

ISTRAŽIVANJE UZROKA JAZA U PLAĆAMA IZMEĐU MUŠKARACA I ŽENA NA HRVATSKOM TRŽIŠTU RADA

Motivi i ciljevi istraživanja

Pravobraniteljica je u razdoblju od listopada do prosinca 2010. godine provela istraživanje sustava plaća u manjem broju uglednih hrvatskih poduzeća. Istraživanje je bilo motivirano vrlo slabom pozornošću koja se u javnosti posvećuje problemu jaza u plaćama koje žene i muškarci ostvaruju za rad jednake vrijednosti, a posebno paušalnim ocjenama koje se često pojavljuju u javnosti kako je jaz u plaćama rezultat namjerne izravne diskriminacije tj. sustavne prakse poslodavaca da žene i muškarce plaćaju različito za isti posao. Ovako simplificirani pristup problemu jaza u plaćama odvraća pozornost od stvarnih uzroka jaza i time otežava razvoj mjera koje bi trebalo poduzeti kako bi se stalo na kraj jednom od najozbiljnijih i najtvrdokornijih oblika nejednakosti žena u hrvatskom društvu.

Istraživanje je težilo sljedećim ciljevima:

- na primjerima konkretnih poduzeća utvrditi razloge zbog kojih dolazi do jaza u plaćama;
- pokušati identificirati primjere dobre prakse sprječavanja jaza u plaćama koja bi mogla poslužiti kao vodilja ostalim poduzećima;
- analizom konkretne poslovne prakse potaknuti odnosno pridonijeti podizanju kvalitete javne rasprave o stvarnim uzrocima jaza u plaćama žena i muškaraca na hrvatskom tržištu rada i mjerama koje bi trebalo poduzeti kako bi se taj jaz suzbio;
- procijeniti usklađenost prakse hrvatskih poduzeća sa zahtjevima koji u pogledu načela jednakih plaća žena i muškaraca za rad jednake vrijednosti proizlaze iz pravne stečevine Europske unije.

Istraživanje je obuhvatilo tri ugledna hrvatska poduzeća. Kako bi zaštitila interese tih poduzeća koja su dobrovoljno sudjelovala u istraživanju, pravobraniteljica im je zajamčila potpunu anonimnost. No potrebno je naglasiti kako ova tri poduzeća zajedno zapošljavaju između 8000 i 9000 osoba. Štoviše, svako od njih ima poziciju „predvodnika“ u svom području na hrvatskom tržištu. Posebno zanimljivim ih čini činjenica kako sva tri poduzeća imaju vrlo razvijene moderne sustave upravljanja poslovanjem, ali se u pogledu načina



definiranja plaća znatno razlikuju. U tom pogledu ona predstavljaju dobar pokazatelj trendova i obrazaca unutar politike plaća u Hrvatskoj.

U pogledu metode istraživanje se prvenstveno oslanjalo na metodu tzv. nekorigiranog jaza. Nekorigirani jaz predstavlja razliku koja postoji između prosječne plaće koju na određenoj tržišnoj razini ostvaruju muškarci i prosječne plaće koju na istoj razini ostvaruju žene. U ovom konkretnom istraživanju nekorigirani jaz se određivao na razini konkretnog poduzeća ili njegovih specifičnih cjelina. No, istraživanje se nije zadovoljilo pukim navođenjem podataka o nekorigiranom jazu u plaćama unutar pojedinačnog poduzeća. Podaci koji se odnose na nekorigirani jaz analizirani su i procjenjivani unutar šireg konteksta koji se odnosi kako na položaj žena i muškaraca unutar određenog poduzeća, tako i na njihov položaj na hrvatskom tržištu rada.

U tom smislu, istraživanje ukazuje na i razmatra vezu između podataka o nekorigiranom jazu i niza podataka o strukturi zaposlenih unutar konkretnog poduzeća, njihovoj dobi, iskustvu ili obrazovanju. Ovakva kontekstualizacija podataka o nekorigiranom jazu ima dvostruku svrhu. S jedne strane na taj način pokušalo se ukazati kako do razlike u plaćama koje za rad jednake vrijednosti ostvaruju žene i muškarci ne dolazi zbog namjernog ili svjesnog korištenja spola kao kriterija razlikovanja od strane poslodavaca, već zbog niza strukturalnih prepreka jednakom položaju žena na tržištu rada i načina na koji ustaljena poslovna praksa perpetuira te oblike strukturalne diskriminacije. S druge strane, kontekstualizacija podataka o nekorigiranom jazu omogućila je istraživanju da identificira ključno pitanje vezano uz pravno tumačenje i primjenu načela spolne jednakosti plaća: do koje mjere bi poslodavci trebali sudjelovati u odgovornosti za nepovoljne učinke koje za položaj žena proizvodi njihova ustaljena praksa, ne zato jer su svjesno ciljali žene dovesti u nepovoljni položaj već prvenstveno zato jer koriste ustaljene i općeprihvaćene obrasce poslovanja koji su usko vezani uz postojeći podređeni položaj žena na tržištu rada.

