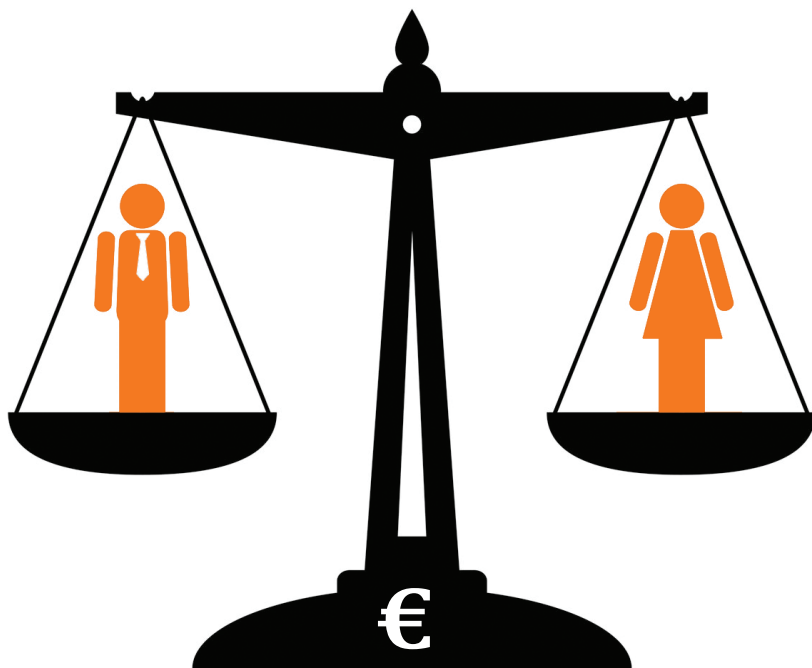


# Enako plačilo za enako delo ali delo enake vrednosti



**Priročnik za uveljavljanje v praksi**

Mag. Andreja Poje, Metka Roksančič

# Enako plačilo za enako delo ali delo enake vrednosti

---

Priročnik za uveljavljanje v praksi

---

**Mag. Andreja Poje**  
**Metka Rokсандić**

Ljubljana, november 2013

**Izdajatelj:**

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije,  
Dalmatinova 4, 1000 Ljubljana

**Avtorici:**

Mag. Andreja Poje, ZSSS  
Metka Roksanđić, Źenski lobi Slovenije

**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.

# PREDGOVOR

Uresničitev načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti bi moralo postati ključni cilj in zaveza vseh deležnikov v slovenski družbi. Pravica do enakega plačila ne glede na spol je za zaposlene v Sloveniji sicer pravno zagotovljena, ključni problem, s katerim se soočamo, pa je uresničitev tega načela v praksi. Statistični podatki kažejo, da plače žensk zaostajajo za plačami moških tako na nacionalni ravni kot na ravni dejavnosti in poklicev. Raziskave so pokazale, da se razlike v plačah po spolu na ravni delovnega mesta še povečajo v korist moških in da so največje, ko primerjamo enako izobražene in enako izkušene ženske in moške. Dostop do individualnih podatkov o plačah na istem delovnem mestu je otežen, saj velja zaupnost podatkov. Tako sodelavci lahko primerjajo plače med seboj le v skladu s svojo svobodno voljo in na podlagi medsebojnega zaupanja. Obveznost za izpolnitev načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti pa je na delodajalcu.

Zaradi ugotovljenih razlik v plačah, ki se na ravni delovnega mesta približujejo evropskemu povprečju, je temu področju potrebno posvetiti več pozornosti. Nujno je sprejetje ukrepov, ki bodo omogočili znižanje plačne vrzeli. Enaka obravnava žensk in moških prispeva k optimizaciji človeških virov, k povečanju produktivnosti in konkurenčnosti. Zmanjševanje plačne vrzeli dviguje donosnost za celotno gospodarstvo. Znanje in veščine žensk pa so nujno potrebne za gospodarski in socialni razvoj družbe, kar bi se moralo odraziti tudi v plačah žensk in njihovem položaju na trgu dela.

Kot družbeno odgovorna organizacija je Zveza svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS) prav z namenom ugotovitve, ali prihaja do razlik v plačah po spolu na istem delovnem mestu začela projekt Plačna vrzel - od znanja k praksi, katerega rezultat sta študija »Enako plačilo za enako delo in plačna vrzel med spoloma« in priročnik za uveljavljanje tega načela v praksi.

