EUROPSKA
KOMISIJA

Bruxelles, 20.11.2017.
COM(2017) 671 final

IZVJEŠĆE KOMISIJE EUROPSKOM PARLAMENTU, VIJEĆU I EUROPSKOM GOSPODARSKOM I SOCIJALNOM ODBORU

Izvješće o provedbi Preporuke Komisije o jačanju načela jednake plaće za muškarce i žene transparentnim putem

Izvješće o provedbi Preporuke Komisije o jačanju načela jednake plaće za muškarce i žene transparentnim putem

1. UVOD

Načelo jednake plaće sadržano je u ugovorima Europske unije od 1957. i uključeno je u Direktivu 2006/54/EZ o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka) („Direktiva”).[1] U skladu s člankom 157. Ugovora o funkcioniranju Europske unije (UFEU) u Direktivi je navedeno da se mora ukloniti svaka izravna i neizravna diskriminacija na temelju spola s obzirom na sve aspekte i uvjete nagrađivanja za isti rad odnosno rad jednake vrijednosti. To se načelo primjenjuje i na sustave klasifikacije radnih mjesta koji se koriste za određivanje plaće i dio je nacionalnih pravnih sustava svih država članica.

Iako je načelo jednake plaće sastavni dio Ugovorâ već gotovo 60 godina te je dodatno razrađeno u zakonodavstvu Europske unije i nacionalnim zakonodavstvima, u Izvješću Komisije iz 2013. o primjeni Direktive u državama članicama[2] zaključuje se da je praktična primjena odredaba o jednakoj plaći u državama članicama jedno od najproblematičnijih područja Direktive. U Izvješću se navode sljedeće glavne prepreke učinkovitoj provedbi načela jednake plaće: nedostatak transparentnosti u sustavima plaća, nedostatak pravne sigurnosti u pogledu koncepta rada jednake vrijednosti jer taj pojam nije definiran ili ne postoje jasni kriteriji za ocjenjivanje na temelju kojih bi se uspoređivali različiti poslovi te proceduralne prepreke.

Nedostatak odgovarajuće provedbe načela jednake plaće pridonosi trajnoj i velikoj razlici u plaćama između spolova, koja u EU-u trenutačno iznosi 16,3 %.[3] Diskriminacija u plaćama na temelju spola odnosno činjenica da su žene za jednak rad odnosno rad jednake vrijednosti plaćene manje od muškaraca jedan je od važnih čimbenika koji zajedno s drugim čimbenicima kao što su profesionalna i vertikalna segregacija pridonosi ukupnoj razlici u plaćama na temelju spola.[4]

Europska komisija donijela je u ožujku 2014. Preporuku o jačanju načela jednake plaće za muškarce i žene transparentnim putem („Preporuka”).[5] Ona sadržava smjernice čiji je cilj pomoći državama članicama u učinkovitijoj provedbi načela jednake plaće kako bi se suzbila diskriminacija u pogledu plaća i pridonijelo borbi protiv trajne razlike u plaćama između spolova prvenstveno, ali ne isključivo, mjerama koje poboljšavaju transparentnost plaća.

Države članice pozvane su da do 31. prosinca 2015. izvijeste Komisiju o mjerama koje su poduzele s ciljem provedbe Preporuke.[6] Ovo se izvješće uglavnom temelji na informacijama koje su dostavile.[7] Obuhvaća i informacije dobivene od ključnih dionika, osobito europskih

---

1 SL L 204, 26.7.2006., str. 23. – 36.

2 COM(2013) 861 final.

3 Eurostat 2015.

4 Razliku u plaćama između spolova uzrokuje nekoliko složenih čimbenika kao što su diskriminacija, profesionalna i vertikalna segregacija, niska zastupljenost žena na rukovodećim položajima, tradicije i stereotipi te nejednaka podjela obiteljskih obveza između muškaraca i žena.

5 C(2014) 1405 final.

6 U skladu s odjeljkom 18. Preporuke.

7 Informacije o provedbi Preporuke dostavilo je 26 država članica (AT, BE, BG, CZ, CY, DK, EE, FI, FR, DE, EL, HR, HU, IT, LV, LT, LU, MT, NL, PL, PT, RO, SK, SI, ES, SE).

socijalnih partnera[8], koji su konzultirani o provedbi Preporuke na nacionalnoj razini u listopadu 2015.

Nadalje, ovo se izvješće temelji na informacijama koje su nacionalna tijela za jednakost uspostavljena u skladu s Direktivom[9] dostavila u vezi s provedbom Preporuke i informacijama koje je dostavila Komisijina mreža pravnih stručnjaka u području ravnopravnosti spolova.

Seminar za uzajamno učenje o razlici u plaćama između spolova, održan 20. – 21. listopada 2016.,[10] omogućio je bolji uvid u praktičnu provedbu Preporuke i učinak nacionalnih mjera u borbi protiv diskriminacije u plaćama i razlike u plaćama između spolova, uključujući mjere za transparentnost plaća.

