



KOMISIJA EUROPSKE ZAJEDNICE

Bruxelles, 17.07. 1996.  
COM(96) 336 final

**PRAVILA ZA PRIMJENU  
JEDNAKIH PLAĆA ZA POSAO JEDNAKE  
VRIJEDNOSTI ZA ŽENE I MUŠKARCE**

## SADRŽAJ

### UVOD

#### **PRVI DIO: OSOBE KOJIMA SU PRAVILA NAMIJENJENA**

- A. Poslodavci/ke
- B. Partneri u pregovorima o plaćama
- C. Pojedinci/ke

#### **DRUGI DIO: STUDIJA STRUKTURE PLAĆA**

- A. Relevantne informacije
- B. Procjena općih informacija
- C. Specifični aspekti sustava plaća

#### **TREĆI DIO: DALJNI RAD U CILJU OSIGURANJA JEDNAKIH PLAĆA**

- A. Pristup
- B. Aspekti koji mogu biti dio aktivnosti daljnjeg praćenja
- C. Evaluacija rada na nastavku praćenja

### ZAKLJUČAK

## UVOD

Princip jednake plaće za muškarce i žene za rad iste vrijednosti temelji se na članku 119 Rimskog sporazuma i na direktivi iz 1975. povezanoj s primjenom principa jednake plaće za muškarce i žene.<sup>1</sup>

Usprkos tim zakonskim odredbama Zajednice, koje su prihvaćene i prenesene u legislativu zemalja članica prije dvadeset godina, razlike u plaćama između muškaraca i žena ostale su značajne. Dostupne informacije o proizvodnom i sektoru maloprodaje (na principu primjera) pokazuju značajan nerazmjer između primanja muškaraca i žena u svim zemljama članicama.

Nadalje, potvrđeno je da su te razlike u plaćama veće za ne-manualne nego za manualne radnike/ce, što oslikava mnogo različitih tipova poslova kao i tendenciju da muškarci zauzimaju upravljačke pozicije, a žene ostaju tajnice, dok je u slučaju manualnih radnika distribucija radnih mjesta, pa time i plaća, više ograničena (izračun o nerazmjeru plaća muškaraca i žena temelji se na bruto prosječnoj plaći po satu kod manualnih radnika/ca i bruto prosječnoj mjesečnoj plaći za ne-manualne radnike/ce).

Vrijedi zabilježiti da je prosječna plaća izračunata na općem principu koji uključuje plaću radnika/ca zaposlenih na puno i onih zaposlenih na skraćeno vrijeme, kao i honorarno plaćenih. Činjenica da je udio žena koje rade honorarno i/ili skraćeno radno vrijeme veći od onoga muškaraca može djelomice objasniti zašto one čine veći dio onih s nižim primanjima.

Razlike u prihodima muškaraca i žena rezultat su mnogih čimbenika, posebno:

- okomito i vodoravno odjeljivanje poslova koje obavljaju muškarci i žene (takozvani ženski poslovi su još uvijek slabije plaćeni),
- brojni sektori u gospodarstvu u kojima rade uglavnom muškarci, a nude se dodatne mogućnosti zarade, bonusi za radno vrijeme i sl., što sve pridonosi povećanju nerazmjera između sektora i izlazi izvan platne osnovnice
- značajno razlikovanje u plaćama koje je rezultat kolektivnih ugovora povezanih s priznavanjem vještina, tipovi posla i tip industrije ili sektora. Rodno specifična podijeljenost u zapošljavanju primjenjiva je na svaki od tih segmenata povećavajući mogućnost za takvo razlikovanje,
- sustavi kolektivnih ugovora koji dozvoljavaju da struktura prihoda odražava pregovaračku moć različitih skupina zaposlenika. Kao rezultat, žene su općenito slabije u pregovorima.

Da bi pomogla smanjiti te razlike, Komisija je odlučila usvojiti ova Pravila koja slijede iz Memoranduma o jednakim plaćama za rad jednake vrijednosti, objavljenog u lipnju 1994.<sup>2</sup>

Pravila žele osigurati *konkretne savjete* za poslodavce i kolektivne pregovaračke partnere u gospodarstvu, na sektorskoj ili međusektorskoj razini kako bi osigurali da se princip jednakosti između muškaraca i žena koji obavljaju posao iste vrijednosti primjenjuje na sve aspekte plaća. Posebno žele ukloniti spolnu diskriminaciju u svim situacijama kada su strukture plaća temeljene na klasifikaciji poslova i sustavima vrednovanja rada.