Spoštovane delavke in delavci, spoštovani delodajalci in partnerji kot tudi druge interesne skupine, prosimo vas, da se osebno zavežete k spodbuja-

nju uresničevanja načela enakega plačila za enako delo in delo enake vrednosti ne glede na spol v praksi. V razvitem svetu, kamor uvrščamo tudi Slovenijo, obstaja vedno večji interes za udejanjanje tega načela v praksi. Čas je, da tudi v Sloveniji naredimo korak naprej, si nehamo zatiskati oči in si priznamo, da razlike med plačami za enako delo ali delo enake vrednosti med ženskami in moškimi obstajajo!

**Mag. Andreja Poje,**  
**izvršna sekretarka za ekonomsko področje in enake možnosti**



s finančno podporo Evropske komisije

# KAZALO

<b>UVOD</b> .....	<b>7</b>
<b>1. ENAKO PLAČILO ZA ENAKO DELO</b> .....	<b>8</b>
1.1. Enako plačilo za enako delo.....	9
1.2. Enako plačilo za delo enake vrednosti.....	9
<b>2. PRAVNA PODLAGA</b> .....	<b>11</b>
2.1. Zakonodaja EU.....	11
2.2. Slovenska zakonodaja .....	12
2.2.1. <i>Neposredna in posredna diskriminacija</i> .....	13
2.2.2. <i>Uveljavljanje v praksi</i> .....	14
<b>3. MERJENJE NEENAKOSTI V PLAČILU MED SPOLOMA</b> .....	<b>15</b>
3.1. Neenakost v plačah med spoloma: EU .....	15
3.2. Neenakost v plačah med spoloma: Slovenija .....	16
<b>4. KJE PRIHAJA DO RAZLIK V PLAČAH PO SPOLU V SLOVENIJI IN MOŽNE REŠITVE</b> .....	<b>18</b>
4.1. Primer 1: Slabše vrednotenje dela žensk.....	18
4.2. Primer 2: Uvrščanje žensk za enako zahtevno delo v nižji plačilni razred znotraj tarifnega razreda .....	18
4.3. Primer 3: Razlike v plači med spoloma se s prehodom v višji tarifni razred in s tem z višjo izobrazbo povečajo.....	19
4.4. Primer 4: Moški so pogosteje nagrajeni s stimulativnim delom plače.....	19
4.5. Primer 5: Diskriminacija zaradi bolniške odsotnosti zaradi nege družinskih članov.....	20
<b>5. KAKO UKREPATI V PRIMERIH OD 1 DO 5</b> .....	<b>20</b>



## UVOD

Plače so izredno pomembne tako s socialnega, ekonomskega kot motivacijskega vidika. Veliki večini zaposlenih predstavljajo glavni vir dohodka, zaradi česar njihova višina pomembno vpliva na življenjski standard in dostojnost življenja. Vse države članice EU se soočajo s problemom nižjih zaslužkov žensk od moških. To velja tudi za Slovenijo, ne glede na splošno prepričanje, da razlik v plačah med spoloma ni. Ker plače pomembno definirajo tudi pokojnine, ne preseneča dejstvo, da je v Sloveniji stopnja tveganja revščine za ženske, starejše od 60 let, 24,1 odstotka, za enako stare moške pa le 12,3 odstotka.

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 in pomeni eno izmed ključnih vrednot. Ne glede na to pa plačna vrzel (*»Gender pay gap«*) oziroma uradni kazalnik EU za merjenje neenakosti v plačah po spolu kaže, da so plače žensk v EU-27 nižje od plač moških v povprečju kar za 16 odstotkov. Podobno sliko daje primerjava o dnevu enakega plačila, ki kaže, da mora ženska delati 15 mesecev, da zasluži tako plačo, kot jo je moški zaslužil v 12 mesecih.

Deležniki, ki so ključni za pozitivne spremembe na tem področju, se vse premalo zavedajo, da manjše razlike v plačah po spolu spodbujajo socialno pravičnost, optimizacijo človeških virov, izboljšanje produktivnosti in motivacijo zaposlenih. Vse premalo pa je tudi poudarjeno, da do razlik v plačah za enako delo ali delo enake vrednosti sploh ne bi smelo prihajati.