Smanjenje razlike u plaćama između spolova Komisija smatra važnim prioritetom, kako je navedeno u dokumentu Strateško djelovanje za ravnopravnost spolova 2016. – 2019.[11] Jedna od ključnih aktivnosti u ostvarenju tog cilja navedena u tom dokumentu poboljšanje je primjene i provedbe načela jednake plaće ocjenjivanjem Direktive i razmatranjem, među ostalim, povećanja transparentnosti plaća na temelju izvješća o mjerama koje države članice provode radi provedbe Preporuke.

Komisija napominje da transparentnost plaća nije jedina mjera koja može pridonijeti smanjenju razlike u plaćama između spolova. Kako bi se borbi protiv razlike u plaćama između spolova pristupilo iz različitih kutova, ovo izvješće dio je šireg akcijskog plana u koji je Komisija unijela svoja nastojanja u borbi protiv razlike u plaćama između spolova. Akcijski plan obuhvaća širok i usklađen skup aktivnosti za borbu protiv razlike u plaćama između spolova u obliku zakonodavnih i nezakonodavnih inicijativa koje se međusobno upotpunjuju.

Osim toga, Komisija u okviru Europskog semestra prati gospodarsku situaciju u državama članicama i podupire njihove aktivnosti usmjerene na borbu protiv razlike u plaćama između spolova, pri čemu po potrebi pojedinim državama članicama preporučuje da riješe taj specifični problem ili neke njegove glavne uzroke, kao što su nedostatak ulaganja u skrb o djeci ili nepoticajne fiskalne mjere kojima se sekundarni hranitelji – uglavnom žene – sprječavaju da rade ili da rade više. Razlika u plaći između spolova i problemi koji joj pridonose obrađeni su 2017. u izvješćima devet država članica.[12] U svibnju 2017. Komisija je objavila specifične preporuke za pojedine države u pogledu ulaganja u ustanove za skrb o djeci i nepoticajnih fiskalnih mjera, kao i mjera koje pridonose rješavanju razlike u plaćama između spolova.[13]

U ovom se izvješću ocjenjuje uspješnost država članica u provedbi mjera predloženih u Preporuci i učinkovitost njezine primjene.

---

8 Europska konfederacija sindikata (ETUC), Europski centar za poslodavce i poduzeća koja pružaju javne usluge (CEEP), Konfederacija europske poslovne zajednice (BusinessEurope) i Europska udruga obrtnika te malih i srednjih poduzetnika (UEAPME). U lipnju 2016. održana je tehnička radionica na kojoj se podrobnije razgovaralo o njihovim komentarima i provedbi mjera predloženih u Preporuci.

9 Informacije je prikupljala Europska mreža tijela za ravnopravnost (Equinet).

10 http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/other-institutions/good-practices/index_en.htm

11 http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/files/strategic_engagement_hr.pdf

12 DE, EE, IE, ES, IT, AT, PL, RO, SK.

13 Osobito za Estoniju.

2. PROVEDBA MJERA ZA TRANSPARENTNOST PLAĆA U DRŽAVAMA ČLANICAMA

Transparentnost plaća neophodna je za učinkovitu praktičnu primjenu načela jednake plaće. Njome se otkriva moguća spolna pristranost ili diskriminacija u strukturama plaća poduzeća ili sektora. Zaposlenicima, poslodavcima ili socijalnim partnerima može omogućiti da poduzmu potrebne mjere. Svijest o različitim platnim razredima u poduzeću pojedincima može olakšati da se suprotstave diskriminaciji u plaći pred nacionalnim sudovima.

U Preporuci se navodi skup konkretnih mjera kojima je svrha pomoći državama članicama i drugim dionicima u osmišljavanju prilagođenog pristupa za povećanje transparentnosti plaća. Četiri su ključne mjere povezane s transparentnosti plaća koje se navode u Preporuci: pravo pojedinaca da traže informaciju o platnim razredima, izvješćivanje na razini poduzeća, revizije plaća i kolektivni pregovori o jednakim plaćama.[14] Države članice potiču se da provode mjere koje su najprimjerenije njihovim posebnim okolnostima te bi trebale provesti barem jednu od navedenih ključnih mjera.

Unatoč donošenju Preporuke samo jedanaest država članica trenutačno ima zakone o transparentnosti plaća[15]. Od njih je samo šest donijelo nove mjere u pogledu transparentnosti plaća ili poboljšalo postojeće mjere nakon donošenja Preporuke.[16] Te su mjere uglavnom uključivale jednu od četiriju ključnih mjera za osiguravanje transparentnosti plaća iz Preporuke. Pet je država[17] u svoj nacionalni zakonodavni okvir uvrstilo više od jedne od četiriju ključnih mjera, dok je samo jedna država članica[18] uvrstila sve četiri ključne mjere. U tri države članice[19] u izradi su nove mjere za transparentnost plaća, pri čemu su neke u početnoj fazi pregovora, dok bi druge uskoro trebali donijeti nacionalni parlamenti.

