

др Драгана РАДОВАНОВИЋ
Привредна академија, Нови Сад

ЈЕДНАКА ЗАРАДА ЖЕНА И МУШКАРАЦА ЗА ИСТИ РАД ИЛИ РАД ИСТЕ ВРЕДНОСТИ У СВЕТЛУ ЗАКОНА О РАДУ

Резиме

Овај рад има за предмет једнаку зараду жена и мушкараца за исти рад или рад исте вредности који остварују код послодавца. Овај фундаментални принцип и право на раду све више добија на важности имајући у виду да се последњих година продубљује мушко-женски јаз у зарадама. Ауторка је своје идеје приклонила ставу да повреда овог принципа и права на раду представља облик дискриминације на основу пола у области плаћања рада. У том светлу она је дефинисала кључне појмове и осветлила могуће узроке и прејреке у сузбијању ове појаве. На крају, указала је на заштитну заштитну у случају дискриминације у области плаћања рада.

Кључне речи: *зарада, друга примања, исти рад, рад исте вредности, дискриминација у области плаћања рада.*

І Претходне напомене

Забрана дискриминације на основу пола у области плаћања рада и једнака зарада жена и мушкараца за исти рад или рад исте вредности који остварују код послодавца јесу највише вредности демократског друштва које Устав Србије гарантује у својим основним одредба-

ма. Полазећи од Устава и међународних радних стандарда, донети су одговарајући закони у којима је инкорпориран принцип једнаке зараде жена и мушкараца за исти рад или рад исте вредности који остварују код послодавца (у даљем тексту: принцип једнаке зараде). Међу тим законима посебно место заузима Закон о раду,¹ који је матични закон у области рада и има својство општег закона. Гарантујући запосленима једнаку зараду за исти рад или рад исте вредности који остварују код послодавца, Закон о раду поставља принцип једнаке зараде, и то веома енергично предвиђајући да нарушавање овог принципа има за последицу ништавост одлуке послодавца или споразума са послодавцем и надокнаду штете запосленом. Чињеница је да су међународни радни стандарди фрагментарно уважени, чиме се ствара привид усаглашености са њима, а у ствари озбиљно нарушава њихов ефекат.

II Начело једнаке зараде жена и мушкараца за исти рад или рад исте вредности

Принцип једнаке зараде 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.² Конкретизује се у одредби о забрани дискриминације у односу на услове рада и сва права из радног односа – забрана дискриминације у односу на услове рада и сва права из радног односа доприноси остваривању гаранције једнаке зараде за исти рад или рад исте вредности. Примењује се подједнако на запослене оба пола, а заштита од дискриминације се пружа, првенствено, женама на чију се штету у већини случајева експлицитно или имплицитно праве разлике у области плаћања рада.³

У односу на принцип једнаког награђивања за рад једнаке вредности⁴ принцип једнаке зараде има ужи домаћај примене. Принцип

1 Закон о раду (*Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/05, 54/09, 32/13), чл. 104 ст. 1.

2 Божидар Марковић, *Огледи о односима између њојма љравде и развипка њозипивној љриваипној љрава*, Београд, 1995, стр. 21 и 22.

3 Јована Зорић, Невена Дичић, Ненад Петковић, *Рагна љрава жена у Србији*, Београд, 2008, стр. 10.

4 Принцип једнаког награђивања за исти рад или рад исте вредности постављају акти Уједињених нација (Конвенција о елиминацији свих облика дискриминације жена, Пакт о економским, социјалним и културним правима), Међународне организације рада (Конвенција број 100 о једнаком награђивању мушке и женске радне снаге за рад једнаке вредности, Конвенција број 111 која се односи на дискриминацију у погледу запошљавања и занимања) и Савета Европе (Европска социјална повеља ревидирана), које је наша земља ратификовала.

