

GLAS RADNIKA

e-magazin Regionalnog sindikalnog saveta **SOLIDARNOST**
Broj 3

WWW.GLASRADNIKA.COM

TEMA BROJA

POLOŽAJ ŽENA NA TRŽIŠTU RADA

**ULOGA ŽENE DOBIJA NA VAŽNOSTI
U SVIM SFERAMA DRUŠTVA**

Odbijen zahtjev poslodavaca za ukidanje minulog rada na najnižu platu

**ŽENE DOMINIRAJU, ALI U SLABIJE
PLAĆENIM DJELATNOSTIMA**

100 dana štrajka u Crnogorskom Telekomu

**BOGATIJE ZNANJEM, ALI SIROMAŠNIJE
UTICAJEM NA DRUŠTVO**

Zbog nezadovoljstva u javnom sektoru, podignut minimalac

**JEDNAKE U ZAKONU,
NEJEDNAKE U PRAKSI**

Obustavom rada u zagrebačkoj Čistoći do boljeg kolektivnog ugovora



REGIONALNI SINDIKALNI
E-MAGAZIN

Izdavač:

Regionalni sindikalni savet
„Solidarnost“

e-mail:

glasradnika@onthewaytoeu.net

web:

www.glasradnika.com

ČLANICE "SOLIDARNOSTI"

Savez samostalnih sindikata

Bosne i Hercegovine

Savez sindikata

Republike Srpske

Savez samostalnih

sindikata Hrvatske

Savez sindikata

Crne Gore

Unija slobodnih sindikata

Crne Gore

Savez sindikata

Makedonije

Konfederacija slobodnih

sindikata Makedonije

Savez samostalnih

sindikata Srbije

Ujedinjeni granski sindikati

NEZAVISNOST

Savez slobodnih

sindikata Slovenije

Urednički odbor:

Emilija Grujić

Svetozar Raković

Radomir Kračković

Darko Šeperić

Miodrag Pantović

Tehnički urednik:

Srđan Ilić

Saradnici:

Stručne službe sindikalnih
centrala "Solidarnosti"REGIONALNI SAVET SINDIKATA
SOLIDARNOSTonthewaytoeu.net
naputukaeu.net

SUPPORTED BY THE EUROPEAN COMMISSION

Stavovi izraženi u ovom magazinu
ne moraju nužno odražavati stavove
Evropske komisije. Evropska komisija ne
može garantovati za tačnost podataka
sadržanih u ovom magazinu.

UVODNIK

POLOŽAJ ŽENA NA
TRŽIŠTU RADA

Po prvi put u istoriji radničkog pokreta Balkan se suočava sa ženskom liderskom energijom na vrhu sindikalnih konfederacija u Srbiji (UGS NEZAVISNOST), Sloveniji (ZSSS) i BiH (SSRS).

I Evropska konfederacija sindikata trenutno ima generalnu sekretarku, a prvi put je žena i na čelu Evropske federacije novinara. Skoro sve članice Regionalnog sindikalnog saveta „Solidarnost“ imaju sekcije, aktive, mreže ili odbore koji zastupaju posebne interese žena, a preko kojih se sindikati zalažu za ublažavanje rodne nejednakosti na radu i unutar samih sindikata. Upravo iz tog razloga, 3. broj „Glas radnika“ posvećen je izazovima i preprekama sa kojima se suočavaju žene na poslu i u društvu.

I pored značajnih pomaka ka rodnoj jednakosti kao i primetnog dizanja glasa žena i osvajanja javnog prostora, ženski rad se i dalje ne vrednuje isto, a radnice su uglavnom više zastupljene u potplaćenim sektorima, sa upitnim uslovima rada. Iako ovaj broj pokazuje veliki broj sličnosti u izazovima i preprekama za žene na tržištu rada u regionu, komparativna analiza, ipak, izdvaja neke zanimljive specifičnosti u pogledu uređenja pojedinih prava. Reč je, pre svega, o rešavanju pitanja dostojanstvenih plata i rodnog jaza u zaradama, bezbednom, sigurnom i zdravom radnom mestu i stimulativnim podsticajima za zapošljavanje i razvoj ženskog preduzetništva. Inovativni oblici organizovanja rada kao i nove politike mogli bi se pokazati uspešnim u pružanju podrške ženama sa decom, kolektivizovanju brige o deci i starima, postizanju zdrave ravnoteže između profesionalnih i porodičnih obaveza i u konačnom - mogu rezultirati smanjenjem rodnog jaza. Rodna ravnopravnost predstavlja jedno od osnovnih načela Evropskog stuba socijalnih prava.

Većinu zemalja na prostoru bivše Jugoslavije i dalje opterećuju višedecenijske tranzicije, praćene sporim procesom demokratizacije. Vođen evropskom perspektivom i prepoznavanjem zajedničkog interesa, sindikalni pokret je 2011. godine formalizovao saradnju sindikalnih organizacija formiranjem Regionalnog sindikalnog saveta "Solidarnost". Deset sindikalnih centrala iz šest zemalja bivše Jugoslavije čine ovu jedinstvenu transnacionalnu mrežu radnica i radnika. „Solidarnost“ se fokusira na jačanje organizacionih kapaciteta, poboljšanje komunikacije sa članstvom, povećanje vidljivosti i uticaja u javnosti, jačanje socijalnog dijaloga i kolektivnog pregovaranja i podizanje glasa sindikalnih aktivistkinja i aktivista u javnoj sferi.

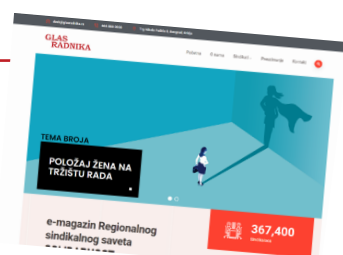
Više informacija na:

www.glasradnika.comwww.onthewaytoeu.net - www.naputukaeu.org

Na novoj adresi:

GLAS RADNIKA.com

SVE VESTI I SVA NAŠA IZDANJA



SADRŽAJ

	SAVEZ SINDIKATA CRNE GORE	ŽENE DOMINIRAJU, ALI U SLABIJE PLAĆENIM DJELATNOSTIMA	4
	UNIJA SLOBODNIH SINDIKATA CRNE GORE	100 DANA ŠTRAJKA U CRNOGORSKOM TELEKOMU	6
		DA SE RIJEČ ŽENA ČUJE I UVAŽAVA	7
	SAVEZ SAMOSTALNIH SINDIKATA SRBIJE	BOGATIJE ZNANJEM, ALI SIROMAŠNIJE UTICAJEM NA DRUŠTVO	8
	UJEDINJENI GRANSKI SINDIKATI NEZAVISNOST	U SUSRET 120. ROĐENDANU SAVEZA SAMOSTALNIH SINDIKATA SRBIJE	10
		"NEZAVISNOST" U PROJEKTU CIVILNOG DRUŠTVA ZA ENERGETSKU TRANZICIJU	11
	Zveza svobodnih sindikatov Slovenije	SLOVENAČKE RADNICE – NA DOBROM PUTU, ALI JOŠ NE NA CILJU	12
		ZBOG NEZADOVOLJSTVA U JAVNOM SEKTORU, PODIGNUT MINIMALAC	13
	SAVEZ SAMOSTALNIH SINDIKATA HRVATSKE	JEDNAKE U ZAKONU, NEJEDNAKE U PRAKSI	18
		OBUSTAVOM RADA U ZAGREBAČKOJ ČISTOĆI DO BOLJEG KOLEKTIVNOG UGOVORA	20
	SAVEZ SINDIKATA REPUBLIKE SRPSKE	ULOGA ŽENE DOBIJA NA VAŽNOSTI U SVIM SFERAMA DRUŠTVA	21
		ODBIJEN ZAHTJEV POSLODAVACA ZA UKIDANJE MINULOG RADA NA NAJNIŽU PLATU	22
	SAVEZ SAMOSTALNIH SINDIKATA BIH	RODNA SEGREGACIJA DISKRIMINIŠE ŽENE NA POSLU	23
		BORBA ZA JEDNOKRATNU POMOĆ SVIM RADNICIMA U FBiH	24
	SAVEZ SINDIKATA MAKEDONIJE	ZAPOSLENE OBRAZOVANIJE, ALI SLABIJE PLAĆENE OD MUŠKARACA	25
		MINISTRI BEŽE OD SINDIKALNE TUŽBE ZA DISKRIMINACIJU	28
	KONFEDERACIJA SLOBODNIH SINDIKATA MAKEDONIJE	RODNI JAZ U ZAPOŠLJAVANJU, PLATAMA I PENZIJAMA	27

ŽENE DOMINIRAJU, ALI U SLABIJE PLAĆENIM DJELATNOSTIMA

Među rukovodećim poslovima u Crnoj Gori tek nešto više od trećine pozicija zauzimaju žene, iako ih je više na studijama



SAVEZ
SINDIKATA
CRNE GORE



UNIJA
SLOBODNIH
SINDIKATA
CRNE GORE

Prema procjenama Uprave za statistiku Crne Gore – Monstata, krajem 2021. godine u Crnoj Gori bilo je 617 683 stanovnika, od čega 312 509 žena ili 50,6%. S druge strane, prema Anketi o radnoj snazi Monstata iz iste godine, od ukupnog broja aktivnog stanovništva žene čine 44,7%. Istovremeno, među zaposlenima, žena je 45,1% dok ih je, po podacima Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, među nezaposlenim krajem 2021. godine bilo preko 60 %. Dubinski podaci pokazuju da je na Birou rada bilo najviše žena bez školske spreme, ali i sa visokim obrazovanjem dok je bolja situacija bila kada su u pitanju žene sa srednjim obrazovanjem ili koje su završile neku višu školu.



Zvaničnog praćenja zarada po polu na nivou Crne Gore nema, ali kroz analizu učešća žena u pojedinim sektorima uočavaju se određene razlike u njihovom socio - ekonomskom položaju. Od šest sektora u kojima je zaposleno više žena nego muškaraca, zarade su u 2022. godini bile ispod državnog prosjeka u čak pet: obrazovanju, poljoprivredi, stručnim, naučnim i tehničkim djelatnostima, uslužnim djelatnostima i trgovini na veliko i malo. Jedino je sektor zdravstva i socijalne zaštite imao veće zarade od prosječne u državi i to za oko 20%.

ŽENE MORAJU
BITI BOLJE
PLAĆENE

Žena više u slabije plaćenim sektorima

S druge strane, žene u Crnoj Gori pokazuju veće interesovanje za sticanje visokog obrazovanja o čemu govore podaci iz 2021. godine kada je od ukupnog broja diplomaca na osnovnim studijama bilo 59,2% žena. Statistika pokazuje i da su žene više zastupljene od muškaraca na tzv. ekspertskim pozicijama, ali i da više rade i kao uslužne radnice u trgovini ili kao službenice. Istovremeno, među funkcionerima i rukovodiocima je samo 35,9% žena. Najbolja situacija za žene ovdje je u pravosuđu gdje one čine 57% od ukupnog broja sudija, a dominiraju i u Državnom tužilaštvu.

Propisi solidni...

Načelno gledajući, može se istaći da je nacionalno zakonodavstvo Crne Gore relativno usklađeno sa konvencijom Međunarodne organizacije rada br. 190, iako Skupština Crne Gore do danas nije potvrdila tu konvenciju. Takođe, Zakon o radu sadrži više odredbi koje imaju za cilj usklađivanje profesionalnih i porodičnih obaveza zaposlenih žena i one bi se mogle svrstati u dvije grupe: odredbe koje se odnose na pravo na odsustvo sa rada i to roditeljsko, usvojiteljsko i hraniteljsko odsustvo i odredbe kojima se obezbjeđuje posebna zaštita roditelja po isteku nekog od navedenih prava. Novi Zakon o radu je svakako usklađen sa Direktivom Evropske Unije 2010/18 o roditeljskom odsustvu, na način što se, prvi put, roditeljsko odsustvo definiše kao individualno pravo svakog roditelja, što znači da ga mogu koristiti oba roditelja, po pravilu u jednakim djelovima. Neke nove institute, kao što je odsustvo za očeve od najmanje 10 dana, Crna Gora tek treba da inkorporira u Zakon o radu. Radna grupa za izradu izmjena tog zakona formirana je tokom 2022. godine, ali još nije završila rad.

