



REPUBLIKA SLOVENIJA  
**MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,  
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI**

Kotnikova ulica 28, 1000 Ljubljana

T: 01 369 77 00

F: 01 369 78 32

E: [gp.mddsz@gov.si](mailto:gp.mddsz@gov.si)

[www.mddsz.gov.si](http://www.mddsz.gov.si)

Številka: 569-7/2016/26

Ljubljana, 4. oktober 2017

GENERALNI SEKRETARIAT VLADE REPUBLIKE SLOVENIJE

[Gp.gs@gov.si](mailto:Gp.gs@gov.si)

**ZADEVA: Mnenje Vlade Republike Slovenije na podlagi 7. člena Dodatnega protokola k Evropski socialni listini, ki ureja sistem kolektivnih pritožb, v postopku obravnave kolektivne pritožbe UWE proti Sloveniji – predlog za obravnavo**

**1. Predlog sklepov vlade:**

Na podlagi šestega odstavka 21. člena Zakona o Vladi Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 24/05 – uradno prečiščeno besedilo, 109/08, 38/10 – ZUKN, 8/12, 21/13, 47/13 – ZDU-1G in 65/14) je Vlada Republike Slovenije na ..... seji dne ..... sprejela naslednji:

**SKLEP**

1. Vlada Republike Slovenije je sprejela Mnenje Vlade Republike Slovenije na podlagi 7. člena Dodatnega protokola k Evropski socialni listini, ki ureja sistem kolektivnih pritožb, v postopku obravnave kolektivne pritožbe UWE proti Sloveniji.
2. Vlada Republike Slovenije je pooblastila Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, da Mnenje Vlade Republike Slovenije na podlagi 7. člena Dodatnega protokola k Evropski socialni listini, ki ureja sistem kolektivnih pritožb, v postopku obravnave kolektivne pritožbe UWE proti Sloveniji, posreduje Svetu Evrope.

Mag. Lilijana Kozlovič  
GENERALNA SEKRETARKA

Priloga:

- Priloga I: Mnenje Vlade Republike Slovenije na podlagi 7. člena Dodatnega protokola k Evropski socialni listini, ki ureja sistem kolektivnih pritožb, v postopku obravnave kolektivne pritožbe UWE proti Sloveniji.

Prejmejo:

- Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti,
- Ministrstvo za zunanje zadeve.

**2. Predlog za obravnavo predloga zakona po nujnem ali skrajšanem postopku v državnem zboru z obrazložitvijo razlogov:**

/

<b>3.a Osebe, odgovorne za strokovno pripravo in usklajenost gradiva:</b>		
Andraž Bobovnik, vodja Službe za analize in razvoj ter koordinacijo evropskih zadev, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti		
<b>3.b Zunanji strokovnjaki, ki so sodelovali pri pripravi dela ali celotnega gradiva:</b>		
/		
<b>4. Predstavniki vlade, ki bodo sodelovali pri delu državnega zbora: /</b>		
<b>5. Kratek povzetek gradiva:</b>		
Vlada Republike Slovenije v celoti zavrača očitke UWE o domnevni kršitvi 1., 4. in 20. člena v povezavi s členom E MESLS iz naslednjih razlogov:		
<ul style="list-style-type: none"> <li>a) v Sloveniji je plačna vrzel med moškimi in ženskami med najmanjšimi v Evropi in tudi v svetovnem merilu, delež žensk na mestih odločanja v gospodarstvu pa je višji od povprečja v državah EU;</li> <li>b) relevantna zakonodaja je povsem usklajena z zahtevami določb MESLS; v Sloveniji delujejo nadzorni mehanizmi, ki so enostavno in brezplačno dostopni vsakomur. Vlada RS izpostavlja, da iz prakse IRSD, Varuha človekovih pravic RS, zagovornika načela enakosti in sodišč ni mogoče ugotoviti, da bi bila problematika neenakega plačila moškim in ženskam za enako delo oziroma delo enake vrednosti v Sloveniji pereča;</li> <li>c) Vlada RS redno spremlja položaj žensk in moških na vseh področjih družbenega življenja, vključno s plačno vrzeljo in neuravnoteženo zastopanostjo žensk in moških na mestih odločanja v gospodarstvu, pri čemer so ji v pomoč statistični podatki, ki se redno spremljajo in objavljajo ter različne analize in raziskave. Na podlagi ugotovljenega stanja oblikuje in izvaja ukrepe in aktivnosti za uresničevanje enakosti spolov na posameznih področjih družbenega življenja;</li> <li>d) Vlada RS izpostavlja, da Slovenija v letih od 2002 do 2016 ni prejela niti enega zaključka Evropskega odbora za socialne pravice, v katerem bi bile ugotovljene kršitve 1., 4. ali 20. člena MESLS, kot jih očita UWE s to kolektivno pritožbo. Pri tem Vlada RS opozarja na komplementarno naravo sistema kolektivnih pritožb, kot je navedeno v drugem odstavku Pojasnil k dodatnemu protokolu (1995): »Sistem kolektivnih pritožb je treba razumeti kot dopolnilo k pregledovanju nacionalnih poročil, ki so osnovni mehanizem za nadzor nad izvajanjem MESLS«.</li> </ul> <p>Vlada RS je prepričana, da obstoječi zakonodajni okvir, ugotovitve iz prakse Inšpektorata RS za delo, Varuha človekovih pravic RS, zagovornika načela enakosti in sodišč ter izvedene in načrtovane aktivnosti Vlade RS v smeri udejanjanja enakosti žensk in moških v praksi nikakor ne morejo predstavljati kršitve 1., 4. in 20. člena v povezavi s členom E MESLS, zato predlaga Evropskemu odboru za socialne pravice, da razglasi kolektivno pritožbo UWE proti Sloveniji za neutemeljeno.</p>		
<b>6. Presoja posledic za:</b>		
a)	javnofinančna sredstva nad 40.000 EUR v tekočem in naslednjih treh letih	NE
b)	usklajenost slovenskega pravnega reda s pravnim redom Evropske unije	NE
c)	administrativne posledice	NE
č)	gospodarstvo, zlasti mala in srednja podjetja ter konkurenčnost podjetij	NE
d)	okolje, vključno s prostorskimi in varstvenimi vidiki	NE
e)	socialno področje	NE
f)	dokumente razvojnega načrtovanja: <ul style="list-style-type: none"> <li>– nacionalne dokumente razvojnega načrtovanja</li> <li>– razvojne politike na ravni programov po strukturi razvojne klasifikacije programskega proračuna</li> <li>– razvojne dokumente Evropske unije in mednarodnih organizacij</li> </ul>	NE
<b>7.a Predstavitev ocene finančnih posledic nad 40.000 EUR: /</b>		

<b>7.b Predstavitev ocene finančnih posledic pod 40.000 EUR:</b>	
Gradivo nima finančnih posledic.	
<b>8. Predstavitev sodelovanja z združenji občin:</b>	
Vsebina predloženega gradiva (predpisa) vpliva na: <ul style="list-style-type: none"> <li>- pristojnosti občin,</li> <li>- delovanje občin,</li> <li>- financiranje občin.</li> </ul>	NE
Gradivo (predpis) je bilo poslano v mnenje: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Skupnosti občin Slovenije SOS: NE</li> <li>– Združenju občin Slovenije ZOS: NE</li> <li>– Združenju mestnih občin Slovenije ZMOS: NE</li> </ul>	
<b>9. Predstavitev sodelovanja javnosti:</b>	
Gradivo je bilo predhodno objavljeno na spletni strani predlagatelja:	NE
Pri pripravi gradiva sodelovanje javnosti ni potrebno.	
<b>10. Pri pripravi gradiva so bile upoštevane zahteve iz Resolucije o normativni dejavnosti:</b>	NE
<b>11. Gradivo je uvrščeno v delovni program vlade:</b>	NE
<b>Peter Pogačar</b> <b>DRŽAVNI SEKRETAR</b>	
Priloga: Predlog sklepa Vlade Republike Slovenije	

## **PREDLOG**

Na podlagi šestega odstavka 21. člena Zakona o Vladi Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 24/05 – uradno prečiščeno besedilo, 109/08, 38/10 – ZUKN, 8/12, 21/13, 47/13 – ZDU-1G in 65/14) je Vlada Republike Slovenije na ..... seji dne ..... sprejela naslednji

## **SKLEP**

1. Vlada Republike Slovenije je sprejela Mnenje Vlade Republike Slovenije na podlagi 7. člena Dodatnega protokola k Evropski socialni listini, ki ureja sistem kolektivnih pritožb, v postopku obravnave kolektivne pritožbe UWE proti Sloveniji.
2. Vlada Republike Slovenije je pooblastila Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, da Mnenje Vlade Republike Slovenije na podlagi 7. člena Dodatnega protokola k Evropski socialni listini, ki ureja sistem kolektivnih pritožb, v postopku obravnave kolektivne pritožbe UWE proti Sloveniji, posreduje Svetu Evrope.

Mag. Lilijana Kozlovič  
GENERALNA SEKRETARKA

### Priloga:

- Priloga I: Mnenje Vlade Republike Slovenije na podlagi 7. člena Dodatnega protokola k Evropski socialni listini, ki ureja sistem kolektivnih pritožb, v postopku obravnave kolektivne pritožbe UWE proti Sloveniji.

### Prejmejo:

- Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti,
- Ministrstvo za zunanje zadeve.

