostaje politički prioritet (EIRR, 2019). Prema najnovijem istraživačkom radu EIRR, rodni jaz u platama u EU pokazuje da su u proseku bruto plate žena po času 16% niže od muškaraca. Dalje izveštava da akumulirani uticaj rodne neravnopravnosti u zapošljavanju donosi rodni jaz od 40% u ukupnim godišnjim neto prihodima, i tokom života, sledi rodni jaz od 37% u penzijama na štetu žena. Dokument istraživanja EIRR-a (2019) brojni načini koji služe za formiranje rodnog jaza u platama, uključujući ključne predrasude na tržištu rada kao horizontalne (profesionalne) i vertikalne podele na tržištu rada, rodne predrasude u intenzitetu rada, formiranje ljudskog kapitala tokom čitavog života i faktori vezani za rodne organizacione kulture i međusobne veze između privatnog života i tržišta rada.

Ehrenberg i Smith (2003) rezimiraju izvore objašnjenog dela rodnog jaza u platama. Različiti nivoi obrazovnih dostignuća između muškaraca i žena istorijski su smatrani jednom od objašnjenih varijabli u pogledu rodnog jaza u platama. S obzirom na to da se sa vremenom rodni jaz u nivou obrazovanja smanjio, obrazovanje je izgubilo dosta od svog značaja u objašnjavanju razlike u prihodima. Radeći manje časova i sticanjem manje iskustva zbog prekida u karijeri tokom života, najčešće zbog brige o deci i neplaćenih kućanskih poslova, žene zarađuju manje od muškaraca. Žene imaju veću verovatnoću da prekinu njihovu karijeru zapošljavanja nego muškarci, uglavnom zbog brige o maloj deci, što bi prekidima moglo objasniti značajan deo rodnog jaza u platama (Bertrand et al., 2009 u Manning, 2011). Razlike u profesionalnim izborima između žena i muškaraca i dalje su važni izvori jaza u platama u konsolidovanim ekonomijama tržišta, ali one su takođe vremenom počele da gube svoju moć (Ehrenberg i Smith, 2003).

Rodna sektorska podela može objasniti deo promene u prihodima muškaraca i žena kada jedan pol ima tendenciju da se usredsredi na ekonomskim sektorima sa niskom platom, a drugi pol ima tendenciju da se usredsredi na sektore sa visokim platama. Na primer, žene mogu imati tendenciju da rade u sektorima sa nižim platama (na Kosovu, sektoru za čišćenje i

brigu o deci, koji je i dalje uglavnom sektor niskih i neformalnih plata), dok muškarci teže da rade u sektorima sa višim platama. Prekomerna zastupljenost žena u tradicionalnim profesijama i ekonomskom sektoru žena, koju karakterišu niže plate od tradicionalnih profesija i sektora muškaraca, može se nastaviti zbog preferencija radnika i diskriminacije na tržištu rada. Zavisnost putovanja (koja se ogleda u socijalnim normama i kulturnim ograničenjima) reprodukuje nove generacije žena koje se, izborom vrste obrazovanja koje one slede, samo-biraju u profesijama i sektorima ekonomije sa nižim platama, čak i u nedostatak opipljivih prepreka za pristup u tradicionalno dominiranim sektorima od muškaraca (Avlijas, et al., 2013). Slično objašnjenje se može dati u pogledu rodne podele u profesiji, gde jedan pol ima tendenciju da se usredsredi ka profesijama sa niskom platom, a drugi pol ima tendenciju da se usredsredi na profesije sa višom platom (Avlijas i dr., 2013). Rodna podela u profesiji može se takođe prouzrokovati delimično i od muškaraca koji se češće promovisu na nadzornim i rukovodećim pozicijama nego žene zbog diskriminacije. Termin 'prepreka unapređenju (glass ceiling)' koristi se kao metafora za opis nevidljive prepreke koja sprečava žene da napreduju preko određenog nivoa u hijerarhiji preduzeća (Avlijas, 2013). Međutim, rodni jaz u platama takođe preovlađuje u sektorima sa visokim platama: na primer, posljednji izveštaj Međunarodne agencije za obnovljivu energiju IRENA (2019) izveštava da u sektoru obnovljive energije žene i dalje zarađuju manje od muškaraca u svim kategorijama profesije. Jaz u platama prikazan je za višedimenzionalne faktore, uključujući: veću koncentraciju žena na poslove sa manjom platom, netehničkim i administrativnim i na novim pozicijama; relativno slabe pregovaračke pozicije žena; njihova veća verovatnoća da odvoje slobodno vreme od njihove karijere roditeljstva i brige; i stavovi i vrednosti poslodavaca, a u nekim slučajevima čak i kao posledica diskriminacije u platama. Neregulisanje je prilično složen pokazatelj. Njegovo merenje obuhvata i moguću diskriminaciju muškaraca i žena kroz 'nejednaku platu za jednak rad' i promene u prosečnim karakteristikama zaposlenih muškaraca i žena. Nekorigovani rodni jaz daje opšti pregled razlika između muškaraca i žena u platama. On meri koncept koji je širi od koncepta 'jednake plate za jednak rad ili rad jednake vrednosti'. Deo promene u primanjima muškaraca i žena može se objasniti promenama u prosečnim karakteristikama zaposlenih muškaraca i žena (Eurofound, 2010). Razlike u prosečnim karakteristikama mogu poticati iz mnogih faktora, uključujući koncentraciju jednog pola u određenim ekonomskim aktivnostima ili koncentraciju jednog pola u određenim profesijama. Prvi fenomen se naziva „rodna sektorska podela“, a drugi se naziva „rodna razlika u profesiji“. Analiza Boraas i Rodgers (2003) pokazuje da su i muškarci i žene plaćeni manje u sektorima u kojima dominiraju žene, nego u sektorima u kojima dominiraju muškarci. Upotreba podataka iz kompletnog seta podataka sa panela u SAD realizirano od strane Bayard et al. (2003) pokazuje da su plate niže u institucijama koje su uglavnom žene, a takođe i u profesijama u institucijama u kojima rade više žene. Cueto i Sanchez-Sanchez (2010) analizirali su kako se menjaju jazovi u platama u sektorima španske ekonomije. U njihovoj proceni oni vrše razliku između feminiziranih sektora (pretežni deo radnice žena), maskulinizirane (pretežni deo radnika muškarci) i rodne

neutralnosti i pronalaze da se rodni jazovi u platama sistematski menjaju u sve tri vrste sektora. Jaz u platama između muškaraca i žena u ženskom sektoru je uži nego u ostala dva, a u velikoj meri objašnjava se različitim karakteristikama žena i muškaraca koji tamo rade (Cueto i Sanchez-Sanchez, 2010). Stoga, diskriminacija u platama između polova nije univerzalna u svim sektorima, jer izgleda da je mnogo izraženija kod muškaraca.

Princip „jednake plate za rad jednake vrednosti“ od suštinskog je značaja za unapređenje rodne ravnopravnosti. Niža nadoknada u istim karakteristikama tržišta rada za žene nego za muškarce može biti rezultat direktne diskriminacije, gde je, na primer, ženi plaćeno manje za isti položaj nego muškarcu (unutar jednog preduzeća), ili rezultat maskiranih praksi, poput smanjenja mogućnosti za unapređenje na radnom mestu među ženama, sa jednakim kvalifikacijama kao i njihove kolege muškarci. Poslodavci mogu tretirati žene drugačije od muškaraca po pitanju zapošljavanja- što je poznato i kao alokativna diskriminacija. Štaviše, diskriminacija se može pojaviti u promovisanju i zapošljavanju. Alokativna diskriminacija je vrlo važan izvor diskriminacije na tržištu rada za žene (Petersen i Saporta, 2004), takođe identifikuje diskriminaciju procene, koja se odnosi na fenomen da se profesije u kojima dominiraju žene plaćaju manje, mada zahtevi sposobnosti i ostali faktori koji se odnose na platu su isti u obe profesije u kojima dominiraju žene i muškarci.

Biro ILO-a za delatnost poslodavaca (ACT / PMP) ispitivala je mnoge kompanije o ključnim preprekama za žensko rukovodstvo, čiji su rezultati objavljeni 2015. godine u Globalnom izveštaju o Ženama u biznisu i upravljanju: Hvatanje momentuma. Prema ovoj studiji, pet prepreka za lideršip žena odnosilo se na diskriminaciju i nesvesnu rodnu predrasudu, pri čemu je druga najčešće spomenuta prepreka bila socijalna uloga muškaraca i žena. Ispitanici su takođe spomenuli opštu percepciju da upravljanje pripada muškarcima. Treća prepreka koja se najviše spominjana bila je muška korporativna kultura. Ispitanici su takođe naveli stereotipe o ženama i svojstvene rodne predrasude pri zapošljavanju i promovisanju. Slično tome, istraživanje McKinsey i Company potvrdilo je da nevidljive prepreke smetaju ženama, osim otvorenog seksizma. Rodne predrasude u razmišljanjima menadžera mogu da ometaju napredovanje žena na vodeće pozicije.

Činjenični dokument Evropske komisije 2019. o rodnom jazu o platama uključuje sledeća tri glavna faktora koji doprinose da žene zarade manje od muškaraca koji rade poslove jednake vrednosti: podela na tržištu rada takođe povećava rodni jaz u platama. Žene i muškarci i dalje imaju tendenciju da rade na različitim poslovima; stereotipi, gde je razdvajanje često povezano sa stereotipima, manji broj žena radi u naučnom i tehničkom radu, dok žene često rade u ekonomskim sektorima sa nižim vrednostima i platama; i ravnoteža život-posao: mnogo više žena nego muškaraca odlučuje se za roditeljsku dozvolu, što uz nedostatak okruženja za brigu o deci, podrazumeva da su žene često primorane da napuste tržište rada.

Na Kosovu, jednaka plata za jednak rad zagaranjuje se Zakonom o radu br. 03/L-212. U članu 55. Zakona, jasno se definiše da poslodavac mora platiti naknadu ženama i muškarcima za rad jednake vrednosti naknada koja pokriva osnovnu platu i druge dodatke. Međutim, nema dokaza da su ove zakonske odredbe sprovedene. Jedini do sada dostupni dokaz dobijen je iz

Ankete o radnoj snazi, koja pokazuje malu promenu plata između žena i muškaraca. Kako god, ove procene se zasnivaju na podacima o platama organizovanim u intervalima i procena ne kontrolira kvalitete zaposlenih. Cilj ove studije je popunjavanje jaza, izvlačenjem podataka iz opšte ankete- Ankete o radnoj snazi i korišćenju vremena (LFTUS) za 2017. godinu koju je ovlastila Korporacije milenijumskih izazova. Procena je izvedena metodom dekompozicije, najčešće korišćenog pristupa. Dekompozicija ima dvostruke koristi: prvo, procenjivanje objašnjenog rodnog jaza o platama prema karakteristikama tržišta rada, obezbeđuje korisnu informaciju kreatora politika da pravilno usmere razlike u pomoćima/darovanjima i karakteristikama između žena i muškaraca: na primer, smanjenje razlike u obrazovnim postignućima ili podsticanje žena i muškaraca da se diverzifikuju u profesije ili sektore; i drugo, ako je veličina neobjašnjive komponente velika, ovo može sugerisati da smanjivanje rodnog jaza u platama takođe zahteva mere za otklanjanje diskriminacije u platama i promovisanju zakonskih okvira i favorizovanih politika o jednakim platama za rad sa jednakim vrednostima između žena i muškaraca.

2. Izvor podataka i metodologija

2.1 Izvori podataka

Kvantitativni podaci

Da bi se procenio rodni jaz u platama, podaci su izvučeni iz Ankete o radnoj snazi i korišćenja vremena sprovedenog u 2017. godini i za to je bila ovlašćena od strane Korporacije milenijumskih izazova na Kosovu. Istraživanje je provedeno sa 8,533 porodica, prikupljajući podatke o zaposlenju za 32,742 osobe. Istraživanje je bilo među-sektorsko, pri čemu se prikupljanje podataka desilo u periodu od 17 nedelja između 31. marta 2017. i 4. avgusta 2017. godine. Slično anketi o radnoj snazi koju je sprovedla Agencija za statistiku Kosova, istraživanje MCC-a je u skladu sa metodologijom Eurostata.

Obrazloženje za korišćenje MCC ankete je zbog činjenice da su prikupili podatke o platama, dok u ARS-u sprovedenom od Agencije za statistiku Kosova, ispitanicima je data lista plata organizovana u intervalima.

U izveštaju se procenjuje jaz u nekorigovanim i korigovanim platama, samo za pojedince koji imaju status zaposlenog, tj. ne one koji su samo-zaposleni sa ili bez zaposlenih. Glavna varijabla za ovu analizu je neto plata mesečno, koju prijavljuju zaposleni sa platom, tj. ne uključuju samozaposlena lica. Iz ankete je ukupno 8,367 zaposlenih sa platama, od kojih su 32% (2,663) žene, a preostalih 5,704 zaposleni su muškarci. Dokument sledi metodologiju korišćenu u nedavnoj Eurostatovoj realizovanoj proceni (Leythienne i Ronkowski, 2018). Za dekompoziciju nekorigiranog rodnog jaza u platama, koriste se informacije o zapaženim karakteristikama, koje se sastoje od: a) ličnih karakteristika vrsta zaposlenih, kao što su starost, obrazovanje i radno iskustvo, b) vrsta posla koje obavljaju pojedini zaposleni, i c) vrste poslodavaca za koje rade pojedinačni zaposleni.

