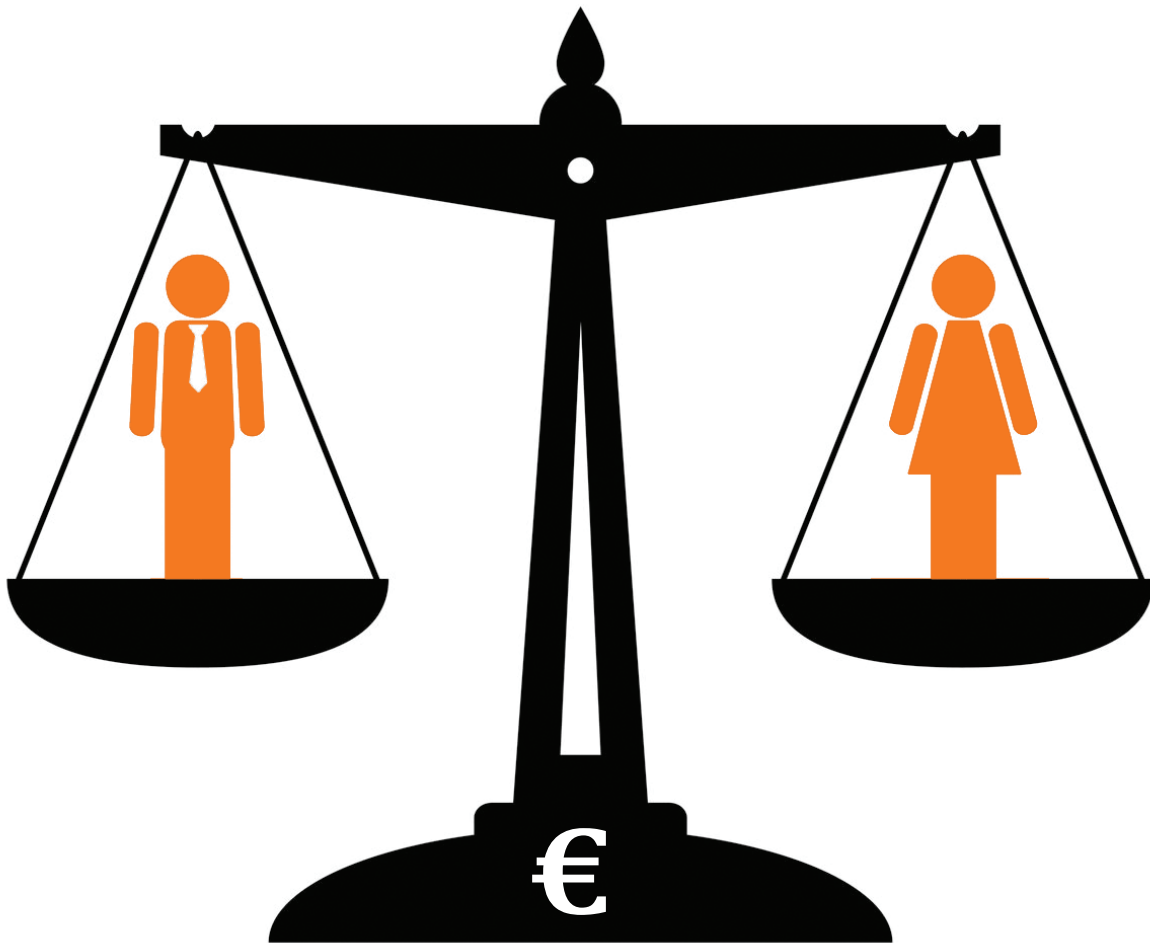




Enako plačilo za enako delo in plačna vrzel med spoloma



Mag. Andreja Poje, Metka Roksanđić

Enako plačilo za enako delo in plačna vrzel med spoloma

**Mag. Andreja Poje,
Metka Roksanđić**

Izdajatelj:

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije,
Dalmatinova 4, 1000 Ljubljana

Avtorica:

Metka Roksanđić, Ženski lobi Slovenije in Mag. Andreja Poje, ZSSS

Oblikovanje in tisk:

grafex agencija | tiskarna

Ljubljana, november 2013

Priročnik je sofinancirala Evropska komisija. Ta ne odgovarja za informacije, ki jih vsebuje, gradivo ter za njegovo nadaljnjo uporabo, ker izraža poglede avtoric.

KAZALO

| | |
|--|-----------|
| 1. UVOD | 5 |
| 2. ENAKO PLAČILO ZA ENAKO DELO ALI DELO ENAKE VREDNOSTI | 6 |
| 2.1. Opredelitev pojma enako plačilo za enako delo ali delo enake vrednosti..... | 6 |
| 2.2. Pomen, namen in cilji enakega plačila | 7 |
| 3. PREGLED PRAVNE UREDITVE | 7 |
| 3.1. Zgodovinski pregled | 7 |
| 3.2. Ureditev v EU | 7 |
| 3.2.1. Uveljavljanje v praksi | 8 |
| 3.3. UREDITEV V SLOVENIJI | 9 |
| 3.3.1. Uveljavljanje v praksi | 9 |
| 4. PRIMERI DOBRIH PRAKS IZ DRŽAV ČLANIC EU | 10 |
| 4.1. Švica: orodje Logib ter certifikat »equal salary« | 11 |
| 4.2. Nemčija: orodje Logib-D ter certifikat »Logib-D geprüft«..... | 12 |
| 4.3. Avstrija: poročilo o dohodkih | 13 |
| 4.4. Finska: načrt enakosti in plačna raziskava..... | 13 |
| 4.5. Švedska: analiza razlik med plačami pri ženskah in moških ter metoda »pilotne analize plačil«.. | 15 |
| 4.6. Portugalska: prevrednotenje dela za spodbujanje enakosti med spoloma..... | 15 |
| 4.7. Luksemburg: program pozitivnih ukrepov za podjetja iz zasebnega sektorja..... | 16 |
| 4.8. Nizozemska: študijska skupina in orodja za preverjanje enakega plačila..... | 17 |
| 4.9. Združeno kraljestvo: Razmisli, ukrepaj, poročaj (»Think, Act, Report«)..... | 18 |
| 5. ANALIZA PLAČNE VRZELI | 19 |
| 5.1. Plačna vrzel..... | 19 |
| 5.2. Merjenje plačne vrzeli – metodologija..... | 19 |
| 5.3. Plačna vrzel v EU in Sloveniji..... | 20 |
| 5.3.1. Plačna vrzel v EU..... | 20 |
| 5.3.2. Plačna vrzel v Sloveniji..... | 21 |
| 5.3.2.1. Povprečne bruto plače v Sloveniji po spolu..... | 21 |
| 5.3.2.2. Uvrščanje zaposlenih oseb v decile glede na višino neto plače po spolu | 23 |
| 5.3.2.3. Plačna vrzel po dejavnostih..... | 23 |
| 5.3.2.4. Plačna vrzel po skupinah poklicev | 24 |
| 5.3.2.5. Plačna vrzel po delovnih mestih..... | 25 |

| | |
|--|-----------|
| 6. EMPIRIČNA ANALIZA V PODJETJIH..... | 28 |
| 6.1. Analiza na ravni podjetij..... | 28 |
| 6.2. Podatkovna osnova..... | 29 |
| 6.3. Prikaz rezultatov..... | 30 |
| 6.4. Ključne ugotovitve..... | 32 |
| 7. PREDLOGI SPREMEMB IN UKREPOV..... | 33 |
| 8. ZAKLJUČKI..... | 33 |
| LITERATURA IN VIRI..... | 34 |

1. UVOD

Plače so izjemno občutljivo družbeno in politično področje, tako s socialnega, ekonomskega kot motivacijskega vidika. Za veliko večino zaposlenih so glavni vir dohodka, zaradi česar njihova višina pomembno vpliva na življenjski standard in dostojnost življenja. Plače so prav tako pomemben dejavnik osebnega uspeha; razlika v plači ženske in moškega pa najbolj nazorno pokaže napredek in položaj žensk na trgu dela. Tudi za Slovenijo velja, da ženske v povprečju zaslužijo manj kot moški, čeprav so bolj izobražene.

Enako plačilo za enako delo ali za delo enake vrednosti za ženske in moške je splošno sprejeto načelo, ki velja v Evropski uniji in v Sloveniji. Je tudi ena izmed ključnih vrednot, saj o obstoječih razlikah v plačah žensk in moških po raziskavi Eurobarometra (2012) večina meni, da so neupravičene, da so resen problem in da je treba ukrepati tako v EU kot v Sloveniji. Ti podatki kažejo, da kar 85 odstotkov Evropejcev meni, da so obstoječe razlike v plačah neupravičene. Podobno velja tudi za Slovenijo, saj več kot dve tretjini žensk in več kot polovica moških meni, da je razlika v plačah med ženskami in moškimi resen problem. Večina jih je prepričanih, da bi k zmanjšanju plačne vrzeli prispevali ukrepi na ravni EU (44 odstotkov), 30 odstotkov pa, da je najbolj primeren ukrep za zmanjšanje plačne vrzeli uveljavljanje finančnih kazni za podjetja, ki ne spoštujejo enakosti med spoloma (npr. pri plačilu in napredovanju). Manj kot tretjina jih meni, da je potrebno omogočiti dostop do katere koli vrste zaposlitve tako ženskam kot moškim, 22 odstotkov pa jih verjame, da bi k večji plačni enakosti pripomogle pregledne plačne lestvice v podjetjih.

Eden izmed možnih kazalnikov za merjenje in prikazovanje neenakosti v plačah po spolu je plačna vrzel oziroma »Gender Pay Gap«. Podatki Evropskega statističnega urada (Eurostat) o plačni vrzeli v EU in državah članicah za leto 2011 kažejo, da so plače žensk manjše od plač moških za 16 odstotkov, v Sloveniji za 2,3 odstotka.

Da plačna vrzel v Sloveniji »skoraj ne« obstaja, kažejo podatki na državni ravni. Plačna vrzel pa se bistveno poveča, ko primerjamo plače po spolu v dejavnostih in poklicih kot tudi na ravni delovnega mesta v podjetjih. Razlike med plačami moških in žensk tako v Sloveniji obstajajo, ob tem da so ženske v povprečju bolj izobražene od moških.

V zdravstvu in socialnem varstvu so imele ženske v letu 2012 v povprečju za 26,5 odstotka manjšo plačo kot v teh dejavnostih zaposleni moški, v finančnih in zavarovalniških dejavnostih pa so plače žensk zaostajale za plačami moških za 24,9 odstotka. Le v treh dejavnostih je bila plača žensk višja od plač moških, in sicer v gradbeništvu, prometu in skladiščenju ter dejavnosti oskrbe z vodo, ravnanjem z odplakami in odpadki.

Skladno s slovensko ustavo Zakon o delovnih razmerjih v 133. členu obvezuje delodajalce, da morajo izplačati zaposlenim enako plačilo za enako delo ali delo enake vrednosti ne glede na spol. Objavljeni podatki o razlikah v plačah žensk in moških vsakokrat povzročijo veliko komentarjev in različnih razlag, največ v prid temu, da v Sloveniji ženske in moški zaslužijo enako, k čemu napotujejo tudi uradno objavljeni podatki, ki kažejo, da ima Slovenija najmanjšo plačno vrzel v EU. Vendar pa zaradi kompleksnosti pojma, pomanjkanja instrumentov za njegovo uveljavljanje in omejenega dostopa do ustreznih podatkov v Sloveniji še ni bilo sodnega spora, povezanega z enakim plačilom za enako delo ali delo enake vrednosti ne glede na spol iz 133. člena Zakona.

Ključni namen raziskave in študije je s teoretično- in empiričnoraziskovalnim metodološkim pristopom priti do spoznanja, ali obstajajo razlike med plačami po spolu na istem delovnem mestu znotraj posameznega podjetja.

Ključni cilj raziskave in študije pa je opredelitev potrebnih ukrepov, ki bi omogočili uveljavitev zakonske določbe o pravici do enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti in zmanjševanje plačne vrzeli.

V začetku študije je opredeljen pojem enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti, ki ga določajo veljavni pravni predpisi (tako mednarodni kot domači). V tem delu študije so opredeljeni tudi cilji in namen načela enakega plačila za enako delo.

Izrednega pomena je uveljavljanje tega načela v praksi. Ukrepi za zmanjševanje plačne vrzeli se sprejemajo in izvajajo v vsaki državi samostojno, v odvisnosti od stopnje zavedanja problematike in želje po zniževanju neupravičene diskriminacije glede na spol. Ključni akterji so tako državni organi kot tudi socialni partnerji (delodajalci in sindikati). Primeri dobrih praks iz držav članic EU so predstavljeni v četrtem delu študije.

Sledi predstavitev plačne vrzeli in statistične metodologije pri zbiranju podatkov o plačni vrzeli na nacionalni ravni. Prikazano je, kaj ti podatki zajemajo in iz katerih evidenc se črpajo. Ta del prikazuje tudi plačno vrzel v državah članicah EU in v Sloveniji. Za Slovenijo so prikazani podrobnejši podatki o plačni vrzeli tudi po dejavnostih in poklicih.

Za oceno, ali delodajalci izpolnjujejo načelo enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti, je bilo potrebno pridobiti podatke podjetij za posamezno delovno mesto po spolu. K sodelovanju je bilo povabljenih pet podjetij iz petih različnih dejavnosti; tri pa so se odločila za sodelovanje in prispevala podatke o plačah po spolu, po delovnih mestih in po različnih tarifnih razredih. Podjetja namreč podatkov o plačah ločeno po spolu za ista delovna mesta in za dela enake vrednosti praviloma ne zbirajo in ne objavljajo. Primerjave plačil za delo enake vrednosti v Sloveniji do sedaj sploh niso bile opravljene. Že seznam z opredelitvijo enakovrednih delovnih mest iz posameznih držav članic EU v Sloveniji povzroči nestrinjanje in zavračanje, saj navedena delovna mesta v Sloveniji naj ne bi bila primerljiva.

2. ENAKO PLAČILO ZA ENAKO DELO ALI DELO ENAKE VREDNOSTI

2.1. Opredelitev pojma enako plačilo za enako delo ali delo enake vrednosti

Enako plačilo za enako delo naj bi bilo po mnenju večine v Sloveniji zagotovljeno in tudi uresničeno. V praksi naj ne bi bilo nobenih razlik, ženske zaslužijo za enako delo enako plačilo, saj je to razumljeno kot plačilo na istem delovnem mestu. Vendar pa podatki raziskave Eurobarometer (2012) kažejo, da v Sloveniji kar 68 odstotkov žensk in 52 odstotkov moških meni, da je razlika v plačah žensk in moških resen problem.

Pojma »**enako delo**« ali »**delo enake vrednosti**« nista natančno opredeljena ne v zakonodaji EU ne v zakonodaji Slovenije. V praksi se tako uporablja sodna praksa Sodišča Evropske unije kot tudi literatura. Posamezne države članice (npr. Nemčija, Avstrija, Švedska, Velika Britanija) so opredelile pojma enako delo ali delo enake vrednosti v zakonodaji ali v vodnikih za izvedbo zakonskih določb o enakem plačilu. Komisija za enakost Severne Irske (2013) je v Kodeksu za izvedbo enakega plačila oba pojma opredelila tako:

- **enako delo** lahko pomeni:
 - enako delo ali v veliki meri enako delo (**podobno delo**),
 - različno delo, ki pa je lahko na podlagi primerjave enakih delovnih mest enakovredno (**delo ovrednoteno kot enakovredno**),
 - različno, a enake vrednosti glede zahtev, kot so napor, večšine in odločanje (**delo enake vrednosti**).

Ključno za **pojem enake vrednosti** je, da so lahko delovna mesta na prvi pogled zelo različna, a se na podlagi analize zahtev do delavcev ali delavk izkaže, da so enake vrednosti.

2.2. Pomen, namen in cilji enakega plačila

Uresničevanje načela enako plačilo za enako delo omogoča uresničevanje enakosti žensk in moških v družbi. Zmanjševanje plačne vrzeli koristi tako delodajalcem kot zaposlenim.

Enakost med moškimi in ženskami je ključna za ustvarjanje kakovostnih delovnih mest. Če podjetja upoštevajo vidik spola, pa jim to lahko pomaga pri:

- zaposlitvi in ohranjanju tistih zaposlenih, ki so najboljši,
- ustvarjanju pozitivnega delovnega okolja in zaupanja med zaposlenimi,
- optimizaciji uporabe človeških virov, izboljšanju produktivnosti in konkurenčnosti,
- ustvarjanju boljše javne podobe, večji vrednosti za delničarje ter ustvarjanju zadovoljnih potrošnikov.

Zmanjševanje plačne vrzeli dviguje donosnost za celotno gospodarstvo. Znanje in veščine žensk so namreč nujno potrebne za gospodarski in socialni razvoj družbe. To pa se žal ne odraža v plačah žensk in njihovem položaju na trgu dela. Podcenjevanje dela žensk in premajhna izkoriščenost njihovih veščin pomeni izgubljeni vir tako za gospodarstvo kot celotno družbo.

Manjša plačna vrzel prav tako spodbuja socialno pravičnost in enake možnosti. Poleg vsega navedenega pomaga pri spodbujanju in ustvarjanju enakopravnejše in bolj povezovalne družbe. Cenjenje ženskega dela in veščin prispeva k večji motivaciji in storilnosti žensk in izboljša njihovo ekonomsko neodvisnost. S povečanjem plač žensk v obdobju njihovega življenjskega cikla pa se zmanjšuje tudi njihovo tveganje za revščino. Stopnja tveganja revščine je bila v letu 2011 po podatkih Statističnega urada (SURs) v Sloveniji 24,1 odstotka za ženske starejše od 60 let, medtem ko je stopnja tveganja revščine za enako stare moške znašala le 12,3 odstotka.

3. PREGLED PRAVNE UREDITVE

3.1. Zgodovinski pregled

Pravica do enakega plačila za enako delo brez diskriminacije je kot človekova pravica zagotovljena z mednarodnimi pravnimi akti že od leta 1948, ko je bila v Združenih narodih sprejeta Splošna deklaracija o človekovih pravicah, ki to pravico opredeljuje v 23. členu.

Od tedaj velja tudi v Sloveniji vrsta mednarodnih pravnih predpisov, ki določajo pravico do enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti. Mednje štejemo Mednarodni pakt o socialnih, ekonomskih in kulturnih pravicah (ZN, 1966) in Konvencijo št. 100 o enakem nagrajevanju moške in ženske delovne sile za delo enake vrednosti (ILO, 1951). Zadnja v vrsti sprejetih dokumentov pa je Konvencija Združenih narodov o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk (ZN, 1979), ki v svojem členu 11(1) zagotavlja ženskam enake pravice pri zaposlovanju, pravico do enakega plačila in ugodnosti iz zaposlitve, kot tudi do enake obravnave za delo enake vrednosti in enake obravnave pri oceni kakovosti dela.

3.2. Ureditev v EU

Temeljno načelo enakosti žensk in moških v EU je zagotovljeno s **pogodbama Evropske unije**, in sicer Pogodbo o Evropski uniji (PEU, 2. in člen 3(3)) ter Pogodbo o delovanju Evropske unije (PDEU, 2012; 8. in 157. člen), v katerih je enakost žensk in moških opredeljena kot vrednota, vključitev načela enakosti ne glede na spol v vse dejavnosti Unije pa njen splošni cilj. Uporaba načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske pa je obveza držav članic.

Enako plačilo za enako delo opredeljuje 157. člen¹ Pogodbe o delovanju Evropske unije (PDEU, 2012), ki opredeljuje, da »vsaka država članica zagotovi uporabo načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske«. „**Plačilo**“ v tem členu pomeni običajno osnovno ali minimalno mezdo ali plačo ter kakršne koli druge prejemke v denarju ali v naravi, ki jih delavec prejme iz naslova zaposlitve neposredno ali posredno od svojega delodajalca.

Enako plačilo brez diskriminacije glede na spol pa je opredeljeno tako:

- (a) da se plačilo za enako delo po akordnih postavkah izračuna na podlagi enakih merskih enot;
- (b) da je plačilo za delo po urnih postavkah enako za enako delovno mesto.