Nacionalno radno zakonodavstvo predviđa da zaposlena žena koristi obavezno porodiljsko odsustvo od 98 dana, od kojih je 28 dana prije dana očekivanog porođaja, a 70 dana od rođenja djeteta. Nakon toga žena ima pravo na roditeljsko odsustvo i to do 365 dana, od isteka prava na porodiljsko odsustvo. Inače, ovo pravo imaju oba roditelja u jednakim djelovima. Poslodavac je dužan da zaposlenoj ženi ili muškarcu po isteku odsustva obezbijedi povratak na isto radno mjesto ili na drugo, ali sa istom ili većom zaradom. Zaposleni u toku korišćenja porodiljskog odsustva ne može biti proglašen za "tehnoški višak". Ako njegovo radno mjesto bude ukinuto, poslodavac je dužan da ga rasporedi na drugo odgovarajuće radno mjesto. Zakon o radu predviđa još jednu novinu, sa ciljem lakšeg pomirenja profesionalnih i porodičnih obaveza zaposlenog po povratku na rad. Naime, ako proces rada to dozvoljava, može da omogući zaposlenom promjenu radnog vremena (sa punog na nepuno ili obrnuto) ili rasporeda radnog vremena, što se radi na osnovu pisanog zahtjeva zaposlenog. Zaposleni u toku ostvarivanja prava na porodiljsko i roditeljsko odsustvo ima pravo na punu naknadu zarade.



...ali ne garantuju punu zaštitu

Trenutna zakonska regulativa u Crnoj Gori, iako široko postavljena, očigledno ne pruža dovoljnu zaštitu i pravnu sigurnost zaposlenim ženama i trudnicama, posebno onim koje imaju ugovore o radu na određeno. Žene su tako nerijetko primorane da izbjegavaju materinstvo zbog posla jer nakon prijavljivanja trudnoće, često se dešava da im se ne produži ugovor o radu.

Takođe, primijećene su i velike zloupotrebe prilikom isplate zarada za vrijeme porodiljskog odsustva.

*Stručna služba Saveza sindikata Crne Gore
Stručna služba Unije slobodnih sindikata Crne Gore*

 **PROČITAJ NA SAJTU**

100 DANA ŠTRAJKA U CRNOGORSKOM TELEKOMU



SAVEZ
SINDIKATA
CRNE GORE

Oko 200 zaposlenih u Crnogorskom Telekomu već preko tri mjeseca štrajkuju zahtijevajući poštovanje kolektivnog ugovora i produženje prava i benefita koji su njime propisani. Radnici su održali i više protesta ispred crnogorske Vlade i ambasade Njemačke u Podgorici, jer je većinski vlasnik kompanije Deutsche Telekom. Iako je zamjenik ambasadora, nakon jednog od protesta, primio na razgovor predstavnike Štrajkačkog odbora, konkretne pomoći nema. Štrajkački odbor se više puta obraćao i premijeru Dritanu Abazoviću ali bez odgovora, zbog čega sumnjaju u „zakulisne dilove Telekoma sa državnim institucijama“. Sindikat Telekoma je podnio i krivičnu prijavu protiv kompanije, izvršnog direktora i postupajućeg inspektora rada, na osnovu čega je Osnovno tužilaštvo u Podgorici formiralo predmet. S druge strane, nakon obraćanja Skupštini Crne Gore, štrajkački zahtjevi dobili su podršku više poslaničkih klubova, i vlasti i opozicije.

Nije uspio ni pokušaj da, uz posredovanje Unije slobodnih sindikata Crne Gore i Unije poslodavaca Crne Gore dvije pregovaračke strane sjednu za sto. Sindikat optužuje menadžment i za angažovanje zamjenskih radnika iz drugih kompanija, tzv. štrajkbrehera, kako bi ugušio štrajk. Menadžment to negira. Za sve vrijeme štrajka radnici ne primaju zarade.

Štrajkači poručuju da njihovi opravdani zahtjevi ne dopiru do menadžmenta koji je, kažu, istrajan u namjeri da iscrpi štrajkače i dovede do gašenja sindikata. Sindikat je, pak, odlučan da to ne dozvoli. Zaključuju da je štrajk ne samo borba za zaposlene u Crnogorskom Telekomu i hiljadu članova njihovih porodica, već i za dostojanstvo i prava svih radnika u Crnoj Gori i poštovanje Ustava i zakona, zbog čega se štrajk nastavlja.



RADNICI CRNOGORSKOG TELEKOMA ŠTRAJKUJU VIŠE OD 100 DANA



SA JEDNE OD PROTESTNIH ŠETNJI RADNIKA CRNOGORSKOG TELEKOMA

Informativna služba SSSS

 **PROČITAJ NA SAJTU**

onthewaytoeu.net
naptukaeu.net
SUPPORTED BY THE EUROPEAN COMMISSION



Projekat saradnje između Evropske konfederacije sindikata (ETUC) i regionalne mreže "SOLIDARNOST" uz podršku Evropske komisije.

DA SE RIJEČ ŽENA ČUJE I UVAŽAVA



UNIJA
SLOBODNIH
SINDIKATA
CRNE GORE

Odbor za rodnu ravnopravnost Saveza sindikata Crne Gore (SSCG) intenzivirao je aktivnosti kako bi doprinio boljem društvenom i ekonomskom položaju žena i obezbijedio učešće od najmanje 30 % žena u organima sindikata.



Potrebno je što više žena u organima sindikata

Odbor se bavi radnim, pravnim, ekonomskim i socijalnim pitanjima žena, promovise rodnu ravnopravnost i suzbijanje diskriminacije, afirmise sindikat kod ženske populacije kao i dosljednu primjenu međunarodnih sindikalnih pravnih akata. Akcenat je, naravno, i na pravima i položaju majki, posebno onih sa djecom predškolskog i školskog uzrasta. Ovaj odbor Saveza sindikata posebnu pažnju posvećuje pravima žena koja imaju djecu sa posebnim potrebama pa učestvuje u stvaranju adekvatnih uslova za njihovu socijalizaciju u društvu.

U fokusu rada Odbora su sigurnost radnih mjesta žena, zaštita od mobinga i diskriminacije, bolja preventivna zdravstvena zaštita, edukacije i drugo.

Odbor je otvoren za sve inicijative žena iz Saveza sindikata koje doprinose boljem društvenom i ekonomskom položaju članica sindikata.

U Skupštini Saveza sindikata Crne Gore ovaj odbor će, kroz aktivnost svoje predstavnice, dodatno uticati na odluke ove radničke organizacije koje se odnose na prava i položaj žena.

Sektor za informisanje SSCG, Milka Pižurica



PROČITAJ NA SAJTU

Institut je svima vrijedan



SEDMICA
SOLIDARNOSTI SA
RADNICIMA INSTITUTA
IGALO

Stop violence and harassment at work – Ratify the international convention!

Ratify ILO C190!



CONFEDERATION
SYNDICAT
EUROPÉEN
TRADE UNION

BOGATIJE ZNANJEM, ALI SIROMAŠNIJE UTICAJEM NA DRUŠTVO

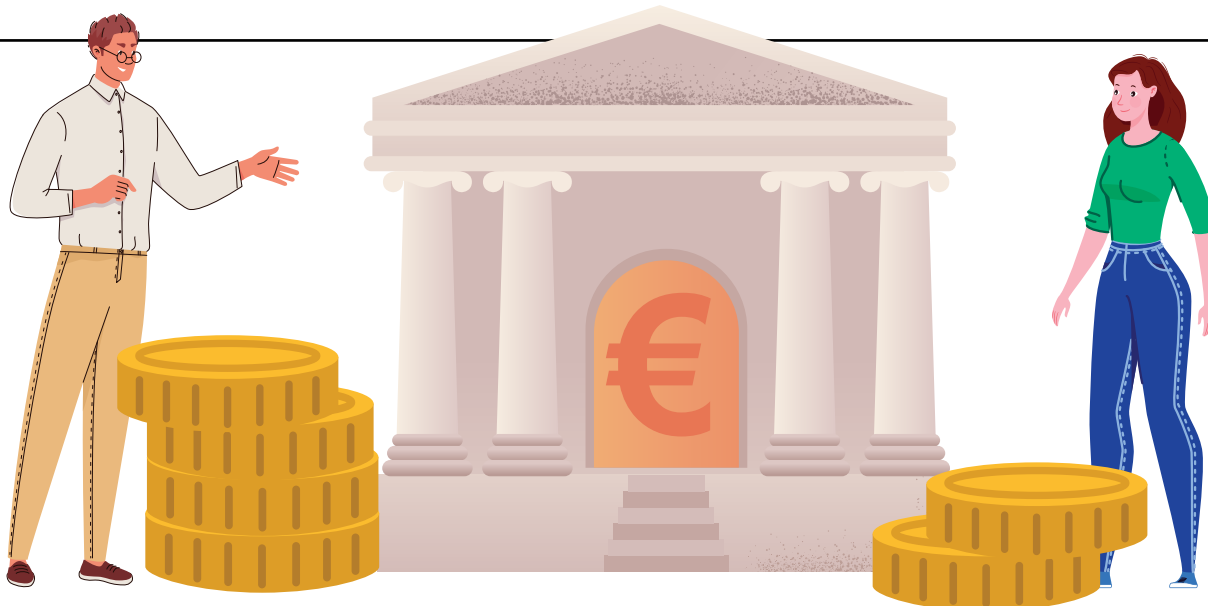
U Srbiji su žene brojnije i obrazovanije od muškaraca, ali im se u proseku isplaćuju zarade manje za 8,8 odsto; one predstavljaju ubedljivu većinu u sektorima sa manjim zaradama, kao što su zdravstvo, prosveta, socijalna zaštita, pored toga zauzimaju tek trećinu rukovodećih mesta, a u vlasništvu imaju samo četvrtinu privatnih nekretnina



SAVEZ
SAMOSTALNIH
SINDIKATA
SRBIJE



UJEDINJENI GRANSKI SINDIKATI
NEZAVISNOST



Iako zabranjena rodna diskriminacija je i dalje izražena

Iako se položaj žena u Srbiji u toku poslednjih decenija značajno poboljšao u društvu, na radnom mestu, u sindikatu i, konačno, u porodici, ipak je to još daleko od njene pune društvene emancipacije i ravnopravnosti. Žene nisu ravnopravne ni na tržištu rada. Naročito su ugrožene starije, tako da je radni angažman gotovo nedostupan za one preko 45 godina koje prvi put pokušavaju da se zaposle. Nije mnogo lakše ni ženama koje su izgubile posao i žele da ga ponovo nađu.

U Srbiji su žene brojnije i obrazovanije od muškaraca, ali im se isplaćuju za 8,8 odsto manje zarade, pokazuju podaci Republičkog zavoda za statistiku, objavljeni u knjizi "Žene i muškarci u Srbiji 2020". Pored toga, žene zauzimaju tek trećinu rukovodećih mesta, a u njihovom vlasništvu je samo četvrtina privatnih nekretnina. Poseban je problem što su zarade značajno manje u sektorima u kojima su većinom zaposlene žene, kao što su zdravstvo, prosveta, socijalna zaštita... Žene su uz to brojnije od muškaraca i u zanimanjima tzv. nižeg statusa (61%) koja karakterišu loši uslovi rada i niske zarade, a najzastupljenije su među prodavcima i zanimanjima ličnih usluga (69%), kao i među čistačima i pomoćnim osobljem (83%).

