

*Марина Тодоровић\**

*Београд*

## **ПРОБЛЕМ ДИСПАРИТЕТА У ПЛАТАМА ЖЕНА И МУШКАРАЦА ЗА РАД ИСТЕ ВРЕДНОСТИ**

### **Сажетак**

Полазна основа истраживања заснива се на комплементарним теоријским приступима, који омогућавају целовито разумевање феномена родно заснованог јаза у платама. Првенствено, рад се ослања на теорију историјског институционализма тј. нео-институционализма/новог институционализма. Поред тога, биће примењени и увиди из теорије тржишне сегрегације који указују на постојање хоризонталне и вертикалне сегрегације жена у области запошљавања. Рад се ослања и на налазе ауторке Џоан Акер (*Joan Acker*), која је указивала на постојање родно „кодираних” структура, попут тржишта рада, у којима се друштвено конструишу и репродукују „родне хијерархије”.

Основно истраживачко питање гласи: Како социо-културолошке норме утичу на ефикасност спровођења политике смањења родно заснованог јаза у платама? Истраживање је засновано на научним методама анализе садржаја и дискурса, историјској методи, као и методи индукције и дедукције.

Проблем диспаритета у платама, и поред многобројних законских решења, остаје како глобалан изазов тако и

---

\* Имејл адреса: [todormari@icloud.com](mailto:todormari@icloud.com).

друштвена мањкавост унутар наше државе. Истраживање Републичког завода за статистику, за 2023. годину показује да је родни јаз у платама смањен на 8,8 одсто. Детаљнија анализа, која обухвата образовање, врсту посла и стопе (не)запослености жена, указује на знатно веће диспаратите. Жене су мање заступљене у високо плаћеним секторима попут ИТ-а, финансија и инжењерства, као и на руководећим позицијама, што је последица институционалних и културолошких баријера. Идеја о транспарентности плата наилази на отпор. Будући творци и спроводиоци нових и савременијих јавно-политичких решења за ову врсту „дефицита родне правичности” мораће да размишљају иновативније и њихов приступ захтеваће мултидисциплинарност.

**Кључне речи:** родни јаз у платама, мушкарци, жене, прогресивне јавне политике, социо-културолошке норме, диспарат

## УВОД

Феномен тзв. *gender pay gap* илити родно заснованог јаза у платама је вишедеценијски друштвено-политички проблем, који је привукао позорност многих научних истраживача, као и креатора јавних политика, који су покушавали да дају потенцијалне одговоре и „дизајнирају” адекватна решења. Ипак, и поред очљивих помака, ова тема остаје и даље „отворено поглавље”, на светском нивоу. Иако се у различитим правним и институционалним контекстима – ова појава испољава на многоструке начине, у основи је реч о системској неједнакости, која се огледа у просечно нижим зарадама жена у односу на мушкарце, чак и када се у сагледавање проблема укључе „контролисани фактори” као што су образовање, радно искуство и позиција у организационој хијерархији. Равноправност у зарадама – није само питање једнакости у једном друштву, већ и испуњавања критеријума праведности.

Проблем имплементације јавних политика (у овом случају оних које су усмерене на смањење родног јаза у платама), како је то описано у књизи *Public Policy*, аутора Гај Питерс (*B. Guy Peters*) (Peters 2021), додатно компликује велики број „тачака провере”

кроз које једна таква политика мора проћи пре него што буде спроведена „на терену” (90-91). „Чак и када су актери на свакој од ових тачака формално посвећени политици и даље постоји могућност да имплементација не буде успешна” (Pressman and Wildavsky 1974 цитирано у: Peters 2021, 91). „Управо због тога је неопходно активно политичко учешће у свим фазама процеса – од формулације јавне политике до њеног спровођења. Политички предузетници, који умеју да изврше притисак, мобилишу подршку и превазиђу институционалне препреке, могу играти пресудну улогу у повећању шанси за успех политике” (Ridde 2009, цитирано у: Peters 2021, 91).

Значајно место у истраживању феномена родног јаза у платама заузима рад америчке економисткиње Клаудије Голдин (*Claudia Goldin*), која је за свој допринос овој теми добила Нобелову награду за економију 2023. године (BBC, 2023).<sup>1</sup> Њена истраживања показала су да се узроци родног јаза не могу свести само на дискриминацију, већ да своје трајно присуство имају у историјским, институционалним и културолошким структурама, као и у динамици тржишта рада и породичних улога. Голдин указује на значај онога што назива „динамичка компензација” – ситуација у којој послодавци више награђују раднике који су у тзв. „сталној доступности”, што често фаворизује мушкарце, јер жене и даље, углавном, преузимају већину породичних обавеза. Њено проучавање јасно осликава потребу за интердисциплинарним и системским приступом у разумевању и смањењу родног јаза у платама.

У свом интервјуу за шпански медиј *El País*, економска историчарка, како себе назива, Клаудија Голдин, истиче и да је термин феминизам у Сједињеним Америчким Државама временом добио негативну конотацију и да се због тога више ослања на израз права жена (*women's rights*) када говори о једнакости. Оваква „реторичка стратегија” има за циљ да избегне политичку поларизацију и

---

<sup>1</sup> Клаудија Голдин, америчка економисткиња и професорка на Харварду, добила је Нобелову награду за економију 2023. године за истраживање положаја и улоге жена на тржишту рада. Сматра се пионирком у области родне економије, а њена анализа усмерена је на разлоге због којих родна разлика у платама и даље постоји. Голдин је доказала да родне неједнакости неће неизбежно нестати са економским развојем, као и да економски раст није увек гарант за побољшање положаја жена на тржишту рада.