---

<sup>1</sup> Direktiva (EEC) N. 75/117 Council OJ N. L 45, 19.2.1975. str. 19

<sup>2</sup> COM (94) 6 final

Namjera je da Pravila budu primijenjena na radnim mjestima u javnom i privatnom sektoru. Poslodavci se potiču da slijede preporuke Pravila, prilagođavajući ih veličini i strukturi njihova poslovanja. Priroda pristupa i mjere koje sadrže Pravila niti su sveobuhvatne niti pravno obvezujuće, ali donose akcijske modele koji se mogu poduzeti u predmetnom području. Pravila treba čitati u kombinaciji s Memorandumom koji ilustrira princip jednake plaće u svjetlu odluka Suda pravde Europske Zajednice.

Pravilnici su šire i efikasnije primjenjivi kada su začeti u uskoj suradnji s planiranim korisnicima. Stoga je Komisija konzultirala socijalne partnere o sadržaju i nacrtu sadašnjih Pravila. Neophodno je bilo da Pravila oslikavaju, koliko je god to moguće, pristup koji su predložili socijalni partneri, a to je da Pravila trebaju biti kratka, njihova upotreba dragovoljna i učinkovita kao i da imaju mogućnost biti korištena u različitim fazama kolektivnih pregovora.

U osnovi Pravila predlažu dvije stvari:

- da pregovarači na svim razinama, bez obzira nalaze li se na strani poslodavaca ili sindikata, a uključeni su u odlučivanje o sustavu plaća, trebaju provesti analizu sustava naknada i vrednovati podatke potrebne za ustanovljavanje spolne diskriminacije u strukturi plaća tako da mogu biti pronađena rješenja,
- da plan za daljnje postupanje treba biti uspostavljen i proveden u cilju uklanjanja spolne diskriminacije vidljive u strukturama plaća.

## **PRVI DIO**

### **OSOBE KOJIMA SU NAMIJENJENA PRAVILA**

#### **A. POSLODAVCI/KE**

Pravila su u osnovi namijenjena poslodavcima bez obzira pripadaju li privatnom ili javnom sektoru, jer princip jednake plaće za rad jednake vrijednosti mora prije svega biti primijenjen od strane poslodavaca koji su obvezni isplaćivati jednake plaće uvijek kada posao jednake vrijednosti obavlja muškarac ili žena i kada god razlika u plaći ne može biti objašnjena ili opravdana drugačije osim na osnovi spola radnika/ca.

Vrijedi napomenuti posebno značajnu ulogu koju imaju javne službe kao poslodavci. Puna primjena principa jednakih plaća u javnom sektoru imati će dodanu vrijednost služeći kao dobar primjer.

Poslodavci/ke u privatnom sektoru, naravno, pozvani su da u sporazumu sa svojim osobljem i/ili predstavnicima, primijene mjere predložene ovim Pravilima na način koji najbolje odgovara njihovoj veličini i strukturi.

#### **B. PARTNERI U PREGOVORIMA O PLAĆAMA**

Pravila ciljaju direktno na socijalne partnere. Uistinu, većina pravilnika o plaćama rezultat su kolektivnih pregovora na sektorskoj ili međusektorskoj razini. Sud Pravde Europske Zajednice također je ustvrdio u brojnim situacijama da kolektivni ugovori moraju poštivati princip jednakih plaća za isti ili rad jednake vrijednosti.

Zadaća je dakle pomoći stranama u pregovorima oko plaća da uklone sve direktne ili indirektno diskriminacije iz predmetnih kolektivnih ugovora te time dobiti jednako prepoznavanje za rad žena i muškaraca kada su zahtjevi radnog mjesta i/ili posla jednaki.

Uistinu bi bilo poželjno da na ovoj razini, uz sve neophodne prilagodbe, predložena vrsta pristupa može biti primijenjena na analizu strukture plaća i na akcije koje će uslijediti.

#### **C. POJEDINCI/KE**

Na kraju, Pravila također imaju za cilj pomoć ženama i muškarcima koji vjeruju da je njihov rad podcijenjen zbog spolne diskriminacije da dobiju nužne informacije za rješavanje njihova problema pregovaranjem ili, kao posljednje pribježište, da iznesu slučaj pred nacionalne sudove.

