



International
Labour
Organization

► Rodni jaz u zaradama u Crnoj Gori

Ažuriranje statističkog pristupa
i uticaj na politike



▶ Rodni jaz u zaradama u Crnoj Gori

Ažuriranje statističkog pristupa
i uticaj na politike

Copyright © Međunarodna organizacija rada 2023
Prvo izdanje 2023



Ovaj rad se distribuira pod međunarodnom licencom Creative Commons Attribution 4.0. Da biste vidjeli kopiju ove licence, posjetite <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>. Korisniku je dozvoljeno da koristi, dijeli (kopira i redistribuira), prilagođava (mijenja i nadograđuje originalni rad) kako je navedeno u ovoj licenci. Korisnik mora jasno navesti MOR kao izvor materijala i naznačiti da li su izvršene promjene na originalnom sadržaju. Upotreba amblema, imena i logotipa MOR nije dozvoljena na prevodima, adaptacijama ili drugim izvedenim radovima.

Atribucija – The user must indicate if changes were made and must cite the work as follows: Clemente Pignatti, *Rodni jaz u zaradama u Crnoj Gori: Ažuriranje statističkog pristupa i uticaj na politike*. Ženeva: Međunarodna organizacija rada, 2023 © ILO.

Prevodi – U slučaju prevoda ovog rada, uz atribuciju mora se dodati sljedeće odricanje od odgovornosti: *Ovo je prevod autorskog rada Međunarodne organizacije rada (MOR). Ovaj prevod nije pripremljen, pregledan, niti odobren od strane MOR i ne smatra se zvaničnim prevodom MOR. MOR nije dogovorna za njegov sadržaj i tačnost. Odgovornost je isključivo na autoru/autorima prevoda.*

Adaptacije – U slučaju adaptacija ovog rada, uz atribuciju mora se dodati sljedeće odricanje od odgovornosti: *Ovo je adaptacija autorskog rada Međunarodne organizacije rada (MOR). Ova adaptacija nije pripremljena, pregledano, niti odobrena od strane MOR i ne smatra se zvaničnom adaptacijom MOR. MOR nije odgovorna za njen sadržaj i tačnost. Odgovornost je isključivo na autoru/autorima adaptacije.*

Materijali trećih strana – Ova Creative Commons licenca se ne primjenjuje na materijale koji nijesu zaštićeni autorskim pravima MOR-a a nalaze se u ovoj publikaciji. Ako je materijal pripisan trećoj strani, korisnik takvog materijala je isključivo odgovoran za rješavanje prava sa nosiocem prava i za sve tvrdnje o kršenju prava.

Svaki spor koji nastane po ovoj licenci, a koji se ne može riješiti mirnim putem, biće upućen na arbitražu u skladu sa Pravilima arbitraže Komisije Ujedinjenih nacija za međunarodno trgovačko pravo (UNCITRAL). Strane će biti obavezane arbitražnom odlukom kojom rezultira takva arbitraža, kao konačnom rješenju takvog spora. Sva pitanja o pravima i licencama je potrebno uputiti Odjeljenju za izdavaštvo MOR-a (ILO Publishing Unit - Rights and Licensing) na rights@ilo.org. Informacije o publikacijama i digitalnim proizvodima MOR-a se mogu naći na: www.ilo.org/publns.

ISBN: 9789220401569 (print)
9789220401576 (web PDF)

Takođe dostupno na engleskom jeziku:
The Gender Pay Gap in Montenegro: A statistical update and policy implications

ISBN: 9789220401583 (print)
9789220401590 (web PDF)

Oznake korištene u publikacijama i bazama podataka Međunarodne organizacije rada (MOR), koje su u skladu sa praksom Ujedinjenih nacija, i prezentacija materijala u njima ne podrazumijevaju izražavanje bilo kakvog mišljenja od strane MOR-a o pravnom statusu bilo koje države, područja ili teritorije ili njihovih vlasti, niti o utvrđivanju i razgraničenju njihovih granica.

Mišljenja i stavovi izraženi u ovoj publikaciji su mišljenja autora i ne odražavaju nužno mišljenja, stavove ili politike MOR-a.

Upućivanje na imena kompanija i komercijalnih proizvoda i procesa ne podrazumijeva njihovo odobravanje od strane MOR-a, i svako nepominjanje određene kompanije, komercijalnog proizvoda ili procesa nije znak neodobravanja.

Fotografija sa naslovne strane © iStock

► Sadržaj

Lista okvira i slika	v
Riječi zahvalnosti	vii
► Sažetak	1
► 1. Uvod	5
► 2. Rodni jaz u učešću u radnoj snazi i stopama zaposlenosti	11
► 3. Rodni jaz u zaradama u Crnoj Gori: Ažurirani statistički podaci	21
3.1 GPG za cijelu privredu primjenom različitih mjera i definicija	24
3.2 GPG za različite podgrupe populacije	31
3.3 Šta izaiva GPG u Crnoj Gori	39
► 4. Zakonski i okvir programskih politika za smanjenje GPG-ja u Crnoj Gori	47
4.1 Pravni okvir	49
4.2 Strateški dokumenti	52
► 5. Preporuke za programske politike	55
► 6. Zaključci	63
► Reference	67
► Prilog	71

► Lista okvira i slika

Okvir

Okvir 1: Švajcarska alatka za ocjenu jednakosti zarada u preduzećima	58
---	----

Slikas

Slika 1: Stopa učešća u radnoj snazi u 2019. godini: međunarodno poređenje	14
Slika 2: Stope zaposlenosti muškaraca i žena (linije) i rodni jaz u stopama zaposlenosti (stubići)	16
Slika 3: Distribucija zaposlenosti prema statusu u radnom odnosu, 2019.	17
Slika 4: Udio muškaraca i žena u zaposlenju za zaradu, 2019.	18
Slika 5: „Sirovi” GPG i evolucija zarade po satu rada (satnice)	25
Slika 6: Faktorski ponderisani GPG korišćenjem satnice, na aritmetičkoj sredini i medijani distribucije zarada (2014–2021)	28
Slika 7: Distribucija zaposlenosti i GPG na različitim kvantilima distribucije zarada, 2020.	29
Slika 8: GPG u Crnoj Gori i u različitim grupama zemalja	30
Slika 9: GPG i zarade po starosnim grupama, 2020.	33
Slika 10: GPG i zarade prema obrazovnim dostignućima, 2020.	34
Slika 11: GPG i zarade prema državljanstvu i tipu ugovora, 2020.	35
Slika 12: GPG i zarade po satu rada/satnica prema sektoru privrede, 2020.	37
Slika 13: GPG i satnice prema zanimanju, 2020.	38
Slika 14: Dekompozicija GPG-a na svakom decilu distribucije zarada, 2020.	40
Slika 15: Starosna dob, učešće u radnoj snazi i GPG, 2020.	41
Slika 16: Horizontalna segregacija između muškaraca i žena, 2020.	43
Slika 17: Zarade i zanimanja prema stepenu feminizacije	44
 Prilog Slika 1: Stopa zaposlenosti u 2019. Međunarodno poređenje	 73
Prilog Slika 2: Stopa nezaposlenosti u 2019. Međunarodno poređenje	74
Prilog Slika 3: Funkcija gustine vjerovatnoće satnice/zarade po satu, 2020.	75
Prilog Slika 4: Mjesečni rodni jaz u zaradama (GPG) na aritmetičkoj sredini i medijani (2014–2021)	75
Prilog Slika 5: GPG na različitim kvantilima distribucije zarada, 2014–2021	76

► Riječi zahvalnosti

Ovaj izvještaj je pripremio međunarodni konsultant **Klemente Pinjati** (Clemente Pignatti), viši ekonomista, specijalista za zarade, u koordinaciji sa crnogorskom Upravom za statistiku (MONSTAT). Izvještaj je završen pod tehničkim nadzorom **Rozali Vaskez-Alvarez** (Rosalie Vázquez-Alvarez), višeg ekonomiste, stručnjaka za zarade, Inkluzivno tržište rada, Odsjeka za radne odnose i uslove rada (INWORK) i **Marije Hoze Čamoro** (María José Chamorro), višeg specijaliste za rodna pitanja, Kancelarija MOR-a za Centralnu i Istočnu Evropu. Podršku tokom procesa pružile su **Nina Krgović** i **Ines Pajović**, nacionalni koordinatori projekata MOR-a, i **Vesna Vukasović**, programski asistent MOR-a.

► Sažetak

► Sažetak

Rodni jaz u zaradama (GPG) predstavlja jedan od najjasnijih pokazatelja upornog postojanja rodnih nejednakosti na tržištu rada. Njegovo iskorjenjivanje je navedeno među ciljevima održivog razvoja (cilj 8.5), u skladu sa Konvencijom MOR-a o jednakim naknadama iz 1951. godine (br. 100), koja poziva da se muškarcima i ženama isplaćuju jednake naknade za rad jednake vrijednosti. U skladu s tim, mnoge zemlje širom svijeta su tokom posljednje decenije pojačale napore da eliminišu GPG. Ovaj izvještaj ima za cilj da informiše i promoviše debatu o GPG-u u Crnoj Gori pružanjem statističke analize GPG-a i pregledom relevantnih pravnih i političkih okvira zemlje. Prvo, izvještaj pruža ažurirane procjene GPG-a u zemlji, uključujući njegovu evoluciju tokom vremena, razlike među grupama i moguće determinante. Zatim daje opis politika koje imaju za cilj borbu protiv GPG-a i kako su one usklađene sa normama definisanim u Međunarodnim standardima rada (ILS). Na osnovu ove analize i pregleda, izvještaj predstavlja preporuke za programske politike za eliminisanje GPG.

Rezultati statističke analize pokazuju da je prosječan GPG u Crnoj Gori iznosio 21,6 posto u 2021. godini. To znači da su žene u prosjeku zarađivale 78,4 centa za svaki euro koji su zaradili muškarci. Ovo predstavlja povećanje u odnosu na vrijednosti registrovane 2014. godine, iako je teže donijeti zaključke o evoluciji GPG-ja tokom vremena kada se koriste različite mjere za njegovo utvrđivanje. Analiza takođe pokazuje i da je GPG veći među licima na vrhu distribucije zarada, a veći je i među radnicima u najboljim godinama za rad (u poređenju sa mlađim radnicima), kao i za visokoobrazovana lica, strance i lica sa ugovore o radu na određeno vrijeme. Ove razlike u zaradama postoje iako zaposlene žene u Crnoj Gori imaju u prosjeku veća obrazovna postignuća u odnosu na zaposlene muškarce. To ukazuje na to da se GPG ne može objasniti razlikama između muškaraca i žena u pogledu obrazovanja, dobi, sektora, zanimanja ili drugih vidljivih faktora. Ovo sugerise da je značajan dio GPG-a posljedica direktne ili indirektno diskriminacije u zaradama između muškaraca i žena. Izvještaj ispituje tri hipoteze u vezi s tim. Prvo, nalazimo dokaze koji govore u prilog činjenici da su majčinstvo, kao i prekidi u karijeri zbog drugih obaveza porodične brige (npr. za starija lica) razlozi koji stoje iza GPG-a. Drugo, nalazimo dokaze koji su konzistentni sa horizontalnom diskriminacijom, što se odnosi na činjenicu da žene mogu biti raspoređene na nekvalitetnije poslove u odnosu na muškarce, čak i kada rade u istom zanimanju. Konačno, nalazimo dokaze o kažnjavanju kroz zarade za feminizirana zanimanja (tj. definisana kao ona zanimanja u kojima je zaposlen veliki udio žena). Naročito, prelazak sa zanimanja u kojem su muškarci i žene podjednako prisutni na zanimanje u kojem su zaposlene uglavnom žene može smanjiti prosječne zarade za skoro 50 posto (za sve žene i muškarce koji učestvuju u takvom zanimanju).

Ovi rezultati su potom stavljeni u kontekst za analizu pravnog i političkog okvira zemlje za podršku i promociju rodne ravnopravnosti. Ustav Crne Gore sadrži antidiskriminatorna načela, a Zakon o radu konkretno govori o pravu na jednaku zaradu za rad jednake vrijednosti. Druge antidiskriminatorne prakse imaju za cilj promovisanje zapošljavanja žena, između ostalog i putem sprečavanja uznemiravanja na radnom mjestu. Pored toga, niz nacionalnih planova i strateških dokumenata usvaja proaktivan pristup u cilju promovisanja rodne ravnopravnosti i osnaživanja žena. Iako su uopšteno pozitivni, ovi zakoni i politike nisu bili dovoljni da značajno smanje rodni jaz u zaradama. Izveštaj napominje da su propisi o porodijskom odsustvu u skladu sa standardima Međunarodne organizacije rada i EU, ali zakonodavstvo o roditeljskom odsustvu treba izmijeniti da bi bilo usklađeno sa pravnom tekovinom EU. Usluge brige o djeci su takođe generalno dostupne, a udio djece koja pohađaju jaslice ili predškolske ustanove je visok u poređenju sa onim što je uočeno u drugim zemljama u regionu. Međutim, problemi sa prevelikim brojem djece često negativno utiču na kvalitet usluga brige o deci.

U tom kontekstu, moguće je razmotriti niz mjera kao odgovor na GPG i smanjenje drugih oblika rodne nejednakosti na tržištu rada. Na osnovu najboljih međunarodnih praksi, izvještaj definiše moguće inicijative u vidu programskih politika u oblastima (i) politika za promovisanje jednake zarade za rad jednake vrijednosti (npr. uvođenje rodno neutralnih sistema evaluacije radnih mjesta i promovisanje transparentnosti zarada na nivou preduzeća), (ii) politike zarada i kolektivnog pregovaranja za eliminaciju GPG (npr. redovno ažuriranje minimalne zarade i promocija kolektivnog pregovaranja kao sredstva za smanjenje rodni nejednakosti u zaradama), i (iii) politike za promovisanje učešća žena u radnoj snazi (npr. makroekonomske politike za privlačenje žena na tržište rada i politike staranja/njege za poboljšanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života). Osim toga, izvještaj poziva na prikupljanje boljih podataka o ulogama muškaraca i žena unutar i izvan tržišta rada (npr. putem ad-hoc modula), kako bi se mogao bolje izmjeriti GPG i razumjeti njegovi različiti pokretači.

▶ 1. Uvod

► 1. Uvod

Rodni jaz u zaradama (GPG) predstavlja ključni parametar od interesa za kreiranje politika i jedan od najjasnijih pokazatelja postojanosti rodne nejednakosti u svijetu rada. U svojoj najjednostavnijoj definiciji, GPG je razlika u zaradama između zaposlenih muškaraca i žena, izražena kao udio u zaradama muškaraca¹. Postojanje GPG-a je štetno i sa stanovišta jednakosti i sa stanovišta ekonomskog rasta. Iz perspektive jednakosti, GPG implicira da se žene suočavaju sa nepovoljnijim uslovima za rad nego muškarci i stoga se prema njima postupa nepravedno. Ovo može produbiti rodne razlike unutar i izvan tržišta rada i doprinijeti neželjenim nivoima nejednakosti dohotka. Sa stanovišta ekonomskog rasta, prisustvo GPG-a može obeshrabriti žene da uđu na tržište rada i/ili da napreduju u svojoj karijeri, stvarajući tako rezervoar neiskorišćenog potencijala za ekonomije i društva u cjelini. Štaviše, GPG odražava nepostojanje socijalne pravde u svijetu rada.

Iz svih ovih razloga, GPG je došao u centar pažnje kreatora politike u mnogim zemljama. Cilj održivog razvoja (SDG) 8 „Dostojanstveni rad i ekonomski rast“ uključuje ambiciju da se do 2030. postigne „jednaka zarada za rad jednake vrijednosti“ (cilj 8.5). Ostvarivanje cilja 8.5 bi predstavljalo važan doprinos ka smanjenju jaza između „prosječne satnice zaposlenih žena i muškaraca“ (indikator 8.5.1). Od 2017. godine, Međunarodna koalicija jednakih zarada (EPIC), kao međunarodna koalicija sa više aktera koju su osnovali MOR, UN Women i OECD, poziva na smanjenje razlika u zaradama između muškaraca i žena kao način za ostvarivanje napretka ka cilju 8.5. Učešće u EPIC-u predstavlja još jedan djelotvoran način da zemlje, institucije i lica (javna ili privatna) podižu svijest o značaju smanjenja razlika u zaradama između žena i muškaraca za privredu i društvo.

Na međunarodnom nivou, Konvencija MOR-a o jednakim naknadama iz 1951. godine (br. 100) zasnovana je na principu da žene i muškarci imaju pravo na jednaku naknadu za rad jednake vrijednosti. To znači da ne samo da muškarci i žene treba da dobijaju jednaku zaradu kada obavljaju isti posao, već i da treba da primaju istu naknadu kada su njihove funkcije različite ali donose jednaku vrijednost (preduzeću ili instituciji) na osnovu evaluacije sprovedene korišćenjem objektivnih i rodno neutralnih kriterijuma (Oelz *et al.* 2013).

Iako rad na GPG-u treba da predstavlja važnu oblast djelovanja kroz programske politike, važno je sjetiti se da rodne razlike u zaradama predstavljaju dio širih dispariteta između muškaraca i žena u svijetu rada. Aktivnosti u formulisanju politika treba da budu usmjerene i na eliminisanje jaza u učešću radne snage i stopama zaposlenosti između muškaraca i žena. Naime, lideri G20 na samitu u Brizbejnu 2014. godine obavezali su se na smanjenje rodnog jaza u učešću radne snage za 25 posto do 2035. godine. Koordinisani pristup u tretiranju rodni razlika u zaposlenosti i nivoima zarada može dovesti do efekta pozitivnih prelijevanja, na primjer, kako sve više žena ulazi u radnu snagu, povećava se pritisak da se smanji nejednakost u zaradama između polova. Međutim, da bi se to dogodilo, žene moraju biti zaposlene u više sektora i zanimanja umjesto da budu segregirane u nekim sektorima ili zanimanjima sa niskim kvalifikacijama (MOR, 2018). U suprotnom, veće učešće žena u radnoj snazi može zapravo ojačati rodne stereotipe i dovesti do još većeg GPG-a.

1. GPG se procjenjuje samo za populaciju zaposlenih koji rade za zaradu, dakle isključujući lica u drugim oblicima zaposlenja. Vidi odjeljak 3 izvještaja za razloge za ovaj izbor, kao i druge metodološke detalje.

Uprkos ovoj povećanoj pažnji kroz politike, napredak u eliminaciji GPG-a ostaje spor i neujednačen u različitim zemljama. Na globalnom nivou, GPG je oko 15,6 posto kada se mjeri po satnici (zaradi za jedan sat rada), a dostiže 20,5 posto kada se izračunava primjenom mjesečnih zarada (MOR, 2018).² Uz to, GPG ostaje posebno visok u nekim zemljama i za određene kategorije radnika unutar zemlje. Važno je da je u većini zemalja razlika u zaradama između muškaraca i žena uglavnom neobjašnjena, što znači da je uglavnom strukturalne prirode. Stoga postizanje slične kompozicijske distribucije žena i muškaraca, na primjer, u smislu obrazovanja, zanimanja, iskustva, rasporeda radnog vremena, itd., može smanjiti dio jaza, ali ne neophodno njegov veći dio. Dakle, razumijevanje i veličine jaza i njegovih determinanti od suštinskog je značaja kako bi zemlje predložile djelotvorne mjere programske politike protiv razlika u zaradama između žena i muškaraca.

U tom kontekstu, ovaj izvještaj daje ažurirane procjene GPG-a u Crnoj Gori za period 2014–2021. (tj. posljednje dostupne procjene iz 2012. godine)³. Ovo je period u kojem su se rodne nejednakosti u Crnoj Gori smanjile⁴. Ali ipak, jaz između muškaraca i žena i dalje je veći od onih u zemljama članicama Evropske unije (EU). To posebno važi kada je u pitanju procjena pristupa finansijskim sredstvima (MONSTAT, 2023). Dalji napredak u postizanju rodne ravnopravnosti ograničen je, pored ostalih faktora, institucionalnim i kulturnim preprekama, uključujući rasprostranjenost kulturnih barijera i ukorijenjene tradicionalne rodne uloge i rodne stereotipe. To se proširuje i na oblast tržišta rada, gdje svaka druga osoba smatra da zakon dozvoljava poslodavcima da traže od kandidatkinja za posao da potpišu izjavu da nisu u drugom stanju. Sličan udio lica navodi da uspješne zaposlene žene moraju neizbježno zanemariti svoje porodice (UNDP, 2021).

Odjeljak 2 daje statističku analizu rodnih razlika u pogledu učešća u radnoj snazi i stopa zaposlenosti u Crnoj Gori (Dio 2). Ovo je važno jer razlike u visini zarada treba tumačiti u svjetlu širih razlika na tržištu rada. Dokazi pokazuju da Crna Gora ima relativno niske stope zaposlenosti žena i učešća u radnoj snazi, sa samo 64,4% žena između 20 i 64 godine koje učestvuju na tržištu rada, u poređenju sa 79,2% muškaraca. Udio zavisne zaposlenosti kod žena je veći u poređenju sa udjelom kod muškaraca, pri čemu je udio i broj muškaraca u samozaposlenosti veći. To može biti rezultat prepreka u pristupu preduzetničkim aktivnostima među ženama, kao i različitih preferenci u pogledu ravnoteže između poslovnog i privatnog života. Žene su previše zastupljene među određenim visokokvalifikovanim zanimanjima kao što su menadžerske i profesionalne aktivnosti. Ovo takođe odražava činjenicu da su žene koje rade za zaradu obično kvalifikovanije od muškaraca koji rade za zaradu.

Odjeljak 3 daje procjenu GPG-a. Ove procjene su izrađene korišćenjem EU-SILC (Statistika dohotka i uslova života u EU) baze podataka. Ovo su redovna godišnja istraživanja na nacionalnom nivou koja je osmislio EUROSTAT na osnovu redovnih istraživanja koja se godišnje sprovode na nacionalnom nivou i od strane nadležnog organa za statistiku Crne Gore. EU-SILC za Crnu Goru je dostupan od 2013. Metodologija za procjenu i dekomponovanje GPG-a korišćena u radu slijedi metode iz Globalnog izvještaja MOR-a o zaradama 2028/19: *Šta se krije iza rodnog jaza u zaradama* (vidjeti MOR (2018)). Iako će metodologija biti prikazana u nastavku, važno je imati na umu da postoji više načina procjene jaza u

2. Razlike u GPG-u kada se mjere po satu ili mjesečnoj stopi mogu se objasniti činjenicom da žene, osim što zarađuju manje od muškaraca po satu, takođe imaju tendenciju da rade manje sati mjesečno (npr. veći udio na radnim mjestima sa skraćenim radnim vremenom).

3. Posljednje raspoložive procjene GPG-a odnose se na 2012. godinu. Naravno, u međuvremenu su proizvedeni i drugi indikatori kako bi se pratila evolucija rodnih nejednakosti unutar i izvan tržišta rada; često slijede koncepte i metodologije zajedničke za zemlje članice EU. Na primjer, Crna Gora sada proizvodi Indeks rodne ravnopravnosti prema metodologiji koju je razvio Evropski institut za rodnu ravnopravnost (EIGE).

4. Na primjer, Indeks rodne ravnopravnosti koji je razradio EIGE porastao je sa 55 u 2019. na 59,3 u 2023., što je više od prosječnog povećanja zabilježenog u državama članicama EU. Međutim, prosječna vrijednost indikatora u EU (koja iznosi 68,6 u 2023. godini) je i dalje viša od one koja je zabilježena u Crnoj Gori (MONSTAT, 2023).

zaradama, od kojih svaki ima svoje prednosti i nedostatke. Izvještaj će predstaviti niz različitih procjena, pokazujući zašto se one možda razlikuju i tumačeći svaku moguću nedosljednost.

Koristeći jednostavnu mjeru GPG-a, procijenjeno je da je 2021. godine on iznosio 11,1 posto kada se procjenjuje na medijani distribucije zarada i 21,6 posto kada se procjenjuje na aritmetičkoj sredini⁵. Međutim, kada usvojimo robusniju mjeru GPG-a kako bismo uzeli u obzir kompozicione razlike u zaposlenosti muškaraca i žena (takozvani „faktorski ponderisani” GPG), GPG se povećava na 13,6 posto kada se mjeri na medijani i 25,9 posto kada se meri na aritmetičkoj sredini. Rezultati takođe pokazuju da je GPG u Crnoj Gori porastao u odnosu na 12,5 posto u 2014. godini kada se mjeri na aritmetičkoj sredini distribucije zarada, ali je ostao otprilike stabilan kada se mjeri na medijani.

Razlike između GPG-a na aritmetičkoj sredini i na medijani (i kada se koristi jednostavna mjera ili „faktorski ponderisana” verzija) može se objasniti jer svaki pruža drugačiji način sumiranja distribucije zarada. Dok aritmetička sredina uzima u obzir sve zarade (uključujući one na samom vrhu, što često dovodi do veće procijenjene vrijednosti od medijane), medijana uzima u obzir samo centralnu lokaciju u distribuciji zarada. Ponekad je informativnije pregledati razlike u zaradama na različitim tačkama distribucije zarada kao način da se dopune sirove agregatne vrijednosti.

Na primjer, u slučaju Crne Gore zanimljivo je vidjeti da muškarci zarađuju 25 posto više od žena u prvih 10 procenata raspodjele zarada. GPG je, nasuprot tome, samo oko 10 posto kada se gledaju lica na dnu ili na sredini distribucije zarada. Razlika u GPG između vrha i dna distribucije zarada može se objasniti kombinacijom politike minimalne zarade (tj. minimalna zarada na dnu efektivno smanjuje nejednakosti u zaradama između nisko plaćenih žena i muškaraca) i činjenicom da su zarade na vrhu predmet složenijeg procesa određivanja zarada – u poređenju sa zaradama na dnu distribucije zarada. Ovaj primjer pokazuje dvije stvari; prvo, postoji potreba za dekompozicijom GPG-a na svakom decilu distribucije zarada kako bi se bolje razumjelo kako osmisliti politike koje efektivno smanjuju jaz u zaradama duž cijele distribucije zarada; i, drugo, sagledavanje sirovog GPG-ja na aritmetičkoj sredini i medijani može biti vrlo ograničavajuća aktivnost u svrhu kreiranja politike.

Imajući to na umu, ovaj document sadrži detaljnu analizu razlika u GPG-u među grupama u okviru populacije, sagledavanjem faktora koji stoje iza efekta sastava/kompozicije. To se obično naziva objašnjenim dijelom GPG-ja. Rezultati pokazuju da se GPG povećava sa godinama⁶. Radnici, i muškarci i žene, mlađi od 25 godina zarađuju slične zarade, ali zarade se onda značajno povećavaju sa iskustvom za zaposlene muškarce dok ostaju otprilike stabilne za zaposlene žene. Osim toga, nalazimo da GPG na aritmetičkoj sredini raste sa obrazovnim postignućima. To može biti zbog činjenice da muškarci imaju kontinuiranije poslovne karijere, dok žene imaju česte prekide (naročito na početku karijere) zbog nejednake raspodjele porodičnih obaveza (npr. zbog brige o djeci). Analiza pokazuje i da je GPG veći među strancima u poređenju sa državljanima i za lica sa ugovorima na određeno vrijeme. To pokazuje da određene grupe zaposlenih žena mogu biti izložene dvostrukom kažnjavanju na tržištu rada, zbog svoje rodne pripadnosti, kao i zbog nekih drugih karakteristika, kao što su nacionalnost ili priroda

5. Podaci o zaradama u bazi podataka EU-SILC odnose se na prethodnu kalendarsku godinu, u poređenju sa godinom intervjua. Međutim, u izvještaju ćemo se pozivati na godinu intervjua da bismo govorili o GPG-u te iste godine. Na primjer, GPG u 2021. je onaj koji je objavljen u EU-SILC istraživanju iz 2021., koje zapravo daje informacije o zaradama za 2020.

6. Kako bismo izbjegli da procjene GPG-a budu kontaminirane efektima pandemije COVID-19, korist ćemo procjene GPG-a iz EU-SILC za 2020. (izvještajni podaci za 2019.) kako bismo izvukli sve rezultate za heterogenu analizu (npr. po godinama, obrazovanju, sektorima). U svakom slučaju, vrijedno je napomenuti da se procjene GPG-a ne razlikuju značajno između EU-SILC talasa 2020. i 2021. godine. Ovo je u skladu sa činjenicom da je GPG prilično strukturni indikator na tržištu rada (tj. obuhvata dugotrajne rodne razlike, a ne ciklične fluktuacije). Osim toga, kao što će se vidjeti u odjeljku 2, kriza koja je uslijedila nakon izbijanja pandemije COVID-19 pogodila je na sličan način muškarce i žene na crnogorskom tržištu rada.

ugovora o radu. Ako GPG posmatramo po opštim sektorima privredne aktivnosti i zanimanjima, GPG na aritmetičkoj sredini je pozitivan u 11 od 13 privrednih sektora. Situacija je mješovitija kada se gleda GPG prema zanimanjima, mada više plaćena zanimanja i dalje imaju veći GPG.