скрене пажњу на суштину проблема – родно засновану неједнакост у платама и условима рада, која се често прикрива формалним показатељима. Овакви увиди подстичу неопходност деконструкције социо-културолошких норми и институционалних механизма, који стоје иза *de iure* статистичке једнакости и отварају простор за нове јавне политике засноване на доказима. Такве јавне политике укључују мере о транспарентности у одређивању зарада, као и едукацију послодаваца о родној равноправности (Mars 2024).

Подробнијем проучавању родно заснованог јаза у платама доприноси и студија, коју спроводи Центар за истраживање јавних политика под називом „ГИГМЕТАР”<sup>2</sup>, први инструмент који описује дигиталну географију у Републици Србији и окружењу. У истраживању се користи метод прикупљања доступних података са интернета, налик оном, који се примењује приликом креирања *Индекса онлајн рада* на Оксфордском институту за интернет (ОИ), док су преовлађујуће дигиталне платформе за „гиг рад” – *Guru*, *Freelancer* и *Upwork*. Напуштање дигиталног тржишта рада, у Републици Србији, у сфери развоја софтвера, од стране „гиг радница” (39,3 одсто) довело је до тога да су разлике у овој области веома видљиве, на сваких 100 радника, само 12 њих су жене. Израженији диспаритети у структури запослених уочавају се код још три професије, иако се оне разликују по обиму – у делатности продаје и маркетинга, број „гиг радника” је већи за 46,9 одсто у односу на „гиг раднице”, а значајна разлика постоји и у области креативних услуга и мултимедија, где је број „гиг радника” скоро дупло већи у односу на жене. Наведене тенденције допринеле су смањењу удела „гиг радница” у укупном дохотку, који износи

<sup>2</sup> Упркос економским неизвесностима, глобални раст понуде и потражње за „гиг радницима” наставља се. Према подацима Светске банке, око 12 одсто глобалне радне снаге чине „гиг радници”, што је значајно за мање развијене земље, где овакав рад пружа нове шансе за жене и младе људе. Бројке показују да је волумен овог тржишта значајно већи, него што се превасходно мислило, са бројем онлајн радника који се креће од 154 до 435 милиона широм света. Највећи раст потражње за „гиг радницима” бележи се у земљама у развоју. Трендови, међутим, показују да „гиг рад” постаје све комплекснији, а потражња све више усмерена на раднике са сложенијим вештинама. Више од половине „гиг радника” има постдипломско образовање, док је број оних са нижим нивоима квалификација (средња школа или ниже) у опадању (31 одсто). Посебно је изражена потражња за програмерима и аналитичарима података, што се огледа и у високом нивоу сатнице, коју они остварују у овим професијама.

23,7 одсто, док је тај удео код мушкараца 76,3 одсто. Приходи „гиг радника“ у нашој држави, према полу, резултат су истовременог утицаја четири фактора: свеукупно већи број „гиг радника“ у односу на „гиг раднице“, већа концентрација мушкараца у боље плаћеним професијама, разлика у просечним зарадама, евентуалној склоности жена да им „гиг рад“ служи као секундарни извор прихода, али и, у просеку, већој упослености „гиг радница“ у односу на мушкарце – што представља фактор чије је дејство супротно утицају осталих наведених елемената (Centar za istraživanje javnih politika „GIGMETAR“ 2024).

Истраживање настоји да одговори на главно истраживачко питање: Како социо-културолошке норме утичу на ефикасност спровођења политике смањења родно заснованог јаза у платама? Имајући у виду сложеност овог феномена и бројне институционалне баријере, овај рад има за циљ да испита не само узроке родног јаза у платама, већ и начине на које институционални контекст и улога актера утичу на имплементацију мера за смањење тог јаза.

Током истраживачког процеса и писања овог рада користиће се методе анализе садржаја и дискурса, историјски метод, као и методе индукције и дедукције.

## ИСТОРИЈСКИ ОСВРТ НА СИНТАГМУ – РОДНО ЗАСНОВАНИ ЈАЗ У ПЛАТАМА

Историјски посматрано, платни јаз у платама према полу, претпоставка је, датира још од почетака цивилизације. Ипак, први доступни подаци указују на то да је родни јаз у зарадама постало политичко питање у Сједињеним Америчким Државама 60-их година XIX века, под паролом „Једнаке плате за једнак рад“/*Equal Pay for Equal Work*. Међу „најенергичнијим“ поборницама овог покрета биле су активисткиње за права жена Сузан Б. Ентони (*Susan B. Anthony*) и Елизабета Кејди Стантон (*Elizabeth Cady Stanton*) које су у часопису *The Revolution* и другим својим чланцима износиле аргументе у корист уклањања разлике у платама. Жене су, са друге стране, стекле право гласа у Сједињеним Америчким Државама усвајањем 19. амандмана Устава 1920. године. Међутим, разлика у платама је и даље постојала, а у 40-им годинама XX века одиграо се неуспели покушај формално-правног уклањања неједнакости у платама. Наиме, Винифред Клер Стенли (*Winifred Claire Stanley*),

републиканка и чланица Конгреса, предложила је 1944. године закон под називом „Забрана дискриминације у платама на основу пола”. Овај закон имао је за циљ да измени низ неправедних пословних пракси у „Закону о националним радним односима” из 1935. године – тако што би укључио забрану дискриминације у погледу плате коју запослени добија на основу пола. Међутим, Стенлијев предлог закона никада није прошао кроз Конгрес (Daugherty 2025).