**Priloga I: Mnenje Republike Slovenije na podlagi prvega odstavka 7. člena Dodatnega protokola k Evropski socialni listini, ki ureja sistem kolektivnih pritožb, v postopku obravnave kolektivne pritožbe Evropskega združenja univerzitetnih žensk proti Sloveniji**

**Kazalo:**

- I Uvod
- II Odločitev Evropskega odbora za socialne pravice o dopustnosti kolektivne pritožbe
- III Glavni očitki UWE iz kolektivne pritožbe in protiargumentacija
  - 1. Zakonodajna ureditev in nadzorni mehanizmi
  - 2. Dejansko stanje
    - 2.1 Plačna vrzel med moškimi in ženskami
    - 2.2 Ženske na odločevalskih položajih v zasebnih družbah
  - 3. Izvedene in načrtovane aktivnosti
- IV Stroški postopka
- V Zaključek
  - Priloga: Odziv Varuha človekovih pravic RS na očitke UWE

**I Uvod**

1. Evropsko socialno listino (spremenjeno) (v nadaljnjem besedilu: MESLS) je Svet Evrope sprejel leta 1996. Republika Slovenija je MESLS podpisala 11. 10. 1997, zakon o ratifikaciji je Državni zbor RS sprejel 11. 3. 1999 (Ur. l. RS - MP, št. 7/99), ratificirala pa jo je 7. 5. 1999 in zanjo velja od 1. 7. 1999. Republika Slovenija je skupaj z ratifikacijo MESLS sprejela nadzor nad obveznostmi iz MESLS po postopku, ki ga določa Dodatni protokol k Evropski socialni listini, ki ureja sistem kolektivnih pritožb (v nadaljnjem besedilu: dodatni protokol).
2. Evropsko združenje univerzitetnih žensk (University Women of Europe – UWE) (v nadaljnjem besedilu: UWE) je mednarodna nevladna organizacija s sedežem v Ženevi, ki je na seznamu organizacij s posvetovalnim statusom pri Svetu Evrope.
3. UWE je dne 24. avgusta 2016 vložil kolektivno pritožbo proti Sloveniji skladno s 5. členom dodatnega protokola. Generalni sekretar je skladno s 5. členom dodatnega protokola o tem obvestil Slovenijo in kolektivno pritožbo posredoval Evropskemu odboru za socialne pravice (odbor neodvisnih strokovnjakov in strokovnjakinj; v nadaljnjem besedilu: EOSP). Slednji je v skladu s 6. členom dodatnega protokola dne 27. 9. 2016 pozval Slovenijo, da pripravi svoje mnenje v postopku ugotavljanja dopustnosti kolektivne pritožbe in ga do 4. novembra 2016 posreduje odboru. Na zaprosilo Slovenije je bil rok za predložitev mnenja o dopustnosti podaljšan do 15. decembra 2016.
4. UWE očita Sloveniji kršitev 1., 4. in 20. člena v povezavi s členom E MESLS zaradi obstoja plačne vrzeli med moškimi in ženskam in nizke zastopanosti žensk na odločevalskih položajih v zasebnih družbah.
5. Po pozivu Evropskega odbora za socialne pravice v skladu s 6. členom dodatnega protokola je Vlada Republike Slovenije na 114. redni seji dne 14. 12. 2017 sprejela Mnenje Republike Slovenije na podlagi 6. člena Dodatnega protokola k Evropski socialni listini, ki ureja sistem kolektivnih pritožb, v postopku ugotavljanja dopustnosti kolektivne pritožbe UWE proti Sloveniji. V mnenju je navedeno, da je pritožba UWE proti Sloveniji nejasna in neutemeljena, saj pritožnik ne navaja, v zvezi s čim Slovenija ni zagotovila zadovoljive uporabe navedenih določb MESLS. Relevantna slovenska zakonodaja je namreč usklajena z MESLS, statistični podatki pa kažejo, da je plačna

vrzel med moškimi in ženskami v Sloveniji med najmanjšimi v Evropi in tudi v svetovnem merilu.

6. Evropski odbor za socialne pravice je na 293. zasedanju dne 4. 7. 2017 odločil, da je kolektivna pritožba, ki jo je vložil UWE proti Sloveniji, dopustna.
7. **Vlada Republike Slovenije v celoti zavrača očitke UWE o domnevni kršitvi 1., 4. in 20. člena v povezavi s členom E MESLS iz naslednjih razlogov:**
  - a) v Sloveniji je plačna vrzel med moškimi in ženskami med najmanjšimi v Evropi in tudi v svetovnem merilu, delež žensk na mestih odločanja v gospodarstvu pa je višji od povprečja v državah EU;
  - b) relevantna zakonodaja v Sloveniji je v celoti usklajena z zahtevami MESLS, nadzorni mehanizmi so vzpostavljeni in brezplačno dostopni vsakomur, Vlada RS redno spremlja položaj žensk in moških na vseh področjih družbenega življenja, vključno s plačno vrzeljo in neuravnoteženo zastopanostjo žensk in moških na mestih odločanja v gospodarstvu, pri čemer so ji v pomoč statistični podatki, ki se redno spremljajo in objavljajo ter različne analize in raziskave. Na podlagi ugotovljenega stanja oblikuje in izvaja ukrepe in aktivnosti za uresničevanje enakosti spolov na posameznih področjih družbenega življenja;
  - c) Vlada RS izpostavlja, da Slovenija v letih od 2002 do 2016 ni prejela niti enega zaključka Evropskega odbora za socialne pravice, v katerem bi bile ugotovljene kršitve 1., 4. ali 20. člena MESLS, kot jih očita UWE s to kolektivno pritožbo. Pri tem Vlada RS opozarja na komplementarno naravo sistema kolektivnih pritožb, kot je navedeno v drugem odstavku Pojasnil k dodatnemu protokolu (1995): *»Sistem kolektivnih pritožb je treba razumeti kot dopolnilo k pregledovanju nacionalnih poročil, ki so osnovni mehanizem za nadzor nad izvajanjem MESLS«*.

## **II Odločitev Evropskega odbora za socialne pravice o dopustnosti kolektivne pritožbe**

1. Evropski odbor za socialne pravice, kot odbor neodvisnih strokovnjakov v postopku obravnave kolektivne pritožbe, je na 293. zasedanju dne 4. 7. 2017 v skladu s prvim odstavkom 7. člena dodatnega protokola odločil, da je kolektivna pritožba, ki jo je vložil UWE proti Sloveniji, dopustna.
2. Vlado Republike Slovenije je pozval, da do 13. oktobra 2017 poda mnenje o vsebini kolektivne pritožbe UWE proti Sloveniji.
3. Evropski odbor za socialne pravice je na 293. zasedanju dne 4. 7. 2017 odločal o dopustnosti skupaj petnajstih kolektivnih pritožb, ki jih je UWE vložil zoper vse države, ki so sprejele dodatni protokol. Odbor je ugotovil, da so vse kolektivne pritožbe dopustne. V skladu s prvim odstavkom 7. člena lahko vse države podpisnice podajo stališča v vseh primerih kolektivnih pritožb.

## **III Glavni očitki UWE iz kolektivne pritožbe in protiargumentacija**

UWE očita Sloveniji kršitev 1., 4. in 20. člena v povezavi s členom E MESLS:

- ker v Sloveniji dejansko obstaja plačna vrzel med moškimi in ženskami v škodo žensk, kljub sprejetim mednarodnopravnim obveznostim in veljavni notranji zakonodaji; UWE trdi, da organi (predvsem Varuh človekovih pravic RS in Inšpektorat RS za delo), odgovorni za spremljanje učinkovitosti izvajanja delovnopravne zakonodaje glede enakega plačila moškim in ženskam, ne izpolnjujejo svoje naloge in puščajo obstoječo zakonodajo neučinkovito;

- ker je v Sloveniji zelo malo žensk na odločevalskih položajih v zasebnih družbah, saj slovenska zakonodaja te zadeve ne ureja.

UWE nadalje očita tudi organom za spremljanje enakosti, predvsem Varuhu človekovih pravic RS in Inšpektoratu RS za delo, da ne izpolnjujejo ustrezno svoje naloge spremljanja učinkovitosti izvajanja delovnopravne zakonodaje glede enakega plačila moških in ženskam.

## 1. Zakonodajna ureditev in nadzorni mehanizmi

**Ustava Republike Slovenije** (Uradni list RS, št. [33/91-I](#), [42/97](#) – UZS68, [66/00](#) – UZ80, [24/03](#) – UZ3a, 47, 68, [69/04](#) – UZ14, [69/04](#) – UZ43, [69/04](#) – UZ50, [68/06](#) – UZ121,140,143, [47/13](#) – UZ148, [47/13](#) – UZ90,97,99 in [75/16](#) – UZ70a) v prvem odstavku 14. člena določa, da so v Sloveniji zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine vsakomur ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj, invalidnost ali katero koli drugo osebno okoliščino. Iz navedenega je jasno razvidno, da načelo enakosti vključuje **prepoved neenakega obravnavanja oziroma diskriminacije**. Ustava RS v 159. členu določa, da se »Za varovanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin v razmerju do državnih organov, organov lokalne samouprave in nosilcev javnih pooblastil ... z zakonom določi varuh pravic državljanov.«

Z Zakonom o varuhu človekovih pravic (Uradni list RS, št. [71/93](#), [15/94 – popr.](#), [56/02](#) – ZJU in [109/12](#)) je bil ustanovljen **Varuh človekovih pravic RS** (v nadaljnjem besedilu: varuh) in določene njegove pristojnosti in pooblastila. Vsakdo, ki meni, da so mu z aktom ali dejanjem državnega organa, organa lokalne skupnosti ali nosilca javnih pooblastil kršene človekove pravice ali temeljne svoboščine, lahko naslovi na varuha pobudo za začetek postopka. V imenu prizadetega posameznika oziroma posameznice lahko pobudo (ob soglasju prizadetega) vloži tudi kdo drug. Varuh lahko začne postopek tudi na lastno pobudo. Postopek pri varuhu je neformalen in za stranke brezplačen. Pobuda za začetek postopka se praviloma vloži pisno. Za vložitev pobude ni potrebna obličnost ali pomoč odvetnika oziroma odvetnice.

