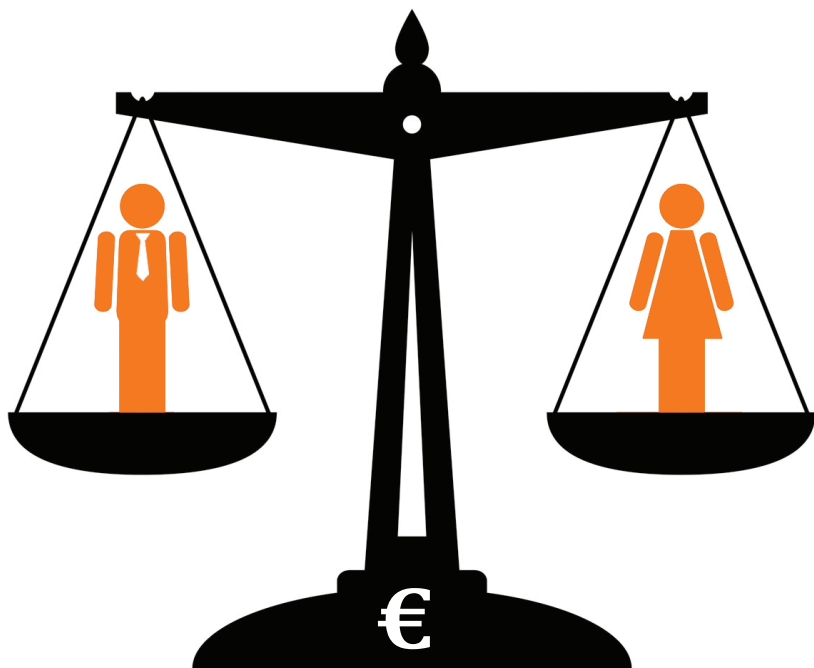


# Jednaka zarada za jednak rad ili rad jednake vrednosti



**Priručnik za primenu u praksi**

Mr. Andreja Poje, Metka Roksandić

# Jednaka zarada za jednak rad ili rad jednake vrednosti

---

## Priručnik za primenu u praksi

---

**Mr. Andreja Poje**  
**Metka Roksanđić**

Ljubljana, novembar 2013

**Izdavač:**

Savez slobodnih sindikata Slovenije  
Dalmatinova 4, 1000 Ljubljana

**Autori:**

Mr. Andreja Poje, izvršni sekretar za ekonomska pitanja i jednake  
mogućnosti ZSSS  
Metka Roksanđić, Ženski lobi Slovenije

**Dizajn i štampa:**

grafex agencija | tiskarna

Ljubljana, novembar 2013

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

# PREDGOVOR

Ostvarenje principa jednake zarade za jednak rad ili rad jednake vrednosti trebalo bi da postane glavni cilj i obaveza celokupnog slovenačkog društva. Pravo na jednaku zaradu, bez obzira na pol, za zaposlene u Sloveniji je, doduše, garantovano zakonom, a ključni problem s kojim se suočavamo jeste ostvarivanje tog principa u praksi. Statistike pokazuju da žene u platama zaostaju za muškarcima na nacionalnom nivou, kao i na nivou delatnosti i zanimanja. Istraživanja su pokazala da se razlike u zaradi uslovljene polom na nivou radnog mesta još povećavaju u korist muškaraca, te su one najveće kada se upoređuju žene i muškarci s istim obrazovanjem i iskustvom. Budući da su ti podaci tajni, pristup pojedinim podacima o platama za isto radno mesto je ograničen. Dakle, kolege mogu međusobno uporediti plate samo u skladu sa svojom slobodnom voljom i na temelju međusobnog poverenja, dok poslodavac ima obavezu poštovanja principa jednake zarade za jednak rad ili rad jednake vrednosti.

Zbog utvrđenih razlika u zaradama, koje se na nivou radnog mesta približavaju evropskom proseku, ovom problemu potrebno je posvetiti više pažnje. Neophodno je doneti mere kojima će se smanjiti rodni jaz u zaradama. Jednak tretman prema ženama i muškarcima pridonosi optimizaciji ljudskih resursa, povećanju produktivnosti i konkurentnosti. Smanjivanje razlika u zaradama povećava profitabilnost cele ekonomije. Znanje i veštine žena od ključne su važnosti za ekonomski i socijalni razvoj društva, što bi se trebalo odraziti i na njihove plate, te na njihov položaj na tržištu rada.

Kao društveno odgovorna organizacija, Savez slobodnih sindikata Slovenije (ZSSS), upravo sa ciljem utvrđivanja postoje li razlike u zaradama prema polu na istom radnom mestu, pokrenuo je projekat Jaz u zaradama – od znanja do prakse, čiji su rezultati studija „Jednaka zarada za jednak rad i rodni jaz u zaradama“ i priručnik za primenu tog principa u praksi.