Prijavi se na
newsletter Evropske
konfederacije
sindikata



SYNDICAT
EUROPEAN
TRADE UNION

Najveće žrtve krize

Žene su prve i najveće žrtve svake krize u svakom pogledu. Zdravstvena situacija uzrokovana virusom korona doprinela je da se pozicija žena dvostruko pogorša. U sektorima koji za vreme trajanja pandemije rade više i zahtevnije od drugih, poput zdravstva, obrazovanja, trgovine, proizvodnje hrane i farmacije, žene su mnogo zastupljenije. Takođe, službe za podršku, kao što su nega starih lica i nega dece, u ovom periodu su manje dostupne građanima, pa su žene preuzele najveći deo staranja o starijima u porodici, a više su angažovane i oko dece. Uz sve to, statistika svedoči da su u toku pandemije žene u neplaćenom radu provodile četiri i po sata dnevno, za razliku od sata i po kod muškaraca.

Međutim, i pre pandemije žene su na tržištu rada Srbije bile u znatno nepovoljnijem statusu od muškaraca, što potvrđuju podaci o razlikama u stopama zaposlenosti muškaraca i žena (12,9 procentnih poena), razlikama u stopama nezaposlenosti (1,5 poena) i razlikama u stopama neaktivnosti (13,7 poena). Prosečna starost žena je 44,7, a muškaraca 41,9 godina. Muškarci čine 58 odsto ukupnog broja lica koja obavljaju zanimanje, dok žene čine 57 procenata ekonomski neaktivnih stanovnika. Kod muškaraca je stopa zaposlenosti za 15 procenata veća nego kod žena (41,9%).



Podatak da su u 2018. žene bile za 8,8 procenata manje plaćene od muškaraca svrstava Srbiju među zemlje sa najnižim platnim jazom u Evropi. Međutim, ako se zarade posmatraju prema stepenu obrazovanja ili zanimanjima, razlike su znatno veće u korist muškaraca. Prema Indeksu rodne ravnopravnosti koji obuhvata rad, novac, znanje, vreme, moć i zdravlje, Srbija zaostaje za prosekom EU u svim domenima. Najmanje razlike su u domenima rada i zdravlja (3,3, odnosno 3,4), a najveće u domenu novca (19,4). Istovremeno, Indeks rodne ravnopravnosti pokazuje da je Srbija zabeležila pad sa 40. pozicije 2016. na 63. poziciju 2018. godine.

I otac može na odsustvo zbog deteta



Zakon o radu RS, koji je u skladu sa Direktivom EU, u članu 94. reguliše porodiljsko odsustvo i odsustvo radi nege deteta. Zaposlena žena, po isteku porodiljskog odsustva, ima pravo na odsustvo sa posla radi nege deteta do isteka 365 dana od početka porodiljskog odsustva, a to pravo može da koristi i otac deteta. Za vreme porodiljskog odsustva i odsustva zbog nege deteta zaposlena žena, odnosno otac deteta, ima pravo na naknadu zarade. Naknada se utvrđuje u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci. Za vreme trudnoće, porodiljskog odsustva i odsustva zbog nege deteta poslodavac ne može zaposlenom da otkáže ugovor o radu.



Žene u sindikatima
Solidarnost je naš imperativ
Na putu ka EU



onthewaytoeu.net
naptukaeu.net

SUPPORTED BY THE EUROPEAN COMMISSION



Malo žena u sindikalnim organima

Granica za odlazak žene u starosnu penziju od naredne godine pomeriće se za još dva meseca, na 63 godine i šest meseci, uz najmanje 15 godina radnog staža. Pomeranjem granice svake godine nastavlja se proces izjednačavanja uslova za penzionisanje za žene i muškarce na 65 godina života, što bi prema Zakonu o penzijskom i invalidskom osiguranju trebalo da se postigne u narednih deset godina.

U sindikatima smatraju da celokupno društvo mora energičnije da podstiče žene da se aktivno uključe i postanu vidljive u svim segmentima društva, a to znači i u sindikatima. Nažalost, sve je manje žena na pozicijama odlučivanja, ne samo u svojim sindikalnim organizacijama, već i u višim organima, za šta i sami sindikati snose odgovornost. Zato je cilj obe reprezentativne sindikalne centrale da podstaknu svoje članice na sindikalni aktivizam i borbu za poboljšanje svog položaja u svim društvenim segmentima, a naročito u oblasti rada. Posebno je neophodno zalaganje za izjednačavanje zarada muškaraca i žena, veće mogućnosti za stručno usavršavanje i napredovanje žena, a i za ravnopravnu raspodelu porodičnih obaveza u cilju pravednijeg usklađivanja privatnog i poslovnog života.

 [PROCITAJ NA SAJTU](#)

U SUSRET 120. ROĐENDANU SAVEZA SAMOSTALNIH SINDIKATA SRBIJE



SAVEZ
SAMOSTALNIH
SINDIKATA
SRBIJE

Najjača i najveća sindikalna centrala u Srbiji obeležiće 27. aprila ove godine 120 godina od osnivanja. Tog datuma daleke 1903. strukovni sindikati i radnička udruženja organizovali su se u Radnički savez Srbije, koji je kasnije promenio ime u Savez sindikata Srbije, odnosno Savez samostalnih sindikata Srbije.

Neki istoričari kažu da je teško zamisliti istoriju bez delovanja sindikata. Većina je saglasna da bi položaj radnika danas bio mnogo gori da nije bilo sindikalne borbe za socijalni dijalog i kolektivne ugovore, najnižu cenu rada, bezbedan rad...

Malo je institucija, a još manje organizacija u Srbiji, pa i na prostoru Evrope, koje imaju kontinuitet postojanja i delovanja kroz čitav 20. vek. Savez samostalnih sindikata Srbije je uprkos više nego turbulentnom vremenu uspeo da opstane i opravda svoje postojanje i u 21. veku.

Savez je tokom proteklih 12 decenija ponekad slabio, češće rastao i jačao, pristupale su nove sindikalne organizacije i strukovni sindikati, a osnovni ciljevi zbog kojih su se zaposleni učlanjivali u sindikate, a sindikati u Savez – nisu se mnogo promenili.

Borba za prava zaposlenih, za bolje zarade, radnu, penziju i zdravstvenu sigurnost, za bezbednost na radu – traje i dalje. Dok krupni kapital širom sveta teži da umanja radna prava, a države se sve više odriču svoje socijalne funkcije, sindikati ostaju jedina odbrana onih koji žive od svog rada, na strani društvene pravde.

Informativna služba SSSS

 [PROCITAJ NA SAJTU](#)



Uprkos turbulentnim vremenima opstali 120 godina

“NEZAVISNOST” U PROJEKTU CIVILNOG DRUŠTVA ZA ENERGETSKU TRANZICIJU

Ujedinjeni granski sindikati “Nezavisnost” zajedno sa Beogradskom otvorenom školom, Regulatornim institutom za obnovljivu energiju i životnu sredinu i još šest lokalnih partnera, učestvuju u realizaciji projekta Civilno društvo za energetska tranziciju.

Projekat okuplja udruženja koja prate proces izrade Integrisanog nacionalnog energetske i klimatskog plana, sa ciljem da taj strateški dokument približi javnosti i predstavi njegov značaj za lokalnu zajednicu. Cilj je da se podrži pravedna, transparentna i participativna energetska tranzicija, u skladu sa međunarodnim sporazumima o životnoj sredini, klimatskim promenama, održivom razvoju i poštovanju ljudskih prava.



Sastanak projektnih partnera 18. januara u Novom Sadu

Integrisani nacionalni energetske i klimatski plan (INEKP) se odnosi na period od 2030. sa projekcijama do 2050. Njime će se utvrditi povećanje energetske efikasnosti i obnovljivih izvora energije, unapređenje sigurnosti snabdevanja i smanjenje energetske siromaštva. INEKP treba da postavi okvire energetske tranzicije, definiše zelena radna mesta i potrebne prekvalifikacije radnika, čemu će UGS “Nezavisnost” posvetiti posebnu pažnju.

Ciljevi energetske tranzicije su postizanje nulte emisije gasova sa efektom staklene bašte, energetska nezavisnost, demokratsko i decentralizovano upravljanje energetskom i klimatskom politikom.

Realizacija projekta je počela 1. decembra 2022. i trajaće do 31. marta 2024. uz podršku Britanske ambasade u Beogradu.

Nezavisnost.org



PROČITAJ NA SAJTU

SRBIJA I PRAVOSUĐE: HAPŠENJA U EPS-U I SMENE U VIŠEM JAVNOM TUŽILAŠTVU

Samo dvadesetak dana posle donošenja seta zakona koji treba da obezbede veću nezavisnost pravosuđa u Srbiji, u toku je jedna od najvećih pobuna zbog navodnog ugrožavanja integriteta tužilaca.



Plakat podrške tužiteljicama Bojani Savović i Jasmini Paunović, za koje piše da „slede hrabrost šefice rumunske Direkcije za borbu protiv korupcije Laure Koveši”

Povod za nezadovoljstvo je premeštaj na nova radna mesta dve tužiteljke, od kojih je jedna vodila istragu o korupciji u velikom državnom sistemu Elektroprivredi Srbije (EPS) i po čijem nalogu je uhapšeno šest ljudi zbog sumnje da su oštetili preduzeće za 7,5 miliona američkih dolara.

PROČITAJTE KOMPLETNU VEST:

<https://www.bbc.com/serbian/lat/srbija-64811179>

SLOVENAČKE RADNICE – NA DOBROM PUTU, ALI JOŠ NE NA CILJU


Zveza svobodnih sindikatov Slovenije

Neke neravnoteže u Sloveniji još uvek nisu otklonjene i zahtevaju odlučnije i dugoročne akcije kako bi se dostigla rodna ravnoteža. Ovo je nešto na čemu mi u ZSSS-u radimo sve vreme, a ne samo na Međunarodni dan žena.



Slovenija ima natprosečnu stopu zaposlenosti žena sa punim radnim vremenom u odnosu na druge zemlje EU, koja je bila u porastu poslednjih nekoliko godina pre izbijanja pandemije. Tada je došlo do blagog pada u 2020. godini, ali odmah potom i do ponovnog rasta na 72,6% u 2021. godini. Uprkos tome, stopa zaposlenosti žena i dalje ne dostiže stopu zaposlenosti muškaraca, koja iznosi 79,3%. Stopa nezaposlenosti u 2021. godini iznosila je 4,2% za muškarce i 5,2% za žene. Žene češće od muškaraca rade sa skraćenim radnim vremenom (12,3% žena, 5,9% muškaraca) i na privremenim poslovima (12,6% žena, 9,7% muškaraca).

Žene u Sloveniji su u proseku bolje obrazovane od muškaraca, ali ne zauzimaju ravnopravno rukovodeće pozicije. Među najvećim slovenačkim kompanijama koje se kotiraju na berzi nema nijedne žene predsednice uprave, a među članovima uprave ih je samo 23,8%.

Rodni jaz u platama je relativno nizak, ali je poslednjih godina naglo rastao, sve do 2019. godine, kada je iznosio 7,9%, da bi iduće godine pao na 3,1%. Na nivou pojedinih sektora razlike u platama su znatno veće, ponegde čak i više od 20% (npr. u finansijama i osiguranju 23,7%, u zdravstvu i socijalnoj zaštiti 21,4%).

Nejednaka podela rada u privatnoj sferi takođe je prepreka jednakim mogućnostima. Bez obzira na to što su (mlađi) muškarci sve više uključeni u brigu i vaspitanje dece, kao i u kućne poslove, žene u Sloveniji nedeljno troše 4 sata više na kućne poslove i 10 sati više na čuvanje dece od muškaraca.

Značaj porodične politike

Puna zaposlenost žena omogućuje i podržava uređena porodična politika. Slovenija ima izdašan sistem plaćenog odsustva zbog rođenja deteta. Odsustvo je podeljeno na materinsko, roditeljsko i očinsko odsustvo u trajanju od ukupno 320 dana (od aprila 2023. godine). Važno je napomenuti da naknada za sve tri vrste odsustva iznosi 100% osnovice na koju su plaćeni doprinosi u proteklih 12 meseci koji su prethodili odsustvu. I pored mogućnosti da roditelji ravnopravno podele roditeljsko odsustvo, uglavnom ga koriste žene (25.495 žena i samo 860 muškaraca 2021. godine).