Enakost žensk in moških na vseh področjih, vključno z zaposlovanjem, delom in plačilom za delo, zagotavlja tudi 23. člen **Listine Evropske unije o temeljnih pravicah** (2012).

Preoblikovana **Direktiva o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu** št. 2006/54/ES (2006) v svojem 4. členu prepoveduje tako neposredno kot posredno diskriminacijo pri enakem plačilu za enako delo ali delo enake vrednosti zaradi spola glede vseh vidikov in pogojev plačila. Kadar se za določanje plačila uporablja sistem razvrstitve delovnih mest, mora ta sistem temeljiti na enakih merilih za moške in ženske in mora biti oblikovan tako, da izključuje vsakršno diskriminacijo zaradi spola.

Navedeni so najpomembnejši pravni predpisi na področju enakega plačila, ki pomenijo, da sta diskriminacija žensk na trgu dela in nižje plačilo za ženske, ki opravljajo enako delo ali delo enake vrednosti kot moški, nezakonita.

Sodišče Evropske unije s sedežem v Luksemburgu zagotavlja enako spoštovanje prava EU pri razlagi in uporabi pogodb v EU. Razlaga določbe evropskih pravnih predpisov in sprejema odločitve glede pritožb posameznikov in posameznic in vprašanj nacionalnih sodišč. Sodna praksa glede enakega plačila se nanaša na skladnost posamičnih nacionalnih predpisov in na njih utemeljenih odločbah nacionalnih sodišč glede sporov posameznikov ali skupin v povezavi z razlago 157. člena Pogodbe o delovanju Evropske unije.

V skladu z ustaljeno sodno prakso Sodišča je treba za ugotovitev, ali delavci opravljajo enako delo ali delo enake vrednosti, opredeliti, ali se za te delavce lahko šteje, da so v primerljivih okoliščinah ob upoštevanju vrste dejavnikov, vključno z naravo dela in usposabljanjem ter delovnimi pogoji. Sodišče je odločilo, da v določenih okoliščinah načelo enakega plačila ni omejeno samo na okoliščine, v katerih moški in ženske delajo za istega delodajalca (8., 9. in 10. uvodna točka direktive št. 2006/54/ES).

3.2.1. Uveljavljanje v praksi

Evropska komisija je skladno s svojimi pristojnostmi tista, ki skrbi za uveljavljanje evropskih pravnih predpisov, sprejema potrebne dokumente za njihovo izvedbo, bedi nad uveljavljanjem evropske zakonodaje in predlaga spremembe zakonodaje. S sprejetimi dokumenti, kot so **Strategija za enakost žensk in moških 2010–2015, Evropski pakt za enakost med spoloma**, redna poročila Komisije o uveljavljanju načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske, tako z vidika pravnega položaja kot z vidika odprave ugotovljenih razlik usmerja in podpira države članice pri uveljavljanju tega načela. Dosledna in učinkovita uporaba obstoječe evropske zakonodaje o enakem plačilu je bistvena za zmanjševanje plačne vrzeli, zato Komisija podpira države članice in druge udeležene pri pravilni uveljavitvi in uporabi obstoječih pravil v praksi. Pri tem gre za organizacije delodajalcev in delavcev tako na evropski kot nacionalni ravni. Za to namenja tudi finančna sredstva.

¹ Prejšnji 119. člen Pogodbe ES iz leta 1957, nato 141. člen Amsterdamske pogodbe ES.

Strategija za enakost žensk in moških (2010–2015) predstavlja delovni program Komisije na področju enakosti med spoloma za to šestletno obdobje. Temelji na dvojnem pristopu posebnih pobud in vključevanja načela enakosti spolov v vse politike in dejavnosti EU.

Sporočilo Evropske komisije z naslovom »Odprava razlike v plačilu med ženskami in moškimi«, ki ga je Evropska komisija sprejela leta 2007, analizira vzroke za razliko v plačilu med spoloma in predstavlja vrsto ukrepov za rešitev tega problema, med katere lahko štejemo:

- zagotavljanje boljšega izvajanja obstoječe zakonodaje,
- boj proti razliki v plačilu kot sestavni del politik zaposlovanja držav članic,
- spodbujanje enakega plačila pri delodajalcih, posebno preko družbene odgovornosti,
- podpora izmenjavi dobre prakse na ravni EU in vključevanje socialnih partnerjev.

3.3. Ureditev v Sloveniji

V slovenski **ustavi** iz leta 1991 pravica do enakega plačila ni posebej opredeljena, enake človekove pravice in temeljni svoboščine, ne glede na spol in enakost pred zakonom, pa opredeljuje 14. člen.

Z vstopom Slovenije v EU je bilo treba upoštevati evropske pravne predpise, vključno s pogodbami in direktivami, ki se nanašajo na enakost spolov in še posebej na enako plačilo za enako delo ali delo enake vrednosti. Države članice EU so dolžne uveljavljati evropsko zakonodajo in jo skladno s postopkom prenesti v nacionalno zakonodajo.

Pravico do enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti žensk in moških je prvič v letu 2002 uredil **Zakon o delovnih razmerjih (ZDR, 2002)**, ki je v 133. členu (enako plačilo žensk in moških) delodajalcu nalagal dolžnost izplačila enakega plačila delavcem za enako delo in za delo enake vrednosti ne glede na spol. Ta zakonska določba je bila v tesni povezavi s 6. členom istega zakona, ki je prepovedoval diskriminacijo zaradi spola. V 2. odstavku 6. člena je bilo določeno, da morajo biti »ženskam in moškim zagotovljene enake možnosti in enaka obravnava pri zaposlovanju, napredovanju, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, ...«.

V novem Zakonu o delovnih razmerjih iz leta 2013 (ZDR-1, 2013) je določba 133. člena (enako plačilo žensk in moških) ostala nespremenjena, nekoliko se je spremenil le 6. člen istega zakona, ki prepoveduje diskriminacijo in povračilne ukrepe. V 6. členu je:

- zapisana v 1. točki obveza delodajalca, da zagotavlja enako obravnavo ne glede na spol in druge okoliščine tako kandidatu pri zaposlovanju kot pri njem zaposlenem delavcu, pri čemer mora delodajalec upoštevati ta zakon in predpise s področja uresničevanja načela enakega obravnavanja ter enakih možnosti žensk in moških;
- 2. točka se je spremenila tako, da mora delodajalec zagotavljati enako obravnavo glede na osebne okoliščine iz 1. točke tega člena kandidatu oz. delavcu zlasti pri »... napredovanju, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, ... ».

Navedene spremembe so odraz leta 2002 in 2007 sprejetega **Zakona o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM, 2002)** ter **Zakona o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO-UPB1, 2007)**.

3.3.1. Uveljavljanje v praksi

Pravica do enakega plačila žensk in moških je tako za zaposlene v Sloveniji pravno zagotovljena. Obveznost za izpolnitev te pravice je na delodajalcu. Kakšno je pravno varstvo, kako lahko ženska ali moški to pravico uveljavljata?

Določba 133. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1, 2013) določa, da so določila pogodbe o zaposlitvi,

kolektivne pogodbe oziroma splošnega akta delodajalca, ki so v nasprotju s tem členom, neveljavna. Delavec oziroma delavka lahko ob kršitvi pravice enakega plačila za enako delo oziroma delo enake vrednosti zahtevata pravno varstvo in zaradi tega ne smeta biti odpuščena (90. člen) ali pa zatrjujeta neenako obravnavo na podlagi spola (6. člen). Sama določba 133. člena nima kazenskih sankcij.

Za izvedbo določbe 133. člena Zakona o delovnih razmerjih, v skladu s katero je dolžnost delodajalca, da izplača enako plačilo za enako delo ali za delo enake vrednosti ženskam in moškim, obstaja možnost sprožitve sodnega spora ali sklicujoč se le na kršitev 133. člena ali pa v povezavi z diskriminacijo na podlagi spola (6. člen). Ta vrsta spora se nanaša na denarno terjatev, možno je neposredno sodno varstvo.

V Sloveniji še ni bilo sodnega spora za kršitev 133. člena Zakona o delovnih razmerjih ali drugih pravnih predpisov glede pravice do enakega plačila za enako delo žensk in moških. Ne glede na to, da je dokazno breme na delodajalcu, mora tisti, ki sproži spor, dokazovati verjetnost, da je bila pravica do enakega plačila za enako delo ali za delo enake vrednosti dejansko kršena. Zbiranje podatkov o tem je oteženo, saj podjetja praviloma ne zbirajo in ne analizirajo podatkov o izplačilih po spolu v podjetju, pa tudi po delovnih mestih ali sklopu enakovrednih delovnih mest ne. Zaradi varovanja osebnih podatkov zaposleni nimajo vpogleda v plače sodelavcev na istem delovnem mestu, podobnih delovnih mestih ali enakovrednih delovnih mestih, zaradi česar je onemogočena primerjava izplačil. Brez analitične podlage za sprožitev spora je težko začeti in voditi spor s popolnoma negotovim izidom. Glede na to, da je ta pravica eksplicitno določena zadnjih deset let in glede na težavnost dokazovanja njene kršitve je lažje razumljivo, da v Sloveniji ni sodnega spora za kršitev 133. člena Zakona o delovnih razmerjih.

S področja enakega plačila za enako delo obstaja odločba Višjega delovnega in socialnega sodišča iz leta 2012 (VDSS, sklep Pdp 591/2012). Sodišče je v tej odločbi odločilo, da je delodajalec diskriminiral delavca, ker mu je za enako delo izplačeval nižjo plačo kot sodelavcem. Pri tem je pomembno, da je delavec upravičen do plačila za delo, ki ga dejansko opravlja, ne glede na to, na katero delovno mesto je formalno razporejen oz. za katero ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi. Omenjena sodna odločba lahko pomeni lažje uveljavljanje enakega plačila za enako delo v primerjavi s sodelavci, lahko pa se uporablja tudi za ugotavljanje manjše plače ženske od moškega, ko opravljata enako delo.

Področje enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske je široko, vzroki za razlike v plačah žensk in moških pa kompleksni, pogosto soodvisni. Vzroki za plačno vrzel so tako neposredna in posredna diskriminacija kot družbeni in gospodarski dejavniki, kamor sodijo vertikalno in horizontalno segregiran trg dela, podcenjevanje dela žensk, neenakost pri usklajevanju dela in družine, tradicija in stereotipi. Uveljavljanje načela enakega plačila za enako delo ne glede na spol zajema več odločevalcev in ravni odločanja ter dogovarjanja; tako državnih organov, delodajalcev in njihovih združenj kot zaposlenih in reprezentativnih sindikatov. Potrebne pa so pobude in spodbude za sprejem tistih instrumentov, ki bodo omogočili udejanjanje tega načela v praksi. Ob odsotnosti bistvenih instrumentov uveljavljanja, je odsotnost sodnih sporov s tega področja razumljiva.

4. PRIMERI DOBRIH PRAKS IZ DRŽAV ČLANIC EU

Ne glede na to, da države EU sprejemajo zakonodajo, ki delodajalcem predpisuje enako obravnavo žensk in moških in ne glede na to, da ukrepe za odpravo razlik v plačilu med spoloma sprejemajo tudi socialni partnerji pri pogajanjih za kolektivne pogodbe, se v nekaterih državah EU še vedno soočajo z velikimi razlikami v plačilih med moškimi in ženskami.

V nekaterih državah so ugotovili, da je potrebno z različnimi ukrepi spodbujati podjetja da ukrepajo zoper razlike v plačilu med spoloma, da ugotovijo vzroke za razlike v podjetju in da skušajo te razlike odpraviti. Nekatere države tako uvajajo določene ukrepe, instrumente in orodja, pri čemer so nekateri obvezni, drugi pa prosto-

voljni. Med ukrepi je na primer zaslediti različna orodja in programsko opremo za prepoznavanje dejavnikov, ki povzročajo razliko v plačah med ženskami in moškimi, načine za zagotavljanje preglednosti plačil žensk in moških, podeljevanje oznak in certifikatov ipd. V nadaljevanju je predstavljeno nekaj primerov.

4.1. Švica: orodje Logib ter certifikat «equal salary»

Na Zveznem uradu za enakost spolov (*Federal Office for Gender Equality*) nudijo delodajalcem in delojemalcem informacije glede enakega plačila, usposablajo strokovnjake za to področje in nudijo orodja za testiranje enakega plačila. Med drugim je Zvezni urad razvil statistično orodje Logib, s katerim lahko uporabniki sami preverijo in ocenijo, ali v podjetju spoštujejo načelo enakega plačila med moškimi in ženskami.

Orodje Logib je programski paket, ki je preprost za uporabo, uporabnikom so na voljo podrobna navodila in odgovori na pogosto zastavljena vprašanja. Orodje, ki je primerno za podjetja z najmanj 50 zaposlenimi, je mogoče prenesti brezplačno, za njegovo uporabo pa ni potrebno predhodno znanje statistike. V letu 2010 je bilo preneseno približno 3700-krat; na voljo pa je v angleškem, nemškem, francoskem in italijanskem jeziku (Evropska komisija, 2013).

Podjetja, ki želijo uporabljati Logib, morajo imeti dostop do podatkov o plačilih, kvalifikacijah in zaposlitvenem profilu zaposlenih. Če razlike v plačilu med spoloma niso takoj razvidne, je mogoče ob pomoči svetovalcev in podpora Zveznega urada za enakost spolov opraviti tudi podrobnejšo analizo. Urad lahko v tem primeru delodajalca poveže z ustreznimi strokovnjaki (*Federal Office for Gender Equality FOGE*, 2013).

Podjetja se lahko potegujejo tudi za pridobitev **certifikata »equal salary«**. Prvi korak v procesu za pridobitev certifikata je statistična analiza podatkov o plačah v podjetju. Če je razlika med plačami moških in žensk manjša od pet odstotkov, se postopek certificiranja nadaljuje s pregledom, pri katerem je poudarek na strategiji upravljanja in kadrovskega procesov. Če razlika med plačami moških in žensk ni manjša od pet odstotkov, se priporoča, da družba popravi svojo plačno politiko in se za pridobitev certifikata poteguje kasneje. Priporoča se, da pred oddajo vloge za pridobitev certifikata delodajalci uporabijo orodje Logib. Certifikat »equal salary« potrjuje, da podjetje zagotavlja enako plačilo za ženske in moške, največja dopustna meja splošne plačne razlike med plačilom moških in žensk, tako kot pri orodju Logib, pa znaša pet odstotkov (Equal-salary, 2013).

Certifikat mora biti obnovljen vsaka tri leta. Če certificirano podjetje ne obnovi certifikata pred iztekom triletnega obdobja, izgubi pravico do uporabljanja oznake. Podjetje lahko izgubi oznako tudi, če ne upošteva priporočil iz revizijskih poročil. Certificiranje v zvezi z enakim plačilom za ženske in moške deluje le v okoliščini popolnega medsebojnega zaupanja in popolne zaupnosti med strankami, ki sodelujejo. Vsi posamezni podatki o plačah, ki se uporabljajo za statistično analizo, so anonimni. Od leta 2009 država preko Zveznega urada za enakost med spoloma zagotavlja finančno podporo podjetjem in organizacijam, ki se vključijo v proces certificiranja. Stroški certificiranja so sicer odvisni od velikosti podjetja, organizacijske strukture in zahtevnosti pregleda. V Švici bi tako na primer za podjetje z do 100 zaposlenimi stroški certificiranja znašali okoli 25.000 CHF. Če ocena pokaže, da je razlika v plačilu med moškimi in ženskami večja od pet odstotkov, se podjetju zaračuna le prva faza (Equal-salary, 2013a).

Tisti delodajalci, ki so sodelovali v postopku certificiranja, pravijo, da gre za zelo uporabno orodje, ki presega okvire področja plačila v podjetju. Navajajo, da je zelo pomembno ugotoviti ozadje številnih in upoštevati še nekatere druge vidike plačnega sistema. V nekaterih podjetjih so se poglobili v podrobnosti teh vprašanj in spoznali, da morajo izboljšati več vidikov, povezanih z upravljanjem človeških virov. Delodajalci navajajo tudi, da so se njihovi partnerji pričeli še bolj zavedati, da gre za delodajalce, ki pri upravljanju svojih človeških virov ravnajo etično in skrbno. Nekateri navajajo, da prejemajo več ponudb kandidatov za zaposlitev, ponudbe pa so boljše kakovosti, tako pri moških kot pri ženskah. Spet drugi opažajo povečanje

števila prošelj žensk za zaposlitev za delovna mesta, kot so na primer delovno mesto varnostnik. Podjetja si s pridobitvijo certifikata zagotovijo konkurenčno prednost in profil, ki jim omogoča, da v svoje vrste privabijo najboljše kadre. Tudi zaposleni navajajo pozitivne izkušnje, kot na primer občutek večjega spoštovanja in pripadnosti podjetju (Equal-salary, 2013b).

4.2. Nemčija: orodje Logib-D ter certifikat »Logib-D geprüft«

Tudi v Nemčiji so na Zveznem ministrstvu za družinske zadeve, starejše, ženske in mlade (*Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend*) razvili spletno orodje Logib-D (*Lohnungleichheit im Betrieb Deutschland*). Logib-D temelji na švicarskem orodju Logib in omogoča podjetjem prepoznavati razlike v plačilu med spoloma v svoji plačni strukturi ter odkrivati glavne razloge za obstoječe razlike med plačami moških in žensk med zaposlenimi. Čeprav gre za prostovoljno orodje, si nemška vlada prizadeva prepričati podjetja, da na ravni podjetja sprejemajo pozitivne ukrepe za odpravo vzrokov za razlike v plačilu med spoloma in pričnejo uveljavljati pobude za doseg enakosti spolov (Evropska komisija, 2013a).

Orodje Logib-D omogoča prepoznavanje dejavnikov, ki povzročajo razliko v plačah med ženskami in moškimi v primerih, ko so značilnosti zaposlitve enake za ženske in moške. Značilnosti zaposlitve vključujejo bruto urno postavko, izobrazbo, število let zaposlitve in trajanje zaposlitve na trenutnem delovnem mestu. Mogoče je izvesti tudi razširjeno analizo profila delovnega mesta, denimo na podlagi spretnosti in znanj, poklicnih izkušenj in izobrazbe, zahtev ali kompleksnosti dela. Pri tem se lahko upoštevajo tudi poklicni status in vodstvene odgovornosti (Evropska komisija, 2013a).

Logib-D vsebuje test, ki je preprost za uporabo in je na voljo kot spletno orodje. Delodajalec po vnosu potrebnih podatkov prejme anonimno poročilo, ki vsebuje analizo plačne strukture ter podroben opis razlike v plačilu med ženskami in moškimi, ugotovljene v podjetju. Ugotovljeno razliko v plačilu je mogoče analizirati na podlagi neprilagojene razlike v plačilu med ženskami in moškimi ter na podlagi prilagojene razlike v plačilu med ženskami in moškimi tako, da so upoštevana merila, kot na primer različne kvalifikacije. Prilagojena razlika v plačilu med ženskami in moškimi je koristna, ker omogoča organizaciji oziroma podjetju določiti ključne dejavnike, ki povzročajo razliko v plačilu med ženskami in moškimi, denimo nezadostno zastopanost žensk na vodstvenih položajih (Evropska komisija, 2013a).

Ključni element pri ukrepih za odpravo razlik v plačilu med spoloma pa je svetovanje. Izkušeni svetovalci lahko pripravijo podrobno poročilo in predlagajo ukrepe, ki jih je mogoče sprejeti za zmanjšanje neenakosti med spoloma. Ministrstvo je prvim 200 podjetjem, ki so izrazila zanimanje za uporabo orodja Logib-D, zagotovilo brezplačne svetovalne storitve. To je prispevalo k oblikovanju strokovnega znanja, ki podjetjem omogoča, da na podlagi poročila in priporočil svetovalca o tem, kako lahko odpravijo razlike v plačilu med ženskami in moškimi, analizirajo rezultate orodja Logib-D ter oblikujejo rešitve za zmanjšanje razlike v plačilu med ženskami in moškimi. Navedeni rezultati so zaupni in niso objavljeni. Podjetja, ki uporabijo to orodje in se udeležijo delavnice s svetovalcem, lahko prejmejo **certifikat »Logib-D geprüft«**.

