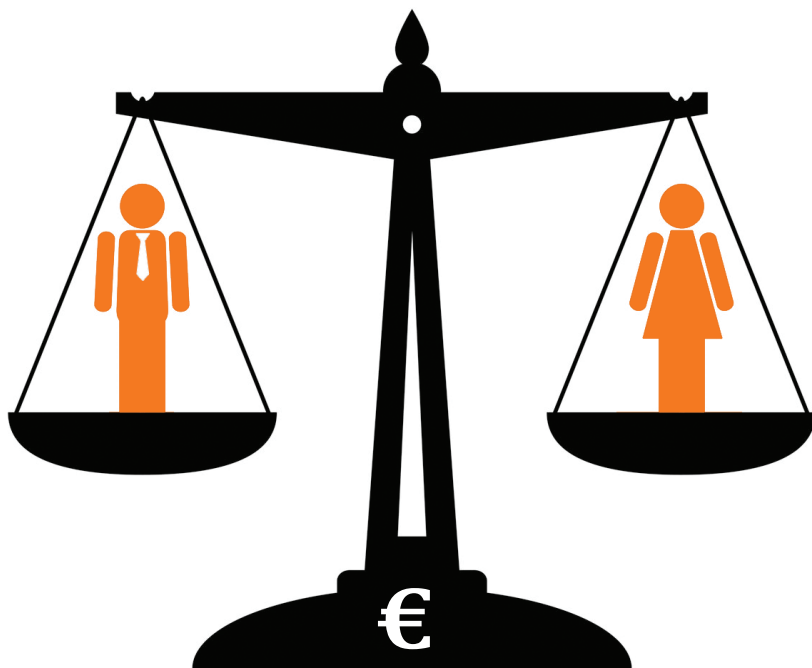


Jednaka plaća za jednak rad ili rad jednake vrijednosti



Priručnik za primjenu u praksi

Mr. Andreja Poje, Metka Roksandić

Jednaka plaća za jednak rad ili rad jednake vrijednosti

Priručnik za primjenu u praksi

Mag. Andreja Poje
Metka Roksanđić

Ljubljana, studeni 2013

Izdavač:

Savez slobodnih sindikata Slovenije,
Dalmatinova 4, 1000 Ljubljana

Autori:

Mr. Andreja Poje, izvršna tajnica za ekonomska pitanja i jednake
mogućnosti ZSSS
Metka Roksandić, Ženski lobi Slovenije

Dizajn i tisak:

grafex agencija | tiskarna

Ljubljana, studeni 2013

Priručnik je sufinancirala Europska komisija. Budući da priručnik odražava stavove autora, Europska komisija ne odgovara za informacije koje se nalaze u njemu, za materijal i njegovu daljnju upotrebu.

PREDGOVOR

Ostvarenje načela jednake plaće za jednak rad ili rad jednake vrijednosti trebalo bi postati glavni cilj i obveza cjelokupnog slovenskog društva. Pravo na jednaku plaću bez obzira na spol za zaposlenike u Sloveniji je, doduše, zajamčeno zakonom, a ključni je problem s kojim se suočavamo ostvarivanje tog načela u praksi. Statistike pokazuju da žene u plaćama zaostaju za muškarcima na nacionalnoj razini kao i na razini djelatnosti i zanimanja. Istraživanja su pokazala da se razlike u plaćama s obzirom na spol na razini radnog mjesta još povećavaju u korist muškaraca, te su one najveće kada se uspoređuju žene i muškarci s istim obrazovanjem i iskustvom. Budući da su ti podaci tajni, pristup pojedinim podacima o plaćama za isto radno mjesto je ograničen. Dakle, kolege mogu međusobno usporediti plaće samo u skladu sa svojom slobodnom voljom i na temelju međusobnog povjerenja, dok poslodavac ima obvezu poštivanja načela jednake plaće za jednak rad ili rad jednake vrijednosti.

Zbog utvrđenih razlika u plaćama koje se na razini radnog mjesta približavaju europskom prosjeku, ovom je problemu potrebno posvetiti više pozornosti. Neophodno je donijeti mjere kojima će se smanjiti rodni jaz u plaćama. Jednako postupanje prema ženama i muškarcima pridonosi optimizaciji ljudskih resursa, povećanju produktivnosti i konkurentnosti. Smanjivanje razlika u plaćama povećava profitabilnost cijelog gospodarstva. Znanje i vještine žena od ključne su važnosti za gospodarski i socijalni razvoj društva, što bi se trebalo odraziti i na njihove plaće te njihov položaj na tržištu rada.

Kao društveno odgovorna organizacija, Savez slobodnih sindikata Slovenije (ZSSS), upravo s ciljem utvrđivanja postoje li razlike u plaćama s obzirom na spol na istom radnom mjestu pokrenuo je projekt *Jaz u plaćama - od znanja do prakse*, čiji su rezultati studija »Jednaka plaća za jednak rad i rodni jaz u plaćama« i priručnik za primjenu ovog načela u praksi.