једнаке зараде покрива зараде, а не и друга примања из радног односа која, такође, морају бити недиференцирана према полу, јер се исплаћују запосленима по основу радног односа од стране послодавца.⁵ Имајући у виду ту чињеницу, а на темељу осталих одредаба Закона о раду, органи који пружају заштиту од дискриминације примену принципа једнаке зараде проширили су на сва примања из радног односа, независно од тога да ли се исплаћују у новцу или натури, директно или индиректно (прим. аут.). Ваља напоменути да принцип једнаке зараде покрива минималне зараде којима се обезбеђује задовољавање егзистенцијалних потреба запослених и чланова њихових породица.⁶

Закон о раду не појашњава начело једнаке зараде. У појашњењу овог начела, отуда, полазимо од упоредно-правних решења према којима жене и мушкарци морају имати једнак приступ свим елементима плаћања рада, који морају бити установљени према идентичним стандардима за запослене оба пола. Сваки од елемената плаћања рада мора се посматрати понаособ и у сваком од тих елемената обезбедити једнакост. У противном, послодавац би могао исплатити запосленој знатну 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. Осим тога, органима који пружају заштиту од дискриминације је једноставније да утврде (не)повољност појединих примања, него (не)повољност примања у целисти. У упоредном праву постоји став и да категорије и класификације занимања и критеријуми за напредовање морају бити једнаки за запослене оба пола, а методи оцењивања, засновани на објективним и идентичним критеријумима, фокусирани, првенствено, на обављени посао.⁷ Значење начела једнаке зараде може се, међутим, утврдити када се одреди значење појмова: „зарада“, „друга примања из радног односа“, „исти рад“ и „рад исте вредности“.

III Дефинисање појмова

1. Зарада и друга примања из радног односа

Зарада је битан елемент радног односа, основно право запосленог из радног односа.⁸ Како би принцип једнаке зараде покрио што

5 Александар Петровић, *Међународни стандарди рада*, Ниш, 2009, стр. 204.

6 Предраг Јовановић, *Радно право*, шесто измењено и допуњено издање, Нови Сад, 2012, стр. 287.

7 Међународна организација рада, *Смернице о радном законодавству*, Женева, 2001, стр. 321.

8 П. Јовановић, *нав. дело*, стр. 278.

шири дијапазон примања из радног односа, Закон о раду одредио је значење израза „зарада“ у најширем смислу утврђујући да зараду чини одговарајућа зарада, зарада по основу доприноса пословном успеху послодавца, друга примања из радног односа, осим оних за која је одређено да се не сматрају зарадом, порези и доприноси који се плаћају из зараде.⁹

Термин „одговарајућа зарада“ је свеобухватан и укључује основну зараду, зараду за радни учинак и увећану зараду.¹⁰ Основна зарада се одређује на основу услова потребних за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду и времена проведеног на раду. Овај фиксни део одговарајуће зараде се обрачунава и исплаћује на основу елемената који су утврђени општим актом послодавца, а уговором о раду може се утврдити већа основна зарада од оне која би се утврдила на основу тих елемената,¹¹ ако се ти елементи, ипак, могу различито вредновати. Зарада за радни учинак је инхерентна квалитету и обиму обављеног посла и односу запосленог према радним обавезама. Овај варијабилни део одговарајуће зараде се обрачунава и исплаћује на основу елемената који су утврђени општим актом послодавца.¹² Увећана зарада се исплаћује у унапред утврђеним процентима за: рад на дан празника који је нерадни дан; рад ноћу и у сменама, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде; прековремени рад; сваку пуну годину рада остварену у радном односу. Такође, исплаћује се у случајевима, који су утврђени општим актом и уговором о раду.¹³

Зарада по основу доприноса пословном успеху послодавца (бонуси, награде и слично) исплаћује се запосленима који су техничким унапређењима, уштедама или на други начин посебно допринели пословном успеху послодавца.¹⁴

Друга примања по основу радног односа која чине зараду имплицирају накнаду зараде, накнаду за исхрану у току рада и регрес за коришћење годишњег одмора. Та примања, међутим, не могу чинити зараду, јер се исплаћују по основу радног односа.¹⁵

Друга примања која не чине зараду имплицирају: примања која су законом утврђена као право запосленог (отпремнина при одласку у

9 Закон о раду, чл. 105.

10 Закон о раду, чл. 106.

11 Закон о раду, чл. 107 ст. 1, 3 и 4.

12 Закон о раду, чл. 107 ст. 2 и 3.

13 Закон о раду, чл. 108.