Vlada RS izpostavlja podatek, ki ga je pridobila od varuha, da »na podlagi prejetih pobud za začetek postopka, varuh ni zaznal, da bi ureditev varstva pred diskriminacijo v Republiki Sloveniji vključevala takšne pravne ali dejanske omejitve, ki bi ga dejansko delale za neučinkovitega.« [*Celoten odziv varuha na očitke UWE je v prilogi.*]

**Zakon o delovnih razmerjih** (Uradni list RS, št. [21/13](#), [78/13 – popr.](#), [47/15](#) – ZZSDT, [33/16](#) – PZ-F, [52/16](#) in [15/17](#) – odl. US; v nadaljnjem besedilu: ZDR – 1) podobno, kot že njegov predhodnik (ZDR), vsebuje izrecno zapoved enakega obravnavanja in prepoved (neposredne in posredne) diskriminacije (tudi) na podlagi spola (6. člen) ter odškodninsko odgovornost delodajalca (po splošnih pravilih civilnega prava) za kršitev prepovedi diskriminacije. V oba zakona (ZDR in ZDR-1) je bila vključena tudi določba o obrnjenem dokaznem bremenu, po kateri velja, če kandidat ali kandidatka oziroma delavec ali delavka v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je bila kršena prepoved diskriminacije, je delodajalec tisti, ki mora dokazati, da v obravnavanem primeru ni kršil načela enakega obravnavanja oziroma prepovedi diskriminacije.

Delodajalec mora v skladu z ZDR-1 iskalcu ali iskalki zaposlitve pri zaposlovanju ali delavcu oziroma delavki v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi zagotavljati enako obravnavo ne glede na osebno okoliščino. Z namenom zagotoviti enako plačilo žensk in moških ZDR-1 v 133. členu določa, da je delodajalec dolžan za enako delo in za delo enake vrednosti izplačati enako plačilo delavcem oziroma delavkam, ne glede na spol. Določila pogodbe o zaposlitvi, kolektivne pogodbe oziroma splošnega akta delodajalca, ki so v nasprotju s tem, so neveljavna.

Določba o enakem plačilu žensk in moških je tesno povezana s 6. členom ZDR-1, ki splošno ureja prepoved diskriminacije in prepoveduje tako neposredno kot posredno diskriminacijo tudi pri plačilu. Ker se določba 133. člena nanaša tako na ženske kot na moške, lahko pravico do

enakega plačila za enako delo oziroma delo enake vrednosti ne glede na spol uveljavljata tako ženska kot moški. Pojem plačilo upošteva prvi odstavek 126. člena ZDR-1 obsega plačilo za delo, ki vključuje plačo in morebitne druge vrste plačil; torej vse, kar je delodajalec dolžan plačati delavcu oziroma delavki na podlagi njegove zaposlitve (osnovno plačo in vse dodatke ter vsa druga neposredna ali posredna plačila v denarju ali v naravi).

Določba, s katero se zagotavlja načelo enakega plačila, je sankcionirana prek 6. člena ZDR-1, saj je kršitev enakega plačila hkrati tudi kršitev splošne prepovedi diskriminacije. V skladu s 1. točko 217. člena ZDR-1 se delodajalec (pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik, posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost) kaznuje z globo od 3.000 do 20.000 evrov, če delavca oziroma delavko postavlja v neenakopraven položaj, oziroma od 1.500 do 8.000 evrov (manjši delodajalec) in od 450 do 1.200 evrov (delodajalec posameznik), z globo od 450 do 2.000 evrov pa se kaznuje tudi odgovorna oseba delodajalca pravne osebe oziroma odgovorna oseba v državnem organu ali lokalni skupnosti.

Za primer kršitve prepovedi diskriminacije je v 8. členu ZDR-1 izrecno določena tudi odškodninska odgovornost delodajalca po splošnih pravilih civilnega prava. S to določbo je sicer konkretizirano splošno pravilo odškodninske odgovornosti delodajalca iz 179. člena.

Če delavka oziroma delavec meni, da delodajalec iz naslova načela enakega plačila krši njegovo upravičenje iz delovnega razmerja, ima skladno s predpisanim postopkom uveljavljanja pravic v 200. členu ZDR-1 pravico pisno zahtevati, da delodajalec kršitev odpravi in obveznost izpolni. Če delodajalec v roku osmih delovnih dni po vročeni pisni zahtevi delavca ne izpolni svoje obveznosti oziroma ne odpravi kršitve, lahko delavec v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti s strani delodajalca zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem.

Delavka oziroma delavec, ki meni, da je diskriminiran pri plačilu, ima torej pravico do sodnega varstva, ki jo uveljavlja s tožbo pred pristojnim delovnim sodiščem. V skladu z določbo o obrnjenem dokaznem bremenu (šesti odstavek 6. člena ZDR-1) velja, da mora delodajalec dokazati, da ni kršil načela enakega obravnavanja oziroma prepovedi diskriminacije, če delavka oziroma delavec v sporu navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo o kršitvi prepovedi diskriminacije.

Delovnopравни spori potekajo pred delovnim sodiščem, ki ima glede na ostala sodišča določene posebnosti, prilagojene vsebini sporov – gre za delovnopravno razmerje, ki je praviloma razmerje med šibkejšo (delavec oziroma delavka) in močnejšo stranko (delodajalec). Za razliko od splošnih pravil sodnih postopkov **Zakon o delovnih in socialnih sodiščih** (Uradni list RS, št. 2/04, 10/04 – popr., 45/08 – ZArbit, 45/08 – ZPP-D, 47/10 – odl. US, 43/12 – odl. US in 10/17 – ZPP-E, v nadaljnjem besedilu: ZDSS-1) določa posebna pravila, ki sledijo načelu »in favorem« delavca oziroma delavke ter ciljajo tudi na hiter potek sojenja brez zastojev:

- odločanje je možno brez glavne obravnave, če dejansko stanje ni sporno in sta se ji stranki pisno odpovedali,
- v okviru priprav na glavno obravnavo lahko sodišče strankam naloži, da v določenem roku odgovorijo na posamezna vprašanja, da dopolnijo ali dodatno razložijo svoje predhodne vloge ter predložijo listine,
- ni možnosti mirovanja postopka,
- v primeru izostanka z naroka tožene stranke sodišče izda sodbo na podlagi pripoznave, čeprav je tožena stranka na tožbo odgovorila,
- izvedba dokazov poteka za razliko od pravnega postopka tudi po uradni dolžnosti (preiskovalno načelo),
- pooblašenci oziroma pooblaščenke delavca oziroma delavke so lahko tudi predstavniki oziroma predstavnice sindikata/združenja delodajalcev, če je zaposlen za zastopanje in ima opravljen pravniški državni izpit,
- pri nerazumljivih in nepopolnih ter laičnih vlogah sodišče pouči delavca oziroma delavko, kako naj odpravi pomanjkljivosti in ga opozori na posledice, če ne bo ravnal skladno z zahtevo.



Glede stroškov ima ZDSS-1 posebna pravila, ki olajšajo položaj tožnika oziroma tožnice, saj lahko sodišče odloči, da mora delodajalec kriti vse stroške za izvedbo dokazov, tudi če delavec oziroma delavka v sporu ni v celoti uspel, pa zaradi tega niso nastali posebni stroški. Če je delavec oziroma delavka v postopku sodeloval brez pooblaščenca oziroma pooblaščenke ali ga je zastopal predstavnik oziroma predstavnica sindikata, pa v sporu ni v celoti uspel, lahko sodišče odloči, da vsaka stranka krije svoje stroške zastopanja.

Dostop do sodišča je omogočen tudi socialno ogroženim delavcem oziroma delavkam prek brezplačne pravne pomoči. Do brezplačne pravne pomoči je upravičena oseba, ki glede na svoj finančni položaj in glede na finančni položaj svoje družine brez škode za svoje socialno stanje in socialno stanje svoje družine ne bi zmogla stroškov sodnega postopka, oziroma stroškov nudenja pravne pomoči. Šteje se, da je socialno stanje prosilca oziroma prosilke in njegove družine zaradi stroškov sodnega postopka oziroma stroškov nudenja pravne pomoči ogroženo, če mesečni dohodek prosilca oziroma prosilke (lastni dohodek) oziroma mesečni povprečni dohodek na člana oziroma članico družine (lastni dohodek družine) ne presega 2-kratnika osnovnega zneska minimalnega dohodka, določenega z zakonom, ki ureja socialnovarstvene storitve. Brezplačno pravno pomoč izvajajo na okrožnih sodiščih, delovnih (in socialnem) sodiščih ter na upravnem sodišču skladno z **Zakonom o brezplačni pravni pomoči** (Uradni list RS, št. [96/04](#) – uradno prečiščeno besedilo, [23/08](#), [15/14](#) – odl. US in [19/15](#)).

Vlada RS meni, da je zakonsko ustrezno poskrbljeno za sodno varstvo delavk in delavcev, ki so domnevno diskriminirani pri plačilu, saj so delovna sodišča dostopna vsakomur, tudi socialno šibkejšim posameznikom, pravila delovanja delovnih sodišč pa sledijo načelu »in favorem« delavca oziroma delavke. Iz sodne prakse<sup>1</sup> ni mogoče ugotoviti, da bi bila problematika neenakega plačila žensk in moških za enako delo in delo enake vrednosti v Sloveniji pereča, saj od leta 2007 do 2016 sodišča niso obravnavala nobenega primera, ki bi se začel zaradi diskriminacije na podlagi spola pri plačilu za enako delo oziroma delo enake vrednosti.