Iz navedenog implicitno proizlazi kako se istraživanje odlučilo za metodu nekorigiranog jaza jer ona u biti najbolje odgovara njegovom pravnom karakteru odnosno njegovim specifičnim ciljevima. Tu posebno vrijedi naglasiti kako za razliku od metode korigiranog jaza ova metoda ne pretpostavlja unaprijed predodređenu definiciju spolne diskriminacije, što sudovima i nezavisnim tijelima zaduženim za kontrolu primjene jamstva jednakih plaća žena i muškaraca ostavlja nužno potreban manevarski prostor vrijednosnog prosuđivanja koji zahtjeva ideal stvarne jednakosti spolova, kojeg promiče kako hrvatski tako i EU pravni poredak.



Podaci ustanovljeni tijekom istraživanja:

Poduzeće A

U Poduzeću A ustanovljen je nizak nekorigirani jaz u plaćama na razini cjelokupnog poduzeća odnosno, preciznije, onih jedinica koje posluju isključivo na hrvatskom tržištu rada. U tom smislu u Poduzeću A prosječna ugovorna muška bruto plaća iznosi 8.268 kn, što je tek nešto više od prosječne bruto ženske plaće koja iznosi 8.215 kn. Statistički gledano, u Poduzeću A žene na razini poduzeća (3 analizirane jedinice) zarađuju 99.3% prosječnog iznosa kojeg zarađuju muškarci.

Sagledavajući ovaj podatak u kontekstu cjelokupnog nacionalnog tržišta plaća moglo bi se zaključiti kako je sustav plaća u Poduzeću A izuzetno pozitivan s aspekta jednakosti spolova. Naime, prema službenim podacima Državnog zavoda za statistiku nekorigirani jaz na razini cjelokupnog tržišta iznosi 11.8%. No, ovaj podatak o nekorigiranom jazu na razini Poduzeća A skriva nekoliko problematičnih strana sustava plaća u tom poduzeću. Kad se plaće razmotre na razini posebnih poslovnih jedinica unutar Poduzeća, odnosno na razini konkretnih radnih mjesta, dobije se značajno drugačija slika. Tako u dvije od tri poslovne jedinice koje su bile obuhvaćene ovim istraživanjem žene ostvaruju osjetno nižu plaću.

U Jedinici I prosječna muška ugovorena plaća iznosi 6.782 kn, dok je prosječna mjesečna ženska ugovorena plaća 117 kn niža i iznosi 6.665 kn. Drugim riječima, što se tiče ugovorene plaće, žene u Jedinici I u prosjeku zarađuju oko 98% muške prosječne bruto plaće. U Jedinici II prosječna muška bruto plaća iznosi 7.570 kn, dok je prosječna mjesečna ženska plaća 210 kn niža i iznosi 7.360 kn. Statistički gledano, žena u prosjeku zarađuje 97% iznosa kojeg ostvaruje muškarac u Jedinici II. Za razliku od ove dvije poslovne jedinice, u Jedinici III jaz pogoduje ženama. Prosječna ugovorna ženska plaća u Jedinici III iznosi 10.620 kn, što je 168 kn više od prosječne muške plaće, koja iznosi 10.452 kn. Statistički gledano, to znači da u ovoj grupaciji žene prosječno ostvaruju 101.6% od onog što prosječno zarađuje muškarac.

Ono što razlikuje Jedinicu III od preostale dvije jedinice jest vrsta poslova koji čine tu poslovnu jedinicu i struktura zaposlenika. Jedinica I usredotočena je na poslove distribucije, upravljanje brandovima, upravljanje nabavom, trade marketingom i vođenjem ključnih kupaca. Po svojoj strukturi zaposlenih izraženoj po spolu, Jedinica I je dominantno „muška“. Muškarci dominiraju sa 66% svih zaposlenih. Ova razlika još je veća na upravljačkoj razini, gdje muškarci zauzimaju 74% upravljačkih pozicija unutar jedinice. Jedinica II je usredotočena na poslove istraživanja i razvoja proizvoda, proizvodnju, marketing i veleprodaju. U Jedinici II žene i muškarci su podjednako zastupljeni u strukturi zaposlenih – 51% muškaraca naspram 49% žena. No, muškarci predstavljaju 73% sastava upravljačke strukture. Nasuprot ovim dvjema poslovnim jedinicama stoji Jedinica III, prvenstveno



usredotočena na poslove istraživanja, razvoja proizvoda i proizvodnju u farmaceutskom području. U Jedinici III žene predstavljaju čak 86% zaposlenih. Žene dominiraju i u upravljačkoj strukturi, gdje zauzimaju 83% upravljačkih pozicija unutar ove jedinice.