V Sloveniji je vse prevečkrat slišati, da razlik v plačah po spolu ni, da do razlik v plačah po spolu zaradi zakonskih določb ne more prihajati in da gre le za neutemeljeno zavajanje. Ne glede na to pa uradni statistični podatki kažejo, da na nacionalni ravni prihaja do razlik med plačami moških in žensk. Ženske plače so tako za moškimi po podatkih za leto 2012 zaostajale za 5,1 odstotka, kar je pomenilo, da so ženske v povprečju na mesec zaslužile 84 evrov manj od moških. Podatki za opazovano leto kažejo, da se razlika bistveno poveča, ko primerjamo plače po spolu v dejavnostih in poklicih. Največje razlike v plačah so v letu 2012 obstajale



v dejavnosti zdravstvo in socialno varstvo, kjer so ženske zaslužile kar 26,5 odstotka nižjo plačo od moških, zaposlenih v teh dejavnostih. Sledijo finančne in zavarovalniške dejavnosti, kjer so plače žensk zaostajale za plačami moških za 24,9 odstotka.

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. 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 omenjenega zakona.

Namen priložnika je dati osnovne informacije o načelu enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti ne glede na spol, umestiti to načelo v zakonodajo Evropske unije in Slovenije, prikazati podatke o obstoju plačne vrzeli med ženskimi in moškimi plačami ter pokazati ključne ugotovitve raziskave, podrobneje prikazane v študiji z naslovom »Enako plačilo za enako delo in plačna vrzel med spoloma« o tem, kateri so razlogi za nastanek plačne vrzeli na delovnem mestu. Prav tako je namen priložnika prikazati možne ukrepe za zmanjšanje plačne vrzeli in možne ukrepe ob kršenju 133. člena Zakona o delovnih razmerjih.

## 1. ENAKO PLAČILO ZA ENAKO DELO

Andrea in Andreas sta delala v istem podjetju. Oba sta bila grafična oblikovalca z enako stopnjo dokončane izobrazbe, oba sta opravljala enako delo. Toda plačilo Andree je bilo višje za približno 591 evrov na mesec. Andrea je sprožila sodni spor in ga dobila. V svoji odločitvi je Vrhovno sodišče Avstrije kot razlog za svojo sodbo navedlo »diskriminacijo na podlagi spola«<sup>1</sup>.

ENAKO DELO  
**ZAHTEVA**  
ENAKO PLAČILO!

<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>)

Wendy je postala vodja skladišča štiri mesece po odhodu njenega predhodnika iz podjetja. Za delo je prejela 50 funtov na teden. Njen predhodnik je za isto delo prejemal 60 funtov na teden. Wendy je sprožila sodni spor in Sodišče Evropske unije je odločilo<sup>2</sup>, da se načelo enakega plačila ne nanaša le na obdobje, ko ženska in moški opravljata enako delo pri istem delodajalcu, temveč tudi na obdobje, ko ženska prejme nižje plačilo kot moški, ki je bil zaposlen pred njo in je za delodajalca opravljal enako delo.

## 1.1. Enako plačilo za enako delo

Načelo enakega plačila za enako delo za ženske in moške je sestavni del evropske zakonodaje. Kasneje je bilo razširjeno z vključitvijo načela enakega plačila za delo enake vrednosti in preneseno v zakonodajo držav članic Evropske unije.

Za uresničitev načela enako plačilo za enako delo ali delo enake vrednosti potrebujemo spolno nevtralni sistem vrednotenja dela

**Enako delo** pomeni (Komisija za enakost Severne Irske, 2013)<sup>3</sup>:

- 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, veščine in odločanje (delo enake vrednosti).

## 1.2. Enako plačilo za delo enake vrednosti

**Delo enake vrednosti** je definirano kot delo na tistih delovnih mestih, ki se obravnavajo kot enaka, ker zaposlenim nalagajo enake zahteve v smislu znanja, spretnosti, odgovornosti, truda in delovnih pogojev (Includegender.org, 2013)<sup>4</sup>. Delovna mesta so sicer na prvi pogled lahko zelo

<sup>2</sup> Sodba Sodišča Evropske unije z dne 27. 3. 1980, št. 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 enakost Severne Irske (2013). Kodeks za izvedbo enakega plačila. ([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/>)

različna, vendar pa se na podlagi analize zahtev in drugih pogojev izkaže, da so enake vrednosti.