Završni dio analize u Dijelu 3 ispituje strukturnu komponentu GPG-a u Crnoj Gori i utvrđuje da veliki dio GPG-a ostaje neobjašnjen, posebno na vrhu distribucije zarada. To znači da se GPG ne može objasniti razlikama između muškaraca i žena u smislu obrazovanja, starosti, sektora, zanimanja ili drugih vidljivih faktora. Ovo sugerise da se važan dio GPG-a može pripisati direktnoj ili indirektnoj diskriminaciji u zaradama između muškaraca i žena. Izvještaj testira tri hipoteze. Prvo, čini se da dokazi podržavaju vezu između majčinstva, i prekida u karijeri zbog drugih obaveza porodične brige (npr. za starija lica) i GPG-a. Drugo, dokazi su konzistentni sa horizontalnom diskriminacijom, gdje se žene raspoređuju na nekvalitetnije poslove u odnosu na muškarce, čak i kada rade u istom zanimanju. Treće, čini se da postoji kažnjavanje kroz zarade za feminizirana zanimanja (tj. zanimanja u kojima je zaposlen veliki udio žena). Prelazak sa zanimanja u kojem su muškarci i žene podjednako prisutni na zanimanje u kojem su zaposlene uglavnom žene može smanjiti prosječne zarade za skoro 50 posto za sve žene i muškarce koji učestvuju u takvom zanimanju.

Ovi rezultati čine osnovu za diskusiju o politikama i institucijama koje treba da se pozabave GPG-jem u Crnoj Gori. Odjeljak 4 ističe postojeći zakonski okvir i druge inicijative. Antidiskriminatorni principi su sadržani u Ustavu, a Zakon o radu eksplicitno upućuje na princip jednake zarade za rad jednake vrijednosti⁷. Drugi zakoni imaju za cilj da promovišu zapošljavanje žena i da spriječe uznemiravanje i seksualno uznemiravanje na radnom mjestu, što može podstaći veći broj žena da učestvuju u plaćenom zaposlenju. Nekoliko nacionalnih planova uključuje proaktivne intervencije za promovisanje rodne ravnopravnosti, kao i osnaživanje žena i učešće žena na tržištu rada. Dužina porodijskog odsustva je u skladu sa standardima MOR-a i EU, iako su nivoi beneficija niski za osobe sa kratkim stažom na prethodnom poslu. Međutim, pravo na odsustvo oca je veoma ograničeno (3 dana). Što se tiče usluga brige o djeci, udio djece koja pohađaju jaslice i predškolske ustanove je relativno visok u poređenju sa drugim zemljama u regionu. Međutim, postoje problemi vezano za kvalitet pruženih usluga, posebno zbog prenatrpanosti predškolskih obrazovnih ustanova.

U tom kontekstu, moguće je razmotriti niz mjera za smanjenje GPG-a u Crnoj Gori. Dok će mjere eksplicitno fokusirane na GPG biti od suštinskog značaja, one neće biti dovoljne da se pozabave rodnim razlikama u zaradama. To je zato što se žene suočavaju s brojnim preprekama za integraciju na tržište rada (npr. horizontalna i vertikalna segregacija), koje treba riješiti kako bi se postigli željeni rezultati. S obzirom na to, izvještaj iznosi niz prijedloga politika koji su zasnovani na najboljim međunarodnim praksama. Konkretno, intervencije bi se mogle predvidjeti u oblastima jednake zarade za rad jednake vrijednosti (uvođenje rodno neutralnih evaluacija poslova i promovisanje transparentnosti zarada u preduzećima), pregovora o zaradama i kolektivnog pregovaranja (promovisanje rodno osjetljivih kolektivnih ugovora i često ažuriranje minimalne zarade) kao i promocije učešća žena u radnoj snazi (rodno prihvatljive makroekonomske politike i politike brige za poboljšanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života).

7. Međutim, definicija rada jednake vrijednosti se ne oslanja na proces evaluacije radnog mjesta, kako preporučuje MOR.

► 2. Rodni jaz u učešću u radnoj snazi i stopama zaposlenosti

► 2. Rodni jaz u učešću u radnoj snazi i stopama zaposlenosti

Ovaj odjeljak dokumentuje rodne razlike u učešću radne snage i stopama zaposlenosti u Crnoj Gori, kao i razlike u smislu vrste radnih mjesta koje žene i muškarci pokrivaju. Ova analiza je prvi neophodan korak za kasniju diskusiju o evoluciji rodnog jaza u zaradama, jer omogućava da se diskusija o rodnim razlikama u visini zarada uvede kao dio šire analize rodnih nejednakosti na tržištu rada. Zaista, određena procentualna razlika u prosječnim zaradama između muškaraca i žena će dovesti do različitih zaključaka zavisno od toga da li su udio i struktura zaposlenosti muškaraca i žena slični ili različiti.

Razmotrite, na primjer, hipotetički slučaj u kojem je GPG nizak, ali je vrlo malo žena radi za zaradu u odnosu na muškarce. U ovom kontekstu, nizak GPG je dobar signal jer rodna nejednakost u zaradama nije značajna među onima koji učestvuju. Međutim, procjena ne uzima u obzir suprotan scenario u kojem bi veće učešće žena u radnoj snazi moglo zapravo povećati jaz u zaradama. Dakle, prepreke za žene da pristupe plaćenom zaposlenju (npr. nedostatak usluga brige o djeci, diskriminacija) bi dijelom objasnile nizak GPG. Slično, razmotrite slučaj u kojem se GPG može smatrati niskim, ali su žene u prosjeku obrazovanije od muškaraca. Čak i u ovom slučaju, nizak GPG mogao bi djelimično skrivati neusklađenost vezano za žene sa plaćenim zaposlenjem.

Analiza u ovom dijelu poredi rodne razlike u učešću u radnoj snazi i stopama zaposlenosti u Crnoj Gori sa situacijom u drugim zemljama, kako unutar tako i van Evropske unije⁸. To pokazuje kakve su određene razlike, recimo u stopama zaposlenosti između muškaraca i žena, u poređenju sa tim razlikama u drugim zemljama u regionu. Zaista, većina zemalja navodi da postoje određene razlike u stopama zaposlenosti muškaraca i žena. Na primjer, stopa zaposlenosti žena je niža nego stopa zaposlenosti muškaraca u svim državama članicama EU). U ovom kontekstu, ključno je razumjeti da li su vrijednosti za Crnu Goru izuzetne/drugačije, ili su zapravo u skladu sa onima registrovanim u drugim zemljama.

U većini slučajeva, podaci u ovom odjeljku odnose se na 2019. godinu kako bi dali pregled rodni razlika na tržištu rada prije izbijanja pandemije COVID-19⁹. To omogućava stavljanje fokusa na strukturne razlike u stopama zaposlenosti, ostavljajući po strani sve privremene varijacije uzrokovane ekonomskom krizom i krizom na tržištu rada zbog pandemije. Međutim, važno je takođe imati na umu da je u većini zemalja ekonomska kriza koja je uslijedila nakon izbijanja pandemije imala nesrazmjern uticaj na žene. To znači da su se u većini zemalja rodne razlike u zaposlenosti povećale u poređenju sa onim što je navedeno u ovom odjeljku.¹⁰

8. Radi lakšeg poređenja, zemlje koje će biti obuhvaćene komparativnom analizom su zemlje za koje Eurostat daje uporedivu statistiku tržišta rada.

9. Dosljedno, u većini analiza o GPG-u, izvještaj će predstaviti podatke iz EU-SILC 2020 (koji uključuje informacije o zaradama za 2019.).

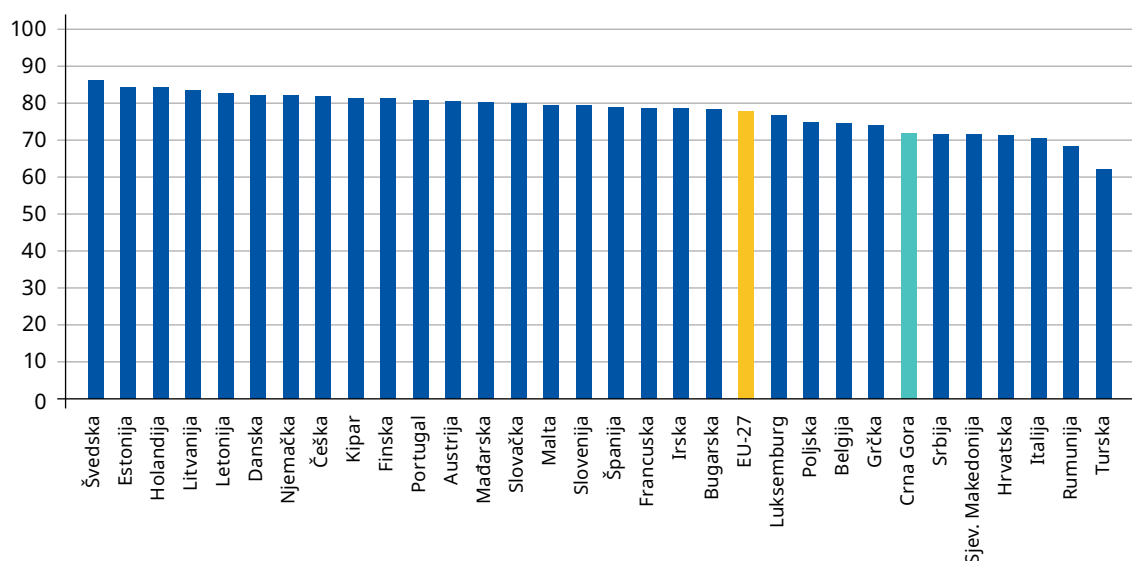
10. Međutim, ovo nije slučaj u Crnoj Gori, gdje je nivo zaposlenosti muškaraca više opao u odnosu na žene ako uporedimo 2019. i 2020. godinu (vidi dalji tekst za dodatne detalje).

Imajući u vidu ova upozorenja, slika 1 predstavlja stopu učešća u radnoj snazi za cjelokupnu populaciju (panel A) i za muškarce i žene odvojeno (panel B) – gdje stope učešća uključuju zaposlene i nezaposlena lica koja traže posao¹¹. Ovdje i u svim daljim brojkama podaci će se odnositi na radno sposobno stanovništvo od 20 do 64 godine starosti. Različitim bojama označavamo vrijednosti za Crnu Goru i prosjek za Evropsku uniju. Slika pokazuje da Crna Gora ima relativno nisku ukupnu stopu učešća u radnoj snazi od 71,8 posto radno sposobnog stanovništva u 2019. godini. To je oko sedam procentnih poena ispod prosjeka za EU-27 i skoro 15 procentnih poena ispod vrijednosti registrovanih u nekim zemljama Sjeverne Evrope. Samo Srbija, Sjeverna Makedonija, Rumunija, Italija i Turska prijavljuju niže stope učešća u radnoj snazi od svih zemalja koje su razmotrene u ovoj analizi.

Panel B na slici 1 prikazuje stopu učešća u radnoj snazi odvojeno za muškarce i žene za istu grupu zemalja i prikazuje jaz između ovih vrijednosti (crvena tačka). Pokazuje da postoji razlika od 14,8 procentnih poena između stopa učešća muškaraca (79,2 posto) i žena (64,4 posto) u radnoj snazi u Crnoj Gori. Slika takođe pokazuje jasan empirijski obrazac među zemljama: varijacija u učešću muškaraca u radnoj snazi je relativno mala među zemljama (najviše 13 procentnih poena), u poređenju sa primijećenim varijacijama između zemalja u pogledu stope učešća žena u radnoj snazi (najviše 43 procentna poena). To znači da niske opšte stope učešća u radnoj snazi postoje u onim zemljama u kojima je stopa učešća žena u radnoj snazi niska.

► **Slika 1: Stopa učešća u radnoj snazi u 2019. godini: međunarodno poređenje**

Panel A: Ukupna stopa učešća u radnoj snazi, 2019.



11. Ovdje i u svim daljim slikama podaci se odnose na radno sposobno stanovništvo od 20 do 64 godine starosti.

Panel B: Stope učešća muškaraca i žena u radnoj snazi, 2019.



Napomena: Panel A pokazuje ukupnu stopu učešća u radnoj snazi za lica starosti od 20 do 64 godine u 2019. godini (tj. i muškaraca i žena) za Crnu Goru i druge odabrane zemlje. Panel B raščlanjuje informacije po polu (plavi stubić za muškarce, a zeleni za žene) i navodi i razliku između stope učešća muškaraca i žena u radnoj snazi (crvena tačka).

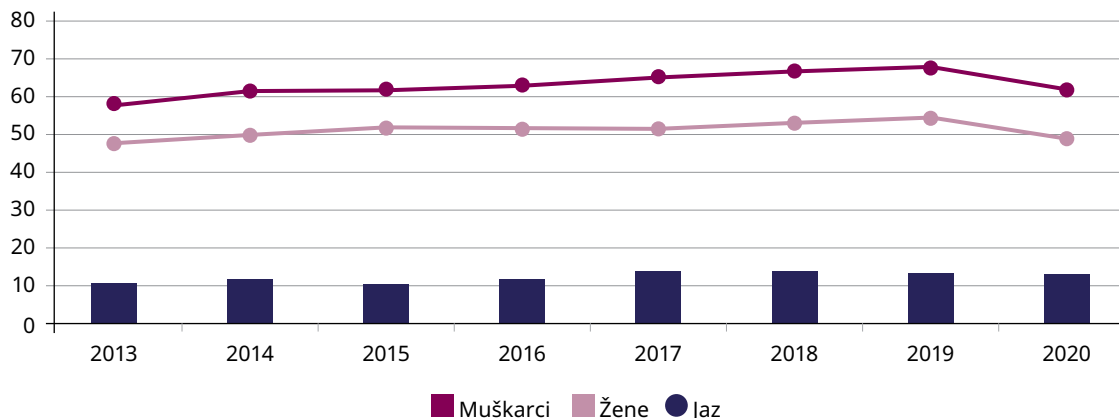
Izvor: Elaboracija autora na osnovu podataka Eurostata.

Vrlo slična slika se pojavljuje kada se analiziraju ukupne stope zaposlenosti. Crna Gora ima treću najnižu stopu među zemljama za koje Eurostat daje uporedive informacije (pogledajte panel A uz sliku 1 u Prilogu) i relativno visok jaz između muškaraca i žena (panel B uz sliku 1 u Prilogu). Slično tome, stopa nezaposlenosti u zemlji je jedna od najviših u uzorku i iznosi 15,2 procentna poena u 2019 (panel A uz sliku 2 u Prilogu). Međutim, u ovom slučaju rodne razlike nisu toliko izražene: stopa nezaposlenosti muškaraca je samo jedan procentni poen viša od stope nezaposlenosti žena (panel B uz sliku 2 u Prilogu). To sugerise da su glavni faktori koji zadržavaju žene van zaposlenja zapravo barijere za učešće u radnoj snazi. Pod uslovom da učestvuju na tržištu rada, muškarci i žene imaju sličnu vjerovatnoću da će zadržati posao (tj. biti zaposleni).

Što se tiče evolucije rodni razlika u stopama zaposlenosti tokom vremena, slika 2 pokazuje da su između 2013. i 2019. godine porasle stope zaposlenosti i muškaraca i žena (zelene i plave linije na slici). Međutim, povećanje je bilo brže kod muškaraca u odnosu na žene. Kao rezultat toga, rodna razlika u stopama zaposlenosti porasla je sa 10,6 u 2013. na 13,3 posto u 2019. (crveni stubići). Izbijanje pandemije COVID-19 prekinulo je rast stope zaposlenosti i muškaraca i žena. Međutim, u Crnoj Gori je na početku pandemije posao izgubilo nešto više muškaraca nego žena. Kao rezultat toga, razlika između stopa zaposlenosti muškaraca i žena blago se smanjila na 12,9 posto u 2020¹². Međutim, na nivou od 12,9 posto, rodni jaz u zaposlenosti je i dalje viši nego što je bio 2013. godine.

12. Ovaj trend je u suprotnosti sa evolucijom tržišta rada u mnogim drugim zemljama, gdje je pandemija COVID-19 izazvala nesrazmjern gubitak zaposlenosti među ženama.

► Slika 2: Stope zaposlenosti muškaraca i žena (linije) i rodni jaz u stopama zaposlenosti (stubići)



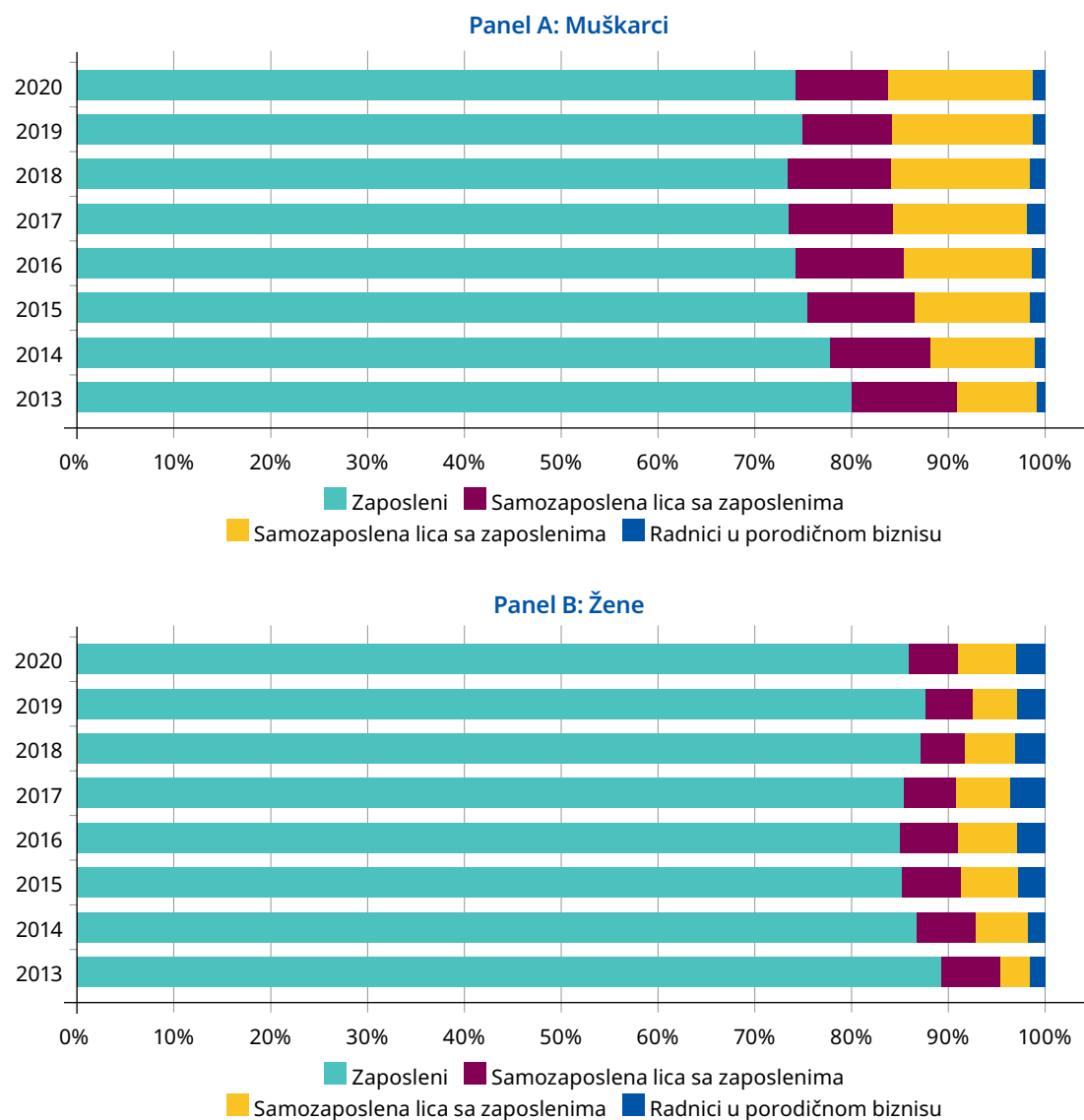
Napomena: Slika prikazuje stope zaposlenosti muškaraca i žena tokom vremena (linije), kao i jaz između njih (stubići).

Izvor: Elaboracija autora na osnovu podataka Eurostata.

Do sada predstavljena analiza je istakla da žene imaju znatno manju vjerovatnoću da budu zaposlene u Crnoj Gori od muškaraca, te da se i ovaj jaz neznatno povećao tokom posljednje decenije. Međutim, još jedna važna dimenzija koju treba razmotriti je kako su zaposleni muškarci i žene raspoređeni na različite vrste poslova. Ovo ima važne implikacije u smislu sigurnosti posla, zarade kao i obuhvata socijalnom zaštitom. Ovo je takođe važno u svjetlu diskusije koja će uslijediti o rodnom jazu u zaradama, koji se obračunava samo za zaposlene koji rade za zaradu. U tom smislu, važno je razumjeti u kojoj mjeri zaposleni muškarci i žene rade kao zavisni zaposleni, kao i koje su karakteristike njihovog zaposlenja.

Za početak, analiziramo distribuciju zaposlenosti po njenim različitim mogućim statusima (tj. zaposleni, samozaposleni koji imaju zaposlene, samozaposlena lica bez zaposlenih i zaposleni u porodičnoj firmi). Distribucije su posebno prikazane za muškarce (panel A) i žene (panel B) između 2013. i 2020. godine. Za muškarce podaci pokazuju da se udio zaposlenih pojedinaca koji su u zavisnom radnom odnosu konstantno smanjivao tokom perioda analize, od nekih 80 posto ukupnog broja zaposlenih muškaraca u 2013. na 74 posto u 2020. Za žene je udio zavisne zaposlenosti ostao otprilike stabilan i iznosio je oko 85 posto ukupne zaposlenosti žena u 2020. godini. To znači da je udio zavisne zaposlenosti veći za žene nego za muškarce, dok muškarci imaju veću vjerovatnoću nego žene da budu samozaposleni. Konkretno, u prosjeku je tri puta veća vjerovatnoća da će muškarci biti samozaposleni bez zaposlenih u odnosu na žene, a dva puta veća vjerovatnoća da će biti samozaposleni sa zaposlenima. To vjerovatno odražava razlike u pristupu poduzetničkoj aktivnosti između muškaraca i žena u Crnoj Gori. Konačno, udio zaposlenih osoba koji su zapravo zaposleni u porodičnoj firmi je nizak i za muškarce i za žene, ali je otprilike dvostruko veći među zaposlenim ženama.

▶ Slika 3: Distribucija zaposlenosti prema statusu u radnom odnosu, 2019.



Izvor: Elaboracija autora na osnovu podataka Eurostata.

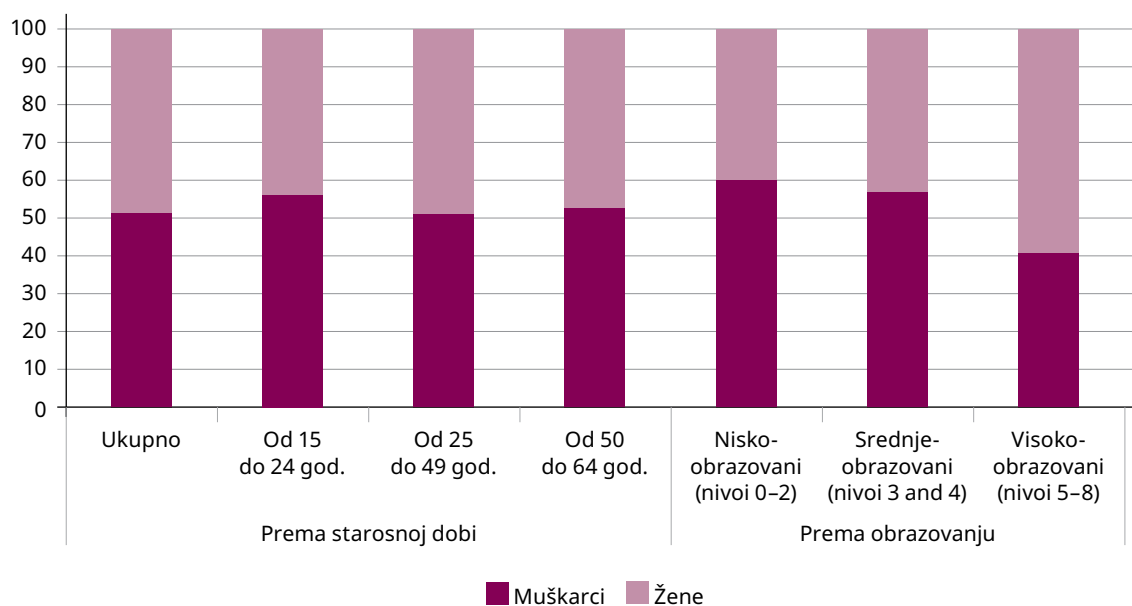
Vezano za strukturu/sastav populacije radnika koji rade za zaradu, 48,6 posto svih zaposlenih za zaradu su bile žene u Crnoj Gori 2019. godine (slika 4, panel A). Posmatrajući podjelu prema starosnim grupama, proizlazi da žene čine oko 43,9 posto svih zaposlenih između 15 i 24 godine starosti; 49,3% svih zaposlenih u dobi od 25 do 49 godina; i 47,5 posto svih zaposlenih između 50 i 64 godine starosti.

Još jedan važan nalaz se pojavljuje kada se posmatra rodna distribucija zaposlenih za različite obrazovne grupe: žene predstavljaju 40,5 posto zaposlenih sa niskim nivoom obrazovanja (nivoi 0-2 prema ISCED 2011 klasifikaciji). Međutim, udio žena se povećava i dostiže 43,4 posto svih zaposlenih koji rade za zaradu sa srednjim obrazovnim postignućima (nivoi 3 i 4) i, posebno, 59,2 posto visokoobrazovanih zaposlenih lica (tj. onih sa tercijarnim obrazovanjem, što odgovara nivoima ISCED od 5 do 8). Kao rezultat ovih razlika, prosječna obrazovna postignuća zaposlenih u Crnoj Gori su veća među ženama nego muškarcima.

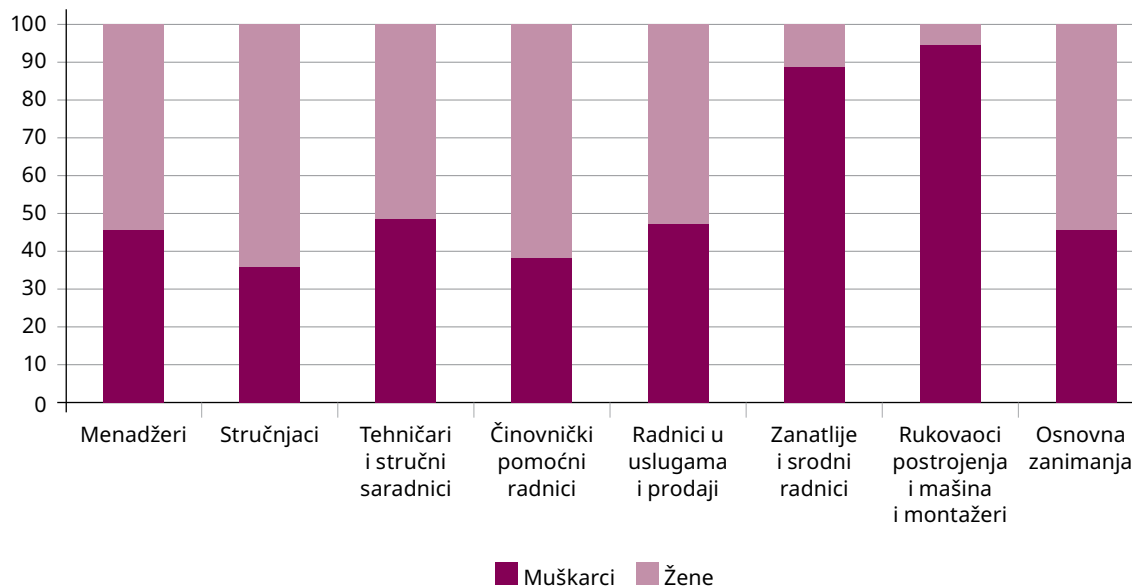
Panel B na slici 4 prikazuje distribuciju zaposlenih muškaraca i žena po grupama zanimanja. Ako su žene grupisane oko određenih zanimanja, to bi moglo predstavljati oblik segregacije na tržištu rada. U slučaju Crne Gore, slika pokazuje da žene predstavljaju većinu ukupnog broja zaposlenih u mnogim grupama zanimanja, uključujući menadžere (54,5 posto), profesionalce (64,1 posto) i uslužne i prodajne radnike (52,5 posto). Međutim, žene imaju mali udio u zaposlenosti u dva zanimanja: zanatski radnici i radnici u srodnim oblastima (11,3 posto) i radnici u pogonima i na mašinama i montažeri (5,2 posto).

