



HRVATSKI SABOR

KLASA: 120-02/20-01/01

URBROJ: 65-20-02

Zagreb, 9. ožujka 2020.



Hs\*\*NP\*120-02/20-01/01\*65-20-02\*\*Hs

**P.Z. br. 854**

**ZASTUPNICAMA I ZASTUPNICIMA  
HRVATSKOGA SABORA**

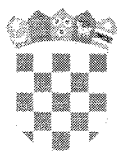
**PREDSJEDNICAMA I PREDSJEDNICIMA  
RADNIH TIJELA**

Na temelju članka 178. Poslovnika Hrvatskoga sabora u prilogu upućujem ***Prijedlog zakona o promicanju transparentnosti u politici plaća***, koji je predsjedniku Hrvatskoga sabora podnio prof. dr. sc. Mirando Mrsić, zastupnik u Hrvatskome saboru, aktom od 6. ožujka 2020. godine.

U radu Hrvatskoga sabora i njegovih radnih tijela, sudjelovat će predlagatelj prijedloga zakona.

**PREDSJEDNIK**

**Gordan Jandroković**



# P.Z. br. 854

**HRVATSKI SABOR**

**Prof. dr. sci. Mirando Mrsić, dr. med.**

**Zastupnik stranke Demokrati**

Zagreb, 6. ožujka 2020. godine



Hs\*\*NP\*120.02/20-01/01\*6531-20-01\*\*Hs

REPUBLIKA HRVATSKA  
65 - HRVATSKI SABOR  
ZAGREB, Trg Sv. Marka 6

Primijeno: 06-03-2020	
Klasifikacijska oznaka: 120-02/20-01/01	Org. jed. 65
Uredbeni broj: 6531-20-01	Pril. 1 Vrij. (1)

**PREDSJEDNIKU HRVATSKOG SABORA**

**Predmet: Prijedlog Zakona o promicanju transparentnosti u politici plaća**

Na temelju članka 85. Ustava Republike Hrvatske (NN 85/10 - pročišćeni tekst i 05/14 - Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske) i članka 172. Poslovnika Hrvatskoga sabora (NN 81/13, 113/16, 69/17, 29/18), podnosim Prijedlog Zakona o promicanju transparentnosti u politici plaća.

Navedeni prijedlog Zakona u Hrvatskom saboru obrazložit ću osobno.

Zastupnik

Prof. dr. sci. Mirando Mrsić, dr. med.

**PRIJEDLOG**  
**ZAKONA O PROMICANJU TRANSPARENTNOSTI U POLITICI PLAĆA**

---

Zagreb, ožujak 2020.

## **PRIJEDLOG ZAKONA O PROMICANJU TRANSPARENTNOSTI U POLITICI PLAĆA**

### **I. USTAVNA OSNOVA ZA DONOŠENJE ZAKONA**

Ustavna osnova za donošenje Zakona o promicanju transparentnosti u politici plaća sadržana je u odredbi članka 2. stavka 4. alineje 1., a u vezi odredbi članka 3. i članka 14. Ustava Republike Hrvatske („Narodne novine“, broj 85/2010 – pročišćeni tekst).

### **II. OCJENA STANJA I OSNOVNA PITANJA KOJA SE UREĐUJU PREDLOŽENIM ZAKONOM TE POSLJEDICE KOJE ĆE DONOŠENJEM ZAKONA PROISTEĆI**

#### **a) Ocjena stanja**

Ravnopravnost spolova uređena je Ustavom Republike Hrvatske. Člankom 3. Ustava Republike Hrvatske je propisano da je ravnopravnost spolova jedna od najviših vrednota ustavnog poretka Republike Hrvatske i temelj za tumačenje Ustava, a u članku 14. stavku 1. da svatko u Republici Hrvatskoj ima prava i slobode neovisno o spolu. Na taj je način Republika Hrvatska iskazala uvjerenje da je ravnopravnost spolova nužan preduvjet postizanja gospodarskog i društvenog razvoja i socijalne kohezije.

Obveza uspostave ravnopravnosti spolova ne proizlazi samo iz Ustavnih odredbi, već i iz međunarodnih ugovora koje je Republika Hrvatska potpisala i ratificirala, a sukladno odredbama članka 140. Ustava Republike Hrvatske, međunarodni ugovori koji su sklopljeni, potvrđeni i objavljeni, čine dio unutarnjeg pravnog poretka i po pravnoj snazi su iznad zakona.

Republika Hrvatska stranka je niza međunarodnih ugovora koji u svom sadržaju zahtijevaju uspostavu jednakosti i suzbijanje diskriminacije na temelju spola. Na temelju članstva u Ujedinjenim narodima Republika Hrvatska je dužna poštovati određene standarde utvrđene:

- Poveljom UN-a (1946.),
- Općom deklaracijom o ljudskim pravima Ujedinjenih naroda (1948.),
- Konvencijom o političkim pravima žena (1953.),
- Međunarodnim paktom o građanskim i političkim pravima - ICCPR (1966),
- Međunarodnim paktom o ekonomskim, socijalnim i kulturnim ljudskim pravima - ICESCR (1966),
- Konvencijom o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena - CEDAW (1979),
- Konvencijom br. MOR-a 100. – Konvencija o jednakosti plaća radnika i radnica za rad jednake vrijednosti (1951.),
- Konvencijom MOR-a br. 111. - Konvencija o diskriminaciji u zapošljavanju i zanimanjima (1958.).

Načelo jednakosti žena i muškaraca već je utvrđeno u preambuli Povelje Ujedinjenih naroda iz 1946. godine. Članak 1.3. poziva stranke na poštivanje ljudskih prava i promicanje i jačanje temeljnih sloboda za sve, bez obzira na spol. Opća deklaracija o ljudskim pravima iz 1948. također jamči jednakost svim ljudima, a u članku 2. propisuje načelo nediskriminacije na temelju spola. Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima (ICCPR) iz 1966. godine i Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima (ICESCR) iz 1966.

godine zahtijevaju od stranaka Pakta poduzimanje mjera kako bi osigurale jednakost muškaraca i žena u ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima.

Najznačajniji međunarodni ugovor koji predstavlja osnovni pravni okvir u području ravnopravnosti spolova jest Konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena koja je usvojena na Općoj skupštini UN-a, 18. prosinca 1979., godine, a stupila je na snagu 3. rujna 1981. godine. Republika Hrvatska postala je strankom Konvencije notifikacijom o sukcesiji od 8. listopada 1991. godine, te je 2000. godine potpisala i Fakultativni protokol uz Konvenciju o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena. Ratifikacijom Protokola 24. siječnja 2001. godine Republika Hrvatska priznaje nadležnost Odbora UN-a za uklanjanje diskriminacije žena i na taj način omogućava građanima i građankama neposredno obraćanje Odboru u slučaju povrede bilo kojeg prava utvrđenog Konvencijom. Konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena, pored zabrane svih oblika diskriminacije žena, u članku 11d. predviđa da države potpisnice moraju osigurati odgovarajuće mjere radi uklanjanja diskriminacije žena na radnom mjestu kako bi na osnovi jednakosti muškaraca i žena osigurala ista prava, posebno pravo na jednaku plaću i pravo na jednako postupanje u odnosu na jednak rad i rad jednake vrijednosti pri ocjeni kvalitete rada.

Konvencija Međunarodne organizacije rada br. 111 o diskriminaciji u zapošljavanju i zanimanjima (1958.) zahtijeva od svake članice uspostavu i nastavak nacionalne politike usmjerene na promicanje jednakosti u području zapošljavanja i jednakog postupanja, a cilj je promicanje jednakih mogućnosti i postupanja pri zapošljavanju i u zanimanju u cilju otklanjanja svake diskriminacije u tom području. Od poslodavaca se zahtijevaju postupanja koja će osigurati usvajanje i pridržavanje takve politike. Od članica se zahtijeva da ukinu sve zakonske odredbe i izmijene sve administrativne propise ili postupke koji nisu u skladu s ovom politikom.