Poštovani radnici i radnice, poštovani poslodavci i partneri, kao i druge interesne skupine, molimo vas da se osobno obvežete na promicanje ostvarivanja načela jednake plaće za jednak rad i rad jednake vrijednosti

u praksi, bez obzira na spol. U razvijenom svijetu, u koji uključujemo i Sloveniju, postoji sve veći interes za primjenu tog načela u praksi. Vrijeme je da se i u Sloveniji napravi korak naprijed, da se prestanemo praviti slijepe i da priznamo da razlike u plaćama za jednak rad ili rad jednake vrijednosti između muškaraca i žena stvarno postoje!

Mr. Andreja Poje
Izvršni tajnik ZSSS-a za jednake mogućnosti



uz finansijsku podršku Europske komisije

SADRŽAJ

UVOD	7
1. JEDNAKA PLAĆA ZA JEDNAK RAD	8
1.1. Jednaka plaća za jednak rad	9
1.2. Jednaka plaća za rad jednake vrijednosti	9
2. PRAVNI TEMELJ	11
2.1. Zakonodavstvo EU	11
2.2. Slovensko zakonodavstvo.....	12
2.2.1. Izravna i neizravna diskriminacija.....	13
2.2.2. Primjena u praksi	13
3. MJERENJE NEJEDNAKOSTI U PLAĆAMA MEĐU SPOLOVIMA.....	14
3.1. Nejednakosti u plaćama među spolovima: EU	15
3.2. Nejednakosti u plaćama među spolovima: Slovenija.....	15
4. GDJE U SLOVENIJI DOLAZI DO RAZLIKA U PLAĆAMA S OBZIROM NA SPOL I MOGUĆA RJEŠENJA	18
4.1. Slučaj 1: Lošije vrednovanje ženskog rada.....	18
4.2. Slučaj 2: Razvrstavanje žena za jednako zahtjevan posao u niži platni stupanj unutar platnog razreda	18
4.3. Slučaj 3: Razlike u plaći između žena i muškaraca se prelaskom u viši platni razred, a time i višim obrazovanjem, povećaju.....	19
4.4. Slučaj 4: Muškarci su češće nagrađivani stimulativnim dijelom plaće	19
4.5. Slučaj 5: Diskriminacija zbog korištenja bolovanja kao posljedice njege članova obitelji.....	20
5. ŠTO PODUZETI U SLUČAJEVIMA OD 1 DO 5	20

UVOD

S društvenog, ekonomskog i motivacijskog gledišta plaće su iznimno važne i za veliku većinu zaposlenika one su glavni izvor prihoda, zbog čega njihova visina znatno utječe na životni standard i dostojanstvo života. Sve države članice EU-a suočavaju se s problemom nižih zarada žena od muškaraca. To vrijedi i za Sloveniju, bez obzira na opće uvjerenje da razlike u plaćama između spolova nema. Budući da su plaće također važne za definiranje mirovine, ne iznenađuje činjenica da u Sloveniji stupanj rizika od siromaštva kod žena starijih od 60 godina iznosi 24,1 %, dok kod muškaraca iste dobi iznosi samo 12,3 %.

Jednaka plaća za jednak rad ili rad jednake vrijednosti za žene i muškarce općeprihvaćeno je načelo koje se primjenjuje u Europskoj uniji i u Sloveniji, te predstavlja jednu od ključnih vrijednosti. Bez obzira na to, rodni jaz u plaćama (»Gender pay gap«) odnosno službeni pokazatelji EU za mjerenje nejednakosti u plaćama s obzirom na spol pokazuju da su plaće žena u EU-27 niže od plaća muškaraca u prosjeku za čak 16 %. Sličnu sliku daje i usporedba o danu jednakih plaća, koja ukazuje na to da žene moraju raditi 15 mjeseci kako bi zaradile plaću koju muškarac zaradi u 12 mjeseci.

Dionici koji su od ključne važnosti za pozitivne promjene u ovom području nisu dovoljno svjesni da manje razlike u plaćama s obzirom na spol promiču socijalnu pravdu, optimizaciju ljudskih resursa, poboljšanje produktivnosti i motivaciju zaposlenika. Također nije dovoljno naglašeno da do razlika u plaćama za jednak rad ili rad jednake vrijednosti ne bi ni smjelo dolaziti.

U Sloveniji prečesto se čuje da razlika u plaćama s obzirom na spol nema, da do razlika u plaćama s obzirom na spol zbog zakonskih odredbi ne može doći i da je riječ samo o neutemeljenoj zabludi. Bez obzira na to, službene statistike pokazuju da na nacionalnoj razini dolazi do razlika u plaćama između muškaraca i žena. Naime, plaće žena su prema podacima za 2012. godinu bile za 5,1 % niže od plaća muškaraca, što je značilo da su žene u prosjeku mjesečno zaradile 84 eura manje od muškaraca. Podaci za analiziranu godinu pokazuju da se razlika značajno povećava kada se

uspoređuju plaće s obzirom na spol, u djelatnostima i zanimanju. Najveće razlike u plaćama u 2012. godini zabilježene su u zdravstvu i socijalnoj skrbi, gdje su žene zaradile čak 26,5 % manje od muškaraca zaposlenih u tim djelatnostima. Slijede djelatnosti financija i osiguranja, gdje su plaće žena zaostajale za plaćama muškaraca za 24,9 %.