► Slika 4: Udio muškaraca i žena u zaposlenju za zaradu, 2019.

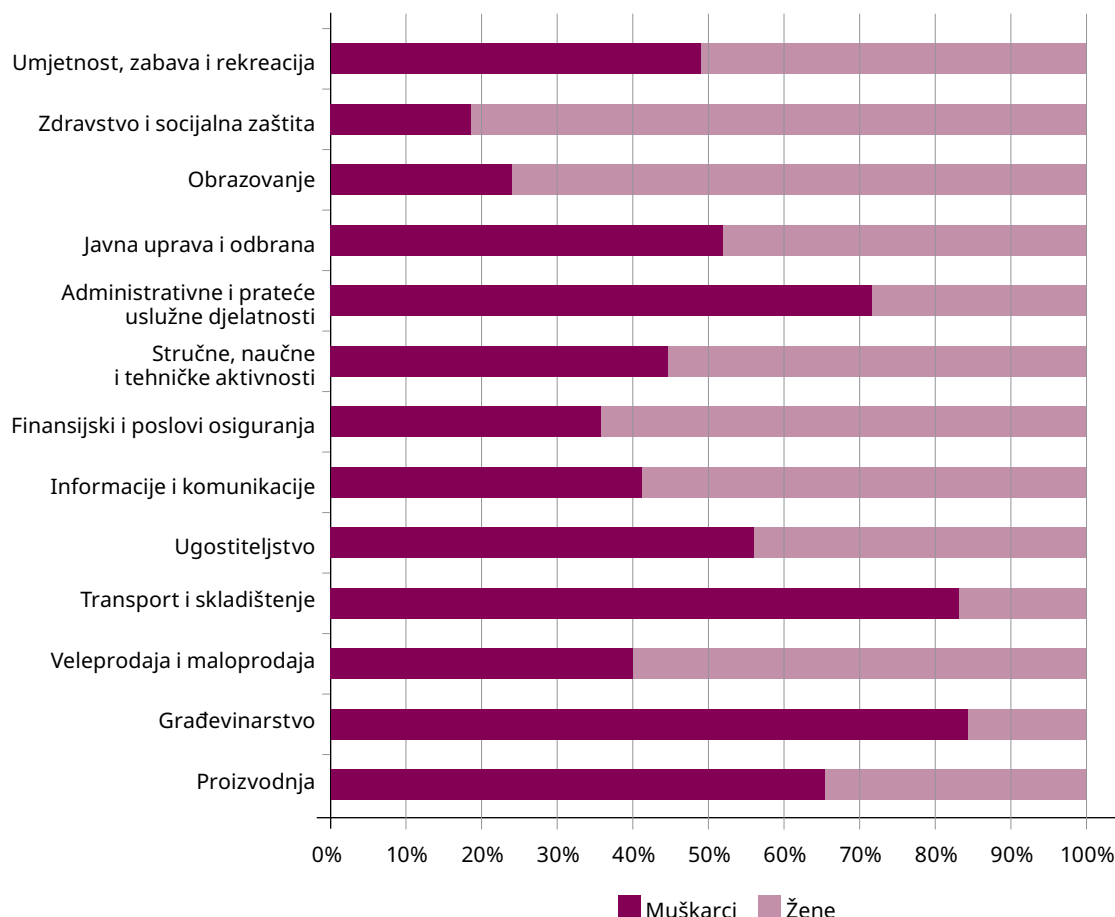
Panel A: Ukupno, po starosnim grupama i obrazovnim postignućima



Panel B: Po kategorijama zanimanja



Panel C: Prema sektoru privredne aktivnosti



Napomena: Slika prikazuje distribuciju zaposlenja za zaradu između muškaraca i žena za 2019., ukupno i po različitim grupama. Konkretno, panel A predstavlja distribuciju po starosnim grupama i obrazovnim dostignućima, panel B po zanimanju i panel C po sektoru privrede.

Izvor: Elaboracija autora na osnovu podataka Eurostata.

Prvi panel na slici 4 (panel C) prikazuje udio muškaraca i žena kao zaposlenih za zaradu prema sektoru ekonomske aktivnosti, primjenom revidirane EU Klasifikacije ekonomskih aktivnosti (NACE klasifikacije)¹³. Nalazi pokazuju da su žene previše zastupljene među zaposlenima za zaradu u određenim specifičnim sektorima, kao što su „Ljudsko zdravlje i socijalni rad“ (81,5 posto), „Obrazovanje“ (76,1 posto) i „Veleprodaja i trgovina na malo“ (60 posto). Žene su takođe prezastupljene u sektorima kao što su „Finansijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja“ kao i „Informacije i komunikacije“, koje međutim predstavljaju samo ograničen udio u ukupnoj zaposlenosti. Istovremeno, žene su nedovoljno zastupljene u sektorima kao što su „Proizvodnja“ (34,7 posto), „Građevinarstvo“ (15,8 posto) i „Transport i skladištenje“ (17 posto).

13. Informacije na slici su prikazane za sve sektore uključene u revidiranu NACE klasifikaciju, osim za one za koje informacije nisu bile dostupne u Eurostatu. Ovi sektori su „Snabdijevanje električnom energijom, gasom, parom i klimatizacija“, „Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo“, „Eksploatacija ruda i kamena“, „Vodovod; kanalizacija, upravljanje otpadom i aktivnosti sanacije“ i „Poslovanje nekretninama“.

Sve u svemu, diskusija predstavljena u ovom dijelu pokazuje da u Crnoj Gori postoji približno jednak broj muškaraca i žena koji rade za zaradu, kao i da zaposlene žene koje rade za zaradu u prosjeku imaju viša obrazovna postignuća. Osim toga, žene su zastupljene u nizu različitih sektora i zanimanja, umjesto da se grupišu oko nekoliko tradicionalnih tipova aktivnosti. Na osnovu uočenih karakteristika, žene koje su zaposlene za zaradu trebalo bi da zarađuju slične zarade u poređenju sa muškarcima. U sledećem odjeljku ćemo testirati ovu hipotezu kroz detaljne procjene rodnog jaza u zaradama (GPG-a).

▶ 3. Rodni jaz u zaradama u Crnoj Gori: Ažurirani statistički podaci

► 3. Rodni jaz u zaradama u Crnoj Gori: Ažurirani statistički podaci

Ovaj odjeljak prikazuje procjene GPG-a u Crnoj Gori. Analiza slijedi metodologiju koju je razvio MOR, a koja se koristi za izradu uporedivih procjena GPG-a u različitim zemljama i tokom vremena (MOR, 2018.). Analiza će se bazirati na mikropodacima iz EU-SILC baze podataka, koje se u zemlji sprovodi od 2013. godine, a koju je MONSTAT stavio na raspolaganje za potrebe ovog istraživačkog projekta¹⁴. Ovo je jedini izvor informacija na individualnom nivou koji sadrži podatke o zaradi od samih ispitanika, koji su neophodni za izradu detaljnije analize GPG-a, a naročito za procjene koje idu dalje od jaza u zaradama na aritmetičkoj sredini i medijani. Ostala istraživanja koja se redovno sprovode u zemlji, uključujući anketu o radnoj snazi, ili ne daju informacije o zaradama ili daju ove informacije samo na nekom širem nivou detalja (npr. u zagrada), što ne omogućava precizno izračunavanje GPG-a.

U svojoj najjednostavnijom formi, GPG predstavlja razliku u zaradama između zaposlenih muškaraca i žena, izraženu kao udio u zaradama zaposlenih muškaraca. Na primjer, ako muškarci u prosjeku zarađuju 10, a žene 8, GPG će biti jednak 20 posto $((10-8)/10=20\%)$ ¹⁵. Ova jednostavna definicija predstavlja jednu od glavnih prednosti GPG-a i jedan od razloga zašto je postao popularan indikator za praćenje rodne razlike na tržištu rada. Međutim, potrebno je donijeti mnogo odluka o podacima i definicijama kada se procjenjuje GPG. Ovo može dovesti do vrlo različitih procjena GPG-a, koje treba tumačiti i pomiriti. U tom smislu, sljedeće metodološke napomene opisuju kako je sprovedeno istraživanje.

- **Uzorak:** Uzorak će uključiti populaciju zavisnih zaposlenih, što znači da se isključuju samozaposleni i druge vrste radnika (npr. radnici koji pomažu u porodičnoj firmi). Istovremeno, za procjenu GPG-a će se koristiti sve vrste zavisnih radnika (npr. sa skraćenim radnim vremenom i punim radnim vremenom i sa stalnim ili privremenim ugovorima). Odluka da se fokusiramo na zaposlene koji rade za zaradu slijedi metodologiju MOR-a za procjenu GPG-a i motivisana je činjenicom da su prihodi od rada uporediviji za ovu grupu radnika i generalno ih određuje poslodavac, bilo samostalno ili kao rezultat kolektivnog ugovora. Uporedite ovu situaciju sa slučajem samozaposlene osobe, koja umjesto toga može sama da odredi svoju zaradu i radno vrijeme, i za koju bi bilo teško razumjeti što se krije iza GPG-a (npr. lične preferencije ili barijere na tržištu rada). Imajući ova razmatranja na umu, važno je napomenuti da ograničenje GPG-a na zaposlene koji rade za zaradu implicira da ne razmatramo druge vrste razlika u prihodima između muškaraca i žena.
- **Starosna dob:** Dok procjene GPG-a uključuju sve vrste zaposlenih, isključena su lica starija od 70 godina. To je zato što su stope zaposlenosti za starije osobe vrlo niske (i razlikuju se između muškaraca i žena). Takođe, taj mali broj lica iznad 70 godina starosti koja su zaposlena takođe mogu biti nereprezentativni za ukupnu populaciju zaposlenih, što bi iskrivilo rezultate.
- **Vremenski okvir:** Rodne razlike između muškaraca i žena mogu se teorijski mjeriti korišćenjem satnice ili mjesečne zarade. S jedne strane, mjerenje GPG-a korišćenjem satnice može biti korisno kako bi se dobila okvirna mjera diskriminacije (tj. koliko žene i muškarci zarađuju za isti vremenski period,

14. Procjene GPG-a će, međutim, biti predstavljene samo od 2014. godine, s obzirom da informacije o platama za prvu godinu u kojoj je istraživanje sprovedeno nisu u potpunosti pouzdane.

15. Negativna vrijednost GPG-a bi onda bila utvrđena ukoliko žene u prosjeku zarađuju više od muškaraca.

koji odgovara jednom satu rada). S druge strane, GPG na mjesečnom nivou može bolje uračunati razlike u broju odrađenih sati, jer žene u prosjeku rade manje sati od muškaraca u većini zemalja, što može biti rezultat činjenice da preuzimaju veći udio obaveza po osnovu neplaćene njege i rada u porodici. Iz tog razloga, mjesečni GPG je generalno veći od GPG na nivou jednog sata rada i MOR preporučuje procjenu GPG-a i na satnom i na mjesečnom nivou (ILO, 2018). U praksi, međutim, EU-SILC baza podataka daje tačnu mjeru GPG-a samo kada se procjenjuje na satnicu, ali ne i kada se procjenjuje korišćenjem mjesečnih zarada (vidi fusnotu 16 za detalje o tome). Iz ovih razloga, većina procjena koje su predstavljene ovdje zasnovane su na satnici.

- *Mjere:* GPG se može izračunati korišćenjem „sirove“ mjere koja jednostavno upoređuje sumarne procjene zarada muškaraca i žena; ili „faktorski ponderisana“ mjera koja uzima u obzir kompozicione razlike u radnoj snazi. Dodatno, GPG se može dekomponovati kako bi se razumjelo šta se krije iza date vrijednosti indikatora. Više detalja će biti dato tokom dalje razrade, ali je važno imati na umu da različite metode procjene mogu dati različite uvide o veličini GPG-a, kao i o njegovim determinantama.
- *Rodne razlike u zaradama na različitim tačkama distribucije zarada:* GPG se može izračunati na različitim tačkama distribucije zarada. Na primjer, GPG na aritmetičkoj sredini će uporediti prosječnu zaradu svih muškaraca i žena u uzorku. GPG na medijani će umjesto toga uporediti zarade muškarca i žene na sredini njihove distribucije zarada (tj. lice na medijani distribucije zarada je ono lice koje ima jednak broj ljudi koji zarađuju više i manje od njega). Slično, GPG se može izračunati za bilo koju kvantilu distribucije (npr. za lice čiji prihod se nalazi na 10 posto distribucije zarada). Procjena GPG-ja na različitim tačkama, daje potpuniju sliku jaza u zaradama duž distribucije zarada, što zauzvrat može pomoći u osmišljavanju i ciljanju djelotvornih mjera za smanjenje jaza u zaradama u populaciji.
- *Definicije zarada:* Prema metodologiji MOR-a, sve vrste zarada bi trebalo uključiti kako bi se izračunao GPG, uključujući zarade u gotovini i plaćanja u naturi. Međutim, u Crnoj Gori većina zaposlenih prima cijelu zaradu u gotovini, tako da ovakvo razlikovanje neće imati značajnijeg uticaja. Isto tako, biće uključene i redovne zarade i bonusi prilikom procjene GPG-a. Analiza se sprovodi korišćenjem mjere bruto (a ne neto) zarada, jer to je varijabla koja je dostupna iz EU-SILC istraživanja.

► 3.1 GPG za cijelu privredu primjenom različitih mjera i definicija

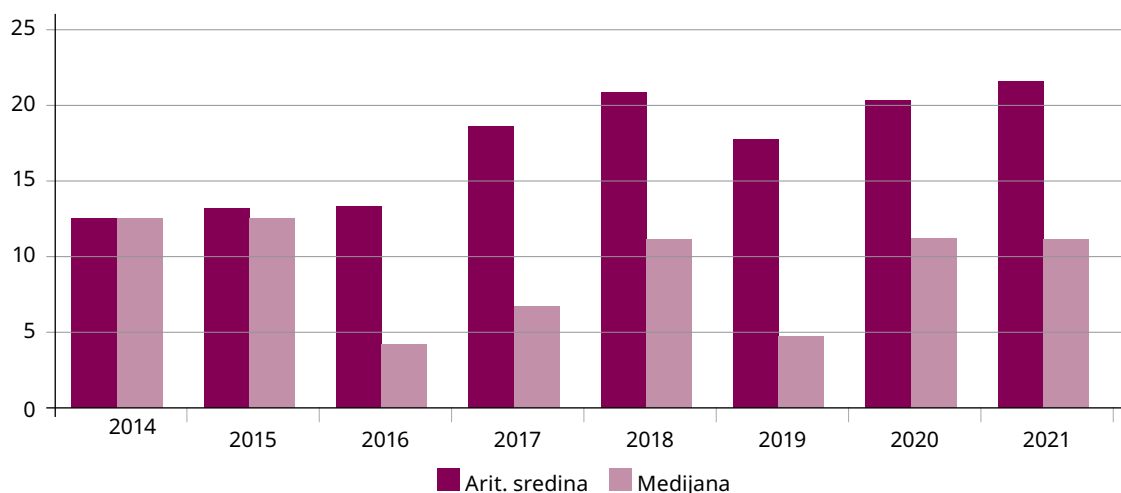
Imajući u vidu ova razmatranja, na slici 5 prikazane su procjene GPG-a po satnici u Crnoj Gori između 2014. i 2021. godine (panel A) i odgovarajuće procjene zarada po satu (panel B). Zarade po satu dobijaju se procjenom broja sati rada muškaraca i žena i izračunavanjem broja zaposlenih sa ekvivalentom punog radnog vremena¹⁶. Ovo je najbolji dostupni izvor informacija za procjenu GPG-a, jer je nemoguće dobiti direktnu mjeru mjesečne zarade korišćenjem EU-SILC baze podataka. GPG pomoću ove mjere – zarade po satu se zatim izračunava i na aritmetičkoj sredini i na medijani distribucije zarada. Intuitivno,

16. Konkretno, dobijamo mjeru satnice koristeći sljedeće korake. EU-SILC istraživanje daje informacije o zaradama u prethodnoj godini i broju mjeseci provedenih u punom ili skraćenom radnom vremenu u prethodnoj godini. Međutim, nemamo informaciju o broju radnih sati, koji bi bili potrebni za direktno izračunavanje satnice. Iz tog razloga gledamo koliko sati muškarci i žene rade sa nepunim radnim vremenom u odnosu na muškarce i žene koji rade na puno radno vrijeme. To je korišćeno da se ponovo odredi broj mjeseci koje je neko lice radilo sa nepunim radnim vremenom prema tome koliko je zaposlenje sa nepunim radnim vremenom u poređenju sa zaposlenjem s punim radnim vremenom u smislu broja radnih sati. Zatim koristimo ovu prilagođenu vrijednost da dobijemo procjenu broja mjeseci ekvivalentnih punom radnom vremenu koje su muškarci i žene radili u prethodnoj godini, iz čega se izračunava zarada po satu. Iako to znači da su naše procjene GPG-a po satu podložne određenoj margini greške, takođe je važno napomenuti da je zaposlenje sa skraćenim radnim vremenom vrlo rijetko u Crnoj Gori (i za žene i za muškarce).

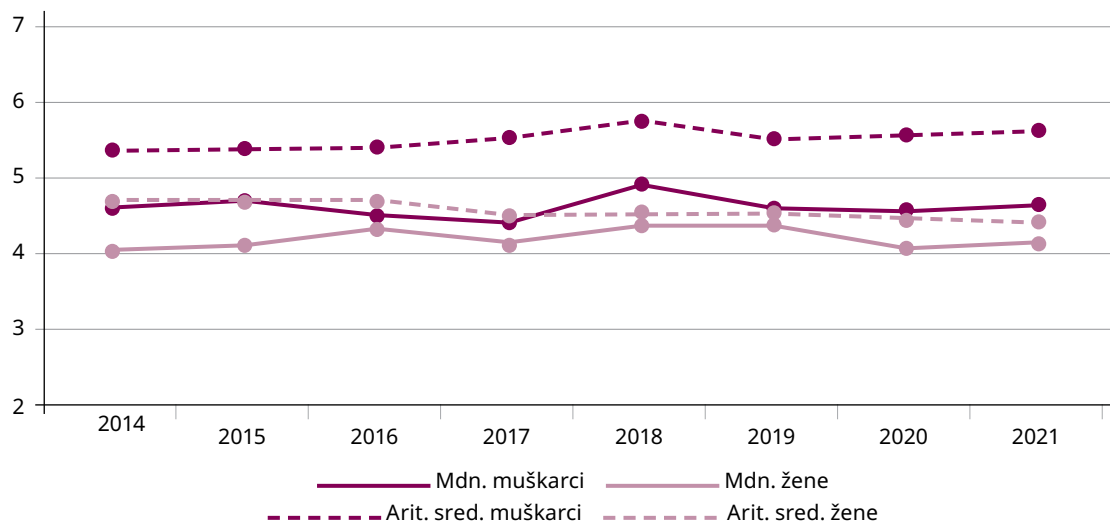
zarade na aritmetičkoj sredini su veće od zarada na medijani jer je aritmetička sredina osjetljivija na ekstremne vrednosti, koje imaju tendenciju da karakterišu vrh distribucije zarada. Drugim riječima, prisustvo pojedinaca koji zarađuju veoma visoke zarade će uticati na aritmetičku sredinu mnogo više nego na medijanu.

► Slika 5: „Sirovi” GPG i evolucija zarade po satu rada (satnice)

Panel A: „Sirovi” GPG primjenom satnice, na aritmetičkoj sredini i medijani distribucije zarada (2014–2021)



Panel B: Prosječne i zarade na medijani za muškarce i žene (2014–2021)



Napomena: Panel A prikazuje GPG koristeći satnicu, i na aritmetičkoj sredini i na medijani distribucije zarada između 2014. i 2021. godine. Nasuprot tome, Panel B prikazuje evoluciju satnice na aritmetičkoj sredini i medijani između 2014. i 2021.

Izvor: Obračuni autora na osnovu podataka iz EU-SILC istraživanja.

Ako krenemo od panela A, analiza pokazuje da je GPG mjeren na aritmetičkoj sredini distribucije zarada ostao stabilan na oko 13 posto do 2016., prije nego što se povećao na oko 20 posto između 2017. i 2021¹⁷. Kao rezultat toga, GPG na aritmetičkoj sredini za 2021. godinu je bio skoro 10 procentnih poena viši nego 2013. godine. Nasuprot tome, GPG na medijani distribucije zarada je imao drugačiji trend. Ostao je stabilan između 2014. i 2015. na oko 13 posto, prije drastičnog smanjenja u periodu od 2016. do 2019., a onda je porastao na oko 11 posto u 2020. i 2021. Kao rezultat toga, GPG na medijani distribucije zarada u 2021. je tek nešto niži od vrijednosti za 2014. Razlike u vrijednostima GPG na aritmetičkoj sredini i na medijani nisu nužno iznenađujuće, jer jednostavno odražavaju razlike u dvije mjere. Međutim, važno je napomenuti da je medijana vjerovatno najprikladnija lokacija za mjerenje rodni razlika u zaradama, budući da je manje osjetljiva na granične vrijednosti nego aritmetička sredina).

Isti obrasci primjetni su i kada pogledamo evoluciju zarada po satu za muškarce i žene u zemlji (panel B). Zarade za muškarce su označene crvenom bojom, a zarade za žene plavom. I za muškarce i za žene, prosječna zarada je označena isprekidanom linijom, dok je zarada na medijani označena kontinuiranom linijom. Javlja se tri ključna zaključka. Prvo, zarade na medijani su uvijek ispod zarada na aritmetičkoj sredini, i za muškarce i za žene. To je zato što nejednakost dohotka na vrhu distribucije dohotka podiže prosječnu zaradu mnogo više od zarade na medijani. Drugo, muškarci imaju tendenciju da zarađuju veće zarade u poređenju sa ženama. Ovo je tačno i za zarade na aritmetičkoj sredini i medijani i za sve godine u analizi. Kao rezultat toga, prosječna zarada žena je otprilike jednaka zaradi muškaraca na medijani. Treće, zarade (prilagođene za vrijednost inflacije) ostale su otprilike jednake između 2014. i 2021. i za muškarce i za žene. Naročito, zarada po satu na medijani za žene je prešla sa 4 eura u 2014. na 4,1 eura u 2021., dok je za muškarce zarada na medijani ostala stabilna na 4,5 eura tokom istog perioda¹⁸. Slična slika se pojavljuje kada se pogleda funkcija gustine vjerovatnoće zarada za muškarce i žene (Prilog slika 3). Ovo je ucrtano samo za 2020. (tj. dostavljene informacije o zaradama za 2019.), i pokazuje kako su žene previše zastupljene u lijevoj dijelu distribucije zarada ili među onima koji u prosjeku zarađuju niže zarade.

Procjene GPG-a predstavljene u prethodnom tekstu su dobijene korišćenjem informacija o zaradi po satu, jer je ovo najpouzdanija mjera zarada koju možemo procijeniti korišćenjem EU-SILC baze podataka, kako je prethodno pomenuto. I pored toga, mjesečni GPG nam može dati bolji uvid u razlike u dohotku od rada između muškaraca i žena ako dvije grupe imaju tendenciju da rade različiti broj sati. Moguće je dobiti nesavršenu mjeru mjesečnih zarada u EU-SILC-u tako što se godišnje zarade podijele sa brojem mjeseci koje je lice radilo (bilo sa punim ili nepunim radnim vremenom) u prethodnoj godini¹⁹. Koristeći ove procjene, zaključujemo da je GPG izračunat po mjesečnoj stopi veći od onog koji se dobija korišćenjem satnice (Prilog slika 4). Ovo je obrazac uobičajen za većinu zemalja, bez obzira na njihov nivo ekonomskog razvoja i on odražava činjenicu da žene obično rade manje sati mjesečno od muškaraca. Međutim, jaz između mjesečnog GPG-a i onog zasnovanog na satnici u Crnoj Gori je prilično nizak iz međunarodne perspektive. To je zato što mali udio i muškaraca i žena radi sa skraćenim radnim vremenom u zemlji, tako da je razlika u broju radnih sati između polova relativno mala. Prepoznajući

17. Kao što je već pomenuto, izvještaj će se odnositi na GPG iz iste godine u kojoj su prikupljeni podaci EU-SILC (na primjer, GPG za 2021. se odnosi na podatke iz EU-SILC-a za 2021.). Međutim, tehnički gledano, informacije se odnose na prethodnu godinu, jer EU-SILC registruje informacije o prihodima za prethodnu kalendarsku godinu (npr. EU-SILC za 2021. će sadržati informacije o platama u 2020.).

18. Važno je napomenuti da su ove statistike o zaradama dobijene korištenjem EU-SILC baze podataka i primjenom metodoloških izbora i definicija koje su gore navedene. Kao takve, ove statistike se mogu razlikovati od onih dobijenih korištenjem alternativnih izvora podataka ili metoda.

19. To znači da, koristeći ovu mjeru, ne uzima se u obzir da li se mjesec provodi radeći puno ili skraćeno radno vrijeme, već se svakom mjesecu zaposlenja dodjeljuje jednaka težina.

da su procjene GPG-a veoma slične u Crnoj Gori kada se koriste satnice ili mjesečne zarade u njihovom izračunavanju, dalja analiza se fokusira isključivo na GPG izračunat na osnovu satnice/zarade po satu rada, s obzirom da se on može preciznije procijeniti.

Procjene GPG-a koje su predstavljene u tekstu gore odnose se na sirovi GPG. Ovo je najjednostavnija verzija indikatora, koja se dobija objedinjavanjem svih muškaraca i žena u zavisnom zaposlenju i poređenjem njihovih zarada (tj. satnica ili mjesečnih zarada bilo na aritmetičkoj sredini ili medijani distribucije dohotka). Prednost ovog indikatora je što je jednostavan za izračunavanje i intuitivan za razumijevanje. Međutim, može dovesti do pristrasne procjene GPG-a ukoliko postoje značajne razlike u strukturi muškaraca i žena u plaćenom zaposlenju duž distribucije zarada. Na primjer, gore prikazana slika 4 pokazuje da žene u zavisnom zaposlenju imaju u prosjeku viša obrazovna postignuća od muškaraca u Crnoj Gori. Ako se ove razlike ne uzmu u obzir, rizikujemo da precijenimo ili potcijenimo rodne razlike u zaradama.

Trendovi kod faktorski ponderisanog GPG-ja

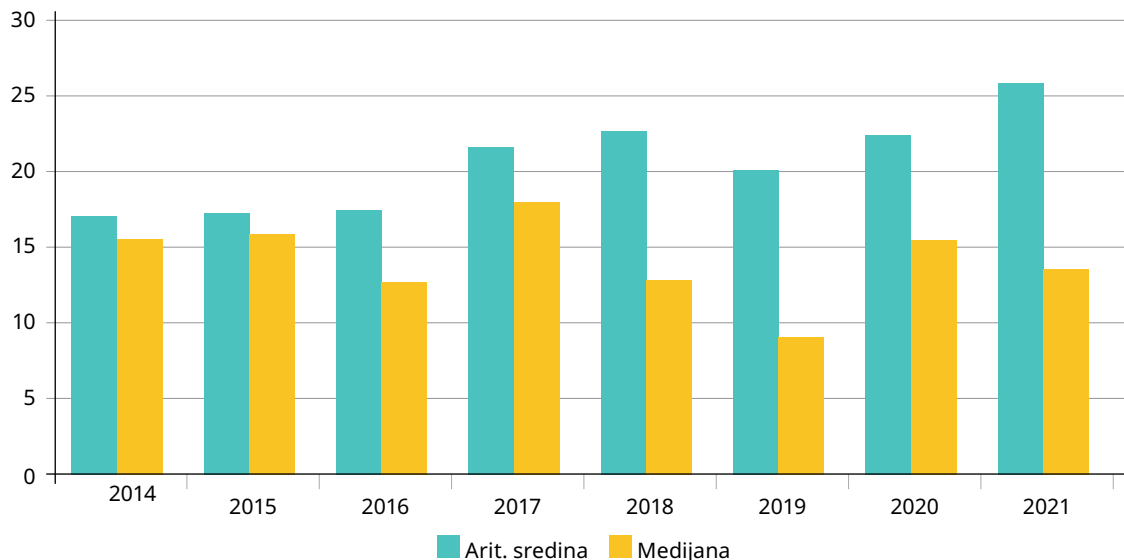
Faktorski ponderisani GPG ima za cilj da objasni ove kompozicione/strukturne razlike stvaranjem različitih ćelija korišćenjem dvije varijable: obrazovanje (tri grupe: nisko, srednje i visoko) i starosnu dob (četiri grupe: 17–25, 26–45, 46–54, 55 i više). Ove dvije varijable zajedno identifikuju (najviše) 12 različitih ćelija²⁰. GPG se zatim izračunava odvojeno unutar svake od ovih ćelija, a ukupni GPG se zatim dobije uzimanjem ponderisanog prosjeka GPG-a u ovim različitim ćelijama, gdje su ponderi definisani relativnim značajem date ćelije unutar ukupne populacije (na primjer, ako su niskokvalifikovana lica starosne dobi od 17–24 godine relativno mala grupa u populaciji, tada će procjene GPG-a dobijene za ovu grupu imati relativno malu težinu/ponder kada se dobije ukupna mjera faktorski ponderisanog GPG-a). Ideja je da GPG koji je faktorski ponderisan uzima u obzir razlike u strukturi radne snage tako što izračunava GPG među sličnijim pojedincima (npr. iste starosti i obrazovanja).