Unutar poduzeća A analizirane su i plaće na konkretnim radnim mjestima. Tako je npr. utvrđeno kako na onim radnim mjestima koja se tradicionalno smatraju „muškim“ i na kojima dominiraju muškarci, žene ostvaruju značajno niže plaće. Istovremeno, na onim radnim mjestima na kojima dominiraju žene muškarci ostvaruju ili jednaku ili barem ne toliko nižu plaću kao što je ostvaruju žene zaposlene na dominantno muškim radnim mjestima. Na primjer, na radnom mjestu skladištara-viličarista gdje muškarci dominiraju s 97%, žene ostvaruju prosječnu bruto plaću od 4.000 kn, dok muškarci ostvaruju prosjek od 4.652 kn. Štoviše, u konkretnom analiziranom slučaju ustanovilo se da muškarci s jednako godina radnog staža na ovom radnom mjestu ostvaruju čak 1.057 kn višu plaću od žena. Istovremeno, na radnom mjestu administrator, gdje žene dominiraju s 96%, prosječna ženska bruto plaća iznosi 5.336 kn, dok muška iznosi 5.200 kn.

Štoviše, neka dobro plaćena radna mjesta u Poduzeću A na kojima dominiraju žene pokazuju kako činjenica da su žene dominantne u strukturi zaposlenih na određenom radnom mjestu ne znači nužno kako će u prosjeku ostvariti i višu plaću. Najbolji primjer je radno mjesto farmaceuta. Prosječna bruto plaća za ovo radno mjesto U Poduzeću A iznosi za hrvatske prilike značajnih 14.023 kn. Istovremeno, muškarci predstavljaju tek 8% ukupnog broja zaposlenih na ovom radnom mjestu. No, prosječna muška bruto plaća za ovo radno mjesto iznosi čak 17.549 kn, što je i više nego osjetnih 3.820 kn više od prosječne ženske bruto plaće koja iznosi 13.729 kn. Istraživanje je ustanovilo kako je ovako visoka razlika rezultat određenih tržišnih čimbenika. Naime, manji broj muških zaposlenika na ovom radnom mjestu ostvaruje izuzetno visoke plaće jer je to bio uvjet pod kojim su Poduzeću A bili spremni prodati obrte koji su bili u njihovom vlasništvu, a koje je poduzeće htjelo otkupiti kao dio poslovne strategije širenja.

No usprkos činjenici da ona nije rezultat svjesnog podcjenjivanja rada žena, ovako visoka razlika u plaćama žena i muškaraca za isti posao s pravnog stajališta predstavlja problem. Naime, prema tumačenju zabrane spolne diskriminacije u pogledu plaća koje je dominantno u pravnoj stečevini EU, svaka razlika u plaći koju za isti rad primaju osobe različitog spola predstavlja prima facie diskriminaciju. To ukratko znači kako je na poslodavcu teret odgovornosti uvjeriti sud da je bio svjestan negativnih učinaka njegove poslovne politike za jamstvo jednakih plaća žena i muškaraca za isti rad ili rad jednakih vrijednosti te da je poduzeo sve razumne mjere kako bi uklonio tako visoku razliku.



Poduzeće B

U Poduzeću B zaposleno je 5.927 osoba, od čega 3808 muškaraca i 2119 žena. Statistički gledano, u ukupnom broju zaposlenih u Poduzeću B žene predstavljaju tek 35.75%. U tom smislu Poduzeće B je u statističkom smislu dominantno „muško“ poduzeće.

Istovremeno, istraživanje je ustanovilo kako značajna podzastupljenost žena u strukturi zaposlenih u Poduzeću B nije našla svoj odraz u razlikama u plaćama žena i muškaraca na razini poduzeća. Prosječna bruto muška plaća u Poduzeću B tako iznosi 10.158 kn, što je tek nešto više od prosječne ženske plaće koja iznosi 10.075 kn. Statistički gledano, na razini ovog poduzeća žene u prosjeku zarađuju 99.1% prosječne muške bruto plaće.

Ovakva relativna spolna ujednačenost pristupna je u platnim razredima. Najniži platni razred I sadrži samo 9 radnih mjesta i svih 9 zauzimaju muškarci. Prosječna bruto plaća u ovom razredu iznosi 5.150 kn.

Žene zauzimaju 63.4% radnih mjesta u platnom razredu II. Istovremeno, prosječna ženska bruto plaća u ovom platnom razredu na kraju 2010. god. iznosila je 6.667 kn, dok je muška bila gotovo jednaka i iznosila je 6.648 kn. Slično je i s platnim razredom III. i IV. U platnom razredu III. žene zauzimaju 63.7% radnih mjesta, ali je prosječna bruto ženska plaća od 7.333 kn tek nešto viša od muške plaće koja iznosi 7.199 kn. U platnom razredu IV. žene čine 63%. No, ženska prosječna plaća u IV. razredu iznosi 7.682 kn, a muška nešto viših 7.789 kn.