Nek se čuje glas žena!

Pored toga, radno zakonodavstvo pruža posebnu zaštitu radnicama u vezi sa trudnoćom, porođajem i dojenjem, kao i svim radnicama i radnicima u vezi sa obavljanjem roditeljske uloge. Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu u toku trudnoće, tokom korišćenja roditeljskog odsustva i mesec dana nakon uzimanja roditeljskog odsustva. Po osnovu zdravstvenog osiguranja, jedan od roditelja ima pravo na naknadu za negu člana uže porodice (deteta, partnera), i to od 10 do najviše 20 kalendarskih dana u svakom pojedinom slučaju. Kada zdravstveno stanje člana uže porodice to zahteva, pravo na naknadu se može i produžiti.

Samozaposlene žene i muškarci imaju podjednako pravo na roditeljsko i zdravstveno osiguranje. Pitanje je međutim da li se ova prava u potpunosti koriste zbog prirode posla i straha od gubitka prihoda.

Poslednjih godina niz vladinih podsticaja bio je usmeren na podršku ženskom preduzetništvu u vidu besplatnih obuka, mentorskih šema i pružanja finansijskih podsticaja za olakšavanje pokretanja biznisa u vlasništvu preduzetnica početnica. Zapošljavanje ranjivih grupa, kao što su npr. žene iz drugih kulturoloških sredina, ostaje i dalje izazov.

Kolektivni ugovori proširuju prava

U Sloveniji sadržaj kolektivnih ugovora uključuje mere koje podržavaju rodnu ravnopravnost na tržištu rada, posebno u oblastima ravnoteže između poslovnog i privatnog života, kao i seksualnog i drugog uznemiravanja i zlostavljanja na radnom mestu. Kolektivni ugovori obično sumiraju i proširuju mere sadržane u zakonodavstvu, ali uvode i nove mere kao što su dodatni dan plaćenog roditeljskog odsustva za očeve po rođenju deteta, dodatni dani plaćenog odsustva za sve iz različitih ličnih i porodičnih razloga, 100% naknade zarade za bolovanje zbog seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja na poslu, itd.

Prepreke za uključivanje sadržaja koji podržavaju rodnu ravnopravnost u kolektivne ugovore se uglavnom nalaze u otporu poslodavaca (ali i pojedinih predstavnika sindikata), zbog uverenja da je zakonska regulativa u dovoljnoj meri regulisala ovu oblast, trenda ka sve većoj decentralizaciji pregovora, pada obuhvata zaposlenih, itd. Nažalost, pitanje zaposlenih koji brinu o starijim članovima porodice ostaje potpuno zanemareno u slovenačkom zakonodavstvu. ZSSS već dugi niz godina ukazuje na to da stanovništvo ubrzano stari, a potreba za negovateljicama i negovateljma je sve veća.



Sudska praksa je retka

Sudska praksa u oblasti diskriminacije na osnovu roda u radnim odnosima je retka u Sloveniji. Od 2007. godine kada je doneta zabrana seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja na radnom mestu i definisana kao vid diskriminacije, broj ovakvih sudskih sporova je u porastu iako većinu tužilaca čine žene. Sudovi obično dosuđuju (nisku!) odštetu za nematerijalnu štetu. Od 2008. godine maltretiranje, odnosno nasilje na radnom mestu je takođe krivično delo za koje je propisana zatvorska kazna. Teret dokazivanja je na poslodavcu, jer je on odgovoran za obezbeđivanje bezbednog radnog okruženja. ZSSS konstantno podiže svest svojih članova o zabrani diskriminacije i podržava žrtve u prijavljivanju ovakvih dela i u sudskim postupcima, ukoliko do njih dođe.

Irena Štampfelj, Savez slobodnih sindikata Slovenije

[PROCITAJ NA SAJTU](#)



ZBOG NEZADOVOLJSTVA U JAVNOM SEKTORU, PODIGNUT MINIMALAC

Situaciju u Sloveniji i dalje karakterišu visoke cene i rastuća inflacija, što ide ruku pod ruku sa opštim i opipljivim društvenim nezadovoljstvom i strahom od budućnosti. Mnogi sindikati ZSSS-a su već prošle godine odgovorili na pomenutu situaciju intenzivnijom borbom za povećanje plata, ili bar njihovom prilagodbom inflaciji, kao i za veće nadoknade za hranu i slično.

Međutim, od početka 2023. godine su najaktivniji zagovarači povećanja zarada sindikati u javnom sektoru, od službenika i profesionalnih vatrogasaca do zaposlenih u vojsci i javnim ustanovama u oblasti kulture i prirode. Ipak, došlo je i do mnogih nezadovoljstava izazvanih parcijalnim sporazumima vlade sa pojedinim grupama (na primer, lekarima), kašnjenjem pregovora o reformi sistema plata u javnom sektoru koji su već dogovoreni prošlog oktobra, a koji su tek sada započeti i još nam predstoji dug put. I dalje postoji potreba da se eliminišu dispariteti i neravnoteže u donjoj trećini platne skale u javnom sektoru, da se najniže plate podignu iznad minimalne zarade itd.



Jedna od najnezadovoljnijih profesionalnih grupa u javnom sektoru su vatrogasci.

Ministar rada je u januaru odredio novi nivo minimalne zarade u Sloveniji, koja sada iznosi 1.203,36 evra bruto ili 878,48 evra neto. U ZSSS smo pozdravili povećanje, ali očekujemo i promenu zakonske regulative koja će olakšati postizanje svrhe minimalne zarade, a ukazali smo i na neophodnost povećanja svih zarada.

Gregor Inkret, ZSSS

[PROCITAJ NA SAJTU](#)

SLOVENSKE DELAVKE - NA PRAVI POTI, A ŠE NE NA CILJU


Zveza svobodnih sindikatov Slovenije

Nekatera neravnovesja v Sloveniji še niso odpravljena in zahtevajo odločnejše in dolgoročnejše ukrepe za doseganje uravnotežene zastopanosti spolov. To je nekaj, na čemer v ZSSS delamo ves čas, ne samo ob mednarodnem dnevu žena.



Slovenija ima nadpovprečno redno zaposlenost žensk v primerjavi z drugimi državami EU, ki je zadnja leta pred izbruhom pandemije naraščala. Nato je leta 2020 prišlo do rahlega padca, a se je takoj zatem leta 2021 spet povzpел na 72,6 %. Kljub temu stopnja delovne aktivnosti žensk še vedno ne dosega stopnje zaposlenosti moških, ki znaša 79,3 %. Stopnja brezposelnosti je bila leta 2021 4,2-odstotna za moške in 5,2-odstotna za ženske. Ženske pogosteje kot moški delajo s krajšim delovnim časom (12,3 % žensk, 5,9 % moških) in v začasnih zaposlitvah (12,6 % žensk, 9,7 % moških).

Ženske v Sloveniji so v povprečju bolj izobražene kot moški, vendar ne zasedajo enakovrednih vodstvenih položajev. Med največjimi slovenskimi podjetji, ki kotirajo na borzi, ni predsednic uprav, med članicami uprav pa je le 23,8 odstotka žensk.

Razlika v plačilu med spoloma je razmeroma majhna, vendar je v zadnjih letih hitro rasla, vse do leta 2019 je znašala 7,9 %, nato pa je naslednje leto padla na 3,1 %. Na ravni posameznih dejavnosti so razlike v plačah bistveno večje, ponekod tudi več kot 20-odstotne (npr. v finančah in zavarovalništvu 23,7 %, v zdravstvu in socialnem varstvu 21,4 %).

Ovira za enake možnosti je tudi neenaka delitev dela v zasebni sferi. Ne glede na to, da (mlajši) moški vse pogosteje sodelujejo pri varstvu in vzgoji otrok ter gospodinjskih opravilih, ženske v Sloveniji tedensko porabijo 4 ure več za gospodinjska dela in 10 ur več za varstvo otrok kot moški.

Pomen družinske politike

Polno zaposlenost žensk omogoča in podpira organizirana družinska politika. Slovenija ima velikodušen sistem plačanega porodniškega dopusta. Dopust je razdeljen na porodniški, starševski in očetovski dopust v skupnem trajanju 320 dni (od aprila 2023). Pomembno je vedeti, da nadomestilo za vse tri vrste dopusta znaša 100 % osnove, od katere so bili plačani prispevki v zadnjih 12 mesecih pred nastopom dopusta. Kljub možnosti, da si starši enakomerno razdelijo starševski dopust, ga večinoma izrabijo ženske (v letu 2021 25.495 žensk in le 860 moških).





Poleg tega delovna zakonodaja zagotavlja posebno varstvo delavkam v zvezi z nosečnostjo, porodom in dojenjem ter vsem delavcem in delavcem v zvezi z opravljanjem starševske vloge. Delodajalec ne more odpovedati pogodbe o zaposlitvi v času nosečnosti, v času izrabe starševskega dopusta in en mesec po izrabi starševskega dopusta. Na podlagi zdravstvenega zavarovanja ima eden od staršev pravico do nadomestila za nego ožjega družinskega člana (otroka, partnerja), in sicer od 10 do največ 20 koledarskih dni vsakokrat. Kadar zdravstveno stanje ožjega družinskega člana to zahteva, se lahko pravica do nadomestila razširi.

Nek se čuje glas žena!

Samozaposlene ženske in moški imajo enake pravice do starševskega in zdravstvenega zavarovanja. Vprašanje pa je, ali so te pravice zaradi narave dela in strahu pred izgubo dohodka v celoti izkoriščene.

V zadnjih letih so bile številne vladne spodbude namenjene podpori ženskega podjetništva v obliki brezplačnega usposabljanja, mentorskih programov in zagotavljanja finančnih spodbud za lažji zagon podjetij v lasti podjetnic. Zaposlovanje ranljivih skupin, kot je npr. žensk iz drugih kulturnih okolij, ostaja izziv.

Kolektivne pogodbe širijo pravice

V Sloveniji vsebina kolektivnih pogodb vključuje ukrepe, ki podpirajo enakost spolov na trgu dela, predvsem na področju usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja ter spolnega in drugega nadlegovanja ter zlorab na delovnem mestu. Kolektivne pogodbe praviloma povzemajo in razširjajo ukrepe, ki jih vsebuje zakonodaja, uvajajo pa tudi nove ukrepe, kot so dodaten dan plačanega starševskega dopusta za očete po rojstvu otroka, dodatni dnevi plačanega dopusta za vse iz različnih osebnih in družinskih razlogov, dodatni dnevi plačanega dopusta za očete po rojstvu otroka. 100 % nadomestilo zaslužka za spolno nadlegovanje in zlorabo na delovnem mestu itd.

Ovire za vključevanje vsebin, ki podpirajo enakost spolov, v kolektivne pogodbe so predvsem v odporu delodajalcev (pa tudi nekaterih sindikalnih zaupnikov), zaradi prepričanja, da je zakonodaja to področje dovolj uredila, težnji k večji decentralizaciji pogajanj, upad števila zaposlenih itd. Žal ostaja problematika zaposlenih, ki skrbijo za starejše družinske člane, v slovenski zakonodaji povsem zapostavljena. ZSSS že vrsto let nakazuje, da se prebivalstvo hitro stara, potrebe po negovalcih pa naraščajo.



