

Јована Мисаиловић,*

Истраживач приправник, Институт за упоредно право у Београду

UDK: 331.221

ПРИНЦИП ЈЕДНАКЕ ЗАРАДЕ ЗА ИСТИ РАД ОДНОСНО РАД ИСТЕ ВРЕДНОСТИ

Апстракт: *Принцип једнаке зараде за исти рад односно рад исте вредности један је од основних постулата радног права. Имплементиран у национална законодавства значајно доприноси успостављању равноправности између жена и мушкараца на тржишту рада. Аутор се у раду бави недостацима поменутог принципа у државама Европске уније, националном законодавству, указујући и на значај који принцип једнаке зараде за исти рад односно рад исте вредности има за сузбијање родног јаза у платама између жена и мушкараца тзв. „gender pay gap“.*

Кључне речи: *једнака зарада, рад исте вредности, gender pay gap, родни јаз.*

1. Уводна разматрања

Принцип једнаке зараде за исти рад односно рад исте вредности потврђује став да су „жене и мушкарци, људска бића која су рођена слободна и једнака у достојанству и правима, вредна једнаког третирања у области плаћања рада, уколико остварују исти рад или рад исте вредности код истог послодавца“.¹ Право на једнаку зараду за исти рад односно рад исте вредности најшире посматрано подразумева право жена и мушкараца на једнаку накнаду за рад једнаке вредности (обично

* e-mail: j.misailovic@iup.rs

Рад примљен: 05.08.2019.

Рад прихваћен: 22.08.2019.

1 Б. Марковић, *Огледи о односима између појма правде и развитака позитивног приватног права*, (докторска теза) необјављена, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 1995, стр. 21-22.

се назива „једнака зарада“), постављено као један од основних стандарда радног права².

Осим тога, не само да је потребно да мушкарци и жене уживају право на једнаку зараду за исти или сличан рад, већ је потребно обезбедити једнаку зараду мушкарцима и женама и када је реч о раду за који се, иако је другачији, на основу објективних критеријума може утврдити да има једнаку вредност.³ Ово, имајући у виду право на правичну зараду и једнаку награду за рад исте вредности без икакве разлике које је гарантовано међународним инструментима⁴ а посебно, гаранتيју женама да услови њиховог рада неће бити гори од оних које уживају мушкарци. Такође, принцип једнаке зараде за исти рад односно рад исте вредности доприноси и сузбијању великог јаза који постоји између висина зарада (плата) мушкараца и жена, који се односи на разлику у заради (плати) између жена и мушкараца у одређеном тренутку и обично се израчунава у односу на границу према којој су зараде (плате) жена мање од зарада (плата) мушкараца.⁵

2 S. Jay, S. K. George, „International labour standards“, *Court Uncourt*, vol. 6, no.1/2019, стр. 12.

3 *Resolution concerning the second recurrent discussion on fundamental principles and rights at work*, International Labour Office, Geneva 2017, стр. 5.

4 Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима, „Службени лист СФРЈ“, бр. 7/71, чл. 7, ст. а, тч. i; Конвенција о укидању свих облика дискриминације жена, „Службени лист СФРЈ - Међународни уговори“, бр.11/81, чл. 11, ст. 1, тч. d; Право на равноправност накнада за жене и мушкарце за рад једнаке вредности признато је од стране Међународне организације рада давне 1919. године. Принцип је постављен у уводним одредбама Устава Међународне организације рада у ком је препознат као кључни елемент социјалне правде. Филадельфиска Декларација из 1944. године такође, потврђује да „сва људска бића, без обзира на расу, веровање или пол, имају право на материјално благостање и духовни развој у условима слободе и достојанства, економске сигурности и једнакости прилика. M. Oelz, S. Olney, M. Tomei, *Equal pay - An introductory guide*, International Labour Organization, Geneva 2013, стр. 3; Декларација Међународне организације рада о основним принципима и правима на раду наводи да све државе чланице имају обавезу да поштују, промовишу и реализују принципе који се тичу основних права. Ова основна права укључују уклањање дискриминације у области запошљавања и занимања. ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, (Adopted by the International Labour Conference at its 86th Session, Geneva, 18 June 1998), Art. 2d, <https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>, 22.07.2019.