Neodvisno in vzporedno z uveljavljanjem pravnega varstva pa lahko delavka oziroma delavec, ki meni, da je diskriminiran(a) pri plačilu, vlogo naslovi tudi na ustrezni inšpekcijski organ. Nadzor nad izvajanjem ZDR-1 opravlja **Inšpektorat RS za delo** (v nadaljnjem besedilu: IRSD). IRSD opravlja nadzor po uradni dolžnosti (redni inšpekcijski nadzori, usmerjene akcije) in na podlagi prijave. Delavec oziroma delavka lahko kršitve delovnopravne zakonodaje prijavi IRSD po elektronski pošti, navadni pošti, preko telefona ali osebno na pristojni območni enoti glede na sedež delodajalca. Poudariti je treba, da obličnost prijave ni vnaprej predpisana, da je prijava lahko tudi anonimna, in da IRSD obravnava vsako prijavo. Na voljo je tudi elektronski obrazec za oddajo prijave prek spletne strani IRSD ali državnega portala e-uprava. Vlada RS meni, da različne možnosti oddaje prijave kršitve in brezplačnost postopka pred IRSD za prijavitelja omogočajo vsakemu posamezniku oziroma posameznici, ki to želi, uveljavljanje svoje pravice s pomočjo IRSD.

Vlada RS poudarja, da glede na vsebino prijav, ki jih je IRSD prejel v preteklih petih letih, ni mogoče zaključiti, da se problematika neenakega plačila ženskam in moških v praksi sploh pojavlja, kaj šele, da bi bila posebej pereča<sup>2</sup>. V istem obdobju IRSD namreč ni ugotovil kršitev 133. člena ZDR-1 (oz. istega člena pred letom 2013 veljavnega Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02, s sprem.), kjer je določena dolžnost delodajalca, da za enako delo in za delo enake vrednosti izplača enako plačilo delavcem oziroma delavkam, ne glede na spol. Na morebitne kršitve, ki so predmet pritožbe UWE, pa so na IRSD pozorni tudi v okviru nadzora nad izvajanjem prepovedi diskriminacije v okviru delovnega razmerja, ki je podrobneje določena v prvem, drugem in tretjem odstavku 6. člena ZDR-1. Po podatkih IRSD v zadnjih treh letih ni bila evidentirana nobena kršitev prepovedi diskriminacije iz naslova neenakopravnega plačila za delo za moške in ženske.

---

<sup>1</sup> Sodna praksa RS je dostopna prek: <http://sodnapraksa.si/>; po členih posameznih zakonov tudi prek: [http://www.pisrs.si/Pis\\_web/pregledPredpisaSodnaPraksa?id=ZAKO5944&loadAll=true&izbranClen=6](http://www.pisrs.si/Pis_web/pregledPredpisaSodnaPraksa?id=ZAKO5944&loadAll=true&izbranClen=6).

<sup>2</sup> IRSD statistike sicer ne vodi po zatrjevanih posameznih pojavnih oblikah kršitev v prijavah (ampak glede na dejansko ugotovljene kršitve v inšpekcijskih postopkih), vendar prijav, kjer bi bil zatrjevan razkorak med višino plačila za moške in ženske, v preteklih letih nismo zasledili.

Ker je ena izmed ovir za neuravnoteženo zastopanost žensk in moških na mestih odločanja tudi starševstvo, zlasti materinstvo, so pomembni tudi člani, ki se nanašajo na starševsko varstvo ter usklajevanje družinskega in poklicnega življenja. Zakon o delovnih razmerjih ter Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (Uradni list RS, št. [26/14](#) in [90/15](#)) tako npr. urejata pravice delavk in delavcev – staršev, delo s krajšim delovnim časom zaradi starševstva, starševske dopuste ter nadomestila ipd.

**Zakon o varstvu pred diskriminacijo** (Uradni list RS, št. [33/16](#)) je krovni zakon, ki prepoveduje diskriminacijo na podlagi katerekoli osebne okoliščine, torej tudi spola. Zakon – med drugim – opredeljuje naloge in pooblastila **zagovornika načela enakosti** kot samostojnega državnega organa, ki obravnava primere domnevne diskriminacije. Naloge zagovornika so med drugim naslednje (21. člen):

- zagotavljanje neodvisne pomoči diskriminiranim osebam pri uveljavljanju njihovih pravic v zvezi z varstvom pred diskriminacijo v smislu svetovanja in pravne pomoči strankam v drugih upravnih in sodnih postopkih, povezanih z diskriminacijo;
- sodelovanje v sodnih postopkih zaradi diskriminacije;
- opravljanje nalog inšpekcijskega nadzora na podlagi predlogov glede spoštovanja določb;
- osveščanje splošne javnosti o diskriminaciji in ukrepih za njeno preprečevanje
- spremljanje splošnega stanja v Republiki Sloveniji na področju varstva pred diskriminacijo in položaja oseb z določenimi osebnimi okoliščinami;
- oblikovanje predlogov za sprejetje posebnih ukrepov za izboljšanje položaja oseb, ki so v manj ugodnem položaju zaradi določene osebne okoliščine.

Predlog za obravnavo pri zagovorniku lahko vloži vsaka oseba, ki meni, da je diskriminirana. Obličnost predloga ni predpisana; pobudo oziroma pritožbo se lahko vloži pisno ali ustno na zapisnik. Kot pomoč prijaviteljem domnevne diskriminacije je na voljo tudi enostaven spletni obrazec. Postopek pred zagovornikom je neformalen, zaupen in za stranke brezplačen. Zagovornik lahko začne obravnavo diskriminacije tudi po uradni dolžnosti, če je o obstoju diskriminacije seznanjen na podlagi anonimnega predloga, predloga tretje osebe ali na drug način. Po prejetju predloga zagovornik preveri navedbe pri kršitelju oziroma drugih subjektih, od katerih lahko zahteva posredovanje tistih podatkov in dokumentov, ki so v skladu z načelom sorazmernosti nujno potrebni za obravnavo posameznega primera za ugotovitev obstoja diskriminacije. V primeru viktimizacije lahko zagovornik pozove kršitelja, da z ustreznimi ukrepi zavaruje diskriminirano osebo ali osebo, ki ji pomaga, pred viktimizacijo oziroma odpravi nastale posledice viktimizacije.

Iz podatkov o delu zagovornika načela enakosti ni mogoče razbrati, da bi bila problematika različnega plačila delavcem in delavkam za enako delo in delo enake vrednosti v Sloveniji pereča, saj zagovornik v obdobju od 2012 do 2016 ni prejel nobene pobude, ki bi se nanašala na diskriminacijo na podlagi spola pri plačilu za enako delo oziroma delo enake vrednosti, kljub dejstvu, da je zagovornik dostopen vsakomur in da je obravnava primerov brezplačna.

Krovni zakon, ki ureja uresničevanje enakosti spolov, je **Zakon o enakih možnostih žensk in moških** (Uradni list RS, št. [59/02](#), [61/07](#) – ZUNEO-A in [33/16](#) – ZVarD). Ta v 7. členu opredeljuje neuravnoteženo zastopanost spolov kot tisto, kjer je zastopanost enega spola na posameznem področju družbenega življenja ali njegovem delu nižja od 40 %. Zakon daje tudi podlago za posebne ukrepe, s katerimi se odstranjujejo objektivne ovire za neuravnoteženo zastopanost spolov oziroma za neenak položaj oseb enega spola ali dajejo posebne ugodnosti

v smislu vzpodbude manj zastopanemu spolu oziroma spolu, ki je v neenakem položaju, ki pa morajo biti utemeljene in sorazmerne glede na namen posebnega ukrepa.

Na podlagi 15. člena Zakona o enakih možnostih žensk in moških (Uradni list RS, št. [59/02](#), [61/07](#) – ZUNEO-A in [33/16](#) – ZVarD) vlada pripravi in predloži v sprejem državnemu zboru predlog resolucije o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, ki temelji na predlogih ministrstev, lokalnih skupnosti, socialnih partnerjev, nevladnih organizacij in drugih organizacij civilne družbe ter posameznih strokovnjakinj in strokovnjakov. Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških določa cilje, ukrepe in ključne nosilce in se izvaja na podlagi dvoletnih periodičnih načrtov.

V **Resoluciji o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2005 – 2013** (Uradni list RS, št. [100/05](#)) je bil eden izmed opredeljenih ciljev *Zmanjšanje vertikalne in horizontalne segregacije ter razlik v plačah žensk in moških*. Za doseg cilja so bile izvedene različne aktivnosti za izvedbo ukrepov: izvajanje horizontalne politike enakih možnosti spolov v okviru aktivne politike zaposlovanja in spodbujanje žensk in moških za izobraževanje in zaposlovanje na tistih področjih, kjer so ženske oziroma moški manjšinsko zastopani. Poleg opredeljenega cilja *Zmanjšanje vertikalne in horizontalne segregacije ter razlik v plačah žensk in moških* sta bila v resoluciji opredeljena še dva cilja: *Lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja* in *Izboljšanje javnih in podpornih storitev za zagotavljanje usklajevanja poklicnega in družinskega življenja*, ki sta prispevala k večji usklajenosti poklicnega in zasebnega življenja ter družinskih obveznosti zaposlenih žensk in moških.

Tudi v **Resoluciji o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2015 – 2020** (Uradni list RS, št. [84/15](#)) so opredeljeni cilji, ki prispevajo k zmanjševanju razlike v plačilu med ženskami in moškimi ter k povečanju deleža žensk na mestih odločanja v gospodarstvu.