Poštovani radnici i radnice, poštovani poslodavci i partneri, kao i druge interesne grupe, molimo vas da se lično obavežete na promociju ostvarivanja principa jednake zarade za jednak rad i rad jednake vrednosti u

praksi, bez obzira na pol. U razvijenom svetu, u koji uključujemo i Sloveniju, postoji sve veći interes za primenu tog principa u praksi. Vreme je da se i u Sloveniji napravi korak napred, da se prestanemo praviti slepi i da priznamo da razlike u zaradama za jednak rad ili rad jednake vrednosti između muškaraca i žena stvarno postoje!

**Mr. Andreja Poje**  
**Izvršni sekretar ZSSS-a za jednake mogućnosti**



uz finansijsku podršku Evropske komisije

# KAZALO

<b>UVOD</b> .....	<b>7</b>
<b>1. JEDNAKA ZARADA ZA JEDNAK RAD</b> .....	<b>8</b>
1.1. Jednaka zarada za jednak rad .....	9
1.2. Jednaka zarada za rad jednake vrednosti .....	9
<b>2. PRAVNI TEMELJ</b> .....	<b>11</b>
2.1. Zakonodavstvo EU .....	11
2.2. Slovenačko zakonodavstvo .....	12
2.2.1. <i>Direktna i indirektna diskriminacija</i> .....	13
2.2.2. <i>Primena u praksi</i> .....	14
<b>3. MERENJE NEJEDNAKOSTI U ZARADAMA MEĐU POLOVIMA</b> .....	<b>15</b>
3.1. Nejednakosti u zaradama među polovima: EU.....	15
3.2. Nejednakosti u zaradama među polovima: Slovenija.....	16
<b>4. GDE U SLOVENIJI DOLAZI DO RAZLIKA U ZARADAMA S OBZIROM NA POL I MOGUĆA REŠENJA</b> .....	<b>18</b>
4.1. Slučaj 1: Lošije vrednovanje ženskog rada.....	18
4.2. Slučaj 2: Razvrstavanje žena za jednako zahtevan posao u niži platni razred unutar platne grupe.....	19
4.3. Slučaj 3: Razlike u zaradi između žena i muškaraca se prelaskom u višu platnu grupu, a time i višim obrazovanjem, povećaju.....	19
4.4. Slučaj 4: Muškarci su češće nagrađivani stimulativnim delom plate .....	20
4.5. Slučaj 5: Diskriminacija zbog korišćenja bolovanja kao posledice nege članova porodice.....	20
<b>5. ŠTO PREDUZETI U SLUČAJEVIMA OD 1 DO 5</b> .....	<b>21</b>



## UVOD

S društvenog, ekonomskog i motivacionog gledišta, plate su izuzetno važne i, za veliku većinu zaposlenih, one su glavni izvor prihoda. Njihova visina znatno utiče na životni standard i dostojanstvo života. Sve države članice EU suočavaju se sa problemom nižih zarada žena od muškaraca. To važi i za Sloveniju, bez obzira na opšte uverenje da razlike u zaradama među polovima nema. Budući da su plate takođe važne za definisanje penzije, ne iznenađuje činjenica da u Sloveniji stepen rizika od siromaštva kod žena starijih od 60 godina iznosi 24,1%, dok kod muškaraca iste starosti iznosi samo 12,3%.

Jednaka zarada za jednak rad ili rad jednake vrednosti za žene i muškarce je opšte prihvaćen princip koji se primenjuje u Evropskoj uniji i u Sloveniji, te predstavlja jednu od ključnih vrednosti. Bez obzira na to, rodni jaz u zaradama („Gender pay gap“), odnosno službeni pokazatelji EU za merenje nejednakosti u zaradama s obzirom na pol, pokazuju da su plate žena u EU-27 niže od plata muškaraca u proseku za čak 16%. Sličnu sliku daje i poređenje o danu jednakih zarada, koje ukazuje na to da žene moraju raditi 15 meseci kako bi zaradile platu koju muškarac zaradi u 12 meseci.

Učesnici koji su od ključne važnosti za pozitivne promene u ovom području, nisu dovoljno svesni da manje razlike u zaradama s obzirom na pol promovišu socijalnu pravdu, optimizaciju ljudskih resursa, poboljšanje produktivnosti i motivaciju zaposlenih. Takođe, nije dovoljno naglašeno da do razlika u zaradama za jednak rad ili rad jednake vrednosti ne bi ni smelo dolaziti.

U Sloveniji se prečesto čuje da razlika u zaradama s obzirom na pol nema, da do razlika u zaradama s obzirom na pol zbog zakonskih odredbi ne može doći i da je reč samo o neutemeljenoj zabludi. Bez obzira na to, službene statistike pokazuju da na nacionalnom nivou dolazi do razlika u zaradama između muškaraca i žena. Naime, plate žena su, prema podacima za 2012. godinu, bile za 5,1% niže od plata muškaraca, što je značilo da su žene u proseku mesečno zaradile 84 evra manje od muškaraca. Podaci za analiziranu godinu pokazuju da se razlika značajno povećava kada se



upoređuju plate s obzirom na pol u delatnostima i zanimanjima. Najveće razlike u zaradama u 2012. godini zabeležene su u zdravstvu i socijalnoj zaštiti, gde su žene zaradile čak 26,5% manje od muškaraca zaposlenih u tim delatnostima. Slede delatnosti finansija i osiguranja, u kojima su plate žena zaostajale za platama muškaraca za 24,9%.