5 Примера ради, ако плата жена износи 75 процената плате мушкараца, каже се да је разлика у платама 25 процената у корист мушкараца. У наведеном контексту, појмови „плата жена“ и „плата мушкараца“ односе се укупну зараду коју су примиле све жене, односно сви мушкарци који су класификовани као плаћени запослени. *Global Wage Report 2018/19 - What lies behind gender pay gaps*, International Labour Organization, Geneva 2018, стр. 21.

2. Конвенција број 100 о једнаком награђивању мушке и женске радне снаге

Посебно када је реч о делатности Међународне организације рада, једнака зарада за рад једнаке вредности је принцип утврђен Конвенцијом број 100, о једнаком награђивању мушке и женске радне снаге из 1951. године (у даљем тексту: Конвенција број 100). У смислу Конвенције број 100, једнака зарада за рад једнаке вредности подразумева да би једнако квалификоване жене и мушкарци требало да имају једнаку зараду ако обављају исти или сличан рад у еквивалентним условима. Једнака зарада за рад једнаке вредности такође, покрива ситуације у којима жене и мушкарци обављају другачији посао. Израз „награђивање“ подразумева надницу или плату обичну, основну или минималну и све друге користи које се исплаћују непосредно или посредно, у новцу или у природи, од стране послодавца раднику на основу запослења, док се израз „једнакост награђивања“ између мушке и женске радне снаге за рад једнаке вредности односи на стопе награђивања одређене без дискриминације у погледу пола.⁶

У случају када жене и мушкарци обављају садржински различит посао који укључује различите одговорности и захтева различите вештине или квалификације, а обавља се под различитим условима али, свеукупно гледано, реч је о раду једнаке вредности, требало би их платити једнако. Овако постављен принцип значајан је за економско оснаживање жена. Омогућавање да подцењени послови које обично обављају жене буду једнако цењени као и послови мушкараца, не само да побољшавају економску аутономију жена, већ помажу и у решавању професионалне сегрегације и друге структурне баријере са којима се жене суочавају.⁷ Иако је целокупна политика за родну равноправност

⁶ Конвенција Међународне организације рада број 100 о једнаком награђивању, „Службени весник Президијума Народне скупштине ФНРЈ“, број 12/52.

⁷ Док се на пољу једнаког плаћања мушкараца и жена бележи значајан јаз у разлици висина плата, равнотежа између мушкараца и жена постоји кад је реч о незапослености. Наиме, жене у развијеним земљама су по питању незапослености ближе равнотежи са мушкарцима према статистици о незапослености жена и мушкараца од 1.1. у 2018. години. У одређеним регионима, као што су Источна Европа и Северна Америка, бележи се нижа стопа незапослености жена од мушкараца. Успех у постизању једнакости незапослености се такође приписује дуготрајним негативним ефектима економске кризе из 2008. године, која је утицала на већину сектора у којима доминирају мушкарци. *World employment social outlook - Trends for woman*, International Labour Organization, Geneva 2018, стр. 8. Тако на пример, на италијанском тржишту рада, стопа незапослености жена је у просеку 2 до 3,3 процента већа од незапослености мушкараца, док разлика у незапослености полова није релевантно питање у северној

од суштинског значаја за промовишући једнаку зараду (плату), родна равноправност се не може постићи без једнаке зараде за рад једнаке вредности.⁸

Принцип једнакости у светлу Конвенције број 100 се односи на целокупну зараду – како основну, тако и додатке. Тиме се не дира у принцип о једнакој заради, која детаљније разрађује план имплементације принципа „једнака зарада за једнаку вредност рада“. Према члану 2, став 2. Конвенције, принцип једнакости у вредновању рада се примењује како у приватном, тако и у јавном сектору и он важи како у односу на постојеће радне односе, тако и на запошљавање нових радника. У томе се огледа значај Конвенције у односу на сузбијање дискриминације при запошљавању: Наиме, државе потписнице имају обавезу да посебне одредбе о једнакости мушкараца и жена на раду унесу у своје законодавство и пре него што се радни однос заснује. Дакле, већ код преговора о запошљавању и условима рада, накнади, бенефицијама и свим осталим елементима који су битни за остваривање права из радног односа.⁹

Имплементација Конвенције број 100 омогућила је да се у државама потписницама у мери у којој је то могуће, допринесе једнакости мушкараца и жена у погледу зарада за исти рад, односно рад исте вредности. Међутим, како ниједна држава данас нема идентичан законодавни систем а могућности за сузбијање дискриминације на свим пољима нису у оквирама граница свих држава потписница Конвенције број 100 исте, то је и Комитет експерата за примену конвенција и препорука Међународне организације рада (у даљем тексту: Комитет експерата) указао на одређене недостатке у примени Конвенције број 100 на које би државе потписнице у будућности требало да обрате посебну пажњу.

