Sindikat kovinske in
elektroindustrije Slovenije

SKEI Slovenije
Dalmatinova 4
1000 Ljubljana

Gradivo za mednarodni seminar v Bad Hofgasteinu, Avstrija
9. -13.7.2018

ENAKO PLAČILO ZA ENAKO DELO

Viri:

- **Dr. Barbara Kresal, Pravna ureditev plač, 2001**
- **Konvencija MOD št. 100 o enakem plačilu delavcev in delavk za delo enake vrednosti, 1951 in istoiemensko priporočilo MOD**
- **Evropska socialna listina (revidirana 1999)**
- **Enako plačilo za enako delo ali delo enake vrednosti, ZSSS, ženski lobi Slovenije, 2013**
- **Kampanja evropskega sindikata IndustriAll**
- **ETUC Resolution on Priorities fort he Coordination of Collective Bargaining and Wage polcies (draft for meeting in Sofia 25.-26. June 2018)**

Sekretar SKEI za KP in PS
Bogdan Ivanovič

I. ENAKO PLAČILO DELAVCEV IN DELAVK ZA DELO ENAKE VREDNOSTI

1. Pravna vira:
1.1. Konvencija MOD št 100 o enakem plačilu delavcev in delavk za delo enake vrednosti (1951) in spremljajoče istoimensko priporočilo št. 90
1.2. Evropska socialna listina (revidirana 1999)
2. Konvencija MOD št 100 zavezuje državo, ki jo je ratificirala, da:
2.1. Spodbuja to načelo
2.2. Zagotovi za vse delavce in delavke uporabo načela enakega plačila za delavce in delavke za delo enake vrednosti.
3. Načelo se lahko izvaja:
3.1. Z nacionalno zakonodajo
3.2. Z mehanizmom določanja plač, ki ga vzpostavlja ali priznava zakonodaja
3.3. S kolektivnimi pogodbami med delodajalci in delavci
3.4. S kombinacijo naštetih sredstev
4. Izraz »plačilo« se uporablja zelo široko (za vsa plačila), ki delavcu pripadajo na podlagi pogodbe o zaposlitvi (neposredna in posredna plačila, ki izvirajo iz delavčeve zaposlitve pri delodajalcu).
5. Konvencija zavezuje državo, da spodbuja načelo enakega plačila brez diskriminacije na podlagi spola pri zakonodaji, ki jo sprejema.
6. Pri uveljavljanju drugega načela »enako plačilo za delo enake vrednosti« naletimo na problem vrednotenja dela, ugotavljanja oz. določanja vrednosti posameznega dela glede na:
6.1. Njegovo vsebino (zahtevnost)
6.2. Njegovo tržno vrednost
6.3. Vrednost rezultatov (proizvodov) določenega dela
7. V postopku sprejemanja konvencije je bil med različnimi možnimi pristopi najsprejemljivejši pristop, ki izhaja iz »vsebine dela«.
8. Vendar pa Konvencija MOD št. 100 omenja »objektivno vrednotenje dela« - izhaja iz ugotovitve, da je objektivno vrednotenje del nujna predpostavka za uveljavitev načela enakega plačila. Kjer se ugotovi, da bo to pomagalo k uveljavljanju konvencije, naj država sprejme ukrepe za spodbujanje objektivnega ocenjevanja del na osnovi vsebine dela, ki se mora opraviti.
8.1. Metode takšnega vrednotenja dela so lahko določene s strani pristojnega organa za določanje višine plač ali s strani kolektivnih pogodb, kjer le – te določajo višino plač (to je za vrednosti osnovnih plač določeno s 3 kolektivnimi pogodbami dejavnosti, ki jih sklepa SKEI):
8.2. Navajajo se 4 glavni elementi za objektivno vrednotenje dela (ti so tudi v prej navedenih 3 KPD, ki jih sklepa SKEI):
8.2.1. Zahtevane sposobnosti (izobrazba in izkušnje)
8.2.2. Odgovornost
8.2.3. Fizični in umski napor
8.2.4. Delovni pogoji
9. Priporočilo h konvenciji gre še korak dlje: ugotavlja, da načelna opredelitev odseva spoznanje, da to ni dovolj, ampak je potrebno odpraviti vzroke, zaradi katerih pride do dejanskih razlik med plačilom delavcev in delavk v praksi.
9.1. Gre za zahteve, ki naj zagotavljajo enake možnosti pri obravnavanju delavcev in delavk:
9.1.1. Zagotoviti je treba enake ali enakovredne možnosti za poklicno usmerjanje in usposabljanje, za svetovanje v zvezi z zaposlitvijo in zaposlovanjem
9.1.2. Spodbujati uporabo teh možnosti s strani žensk