K zmanjšanju razlike v plačilu med ženskami in moškimi naj bi prispeval cilj *Povečanje deleža žensk in moških v poklicih in dejavnostih, kjer so manjšinsko zastopani*. Za njegovo uresničitev sta predvidena dva ukrepa: dejavnosti za odpravo spolnih stereotipov pri odločanju za poklice ter izvajanje projektov in programov za spodbujanje žensk in moških k izbiri netradicionalnih poklicev in zaposlovanju, še posebej v perspektivnih panogah in vključevanje vidika spola pri načrtovanju, izvajanju in vrednotenju programov in projektov za zmanjšanje segregacije tako, da se izhaja iz razlik v položaju žensk in moških po posameznih panogah in poklicnih skupinah ter oblikujejo taki programi in projekti, ki spodbujajo enakost spolov in zmanjšujejo neenakost med ženskami in moškimi.

Za uravnoteženo zastopanost žensk in moških v gospodarstvu je v Resoluciji o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, 2015-2020 opredeljen cilj *Povečanje deleža žensk na vodstvenih in vodilnih položajih v gospodarstvu*. Ukrepi s katerimi naj bi dosegli cilj so: sprejem zakonodaje, ki spodbuja uravnoteženo zastopanost žensk in moških na mestih odločanja v gospodarskih družbah ter izvajanje programov in projektov za spodbujanje žensk za prevzem najvišjih položajev v gospodarskih družbah in ozaveščanje o pomenu uravnotežene zastopanosti na najvišjih položajih v gospodarstvu. Omeniti je treba, da **Zakon o gospodarskih družbah** (Uradni list RS, št. [65/09](#) – uradno prečiščeno besedilo, [33/11](#), [91/11](#), [32/12](#), [57/12](#), [44/13](#) – odl. US, [82/13](#), [55/15](#) in [15/17](#)) določa, da morajo velike družbe, ki so zavezane k reviziji, v svoje poslovno poročilo vključiti izjavo o upravljanju družbe. Ta mora – med drugim – vsebovati opis politike raznolikosti, ki se izvaja v zvezi z zastopanostjo v organih vodenja in nadzora družbe z vidika spola in drugih vidikov, kot so na primer starost ali izobrazba in poklicne izkušnje, in navedba ciljev, načina izvajanja ter doseženih rezultatov politike raznolikosti v obdobju poročanja. Če se politika raznolikosti v družbi ne izvaja, se v izjavi o upravljanju to obrazloži.

Ker je eden od vzrokov za razliko v plačilu med ženskami in moškimi tudi neuravnoteženost delovnega in zasebnega življenja, saj ženske še vedno opravijo večino družinskega dela, tj. gospodinjanskega dela, skrbi za otroke in ostarele družinske članice in člane, Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2015 – 2020 vsebuje cilja: *Povečanje deleža očetov, ki izrabijo starševski dopust, dopust za nego bolnih družinskih članov*

*in članic ter delo s krajšim delovnim časom zaradi starševstva in Odprava stereotipov o vlogah žensk in moških v družbi, družini in partnerstvu ter enakovrednejša delitev skrbstvenega in gospodinjskega dela.*

## POVZETEK

Iz navedenega je razvidno, da je relevantna zakonodaja povsem usklajena z zahtevami določb MESLS in da v Sloveniji delujejo nadzorni mehanizmi, odgovorni za spremljanje zakonodaje in ugotavljanje kršitev v praksi. Poudariti je treba, da so vsi nadzorni mehanizmi enostavno in brezplačno dostopni vsakomur. Vlada RS izpostavlja, da iz prakse IRSD, Varuha človekovih pravic RS, zagovornika načela enakosti in sodišč ni mogoče ugotoviti, da bi bila problematika neenakega plačila moškim in ženskam za enako delo oziroma delo enake vrednosti v Sloveniji pereča.

## 2. Dejansko stanje

### 2.1 Plačna vrzel med moškimi in ženskami

Kljub pravno zagotovljeni pravici do enakega plačila žensk in moških, obstaja v Sloveniji, tako kot v drugih državah, plačna vrzel med ženskami in moškimi. Relativna razlika v povprečnem bruto urnem plačilu žensk in moških je leta 2015 po podatkih Eurostata znašala 8,1 %<sup>3</sup>. V primerjavi z drugimi državami gre za eno najmanjših plačnih vrzeli. Po podatkih za leto 2015 je bila povprečna plačna vrzel v EU 16,4 %.

Kljub relativno majhni plačni vrzeli Republika Slovenija posveča odpravi razlike v plačilu med ženskami in moškimi posebno pozornost. Z različnimi pristopi in ukrepi si prizadeva odpraviti segregacijo na trgu dela, odpraviti stereotipe, spodbujati usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja oziroma družinskega in spodbujati kulturo enakosti na delovnem mestu.

Ker je predpogoj za sprejem ukrepov, poznavanje stanja, je pomembno, da razpolagamo z ustreznimi statističnimi podatki. Statistični urad Republike Slovenije redno prikazuje podatke o plačah po spolu, ki jih zbira Agencija Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve. Podatki o plačah so predstavljeni po spolu glede na različne spremenljivke (po dejavnosti, poklicnih skupinah, stopnji izobrazbe, starosti, vrsti zaposlitve itd.) na podlagi mesečnega zbiranja podatkov. Poleg tega Agencija Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve izvaja štiriletno statistično raziskovanje o strukturi plače za potrebe Statističnega urada Republike Slovenije, katerega namen je za slovenske načrtovalce politike plač in zaposlovanja pridobiti mednarodno primerljive podatke o strukturi plače na slovenskem trgu dela in prikazati vpliv posameznih komponent plače na njeno višino. Zadnji zbrani in predstavljeni podatki za leto 2014 kažejo, da je bila povprečna bruto plača žensk 1.478,34 EUR, moških 1.566,61 EUR (mesec oktober). Moški so v povprečju zaslužili več kot ženske v vseh starostnih razredih, razen v starostnem razredu 60 let in več.

Tabela 1: Povprečna bruto plača na zaposleno osebo (po Raziskovanju o strukturi plače) po spolu in starosti (leto 2014, mesec oktober)

	Moški (EUR)	Ženske (EUR)	Plačna vrzel (%)
Starost - skupaj	1556,61	1478,38	5,02
Manj kot 20 let	945,91	901,14	4,73
20 – 29 let	1176,30	1084,87	7,77
30 – 39 let	1503,99	1372,75	8,73
40 – 49 let	1679,37	1553,49	7,49
50 -59 let	1687,07	1617,86	4,10
60 +	2300,59	2424,46	-5,38

<sup>3</sup> Eurostat: Gender pay gap in unadjusted form \*Nepriлагоjena plačna vrzel predstavlja razliko med povprečnim urnim bruto zaslužkom moških in žensk kot delež od povprečnega bruto urnega zaslužka moških. Zajete so vse zaposlene osebe v podjetjih z nad 10 zaposlenimi, brez dejavnosti javne uprave, obrambe in dejavnosti obvezne socialne varnosti.

Vir: Statistični urad Republike Slovenije (lastni izračun plačne vrzeli)

Razlogov za vrzel v plači je več. Ženske in moški pogosto opravljajo različna dela ter so zaposleni v različnih sektorjih, na delovnem mestu so deležni različne obravnave, na primer v zvezi s poklicnim napredovanjem in usposabljanjem, običaji in tradicionalno pojmovanje spolov vplivajo na odločitve o izbiri poklicev in zaposlitev, ženske nosijo večje breme neplačanega dela in skrbi za otroke itd. Eden od razlogov, da je povprečna mesečna bruto plača žensk nižja od povprečne mesečne bruto plače moških je tudi manjše število ur, ki jih opravijo ženske na mesec. Tako so npr. ženske v mesecu oktobru 2014 opravile v povprečju 4 ure manj kot moški. **Če primerjamo bruto urno plačo moških in žensk vidimo, da je vrzel v plačilu manjša. Moški so imeli oktobra 2014 v povprečju bruto urno plačo 8,65 EUR, ženske 8,35 EUR, tako da je plačna vrzel znašala 3,46 %.**

Če primerjamo povprečno bruto urno plačo žensk in moških po poklicnih skupinah vidimo, da je le-ta višja za moške v vseh poklicnih skupinah, razen pri uradnikih/uradnicah.

Tabela 2: Povprečna bruto plača za plačano uro (po Raziskovanju o strukturi plače) po spolu in poklicu (leto 2014, mesec oktober)

	Moški (EUR)	Ženske (EUR)	Plačna vrzel (%)
<b>Poklic - skupaj</b>	<b>8,65</b>	<b>8,35</b>	<b>3,46</b>
Vojaški poklici	8,68	8,07	7,03
Zakonodajalci/ke, visoki/e uradniki/ce, menedžerji/ke	15,39	14,44	6,17
Strokovnjaki/nje	13,04	11,39	12,65
Tehniki/ce, drugi/e strokovni/e sodelavci/ke	9,97	8,93	10,43
Uradniki/ce	7,48	7,52	-0,53
Poklici za storitve, prodajalci/ke	6,66	5,60	15,91
Kmetovalci/ke, gozdarji/ke, ribiči/ke, lovci/ke	6,28	5,77	8,12
Poklici za neindustrijski način dela	6,73	5,63	16,34
Upravljalci/ke strojev, industrijski/ke, izdelovalci/ke, sestavljalci/ke	6,91	5,63	18,52
Poklici za preprosta dela	5,73	4,88	14,83

Vir: Statistični urad Republike Slovenije (lastni izračun plačne vrzeli)

Tudi primerjava povprečne urne bruto plače žensk in moških glede na stopnjo izobrazbe pokaže, da imajo moški v povprečju višjo urno bruto plačo.