Kvalitetni podaci

Da bi se bolje razumeo rodni jaz u platama, organizovane su dve diskusije u fokus grupama, jedna sa zaposlenima u privatnom sektoru i jedna sa zaposlenima u javnom sektoru. Fokus grupa privatnog sektora činila je 7 zaposlenih (6 žena i 1 muškarac), iz bankarskog sektora, osiguravajućih kompanija, sektora trgovine i usluga. U fokus grupi iz javnog sektora bilo je 8 učesnika (7 žena i 1 muškarac) zaposlenih u ministarstvima, agencijama i preduzećima u javnom vlasništvu.

2.2 - Metodologija procene

Za procenu rodnog jaza plata, plata (GPG) se meri sa platom na sat. Uzorak se sastoji od radnika sa platama starosti 15 ili sa više godina. Nekorigovani rodni jaz za plate se meri izvršenjem standardne jednačine Mincer (1974), koja opisuje promenu plata između žena i muškaraca. Kao jedan nekorigovani pokazatelj, GPG daje jedan opšti pregled razlike između muškaraca i žena u platama. On meri koncept koji je širi od koncepta 'jednaka plata za jednaki posao ili rad sa jednakom vrednošću'. Jedan deo promene kod prihoda muškaraca i žena se može objasniti sa promenama u prosečnim karakteristikama zaposlenih muškaraca i žena (Eurofound 2010). Razlike u prosečnim karakteristikama mogu doći iz više faktora, uključujući koncentraciju jednog pola na određene ekonomske aktivnosti ili koncentracija jednog pola na određene profesije. Prvi fenomen se zove "rodna sektorska podela" a drugi se zove "rodna podela u profesiji". Razne koncentracije mogu objasniti jedan deo promene u приходima muškaraca i žena, sa jednim koji se koncentriše na ekonomske sektore sa nižom platom i drugi pol koja ima tendencije da se koncentriše na sektore za višim platama. Zato, nekorigovani GPG je jedan dosta složeni pokazatelj. Njegovo merenje pokriva moguću diskriminaciju između muškaraca i žena preko 'nejednake plate za jednaki posao' i promene na prosečne karakteristike radnika muškaraca i žena (Avlijaš et al., 2013).

Za procenu rodnog jaza plata, koristi se dekompozicija Blinder Oaxaca (Blinder 1973; Oaxaca 1973), jedna obična korišćena metodologija za studije rezultata tržišta rada prema grupama (pol, rasa, itd.). Ova metodologija deli razliku plate između dve grupe u jednom delu koji se objašnjava od izmena u grupama na karakteristike produktivnosti, kao što je obrazovanje ili radno iskustvo i jedan preostali deo koji se ne može obračunavati od takvih promena na odrednice plata (Jan, 2008). Ovaj "neobjašnjivi" deo često se koristi kao mera za diskriminaciju, ali takođe podrazumeva efekte razlike u grupama na nepračena predviđanja (Jan, 2008). Dekompozicija Blinder Oaxaca, prvo procenjuje dva modela specifične regresije za grupu i kasnije vrši dekompoziciju. Dataljan opis metodologije se može naći na Jan (2008).

3. Pokazatelji tržišta rada na Kosovu

Bez obzira na pozitivni održivi ekonomski rast, Kosovo se karakteriše se visokim stepenom pasivnosti, nisko zaposlenje i visok stepen nezaposlenosti (Tabela 1). Prema Anketi radne snage, u 2018 samo 40.9% stanovništva u radno doba su bili aktivni na tržištu (znači. zaposleni ili ne zaposleni), samo 28.2% su bili zaposleni 29.6% radne snage su bili nezaposleni.

Tabela 1: Glavni pokazatelji tržišta rada, 2012-2018

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Stepen učešća radne snage	36.9	40.5	41.6	37.6	38.7	42.8	40.9
Stepen pasivnosti	63.1	59.5	58.4	62.4	61.3	57.2	59.1
Odnos zaposlenje - stanovništvo (stepen zaposlenja)	25.5	28.4	26.9	25.2	28.0	29.8	28.8
Stepen nezaposlenosti	30.9	30.0	35.3	32.9	27.5	30.5	29.6

Izvor: ASK, 2012-2018 AFP

Gruba rodna podela na tržištu rada se nastavlja na Kosovu. Prema Anketi radne snage, u 2018, samo 18.4% žena su aktivne u poređenju sa 63.3% muškaraca. Iako sa jednim niskim stepenom aktivnosti, stepen nezaposlenosti žena ostaje viši u odnosu na muškarce. Dok žene zastupaju 49.3% stanovništva radnog doba, one čine jednu petinu ukupno lica zaposlenih na Kosovu (ASK, 2019). To zbog niskog stepena zaposlenosti, registrovanog na 12.3% za žene u 2018 god. u poređenju sa 45.3% muškaraca - stepen tri puta veći nego kod žena. U toku perioda 2012-2018, prosečno, rodni jaz u zaposlenju je bio oko 31 procentnih poena. Prikazani podaci na Tabeli 2 pokazuju da rodne razlike takođe se nastavljaju i među mladima, pokazujući da će se jaz nastaviti i u budućim godinama.

Tabela 2: Pokazatelji tržišta rada, prema rodu-polu 2012-2018

	2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
Stepen učešća radne snage	55.4	17.8	60.2	21.1	61.8	21.4	56.7	18.1	58.3	18.6	65.3	20.0	63.3	18.4
Odnos zaposlenje – stanovništvo (stepen zaposlenja)	39.9	10.7	44.0	12.9	41.3	12.5	38.7	11.5	43.0	12.7	46.6	12.7	45.3	12.3
Stepen nezaposlenosti	28.1	40.0	26.9	38.8	33.1	41.6	31.8	36.6	26.2	31.8	28.7	36.6	28.5	33.4
Stepen nezaposlenosti kod mladih (15-24 god)	52.0	63.8	50.4	68.4	56.2	71.7	54.2	67.2	47.2	65.4	48.4	63.5	51.5	64.7

Izvor: ASK, 2012-2018 AFP

Drugo poglavlje se više koncentriše na analizu rodnog jaza plata.

² Komanda Oaxaca në Stata, shpjeguar në detaje nga Jan (2008). Grupi 1 = burra; grupi 2 gra.

4. Rodni jaz plata na Kosovu

U ovom poglavlju, vrši se procena nekorigovanog i korigovanog rodnog jaza plata. Kako je gore rečeno, procena obuhvata samo plaćene radnike. Od 11,682 anketiranih kao zaposlena lica, 63% (7,361) su zaposleni sa platama, 17% su samozaposleni i 20% ostali su neplaćeni porođini radnici. Od 7,361 radnika sa platama, 1,006 nisu izvestili o rodu (polu), zato su isključeni iz analize. Žene zastupaju 26% radnika sa platom, odnosno 1,657 od 6,355 lica.

Prvo, obezbeđuju se rodne razlike u platama, kao i struktura zaposlenih sa platama. Na Tabeli 4, uzorak za platu za žene i muškarce je podeljen u nekoliko klapa plata zatim se upoređuju sa prosečnim platama muškaraca i žena unutar svake klape. Podaci pokazuju da 10% žena se plaćaju do 150 evra, dok isti deo muškaraca se plaća do 200 evra. Neusklađivanja se primećuju i za prvi i treći kvartal.

Kako što se može videti iz Tabele 3, neto prosečna plata žena je 312 evra a muškarci dobijaju 346 evra, razlika od 34 evra. Obračunate na radne sate, žene dobijaju 0.10 evra više za sat, odnosno žene zarađuju 2.2 evra na sat a muškarci zarađuju 2.1 evra na sat. U većini zemalja, rodni jaz plata je viši kada se procena zasniva na mesečne plate a ne na plaćanja po satu, dajući činjenicu da u većini zemalja žene i muškarci imaju osetljive razlike u vezi sa radnim vremenom (Avlijaš et al., 2013).

Tabela 3: Prosečna plata za žene i muškarce

Nivo u procentima	Žene		Muškarci	
	Plata	Plata na satu	Plata	Plata na satu
10% - Prvi decil	150	0.88	200	0.87
25% - Prvi kvartal	200	1.15	250	1.14
50% - srednja	300	1.80	300	1.56
75% - Treći kvartal	400	2.71	410	2.50
90% Nivo procenta	470	4.30	500	3.33
Prosečna plata	314	2.20	346	2.10
Broj zapažanja	1,179	1,172	3,422	3,394

Izvor: Proračuni autora zasnovani na LFTUS MCC-a 2017.

PPosle definisanja od Eurostat (2010), računa se nekorigovani rodni jaz plata, jedan pokazatelj koji meri razliku između plata prosečnih bruto zaposlenih muškaraca i zaposlenih žena sa platama kao procenat prosečnih prihoda bruto na sate zaposlenih muškaraca sa platom. Pokazatelj je utvrđen kao nekorigovani, jer daje jedan opšti pregled rodne neravnopravnosti u smeru plate i meri jedan koncept koji je širi nego koncept jednake plate za jednaki posao. Dok Eurostat (2010) koristi podatke za plate po satu rada, prvo mi ćemo

³ Bazuar në AFP 2017, 20% e të punësuarve me paga ishin gra, përqindja në vitin 2018 ishte 24%.

računati nekorigovani rodni jaz plata koristeći neto prosečnu platu. Nekorigovani rodni jaz plata, koristeći neto platu, na Kosovu, u 2017, se računa na 9.8%, malo niži u odnosu na jaz u Albaniju registrovan na 10.5% u 2017 godini.

Prema obrazovanju, u skladu sa ekonomskim očekivanjima, plate se povećavaju sa nivoom obrazovanja, znači ima pozitivna vraćanja u obrazovanju (Tabela 4). Prosečna plata žena bez obrazovanja ili sa osnovnom školom je 215 evra, povećava se na 272 evra za one sa srednjim obrazovanjem, stiže na 388 evra za one sa diplomom tercijarnog nivoa i dostiže krov na 478 evra za one sa visokim postuniverzitetskim obrazovanjem. U svim grupama obrazovanja, muškarci imaju veće plate nego žene: najveća apsolutna razlika je primećena između žena i muškaraca sa visokim postuniverzitetskim obrazovanjem (113 evra), dok je veća razlika u relativne termine (nekorigovani rodni jaz plata) je za one bez obrazovanja ili samo sa osnovnim obrazovanjem (24%). Podaci takođe pokazuju da je nivo školovanja negativno povezan sa jazom plata između polova, znači što je veće obrazovanje toliki je niži jaz.

Tabela 4. Plate prema nivou obrazovanja i rodu

v	Žene			Muškarci			Nekorigovani jaz u Evro	Nekorigovani jaz u %
	Proseka	Broj	Procenata	Proseka	Broj	Procenata		
Bez obrazovanja ili završena osnovna škola (ISCED 0+1+2)	215	171	15%	283	663	19%	68	24%
Sekundarno OBRAZOVANJE (ISCED 3+4)	272	559	47%	328	2146	63%	56	17%
Diploma tercijarni nivo (ISCED 5+6)	388	369	31%	453	489	14%	65	14%
Visoko postuniverzitetско obrazovanje (ISCED 7+8)	478	80	7%	591	124	4%	113	19%
Broj zapažanja		1,657			4,698			

Izvor: Proračuni autora zasnovani na LFTUS MCC-a 2017.

⁴ <http://www.instat.gov.al/media/4764/burra-dhe-grate-ne-shqiperi-2018.pdf>

Prema sektoru zaposlenja, u privatnom sektoru, žene zarađuju 20% niže plate od muškaraca, dok u javnom sektoru ova razlika je 8% (Tabela 5). Rodni jaz postoji takođe i kod NVO-a i međunarodnih organizacija. Ovo može da obezbedi neke informacije da javni sektor diskriminiše žene manje nego privatni sektor, međutim primećeno je da je u javnom sektoru radnici su obrazovaniji i da je rodni jaz smanjen kada se nivoi obrazovanja povećavaju.

Tabela 5: Plate prema sektorima zaposlenja

	Žene			Muškarci			Nekorigovani jaz u evra	Nekorigovani jaz u %
	Prosek	Broj	Procenat	Prosek	Broj	Procenat		
Privatni	244	627	53%	305	2,331	68%	61	20%
Javni	402	503	43%	436	1,028	30%	34	8%
NVO i međunarodne organizacije	320	47	4%	413	62	2%	93	23%
Broj zapažanja		1,657			4,698			

Izvor: Proračuni autora zasnovani na LFTUS MCC 2017.

Kada su podaci podeljeni prema profesijama, u svim profesijama, muškarci imaju višu prosečnu platu, osim profesije kvalifikacije u poljoprivredi, šumarstvu i ribarstvu ali imajući na umu da je samo jedna žena zaposlena u ovu profesiju, ove informacije nemaju snagu za analizu (Tabela 6). Najveći nekorigovani rodni jaz na plate se primećuje među radnicima zanatstva i onih vezanih sa trgovinom, a ta profesija zapošljava 5% žena i 13% muškarci.