9.1.3. Zagotavljati socialne storitve, ki upoštevajo potrebe zaposlenih žensk, še posebej tistih z družinskimi obveznostmi
9.1.4. Spodbujati enakost delavcev in delavk v zvezi z dostopom do poklicev in zaposlitev, ob upoštevanju makroekonomskih in notranjih predpisov v zvezi z varstvom žensk
9.1.5. Kasnejša nadgradnja je v Konvenciji MOD št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih (in istoimensko priporočilo) in v Konvenciji MOD št. 156 o enakih možnostih delavcev in delavk ter njihovem enakem obravnavanju (in istoimensko priporočilo)
10. Pričakuje se, da se večja učinkovitost uveljavljanja načel enakega plačila za enako delo in delo enake vrednosti pospešuje z aktivnostmi socialnih partnerjev in vsebino kolektivnih pogodb.
11. Evropska socialna listina v 3. odstavku 4. člena določa, da se pogodbenice zavezujejo priznavati delavcem in delavkam enako plačilo za delo enake vrednosti.
12. Prej navedena določba se obravnava iz 2 vidikov:
12.1. Enakopravnost med ženskami in moškimi
12.2. Pravičnost plačila
13. Evropska socialna listina gre »dlje« od Konvencije MOD št. 100: zahteva do enakega plačila se mora splošno priznati (za dosego cilja je potrebna intervencija države):
13.1. Pravni red države mora zagotavljati enako plačilo za enako delo v predpisih in praksi
13.2. V državi morajo biti ustrezni ukrepi za izenačitev plačila delavka in delavcev za delo enake vrednosti
13.3. Da so določbe kolektivnih pogodb in pogodb o zaposlitvi, ki nasprotujejo omenjenemu načelu, opredeljene kot nične in brez pravnega učinka
13.4. Da je z ustreznimi predpisi zagotovljeno varstvo pravice do enakega plačila
13.5. Da delavci uživajo učinkovito varstvo pred morebitnimi povračilnimi ukrepi zaradi uveljavljanja te svoje pravice
14. Pravica do enakega plačila ne glede na spol in za enako vrednost dela je v Sloveniji sicer pravno zagotovljena, ključni problem pa je uresničevanje v praksi, saj statistični podatki kažejo, da povprečne plače žensk zaostajajo za povprečnimi plačami moških. Ugotovljene anomalije v praksi s predlogi rešitev:
14.1. Slabše vrednotenje dela žensk – v podjetniški KP je potrebno opredeliti spolno nevtralen sistem za vrednotenje del na delovnem mestu
14.2. Uvrščanje žensk za enako zahtevno delo v nižji plačilni razred znotraj tarifnega razreda – prizadeta oseba pisno zahteva od delodajalca odpravo kršitve diskriminacije
14.3. Razlike v plači med spoloma se s prehodom v višji tarifni razred in s tem z višjo izobrazbo povečajo – prizadeta oseba pisno zahteva od delodajalca odpravo kršitve diskriminacije
14.4. Moški so pogosteje nagrajeni s stimulativnim delom plače - natančno razdelati osnove in merila za delovno uspešnost, kar bo omogočalo spolno nevtralnost
14.5. Diskriminacija zaradi bolniške odsotnosti zaradi nege družinskih članov – delavski predstavniki morajo takšnim določbam oz. praksi nasprotovati in obvestiti inšpekcijo dela.