Европи и англосаксонским земљама. У Уједињеном Краљевству истраживања су показала да је стопа незапослености мушкараца у просеку 0,8 до 1 процента већа од незапослености жена, посебно током рецесије. Ситуација је слична у Сједињеним Америчким Државама, где је стопа незапослености мушкараца такође већа у односу на жена. М. Baussola, С. Mussida, Ј. Jenkins et. al., „Determinants of the gender unemployment gap in Italy and the United Kingdom: A comparative investigation“, *International Labour Review*, Vol. 154, No. 4/2015, стр. 555.

8 ILO, UN Women and OECD'S - Vision for the equal pay international coalition (EPIC), To contribute to the achievement of the SDG target 8.5 focussing on equal pay between man and woman for work of equal value, стр. 5, <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/wp-content/uploads/2018/10/EPICs-Vision.pdf>, 7.8.2019. Вид. више: *Resolution concerning gender equality at the heart of decent work*, ILO, 98th Session, June 2009.

9 М. Рељановић, „Међународна организација рада и забрана дискриминације при запошљавању“, *Страни правни живот* бр. 3/2012, стр. 81-82.

Тако, примера ради, Комитет експерата је анализирајући извештај који је поднела Антигва и Барбуда сматрао да део Кодекса о раду који предвиђа да „ниједна жена, само због свог пола, не може бити запослена под одређеним условима запошљавања мање повољним од оних које имају мушкарци радници запослени код истог послодавца за исто радно место“, није дао пуни законодавни израз принципу Конвенције број 100. Комитет је том приликом подсетио да само забрана дискриминације у висини плата по основу пола неће бити довољна за спровођење Конвенције, јер забрана дискриминације у висини плата по основу пола не обухвата концепт „рад једнаке вредности“ наведен у члану 1 (б) Конвенције. Такође, Комитет експерата је том приликом подсетио на важност давања пуног законодавног израза принципу једнаке накнаде за мушкарце и жене за рад једнаке вредности, посебно имајући у виду постојање професионалне сегрегације по основу пола. С тим у вези, Комитет експерата је утврдио да принцип једнаке накнаде за мушкарце и жене за рад једнаке вредности не би требало да предвиђа само једнаку накнаду за мушкарце и жене који обављају исти рад, већ исто тако и једнаку накнаду за рад који обављају мушкарци и жене који је различитог карактера али ипак једнаке вредности.¹⁰

Као један од проблема са којима се државе приликом имплементације Конвенције број 100 сусрећу, Комитет експерата је пронашао недостатак објективних система евалуације које би земље потписнице користиле приликом утврђивања „једнаке вредности занимања“, а посебно с обзиром на разлике које постоје између висине зарада у јавном и приватном сектору. Приликом анализе извештаја који су послали Бахами, Комитет експерата био је мишљења да је потребно да државе потписнице доставе и извештаје који се односе на развој и употребу система евалуације вредности послова како у јавном тако и у приватном сектору.¹¹

Интересантан је став Комитета поводом усвајања Закона о транспарентности у структури плата од 30. јуна 2017. године ¹² у Немачкој, којим се уводи индивидуално право за запослене у установама

10 *Application of International Labour Standards 2019 - Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, International Labour Conference, 108th Session, 2019, стр. 360.

11 *Ibid.*, стр. 367.