Zakon o radnim odnosima člankom 133. obvezuje poslodavce na isplatu jednake plaće zaposlenicima za jednak rad ili rad jednake vrijednosti, bez obzira na spol. Međutim, zbog složenosti pojma, nedostatka instrumenata za njegovo ostvarivanje i ograničenog pristupa relevantnim podacima, u Sloveniji još nije bilo sudskog spora, povezanog s jednakim plaćama za jednak rad ili rad jednake vrijednosti, bez obzira na spol iz članka 133. spomenutog zakona.

Cilj je ovog priručnika dati osnovne informacije o načelu jednake plaće za jednak rad ili rad jednake vrijednosti, bez obzira na spol, prijenos tog načela u zakonodavstvo Europske unije i Slovenije, prikaz informacija o postojanju jaza u plaćama između muškaraca i žena, te prikazati ključne rezultate istraživanja, detaljnije predstavljenih u studiji pod naslovom »Jednaka plaća za jednak rad i rodni jaz u plaćama«, o uzrocima jaza u plaćama na radnom mjestu. Cilj priručnika je također predstaviti moguće mjere za smanjenje jaza u plaćama i moguće mjere za kršenje članka 133. Zakona o radnim odnosima.

1. JEDNAKA PLAĆA ZA JEDNAK RAD

Andrea i Andreas radili su u istoj tvrtki. Oboje su bili grafički dizajneri s istom razinom obrazovanja, te su obavljali isti posao. No, Andreasova plaća bila je viša za oko 591 euro mjesečno. Andrea je pokrenula sudski spor i pobijedila. U svojoj odluci Vrhovni je sud Austrije kao razlog za ovakvu presudu naveo “diskriminaciju na temelju spola”¹.

JEDNAK RAD
ZAHTJEVA
JEDNAKU PLAĆU!

¹ A. Kurtz, S. Grabner, A. Schulmeister, (2006). Equal Pay for Equal Work and Work of Equal value, Guide to Legal Provisions Governing Equal Pay and Non - Discriminatory Job Evaluation. Federal Ministry of Health and Women, Vienna. BMGF. (<http://www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=20830>)

Wendy je postala voditelj skladišta četiri mjeseca nakon odlaska njezina prethodnika iz tvrtke. Za svoj rad dobivala je 50 funti tjedno. Njezin je prethodnik za isti posao dobivao 60 funti tjedno. Wendy je pokrenula sudski spor i sud Europske unije presudio² je da se načelo jednakosti plaća ne odnosi samo na razdoblje kada muškarac i žena obavljaju isti posao kod istog poslodavca, nego i na razdoblje kada žena dobiva manju plaću od muškarca koji je bio zaposlen prije nje, a za poslodavca je obavljao isti posao.

1.1. Jednaka plaća za jednak rad

Načelo jednake plaće za jednak rad za žene i muškarce sastavni je dio europskog zakonodavstva. Kasnije je prošireno uključivanjem načela jednake plaće za rad jednake vrijednosti te preneseno u zakonodavstvo država članica Europske unije.

Za ostvarivanje načela jednake plaće za jednak rad ili rad jednake vrijednosti potreban je rodno neutralan sustav vrednovanja rada

Jednak rad znači (Komisija za ravnopravnost Sjeverne Irske, 2013)³:

- jednak rad ili u velikoj mjeri jednak rad (sličan rad),
- različit rad, ali rad koji na temelju usporedbe jednakih radnih mjesta može biti jednakovrijedan (rad, ocijenjen kao jednakovrijedan)
- različit, ali mu je dana jednaka vrijednost uzevši u obzir zahtjeve kao što su napor, vještina i odlučivanje (rad jednake vrijednosti).

1.2. Jednaka plaća za rad jednake vrijednosti

Rad jednake vrijednosti definiran je kao rad na radnim mjestima koja su tretirana kao jednaka jer se zaposlenicima nameću isti zahtjevi u pogledu znanja, vještina, odgovornosti, napora i uvjeta rada (Includegender.org, 2013.)⁴. Radna mjesta, doduše, na prvi pogled mogu biti vrlo različiti-

² Presuda Suda EU-a od 27. 3. 1980., br. 129/79. (http://www.svz.gov.si/si/delovna_podrocja/projekt_prevajanje_in_redakcija_sodb_sodisca_evropskih_skupnosti_in_sodisca_prve_stopnje/zgodovinska_sodna_praksa_v_slovenscini/leta_1970_1979/)

³ Komisija za ravnopravnost Sjeverne Irske (2013). Kodeks za provedbu jednakih plaća. (http://www.equalityni.org/archive/pdf/Equal_Pay_Report-June2013.pdf)

⁴ Includegender.org. (2013). Wage Pilot Analysis. (<http://jamstall.nu/en/how/wage-pilot-analysis/>)

ta, ali se na temelju analize zahtjeva i drugih uvjeta pokazalo da su jednakih vrijednosti.

Manje plaće žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti u odnosu na muškarce i obrnuto služe za uspoređivanje plaća žena i muškaraca kod istog poslodavca. Ako žena i muškarac koji rade za istu tvrtku ili pogon ne dobivaju jednaku plaću za jednak rad ili rad jednake vrijednosti - ili ako nemaju jednak pristup pojedinim komponentama sustava plaća (npr. naknada za prekovremeni rad, za radnu uspješnost i sl.), dolazi do diskriminacije u plaćama.