Do leta 2011 je orodje Logib-D uporabilo okrog 500 podjetij, 94 podjetjem je bila zagotovljena svetovalna podpora, 25 podjetjem pa je bil podeljen certifikat. Odzivi podjetij, ki so sodelovala na delavnicah, kažejo, da so ta poskrbela za izboljšanje kadrovske politike, preoblikovanje plačnih sistemov in uvedbo ukrepov za izboljšanje zastopanosti žensk na boljše plačanih delovnih mestih (Evropska komisija, 2013a).

Na Ministrstvu prav tako menijo, da je orodje Logib-D pomagalo opozoriti na razlike v plačilu, ki so posledica nezadostne zastopanosti žensk na višje kvalificiranih in vodstvenih delovnih mestih ter pomanjkanja dela s krajšim delovnim časom za ta delovna mesta. Po mnenju Ministrstva lahko orodje Logib-D pomaga podjetjem primerjalno analizirati kadrovske in plačno politiko. Prav tako enakost pozitivno vpliva na motivacijo zaposlenih, njihovo zadovoljstvo na delovnem mestu, zvestobo podjetju in storilnost. Z uporabo

orodja si lahko podjetja izboljšajo svojo notranjo in zunanjo podobo ter zagotovijo konkurenčno prednost pri zaposlovanju najboljših kadrov (Evropska komisija, 2013a).

4.3. Avstrija: poročilo o dohodkih

Tudi v Avstriji so leta 2011 uvedli različne ukrepe za odpravo razlik v plačilu med ženskami in moškimi in zagotavljanje preglednosti plačnih sistemov. Tako je na primer namen **poročil o dohodkih** zagotovitev preglednosti plačil žensk in moških, ugotovitev, ali v podjetju obstaja razlika v plačilu med spoloma, kot tudi, da prispevajo k njeni odpravi. Poročila temeljijo na poklicnih skupinah, ki so za vsako podjetje določene v kolektivnih pogodbah. Glede na to, da je v kolektivne pogodbe vključenih okrog 90 odstotkov vseh zaposlenih, je mogoče ta pristop uporabiti pri večini podjetij. V primerih, ko ni veljavne kolektivne pogodbe, pa mora poročilo o dohodkih zajemati ravni plačil, določene v plačni strukturi podjetja. Če plačne strukture ni, mora delodajalec določiti poklicne skupine v podjetju (Evropska komisija, 2013b).

Ministrstvo za ženske zadeve v sodelovanju s socialnimi partnerji in varuhom za vprašanja enakosti zagotavlja podjetjem pri pripravi poročil podporo, ki je namenjena krepitvi njihove ozaveščenosti in usposobljenosti. Viri, ki so na voljo, vključujejo priručnik, ki opisuje, kako je treba pripraviti poročilo o dohodkih in izračunati podatke, prospekt, smernice za svete delavcev in informativne seminarje za delodajalce (Evropska komisija, 2013b).

Poročila morajo vključevati te informacije (Evropska komisija, 2013b):

- višino plačila žensk in moških v vsaki poklicni skupini;
- povprečni dohodek² ali mediano dohodka³ žensk in moških po poklicni skupini in višini plačila;
- vse vrste plačila (dodatki, nagrade, nadure, prejemki v naravi ipd.);
- zaposlenost s skrajšanim delovnim časom in zaposlenost za obdobje, krajše od celega leta, izraženi v ekvivalentu polnega delovnega časa.

Poročilo je treba posredovati svetu delavcev. V podjetjih, kjer sveta delavcev ni organiziranega, mora biti poročilo dano na razpolago vsem zaposlenim. Po zakonu o enakem obravnavanju morajo delodajalci z več kot 1000 zaposlenimi od leta 2011 predložiti poročilo o dohodkih vsaki dve leti. Leta 2012 je ta določba začela veljati za podjetja z več kot 500 zaposlenimi, leta 2013 za podjetja z 250 zaposlenimi, leta 2014 pa bo začela veljati za podjetja s 150 zaposlenimi (Evropska komisija, 2013c).

4.4. Finska: načrt enakosti in plačna raziskava

V skladu z zakonom o enakosti med ženskami in moškimi, ki je začel veljati 1. junija 2005, mora delodajalec, ki zaposluje najmanj 30 delavcev, pripraviti **načrt enakosti med spoloma**. Ta načrt delodajalec pripravi v sodelovanju z zaposlenimi, če načrta ne pripravi, pa je lahko sankcioniran. Namen načrtov o enakosti med spoloma je spodbujanje enakosti v plačilu in drugih pogojih zaposlitve (Eurofound, 2013).

Pri pripravi načrta je priporočljivo imenovanje posebne delovne skupine, ki prevzame odgovornost za organizacijo in izvajanje različnih faz, ki se nanašajo na proces načrtovanja enakosti (študije, komuniciranje, spremljanje, ocenjevanje itd.), ter služi tudi kot orodje za sodelovanje med delodajalcem in zaposlenimi. Prav tako je za lažje načrtovanje priporočljivo usposabljanje zaposlenih glede vprašanj enakosti. Potrebno se je tudi dogovoriti, ali se na primer lahko člani delovne skupine udeležujejo sestankov med delovnim časom. Seveda se je treba zavedati, da spodbujanje enakosti zahteva čas in tudi druge vire. Načrt se pripravi v sodelovanju s predstavniki zaposlenih. Lahko se pripravi kot samostojen načrt ali pa je vključen v načrt usposabljanja zaposlenih ali v akcijski načrt za zdravje in varnost pri delu (The Ombudsman for Equality,

² Vsota vseh dohodkov posamezne skupine, deljena s številom zaposlenih.

³ Številčna vrednost, določena kot srednja vrednost zaporedja vrednosti, razvrščenih od najnižje do najvišje.

2013). Iz študij, ki jih je varuh enakosti izvedel v letih 2003 in 2005, pa je sicer razvidno, da **samo-stojni načrti o enakosti spolov zajemajo več konkretnih ukrepov za spodbujanje enakosti** (The Ombudsman for Equality, 2013a).

Minimalne vsebine načrta za enakost med spoloma so predpisane z zakonom. Načrt naj bi bil sestavljen iz teh delov (The Ombudsman for Equality, 2013a):

- ugotavljanje stanja enakosti spolov na delovnem mestu,
- ukrepi, predvideni za uvedbo ali izvajanje, ter
- pregled doseženih rezultatov.

Načrt enakosti med spoloma naj bi v prvi vrsti spodbujal enakost v plačilu in drugih pogojih zaposlitve z vidika vsakega posameznega delovnega mesta, trenutnega položaja in okoliščin. Za načrtovanje enakosti med spoloma je potrebno pripraviti **oceno stanja enakosti** med spoloma na delovnem mestu. Ocena naj vsebuje podatke o zaposlitvah žensk in moških na različnih delovnih mestih, razmerju med delovnimi mesti, plačilu na teh delovnih mestih in razlikah med njimi. Ti podatki sestavljajo **raziskavo o plačah**, ki je od 1. junija 2005 obvezen del načrta enakosti med spoloma. Namen raziskave o plačah je zagotovitev, da ne prihaja do neupravičenih razlik v plačah med moškimi in ženskami na delovnem mestu (The Ombudsman for Equality, 2013b).

Plačilo pa ni edino vprašanje, ki ga je treba preučiti v oceni stanja enakosti spolov. Ocena lahko obravnava tudi vprašanja, kot so postopki zaposlovanja, delitev dela med spoloma, napredovanje, delovni pogoji, usposabljanje kadrov, sodelovanje v delovnih skupinah, možnosti za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja, pojavljanje spolnega nadlegovanja ipd. Ocena stanja kot podlaga za proces načrtovanja mora zajemati vse zaposlene pri delodajalcu. Na podlagi te ocene se mora delodajalec v sodelovanju z zaposlenimi odločiti, katere ukrepe bi bilo potrebno uvesti in izvajati v prihodnjem obdobju z namenom spodbujanja enakosti med spoloma. Ukrepi, ki so vključeni v načrt, morajo biti konkretni in realni, prav tako je pomembno, da je njihovo izvajanje mogoče spremljati. Priporočljivo je, da se določi rok za izvedbo ukrepov in odgovorne osebe oziroma organizacije. Tudi ukrepi morajo zadevati vse zaposlene pri delodajalcu (The Ombudsman for Equality, 2013c).

Načrt mora vsebovati pregled izvajanja in rezultate načrta za preteklo leto, s katerimi se preverja, ali so bili sprejeti ukrepi dovolj učinkoviti in kakšni so razlogi za nedoseganje rezultatov, če je tako. Prav tako pregled služi kot osnova za naslednji načrt, torej kot temelj in izhodišče za odločanje o novih ciljnih ukrepih. Oblikovanje povsem novega načrta za enakost med spoloma vsako leto ni potrebno, saj gre za stalen proces, kjer se načrt letno posodablja na podlagi doseženih rezultatov in ocen (The Ombudsman for Equality, 2013c).

V skladu z zakonom je treba načrte enakosti med spoloma posodabljati vsako leto, če za določena delovna mesta načrti niso izdelani, se lahko odmeri kazen. Medtem ko se načrt enakosti spolov pripravlja vsako leto, pa se lahko ocena enakosti in plačne ankete kot del načrta pripravijo enkrat na tri leta, če je tako dogovorjeno na lokalni ravni. Od leta 1998 so najboljši načrti za enakost med spoloma na Finskem nagrajeni od ministra za enakost in varuha za enakost (The Ombudsman for Equality, 2013c).

Na Finskem obstaja veliko primerov dobrih praks podjetij, ki sprejemajo načrte za enakost med spoloma. Takšno je na primer podjetje za predelavo hrane **Cloetta Fazer Suklaa** z juga Finske. V podjetju so obravnavali vprašanje razlik v plačilu med spoloma na zelo pragmatičen način. Ženske so v družbi zaslužile manj kot njihovi moški kolegi, saj se je njihovo delo štelo za lažje. V družbi so razlikovali med tako imenovanimi »ženskimi« in »moškimi« stroji. V podjetju so problem rešili z usposabljanjem vseh delavcev za delo na vseh vrstah strojev. Plače so se ženskam povečale, ko so se usposobile za delo na drugem stroju (Eurofound, 2010).

4.5. Švedska: analiza razlik med plačami pri ženskah in moških ter metoda »pilotne analize plačil«

Švedski zakon o diskriminaciji iz leta 2008 zahteva od delodajalcev s 25 in več zaposlenimi, da vsaka tri leta **analizirajo razlike v plačilu med ženskami in moškimi**. Namen analize je odkriti, popraviti in preprečiti krivične razlike med spoloma pri plačilu in drugih pogojih zaposlovanja. **Raziskava o plačah in načrt enakega plačila** sta del načrta enakosti akcijskega načrta za enako plačilo, ki vsebuje potrebne prilagoditve plačil in druge ukrepe, ki prinašajo enako plačilo za delo enake vrednosti in ki ga morajo delodajalci z več kot 25 zaposlenimi prav tako pripraviti na tri leta. Sodelovanje sindikatov pri analizi in pri oblikovanju akcijskega načrta enakega plačila je predvideno z zakonom (Evropska komisija, 2013d).

Na Švedskem varuh za enakost omogoča tudi **posebna orodja**, ki lahko pomagajo pri vzpostavitvi spolno nevtralnih sistemov za vrednotenje dela, plačnega sistema ipd. Takšno orodje je »Pilotna analiza plačil« (*Analize lönelots*), ki je po mnenju varuha preprost način ocenjevanja delovnih zahtev pri raziskavi o plačah. Metoda, ki jo je ustvarila takratna švedska vladna agencija, znana kot varuh človekovih pravic proti etnični diskriminaciji (zdaj varuh za enakost), je bila dokončana leta 2000. Od takrat je bila uporabljena tako v zasebnem kot v javnem sektorju na Švedskem, pri čemer je bil sistem večkrat prilagojen in se stalno posodablja.

V raziskavi o plačah je pomembno, da se lahko ocenijo delovna mesta, ki so enakovredna, pilotna analiza plačil pa je metoda, ki to omogoča. Metoda temelji na glavnih področjih kot so: znanja, spretnosti, odgovornosti, trud in delovni pogoji. Vse to so ključni vidiki ocenjevanja, katera delovna mesta so enakovredna. Delo enake vrednosti je namreč definirano kot delovna mesta, ki se obravnavajo kot enaka, ker zaposlenim nalagajo enake zahteve za delavca v smislu znanja in spretnosti, odgovornosti, truda in delovnih pogojev (Includegender.org, 2013).

Metoda se lahko uporablja tudi kot podlaga za določitev individualnih plač. Sporazumi o plačah določajo, da je plača zaposlenega določena na podlagi delovnih zahtev in tudi dosežkov in rezultatov posameznika. Z analizo zahtev delovnega mesta je določena vsebina dela, s tem pa je ustvarjena tudi ustrezna podlaga za oceno individualne uspešnosti (Includegender.org, 2013).

4.6. Portugalska: prevrednotenje dela za spodbujanje enakosti med spoloma

Na Portugalskem je Komisija za enakost pri delu in zaposlovanju (*Commission for Equality in Labour and Employment*) med letoma 2005 in 2008 v sodelovanju z drugimi ustanovami razvila **pubudo prevrednotenja dela za spodbujanje enakosti med spoloma** (*Revalue Work to Promote Gender Equality Initiative*). Pri projektu so delovna mesta, na katerih prevladujejo moški oziroma ženske, ovrednotili in primerjali ter tako določili, ali je razlika v plačilu med ženskami in moškimi posledica nepravilnega vrednotenja dela žensk in diskriminacije. Cilj je bil razviti in preizkusiti metodo vrednotenja dela, ki bo spolno nepristranska. Leta 2008 je bil razvit tudi **vodnik** za spolno nepristransko ocenjevanje zaposlitve. Vodnik je bil zasnovan za podporo organizacijam, ki želijo izvesti postopek prevrednotenja dela, ki bo prispeval k večji objektivnosti pri upravljanju človeških virov in procesov organizacije dela ter spodbujal enakost plačil med moškimi in ženskami (Unece, 2012).

Dokument je sestavljen iz dveh glavnih delov. V prvem delu je v kontekst postavljen proces vzpostavitve metodologije za ocenjevanje vrednosti dela, ki ne bo temeljila na razlikovanju med spoloma, predstavljeno je ozadje z namenom ponazoritve razvoja tovrstne metodologije, njenih posebnosti in uporabnosti. Temu sledi še kratek opis značilnosti sektorja strežbe jedi in točenja pijač, v katerem je bila razvita metodologija prevrednotenja dela za spodbujanje enakosti. Drugi del se nanaša na sam proces vzpostavitve metodologije vrednotenja in opisuje vsako stopnjo od vzpostavitve delovne skupine za točkovanje in ocenjevanje delovnih mest, ki so obravnavana, naprej (Cite, 2008).

Namen metode ocenjevanja je s pomočjo uporabe nabora skupnih meril, značilnosti različnih delovnih mest v podjetju, organizaciji ali v dejavnosti določiti njihovo relativno vrednost. S pomočjo te metode se lahko oceni, ali so ženska in moška delovna mesta enake vrednosti plačana enako (Cite, 2008).

Metoda ocenjevanja zajema (Cite, 2008):

- vzpostavitev delovne skupine ali odbora, odgovornega za celoten proces;
- izbiro delovnih mest, ki se bodo ocenjevala;
- določitev dejavnikov, ki se bodo uporabljali v metodi ocenjevanja vrednosti dela, pri čemer največkrat metode ocenjevanja upoštevajo te štiri dejavnike: znanje, trud, odgovornost in delovne pogoje;
- določitev poddejavnikov (dejavniku spretnosti lahko na primer določimo te poddejavnike: znanje tujih jezikov, sposobnost komuniciranja, kreativnost, poznavanje informacijske in komunikacijske tehnologije ipd.);
- zbiranje informacij o delovnih mestih, ki se ocenjujejo, pri čemer je bilo ugotovljeno, da so za metodologijo, s katero ocenjujemo vrednost dela glede na spol, najbolj primerni vprašalniki;
- določitev vrednosti delovnih mest s ponderiranjem dejavnikov in poddejavnikov oziroma z določitvijo njihove relativne pomembnosti z dodelitvijo točk za vsako od njih;
- prenos rezultatov, pridobljenih v raziskavi, na lestvico z opredelitvijo intervalov točk, s katero delovna mesta s podobnimi rezultati združimo v razrede in na ta način pridemo do zaključkov o primerljivosti različnih delovnih mest glede njihove vrednosti.

Zaradi zapletenosti postopka so si prizadevali, da bi bil vodnik čim bolj enostaven za uporabnike. Na koncu vsakega poglavja je zato vključen kontrolni seznam najpomembnejših točk vsake stopnje. K temu dokumentu so bila priložena tudi orodja za zbiranje podatkov, na katerih temelji metodologija vrednotenja, in sicer vprašalnik glede vrednotenja dela ter lestvica dejavnikov in poddejavnikov (Cite, 2008).

Čeprav je bil priročnik prvotno razvit za dejavnost strežbe jedi in točenja pijač, je lahko z nekaterimi prilagoditvami uporaben v drugih dejavnostih in podjetjih (Cite, 2008).

4.7. Luksemburg: program pozitivnih ukrepov za podjetja iz zasebnega sektorja

Ministrstvo za enake možnosti skuša s **programom pozitivnega ukrepanja** (*Positive action within private sector companies*) povečati ozaveščenost zasebnega sektorja glede enakosti spolov. Podjetje, ki želi sodelovati v programu pozitivnih ukrepov, mora **zagotoviti akcijski načrt**, ki obravnava ta vprašanja (Institute for the equality of women and men, 2013):

- enako obravnavanje žensk in moških, vključno s postopki zaposlovanja, enakega plačila, korporacijske kulture, poklicnega usposabljanja in ukrepi proti spolnim in moralnim nadlegovanjem na delovnem mestu;
- enakost spolov pri odločanju, vključno z organizacijo dela, enako podporo pri razvoju kariere za ženske in moške, ter
- enakost spolov pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja, vključno s prilagodljivim delovnim časom, podporo pri ponovni vključitvi v delo in načrtovanjem kariere pri prekinitvah kariere poti.

Program je namenjen podjetjem vseh velikosti v zasebnem sektorju. Ministrstvo za enake možnosti podjetjem ponuja svetovanje in finančno podporo pri izvajanju pobude. Vsako podjetje, ki je pripravljeno sodelovati v programu, mora z vlado podpisati sporazum. V pripravljalni fazi se vzpostavi delovna skupina (vključno s predstavniki podjetja, ministrstva za enake možnosti in zunanjega strokovnjaka). Podjetje se mora tudi strinjati, da se bo pri njih izvedel pregled, ki je za podjetje brezplačen (Institute for the equality of women and men, 2013).

Nato se podjetje lahko loti naslednjih **faz programa** (Institute for the equality of women and men, 2013):

- analiza obstoječega stanja v podjetju poteka s pomočjo brezplačne programske opreme, ki jo zagotavlja

ministrstvo in ki je bila zasnovana posebej za naslavljanje obstoječe razlike v plačilu med spoloma z uporabo plačne lestvice. Ta analiza pokaže morebitne razlike v plačilu med spoloma v podjetju;

- predstavitev rezultatov analize, ki jo napiše zunanji izvedenec, ki ni v ničemer povezan s podjetjem.
- Delovna skupina nato pripravi načrt ukrepov, vključno z vrsto ukrepov, ki so namenjeni izboljšanju enakosti spolov na delovnem mestu. Ko je končan postopek pregleda v podjetju, sledi izvedbena faza. Na tej točki podjetje z ministrstvom podpiše sporazum.
- Vrednotenje in faza spremljanja je zadnja faza v procesu. Ta običajno poteka dve leti po tem, ko se je podjetje vključilo v program. V tej fazi se lahko izvedejo spremembe.

Pri tem je pomembno, da se vodstvo in delovna skupina zavežejo k reševanju vprašanj glede enakosti med spoloma ter da ljudje, ki sodelujejo v delovni skupini, tem vprašanjem posvetijo dovolj časa (Institute for the equality of women and men, 2013).