12 Gesetz zu Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen Vom 30. Juni 2017. https://www.bgb1.de/xaver/bgb1/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGB1&start=//%*%5B@attr_id=%27bgb1117s2152.pdf%27%5D#__bgb1__%2F%2F%*%5B%40attr_id%3D%27bgb1117s2152.pdf%27%5D__1566485157386

са више од 200 запослених на добијање информација о средњој месечној бруто плати најмање шест запослених другог пола који обављају исти посао или посао једнаке вредности. „Једнак рад“ у светлу Закона о транспарентности у структури плата дефинисан је као идентична или слична активност, а „радом једнаке вредности“ сматра се рад жена и мушкараца који се може сматрати упоредивим. када се узме у обзир укупност фактора, попут врсте посла, захтева за обуком и условима рада. Поред тога, према Закону о транспарентности у структури плата, послодавци из приватног сектора са више од 500 запослених имају обавезу да редовно извештавају о предузетим мерама за промовисање родне равноправности и стварање услова за једнаке плате за жене и мушкарце. Додатно, послодавци се охрабрују, али нису у обавези да користе интерне процедуре којима би се утврдило да ли је систем по ком се исплаћују зараде у њиховим компанијама у складу са захтевима о једнакости плаћања мушке и женске радне снаге.¹³

3. Родни јаз између зарада мушкараца и жена - „Gender pay gap“ у Европској унији

Уговором о Европској унији¹⁴ гарантује се право на једнаку зараду мушкарца и жене као једно од темељних вредности и задатака Европске уније. Овај принцип потврђен је и Уговором о функционисању Европске уније којим је предвиђено да Европска унија тежи ка отклањању неједнакости, промовисању равноправности између мушкараца и жена и борби против дискриминације на основу пола и обавезује сваку државу чланицу да примењује принцип једнаке зараде за мушке и женске раднике за једнак рад или рад једнаке вредности.¹⁵ Повеља о основним правима Европске уније такође, предвиђа да ће равноправност мушкараца и жена бити сигурна у свим ситуацијама, укључујући запошљавање, рад и плаћање.¹⁶ Када је реч о директивама Европске уније, најважнијом за омогућавање једнакости у погледу зарада за исти рад мушкараца и жена може се сматрати Директива 2006/54/ЕЗ Европског парламента

13 *Application of International Labour Standards 2019 - Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, стр. 395.

14 Treaty on European Union, Art. 6., https://europa.eu/european-union/sites/europa.eu/files/docs/body/treaty_on_european_union_en.pdf.

15 Treaty on the functioning of the European union, Art. 157., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:12016ME/TXT&from=HR>.

16 Charter of the fundamental rights of the European Union, (2010/C 83/02), Art. 23., <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0389:0403:EN:PDF>

којом се између осталог, предвиђа уклањање директне или индиректне дискриминације на основу пола са свим аспектима и условима плаћања за једнак рад или рад једнаке вредности.¹⁷

Иако најважнији документи Европске уније предвиђају једнакост мушкараца и жена и постављају сузбијање дискриминације по основу пола за један од најважнијих задатака, родни јаз у зарадама („gender pay gap“), у државама Европске уније и даље постоји. Под термином *gender pay gap* подразумева се разлика у годишњој бруто заради заради између мушкараца и жена.¹⁸ Показатељи за мерење неједнакости у зарадама с обзиром на пол, показују да су плате жена у државама у Европској унији ниже од плата мушкараца у просеку за чак 16%. Сличну слику даје и поређење дневних зарада између мушкараца и жена, које указује на то да жене некада морају радити 15 месеци како би зарадиле плату коју мушкарац заради током 12 месеци рада.¹⁹

Факторима који доприносе разлици у зарадама између мушкарца и жена могу се сматрати готово уобичајене руководеће позиције резервисане за мушкарце који са собом повлаче и значајно више зараде. Овај тренд постављања мушкараца на више руководеће позиције кулминира на самом врху хијерхије радних места, где је мање од 6% жена на позицијама извршних директора. Такође, важним фактором сматра се и преузимање од стране жена важних неплаћених задатака попут рада у домаћинству и бриге о деци и породици, у далеко већим размерама од мушкараца. Док запослени мушкарци проведу у просеку 9 сати недељно на неплаћеним пословима у домаћинству, жене то раде 22 сата, односно 4 сата сваки дан. На тржишту рада то се одражава тако да, једна од три жене смањује број радних сати на пола радног времена, док исто чини само 1 од 10 запослених мушкараца.²⁰ Додатно, као један од узрока за

17 Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054>.

18 The gender pay gap situation in the EU, https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en, 13.08.2019.

19 A. Poje, M. Roksandić, *Jednaka zarada za jednak rad ili rad jednake vrednosti*, Savez slobodnih sindikata Slovenije, Ljubljana 2013, стр. 56.