2.1. PRAVO ZAPOSLENIKA NA DOBIVANJE INFORMACIJA O PLATNIM RAZREDIMA

Politika plaća poduzeća ili organizacije transparentnija je[20] ako se zaposlenicima omogući da zatraže informacije o platnim razredima raščlanjene po spolu, uključujući dopunske i varijabilne komponente kao što su plaćanje u naravi i dodaci, za kategorije zaposlenika koji obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti[21]. Te informacije važne su poslodavcima, sindikatima i radnicima jer im olakšavaju uočavanje neopravdanih razlika u plaći između spolova i omogućuju njihovo uklanjanje kroz dijalog. Isto tako, zaposlenicima je lakše svoju razinu plaće usporediti s onom u vlastitoj kategoriji i sličnim kategorijama. U slučajevima diskriminacije tim se pravom poboljšavaju izgledi za uspjeh pravnih radnji pred nacionalnim sudovima zbog čega bi bia imalo odvraćajući učinak.

Pravo na informacije o plaći za pojedince

---

14 U Preporuci je utvrđeno da osobni podaci koji se objavljuju u skladu s tim mjerama moraju biti dostavljeni u skladu s nacionalnim zakonima o zaštiti podataka, posebno onima kojima se provodi Direktiva 95/46/EZ. Od 25. svibnja 2018. podaci će se štititi na temelju Uredbe (Uredba (EU) 2016/679) Europskog parlamenta i Vijeća od 27. travnja 2016. o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka te o stavljanju izvan snage Direktive 95/46/EZ (Opća uredba o zaštiti podataka).

15 AT, BE, DE, DK, FI, FR, IE, IT, LT, SE i UK.

16 Npr. DE, FR, FI, LT, UK, SE.

17 AT, BE, FI, FR, SE.

18 Švedska.

19 IE, IT, NL.

20 Odjeljak 3. Preporuke.

21 Ako dostavljene informacije uključuju objavljivanje osobnih podataka, moraju se poštovati nacionalni zakoni o zaštiti podataka

U slučajevima navodne diskriminacije u plaći u tri države članice poslodavac mora zaposleniku dati informacije o plaći. U Finskoj i Irskoj pojedinci imaju takvo pravo na informacije, ali poslodavac mora imati pristanak osobe/osoba čiji se podaci o plaći objavljuju. U Irskoj se pravo na informacije može ostvariti na temelju standardiziranog upitnika u kojemu podnositelj pritužbe navodi da je došlo do kršenja načela jednake plaće.

U Njemačkoj je nedavno donesenim zakonom[22] zaposlenicima poduzeća s više od 200 zaposlenika omogućeno pravo na informacije.

U Estoniji i Portugalu mogu se dobiti samo informacije o vlastitoj plaći iako na nacionalnoj razini postoje prava zaposlenika na informacije prema kojima poslodavci moraju informirati zaposlenike o glavnim uvjetima njihovog ugovora o radu, uključujući visinu plaće.

Pravo na informacije o plaći za određena tijela

U nekim državama članicama predstavnici zaposlenika i sindikati imaju pravo na pristup informacijama o plaći i uvjetima zapošljavanja određene skupine zaposlenika ili pojedinca uz njihov pristanak.[23]

U nekoliko država članica[24] tijela za jednakost imaju pravo u slučajevima navodne diskriminacije u plaći zatražiti informacije o plaći.

Ostale povezane mjere

U nekim se državama članicama pri oglašavanju posla mora navesti zakonska minimalna plaća.[25]

U Ujedinjenoj Kraljevini poslodavac postupa protuzakonito ako zaposlenike ugovornim odredbama ili kaznama nastoji spriječiti u otkrivanju ili namjeri otkrivanja svoje plaće drugim osobama ako je svrha takvog otkrivanja utvrđivanje diskriminacije u plaći na temelju spola.

2.2. IZVJEŠĆIVANJE O PLAĆI NA RAZINI PODUZEĆA

U Preporuci se države članice potiču da donesu mjere kojima se osigurava da poslodavci u poduzećima i organizacijama s najmanje 50 zaposlenika redovito izvješćuju zaposlenike, predstavnike radnika i socijalne partnere o prosječnoj plaći po kategoriji zaposlenika ili radnom mjestu, raščlanjenoj po spolu.[26] Takvo izvješćivanje povećava transparentnost plaća i pouzdan je temelj za razgovore o mjerama kojima je cilj provedba načela jednake plaće.

U nekim državama članicama poslodavci moraju redovito podnositi pisana izvješća o stanju ravnopravnosti spolova u svojem poduzeću ili organizaciji, uključujući informacije o plaći.[27] Na primjer, u Danskoj poslodavci s najmanje 35 zaposlenika moraju svake godine izraditi statistiku plaća po spolu za skupine od najmanje 10 osoba za svaki spol s istim radnim mjestom. Te informacije zaposlenici dobivaju putem svojih predstavnika.