\* \* \*

Valja u tome smislu napomenuti da pitanje jednakih plaća ide mnogo dalje od obične studije strukture plaća unutar bilo kojega posla, sektora ili grupe sektora. Ono zahtijeva i akciju na nacionalnoj razini ne samo od strane udruga poslodavaca i posloprimaca već i na razini vlada. S te strane, primjerice, dopuštajući istraživanje vezano uz relativne visine plaća u različitim branšama, sektorima ili područjima, nacionalni statistički aparat treba se dokazati kao učinkoviti instrument u mjerenju stupnja do kojega je spol radnika/ce bitan za ustanovljene razlike.

## II. DIO

### STUDIJA STRUKTURE PLAĆA

Cilj studije strukture plaća je razotkriti svako moguće pod-vrednovanje posla koji tipično obavljaju žene u usporedbi s onim koji tipično obavljaju muškarci i obratno. Poslodavac/ka mora odrediti, poželjno u dogovoru s osobljem i/li njihovim predstavnicima koje korisne informacije trebaju biti sakupljene i potom procijeniti te informacije kako bi uvidjeli postoje li naznake da su procedure ili prakse, povezane s plaćama, osnova za slučajevne diskriminacije.

Studija treba uključiti tri faze. Prvo, relevantne informacije trebaju biti sakupljene i potom trebaju proći kroz vrednovanje u dvije faze. Prvi stupanj bio bi stvaranje opće tablice koja pokazuje spol i plaće zaposlenih, a potom drugi stupanj koji se sastoji od analize elemenata povezanih s plaćama koji se mogu identificirati kao potencijalno diskriminatorni.

#### **A. RELEVANTNE INFORMACIJE**

Informacije relevantne za potrebe analize trebale bi biti sakupljene kroz čitavo radničko tijelo organizacije. Analiza plaća unutar jedne gospodarske jedinice ili unutar pojedine razine platnog razreda ili pregovaračke strukture nije adekvatna jer problemi spolne diskriminacije mogu proizaći među zaposlenicima/ama koji/e rade unutar istih ili različitih jedinica, u pozicijama, ili u različitim pregovaračkim jedinicama. Fokus sakupljenih informacija varirati će u ovisnosti od strukture tvrtke i njezina sustava vrednovanja rada. Neke od niže navedenih informacija neće biti relevantne za neke organizacije. Na organizacijama je da odluče, u suradnji sa svojim zaposlenima, koje informacije su relevantne i nužne za analizu.

##### 1. Zaposlenici/ce

Informacije o zaposlenima trebaju biti prikupljene iz kadrovskih odjela i platnih lista da bi pokazale:

- spol
- platni razred
- opis posla
- radne sate bez pauza
- pregovaračku jedinicu ili kolektivni ugovor
- nužne kvalifikacije
- druge relevantne kvalifikacije
- radni staž u organizaciji
- radni staž u drugim relevantnim organizacijama
- osnovicu plaće
- dodatke na plaću i ugovorne plaćene naknade

Informacije trebaju uključivati i privremeno zaposlene kao i one koji su na stalnim honorarnim ugovorima kao i one koji rade kod kuće/izvan organizacije.

##### 2. Ugovori i prakse u svezi s plaćama

Informacije o ugovorima i praksama u svezi s plaćama trebaju biti prikupljene iz pravila i priručnika organizacija, i kolektivnih ugovora. Razlikovati će se od organizacije do organizacije, ali mogu uključivati:

- opis posla
- sustav pozicioniranja, klasifikaciju i vrednovanje
- kriterije razvrstavanja/klasifikacije
- plaću prema kolektivnom ugovoru
- pravila vezana uz prava na ugovorne povlastice
- priručnik za procjenu i vrednovanje
- priručnik za isplatu prema uratku
- pravila za određivanje bonusa i sheme poticaja
- ugovore o djelu i autorske ugovore
- informacije o tržišnoj situaciji pojedinih poslova ako je relevantno.

Važno je prikupiti informacije u svezi s plaćama i ugovorima koji slijede običajne prakse kao i one koji se tiču formalnih pravila.

## **B. PROCJENA OPĆIH INFORMACIJA**

Prvi stupanj procjene informacija trebao bi biti uspostavljanje opće slike spola i plaća zaposlenika. Analiza može razotkriti da sustav nagrađuje zaposlenike prema njihovim kvalifikacijama. Moguće je da nagrađene kvalifikacije ne iskazuju neformalne kvalifikacije koje su žene stekle. Na primjer, u nekim zemljama članicama šivaće vještine ne nude certifikat ali radnici za šivaći strojevima ne mogu obavljati posao bez poznavanja takvih vještina. Definicija kvalifikacije može trebati reviziju i u nekim slučajevima proširenje. Da li su kvalifikacije neophodne za posao koji se obavlja?