Pri izvajanju pozitivnih ukrepov sodeluje vedno več podjetij, kar kaže, da je pobuda uspešna. Podjetja pričenjajo izvajati programe, ki pripomorejo k boljšemu usklajevanju poklicnega in družinskega življenja ter k zmanjšanju razlik v plačilu med spoloma. Dejavnosti mreženja in izmenjave izkušenj, ki so se pojavile v podjetjih zaradi njihove vključitve v pozitivno ukrepanje, so prav tako pomembni dejavniki za uspeh pobude (Institute for the equality of women and men, 2013).

Dejstvo, da je ena izmed velikih bank že drugič sodelovala v pobudi, poudarja pomen, ki ga imajo vprašanja glede enakosti spolov za pozitivno podobo podjetja. Program zagotavlja dragocen prispevek in podatke, ki vodstvom podjetij dajejo smernice za nadaljnje delo na področju enakosti med spoloma. Prav tako je sodelovanje v pobudi motivacija za zaposlene, da vidijo, da družba resno jemlje vprašanja, povezana z enakostjo spolov, ter da ministrstvo podpira enako plačilo za moške in ženske (Institute for the equality of women and men, 2013).

V okviru projekta Ministrstva za enake možnosti z naslovom Pozitivno ukrepanje podjetij v zasebnem sektorju je bil na primer spodbujen in finančno podprt ukrep obveznega stalnega strokovnega usposabljanja za vse delavce v **podjetju Avisia**. V tem luksemburškem podjetju za čiščenje so obravnavali vprašanje vertikalne segregacije. Podjetja za čiščenje zaposlujejo predvsem ženske, najete kot nekvalificirane delavke, medtem ko so odgovorni položaji večinoma v lasti moških. Rezultat tega je, da žensko osebje redko prejme ugodnosti stalnih ukrepov usposabljanja. V odgovor je podjetje Avisia uvedlo že omenjeno obvezno stalno strokovno usposabljanje za vse delavce in jim tako dalo možnost, da izboljšajo svoje kvalifikacije, ter s tem spodbudilo strokovni razvoj ženskega osebja. Podjetje je omogočilo sedmim zaposlenim sodelovanje v programu Acticleanovo stalno usposabljanje za uspeh (*Acticlean Continuous Training for Success*), tako da so se usposabljali za bodoče vodje ekip. Program je usmerjen v ženske, tako da bi jih pripravili za bolj zahtevne naloge, ki vključujejo večjo odgovornost (Eurofound, 2010).

4.8. Nizozemska: študijska skupina in orodja za preverjanje enakega plačila

Konec leta 2005 je na Nizozemskem minister za socialne zadeve in zaposlovanje (*Minister of Social Affairs and Employment*) vzpostavil **študijsko skupino** z nazivom »Equal pay works!« da bi spodbujala ozaveščenost in spoštovanje pravne ureditve glede enakega plačila za delo enake vrednosti ter enakega obravnavanja v zvezi z delovnimi pogoji ne glede na spol, raso, delovni čas in vrsto pogodbe (Loonwijzer, 2007).

Študijska skupina si je v svojem delovnem načrtu zastavila za cilj zmanjšati nepravilne razlike v plačilu med moškimi in ženskami, etničnimi skupinami, delavci, ki delajo z različnim delovnim časom in na podlagi različnih tipov sklenjenih pogodb (Loonwijzer, 2007).

Še zlasti je študijska skupina skušala osvetliti te teme (Loonwijzer, 2007):

- obstoj razlik v plačilu in neenakosti plačil med moškimi in ženskami, etničnimi skupinami, delavci, ki

- delajo z različnim delovnim časom in na podlagi različnih tipov sklenjenih pogodb;
- nagrajevanja in dejstva, da pravične in nepravične razlike soobstajajo;
 - razlike v plačilu, ki izvirajo iz izključitve skupin zaposlenih iz kolektivnih pogodb, previsoke ali prenizke primerjave in vrednotenja delovnih mest, dela s krajšim delovnim časom, posebnih pogodb, diskriminacije;
 - različne interesne skupine, ki lahko prispevajo k spodbujanju enakega plačila, kamor uvrščamo posamezne delodajalce in njihova združenja, zaposlene in sindikate, kadrovice itn.

Med drugim je skupina razvila programe oziroma omogočila večjo dostopnost različnih testov, med njimi **Equal Pay Quick Scan**. S pomočjo tega programa lahko podjetje **analizira podatke o plačah** in tako ugotovi ali je potrebna sprememba plačnega sistema v podjetju. Program je uporabil s strani inšpektorat za delo v času preiskav v različnih sektorjih konec leta 2005, poenostavljena različica hitrega pregleda za posamezne delodajalce pa je bila razvita v obdobju 2007–2008 (Pay&Benefits, 2012).

4.9. Združeno kraljestvo: Razmisli, ukrepaj, poročaj («Think, Act, Report»)

Vlada Združenega kraljestva ugotavlja, da je večja preglednost informacij o vprašanih razlik v plačilu med spoloma najboljši način za reševanje tega problema. Prav tako ugotavlja, da z zavezujočimi ukrepi težko doseže prave in trajne spremembe; te se lahko zgodijo le tako, da podjetja sama prevzamejo pobude za spremembe. To je tudi razlog, da je vlada leta 2011 uvedla **prostovoljni program Razmisli, ukrepaj, poročaj** (*Think, Act, Report*). Program podpira in spodbuja organizacije, da izboljšajo enakost med spoloma. Njegov namen je spodbuditi podjetja, da razmislijo o svojih okoliščinah, sprejmejo ukrepe za spodbujanje zaposlovanja, ohranitev zaposlitve in napredovanja nadarjenih žensk in nato poročajo o napredku. Program je namenjen predvsem srednjim in velikim podjetjem v zasebnem sektorju (Government Equalities Office, 2012).

Gre za prostovoljno pobudo, saj se podjetja sama odločajo, katere podatke bodo objavila in kako jih bodo objavila. Vlada se namreč zaveda, da so podjetja v različnih položajih, mnogi od njih ne morejo ali ne želijo objavljati podatkov o prav vseh okoliščinah. Podjetjem je sicer na voljo okvirni seznam podatkov oziroma ukrepov, o katerih lahko poročajo (Government Equalities Office, 2012).

Po letu dni, odkar je vlada začela pobudo, ugotavlja, da je več kot 10 odstotkov celotne delovne sile oziroma več kot milijon ljudi v Združenem kraljestvu zaposlenih v srednje velikih in velikih podjetjih, ki v pobudi sodelujejo. Ti podatki kažejo na to, kaj je mogoče doseči s prostovoljnimi ukrepi. Sodelujoča podjetja so takšna, ki šele začenjajo razmišljati o vprašanih enakosti med spoloma, pa tudi takšna z že vzpostavljenimi akcijskimi načrti in mehanizmi za poročanje. Skupna tem podjetjem pa je želja, da bi povečevala transparentnost vprašanj, povezanih z vprašanji delovne sile, ter širila primere dobrih praks (Government Equalities Office, 2012).

Vlada poziva vsa podjetja oziroma organizacije, ki se še niso zavezale k programu, da se pridružijo. Program je namreč odličen način, da podjetja oziroma organizacije dokažejo svojo zavezanost k enakosti spolov svojim zaposlenim, dobaviteljem, delničarjem in strankam. Sodelovanje pri programu pripomore tudi k povečanju ugleda podjetja, ki ukrepa zoper ovire za ženske ter poroča o napredku. Prav tako sporočanje o aktivnostih in ukrepih podjetja za podporo in spodbujanje zaposlenih žensk pomaga podjetju postati privlačnejše za zaposlitev, posledica česar je zaposlovanje in ohranjanje zaposlitev talentiranih žensk. Objava teh informacij pošilja jasno sporočilo dobaviteljem, kupcem, investitorjem, delničarjem in zaposlenim – tudi bodočim zaposlenim in bodočim investitorjem – o zavezi podjetja, da se opira na talente vseh, tako moških kot žensk (Government Equalities Office, 2012).

V okviru pobude so objavljeni tudi primeri različnih podjetij, ki so se pridružila programu Razmisli, ukrepaj, poročaj. V nadaljevanju je naveden eden izmed primerov.

V **podjetju Tesco** so prepričani, da so zavzeti zaposleni tisti, ki so motivirani in bolje razumejo ključna vprašanja, ki zadevajo zaposlene. V že potekajočem procesu za vzpostavitev enakih možnosti v podjetju so nekateri sodelavci izpostavili vprašanje enakega plačila. V podjetju so se odločili, da raziščejo, ali na tem področju obstaja problem, ki bi ga bilo potrebno rešiti. Zato so naredili primerjavo plač med vsemi zaposlenimi v podjetju. Nato so podrobneje proučili podatke, da bi identificirali dejavnike, ki vplivajo na razlike v plačah. Analiza je pokazala, da imajo ženske poslovodje trgovin v povprečju 16 odstotkov nižje plače kot moški poslovodje. Ko pa so bili rezultati analizirani glede na različne kategorije trgovin (obstaja pet kategorij trgovin, ki temeljijo na velikosti trgovin), je bila slika popolnoma drugačna. V nekaterih kategorijah trgovin so prejemale ženske poslovodje v povprečju višje plačilo kot moški in v nekaterih obratno. Tako je bilo ugotovljeno, da je bil razlog za razlike v tem, da so bili bolje plačani poslovodje v večjih trgovinah najbolj izkušeni, s povprečno delovno dobo 20 let, medtem ko je povprečna delovna doba ženskih poslovodij znašala okoli 5 let. Tako je bilo ugotovljeno, da vloge ne igra samo plačilo, ampak trajanje delovnega razmerja (Government Equalities Office, 2012a).

V podjetju Tesco so na podlagi teh ugotovitev sprejeli več ukrepov za odpravo razlik v plačilu med spoloma, in sicer so med drugim (Government Equalities Office, 2012a):

- oblikovali mrežo za zagotavljanje razvoja spretnosti, mentorstva in mreženja priložnosti za vodilne ženske;
- spremenili notranje procese, ki se uporabljajo pri zaposlovanju vodilnih, z namenom zagotoviti, da ne temeljijo na razlikovanju med spoloma;
- pričeli vsakoletno analizo razlik med spoloma, ki je nato objavljena v okviru poročila o družbeni odgovornosti podjetja.

5. ANALIZA PLAČNE VRZELI

5.1. Plačna vrzel

Plačna vrzel oziroma »*Gender Pay Gap*« je uradni kazalnik, ki prikazuje razlike v plačah med spoloma in je izračunana na podlagi podatkov iz Raziskovanja o strukturi plače (*Structure of Earnings Survey – SES*), ki se izvaja v vseh državah članicah EU. Plačna vrzel se nanaša na relativno razliko v povprečnih bruto urnih plačilih žensk in moških in se izračunava kot razlika bruto plače za plačano uro med moškimi in ženskami.

Na ravni EU se kot kazalnik plačne vrzeli uporablja tako imenovana **neprilagojena plačna vrzel**⁴, ki predstavlja harmoniziran vir razlik v plačah med spoloma. Neprilagojena plačna vrzel je podana z razliko med povprečno bruto urno postavko zaposlenih moških in zaposlenih žensk kot delež od povprečne bruto urne postavke zaposlenih moških.

5.2. Merjenje plačne vrzeli – metodologija

Plačno vrzel od leta 2006 letno izračunava Evropski statistični sistem v skladu s tremi ključnimi smernicami (Eurostat, 2013):

- je neprilagojena in tako ni popravljena v skladu z nacionalnimi razlikami v posameznih merljivih značilnostih zaposlenih moških in žensk, ki bi lahko pojasnili del razlike v plačilih – s tem daje splošno sliko neenakosti na trgu dela;
- je izračunana na podlagi bruto urnih plačil z namenom izločitve razlik med državami članicami EU, ki se nanašajo na delovni čas, ki je krajši od polnega;
- temelji na v EU harmoniziranem viru, torej na raziskovanju o strukturi plače (SES).

⁴ Oziroma »*Unadjusted Gender Pay Gap*«, kar pomeni, da ni popravljena v skladu z nacionalnimi razlikami v posameznih merljivih značilnostih zaposlenih žensk in moških, ki bi lahko pojasnile del razlike v plačilih, ter daje splošno sliko neenakosti spolov na trgu dela.

Tako je neprilagojena plačna vrzel izračunana:

- od leta 2006 se kot merilo in referenca (»benchmark«) uporablja raziskovanje o strukturi plače (SES); ki je raziskava opravljena na štiri leta⁵
- z uporabo nacionalnih ocen, ki temeljijo na nacionalnih virih in jih države članice zagotavljajo v vmesnem obdobju med štiriletnimi raziskavami SES (od leta 2007 ob tem, da je zagotovljena ista pokritost kot pri SES).

Poleg navedenega so pri izračunu neprilagojene plačne vrzeli upoštevana samo nadomestila plače, ki so plačana 100-odstotno. Tako so v plačilo vključene plačane nadure, bonusi (nagrade) in redni dodatki, izplačani v vsakem obdobju, plačila za obdobja odsotnosti z dela in zaustavitvev del, ki jih v celoti plačuje delodajalec. Izključene pa so periodične nagrade oziroma bonusi in dodatki, ki niso izplačani redno (trinajsta plača, regres za letni dopust), plačila za obdobja odsotnosti, ki jih plača delodajalec po zmanjšani stopnji, plačila v naravi itd. (Eurostat, 2013).

Podatki se zbirajo le za poslovne subjekte, ki imajo 10 in več zaposlenih, in za dejavnosti B–S, brez O (izključeno je kmetijstvo, ribištvo, javna uprava, zasebna gospodinjstva z zaposlenim hišnim osebjem in eksteritorialne organizacije) po standardni klasifikaciji dejavnosti iz leta 2008 (SKD 2008, Nace rev.2). Zajeti pa so sicer vsi zaposleni, ne glede na starost in število delovnih ur (vključeni so tudi zaposleni, ki delajo krajši delovni čas od polnega) (Eurostat, 2013).

5.3. Plačna vrzel v EU in Sloveniji

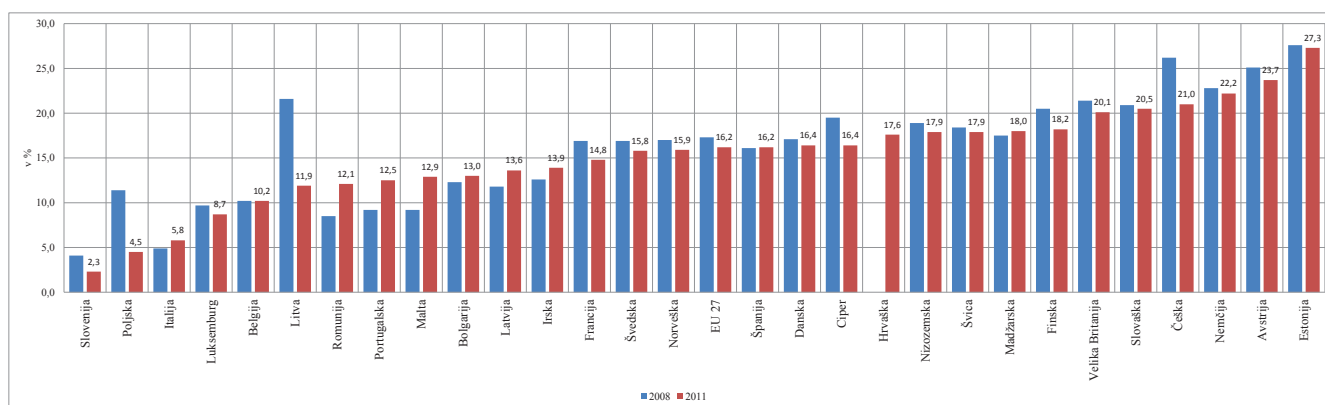
5.3.1. Plačna vrzel v EU

V letu 2011 je po podatkih Evropskega statističnega urada (Eurostat) plačna vrzel v EU-27 znašala 16,2 odstotka, kar pomeni, da so ženske v EU na uro v povprečju zaslužile 16,2 odstotka manj kot moški.

Kot prikazuje slika 1, so v plačni vrzeli med državami članicam EU velike razlike. Najmanjša plačna vrzel je bila v letu 2011 v Sloveniji, in sicer 2,3 odstotka. Plačno vrzel, manjšo od 10 odstotkov, pa so v letu 2011 dosegale le še tri države članice EU, in sicer Poljska (4,5 odstotka), Italija (5,8 odstotka) in Luksemburg (8,7 odstotka). Po drugi strani je bila največja razlika v plačah med spoloma v Estoniji, kjer je plačna vrzel znašala kar 27,3 odstotka. Razlike v plačah po spolu, večje od 20 odstotkov, pa so bile kar v šestih državah članicah EU, v Veliki Britaniji, Slovaški, Češki, Nemčiji, Avstriji in Estoniji.

Ukrepi za zmanjševanje plačne vrzeli se sprejemajo in izvajajo v vsaki državi samostojno, odvisno od stopnje zavedanja te problematike in želje po zmanjševanju neupravičene diskriminacije po spolu.

Slika 1: Neprilagojena plačna vrzel v državah EU v odstotkih za leti 2008 in 2011 (vključene dejavnosti B-S, brez O)



Vir: Eurostat portal – labour market earnings database

⁵ V vmesnem obdobju (med dvema raziskavama SES) države članice zagotovijo letne podatke (razčlenjene po dejavnostih, starostnih razredih itd.).

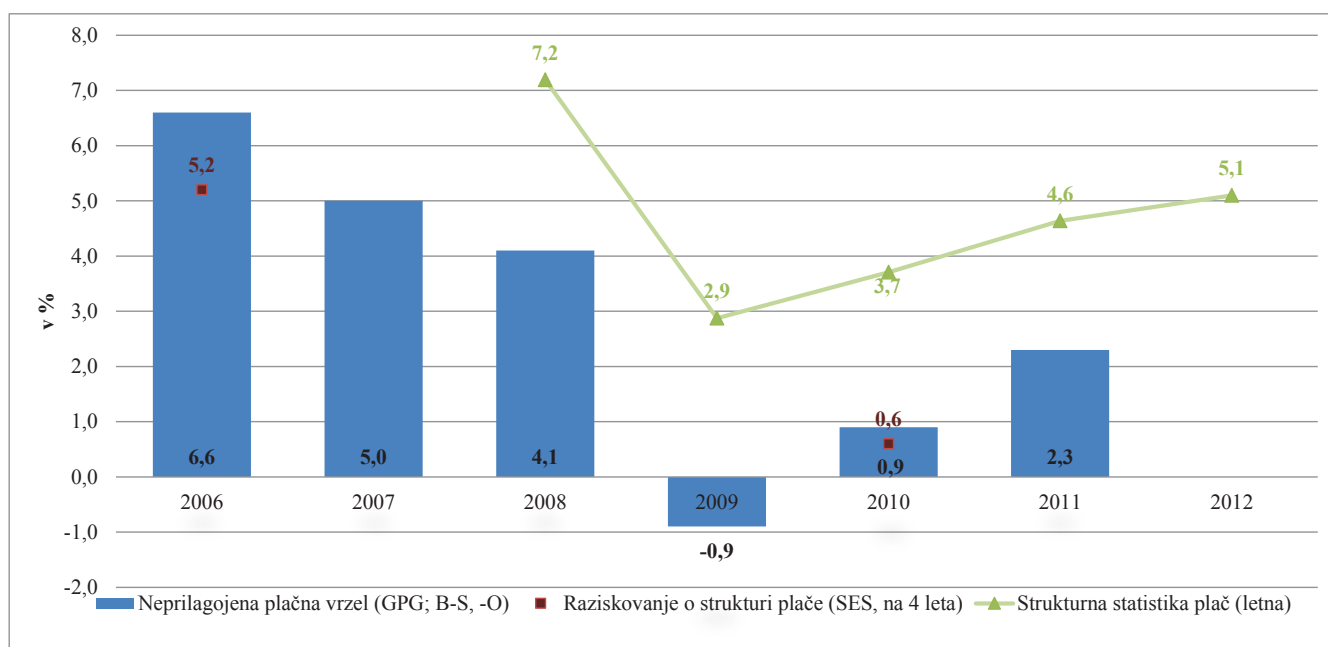
5.3.2. Plačna vrzel v Sloveniji

V mnogih državah je spol pomembna determinanta dohodkov. Kot je prikazano na sliki 1, so v vseh državah članicah EU povprečna bruto urna plačila moških višja od povprečnih bruto urnih plačil žensk. V Sloveniji so sicer razlike med plačami po spolu na nacionalni ravni majhne, vendar pa se z analizo na ravni dejavnosti, poklicev ali delovnega mesta zelo povečajo.