Europski je sud u skladu sa sudskom praksom⁵ za usporedbu rada jednake vrijednosti uveo novi pojam koji je širi od onog o zaposlenima u istoj tvrtki ili onima koji obavljaju isti posao; to jest pojam

Žena koja ispunjava jednake zahtjeve radnog mjesta kao muškarac, ima pravo na jednaku plaću

samo jednog izvora. Sud je utvrdio „da primjenjivost ove odredbe (tekst članka 141. (1) EZ) nije ograničena samo na situacije u kojima muškarci i žene rade za istog poslodavca“. Prema tome, načelo jednake plaće za muškarce i žene znači da nije neophodno da plaća za jednak rad ili rad jednake vrijednosti proizlazi od jednog te istog poslodavca, nego da mora proizići iz jednog samog izvora, kojemu se mogu pripisati razlike u uvjetima plaćanja. Ako ne postoji samo jedan izvor, također ne postoji ni tijelo nadležno za utvrđivanje nejednakosti i ponovno uspostavljanje jednakog postupanja (Europska komisija, 2004.)⁶. Na taj način pod određenim uvjetima postoji diskriminacija u plaćama žena i muškaraca koji ne rade za istog poslodavca.

Nediskriminatorno vrednovanje radnih mjesta razumljivo uspoređuje i vrednuje različita zanimanja i poslove koje obavljaju žena i muškarac u istoj organizaciji, ali i u različitim djelatnostima.

⁵ Presuda Suda od 17. rujna 2002. u slučaju A. G. Lawrence i ostali protiv Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group i Mitie Secure Services Ltd., C-320/00, Recueil 2002, str. I-07325; i Allonby, C-256/01.

⁶ Europska komisija (2004.). Direktiva Europskog parlamenta i Vijeća o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada. COM (2204) 279 konačni 2004/0084 (COD)

2. PRAVNI TEMELJ

2.1. Zakonodavstvo EU

Pravni okvir za načelo jednake plaće za jednak rad ili rad jednake vrijednosti je na razini EU-a kao i u svim državama članicama EU-a članak 157⁷. Ugovora o funkcioniranju Europske unije, članak 23. Povelje Europske unije o temeljnim pravima i preinačena Direktiva o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada br. 2006/54/EZ.

Sud Europske unije osigurava poštivanje zakona EU-a u tumačenju, primjeni i provedbi ugovora u EU, tumači odredbe europskih pravnih propisa i donosi odluke glede žalbi pojedinaca i pitanja nacionalnih sudova. Primjena načela jednake plaće za jednak rad ili rad jednake vrijednosti za muškarce i žene obveza je država članica EU-a. Tako mora, u skladu s europskim odredbama, nacionalno zakonodavstvo biti usklađeno s načelom jednake plaće za jednak rad ili rad jednake vrijednosti.

Jednaku plaću za jednak rad određuje članak 157⁸. Ugovora o funkcioniranju Europske unije (UFEU, 2012.). Ovaj članak također određuje plaću koja, u skladu s ovim člankom, znači običnu osnovnu ili minimalnu zaradu ili plaću i svaka druga primanja, bilo u novcu ili u naravi, koje radnik prima neizravno iz naslova zaposlenja ili izravno od svog poslodavca.

Isplata dakle znači:

- osnovnu plaću,
- dio plaće iz naslova uspješnosti,
- ostale sastavne dijelove plaće (npr. dodaci, naknade itd.),
- ostale prihode (npr. regres za godišnji odmor, otpremnine, jubilarne nagrade, dodatno mirovinsko osiguranje itd.)
- bonitete (npr. korištenje službenim vozilom u privatne svrhe, stan od poduzeća, korištenje mobilnim telefonom itd.).

⁷ Prethodni članak 119. Ugovora o EZ-u iz 1957. godine, zatim članak 141. Amsterdamskog ugovora.

⁸ Članak 157. Ugovora o funkcioniranju Europske unije (UFEU, Sl. l. EU C 326 od 26. 10. 2012.; i prethodni članak 119. Ugovora o EZ-u iz 1957. godine, zatim članak 141. Amsterdamskog ugovora.

Odlukom Suda EU-a utvrđeno je da svaki sastavni dio plaće mora pojedinačno udovoljavati načelu jednake plaće. Time pojedine dijelove plaće nije moguće međusobno namiriti. Čak i ako je ukupna isplata ista, ali postoje razlike između pojedinih elemenata isplate, to može predstavljati diskriminaciju na temelju spola.

Europsko zakonodavstvo i sudska praksa dodatno obvezuju poslodavce⁹:

- da se moraju koristiti istim kriterijima vrednovanja za sve zaposlenike,
- da usvajaju sporazume o plaćama koji su razumljivi i transparentni, a razlike u plaćama moraju biti opravdane,
- da primijenjeni kriteriji uvažavaju narav i vrstu rada,
- da kriteriji ne bi smjeli sadržavati elemente diskriminacije.

