

**HRVATSKI SABOR****Odbor za ravnopravnost spolova**

KLASA: 022-03/21-03/68

URBROJ: 6521-23-21

Zagreb, 8. srpnja 2021.

D.E.U br. 20/028

**Poštovani gospodin
Domagoj Hajduković
predsjednik Odbora za europske poslove**

**Predmet: Mišljenje o Stajalištu Republike Hrvatske o Prijedlogu direktive
Europskog parlamenta i Vijeća o jačanju primjene načela jednakih plaća
muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti
plaća i provedbenih mehanizama COM (2021) 93**

Odbor za ravnopravnost spolova Hrvatskoga sabora razmotrio je, na 13. sjednici održanoj 8. srpnja 2021. godine Stajalište Republike Hrvatske o Stajalištu Republike Hrvatske o Prijedlogu direktive Europskog parlamenta i Vijeća o jačanju primjene načela jednakih plaća muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti plaća i provedbenih mehanizama COM (2021) 93, koje je Odboru za ravnopravnost spolova sukladno članku 154. stavku 1. Poslovnika Hrvatskoga sabora dostavio Odbor za europske poslove, aktom od 18. lipnja 2021. godine.

Stajalište Republike Hrvatske o ovom Prijedlogu Direktive usvojila je Koordinacija za unutarnju i vanjsku politiku Vlade Republike Hrvatske Zaključkom Klasa: 022-03/21-07/180, Urbroj: 50301-21/22-21-4 na sjednici održanoj 31. svibnja 2021. godine.

Stajalište Republike Hrvatske obrazložila je državna tajnica Ministarstva rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike.

Predmetni prijedlog direktive Europska komisija objavila je 4. ožujka 2021. godine, u okviru inicijative iz Prilagođenog programa rada Europske komisije za 2020. godinu „Obvezujuće mjere za transparentnost plaća“, te je u tijeku njegovo donošenje u Europskom parlamentu i Vijeću Europske unije. Prijedlog se temelji na dva ključna elementa za osiguranje jednake plaće: mjere kojima se osigurava transparentnost plaća te bolji pristup pravosuđu za žrtve diskriminacije u plaćama. Predsjednica Europske komisije najavila je obvezujuće mjere transparentnosti plaća kao jedan od svojih političkih prioriteta, a ta obveza ponovno je najavljena u Strategiji za ravnopravnost spolova od 2020. do 2025. godine. Pravo na jednaku plaću žena i muškaraca za jednak rad ili rad jednake vrijednosti temeljno je načelo EU-a još od Rimskog ugovora iz 1957. godine. Kako bi se jačalo načelo jednake plaće, Europska komisija usvojila je Preporuku o jačanju načela jednake plaće za muškarce i žene transparentnim putem u ožujku 2014. godine. Međutim, ona nije polučila očekivani rezultat. U lipnju 2019. godine Vijeće je pozvalo Europsku komisiju da razvije konkretne mjere za povećanje transparentnosti plaća. Europska komisija predstavila je Prijedlog direktive o transparentnosti plaća kako bi se osiguralo da žene i muškarci u Europskoj uniji dobivaju jednake plaće za jednak rad. Prijedlog utvrđuje mjere za osiguranje transparentnosti plaća te jača alate za radnike koji traže ostvarenje svojih prava i olakšava im pristup pravosuđu. Nove mjere koje uzimaju u obzir utjecaj pandemije uzrokovane bolešću COVID-19 na poslodavce, ali i na žene koje su posebno pogođene, povećat će svijest o uvjetima plaća u tvrtki i pružiti više alata poslodavcima i radnicima kako bi rješavali diskriminaciju u pogledu plaća.

Republika Hrvatska podržava ciljeve koji proizlaze iz Prijedloga direktive te smatra važnim daljnji rad na ukidanju svih vrsta diskriminacije, pa tako i rodno uzrokovane diskriminacije u plaćama.