Kot je prikazano v poglavju 5.2, se tudi za Slovenijo v vmesnem obdobju, med dvema raziskavama strukture plače – SES (Žavbi, 2013a), pripravijo podatki o razlikah v plačah po spolu na letni ravni. Osnova za te izračune je po letu 2007 letno statistično raziskovanje, imenovano strukturna statistika plač (Divjak, 2011). Poleg tega slovenski statistični urad pripravi vsaka štiri leta raziskovanje strukture plače (SES) kot tudi posebne preračune za Eurostat (Žavbi, 2013).

Zaradi različne metodologije spremljanja plačne vrzeli in različnih statističnih raziskovanj se za Slovenijo za isto leto pojavljajo različni podatki o plačni vrzeli. Tako je znašala plačna vrzel v letu 2010 po raziskovanju strukture plače 0,6 odstotka, kar pomeni, da so imele ženske v Sloveniji v povprečju za 0,6 odstotka manjšo plačo kot moški. Za isto leto je objavljen tudi podatek o neprilagojeni plačni vrzeli, ki je po podatkih Eurostata znašala 0,9 odstotka. Za isto leto pa je bil prav tako objavljen podatek iz letne strukturne statistike plač, v skladu s katerim je plačna vrzel znašala kar 3,7 odstotka. Tako velika nepojasnjena razlika med obema podatkom, ki prikazujeta skrajni vrednosti plačne vrzeli (0,6 odstotka in 3,7 odstotka) za Slovenijo v tem letu, vzbuja dvom o verodostojnosti teh podatkov.

Slika 2: Plačna vrzel v Sloveniji glede na različna statistična raziskovanja



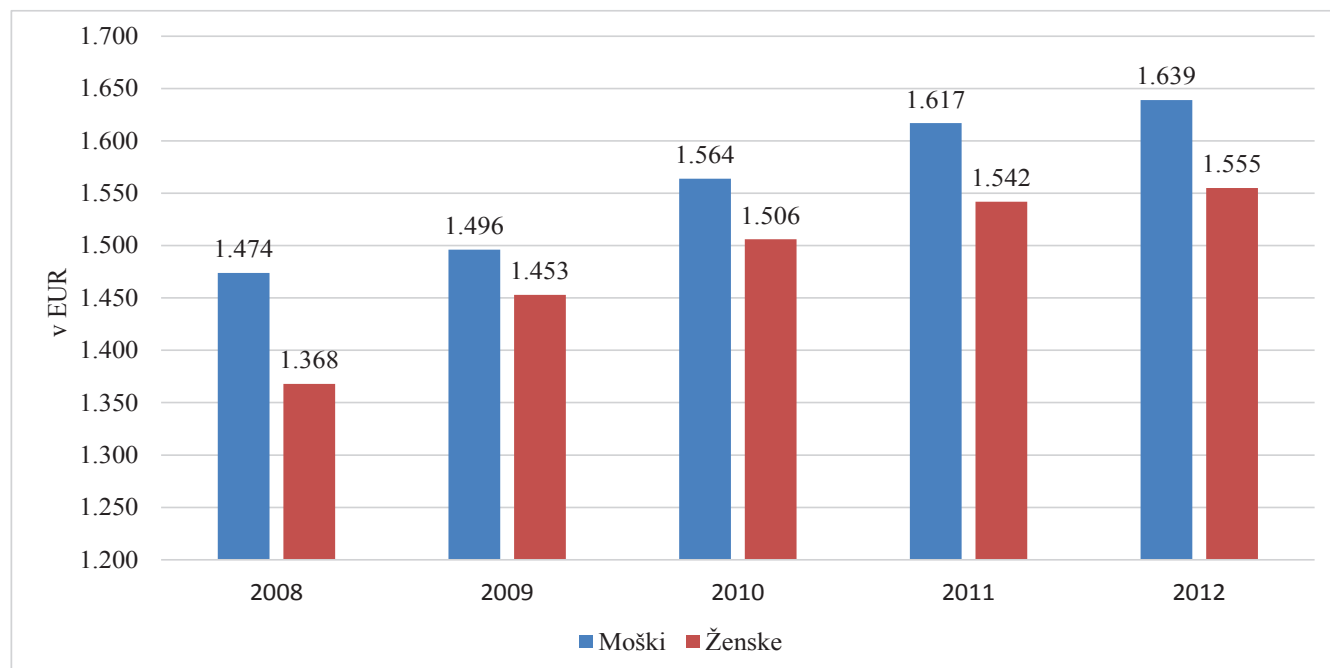
Vir: Neprilagojena plačna vrzel (GPG, B-S, - O): Eurostat portal – labour market earnings database; Strukturna statistika plač (letna): SI-STAT portal in SURS, 2013; Raziskovanje o strukturi plače: Žavbi, 2013 in SI-STAT portal

5.3.2.1. Povprečne bruto plače v Sloveniji po spolu

Ob pregledu podatkov za Slovenijo na nacionalni ravni opazovalec dobi vtis, da so razlike med plačami moških in žensk relativno majhne. Plačna vrzel je po podatkih Evropskega statističnega urada v letu 2011 znašala 2,3 odstotka (gl. slika 1), kar je bilo najmanj med državami članicami EU, za katere so bili podatki na voljo. Tudi drugi podatki na nacionalni ravni kažejo, da se Slovenija uvršča v sam vrh EU po enakosti plač.

Letno raziskovanje o strukturi statistiki plač kaže, da so plače žensk v letu 2012 zaostajale za plačami moških za 5,1 odstotka (SURs, 2013). Tako so bile plače žensk v tem letu manjše od plač moških v povprečju za 84 EUR. Razlika v bruto plačah po spolu pa se od leta 2009 povečuje (gl. slika 3).

Slika 3: Povprečne mesečne bruto plače v Sloveniji po spolu (v EUR)

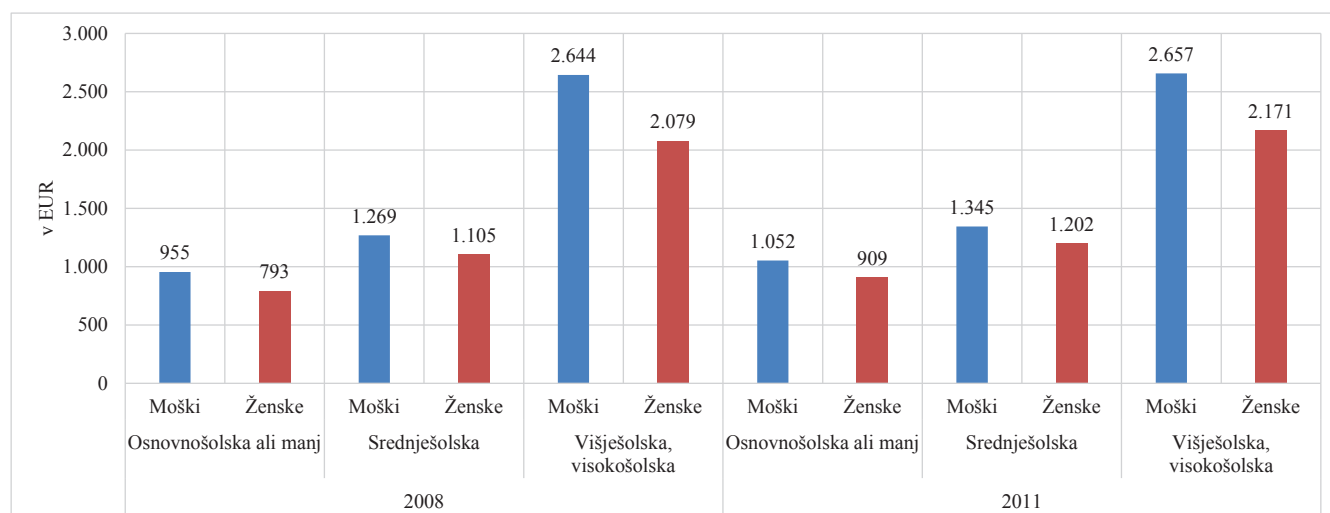


VIR: SURs – SI - Stat podatkovni portal in SURs, 2013

Poudariti je treba, da so ženske v Sloveniji v povprečju boljše izobražene od moških kolegov, plačna vrzel pa je največja, ko primerjamo plače visoko izobraženih. Ženske so tako z nedokončano izobrazbo oziroma z dokončano osnovnošolsko izobrazbo in v primeru končane srednješolske izobrazbe v letu 2011 zaslužile v povprečju 143 EUR manj na mesec kot moški kolegi z enako izobrazbo. Največja razlika v plačah med spoloma je ob dokončani višješolske oziroma visokošolski izobrazbi, saj so v tem primeru ženske po podatkih SURs zaslužile v povprečju kar 486 EUR manj na mesec kot moški kolegi z enako izobrazbo.

Plačna vrzel je tako po podatkih SURs v letu 2011 ob osnovnošolski izobrazbi znašala 13,6 odstotka, ob srednješolski izobrazbi 10,6 odstotka, in ob višješolski oziroma visokošolski izobrazbi kar 18,3 odstotka.

Slika 4: Povprečna bruto plača v Republiki Sloveniji po doseženi izobrazbi in spolu (v EUR)



VIR: SURs – SI - Stat podatkovni portal

5.3.2.2. Uvrščanje zaposlenih oseb v decile glede na višino neto plače po spolu

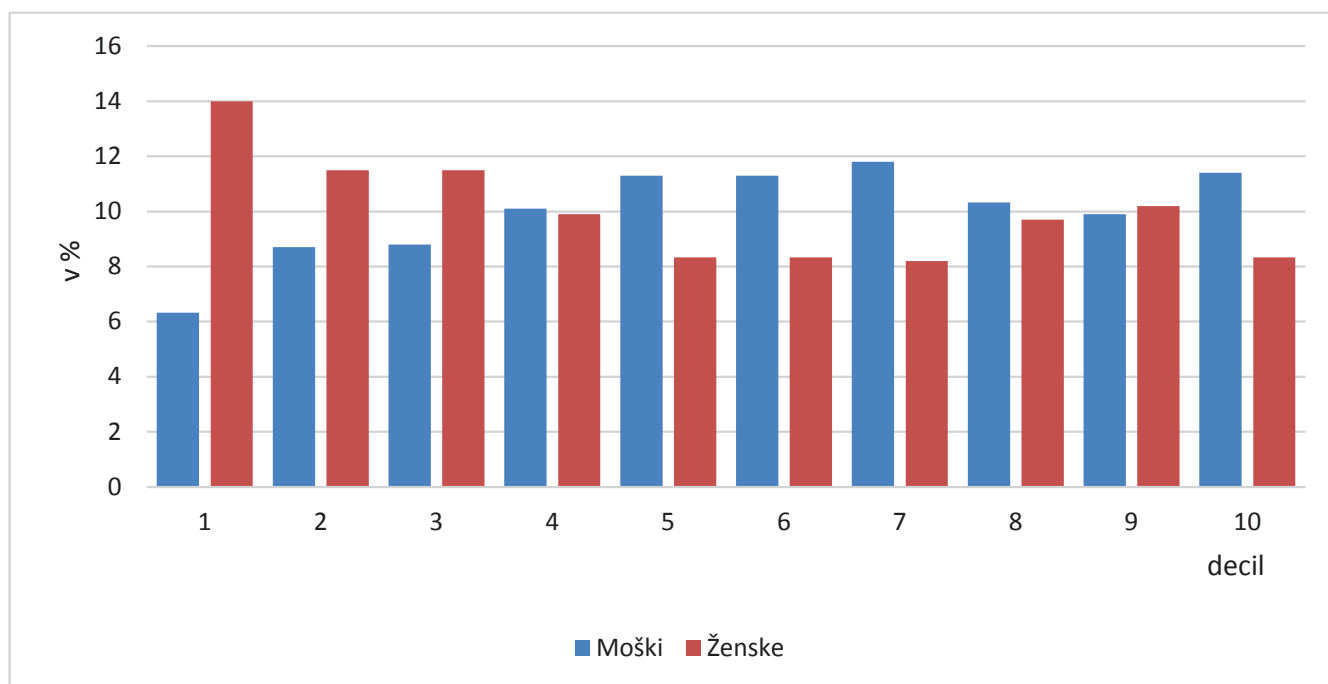
Dohodek je pomemben dejavnik materialnega stanja in osebnega uspeha vsakega zaposlenega. Obstoj razlik v dohodku žensk in moških pa kaže, kakšen je napredek v družbi in kakšen je položaj žensk na trgu dela.

Svetin in Lah (2011) sta opravila analizo, katere so značilnosti zaposlenih, ki vplivajo na decil, v katerega se uvrščajo glede na plačo (spol, starost, izobrazba, kraj bivanja itd.). Med drugim sta proučevala, v kateri decil se posamezna zaposlena oseba⁶ v Sloveniji uvršča glede na svojo neto plačo in spol. Razvrščanje v decile omogoča tudi mednarodno primerljivost podatkov.

Decili so bili določeni tako, da so vse zaposlene v Sloveniji (približno 800.000) razdelili na 10-odstotne deleže glede na velikost neto plač. V višje decile se uvrščajo tisti z višjimi plačami, v nižje pa tisti z nižjimi. V vsak decil se uvrsti 10 odstotkov zaposlenih, katerih plače se gibljejo v mejah, ki jih določa posamezni decil.

Slika 5 prikazuje, da se je večina žensk po velikosti neto plače uvrstila v prva dva decila, medtem ko se je največji delež moških uvrstil v sedmi decil. V Sloveniji se po velikosti neto plače 54,7 odstotka zaposlenih moških uvršča v zgornjo polovico, več kot polovica žensk (55,2 odstotka) pa v spodnjo polovico (Svetin, Lah, 2011).

Slika 5: Decili po spolu in velikosti neto plač (v %)



Vir: Svetin, Lah, 2011

5.3.2.3. Plačna vrzel po dejavnostih

Razlike med plačami žensk in moških se v Sloveniji na ravni dejavnosti drastično povečajo. Medtem ko je plačna vrzel v letu 2012 v skladu s strukturo statistiko plač (SURS, 2013) v Sloveniji znašala 5,12 odstotka, pa je v dejavnosti **zdravstvo in socialno varstvo**, kjer je največja razlika med bruto plačami žensk in moških, znašala kar 26,5 odstotkov. Tako so imele ženske v tej dejavnosti v povprečju za 26,5 odstotkov manjšo plačo kot v tej dejavnosti zaposleni moški. Za podoben odstotek so zaostajale plače žensk za plačami moških tudi v **finančnih in zavarovalniških dejavnostih** (24,9 odstotka).

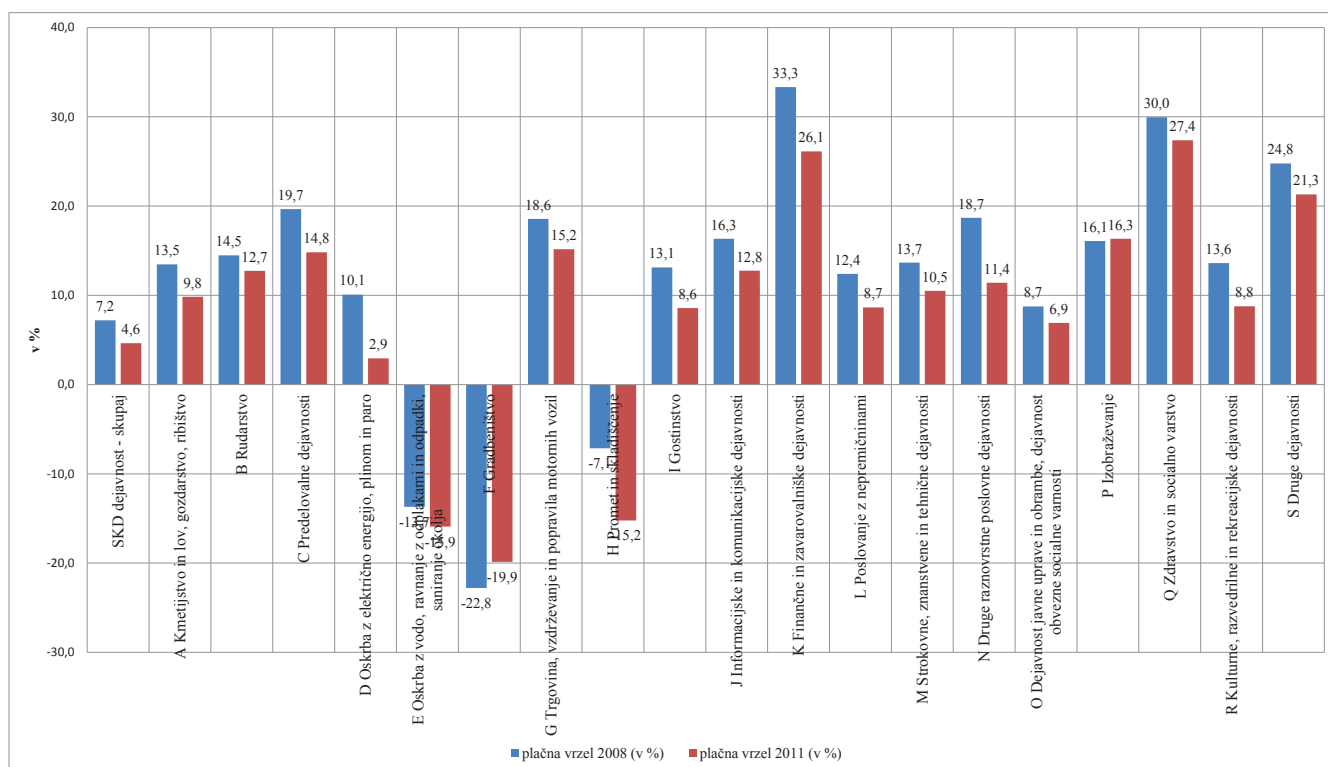
⁶ V raziskavo niso bili vključeni samozaposleni in pomagajoči družinski člani.

Bruto plače žensk pa so bile v letu 2012 v povprečju višje od bruto plač moških v dejavnosti gradbeništvo (za 18,4 odstotka), v dejavnosti promet in skladiščenje (za 16,1 odstotka) in v dejavnosti oskrba z vodo, odplakami in odpadki, saniranje okolja (za 14,8 odstotka).

Povprečne plače so se v letu 2012 najmanj razlikovale v dejavnosti poslovanja z nepremičninami, in sicer za 6,1 odstotka (oziroma 98 EUR) v korist moških. Tudi v dejavnosti javne uprave in obrambe ter dejavnosti obvezne socialne varnosti so plače žensk zaostajale za plačami moškimi za 6,5 odstotka oziroma 121 EUR.

Slika 6 prikazuje plačno vrzel v Sloveniji po dejavnostih za leti 2008 in 2011⁷. Plačna vrzel naj bi se po podatkih SURS v letu 2011 glede na leto 2008 v večini dejavnosti zmanjšala, ne glede na to, da ni bilo sprejetih nobenih konkretnih političnih ukrepov ali ukrepov socialnih partnerjev za izboljšanje stanja na področju plačila za enako delo ali delo enake vrednosti ne glede na spol.