Manjše plačilo za ženske za enako delo ali delo enake vrednosti v primerjavi z moškimi in obratno velja za primerjavo plačila ženske in moškega pri istem delodajalcu. Če ženska in moški, ki delata za isto podjetje ali obrat, ne prejmeta enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti – ali če nimata enakega dostopa do določenih sestavin plačnega sistema (npr. do plačila za nadurno delo, plačila delovne uspešnosti ipd.), prihaja do diskriminacije pri plačilu.

Evropsko sodišče pa je v skladu s sodno prakso<sup>5</sup> za primerjavo dela enake vrednosti uvedlo nov pojem, ki je širši od tistega o zaposlenih v istem podjetju ali isti službi; namreč pojem enega samega vira. Sodišče je opredelilo, »da uporabnost te določbe (besedilo člena 141(1) ES) ni omejena le na situacije, ko moški in ženske delajo za istega delodajalca«. Zato načelo o enakem plačilu moških in žensk pomeni, da ni nujno, da plačilo za enako delo ali delo enake vrednosti izhaja od enega in istega delodajalca, ampak da mora izhajati iz enega samega vira, kateremu se lahko pripišejo razlike v plačilnih pogojih. Če enega samega vira ni, tudi ni organa, pristojnega za ugotavljanje neenakosti in za ponovno vzpostavitev enakega obravnavanja (Evropska komisija, 2004)<sup>6</sup>. Tako pod določenimi pogoji obstaja diskriminacija pri plačilu ženske in moškega, ki ne delata pri istem delodajalcu.

Ženska, ki izpolnjuje enake zahteve delovnega mesta kot moški, ima pravico do enakega plačila

Nediskriminatorno vrednotenje delovnih mest razumljivo primerja in vrednoti različne poklice in opravila, ki jih opravljata ženska in moški v isti organizaciji, pa tudi v različnih dejavnostih.

<sup>5</sup> Sodba Sodišča z dne 17. septembra 2002 v zadevi. A. G. Lawrence in drugi proti Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group in Mitie Secure Services Ltd., C-320/00, Recueil 2002, str. I-07325; in Allonby, C-256/01.

<sup>6</sup> Evropska komisija (2004). Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta Evrope o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu. COM (2204) 279 končno 2004/0084 (COD).

## 2. PРАВNA PODLAGA

### 2.1. Zakonodaja EU

Pravni okvir za načelo enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti je na ravni EU kot v vseh državah članicah EU 157. člen<sup>7</sup> Pogodbe o delovanju Evropske unije, 23. člen Listine Evropske unije o temeljnih pravicah in preoblikovana Direktiva o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu št. 2006/54/ES.

Sodišče Evropske unije 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. Uporaba načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske je obveza držav članic EU. Tako mora biti v skladu z evropskimi določbami nacionalna zakonodaja skladna z načelom enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti.

**Enako plačilo za enako delo** opredeljuje 157. člen<sup>9</sup> Pogodbe o delovanju Evropske unije (PDEU, 2012). Ta člen opredeljuje tudi plačilo, ki v skladu s tem členom 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.

Plačilo tako pomeni:

- osnovno plačo,
- del plače iz naslova uspešnosti,
- druge sestavne dele plačila (npr. dodatki, nadomestila itd.),
- druge prejemke (npr. regres za letni dopust, odpravnine, jubilejne nagrade, dodatno pokojninsko zavarovanje itd.),
- bonitete (npr. uporaba službenega vozila v zasebne namene, službeno stanovanje, uporaba mobilnega telefona ipd.).

<sup>7</sup> Prejšnji 119. člen Pogodbe ES iz leta 1957, nato 141. člen Amsterdamske pogodbe ES

<sup>8</sup> 157. člen Pogodbe o delovanju Evropske unije (PDEU, Ur. l. EU C 326 z dne 26. 10. 2012; in prejšnji 119. člen Pogodbe ES iz leta 1957, nato 141. člen Amsterdamske pogodbe ES.

Z odločitvijo Sodišča EU je bilo določeno, da mora vsak sestavni del plačila posebej zadostiti načelu enakega plačila. Tako ni možno posameznih delov plačila med seboj poravnati. Tudi če je skupno plačilo enako, obstajajo pa razlike med posameznimi elementi plačila, lahko to pomeni diskriminacijo na podlagi spola.