U pogledu samog teksta Prijedloga direktive, Republika Hrvatska ukazuje na određena otvorena pitanja. Tako Republika Hrvatska smatra problematičnim uključivanje „dopunskih ili varijabilnih komponenti“ u definiciju „plaće“, tako postavljenom definicijom plaća bi obuhvaćala i sve dodatne naknade, te u tom smislu ne bi mogla biti komparabilni kriterij za jednak rad ili rad jednake vrijednosti. Nadalje, kada se govori o obvezi država članica da poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da se uspostave alati ili metodologije za procjenu i usporedbu vrijednosti rada, nije jasno kako se navedeno želi postići, a problematična je procjena jednakosti plaća za različite poslodavce budući da načelo tržišne slobode daje mogućnost poslodavcu da sam formira cijenu rada koja će ovisiti o ponudi i potražnji na tržištu i drugim faktorima. Zatim, pravo na informaciju o visini plaće za kategorije onih radnika koji obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti sa sobom nosi problem nagrađivanja učinkovitosti, nemogućnost pregovaranja o plaći, a dodatno i pitanje povjerljivosti osobnih podataka.

Prijedlog propisuje kako su za pitanja u području primjene direktive nadležna nacionalna tijela za jednakost, a Republika Hrvatska smatra da bi navedenu odredbu trebalo dodatno konkretizirati.

Postojeće zakonodavstvo Republike Hrvatske bit će potrebno izmijeniti, slijedom usvajanja Direktive, prvenstveno Zakon o radu te Zakon o suzbijanju diskriminacije i prateći podzakonski propisi, a eventualno i Zakon o ravnopravnosti spolova. U ovome trenutku nije moguće procijeniti u kojoj mjeri će provedba biti od utjecaja na Državni proračun, ali se pretpostavlja da će iziskivati dodatne troškove.

U raspravi je većina članica Odbora podržala Stajalište Republike Hrvatske na navedeni Prijedlog direktive.

Predsjednica Odbora navela je kako je u praksi Suda Europske unije ustanovljeno da se svi elementi plaće moraju uzimati u obzir pri ocjeni je li došlo do nejednakosti plaće muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti, kako se ne bi desilo da poslodavac isplaćuje jednaku osnovnu plaću ili npr. isti novčani iznos, a u naturi (službene kartice, korištenje mobitela, korištenje nekretnina) isplaćuje muškarcima više nego ženama. Zato je i u Zakonu o radu navedena iznimka što se sve smatra plaćom u kontekstu jednakosti plaće muškaraca i žena, različito od uobičajene definicije plaće.

Nadalje, predsjednica Odbora iznijela je primjedbku kako nije točno da agencije za privremeno zapošljavanje nemaju mogućnost utjecati na plaće ustupljenih radnika, budući da mogu sklopiti kolektivni ugovor koji predviđa niže plaće za ustupljene radnike u usporedbi s radnicima koji su izravno zaposleni kod korisnika. Također, predsjednica smatra da nije sporno prebacivanje tereta dokaza, budući da je tako već uređeno u Zakonu o suzbijanju diskriminacije, implementacijom relevantnih direktiva i prakse Suda Europske unije u kojoj je utvrđeno da u slučaju kada poslodavac nema transparentan sustav plaća, to se smatra *prima facie* dokazanom diskriminacijom i tada se teret dokazivanja da nije riječ o diskriminaciji prebacuju na poslodavca.

Predsjednica je naglasila kako bi državni i javni sektor vlastitim primjerom trebali pokazati, i prije uvođenja Direktive Europske unije o jednakosti plaća, da se zalažu za radnu ravnopravnost spolova, čime bi radnici ranije imali priliku koristiti benefite Direktive, odnosno popraviti svoj neravnopravni položaj.

Predsjednica je iznijela dva konkretna prijedloga: 1) da se poduzećima u pretežitom vlasništvu države ukaže na potrebu revidiranja sustava platnih razreda na rodno neutralan način i 2) da se osnuje međuresorna radna skupina koja bi u manjim podskupinama napravila reviziju sustava klasifikacije radnih mjesta u državnom i javnom sektoru (sustav platnih razreda) te potom donijela *Upute za uvođenje rodno-neutralnog sustava procjene i klasifikacije radnih mjesta*. Članice Odbora navedene prijedloge nisu podržale.

Nakon provedene rasprave Odbor za ravnopravnost spolova Hrvatskoga sabora, sukladno članku 152. stavku 2. Poslovnika Hrvatskoga sabora većinom je glasova (6 glasova „za“ i 4 „suzdržana“ glasa) utvrdio sljedeće:

MIŠLJENJE

Odbor za ravnopravnost spolova Hrvatskoga sabora podržava Stajalište Republike Hrvatske o Prijedlogu direktive Europskog parlamenta i Vijeća o jačanju primjene načela jednakih plaća muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti plaća i provedbenih mehanizama COM (2021) 93

PREDSJEDNICA ODBORA

Marija Selak Raspudić