Na Europskoj razini posebnu važnost ima *Europska konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda* (1950.) koju je Republika Hrvatska ratificirala, kao i pripadajući protokoli uz Konvenciju. Europska konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda sadrži u članku 14. temeljno načelo prava na uživanje svih prava i sloboda iz Konvencije bez diskriminacije, (između ostalog) i na temelju spola.

*Europskom socijalnom poveljom* (1961.) propisano je pravo na pravičnu plaću kojim su stranke obvezne, radi osiguranja učinkovitog ostvarivanja prava na pravičnu plaću, priznati radnicima, muškarcima i ženama, pravo na jednaku plaću za jednako vrijedan rad (članak 4.).<sup>1</sup>

Kao punopravna članica Europske unije Republika Hrvatska je obvezna poštovati primarno i sekundarno zakonodavstvo Europske unije u području uspostave rodne ravnopravnosti na tržištu rada. Obveza jednakosti plaća žena i muškaraca za jednak rad i rad jednake vrijednosti je jedno od temeljenih načela Europskih ugovora, počevši od Rimskog ugovora 1957. godine. Članci 2. i 3. Ugovora o Europskoj uniji uspostavljaju jednakost žena i muškaraca kao bitnu vrijednost i ulogu Unije. Članci 8. i 10. Ugovora o funkcioniranju Europske unije (dalje: UFEU) propisuju da će u svim svojim aktivnostima Unija raditi na uklanjanju nejednakosti, promicanju ravnopravnosti muškaraca i žena i borbi protiv diskriminacije na temelju spola.

Člankom 157. stavak 1. UFEU nalaže svakoj državi članici Europske unije osigurati primjenu načela jednake plaće za muškarce i žene za jednaki rad i rad jednake vrijednosti, odnosno poduzimanje mjera za suzbijanje izravne i neizravne diskriminacije u plaćama koja je utemeljena na spolu.

---

<sup>1</sup>Zakon o potvrđivanju Europske socijalne povelje, Dodatnog protokola Europskoj socijalnoj povelji, Protokola o izmjenama Europske socijalne povelje i Dodatnog protokola Europskoj socijalnoj povelji kojim se uspostavlja sustav kolektivnih žalbi („Narodne novine“ – Međunarodni ugovori br.15/2002).

*Povelja o temeljnim pravima Europske unije* propisuje da se jednakost žena i muškaraca mora osigurati u svim područjima, uključujući zapošljavanje, rad i plaću (članak 23.).

Načelo jednakosti plaće između muškaraca i žena iz primarnog zakonodavstva EU se dodatno razrađuje sekundarnim zakonodavstvom, tj. *Direktivom 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka)* (dalje: Direktiva 2006/54/EZ)<sup>2</sup>, koja djelujući u smislu članka 157. stavka 1. UFEU-a (što je vidljivo iz točke 8. uvodnog dijela Direktive), načelo jednake plaće za jednak rad odnosno rad jednake vrijednosti, predstavlja kao važan aspekt načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama i čini bitan i prijeko potreban dio pravne stečevine Unije i sudske prakse Suda Europske unije u pitanjima spolne diskriminacije. Direktiva 2006/54/EZ u točki 4. stavak 1. i 2, u vezi s točkom 1b) i 2e) uvodnoga dijela Direktive propisuje suzbijanje svake izravne i neizravne diskriminacije na temelju spola s obzirom na sve aspekte i uvjete nagrađivanja za isti rad odnosno rad kojemu je pripisana jednaka vrijednost. Ako se za određivanje plaće radnika koristi sustav sistematizacije radnih mjesta, on se mora temeljiti na istim kriterijima za muškarce i žene i biti sastavljen tako da isključuje svaku diskriminaciju na temelju spola.

U Izvješću Komisije Europskom parlamentu i Vijeću o primjeni Direktive 2006/54/EZ<sup>3</sup> zaključuje se da je praktična primjena odredaba o jednakoj plaći u državama članicama jedno od najproblematičnijih područja Direktive. Uzroci jaza u plaćama između muškaraca i žena su mnogobrojni i kompleksni. Do jaza u plaćama ne dolazi samo zbog izravne i neizravne diskriminacije u odnosu na plaću, već i zbog nemogućnosti usklađivanja poslovnog i obiteljskog života; segregacije na tržištu rada; stereotipa koji utječu na evaluaciju i sistematizaciju radnih mjesta i izbora u obrazovanju muškaraca i žena. Stoga, mjere koje se odnose na suzbijanje jaza u plaćama zahtijevaju multisektorski pristup i moraju se odnositi na rješavanje problema sektorske i profesionalne segregacije, edukacije i obrazovanja, sustava sistematizacije radnih mjesta i transparentnosti politike plaća i sl.

Jedan od ključnih uzroka pojave jaza u plaćama je različita plaća žena i muškaraca za jednak rad ili rad jednake vrijednosti koja proizlazi iz netransparentne politike plaća kod poslodavca.

Potpunu provedbu načela jednake plaće za jednak rad muškaraca i žena sprečava i nedostatak pravne sigurnosti u pogledu jednake plaće za jednak rad i rad jednake vrijednosti te proceduralne prepreke<sup>4</sup>. Europska komisija je transparentu politiku plaća prepoznala kao jednu od ključnih mjera za suzbijanje jaza u plaćama između muškaraca i žena, smatrajući da je vidljivost postojanja jaza u plaćama prvi ključni korak koji će pomoći muškarcima i ženama i socijalnim partnerima u poduzimanju mjera za njegovo suzbijanje.

Nedostatak informacija potrebnih za podnošenje sudske tužbe za ostvarivanje prava na jednaku plaću za jednak rad, a posebno informacija o plaći kategorija zaposlenika koji obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti posebno je bitan čimbenik koji odvraća radnike od sudske zaštite svoga prava na jednaku plaću za jednak rad i rad jednake vrijednosti. Komisija smatra da se većom transparentnošću plaća može otkriti spolna pristranost i diskriminacija u politici plaća u poduzećima ili sektorima te se zaposlenicima, poslodavcima ili socijalnim partnerima može omogućiti poduzimanje odgovarajućih mjera kako bi se osigurala provedba načela jednakosti plaća. Mjere predviđene zakonom, odnosno obveza dostave informacija o plaćama zaposlenika, postupci dubinske analize politike plaća poslodavca i obveze izvješćivanja o politici plaća važan su doprinos u prevladavanju

---

<sup>2</sup> SL L 204, 26.7.2006., str. 23

<sup>3</sup> COM(2013) 861 final.

<sup>4</sup> Izvješće Komisije Europskom Parlamentu i Vijeću o primjeni Direktive 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. godine o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka) (COM (2013) 0861 final, str. 7)

nedostatka transparentnosti u politici plaća koja dovodi do nejednakosti plaća među spolovima.

Upravo kako bi potaknula države članice na suzbijanje jaza u plaćama između spolova Europska komisija ujedno usvojila *Preporuku od 7. ožujka 2014. godine o jačanju načela jednake plaće za muškarce i žene transparentnim putem (2014/124/EU)*<sup>5</sup> (dalje: Preporuka 2014/124/EU). Preporuka 2014/124/EU se temelji na transparentnosti kategorija plaća, što je ključno za učinkovitu primjenu načela jednake plaće. Preporuka 2014/124/EU 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. Preporuka 2014/124/EU predstavlja skup mjera kojima je svrha pomoći državama članicama u primjeni prilagođenog pristupa u svrhu povećanja transparentnosti plaća. Države članice se Preporukom 2014/124/EU potiče da implementiraju najmanje jednu odgovarajuću mjeru iz Preporuke uzimajući u obzir njihove posebne okolnosti. Te mjere uključuju pravo zaposlenika da zahtjeva podatke o plaći, obvezu poslodavca da izrađuje izvješća o politici plaća; reviziju plaća ili uključivanje načela o jednakosti plaća u kolektivne ugovore.

Smanjenje razlike u plaćama između spolova Komisija je u dokumentu *Strateško djelovanje za ravnopravnost spolova 2016. – 2019*<sup>6</sup> istaknula kao važan prioritet. Jedna od ključnih aktivnosti u ostvarenju tog cilja navedena u tom dokumentu poboljšanje je primjene i provedbe načela jednake plaće ocjenjivanjem Direktive 2006/54/EZ i razmatranjem, među ostalim, povećanja transparentnosti plaća na temelju izvješća o mjerama koje države članice provode radi provedbe Preporuke 2014/124/EU.