Evropska zakonodaja in evropska sodna praksa dodatno obvezujeta delodajalce<sup>9</sup>:

- da morajo uporabiti enake kriterije vrednotenja za vse zaposlene,
- da sprejemajo plačne dogovore, ki so razumljivi in pregledni, razlike v plačilih pa morajo biti upravičene,
- da uporabljeni kriteriji upoštevajo naravo in vrsto dela,
- da kriteriji ne smejo vsebovati diskriminatornih elementov.

## 2.2. Slovenska zakonodaja

V slovenski ustavi<sup>10</sup> iz leta 1991 pravica do enakega plačila ni posebej opredeljena, enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na spol in enakost pred zakonom, pa opredeljuje 14. člen.

V novem Zakonu o delovnih razmerjih iz leta 2013<sup>11</sup> je določba 133. člena (enako plačilo žensk in moških) ostala nespremenjena, nekoliko se je spremenil le 6. člen tega 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

---

<sup>9</sup> Najpomembnejše sodbe Sodišča EU: primer Rummler, Danfoss, Enderby, Barber, Royal Copenhagen

<sup>10</sup> Ur. l. RS 33/1991, z dne 28. 12. 1991.

<sup>11</sup> Ur. l. RS 21/2013, z dne 13. 3. 2013.

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<sup>12</sup> ter Zakona o uresničevanju načela enakega obravnavanja<sup>13</sup>.

### ***2.2.1. Neposredna in posredna diskriminacija***

Skladno z določbo 6. člena Zakona o delovnih razmerjih<sup>14</sup> nihče ne sme biti pri iskanju zaposlitve, v času zaposlitve ali v zvezi s prenehanjem zaposlitve neposredno ali posredno diskriminiran zaradi svojega spola kot tudi ne glede drugih okoliščin.

**Neposredna diskriminacija**<sup>15</sup> obstaja, če je oseba zaradi določene osebne okoliščine bila, je ali bi lahko bila v enakih ali podobnih situacijah obravnavana manj ugodno kot druga oseba. Manj ugodno obravnavanje delavcev, ki je povezano z nosečnostjo ali starševskim dopustom, se šteje za diskriminacijo.

**Posredna diskriminacija**<sup>16</sup> zaradi osebne okoliščine obstaja, kadar je oseba z določeno osebno okoliščino bila, je ali bi lahko bila zaradi navidezno nevtralnega predpisa, merila ali prakse v enakih ali podobnih situacijah in pogojih v manj ugodnem položaju kot druge osebe, razen če ta predpis, merilo ali prakso objektivno upravičuje zakoniti cilj in če so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in potrebna.

---

<sup>12</sup> Ur. l. RS 59/2002, z dne 5. 7. 2002.

<sup>13</sup> Ur. l. RS 61/2007, z dne 10. 7. 2007.

<sup>14</sup> Ur. l. RS 21/2013, z dne 13. 3. 2013.

<sup>15</sup> 6. člen Zakona o delovnih razmerjih, 5. člen Zakona o enakih možnostih žensk in moških.

<sup>16</sup> 6. člen Zakona o delovnih razmerjih, 5. člen Zakona o enakih možnostih žensk in moških.

## 2.2.2. 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.

Določba 133. člena Zakona o delovnih razmerjih<sup>17</sup> 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 zahteva ta pravno varstvo in zaradi tega ne sme ta biti odpuščena (90. člen) ali pa zatrujeta 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.

S področja enakega plačila za enako delo obstaja odločba Višjega delovnega in socialnega sodišča iz leta 2012<sup>18</sup>. 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.

---

<sup>17</sup> Ur. l. RS 21/2013, z dne 13. 3. 2013.

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

### 3. MERJENJE NEENAKOSTI V PLAČILU MED SPOLOMA

**Plačna vrzel** (»Gender Pay Gap«)<sup>19</sup> je uradni kazalnik, ki prikazuje razlike v plačah med spoloma in se nanaša na relativno razliko v povprečnih bruto urnih plačilih žensk in moških. Na ravni EU se kot kazalnik plačne vrzeli uporablja tako imeno-

vana **neprilagojena plačna vrzel** (ni popravljena v skladu z nacionalnimi razlikami v posameznih merljivih značilnostih zaposlenih žensk in moških, ki bi lahko pojasnile del razlike v plačilih), ki daje splošno sliko o neenakosti spolov na trgu dela.

**Neprilagojena plačna vrzel** je podana z razliko med povprečno bruto urno postavko zaposlenih moških in zaposlenih žensk, kot delež povprečne bruto urne postavke zaposlenih moških.