20 Жене проводе више времена ван тржишта рада него мушкарци. Ови прекиди каријере не само да утичу на висину зараде већ утичу и на висину будуће зараде и пензије. *The gender pay gap*, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_en.htm, 14.08.2019.

разлику у висини зарада мушкараца и жена може се сматрати ниво образовања и разлика у радном искуству између жена и мушкараца.²¹

Сегрегација на тржишту рада препозната је у Акционом плану Европске уније за период 2017-2019 године за борбу против разлике у зарадама између полова као један од изузетно важних фактора, јер већина радника у Европи углавном ради са колегама истог пола²² а у секторима у којима преовладавају жене зараде су често ниже него у секторима у којима преовладавају мушкарци. Осим тога, у готово свим занимањима мушкарци су у просеку плаћени више од жена. Дискриминација у платама и даље је свеприсутна а рад који обично обављају жене плаћа се мање од рада који обично обављају мушкарци, чак и ако има једнаку вредност. Осим тога, тајновитост у погледу висине зараде додатно отежава откривање случајева дискриминације.²³

Размера у погледу разлика у зарадама између полова зависи и од институција које одређују висину зараде. Међусекторске минималне зараде и механизми утврђивања зараде могу допринети повећању зарада у слабије плаћеним секторима, а тиме и смањењу разлике у платама између полова.²⁴

Политике које теже успостављању равнотеже између пословног и приватног живота могу, ако су добро осмишљене, да помогну у смањењу разлика висине зарада између мушкараца и жена. Улагање у установе за помоћ и гаранција права на одговарајућа одсуства услед породичних разлога за жене и мушкарце доприноси смањењу разлике у зарадама између полова, јер доводи до смањења трајања прекида каријере жена. У том циљу требало би више вредновати флексибилне услове рада укључујући флексибилно радно време, скраћено радно време и рад на даљину, за жене и мушкарце уместо да се сматрају трошком за послодавце, који често запослене у складу са условима флексибилних облика запшљавања кажњавају смањењем зараде.²⁵ Европска Комисија оценила је да је непостојање дефиниције рада једнаких вредности,

21 Reports provided by the specialized agencies of the United Nations system on the implementation of the Convention in areas falling within the scope of their activities, <http://docstore.ohchr.org/SelfServices>, 13.08.2019.

22 B. Burchell, V. Hardy, J. Rubery et al., *A new method to understand labour market segregation*, European Commission, Luxembourg 2015, стр. 35.

23 *EU Action Plan 2017-2019 Tackling the gender pay gap*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52017DC0678>, 14.08.2019.

24 *EU Action Plan 2017-2019 Tackling the gender pay gap*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52017DC0678>, 14.08.2019.

25 Вид. С. Goldin, „A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter”, *American Economic Review*, Vol. 104, No. 4/2014, стр. 1091–1119.

укључујући и јасне критеријуме за упоређивање и вредновање различитих послова, велика препрека жртвама дискриминације по основу разлике у зарадама.²⁶ Како би се проценило да ли запослени обављају посао једнаке вредности, морају се размотрити фактори попут природе посла, оспособљавања за рад и услова рада. Ово, јер само у случају објективне оцене и класификације радних места у складу са националним законодавством може се спречити дискриминација у погледу зарада за исти рад односно рад исте вредности.

Основа за омогућавања једнакости плата мушкараца и жена подразумева постојање програма једнакости плата код послодавца. Питање које се потенцијално јавља приликом спровођења програма једнакости плата код послодавца јесте који се послови могу упоређивати.²⁷ Иста метода мора се користити за процену свих послова како би се могли упоредити једни са другима. Ако се за процену послова радника са плавим крагнама („*blue-collar jobs*“) које углавном обављају мушкарци користи једна метода, док се за оцењивање канцеларијских послова које чешће обављају жене користи друга метода, то ће аутоматски значити да се „*blue-collar jobs*“ искључиво међусобно упоређују, док исто вреди и за канцеларијске послове. У таквој ситуацији дискриминацију зарада (плата) по основу пола било би немогуће исправити.²⁸

4. Принцип једнаке зараде за исти рад у светлу Закона о раду Републике Србије

Закон о раду Републике Србије поштује принцип једнаке зараде за исти рад, иако је концепт „истог рада“ проглашен застарелим по окончању Другог светског рата.²⁹ Разлог томе, може се сматрати чињеница да изузетно мали број жена и мушкараца обавља „рад који је идентичан или у великој мери сличан“, односно рад који „укључује

26 Commission Recommendation of 7 March 2014 on strengthening the principle of equal pay between men and women through transparency Text with EEA relevance, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32014H0124&from=EN>, 20.08.2019.