Формулација „родно засновани јаз у платама” (*gender wage gap/gender pay gap*) појављује се, фреквентније, у академској и јавно-политичкој употреби током друге половине XX века, паралелно са јачањем женског покрета и повећаним учешћем жена на тржишту рада. Први значајни статистички подаци, који прате овај феномен, уочавају се, такође, у Сједињеним Америчким Државама, почетком 1960-их година, када су жене чиниле све већи део радне снаге, али су биле знатно мање плаћене од мушкараца за исти рад или рад исте или сличне вредности. Иако се разлика у платама, углавном, приписивала различитом образовању или професионалном искуству између мушкараца и жена, подробније и прецизније анализе указивале су на то да те разлике, у великој мери, проистичу из социо-културолошких норми, институционалних пракси и родне расподеле улога унутар једног друштва. Тиме је ова синтагма постала не само економска категорија, већ и индикатор дубљих структурних неједнакости (Daugherty 2025).

Појава термина „родни платни јаз” означила је прелазак са посматрања индивидуалних разлика, међу половима, на системско и структурно разумевање друштвених механизма неједнакости. У својим истраживањима, ауторка Клаудија Голдин наглашава да је родни јаз у платама „истрајна” и дугорочна последица сложене историјске динамике – која укључује факторе попут индустријализације, трансформације породичних односа, промена у систему образовања, али и једно дуго раздобље задржавања жена у мање плаћеним професијама и у улогама оних који су примарни неговатељи унутар домаћинстава (Goldin 2021). Постојање стереотипа „мамина стаза” (*mom's trail*) јасно осликава наведене тврдње. Појам „мамина стаза” односи се на схватање послодаваца да приликом запошљавања, процеса рада и могућности напредовања треба узети у обзир пол запосленог, јер се претпоставља да ће жена, као мајка, због обавеза које ће имати према детету, на одређено време напустити радно место или бити, потенцијално,

мање посвећена послу (Николић 2019, 51). Овакво поимање где је женски рад посматран као нека врста ризика, са друге стране, отвара питање – значаја рађања деце, јер се може закључити да је потомство „луксуз”. Ипак, ако социјална политика, али и пословни свет буду, искрено, друштвено одговорни и ако на будуће генерације гледају, осим као на „велико приватно добро”, али и из угла тога да су нове генерације „залог за будућност” и будућа радна снага (потенцијални професионалци у различитим занимањима), онда је то сасвим другачија парадигма, јер управо запослени доприносе економски јачој и социјално здравијој заједници и држави. Наша држава јесте преузела трошкове породичног одсуства, али се и том смислу, неретко, јављају проблеми попут обрачуна зарада и кашњења исплата. Осим тога, ако једна држава жели да негује вредност као што је „људски/хумани капитал”, онда је решавање проблема неједнаког плаћања жена и мушкараца за исти посао један од путева ка томе. Историјска контекстуализација показује да родне платне разлике нису резултат природног поретка, већ вишедеценијског интерактивног дејства економских и социо-културолошких сила.

Теоријски оквир овог рада ослања се, првенствено, на приступ историјског институционализма (или новог институционализма), који заступају Даглас Норт (*Douglass North*), економиста и политиколошкиња, Теда Скокпол (*Theda Skocpol*). Њихови радови упућују на значај „неформалних институција” и на то да институције не чине само „формална правила игре”. Културолошки обрасци, историјски наративи, постојеће друштвене норме и очекивања имају огромну улогу – у обликовању јавних политика и могућности њиховог спровођења. Како наведени аутори „акцентују” – у условима постојања закона који забрањују дискриминацију, родна неједнакост се може одржати услед институционалне инерције тј. „затворености” система и културолошки условљене „толеранције” према ономе што се може назвати друштвеним *status quo* (North 1990; Skocpol 1992). У контексту рада, ови наводи, пружају тумачење, зашто усвајање прогресивних мера (нпр. „Закон о родној равноправности”) не доводи, нужно, до суштинске промене у пракси, већ остаје у домену декларативног.

Наведени увиди се проширују кроз теорију сегрегације тржишта рада (*Labor Market Segmentation Theory*) у којој ауторке Барбара Рескин (*Barbara Reskin*) и Хајди Хартман (*Heidi*

*Hartmann*) – показују како се жене системски усмеравају у мање плаћене секторе (хоризонтална сегрегација) и ређе се налазе на руководећим позицијама (вертикална сегрегација), чак и када имају једнаке или боље квалификације у односу на мушкарце (*Reskin* 1986; *Hartmann* 1987). Хоризонтална сегрегација представља доминантну заступљеност жена у областима као што су социјална заштита, просвета или здравство, док вертикална сегрегација указује на недовољну заступљеност жена у управљачким нивоима, на извршним позицијама и у областима као што су ИТ, финансије и енергетика (*Reskin* 1984; *Hartmann* 1987). Настале поделе нису резултат слободног избора, већ ограничавајућих могућности, социјализације и институционалних препрека.