#### 3.1. Neenakost v plačah med spoloma: EU

V letu 2011 je po podatkih Evropskega statističnega urada (Eurostat)<sup>20</sup> plačna vrzel v EU-27 znašala 16,2 odstotka, kar pomeni, da so ženske na uro v povprečju zaslužile 16,2 odstotka manj kot moški.

V EU-27 zaslužijo ženske v povprečju 16,2 % na uro manj kot moški

Med državami članicami EU obstajajo v plačni vrzeli velike razlike. Najmanjša plačna vrzel je bila v letu 2011 v Sloveniji (2,3 odstotka). Plačno vrzel, manjšo od 10 odstotkov, pa so v letu 2011 dosegle le še tri države članice EU (Poljska (4,5 %), Italija (5,8 %) in Luksemburg (8,7 %)). Razlike v plačah po spolu, večje od 20 odstotkov, pa so bile v šestih državah članicah EU (v Veliki Britaniji, Slovaški, Češki, Nemčiji, Avstriji in 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. Neenakost v plačah med spoloma: Slovenija

Razlike v plačilu žensk in moških v Sloveniji obstajajo ne glede na splošno prepričanje, da tega problema v Sloveniji ni. Večina namreč meni, da se zakonsko zapisana enakost spolov uresničuje tudi v praksi, kar naj bi veljalo tudi pri izpolnjevanju pravice do enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti. Še bolj je razširjeno prepričanje, da razlik v plačah žensk in moških na istem delovnem mestu ni. Prav tako se razlike v plačah med spoloma najpogosteje opravičuje s horizontalno (koncentracija določenega spola v določenih poklicih in dejavnostih) ali vertikalno (zaposlovanje žensk na delovnih mestih, ki so nižje vrednotena, imajo slabše delovne razmere ipd.) segregacijo, večjo odsotnostjo žensk zaradi materske in skrbstvene vloge, zaradi česar imajo manj možnosti za napredovanje, ipd. Tudi v podjetjih zatrjujejo, da sistemizacija del in nalog, opis delovnih mest in razvrščanje v tarifne in plačilne razrede poteka spolno nevtravno, da lahko zaposleni napredujejo v skladu z naprej določenimi kriteriji in merili, kot tudi, da je plača vezana na delovno mesto in ne na spol osebe, ki opravlja delo na tem delovnem mestu.

Zaradi različne metodologije spremljanja plačne vrzeli in različnih statističnih raziskovanj se za Slovenijo prikazujejo različni podatki o tem, za koliko plače žensk zaostajajo za plačami moških. Omenjena raziskovanja potrjujejo obstoj plačne vrzeli, prikazujejo, da se je ta zmanjševala do najnižje vrednosti, ki sovpada z začetkom krize, kot tudi, da se od takrat plačna vrzel spet povečuje. Pomembna je ugotovitev, da se plačna vrzel ni zmanjšala zaradi kakšnih posebnih ukrepov in načrtnih aktivnosti, temveč zaradi finančne in ekonomske krize, zaradi katere se je zaposlovanje moških zmanjšalo bolj kot zaposlovanje žensk in zaradi katere so se zmanjšala dodatna plačila moških (nagrade, stimulacije itd.), ter zaradi različne zaposlenosti žensk in moških v različnih dejavnostih.

Zadnja raziskava<sup>21</sup>, ki prikazuje neenakost v plačah po spolu v Sloveniji od leta 1993 do 2007, ugotavlja, da so se v tem obdobju precej povečale

---

<sup>21</sup> M. A. Penner, A. Kanjua Mrčela, N. Bandelj, T. Peterson, (2012). 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.

razlike po spolu, kot tudi, da se je spremenila osnova spolne neenakosti v plačah. Moški so v obdobju od 1993 do 1997 v povprečju in na ravni delovnega mesta zaslužili približno 15 odstotkov več kot ženske, v obdobju 2003-2007 pa se je razlika povečala, moški so v povprečju zaslužili kar za 23 odstotkov več kot ženske. Zadnji rezultat je podoben tudi rezultatom v državah Zahodne Evrope in ZDA. Vendar pa so moški v Sloveniji v obdobju 2003-2007 zaslužili kar 18 odstotkov več kot ženske, ki so opravljale enako delo pri istem delodajalcu. Opozoriti velja, da je razlika med plačami moških in žensk na enakem delovnem mestu v Zahodni Evropi in ZDA drastično manjša, saj ženske zaslužijo le od 2 do 3 odstotke manj.