Sodna praksa je redka

Sodna praksa na področju diskriminacije na podlagi spola v delovnih razmerjih je v Sloveniji redka. Od leta 2007, ko je bila prepoved spolnega nadlegovanja in zlorabe na delovnem mestu uzakonjena in opredeljena kot oblika diskriminacije, število tovrstnih sodnih postopkov narašča, čeprav je večina tožnic žensk. Sodišča običajno dosojajo (nizke!) odškodnine za nepremoženjsko škodo. Od leta 2008 je tudi trpinčenje oziroma nasilje na delovnem mestu kaznivo dejanje, za katerega je predpisana kazen zapora. Dokazno breme je na delodajalcu, saj je odgovoren za zagotavljanje varnega delovnega okolja. ZSSS nenehno ozavešča svoje člane o prepovedi diskriminacije in podpira žrtve pri prijavi tovrstnih dejanj in v sodnih postopkih, če do njih pride.

Irena Štamfelj, Zveza svobodnih sindikatov Slovenije



ZARADI NEZADOVOLJSTVA V JAVNEM SEKTORJU SO ZVIŠALI MINIMALNO PLAČO

Za razmere v Sloveniji so še naprej značilne visoke cene in naraščajoča inflacija, ki gresta z roko v roki ter splošno in otipljivo družbeno nezadovoljstvo ter strah pred prihodnostjo. Veliko sindikatov

ZSSS se je že lani na omenjeno situacijo odzvalo z ostrejšim bojem za zvišanje plač ali vsaj njihovo uskladitvijo z inflacijo in za višja nadomestila za prehrano in podobno.

Od začetka leta 2023 so med najbolj aktivnimi zagovorniki dviga plač sindikati v javnem sektorju, od javnih uslužbencev in poklicnih gasilcev, do vojske in javnih uslužbencev v ustanovah s področja kulture in varstva narave. Bilo pa je tudi veliko nezadovoljstva zaradi delnih dogovorov vlade z določenimi skupinami (na primer zdravniki), zamude pri začetku pogajanj o reformi sistema plač v javnem sektorju, ki bi se morala pričeti že oktobra lani, a so se šele začela, pred nami pa je še dolga pot. Še vedno je treba odpraviti neskladja in nesorazmerja v spodnji tretjini plačne lestvice v javnem sektorju, da se najnižje plače dvignejo nad minimalno plačo itd.



V Sloveniji se je minimalna plača dejansko zvišala. Foto Miha Poredoš

Januarja je minister za delo določil novo višino minimalne plače v Sloveniji, ki po novem znaša 1.203,36 evra bruto oziroma 878,48 evra neto. V ZSSS smo dvig pozdravili, a tudi pričakujemo spremembo zakonodaje, ki bo olajšala doseganje cilja minimalne plače, izpostavili pa smo tudi nujnost povečanja vseh plač.

Gregor Inkret, ZSSS

JEDNAKE U ZAKONU, NEJEDNAKE U PRAKSI



SAVEZ
SAMOSTALNIH
SINDIKATA
HRVATSKE

Žene u Hrvatskoj i dalje češće rade na nesigurnim oblicima ugovora, a rodni jaz u plaćama posljednjih se godina čak i povećao, unatoč brojnim odredbama zakona i kolektivnih ugovora koje su usmjerene na njihovu zaštitu na tržištu rada.



Stopa zaposlenosti u Hrvatskoj relativno je niska i u 2021. godini, prema podacima Eurostata, iznosila je 68,2%. Kao i u cijeloj Europskoj uniji, stopa zaposlenosti muškaraca viša je od one žena, a u Hrvatskoj ta razlika iznosi 10,5% (73,4% za muškarce u odnosu na 62,9% za žene). To Hrvatsku smješta otprilike u prosjek EU, no rodni jaz dodatno je izražen među mlađom (15,6 %, 20-29 godina) i starijom populacijom (12,4%, 55-64 godine). Žene u odnosu na muškarce više rade u nepunom radnom vremenu (6,7% u odnosu na 3,1%) i češće na ugovorima na određeno (15,4% u odnosu na 11,6%). Rodno disegregirani podaci pokazuju tek minimalne razlike u odnosu na prosječnu stopu nezaposlenosti od 7,2%, a to vjerojatno ukazuje na visok postotak žena koje ne rade, ali niti ne traže posao.

Neravnopravnost i u radu kod kuće

Rodna neravnopravnost vidljiva je i u domeni rada izvan radnog mjesta – da se brine o djeci i starijima izjavljuje 35% žena u odnosu na 21% muškaraca, a da svaki dan kuhaju i obavljaju kućanske poslove izjavljuje 62% žena u odnosu na tek 12% muškaraca. Prema istraživanju Filozofskog fakulteta u Zagrebu, prosječna žena svaki tjedan obavi 15 sati neplaćenog rada u kućanstvu, u odnosu na 4,5 sata takvog rada koliko obavi muškarac. Tržišna vrijednost takvog rada mogla bi biti i do 600 eura mjesečno.



Javna akcija Ženske sekcije SSSH povodom Međunarodnog dana žena 2022.

Rodni jaz u plaćama u 2020. godini iznosio je 11,2%, pri čemu je, za razliku od svih drugih članica EU osim Latvije i Mađarske, primjetan trend njegovog povećanja – 2014. iznosio je tek 8,7%. Prema podacima Europskog instituta za rodnu ravnopravnost, u upravama poduzeća 2020. godine bilo je tek 27% žena.

Zakonodavna zaštita roditelja

Početak 2023. godine na snagu su stupile izmjene kojima je hrvatski Zakon o radu usklađen s europskom Direktivom o ravnoteži privatnog i poslovnog života. Roditelji s djetetom do 8 godina (prije do 3 godine, odnosno samohrani roditelj s djetetom do 6 godina) dobili su pravo da u nejednakom rasporedu radnog vremena i u prekovremenom radu mogu raditi samo ako na to daju svoj izričiti pristanak. Isto tako, ta kategorija radnika može od poslodavca zatražiti promjenu ili prilagodbu radnog vremena, odnosno rad od kuće.



Hrvatsko radno zakonodavstvo već je 15-ak godina usklađeno s europskim direktivama koje se odnose na jednako postupanje, zaštitu trudnica i majčinstva i roditeljski dopust (iako, zanimljivo, Hrvatska još nije ratificirala konvenciju 183 MOR-a o zaštiti majčinstva). Do navršenih 6 mjeseci života djeteta majka koristi roditeljski dopust. Nakon toga počinje roditeljski dopust, koji se može koristiti do 8. godine života djeteta. Traje 8 mjeseci ako ga koriste oba roditelja, odnosno 6 mjeseci ako ga koristi samo jedan roditelj, a može se koristiti i kao pravo na rad s polovicom punog radnog vremena. Godine 2022. Hrvatska je uvela i očinski dopust u trajanju od 10 dana za jedno dijete, odnosno 15 za blizance. Dopust je plaćen, a otac ga koristi po rođenju djeteta, odnosno najkasnije tijekom idućih 6 mjeseci. Samozaaposlene osobe izjednačene su sa radnicima u radnom odnosu u svim pravima. Međutim, istraživanja pokazuju da se one u praksi zbog niskih naknada i neizvjesnosti vrlo brzo vraćaju na rad.

U hrvatskom zakonodavstvu postoji i posebna zaštita zaposlenja: trudnice i radnice/i koji koriste dopust ili neko drugo pravo vezano uz roditeljstvo zaštićene su od otkaza za to vrijeme i 15 dana nakon, te imaju pravo povratka na poslove na kojima su dotada radile.

Sindikati smatraju da je taj rok potrebno produljiti na 6 mjeseci, ali i da je problem neadekvatne zaštite najvidljiviji kod žena koje su za vrijeme trudnoće ili dopusta zaposlene na ugovorima na određeno vrijeme. Zbog toga smo tražili dizajniranje mjera koje bi poticale poslodavce da trudnicama zaposlenima na određeno ponude ugovor na neodređeno vrijeme.



Zapošljavanje žena i kolektivno pregovaranje

U posljednje tri godine u Hrvatskoj se provodio program zapošljavanja žena „Zaželi“, kojim se kroz sredstva Europskog socijalnog fonda financiralo angažiranje teže zapošljivih žena na poslovima pružanja podrške starijim i nemoćnim osobama. Iako je program bio vrlo popularan, sindikati su isticali neodrživost takvog pristupa, dodatnu prekarizaciju položaja tih žena, te potplaćenost i dodatnu feminizaciju rada u području skrbi.

Štose tiče kolektivnih ugovora, prigodna analiza Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova iz 2009. godine pokazala je da su sindikati ugovarali brojna posebna prava za roditelje, na tragu onih koja danas imamo propisana zakonom zbog Direktive o ravnoteži poslovnog i privatnog života. Uz to, veliki broj ugovora dodatno je razrađivao područje zaštite dostojanstva, kako bi se adresirale rodne specifičnosti. Ovo su trendovi koje možemo prepoznati i danas, no zamjetno nedostaju odredbe o transparentnosti plaća.

Sunčica Brnardić, izvršna tajnica SSSH za radno i socijalno pravo

[PROCITAJ NA SAJTU](#)

	Žene	Muškarci
Stopa zaposlenosti	62,9%	73,4%
Stopa nezaposlenosti	8,0%	7,3%
Rad na određeno vrijeme	15,4%	11,6%
Nepuno radno vrijeme	6,7%	3,1%
Rodni jaz u plaćama	11,2%	

Eurostat, podaci za 2021. g.

OBUSTAVOM RADA U ZAGREBAČKOJ ČISTOĆI DO BOLJEG KOLEKTIVNOG UGOVORA

Radnici Čistoće, jedne od podružnica Zagrebačkog holdinga koji objedinjuje većinu komunalnih poduzeća u gradu, 23. siječnja samoinicijativno su prekinuli rad. Zahtijevali su povratak na posao trojice kolega koji su dobili izvanredni otkaz nakon što su snimljeni kako zbrinjavaju otpad na neodgovarajući način. Iako je uprava brzo pristala na početni zahtjev, radnici su uskoro formulirali dodatnih 11 uvjeta za povratak na rad, usmjerenih na poboljšanje svojih plaća i radnih prava.

Sindikati koji djeluju u Čistoći, među kojima je i Sindikat radnika komunalnih i srodnih djelatnosti Hrvatske (SSKH), udružen u Savez samostalnih sindikata Hrvatske, duže su vrijeme ukazivali na nezadovoljstvo radnika plaćama i uvjetima rada. U trenutku izbijanja obustave, u tijeku je bio i proces mirenja zbog kolektivnog ugovora o kojem se pregovara na razini cijelog Holdinga.



Radnici zagrebačke Čistoće tijekom spontane obustave rada u siječnju 2023. g.

Obustava rada, koju su mnogi građani podržali iako se grad iz dana u dan sve više punio smećem, okončana je nakon četiri dana i obećanja gradonačelnika Tomislava Tomaševića da će dio zahtjeva ispuniti odmah, a ostale uzeti u obzir tijekom kolektivnih pregovora.

Nekoliko dana kasnije, 31. siječnja, okončan je i proces mirenja zbog kolektivnog ugovora. Nakon i masovne spontane obustave radnika Čistoće, te pod prijetnjom izglednog legalnog štrajka na razini cijelog Holdinga za koji bi se stekli uvjeti neuspjehom mirenja, gradska uprava naposljetku je pristala povećati plaće i ostala prava svih radnika, a posebno onih iz najniže plaćenih skupina poslova.

Matija Tomašek, Savez samostalnih sindikata Hrvatske

[PROCITAJ NA SAJTU](#)

ULOGA ŽENE DOBIJA NA VAŽNOSTI U SVIM SFERAMA DRUŠTVA

Vlada Republike Srpske zaključuje kolektivne ugovore sa svojim zaposlenim dok privatni poslodavci pokušavaju da ih izbjegnu

Zakonskim propisima iz oblasti rada i zapošljavanja u Republici Srpskoj (RS) garantovana je ravnopravnost žena i muškaraca u postupku zapošljavanja, ostvarivanju i zaštiti prava iz radnog odnosa, kao i primjena principa jednake plate za rad iste vrijednosti, zabrane diskriminacije po polu i drugim osnovama, zabrane uznemiravanja i mobinga. Razlike u praksi se javljaju zbog tradicionalnih razmišljanja o ulozi i sposobnostima žene u društvu i procesu rada. Osnovni indikatori tržišta rada pokazuju da žene i muškarci u RS nemaju jednake mogućnosti zapošljavanja. Rodni jaz je naročito izražen kroz stopu aktivnosti i zaposlenosti.