27 У том смислу, у програму једнакости плата обично се препоручује да сви послови у предузећу буду укључени. Развијене су методе које омогућавају истовремено оцењивање великог броја послова, укључујући, на пример, послове који обављају механичари, медицинске сестре, секретари или инжењери.

28 *Promoting equity - gender neutral job evaluation for equal pay : a step by step guide*, International Labour Organization, Geneva 2008, стр. 18.

29 А. Петровић. *Међународни стандарди рада*, Правни факултет Ниш, Ниш 2009, стр. 288.

послове који представљају виши ниво сличности један према другоме, чак и када нису потпуно идентични³⁰.

Закон о раду Републике Србије гарантује једнаку зараду за рад исте вредности, који превазилази оквире истог рада покривајући „рад који, споља посматрано, делује као различит, али је једнако вредан као рад са којим се упоређује“.³¹ Сваки од елемената плаћања рада мора се посматрати понаособ и у сваком од тих елемената обезбедити једнакост. У противном, послодавац би могао исплатити запосленој незнатну основну зараду са различитим погодностима и тврдити да је таква зарада у целини повољнија од зараде мушкараца којем би исплаћивао вишу основну зараду, али без погодности.³²

Према одредбама Закона о раду³³, запосленом се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварује код послодавца. Под радом исте вредности се подразумева рад за који се захтева исти степен стручне спреме, иста радна способност, одговорност, физички и интелектуални рад.

Иако се принцип једнаке зараде за рад исте вредности на првом месту усваја у циљу успостављања једнакости између мушкараца и жена на раду у погледу зарада за исти рад који обављају, нису усамљени случајеви да разлика у зарадама постоји и између лица истог пола услед кршења одредби Закона о раду.³⁴ У том смислу, потребно је обавезати послодавце ефективним системом вредновања радних места да једнако

30 Р. Вукадиновић, „Примена начела једнаког плаћања мушкараца и жена у праву Европске уније“, Радно и социјално право, бр. 3–6/98, стр. 281.

31 А. Петровић, стр. 207.

32 Д. Радовановић, „Једнака зарада жена и мушкараца за исти рад или рад исте вредности у светлу Закона о раду“, Право и привреда 1/2014, стр. 240.

33 Закон о раду „Службени гласник Републике Србије“ бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017, 113/2017 и 95/2018, чл. 104, ст.2 и 3.

34 Тако примера ради, Врховни касациони суд био је става да у случају када су „три запослена радника обављали исте послове радног места варилац, а једино рад тужиоца вреднован нижом зарадом, која је обрачунавана у мањем коефицијенту у односу на остала два запослена, са истим степеном стручне спреме као и тужилац, тужилац је на тај начин претрпео материјалну штету због мање исплаћене зараде, с обзиром да је разлика у његовој заради последица непоштовања одредбе члана 104 става 2 и 3 Закона о раду и неоправданог вредновања истог рада.“ То даље подразумева да је послодавац у конкретном случају непоступањем по одредби Закона о раду о једнакој заради за исти рад, тужиоца ставио у неповољнији положај у односу на друга лица, са којима је радио на истом радном месту, обављајући идентичне послове, испуњавајући посебне и опште услове за рад на том радном месту. Пресуда Врховног касационог суда бр. Рев 2 1833/17 од 01.03.2018.године.

вреднују рад свих запослених на истим односно сличним радним местима у складу са условима постављеним у закону.