Pomembno je opozoriti še na ugotovitev raziskovalcev, in sicer, »da večji del razlike v plačah obstaja na ravni delovnega mesta, da moški in ženske zaslužijo različno, ko opravljajo enako delo v isti organizaciji, kar pa velja za vsa proučevana obdobja, ne glede na to, ali se upošteva vpliv izobrazbe in izkušenj ali ne«. Raziskava je tudi pokazala, da se v Sloveniji razvrščanje po poklicih (poklicna segregacija) ne kaže za glavni dejavnik neenakosti v plačah po spolu.

Analiza, izvedena v projektu<sup>22</sup>, je podobno pokazala, da razlike med plačami po spolu na ravni delovnega mesta obstajajo. Prav tako se je izkazalo, da ima velik pomen za nastanek razlik med plačami po spolu že določitev osnovne plače oziroma uvrstitev v ustrezni plačilni razred znotraj tarifnih razredov. Rezultati so pokazali, da prihaja do razlik med urnimi postavkami za redno delo (za dejansko opravljene ure dela, brez nadomestil za letni dopust, bolniške odsotnosti in praznike, brez dodatkov za pogoje dela, brez dodatkov za delovno uspešnost in delovno dobo) pri 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.

---

<sup>22</sup> A. Poje, M. Roksandić, (2013). Enako plačilo za enako delo in plačna vrzel med spoloma. ZSSS. Ljubljana.

Pri pregledu izplačanih plač ugotavljamo, da prihaja do razlik tudi zaradi podeljevanja delovne uspešnosti in napredovanja. To je delno 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 manj možnosti za prehod v višji plačni razred in s tem za napredovanje. V nekaterih podjetjih obstaja določilo, da sta delavec in delavka v primeru bolezni upravičena do prve uspešnosti šele čez šest mesecev, ne glede na rezultate, ki jih dosegata. Tudi ti primeri kažejo na neposredno diskriminacijo zaradi bolniške odsotnosti.

## 4. KJE PRIHAJA DO RAZLIK V PLAČAH PO SPOLU V SLOVENIJI IN MOŽNE REŠITVE

### 4.1. Primer 1: Slabše vrednotenje dela žensk

Statistični podatki in opravljene študije kažejo, da v plačah med spoloma obstajajo razlike, ki niso sprejemljive in dopustne.

Aktivnosti in dela, ki jih večinoma opravljajo ženske, so 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 višje plačilo.

**REŠITEV:** V podjetniških kolektivnih pogodbah in splošnih aktih delodajalca je potrebno opredeliti spolno nevtralni sistem za vrednotenje del na delovnem mestu.

### 4.2. Primer 2: Uvrščanje žensk za enako zahtevno delo v nižji plačilni razred znotraj tarifnega razreda

Razlike v plačah žensk in moških za uro dejansko opravljenega dela v istem plačilnem in tarifnem razredu, pod enakimi pogoji dela pri istem delodajalcu obstajajo.

Iz opravljene raziskave v projektu<sup>23</sup> je razvidno, da se razlike pojavijo pri plači, izplačani za dejansko opravljene ure rednega dela brez nadomestil za letni dopust, bolniške odsotnosti in praznike. Razlike se zaradi slovenskega plačnega modela pri izplačani plači še povečajo. Dodatki za pogoje dela, za delovno dobo in uspešnost se namreč obračunavajo v odstotku od izplačila za redno delo.

**REŠITEV:** Delavka ali delavec, ki ugotovi, da za enako delo prejema nižje plačilo, lahko ravna po postopku, ki je opisan v 5. točki.

### **4.3. Primer 3: Razlike v plači med spoloma se s preходом v višji tarifni razred in s tem z višjo izobrazbo povečajo**

Raziskava, izvedena v projektu, je prav tako pokazala, da se razlike v plačah žensk in moških 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.

Kot so pokazale druge raziskave, v podjetjih ne razmišljajo o enakosti spolov in se s tem sistematično ne ukvarjajo.

**REŠITEV:** V podjetniških kolektivnih pogodbah in splošnih aktih delodajalca je potrebno zapisati načela prepovedi diskriminacije. Prav tako je potrebno oblikovati natančne kriterije za napredovanje znotraj tarifnih razredov, ki bodo omogočili spolno nevtralnost.