Većina radnika u RS ne zarađuje dovoljno za pristojan život, a žene su u lošijoj situaciji. Rodne nejednakosti postoje u istim zanimanjima, u javnom i privatnom sektoru i na istim nivoima obrazovanja. Čak i u sektorima gdje žene čine većinu, muškarci su na radnim mjestima koja su bolje plaćena. Najveći jaz je primjetan kod najvećih plata, gdje su primanja muškaraca značajno veća od žena.

Puna naknada plate tokom porodijskog odsustva

Zakon o radu predviđa pravo na porodijsko odsustvo u trajanju od 12 mjeseci za prvo i drugo dijete, odnosno 18 mjeseci za blizance, treće i svako naredno dijete, pravo na roditeljsko odsustvo koje može koristiti otac djeteta, te pravo na rad sa polovinom radnog vremena. Zakon posebno zabranjuje da se od žene koja traži zaposlenje ili radi, zahtijeva da obavi testiranje na trudnoću. Trudnim ženama i majkama djeteta do tri godine života zabranjen je prekovremeni rad, a noćni rad trudnim ženama, počev od šestog mjeseca trudnoće i majkama sa djetetom do dvije godine života. Žena na porodijskom odsustvu ima pravo na naknadu plate u iznosu od 100% prosječne bruto plate koju je ostvarila u posljednjih 12 mjeseci s tim da se naknada mjesečno usklađuje i sa rastom prosječnih plata u RS. Pravo na naknadu pune plate ima i žena za bolovanje u toku trudnoće. Porodijsko odsustvo i bolovanje preko 30 dana su na teret nadležnog Fonda u bruto iznosu.



SAVEZ
SINDIKATA
REPUBLIKE
SRPSKE

Povoljnija prava za žene preko kolektivnih ugovora

Kolektivnim ugovorima regulisana je posebna zaštita žene i materinstva, u pogledu potpunije zdravstvene zaštite žena radnica. Poslodavac je obavezan da jednom godišnje plati ljekarski pregled radi prevencije i blagovremenog otkrivanja bolesti specifičnih za žene.

Odredbama kolektivnih ugovora štite se i porodični odnosi, dodatno se uređuju prava na plaćeno odsustvo, osnove za povećavanje broja dana godišnjeg odmora, uređuje prekovremeni rad da bi se dodatno štitili radnici koji su samohrani roditelji, njeguju člana uže porodice ili dijete sa smetnjama u razvoju. Žena ima pravo na starosnu penziju kada napuni 58 godina života i 35 godina staža osiguranja.

Istovremeno, žena – majka stiče pravo na penziju za jednu godinu manje staža osiguranja za svako rođeno dijete, u odnosu na uslove za sticanje penzije uređene zakonom.

Naknada za nezaposlene porodilje i majke četvero djece

Nezaposlene žene u Republici Srpskoj, nakon porođaja, ostvaruju pravo na materinski dodatak u iznosu od 450 konvertibilnih maraka (KM), za 12 mjeseci, a za blizance i svako treće i naredno dijete - 18 mjeseci. Nezaposleni roditelji četvero i više djece imaju pravo na mjesečnu naknadu od 750 KM na koju se uplaćuju porezi i doprinosi, dok najmlađe dijete ne navrš 18 godina.

Česte povrede radnih prava žena

I pored niza povoljnosti koje žene imaju u pravnim propisima RS, veći broj njih angažovan je na određeno vrijeme ili na osnovu nekog ugovora van radnog odnosa, čime im se otežava ostvarivanje zakonskih prava. Takođe, trudne radnice dobijaju otkaze bez bilo kakvih nagovještaja, čim poslodavac sazna da je radnica trudna, čime ona ostaje višestruko povrijeđena: kao radnik koji pošteno izvršava svoje obaveze, kao žena zbog polne pripadnosti i kao majka kojoj se ugrožava njena i egzistencija njenog djeteta. Istovremeno, često se dešava da poslodavci pozivaju radnice da se jave na posao prije isteka porodiljskog odsustva, kako bi dobili besplatnu radnu snagu.

Dakle, iako je formalno-pravno nema, u praksi se javljaju razni vidovi diskriminacije na osnovu pola, kao i uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje od strane kolega, pretpostavljenog ili samog poslodavca. Primjetne su, takođe, diskriminatorne prakse oglasa za zaposlenje samo jednog pola, te neprimjerena pitanja o planiranju porodice i eventualnoj trudnoći, kao i otkazi za vrijeme trudnoće ili porodiljskog odsustva.

Stimulativne mjere za zapošljavanje žena

Žene češće osnivaju i vode preduzeća u oblastima koje se smatraju „manje bitnim“ za ekonomski rast i razvoj (maloprodaja, usluge, obrazovanje i drugo) u odnosu na oblast proizvodnje i visokih tehnologija.

Ipak, preduzetništvo žena je bitno i za njihovu ulogu u društvu, jer one moraju uskladiti porodične i poslovne obaveze a imaju i određene prepreke pri posjedovanju imovine i ugovaranju, kao i prilikom (samo)zapošljavanja. Takođe, Zavod za zapošljavanje trudi se da nađe posao ženama starijim od 55 godina i onim u ruralnim područjima, te daje podsticaje za samozapošljavanje, odnosno pokretanje biznisa.

Stručna služba SSRS



ODBIJEN ZAHTJEV POSLODAVACA ZA UKIDANJE MINULOG RADA NA NAJNIŽU PLATU

Ustavni sud Republike Srpske (RS) odbio je zahtjev Unije poslodavaca RS za ocjenu ustavnosti i zakonitosti člana 128 stav 3 Zakona o radu, kojim je regulisano da se najniža plata uvećava po osnovu radnog staža. Ova odredba Zakona o radu počela je da se primjenjuje od 1.1. 2022. kada je, nakon šest godina upornog rada, prihvaćen zahtjev Saveza sindikata RS da se ispravi dugogodišnja nepravda prema radnicima koji primaju najnižu platu te da i oni, kao i svi drugi radnici imaju pravo na uvećanje plate po osnovu radnog staža (minulog rada) i to najmanje 0,3 % za svaku navršenu godinu staža. Unija poslodavaca RS je krajem 2021. podnijela Ustavnom sudu prijedlog za ocjenjivanje ustavnosti člana 128, stav 3 Zakona o radu, tvrdeći da se primjenom novih propisa urušava institucija minimalca, pravi diskriminacija a u nepovoljniji položaj stavljaju radnici sa manje radnog staža.



SA PREGOVORA SOCIJALNIH PARTNERA O NAJNIŽOJ PLATI

Međutim, Ustavni sud je konstatovao ono što je Savez sindikata RS sve ove godine tvrdio - da najniža plata koju utvrdi Vlada RS predstavlja osnovnu odnosno startnu platu na koju idu sva uvećanja plate (prekovremeni rad, rad noću, rad praznikom, stimulacija...) i sva druga primanja radnika (topli obrok, prevoz, regres). Najniža plata u RS za 2023. godinu utvrđena je na 700 konvertibilnih maraka (KM) neto, odnosno 358 eura, čime je povećana za 7,7 %, a naknada za topli obrok na dnevnom nivou iznosi 8,97 KM neto.

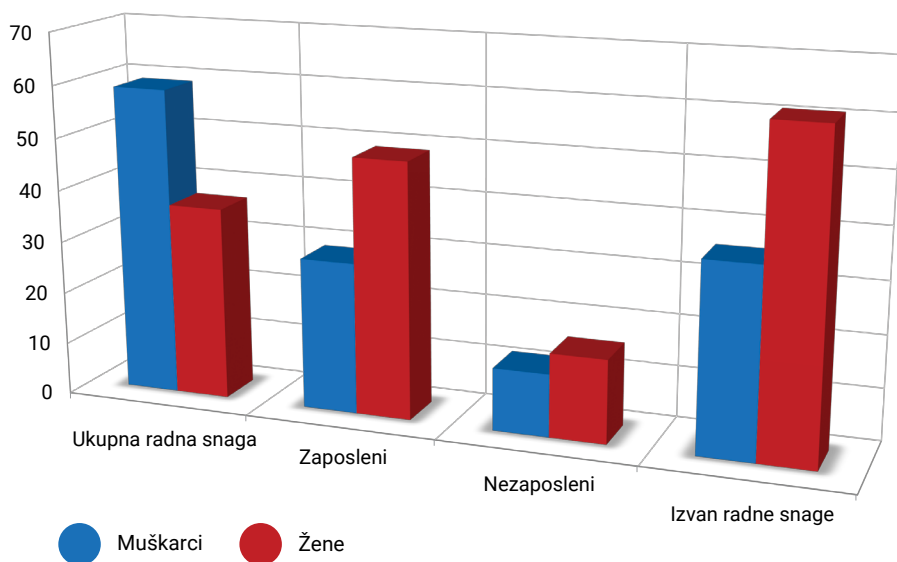
Stručna služba SSRS



RODNA SEGREGACIJA DISKRIMINIŠE ŽENE NA POSLU

Muškarci u FBiH mnogo češće na rukovodećim, a žene u slabije plaćenim profesijama

Po posljednjem popisu stanovništva u Federaciji Bosne i Hercegovine (FBiH) živi više žena od muškaraca. Kada govorimo o tržištu rada, posebno o broju zaposlenih, tu su brojke drugačije. Još veći problem je prisutan među neplaćenim članovima domaćinstava koji pomažu u porodičnim obavezama jer je tu gotovo pet puta više žena nego muškaraca.



Radno sposobno stanovništvo prema spolu (u procentima)

Zakoni zabranili diskriminaciju, ali je praksa drugačija

Iako je u FBiH zakonima zabranjen svaki vid diskriminacije, uključujući i onu na tržištu rada, žene trenutno nemaju jednak status kao njihove muške kolege. To se, između ostalog, odnosi na sam pristup tržištu rada, mogućnost napredovanja, ali i na visinu zarada. Naime, u velikom broju slučajeva, zbog rada u domaćinstvu i brige o članovima porodice (uglavnom djeci i starima), žene su morale napustiti školovanje i stručno usavršavanje. Takođe, iako je zakonom zabranjen različit tretman zbog trudnoće, porođaja ili korištenja prava na porodiljsko odsustvo (što uključuje i mogućnost povratka na isti ili jednako plaćen posao nakon porodiljskog odsustva), još je dosta poslodavaca (naročito u privatnom sektoru) koji, prilikom intervjuisanja pitaju kandidatkinje za posao o njihovim planovima u vezi sa udajom, zasnivanjem porodice i trudnoćom, pa to koriste kao razloge zašto im nisu ponudili da rade. Zakonom o radu FBiH poslodavcu je zabranjeno da traži bilo kakve podatke o trudnoći, osim ako radnica zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica. Takođe, istim zakonom je propisano da poslodavac ne može odbiti da zaposli ženu zbog njene trudnoće niti joj može za vrijeme trudnoće ili korištenja porođajnog odsustva dati otkaz. S obzirom da se kao država borimo s masovnim odlaskom radne snage s jedne strane i "bijelom kugom" s druge, ovakav odnos pojedinih poslodavaca prema ženama koje traže posao već sada ima negativne posljedice na cjelokupno društvo i ekonomiju koje će, ako se stvari ne promijene, u budućnosti biti nesagledive.



SAVEZ
SAMOSTALNIH
SINDIKATA
BIH

Muškarci zarađuju puno više od žena

Muškarci u BiH u prosjeku zarađuju 12,7% više od žena.