U Francuskoj poduzeća moraju u godišnjim izvješćima predstavnicima zaposlenika dostaviti informacije o jednakosti plaća, osobito u izvješću o ravnopravnosti spolova, koje je obvezno za poduzeća s najmanje 300 zaposlenika, i izvješću o ekonomskom stanju društva, koje je

22 Zakon o promicanju transparentnosti u pogledu struktura plaća donesen 30. ožujka 2017.

23 Na primjer u FI ili SE nakon što zaposlenik podnese pritužbu u pogledu jednakosti plaće.

24 Npr. AT, EE, FI, NL, SE.

25 Npr. u Austriji.

26 Odjeljak 4. Preporuke.

27 Npr. AT, BE, DE, DK, FR, IT, UK.

obvezno za poduzeća s najmanje 50 zaposlenika. U tim izvješćima moraju se navesti podaci o plaćama raščlanjeni po spolu i kategoriji zanimanja.

U Belgiji poduzeća svake dvije godine moraju izrađivati izvješća o razlikama u plaćama na razini poduzeća. Poduzeća s najmanje 50 zaposlenika moraju svake dvije godine provesti detaljnu analizu svoje strukture plaća prema spolu i položaju, radnom mjestu, stažu i razini kvalifikacije ili obrazovanja. Isto tako, poduzeća u Belgiji moraju za nekoliko odjeljaka svojih godišnjih socijalnih izvješća izraditi raščlambu po spolu. U Italiji poduzeća s više od 100 zaposlenika moraju svake dvije godine objavljivati informacije o ravnopravnosti spolova s osobitim osvrtom na razine plaća.

U Njemačkoj je nedavno donesenim zakonom za velika poduzeća propisana opća obveza izvješćivanja o napredovanju žena na radnom mjestu i jednakosti plaća. U Ujedinjenoj Kraljevini poslodavci s 250 ili više zaposlenika moraju objavljivati određene informacije o razlikama u plaći između spolova, osobito u pogledu satnica, dodataka i ukupne raspodjele plaća[28]. U Litvi su zakonom iz 2017. poduzeća s više od 20 zaposlenika obvezna svake godine radničkim vijećima i sindikatima dostaviti anonimne podatke o prosječnoj plaći svojih zaposlenika, bez rukovoditelja, po skupini zanimanja i spolu. Osim toga, poduzeća s više od 50 zaposlenika moraju izraditi izvješće o plaćama u kojem se navodi plaća zaposlenikâ po kategoriji radnog mjesta i kvalifikacije te se to izvješće mora staviti na raspolaganje zaposlenicima.

Nekoliko država članica propisalo je opsežnije obveze za poslodavce u pogledu redovitog ocjenjivanja praksi u pogledu plaća i razlika u plaćama u širem kontekstu ispunjavanja obveze izrade akcijskog plana za jednakost plaća.[29] Te obveze uključuju izvješća poduzeća o prosječnoj plaći za različite kategorije zaposlenika ili radnih mjesta, ali nadilaze samo izvješćivanje jer se traži i detaljnija analiza strukture plaća i daljnje postupanje s ciljem rješavanja problema nejednakosti plaća. O tim nacionalnim mjerama bit će više govora u dijelu o revizijama plaća u ovom izvješću.

U nekoliko se država članica obveza izvješćivanja odnosi isključivo na poduzeća iz javnog sektora.[30]

U dvjema državama članicama[31] u tijeku su rasprave o novim zakonskim mjerama kojima se uvode obveze izvješćivanja za poduzeća.

2.3. REVIZIJE PLAĆA NA RAZINI PODUZEĆA

U Preporuci se države članice potiču da poduzmu potrebne mjere kako bi osigurale provedbu revizija plaća u poduzećima i organizacijama s najmanje 250 zaposlenika. Te revizije trebale bi uključivati analizu omjera žena i muškaraca u svakoj kategoriji zaposlenika ili radnog mjesta, analizu primijenjenog sustava ocjenjivanja i klasifikacije radnih mjesta i detaljne informacije o plaći i razlikama u plaći na temelju spola. Predstavnicima radnika i socijalnim partnerima trebaju biti dostupne na zahtjev.[32] Revizijama plaća trebala bi se olakšati analiza aspekata ravnopravnosti spolova u plaćama, donošenje zaključaka o primjeni načela jednake plaće i utvrđivanje mogućih načina rješavanja utvrđenih problema. One mogu biti temelj za

[28] Pravilnik iz 2017. uz Zakon o ravnopravnosti iz 2010. (Informacije o razlici u plaćama između spolova) (*Equality quality Act 2010 (Gender pay gap information) Regulations 2017*).

[29] AT, BE, ES, FI, FR, SE.

[30] Npr. HU, FR, UK.

[31] IE, IT.

[32] Odjeljak 5. Preporuke.

raspravu o načinu uklanjanju spolne diskriminacije u plaćama među predstavnicima poslodavaca i zaposlenika.