Zakon o radnim odnosima članom 133. obavezuje poslodavce na isplatu jednake plate zaposlenima za jednak rad ili rad jednake vrednosti, bez obzira na pol. Međutim, zbog složenosti pojma, nedostatka instrumenata za njegovo ostvarivanje i ograničenog pristupa relevantnim podacima, u Sloveniji još nije bilo sudskog spora, povezanog s jednakim zaradama za jednak rad ili rad jednake vrednosti bez obzira na pol iz člana 133. pomenutog zakona.

Cilj ovog priručnika je da pruži osnovne informacije o principu jednake zarade za jednak rad ili rad jednake vrednosti bez obzira na pol, prenos tog principa u zakonodavstvo Evropske unije i Slovenije, prikaz informacija o postojanju jaza u zaradama između muškaraca i žena, te da prikaže ključne rezultate istraživanja, detaljnije predstavljene u studiji pod naslovom „Jednaka zarada za jednak rad i rodni jaz u zaradama“, o uzrocima jaza u zaradama na radnom mestu. Cilj priručnika je, takođe, da predstavi moguće mere za smanjenje jaza u zaradama i moguće mere za kršenje člana 133. Zakona o radnim odnosima.

## 1. JEDNAKA ZARADA ZA JEDNAK RAD

Andrea i Andreas radili su u istoj firmi. Oboje su bili grafički dizajneri s istim stepenom obrazovanja, te su obavljali isti posao. No, Andreasova plata bila je viša za oko 591 evro mesečno. Andrea je pokrenula sudski spor i pobedila. U svojoj odluci Vrhovni sud Austrije, kao razlog za ovakvu presudu, naveo je „diskriminaciju na temelju pola“<sup>1</sup>.

JEDNAK RAD  
**ZAHTEVA**  
JEDNAKU ZARADU!

<sup>1</sup> 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>)

Vendi je postala voditelj skladišta četiri meseca nakon odlaska njenog prethodnika iz firme. Za svoj rad dobijala je 50 funti sedmično. Njen prethodnik je, za isti posao, dobijao 60 funti sedmično. Vendi je pokrenula sudski spor i sud Evropske unije presudio<sup>2</sup> je da se princip jednakosti zarada ne odnosi samo na razdoblje kada muškarac i žena obavljaju isti posao kod istog poslodavca, nego i na razdoblje u kom žena dobija manju platu od muškarca koji je bio zaposlen pre nje, a za poslodavca je obavljao isti posao.

## 1.1. Jednaka zarada za jednak rad

Princip jednake zarade za jednak rad za žene i muškarce sastavni je deo evropskog zakonodavstva. Kasnije je prošireno uključivanjem principa jednake zarade za rad jednake vrednosti, te preneseno u zakonodavstvo država članica Evropske unije.

Za ostvarivanje principa jednake zarade za jednak rad ili rad jednake vrednosti potreban je rodno neutralan sistem vrednovanja rada

**Jednak rad** znači (Komisija za ravnopravnost Severne Irske, 2013.)<sup>3</sup>:

- jednak rad ili u velikoj meri jednak rad (sličan rad);
- različit rad, ali rad koji na temelju poređenja jednakih radnih mesta može biti jednako vredan (rad ocenjen kao jednakovredan)
- različit rad, ali mu je data jednaka vrednost uzimajući u obzir zahteve kao što su napor, veština i odlučivanje (rad jednake vrednosti).

## 1.2. Jednaka zarada za rad jednake vrednosti

Rad jednake vrednosti definisan je kao rad na radnim mestima koja su tretirana kao jednaka, jer se zaposlenima nameću isti zahtevi u pogledu znanja, veština, odgovornosti, napora i uslova rada (Includegender.org,2013.)<sup>4</sup>.

<sup>2</sup> Presuda Suda EU 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/](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/))

<sup>3</sup> Komisija za ravnopravnost Severne Irske (2013). Kodeks za sprovođenje jednakih zarada. ([http://www.equalityni.org/archive/pdf/Equal\\_Pay\\_Report-June2013.pdf](http://www.equalityni.org/archive/pdf/Equal_Pay_Report-June2013.pdf))

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

Radna mesta, doduše, na prvi pogled mogu biti vrlo različita, ali se na temelju analize zahteva i drugih uslova pokazalo da su jednakih vrednosti.

Manje zarade žena za jednak rad ili rad jednake vrednosti u odnosu na muškarce i obrnuto, služe za upoređivanje zarada žena i muškaraca kod istog poslodavca. Ako žena i muškarac koji rade za istu firmu ili pogon ne dobijaju jednaku platu za jednak rad ili rad jednake vrednosti ili ako nemaju jednak pristup pojedinim komponentama sistema plata (npr. naknadi za prekovremeni rad, za radnu uspešnost i sl.), dolazi do diskriminacije u platama.