14 Остоја Милисављевић, Жељко Албинезе, *Коментар Закона о раду са рејсџром њојмова*, Београд, 2005, стр. 134.

15 Зоран Ивошевић, Милан Ивошевић, *Коментар Закона о раду*, Београд, 2006, стр. 229.

пензију, накнада штете због повреда на раду, професионалног обољења и незаконитог престанка радног односа, накнада трошкова погребних услуга и накнада трошкова за долазак и одлазак са рада, за време проведено на службеном путу у земљи и иностранству, за смештај и исхрану, ако послодавац није обезбедио смештај и исхрану без накнаде за рад и боравак на терену); примања која су законом утврђена као могућност (поклон деци запослених за Нову годину и Божић, уплата премија за добровољно додатно пензијско осигурање и колективно осигурање за случај незгоде, тежих болести и хируршких интервенција); примања која су утврђена аутономним актима (јубиларна награда, солидарна помоћ).¹⁶

Порези и доприноси који су обухваћени појмом „зараде“ плаћају се у складу са прописима о порезу на доходак грађана и прописима о социјалном осигурању, што значи да принцип једнаке зараде покрива и индиректна примања, каквим се сматрају примања која послодавац исплаћује запосленом уплатом пореза и доприноса.¹⁷

Део зараде који кућном помоћном особљу може бити исплаћен у натури и друга примања у виду набавке огрева и слично, која могу бити предвиђена општим актом и уговором о раду, покривена су принципом једнаке зараде, иако се исплаћују у натури, на основу чињенице да се исплаћују запосленом од стране послодавца.

2. Исти рад и рад исте вредности

Закон о раду гарантује једнаку зараду за исти рад, иако је концепт истог рада проглашен застарелим по окончању Другог светског рата,¹⁸ будући да мали број жена и мушкараца обавља „рад који је идентичан или у великој мери сличан“, рад који „укључује послове који представљају виши ниво сличности један према другоме, чак и када нису потпуно идентични“.¹⁹

Закон о раду гарантује једнаку зараду и 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“.²⁰ Усвајање концепта рада исте вредности подразумева не-

16 Закон о раду, чл. 108 ст. 4, чл. 119 ст. 1, 2 и 5, чл. 120 тач. 2–4.

17 Биљана Богићевић, „Зараде по основу перформанси“, *Пословна йолиџика*, бр. 4/2001, стр. 54.

18 А. Петровић, *нав. дело*, стр. 228.

19 Радован Вукадиновић, „Примена начела једнаког плаћања мушкараца и жена у праву Европске уније“, *Радно и социјално йраво*, бр. 3–6/98, стр. 281.

20 А. Петровић, *нав. дело*, стр. 207.

какво упоређивање послова. „Код таквог рада утврђује се, да ли постоје, упркос различитој врсти рада, исти захтеви радног места према раднику и радници.“²¹ Према Закону о раду, у такве захтеве радног места спадају: степен стручне спреме, радна способност, одговорност и физички и интелектуални рад.²² Приметно је, међутим, да поменути закон упоређивање послова фокусира на ниво „вредности“ рада. Иако није посебно дефинисана, вредност рада тиче се цене рада и израчунавања његове противвредности у новцу применом одговарајућих техника и процедура за мерење релативне вредности послова са променљивим садржајем. Међу тим процедурама и техникама посебно место заузима евалуација послова, за коју се сматра да омогућава систематичну класификацију послова према њиховом садржају и захтевима радног места. У процесу евалуације послова степен субјективности и пристрасности у односу на пол мора бити сведен на минимум. У овом процесу нужно је: вредновати захтеве радног места, а не запосленог који ради на том радном месту. При вредновању захтева радног места применити објективне критеријуме како се не би потценили захтеви радних места на којима раде жене, ни преценили захтеви радних места на којима раде мушкарци; уважити захтеве радних места који до тада нису препознати, посебно захтеве радних места на којима најчешће раде жене, на пример, дизање и ношење терета при неговању старих и немоћних лица, и, с тим у вези, спречити стереотипно укалупљивање послова; кључан је детаљан опис радних места, а не назив радних места. Мушкарац и жена могу радити на радним местима са различитим називима, а обављати рад исте вредности, као што могу радити на радним местима са истим називом, а не обављати рад исте вредности, на пример, мушкарац и жена који раде на радном месту психо-терапеута, а по занимању су психолог и психијатар, не обављају рад исте вредности, јер психијатри, за разлику од психолога, могу прописати терапију лековима.²³ Што се тиче обима упоређивања послова, Закон о раду је, гарантујући запосленима једнаку зараду за рад исте вредности, допустио упоређивање послова који се обављају код истог послодавца.