Kada velika organizacija ima složenu strukturu plaća, jasan smjer akcije za adresiranje identifikacije diskriminacije neće se nužno pojaviti. Stoga struktura plaća treba biti transparentna.

Opća slika osigurat će pregled dogovora o plaćama i pomoći će u identifikaciji područja koja zahtijevaju prioritarnu pozornost. Specifični aspekti sustava plaća zahtijevat će dublju analizu.

Primjeri ključnih pokazatelja mogućih spolnih pristranosti su:

- žene imaju niža prosječna primanja od muškaraca s istim opisom posla.
- žene imaju niža prosječna primanja od muškaraca u istom razredu.
- žene u dominantno ženskim nekvalificiranim poslovima su plaćene manje nego muškarci u muškim nekvalificiranim poslovima.
- poslovi koje pretežito obavljaju žene rangirani su ili vrednovani lošije nego poslovi koje pretežito obavljaju muškarci na sličnoj razini napora, vještine ili odgovornosti.

- žene su plaćene manje od muškaraca s ekvivalentnim kvalifikacijama ili radnim stažem.
- kada u jednoj organizaciji prevladavaju odvojeni pregovori o plaćama, oni kojima dominiraju muškarci dobivaju veće plaće nego pregovaračke skupine kojima dominiraju žene.
- podaci o većini muškaraca i žena razvrstavaju se su po različitim vrstama raščlambe, klasifikacija i sustavima procjene.
- radnici sa skraćenim radnim vremenom ili na određeno vrijeme, a uglavnom su to žene, imaju niža prosječna primanja po satu od zaposlenih na puno radno vrijeme u istom razredu ili na istom poslu.
- radnicima sa skraćenim radnim vremenom ili na određeno vrijeme, a uglavnom su to žene, imaju manje plaće i druge ugovorne povlastice, poput mirovine.
- različiti bonusi, udjeli u dobiti i drugi izračuni „nagrađivanja prema postignućima“, primjenjuju se na različita područja proizvodnje utječući nerazmjerno na jedan spol.
- različiti bonusi, udjeli u dobiti i drugi izračuni „nagrađivanja prema postignućima“ primjenjuju se na različite poslove unutar istog odjela utječući nerazmjerno na jedan spol.
- različite cijene prekovremenog rada primjenjuju se u različitim odjelima utječući nerazmjerno na jedan spol.
- pravo na godišnji odmor mijenja se obzirom na radno mjesto u istom razredu utječući nerazmjerno na jedan spol.

Iako gore navedene činjenice same po sebi ne znače da postoji nepravedna spolna diskriminacija u sustavu plaća, sve one zahtijevaju daljnje istraživanje. Svaki element u dodatcima na plaće ili pravu na druge ugovorne povlastice treba biti analiziran da bi se utvrdilo postoji li objektivno opravdanje, na koje nije utjecao spol radnika/ca, kao objašnjenje za razlike u primanjima.

### **C. Specifični aspekti sustava plaća**

Prakse će varirati od organizacije do organizacije i to će utjecati na rezultate analize. Navedeni su primjeri praksi koje se mogu dokazati kao diskriminatorne zajedno s preporukama o načinima na koje im treba pristupiti.

Međutim, valja naglasiti da su te prakse navedene samo kao primjeri i da se ni u kojem slučaju ne podrazumijeva da ih se može pronaći u svim organizacijama.

#### **1. Osnovna plaća**

- **Žene su konzistentno postavljene na niži stupanj na skali plaća od muškaraca.**



Istražite zapise o razgovorima za posao i kvalifikacijama da utvrdite da li je različito postupanje objektivno opravdano i nevezano uz spol.

Da li su kvalifikacije nagrađene dodatkom nužne za radno mjesto? Da li način definiranja kvalifikacija utječe negativno na žene?

- **Žene su plaćene manje nego muški prethodnici na istome poslu.**

Provjerite da li su obveze i odgovornosti iste ili su promijenjene. Da li promjene opravdavaju smanjenje plaće?