Slika 6: Plačna vrzel po dejavnostih v Republiki Sloveniji v letih 2008 in 2011 (v %)



VIR: SURS – SI - Stat podatkovni portal

5.3.2.4. Plačna vrzel po skupinah poklicev

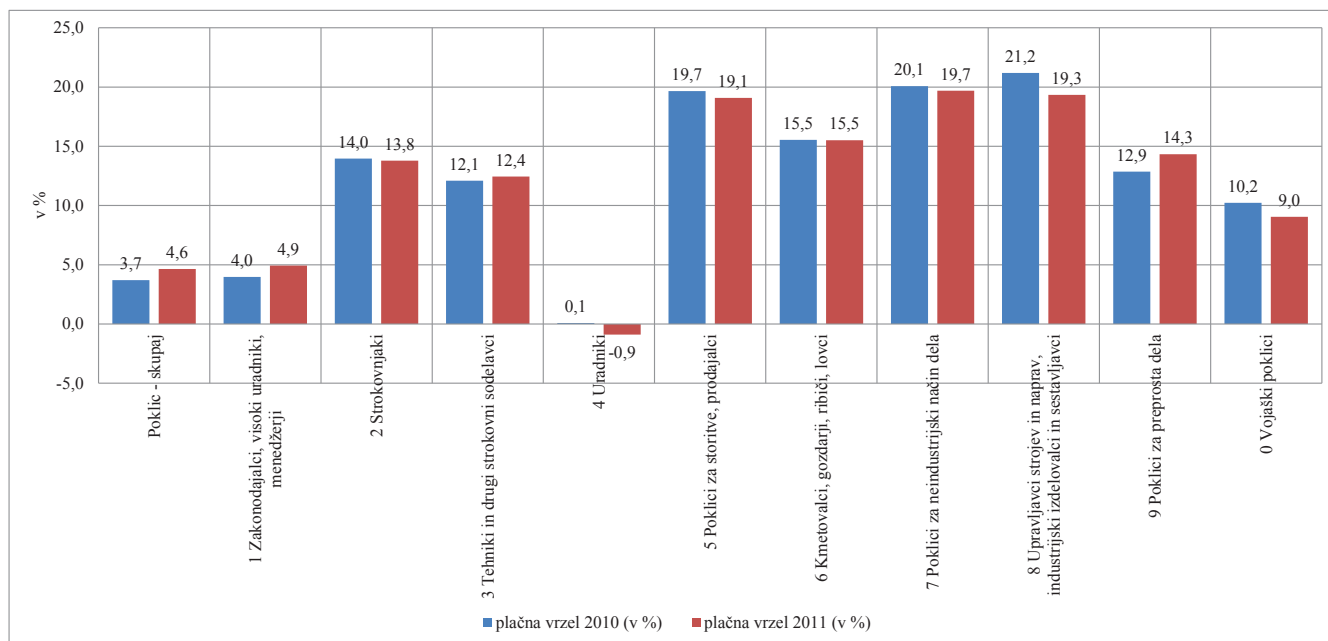
Tudi prikaz razlik v plačah po skupinah poklicev in spolu kaže podobno sliko. Ob pregledu vseh skupin poklicev namreč ženske v povprečju zaslužijo manj kot moški, zaposleni v teh poklicih.

Največje razlike med plačami žensk in moških je zaslediti v poklicni skupini strokovnjaki in strokovnjakinje. Strokovnjakinje zaslužijo kar 352 EUR na mesec manj kot moški strokovnjaki oziroma le 86 odstotkov moške plače. Podobno velja za skupino poklici za storitve, prodajalci in za skupino poklici za neindustrijski način dela, kjer ženske zaslužijo kar 238 EUR manj na mesec kot moški v enakem poklicu; plače žensk tako dosegajo le 81 odstotkov plače moških pri poklicih za storitve, prodajalci in 80 odstotkov plače moških v skupini poklicev za neindustrijski način dela.

⁷ V času nastanka priročnika podatki na ravni dejavnosti za leto 2012 še niso bili na voljo.

Izjema znotraj poklicnih skupin je skupina uradniki, kjer je bila povprečna ženska plača za 12 EUR oziroma za 0,9 odstotka višja od povprečne moške plače.

Slika 7: Plačna vrzel v Sloveniji po skupinah poklicev (SKP - 08) za leti 2010 in 2011 (v %)



VIR: SURS – SI - Stat podatkovni portal

5.3.2.5. Plačna vrzel po delovnih mestih

Za Slovenijo je bilo o razlikah v plačah po spolu na delovnem mestu opravljenih le malo raziskav. Najpomembnejša med njimi je raziskava o neenakosti po spolu v obdobju od 1993 do 2007 (Penner et al., 2012).

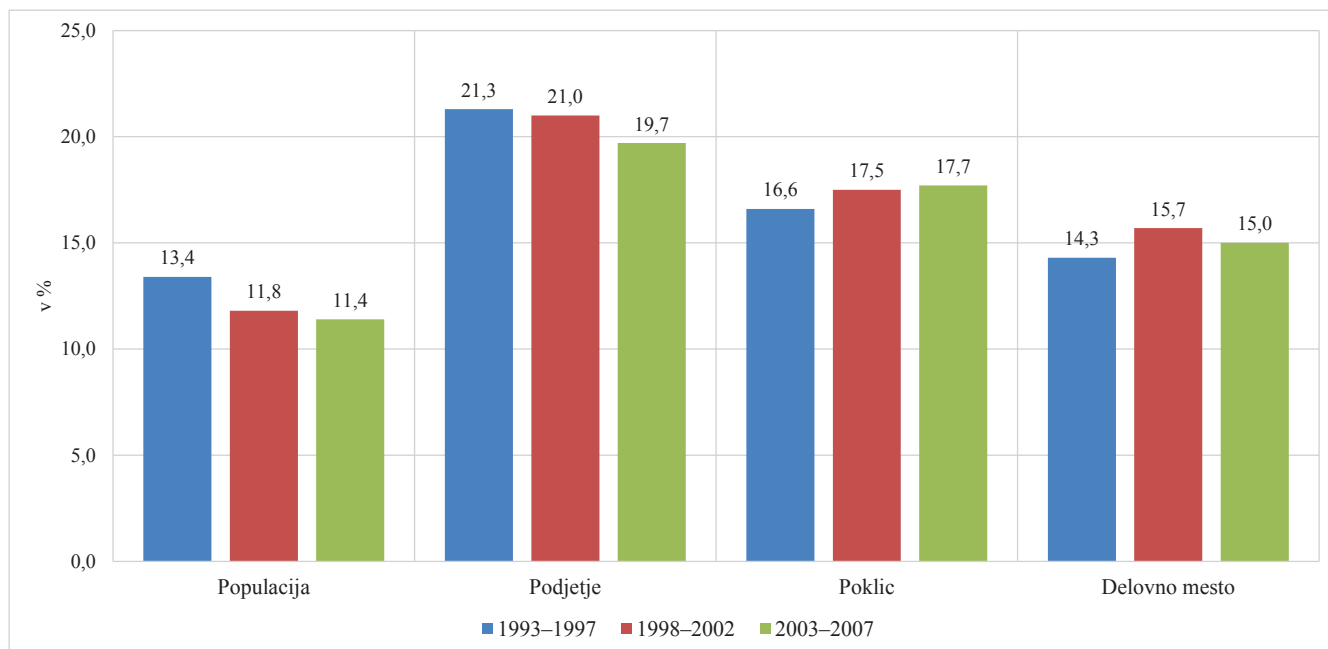
Analiza je pokazala, da je od leta 1993 do 2007 prišlo do precejšnjega povečanja razlik po spolu. Medtem ko so moški v obdobju po osamosvojitvi (1993–1997) v povprečju in na ravni delovnega mesta zaslužili približno 15 odstotkov več kot ženske, pa so v obdobju 2003–2007 v povprečju zaslužili kar za 23 odstotkov več kot ženske in kar 18 odstotkov več kot ženske, ki so opravljale enako delo pri istem delodajalcu. V nasprotju s splošnim prepričanjem so podobno ugotovili tudi za javni sektor.

Slika 8 prikazuje, za koliko odstotkov so plače moških večje od plač žensk za posamezna proučevana obdobja. Prikazana je primerjava plač žensk in moških v celotni populaciji, znotraj organizacije, znotraj poklicev in znotraj poklicno-organizacijskih enot. Slika 8 prikazuje rezultate brez upoštevanja stopnje izobrazbe in delovnih izkušenj.

Kot kažejo rezultati raziskave so ženske v obdobju 1993-1997 v celoti zaslužile približno 13 odstotkov manj kot moški, razlika pa se je v obdobju 2003-2007 zmanjšala za dve odstotni točki na 11 odstotkov. Treba pa je opozoriti, da se je po drugi strani v opazovanem obdobju povečala razlika med plačami moških in žensk na ravni poklica in delovnega mesta (Penner et. al, 2012).

Rezultati so tako pokazali, da so ženske v obdobju 2003-2007 v povprečju zaslužile 11,4 odstotka manj kot moški, vendar pa kar 19,7 odstotka manj kot moški v istem podjetju, 17,7 odstotka manj kot moški v istem poklicu in 15,0 odstotkov manj kot moški na enakem delovnem mestu.

Slika 8: Razlike v plačah po spolu: za koliko odstotkov je plača moških višja od plače žensk v populaciji, v podjetju, v poklicu in na delovnem mestu v različnih časovnih obdobjih

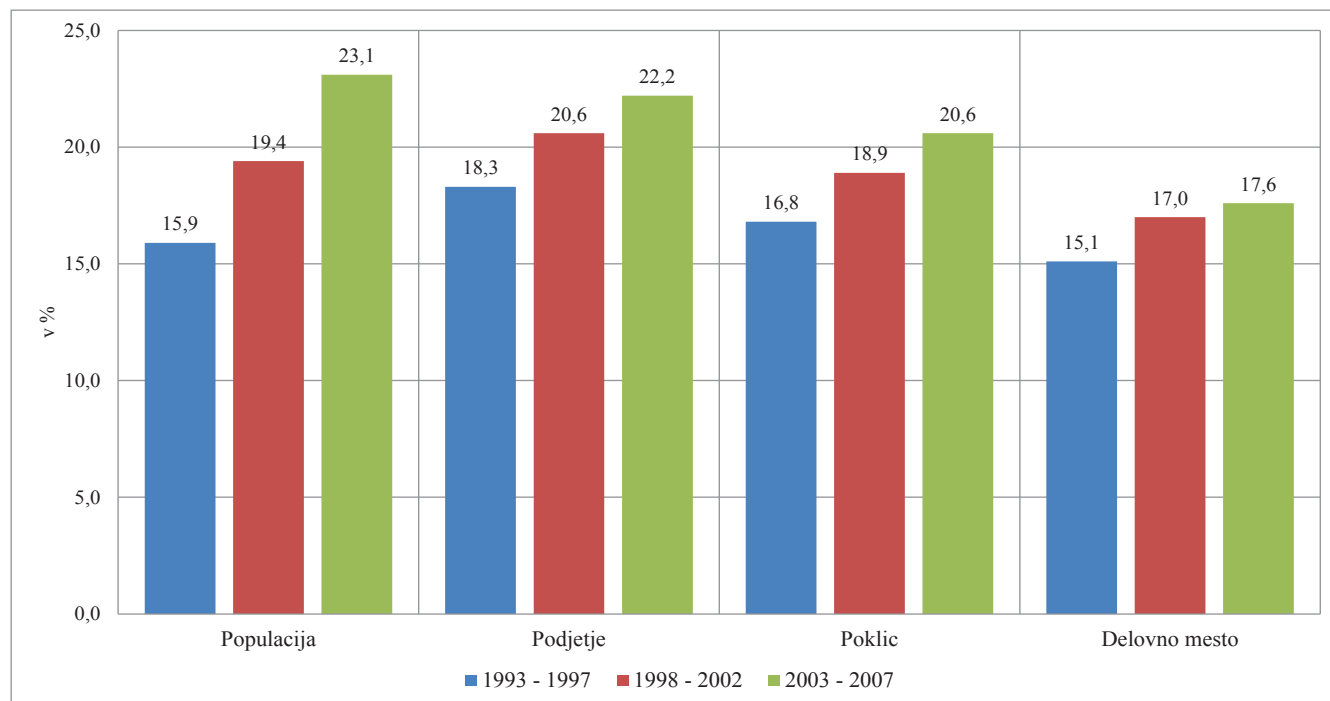


Vir: Penner et. al., 2012

Slika 9 prikazuje rezultate analize ob upoštevanju stopnje izobrazbe in delovnih izkušenj, ki kažejo, da se razlike v plačah po spolu v tem primeru še povečajo. Tako so razlike med spoloma večje, če se primerjajo ženske in moški, ki imajo podobno izobrazbo in izkušnje, kot če se primerjajo ženske in moški na celotnem trgu delovne sile. Ob upoštevanju izobrazbe in izkušenj razlike skozi čas naraščajo. Na ravni celotne populacije so ženske v obdobju 1993-1997 zaslužile približno 16 odstotkov manj kot moški, v obdobju 2003-2007 pa kar 23 odstotkov manj. Na ravni delovnega mesta se je razlika v plačah po spolu povečala s 15,1 odstotka v prvem obdobju na 17,6 odstotka v zadnjem obdobju (gl. slika 9).

Ko so raziskovalci upoštevali izobrazbo in delovne izkušnje, so bile v začetnem obdobju razlike po spolu večje na ravni organizacij in poklicev kot na ravni celotne populacije, v zadnjem obdobju pa so večje na ravni celotnega trga delovne sile kot znotraj organizacij, poklicev in delovnih mest (Penner et. al, 2012).

Slika 9: Razlike v plačah po spolu: za koliko odstotkov je plača moških višja od plače žensk pri enaki izobrazbi in letih izkušenj v populaciji, v podjetju, v poklicu in na delovnem mestu v različnih časovnih obdobjih



Vir: Penner et. al, 2012,

Analiza je tudi pokazala, da največji del razlik v plačah nastaja, ko moški in ženske, ki opravljajo enako delo pri istem delodajalcu, prejema različno plačilo, in da so plačne razlike po spolu v Sloveniji manj posledica razvrščanja v dobro plačana podjetja in poklice kot zaradi drugih razlogov (Penner et. al, 2012).

Raziskovalci so podobne izračune opravili tudi za javni sektor, za katerega so rezultati pokazali precejšnje razlike v plačah med moškimi in ženskami. Ob upoštevanju izobrazbe in izkušenj so ženske v javnem sektorju v obdobju 2003-2007 zaslužile 24,1 odstotka manj kot moški v celotnem javnem sektorju. Ženske, ki opravljajo enako delo pri istem delodajalcu, pa so zaslužile 13,5 odstotka manj kot moški na tem delovnem mestu. Tako so razlike na ravni populacije nekoliko večje, kot velja za celoten trg delovne sile, vendar pa so razlike na ravni delovnega mesta nekoliko manjše pri zaposlenih v javnem sektorju.

V nasprotju s splošnim prepričanjem so rezultati pokazali, da večji del razlike v plačah obstaja na ravni delovnega mesta in da moški in ženske zaslužijo različno, ko opravljajo enako delo v isti organizaciji. Ta ugotovitev velja za vsa obdobja, na vseh ravneh, ne glede na to, ali je bil upoštevan vpliv izobrazbe in izkušenj ali ne. Raziskovalci so tudi ugotovili, da se v Sloveniji razvrščanje po poklicih (poklicna segregacija) ne kaže kot glavni dejavnik neenakosti v plačah po spolu; ta naj bi celo zakrivala razlike v plačah po spolu na ravni delovnega mesta (Penner et. al., 2012).

Starejša analiza razlik v plačah po spolu (Kozmik Vodusek, 2001) je pokazala, da delodajalci običajno ne uporabljajo različnih kriterijev za določanje osnovnih plač glede na spol, do razlik pa prihaja predvsem na račun določanja stimulativnega dela plače oziroma bonitet. Po rezultatih analiz prejema moški v povprečju kar 46,9 odstotka večji znesek stimulacije oziroma bonitet kot ženske.

Druge številne analize so pokazale, da so aktivnosti in dela, ki jih v glavnem opravljajo ženske, ovrednotena kot manj zahtevna in s tem tudi manj cenjena in plačana. Če podobna dela opravljajo moški, se status spremeni – delu se pripiše višji status in plačilo. Avtorji poročila o zaposlovanju v Evropi prav tako ugotavljajo, da na vrzel v plačah v državah EU najbolj vplivata spolna segregacija dejavnosti in poklicev ter nižje plače v feminiziranih dejavnostih in poklicih (Employment in Europe).

6. EMPIRIČNA ANALIZA V PODJETJIH

V Sloveniji je zakonsko opredeljena prepoved vsakršne diskriminacije tako pri zaposlovanju kot pri plačah. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1, 2013) določa, da je delodajalec dolžan za enako delo ali za delo enake vrednosti izplačati enako plačo ne glede na spol. Vsaka pogodba o zaposlitvi, podjetniška kolektivna pogodba ali splošni akt delodajalca, ki bi bil v nasprotju s tem določilom, je neveljaven. To pa je tudi osnovni razlog, zaradi katerega se predvideva, da ni razlik v plačah po spolu na enakih delovnih mestih. Podatki na nacionalni ravni kažejo, da razlike v plačah po spolu niso tako velike, se pa povečajo na ravni dejavnosti, ravni poklicev in ravni delovnih mest. Prav zaradi povečevanja razlik s preходом na nižje ravni je bil glavni cilj tega projekta proučitev, ali prihaja do razlik na ravni enakega delovnega mesta v izbranih slovenskih podjetjih.

6.1. Analiza na ravni podjetij

Pri pregledovanju statističnih podatkov se je izkazalo, da podatkov o plačilu za enako delo ali delo enake vrednosti po spolu na ravni delovnega mesta oziroma vrsti del ali skupini delovnih mest ni na voljo, kot tudi ne podatkov, ki bi prikazovali uresničevanje načela enakega plačila za delo enake vrednosti. Že pri sami razpravi o tem, katera delovna mesta oziroma vrsta del je primerljiva glede na izobrazbo, izkušnje, napore in katera so tista delovna mesta, ki se lahko obravnavajo kot enako vrednotena, prihaja do velikih razhajanj.

Z namenom ugotoviti, ali prihaja do razlik v plačilu za enako delo ali delo enake vrednosti na ravni delovnega mesta, je bilo k sodelovanju pozvanih pet podjetij, tako iz zasebnega kot javnega sektorja. Pozitivno so se odzvala tri podjetja, v dveh pa so sodelovanje odklonili. V analizo naj bi bil vključen tako storitveni, industrijski kot javni sektor. Prošnja za podatke je bila posredovana podjetjem iz dejavnosti elektroindustrije, kemične in gumarske industrije, trgovine, gostinstva in turizma ter zdravstva.

Na pobudo so se odzvala le družbeno odgovorna podjetja, ki so izrazila interes za preučitev stanja znotraj njihovega podjetja glede uresničevanja enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti in so bila pripravljena posredovati podatke. Tako so v raziskavo vključena tri podjetja iz dejavnosti elektroindustrije, kemične in gumarske industrije ter dejavnosti trgovine.

Ne glede na to, da prihaja po statističnih podatkih (SUR5, 2013) do največjih razlik med plačami moških in žensk na ravni dejavnosti prav v **dejavnosti zdravstva in socialnega varstva**, pa javni zavod iz te dejavnosti ni bil pripravljen sodelovati v projektu in posredovati podatkov o plačah na ravni delovnih mest po spolu. V razgovoru je bilo navedeno, da razlik po spolu ni, da so plače določene z zakonom in s kolektivno pogodbo, da je vse urejeno in določeno, na posameznem delovnem mestu pa je zaposlenih premalo moških, ker gre za izrazito ženski kolektiv. Do morebitnih razlik prihaja izključno zaradi izobrazbe, izkušenj in pogojev dela. Opozoriti pa velja, da v tem zavodu evidence ali analize plačil po spolu ne obstajajo, kot tudi ne analize plačil po spolu na istem delovnem mestu.