Додатну теоријску димензију пружа рад социолошкиње Џоан Акер (*Joan Acker*), која у свом концепту тзв. *gendered organizations*<sup>3</sup> тврди да су институције и друштвене сфере – укључујући и оне наизглед неутралне као што су тржиште рада, јавна управа или академска заједница – структурисане тако да фаворизују мушке норме, рутине и обрасце деловања. Ови сектори, према ауторки Акер, одражавају друштвено „кодиране” хијерархије, које доводе до структурног потискивања жена, чак и у условима формалне једнакости (*Acker* 1990).

Последњих деценија, једна од водећих ауторки у овој области, поменута економисткиња Клаудија Голдин истиче да је значајан део јаза у платама, у модерном контексту, последица такозване „казне флексибилности” (*penalty of flexibility*), која погађа жене које узимају одсуства због мајчинства или прихватају мање захтевне позиције како би усагласиле радне и породичне обавезе. У студијама које је објавила као професорка Харвард универзитета, Голдин показује да чак и када „контролишемо” чиниоце попут образовања, искуства и сектора запослења, жене остају мање плаћене од мушкараца због тога што се „цена флексибилности” уграђује/инкорпорира у саме механизме радног тржишта (*Goldin* 2014).

<sup>3</sup> Теорија родних организација усмерена је на то како род утиче на различите димензије социјалног, политичког, економског и технолошког живота, као и на начин на који се овај утицај „мобилише” у организацијама и како организације подстичу и решавају нове и реформулисане родне (не)једнакости.

## НЕЈЕДНАКОСТ У ПЛАТАМА ИЗМЕЂУ ЖЕНА И МУШКАРАЦА КАО ГЛОБАЛНИ ПРОБЛЕМ

Родно заснована неједнакост у зарадама/платама представља један од најперзистентнијих социо-економских изазова у савременом свету. Према подацима Светског економског форума, глобални родни јаз у зарадама се затвара спорим темпом, а процене из 2023. године показују да ће бити потребно више од једног века да се постигне пуна економска равноправност између мушкараца и жена, ако се настави тренутна динамика (World Economic Forum 2023).

Разлике у зарадама нису равномерно распоређене ни између различитих региона, нити унутар самих региона – на пример, земље Европске уније бележе различите нивое родног јаза у платама, упркос сличним нормативним оквирима и политикама равноправности. Док развијене земље бележе, званично, смањење јаза у платама, релевантније анализе показују да се родна неједнакост често маскира привидном равноправношћу. Када се у анализу укључе фактори попут врсте посла, степена образовања, радног времена и положаја у хијерархији организације, разлике постају значајно израженије (European Commission 2023). Управо зато све већи број истраживача инсистира на разликовању номиналне и структуралне једнакости у анализи родног јаза у платама (International Labour Organization, ILO 2022). Ове несразмерности, чак и када нису формално забрањене или препознате као дискриминација, део су системске родне асиметрије. Тако нешто подразумева не само неједнак приступ ресурсима, већ и дискрепанцу у вредновању рада који жене и мушкарци обављају – било да је реч о мање плаћеним професијама, мањој заступљености на руководећим позицијама, или очекивањима, која се односе на балансирање професионалног и породичног живота. У том смислу, родна неједнакост у зарадама није само последица тржишне логике, већ и институционалних отпора, где формално једнаке могућности не воде нужно до једнаких исхода (Ruberly and Grimshaw 2015). Истраживачи указују и на то да платне разлике опстају управо због асиметричне расподеле моћи и друштвене перцепције вредности рада, што отежава ефикасну примену и праћење мера родне равноправности (International Labour Organization, ILO 2022). У складу са тим, потреба за унапређеним индикаторима – који неће мерити само номиналне плате, већ ће анализирати функционалну равноправност – постаје императив у

јавним политикама савременог доба. Увођење транспарентности у систем плата, ревизија критеријума за напредовање и прецизно праћење утицаја културолошких постулата на родну динамику запошљавања представљају кључне инструменте за постизање стварне равноправности (European Commission 2023 *Gender Pay Gap Situation in the EU*).

Диспаритет у платама може да стимулише разнолике процесе, који имају дејство не само на објективну већ и на субјективну перцепцију добробита жена. Запослене мајке су често виђене као мање ефикасне у послу у поређењу са својим колегама. Слично виђење фреквентно се пресликава и на родитељске улоге, што може додатно подрити самопоуздање код жена и последично смањити њихову посвећеност и учинак на радном месту. Све ово може резултирати, управо, родно заснованим јазом у платама (Lips 2016).

## **ПРОБЛЕМ НЕЈЕДНАКОГ ПЛАЋАЊА ЖЕНА И МУШКАРАЦА ЗА ИСТИ ДЕЛОКРУГ И ВРСТЕ ПОСЛОВА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ; ДИСКРИМИНАТОРСКЕ ПРАКСЕ**

Званично гледано, у Републици Србији, забележено је смањење родно заснованог јаза у платама – који, према последњим подацима Републичког завода за статистику, износи 8,8 одсто. Ипак, детаљнија анализа указује на то да овај проценат не одражава реалне неједнакости. Када се у анализу укључе фактори као што су ниво образовања, тип занимања и стопе запослености, уочавају се структурне разлике које измичу агрегираној статистици. Жене су у већој мери заступљене у слабије плаћеним занимањима, имају виши ниво незапослености и у просеку примају пензију која је за 17% нижа у односу на пензије које примају мушкарци. Истовремено, иако је више жена високо образовано, њихове плате остају ниже од плата мушкараца са истим квалификацијама (Републички завод за статистику 2023).