Da je jaz u plaćama visoko na agendi Europskih institucija potvrđuje i činjenica da je o sprečavanju jaza u plaćama raspravljalo i Vijeće ministara za zapošljavanje, socijalnu politiku, zdravlje i zaštitu potrošača (dalje: EPSCO) na sastanku održanom u ožujku 2018. godine kao jednom od načina postizanja ciljeva Europskog stupa socijalnih prava. EPSCO smatra da je postojanje jaza u plaćama socijalno nepravedno te da predstavlja prepreku postizanju ekonomske učinkovitosti, pa je uspostava jednake plaće za jednak rad između muškaraca i žena očit preduvjet za jednaku participaciju na tržištu rada žena i muškaraca.<sup>7</sup> EPSCO je u prosincu 2017. godine pozvalo države članice Europske unije da se posvete rješavanju uzroka spolne segregacije u odnosu na plaće i mirovine, te da poduzmu mjere za povećanje transparentnosti politike plaća. Ujedno je pozvalo Europsku komisiju da provede mjere utvrđene u Akcijskom planu 2017.-2019. o pitanju jaza u plaćama<sup>8</sup>, usvojenom u listopadu 2017. godine<sup>9</sup> i u kojem je prepoznato osam područja za djelovanje država članica. U navedenom dokumentu je Europska komisija naglasila da su mjere za sprečavanje jaza u plaćama između muškaraca i žena nužne za uspješnu implementaciju Europskog stupa socijalnih prava. U Europskom stupu socijalnih prava u odnosu na jednake mogućnosti i pristup tržištu rada je naglašeno da muškarci i žene moraju imati jednaku plaću za jednak rad i rad jednake vrijednosti. Jaz u plaćama je jedan od tri predviđena indikatora kojima se utvrđuje razina rodne ravnopravnosti u državi članici, a koja je dio socijalnih pokazatelja koje Europska komisija koristi kako bi nadzirala implementaciju Europskog stupa socijalnih prava, u kontekstu Europskog semestra. Upravo iz navedenoga razloga, suzbijanje jaza u plaćama

---

<sup>5</sup> SL L 69/112

<sup>6</sup> [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/files/strategic\\_engagement\\_hr.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/files/strategic_engagement_hr.pdf)

<sup>7</sup> Council of the European Union, *Closing the gender pay gap: contributing to the achievement of the goals of the European Pillar of Social Rights*, Policy debate, Doc.6423/18, Brussels, 26 February 2018, str. 2

<sup>8</sup> Council Conclusions on enhanced measures to reduce horizontal gender segregation in education and employment (doc. 15468/17).

<sup>9</sup> Communication from the Commission to the European Parliament, the Council and the European Economic and Social Committee – EU Action Plan 2017-2019 Tackling the gender pay gap (COM 282017) 678 final, Brussels, 20.11.2017.

posebno dobiva na važnosti u smislu postizanja ukupnog gospodarskog i društvenog napretka države članice EU-a.

Mjere za uspostavljanje ravnopravnosti spolova u Hrvatskoj sastavni su dio i mnogih drugih nacionalnih strategija, planova i programa. Antidiskriminacijske odredbe uvrštene su u područje kaznenoga, obiteljskog i radnog prava, a doneseni su i drugi antidiskriminacijski zakoni kao što su Zakon o suzbijanju diskriminacije („Narodne novine“, 85/08 i 112/12), Zakon o ravnopravnosti spolova („Narodne novine“, broj 82/08 i 69/17) (dalje: ZRS).

Zakonskim propisima, koji čine okvir za primjenu načela ravnopravnosti spolova na području ostvarenja prava iz rada i na temelju rada, djelomično je regulirano pitanje zabrane diskriminacije i načela jednakosti plaća. ZRS-om se razrađuju Ustavom utvrđena ljudska prava i temeljne slobode, utvrđuju se opće osnove za zaštitu i promicanje ravnopravnosti spolova kao temeljne vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske, te se definira i uređuje način zaštite od diskriminacije na temelju spola i stvaranje jednakih mogućnosti za žene i muškarce. Važeći ZRS je usklađen i s Direktivom 2006/54/EZ pa se člankom 11. stavak 5. i 6. ZRS-a propisuje obveza jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, pravnih osoba s javnim ovlastima i drugih pravnih osoba i obrtnika koji zapošljavaju više od 20 zaposlenih u svoje opće akte unijeti antidiskriminacijske zakonske odredbe i mjere za uspostavljanje ravnopravnosti spolova, a socijalni partneri su obvezni pri kolektivnom pregovaranju i u kolektivnim ugovorima na svim razinama poštivati odredbe Zakona i mjere za uspostavljanje ravnopravnosti spolova. Zabrana diskriminacije na područjima zapošljavanja i rada propisana je člankom 13. ZRS-a i zabranjena je u javnom i privatnom sektoru, uključujući državna tijela, u odnosu na uvjete zaposlenja i rada, sva prava iz rada i na temelju rada, uključujući jednakost plaća za jednaki rad i rad jednake vrijednosti.

Načelo zabrane izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i uvjeta rada propisno je i člankom 7. Zakona o radu („Narodne novine“, br. 93/14 i 127/17) (dalje: ZOR), dok se člankom 91. detaljnije razrađuje načelo jednakosti plaća žena i muškaraca temeljem kojeg je poslodavac dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad i rad jednake vrijednosti. Spomenutom odredbom propisani su i kriteriji za utvrđivanje jednakog rada i rada jednake vrijednosti. U smislu ZOR-a dvije osobe različitog spola obavljaju jednak rad i rad jednake vrijednosti ako:

- 1) obavljaju isti posao u istim ili sličnim uvjetima ili bi mogle jedna drugu zamijeniti u odnosu na posao koji obavljaju,
- 2) je rad koji jedna od njih obavlja slične naravi radu koji obavlja druga, a razlike između obavljenog posla i uvjeta pod kojima ih obavlja svaka od njih nemaju značaja u odnosu na narav posla u cijelosti ili se pojavljuju tako rijetko da ne utječu na narav posla u cijelosti,
- 3) je rad koji jedna od njih obavlja jednake vrijednosti kao rad koji obavlja druga, uzimajući u obzir kriterije kao što su stručna sprema, vještine, odgovornost, uvjeti u kojima se rad obavlja te je li rad fizičke naravi.

Pod plaćom se podrazumijeva osnovna ili minimalna plaća i sva dodatna davanja bilo koje vrste koja poslodavac izravno ili neizravno, u novcu ili naravi, na temelju ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugog propisa isplaćuje radnici ili radniku za obavljeni rad. Svaka odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugoga pravnog akta koja bi bila protivna odredbama ZOR-a je ništetna. Odredba članka 91. ZOR-a u potpunosti prenosi u nacionalno zakonodavstvo odredbu članka 157. UFEU, odnosno Direktive 2006/54/EZ kojima se definira pojam plaće u kontekstu načela jednake plaće za jednak rad i rad jednake vrijednosti. Temeljem članka 150. ZOR-a poslodavac je dužan o politici plaća savjetovati sa radničkim vijećem, odnosno sa sindikalnim povjerenikom u funkciji radničkoga vijeća. Međutim, iako ZOR propisuje pravo radničkog vijeća na obavještanje o politici plaća poslodavca, činjenica je da navedeno pravo radničkoga vijeća



nije u funkciji suzbijanja jaza u plaćama, niti u funkciji osiguravanja transparentnosti politike plaća. Osim toga, iako je ZOR-om propisano načelo jednake plaće za jednak rad i rad jednake vrijednosti, nedostatak detaljnijih zakonskih odredbi koje bi omogućile pravo radnika i njihovih predstavnika na dobivanje potrebnih informacija poslodavca o sustavu plaća koje bi bile razvrstane po spolu, onemogućuje ostvarivanje toga prava u praksi zbog čega se jaz u plaćama i dalje postoji. Pri tome ujedno valja voditi računa o činjenici da i u slučajevima ako je poslodavac stranka kolektivnog ugovora, kod mnogih poslodavaca plaće nisu u potpunosti uređene kolektivnim ugovorom (kojim se u praksi obično uređuje osnovica za izračun plaće i ostali dodaci na plaću), dok se sistematizacija radnih mjesta ili platni razredi određuju pravilnikom o radu ili posebno odlukom poslodavca, koji ostaju van dometa sudjelovanja u kreiranju politike plaća radnika i njihovih predstavnika.