3. Дискриминација у области плаћања рада

Дискриминација на основу пола у области плаћања рада је дискриминација на основу пола у сфери радних односа. Постоји када жене и мушкарци не примају једнаку зараду за исти рад или рад исте

21 Р. Вукадиновић, *нав. чланак*, стр. 281.

22 Закон о раду, чл. 104 ст. 3.

23 Р. Вукадиновић, *нав. чланак*, стр. 281.

вредности или немају једнак приступ елементима плаћања рада, иако запослени код истог послодавца.²⁴ Јавља се или би се могла јавити у облику непосредне и посредне дискриминације. Непосредна дискриминација постоји када се на жене и мушкарце примењују различита правила при одређивању висина зарада. Овај облик дискриминације суштински одређује узрочна веза између примене различитих правила и пола запосленог, који је недопуштен основ разликовања, те разлика у зарадама жена и мушкараца не може бити оправдана објективним разлозима. Посредну дискриминацију успоставља наизглед неутрална одредба, критеријум или пракса, која када се примени резултира мушко-женским јазом у зарадама. Та одредба, критеријум или пракса не уважава различитост ситуација у којима се налазе жене и мушкарци и утврђује услове за стицање појединих примања које запослени једног пола не могу или теже могу испунити у односу на запослене супротног пола.²⁵ Овај облик дискриминације је суптилнији и теже уочљив у односу на посредну дискриминацију.²⁶

Дискриминација на основу пола у области плаћања рада је веома опасна и витална појава, која има вишеструке негативне ефекте, који се испољавају на општем нивоу, на нивоу послодавца и према запосленој/запосленом. Уколико постоји, мора се елиминисати изједначавањем зарада „према горе“.²⁷ Како би се онемогућило тумачење критеријума на дискриминаторски начин и примена дискриминаторских критеријума, неопходно је утврдити узроке мушко-женског јаза у зарадама. При том, морамо имати у виду да се узроци који до тога доводе налазе унутар и изван тржишта рада и да је њихово порекло откривено у факторима, као што су: непрепознавање и невредновање захтева радних места на којима раде жене, на пример, одговорности у раду са децом, која се повезује са одговорношћу за сопствену децу; посебно вредновање критеријума који се поклапају. Тако, посебно вредновање одговорности и одлучивања резултира већим зарадама запослених који раде на одговорним радним местима, а то су углавном мушкарци; тумачење захтева

24 А. Петровић, *нав. дело*, стр. 202.

25 Такав критеријум тиче се, на пример, рада са непуним радним временом, мобилности и радног стажа. Примера ради, запослени који раде на одређено време, а то су у већини случајева жене, могу бити лишени јубиларне награде и других примања која се остварују зависно од дужине радног стажа, а као награда за лојалност послодавцу, јер њихов радни однос траје кратко. Што се тиче радног стажа, женама се урачунава у радни стаж време породичног одсуства и одсуства из породичних разлога, а требало би размотрити могућност да се у радни стаж урачуна време које проведу ван тржишта рада због бриге о члановима породице. А. Петровић, *нав. дело*, стр. 201.

26 А. Петровић, *нав. дело*, стр. 202.