Evropski sud, u skladu sa sudskom praksom<sup>5</sup>, za poređenje rada jednake vrednosti, uveo je novi pojam koji je širi od onog o zaposlenima u istoj firmi ili onima koji obavljaju isti posao; to jest pojam samo jednog izvora. Sud je utvrdio „da primenjivost ove odredbe (tekst člana 141. (1) EZ) nije ograničena samo na situacije u kojima muškarci i žene rade za istog poslodavca“. Prema tome, princip jednake zarade za muškarce i žene znači da nije neophodno da zarada za jednak rad ili rad jednake vrednosti proizlazi od jednog te istog poslodavca, nego da mora proizaći iz jednog samog izvora, kojemu se mogu pripisati razlike u uslovima plaćanja. Ako ne postoji samo jedan izvor, takođe ne postoji ni telo nadležno za utvrđivanje nejednakosti i ponovno uspostavljanje jednakog tretmana (Evropska komisija, 2004.)<sup>6</sup>. Na taj način, pod određenim uslovima, postoji diskriminacija u zaradama žena i muškaraca koji ne rade za istog poslodavca.

Žena koja ispunjava jednake zahteve radnog mesta kao muškarac ima pravo na jednaku zaradu

Nediskriminatorno vrednovanje radnih mesta, razumljivo, upoređuje i vrednuje različita zanimanja i poslove koje obavljaju žena i muškarac u istoj organizaciji, ali i u različitim delatnostima.

<sup>5</sup> Presuda Suda od 17. septembra 2002. u slučaju A. G. Lawrence i ostali protiv Regent Office CareLtd, Commercial Catering Group iMitie Secure Services Ltd., C-320/00, Recueil 2002, str. I-07325; iAllonby, C-256/01.

<sup>6</sup> Evropska komisija (2004.). Direktiva Evropskog parlamenta i Saveta Evrope o primeni principa jednakih mogućnosti i jednakog tretmana muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i zanimanja. COM (2204) 279 konačni 2004/0084 (COD)

## 2. PRAVNI TEMELJ

### 2.1. Zakonodavstvo EU

Pravni okvir za princip jednake zarade za jednak rad ili rad jednake vrednosti je, na nivou EU, kao i u svim državama članicama EU, član 157.<sup>7</sup> Ugovora o funkcionisanju Evropske unije, član 23. Povelje Evropske unije o temeljnim pravima i prepravljena Direktiva o primeni principa jednakih mogućnosti i jednakog tretmana muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i zanimanja br. 2006/54/EZ.

Sud Evropske unije osigurava poštovanje zakona EU u tumačenju, primeni i sprovođenju ugovora u EU, tumači odredbe evropskih pravnih propisa i donosi odluke po pitanju žalbi pojedinaca i pitanjima nacionalnih sudova. Primena principa jednake zarade za jednak rad ili rad jednake vrednosti za muškarce i žene obaveza je država članica EU. Tako, u skladu s evropskim odredbama, nacionalno zakonodavstvo mora biti usklađeno s principom jednake zarade za jednak rad ili rad jednake vrednosti.

**Jednaku zaradu za jednak rad** određuje član 157.<sup>8</sup> Ugovora o funkcionisanju Evropske unije (UFEU, 2012.). Ovaj član, takođe, određuje platu koja, u skladu s ovim članom, znači običnu osnovnu ili minimalnu zaradu ili platu i svaka druga primanja, bilo u gotovini ili u naturi, koje radnik prima indirektno iz naziva zaposlenja ili direktno od svog poslodavca.

Isplata, dakle, znači:

- osnovnu platu;
- deo plate iz naslova uspešnosti;
- ostale sastavne delove plate (npr. dodaci, naknade, itd.);
- ostale prihode (npr. regres za godišnji odmor, otpremnine, jubilarne nagrade, dodatno penziono osiguranje itd.);
- bonitete (npr. korišćenje službenog vozila u privatne svrhe, stan od preduzeća, korišćenje mobilnog telefona, itd.).

<sup>7</sup> Prethodni član 119. Ugovora o EZ-u iz 1957. godine, zatim član 141. Ugovora iz Amsterdama.

<sup>8</sup> Član 157. Ugovora o funkcionisanju Evropske unije (UFEU, Sl. l. EU C 326 od 26. 10. 2012.; i prethodni član 119. Ugovora o EZ-u iz 1957. godine, zatim članak 141. Ugovora iz Amsterdama.

Odlukom Suda EU utvrđeno je da svaki sastavni deo plate mora pojedinačno udovoljavati principu jednake zarade. Time pojedine delove plate nije moguće međusobno namiriti. Čak i ako je ukupna isplata ista, ali postoje razlike među pojedinim elementima isplate, to može predstavljati diskriminaciju na temelju pola.