Stoga se može jasno zaključiti da postojeći zakonodavni okvir u Hrvatskoj ne može u cijelosti jamčiti jednaku plaću za jednak ili jednak rad žena i muškaraca u praksi. Osim toga, pravilo o jednakoj plaći, osobito s obzirom na neizravnu diskriminaciju plaća, čini se malo poznato u smislu njezinog pravnog značaja i djelotvornosti. Postojeći zakonodavni okvir u području jednakosti plaće muškaraca i žena nije doveo do razvoja u provedbi rodno osviještene politike i demokratizaciji društva koje bi u potpunosti otklonile oblike diskriminacije žena u odnosu na plaću i uspostavile društvo jednakih mogućnosti za oba spola. Navedenu činjenicu potvrđuju i podaci Izvješća pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2017. godinu (dalje: Izvješće). U Izvješću se navodi da posljednji podaci o prosječnim mjesečnim bruto plaćama iskazani po spolu zaposlenika/ca koji se odnose na 2015. pokazuju da je ista za žene iznosila 7.471 kn, dok je za muškarce iznosila 8.422 kn, što znači da je udio prosječne plaće žene u prosječnoj plaći muškaraca iznosio 88,7%. Navedeni podaci pokazuju kako muškarci u prosjeku na godišnjoj razini zarade 11.412 kn više nego žene, odnosno da zarade 1.47 prosječne hrvatske bruto-plaće više. Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova je i prošlih godina upozoravala na porast jaza u plaćama te je ukazivala kako postoji bojazan da će isti doseći i razliku od dvije prosječne bruto-plaće više u korist muškaraca. Jaz u plaćama značajan je i unutar javnog sektora te nastaje kao posljedica vertikalne segregacije, odnosno veće zastupljenosti žena na hijerarhijski nižim pozicijama. U dobnoj skupini 35-45 žene u Hrvatskoj ostvaruju 18,8 posto nižu prosječnu bruto plaću od muškaraca iste životne dobi, a slično je i s dobnom skupinom 45-55 u kojoj žene ostvaruju 17,1 posto nižu plaću.

Problem jaza u plaćama je kompleksno pitanje, a uzroci postojanja jaza u plaćama u Hrvatskoj su višestruki i ne odnose se samo na problem nepostojanja transparentnosti u politici plaća kod poslodavaca u odnosu na pitanje jednakosti plaća za jednak rad. Ti faktori uključuju primjerice:

- činjenicu da žene i muškarci rade u različitim sektorima i zanimanjima u kojima pretežu radna mjesta na kojima su zaposlene žene, a ta radna mjesta su niže plaćena radna mjesta (kao na primjer u socijalnim službama),
- Podzastupljenost žena na rukovodećim mjestima;
- Nejednaki teret obiteljskih odgovornosti i obveza između žena i muškaraca koje za posljedicu ima da žene više rade u nepunom radnom vremenu i da imaju kraći profesionalni vijek,
- diskriminatorno i spolom uvjetovana postupanja na radnom mjestu i sustave politike plaća.

Navode pravobraniteljice potvrđuje i Istraživanja Centra za edukaciju, savjetovanje i istraživanje - CESI u kojem se kao moguća rješenja za suzbijanje pojave jaza u plaćama između muškaraca i žena navode sljedeće mjere: 1) transparentni kriteriji vrednovanja konkretnih zadataka/radnog mjesta, 2) transparentan postupak primjene kriterija, 3) uravnotežena zastupljenost žena i muškaraca na svim razinama i u svim skupinama radnih

mjesta, 4) obrazovna politika poticanja uravnoteženog sudjelovanja žena i muškaraca u svim granama profesionalnog obrazovanja i osposobljavanja, 5) pozitivne mjere poticanja sudjelovanja žena na radnim mjestima na kojima su podzastupljene.<sup>10</sup>

Međutim, dosadašnja praksa u primjeni politika plaća kod poslodavaca potvrđuje da uzroci neučinkovitoj primjeni odredbi o obvezi jednakosti plaća između muškaraca i žena za jednak rad i rad jednake vrijednosti leže u tri ključna faktora: a) nedostatku jasnoće i pravne sigurnosti načela rada jednake vrijednosti; 2) nedostatkom transparentnosti u sustavu plaća i 3) proceduralnim preprekama.

Stoga Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova u Izvješću preporučuje institucijama javne vlasti razviti mjere s ciljem smanjivanja jaza u plaćama žena i muškaraca, uključujući i transparentnost svih oblika novčanih i nenovčanih naknada za rad kao primjerice:

a) pravo zaposlenih da od poslodavca zatraže informaciju o platnim razredima i iznosima naknada za rad za konkretna radna mjesta razvrstano po spolu, uključujući i informaciju o varijabilnim komponentama naknade za rad kao što su bonusi;

b) obvezu poslodavaca s većim brojem zaposlenih (primjerice 50 i više) da redovno obavještavaju zaposlenike/ice, predstavnike zaposlenih i socijalne partnere o prosječnim iznosima naknada za rad prema kategoriji zaposlenih ili radnim mjestima, razvrstano po spolu;

c) obvezu poslodavaca koji zapošljavaju više od 250 zaposlenika/ca provođenja redovitih dubinskih analiza sustava plaća koja bi se sastojala od analize udjela žena i muškaraca u svakoj kategoriji zaposlenika/ca ili radnih mjesta, analize sustava evaluacije posla i postojeće klasifikacije radnih mjesta te analize iznosa naknada za rad i razlikama u iznosima razvrstano po spolu.<sup>11</sup> Usvajanjem navedenih mjera, Republika Hrvatska bi se svrstala u red država članica EU-a koje su u svoje nacionalno zakonodavstvo prenijele mjere koje se predlažu državama članicama Preporukom 2014/124/EU.

S obzirom na navedeno jasno proizlazi da je u Republici Hrvatskoj nužno unaprijediti postojeći pravni okvir kako bi se uspostavio transparentan sustav plaća koji će osigurati suzbijanje jaza u plaćama između žena i muškaraca. Postojeći pravni okvir za sada samo na razini načela propisuje obvezu jednakih plaća za jednak rad i rad jednake vrijednosti, dok istovremeno ne postoje ikakve zakonom propisane mjere koje bi osigurale kvalitetne pretpostavke i mogućnost pojedinog radnika za pokretanje sudskih sporova u slučaju pojave diskriminacije u plaći po osnovi spola, odnosno obvezu poslodavaca da izvještavaju o pojedinim segmentima plaća koje bi bile razvrstane po spolu.

Slijedeći Preporuku 2014/124/EU mnoge države članice Europske unije su nacionalnim zakonodavstvom propisale jednu ili više mjera koje su usmjerene na uspostavu transparentne politike plaća.

Do danas je 2/3 država članica Europska unije poduzelo mjere za uspostavu ili povećanje transparentnosti politike plaća u cilju suzbijanja politike plaća u Europskoj uniji<sup>12</sup>. Jedanaest država članica ima zakonom uređene mjere za uspostavu transparentnosti politike plaća<sup>13</sup>. Od njih je šest donijelo nove mjere u pogledu transparentnosti plaća ili poboljšalo postojeće mjere nakon donošenja Preporuke 2014/124/EU.<sup>14</sup> Te su mjere uglavnom uključivale jednu

<sup>10</sup> Izvještaj za Hrvatsku nastao je u okviru projekta: "Rodni jaz u plaćama: Nova rješenja za stari problem. Kreiranje transnacionalnih strategija sa sindikatima i jedinicama za ravnopravnost spolova u svrhu utjecanja na rodni jaz u plaćama <https://www.cesi.hr/attach/g/gpg-national-report-croatia-final-hr.pdf>, Zagreb, svibanj 2015. str. 11.