Питање вредновања радног места и плаћености свих запослених који обављају исти рад код послодавца може се посматрати и са аспекта послова које запослени *стварно* обавља а не само са становишта послова које је запослени у складу са општим актом код послодавца и уговором о раду обавезан да извршава. У том смислу, принцип једнаке зараде за исти рад посебно добија на значају јер, пружа потпору свим запосленим независно од пола, да уживају право на једнаку зараду за једнак рад у складу са законом предвиђеним објективним критеријумима. У случају када је запослени *de facto* обављао послове по налогу послодавца (без закљученог анекса уговора о раду) за које је предвиђена виша зарада од оне коју запослени у складу са уговором о раду прима, запослени има право на вишу зараду с обзиром на посао који је запослени стварно обављао.³⁵

5. Закључна разматрања

Принцип једнаке зараде за исти рад односно рад исте вредности препознат је већ дуги низ година као један од најважнијих начела радног права. Међутим, и поред настојања да се дискриминација у погледу зарада мушкараца и жена у потпуности искорени, чини се да је на том путу потребно учинити још додатних корака. Ово, имајући у виду да дискриминација у погледу зарада мушкараца и жена постоји у многим развијеним европским земљама, али и да је изузетно тешко доказати неједнакост у зарадама мушкараца и жена за исти рад. Узрок томе може се тражити у нетранспарентности података о систему зарада и неприступачности информација о додацима, бонусима и наградама које су од кључног значаја за утврђивање дискриминације у овој области.

³⁵ Апелациони суд у Новом Саду био је става да је тужени као послодавац тужиље у обавези да исплати зараду тужиљи која је сагласно општим актима туженог, одговарајућа пословима које је тужиља *стварно* обављала. Тужиља је била запослена код туженог као референт у рачуноводству. По усменом налогу директора обављала је у извесном периоду и послове шефа финансија. Међутим, тужени је тужиљи у упитном периоду обрачунавао и исплаћивао зараду, применом коефицијента који је био утврђен за послове референта у рачуноводству, а не послове шефа финансија које је тужиља стварно обављала. У наведеном случају суд је сматрао да је тужени учинио повреду права тужиље на једнаку зараду за једнак рад под једнаким условима кршећи одредбе члана 104 став 1 Закона о раду којима је прописано да запослени има право на одговарајућу зараду која се утврђује у складу са законом, општим актом и уговором о раду. Пресуда Апелационог суда у Новом Саду бр. Гж1 2640/11 од 3.5.2012. године.

Потреба за успостављањем једнакости у погледу зарада између жена и мушкараца остварена је и у нашем домаћем законодавству. Међутим, и поред тога, чињеница је да постоје разлике у зарадама између жена и мушкараца и да жене често и не знају да су за исти посао мање плаћене од својих колега. Родни јаз у зарадама, присутан у земљама широм света израз је неравноправности жена у области рада и друштву уопште, јер чини се да су мање зараде жена последица дубоко укоревених родних предрасуда.

У намери да принцип једнакости зарада за исти рад односно рад исте вредности добије на значају у мери и смислу који заслужује, потребно је омогућити да се систем вредновања радних места код послодаваца посебно у приватном сектору успостави на начин којим ће се дискриминација искоренити.

Литература и извори

Baussola, M., Mussida, C., Jenkins, J., et. al., „Determinants of the gender unemployment gap in Italy and the United Kingdom: A comparative investigation“, *International Labour Review*, Vol. 154, No. 4/2015, стр. 537-562.

Burchell, B., Hardy, V., Rubery, J. et al., (2015), *A new method to understand labour market segregation*, Luxembourg, European Commission.

Commission Recommendation of 7 March 2014 on strengthening the principle of equal pay between men and women through transparency Text with EEA relevance, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32014H0124&from=EN>, 20.08.2019.

EU Action Plan 2017-2019 Tackling the gender pay gap, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52017DC0678>, 14.08.2019.

Goldin, C. (2014), „A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter“, *American Economic Review*, Vol. 104, No. 4/2014, стр. 1091-1119.

Jay, S., George, S. K., (2019) „International labour standards“, *Court Uncourt*, vol. 6, no.1/2019, стр. 12-16.

Марковић, Б., (1995), *Огледи о односима између појма правде и развитка позитивног приватног права*, (докторска теза) необјављена, Београд, Правни факултет Универзитета у Београду.

Oelz, M., Olney, S., Tomei, M., (2013), *Equal pay - An introductory guide*, Geneva, International Labour Organization.

Петровић, А., (2009), *Међународни стандарди рада*, Правни факултет Ниш, Ниш.