Platni razred V. se razlikuje od prethodnih 4 jer je u ovom platnom razredu jaz u spolnoj zastupljenosti popraćen jazom u plaćama u korist muškaraca. Žene zauzimaju 43.5% svih radnih mjesta ovog platnog razreda. Istovremeno njihova plaća iznosi 8.756 kn, što je osjetnih 363 kn niže od prosječne muške bruto plaće koja iznosi 9.119 kn.

U platnom razredu VI., u kojem žene čine 55.5%, nalazimo ponovno ujednačene plaće gdje prosječna ženska bruto plaća iznosi 10.915 kn, a muška 10.881 kn. Slično je i sa VII. platnim razredom, gdje žene čine 53.6%, a njihova prosječna bruto plaća iznosi 13.047 kn, što je podjednako prosječnoj muškoj plaći od 12.943 kn.

Značajniji jaz u plaćama u korist muškaraca nalazimo u platnom razredu VIII., što je u kontrastu s podjednakom zastupljenošću žena na tim radnim mjestima. Naime, žene u tom razredu čine 51.5%, ali je njihova prosječna bruto plaća od 19.589 kn za 1.152 kn niža od prosječne muške plaće koja iznosi 20.741 kn. No ova razlika u VIII. razredu je dobrim dijelom poništena razlikom u korist žena u onim plaćama koje su određene posebnim ugovorima za radna mjesta koja nisu definirana Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta i za koja plaću posebnom odlukom određuje Upravni odbor. Žene drže 51.7% takvih ugovora. No, njihova



prosječna bruto plaća iznosi 26.363 kn, što je 1.978 kn više od prosječne muške plaće koja iznosi 24.385 kn.

Slika poprima nešto neujednačenije tonove kad se u obzir uzme raspodjela plaća prema spolu unutar zasebnih poslovnih područja u Poduzeću B.

Tako u poslovnom području Funkcija podrške i upravljanja Predsjednika uprave, gdje predstavljaju 59.04% zaposlenih, žene u prosjeku ostvaruju nižu plaću. Prosječna muška bruto plaća u ovom poslovnom području iznosi 17.074 kn, dok je ženska čak 2.856 kn niža i iznosi 14.218 kn.

Značajnije razlike u plaćama na štetu žena također nalazimo i u poslovnim područjima Poslovna jedinica za poslovne korisnike, gdje žene predstavljaju 60% zaposlenih. Usprkos tome prosječna muška plaća u tom području iznosi 11.585 kn, što je 2.793 kn više od prosječne ženske plaće koja iznosi 8.792.

Ujednačenije plaće nalazimo u poslovnom području Funkcija podrške i upravljanja za financije i u poslovnom području Poslovna jedinica za privatne korisnike. U poslovnom području Funkcija podrške i upravljanja za financije žene predstavljaju 58.52% zaposlenih, ali je prosječna muška bruto plaća opet viša i iznosi 11.428 kn, dok ženska iznosi 11.084 kn.

U poslovnom području Poslovna jedinica za privatne korisnike žene predstavljaju 58.75% zaposlenih. Ipak, prosječna muška bruto plaća iznosi 8.475 kn, dok ženska iznosi 8.438 kn.

S druge strane, žene ostvaruju višu prosječnu plaću u dva poslovna područja. U poslovnom području Funkcija podrške i upravljanja za ljudske resurse, gdje su žene izuzetno dominantne u strukturi zaposlenih i predstavljaju 83.51% zaposlenih, prosječna ženska bruto plaća iznosi 12.812 kn, što je za 1.822 kn više od prosječne muške plaće koja iznosi 10.990 kn.

Iznenađenje je bilo poslovno područje za Tehničke funkcije. Naime, u tom području zaposlen je daleko najveći broj osoba u Poduzeću B i stoga je značajno kako u ovom području muškarci čine 87.61% zaposlenih. No, usprkos tome prosječna muška bruto plaća iznosi 9.874 kn, što je za 1.376 kn manje od prosječne ženske plaće koja u ovom izrazito muškom području iznosi 11.250 kn.

Ovi podaci koji opisuju odnos zastupljenosti spolova u strukturi zaposlenih i nekorigirani jaz u plaćama unutar određenih poslovnih područja ukazuju na povezanost tzv. horizontalne segregacije na tržištu rada (činjenica da postoje određene profesije u kojima se dominantno zapošljavaju osobe jednog spola) i jaza u plaćama koje ostvaruju žene i muškarci u domaćim poduzećima.



Poduzeće C

Poduzeće C predstavlja jedno od najprepoznatljivijih hrvatskih poduzeća s izuzetno dugom tradicijom poslovanja što ga, bez sumnje, čini predvodnikom u njegovom proizvodnom području. Osnovna djelatnost kojom se bavi Poduzeće C je prehrambena proizvodnja.