Evropsko zakonodavstvo i sudska praksa dodatno obavezuju poslodavce<sup>9</sup>:

- da moraju koristiti iste kriterijume vrednovanja za sve zaposlene;
- da usvajaju sporazume o zaradama koji su razumljivi i transparentni, a razlike u zaradama moraju biti opravdane;
- da primenjeni kriterijumi uvažavaju prirodu i vrstu rada;
- da kriterijumi ne bi smeli sadržavati elemente diskriminacije.

## 2.2. Slovenačko zakonodavstvo

U slovenačkom Ustavu<sup>10</sup> iz 1991. godine, pravo na jednaku zaradu nije izričito određeno, dok su jednaka ljudska prava i temeljne slobode, nezavisno od pola, i jednakost pred zakonom, definisani članom 14.

U novom Zakonu o radnim odnosima iz 2013. godine<sup>11</sup>, odredba člana 133. (jednake zarade za žene i muškarce) ostala je nepromenjena, delimično se promenio samo član 6. ovoga zakona, kojim se zabranjuju diskriminacija i mere odmazde. U članu 6.:

- u tački 1. zapisana je obaveza poslodavca o osiguranju jednakog tretmana bez obzira na pol i druge okolnosti, i za kandidata u zapošljavanju i za svog zaposlenog radnika, pri čemu poslodavac mora uvažavati taj zakon i propise iz područja ostvarivanja principa jednakog tretmana i jednakih mogućnosti za žene i muškarce;
- tačka 2. se promenila, tako da poslodavac mora osigurati jednak tretman s obzirom na okolnosti lične prirode iz tačke 1. ovog člana za kandidata ili radnika, pogotovo u „... napredovanju, plati i drugim primanjima iz radnog odnosa,“

<sup>9</sup> Najznačajnije presude Suda EU: slučaj Rummler, Danfoss, Enderby, Barber, Royal Copenhagen

<sup>10</sup> Sl. I. RS 33/1991 od 28. 12. 1991.

<sup>11</sup> Sl. I. RS 21/2013 od 13. 3. 2013.

Navedene promene odraz su 2002. i 2007. godine usvojenih Zakona o jednakim mogućnostima za žene i muškarce<sup>12</sup> i Zakona o primeni principa jednakog tretmana<sup>13</sup>.

### ***2.2.1. Direktna i indirektna diskriminacija***

U skladu s odredbom člana 6. Zakona o radnim odnosima, niko u pronalaženju zaposlenja, za vreme radnog odnosa ili u vezi s prestankom radnog odnosa, ne može biti direktno ili indirektno diskriminisan zbog svog pola ili bilo kojih drugih okolnosti.

**Direktna diskriminacija**<sup>15</sup> postoji ako je osoba zbog specifične okolnosti lične prirode bila, jeste ili bi mogla biti u istim ili sličnim situacijama tretirana manje povoljno od druge osobe. Manje povoljno tretiranje radnika koje je povezano s trudnoćom ili roditeljskim odsustvom, smatra se diskriminacijom.

**Indirektna diskriminacija**<sup>16</sup> zbog okolnosti lične prirode postoji ako je osoba s određenom okolnošću lične prirode bila, jeste ili bi mogla biti, zbog naizgled neutralnog propisa, kriterijuma ili prakse u istim ili sličnim situacijama i uslovima u manje povoljnom položaju od druge osobe, osim ako je takav propis, kriterijum ili praksa objektivno opravdan legitimnim ciljem, a sredstva za postizanje tog cilja su primerena i nužna.

---

<sup>12</sup> Sl. I. RS 59/2002 od 5. 7. 2002.

<sup>13</sup> Sl. I. RS 61/2007 od 10. 7. 2007.

<sup>14</sup> Sl. I. RS 21/2013 od 13. 3. 2013.

<sup>15</sup> Član 6. Zakona o radnim odnosima, član 5. Zakona o jednakim mogućnostima za žene i muškarce.

<sup>16</sup> Član 6. Zakona o radnim odnosima, član 5. Zakona o jednakim mogućnostima za žene i muškarce.

## 2.2.2. *Primena u praksi*

Pravo na jednaku zaradu za žene i muškarce za zaposlene u Sloveniji zakonski je garantovano, a obaveza poslodavca je da ispuni ovo pravo.

Odredba člana 133. Zakona o radnim odnosima<sup>17</sup> propisuje da su odredbe ugovora o radu, kolektivnog ugovora, odnosno opšteg akta poslodavca, koje su u suprotnosti s ovim članom, nevažeće. Radnik ili radnica, u slučaju kršenja prava jednake zarade za jednak rad ili rad jednake vrednosti, mogu zahtevati pravnu zaštitu i zbog toga ne smeju biti otpušteni (član 90.) ili se mogu požaliti na nejednak tretman na temelju pola (članak 6.). Sama odredba člana 133. ne predviđa kaznene sankcije.

Za sprovođenje odredbe člana 133. Zakona o radnim odnosima, u skladu s kojom je poslodavac dužan isplatiti jednaku zaradu za jednak rad ili rad jednake vrednosti ženama i muškarcima, postoji mogućnost pokretanja sudskog spora ili pozivanje isključivo na kršenje člana 133. ili u vezi s diskriminacijom na temelju pola (član 6.). Ovaj tip spora odnosi se na novčano potraživanje, moguća je i sudska zaštita.