II. KAMPANJA EVROPSKEGA SINDIKATA INDUSTRIALL – ENAKO PLAČILO ZA ENAKO DELO

1. Enotni trg in prosti pretok ljudi v EU nista bila oblikovana zato, da bi »pomagala« državam, ki se zavzemajo za najnižje socialne pravice.
2. Razlike v plačah med državami zahodne in vzhodne Evrope, ki ne temeljijo na realnih predpostavkah rasti produktivnosti in rasti dodane vrednosti na zaposlenega, resno načenjajo temeljne enakosti in enakopravnosti v EU – pot za izenačevanje plač bo dolga.

3. Glavne usmeritve za kampanjo Evropske konfederacije sindikatov:
3.1. Leta nazaj je bilo zadrževanje rasti plač »zmotna« osnova za okrevanje gospodarstva iz krize, saj zniževanje plač in njihovo moderiranje ni prispevalo k okrevanju. To je vodilo v stagnacijo, povečevanje neenakosti in socialne težave.
3.2. Krepitev kupne moči je ključ za povečevanje rasti v EU. Plače morajo postati glavno orodje za trajno okrevanje, potreben je boj proti neenakosti in zagotovljena pravična delitev. Tukaj tudi podpora Evropski komisiji s spoznanjem, da je rast domačega povpraševanja najpomembnejša komponenta gospodarske rasti v Evropi (EK 2016).
3.3. Delavci so plačali najvišji ceno v krizi in še vedno ne čutijo gospodarskega okrevanja. Raziskava ETUI iz marca 2017 kaže, da so plače celo nižje kot so bile pred leti v 7 državah EU in da v 18 državah EU plače rastejo počasneje v 7 letih po krizi kot pa so v 8 letih pred tem.
3.4. Poviševanje realnih plač je tudi potrebno za boj proti prekarnemu delu, za kar so pogosto značilne nizke in nesigurne plače, v revščini dela 10% evropskih delavcev. Dostojne plače zagotavljajo dostojno življenje – to mora biti naša prioriteta.
3.5. Da dosežemo enakost, pravičnost in premagamo socialni damping, mora biti splošna rast plač v primerjavi med državami, regijami in podjetji v posamezni državi zahteva kot temeljno orodje. Opozarjanje na plačno vrzel med zahodnimi in vzhodnimi državami EU je prioriteta. Ni več sprejemljivo, da delavci v enakih podjetjih oz. sektorjih, ki opravljajo enako delo in dosegajo primerljive nivoje produktivnosti dela, prejemajo različno velike plače.
4. Glavni cilji kampanje v evropskem sindikatu IndustriAll:
4.1. Za spremembo negativne drže med javnostjo, oblikovalci politik in poslovanjem glede rasti plač, moramo postaviti rast plač na vrh agende na evropskem in nacionalnem nivoju. Javna diskusija je bila dominantno neo-liberalno naravnana, ki je vodila ljudi v razmišljanje, da ni pošteno, če gledajo na rast plač. S to kampanjo moramo spremeniti verovanje ljudi in zaupanje v delavce, da se obrnejo na svoje delodajalce in vlade ter zahtevajo povišanje plač. Kampanja je osredotočena tudi na bolj krepka kolektivna pogajanja na nacionalnem nivoju z zagotovitvijo visoke pokritosti delavcev s kolektivnimi pogajanji in visoko sindikalno organiziranostjo.
4.2. Kampanja evropskega sindikata IndustriAll je povezana s sprejetimi prioritetami na kongresu v Madridu leta 2016:
4.2.1. Opozorilo na plačni prepad med vzhodnim in zahodnim delom Evrope je prioriteta. Kljub primerljivim nivojem izobraževanja in veščin, opravljanju enakega dela in doseganju primerljivih nivojev produktivnosti, imajo delavci v državah vzhodne Evrope nižje plače od delavcev v državah zahodne Evrope. To več ni sprejemljivo. Države srednje in vzhodne Evrope morajo spoznati, da je kakovost njihove delovne sile ključen element za njihovo konkurenčnost.
4.2.2. Že od krize leta 2008, realne plače zaostajajo za rastjo produktivnosti dela v večini držav srednje in vzhodne Evrope. Najboljše orodje, da zagotovimo enako delitev v prihodkih in višji nivo plač, je ustanovitev učinkovitih struktur za kolektivna pogajanja: kjer to ne bo dovolj, je potrebno ustrezno povišati minimalne plače. Koordinacijska vloga evropskega sindikata IndustriAll mora zagotoviti rast plač v skladu z rastjo produktivnosti ob upoštevanju specifičnosti v dejavnostih posamezne države.
5. Iz raziskave Evropskega sindikalnega inštituta (raziskovalec Bela Galgozci) – kratek komentar na graf št. 1:
5.1. Zaostajanje rasti plač za rastjo produktivnosti – to je razširjen fenomen v zadnjih desetletjih – se ne nanaša samo na sindikate, ampak povečano na vse oblikovalce politik plač
5.2. Razmerje med produktivnostjo in plačami je osrednje vprašanje za pravično delitev med delom in kapitalom. Evropska konkurenčnost ne sme temeljiti na nizkih plačah.