Kao i prethodna dva poduzeća, Poduzeće C je po spolnoj strukturi zaposlenih dominantno „muško“ poduzeće. Istraživanje je ustanovilo kako su žene u ukupnom broju zaposlenih u Poduzeću C (pod)zastupljene s 27.7%, odnosno zauzimaju tek 162 radna mjesta dok, usporedbe radi, muškarci zauzimaju 422 radna mjesta. Ono što razlikuje Poduzeće C od preostala dva jest to da se podzastupljenost na razini cjelokupnog poduzeća reflektira i u svim zasebnim skupinama radnih mjesta. Ne postoji niti jedna skupina radnih mjesta unutar Poduzeća u kojoj prevladavaju žene.

U skladu s ovakvim podacima nije iznenađujuće kako je i u Poduzeću C prosječna bruto muška plaća viša od ženske plaće. Prosječna muška bruto plaća iznosi 5.535 kn, što je za 247 kn više od prosječne ženske bruto plaće, koja iznosi 5.288 kn. Drugim riječima, u Poduzeću C žena, prema nekorigiranom prosjeku, zarađuje 95.5% onoga što zarađuje muškarac. Iako viši nego u druga dva poduzeća, ovakav jaz je još uvijek značajno manji od nacionalnog jaza koji na razini cjelokupnog tržišta iznosi oko 11%, a u području djelatnosti prerađivačka industrija, u koje pripada Poduzeće C, čak 24%. Istovremeno, zanimljivo je bilo primijetiti kako u Poduzeću C najvišu plaću na razini poduzeća ostvaruje žena. Najviša muška plaća na razini poduzeća iznosi 13.028 kn, dok je najviša ženska plaća čak 472 kn viša i iznosi 13.500 kn. Štoviše, najniža muška plaća na razini Poduzeća iznosi 2.876 kn, što je za 114 kn niže od najniže ženske plaće koja iznosi 2.990 kn. Ovakav podatak načelno se uklapa u raspodjelu žena i muškaraca unutar skupina radnih mjesta u Poduzeću C.

Naime, iako podzastupljene u svim skupinama, žene su najviše prisutne u skupini koja obuhvaća upravljačka radna mjesta gdje čine 46.6% zaposlenih, tj. zauzimaju 14 od 30 upravljačkih pozicija. Od ukupnih 157 rukovoditeljskih radnih mjesta žene zauzimaju 62 mjesta, tj. 39.4%. Radnici u proizvodnji zauzimaju 115 radnih mjesta unutar Poduzeća. U tom broju žene su zastupljene s 36.5% odnosno 42 radna mjesta. Čak 223 radna mjesta unutar poduzeća C pripada voditeljima i referentima. U toj skupini poslova žene su izrazito podzastupljene te zauzimaju tek 19.7% odnosno 44 radna mjesta. Situacija je još ozbiljnija u odnosu na radna mjesta skladištara. Od 59 skladištara niti jedno radno mjesto iz ove skupine poslova ne zauzima žena.

Kao i kod prethodna dva poduzeća, ovakvi podaci prilično čvrsto ukazuju na povezanost jaza u plaćama s horizontalnom segregacijom na tržištu rada. Istovremeno, kao i kod prethodna dva poduzeća, zabrinjava činjenica kako usprkos tome da je veći udio svih zaposlenih žena u Poduzeću nego muškaraca zaposlen na zahtjevnijim, a time i bolje plaćenim radnim mjestima



– žene još uvijek ostvaruju nižu prosječnu plaću. U tom smislu istraživanje je također ustanovilo podatke koji ukazuju na povezanost jaza u plaćama s nejednakom raspodjelom obveza unutar obitelji, a posebno onih koje se tiču brige za djecu.

Podaci o prosječnim muškim i ženskim plaćama prema duljini radnog staža unutar Poduzeća C ukazuju na nepovoljan utjecaj rodno-uvjetovane neravnomjerne raspodjele odgovornosti unutar obitelji. Prikupljeni podaci tako ukazuju kako je najznačajniji jaz u plaćama prisutan u skupinama zaposlenih s 5-10 godina staža, odnosno s 10-15 godina staža. Tako unutar skupine zaposlenih s 5-10 godina staža prosječna muška plaća iznosi 5.261 kn, što je 1.021 kn više od prosječne ženske plaće koja iznosi 4.240 kn. Slično, unutar skupine zaposlenih s 10-15 godina staža prosječna muška plaća iznosi 6.135 kn, što je 864 kn više od prosječne ženske plaće koja iznosi 5.271 kn. U ostalim skupinama jaz je znatno manji. Tako npr. unutar skupine zaposlenih s 15-20 godina staža prosječna muška plaća iznosi 6.539 kn, što je gotovo jednako prosječnoj žensku plaći koja iznosi 6.529 kn. Unutar skupine zaposlenih s 25-30 godina staža prosječna muška plaća iznosi 7.174 kn, što je 62 kn više od prosječne ženske plaće koja iznosi 6.380 kn. U skupini zaposlenih s 30-35 godina staža žene čak ostvaruju višu prosječnu plaću. Tako muška prosječna plaća iznosi 5.067 kn, što je 212 kn niže od prosječne ženske plaće koja iznosi 5.279 kn. Jedini izuzetak je skupina zaposlenih s 20-25 godina staža, gdje muškarci u prosjeku ostvaruju čak 1.507 kn višu plaću. Ovakvi podaci, prema kojima je jaz najveći u onim dobnim skupinama u kojima žene najčešće izbivaju s posla kako bi brinule o djeci, idu u korist pretpostavci kako nejednakost spolova u pogledu raspodjele obiteljskih obveza ima negativan utjecaj na plaće žena te tako dodatno slabi njihov položaj na tržištu rada.