У правном смислу, држава је предузела важне кораке усвајањем *Закона о родној равноправности* 2021. године, као и *Акционог плана за период 2022-2023 за спровођење Стратегије за родну равноправност за период 2021-2030* (*Закон о родној равноправности* 2021, чл. 7; *Акциони план*, 2022). У закону се изричито

наводи да послодавци не смеју исплаћивати различите зараде за исти рад, једнаке вредности, односно да мушкарци и жене који обављају исти посао и имају исту стручну спрему морају бити једнако плаћени (Zakon o rodnoj ravnopravnosti 2021, čl. 7).

Према последњим медијским тврдњама Поверенице за заштиту равноправности, изречених на панелу, под називом „Стварање сигурног простора за све” – положај жена на тржишту рада много је више од питања регулативе. „Повереница је говорила о значају препознавања и сузбијања различитих облика дискриминације у радном окружењу. Она је истакла да је у области рада и запошљавања годинама најизраженија дискриминација по основу пола, као и брачног и породичног статуса, година живота, инвалидитета и других основа који се неретко јављају кумулативно. Јанковић је навела да све више послодаваца разуме значај поштовања равноправности и води рачуна о креирању инклузивног радног окружења и нагласила да је равноправност више од пуких законских одредби и процедура, она је модел понашања и прихватање различитости свих запослених. Веома је битно какву поруку шаљу руководиоци у компанијама, јер они својим поступцима креирају радну атмосферу којој се запослени прилагођавају, закључила је повереница” (Janković 2025, citirano u: Poverenik za zaštitu ravnopravnosti 2025).

Када је реч о заступљености жена у јавном сектору, примећен је позитиван помак – жене су данас бројније у правосудју, тужилаштву и парламенту (Републички завод за статистику 2023). Међутим, у добро плаћеним и високо-технолошким секторима – попут СТЕМ области<sup>4</sup>, ИТ индустрије, економије и финансија – жене су и даље у мањини. Оваквом исходу доприносе и социјални и психолошки фактори заступљени још током средњег образовања. Једно истраживање указало је на постојање бојазни да у педагошком смислу настава на предметима природних наука може бити конципирана тако да и даље фаворизује мушкарце, што потврђује тезу о родно-стереотипном одређивању предмета, оних који су прикладни за мушкарце и других, који су прикладни за жене (Sadler et al., 2011). Такође, једно лонгитудинално истраживање мапирало је важност

<sup>4</sup> Енглески појам *STEM* је акроним који обухвата неколико академских дисциплина: науку (*science*), технологију (*technology*), инжењерство (*engineering*) и математику (*mathematics*).

потребе да јавне политике буду усмерене на деконструкцију родних предрасуда и неговање родне равноправности од раног узраста (Roethlisberger et al., 2023). Исто важи и за руководеће позиције и, поменути, „топ-менаџмент” у приватном сектору (Републички завод за статистику 2023). Ови подаци указују на постојање упорних, структурних неравнотежа, али и на утицај укорених родних стереотипа о лидерству, професионалним амбицијама жена и њиховој улози у друштву. Прихватање оваквих норми доприноси високој друштвеној „имуности” на родну неједнакост у запошљавању и плаћању (Goldin 2021). Поред постојања већ „детектованог” стереотипа „мамина стаза” (*mom's trail*), кроз ове видове друштвеног деловања уочава се утицај ефекта „стакленог плафона” (Glass Ceiling Effect), као парадигме за неравноправност жена у раду и запошљавању<sup>5</sup> (Николић 2019, 50).

Студија под називом „Истраживање о заступљености жена на значајним друштвеним положајима у Републици Србији” истиче то да мушки испитаници, осим квалификација и радног искуства, узимају у обзир и физички изглед, као и брачни и родитељски статус, приликом запошљавања жена. Исто тако, испитаници оба пола, уочавају да су жене чешће под утицајем мобинга, као и да имају мање могућности за водеће позиције (Арежина и Спасојевић 2021).

Узимајући претходне наводе у обзир, иако, приватни сектор у нашој држави формално истиче меритократију као кључни принцип запошљавања и напредовања, у пракси се често, несвесно и под утицајем постојећих друштвених представа и устаљених образаца размишљања, предност даје мушкарцима. Ово указује на то да се „политика квота”, која омогућава равномернију заступљеност полова, показала делимично корисном у одређеним околностима. Већи и трајнији ефекат могу имати осмишљене обуке за менаџере и кадровске службе, јавне дебате, информативне кампање и програми неформалног образовања, усмерени ка преиспитивању постојећих

<sup>5</sup> Како се наводи у раду ауторке Николић (Nikolić 2019), ефекат „стакленог плафона” први пут је детаљно разматран у чланку који је 1986. године објављен у *Wall Street Journal*-у. У овом чланку, који се бавио корпоративном хијерархијом, у приватном/реалном сектору, указано је на постојање тзв. невидљивих баријера које, створене на основу пола, спречавају жене у њиховом професионалном напредовању. Термин „стаклени плафон”, у свом најужем и историјски првобитном значењу, односи се на дискриминацију која онемогућава да квалификоване и способне жене напредују унутар компанија и корпоративног света (50).

уверења и подстицању недискриминаторских пракси у радном окружењу. Оваквим видом деловања, може се, настојати – да се створи и очува „институционална култура равноправности”.