- **Žene napreduju sporije na skali prirasta plaće i/ili gotovo nikada ne dosežu najvišu točku.**

Provjerite da li je prirast plaće povezan sa sposobnošću obavljanja posla ili s radnim stažem. Kada žene imaju kraći staž ili više perioda bolovanja zbog obiteljskih obaveza manje će biti u mogućnosti ispuniti kriterije dužine staža.

Istražite kriterije kojima zaposlenici napreduju na skali.

- **Muškarci su plaćeni više, ili dodatcima na plaću ili višim stupnjevanjem posla zbog problema “izbora i zadržavanja zaposlenih”.**

Usvojite mjere za problem izbora i zadržavanja zaposlenih, primjerice: postojeći zaposlenici/e trebaju biti obučeni/e i potom iskorišteni u razvojnim inicijativama. Baza iz koje se osoblje uobičajeno bira treba biti proširena. Na primjer, prodavači/ce i nemanualni radnici/e mogu biti uzeti u obzir za trening menadžmenta ili pripravnika/ce korištenjem pozitivnih akcija.

## 2. Dodatci/plaća prema uratku i prema izvršenom jediničnom poslu

- **Žene i muškarci manualni radnici dobivaju istu osnovnu plaću ali muškarci imaju pristup dodatnoj zaradi.**

Provjerite da li se razlike u pristupu dodatcima mogu objektivno opravdati nezavisno od spola. Da li razlike u zaradama odražavaju stvarne razlike u produktivnosti? Istražite kako je osiguran pristup prekovremenom, radu u smjenama i vikendom.

- **Zarada prema uratku je dostupna jedino starijim zaposlenicima/ stalno zaposlenima/ zaposlenima uključenim u sustav procjene.**

Provjerite je li objektivno opravdano sve ono što shema uključuje kao i ono što je iz nje isključeno.

- **Žene redovito dobivaju lošije ocjene uratka nego muškarci.**

Provjerite kriterije za ocjenjivanje uratka kako bi ustanovili direktnu i indirektnu spolnu diskriminaciju.

3. Plaćene naknade

- **Manji postotak zaposlenih žena od muškaraca u sustavu je plaćenih povlastica**

Provjerite zahtjeve podobnosti za plaćene olakšice (kao što su naknada za bolovanje, mirovine, povoljniji krediti, dioničarska shema ili druge naknade) kako bi osigurali da ne postoji indirektna diskriminacija u kriterijima.

4. Zaposleni sa skraćenim radnim vremenom

- **Zaposleni sa skraćenim radnim vremenom imaju manju naknadu po satu ili su isključeni iz bonusa i plaćenih naknada.**

Zaposleni sa skraćenim radnim vremenom često su isključeni iz shema mirovina i plaćenog bolovanja. Od njih može biti zahtijevano da rade više godina nego zaposleni na puno radno vrijeme prije no što steknu pravo na dodatno obrazovanje ili plaćanje drugih usluga. Osim ako postoji jasno i objektivno objašnjenje, isključivanje zaposlenih sa skraćenim radnim vremenom vjerojatno se svodi na seksualnu diskriminaciju. Provjerite da li su radnici/e sa skraćenim radnim vremenom tretirani/e različito, a ako jesu, zašto.

5. Klasifikacija posla, rangiranje, procjenjivanje te sustavi temeljeni na procjeni vještina odnosno stručnosti

Procjena posla, klasifikacija razreda i sustavi temeljeni na procjeni vještina/stručnosti su mehanizmi koji se koriste u nekim zemljama članicama da bi se odredila hijerarhija ili hijerarhije poslova u organizaciji ili grupi tvrtki kao osnova za sustav plaća. Sljedeći komentari trebaju pomoći onim organizacijama koje koriste takve sheme da ih analiziraju u svrhu provjere diskriminiraju li one nenamjerno osobito žensku radnu snagu. Sustavi plaća bazirani na takvim shemama mogu u organizacijama postojati duže vrijeme bez ikakve revizije a mnogi uključuju elemente koji doprinose podcjenjivanju rada koji obavljaju žene.

*a. Priroda organizacije*

**Koji je cilj organizacije? Koja je njezina priroda? Koje usluge i/ili proizvode pruža?**

Postavljanje ovih pitanja doprinijet će odluci da li oblikovanje sheme razumno odražava prioritete organizacije. Može se pokazati da vrednovanjem pojedinih elemenata rada organizacije ne iskazuju svoje prioritete. Na primjer, shema u bolnici koja u potpunosti propušta vrednovati skrb za pacijente ali preneglašava financijske vještine i odgovornosti, može zahtijevati reviziju.