Slika 6 predstavlja procjene faktorski ponderisanog GPG-a u Crnoj Gori između 2014. i 2021. godine, ponovo koristeći satnicu i izračunavajući indikator i na aritmetičkoj sredini i na medijani distribucije zarada. Kao što se i očekivalo, ove nove procjene GPG-a se ne razlikuju previše od onih dobijenih korištenjem sirove mjere. Međutim, faktorski ponderisani GPG je generalno veći od sirovog GPG-a. Na primjer, za 2021. GPG izračunat na aritmetičkoj sredini iznosi 21,6 posto kada se koristi sirova mjera i 25,9 posto kada se umjesto toga koristi faktorski ponderisana mjera. Na medijani, GPG se povećava sa 11,1 na 13,6 posto. Ovo vjerovatno odražava razlike u strukturi muškaraca i žena u zavisnom zaposlenju, a posebno činjenicu da su žene koje rade za zaradu u prosjeku često kvalifikovanije od muškaraca.

Trendovi GPG-a tokom vremena su takođe neznatno drugačiji kada se gleda na faktorski ponderisanu vrijednost GPG-a, u poređenju sa trendovima uočenim gore za sirovi GPG. Konkretno, čak i u ovom slučaju, GPG se povećava kada se izračunava na aritmetičkoj sredini i smanjuje se kada se procjenjuje na medijani distribucije zarada. Međutim, varijacije tokom godina su manje izražene, što dovodi do veće stabilnosti u seriji.

20. Definicija više raščlanjenih ćelija je ograničena ograničenom veličinom uzorka EU-SILC u Crnoj Gori, odsustvom informacija o drugim karakteristikama (npr. javni i privatni sektor zaposlenja) i relativno malim brojem lica koja rade u određenim aranžmanima (npr. nepuno radno vrijeme).

► Slika 6: Faktorski ponderisani GPG korišćenjem satnice, na aritmetičkoj sredini i medijani distribucije zarada (2014–2021)



Napomena: Slika prikazuje „faktorski ponderisani“ GPG, procijenjen primjenom metodologije MOR-a (2018). Procjene su dobijene korišćenjem satnice i prikazane na aritmetičkoj sredini i medijani distribucije zarada.

Izvor: Obračuni autora na osnovu podataka iz EU-SILC istraživanja.

Evolucija GPG-ja na različitim kvantilima distribucije zarada

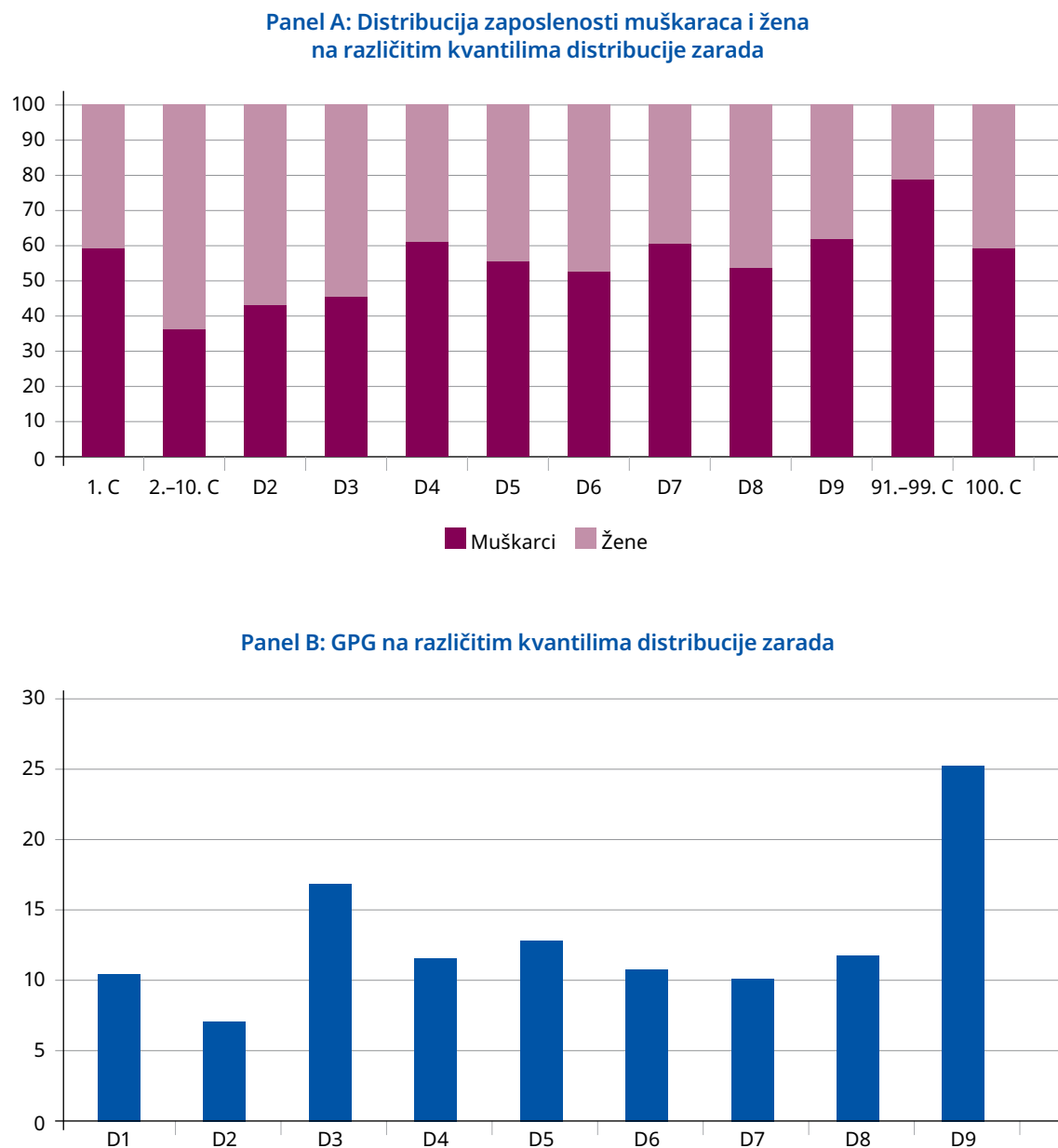
Do sada predstavljena analiza prikazuje evoluciju GPG-a na aritmetičkoj sredini i medijani distribucije zarada. Međutim, moguće je dobiti potpuniju sliku posmatranjem evolucije GPG-a na različitim kvantilima. Slika 7 prikazuje distribuciju zaposlenosti između muškaraca i žena na različitim kvantilima distribucije zarada (panel A) i evoluciju GPG-a procijenjenog na različitim kvantilima distribucije zarada (panel B). Podaci se odnose na bazu podataka EU-SILC za 2020. godinu, u kojoj su dati podaci o zaradama za 2019. godinu, kako bi se izostavio uticaj pandemije COVID-19.

Uz nekoliko izuzetaka, podaci predstavljeni u panelu A pokazuju da udio žena opada kako se ide ka bolje plaćenim poslovima. Na primjer, žene predstavljaju oko 60 posto ukupne zavisne zaposlenosti u drugom decilu distribucije zarada, ali manje od 40 posto ukupne zavisne zaposlenosti u devetom decilu distribucije zarada. To znači da su žene previše zastupljene na slabo plaćenim poslovima u odnosu na muškarce, a nedovoljno zastupljene na visoko plaćenim poslovima.

U skladu sa ovim nalazom, GPG u Crnoj Gori raste duž distribucije zarada (panel B). Konkretno, GPG je otprilike stabilan (tj. između 10 i 15 posto) od prvog do osmog decila distribucije zarada, a onda se poveća na 25 posto za muškarce i žene u devetom decilu. To znači da je GPG otprilike dvostruko veći za osobe na vrhu distribucije zarada, u poređenju sa drugim licima. Ovaj jaz nije bio tako velik prethodnih godina. Naročito, u Prilogu, Slika 5 pokazuje evoluciju GPG-a u prvom, petom i devetom decilu distribucije zarada (što odgovara tačkama D1, D5 i D9 na panelu B, slika 7) između 2014. i 2021. godine (a ne samo u 2020. kako prikazuje slika 7). Podaci pokazuju da je veliko povećanje GPG-a na vrhu distribucije zarada relativno skora pojava, koja se dogodila paralelno sa smanjenjem GPG-a na dnu raspodjele. GPG u prvom decilu se smanjio sa oko 20 posto između 2015. i 2018. na oko 10 posto u 2019. i 2020. To smanjenje GPG-ja na dnu distribucije zarada se može povezati sa velikim povećanjem nivoa minimalne zarade do kojeg je došlo tokom istog perioda²¹.

21. Međutim, ovaj trend je potencijalno podložan preokretu, jer je GPG na prvom decilu distribucije zarada porastao na oko 16 posto u 2021.

► Slika 7: Distribucija zaposlenosti i GPG na različitim kvantilima distribucije zarada, 2020



Napomena: Panel A prikazuje distribuciju ukupnog broja zaposlenih za zaradu prema polu, za različite kvantile distribucije dohotka. Na primjer, „D2” označava udio zaposlenih muškaraca i žena u drugom decilu distribucije zarada. Posljednji decil je „D9”, uključujući lica sa najviših 10 posto zarada. Umjesto toga, Panel B prikazuje GPG procijenjen posebno za svaki decil distribucije zarada. Na primjer, GPG na prvom decilu distribucije zarada („D1”) je oko 10 posto, dok je GPG na devetom decilu („D9”) oko 25 posto.

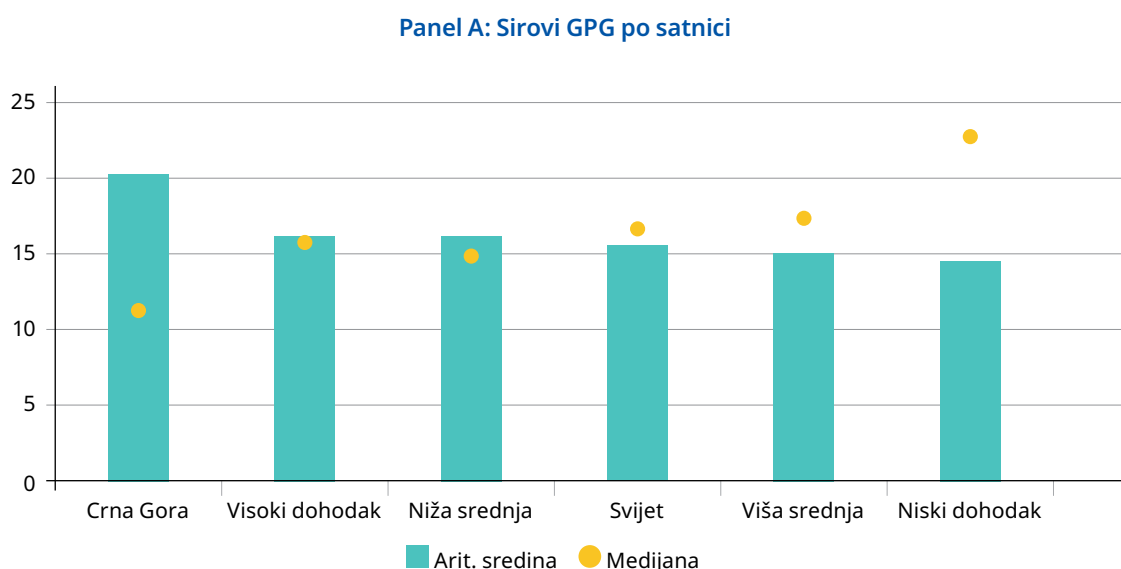
Izvor: Obračuni autora na osnovu podataka iz EU-SILC istraživanja.

GPG u Crnoj Gori u poređenju sa zemljama koje su grupisane prema stepenu ekonomskog razvoja

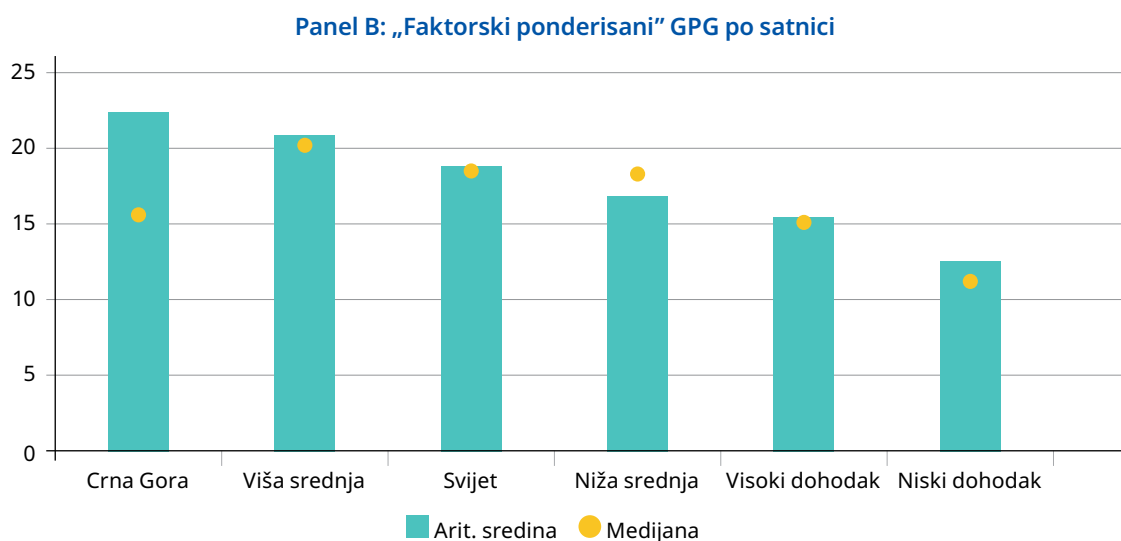
Interesantno je pogledati i kakav je GPG u Crnoj Gori u odnosu na vrijednosti registrovane u zemljama koje karakterišu različiti nivoi ekonomskog razvoja. Još jednom, ovo poređenje je moguće jer procjene pravi MOR po istoj metodologiji. Ipak, treba naglasiti da razlike u podacima i razlike u izvorima podataka u pojedinim zemljama mogu dovesti do nekih nedosljednosti koje treba imati na umu prilikom tumačenja rezultata. Iz tih razloga, umjesto da se fokusiramo na konkretna poređenja od zemlje do zemlje, GPG u Crnoj Gori se poredi sa prosjecima na nivou grupe dobijenim udruživanjem zemalja istog nivoa ekonomskog razvoja. To je u skladu sa standardnom klasifikacijom MOR-a za (i) zemlje sa visokim dohotkom, (ii) zemlje sa višim srednjim dohotkom, (iii) zemlje nižeg srednjeg dohotka i (iv) zemlje sa niskim dohotkom²².

Slika 8 prikazuje podatke o GPG-u u Crnoj Gori i prosjeku u ovim različitim grupama zemalja. Podaci se odnose na 2020. godinu za Crnu Goru i na posljednju dostupnu godinu prema izvještaju MOR-a (2018) za prosjeke različitih grupa zemalja. Procjene su prikazane korišćenjem sirovog GPG-a (panel A) i faktorski ponderisanog GPG-a (panel B), u oba slučaja i na aritmetičkoj sredini i na medijani distribucije zarada. Polazeći od sirovog GPG-a, Crna Gora ima relativno visok GPG kada se procijeni na aritmetičkoj sredini, ali relativno nizak GPG kada se izračunava na medijani. Slična slika se dobija kada se posmatra faktorski ponderisani GPG, iako su razlike među grupama zemalja u ovom slučaju manje. Naročito, kada se koristi sirovi GPG, Crna Gora ima najveću vrijednost kada se izračunava na aritmetičkoj sredini (sa jazom od 4 procentna poena u poređenju sa drugom najvišom grupom) i najnižu vrijednost kada se on računa na medijani. Kada se izračunava GPG koji je faktorski ponderisan, Crna Gora i dalje registruje najveću vrijednost GPG-ja na aritmetičkoj sredini, mada se jaz u odnosu na drugu najvišu grupu sada smanjuje na 1,5 procentnih poena. Međutim, sada pokazuje treću najnižu vrijednost pri procjeni GPG-a na medijani distribucije zarada.

► Slika 8: GPG u Crnoj Gori i u različitim grupama zemalja



22. Prema ovoj klasifikaciji, Crna Gora pripada grupi zemalja višeg srednjeg dohotka.



Izvor: Kalkulacije autora (za Crnu Goru) i MOR (2018) za ostale grupe zemalja.

► 3.2 GPG za različite podgrupe populacije

Do sada predstavljena razmatranja analiziraju evoluciju GPG-a u ukupnoj populaciji zaposlenih koji rade za zaradu, bez obzira na njihove individualne karakteristike i karakteristike domaćinstava. Međutim, takođe je važno razumjeti da li je GPG posebno visok među određenim grupama stanovništva, na primjer mladi naspram starih radnika, niže obrazovani naspram visokoobrazovanih radnika, državljani naspram stranaca. Zaista, razmatranja u pogledu programskih politika i moguće intervencije kako bi se odgovorilo na GPG će se razlikovati zavisno od razumijevanja grupa za koje je GPG posebno visok. Pored toga, ovo može dodatno pojasniti posebno visok stepen diskriminacije koji pogađa zaposlene žene, koje bi u određenim slučajevima mogle biti suočene sa dvostrukom kaznom, kao što je uticaj starosne dobi i pola na uslove zapošljavanja.

Ovaj odjeljak predstavlja podatke o GPG-u razvrstane po različitim dimenzijama. Za svaki od slučajeva analiza prikazuje informacije o GPG-u procijenjenom korišćenjem satnice, s obzirom na prethodno navedena ograničenja pri upotrebi podataka iz EU-SILC istraživanja. Dodatno, date su informacije o GPG-u i na aritmetičkoj sredini i na medijani distribucije zarada. Treba napomenuti da su procjene GPG-ja za različite podgrupe predstavljene kao sirova mjera. To je zato što bi mala veličina uzorka u EU-SILC-u učinila problematičnim preklapanje različitih dimenzija u isto vrijeme (npr. niskokvalifikovani radnici određene starosne grupe koji rade u određenom sektoru ili zanimanju)²³.

Što se tiče veličine uzorka, za određene kategorije, analiza uključuje samo mali broj zaposlenih muškaraca i žena u određenoj grupi, na primjer, mali broj žena radi kao zavisni zaposleni u oružanim snagama. U tim slučajevima, procjene treba tumačiti sa oprezom, jer se mogu značajno razlikovati od godine do godine. Izvještaj predstavlja sve dostupne procjene bez obzira na veličinu uzorka koji je korišćen za njihovo dobijanje. Međutim, u diskusiji su označene procjene dobijene sa malim uzorcima, kako bi se razjasnilo da ih treba tumačiti s oprezom i da one mogu značajno varirati tokom vremena. Iako se pitanja veličine uzorka mogu pojaviti u svakoj zemlji, ona su posebno česta u ovom kontekstu, s obzirom na relativno mali uzorak EU-SILC istraživanja u Crnoj Gori.

23. Međutim, već smo utvrdili da nema ekstremno velikih razlika u GPG-u kada se mjeri korištenjem „sirovih” ili „faktorski ponderisanih” vrijednosti.

Vrijedi istaknuti dva konačna razmatranja. Prvo, podaci o GPG-u za različite grupe odnose se na 2020., sem ako je drugačije naznačeno. To znači da će se GPG mjeriti korištenjem informacija o zaradama za 2019. prema izvještajima retrospektivno u 2020. To je učinjeno kako bi se izbjeglo da na procjene GPG-a utiče bilo koji trend povezan sa pandemijom COVID-19. Međutim, analiza će ukazati na svaku značajnu promjenu GPG-a koja se dogodile tokom vremena, kako bi se razumjelo da li podaci za 2020. predstavljeni u izvještaju predstavljaju izuzetak ili su prilično reprezentativni za jedan stabilniji trend. Drugo, za svaku grupu, analiza će prikazati podatke o prosječnim satnicama (korigovanim za inflaciju), pored podataka o GPG-u. To se radi kako bi se bolje razumjele zarade koje zarađuju žene i muškarci u određenoj grupi i kako bi se tumačio dati nivo GPG-a u svijetlu ukupnog nivoa zarada. Zaista, važno je zajednički razmotriti razlike u zaradama između muškaraca i žena (kako ih izražava GPG), kao i analizirati njihove nivoe zarada u apsolutnom iznosu, jer moguće intervencije kroz programske politike mogu značajno varirati na osnovu grupa za koje je GPG najviši (npr. kod najviše i najniže plaćenih radnika).

GPG raščlanjen po starosnoj dobi

Slika 9 predstavlja sirovi GPG za lica iz različitih starosnih grupa (panel A), kao i prosječne zarade po satu za muškarce i žene istih starosnih grupa (panel B). Panel A pokazuje da je GPG najveći među radnicima u najboljoj dobi (tj. starosne grupe 26 do 45 i 46 do 54), dok je niži za mlade i starije radnike. To važi i za GPG procjene na aritmetičkoj sredini i na medijani distribucije zarada, iako se detalji razlikuju²⁴. Činjenica da se GPG povećava s godinama dok ne dosegne maksimum među radnicima u najboljoj dobi je u skladu sa činjenicom da trajektorije zapošljavanja žena nailaze na češće prekide i prepreke nego kod muškaraca u ostvarivanju značajnog napretka u karijeri. To može biti zbog nepovoljnosti u zapošljavanju i zaradama koje se odnose na status majčinstva (vidi dolje za dodatne detalje na ovu temu) ili druge oblike diskriminacije koji utiču negdje na sredini karijere radnika, kao što je činjenica da žene ne dobijaju unapređenje na rukovodeće pozicije. Ovo je jasno i kada se posmatra evolucija prosječnih zarada po satu u različitim podgrupama (panel B). Konkretno, vidimo da su prosječne zarade otprilike jednake među muškarcima i ženama mlađim od 25 godina. Međutim, zarade muškaraca značajno rastu s godinama, dok zarade žena ostaju uglavnom konstantne tokom njihove karijere.

Činjenica da ne dolazi do povećanja zarada žena sa godinama je zbunjujuća. Ovo može imati dva, nezavisna, ali povezana, objašnjenja. Prvo, broj radnih sati ostaje otprilike jednak sa godinama za muškarce, dok se za žene smanjuje. Zaposleni muškarci između 17 i 25 godina starosti rade u prosjeku 44,7 sati sedmično. Ovo ostaje stabilno na 44,6 za zaposlene muškarce od 26 do 45 godina, prije nego što se neznatno smanjilo na 44,1 za muškarce od 46 do 54 godine. Za zaposlene žene između 17 i 25 godina, umjesto toga, broj radnih sati iznosi 43,8. On se smanjuje na 42,8 za žene u dobi od 26 do 45 godina i na 42,7 za one od 46 do 54 godine. Ukratko, između starosnih grupa 17–25 i 26–45, prosječan broj radnih sati smanjuje se za samo 0,1 sat za muškarce i za 1 sat za žene. To bi moglo biti zato što žene preuzimaju sve veći udio neplaćenog rada kod kuće, što ih prisiljava da smanje broj radnih sati na tržištu²⁵. To bi zauzvrat moglo rezultirati njihovim zapošljavanjem na relativno manje kvalifikovanim pozicijama i na ne-rukovodećim pozicijama što bi moglo biti povezano sa nižim zaradama po satu.

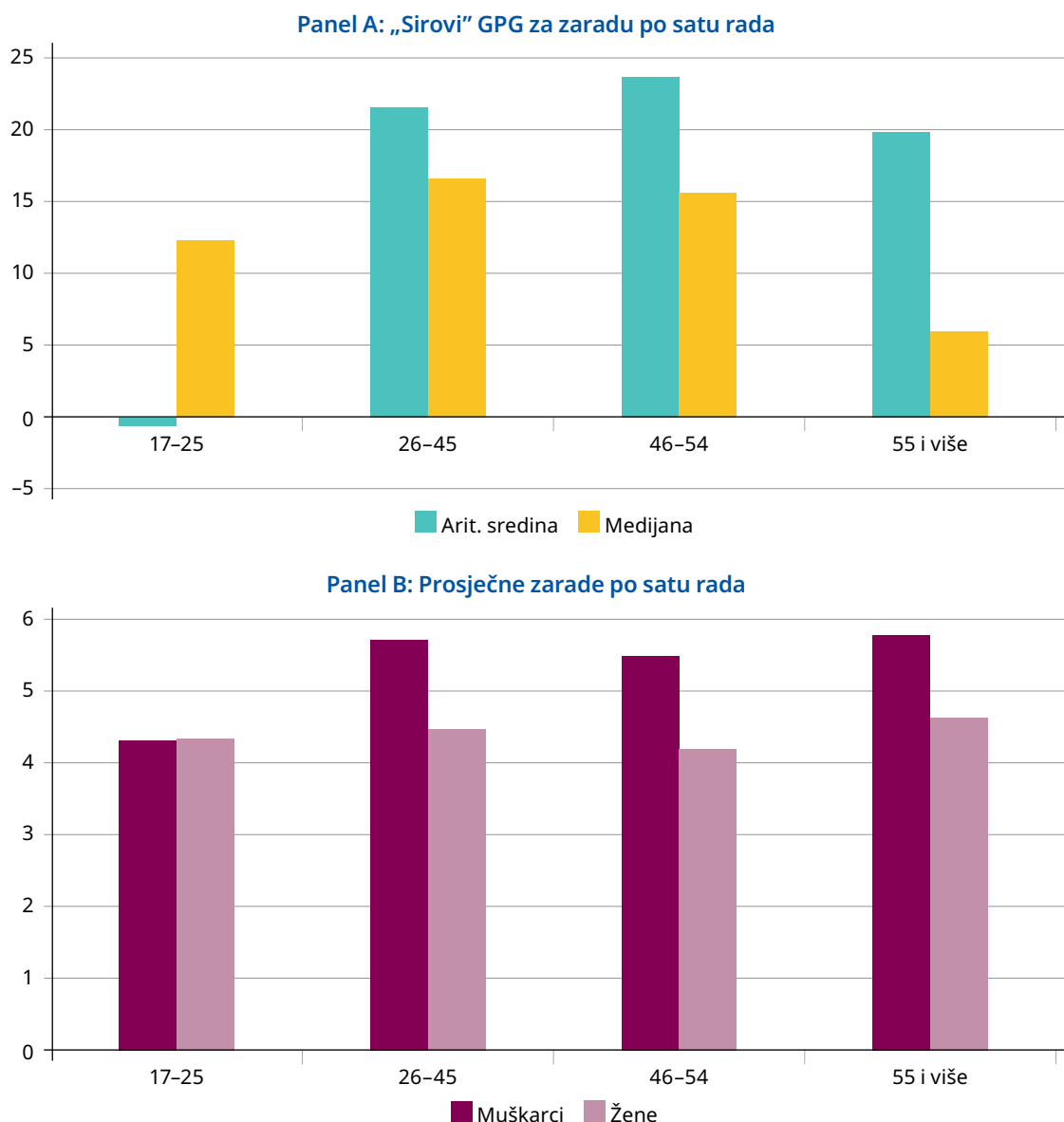
Drugi mogući razlog izostanka povećanja zarada žena sa godinama odnosi se na distribuciju zaposlenosti po sektorima ekonomske aktivnosti. Dok EU-SILC nema informacije o javnom ili privatnom sektoru zapošljavanja, distribucija zaposlenosti po širim sektorima ekonomske aktivnosti daje grubu

24. Konkretno, kada se gleda GPG na aritmetičkoj sredini, mlade osobe imaju tendenciju da imaju negativan GPG (tj. žene zarađuju više od muškaraca), dok je GPG za starije osobe pozitivan i visok. Nasuprot tome, ako pogledamo GPG procijenjen na medijani distribucije zarada, on je veći među mladim osobama (manje od 25 godina) u poređenju sa starijim osobama (55 godina i stariji). Iz tog razloga, ne može se čvrsto zaključiti da li je GPG veći kod mladih ili starijih osoba, već samo napomenuti da je GPG niži za ove grupe, u poređenju sa vrijednostima registrovanim za radnike u najboljoj dobi za rad.