2.2. Slovensko zakonodavstvo

U slovenskom ustavu¹⁰ iz 1991. godine pravo na jednaku plaću nije izričito određeno, dok su jednaka ljudska prava i temeljne slobode, neovisno o spolu, i jednakost pred zakonom definirani člankom 14.

U novom Zakonu o radnim odnosima iz 2013. godine¹¹ odredba članka 133. (jednake plaće za žene i muškarce) ostala je nepromijenjena, djelomično se promijenio samo članak 6. ovoga zakona, kojim se zabranjuju diskriminacija i mjere odmazde. U članku 6.:

- je u točki 1. zapisana obveza poslodavca o osiguranju jednakog postupanja bez obzira na spol i druge okolnosti, i za kandidata u zapošljavanju i za svog zaposlenog radnika, pri čemu poslodavac mora uvažavati taj zakon i propise s područja ostvarivanja načela jednakog postupanja i jednakih mogućnosti za žene i muškarce;
- točka 2. se promijenila tako da poslodavac mora osigurati jednako postupanje s obzirom na osobne okolnosti iz točke 1. ovog članka za

⁹ Najznačajnije presude Suda EU-a: slučaj Rummler, Danfoss, Enderby, Barber, Royal Copenhagen

¹⁰ Sl. l. RS 33/1991 od 28. 12. 1991.

¹¹ Sl. l. RS 21/2013 od 13. 3. 2013.

kandidata ili radnika, pogotovo u »... napredovanju, plaći i drugim primanjima iz radnog odnosa, ...«

Navedene promjene odraz su u 2002. i 2007. godini usvojenih Zakona o jednakim mogućnostima za žene i muškarce¹² i Zakona o primjeni načela jednakog postupanja¹³.

2.2.1. Izravna i neizravna diskriminacija

U skladu s odredbom članka 6. Zakona o radnim odnosima¹⁴ nitko u proналаženju zaposlenja, za vrijeme radnog odnosa ili u vezi s prestankom radnog odnosa, ne može biti izravno ili neizravno diskriminiran zbog svog spola ili bilo kojih drugih okolnosti.

Izravna diskriminacija¹⁵ postoji ako je osoba zbog specifične osobne okolnosti bila, je ili bi mogla biti u istim ili sličnim situacijama tretirana manje povoljno od druge osobe. Manje povoljno postupanje prema radnicima koje je povezano s trudnoćom ili roditeljskim dopustom, smatra se diskriminacijom.

Neizravna diskriminacija¹⁶ zbog osobne okolnosti postoji ako je osoba s određenom osobnom okolnošću bila, je ili bi mogla biti, zbog naizgled neutralnog propisa, kriterija ili prakse u istim ili sličnim situacijama i uvjetima u manje povoljnom položaju od druge osobe, osim ako je takav propis, kriterij ili praksa objektivno opravdan legitimnim ciljem, a sredstva za postizanje tog cilja su primjerena i nužna.

2.2.2. Primjena u praksi

Pravo na jednaku plaću za žene i muškarce je za zaposlenike u Sloveniji zakonski zajamčeno, a obveza je poslodavca da ispuni ovo pravo.

¹² Sl. l. RS 59/2002 od 5. 7. 2002.

¹³ Sl. l. RS 61/2007 od 10. 7. 2007.

¹⁴ Sl. l. RS 21/2013 od 13. 3. 2013.

¹⁵ Članak 6. Zakona o radnim odnosima, članak 5. Zakona o jednakim mogućnostima za žene i muškarce.

¹⁶ Članak 6. Zakona o radnim odnosima, članak 5. Zakona o o jednakim mogućnostima za žene i muškarce.

Odredba članka 133. Zakona o radnim odnosima¹⁷ propisuje da su odredbe ugovora o radu, kolektivnog ugovora odnosno općeg akta poslodavca, koje su u suprotnosti s ovim člankom, nevažeće. Radnik ili radnica mogu u slučaju kršenja prava jednake plaće za jednak rad ili rad jednake vrijednosti zahtijevati pravnu zaštitu i zbog toga ne smiju biti otpušteni (članak 90.) ili se mogu potužiti na nejednako postupanje na temelju spola (članak 6.). Sama odredba članka 133. ne predviđa kaznene sankcije.

Za provedbu odredbe članka 133. Zakona o radnim odnosima, u skladu s kojom je poslodavac dužan isplatiti jednaku plaću za jednak rad ili rad jednake vrijednosti ženama i muškarcima, postoji mogućnost pokretanja sudskog spora ili pozivanje isključivo na kršenje članka 133. ili u vezi s diskriminacijom na temelju spola (članak 6.). Ovaj tip spora odnosi se na novčano potraživanje, moguća je izravna sudska zaštita.

Na području jednake plaće za jednak rad postoji odluka Višeg radnog i socijalnog suda iz 2012. godine¹⁸. Tom odlukom sud je odlučio da je poslodavac diskriminirao radnika jer je za jednak rad primao nižu plaću od svojih suradnika. Pri tome je važno da radnik ima pravo na naknadu za rad koji stvarno obavlja, bez obzira na to na koje je radno mjesto formalno raspoređen odnosno za koje ima sklopljen ugovor o zaposlenju. Spomenuta sudska odluka može značiti lakšu primjenu načela jednake plaće za jednak rad u usporedbi sa suradnicima, ali se također može koristiti za utvrđivanje manje plaće žena od muškaraca koji obavljaju jednak posao.