Поје, А., Roksandić, М., (2013), *Jednaka zarada za jednak rad ili rad jednake vrednosti*, Ljubljana, Savez slobodnih sindikata Slovenije.

Радовановић, Д., (2014), „Једнака зарада жена и мушкараца за исти рад или рад исте вредности у светлу Закона о раду“, *Право и привреда* бр. 1/2014, стр. 235-245.

Рељановић, М., (2012), „Међународна организација рада и забрана дискриминације при запошљавању“, *Страни правни живот* 3/2012, стр. 80-94.

Reports provided by the specialized agencies of the United Nations system on the implementation of the Convention in areas falling within the scope of their activities, <http://docstore.ohchr.org/SelfServices>, 13.08.2019.

The gender pay gap situation in the EU, https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en, 13.08.2019.

The gender pay gap, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_en.htm, 14.08.2019.

Вукадиновић, Р., (1998), „Примена начела једнаког плаћања мушкараца и жена у праву Европске уније“, *Радно и социјално право* бр. 3–6/98, стр. 269-285.

(2008), *Promoting equity - gender neutral job evaluation for equal pay : a step by step guide*, Geneva, International Labour Organization,

(2009), *Resolution concerning gender equality at the heart of decent work*, ILO, 98th Session.

(2018), *Global Wage Report 2018/19 - What lies behind gender pay gaps*, Geneva, International Labour Organization.

(2018), *World employment social outlook - Trends for woman*, Geneva, International Labour Organization.

(2019), *Application of International Labour Standards 2019 - Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, International Labour Conference, 108th Session.

ILO, UN Women and OECD'S - Vision for the equal pay international coalition (EPIC), To contribute to the achievement of the SDG target 8.5 focussing on equal pay between man and woman for work of equal value, <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/wp-content/uploads/2018/10/EPICs-Vision.pdf>, 7.8.2019.

Resolution concerning the second recurrent discussion on fundamental principles and rights at work, (2017), Geneva, International Labour Office.

Списак коришћених извора права

Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима, „Службени лист СФРЈ“, бр. 7/71.

Конвенција о укидању свих облика дискриминације жена, „Службени лист СФРЈ - Међународни уговори“, бр.11/81.

Конвенција Међународне организације рада број 100 о једнаком награђивању, „Службени весник Президијума Народне скупштине ФНРЈ“, бр. 12/52.

Закон о раду „Службени гласник Републике Србије“ бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017, 113/2017 и 95/2018.

Пресуда Врховног касационог суда бр. Рев 2 1833/17 од 01.03.2018. године.

Пресуда Апелационог суда у Новом Саду бр. Гж1 2640/11 од 03.05.2012. године.

ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, (Adopted by the International Labour Conference at its 86th Session, Geneva, 18 June 1998).

Gesetz zu Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen Vom 30. Juni 2017.

Treaty on European Union, https://europa.eu/european-union/sites/europaeu/files/docs/body/treaty_on_european_union_en.pdf.

Treaty on the functioning of the European union, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:12016ME/TXT&from=HR>.

Charter of the fundamental rights of the European Union, (2010/C 83/02), <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0389:0403:EN:PDF>

Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation.

Jovana Misailović,
Research associate at Institute of Comparative Law, Belgrade

Principle of equal pay for equal work and work of equal value

Summary

The principle of equal pay for equal work or work of the same value has been recognized for many years as one of the most important principles of labor law. However, despite efforts to eradicate discrimination against the earnings of men and women, further steps need to be taken along this path. Taking into account that discrimination regarding the earnings of men and women exists in many developed European countries, only adds to the fact it is extremely difficult to prove the inequality in earnings of men and women for the same work. This may be the case due to the lack of transparency of the earnings system data and the inaccessibility of information on bonuses and rewards that are critical to determining discrimination in this area. The legislation of Republic of Serbia is no exception when it comes to the gender inequality in wages. Moreover, the fact is that there are differences in earnings between women and men and that women often do not know that they are paid less than their counterparts for the same job. The gender pay gap, present in countries around the world, is an expression of women's inequality in work and society in general and it seems that women's lower earnings are still the result of deep-rooted gender preconception that have not yet been found by society in the 21st century.

Key words: *wages, equal pay, equal work, gender pay gap.*