Zaključci istraživanja:

- 1) Podaci prikupljeni tijekom istraživanja daju čvrstu podršku polaznoj pretpostavci kako jaz u plaćama na hrvatskom tržištu rada nije posljedica svjesnog ili sustavnog nepovoljnog postupanja prema ženama zbog njihove spolne pripadnosti.
- 2) Podaci koji su prikupljeni i analizirani tijekom istraživanja ukazuju na to da je jaz u plaćama koje ostvaruju žene i muškarci usko povezan s horizontalnom segregacijom na tržištu rada. Tu treba naglasiti nekoliko aspekata.

Prvo, istraživanje je ustanovilo kako je u sva tri ugledna poduzeća koja su sudjelovala u istraživanju nekororigirani jaz u plaćama utvrđen na razini cjelokupnog poduzeća značajno niži od nekororigiranog jaza na razini nacionalnog tržišta rada ili odgovarajućih područja djelatnosti na nacionalnom tržištu. No, ono što je nemoguće ne primijetiti u kontekstu ovog nalaza jest činjenica kako su po svojoj strukturi zaposlenih sva tri poduzeća izrazito muška. Ovaj kontrast sugerira kako visina plaća koju ostvaruju žene za svoj rad na domaćem tržištu rada u određenoj mjeri ovisi o privlačnosti te vrste posla muškarcima.



Drugo, bez obzira na relativno uzak jaz na razini poduzeća, istraživanje je utvrdilo kako se taj jaz značajno širi kad se plaće analiziraju prema posebnim skupinama radnih mjesta odnosno poslova. Ono što značajno pridonosi relativnoj ujednačenosti „ženskih“ i „muških“ prosječnih plaća u dominantno muškim poduzećima, jest činjenica kako veliki udio žena koje su zaposlene u tim poduzećima uglavnom zauzima srednje i bolje plaćena administrativna i upravljačka radna mjesta unutar poduzeća, dok su značajno podzastupljene na tradicionalno „muškim“ poslovima s nižom plaćom.

Tu treba napomenuti i kako su žene odsutne iz tehničkih i fizičkih skupina poslova koje društvo tradicionalno percipira kao muške. Još važnije, podzastupljenost žena na razini poduzeća u pravilu prati i njihova podzastupljenost u upravljačkim pozicijama. No, zbog manjeg broja žena u ukupnom broju zaposlenih, jedna žena koja radi na dobro plaćenom radnom mjestu u dominantno muškom poduzeću značajnije podiže prosjek „ženske“ plaće unutar poduzeća nego što jedan muškarac koji radi na istom radnom mjestu podiže prosjek „muške“ plaće.

Treće, određeni podaci koje je istraživanje prikupilo sugeriraju kako je položaj žena koje rade na tradicionalno muškim radnim mjestima osjetno teži nego položaj muškaraca koji rade na radnim mjestima na kojima dominiraju žene, što se odražava i u njihovoj plaći. Naime, plaće koje žene ostvaruju na tradicionalno muškim radnim mjestima u pravilu su niže od plaća njihovih kolega, dok to nikako nije pravilo s plaćama koje ostvaruju muškarci na dominantno ženskim pozicijama.

Četvrto, poduzeća s dominantno muškom strukturom zaposlenih favoriziraju srednje i visoko obrazovane žene. No indikativno je da usprkos činjenici što veći udio žena zaposlenih u nekom poduzeću u pravilu radi na stručno zahtjevnijim radnim mjestima, žene svejedno ostvaruju nižu prosječnu plaću od muškaraca. Tu treba naglasiti kako je istraživanje utvrdilo kako nije rijetkost da žene na upravljačkim pozicijama ostvaruju nižu plaću nego njihovi kolege na radnim mjestima unutar te skupine.