Na području jednake zarade za jednak rad postoji odluka Višeg radnog i socijalnog suda iz 2012. godine<sup>18</sup>. Tom odlukom, sud je odlučio da je poslodavac diskriminisao radnika, jer je za jednak rad primao nižu platu od svojih saradnika. Pri tome je važno da radnik ima pravo na naknadu za rad koji stvarno obavlja, bez obzira na to na koje radno mesto je formalno raspoređen, odnosno, za koje ima sklopljen ugovor o zaposlenju. Spomenuta sudska odluka može značiti lakše sprovođenje principa jednake zarade za jednak rad u poređenju sa saradnicima, ali se, takođe, može koristiti za utvrđivanje manje plate žena od muškaraca koji obavljaju jednak posao.

---

<sup>17</sup> Sl. I. RS 21/2013, od 13. 3. 2013.

<sup>18</sup> VDSS, rešenje Pdp 591/2012.

### 3. MERENJE NEJEDNAKOSTI U ZARADAMA MEĐU POLOVIMA

**Rodni jaz u zaradama** („Gender Pay Gap“)<sup>19</sup> je službeni indeks koji pokazuje razlike u zaradama između muškaraca i žena, a odnosi se na relativnu razliku u prosečnoj bruto plati po satu žena i muškaraca. Na nivou EU, kao indeks jaza u zaradama,

**Neprilagođeni jaz u zaradama** prikazan je razlikom između prosečne bruto plate po satu zaposlenih muškaraca i zaposlenih žena, kao deo prosečne bruto plate po satu zaposlenih muškaraca.

koristi se takozvani **neprilagođeni jaz u zaradama** (nije ispravljen u skladu s nacionalnim razlikama u pojedinim merljivim karakteristikama zaposlenih žena i muškaraca, koje bi mogle objasniti deo razlike u isplata), što daje opštu sliku o neravnopravnosti polova na tržištu rada.

#### 3.1. Nejednakost u zaradama među polovima: EU

U 2011. godini, prema podacima Evropske kancelarije za statistiku (Eurostat)<sup>20</sup>, jaz u zaradama u EU-27 iznosio je 16,2%, što znači da su žene u proseku po satu zaradile 16,2% manje od muškaraca.

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

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

<sup>19</sup> 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)))

<sup>20</sup> Eurostat portal: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour\\_market/earnings/database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/earnings/database)



### 3.2. Nejednakost u zaradama među polovima: Slovenija

Razlike u zaradama između žena i muškaraca u Sloveniji postoje, uprkos opštem uverenju da tog problema u Sloveniji nema. Naime, većina smatra da se zakonski propisana ravnopravnost polova ostvaruje u praksi, što bi trebalo da važi i za ispunjavanje prava na istu zaradu za isti rad ili rad iste vrednosti. Još je raširenije uverenje da razlika u zaradama između žena i muškaraca na istom radnom mestu nema. Razlike u zaradama između žena i muškaraca najčešće pravdaju horizontalnom (koncentracija određenog pola u određenim zanimanjima i delatnostima) ili vertikalnom (zapošljavanje žena na radnim mestima koja su manje vrednosti, imaju lošije uslove rada i sl.) segregacijom, većim odsustvom žena zbog majčinske i starateljske uloge, zbog čega imaju manje mogućnosti za napredovanje i sl. I u preduzećima tvrde da su sistematizacija radnih mesta i zadataka, opis radnih mesta, te razvrstavanje u platne grupe i razrede rodno neutralni, da zaposleni može napredovati u skladu s unapred određenim kriterijumima i standardima, kao i to da je plata vezana za radno mesto, a ne za pol osobe koja obavlja rad na tom radnom mestu.

Zbog različite metodologije praćenja jaza u zaradama i različitih statističkih istraživanja, u Sloveniji postoje različiti podaci o tome koliko plate žena zaostaju za platama muškaraca. Spomenuta istraživanja potvrđuju postojanje jaza u zaradama, pokazuju da se on smanjivao do minimalne vrednosti koja se podudara s početkom krize, kao i to da se od tada jaz u zaradama ponovno povećava. Važna je konstatacija da se jaz u zaradama nije smanjio zbog nekih konkretnih mera i planiranih aktivnosti, nego zbog finansijske i ekonomske 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 delatnostima.