Tabela 6: Prema profesiji, prema rodu

	Prosek	Broj	Procent	Prosek	Broj	Procent	Nekorig ovan i jazu evra	Nekorig ovan jazu %
Menadžeri	430	44	3%	494	137	4%	64	13%
Profesionalci	403	396	30%	472	450	13%	69	15%
Tehničari i profesionalni saradnici	356	62	5%	436	102	3%	80	18%
Poljoprivrednici i radnici	355	97	7%	380	175	5%	25	7%
Radnici usluga i prodaje	220	233	17%	267	486	14%	47	18%
Kvalifikovani radnici u polj. i šumarstvo	250	1	0%	236	18	1%	-14	-6%
Radnici zanata i trgovine	188	70	5%	335	454	13%	147	44%
Operatori strojeva i mašina i monter	267	3	0%	306	93	3%	39	13%
Elementarne profesije	238	150	11%	302	800	25%	64	21%
Profesije pružanih usluga	447	3	0%	492	80	2%	45	9%
Ostalo	120	273	20%	317	567	17%	197	62%
Broj zapažanja		1,657			4,698			

Izvor: Proračuni autora zasnovani na LFTUS MCC 2017

Interesantno je da se studiraš plate prema sektorima i da analiziraš u kojim sektorima su koncentrisane žene. Prikazani podaci na tabeli 7 pokazuju da najveći broj žena su zaposlene u obrazovanju i zdravstvu, koje se karakterišu sa višim platama nego što su prosečne plate. Muškarci više rade u građevinu, koji je takođe sektor koji ima veću platu od prosečne plate. Žene su takođe koncentrisane u sektoru trgovine i na druge usluge (31% u poređenju sa 22% zaposlenih muškaraca sa platom), sektor koji plaća prosečnu platu od 270 evra, plata koja je niže nego opšta prosečna plata.

Tabela 7: Plate prema ekonomskim aktivnostima poslodavca

Ekonomski sektor	Učešće		Broj zapažanja
	Učešće žena	muškaraca	
Poljoprivreda šumarstvo i ribarstvo	1%	2%	251
Rudnici i kamenolomi	1%	1%	448
Proizvodnja	6%	8%	296
Energija električna, gas, para i kondicionirani vazduh (klimatizacija)	0%	4%	402
Vodovod; kanalizacija, upravljanje otpadom	1%	1%	335
Građevinarstvo	1%	19%	349
Trgovina na veliko i malo; popravka vozila i bicikla	14%	8%	270
Transport i skladištenje	1%	4%	316
Aktivnosti smeštaja i usluge hrane	4%	7%	266
Informisanje i komunikacija	3%	2%	372
Finansijske aktivnosti i osiguranje	3%	2%	417
Aktivnosti nepokretne imovine	0%	0%	324
Profesionalan, naučni i tehnički	1%	1%	511
Aktivnosti administrativne podrške	3%	2%	410
Javna uprava i zaštita; obavezno socijalno osiguranje	4%	9%	400
Obrazovanje	22%	9%	420
Zdravlje čoveka i aktivnosti socijalnog rada	15%	2%	393
Umetnost razonoda i rekreacija	3%	2%	283
Aktivnosti drugih usluga	17%	14%	284
Aktivnosti doma činstva kao poslodavci;	1%	0%	279
Aktivnosti vanteritorijlnih organizacija,	1%	1%	600
Druge aktivnosti	1%	1%	291
Ukupno	100%	100%	

Izvor: Proračuni autora zasnovani na LFTUS MCC 2017.

4.1 Nekorigovani rodni jaz plata

U osnovnom Mincerijanskom modelu ljudskog kapitala (Mincer, 1974), školovanje se pretpostavlja da je nezavisno od sposobnosti, i da je povraćaj od investicija na školovanju jednako za sva lica. Svakako, u savremenu literaturu se priznaje da povraćaj/nadoknada na školovanje treba da bude različito za razne nivoe sposobnosti. Na intuitivni način, procena srednjeg povraćaja na školovanju precenjuje povraćaj za lica sa niskim sposobnostima i potcenjuje povraćaj sa visokim sposobnostima. Zato lice treba da dozvoli sposobnost da utiče na nivo povraćaja na investiranja u školovanju.

Prosečne mesečne plate i na sat

Kao nekorigovani pokazatelj, GPG predstavlja jedan opšti pregled razlika između muškaraca i žena. On meri koncept koji je širi od koncepta "jednake plate za jednaki rad ili rada sa jednakom vrednošću". Jedan deo razlike u prihode muškaraca i žena se može objasniti sa razlikama u prosečnim karakteristikama radnika muškaraca i žena (Eurofound 2010). Razlike u prosečnim karakteristikama mogu doći iz više faktora, uključujući koncentraciju jednog pola na određene ekonomske aktivnosti ili koncentraciju jednog pola u određene profesije. Prvi fenomen se zove "rodna sektorska podela" i drugi fenomen se zove "rodna podela na profesije". Rodna sektorska podela može da objasni jedan deo razlike na prihode muškaraca i žena, kada jedan rod ima trend da se koncentriše na ekonomske sektore sa nižom platom i drugi rod ima trend da se koncentriše na sektore sa većom platom. Na primer, žene mogu imati trend da rade u sektorima sa nižom platom, dok muškarci mogu da imaju trend da rade u sektoru sa većom platom. Slično, rodna profesionalna podela može da objasni razliku u prihodu muškaraca i žena, kada jedan rod ima trend da se koncentriše na profesije sa manjom platom a drugi rod da ima trend da se koncentriše na profesije sa većom platom. Rodna podela na profesije se može izazvati delimično i od muškaraca koji se češće promovišu na položajima nadgledanja ili menadžera nego žene zbog diskriminacije. Termin 'smetnja unapređenja (glass ceiling)' koristi se kao metafora za opisivanje nevidljivih smetnji koje omataju žene da se ne uzdignu iznad određenog nivoa u hijerarhiji jednog preduzeća/institucije. Zato, nekorigovani GPG je jedan dosta složeni pokazatelj. Njegovo merenje pokriva kako moguću diskriminaciju među muškarcima i ženama preko 'nejednake plate za jednaki posao' tako i promene u prosečnim karakteristikama radnika muškaraca i žena.

Mincer model se koristi za izračunavanje nekorigovanog rodnog jaza u platama. Obavljaju se dve regresije, jedna kada je zavisna varijabla mesečna plata, a druga kada je zavisna varijabla plata na satu rada, mi koristimo mesečnu platu, jer sami radni sati mogu biti potencijalni izvor diskriminacije. *Binarna* varijabla koja opisuje rod zaposlenih pojedinaca koristi se kao jedina varijabla za objašnjenje. Zavisna varijabla je registar plata/plata na satu, kako bi se procenila razlika između polova u procentima, nego u evrima. Koncentrisanje na plate na sat podrazumeva da takvi faktori kao što su mesečno radno vreme ili procenat žena i muškaraca u formalnoj zaposlenosti su izvan delokruga pokazatelja (EIRR, 2019).

Rezultati u Tabeli 8 pokazuju koliko meseca u proseku žene dobijaju 12% niže plate u poređenju sa muškarcima. Međutim, kada se zavisna varijabla izrazi u radnim satima, žene primaju 5% veću platu po radnom satu. Međutim, u oba slučaja, rezultat pokazuje nekorigovan rodni jaz, stoga ovi rezultati ne predstavljaju adekvatna merenja rodnog jaza u platama. Sledeća sekcija, se fokusira na merenje korigovanog rodnog jaza,

Tabela 8: Regresija Mincer za plate.

Zavisna varijabla	Koeficijent za žene	Nivo važnosti	Broj zapažanja
Logaritam neto mesečne plate	-0.12	1%	4,601
Logaritam neto mesečne plate na satu	0.054	1%	4,566

Izvor: Proračuni autora zasnovani na LFTUS MCC-a 2017.

Kao što je gore primećeno, dva pola se razlikuju u skladu sa karakteristikama i nivoima sposobnosti žena i muškaraca koji rade. Zbog toga postoji potreba da se koriguje rodni jaz plata, kako bi se odrazilo ove razlike u karakteristikama. Stoga se ostali deo koncentriše na procenu korigovanog rodnog jaza plata.

4.2 Korigovani rodni jaz plata

U ovom delu, analiza se transformiše sa jednog jednostavnog preračunavanja razlika u prosečnu platu između zaposlenog muškarca sa prosečnom platom, i jedne zaposlene žene sa prosečnom platom, tj. nekorigovani jaz plata, i reponderiše ga prema karakteristikama tržišta rada za svaki zaposleni pojedinac. Ovo pruža informacije o korigovanom rodnom jazu plata, dakle stvarni jaz plata između polova. To omogućava stavljanje u vidu na najvišem nivou razloga postojanja i upornosti rodnog jaza plata na tržištu rada na Kosovu.

Funkcija regresije Mincer prostire se na varijabli koje proračunavaju lična iskustva, rada i karakteristike poslodavca. Nakon razmatranja literature, posebno pozivajući se na poslednji izveštaj objavljen od Eurostat (Leythienne i Ronkowski, 2018), za merenje rodnog jaza plata, varijabli objašnjenja za lične karakteristike, rada i samog poslodavca su uključene takođe, predstavljene u nastavku:

Lične karakteristike.

- Varijabla starosti i starost na kvadratu, za procenu nelinearnog odnosa između starosti i plata; i
- Da bi se ispitao uticaj nivoa obrazovanja na plate, uključene su tri *binarne* varijable: varijabla za grupu 1 jednaka je 1 ako jedna osoba nema obrazovanje ili je završila osnovno i niže srednje obrazovanje, i inače nula; *binarna* varijabla za grupu 2 sa vrednošću 1 ako osoba ima završeno srednjoškolsko ili post-srednjoškolsko obrazovanje, i inače nula; grupa 3 je postavljena na 1 za osobe koje su završile visoke studije, inače nula; i grupa 4 predstavlja pojedince koji su završili postdiplomske studije. Grupa 4, predstavlja kategoriju standarda;

Radne karakteristike.

- Varijabla koja meri broj godina, sa trenutnim poslodavcem;
- Dihotomna varijabla koje se razlikuju između stalnih i privremenih ugovora. Stalni ugovori se koriste kao referentne kategorije;
- Uključuje se varijabla za razlikovanje između plata radnika sa punim i nepunim radnim vremenom, prvi se koristi kao referentna kategorija; i
- *Binarna* varijabla za profesiju, podeljeno u osam kategorija prema Međunarodnom standardu za klasifikaciju profesija (MSKP). *Binarne* varijabla uključuje rukovodioce, profesionalce, tehničare i pridružene profesionalce, administrativne radnike pomoćnike, radnike usluga i prodaje, kvalifikovane radnike u poljoprivredi, šumarstvu i ribarstvu, u zanatstvo i trgovinu, operatori postrojenja i mašinerija i montažeri, osnovna profesija, profesije oružanih snaga i druge profesije. Profesija rukovodioca je osnovna kategorija.

Vrsta poslodavca.

- Uključuje *binarne* varijable za sektor industrije, sa poljoprivredom kao osnovna kategorija; i
- Uključuje se varijabla za razliku između javnog i privatnog sektora.

Karakteristike zaposlenih žena i muškaraca

Tabela 9 otkriva informacije o karakteristikama zaposlenih žena i muškaraca, što predstavlja uzorak regresije. Kao što se može videti, prosečna starost zaposlenih žena je niža za 1.5 godina, što se može objasniti nižom istorijskom stopom zaposlenosti žena. Obrazovna

struktura zaposlenih žena je bolja od strukture zaposlenih muškaraca. Shodno tome, 40% žena zaposlenih sa platama ima visoko obrazovanje u poređenju sa 19% muškaraca. Zaposleni muškarci često imaju osnovno ili srednje obrazovanje u poređenju sa ženama, što ukazuje da žene sa nižim obrazovnim stepenom često ostaju izvan tržišta rada. Ovo možemo smatrati jednu vrstu diskriminacije prema ženama (Avlijaš et al., 2013), zato što žene da bi se zaposlile trebaju prosečno imati postignuta više obrazovanja u odnosu na muškarce, zato one trebaju ulagati u obrazovanje više, ako žele da se zaposle sa platom.

Što se tiče radnih karakteristika, žene su u proseku bile zaposlene kod trenutnog poslodavca 8.7 godina, a muškarci 9.3 godine. Žene je više moguće da imaju ugovore o stalnom radu: 52% je imalo takve ugovore u poređenju sa 46% muškaraca. Muškarci rade više sati nego žene (48 i 41 sata nedeljno odnosno). Ugovor o radu sa punim radnim vremenom je odlika kako žena tako i muškaraca, bez razlike među njima. Prema profesijama, žene su uglavnom fokusirane na profesije profesionalaca (34%) i profesije usluga i prodaje (19%), dok su muškarci prisutni u većini osnovnih profesija koje preovlađuju (24%). Tradicionalne obrazovne profesije i zdravstveni sektor čine 37% zaposlenih žena, dok je najrasprostranjeniji sektor za muškarce građevinski sektor, u kojem je zaposleno 19% muškaraca. Sektor usluga je takođe važan sektor, u kojem su zaposlene 17% žena i 14% muškaraca. Iako je privatni sektor najrasprostranjeniji sektor zapošljavanja u poređenju sa muškarcima, veliki deo žena je zaposlen u javnom sektoru (44% žena u poređenju sa 30% muškaraca).