3. MJERENJE NEJEDNAKOSTI U PLAĆAMA MEĐU SPOLOVIMA

Rodni jaz u plaćama (»Gender Pay Gap«)¹⁹ službeni je indeks koji pokazuje razlike u plaćama između muškaraca i žena, a odnosi se na relativnu razliku u prosječnoj bruto plaći po satu žena i muškaraca. Na razini EU-a

¹⁷ Sl. l. RS 21/2013, od 13. 3. 2013.

¹⁸ VDSS, rješenje Pdp 591/2012.

¹⁹ EUROSTAT (2013). Glossary: Gender pay gap. ([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)))

se kao indeks jaza u plaćama koriste takozvani **neprilagođeni jaz u plaćama** (nije ispravljen u skladu s nacionalnim razlikama u pojedinim mjerljivim karakteristikama zaposlenih žena i muškaraca koje bi mogle objasniti dio razlike u isplatama), što daje opću sliku o neravnopravnosti spolova na tržištu rada.

Neprilagođeni jaz u plaćama prikazan je razlikom između prosječne bruto plaće po satu zaposlenih muškaraca i zaposlenih žena, kao udio prosječne bruto plaće po satu zaposlenih muškaraca.

3.1. Nejednakost u plaćama među spolovima: EU

U 2011. godini je prema podacima Europskog statističkog ureda (Eurostat)²⁰ jaz u plaćama u EU-27 iznosio 16,2 %, što znači da su žene u prosjeku po satu zaradile 16,2 % manje od muškaraca.

U EU-27 žene u prosjeku zarađuju 16,2 % manje po satu od muškaraca

Među državama članicama EU-a u jazu u plaćama postoje velike razlike. Najmanji jaz u plaćama u 2011. godini bio je u Sloveniji (2,3 %). Jaz u plaćama, manji od 10 %, u 2011. godini imale su još samo tri države članice EU-a (Poljska (4,5 %), Italija (5,8 %) i Luksemburg (8,7 %)). Razlike u plaćama s obzirom na spol, veće od 20 %, postojale su u šest država članica EU-a (u Velikoj Britaniji, Slovačkoj, Češkoj, Njemačkoj, Austriji i Estoniji).

3.2. Nejednakost u plaćama među spolovima: Slovenija

Razlike u plaćama između žena i muškaraca u Sloveniji postoje unatoč općem uvjerenju da tog problema u Sloveniji nema. Naime, većina smatra da se zakonski propisana ravnopravnost spolova ostvaruje u praksi, što bi trebalo vrijediti i za ispunjavanje prava na jednaku plaću za jednak rad ili rad jednake vrijednosti. Još je raširenije uvjerenje da razlika u plaćama između

²⁰ Eurostat portal: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/earnings/database

žena i muškaraca na istom radnom mjestu nema. Razlike u plaćama između žena i muškaraca također se najčešće opravdava horizontalnom (koncentracija određenog spola u određenim zanimanjima i djelatnostima) ili vertikalnom (zapošljavanje žena na radnim mjestima koja su manje vrijednosti, imaju lošije uvjete rada i sl.) segregacijom, većim odsustvom žena zbog majčinske i starateljske uloge, zbog čega imaju manje mogućnosti za napredovanje i sl. I u poduzećima tvrde da su sistematizacija radnih mjesta i zadataka, opis radnih mjesta te razvrstavanje u platne razrede i stupnjeve rodno neutralni, da zaposlenik može napredovati u skladu s unaprijed određenim kriterijima i standardima, kao i to da je plaća vezana za radno mjesto, a ne za spol osobe koja obavlja rad na tom radnom mjestu.

Zbog različite metodologije praćenja jaza u plaćama i različitih statističkih istraživanja, u Sloveniji postoje različiti podaci o tome koliko plaće žena zaostaju za plaćama muškaraca. Spomenuta istraživanja potvrđuju postojanje jaza u plaćama, pokazuju da se on smanjivao do minimalne vrijednosti koja se podudara s početkom krize, kao i to da se od tada jaz u plaćama ponovno povećava. Važna je konstatacija da se jaz u plaćama nije smanjio zbog nekih konkretnih mjera i planiranih aktivnosti, nego zbog financijske i gospodarske krize, zbog koje se zaposlenost muškaraca smanjila više nego zaposlenost žena i koja je dovela do smanjenja dodatnih isplata muškarcima (nagrade, stimulacije itd.) te zbog različitog zapošljavanja žena i muškaraca u različitim djelatnostima.