Izvješća o plaćama često se upotrebljavaju kao temelj za detaljniju analizu koja pruža mnogo više od statističkih podataka i koja se oslanja na činjenice o strukturama plaće. U tom smislu izvješća o plaćama mogu poslužiti kao osnova za daljnje postupanje, kao što je izrada akcijskih planova za rješavanje utvrđenih neravnopravnosti spolova u plaći.

Na primjer, u Francuskoj privatni poslodavci s više od 50 zaposlenika moraju izrađivati godišnja izvješća koja uključuju podatke o stvarnoj plaći raščlanjene po spolu i kategoriji zanimanja. Osim toga, na temelju prikupljenih informacija mora se provesti analiza situacije muškaraca i žena za svaku kategoriju profesija u poduzeću s obzirom na sustav klasifikacije radnih mjesta i razlike u plaći. U kolektivnim ugovorima i jednostranim akcijskim planovima moraju se postaviti ciljevi spolne ravnopravnosti i specifične mjere za njihovo ostvarivanje.

U Švedskoj poslodavci s najmanje 25 zaposlenika moraju svake tri godine izvršiti istraživanje plaća u kojem se ocjenjuju prakse u pogledu plaća i razlika u plaćama između spolova u poduzeću. Na temelju tog istraživanja moraju izraditi akcijski plan za ublažavanje i sprečavanje nepoštenih razlika u plaći i drugim uvjetima zapošljavanja između spolova. U Finskoj poduzeća s 30 ili više zaposlenika moraju izrađivati planove za ravnopravnost koji uključuju istraživanje plaća s ciljem utvrđivanja postoje li na radnom mjestu razlike u plaći uvjetovane spolom. U planu za ravnopravnost moraju se navesti prijedlozi za uklanjanje neopravdanih razlika. U Njemačkoj poduzeća s više od 500 zaposlenika moraju provoditi revizije plaća.

U Ujedinjenoj Kraljevini sudovi za radne sporove mogu poslodavcima naložiti da provedu reviziju jednakosti plaća ako pojedinac uspješno podnese tužbu sudu zbog kršenja zakonâ o jednakosti plaće.

U Danskoj poslodavci mogu dobrovoljno izraditi analizu jednakosti plaća ili izvješćivati o statistici plaće.

U Estoniji i Italiji u tijeku su rasprave o novim mjerama u tom području. Na primjer, estonska vlada namjerava predložiti da se uvede zakonska obveza provedbe periodičnih revizija plaća u javnom sektoru i izrade akcijskih planova za ravnopravnost spolova na temelju rezultata.

2.4. UKLJUČIVANJE JEDNAKOSTI PLAĆE, UKLJUČUJUĆI REVIZIJU PLAĆA, U KOLEKTIVNE PREGOVORE

Poticanje ili obvezivanje socijalnih partnera da u kolektivnim pregovorima raspravljaju o jednakosti plaća još je jedan način na koji se može povećati transparentnost plaća i rješavati problem razlike u plaćama između spolova. Stoga se u Preporuci države članice potiču da osiguraju da se o pitanju jednakosti plaća, uključujući reviziju plaća, raspravlja na odgovarajućoj razini kolektivnih pregovora.[33]

Sindikati snažno podupiru uključivanje pitanja jednakosti plaća u kolektivne pregovore.[34]

Pet država članica[35] uspostavilo je zakonske mjere kojima osiguravaju da pitanje jednakosti plaća bude dio postupka kolektivnog pregovaranja.

---

[33] Odjeljak 6. Preporuke.

[34] Kako je navedeno u Rezoluciji ETUC-a *Collective bargaining – our powerful tool to close the gender pay gap* (Kolektivno pregovaranje – naš moćan alat za premošćivanje razlike u plaćama između spolova) iz 2015.

U Belgiji međusektorski sporazumi, koje svake dvije godine potpisuju predstavnici uprave i zaposlenika, moraju sadržavati mjere kojima je cilj smanjiti razliku u plaćama između spolova, prije svega tako da se sustav klasifikacije radnih mjesta učini neutralnim u pogledu spola. I na sektorskoj razini zakonska je obveza tijekom kolektivnih pregovora pregovarati o mjerama kojima je cilj smanjiti razlike u plaćama između spolova. U Francuskoj poduzeća moraju u kolektivne pregovore uključiti pitanje ravnopravnosti spolova. Privatni poslodavci moraju o ciljevima u pogledu jednake plaće za muškarce i žene na razini podružnica pregovarati svake tri godine, a na razini poduzeća svake godine. Provedbu tih mjera prati Nacionalni odbor za kolektivno pregovaranje (CNNC). Prema švedskom zakonu poslodavci i zaposlenici trebaju surađivati s ciljem sprečavanja razlika u plaći i borbe protiv njih. Od 2007., kada su socijalni partneri na saveznoj razini dogovorili specifične okvire plaća za žene, razlike u plaćama između spolova ključno su pitanje u svim krugovima pregovaranja.