Tabela 9: Karakteristike zaposlenih žena i muškaraca.

Lične karakteristike	Žene 15+	Muškarci 15+
Starost	37.3 vite	38.8 vite
Obrazovni nivo (% zaposlenih žena)		
Grupa 1: nema obrazovanje ili ima završeno osnovno i niže srednje obrazovanje	13%	19%
Grupa 2: srednjoškolsko ili post-srednjoškolsko obrazovanje	47%	62%
Grupa 3: Tercijarni nivo diplomiranja	32%	15%
Grupa 4: tercijarni, postuniverzitetske	8%	4%
Radne karakteristike	Žene 15+	Muškarci 15+
Radno iskustvo kod trenutnog poslodavca: prosečan broj godina	8.7	9.3
Ugovor o radu Deo sa stalnim ugovorom	52%	46%
Broj radnih sati nedeljno: prosečno nedeljno	41 orë	48 orë
Radno vreme Deo sa ugovorom sa punim radnim vremenom	91%	91%
Profesija		
Rukovodilac	4%	5%
Profesionalac	34%	14%
Tehničari i pridruženi profesionalci	5%	3%
Administrativni radnici podrške	9%	5%
Zaposleni u sektoru usluga i prodaje	19%	14%
Kvalifikovani radnici u poljoprivredi, šumarstvu i ribarstvu	0%	1%
Radnici u zanatstvu i trgovini	5%	14%
Operatori postrojenja i mašinerija i montažeri	0%	3%
Elementarne profesije	12%	24%
Profesije pružanih snaga	0%	2%

Ostale profesije	11%	16%
Karakteristike poslodavca	Žene 15+	Muškarci 15+
Glavna ekonomska aktivnost		
Poljoprivreda, šumarstvo i ribolov	1%	2%
Rudnica i kamentolomi	1%	1%
Produktivnost	6%	8%
Struja, gas, para i kondicionirani vazduh (klimatizacija)	0%	4%
Vodovod; kanalizacija, upravljanje otpadom	1%	1%
Građevinarstvo	1%	19%
Trgovina na veliko i malo; popravke automobila i motocikla	14%	8%
Transport i skladištenje	1%	4%
Aktivnosti smeštaja i prehrambene usluge	4%	7%
Informacije i komunikacije	3%	2%
Finansijske aktivnosti i osiguranja	3%	2%
Aktivnosti nepokretne imovine	0%	0%
Stručni, naučni i tehnički	1%	1%
Aktivnosti administrativnih i pomoćnih usluga	3%	2%
Javna uprava i zaštita; obavezno socijalno osiguranje	4%	9%
Obrazovanje	22%	9%
Ljudsko zdravlje i aktivnosti socijalnog rada	15%	2%
Umetnost, zabava i rekreacija	3%	2%
Aktivnosti drugih usluga	17%	14%
Aktivnosti porodičnih ekonomija kao poslodavac;	1%	0%
Aktivnosti van teritorijalnih organizacija	1%	1%
Ostale aktivnosti	1%	1%
Vrste poslodavca	AI	
Procenat u javnom sektoru	44%	30%
Procenat u privatnom sektoru	51%	68%
Procenat u NVO-ima ili međunarodnim organizacijama	5%	2%

Burimi: Llogaritjet e veta, nga LFTUS të MCC 2017.

Tabela 10 prikazuje empirijske nalaze o rodnom jazu plata polova, upoređujući nekorigovani rodni jaz plata sa korigovanim rodnim jazom plata prilikom provere varijabl objašnjenja. Koeficijent za žene u specifikaciji 1, gde je 'žene' jedina varijabla za objašnjenje, predstavlja nekorigovani rodni jaz plata. Koeficijenti u Specifikaciji 1 predstavlja korigovani rodni jaz plata za varijable vezane za lične karakteristike, posla i poslodavca. Dok se, prema procenama Specifikacije 1, predstavlja da su žene u proseku plaćene 5% više po radnom satu, rezultati predstavljeni u Specifikaciji 2 pokazuju da su žene plaćene 9.3% manje od muškaraca- to meri korigovani rodni jaz plata.

Kolone 3 i 4, u Tabeli 10, odvojeno opisuju rezultate regresije za muškarce i žene. Nalazi pokazuju da plate rastu uporedo sa obrazovanjem: Upoređujući pojedince sa postuniverzitetskim obrazovanjem, oni samo diplomirani u proseku su primali nižu platu za 19%, oni sa srednjim obrazovanjem plaćaju se 48% manje na sat, i oni koji nemaju nikakav nivo obrazovanja ili imaju samo osnovno i srednje niže obrazovanje, plaćaju se sa 67% manje na sat, u poređenju sa onima koji imaju postuniverzitetsko obrazovanje. Zanimljiv nalaz koji se može videti u Tabeli 10 je da postoji jedan nivo u porastu visokog (srednjeg) obrazovanja kod muškaraca. Broj godina rada trenutnog poslodavca prilično je značajan samo za žene, gde se za svaku dodatnu godinu zaposlenja sa trenutnim poslodavcem, plata na sat se povećava za jedan procenat. Rad na stalnom ugovoru povećava platu za 8%, više za žene (10%) u poređenju sa muškarcima (7%). U proseku, za ostale stvari koje su jednake, zaposleni sa punim radnim vremenom imaju nižu platu po satu, sa razlikom od 35%, sa manjom rodnom razlikom.

U poređenju sa rukovodećim pozicijama, primećuju se niže plate među zaposlenima kao uslužni radnici, radnici u postrojenja i onih koji se bave osnovnim profesijama, ali veće plate među profesionalcima, tehničarima, zanatskim radnicima, i oružanih snaga. Prema vrsti poslodavca, u odnosu na privatni sektor, plata na sat u javnom sektoru je veća za 23%, dok je plata u NVO ili međunarodnim organizacijama veća za 26%, u poređenju sa privatnim sektorom. Javni sektor dodaje više za plate muškaraca, 27% za muškarce, dok 17% za žene. Prema industrijama, u poređenju sa poljoprivrednim sektorom (referentni sektor), najveća plata primećuju se u sektoru oružanih snaga i u sektoru profesionalnih usluga, električne energije, dok su plate niže u zdravstvenom, proizvodnom sektoru i snabdevanju vodom; kanalizaciji i u sektoru upravljanja otpadom.

Glavne rodne razlike u profesijama i sektorima prikazane su u Tabeli 10. U poređenju sa ženama rukovodiocima, žene su manje plaćene u zanimanjima uslužnih i prodajnih radnika, ali više plaćene kada imaju zanimanje profesionalca. U poređenju sa muškarcima na rukovodećim profesijama, muškarci se plaćaju više kada pripadaju zanimanju profesionalaca, tehničara, zanatlija i profesijama oružanih snaga, ali manje u profesijama uslužnih i radnika

prodaje i kvalifikovanih poljoprivrednih zanimanja. Uopšteno, nema značajnih razlika po sektorima: u poređenju sa poljoprivredom, za žene je sektor trgovine više plaćen, dok je proizvodnja manje plaćena. Za muškarce, u poređenju sa poljoprivrednim sektorom, zaposlenost u rudnicima, proizvodnji, finansijski i profesionalni sektor su više plaćeni, dok snabdevanje vodom i zdravstvo su manje plaćeni..

Tabela 10: Korigovani rodni jaz plata, plate za radni sat.

	Nekorigovan rodni jaz plata Specifikacija 1	Korigovani rodni jaz plata, Specifikacija 2	Žene	Muškarci
Žene	0.051	-0.09		
Starost		0.01	0.00	0.01
Starost na kvadratu		0.00	0.00	0.00
Grupa1 (ISCED 0+1+2)		-0.67	-0.58	-0.70
Grupa 2 (ISCED 3+4)		-0.48	-0.42	-0.51
Grupa 3 (ISCED 5+6)		-0.19	-0.13	-0.22
Iskustvo		0.00	0.01	0.00
Iskustvo na kvadratu		0.00	0.00	0.00
Stalni ugovor o radu		0.08	0.10	0.07
Ugovor sa punim radnim vremenom		-0.34	-0.36	-0.35
Javni sektor		0.23	0.17	0.27
NVO ili međunarodna organizacija		0.25	0.14	0.31
Profesionalci		0.14	0.13	0.14
Tehničari i pridruženi profesionalci		0.10	0.09	0.12
Administrativni radnici podrške		-0.01	0.03	-0.04
Radnici usluga i prodaje		-0.15	-0.16	-0.15
Kvalifikovani u poljoprivredi, šumarstvu i ribarstvu		-0.41	0.02	-0.45
Zanatski i trgovinski radnici		0.09	-0.08	0.11
Operatori postrojenja i mašinerija i montažeri		-0.02	-0.17	-0.03
Profesije oružanih snaga		0.18	0.29	0.17
Rudnici i kamenolomi		0.04	0.00	0.18
Prerađivačka industrija		-0.12	-0.30	-0.07
Struja, gas, para i klimatizacija		0.12	0.19	0.12
Snabdevanje vodom; upravljanje otpadom, otpadnih voda,		-0.26	0.31	-0.27
Građevinarstvo		0.02	0.84	0.04

Trgovina na veliko i malo; popravke automobila i motocikla		-0.11	0.04	-0.03
Transport i skladištenje		-0.07	0.90	-0.07
Aktivnosti smeštaja i prehrambene usluge		-0.12	0.26	-0.11
Informacije i komunikacije		0.03	0.82	0.02
Finansijske aktivnosti i osiguranja		0.05	0.10	0.17
Aktivnosti nepokretne imovine		-0.29	0.42	-0.26
Profesionalne, naučne, tehničke, i administrativne aktivnosti i usluge podrške		0.23	0.39	0.34
Aktivnosti administrativnih usluga i podrške		-0.06	0.76	-0.09
Javna uprava i zaštita; obavezno socijalno osiguranje		-0.08	0.11	-0.05
Obrazovanje		-0.04	0.58	-0.08
Ljudsko zdravlje i aktivnosti socijalnog rada		-0.14	0.13	-0.16
Umetnost, zabava i rekreacija		0.06	0.36	0.12
Aktivnosti drugih usluga		-0.10	0.16	-0.08
Porodične aktivnosti kao poslodavac;		-0.09	0.78	-0.07
Aktivnosti van teritorijalnih organizacija		0.16	0.66	0.15
Broj zapažanja	4,566	2,890	864	2,026

Varijable sa statistički značajnim uticajem su zasenjene.

Varijable sa statistički značajnim uticajem su zasenjene.

4.3 Analiza dekompozicije

Nakon izračunavanja korigovanog rodnog jaza, sledeći korak je dekompozicija jaza u objašnjenom i neobjašnjenom delu. Za ovu analizu koristi se dekompozicija Blinder Oaxaca (Blinder 1973; Oaxaca 1973), metodologija koja se obično koristi u istraživanju rezultata tržišta rada po grupama (pol, rasa, itd.). Ova metodologija deli razlike u platama između dve grupe na jedan deo koji je "objašnjiv" od razlika grupe u karakteristikama produktivnosti, kao što su obrazovanje ili radno iskustvo, i preostali deo koji se ne može izračunati iz takvih razlika u odrednice plata (januar 2008). „Neobjašnjivi“ deo se često koristi kao mera diskriminacije, ali podrazumeva i efekte grupnih razlika na nezaštićena predviđanja (januar 2008).

Dekompozicija se zasniva na Mincer jednačinama posebnih profita za muškarce i žene, pa su rezultati iz te dekompozicije jednaki rezultatima Mincer jednačine. Objašnjeni deo rodno jaza plata je promena u dohotku koji se može pripisati različitim karakteristikama tržišta rada (obrazovanje, radno iskustvo itd.) prosečnog zaposlenog muškarca i prosečne zaposlene žene. Da bi se proučavali rezultati tržišta rada po grupama (npr. pol, rasa, status siromaštva itd.), pekompozicija plata Blinder-Oaxaca (BO) (Blinder, 1973; Oaxaca, 1973) omogućava dekompoziciju prosečnih razlika na osnovicu plata, zasnovanih na modele linearnih regresija na kontračinjenični način. Procedura BO deli razliku plata između dve grupe (npr. Muškaraca i žena) na jedan deo koji je "objašnjiv" od promena u grupi u karakteristikama produktivnosti, kao što je obrazovanje ili radno iskustvo, i preostali deo ("neobjašnjivi" deo) za koje se ne mogu izračunati takve promene na odrednice plata. "Neobjašnjivi" deo se često koristi kao mera diskriminacije, ali takođe uključuje efekte razlika u grupni na neeksponirane predviđaće (januar 2008).