*b. Tip sheme*

**Je li shema sposobna mjeriti različite elemente u različitim poslovima ili rangira poslove bez takve procjene?**

**Jesu li različiti poslovi pokriveni različitim shemama, primjerice jedna za manualne radnike, a druga za službenike, ili su svi poslovi pokriveni jednom shemom? U potonjem slučaju, da li je sustav sposoban ocijeniti ravnomjerno rad koji obavljaju različite grupe zaposlenika?**

**Da li je prikladan za poslove koje pokriva?**

Zbog rodne segregacije na tržištu rada i argumenta da tradicionalna procjena posla i klasifikacijske sheme nisu sposobne klasificirati svojstveno različite poslove prema ujednačenoj shemi, često nije bilo zajedničkog mjerila za mjerenje tipično muških i tipično ženskih poslova. Sheme koje ne pokrivaju određene tipove pretežito ženskih poslova očito ne mogu odrediti da li su takvi poslovi jednako zahtjevni, iako na druge načine, kao i muški poslovi. Koncept jednake plaće za rad jednake vrijednosti zahtijeva mjerljivost različitih poslova s obzirom na uobičajeni standard. Iako takav pristup nije standardan, neke organizacije pokušavaju integrirati manualne i službeničke poslove u jedinstvene sustave. Ako se takva shema uspostavi, ona pomaže odstranjivanju spolnih pristranosti uobičajeno povezanih sa spolno uvjetovanom raščlambom plaća.

#### *c. Nazivi poslova*

**Postoje li različiti nazivi iako se obavlja sličan posao?**

Različiti nazivi mogu postojati iako se radi o istim ili sličnim poslovima a jedinu razliku predstavlja spol zaposlenika/ca, primjerice: trgovac/kinja, trgovački pomoćnik/ca.. To može imati utjecaja na status i platni razred.

#### *d. Sadržaj radnog mjesta*

**Da li opis posla opisuje sve aktivnosti na radnom mjestu posebno kod tipično ženskih poslova?**

Da li opis posla vjerno opisuje sadržaj zadataka koji se izvode? Preciznije, da je li tradicionalni ženski posao odgovarajuće opisan? Da li je naglasak stavljen na aspekte ženskog rada koji su ranije prolazili neprepoznati?

**Da li je sadržaj posla dosljedno opisan?**

Opis posla trebao bi biti nepromjenjiv i nevezan za spol osobe koja ga obavlja. Često se muški i ženski opisi poslova ne podudaraju.

#### *e. Čimbenici*

Čimbenik u formalnoj ocjeni posla je neki element posla koji se definira i mjeri, poput vještine ili mentalnog napora. Čimbenik može biti podijeljen na pod-čimbenike koji su detaljniji u pojedinim odjeljcima. Poslovi koji se ocjenjuju, mjere se prema odabranim čimbenicima i pod-čimbenicima.

**Je li izostavljena neka bitna značajka posla?**

Neki čimbenici mogu favorizirati samo jedan spol. Treba osigurati da čimbenici obuhvaćaju i muški i ženski rad.

Čimbenici koji vjerojatnije postoje u ženskom poslu mogu ne biti uopće identificirani shemom i time uopće ne vrednovani, na primjer vještine skrbi i odgovornosti, vještine u međuljudskim odnosima, organizacijske vještine/odgovornosti, manualna spretnost i/ili koordinacija, itd. Kategoriziranje poslova s obzirom na težinu posla ili utvrđivanje značajnosti različitih čimbenika bez uzimanja u obzir drugih elemenata u ženskim nasuprot muškim poslovima, utječe nepovoljno na žene.

### **Da li klasifikacija posla bazirana na čimbenicima, ili procjeni značajnosti tih čimbenika, odgovara objektivnim kriterijima?**

Klasificiranje posla samo prema formalnoj kvalifikaciji u nekim situacijama utječe nepovoljno na žene. Postoje vještine koje ne mogu biti naučene samo iskustvom, ali proizlaze iz stečenog formalnog obrazovanja i kvalifikacija. Međutim, kvalifikacije i vještine koje su mnoge žene stekle često nisu prepoznate kao kvalitete koje se nabrajaju u pozitivnom smislu kada se radi klasifikacija posla na tržištu rada. Na primjer, negovateljske, odgajateljske i vještine čišćenja mogu se pretpostavljati u nekim tipovima posla i ne vrednovati u sustavu plaća. Osposobljenost odgajateljice u dječjem vrtiću može biti vezana uz njenu bazičnu školsku naobrazbu pa stoga lošije vrednovano od vrednovanja tipično muških poslova koji se vežu uz učenje tijekom pripravničkog staža.