Posljednje istraživanje²¹ koje pokazuje nejednakost u plaćama s obzirom na spol u Sloveniji od 1993. do 2007. godine utvrđuje da su se u tom razdoblju znatno povećale razlike između muškaraca i žena, kao i da se promijenila osnova rodne nejednakosti u plaćama. Muškarci su u razdoblju od 1993. do 1997. u prosjeku i na razini radnog mjesta zaradili oko 15 % više od žena, dok se u razdoblju od 2003. do 2007. jaz još povećao i muškarci su u prosjeku zaradili čak 23 % više od žena. Posljednji je rezultat sličan rezultatima u zemljama zapadne Europe i SAD-u. Međutim, muškarci u Sloveniji su u razdoblju od 2003. do 2007. zaradili čak 18 % više od žena koje su ra-

²¹ M. A. Penner, A. Kanjoo Mrčela, N. Bandelj, T. Peterson, (2012). Neenakost po spolu u Sloveniji od 1993 do 2007: razlike u plaćah u perspektivi ekonomske sociologije. Teorija in praksa. Ljubljana 2012 (6), str. 854–877.

dile isti posao za istog poslodavca. Treba napomenuti da je razlika između plaća muškaraca i žena na istom radnom mjestu u zapadnoj Europi i SAD-u drastično manja, budući da žene zarađuju samo od 2 do 3 % manje.

Također je važno ukazati na zaključke istraživača, naime »da veći dio razlike u plaćama postoji na razini radnog mjesta, da muškarci i žene različito zarađuju, iako obavljaju isti rad u istoj organizaciji, što vrijedi za sva istraživana razdoblja, bez obzira na to jesu li uzeti u obzir utjecaj obrazovanja i iskustva ili ne«. Istraživanje je također pokazalo da se u Sloveniji razvrstavanje po zanimanjima (profesionalna segregacija) ne pokazuje kao glavni čimbenik nejednakosti plaća s obzirom na spol.

Analiza provedena u okviru projekta²² slično pokazuje da razlike između plaća s obzirom na spol na razini radnog mjesta postoje. Također se pokazalo da velik značaj za nastanak razlika u plaćama između muškaraca i žena ima već utvrđivanje osnovne plaće odnosno razvrstavanje u odgovarajući platni stupanj unutar platnih razreda. Rezultati su pokazali da postoje razlike između satnica za redovan rad (za stvarno obavljene sate rada, bez naknade za godišnji odmor, bolovanje i praznike, bez dodataka za uvjete rada, bez dodataka za radnu uspješnost i staž) u razvrstavanju u isti platni razred i isti platni stupanj. Dakle, razlike se pojavljuju već u samoj osnovnoj plaći i povećavaju se u ukupnoj isplati, budući da se u slovenskom modelu plaća dodaci određuju kao postotak osnovne plaće (npr. u djelatnosti trgovine za nedjeljni rad u visini od 100 posto osnovne plaće), zbog čega su dodaci kod niže osnovne plaće manji, a time je manja i ukupna isplata.

U razmatranju informacija o isplaćenim plaćama zaključujemo da do razlika također dolazi zbog podjeljivanja radne uspješnosti i napredovanja. To je djelomično posljedica nagrađivanja zbog prisutnosti na radnom mjestu. Određeni kolektivni ugovori poduzeća odnosno akti poslodavca također određuju dodatke za prisutnost, što se uočava i u uslužnim i u industrijskim djelatnostima. Zbog toga dolazi do izravne diskriminacije žena jer su one češće odsutne zbog njege djece i starijih roditelja i stoga nemaju pravo na ovaj dio isplate; osim toga imaju manje mogućnosti za prelazak u viši platni stupanj, a time i za napredovanje. U nekim tvrtkama postoji odredba

²² A.Poje, M. Roksandić, (2013.). Jednaka plaća za jednak rad i rodni jaz u plaćama. ZSSS. Ljubljana.

o tome da radnik i radnica u slučaju bolesti imaju pravo na prvu uspješnost tek nakon prvih šest mjeseci, bez obzira na rezultate koje postižu. Ovi primjeri također ukazuju na izravnu diskriminaciju zbog bolovanja.

4. GDJE U SLOVENIJI DOLAZI DO RAZLIKA U PLAĆAMA S OBZIROM NA SPOL I MOGUĆA RJEŠENJA

4.1. Slučaj 1: Lošije vrednovanje rada žena

Statistički podaci i studije pokazuju da u plaćama između muškaraca i žena postoje razlike koje su neprihvatljive i nedopustive.

Aktivnosti i poslovi koje uglavnom obavljaju žene ocijenjeni su kao manje zahtjevni, a time su i manje cijenjeni i plaćeni. Ako slične poslove obavljaju muškarci, status se mijenja – poslu se pripisuju viši status i veća plaća.

RJEŠENJE: U kolektivnim ugovorima poduzeća i općim aktima poslodavca potrebno je odrediti rodno neutralni sustav za vrednovanje poslova na radnom mjestu.

4.2. Slučaj 2: Razvrstavanje žena za jednako zahtjevan posao u niži platni stupanj unutar platnog razreda

Razlike u plaćama žena i muškaraca za sat stvarno obavljenog rada u istom platnom stupnju i platnom razredu, pod istim uvjetima rada kod istog poslodavca postoje.

Iz provedenog istraživanja u okviru projekta²³ vidljivo je da se razlike pojavljuju u plaći isplaćenoj za stvarno obavljene sate redovnog rada bez naknada za godišnji odmor, bolovanje i praznike. Razlike se zbog slovenskog modela plaća kod isplaćene plaće još povećavaju. Naime, dodaci za

²³ A.Poje, M. Roksandić, (2013.). Jednaka plaća za jednak rad i rodni jaz u plaćama. ZSSS. Ljubljana.

uvjete rada, radni staž i uspješnost obračunavaju se u postotku od plaće za redovan rad.

