

Europski dan jednakih plaća

Drugi Europski dan jednakih plaća obilježava se 2. ožujka 2012. godine simbolizirajući činjenicu da žene u Europskoj uniji prosječno moraju raditi 62 dana više da bi zaradile prosječnu plaću muškaraca u 2011. godini (365 dana x 17,1%= 62.41 dana). Prema podacima Eurostata, godišnji iznosi plaća žena u Europskoj uniji manji je za 17, 1% od iznosa koji zarade muškarci.

Europska komisija već nekoliko godina upozorava na problem jaza u plaćama <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=708&furtherNews=yes>, a za 2. ožujka 2012. godine priprema između ostalog sljedeće aktivnosti:

- **Video spot** dostupan 2. ožujka na: <http://ec.europa.eu/equalpay> i <http://youtu.be/0TEGrI5bDLA>
- **Uvrštavanje oglasa u novinama** http://europa.eu/press_room/index_en.htm.
- **Internetska stranica kampanje** : <http://ec.europa.eu/equalpay>
- **Objavlivanje nove brošure o jazu u plaćama** http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/promotional-material/index_en.htm
- **Popis događaja povodom nacionalnih Dana jednakih plaća u različitim zemljama EU:** http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/promotional-material/index_en.htm
- **Poster kampanje** http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/promotional-material/index_en.htm
- Niz drugih novih i zanimljivih informacija na i društvenim stranicama: <http://facebook.com/EUJustice>, kao i <http://twitter.com/EUJustice>.

Kampanje se provode u 17 zemalja članica Europske unije. Za više informacija pogledati: http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/events/111125_en.htm

Europska unija je 2011. godine službeno uvela Europski dan jednakih plaća iako se taj dan u zemljama EU obilježava na različite datume, a aktivnosti u svakoj pojedinačnoj zemlji pitanje su dogovora između nacionalnih odbora i svih zainteresiranih dionika, uključujući organizacije civilnog društva. Najčešće su to sljedeće aktivnosti i javna događanja:

- građani/građanke nose crvene torbe koje predstavljaju ekonomsku diskriminaciju i „crveni minus“ na računu
- potiče se vlasnike trgovina da dekoriraju izloge crvenim torbama
- postavljaju se info-punktovi i štandovi na javnim površinama kojima se privlači pozornost i motivira javnost na sudjelovanje
- u kafićima i restoranima nudi se piće i hrana uz popust za žene koji je identičan razlici u plaćama između žena i muškaraca
- organiziraju se forumi, okrugli stolovi i rasprave o razlikama u plaćama
- organiziraju se radionice i edukativni seminari za poslodavce o načinu izračuna iste plaće za rad jednake vrijednosti, za posloprimce o vještinama pregovaranja te za sindikaliste o izradi kolektivnih ugovora koji poštuju načelo iste plaće za rad jednake vrijednosti



Što je dan jednakih plaća?

Njime se obilježava dan kada bi žene u tekućoj kalendarskoj godini dobile istu plaću kao i muškarci za posao odrađen u prethodnoj godini. Izračun je jednostavan: 360 dana (ili 260 radnih dana u godini) x postotak koji predstavlja službenu statističku razliku u plaćama između žena i muškaraca. Rezultat ove jednostavne matematičke operacije je broj dodatnih

radnih dana koje žene moraju raditi u tekućoj godini kako bi imale istu plaću kao i muškarci u prethodnoj godini. Zadnji od tih dodatnih dana, je Dan jednakih plaća. Ovisno o veličini jaza u plaćama, u zemljama Europske unije nacionalni Dan jednakih plaća odabire se na različite datume, a kampanje su najčešće rezultat aktivnosti udruga poslovnih žena, udruga za zaštitu ljudskih prava, sindikata i građanskih foruma čije aktivnosti financijski podržavaju Vlade (primjerice u Njemačkoj ili Francuskoj) ili drugi donatori.

Cilj svih događanja kojima se obilježava ovaj dan je podizanje svijesti javnosti, a osobito poslodavaca, o diskriminaciji koja se očituje u razlikama u plaćama između žena i muškaraca na istim radnim mjestima, ili usporedivim radnim mjestima uzimajući u obzir čimbenike kojima se određuje rad iste vrijednosti (razina potrebne stručnosti, zahtjevnost i složenost radnog mjesta te odgovornost), neovisno o nazivu radnog mjesta.