Formalne kvalifikacije su uobičajeno vrednovane ali one naučene u različitim procesima su često ignorirane. Na primjer, iskustvo stečeno kod kuće ili primjerom drugog radnika mogu ne biti nagrađeni kroz sustav plaća. Zato treba preispitati osnove za vrednovanje edukacija i kvalifikacija.

\* \* \*

Osim ove procjene, određivanje visine plaće koja se prilaže završnoj ocjeni uratka trebalo bi odražavati uvjetovanost *stvarnim* zahtjevima posla a ne “vrijednost posla” koja može biti pod utjecajem tradicionalnih spolno uvjetovanih vrijednosnih pretpostavki. Stoga žene trebaju doseći razinu plaća koju imaju muški poslovi utvrđene odgovarajuće protuvrijednosti.

## **III. DIO**

### **DALJNI RAD NA OSIGURANJU JEDNAKIH PLAĆA**

#### **A. PRISTUP**

Kada je studija strukture plaća završena, potrebne su daljnje da bi se suprotstavilo svakoj pojavi spolne diskriminacije zamijećene u strukturi plaća. Cilj tih akcija trebao bi biti uklanjanje svih diskriminacija primjenjujući, što je žurnije moguće, princip jednake plaće za posao jednake vrijednosti. Opcije odabrane za suprotstavljanje svakoj utvrđenoj diskriminaciji

ovisiti će o brojnim čimbenicima uključujući veličinu i strukturu tvrtke kao i prirodu i razmjernost diskriminacije.

Razina do koje je uključeno kolektivno pregovaranje također će imati značajan utjecaj na mjere za uklanjanje diskriminacije u plaćama. Ako je promatrana struktura plaća rezultat kolektivnog dogovora zaključenog na višoj razini (npr. sektorskoj ili nacionalnoj), na toj razini trebaju biti poduzete i akcije u slučajevima u kojima je nađena spolna diskriminacija. Ako dogovor pokriva veliki broj vrlo različitih radnih mjesta s različitim omjerima zaposlenih muškaraca i žena, mogu biti potrebne druge studije da bi se ustanovilo da li je problem diskriminacije u plaćama prisutan u svim, ili u većini radnih mjesta u pitanju.

Ta follow-up aktivnost mora biti procijenjena sa ciljem utvrđivanja kako pitanje jednakih plaća napreduje. Uvijek kada su strukture plaća naknadno prilagođene potrebna je studija da bi se osiguralo da se spolna diskriminacija ne pojavi ponovno. U takvim slučajevima preporuča se redovne revizije strukture plaća – primjerice svake tri godine – kako bi se provjerilo da li se princip jednakih plaća za rad jednake vrijednosti poštuje.

## **B. ASPEKTI KOJI MOGU BITI DIO DALJNJE AKCIJE**

Daljnja akcija za rješavanje problema diskriminacije za koju je utvrđeno da postoji u danom sustavu plaća može uključiti:

- ★ spajanje onih poslova koji su rodno specifični u odnosu na radnike/ce koji/e ih obavljaju te primjena većih koeficijenata koje primaju muškarci;
- ★ napore na usklađivanju sustava plaća koji stvaraju prepreke između različitih tipova poslova (npr: uredski poslovi i proizvodni poslovi);
- ★ redefiniranje i ponovnu ocjenu formalnih kvalifikacija. Na primjer, određene vještine koje je vjerojatno da će žene steći na neformalan način trebaju biti uzete u obzir i postavljene ravnopravno s formalnim vještinama koje su tradicionalno muške (vodoinstalaterstvo, građevinski radovi itd.);
- ★ ponovnu ocjenu vještina koje su tradicionalno više ženske nego muške (npr: manualne vještine);
- ★ reorganizaciju rada širenjem kategorija posla da bi se dozvolio ženama pristup tipično muškim poslovima u kojima su uvjeti rada bolji;
- ★ organiziranje aktivnih mjera usavršavanja da bi se dozvolio pristup poslovima na kojima je jedan spol prevladava; na primjer organiziranje tečajeva da bi se ženama dozvolilo učenje za mehaničare i upravljanje strojevima koji su do sada privlačili uglavnom muškarce;
- ★ proširenje različitih prednosti u cilju uključivanja zaposlenih sa skraćenim radnim vremenom.