Podjetje **iz dejavnosti gostinstva**, ki se je najprej pozitivno odzvalo, je kasneje v postopku pridobivanja podatkov sodelovanje pri projektu zavrnilo. V podjetju so zatrдили, da »z vso odgovornostjo lahko izjavijo, da pri določanju plače kriterij ni spol osebe. Delovna mesta so uvrščena v tarifne razrede, kjer se upoštevajo zneski določeni v kolektivni pogodbi za dejavnost gostinstva in turizma. V podjetju imajo poleg tega oblikovan sistem plačnih razredov znotraj tarifnega razreda, kjer lahko zaposleni napreduje glede na zahtevnost delovnih nalog, dodatnih znanj in veščin. Plača je torej vezana na delovno mesto in ne na to, kdo (moški ali ženska) delovno mesto opravlja.«

Tako naša analiza vključuje 2291 zaposlenih na 34 delovnih mestih, ki se uvrščajo v različne tarifne razrede⁸, s čimer je omogočen prikaz razlik v plačah po spolu tudi glede na doseženo stopnjo izobrazbe. V razi-

⁸ V Sloveniji so zaposleni razvrščeni v različne tarifne razrede glede na zahtevnost dela in zahtevano stopnjo izobrazbe določeno v aktu o sistematizaciji.

skavo je bilo vključenih 688 moških in 1603 ženske. Gre za majhen vzorec podjetij in delovnih mest, ki pa je dodatno pripomogel k odgovoru na vprašanje, ali razlike po spolu na istem delovnem mestu obstajajo ali ne.

6.2. Podatkovna osnova

Osnova pri izboru delovnih mest, vključenih v raziskavo, je bila sistematizacija delovnih mest in razvrstitev zahtevnosti del, iz katerih je bila razvidna zahtevnost dela za posamezno delovno mesto, opis del, potrebna strokovna izobrazba, delovne izkušnje in morebitne druge zahteve in delovni pogoji. Pogoj za uvrstitev delovnega mesta v analizo je bil tudi ta, da je na opazovanem delovnem mestu vsaj 10 odstotkov predstavnikov nasprotnega spola.

Pri izboru delovnih mest so se upoštevala delovna mesta, ki po sistematizaciji delovnih mest v podjetjih pomenijo hkrati tudi poklice (npr. kuhar, natakar, prodajalec, zdravnik specialist, medicinska sestra itd.). Izbrana delovna mesta so pomenila tudi karierno možnost v istem poklicu oz. napredovanje zaradi daljših delovnih izkušenj in dobrega dela (npr. prodajalec I, II, III, prodajalec specialist). Izbrana so bila delovna mesta s potrebnimi različnimi stopnjami izobrazbe, od najpreprostejšega dela do najbolj zahtevnega dela (od I. do VII. tarifnega razreda), z namenom ugotovitve razlik v plačah po spolu glede na doseženo stopnjo strokovne izobrazbe in zahtevnosti dela. Da bi izločitli vpliv praznikov, je bil kot referenčni mesec izbran mesec marec 2013.

V skladu s 126. členom Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1, 2013) je izplačana bruto plača sestavljena iz **osnovne plače**⁹, **dodatkov** (dodatka za delovno dobo, dodatkov za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, in za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu, ki niso vsebovani v zahtevnosti dela in s tem v osnovni plači zaposlenega) in **dela plače za delovno uspešnost**. Sestavni del plače je tudi plačilo za poslovno uspešnost, če je to dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi.

Tabela 1: Sestava izplačane plače v skladu z ZDR:

| |
|--------------------------|
| Osnovna plača |
| + dodatki |
| + delovna uspešnost |
| + poslovna uspešnost |
| = IZPLAČANA PLAČA |

Vir: ZDR-1, 2013

Podatki podjetij so z namenom vključitve vseh sestavin izplačane plače razen poslovne uspešnosti vključevali:

- **bruto plačo za redno delo** (v EUR) za posamezno delovno mesto oziroma bruto urno postavko delavke in delavca **za opravljene ure dela** v mesecu marcu 2013. Tako izplačana bruto plača je plačilo za redno delo (delo po času) brez nadomestil, povezanih z delom (letni dopust, praznik, bolniški dopust itd.);
- **dodatke:** podjetja so posredovala tudi podatke o dodatkih, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa (nočno delo, nadurno delo, delo v nedeljo itd.), in dodatke za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu (ki niso vsebovani v zahtevnosti dela), ter dodatek za delovno dobo. Tudi ti so bili izračunani povprečno na uro.
- Ker je del izplačane plače tudi plačilo za **delovno uspešnost**, so bili posredovani tudi podatki o obračunani in izplačani delovni uspešnosti delavke in delavca, če je ta oblika nagrajevanja bila izvedena v opazovanem mesecu marcu 2013. Delovna uspešnost je bila izračunana kot povprečni znesek v evrih na uro.

Pri vsakem delovnem mestu je bilo treba navesti skupno število zaposlenih na posameznem delovnem mestu ter prikazati koliko od teh je bilo žensk in moških.

⁹ **Osnovna plača** se določi upošteva zahtevnost dela, za katero je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.

6.3. Prikaz rezultatov

Na podlagi pridobljenih podatkov so bile izračunane plačne vrzeli za posamezna delovna mesta po vseh sestavinah plače, ki so prikazane v nadaljevanju.

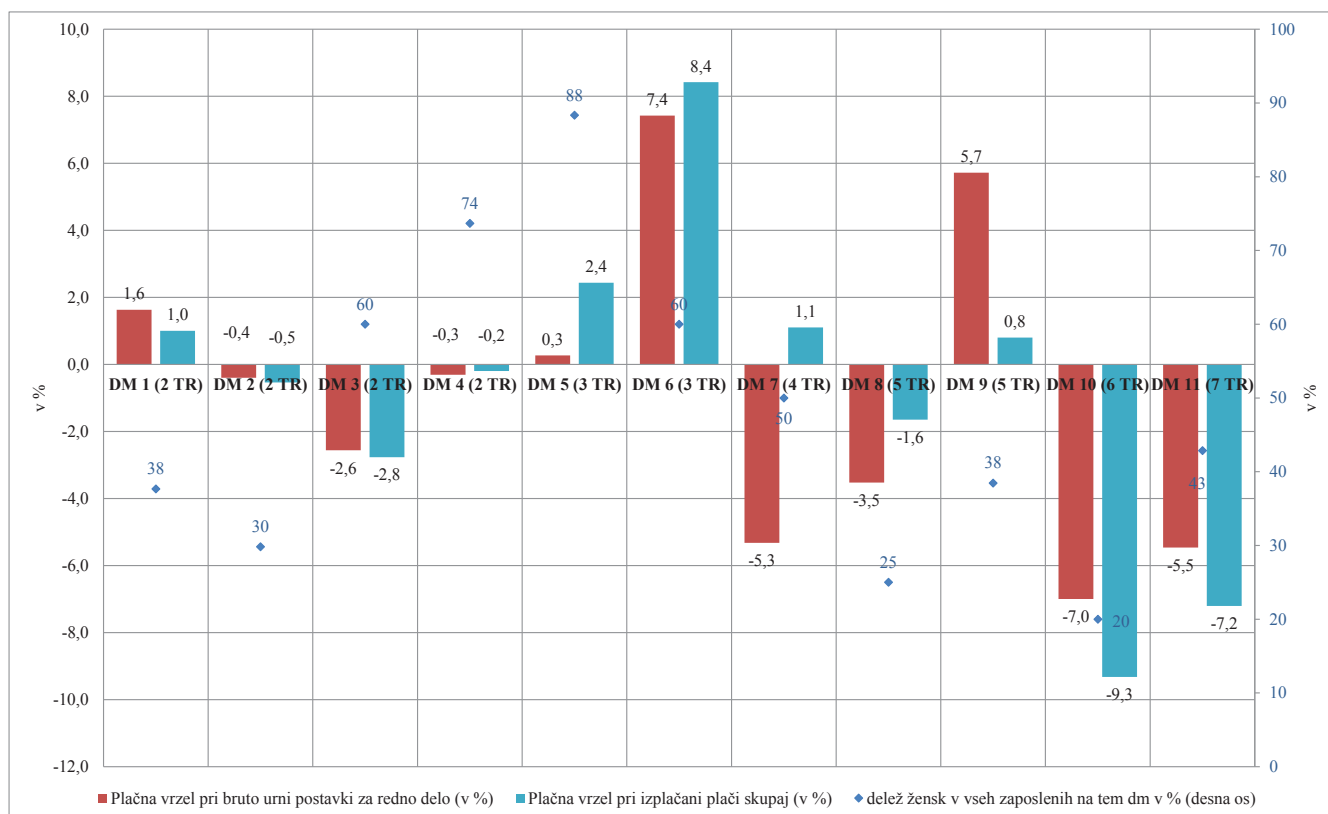
Kot prikazuje slika 10 za **podjetje številka 1**, prihaja na posameznih delovnih mestih do razlik v plačah po spolu že pri plači za opravljene ure rednega dela na istem delovnem mestu, le-te pa se v celotnem izplačilu še povečajo.

Na delovnem mestu številka 6, ki se uvršča v tretji tarifni razred, so ženske v povprečju zaslužile več kot moški, zaposleni na istem delovnem mestu. Podatki za delovno mesto številka 10 in 11, ki se uvrščata v 6. in 7. tarifni razred, pa kažejo, da so moški na tem delovnem mestu v povprečju zaslužili več kot ženske.

Na delovnem mestu številka 9, ki se uvršča v 5. tarifni razred, so ženske v opazovanem mesecu za redno delo v povprečju zaslužile 5,7 odstotka več kot moški na istem delovnem mestu. Pri izplačani plači se je razlika zelo zmanjšala, saj so moški, zaposleni na tem delovnem mestu, opravljali delo ponoči, zaradi česar so prejeli izplačilo za nočno delo, ki ga ženske niso prejele. Iz podatkov je razvidno, da so poleg tega moški prejeli višje izplačilo za pogoje dela kot ženske, zaradi česar je pri izplačani plači razlika znašala 0,8 odstotka.

Podobno velja za delovno mesto številka 7 iz 4. tarifnega razreda. Ob tem, da so ženske v povprečju prejele manjšo izplačilo za redno delo od moških na istem delovnem mestu (za 5,3 odstotka), pa je na račun izplačil iz naslova dodatka na delovno dobo, popoldanskega dodatka in dodatka za nočno delo izplačana plača žensk v povprečju presegla izplačano plačo moških, in sicer za 1,1 odstotka.

Slika 10: Podjetje številka 1: plačna vrzel pri bruto plači za redno delo, plačna vrzel pri izplačani bruto plači in delež žensk v vseh zaposlenih na tem delovnem mestu (v %)

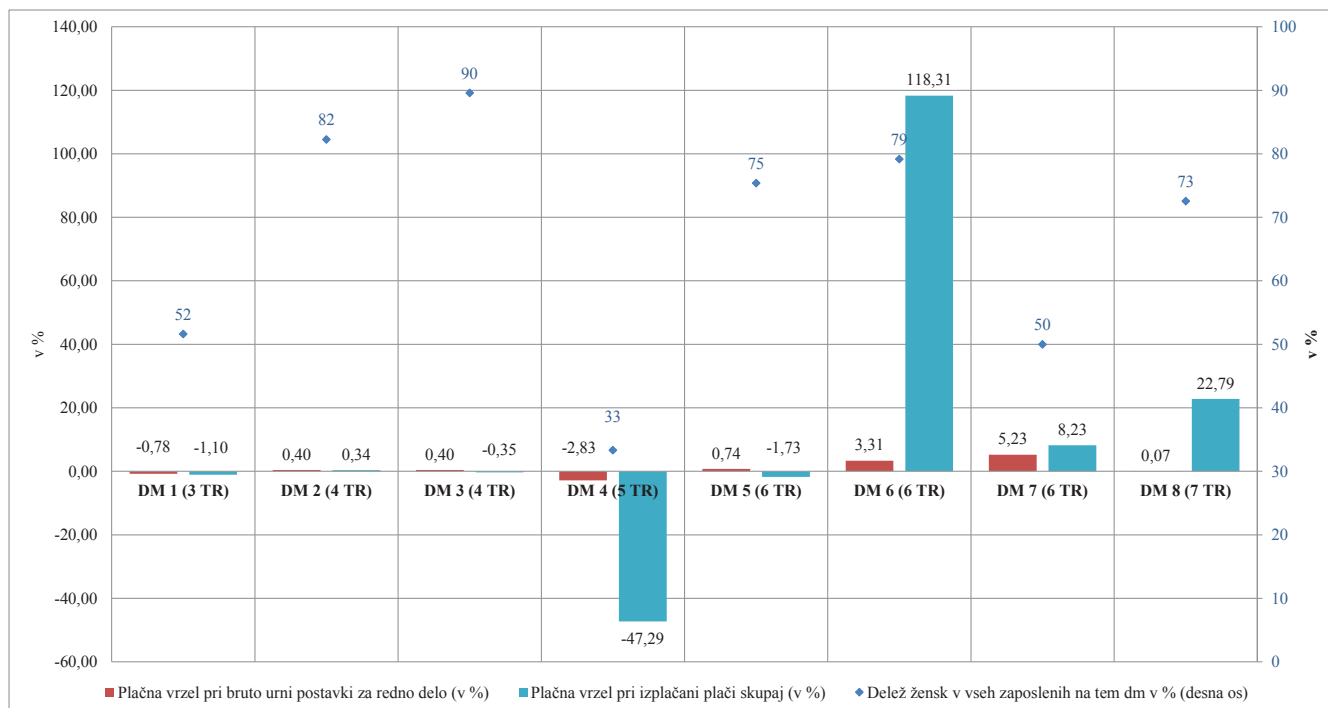


Vir: Podatki podjetja, lastni preračuni.

Opomba: 1) Plačna vrzel pri bruto urni postavki za redno delo je izračunana na podlagi podatkov o izplačani bruto plači za redno delo, preračunani na uro dela v mesecu marcu 2013 (brez bolniških nadomestil, letnega dopusta, praznikov ...). 2) Plačna vrzel pri izplačani plači skupaj je izračunana na podlagi podatkov, ki vključujejo podatke o vseh sestavinah izplačane plače po spolu.

Kot prikazuje slika 11, so razlike med plačami po spolu v **podjetju številka 2** minimalne. Do največjega odstopanja prihaja na delovnem mestu številka 6, ki se uvršča v 6. tarifni razred. Do razlike v izplačani plači v korist žensk (za 118 odstotkov) prihaja po danih podatkih le zaradi tega, ker so ženske ta mesec prejele izplačilo za nadurno delo, moški pa ne. Na delovnem mestu številka 4, ki se uvršča v 5. tarifni razred, pa prihaja do razlike v korist moških (za 47,29 odstotka) zaradi izplačanega dodatka za nočno delo, ki ga ženske na tem delovnem mestu v tem mesecu niso prejele.

Slika 11: Podjetje številka 2: plačna vrzel pri bruto plači za redno delo, plačna vrzel pri izplačani bruto plači in delež žensk v vseh zaposlenih na tem delovnem mestu (v%)



Vir: Podatki podjetja, lastni preračuni.

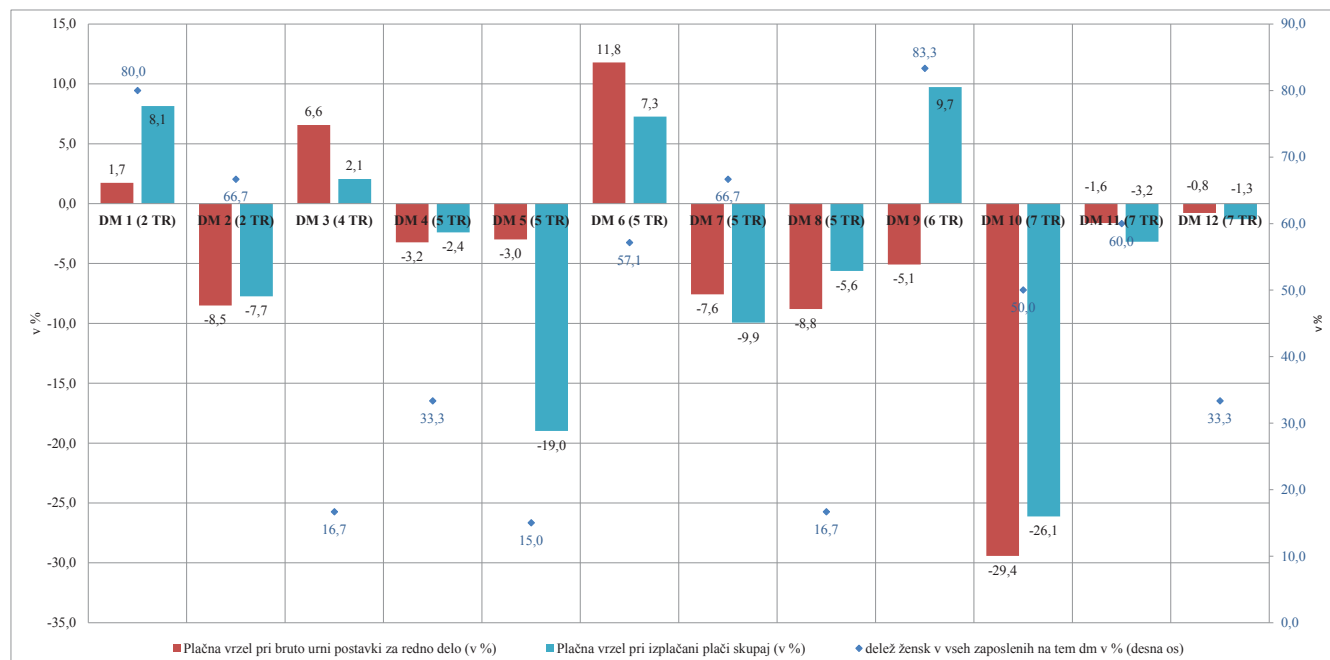
Opomba: 1) Plačna vrzel pri bruto urni postavki za redno delo je izračunana na podlagi podatkov o izplačani bruto plači za redno delo, preračunani na uro dela v mesecu marcu 2013 (brez bolniških nadomestil, letnega dopusta, praznikov ...). 2) Plačna vrzel pri izplačani plači skupaj je izračunana na podlagi podatkov, ki vključujejo podatke o vseh sestavinah izplačane plače po spolu.

Rezultati analize na podlagi podatkov **podjetja številka 3** so prikazani v sliki 12. Tudi v tem podjetju prihaja na posameznih delovnih mestih do razlik v plačah po spolu že pri plači za redno delo na istem delovnem mestu, razlike pa se v celotnem izplačilu še povečajo.

Največje razlike med plačami moških in žensk so na delovnem mestu številka 10, ki spada v 7. tarifni razred. Na tem delovnem mestu so moški za redno delo v povprečju zaslužili za 29,4 odstotka več kot ženske, razlika pa se je pri izplačani plači malenkost zmanjšala. Plače žensk so bile večje od plač moških na delovnem mestu številka 6, ki se uvršča v 5. tarifni razred, kot tudi na delovnem mestu številka 3, ki se uvršča v 4. tarifni razred.

Na delovnem mestu številka 9, ki se uvršča v 6. tarifni razred, so ženske v povprečju prejele manjše izplačilo za redno delo od moških na istem delovnem mestu (za 5,1 odstotka), na račun izplačil iz naslova dodatka na delovno dobo pa je njihova povprečna izplačana plača preseгла izplačano plačo moških na tem delovnem mestu (za 9,7 odstotka).

Slika 12: Podjetje številka 3: plačna vrzel pri bruto plači za redno delo, plačna vrzel pri izplačani bruto plači in delež žensk v vseh zaposlenih na tem delovnem mestu (v %)



Vir: Podatki podjetja, lastni preračuni.

Opomba: 1) Plačna vrzel pri bruto urni postavki za redno delo je izračunana na podlagi podatkov o izplačani bruto plači za redno delo, preračunani na uro dela v mesecu marcu 2013 (brez bolniških nadomestil, letnega dopusta, praznikov ...). 2) Plačna vrzel pri izplačani plači skupaj je izračunana na podlagi podatkov, ki vključujejo podatke o vseh sestavinah izplačane plače po spolu.