<sup>11</sup> Izvješće o radu pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2017. godinu, Zagreb, ožujak 2018. (str. 31.)

<sup>12</sup> Izvješće Komisije Europskom parlamentu, Vijeću i Europskom gospodarskom i socijalnom odboru o provedbi Preporuke Komisije o jačanju načela jednake plaće za muškarce i žene transparentnim putem (COM/2017/671), Brussels, 20.11.2017.

<sup>13</sup> Austrija, Belgija, Danska, Njemačka, Finska, Francuska, Irska, Italija, Litva, Švedska i Ujedinjeno Kraljevstvo

<sup>14</sup> Npr. Njemačka, Francuska, Finska, Litva, Ujedinjeno Kraljevstvo i Švedska.

od četiriju ključnih mjera za osiguravanje transparentnosti plaća iz Preporuke 2014/124/EU. Pet je država<sup>15</sup> u svoj nacionalni zakonodavni okvir uvrstilo više od jedne od četiriju ključnih mjera, dok je samo jedna država članica<sup>16</sup> uvrstila sve četiri ključne mjere. U tri države članice<sup>17</sup> u izradi su nove mjere za transparentnost plaća, pri čemu su neke u početnoj fazi pregovora, dok bi druge uskoro trebali donijeti nacionalni parlamenti. Nekoliko država je impelmentiralo više od jedne mjere koja se predlaže Preporukom 2014/124/EU i to Belgija (obvezu izvještavanja i dužnost kolektivnog pregovaranja), Finska (pravo na pojedinačne informacije i reviziju plaća), Francuska (obvezu poslodavca da izvrši reviziju plaća kao i obvezu kolektivnog pregovaranja), Švedska (obvezu revizije i kolektivnog pregovaranja), Njemačka (pravo na dostavu informacija, obveza revizije plaća i kolektivno pregovaranje).

Austrijski Zakon o jednakom postupanju obvezuje privatne kompanije i tijela u javnom sektoru sa više od 150 radnika da objave podatke o prosječnim plaćama po grupama zanimanja i spolu svake tri godine. U Finskoj poslodavci sa više od 30 radnika su obvezni promicati jednakost među spolovima prema planu o plaćama i drugim uvjetima zapošljavanja koje je poslodavac dužan izraditi svake dvije godine u suradnji sa predstavnicima radnika. U planu se mora uključiti analiza o rasporedu žena i muškaraca na različitim poslovima, o sistematizaciji radnih mjesta te o razlikama u plaćama. Također se u planu moraju naznačiti mjere kojima se postiže jednakost u plaćama između žena i muškaraca. U Francuskoj poslodavci koji zapošljavaju najmanje 50 radnika imaju obvezu izraditi akcijski plan o jednakosti spolova. Ujedno su predviđene sankcije ako poslodavac to propusti učiniti. Od socijalnih partnera se također zahtjeva da aktivno razmotre mjere za suzbijanje jaza u plaćama u kolektivnim ugovorima. U Italiji zakonodavstvo uključuje zahtjev prema kompanijama koje zapošljavaju više od 100 radnika da izrade izvještaj o uvjetima rada muškaraca i žena kod tog poslodavca. Izvještaj je poslodavac dužan izrađivati svake dvije godine i sadrži informacije mnogim faktorima, uključujući i podatak o jazu u plaćama između spolova. U Švedskoj poslodavac koji zapošljava najmanje 25 radnika je dužan svake tri godine izraditi akcijski plan o jednakosti plaća. U tom se planu moraju naznačiti mjere koje se moraju poduzeti kako bi se izjednačila plaća za jednaki rad i rad jednake vrijednosti.

Među državama koje u nacionalnom zakonodavstvu nemaju propisane mjere za uspostavu transparentnosti plaća je i Republika Hrvatska. S obzirom na navedeno, predlaže se posebnim Zakonom urediti mjere koje će doprinijeti uspostavi transparentnosti u politici plaća poslodavca, te na taj način omogućiti radnicima, socijalnim partnerima i pravobraniteljici za ravnopravnost spolova djelovanje u cilju suzbijanja razlike u plaćama između muškaraca i žena za jednak rad i rad jednake vrijednosti.

#### **b) Osnovna pitanja koja se uređuju Zakonom te posljedice koje će donošenjem Zakona proisteći**

Smanjenje jaza u plaćama između žena i muškaraca važan je zadatak za društvo u cjelini i zahtjeva napore svih političkih i gospodarskih aktera u poduzimanju mjera za uklanjanje uzroka pojave jaza u plaćama između muškaraca i žena.

Cilj ovoga Zakona je stoga ukloniti svaki oblik izravne i neizravne diskriminacije u plaćama koja je utemeljena na spolu uvođenjem u nacionalno zakonodavstvo mjera propisanih Preporukom 2014/124/EU. Ovim se Zakonom stoga uređuju mjere za unapređivanje transparentnosti u politici plaća kod poslodavaca, a osobito obveze poslodavaca, prava i

---

<sup>15</sup> Austrija, Belgija, Finska, Francuska i Švedska.

<sup>16</sup> Švedska.

<sup>17</sup> Irska, Italija, Nizozemska

obveze radnika i njihovih predstavnika u ostvarivanju prava iz ovoga Zakona, nadzor nad provedbom ovoga Zakona i prekršajna odgovornost poslodavaca. Svrha ovoga Zakona je sustavno unapređivanje transparentnosti u politici plaća radi učinkovite provedbe načela jednake plaće žena i muškaraca za jednak rad i rad jednake vrijednosti.

Zakonodavni okvir za uređenje navedene materije temelji se na komparativnim iskustvima drugih zemalja u kojima postoji normativni okvir za uspostavu transparentnosti u politici plaća radi provedbe načela jednake plaće za jednak rad i rad jednake vrijednosti između muškaraca i žena. Stoga su se prilikom izrade ovoga Zakona u obzir uzela normativna rješenja koja postoje u Njemačkoj, Finskoj, Francuskoj, Belgiji, Islandu, Švedskoj i Italiji.

Ovim se Zakonom propisuje:

1. zabrana izravne i neizravne diskriminacije u plaći za jednak rad i rad jednake vrijednosti,
2. načela na kojima je poslodavac dužan temeljiti politiku plaća koja se mora temeljiti na objektivnim kriterijima za opis poslova u sistematizaciji radnih mjesta i evaluaciji poslova radnika i radnica,
3. individualno pravo radnika na dobivanje informacija od poslodavca o plaći usporednih radnika drugog spola,
4. obveza poslodavaca, koji zapošljavaju više od 50 radnika na izradu izvješća o plaćama radnika,
5. obveza poslodavaca koji zapošljavaju više od 200 radnika na izradu dubinske analize plaća u cilju analize i suzbijanja jaza u plaćama između muškaraca i žena osiguravanjem jednake plaće za jednak rad.

Zakonom se prije svega propisuju određena načela koja je poslodavac dužan uzeti u obzir prilikom kreiranja politike plaća. Ključna pretpostavka za suzbijanje razlike u plaćama između muškaraca i žena za jednak rad i rad jednake vrijednosti je rodno neutralna sistematizacija radnih mjesta i evaluacija poslova koje radnici obavljaju kod poslodavca. Naime, rodno neutralna sistematizacija radnih mjesta i rodno neutralna evaluacija radnih mjesta ključna je pretpostavka za sprečavanje segregacije radnih mjesta na tipično muške i tipično ženske poslove uslijed koje prakse se javlja jaz u plaćama između žena i muškaraca. Primjena rodno neutralne evaluacije radnih mjesta na razini poslodavca i sektorskoj razini može unaprijediti procjenu jednakog rada i rada jednake vrijednosti objektivnom metodom za sve radnike. Takva praksa će, ne samo doprinijeti boljem korištenju individualnog prava zaštite jednakosti u plaćama za jednak rad i rad jednake vrijednosti, već može pomoći socijalnim partnerima prilikom kreiranja politike i utvrđivanja plaća kroz primjenu načela racionalnosti i transparentnosti, pa time i jednakosti plaća muškaraca i žena za jednak rad i rad jednake vrijednosti.