Tabela 3: Povprečna bruto plača za plačano uro (po Raziskovanju o strukturi plače) po spolu in izobrazbi (leto 2014, mesec oktober)

	Moški (EUR)	Ženske (EUR)	Plačna vrzel (%)
<b>Izobrazba - skupaj</b>	<b>8,65</b>	<b>8,35</b>	<b>3,46</b>
Osnovnošolska ali manj	6,11	5,18	15,22
Srednješolska	7,30	6,58	9,86
Višješolska ali visokošolska	13,29	11,18	15,88

Vir: Statistični urad Republike Slovenije (lastni izračun plačne vrzeli)

Plače so v povprečju višje v javnem sektorju, kjer je med zaposlenimi več žensk kot moških. Leta 2016 je bil delež žensk v javnem sektorju 61,62 %. Povprečna bruto plača žensk zaposlenih v javnem sektorju je leta 2014 (mesec oktober) znašala 1.672,26 EUR, moških

1.898,55 EUR, v zasebnem sektorju pa so ženske zaslužile 1.333,50 EUR in moški 1.463,28 EUR. Plačna vrzel v javnem sektorju je bila 11,92 %, v zasebnem sektorju 8.87 %<sup>4</sup>.

Poleg rednega spremljanja in objavljanja podatkov o plačni vrzeli, so bile izvedene tudi študije in analize o plačni vrzeli med spoloma, ki so bolj podrobno, tudi na ravni podjetij, ugotovljale stanje na področju plač žensk in moških. Leta 2012 je bila opravljena raziskava *Neenakost po spolu v Sloveniji od 1993 do 2007: Razlike v plačah v perspektivi ekonomske sociologije*, ki je na podlagi združenih podatkov iz registrov delodajalcev in Statističnega registra delovno aktivnega prebivalstva s podatki o dohodnini na Statističnem uradu Republike Slovenije, analizirala razlike v plačah po spolu v petnajstletnem časovnem obdobju (1993–2007).<sup>5</sup> Zveza svobodnih sindikatov Slovenije pa je leta 2013 v sodelovanju z Ženskim lobijem Slovenije opravila študijo *Enako plačilo za enako delo in plačna vrzel med spoloma*, v okviru katere je bila opravljena tudi empirična analiza na ravni podjetij. Za izbrana podjetja so bile izračunane plačne vrzeli za posamezna delovna mesta.<sup>6</sup> Obe študiji sta v pomoč pri ugotavljanju razlogov in razumevanju spolne neenakosti in plačne vrzeli ter oblikovanju politik, ki prispevajo k zmanjševanju razlik.

## 2.2 Ženske na odločevalskih položajih v zasebnih družbah

Uravnotežena zastopanost žensk in moških na položajih odločanja je eno izmed osmih prednostnih področij, opredeljenih v Resoluciji o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, 2015 – 2020 (več o tem v točki 1). Podatki kažejo, da je delež žensk na mestih odločanja v gospodarstvu v Sloveniji nizek, čeprav višji od povprečja v državah EU (predsedniška mesta in članstvo uprav).

Družbe, ki kotirajo na borzi		Predsedniško mesto		Članstvo uprav		Predstavništvo zaposlenih	
Stanje oktober 2016	Število organizacij	Ž (%)	M (%)	Ž (%)	M (%)	Ž (%)	M (%)
Slovenija	20	15	85	25	75	27	73
EU-28	614	8	92	24	76	29	71

Vir: Podatkovna baza Evropske komisije

Kljub zakonodaji, ki prepoveduje neenako obravnavo na podlagi spola, so ženske še vedno podzastopane na mestih odločanja. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (v nadaljnjem besedilu: MDDSZ) je želelo preučiti stanje ter ugotoviti, kaj so ključni razlogi, da so ženske na mestih odločanja podzastopane. Zato je v zadnjih letih izvedlo oziroma naročilo dve večji raziskavi na temo uravnotežene zastopanosti žensk in moških na mestih odločanja v gospodarstvu. Obe sta bili izvedeni v okviru projekta Vključi.Vse, ki ga je sofinancirala Evropska unija iz sredstev programa PROGRESS: prvo raziskavo je izvedla Fakulteta za družbene vede Univerze v Ljubljani in je preučevala razlike v kariernih poteh menedžerk in menedžerjev ter njihova stališča do enakosti žensk in moških v gospodarstvu; drugo pa je izvedel Sektor za enake možnosti pri MDDSZ in je preučevala pomen transparentnega kadrovanja za uravnoteženo zastopanost žensk in moških na mestih odločanja. Obe raziskavi sta osvetlili tista področja, kjer stanje še ni zadovoljivo, npr. da so menedžerke nadobremenjene s skrbstvenim delom, da obstajajo družbeni in organizacijski dejavniki, ki zavirajo napredovanje žensk na najvišje položaje (družbeni stereotipi glede vloge in lastnosti spolov, pomen subjektivnih in neformalnih kriterijev pri kadrovskih postopkih, osebni vpliv najvišjega vodstva na kadrovske izbire ...), da na najvišjih mestih v zasebnem sektorju prevladujejo moški, v javnem je stanje bolj uravnoteženo, da ima le malo organizacij sprejete ukrepe za povečanje deleža žensk na vodstvenih položajih, da so postopki kadrovanja na

<sup>4</sup> Statistični urad Republike Slovenije (lastni izračun plačne vrzeli).

<sup>5</sup> Andrew M. Penner, Aleksandra Kanjuo Mrčela, Nina Bandelj, Trond Petersen (2012): neenakost po spolu v Sloveniji od 1993 do 2007: Razlike v plačah v perspektivi ekonomske sociologije. Teorija in praksa št. 49, 854-877.

<sup>6</sup> Andreja Poje, Metka Roksančič (2013): Enako plačilo za enako delo in plačna vrzel med spoloma. Zveza svobodnih sindikatov Slovenije.

menadžerska mesta v javnem sektorju v večji meri transparentni kot v zasebnem sektorju. Na podlagi izsledkov raziskav je bilo pripravljeno informacijsko gradivo s katerim se je delodajalce ter strokovna združenja ozaveščalo o pomenu uravnotežene zastopanosti in dalo konkretne napotke, kateri so možni ukrepi za njeno dosego.

Vprašanja na temo enakih možnosti žensk in moških v poklicnem življenju, vključno z vprašanji na temo žensk na vodstvenih položajih, pa so bila vključena tudi v raziskavo projekta Uravnotežimo odnose moči med spoloma, ki se je sofinanciral iz programa Finančnega mehanizma EGP in Norveškega finančnega mehanizma. Raziskavo je izvedel nemški institut SINUS, pokazala pa je, da je v Sloveniji zaposlitev obeh partnerjev za ženske in moške samoumevna, da enakomerna porazdelitev gospodinjskih opravil ni dojeta kot dejavnik enakovrednega partnerstva, da je skrb za otroke še vedno predvsem naloga žensk, čeprav zlasti mladi menijo, da bi morala partnerja to deliti, da bi morali moški razbremeniti ženske pri gospodinjskih opravilih in skrbi za otroke, da nerazumevanje delodajalcev predstavlja oviro za večje prevzemanje družinskih obveznosti moških, da ženske težje napredujejo na vodilne položaje kakor moški ter da se morajo ženske na vodilnih položajih marsičemu odreči.

### **3. Izvedene in načrtovane aktivnosti**

Za napredek in dejansko uresničitev enakosti spolov v praksi, vključno z zagotovitvijo enakega plačila žensk in moških in uravnotežene zastopanosti žensk in moških na mestih odločanja v gospodarstvu, Vlada Republike Slovenija oziroma posamezna ministrstva in drugi pomembni deležniki izvajajo različne ukrepe in aktivnosti. Poleg že omenjenih ukrepov in aktivnosti, ki se izvajajo v okviru Resolucije o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, 2015 – 2020 (več o tem v točki 1) in raziskav omenjenih v predhodnem poglavju, se oziroma so se izvajale še druge aktivnosti, ki prispevajo k večji enakosti na področju plač in uravnotežene zastopanosti na mestih odločanja.

Z namenom doseči uravnotežen delež žensk in moških na mestih odločanja v gospodarstvu ter krepitev ekonomske neodvisnosti žensk je MDDSZ v zadnjih petih letih izvajalo številne projekte in aktivnosti.

Organizirana je bila konferenca »Raznolikost med zakonodajo in prakso. Vloga menedžmenta pri oblikovanju nediskriminacijskih politik« (2010), ki je združila menedžerke in menedžerje, zaposlene v kadrovskih službah ter številne druge strokovnjake in strokovnjake na temo raznolikosti ter vloge menedžmenta pri oblikovanju nediskriminacijskih politik ter posvet o ženskah na mestih odločanja (2011), na katerem so bile predstavljene tako norveške kot slovenske dobre prakse, razprava pa je tekla o potrebnih ukrepih za izboljšanje stanja.

800 največjim podjetjem v Sloveniji je bil poslan poziv, da sprejmejo ukrepe za zagotovitev uravnotežene zastopanosti žensk in moških na mestih odločanja v gospodarstvu (2011), podjetja, ki kotirajo na borzi, pa so bila pozvana k podpisu Izjave o večji zastopanosti žensk v upravah evropskih podjetij, ki jo je pripravila Evropska komisija.