Objašnjeni jaz je razlika između muškaraca i žena koja se pripisuje razlikama primećenim u nezavisnim varijablama. Označena je i kao razlika u imovini ili karakteristikama tržišta rada. Neobjašnjivi deo je razlika koja se pripisuje različitim platama muškaraca i žena. Takođe je označeno kao razlika u pravima (naknadama) ili kao efekat strukture plata. To znači da je razlika plata između muškaraca i žena posledica različitih nadoknada u nezavisnim varijablama (= različiti koeficijenti) plus razlike u platama između muškaraca i žena, koje nisu obuhvaćene nezavisnim varijablama (= razlika u prekidima ili parametrima razlike (Reimer i Schröder, 2006).

Neobjašnjive razlike, tj. one koje ostaju pri proveri svih sledećih varijabli: obrazovanje, radno iskustvo, profesija ili se mogu nastaviti zbog: a) ličnih karakteristika koje utiču na produktivnost nekog radnika, ali se ne mogu pravilno posmatrati ili meriti, poput stavova prema preuzimanju rizika, konkurencije itd., za koje se sistematski opaža da se razlikuju između dva pola; i / ili b) zbog diskriminatornog postupanja sa ženama na tržištu rada, što se ogleda u različitim nadoknadama muškaraca i žena u karakteristikama tržišta rada, kao što su obrazovanje i iskustvo.

Razlike u naknadi predstavljaju direktnu diskriminaciju poslodavaca (čista predrasuda ili statistička diskriminacija), tj. činjenica da poslodavci različito nagrađuju muškarce i žene za iste karakteristike (npr. plaćaju žene manje za dodatnu godinu obrazovanja ili radnog iskustva). Neopažene razlike su razlike u neopaženim karakteristikama koje se sistematski razlikuju među polovima, koje poslodavci promatraju i nagrađuju (npr. muškarci će možda moći više vremena posvetiti poslu jer imaju više slobodnog vremena od žena, od kojih se očekuje da produktivnije rade; pogledajte pregled literature za detaljniju diskusiju).

Podaci predstavljeni u tabeli 11. pokazuju da je korigovani rodni jaz mesečnih plata 10.5%.

Može se primetiti da je predznak koeficijenta „objašnjene dela jaza“ negativan, što znači da objašnjeni deo ne objašnjava nijedan deo korigovanog jaza. Naprotiv, to ga podiže na korigovanu prazninu najvišeg nivoa. Prema Leythienne i Ronkowski (2018), to je slučaj posebno za one zemlje u kojima su na tržište rada uključene samo žene sa višim obrazovanjem i veštinama ('samo selektivni' efekat). Kada je objašnjen rodni jaz u platama negativna, to postaje neobjašnjeni rodni plata koji je veći od nekorigovanog rodnog jaza u platama, što prema Leithienne i Ronkovski (2018) znači da zaposlene žene predstavljaju prosečne karakteristike na tržištu rada koje su korisnije od karakteristika muškaraca. Stoga korigovani rodni jaz u platama doseže 13.4% kada se u analizi koriste mesečne plate. To znači da nakon ispravljanja činjenica da žene koje rade imaju bolje karakteristike u odnosu na muškarce, razlika u rodnim platama postaje veća, navodeći da je korigovani jaz na Kosovu veći od nekorigovanog jaza, tj. promene u karakteristikama tržišta rada zapravo skrivaju pravu veličinu rodnog jaza u platama

Tabela 11. Analiza dekompozicije

	Osnovica mesečne plate Koeficijent
Osnovica plata za muškarce	5.889
Osnovica plata za žene	5.784
Razlika u platama	0.1045
Objašnjeni deo	-0.0297
Neobjašnjeni deo	0.1342

Izvor: Sopstveni proračuni od LFTUS, u MCC 2017.

Varijable koje imaju statistički značajan uticaj na objašnjeni deo jaza su sledeće: srednjoškolsko i tercijarno obrazovanje; ugovor je trajan ili privremen; sektor poslodavaca; i neka zanimanja (profesionalci, poljoprivreda, zanatstvo i oružane snage) i ekonomska aktivnost sektora vode. Važno je napomenuti da je analiza izvršena korišćenjem bruto plata (proračunatih od autora, koristeći kalkulator Poreske Uprave Kosova) i dobijeni su isti rezultati

Sledeći deo pruža diskusije o mogućim objašnjenjima rodnog jaza plata osvrćući se na postojeću literaturu, dokazuje sa Kosova i nalaza iz diskusija i intervjuua u fokus grupama sprovedenim u okviru ove studije.

4.4 Moguća objašnjenja za rodni jaz plata

Objašnjavajući faktori za rodni jaz plata

Glavni nalaz iz dve diskusije fokus grupa je da ima malo informacija o preovlađivanju rodnog jaza plata i mehanizmima kroz koje se jaz može dogoditi. Nalazi sugerišu da rodni jaz plata ima tendenciju i lakše je sprovesti u privatnom sektoru. U javnom sektoru plate se određuju prema položaju, tako da se za isti položaj primenjuje ista plata, bez obzira na pol zaposlenog. Ali zanimljivo je da iako su obavezni da štite prava radnika, ZNSK nema informacije o rodnom jazu u platama. Potpredsednik Sindikata KEK-a (član ZNSK) izjavio je da je jaz u platama posledica nepotizma i političke pripadnosti, ali je izjavio da ne postoji rodni jaz plata. Na isti način, Privredna Komora Kosova nije imala informacije o širenju rodnog jaza u platama na Kosovu.

Fleksibilnost rada

Ove vrste poslova obično su vezane sa nižim primanjima po satu. Bolotnyy i Emanuel (2018) ističu da je današnji jaz u platama rezultat kako fleksibilnost utiče na lične životne sklonosti i ograničenja. To pokazuje da, budući da muškarci i žene donose različite izbore o tome kako da provedu svoje vreme, nedostatak fleksibilnosti na radnom mestu još više šteti ženama. Njihov zaključak je bio da su glavni izvor neusklađenosti plata bili izbori muškaraca i žena za radnom vremenom: ne samo koliko sati, već i kada. Muškarci imaju tendenciju da rade više časova, dobijaju više neplaniranih smena i postavljaju rasporede kako bi obezbedili 83% više prekovremenih časova godišnje. U međuvremenu, žene uzimaju više neplaćenog vremena, prihvataju manje radne časove i izbegavaju smene tokom vikenda. One su čak obavljale i opasnije poslove (one sa većim brojem nesreća) u zamenu za slobodno vreme. U drugoj studiji, otkriveno je da su žene sa malom decom izjavile da su spremne da se odreknu skoro 40% svog prihoda da bi izbegle neredovne rasporede. Slično tome, Goldin (2014, istražujući detaljnije podatke iz SAD), pokazuje da žene nesrazmerno traže poslove, uključujući i poslove sa punim radnim vremenom, koji su uglavnom u skladu sa podizanjem dece i drugim porodičnim odgovornostima.

Na Kosovu sklonost za veću fleksibilnost rada ogleda se u većem procentu žena sa skraćenim radnim vremenom. Prema MCC LFTUS-u u 2017. godini, 12.7% zaposlenih žena je radilo sa pola radnog vremena u poređenju sa 8.7% njihovih muških kolega, ali studija nije proučavala razloge za ovaj model zapošljavanja, prema polu. Jedno takvo ispitivanje pruženo je od AFP 2017 ASK-a, otkrivši da je 58.4% žena radilo skraćeno radno vreme zbog porodičnih obaveza, to je navedeno sa samo 0.7% muškaraca. To je u skladu sa hipotezom o fleksibilnosti rada, o čemo je bilo reči gore. Žene ostaju primarna briga za decu čak i kada su zaposlene: nedavna studija Riinvesta (2018) otkrila je da je više od 38% zaposlenih žena izjasnilo se da one same snose glavnu odgovornost za brigu o deci. Nalazi iz istraživanja Reinvesta za 2018. godinu

⁶ <https://ask.rks-gov.net/media/3989/labour-force-survey-2017.pdf>

⁶ <http://masht-smia.net/Publikimet/37ALB.pdf>

ukazuju da 58 odsto zaposlenih žena smatra da imajući mogućnost da rade sa skraćenim radnim vremenom ili fleksibilnost u radnom vremenu bilo bi korisno za njihovu situaciju rada. Interakcije u karijeri za majke smatraju se jednim od faktora koji može dovesti do nižih plata za žene. Na Kosovu je ograničen pristup uslugama brige o deci, a s obzirom na socijalne norme, odgovornost za brigu o deci ostaje na majci. U 2019. godini na Kosovu je bilo samo 43 vrtića, a 11 od 38 opština bez javnih predškolskih institucija. Štaviše, institucije za brigu o deci uglavnom su koncentrisane u urbanim sredinama, sa izuzetkom opštine Priština, koja je osnovala dve takve institucije u ruralnim sredinama. Studija Mreže žena Kosova (2018) takođe je identifikovala 91 privatnih institucija za brigu o deci. Međutim, one su skupe, a cene se kreću od 120 do 300 €, značajno skuplje u poređenju sa cenom od 50 € od javnih pružaoca. Studija Riinvest (2018) otkrila je da 52% žena koje trenutno rade smatra intervencijama za brigu o deci u pogledu pristupa većem broju institucija za brigu o deci. Štaviše, polovina žena koje rade, veruje da uravnoteženije odredbe o roditeljskom odsustvu su korisne koje će od početka uključivati očeve u staranju o deci.

Sposobnost, ličnost i društvene norme

Eksperimenti su pokazali da žene više izbegavaju pregovaranje o platama, a često pokazuju određenu predispoziciju za prihvatanje i primanje zahteva za poslove sa malim potencijalom napredovanja. Međutim, ove uočene razlike nisu biološki fiksirane - „rodna pripadnost“ počinje u početku života, a dokazi sugerišu da učinak i sposobnosti su vrlo fleksibilni. Vi možete da utičete na ukuse i, naravno, možete naučiti ljude da tolerišu rizik, da prave račune ili da pregovaraju o platama. Blau i Kahn (2017) pokazuju da ove empirijski posmatrane promene obično mogu predstavljati samo skroman deo rodnog jaza u platama. Suprotno tome, dokazi sugerišu da su društvene norme i kultura, koji zauzvrat utiču na preferencije, ponašanje i stimulacije za podsticanje specifičnih veština, ključni faktori u razumevanju rodnih razlika u učešću u radnoj snazi i platama. Ustručavanje žena da razgovaraju o njihovim platama takođe je opisana diskusijama u fokus grupama, koje je ustručavanje ponovo povezano sa socijalnim normama i očekivanjima za žene.

Pregovori

Rodne razlike u pregovorima o platama takođe mogu biti važna odrednica postojećih rodnih razlika u rezultatima tržišta rada. Da bi testirali kako radna mesta sa pregovaračkim platama utiču na klasifikaciju aplikanata i mogućnost započinjanja pregovora, Leibbrandt i List (2014) su napravili randomizovani kontrolni test za skoro 2,500 tražilaca posla, pratili stepen pregovaranja o platama i prirodu klasifikacije. Autori su otkrili da kad nema jasnih zahteva da se pregovara o platama, muškarci imaju veće verovatnoće da pregovaraju o većoj plati, dok žene češće pokazuju svoju spremnost da rade za nižu platu. Međutim, kad se pomene da se plate jasno dogovaraju, ove razlike potpuno nestaju. U pogledu klasifikacije, otkriveno je da muškarci, za razliku od žena, preferiraju radna okruženja u kojima su „pravila za određivanje plate“ nejasna. To dovodi do toga da je razlika u polovima znatno izraženija u poslovima koji

ostavljaju pregovore o platama neizvesnim.

Hipoteza da žene imaju manju verovatnoću da pregovaraju o svojim platama, takođe je potvrđeno u ovom istraživanju. Učesnici zaposleni u privatnom sektoru izjavili su da je rodni jaz plata uobičajeni i lakši za implementaciju. Učesnici su izjavili da nema transparentnosti o platama. *"Muškarci imaju bolje pregovaračke veštine, pa se plaćaju više nego žene"*, izjavila je učesnica privatnog sektora. Dva učesnika je izjavilo da ne postoji rodni jaz plata, plata se određuje na osnovu profesionalne istorije zaposlenog. Oni su dalje naveli da žene u nekim slučajevima preferiraju manju odgovornost i manje su fleksibilne, pa im je plaćeno manje od muškaraca. Zanimljivo zapažanje izneto je od strane predstavnika Privredne Komore Kosova, naglašavajući da s obzirom na manje šanse da se pronađe neko radno mesto, žene imaju nižu pregovaračku moć, što ih prisiljava da prihvate uslove rada, uključujući plate niže od tržišne plate. Međutim, to se ne odnosi na sve poslodavce: jedan predstavnik Kluba Proizvođača Kosova, koji predstavlja 21 najvećih proizvodnih kompanija na Kosovu, nadoknade članova Kluba ne primenjuju različite plate, zbog njihovog pola. Dalje kaže da su žene, uglavnom, posvećenije i marljivije, i to poslodavci cene, pa nema razloga da ih diskriminišemo. Klub je oprezan prilikom prijema članova, jer moraju da poštuju određene etičke kriterijume, jedan od kriterijuma je jednak tretman za sve zaposlene. Slično tome, predstavnik jedne od banaka na Kosovu, naglasio je da su plate za svaku poziciju iste, tj. jednaka plata za jednak rad, bez obzira na pol. Većinu osoblja u bankarskom sektoru čine žene koje su takođe dobro zastupljene na pozicijama za donošenje odluka, rekla je ona. Što se tiče intervjuisanja, ne postoji verovatnoća da ima diskriminacije u platama između žena i muškaraca u bankarskom sektoru.