## **ПРЕДЛОГ ИНСТРУМЕНАТА И МЕХАНИЗАМА ЗА КРЕИРАЊЕ АДЕКВАТНИЈЕ И ДЕЛОТВОРНИЈЕ ЈАВНЕ ПОЛИТИКЕ У СФЕРИ РОДНО ЗАСНОВАНОГ ПЛАТНОГ ЈАЗА**

Родна равноправност у платама јесте један од најизазовнијих аспеката јавне политике у Европи, а истовремено и глобално. Са циљем да се овај проблем системски реши и да се створи равноправнији и транспарентнији радни простор, Европска унија је у 2023. години усвојила *Директиву (ЕУ) 2023/970*, која поставља оквир за побољшање примене принципа једнаке плате за једнак рад или рад једнаке вредности. Увођење ове *Директиве* представља важан корак у стварању адекватнијег и делотворнијег система јавних политика, који ће покушати да омогући сузбијање родног јазу у платама и да створи претпоставке за потпунију интеграцију принципа равноправности на радном месту (Directive EU 2023/970).

У складу са *Директивом (ЕУ) 2023/970* Европског парламента и Савета Европске уније усвојеној 10. маја 2023. године, која има за циљ јачање примене начела једнаке плате за једнак рад између жена и мушкараца кроз транспарентност плата и ефикасније механизме контроле, предвиђене су следеће мере:

- Послодавци су у обавези да радницима учине доступним критеријуме на основу којих се одређују плате, нивои плата и могућности напредовања у каријери, при чему ти критеријуми морају бити објективни и родно неутрални.

- Запослени имају право да затраже и добију писмене информације о свом индивидуалном нивоу плате, као и просечним нивоима плата за исте позиције, раздвојеним по полу.

- Послодавци са више од 250 запослених обавезни су да једном годишње доставе надлежним органима извештај о разликама у платама по полу.

- Уколико се утврди да разлика у платама по полу износи 5% или више, послодавац је у обавези да у сарадњи са представницима запослених спроведе заједничку процену плата.

Ове мере имају за циљ повећање доступности информација о систему зарада, обнову постојећих критеријума за напредовање и боље праћење утицаја организационих и културних модела на родну динамику запошљавања, што представља један од кључних предуслова за постизање ефективне економске равноправности (Directive EU 2023/970, Arts. 4, 7, 9, 10).

Према наведеној директиви, која је ступила на снагу 6. јуна 2023. године, државе чланице Европске уније имају рок до 7. јуна 2026. године да имплементирају њене одредбе у своје националне законе (Directive EU 2023/970). Одређен број земаља започео је рад на имплементацији ове Директиве и у различитој је фази њене примене, попут Немачке, Пољске, Финске, Луксембурга, Шведске и Шпаније.

Када је реч о Републици Србији, као кандидату за чланство у Европској унији – наша држава, још увек, није донела конкретно законодавство које имплементира *Директиву (ЕУ) 2023/970* о транспарентности плата и једнакој плати за једнак рад (Directive EU 2023/970). Међутим, у складу са процесом приступања, очекује се да ће наша земља ускладити своје законодавство са европским стандардима, укључујући и мере за повећање транспарентности плата и обезбеђивање једнаких плата за једнак рад. Помињани *Закон о родној равноправности* из 2021. године и *Акциони план за период 2022–2023. године*, као део *Стратегије родне равноправности за период 2021–2030*, постављају темеље за унапређење родне равноправности у Србији. Ипак, ови документи не садрже конкретне одредбе које директно укључују правне норме из *Директиве (ЕУ) 2023/970* – попут обавезе о транспарентности плата, дужности послодаваца да у огласима за посао наведу платне оквире или да пружи информације о платама запослених у истом сектору једне компаније и који обављају једнак делокруг посла (*Закон о родној равноправности* 2021; *Акциони план*, 2022; Directive EU 2023/970).

Свеобухватна разматрања указују на то да је у претходним годинама остварен извесни нормативни напредак и донето је неколико подстицајних мера попут дечијег додатка и државне помоћи мајкама у стицању прве некретнине, у максималном износу од 20 000 евра. Ипак, циљ би требало бити да јавне политике у сфери родне равноправности не остану на нивоу званичних изјава и прописа без стварне примене, већ да постану делотворни механизми, који воде ка суштинским и одрживим променама у друштву.

Потребно је развијати такве механизме, који не само да прате ефекте адекватнијих јавних политика, већ и оснажују капацитете жена за професионално напредовање. Корисно би, у овом случају било, ставити акценат на подстицање женског лидерства и равноправну заступљеност у доношењу одлука, јер без тога није могуће остварити стварну економску равноправност. Истовремено, треба јасно имати на уму да циљ оваквих политика није занемаривање или маргинализовање мушкараца, већ успостављање система у којем се резултати, знање и ангажман сваке индивидуе вреднују на једнакој основи. Она политика која подржава и препознаје и потенцијал жена, у свим професионалним сферама, може бити заиста делотворна и друштвено трансформишућа.

## ЗАКЉУЧАК

Родно заснован јаз у платама представља комплексан друштвено-економски феномен који опстаје, упркос, бројним законодавним напорима да се таква неједнакост отклони. Истраживање показује да формално усвајање прогресивних прописа/ политика, иако неопходно, није само по себи довољно за стварање истинске/стварне равноправности. Укореење институционалне структуре, културолошки обрасци и тржишне праксе настављају да репродукују економске неједнакости између жена и мушкараца, чак и у контексту номиналне једнакости.