Raziskava o stanju na področju uravnotežene zastopanosti žensk in moških na mestih odločanja v gospodarstvu v Sloveniji, ki jo je leta 2011 izvedel Urad za enake možnosti (sedaj Sektor za enake možnosti pri MDDSZ), je pokazala, da je eden od pomembnih vzrokov za podzastopanost žensk na mestih odločanja obstoj spolnih stereotipov, zaradi katerih so moški dojeti kot bolj primerni vodje kakor ženske. Zato je bil izveden projekt Vključi.Vse, sofinanciran s strani EU iz sredstev programa PROGRESS, ki ga je izvajalo MDDSZ v partnerstvu z Združenjem Manager ter Komisijo za preprečevanje korupcije. Glavni cilj projekta je bila večja zastopanost žensk na mestih odločanja v gospodarstvu, k čemur je projekt skušal pripomoči s pomočjo večjega znanja o ženskah in moških na vodstvenih in vodilnih položajih, zmanjšanjem stereotipov o ženskah na vodstvenih položajih, promocijo poslovnega argumenta za enakost žensk in moških na področju odločanja v gospodarstvu ter spodbujanjem zasebnega sektorja za krepitev udeležbe žensk na vseh stopnjah odločanja. Med drugim so bile v letih 2013-2015 izvedene naslednje dejavnosti: raziskava o kariernih poteh menedžerk in menedžerjev, raziskava o vplivu transparentnega kadrovanja na zastopanost žensk na mestih odločanja v

gospodarstvu, ekspertni forumi in mednarodne konference na temo spolnih stereotipov, vidika spola, korupcije in transparentnosti pri kadrovanju ter ženskega vodenja, medijska kampanja (promocijski spoti, dejavnosti na družbenih omrežjih), informiranje delodajalcev, vzpostavljen je bil kompetenčni center za mentoriranje managerk, pripravljen seznam Vključene – seznam žensk s kompetencami, ambicijami in vizijo, izvedene so bile delavnice za podjetja, pripravljena ozaveščevalno-izobraževalna gradiva, vzpostavljena mednarodna sodelovanja in izmenjava dobrih praks ki je med drugim vključeval obširno medijsko kampanjo, ozaveščal strokovno ter laično javnost o tej tematiki, izvedel podrobnejše raziskave ter številne druge dejavnosti za delodajalce.

Tudi ena od tem projekta Uravnotežimo odnose moči med spoloma, ki je bil financiran iz Programa EGP in Norveškega finančnega mehanizma in ga je izvajalo MDDSZ v letih 2013-2016, je bila uravnotežena zastopanost spolov v gospodarstvu. Med drugim je bila poleg številnih posvetov, konferenc, izmenjav dobrih praks in publikacij, izvedena obširna medijska kampanja, ki je naslavlja spolne stereotipe ter krepila ozaveščenost o pomenu uravnoteženih odnosov moči med ženskami in moškimi ter njihovo enakost v družbi.

Z namenom udejanjiti uravnoteženo zastopanost žensk in moških na mestih odločanja v gospodarstvu je MDDSZ leta 2016 ustanovilo strokovno delovno skupino, ki je pripravila analizo stanja in podlage za zakonsko ureditev tega vprašanja. Analiza stanja je pokazala, da je v Sloveniji zaradi majhnosti uprav (povprečno 2,6-članske) smiselno sprejemati ukrepe za uravnoteženo zastopanost na mestih odločanja za izvršna ter neizvršna mesta skupaj. Kar pa prinaša veliko težav pri sami izvedbi, saj se v skladu s slovensko zakonodajo delničarji ne smejo vnaprej dogovarjati o imenovanju v nadzorni svet, ker bi s tem izgubili glasovalno pravico. Dodatno težavo predstavljajo različni načini imenovanja članstva nadzornih organov in uprav (od volitev do imenovanja po funkciji). V Sloveniji je podjetij, ki bi potencialno (zaradi velikosti) prišla v poštev za zakonsko določitev minimalnega deleža žensk in moških na mestih odločanja, zgolj dobrih 50 – od teh pa jih ima kar nekaj zgolj enočlanske organe odločanja.

Aktivnost, ki trenutno poteka, je priprava smernic za uravnoteženo zastopanost žensk in moških na mestih odločanja. MDDSZ, v sodelovanju s Slovenskim državnim holdingom, ki upravlja kapitalske naložbe v njegovi lasti ter v lasti Republike Slovenije, pripravlja smernice za gospodarske družbe, kako kar najbolje vključiti vidik enakosti spolov v upravljanje družb ter učinkovito odpravljati ovire za neuravnoteženo zastopanost žensk in moških na mestih odločanja.

Za zagotovitev enakega plačila žensk in moških se prav tako izvajajo različne aktivnosti. Tako se npr. udejanjanje enakega plačila žensk in moških spodbuja z vsakoletno obeležitvijo evropskega dneva enakega plačila. Na ta dan MDDSZ opozori strokovno in širšo javnost na razliko v povprečnem plačilu žensk in moških, tako v Sloveniji, kot na ravni Evropske unije.

Izdan je bil priročnik za uveljavljanje pravice do enakega plačila, ki ga je na podlagi študije *Enako plačilo za enako delo in plačna vrzel med spoloma* (več o tem v točki 2.1) pripravila Zveza svobodnih sindikatov Slovenije v sodelovanju z Ženskim lobijem Slovenije. V priročniku so navedeni primeri, kje prihaja do razlik v plačah po spolu v Sloveniji in možne rešitve ter napotki zaposlenim, kako lahko ukrepajo.

Ker je eden od vzrokov za obstoječo plačno vrzel oziroma ena od ovir za neuravnoteženo zastopanost žensk in moških na mestih odločanja v gospodarstvu, neuravnotežena delitev skrbstvenih in gospodinjskih opravil med partnerjema (kar so pokazale tudi zgoraj navedene raziskave), je bilo temu področju prav tako namenjena velika pozornost. V letih 2016 – 2017 MDDSZ izvaja v sodelovanju s številnimi lokalnimi institucijami in Islandskim centrom za enakost spolov projekt Aktivni.Vsi, ki naslavlja to temo s poudarkom na dejavnem očetovstvu. Projekt celovito naslavlja celoten spekter, kjer številni spolni stereotipi neposredno in posredno ovirajo napredek na tem področju: tako so bile in do konca projekta še bodo izvedene številne dejavnosti za otroke v vrtcih in šolah, za starše, za strokovne delavke in delavce v lokalni samoupravi, socialni, zdravstvu, vzgoji in izobraževanju, za politične odločevalke ter odločevalce in delodajalce ter sindikate. Te dejavnosti podpirajo smernice za vključevanje vidika enakosti žensk in moških v njihovo strokovno delo. Posneti so bili promocijski spoti ter dokumentarni film,



ki prikazuje družbene spremembe na področju očetovstva in skozi pozitivne zglede spodbuja moške z dejavnemu očetovstvu.

Poleg naštetega je MDDSZ v rednem razpisu za sofinanciranje projektov nevladnih organizacij leta 2017 razpisalo temo usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja s poudarkom na dejavnemu očetovstvu. Ministrstvo tako v letu 2017 sofinancira tri projekte na to temo.

#### **POVZETEK**

**Iz pregleda dejanskega stanja je razvidno, da v Sloveniji plačna vrzel med moškimi in ženskami sicer obstaja, vendar je med najmanjšimi v Evropi in tudi v svetovnem merilu (vrzel v bruto urnem plačilu žensk in moških je bila 3,46% v letu 2014), in da je delež žensk na mestih odločanja v gospodarstvu v Sloveniji višji od povprečja v državah EU. Vlada RS si prizadeva za napredek in dejansko uresničitev enakosti spolov v praksi, vključno z zagotovitvijo enakega plačila žensk in moških in uravnotežene zastopanosti žensk in moških na mestih odločanja v gospodarstvu, in v ta namen izvaja različne ukrepe in aktivnosti. Izvedenih je bilo kar nekaj analiz in raziskav, ki so dodatno osvetlile tematiko in vzroke za obstoj plačne vrzeli in neuravnotežene zastopanosti žensk in moških na mestih odločanja, kar je v pomoč pri oblikovanju dodatnih ukrepov in aktivnosti, opisanimi v 3. poglavju, katerih cilj je udejanjanje enakosti med spoloma v praksi.**

#### **IV Stroški postopka**

Vlagatelj kolektivne pritožbe UWE proti Slovenij zahteva povračilo stroškov postopka v višini 10.000 EUR brez DDV, ki naj bi ga EOSP naložil Sloveniji v svoji končni odločitvi.

Vlada RS poudarja, da v obstoječem dodatnem protokolu ni pravne podlage za povračilo stroškov postopka kolektivne pritožbe, kar je v postopku kolektivne pritožbe št. 100/2013 ugotovil tudi Odbor ministrov v svoji resoluciji. Vlada RS poudarja, da mehanizem kolektivnih pritožbe, kot ga ureja dodatni protokol, nikakor ni sodni postopek, da EOSP ni sodni organ in tudi stranke v postopku kolektivne pritožbe ne morejo biti razumljene kot stranke v sodnem postopku, kar bi impliciralo potrebo po odločitvi o stroških postopka.

Vlada RS meni, da bi EOSP s kakršnim koli odločanjem o stroških postopka ravnal zunaj svojih pristojnosti, ki jih ima po dodatnem protokolu, zato mu predlaga, da odsotnost pravne podlage za povračilo stroškov postopka jasno navede v svoji končni odločitvi.