U cilju unapređivanja prava radnika u ostvarivanju prava na jednaku plaću za jednak rad ili rad jednake vrijednosti Zakonom se predviđa pravo radnika da od poslodavca zatraži informaciju o plaći usporednih radnika drugoga spola. Naime sekundarno pravo EU-a i sudska praksa pomažu radniku u ostvarivanju prava na jednaku plaću za jednak rad na način da se EU pravom utvrđuje prebacivanje tereta dokaza poslodavca u tom slučaju ako je radnik iznio činjenice koje mogu opravdati sumnju da je radniku povrijeđeno njegovo pravo na jednaku plaću<sup>18</sup>, koji obavlja jednak rad ili rad jednake vrijednosti u istom poduzeću<sup>19</sup>. Međutim, da bi se mogao utvrditi takav usporedni radnik, radnik mora imati pravo na pristup

---

<sup>18</sup> Članak 19. Direktive 2006/4/EZ

<sup>19</sup> Slučaj C-43/75 Defrenne II, ECLI:EU:C:1976:56; Slučaj C-129/79 Macarthys, ECLI:EU:C:1980:103; Slučaj C-96/80 Jenkins, ECLI:EU:C:1981:80; Slučaj C-381/99 Brunnhofer, ECLI:EU:C:2001:358; Slučaj C-320/00 Lawrence, ECLI:EU:C:2002:498.

informacijama o stvarno isplaćenim plaćama svoga kolege ili kolegice i na informacije o usporedivosti rada kojeg obavlja usporedni radnik. Iz navedenoga razloga se ovim Zakonom propisuje individualno pravo radnika da od poslodavca zahtjeva informacije o plaći usporednih radnika suprotnoga spola koji obavljaju jednak rad i rad jednake vrijednosti. Ako je kod poslodavca utemeljeno radničko vijeće ili djeluje sindikat, umjesto radnika informacije o plaći od poslodavca može zatražiti radničko vijeće, odnosno sindikalni povjerenik. Postupajući po zahtjevu radnika, radničkoga vijeća ili sindikalnog povjerenika poslodavac je dužan informacije o plaći dostaviti u roku od 60 dana od dana zaprimanja zahtjeva. Ako su radnik, radničko vijeće ili sindikalni povjerenik već podnijeli zahtjev za dostavom informacija o plaći, novi takav zahtjev radnik, radničko vijeće ili sindikalni povjerenik mogu podnijeti poslodavcu istekom dvije godine nakon podnošenja posljednjeg zahtjeva pod uvjetom da su od podnošenja posljednjeg zahtjeva uvjeti u politici plaća poslodavca značajno promijenili.

Transparentnost politike plaća ujedno se postiže i obvezom poslodavca da prati kretanje plaća radnika, odnosno da o plaćama radnika redovito izvještava radnike i njihove predstavnike. Direktivom 2006/54/EZ propisano je da su države članice dužne u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima ili praksom poticati poslodavce da planski i sustavno promiču jednako postupanje prema muškarcima i ženama na radnom mjestu, te s obzirom na mogućnosti zapošljavanja, strukovnog osposobljavanja i napredovanja. U tu svrhu potiču poslodavce da zaposlenicima i/ili njihovim predstavnicima u redovitim razmacima osiguravaju odgovarajuće informacije o jednakom postupanju prema muškarcima i ženama u poduzeću. Sukladno Direktivi 2006/54/EZ, a kako bi socijalni partneri i tijela javne vlasti mogli dobiti saznanja jeli politika plaća pojedinog poslodavca u skladu sa načelom jednake plaće za jednak rad žena i muškaraca, Zakonom je potrebno stvoriti pretpostavke za mogućnost procjene politika plaća dotičnog poslodavca. To zahtjeva mogućnost dobivanja pouzdanih informacija o radnim mjestima i prosječnoj plaći kod poslodavca razvrstanoj po spolu. Upravo iz navedenoga razloga se ovim Zakonom uvodi obveza poslodavca na izradu izvješća o plaćama ili na izradu dubinske analize sustava plaća kod poslodavca.

Poslodavac koji zapošljava najmanje 50 radnika od kojih najmanje deset osoba svakog spola obavlja iste poslove dužan je najkasnije do kraja kalendarske godine izraditi izvješće o plaćama radnika koje mora sadržavati: iznose prosječnih plaća za sve poslove ili radna mjesta kod poslodavca razvrstana po spolu, iznose prosječnih plaća radnika koji obavljaju jednaki rad ili rad jednake vrijednosti razvrstanim po spolu, podatak o broju muškaraca i žena koji obavljaju isti rad i rad jednake vrijednosti. Iako je za pretpostaviti da kod poslodavaca koji zapošljavaju više od 20 radnika postoji mogućnost osnivanja radničkih vijeća, Zakonom se ipak predviđa uvesti navedenu obvezu za poslodavce koji zapošljavaju više od 50 radnika, s obzirom da takvo rješenje prati komparativnu praksu drugih zemalja. Kako bi predstavnici radnika bili upoznati sa podacima o politici plaća kod poslodavca, s obzirom da su i radnici i njihovi predstavnici pozvani u svom postupanju doprinijeti suzbijanju jaza u plaćama, Zakonom se propisuje da se o navedenom izvješću o plaćama poslodavac dužan savjetovati sa radničkim vijećem, odnosno da reprezentativnim sindikatom ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće ili je poslodavac stranka kolektivnog ugovora. Zakonom se ujedno predviđa i obveza poslodavca da navedeno izvješće dostavi pravobraniteljici za ravnopravnost spolova na njezin zahtjev u roku od 8 dana od dana dostave zahtjeva pravobraniteljice za ravnopravnost spolova, temeljeći takvu obvezu na točki 13. Preporuke 2014/124/EU sukladno kojoj države članice trebaju osigurati da je pitanje diskriminacije u plaćama na temelju spola, uključujući obvezu na transparentnost, obuhvaćeno ovlastima i dužnostima nacionalnih tijela za jednakost spolova. Poslodavac će biti dužan svake dvije godine izraditi navedena izvješća, odnosno ako je stranka kolektivnog ugovora svake tri godine.

Nadalje, Zakonom se ujedno propisuje obveza izrade dubinske analize sustava plaća poslodavca koji zapošljavaju više od 200 radnika u kojoj moraju navesti ukupan broj radnika

razvrstan po spolu; broj radnika zaposlenih u punom i nepunom radnom vremenu razvrstan po spolu; podatke o udjelu žena i muškaraca u svakoj kategoriji zaposlenika ili radnih mjesta prema važećoj sistematizaciji radnih mjesta, iznose prosječnih plaća svih radnika i razlike u plaći razvrstane po spolu. Kako bi se u navedenoj dubinskoj analizi prikazala cjelokupna slika poslodavca u odnosu na provedbu načela jednake plaće za jednak rad i rad jednake vrijednosti navedena dubinska analiza ujedno mora sadržavati ne samo procjenu stanja kod poslodavca u odnosu na politike rodne ravnopravnosti, već i analizu mjera koje poslodavac poduzima u cilju suzbijanja jaza u plaćama, odnosno mjere koje poslodavac planira poduzeti kako bi se u tom području poboljšalo stanje. O provedenoj dubinskoj analizi poslodavac se dužan savjetovati sa radničkim vijećem, odnosno sa reprezentativnim sindikatima ako kod poslodavca nije osnovano radničko vijeće ili je poslodavac stranka kolektivnog ugovora. Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće ili nije organiziran sindikat, poslodavac je o zaključcima provedene dubinske analize dužan obavijestiti radnike. Dubinsku analizu poslodavac je dužan dostaviti pravobraniteljici za ravnopravnost spolova na njezin zahtjev. Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova ima i savjetodavnu funkciju prema poslodavcu s obzirom da u slučaju ako poslodavac nije proveo dubinsku analizu, pravobraniteljica za ravnopravnost spolova će poslodavcu dati upute za provedbu navedene obveze u razumnom roku. Dubinsku analizu poslodavac je dužan izraditi svake dvije godine, osim ako je poslodavac stranka kolektivnog ugovora u kojem slučaju je poslodavac dužan dubinsku analizu dostaviti svake četiri godine.