U druge tri države članice[36] uspostavljene su dobrovoljne mjere za poticanje uključivanja pitanja jednakosti plaća u kolektivne pregovore. Te mjere uključuju objavljivanje smjernica za kolektivno pregovaranje i osposobljavanje u području ravnopravnosti spolova za socijalne partnere.

3. PROVEDBA DRUGIH ODREDABA O JEDNAKOSTI PLAĆE IZ PREPORUKE

U Preporuci je navedeno nekoliko drugih mjera koje isto tako pridonose poboljšanjima u pogledu jednakosti plaća, ali ne isključivo primjenom veće transparentnosti plaća[37]. U ovom su dijelu navedene informacije o trenutačnom stanju provedbe nekih od tih mjera u državama članicama.

Bolji statistički podaci

U Preporuci se države članice potiču da poboljšaju dostupnost ažurnih podataka o razlici u plaći između spolova tako da statističke podatke Eurostatu dostavljaju jednom godišnje i pravodobno.

Nekoliko država članica izvijestilo je o tome da njihovi nacionalni statistički uredi jednom godišnje dostavljaju sveobuhvatne podatke o razlici u plaći između spolova.[38] U Španjolskoj javna tijela prema zakonu[39] moraju dostavljati statističke podatke raščlanjene po spolu, dok dansko zakonodavstvo sadržava pravila o statistici plaća raščlanjenoj po spolu za poduzeća[40].

Definicija koncepta „rada jednake vrijednosti"

U Preporuci se države članice potiču da razjasne koncept „rada jednake vrijednosti" u svojem zakonodavstvu.

---

35 BE, DE, FI, FR, SE.

36 AT, CY, PT.

37 Odjeljci 7. – 17. Preporuke.

38 Npr. CZ, DK, EE, ES, FR, NL, PL, RO, SK.

39 U skladu s člankom 20. Organskog zakona br. 3/2007 od 22. ožujka 2007. o efektivnoj jednakosti između žena i muškaraca rodnu perspektivu treba djelotvorno integrirati u statistiku i studije

40 Zakon o jednakosti plaća (odjeljak 5.a) sadržava pravila o statistici plaća raščlanjenoj po spolu. Prema tom zakonu poduzeća s najmanje 35 zaposlenika koja istovremeno zapošljavaju najmanje deset osoba svakog spola na istom radnom mjestu moraju jednom godišnje izraditi statistiku plaća raščlanjenu po spolu ili sa zaposlenicima dogovoriti da će se izvješće o jednakosti plaća izrađivati najmanje svake tri godine.

Nekoliko država članica[41] u svojem zakonodavstvu već ima definiciju koncepta „rada jednake vrijednosti" u kojoj je naveden analitički okvir ili najvažniji kriteriji za usporedbu vrijednosti različitih radnih mjesta. U većini tih slučajeva, u skladu sa sudskom praksom Suda Europske unije u pogledu koncepta jednake plaće[42], u zakonodavstvu se kao glavni čimbenici za procjenu vrijednosti rada navode vještine, zalaganje, odgovornost i uvjeti rada.

Dvije države članice izvijestile su da namjeravaju u svoje zakonodavstvo uvrstiti jasne definicije „rada jednake vrijednosti".[43]

Sustavi ocjenjivanja i klasifikacije radnih mjesta

U Preporuci se države članice potiču da promiču razvoj i upotrebu sustava rodno neutralnog ocjenjivanja i klasifikacije radnih mjesta.

U zakonodavstvima nekih država članica izričito se zahtijeva da sustavi ocjenjivanja i klasifikacije radnih mjesta koji se upotrebljavaju za određivanje plaće moraju biti rodno neutralni.[44] Neke države članice uspostavile su praktične alate, kao što su vodiči i kontrolni popisi za nepristrano ocjenjivanje radnih mjesta s obzirom na spol, i programe edukacije za poslodavce. Njima se nastoji poduprijeti provedba rodno neutralnog ocjenjivanja i klasifikacije radnih mjesta u poduzećima.[45]

Praćenje i provedba

U Preporuci se države članice potiču da osiguraju dosljedno praćenje provedbe načela jednake plaće i primjenjuju sve raspoložive pravne lijekove za borbu protiv diskriminacije u plaćama.

U nekoliko država članica diskriminaciju u plaćama prate inspektorati rada na regionalnoj ili saveznoj razini[46]. Budući da su dio državne uprave, ti inspektorati nadležni su za provedbu inspekcija s ciljem osiguravanja usklađenosti sa zakonodavstvom. U nekim državama članicama inspektorati rada mogu izricati administrativne kazne u slučaju nepoštovanja načela jednake plaće.[47]

U Belgiji poduzeća s najmanje 50 zaposlenika mogu člana osoblja imenovati medijatorom koji će biti savjetnik za izradu i provedbu plana razvoja rodno neutralne strukture plaća u poduzeću te za potencijalna rješenja u slučaju tužbi zbog diskriminacije u plaći na temelju spola.