#### **V Zaključek**

Vlada Republike Slovenije v celoti zavrača očitke UWE o domnevni kršitvi 1., 4. in 20. člena v povezavi s členom E MESLS iz naslednjih razlogov:

- e) v Sloveniji je plačna vrzel med moškimi in ženskami med najmanjšimi v Evropi in tudi v svetovnem merilu, delež žensk na mestih odločanja v gospodarstvu pa je višji od povprečja v državah EU;
- f) relevantna zakonodaja je povsem usklajena z zahtevami določb MESLS; v Sloveniji delujejo nadzorni mehanizmi, ki so enostavno in brezplačno dostopni vsakomur. Vlada RS izpostavlja, da iz prakse IRSD, Varuha človekovih pravic RS, zagovornika načela enakosti in sodišč ni mogoče ugotoviti, da bi bila problematika neenakega plačila moškim in ženskam za enako delo oziroma delo enake vrednosti v Sloveniji pereča;
- g) Vlada RS redno spremlja položaj žensk in moških na vseh področjih družbenega življenja, vključno s plačno vrzeljo in neuravnoteženo zastopanostjo žensk in moških na mestih odločanja v gospodarstvu, pri čemer so ji v pomoč statistični podatki, ki se redno spremljajo in objavljajo ter različne analize in raziskave. Na podlagi ugotovljenega stanja oblikuje in izvaja ukrepe in aktivnosti za uresničevanje enakosti spolov na posameznih področjih družbenega življenja;

- h) Vlada RS izpostavlja, da Slovenija v letih od 2002 do 2016 ni prejela niti enega zaključka Evropskega odbora za socialne pravice, v katerem bi bile ugotovljene kršitve 1., 4. ali 20. člena MESLS, kot jih očita UWE s to kolektivno pritožbo. Pri tem Vlada RS opozarja na komplementarno naravo sistema kolektivnih pritožb, kot je navedeno v drugem odstavku Pojasnil k dodatnemu protokolu (1995): »*Sistem kolektivnih pritožb je treba razumeti kot dopolnilo k pregledovanju nacionalnih poročil, ki so osnovni mehanizem za nadzor nad izvajanjem MESLS*«.

**Vlada RS je prepričana, da obstoječi zakonodajni okvir, ugotovitve iz prakse Inšpektorata RS za delo, Varuha človekovih pravic RS, zagovornika načela enakosti in sodišč ter izvedene in načrtovane aktivnosti Vlade RS v smeri udejanjanja enakosti žensk in moških v praksi nikakor ne morejo predstavljati kršitve 1., 4. in 20. člena v povezavi s členom E MESLS, zato predlaga Evropskemu odboru za socialne pravice, da razglasi kolektivno pritožbo UWE proti Sloveniji za neutemeljeno.**

#### **Priloga: Odziv Varuha človekovih pravic RS na očitke UWE**

Varuh ugotavlja, da ga je UWE v svoji pritožbi z dne 15. 11. 2016 (Case document No. 1) izpostavila le enkrat, in sicer na strani 18, v podpoglavju **4.4. Equality monitoring bodies**, kjer je navedeno: »*Ombudsman: Equality between women and men does not appear to be one of the human rights ombudsman's major concerns. He/she is mainly involved with the public sector, with the private sector falling more within the domain of the Advocate of the Principle of Equality.*« V navedenem podpoglavju je nato posebej izpostavljen še Inšpektorat Republike Slovenije za delo, naposled pa tamkaj sledi še tri-odstavčni opis 'takšnih postopkov' (angl. *such proceedings*), pri čemer ni jasno, konkretno na katere postopke vse pritožnik pri tem cilja, oziroma ali pri tem cilja tudi prav na postopek pri Varuhu (sam Evropski odbor za socialne pravice je očitno to razumel tako, saj v točki 1 in 7 svojega sklepa o dopustnosti pritožbe UWE zoper Republiko Slovenijo z dne 4. 7. 2017, omenja tako delovni inšpektorat kot tudi Varuha). Kot je razbrati, tudi sicer v zvezi s temi postopki pritožnik problematizira strošek takšnih postopkov (angl. *cost of such proceedings*); energijo, ki je za njih potrebna (angl. *energy they require*); pritisk, pod katerega podvržejo ženske (angl. *the pressure they place women under*); da je tako veliko težav, da razumen odvetnik ne bo vlačil zaposlene ženske v takšne postopke, razen če je njena pogodba že bila, ali je v procesu, odpovedi (angl. *There are so many difficulties that a reasonable lawyer will not drag a woman employee into such proceedings unless her contract has already been, or is in the process of being, terminated*); in kot končno oviro, da v zvezi s plačnimi spori obstaja nekoliko kratka časovna omejitev (angl. *a final obstacle, which is the limitation period that applies in the area of pay disputes, which can be somewhat short*). Ne samo, da so ti očitki povsem pavšalni, ni tudi videti, da bi vsaj v zvezi s postopkom pri Varuhu lahko bili utemeljeni.

V prvi vrsti je treba izpostaviti, da je že Ustava Republike Slovenije (URS) v 159. členu izrecno opredelila, da se varuh z zakonom določi za varovanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin v razmerju do državnih organov, organov lokalne samouprave in nosilcev javnih pooblastil. Po Zakonu o varuhu človekovih pravic (ZVarCP) **Varuh tako nima pristojnosti do kakšnih drugih pravnih subjektov – npr. zasebnih družb** (v 23. členu tudi izrecno določa: »*Varuh ima pooblastila, določena s tem zakonom, do vseh državnih organov, organov lokalne samouprave in nosilcev javnih pooblastil.*«). Sicer pa ZVarCP izrecno določa tudi, da je **postopek pri Varuhu »neformalen in za stranke brezplačen«** (tretji odstavek 9. člena), kot tudi, da **za vložitev pobude za začetek postopka pri Varuhu »ni potrebna obličnost ali pomoč odvetnika«** (drugi odstavek 27. člena). Pri tem tudi velja, da skladno s prvim odstavkom 26. člena **lahko pobudo za začetek postopka na Varuha naslovi 'vsakdo**, ki meni, da so mu z aktom ali dejanjem državnega organa, organa lokalne skupnosti ali nosilca javnih pooblastil kršene človekove pravice ali temeljne svoboščine', dodatno pa je po tretjem odstavku istega člena **tudi mogoče, da takšno pobudo »vloži v imenu prizadetega posameznika kdo**

**drug**«(je pa v tem primeru za začetek postopka potrebno vsaj soglasje prizadetega). Varuh meni, da nobena od navedenih zakonskih določb, sama zase ali pa v povezavi z drugimi, pri nobenem razumnem posamezniku ne more ustvariti tako močnega odvrtačnega učinka, kot ga opisuje pritožnik (gledati gornji odstavek). Tudi z vidika s postopkom povezanimi vloženo energijo in pritiskom, ki ju kot oviri omenja pritožnik, Varuh meni, da na primer zakonski določbi o tem, da morajo biti vse na Varuha naslovljene pobude podpisane in označene z osebnimi podatki pobudnika ter vsebovati okoliščine, dejstva in dokaze, na katerih temeljijo, pobudnik pa mora tudi navesti, ali je v zadevi že uporabil katera pravna sredstva (prvi odstavek 27. člena), in da Varuh lahko prekine preiskavo tudi, če pobudnik neupravičeno ne sodeluje v postopku ali je iz njegovih dejanj razvidno, da ne kaže zanimanja za nadaljevanje preiskave (37. člen), nista pretirani, tj. da nimata nerazumno omejujočega učinka za tistega, ki želi varstvo pravic (po)iskati pri Varuhu.

Na podlagi prejetih pobud za začetek postopka, **Varuh ni zaznal, da bi ureditev varstva pred diskriminacijo v Republiki Sloveniji vključevala takšne pravne ali dejanske omejitve, ki bi ga dejansko delale za neučinkovitega.** V tej smeri želi Varuh, na pavšalnosti pritožnikovih očitkov ustrezni ravni, predvsem izpostaviti, da od leta 2013 veljavni Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), podobno, kot že njegov predhodnik (ZDR), vsebuje izrecno zapoved enakega obravnavanja in prepoved (neposredne in posredne) diskriminacije (tudi) na podlagi spola (6. člen), pa tudi odškodninsko odgovornost delodajalca (po splošnih pravilih civilnega prava) za kršitev prepovedi diskriminacije. V oba zakona je bila vključena tudi določba o obrnjenem dokaznem bremenu, po kateri velja, če kandidat oziroma delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je bila kršena prepoved diskriminacije, je delodajalec tisti, ki mora dokazati, da v obravnavanem primeru ni kršil načela enakega obravnavanja oziroma prepovedi diskriminacije. Kot rečeno, **Varuh se ob obravnavi do sedaj prejetih pobud še ni seznanil s primerom, ki bi pričal o tem, da v omenjenih postopkih prihaja do okoliščin, zaradi katerih ne bi bilo več zadoščeno ustavnim oziroma konvencijskim zahtevam glede učinkovitosti.**

V naknadnem odgovoru UWE z dne 11. 4. 2017 (Case document No. 3) Varuh ni nikjer izrecno omenjen, v njem se v primerjavi z zgoraj omenjeno pritožbo osredotočajo le še delovne inšpektorje (v poglavju **2. On the relevance and detail of the arguments put forward in the collective complaint** je navedba »*The policy adopted by the bodies responsible for labour inspections, as noted in the collective complaint raises some doubt as to its effectiveness: Page 36, "103. Labour inspectors seldom find violations related to the prohibition of sex and gender-based discrimination. Nevertheless...*«). Kakšen poseben komentar s strani Varuha se v tej zvezi torej ne zdi umesten.

Varuh tako zaključuje, da sta z besedami Evropskega odbora za socialne pravice v sklepu z dne 4. 7. 2017 (št. 137/2016) povzeta očitka UWE, da (točka 1 alineja a) je obstoječa zakonodaja neučinkovita, in to tudi zato, ker (tudi) Varuh v praksi ni izpolnil svoje naloge nadzora nad enakim plačevanjem žensk in moških, ter (točka 7) da (tudi) Varuh ni odstranil obstoječih ovir za vlaganje pritožb v zvezi diskriminacijo na podlagi neenakega plačila za enako, podobno ali primerljivo delo moškim in žensk, iz zgoraj predstavljenih razlogov povsem neutemeljena.