25. Međutim, najveći dio i muškaraca i žena u Crnoj Gori je i dalje zaposlen sa punim radnim vremenom, a zaposlenje sa skraćenim radnim vremenom predstavlja samo malu manjinu zavisne zaposlenosti.

procjenu. Skoro 40 posto zaposlenih žena u Crnoj Gori radi u jednom od sljedećih sektora: „Javna uprava“, „Obrazovanje“, „Ljudsko zdravlje i socijalni rad“. Riječ je o djelatnostima u kojima je veliki dio radnika zaposlen u javnom sektoru. Nasuprot tome, manje od 25 posto zaposlenih muškaraca zaposleno je u jednom od ova tri sektora. To znači da je veća vjerovatnoća da će žene raditi u javnoj upravi nego muškarci. Ovi poslovi bi mogli biti privlačni za žene, i zato što su generalno povezani sa višim stepenom ravnoteže između poslovnog i privatnog života. Međutim, napredovanje u karijeri i povećanje zarada generalno su manji u javnom sektoru.

► Slika 9: GPG i zarade po starosnim grupama, 2020.



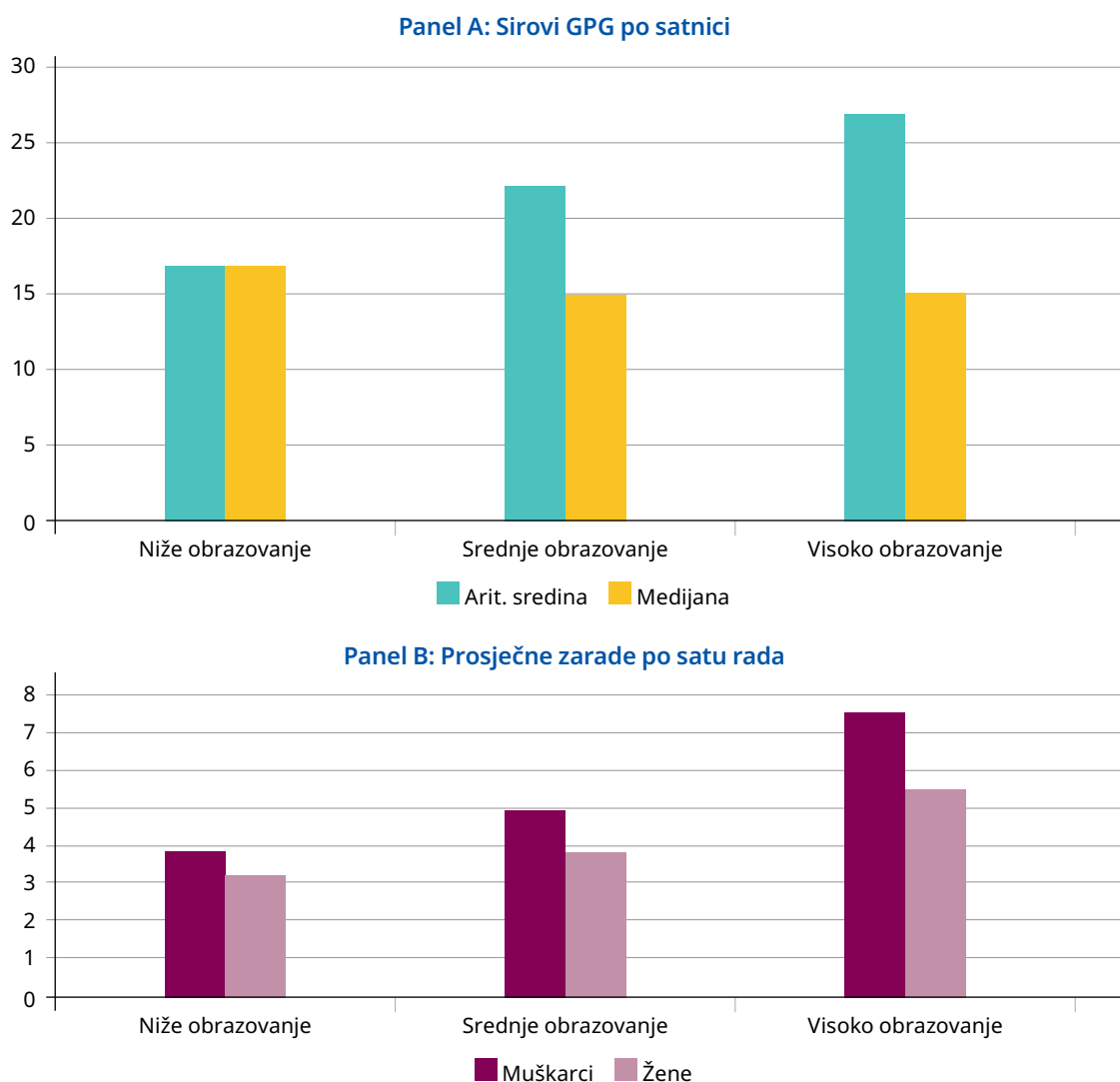
Napomena: Panel A prikazuje „sirovi“ GPG procijenjen korišćenjem satnice, za različite starosne grupe. Panel B prikazuje prosječne zarade po satu za muškarce i žene u istim tim starosnim grupama. Sve procjene su dobijene korišćenjem podataka iz EU-SILC istraživanja 2020., a odnose se na informacije o zaradama iz 2019.

Izvor: Kalkulacije autora na osnovu podataka iz EU-SILC istraživanja.

GPG raščlanjen prema obrazovnim postignućima

Dodatni zanimljivi nalazi se pojavljuju kada se analiziraju razlike u zaradama između muškaraca i žena različitog stepena obrazovanja (slika 10). Ako pogledamo evoluciju zarada po satu (panel B), analiza pokazuje da, očekivano, zarade rastu sa stepenom obrazovanja – u prosjeku, visokoobrazovani radnici zarađuju u prosjeku mnogo više od niskoobrazovanih. Ovaj pozitivan odnos važi i za muškarce i za žene u zaposlenju, iako su povrati na obrazovanje veći kod muškaraca. Konkretno, prosječan muškarac sa visokim obrazovanjem zarađuje 94 posto više od prosječnog muškarca sa niskim nivoom obrazovanja. Za žene je razlika u zaradama 70 posto.

► Slika 10: GPG i zarade prema obrazovnim dostignućima, 2020.



Napomena: Panel A prikazuje sirovi GPG procijenjen korišćenjem satnice, za različite obrazovne grupe. Panel B prikazuje prosječne zarade po satu za muškarce i žene u tim istim grupama. One su definisane kao „nisko obrazovanje” (ISCED 2011 nivoi 0–2), „srednje obrazovanje” (ISCED 2011 nivoi 3–4) i „visoko obrazovanje” (ISCED 2011 nivoi 5–6). Panel B prikazuje prosječne zarade po satu za muškarce i žene u istim grupama. Sve procjene su dobijene korišćenjem podataka iz EU-SILC istraživanja 2020., a odnose se na informacije o zaradama za 2019. godinu.

Izvor: Kalkulacije autora na osnovu podataka iz EU-SILC istraživanja.

Ovo nam može pomoći da objasnimo evoluciju GPG-a prema obrazovnim postignućima (panel A). Konkretno, uočavamo da GPG iznosi oko 16 posto među niskoobrazovanim licima, i kada se procjenjuje na aritmetičkoj sredini i na medijani distribucije zarada. Međutim, GPG na medijani ostaje otprilike konstantan s obrazovnim postignućima. Međutim, GPG se na aritmetičkoj sredini povećava s obrazovanije pojedince, dostižući 27 posto za pojedince sa tercijskim obrazovanjem.

GPG raščlanjen prema državljanstvu i tipu ugovora

Slika 11 razmatra GPG na osnovu državljanstva (stranac ili državljanin), i vrste ugovora (stalni ili privremeni). Panel A na slici 11 prikazuje GPG duž ovih dimenzija, i na aritmetičkoj sredini (tamnija traka) i na medijani (svjetlija traka) distribucije zarada. Panel B na slici 11 prikazuje ove dvije dimenzije u smislu prosječne satnice za muškarce (tamnija traka) i žene (svjetlija traka).

► Slika 11: GPG i zarade prema državljanstvu i tipu ugovora, 2020.



Napomena: Panel A prikazuje „sirovi“ GPG procijenjen korišćenjem satnice, za različite grupe definisane prema državljanstvu (lijevo) i vrsti ugovora (desno). Panel B prikazuje prosječne zarade po satu za muškarce i žene u tim istim grupama. Sve procjene su dobijene korišćenjem podataka iz EU-SILC istraživanja za 2020., a odnose se na podatke o zaradama iz 2019.

Izvor: Kalkulacije autora na osnovu podataka iz EU-SILC istraživanja.

Ako krenemo od državljanstva, GPG je mnogo veći za strankinje, u poređenju sa državljkama Crne Gore. To vrijedi i za medijanu, gdje je GPG 20 posto za strance i 11 posto za državljane, i za aritmetičku sredinu distribucije (gdje GPG među stranim državljanima dostiže skoro 35 posto, a malo ispod 20 posto za državljane Crne Gore). Čini se da su ovi obrasci zasnovani na različitom sastavu muške i ženske zaposlene populacije stranih državljana, u poređenju sa populacijom zaposlenih lica sa crnogorskim državljanstvom. Naročito, strankinje u prosjeku imaju tendenciju da zarađuju niže zarade u odnosu na crnogorske državljanke. To bi moglo značiti da radnice migrantkinje imaju niže obrazovanje i/ili rade na niže kvalifikovanim radnim mjestima u poređenju sa domaćim radnicama. Međutim, strani radnici muškog pola zarađuju u prosjeku veće zarade u odnosu na muške radnike koji su državljani Crne Gore. To bi moglo biti zbog pozitivne selekcije među muškim migrantima (npr. stranci koji rade u relativno visokokvalifikovanim zanimanjima) ili zbog drugih razlika u ličnim karakteristikama.

Drugo, interesantno je pogledati GPG za lica zaposlena na određeno u odnosu na ugovore o radu na neodređeno vrijeme, jer osobe u različitim vrstama zaposlenja mogu imati različitu pregovaračku moć. Konkretno, zaposleni na određeno vrijeme mogu imati ograničen prostor za pregovore o većim zaradama, zbog njihove nesigurne pozicije na tržištu rada. Ovo se može preklapati sa drugim razlikama u pregovaračkoj moći između muškaraca i žena, što dodatno proširuje GPG. Analiza ove dimenzije otkriva da zarade žena imaju tendenciju rasta kako prelaze sa ugovora na određeno vrijeme na ugovore na neodređeno vrijeme (u skladu sa očekivanjima). Međutim, zarade muškaraca su veće među zaposlenima na određeno vrijeme u odnosu na zaposlene na neodređeno vrijeme. Kao rezultat toga, GPG je znatno veći među zaposlenima na određeno vrijeme u odnosu na osobe sa ugovorima na neodređeno vrijeme. Ovo je tačno bez obzira da li se to procjenjuje na aritmetičkoj sredini ili na medijani distribucije zarada. Dakle, može se zaključiti da zaposlene žene na određeno vrijeme imaju posebno nepovoljan položaj na tržištu rada, kao rezultat dvostruke kazne vezano za polnu pripadnost i ugovor o radu, što rezultira posebno niskim zaradama.

GPG prema sektoru privrede i zanimanju

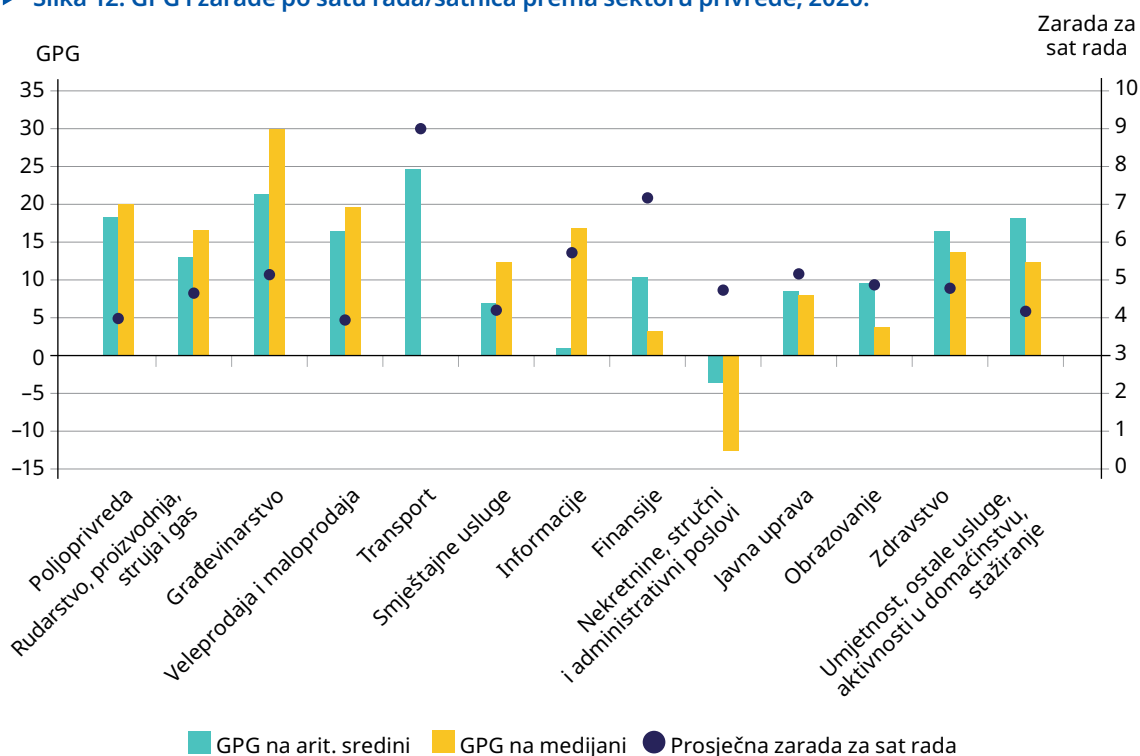
Nakon analize GPG-a na osnovu niza individualnih karakteristika i karakteristika tržišta rada, vrijedi pogledati razlike u zaradama između muškaraca i žena prema sektoru ekonomske aktivnosti i zanimanju. Međutim, važno je napomenuti da sektor zaposlenja ili zanimanje proizlaze iz razvrstavanja u kategorije koje mogu odražavati postojeću diskriminaciju na tržištu rada. Na primjer, žene bi mogle biti grupisane u nekoliko konkretnih sektora i zanimanja zaposlenja zbog rodni stereotipa ili drugih oblika diskriminacije. To znači da izračunavanje GPG-a unutar određenog sektora ili zanimanja može dovesti u zabludu, ako su zaposleni koji rade u tom sektoru ili zanimanju već prošli kroz neki oblik diskriminacije. Dodatno, važno je napomenuti da procjene GPG-a koje dobijamo za određene sektore ili (posebno) zanimanja proizlaze iz malog broja opservacija²⁶. To znači da ove procjene treba tumačiti s oprezom, jer mogu biti podložne pristranosti zbog male veličine uzorka i takođe pokazati velike varijacije iz godine u godinu.

Imajući na umu ova razmatranja, slika 12 predstavlja procjene GPG-a na aritmetičkoj sredini i medijani distribucije zarada za 13 glavnih sektora dostupnih u bazi podataka EU-SILC. Radi lakšeg izlaganja, slika prikazuje prosječne satnice po sektorima bez razlikovanja između muških i ženskih satnica, kao što je urađeno na prethodnim slikama. Vrijednosti GPG-a (označene narandžastim i plavim trakama) treba očitati na lijevoj osi, dok vrijednosti za satnice (crvene tačke) treba čitati na desnoj osi. Slika koja nastaje pokazuje da postoji pozitivan GPG u gotovo svim sektorima. GPG na aritmetičkoj sredini

26. Na primjer, GPG za zanimanje „Oružane snage“ u 2020. godini će se izračunati korišćenjem 23 opservacije muškaraca, ali samo jedne ženske opservacije. Slično tome, GPG za „Kvalifikovane radnike u poljoprivredi, šumarstvu i ribarstvu“ će se izračunati korišćenjem pet opservacija za muškarce i dvije opservacije za žene. Ukoliko je uzorak nacionalno reprezentativan, mali broj opservacija ne bi trebalo nužno da predstavlja prepreku za dobijanje preciznih procjena GPG-a. Međutim, u praksi može biti problema pristranosti zbog male veličine uzorka, što dovodi do nedosljednih procjena i oštih varijacija tokom vremena. Iz ovih razloga, procjene za ove grupe zanimanja treba tumačiti sa oprezom.

je pozitivan u 11 sektora, blizu nule u jednom sektoru („Informacije”) i negativan samo u jednom sektoru („Nekretnine, profesionalne i administrativne djelatnosti”). GPG je posebno visok u određenim sektorima u kojima dominiraju muškarci kao što su „Građevinarstvo”, „Poljoprivreda” i „Transport” (u ovom posljednjem slučaju, samo na aritmetičkoj sredini). Međutim, pozitivan GPG postoji i u sektorima u kojima dominiraju žene, kao što su „Obrazovanje” i „Zdravlje”, što navodi na zaključak da u ovim sektorima taj relativno mali broj zaposlenih muškaraca pokriva menadžerske pozicije. Niži nivo GPG-a je registrovan u sektorima „Javna uprava”, „Finansije” i „Smještaj”. Ne postoji jasna korelacija između nivoa GPG-a i prosječne zarade u datom sektoru.

► Slika 12: GPG i zarade po satu rada/satnica prema sektoru privrede, 2020.



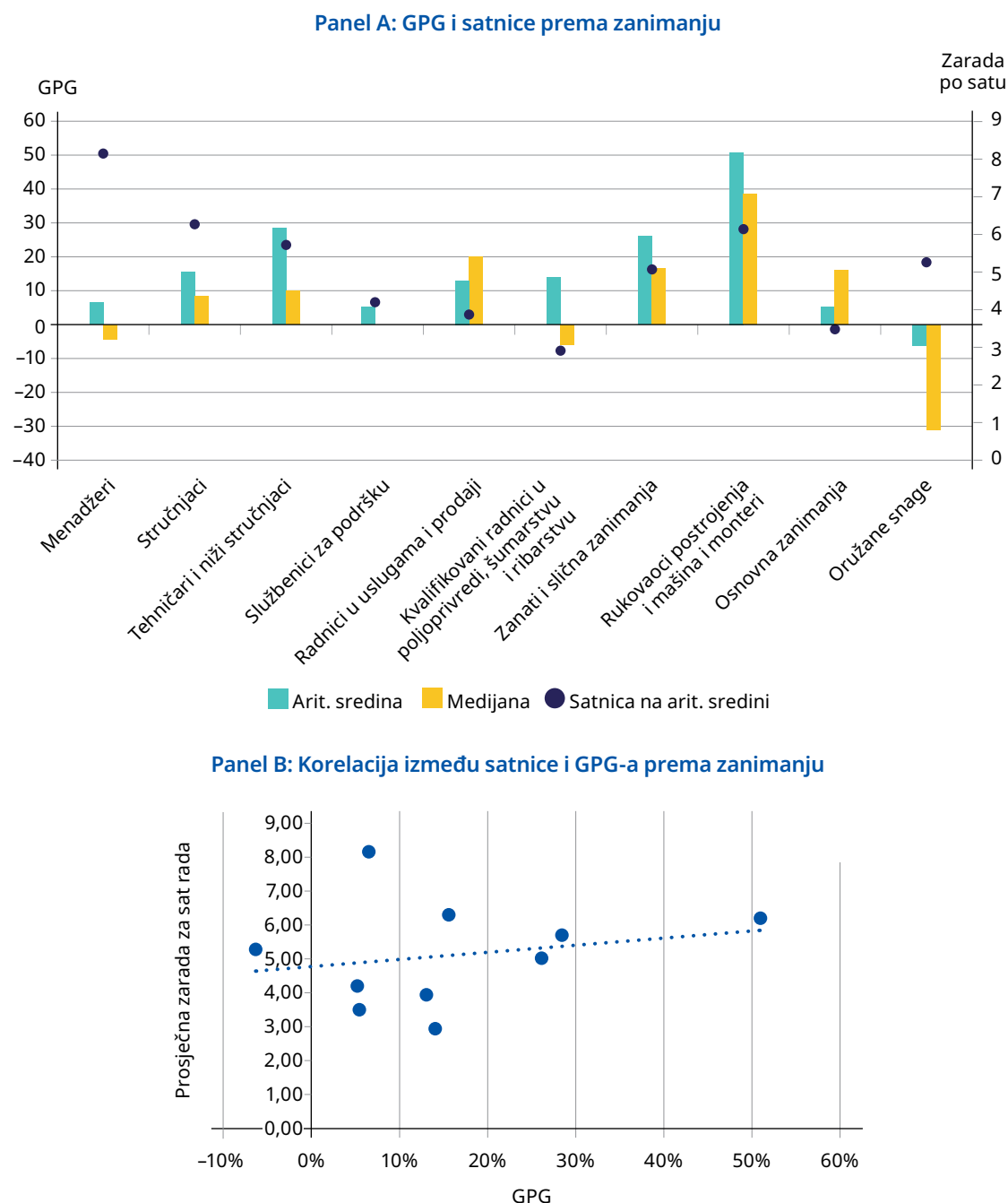
Napomena: Slika prikazuje GPG na aritmetičkoj sredini (plava traka) i medijani (narandžasta traka) distribucije zarada po sektorima ekonomske aktivnosti, kao i prosječne zarade (crvena tačka) po sektoru ekonomske aktivnosti. Vrijednosti GPG-a treba očitati na lijevoj osi, dok vrijednosti za satnice treba čitati na desnoj osi. Sve procjene su dobijene korišćenjem podataka iz EU-SILC istraživanja iz 2020., a odnose se na informacije o zaradama iz 2019.

Izvor: Kalkulacije autora na osnovu podataka iz EU-SILC istraživanja.

Slično, kada se procjenjuje na aritmetičkoj sredini kroz deset glavnih zanimanja dostupnih u bazi podataka EU-SILC, GPG je pozitivan u devet od deset zanimanja (slika 13, panel A)²⁷. Na medijani, međutim, GPG pozitivan u šest od deset zanimanja. Posebno velike vrijednosti GPG-a nalaze se u zanimanjima u kojima dominiraju muškarci kao što su „Operateri postrojenja i mašina i monter”, kao i kod „zanatlija i srodnih zanimanja”. Međutim, GPG je mali među „stručnim saradnicima u poslovanju i administraciji”, „menadžerima” i licima zaposlenim u „osnovnim zanimanjima”. Iako ovo pokazuje da postoji određena heterogenost u veličini GPG-a među nisko i visokokvalifikovanim zanimanjima, takođe vidimo da u prosjeku više plaćena zanimanja karakteriše i viša stopa GPG-a.

27. Jedini izuzetak su „oružane snage”, za koje procjene, međutim, nisu baš pouzdane zbog male veličine uzorka, kako je već rečeno u prethodnom tekstu.

► Slika 13: GPG i satnice prema zanimanju, 2020.



Napomena: Slika na panelu A prikazuje GPG na aritmetičkoj sredini (plava traka) i medijani (narandžasta traka) distribucije zarada po zanimanjima, kao i prosječne zarade (crvena tačka) po sektoru ekonomske aktivnosti. Vrijednosti GPG-a se očitavaju na lijevoj osi, dok se vrijednosti za satnice očitavaju na desnoj osi. Panel B predstavlja korelaciju između GPG-a u datom sektoru (izračunat na aritmetičkoj sredini) i prosječne satnice u tom istom sektoru. Sve procjene su dobijene korišćenjem podataka iz EU-SILC istraživanja iz 2020., a odnose se na informacije o zaradama iz 2019.

Izvor: Kalkulacije autora na osnovu podataka iz EU-SILC istraživanja.

Ova hipoteza je dalje testirana u Panelu B na slici 13, koja posmatra korelaciju između prosječnih zarada i za muškarce i za žene i GPG-a u svakom zanimanju pojedinačno, koristeći podatke za Crnu Goru za 2020. godinu. Rezultati pokazuju da zanimanja povezana sa višim zaradama (na y-osi) takođe pokazuju i prosječno više vrijednosti GPG-a (na x-osi). Još jednom, ovo je u skladu sa gore navedenim dokazima o GPG-u po decilu distribucije zarada, i nalazom da je GPG najveći među visoko plaćenim pojedincima.

► 3.3 Šta izaiva GPG u Crnoj Gori

Analiza razmatra i ukupnu vrijednost GPG-a, kao i njegove različite procjene za različite grupe u populaciji. U nastavku ovog dijela, analiza će pokušati da objasni šta se krije iza razlika u zaradama muškaraca i žena u Crnoj Gori. Odgovor na ovo pitanje može imati važne implikacije za kreiranje politika. Na primjer, ako je GPG u potpunosti vođen razlikama u vidljivim karakteristikama, kao što su razlike u obrazovnim postignućima između muškaraca i žena, politike usmjerene na GPG treba da imaju za cilj podsticanje obrazovnih postignuća među ženama i/ili podsticanje njihovog upisa u specifične obrazovne programe sa većim prinosom. Nasuprot tome, ako GPG ostane neobjašnjen nakon što se uzmu u obzir razlike u vidljivim karakteristikama, to bi moglo ukazivati na druge faktore koji utiču na GPG, uključujući diskriminaciju. To bi značilo da napore u formulisanju politika treba više usmjeriti na garantovanje nediskriminacije i jednake zarade za rad jednake vrijednosti.

Raščlanjivanje GPG-ja na objašnjenu i neobjašnjenu komponentu

Da bismo razumjeli šta se krije iza GPG-a u Crnoj Gori, vrijedi sprovesti aktivnost dekompozicije kao što je predstavljeno u dokumentu MOR-a (2018), na osnovu metodologije koju uvode Fortin *et al.* (2011). To zahtijeva razlaganje GPG-a na objašnjivu i neobjašnjivu komponentu. Objašnjena komponenta GPG-a se odnosi na razlike u elementima vezano za tržišta rada (npr. sektor ili zanimanje) ili drugim individualnim karakteristikama (npr. državljanstvo i starosna dob), dok se neobjašnjiva komponenta odnosi na preostali dio koji se ne može objasniti razlikama između muškaraca i žena u ovim karakteristikama. Drugim riječima, neobjašnjeni dio je GPG koji ostaje nakon uzimanja u obzir svih uočenih razlika između muškaraca i žena. Varijable koje su uključene u analizu su pol, starost, državljanstvo, obrazovna dostignuća, kao i čitav sektor lažnih (dummy) varijabli za zanimanja i ekonomske sektore/djelatnosti. Ove varijable će doprinijeti objašnjenju komponenti GPG-a, dok će se sve ostalo (tj. sve što ostane u smislu rodni razlika u zaradama, nakon uzimanja u obzir ovih varijabli) smatrati neobjašnjivim²⁸.

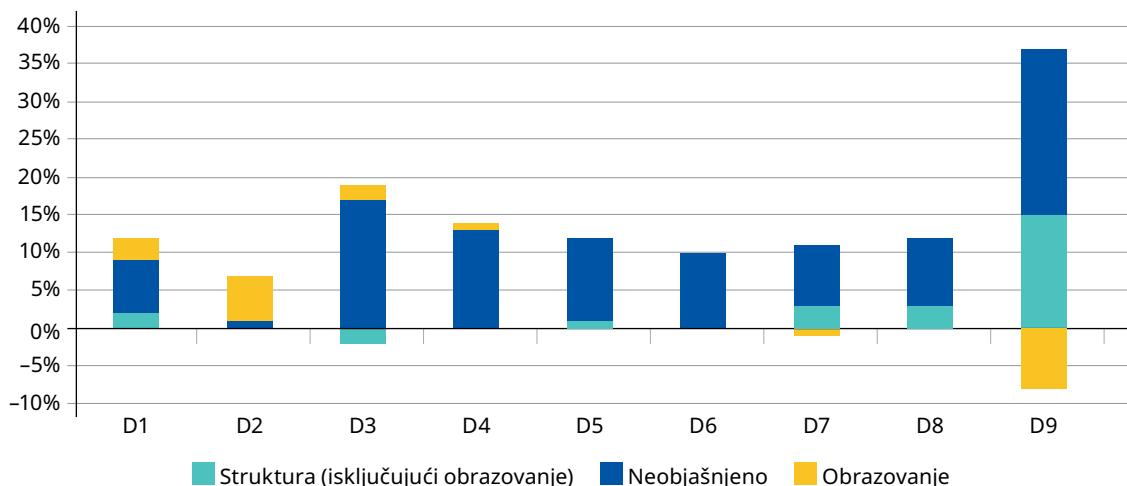
Slika 14 predstavlja rezultate ove aktivnosti. Pokazuje dekompoziciju GPG-a za svaki decil distribucije zarada. Analiza razdvaja vidljive komponente na obrazovanje (žuti dio trake) i druge vidljive karakteristike (zeleni dio trake). Preostala komponenta (plavi dio trake) se odnosi na neobjašnjeni dio GPG-a. Svaki doprinos može ući u dekompoziciju pozitivno (tj. povećanjem GPG-a) ili negativno (tj. smanjenjem GPG-a). Na primjer, ako obrazovanje u datom kvintilu ima pozitivan doprinos GPG-u, to znači da bi, na osnovu razlika u obrazovnim postignućima između muškaraca i žena, žene trebalo da zarađuju manje od muškaraca. Ako umjesto toga uđe negativno, bilo bi suprotno - žene bi trebalo da zarađuju više od muškaraca u samom tom decilu, samo na osnovu obrazovnog postignuća. Imajte na umu rezultate predstavljene na panelu B na slici 7 koji pokazuju da je GPG bio viši na vrhu distribucije zarada.