5.3. Vodilno načelo je, da mora nominalna rast plač kompenzirati inflacijo in realno rast produktivnosti dela.
5.4. Graf št. 1: Realna rast produktivnosti (dodana vrednost na zaposlenega) in razvoj plač v obdobju 2016/2008:
5.4.1. Na nivoju EU – 28 je bila rast produktivnosti v povprečju 10,5%, rast plač v povprečju pa le 2,4% (4-kratno zaostajanje)
5.4.2. Tudi v Sloveniji plače zaostajajo za rastjo produktivnosti dela, vendar spadamo v skupino držav z najmanjšim (zaostajanje je manjše kot v Nemčiji)
5.4.2.1. Lastne analize kažejo, da od 3 KPD, ki jih sklepa SKEI, je manjše zaostajanje v kovinski in elektroindustriji, višja rast plač od produktivnosti pa je v kovinskih materialih in livarnah
6. Druga raziskava je pokazala, da v Sloveniji od držav EU-28 porabimo največji delež BDP za stroške dela.
7. Po standardu kupne moči glede na povprečno neto plačo v državi (nemška raziskava), je bila leta 2016 slovenska neto plača nižja le za 377 € od nemške povprečne mesečne plače.

III. PRIORITETE KOORDINACIJE V KOLEKTIVNIH POGAJANJIH IN PLAČNI POLITIKI 2018-2019

1. Prioritete izhajajo iz poglobljene analize nacionalnih trendov in zahtev sindikatov v kolektivnih pogajanjih skozi poročila o njihovih strategijah in drugih raziskav.
2. Evropska konfederacija sindikatov in njene organizacije se strinjajo s ključno potrebo okrepitve kolektivnih pogajanj, da bi povečali primerjavo plačnih pogojev med državami EU in zmanjšali razlike med podjetji, regijami in sektorji, pa tudi premagali revščino s povečano solidarnostjo med delavci ter odpravili diskriminatoren prepad v plačah.
3. Prioriteta 1: Izgrajevanje, dograjevanje in zagotavljanje svobodnih in avtonomnih kolektivnih pogajanj.
4. Prioriteta 2: Okrepitev kupne moči in povišanje plač ter socialne primerljivosti skozi okrepljena kolektivna pogajanja. Sindikati bodo nadaljevali s promoviranjem povečanja primerljivosti plač, da bi zmanjšali razlike med plačami delavcev, ki so zaposleni znotraj proizvodnega ciklusa in dosegajo enak nivo produktivnosti.
5. Prioriteta 3: Boj proti revščini skozi hitrejši razvoj plač in nizkih prejemkov družin iz zaslužkov.
6. Prioriteta 4: Povečanje solidarnosti, zmanjšanje razlik (skozi okrepljena pogajanja).