Za izračun jaza u plaćama između žena i muškaraca ključni su nacionalni statistički podaci na koje osobito utječe segregiranost tržišta rada, odnosno niske plaće u sektorima u kojima prevladava ženska radna snaga (primjerice obrazovanje i zdravstvo/socijalna skrb) i veliki broj muškaraca zaposlen u bolje plaćenim sektorima i na bolje plaćenim poslovima. Dugogodišnja praćenja statističkih podataka pokazuju povezanost broja žena i vrijednosti rada u određenom sektoru, odnosno uočen je trend pada vrijednosti određenog zanimanja kad se pristup istom omogući ženama (primjerice učiteljska i liječnička zanimanja).

Hrvatska

Iako je ukupna razlika u bruto plaćama između muškaraca i žena tek **10,6%**, što je daleko manje u odnosu na Europsku uniju gdje je jaz 17,1% potrebno je osvrnuti se na i na nekoliko drugih statističkih pokazatelja.

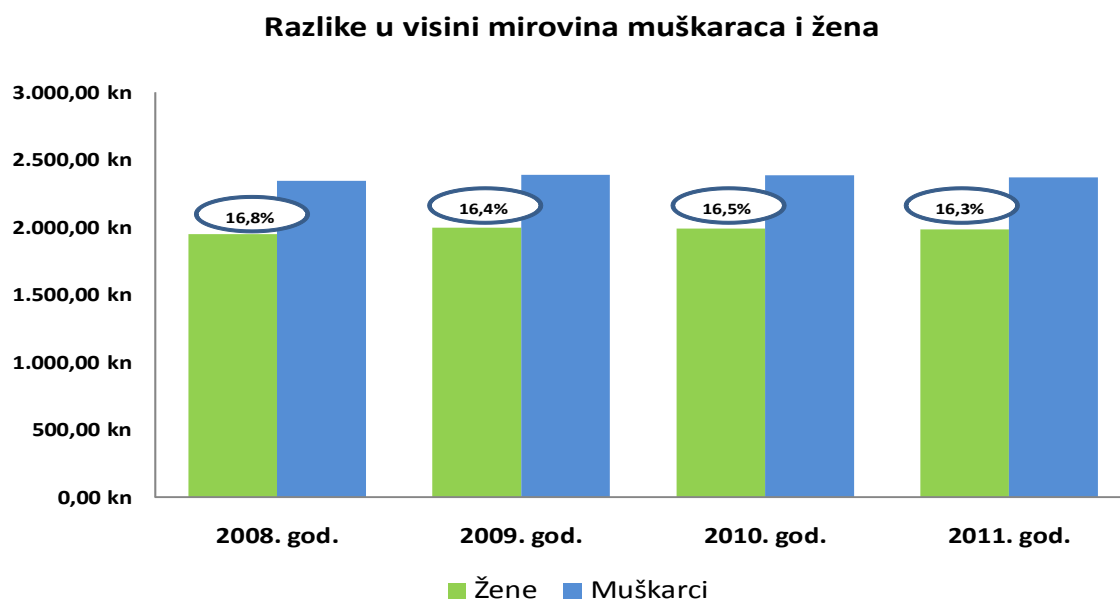
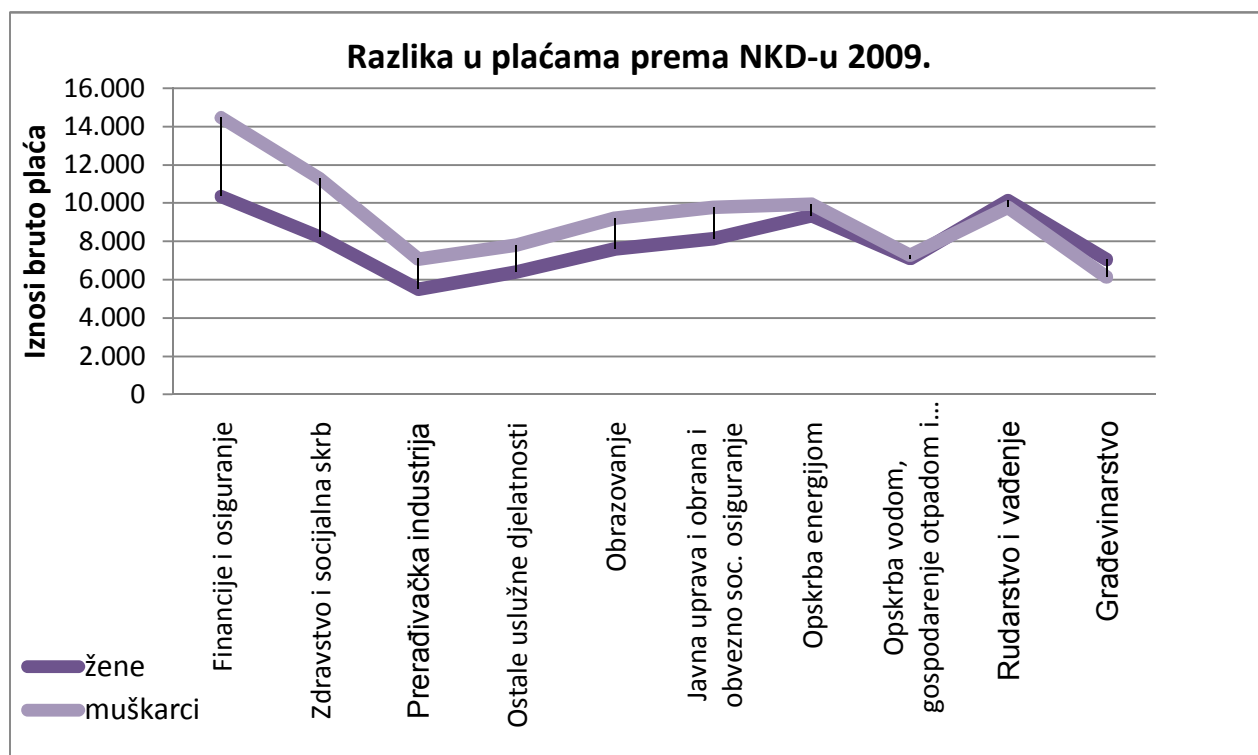
Najveća zastupljenost zaposlenih žena u Hrvatskoj je u tri djelatnosti - Zdravstvo i socijalna skrb; Obrazovanje; te Financije i osiguranja (od 79,2% preko 76,3% do 69,9%). **Brojka od 169.080 žena čini 31% ukupno zaposlenih žena u RH¹. Njihove su bruto plaće za 24,8% niže od plaća muškaraca.** Drugim riječima, u djelatnostima u kojima žene čine većinu zaposlenih udio njihovih plaća u plaćama muškaraca u prosjeku je **75,2%**.