28. Naravno, ograničenja postoje u pogledu varijabli koje se mogu uključiti u analizu, budući da EU-SILC (kao i većina drugih istraživanja) ne daje informacije o drugim važnim karakteristikama koje takođe mogu uticati na zarade, kao što su individualne sposobnosti ili količina neplaćenog rada/ brige o porodici koji se obavlja kod kuće. To znači da pojmove „objašnjeno“ i „neobjašnjeno“ ne treba tumačiti u apsolutnim terminima, već u odnosu na istraživača, koji može posmatrati samo neke od brojnih dimenzija koje utiču na zarade.

Rezultati otkrivaju da GPG u Crnoj Gori uglavnom pokreće neobjašnjiva komponenta (plavi dio trake). Ovo važi za skoro sve decile distribucije zarada, ali posebno od trećeg decila pa dalje. Gledajući na ulogu obrazovanja (žuta traka), ono pozitivno doprinosi GPG-u u prva tri decila. To znači da žene imaju niža obrazovna postignuća od muškaraca u istim decilima distribucije zarada, što djelimično opravdava njihov niži nivo zarada. Međutim, čak i za ove decile važnu ulogu igra neobjašnjiva komponenta (izuzev na drugom decilu). Osim toga, razlike u obrazovanju ne objašnjavaju GPG za pojedince od četvrtog do osmog decila distribucije zarada, dok negativno ulaze u dekompoziciju za lica na vrhu distribucije zarada. To znači da su žene kvalifikovanije od muškaraca u ovom najvišem decilu distribucije, pa bi stoga trebalo da zarađuju više od njih na osnovu njihovog obrazovanja.

Konačno, druge vidljive karakteristike (zelena traka) generalno igraju sporednu ulogu u objašnjavanju GPG-a. Međutim, one doprinose pozitivnom GPG-u za prva tri decila distribucije zarada. Ovo se može protumačiti činjenicom da muškarci na vrhu distribucije zarada imaju tendenciju da budu zaposleni u određenim sektorima ili zanimanjima koja su povezana sa većim zaradama. Ovo sugerise da je posebno veliki GPG na vrhu raspodjele zarada uzrokovan, barem djelimično, relativno visoko plaćenim ženama i muškarcima koji obavljaju različite poslove (npr. u smislu sektora ili zanimanja). Međutim, čak i za ovaj decil, još uvijek veću ulogu igra neobjašnjiva komponenta GPG-a.

► Slika 14: Dekompozicija GPG-a na svakom decilu distribucije zarada, 2020.



Napomena: Slika prikazuje dekompoziciju GPG-a između objašnjene komponente koja se odnosi na obrazovanje (žuti dio trake), objašnjene komponente koja se odnosi na druge karakteristike (zeleni dio trake) i neobjašnjive komponente (plavi dio trake). Dekompozicija slijedi metodologiju koju uvodi Fortin *et al.* (2011), kako je prikazano u MOR (2018).

Izvor: Kalkulacije autora na osnovu podataka iz EU-SILC istraživanja.

Gore navedeni prikaz naglašava da se GPG u Crnoj Gori ne može u cjelosti objasniti razlikama u vidljivim karakteristikama uvedenim u model, kao što su starost, obrazovanje, državljanstvo, zanimanje i djelatnosti, već se u velikoj mjeri objašnjava drugim neuočljivim faktorima. Vrijedno je napomenuti da se slični obrasci primjećuju u mnogim zemljama koje karakterišu različiti nivoi ekonomskog razvoja (MOR, 2018). Zapravo je sasvim uobičajeno da u svim zemljama GPG uglavnom pokreće njegova neobjašnjiva komponenta, neobjašnjiva komponenta igra posebno veliku ulogu na vrhu distribucije zarada, a obrazovanje utiče vrlo malo na GPG i u mnogim slučajevima negativno ulazi u dekompoziciju, jer su žene obično obrazovanije od muškaraca u mnogim zemljama.

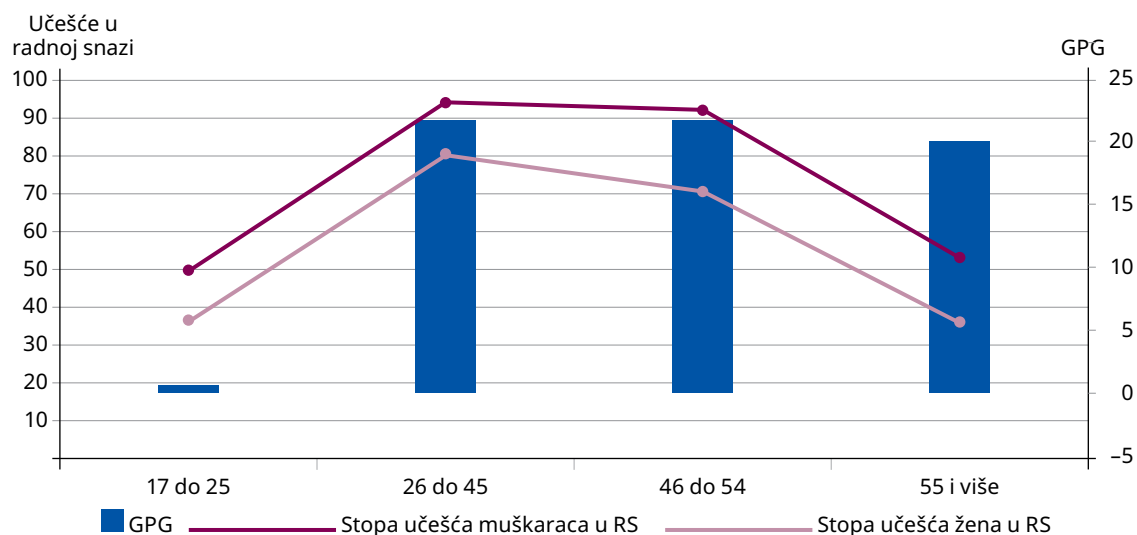
Tumačenje neobjašnjene komponente GPG-ja

Iako je nejasno šta se krije iza neobjašnjivog dijela GPG-a, možemo pružiti neke sugestivne dokaze kako bismo ga protumačili. U ostatku ovog odjeljka pokušaćemo da testiramo tri hipoteze, koje vjerovatno čine veliki dio neobjašnjene komponente GPG-ja. To su: 1) obaveze žena u pogledu brige o porodici dovode do prekida karijere i sklonosti ka zapošljavanju na nemenadžerske pozicije sa podnošljivim radnim opterećenjima koja se vezuju za nižu zaradu; 2) horizontalna segregacija; i 3) kazne kroz zarade za feminiziranih zanimanja.

1. Obaveze žena vezano za brigu o porodici

Prvo ćemo provjeriti da li se razlike u zaradama između muškaraca i žena mogu pripisati jazu u zaradama zbog majčinstva (tj. činjenici da žene često zarađuju manje nakon porođaja) ili drugim porodičnim obavezama i obavezama u vezi brige o porodici. Žene širom svijeta su odgovorne za najveći dio neplaćenog posla u porodici, posebno za djecu i starije osobe u domaćinstvu. Zbog ovih obaveza po osnovu brige za porodicu, kod žena postoji tendencija da imaju više isprekidane karijerne trajektorije nego muškarci, na primjer, izlazak i ponovni ulazak na tržište rada nakon porođaja. Moguća hipoteza je stoga da GPG odražava različite obaveze vezano za njegu koje žene i muškarci imaju, što bi moglo rezultirati time da žene prihvate poslove s podnošljivijim opterećenjem kako bi mogle lakše obavljati druge neplaćene poslove njege kod kuće. Ovo se može odnositi i na brigu o djeci kao i na druge obaveze brige u domaćinstvu. Ovaj jaz po osnovu obaveza njege u porodici može rezultirati i prekidima karijere i različitim preferencijama u pogledu ravnoteže između poslovnog i privatnog života, kao što su fleksibilni radni aranžmani, što je povezano sa nižim nivoima zarada.

► Slika 15: Starosna dob, učešće u radnoj snazi i GPG, 2020.



Napomena: Slika prikazuje GPG za različite starosne grupe (izračunato korišćenjem satnice i procijenjeno na aritmetičkoj sredini distribucije zarada, plava traka) i stope učešća muškaraca i žena u radnoj snazi (zeleno i crvene linije). Sve procjene su dobijene korišćenjem podataka EU-SILC istraživanja 2020. i odnose se na informacije o zaradama za 2019. Vrijednosti GPG-a po starosnim grupama su iste kao one prikazane na slici 8 (panel A), posmatrano na aritmetičkoj sredini distribucije.

Izvor: Kalkulacije autora na osnovu podataka iz EU-SILC istraživanja.

Iako ne možemo direktno testirati uticaj ovih obaveza brige o porodici da bi objasnili GPG, neke indirektno dokaze o ovoj hipotezi dobijaju se posmatranjem evolucije učešća muškaraca i žena u radnoj snazi i GPG-ja za različite kohorte lica (slika 15). Prvo, primjećujemo da je stopa učešća muškaraca u radnoj snazi uvijek viša od stope žena (zelene i crvene linije, respektivno). Jaz u učešću u radnoj snazi je konstantan među mladima (17–25) i radnicima u najboljim godinama (26–45). To znači da žene ne napuštaju trajno radnu snagu nakon što dobiju dijete²⁹. Umjesto toga, nalazimo veliki porast GPG-a s godinama. To bi moglo sugerisati da se žene, iako ostaju na tržištu rada, nakon porođaja opredjeljuju za različite puteve karijere u odnosu na muškarce, kao što su fleksibilniji radni aranžmani i manje nadzornih/supervizorskih obaveza kako bi se prilagodile većem udjelu neplaćenog rada u porodici (rada kod kuće)³⁰. Što se tiče evolucije istih pokazatelja za starije starosne grupe (tj. od 46 do 54 godina i 55 i više), GPG ostaje visok, ali se sada i jaz između učešća muškaraca i žena u radnoj snazi povećava. To je u skladu sa idejom da žene koje imaju dugoročne obaveze brige o porodici (npr. za starije osobe u domaćinstvu) napuštaju tržište rada ranije od muškaraca i/ili prelaze ranije na poslove koji su povezani sa nižim zaradama.

2. Horizontalna segregacija

Neobjašnjena komponenta GPG-ja može biti djelimično povezana i sa razlikama povezan sa razlikama u povratu na obrazovanje za muškarce i žene, čak i kada rade u istom zanimanju. Slika 16, panel A predstavlja prosječne obrazovne rezultate za muškarce i žene po širokim grupama zanimanja, sa zanimanjima koja se kreću od visoko kvalifikovanih ka nisko kvalifikovanim krećući se s lijeva na desno na x-osi. (Detalje o tome koje konkretno jednocifrene grupe zanimanja ulaze u svaku od ovih široko definisanih grupa zanimanja dati su u prpratnim napomenama). Panel pokazuje da žene u prosjeku imaju viša obrazovna postignuća u svim grupama zanimanja, sa izuzetkom niskokvalifikovanih zanimanja, gdje je jaz u svakom slučaju prilično mali. Međutim, panel B pokazuje da postoji pozitivan GPG u svim ovim različitim grupama zanimanja. Odnosno, čak i u okviru istog zanimanja, žene zarađuju manje od muškaraca uprkos tome što imaju u prosjeku više obrazovanje. GPG je posebno visok u niskokvalifikovanim zanimanjima, što je jedini sektor u kojem muškarci imaju nešto više obrazovanje³¹. Ovo sugerise da žene zarađuju manje od muškaraca čak i ako rade u istom zanimanju i čak i ako imaju viša obrazovna postignuća. Ovo je u skladu sa mogućim diskriminatornim praksama na radnom mjestu, uključujući horizontalnu segregaciju. To odražava praksu premještanja žena na manje kvalifikovane poslove čak i u okviru istog zanimanja. Još jednom, ovo je obrazac uobičajen za druge zemlje na različitim nivoima ekonomskog razvoja (MOR, 2018)³².

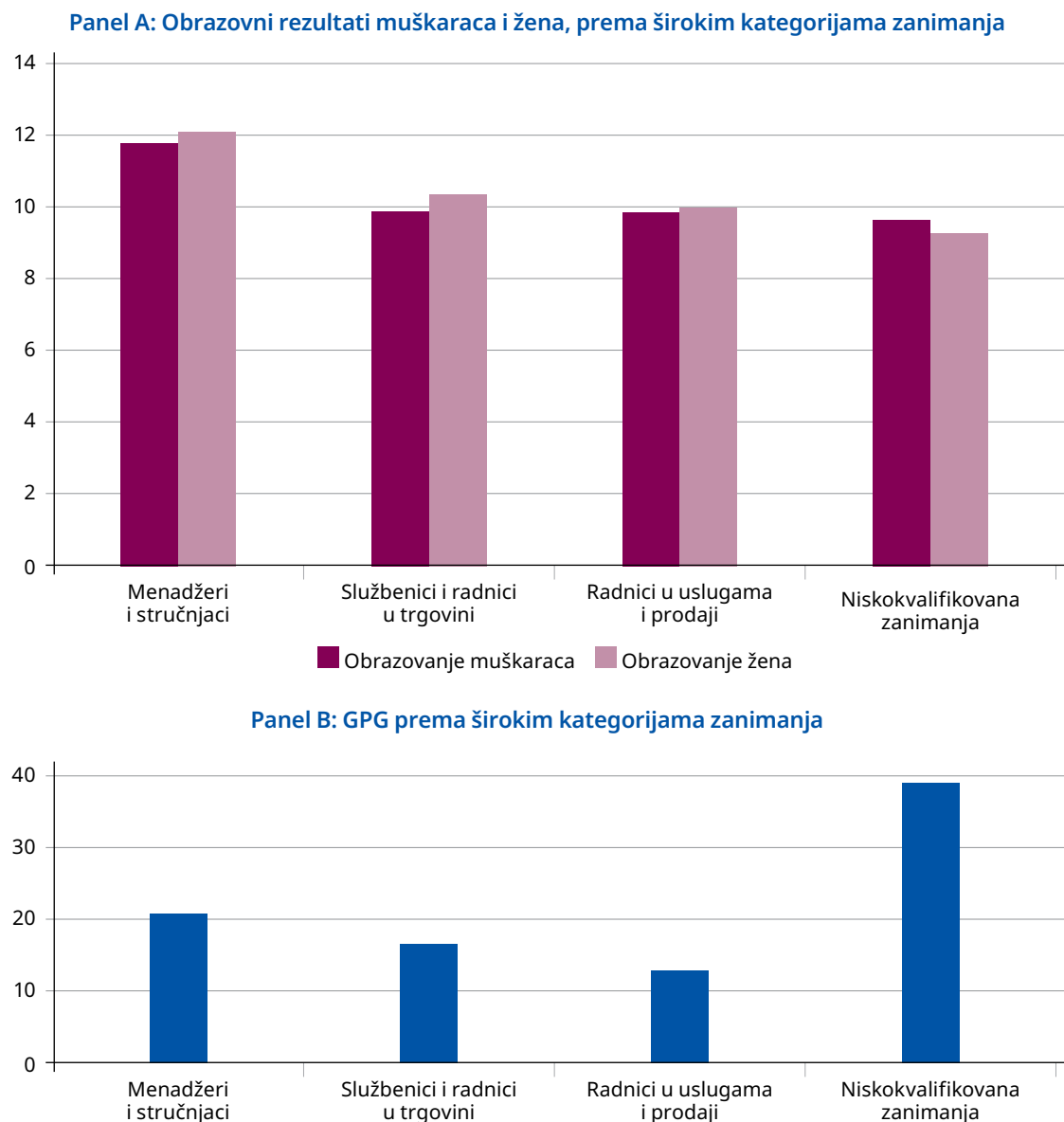
29. Međutim, još uvijek je moguće da žene dožive prekide u karijeri privremenim napuštanjem radne snage. Ovo još uvijek može igrati ulogu u objašnjavanju budućih prepreka napredovanju u karijeri.

30. Međutim, kao što je već pomenuto, uloga zaposlenja sa skraćenim radnim vremenom je veoma ograničena u Crnoj Gori. To znači da muškarci i žene imaju tendenciju da nastave da rade puno radno vrijeme.

31. Visok GPG u niskokvalifikovanim zanimanjima vođen je trendovima za „operatere na postrojenjima i mašinama i montažere“, gdje je GPG iznad 50 posto, kada se procjenjuje na aritmetičkoj sredini distribucije zarada (vidi sliku 12, panel A, za detalje).

32. Nalazi predstavljeni ovdje o GPG-u prema široko definisanim grupama zanimanja nisu u suprotnosti sa onima koji su gore predstavljeni o GPG-u za različite decile distribucije zarada (panel B na slici 7), iako je vrijedno spomenuti nekoliko pojašnjenja. Konkretno, čini se da je vrlo visok GPG među niskokvalifikovanim zanimanjima u suprotnosti sa nalazom o kojem smo gore govorili, kada smo pokazali da je GPG najniži među pojedincima na dnu distribucije zarada. Međutim, pojedinci na dnu distribucije zarada nisu nužno zaposleni u niskokvalifikovanim zanimanjima. Na primjer, „Rukovaoci postrojenja i mašina i montažeri“ imaju treću najvišu platu u prosjeku, među deset zanimanja sa dostupnim informacijama (vidi panel A na slici 12). U isto vrijeme, postoji određena veza između širokih grupa zanimanja identifikovanih ovdje i prezentacije GPG-a po decilu distribucije zarada. Na primjer, GPG za „menadžere i profesionalce“ je oko 20 posto, u skladu sa GPG-jem od 25 posto za pojedince u prvom decilu distribucije zarada.

► Slika 16: Horizontalna segregacija između muškaraca i žena, 2020.



Napomena: Panel A prikazuje prosječne obrazovne rezultate za muškarce i žene u različitim grupama zanimanja. Grupe zanimanja su definisane na sljedeći način: „Menadžeri i profesionalci” obuhvataju sljedeća jednocifrena zanimanja: (i) „Menadžeri”, (ii) „Profesionalci” i (iii) „Tehničari i stručni saradnici”. „Činovnički i trgovački radnici” uključuje: (i) „Činovničke i pomoćne radnike” i (ii) „Zanatske i srodne radnike”. „Uslužni i prodajni radnici” uključuje: (i) „Uslužne i prodajne radnike”. „Niskokvalifikovana zanimanja” uključuje: (i) „Kvalifikovane radnike, radnike u poljoprivredi, šumarstvu i ribarstvu”, (ii) „Rukovaoce postrojenjima i mašinama i montažere”, (iii) „Osnovna zanimanja” i (iv) „Oružane snage”. Obrazovni rezultati se dobijaju dodjeljivanjem vrijednosti 5 pojedincima sa niskim obrazovnim dostignućima (ISCED 2011 nivoi 0–2), vrijednosti 10 pojedincima sa srednjim obrazovnim dostignućima (ISCED 2011 nivoi 3–4) i vrijednosti 13 pojedincima sa visokim obrazovanjem (ISCED 2011 nivoi 5–6). Ove vrijednosti su odabrane kako bi se oponašalo povećanje godina obrazovanja kako lica postižu viša obrazovna postignuća. Panel B predstavlja GPG za iste grupe zanimanja kao što je gore definisano. Sve procjene su dobijene korišćenjem podataka EU-SILC istraživanja 2020., a odnose se na informacije o zaradama za 2019. godinu.

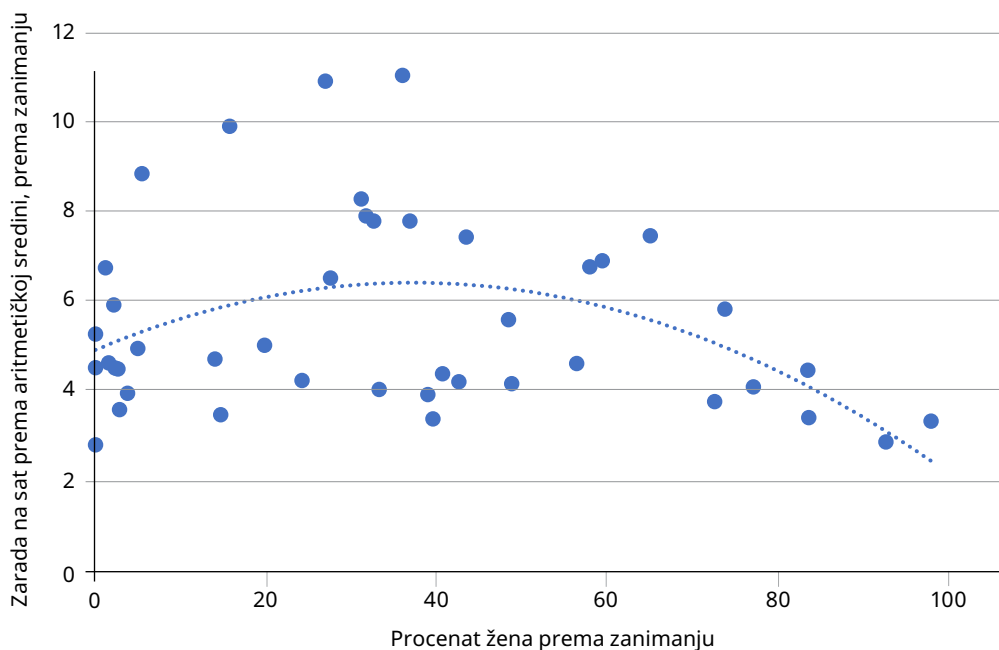
Izvor: Kalkulacije autora na osnovu podataka iz EU-SILC istraživanja.

3. Kazne kroz zarade za feminizirana zanimanja

Konačna hipoteza koju možemo testirati je da li je GPG vođen razlikama u zaradama među zanimanjima. To se odnosi na moguću potcijenjenost rada žena u visoko feminiziranim zanimanjima i na činjenicu da su zarade niže u visoko feminiziranim zanimanjima, na primjer, zdravstveni radnici i nastavnici. Ovo su zanimanja sa velikim procentom žena kao udio u ukupnom zavisnom zaposlenju u tom istom zanimanju. Ovo pitanje može se primijeniti bez obzira na obrazovne zahtjeve datog posla ili vrstu zadataka koje pojedinci obavljaju.

Da bi testirali ovu hipotezu, slika 17 prikazuje odnos između feminizacije zanimanja (na x-osi) i zarade po satu na aritmetičkoj sredini (na y-osi). Feminizacija zanimanja je izražena kao udio žena zaposlenih u datom zanimanju, koji teoretski može ići od nula do 100. Rezultati pokazuju da su zarade relativno stabilne u zanimanjima gdje žene čine između nula i 40 posto ukupne zaposlenosti. Ako ništa drugo, postoji blagi porast prosječne zarade kako se povećava udio žena (obratite pažnju na blagi nagib krive naviše dok udio žena ne dostigne 40 posto ukupne zaposlenosti). Nakon tog praga, prosječna zarada počinje naglo da opada. Kao rezultat toga, visoko feminizirana zanimanja ili ona gdje žene predstavljaju u prosjeku 80 posto radne snage, plaćaju u prosjeku 50 posto manje od zanimanja u kojima radi otprilike jednak broj muškaraca i žena.

► Slika 17: Zarade i zanimanja prema stepenu feminizacije



Napomena: Slika prikazuje odnos između prosječne zarade u detaljnim, dvocifrenim zanimanjima i udjela žena koje rade u tom zanimanju (kao udio u ukupnim zaradama u tom istom zanimanju). Polinom drugog stepena koristi se za uklapanje tačaka podataka. Slika je izračunata objedinjavanjem podataka EU-SILC-a od 2013. do 2021. godine, kako bi se imala adekvatna veličina uzorka u svakoj detaljnoj grupi zanimanja.

Izvor: Kalkulacije autora na osnovu podataka iz EU-SILC istraživanja.

Za dalji uvid u kažnjavanje kroz zarade koje pogađa feminizirana zanimanja, zarade treba razmotriti u dvije različite kategorije zanimanja³³ koje spadaju u širu profesionalnu kategoriju „niskokvalifikovanih zanimanja” kako je definisano na slici 15 i stoga mogu biti povezane sa sličnim nivoima uslova u pogledu obrazovanja, ali se razlikuju u pogledu udjela zaposlenih žena. Na primjer, „Rukovaoci postrojenja i mašina i montažeri” je tradicionalno zanimanje kojim dominiraju muškarci. U Crnoj Gori su 2020. godine oko 96 odsto zaposlenih u ovom zanimanju bili muškarci. Uprkos tome što je to relativno niskokvalifikovano zanimanje, zarade u ovom sektoru su prilično visoke, zapravo ovo je treće najplaćenije zanimanje u zemlji, sa prosječnom zaradom po satu, usklađenom po osnovu inflacije, od 6,2 eura u 2020. godini. U okviru široke grupe „niskokvalifikovanih zanimanja”, slika se uvijek menja ako pogledamo „osnovna zanimanja”. Iako je ovo prilično izbalansirana grupa zanimanja u smislu distribucije zaposlenosti (2020. godine žene su predstavljale 53,1 posto ukupne plaćene zaposlenosti), zarade su mnogo niže u ovoj grupi zanimanja i iznose samo 3,5 eura po satu u 2020. Ovo dobro ilustruje kaznu kroz zaradu povezanu sa feminiziranim zanimanjima: čak i unutar zanimanja koja zahtijevaju slična obrazovna postignuća, zarade imaju tendenciju da budu znatno niže u tradicionalno feminiziranim (ili uravnoteženim) zanimanjima, u poređenju sa zanimanjima u kojima dominiraju muškarci.

33. Od deset grupa zanimanja za koje su informacije dostupne u EU-SILC, kao što je prikazano na slici 12.

► 4. Zakonski i okvir programskih politika za smanjenje GPG-ja u Crnoj Gori

► 4. Zakonski i okvir programskih politika za smanjenje GPG-ja u Crnoj Gori

Dosadašnja diskusija je istakla prisustvo značajnih rodni razlika u zapošljavanju u Crnoj Gori. Kao što je prikazano u odjeljku 2, žene imaju znatno niže stope zaposlenosti i učešća u radnoj snazi od muškaraca. Konkretno, stopa zaposlenosti žena je niska iz međunarodne perspektive, a jaz između stopa zaposlenosti muškaraca i žena se povećao tokom posljednje decenije. Odjeljak 3 predstavlja nove procjene GPG-a u Crnoj Gori korišćenjem podataka iz EU-SILC istraživanja. Analiza pokazuje da su zarade žena u prosjeku 20 posto niže od zarada muškaraca. GPG je takođe posebno visok za određene grupe radnika, kao što su lica u najboljim godinama za rad, stranci, lica sa višim obrazovanim postignućima i zaposleni na određeno vrijeme. Konačno, analiza je pokazala da se najveći dio GPG-a ne može objasniti razlikama u vidljivim karakteristikama između muškaraca i žena. Umjesto toga, dokazi ukazuju na uticaj drugih faktora: (i) jaz u zaradama zbog materinstva – karijere žena imaju tendenciju da budu više isprekidane zbog većeg udjela obaveza vezano za brigu o porodici i za djecu i druge članove porodice, (ii) horizontalna segregacija - žene zarađuju u prosjeku manje od muškaraca čak i kada su zaposleni u istom zanimanju, pa čak i ako imaju u prosjeku viša obrazovna postignuća, i (iii) feminizirana zanimanja se kažnjavaju – u prosjeku, su zanimanja u kojima dominiraju muškarci povezana sa višim zaradama.

Ovaj odjeljak razmatra postojeći pravni okvir i okvir u vidu programskih politika u cilju rješavanja GPG-a, direktno i indirektno. Na osnovu rezultata ove procjene, sledeći odjeljak daje preporuke za programske politike o tome kako smanjiti GPG, uključujući I direktno ciljane mjere i druge vrste intervencija koje promovišu bolje uslove zapošljavanja i rodnu ravnopravnost koji takođe mogu uticati na GPG. Ovaj sveobuhvatni pristup je u skladu sa rezultatima dobijenim u empirijskoj analizi koja je gore predstavljena, a koji pokazuju da GPG ima različite uzroke. U ovom kontekstu, jednostavno oslanjanje na intervencije koje eksplicitno imaju za cilj smanjenje GPG-ja, kao što je zabrana razlika u zaradama na osnovu pola za lica na istom radnom mjestu, neće eliminisati GPG. Umjesto toga, trebalo bi uspostaviti niz politika i propisa, kako unutar tako i izvan tržišta rada, kako bi se pozabavili razlikama u zaradama po polu.