3) Podaci prikupljeni tijekom istraživanja pokazuju da je u dominantno muškim poduzećima mogućnost pristupa žena višim razinama piramidalne strukture radnih mjesta unutar poduzeća izuzetno važna za jednakost njihovih plaća. Nekorigirani jaz u plaćama u poduzećima koja su sudjelovala u istraživanju znatno je manji od nacionalnog prosjeka upravo zato jer je relativno visok udio žena zaposlenih u tim poduzećima zaposlen na radnim mjestima koja su stručno zahtjevnija te stoga i bolje plaćena.

Istovremeno, podaci prikupljeni tijekom istraživanja sugeriraju da su žene još uvijek značajnije podzastupljene na upravljačkim pozicijama usprkos činjenici što je veći udio žena nego muškaraca visokoobrazovan, odnosno što je veći udio žena unutar poduzeća osposobljen za rad na višim pozicijama jer se zapošljavaju na radna mjesta koje bi trebale



pružati bolju priliku za napredovanje na najviše pozicije. Podaci ove vrste upozoravaju na moguću prisutnost vertikalne segregacije unutar poduzeća.

Posebno zabrinjava što su tijekom istraživanja utvrđeni podaci koji ukazuju kako su, usprkos tome što je veći udio ukupnog broja žena u zaposlenih u sva tri poduzeća zaposlen na radnim mjestima koja su stručno zahtjevnija te stoga i bolje plaćena, žene u tim poduzećima ipak u prosjeku manje plaćene.

S jedne strane ovaj podatak zabrinjava jer sugerira kako je rad žena podcijenjen. Preciznije, sugerira kako se vrijednost ili kvaliteta njihova rada vrednuje prema kriterijima koji nisu jednaki kriterijima koji se koriste pri ocjenjivanju rada kojeg obavljaju muškarci. Potrebno je provesti šire istraživanje koje bi potvrdilo ili osporilo ovu indiciju koja proizlazi iz podataka prikupljenih u ovom istraživanju.

S druge strane, određeni podaci prikupljeni tijekom istraživanja sugeriraju kako je ova kontradikcija dobrim dijelom posljedica nejednakosti žena i muškaraca unutar obitelji. Prikupljeni podaci pokazuju kako žene u dobi kad je najvjerojatnije da dolazi do zasnivanja obitelji u prosjeku zarađuju osjetno manje od muškaraca iste dobi. To bi značilo da rodno-uvjetovana nejednakost u raspodjeli brige za djecu između spolova, koja stavlja veći teret odgovornosti na žene, ne samo da slabi njihovu natjecateljsku poziciju na tržištu rada već i proizvodi negativne učinke za njihovu mogućnost zarade.

4) Analiza prakse određivanja plaća unutar tri poduzeća koja su sudjelovala u istraživanju pokazala je da bi hrvatska poduzeća mogla imati određenih problema sa zadovoljavanjem pravnih standarda koji u pravnom poretku Europske unije proizlaze iz načela jednakosti plaća žena i muškaraca. Tu je potrebno naglasiti nekoliko aspekata.

Prvo, hrvatska poduzeća mogla bi imati problema sa zahtjevima koje je Europski sud pravde postavio u pogledu definiranja plaća. U mjeri u kojoj hrvatska poduzeća koriste osnovnu plaću koja je fiksno precizirana ugovorom o radu na određenom radnom mjestu s definiranim radnim zadacima kako bi nagradila rezultate ostvarene u razdoblju koje je prethodilo definiranju osnovne plaće, doći će u izravan sukob s doktrinarnim stajalištem Europskog suda prema kojem osnovna plaća mora biti određena isključivo prema stupnju zahtjevnosti konkretnog radnog mjesta. To ne znači kako poslodavci ne mogu nagrađivati predanost i kvalitetu rada svojih zaposlenika. No taj oblik nagrađivanja mora biti odvojen od osnovne plaće. Još važnije, taj varijabilni dio plaće mora biti rezultat jasno postavljenih kriterija nagrađivanja i ne smije biti nerazmjerno visok u odnosu na osnovni dio plaće.

Nadalje, u mjeri u kojoj hrvatska poduzeća vezuju visinu plaće uz staž vjerojatno je kako će doći u sukob s jamstvom zabrane neizravne diskriminacije u pogledu određivanja plaća žena i muškaraca za rad jednake vrijednosti. Naime, nagrađivanje staža nije diskriminatorno per se.



No, ako ova praksa dovodi do nižih plaća većeg broja žena nego muškaraca, na poslodavcu je obveza da dokaže kako mu je takva praksa uistinu nužna kako bi ostvario neki konkretan poslovni cilj.