U četiri djelatnosti osjetno je **veća zastupljenost muške radne snage** (Građevinarstvo; Opskrba vodom, gospodarenje otpadom i sanacija okoliša; Rudarstvo i vađenje; Opskrba energijom). Iako je udio žena u tim djelatnostima vrlo nizak (14,2%) njihove su bruto plaće češće u prosjeku više od muških plaća. Udio plaća žena u plaćama muškaraca prosječno, za sve četiri djelatnosti zajedno, iznosi **102,5%** te se može zaključiti da relativno mali broj žena u ovim djelatnostima radi na rukovodećim i bolje plaćenim pozicijama, a radi se o visoko obrazovanim zaposlenicama.

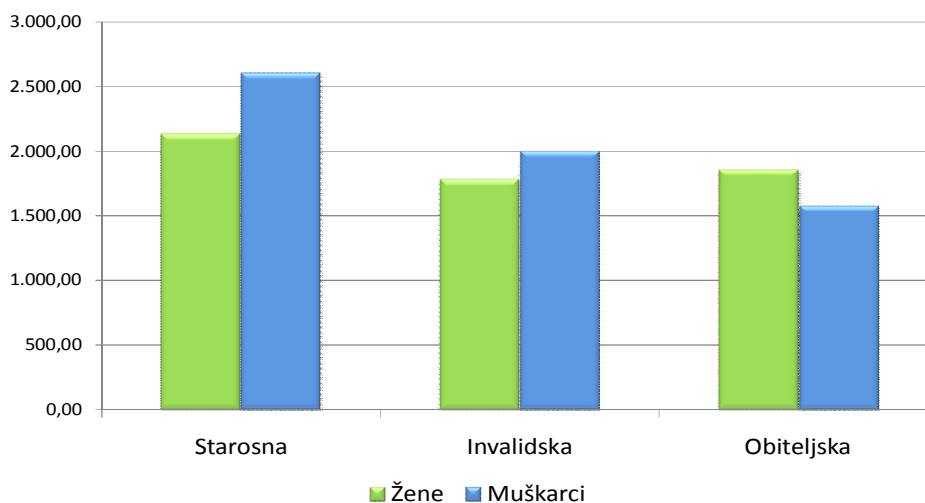
Najveća razlika u iznosima bruto plaćama između žena i muškaraca bilježi se u pet djelatnosti (Prerađivačka industrija; Zdravstvo i socijalna skrb; Ostale uslužne djelatnosti; Obrazovanje te Javna uprava i obrana; poslovi obveznog socijalnog osiguranja). Najveća je razlika u djelatnosti financija i osiguranja gdje iznosi 30,1%. Prosječno u pet navedenih djelatnosti s najvećim jazom u plaćama, udio bruto plaća žena u plaćama muškaraca iznosi **79%**. Ako se uzme u obzir da je u tih pet djelatnosti **zaposleno 42% (ili 2/5) ukupno zaposlenih žena u RH** te da su to uglavnom one