► 4.1 Pravni okvir

Ustav Crne Gore zabranjuje svaki oblik direktne ili indirektne diskriminacije (član 8). Dodatno, Ustav eksplicitno dozvoljava pozitivne mjere u korist ugroženih grupa, u slučaju da ove intervencije imaju za cilj otklanjanje postojećeg nepovoljnog položaja sa kojim se ova grupa suočava. To znači da se proaktivne intervencije ili afirmativne mjere mogu implementirati kako bi se promovisalo zapošljavanje i uslovi za rad žena u zemlji. Ustav takođe garantuje i promoviše jednake mogućnosti (član 18) i da pravo zaposlenih na odgovarajuću zaradu (član 64). Sveukupno, pravni okvir podržava uslove za rad žena na tržištu rada.

Ovi principi su dodatno osnaženi i razrađeni u crnogorskom zakonu o radu. Konkretno, član 99 o jednakosti zarada izričito pominje da se zaposlenom garantuje jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrijednosti. U tom smislu, Zakon o radu usklađen je sa principima i pravima utvrđenim u konvencijama i preporukama MOR-a, a posebno sa normama utvrđenim Konvencijom MOR-a o jednakim zaradama,

1951 (br. 100), koja uvodi princip jednake zarade za rad jednake vrijednosti. Konvencija takođe navodi da će države članice MOR-a preduzeti mjere „da promovišu objektivnu ocjenu radnih mjesta na osnovu posla koji se obavlja“, kako bi se utvrdilo šta čini rad jednake vrijednosti. U ovom slučaju, crnogorski Zakon o radu precizira da je rad jednake vrijednosti rad za koji je potreban isti stepen obrazovnih kvalifikacija, odnosno stručne spreme, odgovornosti, vještina, uslova za rad i rezultata rada. Zakon o radu takođe utvrđuje da, u slučaju kršenja načela jednake zarade za jednaki rad ili jednake zarade za rad jednake vrijednosti, zaposleni koji su bili diskriminirani imaju pravo na naknadu neisplaćenog dijela zarade³⁴.

Dodatne mjere u Zakonu o radu imaju za cilj sprječavanje svih oblika diskriminacije³⁵. Član 7 zabranjuje svaki oblik diskriminacije tražilaca posla i radnika na osnovu niza karakteristika kao što su pol, starost, nacionalnost ili rasa. Zakon o radu takođe izričito zabranjuje uznemiravanje i seksualno uznemiravanje (član 10). Konkretno, zakon zabranjuje uznemiravanje i seksualno uznemiravanje kako na poslu tako i u vezi sa radom (npr. obrazovanje, obuka, napredovanje)³⁶. Zakon takođe štiti radnika koji prijavi ili svjedoči u slučaju uznemiravanja ili seksualnog uznemiravanja. Slična načela su postavljena i u Zakonu o zabrani uznemiravanja na radu, koji se odnosi na mobing kao svaki oblik aktivnog ili pasivnog ponašanja na radu koje ima za cilj, ili zapravo narušava dostojanstvo, ugled, lični i profesionalni integritet zaposlenog i koji izaziva strah ili stvara zastrašujuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje (član 2). Pravilnik o kodeksu ponašanja poslodavca i zaposlenog u pogledu prevencije i zaštite od mobinga dalje definiše niz ponašanja koja se mogu klasifikovati kao uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje na radnom mestu.

Drugi zakoni sadrže direktne ili indirektne odredbe koje podržavaju rodnu ravnopravnost na tržištu rada. Zakon o rodnoj ravnopravnosti uspostavlja princip jednakog učešća muškaraca i žena u svim oblastima javnog i privatnog sektora (član 2). Zakon takođe utvrđuje da muškarci i žene treba da ostvaruju jednake koristi od rada. Isti zakon definiše rodno zasnovano nasilje kao rezultat bilo koje radnje koja može uzrokovati fizičku, psihičku, seksualnu ili ekonomsku štetu, ili prijetnju ovom radnjom (član 7). Zakon o državnim službenicima i namještenicima definiše ova načela u kontekstu državnog zapošljavanja. Konkretno, član 10. potvrđuje da su poslovi u javnom sektoru dostupni svima pod jednakim uslovima. Član 68. utvrđuje da državni službenici imaju pravo na jednaku zaradu za jednaki rad. Dodatni detalji o uslovima zarada u javnom sektoru propisani su Zakonom o zaradama zaposlenih u javnom sektoru. Ovaj zakon definiše principe kojih se treba pridržavati da bi se definisale zarade, različite komponente zarada u javnom sektoru i mogući dodaci na osnovne zarade. I u ovom slučaju zakon poziva na jednakost zarada u javnom sektoru za rad na istim ili sličnim poslovima, kao i za rad na poslovima za koje je potreban isti nivo ili podnivo kvalifikacija³⁷.

34. Međutim, važno je napomenuti da ova definicija nije nužno u skladu sa principima postavljenim od strane MOR-a, koji umjesto toga zahtijevaju da se jednaka vrijednost definiše na osnovu rodno neutralne evaluacije posla (pogledajte odjeljak 5 za detalje).

35. Slične odredbe sadržane su i u Zakonu o zabrani diskriminacije, koji se, međutim, bavi diskriminacijom uopšte, a ne diskriminacijom na tržištu rada. Konkretno, Zakon o zabrani diskriminacije između ostalog zabranjuje diskriminaciju na osnovu pola, rodnog identiteta i seksualne orijentacije.

36. Oblici uznemiravanja uključuju one koji se javljaju korišćenjem audio i video nadzora, kao i društvenih mreža povređujući dostojanstva osobe. Seksualno uznemiravanje se umjesto toga definiše kao svako neželjeno verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje seksualne prirode koje ima za cilj narušavanje dostojanstva osobe.

37. Čak ni u ovom slučaju, proces koji je definisan da bi se utvrdilo da li postoji slučaj diskriminacije u zaradama ne prati u potpunosti principe i preporuke koje je postavio MOR, a posebno ne dozvoljava sprovođenje principa jednake zarade za rad jednake vrijednosti.

Na kraju, važno je uvažiti i zakonodavstvo koje reguliše porodijsko, očinsko i roditeljsko odsustvo, kao i pauze za dojenje. Zakon o radu u Crnoj Gori propisuje da žene imaju pravo na porodijsko odsustvo u trajanju od 98 dana (28 dana prije rođenja i 70 dana nakon rođenja)³⁸. Dužina porodijskog odsustva u Crnoj Gori je u skladu sa zahtjevima Konvencije MOR-a br. 183 i Direktive EU o trudnim radnicama 92/85/EEC, iako je manja u poređenju sa onim što se odobrava u nekim zemljama Zapadnog Balkana (MOR, dalje). Osim toga, naknada tokom porodijskog odsustva često nije adekvatna, posebno za žene sa kratkim stažom za uplatu doprinosa. Žene sa najmanje 12 mjeseci doprinosa primaju porodijsku naknadu u iznosu od 100 posto njihove prosječne zarade prije porođaja. Međutim, stopa naknade se smanjuje na 70 posto za žene sa 6 do 12 mjeseci doprinosa, 50 posto za žene između 3 i 6 mjeseci i samo 30 posto za žene sa manje od 3 mjeseca plaćenih doprinosa. Ovo može rezultirati porodijskim naknadama od samo 32,87 eura mjesečno (ibid).

Što se tiče odsustva očeva, Crna Gora ne daje dane odsustva novim očevima u zakonodavstvu, mada su tri dana odsustva za očeve uključena u Opšti kolektivni ugovor. Ovo nije u skladu sa odredbama Direktive EU o ravnoteži između porodičnog i poslovnog života (2019/1158), koja poziva na najmanje 10 radnih dana odsustva za novopečene očeve). Ograničena odredba o odsustvu očeva doprinosi kulturi u kojoj su žene u potpunosti ili uglavnom odgovorne za djecu. To može smanjiti njihovu vezanost za tržište rada, smanjujući vjerovatnoću da se ponovo zaposle na kraju porodijskog odsustva.

Međutim, Crna Gora je jedna od rijetkih zemalja na Zapadnom Balkanu koja nudi roditeljsko odsustvo duže od četiri mjeseca, kako stoji u Direktivi EU. Pravo na roditeljsko odsustvo počinje istekom perioda porodijskog odsustva i traje do navršene jedne godine života djeteta. Roditeljsko odsustvo može se ravnopravno podijeliti između roditelja, a može se prenositi i sa majke na očeve, ali tek nakon što majka uzme najmanje 30 dana roditeljskog odsustva. Međutim, to ne uključuje neprenosivu kvotu od dva mjeseca koju mora koristiti svaki roditelj, kako to zahtijeva direktiva EU³⁹. Stope zamjene za roditeljsko odsustvo su iste kao i za porodijsko odsustvo, što znači da je potpuna zamjena moguća samo za osobe koje imaju najmanje 12 mjeseci prethodno plaćenih doprinosa.

Konačno, žene imaju pravo na pauzu za dojenje na poslu i to do dva sata dnevno (koja se može uzeti u dva dijela), dok dijete ne navrši godinu dana. Ove pauze se smatraju radnim vremenom i isplaćuju se na osnovu prosječne zarade zaposlenog. Dakle, zakonodavstvo u Crnoj Gori je u skladu sa članom 10. Konvencije MOR-a br. 183⁴⁰. Međutim, činjenica da žene imaju pravo na pauze za dojenje samo dok dijete ne napuni godinu dana može ugroziti sposobnost majke da doji svoje dijete do druge godine, u skladu sa preporukom Svjetske zdravstvene organizacije.

38. Očevi imaju pravo da koriste očinsko odsustvo umjesto majke od dana rođenja djeteta, u slučaju da je majka umrla tokom porođaja, bila teško bolesna, napustila dijete, lišena roditeljskog prava ili je na izdržavanju kazne zatvora.

39. To znači da očevi ne mogu uzeti puno roditeljsko odsustvo. Iz tog razloga, zakonodavstvo o roditeljskom odsustvu u Crnoj Gori nije usklađeno sa Direktivom EU (2019/1158/EU) o ravnoteži između poslovnog i privatnog života.

40. Konvencija ne preporučuje izričito broj i trajanje pauza za dojenje, ostavljajući nacionalnim zakonodavstvima mogućnost utvrđivanja ovih aspekata.

► 4.2 Strateški dokumenti

Diskusija predstavljena u ovom dijelu istakla je različite zakone koji su na snazi u Crnoj Gori u cilju promovisanja rodne ravnopravnosti na tržištu rada i sprječavanja diskriminacije. Međutim, čisto antidiskriminatorski pristup neće biti dovoljan da se uhvati u koštac s rodnim nejednakostima, osim ako to nije popraćeno nizom intervencija usmjerenih na proaktivno promovisanje rodne ravnopravnosti. Ovaj pododjeljak analizira različite intervencije koje idu u ovom pravcu u Crnoj Gori. Većina ovih intervencija je razrađena oko strateških planova. Iako tematski fokus ovih planova može varirati, svi oni imaju bilo implicitan ili eksplicitan cilj promovisanja rodne ravnopravnosti na tržištu rada. Ovo može uključivati direktne intervencije na tržištu rada ili intervencije u drugim domenima politike, kao što je ekonomija brige, koje takođe donose koristi za žene na tržištu rada.

Opšti cilj Nacionalne strategije rodne ravnopravnosti⁴¹ je da promoviše rodnu ravnopravnost u zemlji. Ovaj cilj je operacionalizovan u ciljnim vrijednostima za Indeks rodne ravnopravnosti⁴². Za 2024. godinu ciljna vrijednost je 57, u poređenju sa 55 za 2019. godinu⁴³.

Ovaj cilj treba postići kroz tri različita operativna cilja. Prvi operativni cilj je povećanje primjene gore predstavljenog normativnog okvira, koji uspostavlja principe rodne ravnopravnosti i zabranjuje diskriminaciju na osnovu pola ili roda⁴⁴. Drugi operativni cilj zahtijeva unapređenje politika u oblasti obrazovanja, kulture i medija, sa ciljem smanjenja rodnih stereotipa i predrasuda prema ženama. Treći operativni cilj je povećanje učešća žena u oblastima koje omogućavaju pristup ekonomskim, prirodnim i društvenim resursima. U okviru ovog posljednjeg cilja planirane su različite intervencije u oblasti zapošljavanja žena. To uključuje (i) organizaciju inicijativa za podršku ženskom preduzetništvu, (ii) definisanje protokola za zaštitu od rodno zasnovane diskriminacije i seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu, (iii) organizaciju tripartitnih konsultacija o tome kako promovisati ravnotežu između poslovnog i privatnog života, (iv) razvoj metodologije za mjerenje neplaćenog rada vezano za brigu o porodici i drugih oblika neplaćenog rada u domaćinstvu, (v) uvođenje inicijativa usmjerenih na srednjoškolce sa ciljem promovisanja uloge žena u nauci.

Kako potvrđuje gore prikazana empirijska analiza, zaposlenost žena i GPG takođe mogu biti pod uticajem obaveza vezano za brigu o djeci. Iz tog razloga, pružanje javnih usluga brige o djeci je ključno za promociju rodne ravnopravnosti na tržištu rada. Nacionalna strategija o predškolskom obrazovanju za period 2021–2025 ima za cilj jačanje ovih usluga, fokusiranjem na povećanje kvaliteta, obuhvata i pravičnosti predškolskog obrazovanja. Strategija ima tri opšta cilja. Prvi je povećanje obuhvata usluga brige o djeci na 30 posto djece uzrasta 0–2 godine i 90 posto za djecu od 3–6 godina. Drugi cilj je usmjeren na modernizaciju ponude usluga brige o djeci kroz integrisanje najnovijih naučnih saznanja i najboljih međunarodnih praksi o tome kako podržati razvoj djeteta. I poslednji opšti cilj usmjeren je na djecu iz ranjivih grupa i podrazumijeva pružanje podrške roditeljima i povećanje uključivanja ove djece u obrazovni sistem.

41. Ova strategija se odnosi na period 2021–2025, ali ovdje se pozivamo na Akcioni plan 2023–2024.

42. Ovaj indeks se izračunava u svim državama članicama EU i mjeri rodnu ravnopravnost oko šest različitih domena: posao, novac, znanje, vrijeme, moć i zdravlje. Vrijednost indeksa je prikazana na rezultatu od 1 do 100, gdje 1 predstavlja potpunu nejednakost, dok vrijednost 100 predstavlja potpunu jednakost.

43. Čini se da je cilj već ranije postignut, jer je Crna Gora za 2023. godinu navela vrijednost Indeksa rodne ravnopravnosti od 59,3 (MONSTAT, 2023).

44. Ovaj operativni cilj je povezan sa indikatorom koji ima za cilj povećanje procenta javnih politika koje integrišu rodna pitanja sa 8 posto 2021. godine na 15 posto 2024. godine.

U skladu sa zakonskom regulativom koja zabranjuje rodno zasnovano nasilje i uznemiravanje, postoji Nacionalni plan za implementaciju Konvencije Savjeta Evrope o sprječavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici (Istanbulska konvencija) za period 2023–2027. Osnovni ciljevi Nacionalnog plana su zaštita žena od svih oblika nasilja, suzbijanje svih oblika diskriminacije žena i razvoj sveobuhvatnog okvira za zaštitu i pomoć svim žrtvama nasilja nad ženama. Primjeri mjera koje su predviđene kao dio Nacionalnog plana uključuju (i) usklađivanje definicije rodno zasnovanog nasilja u nacionalnom zakonodavstvu, kako bi se osiguralo da se pridržava definicije utvrđene Istanbulskom konvencijom, (ii) obezbjeđivanje adekvatnog nivoa finansiranja ženskih nevladinih organizacija koje pružaju specijalizovanu podršku ženama žrtvama nasilja, (iii) sprovođenje kampanja podizanja svijesti i informativnih programa radi boljeg razumijevanja i uticaja na javno mnjenje vezano za rodno zasnovano nasilje i uznemiravanje, i (iv) organizovanje obuke za stručnjake o tome kako postupati sa žrtvama i počinioциma svih djela nasilja.

Vrijedi spomenuti i Strategiju razvoja ženskog preduzetništva (2021–2024)⁴⁵. Strategija je artikulirana oko tri strateška cilja, i to: (i) stvaranje okruženja pogodnog za razvoj ženskog preduzetništva, (ii) poboljšanje pristupa finansijama i konkurentnosti među preduzetnicama, i (iii) zastupanje interesa žena preduzetnica. U okviru prvog strateškog cilja, intervencije uključuju aktivnosti za promociju podsticajnog okruženja za preduzetnice i intervencije za pružanje savjetodavne i podrške u vidu obuke poduzetnicama. U okviru drugog strateškog cilja aktivnosti obuhvataju intervencije za povećanje pristupa finansijama i intervencije za poboljšanje dostupnosti programske podrške za preduzetnice. Konačno, kao dio trećeg strateškog cilja, intervencije uključuju mjere za omogućavanje pristupa novim tržištima za preduzetnice i za promovisanje implementacije preduzetničke politike za žene. Skoro sve aktivnosti iz ovog plana su implementirane.

Konačno, postoje dva dodatna instrumenta za povećanje učešća žena u političkoj areni. Prvo, Akcioni plan za rodno responzivnu Skupštinu Crne Gore 2022–2024 ima za cilj promovisanje rodne ravnopravnosti u Skupštini kroz inkluzivni pristup, podršku rodnoj ravnoteži u političkom predstavljanju i jačanje uloge Skupštine kao zastupnika rodne ravnopravnosti. Drugo, Misija OEBS-a u Crnoj Gori je, u saradnji sa Ministarstvom pravde i Ministarstvom ljudskih i manjinskih prava, promovisala usvajanje instrumenata za procjenu uključivanja pitanja rodne ravnopravnosti u strategije i nacionalne propise. To je dovelo do definisanja jednog instrumenta za procjenu uključivanja pitanja rodne ravnopravnosti u strateške dokumente, uključujući (i) izradu javne politike, (ii) analizu sadržaja politike i (iii) njeno praćenje i evaluaciju. Ova aktivnost je pokazala da je samo 8,3 posto od 97 važećih strategija bilo orodnjeno u novembru 2021.

45. Iako žensko preduzetništvo nije direktno povezano sa GPG-jem (zapamtite da se GPG izračunava samo za populaciju zaposlenih koji rade za platu), ono i dalje može imati važne implikacije za GPG i druge rodne nejednakosti na tržištu rada. Na primjer, manje je vjerovatno da će preduzetnice diskriminisati zaposlene žene. Osim toga, promovisanje ženskog preduzetništva može odgovoriti na druge oblike rodne nejednakosti na tržištu rada (tj. različite nivoe učešća u radnoj snazi).

► 5. Preporuke za programske politike

► 5. Preporuke za programske politike

Ovaj odjeljak daje preporuke za programske politike o tome kako smanjiti GPG u Crnoj Gori. Ove preporuke su razvijene u skladu sa nalazima ovog izvještaja i lekcijama iz međunarodne najbolje prakse. Treba se podsjetiti da je analiza GPG-ja predstavljena u odeljku 3 ovog izveštaja pokazala da je GPG posebno visok za određene grupe radnika, da se nije smanjio tokom posljednje decenije i da ostaje uglavnom neobjašnjen. Analiza postojećeg pravnog i okvira sadržanog u programskim politikama, koja je prikazana u odeljku 4 je pokazala da, iako u Crnoj Gori postoji zakonodavstvo koje promoviše jednaku zaradu za rad jednake vrijednosti, i dalje postoje propusti u politici koje treba popuniti kako bi se osigurala primjena ovog principa u praksi. Međunarodno iskustvo i dostupno znanje o najboljim praksama u pogledu programskih politika je takođe veoma korisno kao informacija za odluke o programskim politikama. Iako se konteksti u kojima su ove politike implementirane mogu razlikovati od onog u Crnoj Gori, lekcije naučene u drugim zemljama, kada se adekvatno prilagode da odražavaju specifičnosti date zemlje, daju posebno važne uvide za smanjenje GPG-ja.

Na osnovu ovih razmatranja, sljedeće preporuke za programske politike bi mogle biti uzete u obzir u cilju rješavanja GPG-a u Crnoj Gori. One će biti predstavljene kroz ove četiri široke kategorije: (i) politike za promovisanje jednake zarade za rad jednake vrijednosti, (ii) politike pregovora o zaradama i kolektivnog pregovaranja za eliminaciju GPG, (iii) politike za promoviranje učešća žena u radnoj snazi, i (iv) bolji podaci za mjerenje GPG-a. Važno je napomenuti da, iako će ove preporuke za programske politike biti predstavljene odvojeno, one mogu generisati važne sinergetske efekte ako se zajednički implementiraju.

Politike za promociju jednakih zarada za rad jednake vrijednosti

► *Evaluacije radnih mjesta za mjerenje rada jednake vrijednosti:* Ustav Crne Gore sadrži princip jednake zarade za rad jednake vrijednosti, pa je stoga usklađen sa pravima i principima utvrđenim Konvencijom MOR-a o jednakim naknadama br. 100. Međutim, Zakon o radu definiše rad jednake vrijednosti kao rad za koji su, između ostalog, potrebne iste obrazovne kvalifikacije, rad za koji se primjenjuju isti uslovi rada i postižu se isti rezultati rada (pogledajte gore u odjeljku 4.A). To znači da u praksi zakonodavstvo sprovodi princip jednake zarade za jednak rad, ali ne i širi princip jednake zarade za rad jednake vrijednosti. Ovo je slučaj mnogih drugih zemalja, jer je samo manjina država članica MOR-a u potpunosti inkorporirala u svoje zakonodavstvo princip jednake zarade za rad jednake vrijednosti (Svjetska banka, 2018; Oelz *et al.*, 2013). Za to je potrebno uspostaviti jasne i rodno neutralne procedure evaluacije radnih mjesta, koje omogućavaju mjerenje sadržine posla koji obavljaju radnici i upoređivanje poslova različite prirode na osnovu ove procjene. Važno je da evaluacija bude zasnovana na uslovima za radno mjesto koje se ocjenjuje (npr. potrebne vještine) i na njegovim zahtjevima (npr. zadaci koji se obavljaju), ali ona ne uzima u obzir druge aspekte (npr. zanimanje, sektori) koje ne bi trebalo koristiti za razlikovanje poslova koji su zapravo jednake vrijednosti. Ovo omogućava upoređivanje poslova u različitim sektorima ili zanimanjima, na osnovu uslova za njihovo obavljanje i zahtjeva samog posla. Kao rezultat toga, različiti profili poslova (npr. građevinski radnici i radnici za pružanje usluga njege) mogu u principu dobiti istu vrijednost čak i ako su njihov sektor i zanimanje potpuno različiti. Okvir 1 daje primjer iz Švajcarske gdje preduzeća mogu slobodno koristiti test za mjerenje vrijednosti različitih profila poslova koji postoje u preduzeću kako bi provjerili da li se poštuje princip jednake zarade za rad jednake vrijednosti.

► Okvir 1: Švajcarska alatka za ocjenu jednakosti zarada u preduzećima

Prema švajcarskom Zakonu o javnim nabavkama, javne vlasti ne mogu sklapati ugovore sa privatnim preduzećima koja ne poštuju rodnu ravnopravnost. Švajcarska savezna kancelarija za rodnu ravnopravnost obezbijedila je preduzećima alatku koja im omogućava da sprovode rodno neutralne evaluacije poslova, kako bi provjerili moguću diskriminaciju i postupili u skladu s tim. Ova alatka za evaluaciju posla polazi od pretpostavke da je svaki posao povezan sa zahtjevima (aspektima posla koji mogu biti štetni za radnika, bilo fizički ili psihički) i uslovima (skup vještina koje su neophodne za obavljanje posla). Da bi izvršio ovu evaluaciju, poslodavac treba da (i) identifikuje sve postojeće poslove i funkcije u preduzeću, (ii) ocijeni svako radno mjesto (tj. poveže svako radno mjesto sa skupom zahtjeva i uslova), (iii) unese informacije o svim zaposlenima, i (iv) dodijeli svakog zaposlenog datom radnom mjestu.

Alatka automatski vrši teorijsko rangiranje zaposlenih na osnovu toga koliko bi trebalo da budu plaćeni prema procjeni zahtjeva i uslova njihovih radnih mjesta. Ovaj rang se zatim upoređuje sa stvarnim rangiranjem u preduzeću (tj. rangiranje svih zaposlenih na osnovu njihovih zarada). Rodna diskriminacija u zaradama se identifikuje kao situacija u kojoj je radnica (radnik) plaćena manje od kolege (koleginice) iako je na radnom mjestu koje bi opravdalo viši nivo zarade, na osnovu rezultata evaluacije radnih mjesta kako je gore opisano.

- *Transparentnost zarada:* Još jedna alatka za promovisanje principa jednake zarade za rad jednake vrijednosti je promovisanje transparentnosti zarada, posebno na nivou preduzeća. Iako to ne znači promovisanje jednake zarade za rad jednake vrijednosti (barem u situaciji gdje ne postoji sistem evaluacije radnih mjesta kao što je gore navedeno), transparentnost zarada i dalje može puno pomoći u smanjenju GPG-ja. To je zato što će radnici biti svjesniji kolike su njihove zarade u poređenju sa zaradama njihovih kolega i mogu zahtijevati usklađivanje, bilo pojedinačno ili uz podršku sindikata, u slučaju da smatraju da se prema njima postupa nepravedno. Pored toga, potrošači takođe mogu odlučiti da favorizuju preduzeća sa politikom rodne ravnopravnosti zarada, čime se stvaraju dodatne prednosti za firme koje eliminišu GPG. Shodno tome, EU poziva svoje članice da promovišu transparentnost zarada na nivou preduzeća. Konkretno, nedavna Direktiva EU (4.3.2021 COM(2021) 93 final) zahtijeva da firme sa najmanje 250 zaposlenih pripreme godišnji izvještaj o uslovima za rad u preduzeću, u kojem se, između ostalog, prikazuje distribucija zaposlenosti muškaraca i žena na različitim nivoima i uslovima plaćanja muškaraca i žena u preduzeću. Tokom posljednje decenije, druge zemlje su usvojile zakone koji nameću poslodavcima obavezu da redovno procjenjuju svoju praksu u pogledu zarada, mjere rodne razlike u zaradama i preduzimaju mjere za eliminaciju GPG-a (MOR, 2018). U nekim zemljama, eliminacija GPG-a je obavezna za preduzeća. Na primjer, na Islandu, od 2018. godine, kompanije sa više od 25 zaposlenih su dužne da pribave sertifikat od nezavisnog tijela koji potvrđuje da su njihove politike rodno neutralne. U drugim zemljama, kao što je Švajcarska, eliminacija ovog GPG-a nije generalno obavezna za preduzeća, ali je potrebna ako preduzeća žele da učestvuju na javnim tenderima.