Posljednje istraživanje<sup>21</sup> koje pokazuje nejednakost u zaradama s obzirom na pol u Sloveniji od 1993. do 2007. godine, utvrđuje da su se, u

---

<sup>21</sup> M. A. Penner, A. Kanjuo Mrčela, N. Bandelj, T. Peterson, Nejednakost s obzirom na pol u Sloveniji od 1993. do 2007: razlike u zaradama u perspektivi ekonomske sociologije. Teorija i praksa, Ljubljana, 2012. (6), str. 854–877.

tom razdoblju, znatno povećale razlike između muškaraca i žena, kao i da se promenila osnova rodne nejednakosti u zaradama. Muškarci su, u razdoblju od 1993. do 1997. godine, u proseku i na nivou radnog mesta, zaradili oko 15% više od žena, dok se u razdoblju od 2003. do 2007. jaz još povećao, pa su muškarci u proseku zaradili čak 23% više od žena. Posljednji rezultat sličan je rezultatima u zemljama zapadne Evrope i SAD-a. Međutim, muškarci u Sloveniji su, u razdoblju od 2003. do 2007., zaradili čak 18% više od žena koje su radile isti posao za istog poslodavca. Treba napomenuti da je razlika između zarada muškaraca i žena na istom radnom mestu u zapadnoj Evropi i SAD-u drastično manja, budući da žene zarađuju samo od 2 do 3% manje.

Takođe je važno ukazati na zaključke istraživača, naime, „da veći deo razlike u zaradama postoji na nivou radnog mesta, da muškarci i žene različito zarađuju, iako obavljaju isti rad u istoj organizaciji, što vredi za sva istraživana razdoblja, bez obzira na to jesu li uzeti u obzir uticaj obrazovanja i iskustva ili ne“. Istraživanje je takođe pokazalo da se u Sloveniji razvrstavanje po zanimanjima (profesionalna segregacija) ne pokazuje kao glavni faktor nejednakosti zarada s obzirom na pol.

Analiza sprovedena u okviru projekta<sup>22</sup> slično pokazuje – razlike između zarada s obzirom na pol na nivou radnog mesta postoje. Takođe se pokazalo da velik značaj za nastanak razlika u zaradama između muškaraca i žena ima već utvrđivanje osnovne plate, odnosno razvrstavanje u odgovarajući platni razred unutar platnih grupa. 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 dodatka za uslove rada, bez dodatka za radnu uspešnost i staž) u razvrstavanju u istu platnu grupu i isti platni razred. Dakle, razlike se pojavljuju već u samoj osnovnoj plati i povećavaju se u ukupnoj isplati, budući da se u slovenačkom modelu plata dodaci određuju kao postotak osnovne plate (npr. u delatnosti trgovine za nedeljni rad u visini od 100% osnovne plate), zbog čega su dodaci kod niže osnovne plate manji, a time je manja i ukupna isplata.

---

<sup>22</sup> A.Poje, M. Roksandić, Jednaka zarada za jednak rad i rodni jaz u zaradama, ZSSS, Ljubljana, 2013.

U razmatranju informacija o isplaćenim platama zaključujemo da do razlika takođe dolazi zbog deljenja radne uspešnosti i napredovanja. To je delimično posledica nagrađivanja zbog prisutnosti na radnom mestu. Određeni kolektivni ugovori preduzeća, odnosno akti poslodavca, takođe određuju dodatke za prisutnost, što se uočava i u uslužnim i u industrijskim delatnostima. Zbog toga dolazi do direktne diskriminacije žena, jer su one češće odsutne zbog nege dece i starijih roditelja i stoga nemaju pravo na ovaj deo isplate; osim toga, imaju manje mogućnosti za prelazak u viši platni razred, a time i za napredovanje. U nekim firmama postoji odredba o tome da radnik i radnica, u slučaju bolesti, imaju pravo na prvu uspešnost tek nakon prvih šest meseci, bez obzira na rezultate koje postižu. Ovi primeri takođe ukazuju na direktnu diskriminaciju zbog bolovanja.

## **4. GDE U SLOVENIJI DOLAZI DO RAZLIKA U ZARADAMA S OBZIROM NA POL I MOGUĆA REŠENJA**

### **4.1. Slučaj 1: Lošije vrednovanje rada žena**

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

Aktivnosti i poslovi, koje uglavnom obavljaju žene, ocenjeni su kao manje zahtevni, a time su i manje cenjeni i plaćeni. Ako slične poslove obavljaju muškarci, status se menja – poslu se pripisuju viši status i veća plata.

**REŠENJE:** U kolektivnim ugovorima preduzeća i opštim aktima poslodavca, potrebno je odrediti rodno neutralni sistem za vrednovanje poslova na radnom mestu.

## 4.2. Slučaj 2: Razvrstavanje žena za jednako zahtevan posao u niži platni razred unutar platne grupe

Razlike u zaradama žena i muškaraca za sat stvarno obavljenog rada u istoj platnoj grupi i platnom razredu, pod istim uslovima rada kod istog poslodavca postoje.

Iz istraživanja sprovedenog u okviru projekta<sup>23</sup>, vidljivo je da se razlike pojavljuju u plati isplaćenju za stvarno obavljene sate redovnog rada bez naknada za godišnji odmor, bolovanje i praznike. Razlike se, zbog slovenačkog modela plata, kod isplaćene plate još povećavaju. Naime, dodaci za uslove rada, radni staž i uspešnost, obračunavaju se u postotku od plate za redovan rad.