Uvođenje obveze izvještavanja o politici plaća i izrada dubinske analize politike plaća ne bi trebala predstavljati dodatni teret poslodavcima s obzirom da temeljem članka 38. Zakona o službenoj statistici („Narodne novine“, br. 103/03, 75/09, 59/12 i 12/13) poslodavci su u svojstvu izvještajne jedinice dužni Državnom zavodu za statistiku za potrebu statističkog istraživanja davati ažurne, točne i potpune podatke, između ostaloga i o plaćama radnika, u sadržaju i obliku koje odredi Državni zavod za statistiku, što uključuje i podatke o plaći radnika razvrstane po spolu. S obzirom na navedeno poslodavci već raspolažu podacima o plaćama koji mogu doprinijeti transparentnosti sustava plaća, a poslodavci nisu obvezni niti po jednom zakon u Hrvatskoj navedene podatke dostavljati predstavnicima radnika na uvid, pa se ovim Zakonom osigurava dostava tih podataka predstavnicima radnika. Osim toga, ujedno valja voditi računa o činjenici da u slučaju ako sustav kolektivnog pregovaranja nije dovoljno snažan, kao što je to u drugim zapadnim državama EU-a kao npr. Švedska, Norveška ili Njemačka ili u kojima se pregovori o plaći radnika temelje na individualnim pregovorima između poslodavca i radnika, što je čest slučaj kod malih i srednjih poslodavaca, formalizirani postupci, kojima bi se obvezalo poslodavce na uspostavu transparentne politike plaća, u svakom slučaju može značajno doprinijeti uspostavi kvalitetnije korporativne politike poslodavaca u kojoj će transparentnosti politike plaća osigurati pravednije uvjete rada.

Ovim Zakonom se ujedno predviđaju i prekršajne kazne za poslodavce koji ne postupe u skladu sa odredbama ovoga Zakona.

Uvažavajući sve navedene planirane mjere, ovim Zakonom će se:

- povećati mogućnosti pojedinih radnika za pokretanje sudskog postupka u slučaju kada postoji opravdana sumnja da je prekršeno načelo jednake plaće za jednak rad ili rad jednake vrijednosti na način da će se radniku omogućiti dobivanje informacija od poslodavca u odnosu na plaću usporednog radnika,
- te će potaknuti sustavne aktivnosti i mjere poslodavaca, sindikata, radničkog vijeća i tijela javne vlasti da uspostave nediskriminativnih sustava plaća, koje će uključivati evaluaciju radnih mjesta, transparentne procedure utvrđivanja sustava plaća kako bi se smanjio jaz u plaćama.

Temeljem točke 13. Preporuke 2014/124/EU države članice trebaju osigurati da je pitanje diskriminacije u plaćama na temelju spola, uključujući obvezu na uspostavu transparentnosti, obuhvaćeno ovlastima i dužnostima nacionalnih tijela za jednakost spolova. Obveza izrade izvješća poslodavaca o strukturi plaće može stvoriti pozitivne pretpostavke da pravobraniteljica za ravnopravnost spolova ima mogućnost uvida u izvješća i na taj način uputi poslodavce i predstavnike radnika kako da postupe u cilju osiguravanja jednake plaće za jednak rad i rad jednake vrijednosti ako se utvrdi postojanje razlike u plaćama među spolovima.

Ovim Zakonom se promiče transparentnost u sustavu plaća na razini jednog poslodavca, dok se istovremeno posebna pažnja posvećuje i jačanju sustava kolektivnog pregovaranja dajući posebnu važnost socijalnim partnerima u nadziranju i promicanju politike ravnopravnosti spolova u odnosu na plaću, s obzirom da studije pokazuju da je izračunati jaz plaća znatno manji kada se primjenjuju kolektivni ugovori i sudjeluju radnička vijeća u kreiranju i nadziranju politike plaća poslodavca. Naime, temeljem članka 21. Direktive 2006/54/EZ države članice se obvezuju da u skladu s nacionalnim tradicijama i praksom poduzimaju odgovarajuće mjere za promicanje socijalnog dijaloga među socijalnim partnerima s ciljem poticanja jednakog postupanja, primjerice praćenjem praksi na radnom mjestu i kod zapošljavanja, strukovnog osposobljavanja i napredovanja na poslu kao i praćenjem kolektivnih ugovora, kodeksa ponašanja, istraživanja odnosno razmjene iskustava i dobrih praksi. Osim toga, države članice su dužne poticati socijalne partnere, ne dovodeći pritom u pitanje njihovu autonomiju, da promiču jednakost muškaraca i žena i fleksibilne uvjete rada radi lakšeg usklađivanja poslovnog i privatnog života te da na odgovarajućoj razini sklapaju sporazume u kojima se utvrđuju antidiskriminacijska pravila koja ulaze u opseg kolektivnog pregovaranja. Upravo na tom tragu, ovim Zakonom se potiče socijalne partnere na aktivnu ulogu u promicanju načela jednake plaće za jednak rad u praksi.

Smanjenje jaza u plaćama, kojem će doprinijeti ovaj Zakon, može imati sljedeće pozitivne učinke:

- 1) veće zadovoljstvo radnika i veću predanost poduzeću koje će za posljedicu imati nižu stopu fluktuacije radne snage i s tim povezani gubitak organizacijske kompetencije;
- 2) smanjenje sudskih troškova i naknade štete radnicima u postupcima pokrenutima zbog diskriminacije,
- 3) poboljšano iskorištavanje vještina radnika koje doprinosi povećanoj produktivnosti i kvaliteti dobara i usluga.
- 4) poboljšanje interne i eksternog imidža i privlačnosti poduzeća, koje može doprinijeti i većoj konkurentnosti jer privlači najtalentiranije i najvještije radnike. To bi svakako smanjilo troškove koje su povezani sa pronalaskom i zapošljavanjem kvalificiranih radnika i smanjilo bi vrijeme koje je potrebno za pronalazak najbolji radnika. Sve ovo navedeno povećalo bi konkurentnost poduzeća i stimuliralo bi investicije.

Suzbijanje jaza u plaćama će doprinijeti boljem korištenju ženske visoko obrazovane radne snage što bi doprinijelo i boljem gospodarskom razvoju. Uspostava jednakosti u sustavu plaća svakako doprinosi i stvaranju veće jednakosti u društvu i većoj financijskoj i ekonomskoj neovisnosti žena.

Učinci jaza u plaćama ne osjećaju se samo tijekom rada, već se ti negativni učinci prelijevaju i na sustav socijalne sigurnosti i utječu na činjenicu da žene ostvaruju pravo na niže iznose mirovina u usporedbi sa muškarcima. Na kraju radnoga vijeka jaz u plaćama uzrokuje visoku stopu spolno-specifičnog jaza u mirovinama i odgovarajućim rizicima od siromaštva. Stoga žene u prosjeku imaju 39 posto nižu mirovinu u usporedbi sa muškarcima. Iz navedenoga

razloga, kao ovaj Zakon će imati indirektan učinak na sustav socijalne sigurnosti jer će utjecati na smanjivanje jaza između muškaraca i žena u sustavu socijalne sigurnosti.

Jednako tako, suzbijanje jaza u plaćama svakako doprinosi boljem razvoju gospodarstva. Poslodavci koji promiču spolnu jednakost utječu na stvaranje boljih uvjeta rada za sve. Nedovoljna iskorištenost ženske radne snage i njihovih vještina je gubitak resursa za gospodarstvo i cjelokupno društvo. Takvi postupci obeshrabruju žene da uđu i zadrže se u svijetu rada, čime tržište rada postaje manje učinkovito od onoga tržišta rada koje bi funkcionirale pod optimalnim uvjetima. U uvjetima starenja stanovništva i pada stope nataliteta ti problemi postaju još izraženiji. Zakon će ujedno doprinijeti promjenama u radnoj kulturi potičući pozitivnu radnu atmosferu i bolje korporativno upravljanje, a promičući transparentnost u politici plaća na razini poslodavca ovaj Zakon će pozitivno utjecati na:

- transparentnost i zaštitu privatnosti plaće koja će dati poslodavcu i zaposleniku pravnu jasnoću i sigurnost,
- stvaranje povjerenja među zaposlenicima, veće zadržavanja zaposlenika, jači socijalni mir i smanjiti fluktuaciju zaposlenih.
- promoviranje učinkovite alokacije resursa i stvaranje poslovnih prednosti i konkurentnosti.