27 Међународна организација рада, *ibid.*

радних места на дискриминаторски начин, на пример, тумачење физичког напора као оптерећење мишића при обављању нарочито тешких послова који се сматрају типично мушким, а не и као оптерећење мишића при обављању послова који изискују стално стајање и сматрају се типично женским, какви су послови које обављају продавачице и фризерке; примена нетранспарентних и тешко проверљивих критеријума.²⁸ У сузбијању дискриминације на основу пола у области плаћања рада наилази се на бројне препреке. Поменућемо: ниже, мање примерено и мање професионално оријентисано образовање и обука жена (образовање и обука детерминише реалне могућности за добијање приступа запослењу и занимању), мада истраживања показују да су жене све образованије;²⁹ професионална сегрегација (жене обављају мање вредне и плаћене послове, а њихово напредовање ограничено је на мање одговорне, истакнуте и плаћене положаје услед ефекта „стакленог плафона“);³⁰ родни дисбаланс у подели породичних обавеза (због примарне одговорности у испуњавању породичних обавеза жене настоје да раде са непуним радним временом и нису спремне на прековремени и ноћни рад и на мобилност).³¹ Сузбијање ове појаве, отуда, захтева свеобухватан приступ, приступ који укључује интервенције на тржишту рада, друштвене, политичке, културне и друге интервенције.³² Упорно постојање мушко-женског јаза у зарадама захтева предузимање проактивнијих мера ради подизања нивоа свести, прављења процена и промовисања и наметања принципа једнаке зараде. По угледу на друге земље, требало би донети планове за уједначавање плата, кодексе понашања и упутстава за вредновање елемената, модернизовати систем класификације запослених, спроводити истраживања ради идентификовања области у којима се зараде разликују, одобрити бенефициране зараде по праву правичности ради компензовања претходних разлика у зарадама прављених на основу пола.³³

Дискриминацијом на основу пола у области плаћања рада не сматра се свака разлика у зарадама жена и мушкараца. Разлике у зарадама су оправдане, уколико су узроковане разликама у образовању, радном искуству, квалитетом рада, ефикасношћу, итд. Закон о раду садржи једну општу одредбу која одређује шта се не сматра дискриминацијом, што зна-

28 А. Петровић, *нав. дело*, стр. 199.

29 Министарство рада и социјалне политике, *Национална стратегија за побољшање положаја жена и унапређивање равноправности полова (2009–2015)*, Београд, 2008, стр. 23.

30 Ј. Зорић, Н. Дичић, Н. Петковић, *нав. дело*, стр. 11 и 12.

31 Министарство рада и социјалне политике, *нав. стратегија*, стр. 18.

32 А. Петровић, *нав. дело*, стр. 225 и 226.

33 *Ibid.*

чи да судови³⁴ и други органи који се баве сузбијањем дискриминације³⁵ треба да утврде када се разлике у зарадама сматрају оправданим. У томе им може помоћи богата пракса Европског суда правде.³⁶

IV Заштита од дискриминације у области плаћања рада

Закон о раду не предвиђа посебне институције за заштиту од дискриминације. Заштита од дискриминације на основу пола у области плаћања рада се, отуда, остварује у судском и арбитражном поступку, у коме се иначе остварује заштита права из радног односа, а у коме запослену/запосленог може заступати синдикат чије члан, уз њену/његову сагласност. Наиме, овај закон предвиђа могућност уговарања арбитра-

- 34 Општински суд у Ужицу донео је 1.10.2006. године пресуду којом је утврдио да је предузеће „Импал Севојно – Ваљаоница алуминијума“ АД Севојно, поступило дискриминаторски пошто је при одређивању висина отпремнина радницима који су постали вишак применило критеријум година радног стажа које су запосленом остале до стицања услова за одлазак у пензију, а не критеријум година радног стажа које је запослени провео у радном односу, руководећи се тиме да су за мушкарце прописани строжији услови за одлазак у старосну пензију; чињеница да жене раније одлазе у старосну пензију не даје овлашћење послодавцу да њихов радни стаж вреднује мање од радног стажа мушкараца. Ј. Зорић, Н. Дичић, Н. Петковић, *нав. дело*, стр. 32–36.
- 35 Поступајући по представци Д. Д. против привредног друштва О. (дел. бр. 568/2011), Повереница за заштиту равноправности утврдила је да привредно друштво О. није поступило дискриминаторски пошто Д.Д. није обезбедило новогодишњи бонус, а њеном детету пакетић за Нову годину, јер Д.Д. обавља рад у просторијама привредног друштва О., а запослена је у привредном друштву Д. са којим је привредно друштво О. закључило уговор о уступању радника. Д.Д. се, отуда, може обратити привредном друштву Д. ради остваривања ових права. Повереник за заштиту равноправности, *Зборник мишљења, препорука и уједношења Повереника за заштитију равноправности*, Београд, 2011, стр. 113 и 114.
- 36 Европски суд правде установио је тест за објективно оправдање непосредне дискриминације – мера је објективно оправдана ако одговара стварним потребама послодавца и одговарајућа је и нужна за постизање жељеног циља. Оправдану неједнакост, отуда, представља: политика плата која раднике који раде са непуним радним временом, независно од њиховог пола, ставља у неповољнији положај у односу на раднике који раде са пуним радним временом, ако постоји стварна потреба послодавца да запошљава мањи број радника са непуним радним временом (предмет *Bilka*); дужа служба радника који раде са непуним радним временом у односу на службу радника који раде са пуним радним временом, ако је рад на боље плаћеном радном месту могуће обављати након одређеног броја сати рада проведених на нижем радном месту (предмет *Nimz i Gerster*); виша плата запослених дефицитарних занимања, којом се желе привући кандидати тих занимања (предмет *Enderby*); посебно награђивање флексибилности потребне да се подигне квалитет рада (предмет *Danffos*); посебно награђивање стручног усавршавања потребне за обављање специфичних задатака (предмет *Danffos*). Р. Вукадиновић, *нав. чланак*, стр. 282 и 283.