Diskriminacija i predrasuda

Uprkos tačnom poreklu nejednake podele uloga polova, jasno je da naše poslednje, pa i trenutne prakse, pokazuju da se te uloge nastavljaju uz pomoć institucionalne primene. Međutim, i nakon što su jasne prepreke uklonjene i zamenjene zakonskom zaštitom, diskriminacija i predrasude mogu se nastaviti na manje očigledne načine. Na primer, Goldin i Rouse (2000) razmatraju da odobre „mračne“ audicije od strane orkestrara i ističu da korišćenjem ekrana za skrivanje identiteta kandidata, nepristrasne prakse povećava broj žena u orkestrima sa 25% između 1970. i 1996.¹²

U 2018. godini Demokratija za Razvoju (D4D) sprovela je anketu na Kosovu sa 1,070 ispitanika (53.1% žena i 46.9% muškaraca) i otkrila je da 59.8% ispitanika smatra da su žene bile diskriminisane u procesu zapošljavanja. Među onima koji vjeruju da postoji rodna diskriminacija u procesu zapošljavanja žena vjeruju da su glavni izvori patrijarhalno društvo (43%), porodijsko odsustvo (26%) i perceptirano uverenje da žene imaju manje veze od muškaraca (21%). Ispitanici su naveli da bi jednak tretman (32.4%), jednaka plata za jednake mogućnosti (25.4%), honorarni rad/fleksibilno radno vreme (16.6%) i pristup centrima za brigu o deci (14.2%) doprinose poboljšanju pristupa žena i tržištu rada.

Kao što je gore navedeno, državni službenici koji su učestvovali u raspravama u fokus

grupama izjavili su da je diskriminacija plata u javnom sektoru manje prisutna. Međutim, primećeno je da, s obzirom na to da muškarci učestvuju na zvanične posete i obuke van Kosova, njihove plata se postiže dnevnicama, pa su tako i njihovi prihodi veći od žena. Zabeleženi su specifični slučajevi kada su muškarci odabrani za takva putovanja, iako su imali isti položaj kao njihove kolege žene. S obzirom na to da muškarci češće učestvuju u obukama, njihovi CV-i postaju bogatiji i time su im šanse za napredovanje veće. Neki zaposleni u javnom sektoru snažno su istakli da na Kosovu ne postoji diskriminacija na rodnoj osnovi, već postoji diskriminacija na osnovu političke pripadnosti i nepotizma. U vezi s tim, primećeno je da su muškarci verovatnije više uključeni u politiku i imaju jače mreže, veće su im šanse da se zaposle i unaprede. Unapređenje titule radnog mesta navedeno je kao još jedan mehanizam pomoću kojeg žene mogu da budu manje plaćene od muškaraca za isti posao- „*da bi im se platilo više, pre nego što budu imenovane za neko radno mesto, oni dodaju i naziv specijalista, tj. što zapravo obavlja iste zadatke kao i on bez takvog prefiksa ' , rekao je jedan učesnik.* Na Kosovu, u javnom sektoru, manje je verovatno da će žene zauzeti bolje položaje u donošenju odluka, zbog nepotizma i političke pripadnosti koju favorizuju muškarci. Stavije, položaji za donošenje odluka su manje sigurni/stabilni zbog političkih uticaja, što demotivise žene da apliciraju za takve položaje. Ovo se takođe odnosi i na lokalni nivo, kada su položaji donošenja odluka politički određeni, završavajući sa mandatom gradonačelnika.

Penalizacija (kažnjavanje) majčinstva (biti majka)

Usko povezano sa fleksibilnošću rada i izborom u profesiji, pitanje je prekida rada zbog majčinstva. Lundborg, Plug i Rasmussen (2017) pružaju dokaze iz Danske. Dokaz o penalizaciji majčinstva dokazuje i nedavna studija iz Danske koja je pratila muškarce i žene u periodu od 1980-2013 god. Studija je otkrila da nakon prvog deteta lični dohoci žena znatno su opali i nikada se nisu poboljšali. Ali to nije bio slučaj za muškarce sa decom, niti za žene bez dece. Ovi nalazi se odnose na Dansku, zemlju koja se nalazi na visokom nivou po rodnoj ravnopravnosti i gde postoje zakonske garancije da će se žena moći vratiti na isti posao posle porodiljskog odsustva- što pokazuje da čak i ako postoji obilno odsustvo sa subvencionisanim plaćanjem i negom o deci, sve dok majke nesrazmerno uzimaju dodatni posao kod kuće nakon što imaju decu, neravnopravnosti u platama će verovatno ostati (Ortiz-Ospina, 2018)..

Istraživači iz Danske (Klenev et al., 2017) otkrili su da je penalizacija biti majka veća za žene koje su odgajane u tradicionalnim porodicama, u kojima je majka radila manje od oca (kontekst očinske porodice nije imao nijedan efekat). Ovo, tvrde autori, sugerise da se sklonosti žena prema porodici i karijeri često formiraju na početku života i prenose se sa generacije na generaciju. Dokaz za Kosovo prikupio je MCC LFTUS, koji je otkrio da se 69.1% anketiranih muškaraca i 77.8% žena složilo da žene trebaju dobro da se brinu o svojoj deci i da ne brinu o poslovima drugih ljudi; 56.4% muškaraca i 54.2% žena složilo se da je važnije da muškarci u porodici budu zaposleni nego žene (Siddiqui et al., 2017). Zanimljivo je da su rezultati istraživanja otkrili da se u svim izjavama koje se tiču rodni normi više žena složilo s datom negativnom izjavom od svojih muških kolega, što opet pruža dokaze o standardima i

normama u kojima su one odgajane.

Za Kosovo postoje dokazi da su žene diskriminirane tokom procesa zapošljavanja i napredovanja. Studija koju je 2018 godine provela Mreža ženska Kosova utvrdila je da je među ženama koje su pozvane na intervju za posao 26% izjavilo da misle da nisu odabrane samo zato što su žene, u odnosu na 16% muškaraca. Studija iz 2016 godine (MZK, 2016) utvrdila je da je 45% anketiranih poslodavaca izjavilo da tokom procesa izbora takođe uzimaju u obzir porodične planove aplikanata. Smatra se da je diskriminacija pri zapošljavanju potaknuta postojećim Zakonom o radu, s nejednakom raspodelom porodičnih obaveza između majki i očeva. Zakonom se ženama omogućava da imaju pristup devet meseci plaćenog porodiljskog odsustva i 3 meseca neplaćenog odsustva, dok očevi imaju mogućnost da uzmu dva dana odmora sa plaćenog rada i mogućnost 2 nedelje neplaćenog odsustva. U prvih šest meseci porodiljskog odsustva poslodavci plaćaju 70% plate, dok vlada plaća 50% prosečne lokalne plate tokom tri meseca. Smatra se da ovo finansijsko opterećenje za poslodavce tera njih da više vole muške radnike.

5. Konkluzione

U dokumentu Evropskog parlamenta 2020. godine se kaže da jednaka plata nije samo pitanje pravde, već može doprineti i ekonomskom rastu, u kom slučaju će smanjenje rodne razlike u platama za jedan procenat povećati bruto domaći proizvod za 0,1%. Imajući u vidu njegov značaj, ovo istraživanje pruža prve dokaze o prevladavanju rodne razlike u platama na Kosovu. Važno je napomenuti da je zbog niske stope zaposlenosti u 2018. godini samo 14.6% osoba koji su primali doprinosne penzije bile žene (6,642 žene, u poređenju sa 38,749 muškaraca). S obzirom na mali broj zaposlenih žena, razlika penzija očekuje se ostati dugi niz godina od sada, ostavljajući žene ekonomski zavisnim i kao posledica sa ograničenom moći odlučivanja u porodici.

Za ovu analizu podaci su izvučeni iz Ankete o radnoj snazi i korišćenju vremena za 2017. godinu, mandatirana od strane Millennium Challenge Corporation. Anketa je bila opsežna, intervjuirala je 8,554 porodica, prikupljajući informacije o zaposlenju za 32,742 osobe. Slično anketi o radnoj snazi koju je sprovedla Agencija za statistiku Kosova, anketa MCC-a je u skladu sa metodologijom Eurostata. Izbor podataka MCC-a umesto podataka Ankete o radnoj snazi jeste zbog dostupnosti varijable plata, budući da varijabla plata u ARS-u realizirana od strane ASK-a organizirana je u intervalima, s tim što se u tom obliku ne može proceniti rodna razlika u platama. U skladu s prethodnim studijama i nedavnim izveštajem koji je objavila Evropska komisija (Leithienne i Ronkowski, 2018), ovaj izveštaj je proocenio nekorigovani i korigovani rodni jaz plata. Analize se fokusiraju samo na zaposlene koji se plaćaju, koji su prijavili svoje mesečne neto plate. Dekompozicija Blinder Oakaca se koristi za procenu rodnog jaza u platama i za ispitivanje objašnjenog i neobjašnjenog jaza. Uostalom, studija je takođe koristila kvalitativne instrumente, naime intervju e i diskusije u fokus grupama, da bi osvetlila prisustvo i objašnjenja rodnog jaza u platama na Kosovu.

Nalazi iz ove procene pokazuju da je prosečna neto plata žena 312 evra, dok muškarci

⁷ <https://ourworldindata.org/what-drives-the-gender-pay-gap>

zarađuju 346 evra mesečno, što je razlika od 34 evra. Izračunato sa radnim vremenom, žene zarađuju 0.10 evra više na satu, odnosno žene zarađuju 2.2 evra na satu, a muškarci 2.1 evra na satu. To je zbog manjeg broja radnih sati žena. Iako se rodne razlike nastavljaju na svim nivoima obrazovanja, neopravdani rodni jaz u platama negativno je povezan sa nivoom obrazovanja. U svim obrazovnim grupama muškarci zarađuju veće plate od žena: najveća apsolutna razlika primećena je kod žena i muškaraca sa visokim univerzitetskim obrazovanjem (113 evra), dok je najveća razlika u relativnom smislu (neopravdani rodni jaz plata) odnosi se na one koji uopšte nemaju obrazovanje ili osnovno obrazovanje (24%). Podaci takođe otkrivaju da su nivoi plata žena negativno povezani sa jazom plata među polova, tj. što je viši nivo obrazovanja, to je manji jaz. Prema sektoru zapošljavanja, rodni jaz plata najmanji je u javnom sektoru (8%). I dalje postoji rodni jaz plata u svim profesijama, muškarci zarađuju veće prosečne mesečne plate.

Model Mincera za obrazovanje koristi se za izračunavanje neopravdani rodni jaz u platama. Postoje dve regresije, jedna sa mesečnom platom koja je registrovana kao zavisna varijabla, a druga sa varijabilnim merama zavisnim od zarada koje se beleže po satu. *Binarna* varijabla koja opisuje pol zaposlenih pojedinaca koristi se kao jedina varijabla za objašnjenje. Rezultati pokazuju da žene u proseku zarađuju za 12% niže mesečne plate u poređenju s muškim kolegama, ali one zarađuju za 5% veće plate po satu - zbog skraćenog radnog vremena dnevno.

Da bi izračunali korigovani rodni jaz koristeći neto mesečne plate kao meru plate, funkcija regresije Mincer proširuje se varijablama izračunavanjem ličnih karakteristika, radnog iskustva i poslodavca. Nalazi otkrivaju da su u proseku žene plaćene 10.5% manje od muškaraca mesečno, što je mera korigovanog rodnog jaza plata. Primena dekompozicije Blinder-Oaxaca omogućava podelu razlike u objašnjenom delu koji se odnosi na deo rodne razlike u plati koje se mogu objasniti promenom atributa ili karakteristika tržišta rada (donacije ljudskog kapitala, radne karakteristike i karakteristike radnog mesta), dok neobjašnjivi deo pokazuje koliko od rodne razlike plata ne može se objasniti promenom tih svojstava ili karakteristika. Neobjašnjivi jaz može biti rezultat predrasuda o isključenoj varijabli, ali takođe može ukazivati na postojanje diskriminacije između žena i muškaraca u njihovoj kompenzaciji. Rezultati dekompozicije otkrivaju da je jaz neobjašnjiv, tj. nije zbog različitih karakteristika žena i muškaraca. Štaviše, prilikom izračunavanja karakteristika zaposlenih žena, jaz je još veći i izračunat je na 13,4%, što znači da ako bi zaposlene žene imale karakteristike zaposlenih muškaraca, jaz bi bio još veći.

Neobjašnjivi rodni jaz u platama može ukazivati na moguću diskriminaciju kroz 'nejednaku platu za jednak rad', ali može takođe teći zbog predrasuda o isključenoj varijabli, tj. u modelu nedostaju neke važne varijable. Na primer, celokupno radno iskustvo nije prikupljeno u MCC LFTUS niti u Anketama o radnoj snazi. Stoga Etienne i Ronkowski (2018) ističu da je 'nejednaka plata za jednaki rad muških i ženskih radnika' samo jedan od mogućih uzroka neopravdanog rodnog jaza u platama. Uključivanje takvih dodatnih varijabli u analizi regresije može bitno promeniti rezultate.