Drugo, vrlo je vjerojatno kako će hrvatski poslodavci imati problema sa zahtjevima koje je Europski sud pravde postavio u izuzetno važnoj odluci C-381/99 Brunnhofer. Naime, istraživanje je utvrdilo kako unutar nekih skupina radnih mjesta za koja je razumno pretpostaviti kako su po svojoj vrijednosti podjednaka, postoje osjetne razlike u plaćama koje na tim radnim mjestima ostvaruju žene i muškarci. Sama činjenica da postoji razlika nije diskriminacija per se. No prema Brunnhofer doktrini, svaka razlika u plaći koju za posao jednake vrijednosti ostvaruju žene i muškarci mora biti opravdana kroz strogo postavljen test razmjernosti. Test razmjernosti mora pokazati kako praksa prema kojoj poslodavac plaća radnika više nego radnicu za posao iste vrijednosti služi ostvarenju važnog poslovnog cilja koji ni na koji način nije vezan uz njihovu spolnu pripadnost, kako je stvarno pogodna za ostvarivanje tog cilja u praksi i kako ne postoji niti jedna druga mjera kojom se taj cilj može ostvariti ali uz manju razliku u plaćama žena i muškaraca.

Treće, vjerojatno je kako će hrvatski poslodavci imati određenih problema zbog nedovoljne transparentnosti sustava sistematizacije radnih mjesta odnosno sustava vrednovanja zahtjevnosti konkretnih radnih mjesta. Naime, Europski sud pravde smatra kako je u slučaju nedovoljno transparentnog sustava određivanja plaća sama činjenica da veći broj osoba jednog spola ostvaruje nižu prosječnu plaću od osoba drugog spola dovoljna da sud zaključi kako je došlo do prima facie diskriminacije.

Četvrto, u mjeri u kojoj je jaz u plaćama unutar hrvatskih poduzeća uzrokovan činjenicom kako su skupine poslova u kojima dominiraju muškarci bolje plaćene od onih skupina poslova u kojima dominiraju žene, hrvatska poduzeća mogla bi biti podvrgnuta strogoj kontroli kriterija zapošljavanja i napredovanja kako bi se utvrdilo imaju li žene i muškarci uistinu jednaku priliku zaposliti se na radnom mjestu koje se tradicionalno percipira kao „muško“ ili „žensko“.

5) Analiza razloga zbog kojih dolazi do jaza u plaćama žena i muškaraca pokazuje kako je vrlo vjerojatno da postojeća zakonodavna antidiskriminacijska jamstva neće biti dovoljna da se postojeći jaz na štetu žena suzbije u dogledno vrijeme.

Glavni uzrok jaza u plaćama nije namjerno ili svjesno nepovoljno postupanje poslodavaca prema ženama. Glavni uzrok jaza su strukturalne prepreke jednakosti žena koje proizlaze iz samog načina na koji društvo definira cijeli niz svojih svakodnevnih odnosa vodeći se prije svega interesima i potrebama osoba muškog spola odnosno roda. Podaci do kojih je došlo istraživanje čvrsto ukazuju na to da je glavni uzrok jaza rodno-uvjetovana percepcija različitih



poslova kao prikladnijih za osobe jednog ili drugog spola, koja dovodi do horizontalne, posredno i vertikalne segregacije spolova na tržištu rada. Štoviše, ta segregacija je popraćena još jednom strukturalnom preprekom, tj. činjenicom kako na tržištu poslovi u kojima dominiraju muškarci ostvaruju veću cijenu. Istraživanje je također pokazalo kako stvaranju jaza pridonosi činjenica kako žene snose nerazmjerno velik teret odgovornosti vezane uz brigu za djecu.

Postojeća antidiskriminacijska jamstva bila bi učinkovita kad bi hrvatska tijela zadužena za njihovu primjenu, što se prvenstveno odnosi na sudove, uspješno odgovorila na ključno pitanje koje ta jamstva postavljaju pred njih u svjetlu navedenih činjenica vezanih uz podređeni položaj žena na tržištu rada: do koje mjere se poslodavce može smatrati odgovornima za korištenje ustaljenih oblika poslovanja koji su usko vezani uz gore navedene strukturalne prepreke nejednakosti žena, a koji bez obzira što poslodavci nisu bili svjesni njihove spolne odnosno rodne uvjetovanosti perpetuiraju i dodatno učvršćuju podređeni položaj žena na tržištu rada.

Kako zbog ograničenog iskustava koja hrvatska provedbena tijela imaju u pogledu provedbe antidiskriminacijskih jamstava nije od njih realno očekivati da će u dogledno vrijeme izgraditi doktrinu koja bi uspješno odgovorila na ključnu dilemu koja ta jamstva pred njih postavljaju, potrebno je razviti sustav pozitivnih mjera koje bi odredile na koji način su poslodavci obvezni pridonijeti uklanjanju opisanih strukturalnih prepreka jednakosti žena na tržištu rada kako bi se u praksi postigla stvarna jednakost plaća žena i muškaraca. Ovome u korist ide i činjenica kako Zakon o ravnopravnosti spolova dopušta i upućuje na pozitivne mjere kao sredstvo postizanja stvarne jednakosti žena i muškaraca. Ta mogućnost do sada nije korištena u praksi.

Zagreb, ožujak 2011.

Objavljeno u Izvješću o radu pravobraniteljice za 2010. godinu