Politike zarada i politike kolektivnog pregovaranja radi eliminacije GPG-a

- *Minimalne zarade za smanjenje GPG-a:* Analiza je u odeljku 3 dokumentovala da je GPG relativno nizak među licima na dnu i u sredini distribucije zarada, u poređenju sa licima na vrhu distribucije. Između ostalih faktora, to bi moglo biti zbog prisustva minimalne zarade i njenog redovnog povećanja u posljednjih nekoliko godina. Zaista, empirijski dokazi iz različitih zemalja pokazali su da su minimalne zarade posebno djelotvorne u smanjenju GPG-a (MOR, 2018). To je zato što minimalne zarade mogu doprinijeti smanjenju svih oblika nejednakosti zarada, uključujući one između muškaraca i žena. Dok se neposredni efekti minimalne zarade prvo materijaliziraju među slabo plaćenim radnicima, njeni pozitivni efekti na smanjenje nejednakosti mogu uticati i na radnike u sredini i na vrhu distribucije. Naravno, da bi to bio slučaj, mora postojati nekoliko uslova. Za početak, važno je da zakon o minimalnoj zaradi ne diskriminiše, direktno ili indirektno, žene. To bi se moglo dogoditi, na primjer, ako se određeni sektori ili zanimanja u kojima dominiraju žene, na primjer radnici u domaćinstvu, izuzmu iz minimalne zarade. Čini se da to nije slučaj u Crnoj Gori, jer se minimalna zarada podjednako primjenjuje na sve sektore i zanimanja. Istovremeno, važno je i da se zakon o minimalnoj zaradi adekvatno sprovodi. Izazovi u sprovođenju zakona mogu nastati kada je veliki udio zaposlenja neformalne prirode, bilo u registrovanim ili neregistrovanim preduzećima. Konačno, važno je da nivo na kojem se definiše minimalna zarada bude dovoljno visok da bi bio obavezujući, takav da poveća zarade lica sa niskim primanjima. Iz ovih razloga, naponi kroz programske politike da se smanji GPG kroz propise o minimalnoj zaradi trebalo bi da uključe sljedeće: (i) redovno ažuriranje minimalne zarade kako bi se osiguralo da garantuje adekvatne uslove za život za sve (a da ne ometa rast zaposlenosti), (ii) obezbjeđivanje primjene zakona o minimalnoj zaradama u svim sektorima i zanimanjima, i (iii) promovisanje formalizacije neformalne ekonomije.
- *Kolektivno pregovaranje za veću rodnu ravnopravnost:* Kolektivno pregovaranje takođe može doprinijeti smanjenju GPG-a. Kao i kod minimalnih zarada, kolektivno pregovaranje može doprinijeti smanjenju svih oblika nejednakosti u zaradama, uključujući one između muškaraca i žena (Pillinger *et al.*, 2016). Osim toga, kolektivno pregovaranje može biti strateški usmjereno ka eliminaciji dispariteta u zaradama između muškaraca i žena, bilo unutar ili između sektora. Ovo se dešava ako, na primjer, kolektivno pregovaranje promoviše usaglašavanje porodičnih i radnih obaveza, uvodi rodno neutralne evaluacije poslova ili podstiče transparentnost zarada unutar preduzeća. Jasno, djelotvornost kolektivnog pregovaranja u smislu smanjenja nejednakosti zarada zavisiće od nivoa na kojem se kolektivno pregovaranje odvija u zemlji. Empirijski dokazi pokazuju da je centralizovano pregovaranje djelotvornije za smanjenje GPG-a (Sissoko, 2011). To znači da u zemljama u kojima se kolektivno pregovaranje odvija na više decentralizovanom nivou, socijalnim partnerima se savjetuje da izrade smjernice za usmjeravanje pregovora svojih članova u cilju promovisanja rodne ravnopravnosti. Potrebno je uzeti u obzir dva dodatna aspekta. Prvo, da bi kolektivno pregovaranje na djelotvoran način smanjilo rodne nejednakosti, važno je da žene budu adekvatno zastupljene u rukovodstvu i sindikata i organizacija poslodavaca. To je zato što je veća vjerovatnoća da će žene podržavati uključivanje rodnih aspekata prilikom definisanja zarade i uslova za rad. Drugo, od suštinske je važnosti da socijalni partneri ne umanje svoju posvećenost rodnoj ravnopravnosti kada se pojave druge konkurentne potrebe, kao što su umjerenost zarada i potreba za očuvanjem radnih mjesta tokom ekonomske krize. U ovim slučajevima važno je da socijalni partneri uzmu u obzir i indirektno efekte politika koje se uvode, jer rodno slijepi pristupi mogu imati negativnije efekte na žene, čak i ako ih ne diskriminišu eksplicitno.

Politike za promociju učešća žena u radnoj snazi

- *Više radnih mjesta i bolja radna mjesta za žene:* Kao što je dokumentovano u odjeljku 2, stopa zaposlenosti žena u Crnoj Gori je niska iz međunarodne perspective i postoji veliki jaz između stopa zaposlenosti muškaraca i žena. Osim toga, nije bilo značajnog napretka u smanjivanju rodno različitog jaza u zapošljavanju u posljednjoj deceniji. To se dešava uprkos činjenici da su žene često jednako kvalifikovane kao i muškarci, a u nekim slučajevima imaju i višu obrazovnu postignuća. Shodno tome, analiza u odjeljku 3 je pokazala da se GPG u Crnoj Gori ne može u potpunosti objasniti razlikama u uočljivim karakteristikama između muškaraca i žena (kao što su starost, obrazovna dostignuća, sektori ili zanimanja). Umjesto toga, GPG ostaje uglavnom neobjašnjen i može se povezati sa pitanjima kao što su profesionalna segregacija i potcjenjivanje ženskog rada. U tom kontekstu, povećanje učešća žena u radnoj snazi je dobro samo po sebi, ali može proizvesti i pozitivne efekte u smanjenju GPG-ja. Zaista, veće učešće žena na tržištu rada može doprinijeti borbi protiv rodno stereotipa i promovisanju jednakih uslova rada za muškarce i žene. Da bi se ovi pozitivni efekti ostvarili, međutim, važno je da žene koje ulaze na tržište rada budu zastupljene u svim zanimanjima i vrstama poslova, uključujući poslove nadzornog i menadžerskog nivoa. Slično tome, važno je da zaposlenost žena nije koncentrisana u sektorima u kojima tradicionalno dominiraju žene, kao što su zdravstvo i obrazovanje, već da bude prilično zastupljena u svim sektorima, uključujući sektore u kojima tradicionalno dominiraju muškarci i visokostručne sektore, kao što su informacione i komunikacione tehnologije i nauka i tehnologija. Sve ovo zahtijeva niz intervencija kroz programske politike, od obrazovnih politika do rodno senzitivnih makroekonomskih politika i javnih investicija. Osim toga, trebalo bi pokrenuti informativne i medijske kampanje, usmjerene i na učenike srednjih škola, i osporavati tradicionalne stereotipe o ulozi žena na tržištu rada i van njega.
- *Politike vezno za usluge brige/njege za bolju ravnotežu između posla i privatnog života:* Analiza je u odjeljku 4 pokazala da se GPG u Crnoj Gori može barem djelimično objasniti razlikama u obavezama po osnovu brige za porodicu između muškaraca i žena, kako u vrijeme porođaja tako i kasnije u životu. Nejednaka podjela obaveza neplaćene brige u domaćinstvu može dovesti do toga da manji broj žena ulazi na tržište rada. To može implicirati i da žene prihvataju poslove sa lakšim obimom posla, koji se međutim često povezuje sa nižim zaradama. Sve ovo doprinosi širenju GPG-a. U tom kontekstu, napore kroz programske politike bi trebalo usmjeriti ka dva različita cilja. Prvi je promovisanje ravnopravnije podjele odgovornosti između muškaraca i žena za brigu u domaćinstvu. To može uključivati, između ostalog, uvođenje oćinskog odsustva za novopečene očeve, kojeg trenutno nema u zakonodavstvu. To će imati direktne pozitivne efekte u smislu ravnopravnije podjele odgovornosti za brigu u vrijeme porođaja. Osim toga, to može imati i dugoročni uticaj na raspodjelu zadataka između roditelja kasnije u životu - veća je vjerovatnoća da će novopečeni očevi koji su uključeni u brigu o svojoj djeci od samog početka ostati uključeni i kasnije tokom njihovog odrastanja. Drugi cilj kojem treba težiti tiče se poboljšanja obuhvata i kvaliteta usluga brige o djeci. Crna Gora ima relativno dobre rezultate u poređenju sa drugim zemljama Zapadnog Balkana u pogledu udjela djece koja su upisana u vrtiće u ranom uzrastu (taj udio iznosi 29 posto za djecu od 0 do 2 godine i 73 posto za djecu od 3 do 6 godina, MOR (forth.)). Međutim, veći obuhvat vrtića postignut je uglavnom povećanjem prosječne veličine obrazovnih grupa, a ne izgradnjom novih ustanova za brigu o djeci (Peeters, 2016). Kao rezultat toga, prosječan broj djece po obrazovnim grupama iznosi 31, **što je više od** zakonskog maksimuma od 25 djece. Preveliki broj djece je posebno akutni problem u velikim urbanim centrima, kao što su Podgorica i Herceg Novi, gdje broj djece po obrazovnim grupama može dostići 40. Preveliki broj djece i loš kvalitet mogu odvratiti žene od upisa djece u vrtiće.

Bolji podaci za mjerenje GPG-ja

- *Bolji podaci za mjerenje GPG-ja:* Analiza u odjeljku 3 je pokazala da procjene GPG-a mogu u velikoj mjeri varirati, u zavisnosti od metodoloških izbora koje je neko spreman da napravi (npr. procijeniti GPG na aritmetičkoj sredini ili na medijani distribucije zarada, koristeći satnicu ili mjesečnu zaradu). Dodatno, analiza onoga što se krije iza GPG-ja oslanja se na niz pretpostavki, zbog nepostojanja adekvatnih podataka koji omogućavaju razlikovanje između alternativnih opcija. U tom kontekstu, pristup kvalitetnim podacima o radu muškaraca i žena na tržištu rada i van njega omogućio bi bolje mjerenje i razumijevanje GPG-a. EU-SILC podaci koji su korišteni za potrebe ovog izvještaja omogućavaju da se dobije adekvatna vrijednost ukupnog nivoa GPG-a, ali je analiza njegovih determinanti jasno ograničena nedostatkom podataka. Informacije za sprovođenje ove vrste analize mogle bi se dobiti, na primjer, putem ad-hoc modula o radu muškaraca i žena unutar i izvan tržišta rada. Takav ad-hoc modul bi se mogao dodati ili EU-SILC istraživanje ili u anketu o radnoj snazi za prikupljanje informacija o odgovornostima za brigu u domaćinstvu (npr. ko nosi primarnu odgovornost za djecu, koliko vremena provode muškarci i žene obavljajući neplaćeni rad u vidu brige o porodici), preferencije u odnosu na ravnotežu između poslovnog i privatnog života i druge informacije o stručnim kvalifikacijama i prirodi posla koji se obavlja (npr. zadaci i odgovornosti za mjerenje rada jednake vrijednosti). Naravno, razvoj i implementacija ad-hoc modula dolazi sa organizacionim i finansijskim troškovima koji nisu zanemarljivi. Međutim, važno je napomenuti da su osnovni uzroci GPG-a relativno konstantni tokom vremena. To znači da, iako bi se osnovne procjene GPG-a mogle ažurirati svake godine kroz postojeće EU-SILC istraživanje, dublja analiza o uzrocima GPG-a (koja bi se oslanjala na informacije prikupljene u ovom novom ad-hoc modulu) mogla bi se izvoditi u dužim vremenskim intervalima, na primjer, na svake dvije ili pet godina.

▶ 6. Zaključci

► 6. Zaključci

Ovaj izvještaj je predstavio nove procjene GPG-ja u Crnoj Gori, oslanjajući se na podatke iz istraživanja EU-SILC između 2014. i 2021. godine. Rezultati su pokazali da je GPG oko 21 posto kada se izračuna na aritmetičkoj sredini distribucije zarada, i oko 11 posto kada se računa na medijani. Istovremeno, empirijska analiza je pokazala da trendovi u GPG-u nisu pokazali nikakav jasan znak poboljšanja u protekloj deceniji. Viši nivoi GPG-a se dobijaju kada se uzmu u obzir razlike u strukturi radne snage, preko tzv. faktorski ponderisanog GPG-ja. Pored toga, GPG je posebno visok za određene grupe radnika, kao što su visokoobrazovana lica, radnici u najboljim godinama za rad, stranci i radnici na određeno vrijeme. Uz to, GPG je veći za lica na vrhu distribucije zarada. Analiza je takođe istražila šta se krije iza GPG-a. Jednostavna aktivnost dekompozicije pokazuje da se GPG ne može objasniti razlikama u vidljivim karakteristikama između muškaraca i žena u zaposlenju, kao što su starosna dob, obrazovanje, sektor ili zanimanje. Umjesto toga, GPG ostaje uglavnom neobjašnjen, posebno na vrhu distribucije zarada. Izvještaj predstavlja sugestivne dokaze da je GPG povezan sa prisustvom razlike u zaradama po osnovu majčinstva, horizontalnom segregacijom unutar zanimanja i kaznama kroz zarade za feminizirana zanimanja.

Izvještaj je pregledao i postojeće zakonodavstvo i politike za eliminaciju GPG-ja u Crnoj Gori. Dok Ustav zabranjuje svaki oblik diskriminacije između muškaraca i žena, a Zakon o radu eksplicitno uključuje princip jednake zarade za rad jednake vrijednosti, i dalje postoji popriličan broj propusta u politici koje treba popuniti da bi došlo do značajnih promjena. Možda je dužina porodiljskog odsustva adekvatna, ali nivoi naknada mogu biti niski za žene sa kratkim periodom uplate doprinosa. Uz to, ne postoji pravo na očinsko odsustvo u zakonodavstvu. Pokrivenost uslugama brige o djeci je prilično visoka iz međunarodne perspektive, ali postoji zabrinutost oko prevelikog broja djece i kvaliteta pruženih usluga. Izvještaj je prikazao moguća područja intervencije kroz programske politike sa ciljem smanjenja GPG-a. To uključuje intervencije za promovisanje jednake zarade za rad jednake vrijednosti, politike zarada i kolektivnog pregovaranja za smanjenje GPG, politike za povećanje učešća žena u radnoj snazi i napore da se poboljša kvalitet podataka za mjerenje i razumijevanje GPG-a. U izvještaju se takođe navodi da koordinirane aktivnosti oko ovih različitih domena mogu generisati pozitivne sinergetske efekte i u velikoj mjeri doprinijeti iskorjenjivanju GPG-ja.

▶ Reference

► Reference

Fortin, N., T. Lemieux, i S. Firpo. 2011. "Decomposition methods in Economics". In O. Ashenfelter i D. Card (eds.) *Handbook of Labor Economics* (Amsterdam, Elsevier), str. 1–102.

ILO. 2018. *Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps*.

ILO. forthcoming. *Regional report for the Western Balkans and Moldova on care policies for workers with family responsibilities*.

MONSTAT. 2023. Indeks rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori.

Oelz, M., S. Olney, i M. Tomei. 2013. *Equal pay: An introductory guide*. ILO.

Pillinger, J., V. Schmidt i N. Wintour. 2016. "Negotiating for gender equality", Issue Brief No. 4 – Labour Relations and Collective Bargaining, Oct. ILO.

Sissoko, S. 2011. Working Paper 03–11 – *Niveau de décentralisation de la négociation et structure des salaires*, Working Papers 1103. Federal Planning Bureau, Belgija.

UNDP. 2021. *Gender Equality Profile of Crna Gora*.

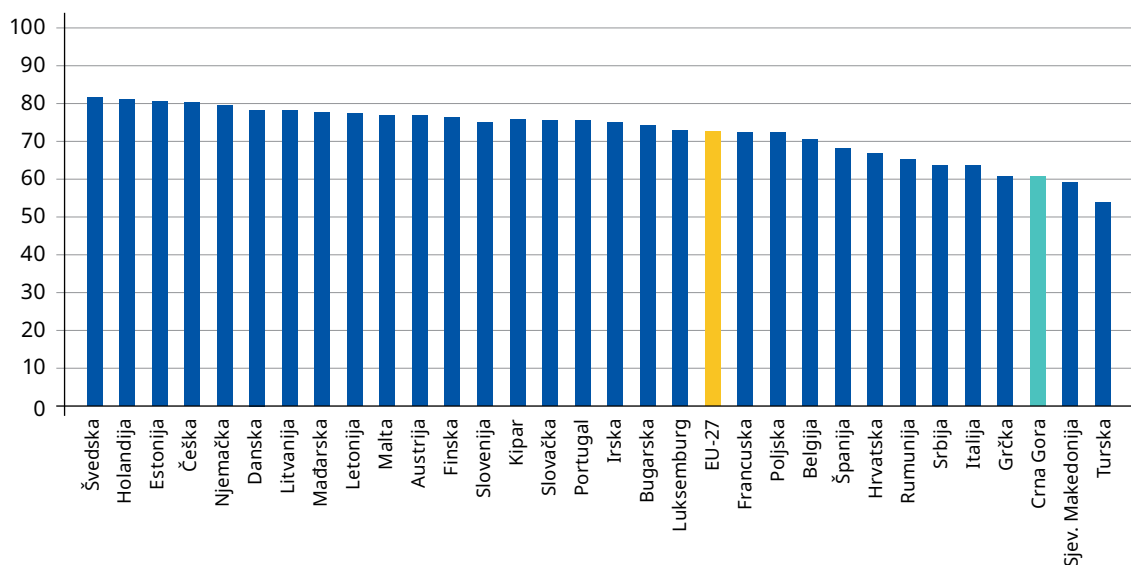
World Bank Group. 2018. *Women, Business and the Law 2018*.

► Prilog

► Prilog

► Prilog Slika 1: Stopa zaposlenosti u 2019. Međunarodno poređenje

Panel A: Ukupna stopa zaposlenosti, 2019.



Panel B: Stope zaposlenosti muškaraca i žena, 2019.

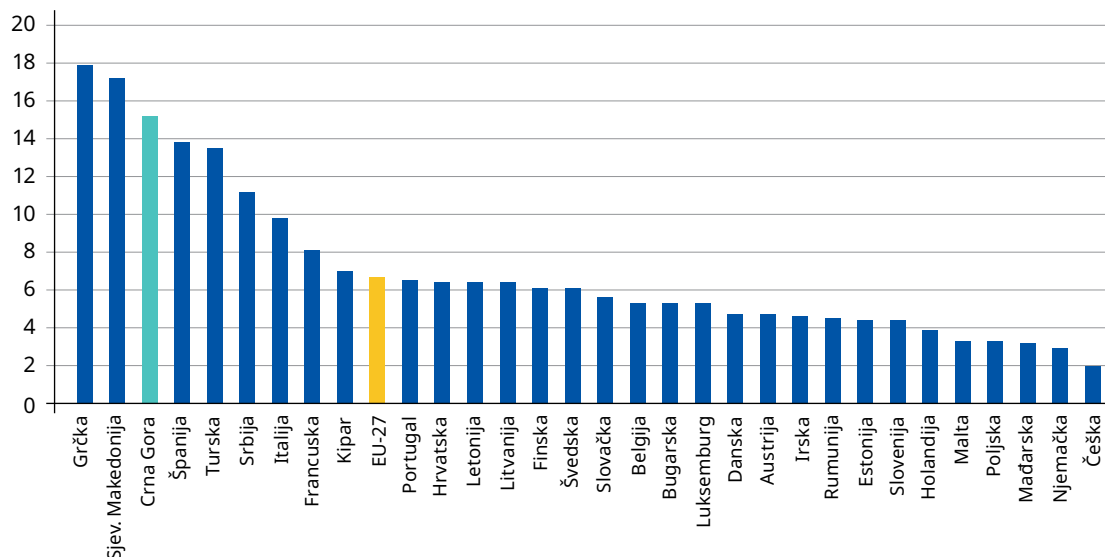


Napomena: Panel A prikazuje ukupnu stopu zaposlenosti za lica od 20–64 godine starosti u 2019. godini (tj. i muškarce i žene), za Crnu Goru i druge odabrane zemlje. Panel B razvrstava informacije po polu (plava traka za muškarce i zelena traka za žene), a takođe prikazuje razliku između stopa zaposlenosti muškaraca i žena (crvena tačka).

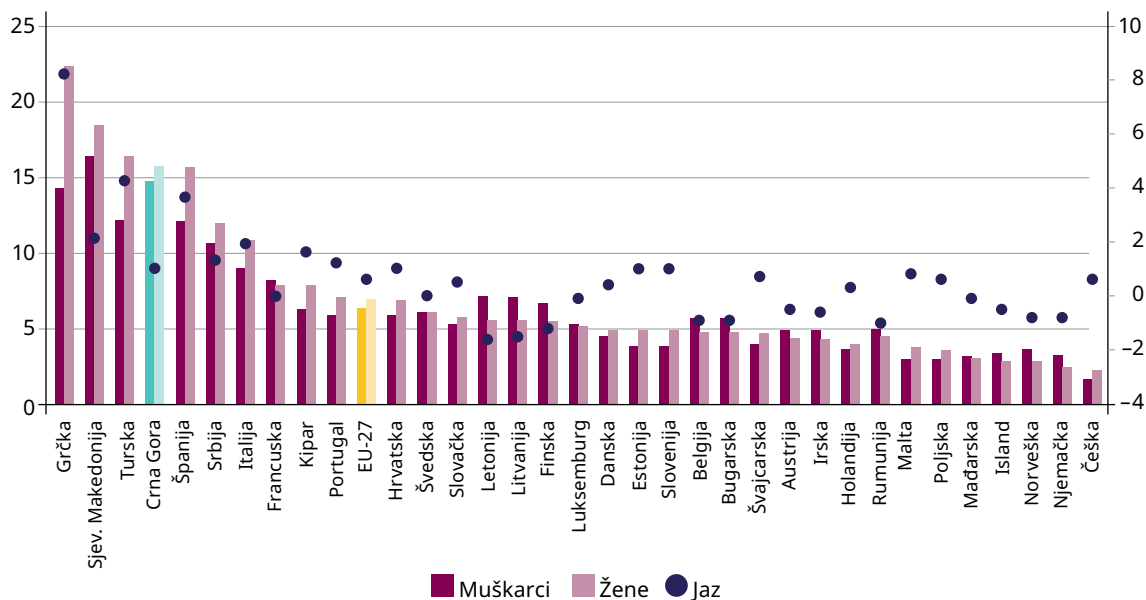
Izvor: Razrada autora na osnovu podataka Eurostata.

► Prilog Slika 2: Stopa nezaposlenosti u 2019. Međunarodno poređenje

Panel A: Ukupna stopa nezaposlenosti, 2019.



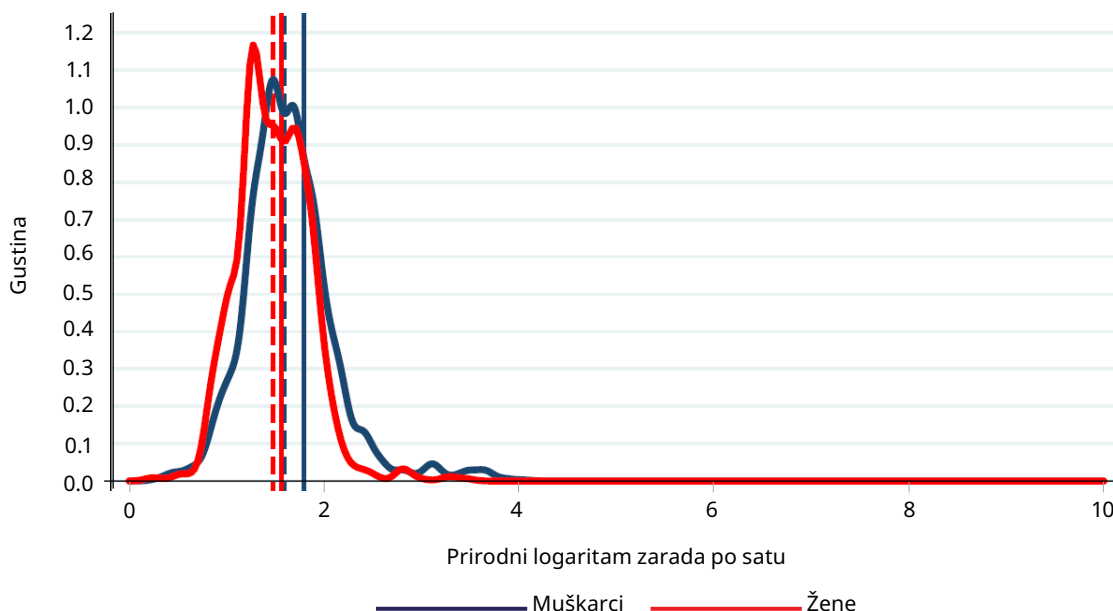
Panel B: Stope nezaposlenosti muškaraca i žena, 2019.



Napomena: Panel A prikazuje ukupnu stopu nezaposlenosti za lica od 20–64 godine starosti u 2019. godini (tj. i muškarce i žene), za Crnu Goru i druge odabrane zemlje. Panel B razvrstava informacije po polu (plava traka za muškarce i zelena traka za žene), a takođe prikazuje razliku između stopa nezaposlenosti muškaraca i žena (crvena tačka).

Izvor: Razrada autora na osnovu podataka Eurostata.

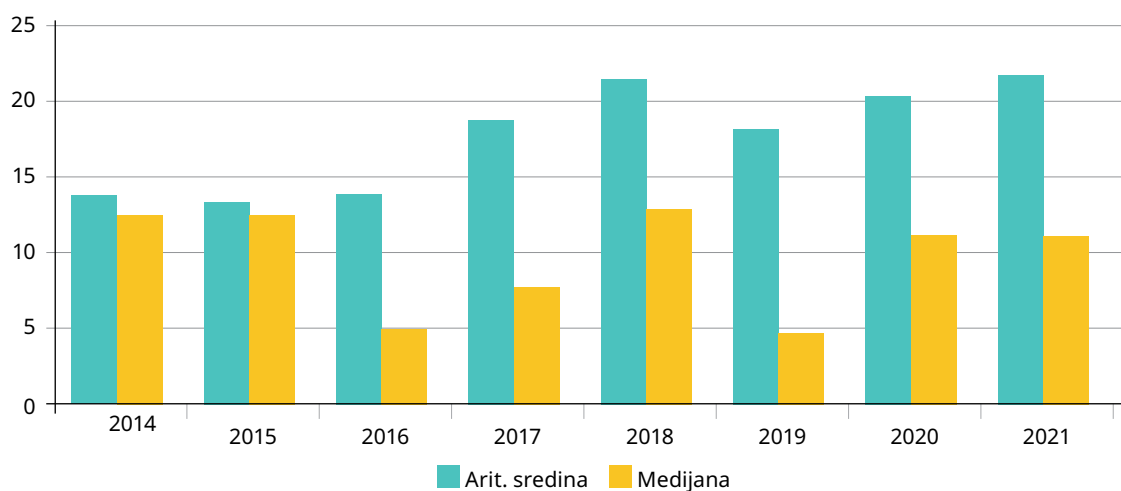
► Prilog Slika 3: Funkcija gustine vjerovatnoće satnice/zarade po satu, 2020.



Napomena: Slika prikazuje funkcije gustine vjerovatnoće zarada muškaraca i žena u Crnoj Gori, koristeći podatke EU-SILC istraživanja iz 2020. godine. Vertikalne linije prikazuju zarade na aritmetičkoj sredini (neisprekidane linije) ili medijani (isprekidane linije) zarade za muškarce (plavo) i žene (crveno).

Izvor: Razrada autora na osnovu podataka EU-SILC.

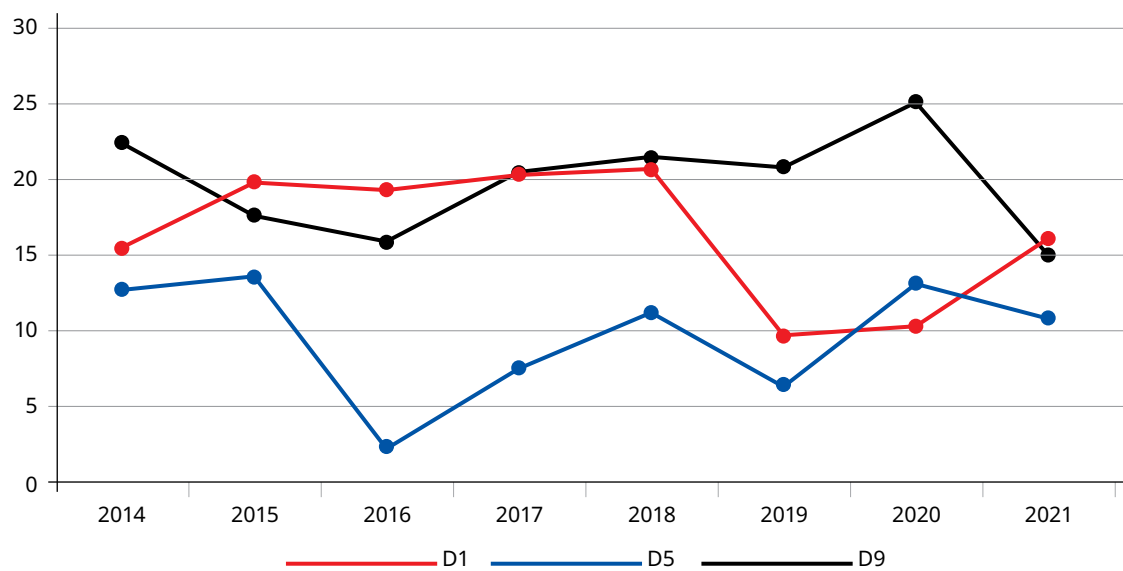
► Prilog Slika 4: Mjesečni rodni jaz u zaradama (GPG) na aritmetičkoj sredini i medijani (2014–2021)



Napomena: Slika prikazuje GPG korišćenjem mjesečnih zarada, i na aritmetičkoj sredini i na medijani distribucije zarada između 2014. i 2021. godine.

Izvor: Kalkulacije autora na osnovu podataka iz EU-SILC istraživanja.

► Prilog Slika 5: GPG na različitim kvantilima distribucije zarada, 2014–2021



Napomena: Slika prikazuje GPG korišćenjem satnice u različitim kvantilima distribucije zarada. Konkretno, „D1” odgovara licima u prvom decilu, „D5” odgovara licima u petom decilu, „D9” odgovara licima u devetom decilu.

Izvor: Kalkulacije autora na osnovu podataka iz EU-SILC istraživanja.



ilo.org/budapest

ILO Office for Central and Eastern Europe
14 Mozsár utca
H-1066 Budapest
Magarska