¹ Izvor podataka: Žene i muškarci u Hrvatskoj 2011., DZS

djelatnosti u kojima je njihova brojčana zastupljenost iznadprosječna, **jaz od 21%** u iznosima bruto plaća je zabrinjavajući. Nadalje, potrebno je napomenuti da su u tri, od pet istaknutih djelatnosti bruto plaće žena ispod hrvatske prosječne bruto plaće (u prosjeku 93,7% nacionalnog prosjeka).



Prosječna mirovina prema Zakonu o mirovinskom osiguranju umanjena za porez i prirez
na dan 31. 12.2011.
HZMO



Razlozi jaza u plaćama unatoč zakonskoj regulativi:

- „Ženski rad“ obilježen je tradicionalnim rodnim ulogama i stavovima o ženi kao uspješnoj majci i skrbnici obitelji, dok su njene sposobnosti na tržištu rada podcijenjene i kontinuirano se preispituju.
- Žene češće prekidaju profesionalnu karijeru zbog trudnoće, brige o djeci ili starijim članovima obitelji što dovodi do gubljenja profesionalnih pozicija, manjeg ukupnog radnog staža i posljedično, razlike u plaći u odnosu na muškarce na istom ili usporedivom radnom mjestu.
- Žene se često susreću s problemom „staklenog stripa“ i unatoč istim sposobnostima napreduju na više i odgovornije pozicije mnogo sporije i teže nego muškarci.
- Netransparentnost načina izračuna plaće čime se onemogućava usporedba primanja i održava postojeća nejednakost.
- Poslodavci nemaju dovoljno znanja o antidiskriminacijskom zakonodavstvu, ne znaju objektivno i rodno neutralno odrediti vrijednost radnih mjesta te nude iznos plaće u skladu s društveno valorizacijom određenog zanimanja ili na osnovu sposobnosti radnika/ce u procesu pregovaranja.
- Istraživanja potvrđuju da je niska zastupljenost žena u nadzornim i upravnim odborima u izravnoj korelaciji s većom razlikom u plaćama. (Norveška, Island i Španjolska uvele su kvote za podzastupljeni spol u odborima privatnih tvrtki, a Francuska i Nizozemska razmatraju uvođenje sličnih zakonodavnih mjera).

Posljedice jaza u plaćama koje je potrebno osvijestiti u javnosti:

- žene su diskriminirane,
- žene imaju manju kupovnu moć,
- mirovine su im prosječno niže od onih koje će dobiti muškarci,
- u većem su riziku od siromaštva,

- tvrtke gube talente - manja plaća i nemogućnost napredovanja rezultiraju u demotiviranosti velikog kontingenta visoko obrazovane ženske populacije,
- tvrtke snose rizik tužbi za diskriminaciju (u Velikoj Britaniji se bilježi rast od 56% u broju tužbi),
- utjecaj na ekonomska kretanja u društvu - zbog nižih primanja žene izlaze s tržišta rada, ne plaćaju više porez i postaju domaćice koje brinu o djeci, čime država gubi na poreznim davanjima (Viviane Reding istaknula je da bi BDP Njemačke mogao porasti do 30% kad bi se uklonio jaz u plaćama. Potpuno uklanjanje jaza u plaćama u euro zoni doveo bi do porasta BDP-a za 13%, a na jugu Europe i do 20%²)
- demografske promjene i negativni populacijski prirast - žene ne mogu uskladiti profesionalne i obiteljske obveze³ (Njemačka primjerice ima najnižu stopu nataliteta, a jaz u plaćama iznosi 23,3%. Nasuprot tome, u Nordijskim zemljama i Francuskoj gdje je visoka stopa zaposlenosti žena i jaz u plaćama manji, a država subvencijama utječe na brigu o djeci, veća je i stopa fertiliteta),
- društvo u cjelini je na gubitku zbog neiskorištenosti kapaciteta i kreativnosti što dovodi do smanjenja konkurentnosti.

² prema navodima Goldmana Sachsa

³ Berlin Institute for Population and Development