6. Smernice politike u adresiranju rodnog jaza plata

Zatvaranje rodnog jaza plata doprinosi glavnom cilju postizanja rodne ravnopravnosti u EU i postizanju COR-a Agende UN-a iz 2030. Tretiranje rodnog jaza u platama je takođe u skladu sa obezbeđivanjem ravnopravnosti polova u svim oblastima i princip 3, za jednakost mogućnosti.

Uspostavljanje snažne pravne osnove koja bi osigurala jednaku platu za jednak rad

Iako važeći Zakon o radu poslodavce obavezuje da obezbede jednaku platu za jednaki rad izjavljujući da će *'poslodavac plaćati muškarcima i ženama jednaku platu za rad jednake vrednosti koji pokriva osnovnu platu i bilo koji drugi dodatak'* ne daje druge opise ili uputstva, kako bi olakšali inspekciji rada i drugih relevantnih institucija da nadgledaju njegovo sprovođenje. Nacrt zakona o radu pripremljen tokom 2018. i 2019. godine napredovao je u tom pravcu, približavajući se EU direktivi o jednakoj plati. Član 81. Nacrta zakona posebno je posvećen jednakoj plati. Nacrt zakona predviđa da su poslodavci u svim sektorima dužni osigurati da uslovi plaćanja budu bez rodne diskriminacije i da muškarci i žene primaju jednaku platu za jednaki rad i rad jednake vrednosti. Izraz "plaćanje" uključuje uobičajenu osnovnu ili minimalnu platu ili platu i bilo koji drugi oblik, bilo u novcu ili u naturi, koju radnik prima direktno ili indirektno, u vezi sa svojim zaposlenjem od strane svog poslodavca. Dalje pojašnjava da se jednakim radom ili radom jednake vrednosti smatra posao s istom ili uporedivom složenošću, odgovornošću i održivošću, koji se izvodi pod istim ili uporedivim uslovima rada i koji je jednake ili uporedive efikasnosti rada i donosi jednake ili uporedive rezultate rada. Nacrt zakona takođe objašnjava da će se složenost, odgovornost i upornost rada ocenjivati u odnosu na profesionalno osposobljavanje (obrazovni preduslovi) i praktično iskustvo, veštine potrebne za obavljanje takvog rada, a u odnosu na složenost subjekta rada i aktivnosti rada, potražnja za organizacionim i menadžerskim sposobnostima, stepen odgovornosti za oštećenje, zdravlje i sigurnost na radu i dalje u odnosu na fizička, čulna i mentalna naprezanja i negativnim efektima takvog rada. Kao što je navedeno u Nacrtu zakona, a) radni uslovi se procenjuju u smislu umorenosti modela radnog vremena, koji potiču od rasporeda radnog vremena, npr. u smenama, neradni dani, noćni rad i/ili prekovremeni rad, a u vezi sa štetom ili poteškoćama uzrokovanim drugim štetnim uticajima radnog okruženja i u vezi sa opasnim aspektima radnog okruženja' b) radni učinak procenjuje se u odnosu na intenzitet i kvalitet obavljenog posla, radne sposobnosti i kvalifikacije/sposobnosti, i rezultati rada ocenjivaće se u odnosu na njihovu količinu i kvalitet. Pored toga, Nacrt zakona predviđa da ako poslodavac primenjuje sistem ocenjivanja posla

(sistem klasifikacije poslova), ocenjivanje treba da se zasniva na istim kriterijumima za muškarce i žene, bez ikakve rodne diskriminacije. U ocenjivanju rada žena i muškaraca, poslodavci mogu da koriste i druge merljive objektivne kriterijume pored onih izloženih u ovom članu. Prema mišljenju predstavnika MRSZ-a, član o jednakoj plati predstavlja značajan napredak i snažnu osnovu za Inspekciju rada, ali i sudove prilikom popunjavanja slučajeva koji zahtevaju nejednaku platu za jednak rad. Kada se usvoji Nacrt zakona, kapaciteti inspektora rada i sudija moraju se poboljšati da bi pravilno razumeli i sproveli zakonske odredbe koje se odnose na jednaku platu.

Bolje razumevanje rodnog jaza plata - potreba za boljim podacima

Potrebni su bolji podaci. Trenutno Kosovo prikuplja podatke putem Ankete o radnoj snazi, mada se podaci organizuju u intervalima, što ne omogućava odgovarajuću analizu. Globalni izveštaj o platama ILO 2018/19, koji se fokusira na objašnjenje onoga što se krije iza rodnih jazova u platama, predlaže potrebu da se moduli predstave u stvarnim anketama koje su pažljivo osmišljene kako bi obuhvatile pitanja koja su identifikovana kao mogući odrednici rodnog jaza plata. S obzirom da rodni jaz plata je statistika koja se polako menja, modul se može primenjivati sporadično, a ne nužno svake godine (ILO, 2018).

U mnogim zemljama većina rodnog jaza u platama je neobjašnjiva (ILO, 2018.), dok je u slučaju Kosova rodni jaz plata ostaje nerazjašnjen od razlika u obrazovanju i drugim atributima tržišta rada, kao što su starost, iskustvo, profesija ili industrija. Stoga je važno „otkriti“ razloge koji stoje iza neobjašnjenog dela rodnog jaza u platama. Izveštaj MOR-a o platama za 2018. godinu kaže da se u literaturi jedan deo neobjašnjivog dela pripisuje diskriminaciji nad ženama u odnosu na muškarce, znači žene su plaćene manje od muškaraca za isti posao ili za rad jednake vrednosti (str. 95). Diskriminacija u platama uključuje slučajeve u kojima se dva ista posla dobijaju različita zvanja, u zavisnosti od pola osobe koja ih obavlja: na primer, za muškarce se nazivi "glavni kuvar" mogu koristiti naspram "kuvarke" za žene; ili „menadžer informacija“ naspram „bibliotekaru“; ili „pomoćnik menadžmenta“ naspram „sekretara“ (str. 95). Nepravda se takođe dogodi kada su žene plaćene manje od muškaraca za rad jednake vrednosti, tj. rad koji se može razlikovati u odnosu na zadatke i odgovornosti koji su uključeni, potrebna znanja i sposobnosti, napor koji uključuje i/ili uslove pod kojima se izvodi i još uvek je jednake vrednosti. Indirektnu diskriminaciju plata teže je otkriti: oni će se odraziti na različite strukture plata i vrednosti u ukupnoj nadoknadi u skladu sa nivoom radnog iskustva ili bonusa koji nagrađuju dugotrajno neprekidno prisustvo na radnom mestu. S obzirom na porodične odgovornosti, verovatno će žene biti penalizirane (ILO, 2018., str. 95). U Izveštaju se takođe napominje da je većina zemalja usvojila zakonodavstvo koje se bavi

rodnom diskriminacijom u naknadi, a samo 40 procenata svih zemalja utelilo je princip „jednake plate za rad jednake vrednosti“, dok se mnogi ljudi fokusiraju na uski princip "jednaka plata za jednak rad.

Najnovija literatura pokazuje da je u raznim zemljama rodni jaz plata delimično i zbog „jaza u platama majčinstva“, koji je definisan kao jaz plata između majki i ne majki. U ovoj studiji, zbog nemogućnosti da se deca pridruže svojim majkama, nije bilo moguće testirati hipotezu o jazu u platama majčinstva. Izveštaj ILO-a (2018) utvrdio je da majke izgleda trpe kaznu od 1-30 procenata, dok se čini da su očevi nagrađeni premijom plata. Niže plate za majke mogu biti povezane sa prekidima na tržištu rada ili skraćenim radnim vremenom, zapošljavanjem na prijateljskijim poslovima za porodicu, gde je plata niža; ili stereotipnim odlukama o zaposlenju i promovisanjem na nivou preduzeća koja kažnjavaju karijeru majki. Na primer, tvrdi se da u nekim zemljama žene više vole posao u javnom sektoru, i kada se plaćaju manje plate, jer tu se omogućuje kraće i fleksibilnije radno vreme. Dokazi sa Kosova otkrili su da je sektor obrazovanja i zdravstva, koji je uglavnom javni, najveći poslodavac žena. Nadalje, raspravljalo se o tome da žene koje su majke preferiraju zaposlenje u porodičnom ili honorarnom radu, gde su plate niže (ILO, 2018).

Dobre prakse u otkrivanju i tretiranju rodnog jaza u platama

➤ Javni ugovori za poslodavce koji poštuju jednakost u platama

U Švajcarskoj, prema Aktu o javnim nabavkama, javne vlasti ne treba da sklapaju ugovore sa firmama koje ne poštuju jednakost plata i mogu da kontrolišu usaglašenost. Da bi kontrolisala ovu usaglašenost, od 2006. godine, Švajcarska savezna kancelarija za rodnu ravnopravnost pružala je poslodavcima sredstva za samoprocenu. Sredstva omogućavaju poslodavcima da procene prosečni uticaj rodnog faktora na zarade, uzimajući u obzir objektivne, nediskriminatorne faktore.

Kako bi ohrabрила poslodavce da se pridržavaju zakona, Švajcarska savezna kancelarija za rodnu ravnopravnost razvila i stavila na raspolaganju besplatno internetsko sredstvo za samoprocenu, a u poslednje vreme radi na razvoju sredstava za samoprocenu usmerenog na manja preduzeća sa manje od 50 zaposlenih.

➤ Povećanje transparentnosti

Obelodanjivanje zarada prema polu

Zemlje poput Njemačke i Ujedinjenog Kraljevstva preduzele su korake za promociju transparentnosti plata kako bi otkrile razlike između muškaraca i žena. Od početka 2018.

moraju da dobiju sertifikaciju vlade od nezavisnog organa koja potvrđuje da su njihove politike zarada ravnopravne sa rodnog aspekta. Oni koji ne pokažu jednakost u platama, novčano se kažnjavaju. Zemlje koje su donele proaktivno zakonodavstvo o jednakosti plata takođe su uspostavile mehanizme koji omogućavaju redovno praćenje i procenu uticaja donetih mera sa ciljem preusmeravanja ili regulisanja delovanja na kontinuiranoj osnovi kako bi se postigla veća efikasnost politike.

➤ **Smanjenje jaza u platama majčinstva**

Pravednija podela porodičnih obaveza između muškaraca i žena, kao i adekvatna briga o deci i usluge brige prema starijim osobama, u mnogim slučajevima će žene odvesti do različitih profesionalnih izbora (ILO, 2018). Drugim rečima, neki izbori ili očekivanja žena mogu biti rezultat stereotipne održivosti i neravnopravnosti po rodnoj osnovi u radu besplatne brige i porodičnih odgovornosti, a na njih može uticati i nedostatak odgovarajućih javnih aktivnosti u oblastima, kao što su usluge brige o deci ili odgovarajuće politike preduzeća za sporazume o fleksibilnom radnom vremenu. Nedostatak programa koji podržavaju vraćanje žena na posao nakon porođaja takođe doprinosi kažnjavanju platom sa kojima se žene suočavaju kada ponovo počinju rad nakon dužeg perioda odsustva sa tržišta rada. Iako se svi radnici suočavaju sa takvim kažnjavanjem platom, čini se da je to kažnjavanje veće za žene. Podržavanje prava muškaraca na roditeljsko odsustvo takođe će pomoći da se uravnoteži percepcija poslodavaca- i žena i muškaraca- o platama zaposlenih žena koje su majke. Ove politike zahtevaju političko angažovanje i socijalnu transformaciju. Dok su javne politike za poboljšanje obrazovanja, zapošljavanja i socijalne zaštite i poboljšanje socijalne infrastrukture neophodne za otklanjanje rodnog jaza u platama, njihova efikasnost najmanje delom zavisi od razmeštanja socijalnih normi i rodnih stereotipa.

➤ **Izrada i sprovođenje široke grupe rodno osetljivih politika**

To će obuhvatiti odsustvo u vezi sa porodicom, fleksibilno prilagođavanje radnog vremena i mogućnost ostvarivanja usluga formalne brige, koje mogu olakšati bolju ravnotežu između brige i radnih obaveza za staratelje i istovremeno smanjiti rodni jaz u platama (EIRR, 2019).

➤ **Uklanjanje predrasuda u organizacijama**

Postoji dovoljno dokaza da nesvesne predrasude igraju glavnu ulogu u rodnoj neravnopravnosti uopšte i da doprinose niskom nivou učešća žena u radu, a posebno u rodnom jazu u platama (Bohnet, 2016). Takođe postoje integrisani rodni stereotipi o tome da

godine Nemačka zahteva da preduzeća sa 200 ili više plaćenih radnika obelodane zarade svojih zaposlenih- bilo kog pola- na zahtev svakog od zaposlenih koji rade u tim kompanijama. Slična odredba donesena je u Velikoj Britaniji, gde se od aprila 2017. od svih kompanija i organizacija iz javnog sektora koje zapošljavaju 250 ili više ljudi zahteva da objavljuju podatke o razlici između srednje i prosečne zarade i bonusa, kao i rodni jaz u platama na različitim nivoima plata. Pored toga, preduzeća sa više od 500 zaposlenih moraju, počevši od 2018. godine, da pružaju redovne finansijske izveštaje o posebnim naporima koje ulažu u uklanjanju neravnopravnosti između polova.