*Директива (ЕУ) 2023/970* Европског парламента и Савета Европске уније, која уводи обавезу транспарентности плата и механизме контроле родног платног јаза, представља важан корак у правцу суштинских промена. Овакав приступ, који инсистира на објективним критеријумима напредовања и праву радника на информације о платама, може послужити као модел свим државама, које стреме ка ефикаснијем отклањању родних неједнакости. Ипак, целовита примена оваквих мера захтева не само законодавну вољу већ и изградњу „институционалне културе равноправности” у пракси. Кључни изазов остаје трансформација постојећих перцепција у радним срединама, где би се допринос и знање, нужно, требало вредновати независно од пола.

Политике које имају намеру да буду делотворне морају се усмерити на оснаживање жена кроз подршку женској иницијативи, равноправном учешћу у процесима доношења одлука и стварању

радног окружења у којем породичне обавезе нису препрека професионалном развоју. Истовремено, важно је нагласити да циљ ових политика није дискредитовање мушкараца, већ изградња праведног система у којем се професионална постигнућа, труд и компетенције сваког појединца процењују путем једнаких параметара.

Стварање одрживих механизма за унапређење економске равноправности захтеваће иновативне приступе, интердисциплинарни сарадњу и дугорочно ангажовање свих друштвених актера. Само тако је могуће постићи друштвени преображај, који ће превазићи пуку нормативну једнакост и успоставити стварну равноправност у свим сегментима друштва.

## РЕФЕРЕНЦЕ

- Acker, Joan. 1990. "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations". *Gender & Society* 4(2): 139–158.
- Arežina, Vera, i Nenad Spasojević. 2021. „Истраживање о заступљености жена на значајним друштвеним положајима у Republici Srbiji”. *Politička revija* 67(1): 65-82 DOI: 10.22182/pr.6712021.4
- BBC. 2023. „Nobelova nagrada za ekonomiju: Američka ekonomistkinja Klodija Goldin dobila prestižno priznanje za istraživanje rodnog jaza u platama”. *BBC News* na srpskom. Poslednji pristup 8. april 2025. <https://www.bbc.com/serbian/lat/svet-67054389>.
- Centar za istraživanje javnih politika. 2024. „GIGMETAR Srbija 2024: Digitalna geografija rada u Republici Srbiji”. *GIGMETAR Public Policy Center*. Poslednji pristup 26. april 2025. <https://gigmetar.publicpolicy.rs/srbija-2024-2/>.
- Daugherty, Greg. 2025. "The History of the Gender Wage Gap in America". *Investopedia*. Poslednji pristup 20. april 2025. <https://www.investopedia.com/history-gender-wage-gap-america-5074898>.
- Directive (EU) 2023/970 of the European Parliament and of the Council of 10 May 2023 to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms, *OJ L 132*, 17.5.2023, p. 21–44.
- European Commission. 2023. *Gender Pay Gap Situation in the EU*. <https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice->

- p>and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu\_en.
- Goldin, Claudia. 2014. "A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter". *American Economic Review* 104(4): 1091–1119.
- Goldin, Claudia. 2021. *Career and Family: Women's Century-Long Journey toward Equity*. Princeton: Princeton University Press.
- Hartmann, Heidi. 1987. "The Family as the Locus of Gender, Class, and Political Struggle: The Example of Housework". *Signs* 6(3): 366–394.
- International Labour Organization. 2022. *Global Wage Report 2022–23: The impact of inflation and COVID-19 on wages and purchasing power*. Geneva: International Labour Organization.
- Janković, Brankica. 2025. „Poverenica na panelu: Stvaranje sigurnog prostora za sve”. Poverenik za zaštitu ravnopravnosti. Poslednji pristup 24. april 2025. <https://ravnopravnost.gov.rs/poverenica-na-panelu-stvaranje-sigurnog-prostora-za-sve/>,
- Lips, H.M. 2016. "The Gender Pay Gap and the Wellbeing of Working Women". In *Handbook on Well-Being of Working Women*, eds. Connerley, M. and Wu, J., 141–157. Dordrecht: Springer [https://doi.org/10.1007/978-94-017-9897-6\\_9](https://doi.org/10.1007/978-94-017-9897-6_9).
- Mars, Amanda. 2024. "Claudia Goldin, 2023 Nobel Prize Winner in Economics: 'Feminism Became a Very Bad Word in the United States'". *El País English Edition*. Poslednji pristup 10. april 2025. <https://english.elpais.com/economy-and-business/2024-12-22/claudia-goldin-2023-nobel-prize-winner-in-economics-feminism-became-a-very-bad-word-in-the-united-states.html>.
- Nikolić, Slađana. 2019. „Značaj poverenika za zaštitu ravnopravnosti u sprečavanju efekta 'staklenog plafona' i diskriminacije žena u radu i zapošljavanju u Republici Srbiji”. *Администрација и јавне политике* 3: 51–69. [https://lux-dog.com/wp-content/uploads/2020/04/ajp-12-3\\_2019-3.pdf](https://lux-dog.com/wp-content/uploads/2020/04/ajp-12-3_2019-3.pdf)
- North, Douglass. 1990. *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Peters, B. Guy. 2021. *Public Policy*. Cheltenham, UK; Northampton, MA, USA: Edward Elgar Publishing.
- Republički zavod za statistiku. 2024. „Žene i muškarci u Srbiji, 2023”. Poslednji pristup 21. april 2025. <https://www.stat.gov.rs/sr-cyrl/vesti/20240209-zene-i-muskarci/?a=0&s=090204>.
- Reskin, Barbara F., and Heidi I. Hartmann, eds. 1986. *Women's Work, Men's Work: Sex Segregation on the Job*. Washington, D.C.: National Academy Press.