Dvije države članice izvijestile su o uvođenju određenih sankcija radi sprečavanja diskriminacije. Tako je Francuska uvela kaznu u iznosu do 1 % iznosa plaća za poduzeća s više od 50 zaposlenih u slučaju kršenja obveza u pogledu jednakosti plaća. U Nizozemskoj se poduzeća u kojima postoji diskriminacija isključuju iz postupaka javne nabave, a postojeći ugovori koje imaju s državom mogu se raskinuti.

Tijela za jednakost

U skladu s odredbama Direktive 2006/54/EZ[48] sva tijela za jednakost pružaju neovisnu pomoć žrtvama diskriminacije u plaći. No dužnosti i ovlasti tijelâ za jednakost znatno se razlikuju u

41 Npr. CY, CZ, DE, FR, HR, HU, IE, PL, PT, RO, SK, SE i UK.

42 Vidjeti predmete C-237/85, C-262/88, C-400/93, C-381/99, C-333/97, C-471/08, C-194/08. Vidjeti i uvodnu izjavu 9. Direktive 2006/54/EZ.

43 AT, LT.

44 Npr. AT, BE, CY, IT, LT, PT, SI.

45 Npr. BE, CY, EE, ES, FR, NL, SE.

46 Npr. CY, CZ, ES, FR, LV, PL.

47 To je na primjer slučaj u Latviji.

48 Članak 20. stavak 2.

državama članicama. Uloga tijelâ za jednakost samo u nekim državama članicama[49] uključuje zastupanje/pomaganje pojedincima u pogledu takvih tužbi pred nacionalnim sudovima. U nekim državama članicama[50] tijela za jednakost imaju šire ovlasti na temelju kojih mogu rješavati pritužbe o diskriminaciji na temelju spola i o njima odlučivati. Kad bi se tijela za jednakost više koristila svojim ovlastima u području pružanja neovisne pomoći žrtvama diskriminacije, žrtvama diskriminacije bilo bi lakše pristupiti pravosuđu i bila bi osigurana učinkovitost pravnog okvira za jednakost plaća.

Iz tog se razloga u Preporuci države članice potiču da osiguraju da ovlasti i dužnosti njihovih nacionalnih tijela za jednakost obuhvaćaju pitanja diskriminacije u plaći na temelju spola, uključujući obveze u pogledu transparentnosti. Osim toga, države članice po potrebi trebaju tijelima za jednakost odobriti pristup informacijama o plaćama i revizijama plaća.

U nekim državama članicama[51] tijela za jednakost imaju ovlasti i s obzirom na obveze transparentnosti poslodavaca u pogledu diskriminacije na temelju spola, odnosno imaju pravo na pristup informacijama o plaćama i revizijama plaća.

4. PRIMJENA U PRAKSI I UČINAK MJERA TRANSPARENTNOSTI PLAĆA NA NACIONALNOJ RAZINI

Nije izrađena detaljna ekonomska analiza o točnom učinku uvođenju mjera za transparentnost plaća na nacionalnoj razini. Stoga je teško dati mjerljive podatke o učinku svake pojedine mjere.

No istraživanja provedena na nacionalnoj razini pokazuju da su te mjere i poboljšanje ukupne situacije u pogledu jednakosti plaće i jednakih mogućnosti za muškarce i žene u zapošljavanju međusobno povezani. Nekim se primjerima koji su doveli do izrade Preporuke iz 2014. dokazuju neki od tih učinaka:[52]

Jedan je primjer za pitanje **prava zaposlenika na informacije o plaći** Portugal, gdje je 2009. uvedena obveza prema kojoj poslodavci moraju zaposlenicima dati informacije o prosječnoj plaći po kategoriji radnika. Dionici to smatraju važnim razlogom za relativno malu razliku u plaćama između spolova u toj državi.

Švedskim zakonom o ravnopravnosti poslodavcima je nametnuta obveza da redovito **objavljuju izvješće o situaciji plaća**, uključujući analizu prakse u pogledu plaća i razlika u plaći između spolova. U nacionalnom istraživanju provedenom 2011. navedeno je da je od raznih vladinih mjera najveći učinak na borbu protiv diskriminacije u plaći imala obveza mapiranja plaća. Osim toga, u reviziji koju je proveo pravobranitelj za ravnopravnost spolova zaključuje se da je zahvaljujući toj obvezi u razdoblju 2006. – 2008. prilagođena plaća oko 6000 osoba.