## **C. PROCJENA PODUZETIH DALJNJIH AKTIVNOSTI**

Da bi se procijenile posljedice predloženih aktivnosti koje su uslijedile i izbjeglo podržavanje spolne diskriminacije, trebaju biti postavljena sljedeća pitanja:

- ★ Koja je posljedica, za svaki spol posebno i radnu snagu u cjelini, predloženih aktivnosti ciljanih na osiguravanje jednakih plaća za rad jednake vrijednosti?
  - (1) koliko je žena bolje plaćeno kao rezultat aktivnosti?
  - (2) koliko žena vidi rast svojih plaća zaustavljen ili na istoj razini kao što je i bio?
  - (3) koliko je žena lošije plaćeno kao rezultat aktivnosti?
  - (4) koliko je muškaraca bolje plaćeno kao rezultat tih aktivnosti?
  - (5) koliko muškaraca vidi rast svojih plaća zaustavljen ili na istoj razini kao što je i bio?
  - (6) koliko je muškaraca lošije plaćeno kao rezultat?
  - (7) koji su pomaci muškaraca i žena u sustavu razreda, klasifikacije, vrednovanja ili sustava procjene stručnosti?
- ★ Koju razinu plaća poduzete aktivnosti predlažu?
- ★ Da li su pojedine grupe zaposlenih, kao što su zaposleni na određeno vrijeme, isključeni iz nekih procedura i uvjeta zapošljavanja?
- ★ Koje prijedloge akcijski plan nudi vezano za bonuse, rad na ugovor o dijelu ili po komadu i druge sustave plaćanja temeljene na rezultatima?
- ★ Hoće li postojati period tranzicije za primjenu jednakih plaća? Ako da, koliko dugo? Da li je taj period razuman?
- ★ Koje su procedure predložene u odnosu na planiranje redovitih pregovora o plaćama?
- ★ Koja razina plaća i uvjeti rada su predloženi za novozaposlene?

U svakom pojedinom slučaju mora se osigurati da daljnje poduzete aktivnosti dovedu do poboljšanja u plaćama i drugim uvjetima rada i da nemaju suprotni efekt.

## ZAKLJUČAK

Cilj Pravila je da služe kao alat za najveći mogući broj društvenih aktera koji će vjerojatno moći promicati princip jednakih plaća za žene i muškarce za rad jednake vrijednosti.

Ovu inicijativu stoga treba vidjeti kao dio dinamične primjene koja uključuje menadžment i radništvo kao i druge zainteresirane strane na svim razinama i sposobne osigurati široku rasprostranjenost i učinkovitu upotrebu Pravila.

Na razini Europske Unije i u kontekstu Četvrtog Akcijskog Programa o jednakim mogućnostima za muškarce i žene (1996-2000) koji je usvojen Odlukom Vijeća 95/593/EEC<sup>3</sup>, volja za mobiliziranjem svih zainteresiranih za gospodarska i društvena pitanja svakodnevnog života kao i onih koji rade u zakonskoj sferi da se fokusiraju na ovaj problem, već je jasno iskazana.

U svjetlu preporuka Europskog Parlamenta u njegovu Izvješću o Memorandumu o jednakim plaćama za rad jednake vrijednosti (PE 213.161/final), prihvaćenom 21. prosinca 1995., Komisija će u suradnji i/ili zajednički sa socijalnim partnerima i drugim adekvatnim stručnjacima biti u mogućnosti dalje razviti i/ili podržati inicijative s ciljem promoviranja shema kao što su:

- kampanje za podizanje svijesti i pružanje informacija o jednakim plaćama za rad jednake vrijednosti, ciljajući posebno poslodavce, posloprimce i/ili njihove predstavnike, kao i strane uključene u kolektivne pregovore;
- obuku stručnjaka koji mogu proučavati i predlagati praktična rješenja za probleme koji se tiču jednakih plaća;
- veće uključivanje žena u procese kolektivnih pregovora o plaćama;
- prepoznavanje, proučavanje i razmjenu najboljih praksi koje mogu obogatiti Pravila dostavljanjem konkretnih primjera za vrste mjera koje se predlažu te njihovu praktičnu primjenu.

---

<sup>3</sup> OJ L 335, 30.12.1995. str. 37