RJEŠENJE: Radnik ili radnica koji utvrdi da za jednak rad prima manju plaću, može slijediti postupak opisan u točki 5.

4.3. Slučaj 3: Razlike u plaći između muškaraca i žena se prelaskom u viši platni razred, a time i višim obrazovanjem, povećaju

Istraživanje provedeno u okviru projekta također je pokazalo da se razlike u plaćama žena i muškaraca i unutar promatranih poduzeća, slično kao i na nacionalnoj razini, povećavaju prelaskom u više platne razrede, a time i povećanjem stupnja obrazovanja i složenosti radnog mjesta.

Kao što su pokazala druga istraživanja, u poduzećima ne razmišljaju o ravnopravnosti spolova i time se sustavno ne bave.

RJEŠENJE: U kolektivnim ugovorima poduzeća i općim aktima poslodavca moraju se definirati načela zabrane diskriminacije. Također treba utvrditi precizne kriterije za napredovanje unutar platnih razreda koji će omogućiti rodnu neutralnost.

4.4. Slučaj 4: Muškarci su češće nagrađivani stimulativnim dijelom plaće

Do razlika dolazi na račun utvrđivanja stimulativnog dijela plaće odnosno boniteta. Prema rezultatima analiza²⁴ muškarci u prosjeku primaju čak 47 % veći iznos stimulacije odnosno boniteta nego žene.

RJEŠENJE: U kolektivnim ugovorima poduzeća i općim aktima poslodavca treba utvrditi precizne kriterije za nagrađivanje koji će omogućiti rodnu neutralnost.

²⁴ V. Kozmik Vodušek (2001). Europska unija – izazov, prilika ili alternativa također za žene? Položaj žena u Europskoj uniji i usporedba sa Slovenijom. Mirovni inštitut. Ljubljana.

4.5. Slučaj 5: Diskriminacija zbog korištenja bolovanja kao posljedice njege članova obitelji

S ciljem donošenja mjera za smanjenje apsentizma, sve više i više poduzeća odlučuje se za donošenje općih akata i, što je još neobičnije, kolektivnih ugovora poduzeća (u njima sudjeluju socijalni partneri), koji sadrže odredbe kojima su radnici u slučaju bolovanja negativno stimulirani. Stoga zbog kraćih bolovanja duže vrijeme ne dobiju stimulaciju. Budući da su radnice odnosno majke zbog bolesti i njege djece i članova obitelji duže odsutne s posla od muškaraca, ovaj oblik destimulacije pokazuje se na njihovoj isplaćenju plaći. Takve odredbe unutar kolektivnih ugovora poduzeća i općih akata poduzeća neprihvatljive su i predstavljaju negativnu diskriminaciju.

RJEŠENJE: Socijalni partneri na razini poduzeća u donošenju kolektivnih ugovora poduzeća odnosno radnička vijeća u davanju suglasnosti za opće akte moraju se suprotstaviti ovakvim odredbama. Obavijestiti inspekciju rada.

5. ŠTO PODUZETI U SLUČAJEVIMA OD 1 DO 5

Oštećena radnica (ili radnik) koji smatra da za jednak rad prima manju plaću može:

- a) **Ako je članica sindikata**, obavijestiti sindikat. Sindikat će je zastupati u pravnim postupcima i poduzet će sve korake koji su u nastavku opisani u postupcima za one koje nisu članice sindikata.
- b) **Ako nije članica, ima dvije opcije:**

1. Od poslodavca zahtijevati da ispravi nepravilnosti.

Ako poslodavac ne reagira u roku od 8 dana, radnica može u sljedećih 30 dana podnijeti tužbu (isti postupak vrijedi i za radnicu koja je ovlastila sindikat, a poslodavac nije ispravio nepravilnosti). U tom slučaju tužbeni zahtjev radnice glasi: *utvrđeno je da je poslodavac time što je radnici isplaćivao nižu plaću kršio pravila o zabrani diskriminacije*. Tome može slijediti i novčani dio zahtjeva - poslodavac je dužan isplatiti razliku u plaći za prošlo vrijeme,

kao i jednaku plaću koju prima suradnik koji obavlja jednak rad u budućnosti.

Teret dokazivanja visine štete snosi radnica, a teret dokazivanja diskriminacije poslodavac jer mora dokazati da nije diskriminirao radnicu.

2. Podnijeti tužbu izravno sudu, a da o tome prethodno ne obavijesti poslodavca i zahtijevati razliku u plaći za prošlo vrijeme i jednaku plaću koju prima njezin suradnik u budućnosti. Pri tome se navodi samo da je ona diskriminirana. Tužba za razliku u plaći može se podnijeti samo u slučaju da radnica zna kakva je ta razlika. U tom slučaju tužbeni zahtjev glasi: *poslodavac je dužan platiti razliku u plaći za svaki mjesec u visini od ___ EUR i ispraviti nepravilnosti*. U nastavku poslodavac mora dokazati da radnica nije bila diskriminirana i da za razlike postoje opravdani razlozi.

BILJEŠKE