Francuska je primjer zemlje u kojoj je **pitanje jednakih plaća uključeno u kolektivne pregovore**: prema zakonu donesenom 2006. poslodavci i sindikati moraju jednom godišnje tijekom pregovora o kolektivnom ugovoru raspravljati o pitanju razlike u plaćama između spolova na razini poduzeća i sektora. Nakon što je ta obveza uvedena, znatno se povećao udio kolektivnih ugovora u kojima se rješava pitanje razlike u plaćama između spolova (s 3 % 2007. na 10 % 2010.) Uz to, osim što većina tih kolektivnih ugovora sadržava kratku

[49] Npr. AT, FI, SE.
[50] Npr. BE, FR, NL.
[51] Npr. EE, FI, SE.
[52] Vidjeti i procjenu učinka uz Preporuku (SWD(2014) 59 final).

dijagnozu situacije, u njima se navode i specifični pokazatelji te popis mjera za ukidanje razlike u plaćama između spolova.

Ti konkretni primjeri provedbe u skladu s trima od četiriju ključnih mjera transparentnosti koje se predlažu u Preporuci i njihovi učinci pokazuju da mjere iz Preporuke mogu pridonijeti ukupnom smanjenju diskriminacije u plaćama i razlike u plaćama između spolova.

5. ZAKLJUČCI I DALJNJI KORACI

Preporuka sadržava prvi skup specifičnih mjera za transparentnost plaća kojima je cilj borba protiv nejednakosti plaća i trajne razlike u plaćama između žena i muškaraca. Njome se države članice potiču da uvedu najmanje jednu od mjera za povećanje transparentnosti kako bi se riješilo pitanje diskriminacije u plaći. Radi se o neobvezujućem pravnom instrumentu koji državama članicama ne nameće formalne obveze.

Analizom podataka koje su dostavile države članice i drugi dionici otkriveno je da, iako većina država članica ima neke mjere za povećanje transparentnosti, trećina država članica uopće nema takve mjere.

Osim toga, samo je mala skupina država članica iskoristila priliku iz Preporuke da preispita svoje nacionalne zakonske sustave kako bi se ojačalo načelo jednake plaće za muškarce i žene uvođenjem mjera za transparentnost plaća, kako se preporučuje u Preporuci ili na drugi način.

Ravnopravnost spolova jedna je od temeljnih vrijednosti Europske unije, ali se još ne ostvaruje u praksi. Žene u EU-u zarađuju prosječno 16 % manje po satu od muškaraca u svim gospodarskim sektorima. Ta se razlika u posljednjih pet godina stabilizirala, ali bi pri trenutačnoj stopi promjene do njezina ukidanja moglo doći tek početkom sljedećeg tisućljeća. U studiji Europskog instituta za ravnopravnost spolova naglašava se da nejednake plaće ne štete samo ženama, već cijelom društvu. Razlika u plaćama između spolova, siromaštvo djece i nedostatak vještina međusobno su usko povezani. Osim toga, nedovoljno iskorištavanje vještina žena u društvu gubitak je za cijelo gospodarstvo[53].

Danas je usprkos načelu jednake plaće diskriminacija na radnom mjestu i dalje sveprisutna: žena može primati nižu plaću od muškarca za jednak posao, a posao koji obično obavljaju žene manje je plaćen od posla koji obično obavljaju muškarci, čak i ako se radi o radu iste vrijednosti. Zbog tajnovitosti u pogledu razina plaća teško je otkriti slučajeve diskriminacije. Iako je većina Europljana (69 %) svjesna da u gospodarstvu postoje razlike u plaćama između spolova, zaposlenici smatraju da ta razlika ne postoji u njihovom poduzeću, a samo 26 % Europljana zna da je jednaka plaća za jednak rad zajamčena zakonom. Trećina zaposlenika ne zna kolika je plaća njihovih kolega, a taj je broj još veći u slučaju žena. U nedavnoj je studiji pokazano da su Europljani spremni podržati veću transparentnost na radnom mjestu: gotovo dvije trećine osoba podržalo bi objavljivanje prosječnih plaća po spolu i vrsti posla u organizaciji ili poduzeću u kojem rade.[54]

Kako bi se borila protiv razlike u plaćama između spolova i u praksi ostvarila primjenu načela jednake plaće, Komisija će i dalje pratiti pridržavaju li se države članice načela jednake plaće,

[53] EIGE (2017.), *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union. How closing the gender gaps in labour market activity and pay leads to economic growth* (Gospodarske prednosti ravnopravnosti spolova u Europskoj uniji. Kako ukidanje razlike među spolovima u aktivnostima na tržištu rada i u plaći vodi do gospodarskog rasta), dostupno na: http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications .
[54] Eurobarometar 465.

među ostalim provedbom mjera gdje je to potrebno te u kontekstu godišnjih aktivnosti Europskog semestra.

No imajući u vidu nedostatak vidljivog napretka u borbi protiv diskriminacije u plaći, trajnu razliku u plaćama između spolova i ograničenu provedbu Preporuke, možda će biti nužno donijeti dodatne ciljane mjere na razini EU-a. Kada transparentnost plaća postane stvarnost, građani će imati alate pomoću kojih će moći prepoznati diskriminaciju kojoj su izloženi i poboljšat će se primjena načela jednake plaće u praksi.