Tome uveliko doprinosi rodna segregacija na osnovu profesije jer većina žena radi u uslužnom sektoru i rodno stereotipnim djelatnostima kao što su obrazovanje i zdravstvena zaštita, dok više muškaraca radi na rukovodećim i bolje plaćenim pozicijama. Analiza zastupljenosti žena na rukovodećim mjestima javnih preduzeća u BiH potvrdila je ranije nalaze o malom udjelu žena na ovim pozicijama. Njome je utvrđeno da na direktorskim mjestima u javnim preduzećima na državnom nivou uopšte nema žena, dok se u FBiH žene nalaze na poziciji direktorica u svega 16,6% javnih preduzeća.

Dodatni izazov predstavlja i neplaćeni rad na njezi u domaćinstvima, koji obavljaju žene.

Sve navedeno predstavlja polaznu tačku rodne neravnopravnosti i direktno je povezano s nejednakostima u platama, nižim primanjima i faktorima stresa koji utiču na fizičko i mentalno zdravlje žena.

Zakonom o radu zaštićena prava trudnica i porodilja

Zakonom o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini obavezno je da svi Opći i posebni kolektivni ugovori budu usklađeni s odredbama ovog zakona i osiguraju jednake mogućnosti bez obzira na spol. Takođe, propisano je i da sindikati i udruženja poslodavaca imaju posebnu ulogu u osiguranju jednake zaštite prava na rad i uslova pri zapošljavanju te da osiguraju da ne postoji diskriminacija na osnovu spola među svojim članovima. Savez samostalnih sindikata Bosne i Hercegovine se zalagao da se Zakonom o radu FBiH posebno zaštite prava trudnica i porodilja. Time smo se izborili i da svi kolektivni ugovori moraju biti usklađeni sa zakonom pa je zabranjen noćni rad trudnica počev od šestog mjeseca trudnoće, te majki i usvojitelja i to do navršene dvije godine života djeteta. Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta, žena ima pravo na porođajno odsustvo u trajanju od jedne godine neprekidno. Ako za to postoji potreba, nakon povratka sa porođajskog odsustva, žena ima pravo da radi polovinu radnog vremena. Žena koja doji dijete i radi puno radno vrijeme ima pravo da odsustvuje s posla dva puta dnevno u trajanju od po sat vremena, do navršene prve godine života djeteta.

Stručna služba SSS BiH

BORBA ZA JEDNOKRATNU POMOĆ SVIM RADNICIMA U FBiH



PROTEST ZA ISPLATU JEDNOKRATNE POMOĆI U SARAJEVU

Kako bi ublažila posljedice poskupljenja zbog inflacije, Vlada Federacije Bosne i Hercegovine je prošle godine omogućila poslodavcima da isplate jednokratnu pomoć zaposlenima u visini do 1080 konvertibilnih maraka (KM) odnosno 543 eura. Bilo je predviđeno da se najkasnije do kraja 2022. godine na taj način pomogne radnicima, a poslodavci koji to učine oslobođeni su plaćanja poreza i doprinosa na iznos isplaćene podrške. Nažalost, mnogi radnici ostali su uskraćeni za ovu pomoć. Savez samostalnih sindikata Bosne i Hercegovine (SSS BiH) je u više navrata tražio od vlada na svim nivoima da isplate jednokratnu pomoć radnicima koji plate primaju iz budžeta, ali i od poslodavaca u drugim sektorima da učine isto. S obzirom da su se mnogi oglušili o te pozive, organizovana je serija protesta i štrajkova upozorenja u različitim kantonima. Tako se protestovalo u Mostaru i Zenici, ali i u Sarajevu i Konjicu. Paralelno s tim aktivnostima nastavljena je borba za potpisivanje kolektivnih ugovora u oblastima gdje to do sada nije učinjeno. Tako je, nakon tri godine, potpisan Kolektivni ugovor za sektor kulture u Kantonu Sarajevo (KS). U tom kantonu je, takođe, potpisan Sporazum između Vlade KS i sindikata kojim je predviđena isplata dodatka na platu radnicima u iznosu od 100 KM (50 EUR).



PROTESTIMA DO JEDNOKRATNE POMOĆI U FBiH

PROCITAJ NA SAJTU

ZAPOSLENE OBRAZOVANIJE, ALI SLABIJE PLAĆENE OD MUŠKARACA

Žene u Severnoj Makedoniji suočene su sa duboko ukorenjenom diskriminacijom na koju ukazuju i velike rodne razlike u zapošljavanju: čak 59 odsto žena je van kategorije aktivne radne snage zbog svojih obaveza u porodici



SAVEZ
SINDIKATA
MAKEDONIJE

Zaposlene žene predstavljaju posebnu strukturu aktivne radne snage na tržištu rada. Polazeći od psihofizioloških karakteristika te radničke grupacije, radno zakonodavstvo Republike Severne Makedonije se pridružuje savremenim međunarodnim i uporednim izvorima, u kojima se poseban akcenat posvećuje zaštiti mladih i žena. Reč je o posebno zaštićenoj kategoriji radnika, od čije sigurnosti i zaštite na radu, na kraju krajeva, zavise blagostanje i napredak, ali i povećan natalitet, kao oslonac u kreiranju i razvoju socijalne politike svake države.



Nažalost, među radnicima u Severnoj Makedoniji i dalje postoji strah da prijave slučajeve diskriminacije. Iako u praksi rodna diskriminacija evidentno postoji to ostaje skriveno od očiju javnosti. Zato je borba protiv diskriminacije prioritet SSM-a u aktuelnoj proceduri za donošenje novog Zakona o radu, kao i u procedurama za izmene i dopune zakonodavstva u javnom sektoru.

Ključni cilj je da se u potpunosti obezbedi princip - jednaka plata za jednak rad ili rad jednake vrednosti, jer je to uslov za obezbeđivanje socijalne pravde, demokratije i društva bez diskriminacije.

ŽENE MORAJU
BITI BOLJE
PLAĆENE

Više od pola žena radno neaktivno

Zaposlenost u Severnoj Makedoniji karakteriše veoma nepovoljna polna (rodna) struktura stanovništva. Takva struktura je dugo ostala nepromenjena, prvenstveno zbog nestabilnih ekonomskih i socijalnih uslova u zemlji i neusklađenosti raspoloživih profila i onih koji se traže na tržištu rada.

Žene u Severnoj Makedoniji suočavaju se sa duboko ukorenjenom diskriminacijom, o čemu svedoče velike postojeće rodne razlike u zapošljavanju i učešću u radnoj snazi. Više od polovine (59%) žena je van kategorije aktivne radne snage zbog svojih obaveza i odgovornosti za brigu o porodici i, posebno, deci.

Prema podacima Državnog zavoda za statistiku (STAT) u trećem kvartalu 2022. godine ukupno radno aktivno stanovništvo brojalo je 808.328 lica. Među njima bila su 693.062 zaposlena i 115.266 nezaposlenih osoba.

Stopa aktivnosti u tom periodu bila je 55,2 odsto, stopa zaposlenosti 47,3 a stopa nezaposlenosti 14,3 odsto.

Od 693.062 zaposlenih, 399.787 odnosno 57,7 odsto su bili muškarci, dok je zaposlenih žena bilo 293.275, što predstavlja 42,3 procenata ukupno zaposlenih ljudi.

Među ukupno zaposlenim muškarcima bilo je 22,76 procenata, odnosno 90.977 lica sa visokim obrazovanjem. Kod žena je taj procenat značajno veći – čak 103.797 njih ili 35,39 odsto od ukupnog broja radnica činile su žene sa visokim obrazovanjem.

Najsvežiji podaci Međunarodne organizacije rada pokazuju da su žene plaćene 18 do 19 procenata manje od muškaraca na istoj radnoj poziciji.

U Severnoj Makedoniji je još veća razlika u zaposlenosti kod muškaraca i žena na selu.

Žene na tržištu rada su obično izloženije kršenju svojih radnih prava, jer su zastupljenije u radno intenzivnim granama industrije. Čak 80 odsto žena zaposleno je u tekstilnoj, kožarskoj i odevnoj industriji gde je kršenje prava uobičajena praksa a plate su izuzetno niske.



NEZAPOSLENE

ZAPOSLENE



Napori za smanjenje rodno jaza u platama

Socijalni partneri kroz socijalni dijalog u Ekonomsko-socijalnom savetu, u kojem Savez sindikata Makedonije aktivno učestvuje kao jedini reprezentativni sindikat, imaju priliku i potencijal da značajno smanje rodni jaz u platama. To bi trebalo da omoguće četiri instrumenta.

- Prvi instrument bi trebalo da bude ciljano povećanje plata kako bi se nadoknadila koncentracija žena u intenzivnim i slabo plaćenim industrijama.
- Drugo bi bilo da se uspostavi specifičan rodno neutralan plan klasifikacije zanimanja kako bi se smanjilo potcenjivanje zanimanja u kojima dominiraju radnice.
- Treći instrument je uvođenje mera za promovisanje transparentnosti plata kako bi se postigao napredak u borbi protiv polne diskriminacije u pogledu plata.
- Četvrto i takođe veoma važno bilo bi uspostavljanje rodno neutralnih kriterijuma za napredovanje u karijeri.

Rodni jaz je suprotan Konvenciji MOR-a 100 o jednakosti nagrađivanja muške i ženske radne snage za rad jednake vrednosti, a u raskoraku je i sa makedonskim Ustavom, kao i sa ključnim radnim propisima – Zakonom o radu, Zakonom o zabrani diskriminacije i Zakonom o jednakim mogućnostima za muškarce i žene. U Savezu sindikata Makedonije smatraju da je neophodno proširiti pitanja rodnog jaza. Na primer, poštovanjem kolektivnih ugovora može se naći efikasnije rešenje za prevazilaženje rodnih razlike, posebno u zaradama.

Takođe, trebalo bi podstaći masovnije sindikalno organizovanje ženskog dela populacije, jer je danas ono na veoma niskom nivou.

*Stručna služba
Saveza sindikata Makedonije*

 **PROCITAJ NA SAJTU**

onthewaytoeu.net
naputukaeu.net

SUPPORTED BY THE EUROPEAN COMMISSION



Projekat saradnje između
Evropske konfederacije
sindikata (ETUC) i regionalne
mreže "SOLIDARNOST" uz
podršku Evropske komisije.

onthewaytoeu.net

CONFEDERATION
SYNDICAT
EUROPÉEN
TRADE UNION

RODNI JAZ U ZAPOŠLJAVANJU, PLATAMA I PENZIJAMA

Konfederacija slobodnih sindikata Makedonije zalaže se za potpunu ravnopravnost žena i muškaraca na tržištu rada i protivi se rodnoj diskriminaciji. Nažalost, dostupni podaci ukazuju da su žene daleko manje od muškaraca uključene u radne procese i da su generalno manje zastupljene na tržištu rada.



Aktivistkinje Konfederacije slobodnih sindikata Makedonije

Rodnu nejednakost na tržištu rada potvrđuje zvaničan podatak da je u trećem kvartalu 2022. godine u Severnoj Makedoniji među zaposlenima bilo 57,7 odsto muškaraca i tek 42,3 odsto žena.

O rodnoj nejednakosti govori i veliki jaz u platama i penzijama. Što se tiče plata ne postoji tačan podatak o tim razlikama, jer makedonski Državni zavod za statistiku u svoju metodologiju ne uključuje indikator koji bi to pokazao. Takođe nema ni pouzdanih podataka o jazu u penzijama, mada informacije kojima raspolaže Evrostat pokazuju da su u 2019. penzije žena prosečno bile manje za 19 procenata.

Država povremeno ulaže napore da smanji rodni jaz i u zapošljavanju i u platama, ali to nije dovoljno jer nema dobre strategije koja bi to omogućila.

S druge strane, sindikati nemaju dovoljno vremena da se bave ovim suštinski važnim problemima, jer se gotovo svakodnevno suočavaju sa kršenjem osnovnih radnih prava koja su garantovana zakonima i kolektivnim ugovorima. Zato, umesto da rade na unapređenju procesa rada, sindikati su primorani da se bore kako bi se očuvala već stečena prava zaposlenih.