- Roethlisberger Claudia, Franziska Gassmann, Wim Groot, and Bruno Martorano. 2023. "The contribution of personality traits and social norms to the gender pay gap: A systematic literature review". *Journal of Economic Surveys*, 37: 377-408.
- Rubery, Jill, and Damian Grimshaw. 2015. "The Wages of Men and Women: Should They Be Equal?" *International Labour Organization*.
- Sadler, Philip M., Gerhard Sonnert, Zahra Hazari, and Robert Tai. 2012. "Stability and Volatility of STEM Career Interest in High School: A Gender Study". *Science Education*, 96(3): 411–427.
- Skocpol, Theda. 1992. *Protecting Soldiers and Mothers: The Political Origins of Social Policy in the United States*. Cambridge, MA: Belknap Press.
- Vlada Republike Srbije [Vlada RS], Akcioni plan za period 2022-2023 za sprovođenje Strategije za rodnu ravnopravnost za period 2021-2030, 2022. Poslednji pristup 15. april 2025. <http://www.rodnaravnopravnost.gov.rs/sites/default/files/2022-08/Akcioni%20plan%20za%20period%20od%202022-2023%20za%20sprovođenje%20Strategije%20za%20rodnu%20ravnopravnost%202021-2030.pdf>
- World Economic Forum. 2023. *Global Gender Gap Report 2023*. <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/>.
- Zakon o rodnoj ravnopravnosti, „Službeni glasnik Republike Srbije”, br. 52/2021.

**Marina Todorović\***

*Belgrade*

## **THE PROBLEM OF DISPARITY IN PAY BETWEEN WOMEN AND MEN FOR WORK OF THE SAME VALUE**

### **Resume**

The starting point of this research is based on several complementary theoretical approaches, which allow for a comprehensive understanding of the phenomenon of the gender pay gap. Primarily, the work relies on the theory of historical institutionalism, in which the works of authors such as Douglass North, an American economist, and the American sociologist and political scientist, Theda Skocpol, are significant. This approach highlights that the outcomes of public policies are influenced not only by formal legal provisions and laws but also by so-called “non-policy” factors — networks of informal rules, habits, cultural patterns, and behaviors rooted in social and political reality.

Thus, even when progressive public policies are formally adopted, their implementation may be limited by institutional inertia and resistance in practice. Additionally, insights from labor market segmentation theory will be applied, particularly the analyses of intellectuals such as Barbara Reskin, a sociologist, and Heidi Hartmann, an economist, who emphasize the existence of horizontal and vertical segregation of women in the employment sector, meaning their concentration in lower-paid sectors and underrepresentation in decision-making positions and top management. The research also builds upon findings from Joan Acker, a sociologist, who pointed to the existence of „gendered institutions“ and structures, such as the labor market, where gender hierarchies are socially constructed and reproduced. Through this perspective, the

---

\* E-mail address: todormari@icloud.com.

gender pay gap is not seen merely as a result of individual choices or qualifications but rather as a reflection of traditionally entrenched institutional and social patterns that produce and sustain gender inequality. The study also incorporates insights from economist Claudia Goldin, who, through the lens of historical institutionalism and labor market segmentation, emphasizes long-term structural “matrices of inequality” between women and men in the labor market.

The main research question this paper seeks to address is:

How do the socio-cultural norms influence the effectiveness of implementing policies aimed at reducing the gender pay gap?

Methodologically, the research is based on scientific methods of content and discourse analysis, historical method, as well as induction and deduction.

The analysis of data on gender wage differences in the Republic of Serbia draws from the 2023 survey by the Statistical Office of the Republic of Serbia, showing a reduction of the gender pay gap to 8.8%. However, a deeper analysis that includes factors such as education level, type of employment, and (un)employment rates among women reveals significantly greater disparities. Women are more often represented in lower-paid occupations, receive lower pensions (on average, 17% less), and experience higher unemployment rates, despite being more highly educated overall. Despite the adoption of the „Law on Gender Equality“ in 2021 and the „Action Plan for 2022–2023 as part of the Gender Equality Strategy for the period 2021–2030“, the labor market position of women has not seen significant improvement.

Thorough considerations suggest that, despite certain normative progress achieved in recent years, the primary objective should be to ensure that public policies in the field of gender equality move beyond official declarations and formal regulations, and instead become effective mechanisms that not only monitor the outcomes of improved public policies but also strengthen the capacities of women for professional advancement.

Particular emphasis should be placed on promoting women’s leadership and ensuring equal representation in decision-

making processes, as sustainable economic equality cannot be achieved without these measures. It is equally important to recognize that the goal of such policies is not to neglect or marginalize men, but to establish a system where achievements, knowledge, and engagement of every individual are evaluated on equal grounds. Only policies that foster and acknowledge the potential of women across all professional sectors can be regarded as truly effective and capable of driving broader social transformation.

**Keywords:** gender pay gap, men, women, progressive public policies, socio-cultural norms, disparity

---

<sup>\*\*</sup> Овај рад је примљен 4. јуна 2025. године, а прихваћен за штампу на састанку Редакције 8. августа 2025. године.