### **4.4. Primer 4: Moški so pogosteje nagrajeni s stimulatvnim delom plače**

Do razlik prihaja tudi na račun določanja stimulatvne delo plače oziroma bonitet. Po rezultatih analiz<sup>24</sup> prejemajo moški v povpre-

<sup>23</sup> A. Poje, M. Roksandič, (2013). Enako plačilo za enako delo in plačna vrzel med spoloma. ZSSS. Ljubljana.

<sup>24</sup> V. Kozmik Vodušek (2001). Evropska Unija – izziv, priložnost ali alternativa tudi za ženske? Položaj žensk v Evropski uniji in primerjava s Slovenijo. Mirovni inštitut. Ljubljana.

čju kar 47 odstotkov višji znesek stimulacije oziroma bonitet kot ženske.

**REŠITEV:** V podjetniških kolektivnih pogodbah in splošnih aktih delodajalca je potrebno razdelati natančne kriterije nagrajevanja, ki bodo omogočili spolno nevtralnost.

#### 4.5. Primer 5: Diskriminacija zaradi bolniške odsotnosti zaradi nege družinskih članov

Z namenom sprejetja ukrepov, s katerimi bi zmanjšali absentizem, se vedno več podjetij odloča za sprejem splošnih aktov in, kar je še bolj ne navadno, podjetniških kolektivnih pogodb (pri njih sodelujejo socialni partnerji), v katerih so določbe, s katerimi so delavci v primeru bolniške odsotnosti negativno stimulirani. Tako zaradi krajših bolniških odsotnosti tudi daljše časovno obdobje ne prejmejo stimulacije. Ker so delavke oziroma matere zaradi bolezni ter nege otrok in družinskih članov več odsotne z dela kot moški, se ta oblika destimulacije pozna pri njihovi izplačani plači. Take določbe znotraj podjetniških kolektivnih pogodb in splošnih aktov podjetja so nesprejemljive in pomenijo negativno diskriminacijo.

**REŠITEV:** Socialni partnerji na ravni podjetja pri sprejemanju podjetniških kolektivnih pogodb oziroma sveti delavcev pri dajanju soglasij z splošne akte morajo takim določilom nasprotovati. Obvestiti inšpekcijo za delo.

## 5. KAKO UKREPATI V PRIMERIH OD 1 DO 5

Oškodovana delavka (ali delavec), ki ugotovi, da za enako delo prejema nižje plačilo, lahko:

- a) **Če je članica sindikata**, obvesti sindikat. Sindikat jo bo v nadaljevanju zastopal v pravnih postopkih in speljal vse korake, ki so v nadaljevanju opisani pod primerom postopkov za nečlanice sindikata.

b) **Če ni članica sta na voljo dve opciji:**

1. Od delodajalca zahteva, da odpravi nepravilnosti.

Če delodajalec ne odreagira v 8 dneh, lahko v nadaljnjih 30 dneh vložijo tožbo (popolnoma enak postopek velja za delavko, ki je poblastila sindikat in delodajalec ni odpravil nepravilnosti). V tem primeru se tožbeni zahtevek delavke glasi: ugotovi se, da je delodajalec s tem, ko je delavki izplačeval nižjo plačo, kršil pravila o prepovedi diskriminacije. Temu lahko sledi še denarni del zahtevka – delodajalec je dolžan izplačati razliko v plači za nazaj kot tudi enako plačilo, kot ga ima primerjani sodelavec, za naprej.

Dokazno breme o višini oškodovanja je na strani delavke. Dokazno breme o diskriminaciji pa je na delodajalcu, saj mora ta dokazati, da ni diskriminiral delavke.

2. Vloži tožbo direktno na sodišče, ne da bi predhodno obvestila delodajalca, in zahteva razliko v plači za nazaj in enako plačilo, kot ga ima njen sodelavec, za naprej. Pri tem pa navaja le, da je diskriminirana. Tožbo za razliko v plači je mogoče vložiti le, če je delavka seznanjena s tem, kakšna je ta razlika. V tem primeru se tožbeni zahtevek glasi: delodajalec je dolžan izplačati razliko v plači za vsak mesec v višini \_\_\_\_ EUR in odpraviti nepravilnosti. V nadaljevanju je zopet na delodajalcu, da dokaže, da delavka ni bila diskriminirana in da za razlike obstajajo opravičljivi razlogi.