Stručna služba KSSM

 **PROCITAJ NA SAJTU**



KONFEDERACIJA
SLOBODNIH
SINDIKATA
MAKEDONIJE

MINISTRI BEŽE OD SINDIKALNE TUŽBE ZA DISKRIMINACIJU

Savez sindikata Makedonije (SSM) je u ime radnika podneo tužbu protiv Vlade za zaštitu od diskriminacije, ali se na prvom ročištu održanom 3. februara nije pojavio niko od tužene strane - ni premijer ni bilo koji ministar ili njihov predstavnik.

Nijedan od najviših državnih činovnika koje plaćaju poreski obveznici, pa dakle i radnici, nije se odvažio da pred sudom objasni neopravdano nejednake plate radnika.



Predstavnici SSM pred sudom, ministri izbegli sučeljavanje

Tužbeni osnov SSM je našao u činjenici da je približno 138.000 radnika u javnom sektoru bilo različito tretirano u obračunu i isplati zarada. Diskriminacije je bilo čak i kod poslova koji zahtevaju istu vrstu i stepen stručne spreme, jednako radno iskustvo, isti obim posla i uslove za obavljanje radnih zadataka... Time je prekršen princip sadržan u međunarodnim dokumentima da se za rad jednake vrednosti mora isplatiti jednaka zarada. Tako, međutim, ne postupaju ključni poslodavci u javnom sektoru – Vlada, ministri i drugi njeni predstavnici.

U SSM smatraju da je delovanjem ili nečinjenjem Vlade Severne Makedonije diskriminisan veliki broj zaposlenih u javnom sektoru. Vlada grubo krši princip ravnopravnosti građana i radnika regulisan u članu 9. Ustava, neusaglašavanjem plata zaposlenih, a tamo gde to i radi to čini bez objektivnih uslova i kriterijuma, odnosno shodno volji pojedinih ministara.

SSM će nastaviti zakonsku borbu za plate, a ako zatreba i zajedničkim frontom radnika protiv neprihvatljivog ponašanja državnih službenika.

Stručna služba SSM

[PROCITAJ NA SAJTU](#)



SAVEZ
SINDIKATA
MAKEDONIJE

REGIONALNI SAVET SINDIKATA
SOLIDARNOST



DigitalplatformObservatory
Establishing workers representation and social dialogue in the platform and app economy



DIGITAL PLATFORM OBSERVATORY

It brings together trade unionists, experts, activists, specialists of workers representation and collective action in the platform economy.

digitalplatformobservatory.org



CONFEDERATION **SYNDICAT EUROPEEN TRADE UNION**

ВРАБОТЕНИТЕ ЖЕНИ СЕ ПООБРАЗОВАНИ, НО ПОМАЛКУ ПЛАТЕНИ ОД МАЖИТЕ

Жените во Република Северна Македонија се соочуваат со длабоко вкоренета дискриминација, на која укажуваат и големите родови разлики во вработеноста: дури 59% е надвор од категоријата активна работна сила поради своите семејни обврски.



SAVEZ
SINDIKATA
MAKEDONIJE

Вработените жени претставуваат посебна структура на активна работна сила на пазарот на трудот. Поаѓајќи од психофизичките карактеристики на оваа група на вработени, законодавството во Р. Северна Македонија се придружува на современите меѓународни и компаративни извори, во кои посебен акцент се посветува на заштита на младите и жените. Станува збор за заштитена категорија на работници, од чија што сигурност и заштита на работа зависи благосостојбата и напредокот, но и зголемениот наталитет, како поддршка во креирањето на развојните социјални политики на секоја држава.



За жал, кај работниците во Северна Македонија сè уште постои страв да пријават случаи на дискриминација. Иако родовата дискриминација очигледно постои во практиката, таа останува скриена од очите на јавноста. Затоа борбата против дискриминацијата е приоритет на ССМ во досегашната постапка за донесување на новиот Закон за работни односи, како и во постапките за измени на законската регулатива во јавниот сектор.

Клучната цел е целосно да се обезбеди принципот - еднаква плата за еднаква работа или работа со еднаква вредност, бидејќи тоа е услов за обезбедување социјална правда, демократија и општество без дискриминација.

Повеќе од половина од жените се неактивни на работа

Вработувањето во Северна Македонија се карактеризира со многу неповолна родова структура на населението. Ваквата структура долго време останува непроменета, пред се поради нестабилните економски и социјални услови во земјава и неусогласеноста меѓу достапните профили и оние кои се бараат на пазарот на трудот.

Жените во Северна Македонија се соочуваат со длабоко вкоренета дискриминација, како што е потврдено од големите постоечки родови јазови во вработувањето и учеството во работната сила. Повеќе од половина (59%) од жените се надвор од категоријата активна работна сила поради нивните обврски и одговорности за грижа за семејството, особено за децата.

Според податоците на Државниот завод за статистика (СТАТ), во третиот квартал од 2022 година, вкупното работоспособно население броело 808.328 лица. Меѓу нив имало 693.062 вработени и 115.266 невработени лица. Стапката на активност во тој период изнесува 55,2 отсто, стапката на вработеност 47,3 отсто, а стапката на невработеност 14,3 отсто.

Од вкупно 693.062 вработени, 399.787 или 57,7 отсто се мажи, додека вработени се 293.275 жени, што претставува 42,3 отсто од вкупниот број на вработени.

Од вкупно вработените мажи, 22,76 отсто, односно 90.977 лица со високо образование. Кај жените тој процент е значително поголем - дури 103.797 од нив или 35,39 отсто од вкупниот број работници биле жени со високо образование.

Најновите податоци на Меѓународната организација на трудот покажуваат дека жените се платени за 18 до 19 % помалку од мажите на иста работна позиција.

Во Северна Македонија, има уште поголема разлика во вработувањето меѓу мажите и жените на село. Жените на пазарот на трудот обично се поизложени на прекршување на нивните работнички права, бидејќи се позастапени во трудоинтензивните гранки на индустријата. Дури 80 % од жените се вработени во текстилната, кожарската и конфекциската индустрија, каде кршењето на правата е вообичаена практика, а платите се исклучително ниски.



НЕВРАБОТЕН



ВРАБОТЕНИТЕ

Напори за намалување на родовиот јаз во платите

Социјалните партнери преку социјален дијалог во Економско-социјалниот совет, во кој активно учествува Сојузот на синдикати на Македонија како единствен репрезентативен синдикат, имаат можност и потенцијал значително да го намалат родовиот јаз во платите. Четири инструменти треба да го овозможат тоа.

- Првиот инструмент треба да биде насочено зголемување на платите за да се компензира концентрацијата на жените во интензивните и ниско платените индустрии.
- Друго би било да се воспостави специфичен родово неутрален план за класификација на занимањата со цел да се намали потценувањето на занимањата во кои доминираат работничките.
- Третиот инструмент е воведување мерки за унапредување на транспарентноста на платите со цел да се постигне напредок во борбата против родовата дискриминација во однос на платите.
- Четврто и исто така многу важно би било воспоставувањето на родово неутрални критериуми за напредување во кариерата.



Родовиот јаз е спротивен на Конвенцијата 100 на МОТ за еднаков надоместок на машкиот и женскиот труд за работа од еднаква вредност, а исто така не е во согласност со македонскиот Устав, како и со клучните прописи за работни односи - Законот за работни односи, Законот за забрана за дискриминација и Законот за еднакви можности на мажите и жените. Во Сојузот на синдикати на Македонија сметаат дека е потребно проширување на прашањето за родовиот јаз. На пример, со почитување на колективните договори може да се најде поефективно решение за надминување на родовиот јаз, особено во заработката.

Исто така, треба да се поттикне помасовно синдикално организирање на женскиот дел од населението, бидејќи денес тоа е на многу ниско ниво.

Стручна служба ССМ



onthewaytoeu.net
naputukaeu.net
SUPPORTED BY THE EUROPEAN COMMISSION



Projekat saradnje između
Evropske konfederacije
sindikata (ETUC) i regionalne
mreže "SOLIDARNOST" uz
podršku Evropske komisije.

onthewaytoeu.net

РОДОВ ЈАЗ ВО ВРАБОТНОСТА, ПЛАТИТЕ И ПЕНЗИИТЕ

Конфедерацијата на слободни синдикати на Македонија се заложува за целосна рамноправност на жените и мажите на пазарот на трудот и се спротивставува на родовата дискриминација. За жал, достапните податоци покажуваат дека жените се помалку вклучени во работните процеси за разлика од мажите и дека генерално се помалку застапени на пазарот на трудот.



Aktivistkinje Konfederacije slobodnih sindikata Makedonije

Родовата нееднаквост на пазарот на трудот ја потврдуваат официјалните податоци дека во третото тримесечие од 2022 година, 57,7% од вработените во Македонија биле мажи, а само 42,3% жени.

За родовата нееднаквост говори и големиот јаз во платите и пензиите. Што се однесува до платите, нема точни податоци за овие разлики, бидејќи Државниот завод за статистика во својата методологија нема вклучено индикатор што би го покажал тоа. Нема веродостојни податоци ниту за пензискиот јаз, иако информациите со кои располага Евростат покажуваат дека во 2019 година пензиите кои ги земаат жените биле во просек за 19% помали.

Државата од време на време прави напори да го намали родовиот јаз и во вработеноста и во платите, но тоа не е доволно бидејќи недостасува добра стратегија која што ќе го овозможи тоа.

Од друга страна, синдикатите немаат доволно време да се справат со овие проблеми кои што се суштински важни, бидејќи речиси секојдневно се соочуваат со кршење на основните работнички права загарантирани со закони и колективни договори. Затоа, наместо да се работи на унапредување на работните процеси, синдикатите се принудени да се борат за задржување на веќе стекнатите работнички права.

Стручна служба КССМ



KONFEDERACIJA
SLOBODNIH
SINDIKATA
MAKEDONIJE

МИНИСТРИТЕ БЕГААТ ОД СИНДИКАЛНА ТУЖБА ЗА ДИСКРИМИНАЦИЈА



SAVEZ
SINDIKATA
MAKEDONIJE

Сојузот на синдикати на Македонија (ССМ) поднесе тужба против Владата за заштита од дискриминација во име на работниците, но на првото рочиште одржано на 3 февруари не се појави ниту еден од обвинетите - ниту премиерот, ниту некој министер или нивниот претставник.

Ниту еден од највисоките државни функционери кои се платени од даночните обврзници, а со тоа и од работниците, не се осмели да ги објасни неоправдано нееднаквите плати на работниците пред судот.



Претставниците на ССМ пред судот, министрите го избегнаа соочувањето

ССМ основата за тужбата ја најде во тоа што приближно 138.000 работници во јавниот сектор биле различно третираны при пресметката и исплатата на платите. Дискриминација имало и на работните места за кои е потребно ист вид и степен на стручно образование, ист работен стаж, ист обем на работа и услови за извршување на работните задачи. Со тоа се нарушува принципот содржан во меѓународните документи дека мора да се плати еднаква плата за работа од еднаква вредност. Но, вака не постапуваат клучните работодавачи во јавниот сектор - Владата, министрите и другите претставници.

Во ССМ сметаат дека делувањето или непостапувањето на Владата на Северна Македонија дискриминирало голем број вработени во јавниот сектор. Владата грубо го крши принципот на еднаквост на граѓаните и работниците, регулиран во член 9 од Уставот, со неусогласување на платите на вработените, а каде што го прави тоа, го прави без објективни услови и критериуми, односно според волја на одделни министри.

ССМ ќе ја продолжи законската борба за плати, а доколку треба и ќе отвори заеднички фронт со работниците против неприфатливото однесување на државните службеници.

Стручна служба ССМ



ПРОЧИТАЈТЕ НА
ВЕБ СТРАНАТА

onthewaytoeu.net
naputukaeu.net

SUPPORTED BY THE EUROPEAN COMMISSION



Projekat saradnje između Evropske konfederacije sindikata (ETUC) i regionalne mreže "SOLIDARNOST" uz podršku Evropske komisije.