**REŠENJE:** Radnik ili radnica, koji utvrde da za jednak rad primaju manju platu, mogu slediti postupak opisan u tački 5.

## 4.3. Slučaj 3: Razlike u zaradi između muškaraca i žena povećavaju se prelaskom u višu platnu grupu, a time i višim obrazovanjem

Istraživanje sprovedeno u okviru projekta pokazalo je, takođe, da se razlike u zaradama žena i muškaraca, i unutar posmatranih preduzeća, slično kao i na nacionalnom nivou, povećavaju prelaskom u više platne grupe, a time i povećanjem stepena obrazovanja i složenosti radnog mesta.

Kao što su pokazala druga istraživanja, u preduzećima ne razmišljaju o ravnopravnosti polova i time se ne bave sistematski.

**REŠENJE:** U kolektivnim ugovorima preduzeća i opštim aktima poslodavca, moraju se definisati principi zabrane diskriminacije. Takođe, treba utvrditi precizne kriterijume za napredovanje unutar platnih grupa koji će omogućiti rodnu neutralnost.

---

<sup>23</sup> A.Poje, M. Roksandić, Jednaka zarada za jednak rad i rodni jaz u zaradama, ZSSS, Ljubljana, 2013.

#### 4.4. Slučaj 4: Muškarci su češće nagrađivani stimulativnim delom plate

Do razlika dolazi na račun utvrđivanja stimulativnog dela plate, odnosno boniteta. Prema rezultatima analiza<sup>24</sup>, muškarci u proseku primaju čak 47% veći iznos stimulacije, odnosno boniteta, od žena.

**REŠENJE:** U kolektivnim ugovorima preduzeća i opštim aktima poslodavca treba utvrditi precizne kriterijume za nagrađivanje koji će omogućiti rodnu neutralnost.

#### 4.5. Slučaj 5: Diskriminacija zbog korišćenja bolovanja kao posledice nege članova porodice

S ciljem donošenja mera za smanjenje apsentizma, sve više i više preduzeća odlučuje se za donošenje opštih akata i, što je još neobičnije, kolektivnih ugovora preduzeća (u njima učestvuju socijalni partneri), koji sadrže odredbe kojima su radnici u slučaju bolovanja negativno stimulirani. Stoga, zbog kraćih bolovanja, duže vreme ne dobijaju stimulaciju. Budući da su radnice, odnosno majke, zbog bolesti i nege dece i članova porodice duže odsutne s posla od muškaraca, ovaj oblik destimulacije pokazuje se na njihovoj isplaćenju plati. Takve odredbe unutar kolektivnih ugovora preduzeća i opštih akata preduzeća, neprihvatljive su i predstavljaju negativnu diskriminaciju.

**REŠENJE:** Socijalni partneri na nivou preduzeća u donošenju kolektivnih ugovora preduzeća, odnosno radnička veća u davanju saglasnosti za opšte akte, moraju se suprotstaviti ovakvim odredbama. Obavestiti inspekciju rada.

---

<sup>24</sup> V. Kozmik Vodušek, Evropska unija – izazov, prilika ili alternativa takođe za žene? Položaj žena u Evropskoj uniji i poređenje sa Slovenijom, Mirovni institut, Ljubljana, 2001.

## 5. ŠTA PREDUZETI U SLUČAJEVIMA OD 1 DO 5

Oštećena radnica (ili radnik) koja smatra da za jednak rad prima manju platu može:

a) **Ako je članica sindikata**, obavestiti sindikat. Sindikat će je zastupati u pravnim postupcima i preduzeće sve korake u postupcima koji su opisani u nastavku za one koje nisu članice sindikata.

b) **Ako nije članica, ima dve opcije:**

1. Da zahteva od poslodavca ispravljanje nepravilnosti.

Ako poslodavac ne reaguje u roku od 8 dana, radnica može, u sledećih 30 dana, podneti tužbu (isti postupak važi i za radnicu koja je ovlasila sindikat, a poslodavac nije ispravio nepravilnosti). U tom slučaju tužbeni zahtev radnice glasi: utvrđeno je da je poslodavac, time što je radnici isplaćivao nižu platu, kršio pravila o zabrani diskriminacije. Tome može slediti i novčani deo zahteva – poslodavac je dužan isplatiti razliku u plati za prošlo vreme, kao i jednaku platu koju prima saradnik koji obavlja jednak rad u budućnosti.

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

2. Podneti tužbu direktno sudu, a da o tome prethodno ne obavesti poslodavca i zahtevati razliku u plati za prošlo vreme i jednaku platu koju prima njezin saradnik u budućnosti. Pri tome se navodi samo da je ona diskriminisana. Tužba za razliku u plati može se podneti samo u slučaju da radnica zna kakva je ta razlika. U tom slučaju, tužbeni zahtev glasi: poslodavac je dužan platiti razliku u plati za svaki mesec u visini od \_\_\_ EUR i ispraviti nepravilnosti. U nastavku, poslodavac mora dokazati da radnica nije bila diskriminisana i da za razlike postoje opravdani razlozi.