же, чија је одлука коначна и обавезује послодавца. Уколико арбитар не доносе одлуку о року до 10 дана од дана покретања поступка, запослена/запослени може покренути радни спор подношењем тужбе надлежном суду. Подношење тужбе није временски ограничено, јер захтев за утврђивање ништавости не застарева. Уколико суд утврди да је принцип једнаке зараде нарушен, доноси одлуку којом поништава одлуку послодавца или споразум са послодавцем. Самим тим, дискриминисаном лицу припада разлика до висине зараде коју су истим радом или радом исте вредности остварили недискриминисани радници. Уколико је дискриминисаном лицу причињена штета, оно има право на њену надокнаду. Надокнадом штете оно остварује разлику до висине отпремнице, јубиларне награде или другог примања које се не сматра зарадом и добија сатисфакцију за претрпљени душевни бол.³⁷ Радни спор се води према посебним правилима Закона о парничном поступку. Уколико та правила не уређују неко питање, примењују се опште одредбе Закона о парничном поступку које уређују то питање.

Уколико очекујемо да принцип једнаке зараде заживи, потребно је: обезбедити ефикасну и брзу процедуру заштите од дискриминације; пребацити терет доказивања на послодавца, јер поседује информације и евиденције које могу представљати доказ; предвидети шири дијапазон заштите запослене/запосленог од одмазде послодавца због покретања или учествовања у поступку заштите од дискриминације.³⁸

V Напомене за крај

Иако се принцип једнаке зараде брижљиво негује у нашој земљи, чињеница је да постоје разлике у зарадама између жена и мушкараца. Мушко-женски јаз у зарадама израз је и неравноправности жена у области рада и друштву уопште, те редуција и елиминација диспаритета у зарадама између жена и мушкараца захтева свеобухватан приступ. Такав приступ имплицира и предузимање специфичних мера осмишљених за кориговање неједнакости примећених у пракси. У процесу придруживања Европској унији Србија мора и даље радити на усаглашавању одредаба Закона о раду о једнакој заради са комунитарним стандардима у тој области, јер су исти фрагментарно уважени.

37 З. Ивошевић, М. Ивошевић, *нав. дело*, стр. 403–404.

38 Закон о раду, чл. 183.

Dragana RADOVANOVIĆ, PhD
Business Academy, Novi Sad

EQUAL PAY FOR EQUAL WORK AND WORK OF EQUAL VALUE FOR MEN AND WOMEN IN THE LABOUR LAW

Summary

This paper discusses equal pay by the employer for equal work or work of equal value for women and men. This fundamental principle and right at work is becoming increasingly important considering the fact that in recent years male-female pay gap is getting wider. In author's view violations of the principle and right at work is a form of gender discrimination in payment for work. She defines key terms and points to possible causes and obstruction to suppress this problem. Finally, she deals with protection of employees in the case of payment discrimination.

Key words: *sallary, other emolyments, the same job, the job of equal value, discrimination in wage payment.*