Revizija jednakosti u platama

Revizija jednakosti u platama omogućava otkrivanje potencijalnih nedostataka u praksi plata kompanije. U 2013. godini, vlada Ujedinjenog Kraljevstva donela je nove propise kojim se zahteva od sudova rada da nametnu poslodavcima koji su izgubili zahteve za jednakim platama da izvrše reviziju jednakosti u platama. Posljednjih godina veliki broj zemalja podržava proaktivne zakone o jednakosti plata, koji od poslodavaca zahtevaju da redovno preispituju svoju praksu nagrađivanja, procenjuju rodni jaz u platama i preduzmu mere da otklone deo jaza zbog diskriminacije u platama (ILO, 2018). Slične prakse se primenjuju u Islandu ili u provincijama Ontario i Kvebeku, uklanjanje takvih jazova je obavezno, dok u drugim slučajevima, na primer u Švajcarskoj, poslodavci sa 50 ili više zaposlenih nisu obavezni da vrše reviziju plata i uklanjanje dela diskriminacije u visini razlike u platama, ali su obavezni da to učine ako žele da učestvuju na javnim tenderima.

Procena rodno neutralnog rada

Ova vrsta procene može pomoći da se razjasni vrednost različitih poslova i sposobnosti, iskustva i odgovornosti zahtevane od radnika, kao i da pruži informacije o karakteristikama posla i nivoima plata. Francuski nacionalni ombudsman (Le Défenseur des droits) objavio je 2013. opširne smernice za procenu rodno neutralnog rada (Le Défenseur des droits, 2013) za socijalne partnere, inspektore rada, akademike i NVO-e koje rade na rodnoj ravnopravnosti. Uputstvo objašnjava sisteme procene rada i njihovu celokupnu funkciju, prikazuje primere procene diskriminacije i nediskriminacije na poslu i sadrži uputstvo, korak po korak, o izgradnji nediskriminatornih sistema za procenu rodno neutralnog rada (EIRR, 2019).

➤ Sertifikacija za politike jednakih plata na rodnoj osnovi

U Islandu, od januara 2018. godine, vladine kompanije i agencije sa više od 25 zaposlenih

su žene i muškarci "dobri u" i, kao posledica, kakve su njihove uloge u porodici, na poslu i u društvu. Drugo, sveobuhvatni, međusektorski pristupi rodnoj ravnopravnosti potrebni su za suzbijanje rodnog jaza u platama. Zapravo, ne samo da su rodni jazovi u platama ukorenjeni u dobro utvrđenim stereotipima, već predstavljaju i zbirni indikator koji otkriva mnoge nedostatke sa kojima se suočavaju devojke i žene, unutar i van tržišta rada. Izveštaj ILO iz 2017. 'Slamanje prepreka: nesvesna predrasuda po rodnoj osnovi na radnom mestu' naglašava da nas nesvesne predrasude ometaju, a uklanjanje predrasuda iz ljudskog uma pokazalo se teškim i skupim, tako da Izveštaj napominje da uklanjanje predrasuda od drugih organizacija, osim pojedinaca, može dovesti do pametnih promena koje imaju veliki uticaj. Knjiga Iris Bohnet iz 2016. godine predstavlja instrumente koji su nam potrebni za pomeranje strelice u odeljenjima i salama odbora, zapošljavanju i promovisanju, koristi preduzeća, vlada i životu miliona ljudi.

➤ **Kampanja podizanja svesti**

Informisanje žena i muškaraca o pravima na jednaku platu i širenje dobrih praksi mogu dalje podržati napore na rešavanju tretmana rodnog jaza u platama. Na nivou EU-a, Dan jednakih plata, koji se održava krajem oktobra ili početkom novembra svake godine i predstavlja dan kada žene prestanu da zarađuju dok muškarci nastavljaju da zarađuju do kraja godine (EIRR, 2019).

Ostale važne preporuke obuhvataju: a) rešavanje problema diskriminacije, na primer uvođenjem obaveznog očinskog odsustva, kojim majka i otac dele roditeljsku odgovornost kako bi poslodavci jednako smatrali muškarce i žene; b) povećan pristup ranom obrazovanju i briga o deci mogu povećati učešće žena u radnoj snazi i smanjiti rodni jaz plata, olakšavajući rad neplaćene brige koje preduzimaju majke; i c) korigovanje društvenih normi jer ograničavaju grupu izbora koji su na raspolaganju kao za muškarce tako i za žene. Iako to nije lako napor, društvene norme se mogu promeniti

Reference

- Avlijaš, S., Ivanović, N., Vladislavljević, M., and Vujić, S., 2013, Gender Pay Gap In The Western Balkan Countries: Evidence From Serbia, Montenegro And Macedonia, FREN – Foundation for the Advancement of Economics, Belgrade-Serbia.
- Bazen S., 2011, Econometric methods for labour economics, Oxford: Oxford University Press.
- Cotton, J. (1988), 'On the Decomposition of Wage Differentials', Review of Economics and Statistics, 70(2), p. 236-43.
- Blau, Francine D., and Lawrence M. Kahn. 2017. "The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations." Journal of Economic Literature, 55(3): 789-865.
- Blau, Francine D., and Lawrence M. Kahn. 2017. "The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations." Journal of Economic Literature, 55(3): 789-865.
- Bohnet, I. 2016. What Works: Gender Equality by Design (Cambridge, MA, Harvard University Press).
- Bolotnyy, V. and Emanuel, N., 2018, Why Do Women Earn Less Than Men? Evidence from Bus and Train Operators WORKING PAPER https://scholar.harvard.edu/files/bolotnyy/files/be_gendergap.pdf
- Boras, S. and Rodgers, W., 2003, How Does Gender Play a Role In the Earnings Gap? An Update, Monthly Labor Review: <https://www.bls.gov/opub/mlr/2003/03/art2full.pdf>.
- Cueto, B. and Sanchez-Sanchez, N. 2010. "Occupational Segregation as a Cause of Gender-Based Salary Differences. A Sectoral Analysis" (Working Paper, Encuentros de Economía Aplicada, Asociación Libre de Economía, Spain). Retrieved July 21, 2012, from <http://www.alde.es/encuentros/anteriores/xiiiieea/trabajos/pdf/139.pdf>
- D4D, 2018, Women's Inactivity in the Labor Market: Factors Hindering Women's Participation in the Labor Market: https://d4d-ks.org/wp-content/uploads/2017/12/D4D_PI_12_W4D_ENG
- Eurofound, 2010, Addressing the Gender Pay Gap: Government and Social Partner Actions.
- European Commission (2015), Strategic engagement for gender equality 2016-2019.
- European Bank for Reconstruction and Development, 2013, Business Environment and Enterprise Performance Survey (BEEPS), 2013.
- European Commission, 2017, Communication from the Commission on establishing a European Pillar of Social Rights — Social Scoreboard.
- Eurostat (2009), Development of econometric methods to evaluate the gender pay gap using Structure of Earnings Survey data.
- European Institute for Gender Equality-EIGE, 2019, Tackling the Gender Pay Gap: Not Without a Better Work-Life Balance: file:///C:/Users/ag/Downloads/20190416_mh0119035enn_pdf.pdf
- European Parliament 2020: Understanding the Gender Pay Gap: Definition and Causes: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/society/20200109STO69925/understanding-the-gender-pay-gap-definition-and-causes>
- Eurostat, 2010, Europe in Figures: Eurostat Yearbook 2010. Brussels: European Commission.

- Eurostat, 2013, Statistics Explained: Gender Statistics. Eurostat (2014), Structure of Earnings Survey 2014. Eurostat's arrangements for implementing the Council Regulation 530/1999, the Commission Regulations 1916/2000 and 1738/2005.
- Goldin, C., & Katz, L. F. 2016, A Most Egalitarian Profession: Pharmacy and the Evolution of a Family-Friendly Occupation. *Journal of Labor Economics*, 34(3), 705-746.
- Goldin, C., & Katz, L. F. 2016, A Most Egalitarian Profession: Pharmacy and the Evolution of a Family-Friendly Occupation. *Journal of Labor Economics*, 34(3), 705-746.
- Goldin, C., & Rouse, C. 2000, Orchestrating impartiality: The Impact of "Blind" Auditions on Female Musicians. *American Economic Review*, 90(4), 715-741.
- Goldin, C., 1988, Marriage bars: Discrimination Against Married Women Workers, 1920's to 1950's.
- Goldin, C., 2014, A Grand Gender Convergence: its Last Chapter. *The American Economic Review*, 104(4), 1091-1119.
- ILO, 2015, Women in Business and Management: Gaining Momentum, Geneva: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_334882.pdf
- ILO, 2017, Breaking Barriers: Unconscious Gender Bias in the Workplace: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_601276.pdf
- INSTAT, 2018, Women and Men in Albania 2018, <http://www.instat.gov.al/media/4764/burra-dhe-grate-ne-shqiperi-2018.pdf>
- International Renewable Energy Agency-IRENA, 2019, Renewable Energy: A Gender Perspective: <https://www.irena.org/publications/2019/Jan/Renewable-Energy-A-Gender-Perspective>
- KAS, 2018, Labour Force Survey 2017, <https://ask.rks-gov.net/media/3989/labour-force-survey-2017.pdf>
- Kleven, H., Landais, C., and Sogaard, J., 2017, Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark: https://www.henrikkleven.com/uploads/3/7/3/1/37310663/kleven-landais-sogaard_gender_feb2017.pdf
- Leibbrandt, A. and List, J., 2014, Do Women Avoid Salary Negotiations? Evidence from a Large-Scale Natural Field Experiment, *Management Science* 61 (9): pg. iv-vi, 2013-2280: <https://doi.org/10.1287/mnsc.2014.1994/>
- Lewis, T.H., 2017, *Complex Survey Data Analysis with SAS*, Boca Raton: CRC Press.
- Mincer, J. (1974), *Schooling, experience and earnings*, New York: National Bureau of Economic Research.
- Leythienne, D. and Ronkowski, P., 2018, A Decomposition of the Unadjusted Gender Pay Gap Using Structure of Earnings Survey Data: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3888793/8979317/KS-TC-18-003-EN-N.pdf/3a6c9295-5e66-4b79-b009-ea1604770676>
- Lundborg, P., Plug, E., & Rasmussen, A. W. 2017, Can Women Have Children and a Career? IV Evidence from IVF Treatments. *American Economic Review*, 107(6), 1611-1637.

Neumark, D., Bank, R. J., & Van Nort, K. D. 1996, Sex Discrimination in Restaurant Hiring: An Audit Study. *The Quarterly Journal of Economics*, 111(3), 915-941.

Olivetti, C., & Petrongolo, B. 2017, The Economic Consequences of Family Policies: Lessons From a Century of Legislation in High-Income Countries. *The Journal of Economic Perspectives*, 31(1), 205-230.

Reimer, D. & Schröder, J., 2006, "Tracing the Gender Wage Gap: Income Differences Between Male and Female University Graduates in Germany." *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung – Journal for Labour Market Research*, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg [Institute for Employment Research, Nuremberg, Germany], vol. 39(2), 235-253.

Riinvest, 2018, Women's Economic Empowerment, https://www.riinvestinstitute.org/uploads/files/2019/February/20/Womens_economic_empowerment_ENG1550674295.pdf

Waldfogel, J. 1998, Understanding the "Family Gap" in Pay for Women with Children. *The Journal of Economic Perspectives*, 12(1), 137-156.

Autorno pravo je ekskluzivno pravo Agencije za Rodnu Ravnopravnost/ Kancelarja Premirja
Leythienne, D. and Ronkowski, P., 2018, A Decomposition of the Unadjusted Gender Pay Gap Using Structure of Earnings Survey Data: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3888793/8979317/KS-TC-18-003-EN-N.pdf/3a6c9295-5e66-4b79-b009-ea1604770676>

Lundborg, P., Plug, E., & Rasmussen, A. W. 2017, Can Women Have Children and a Career? IV Evidence from IVF Treatments. *American Economic Review*, 107(6), 1611-1637.

Neumark, D., Bank, R. J., & Van Nort, K. D. 1996, Sex Discrimination in Restaurant Hiring: An Audit Study. *The Quarterly Journal of Economics*, 111(3), 915-941.

Olivetti, C., & Petrongolo, B. 2017, The Economic Consequences of Family Policies: Lessons From a Century of Legislation in High-Income Countries. *The Journal of Economic Perspectives*, 31(1), 205-230.

Reimer, D. & Schröder, J., 2006, "Tracing the Gender Wage Gap: Income Differences Between Male and Female University Graduates in Germany." *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung – Journal for Labour Market Research*, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg [Institute for Employment Research, Nuremberg, Germany], vol. 39(2), 235-253.

Riinvest, 2018, Women's Economic Empowerment, https://www.riinvestinstitute.org/uploads/files/2019/February/20/Womens_economic_empowerment_ENG1550674295.pdf

Waldfogel, J. 1998, Understanding the "Family Gap" in Pay for Women with Children. *The Journal of Economic Perspectives*, 12(1), 137-156.

Autorno pravo je ekskluzivno pravo Agencije za Rodnu Ravnopravnost/ Kancelarja Premirja