6.4. Ključne ugotovitve

Naša raziskava je v nasprotju s splošnim prepričanjem, da razlik med plačami ženskih in moških v Sloveniji ni, pokazala, da razlike med plačami po spolu na ravni podjetij obstajajo. Prav tako se je izkazalo, da ima velik pomen za nastanek razlik med plačami po spolu že določitev osnovne plače oziroma uvrstitev v ustreznih plačilni razred znotraj tarifnih razredov. Rezultati so pokazali, da prihaja tudi do razlik med urnimi postavkami za redno delo ob uvrstitvi v isti tarifni in isti plačilni razred. Tako se razlike pojavijo že v sami osnovni plači in se povečajo v celotnem izplačilu, saj se v slovenskem plačnem modelu dodatki odmerijo v odstotku od osnovne plače (npr. v dejavnosti trgovine za nedeljsko delo v višini 100 odstotkov osnovne plače), zaradi česar so dodatki pri nižji osnovni plači manjši, s čimer pa je manjše tudi celotno izplačilo.

Pri pregledu izplačanih plač ugotavljamo, da prihaja do razlik tudi zaradi podeljevanja delovne uspešnosti in napredovanja. To je delno tudi posledica nagrajevanja zaradi prisotnosti na delu. Določene podjetniške kolektivne pogodbe oziroma akti delodajalca določajo tudi dodatke za prisotnost, kar je zaslediti tako v storitvenih kot industrijskih dejavnostih. Zaradi tega prihaja do neposredne diskriminacije žensk, saj so več odsotne zaradi nege otrok in ostarelih staršev in zato niso upravičene do tega dela plačila, poleg tega imajo zaradi tega manj možnosti za prehod v višji plačilni razred in s tem za napredovanje. V nekaterih podjetjih imajo tudi določilo, da sta delavec in delavka v primeru bolezni upravičena do prve uspešnosti šele čez šest mesecev, ne glede na rezultate, ki jih dosežeta. Tudi ti primeri kažejo na neposredno diskriminacijo zaradi bolniške odsotnosti.

Ključne ugotovitve:

- razlike v plačah žensk in moških za dejansko opravljeno delo v istem plačilnem razredu, v istem tarifnem razredu in pod enakimi pogoji dela pri istem delodajalcu obstajajo;
- razlike se pojavijo pri plači, izplačani za uro rednega dela, oziroma pri izplačilu za dejansko opravljene ure dela brez dodatkov za pogoje dela, brez nadomestil za letni dopust, bolniške in praznike, brez do-

- datkov za delovno uspešnost in delovno dobo in se povečajo pri celotnem izplačilu;
- razlike v plačah žensk in moških se tudi znotraj opazovanih podjetij, podobno kot na nacionalni ravni, povečajo s preходом v višje tarifne razrede in s tem s povečevanjem dosežene stopnje izobrazbe in zahtevnosti delovnega mesta.

7. PREDLOGI SPREMEMB IN UKREPOV

Naša analiza s pomočjo podatkov posameznih podjetij o plačah na različnih delovnih mestih je pokazala, da razlike med plačami moških in žensk na istem delovnem mestu obstajajo.

Pravica do enakega plačila za enako delo izvira iz mednarodnih dokumentov in pravnih predpisov EU. Zaradi preteklega sistema v Sloveniji in časa socializma še danes prevladuje prepričanje, da obstaja velika enakopravnost in enakost po spolu, kot tudi, da razlik v plačah po spolu ni. V času pred osamosvojitvijo so bili namreč podatki o plačah znotraj podjetja lažje dostopni, zaposleni so se primerjali med seboj po višini plače, delo žensk je bilo želeno in pomembno. V času po osamosvojitvi Slovenije so se stvari začele spremenjati, razlike med plačami žensk in moških pa so se začele povečevati, kot so se začele povečevati razlike med najnižjimi in najvišjimi plačami znotraj podjetij.

V prvi vrsti je potrebno okrepiti zavedanje in prepoznavanje dejstva, da razlike obstajajo, kar potrjujejo statistični podatki kot tudi opravljene analize. Za razumevanje procesov vrednotenja dela in umeščanje zaposlenih v posamezne tarifne in znotraj njih v plačilne razrede, ki na ravni delovnih mest povzročajo razlike v plačah po spolu, pa so potrebne nadaljnje analize na vseh ravneh. Podrobnejše analize bodo pokazale, kje nastajajo ključne razlike v plačah po spolu, in s tem pripomogle k iskanju rešitev za zmanjšanje plačne vrzeli po spolu v Sloveniji.

Za odpravo razlik v plačah po spolu je nujna aktivnejša vloga države pri spodbujanju socialnih partnerjev za izvajanje načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti. V medsebojnem dogovoru bi morali delodajalci in sindikati pripraviti nacionalne spolno nevtralne sheme vrednotenja delovnih mest, na podlagi katerih bi se izvedla podrobnejša analiza in ocena o izpolnjevanju načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti. Potreben je dogovor o tem, katera so primerljiva delovna mesta, na podlagi katerih bi se ocenjevalo delo enake vrednosti.

Predstavniki delodajalskih združenj in reprezentativnih sindikalnih central, ki sklepajo kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti in podjetniški ravni, morajo na teh ravneh postaviti sistem preverjanja uresničevanja 133. člena Zakona o delovnih razmerjih in s tem omogočiti njegovo izvedbo.

Za krepitev in poenostavitev preverjanja, ali se v praksi uresničuje načelo enakega plačila za enako delo (133. člen ZDR-1) ali delo enake vrednosti, so potrebne zakonske spremembe na področju zbiranja statističnih podatkov. Obstoječe vire podatkov je potrebno razširiti in izboljšati, predvsem dostopnost do podatkov o plačah po spolu na ravni delodajalca.

8. ZAKLJUČKI

Zaposleni so človeški kapital, brez katerega ni možna proizvodnja ali izvajanje storitev. Z ekonomskega vidika je pomembno, da so ljudje zadovoljni in da med njimi ni neupravičenih razlik. Plače so izjemno pomembno družbeno in politično področje tako s socialnega, ekonomskega kot motivacijskega vidika. Prav tako so plače za veliko večino zaposlenih glavni vir dohodka, zaradi česar njihova višina pomembno vpliva na življenjski standard in dostojnost življenja. Razlika v plačilu moškega in ženske pa najbolj nazorno pokaže napredek in položaj žensk na trgu dela in v družbi. Tudi za Slovenijo velja, da ženske v povprečju zaslužijo

manj kot moški, čeprav imajo v povprečju višjo izobrazbo in enako število opravljenih delovnih ur. Ni se mogoče zadovoljiti z majhno plačno vrzeljo na nacionalni ravni v primerjavi z drugimi članicami EU; skrbeti nas morajo velike razlike v plačah med spoloma na ravni dejavnosti in na istem delovnem mestu.

Glede na določbe zakona o delovnih razmerjih, ki prepoveduje vsakršno diskriminacijo tako pri zaposlovanju kot pri plačah in ki določa, da je delodajalec dolžan za enako delo ali delo enake vrednosti izplačati enako plačilo ne glede na spol, ob hkratni določitvi, da je pogodba o zaposlitvi, kolektivna pogodba oziroma akt delodajalca, ki ni v skladu s tem načelom, neveljaven, bi bilo pričakovati, da razlik v plačah za delo na istem delovnem mestu ni. Že statistični podatki na nacionalni ravni nesporno dokazujejo, da razlike v plačah žensk in moških obstajajo; da so sicer majhne na nacionalni ravni, a se na ravni dejavnosti in poklicev povečajo. Tudi analize, opravljene na ravni delovnega mesta, so pokazale, da razlike med plačami po spolu obstajajo.

Tako razlike med plačami moških in žensk v Sloveniji obstajajo ne glede na to, da velja splošno prepričanje o nasprotnem, ki izhaja tako iz zgodovinskega in ideološkega prepričanja kot iz zakonske podpore enakopravnosti med spoloma.

Za zmanjšanje plačne neenakosti je treba okrepiti zavezo države in socialnih partnerjev (tako delodajalcev kot sindikatov), da sprejmejo ukrepe, ki bodo omogočili uveljavitev načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti v praksi ter prevzeli odgovornost za njegovo izvedbo.

Potrebne so nadaljnje analize, ki bodo pokazale posebnosti mehanizmov in procese vrednotenja dela, ki so na ravni delovnih mest ključna osnova za nastajanje razlik v plačah po spolu.

Pomemben korak, ki ga je potrebno storiti, je osveščanje in opozarjanje na dejstvo, da razlike v plačah po spolu za enako delo ali delo enake vrednosti obstajajo in da obstajajo na slovenskem trgu dela.

Področje enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske je široko, vzroki za razlike v plačah žensk in moških pa kompleksni, pogosto soodvisni. Vzroki za plačno vrzel so tako neposredna in posredna diskriminacija kot družbeni in gospodarski dejavniki, kamor sodijo vertikalno in horizontalno segregiran trg dela, podcenjevanje dela žensk, neenakost pri usklajevanju dela in družine, tradicija in stereotipi. Uveljavljanje načela enakega plačila za enako delo ne glede na spol zajema več odločevalcev in ravni odločanja ter dogovarjanja: tako državnih organov, delodajalcev in njihovih združenj kot zaposlenih in reprezentativnih sindikatov. Potrebne pa so pobude in spodbude za sprejem tistih instrumentov, ki bodo omogočili udejanjanje tega načela v praksi. Ob odsotnosti bistvenih instrumentov uveljavljanja je odsotnost sodnih sporov s tega področja razumljiva. Če sodnih sporov ni, pa še ne pomeni, da razlik v plačah žensk in moških za enako delo ali delo enake vrednosti v Sloveniji ni.

Pomanjkanje podrobnih analiz na ravni dejavnosti in poklicev ter delovnih mest pri istem delodajalcu ne omogoča trdnih zaključkov o tem, kje razlike nastajajo, in o vzrokih zanje. Pričujoča analiza pa je potrdila pretekle analize v delu, da razlike med spoloma na istem delovnem mestu obstajajo (tudi na ravni osnovne plače) in da so potrebne nadaljnje analize z namenom zmanjšanja plačne neenakosti po spolu.

LITERATURA IN VIRI

1. CITE (2008). The Value of Work and Gender Equality - Guide to applying a methodology for assessing the value of work free from gender bias. Najdeno 10. januarja 2013 na spletnem naslovu: http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/guia_revalorizar_en.pdf
2. Divjak, M. (2011). Strukturna statistika plač, Slovenija. Metodološka pojasnila. SURS. Ljubljana.
3. EQUAL-SALARY (2013). The certification process. Najdeno 7. januarja 2013 na spletnem naslovu: <http://www.equalsalary.org/get-certified/the-certification-process/>

4. EQUAL-SALARY (2013a). Logib: Frequently asked questions. Najdeno 7. januarja 2013 na spletnem naslovu: <http://www.equalsalary.org/about-equal-salary/faq/>
5. EQUAL-SALARY (2013b). Testimonials. Najdeno 7. januarja 2013 na spletnem naslovu: <http://www.equalsalary.org/quicklinks/testimonials/>
6. EUROFOUND (2010). Addressing the gender pay gap: Government and social partner actions Najdeno 8. januarja 2013 na spletnem naslovu: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/18/en/1/EF1018EN.pdf>
7. EUROFOUND (2013). Eironline. Equality pay increment included in national wage agreement. Najdeno 8. januarja 2013 na spletnem naslovu: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/04/articles/FI0604019I.htm>
8. EUROSTAT PORTAL (2013): Labour market earnings database: GPG in EU http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/earnings/database
9. EVROPSKA KOMISIJA (2013). Logib and Equal-salary label, Switzerland. Najdeno 7. januarja 2013 na spletnem naslovu: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/depth-info/tools-gpg/logib-switzerland/index_en.htm
10. EVROPSKA KOMISIJA (2013a). Logib-D, Germany. Najdeno 7. januarja 2013 na spletnem naslovu: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/depth-info/tools-gpg/logib-germany/index_en.htm
11. EVROPSKA KOMISIJA (2013b). Company income reports, Austria. Najdeno 7. januarja 2013 na spletnem naslovu: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/depth-info/tools-gpg/reports-austria/index_en.htm
12. EVROPSKA KOMISIJA (2013c). Exchange of good practices in gender equality. Reducing the gender pay gap Germany, 05-06 December 2011 Discussion paper – Austria. Najdeno 7. januarja 2013 na spletnem naslovu: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/exchange_of_good_practice_de/discussion_paper_austria_de_2011_en.pdf
13. EVROPSKA KOMISIJA (2013d). Workplace practices – company equality plans and surveys. Najdeno 9. januarja 2013 na spletnem naslovu: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/depth-info/collective-role/collective-practices/index_en.htm
14. EUROBAROMETER (2012). Najdeno na spletnem naslovu: <http://www.europarl.si/ressource/static/files/fl341-women-si--si-.pdf>
15. EUROSTAT (2013). Glossary: Gender pay gap. Najdeno 29. januarja 2013 na spletnem naslovu: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Glossary:Gender_pay_gap_\(GPG\)](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Glossary:Gender_pay_gap_(GPG))
16. FEDERAL MINISTRY OF HEALTH AND WOMEN, AUSTRIA. (2006). Equal Pay for Equal Work and Work of Equal Value. Najdeno 10. septembra na spletnem naslovu: <http://www.bka.gv.at/DocView.axd?Co-bId=20830>
17. FEDERAL OFFICE FOR GENDER EQUALITY FÖGE (2013). Logib: Equal pay self - test tool. Najdeno 7. januarja 2013 na spletnem naslovu: <http://www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/00017/index.html?lang=en>
18. GOVERNMENT EQUALITIES OFFICE (2012). Think, Act, Report - One Year On. Najdeno 10. januarja 2013 na spletnem naslovu: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/128778/think-act-report-annual-report.pdf
19. GOVERNMENT EQUALITIES OFFICE (2012a). Think, Act, Report: case studies. Najdeno 11. januarja 2013 na spletnem naslovu: <https://www.gov.uk/government/publications/think-act-report-case-studies>
20. GOVERNMENT OFFICES OF SWEDEN. (2008). Discrimination Act, Swedish Code of Statutes. Najdeno 11. septembra 2013 na spletnem naslovu: <http://www.government.se/sb/d/10105/a/115903>
21. ILO. (1951). Konvencija Mednarodne organizacije dela št. 100 o enakem nagrajevanju moške in ženske delovne sile za delo enake vrednosti, <http://pravniportal.gzs.si/slo/clanki/44585>
22. INCLUDEGENDER.ORG (2013). Wage Pilot Analysis. Najdeno 9. januarja 2013 na spletnem naslovu: <http://jamstall.nu/en/how/wage-pilot-analysis/>
23. INSTITUTE FOR THE EQUALITY OF WOMEN AND MEN (2013). How to close the gender pay gap. Strategies and good practices of States and social partners in Europe? Najdeno 10. januarja 2013 na spletnem naslovu: http://igvm-iefh.belgium.be/nl/binaries/45%20-%20Gender%20pay%20gap_tcm336-112122.pdf
24. Komisija za enakost Severne Irske (2005). Enako plačilo za delo enake vrednosti. Najdeno 5. septembra 2013 na spletnem naslovu: <http://www.equalityni.org/archive/pdf/EqPayEqWork.pdf>
25. Komisija za enakost Severne Irske (2013). Kodeks za izvedbo enakega plačila. Najdeno na spletnem naslovu: http://www.equalityni.org/archive/pdf/Equal_Pay_Report-June2013.pdf

26. Kozmik Vodušek, V. (2001). Evropska Unija – izziv, priložnost ali alternativa tudi za ženske? Položaj žensk v Evropski uniji in primerjava s Slovenijo. Mirovni inštitut. Ljubljana.
27. LOONWIJZER (2007). Equal pay – now or never - final report and recommendations Najdeno 10. januarja 2013 na spletnem naslovu: <http://www.loonwijzer.nl/home/documents/gelijkloon/equalpay-recom-en.pdf>
28. PAY&BENEFITS (2012). Equal Pay: Paying Fair? Najdeno 10. januarja 2013 na spletnem naslovu: <http://www.payandbenefitsmagazine.co.uk/pab/article/equal-pay-paying-fair-12327051>
29. Penner, M. A., Kanjuo Mrčela, A., Bandelj, N., Petersen, T. (2012, nov. – dec.): Neenakost po spolu v Sloveniji od 1993 do 2007: razlike v plačah v perspektivi ekonomske sociologije. *Teorija in praksa*. Ljubljana. 2012 (6), str. 854–877.
30. SKD 2008. Standardna klasifikacija dejavnosti (2008). Najdeno na spletnem naslovu: www.stat.si/klasje/
31. SURS. (2013). Strukturna statistika plač, Slovenija 2012 – začasni podatki. Ljubljana.
32. Svetin, I., Lah, L. (2011). Zakaj se plače zaposlenih v Sloveniji razlikujejo?. Statistični dnevi. Radenci: SURS. Najdeno na: http://www.stat.si/StatisticniDnevi/Docs/Radenci2011/Svetin_Lah-Zakaj%20se%20pla%C4%8De%20zaposlenih%20v%20Sloveniji%20razlikujejo-prispevek.pdf
33. THE OMBUDSMAN FOR EQUALITY (2013). General information on equality planning. Najdeno 8. januarja 2013 na spletnem naslovu: http://www.tasa-arvo.fi/en/promoting_equality/workplace/planning
34. THE OMBUDSMAN FOR EQUALITY (2013a). How to draw up a gender equality plan. Najdeno 8. januarja 2013 na spletnem naslovu: http://www.tasa-arvo.fi/en/promoting_equality/workplace/planning/drawing_up
35. THE OMBUDSMAN FOR EQUALITY (2013b). Pay survey. Najdeno 8. januarja 2013 na spletnem naslovu: http://www.tasa-arvo.fi/en/promoting_equality/workplace/pay_survey
36. THE OMBUDSMAN FOR EQUALITY (2013c). Content of a gender equality plan: assessment, measures and review. Najdeno 8. januarja 2013 na spletnem naslovu: http://www.tasa-arvo.fi/en/promoting_equality/workplace/planning/content
37. Tondorf, K., Ranftl, E. (2002). Leitfaden zur Anwendung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit für Männer und Frauen bei gleichwertiger Arbeit. Najdeno 12. septembra na spletnem naslovu: <http://www.genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/leitfadenequalpay.pdf>
38. UNECE (2012). Promoting gender equality and women's economic empowerment on the Road to sustainable development: good practices from the UNECE region. Najdeno 9. januarja 2013 na spletnem naslovu: http://www.unece.org/fileadmin/DAM/publications/gender/PromotingGenderEqualityBrochure_EN_web.pdf
39. Ustava Republike Slovenije. *Uradni list RS št. 33/1991* (1991, 28. december).
40. VIŠJE DELOVNO IN SOCIALNO SODIŠČE, VDSS, sklep Pdp 591/2012, z dne 11. 7. 2012 http://www.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/visje_del_in_soc_sodisce/201203211305006/
41. Zakon o delovnih razmerjih. *Uradni list RS št. 42/2002 in 103/2007* (2002, 15. maj in 2007, 13. november).
42. Zakon o delovnih razmerjih – 1. *Uradni list RS št. 21/2013* (2013, 13. marec).
43. Zakon o enakih možnostih žensk in moških. *Uradni list RS št. 59/2002* (2002, 5. julij).
44. Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja. *Uradni list RS št. 50/2004, 61/2007 in 93/2007 UPB-1* (2007, 12. oktober).
45. ZN (1966). Mednarodni pakt o socialnih, ekonomskih in kulturnih pravicah. Najdeno 15. septembra na spletnem naslovu: <http://www.varuh-rs.si/pravni-okvir-in-pristojnosti/mednarodni-pravni-akti-s-podrocja-clovekovih-pravic/organizacija-zdruzenih-narodov/mednarodni-pakt-o-ekonomskih-socialnih-in-kulturnih-pravicah/>
46. ZN (1948). Splošna deklaracija o človekovih pravicah. Najdeno na spletnem naslovu 15. septembra <http://www.varuh-rs.si/index.php?id=102>
47. ZN (1979). Konvencija ZN o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk.
48. Žavbi, M. (2013). Analysis of Gender pay Gap in Slovenia and EU. Predstavitev na začetni konferenci pri projektu: Plačna vrzel – iz teorije v prakso. Ljubljana.
49. Žavbi, M. (2013 a). Raziskovanje o strukturi plače 2010, Slovenija. Metodološka pojasnila. SURS. Ljubljana.