Rješavanje ovoga pitanja posebno je važno u kontekstu promjena koje se događaju u svijetu rada uzrokovanih digitalizacijom. Hrvatska, kao i ostale članice Europske unije suočava se sa problemom starenja stanovništva, smanjenjem radne snage i brzim tehnološkim primjenama, koje povećavaju globalnu konkurentnost. Stoga je posebno važno osigurati da i žene i muškarci u jednakoj mjeri iskoriste mogućnosti koje im se nude u svijetu rada u kontekstu digitalizacije i da jednakopravno mogu doprinijeti gospodarskom razvoju jednoga društva. Uklanjanjem jaza u plaćama možemo otkloniti ključne prepreke u uspostavi rodne jednakopravnosti na tržištu rada koja može doprinijeti daljnjem gospodarskom razvoju Europske unije na dobrobit njezi ih građana.<sup>20</sup>

### **III. OCJENA I IZVORI SREDSTAVA POTREBNIH ZA PROVOĐENJE ZAKONA**

Za provođenje ovoga zakona nije potrebno osigurati dodatna sredstva u Državnom proračunu Republike Hrvatske.

## **PRIJEDLOG ZAKONA O**

---

<sup>20</sup> Council of the European Union, Closing the gender pay gap: contributing to the achievement of the goals of the European Pillar of Social Rights, Policy debate, Doc.6423/18, Brussels, 26 February 2018, str. 5



# PROMICANJU TRANSPARENTNOSTI U POLITICI PLAĆA

## I. OPĆE ODREDBE

### *Predmet i svrha Zakona*

#### Članak 1.

(1) Ovim se Zakonom uređuju mjere za promicanje transparentnosti u politici plaća kod poslodavaca, a osobito obveze poslodavaca, prava i obveze radnika i njihovih predstavnika u ostvarivanju prava iz ovoga Zakona, nadzor nad provedbom ovoga Zakona i prekršajna odgovornost poslodavaca.

(2) Svrha ovoga Zakona je sustavno unapređivanje transparentnosti u politici plaća radi učinkovite provedbe načela jednake plaće žena i muškaraca za jednak rad i rad jednake vrijednosti.

#### Članak 2.

Ovaj Zakon sadrži odredbe koje su u skladu sa sljedećim aktima Europske unije:

- Direktiva Vijeća 2006/54/EZ o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja (SL, L 204, 26. 7. 2006.).
- Preporuka Komisije od 7. ožujka 2014. o jačanju načela jednake plaće za muškarce i žene transparentnim putem (Tekst značajan za EGP) (SL, L 69, 8.3.2014.).

### *Ravnopravnost splova*

#### Članak 3.

Izrazi koji se koriste u ovom Zakonu, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

### *Pojašnjenje pojmova*

#### Članak 4.

(1) Pojmovi koji se koriste u ovom Zakonu i propisima donesenima na temelju ovoga Zakona imaju sljedeće značenje:

1) *Poslodavac* je fizička ili pravna osoba u privatnom i javnom sektoru koja zapošljava radnika i za koju radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca,

2) *Radnik* je fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja poslove za poslodavca,

3) *Plaća* osnovna ili minimalna plaća i sva dodatna davanja bilo koje vrste koja poslodavac izravno ili neizravno, u novcu ili naravi, na temelju ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugog propisa isplaćuje radniku za obavljeni rad.

4) *Jednak rad i rad jednake vrijednosti* je ako dvije osobe različitog spola:

- obavljaju isti posao u istim ili sličnim uvjetima ili bi mogle jedna drugu zamijeniti u odnosu na posao koji obavljaju,

- je rad koji jedna od njih obavlja slične naravi radu koji obavlja druga, a razlike između obavljenog posla i uvjeta pod kojima ih obavlja svaka od njih nemaju značaja u odnosu na narav posla u cijelosti ili se pojavljuju tako rijetko da ne utječu na narav posla u cijelosti,

- je rad koji jedna od njih obavlja jednake vrijednosti kao rad koji obavlja druga, uzimajući u obzir kriterije kao što su stručna sprema, vještine, odgovornost, uvjeti u kojima se rad obavlja te je li rad fizičke naravi.

#### *Područje primjene*

##### Članak 5.

Ovaj Zakon se primjenjuje se u svim djelatnostima u kojima radnici obavljaju poslove za poslodavca, osim ako ovim ili drugim zakonom nije drugačije određeno.

#### *Zabrana izravne i neizravne diskriminacije u plaći za jednak rad i rad jednake vrijednosti*

##### Članak 6.

(1) Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija temeljena na spolu za jednak rad i rad jednake vrijednosti u odnosu na plaću radnika iz članka 4. stavka 1. točka 3. ovoga Zakona, sukladno posebnim propisima kojima se uređuje ravnopravnost spolova i suzbijanje diskriminacije.

#### *Politika plaća poslodavca*

##### Članak 7.

(1) Politika plaća poslodavca mora biti osmišljena i provedena na način da isključuje diskriminaciju radnika utemeljenu na spolu u odnosu na ukupni iznos plaće radnika i u odnosu na pojedinačne sastavnice plaće.

(2) U skladu sa stavkom 1. ovoga članka, poslodavac je dužan politiku plaća temeljiti na:

- a) objektivnom vrednovanju poslova radnika,
- b) opisima poslova koji se u sistematizaciji radnih mjesta temelje na objektivnim kriterijima koji su zajednički za muškarce i žene i koji moraju isključiti svaki oblik diskriminacije utemeljene na spolu.
- c) pojedinačnim kriterijima za razlikovanje plaća bez diskriminacije, kao i
- d) transparentnosti sustava plaća u cjelini.

#### *Obveze poslodavaca, sindikata i radničkih vijeća*

##### Članak 8.

(1) Poslodavci, sindikati i radnička vijeća unapređuju transparentnost u politici plaća radi učinkovite provedbe načela jednake plaće žena i muškaraca za jednak rad i rad jednake vrijednosti u skladu sa svojim ovlastima.

(2) Poslodavac je dužan poduzeti sve potrebne mjere za zaštitu radnika u slučaju postojanja spolne diskriminacije u plaći radnika, te je dužan poduzeti i odgovarajuće preventivne mjere za suzbijanje razlike u plaćama između muškaraca i žena za jednak rad i

rad jednake vrijednosti u skladu s ovim Zakonom i posebnim propisima kojima se uređuje diskriminacija.

#### *Ništetnost odredbi*

##### Članak 9.

- (1) Odredba ugovora o radu, kolektivnih ugovora, pravilnika o radu ili drugog izvora prava koja je protivna ovome Zakonu, ništetna je.
- (2) Informacije i osobni podaci dobiveni u postupcima propisanim ovim Zakonom smiju se koristiti samo za ostvarivanje prava iz ovoga Zakona, i u skladu sa posebnim propisom o zaštiti osobnih podataka.

## II. POJEDINAČNI POSTUPCI ZA PROVJERU JEDNAKOSTI PLAĆE

### *Pojedinačni zahtjev za informacijama o plaći*

#### Članak 10.

- (1) Radnik može poslodavcu podnijeti zahtjev za dostavom informacija o plaći radnika suprotnog spola koji obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti kod poslodavca u skladu sa odredbama ovoga Zakona.
- (2) Zahtjev iz stavka 1. ovoga članka radnik je dužan podnijeti u pisanom obliku.
- (3) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako je kod poslodavca utemeljeno radničko vijeće, odnosno djeluje sindikat informaciju o plaći od poslodavca mogu zatražiti radničko vijeće, odnosno sindikalni povjerenik.
- (4) Postupajući po zahtjevu radnika, radničkoga vijeća ili sindikalnog povjerenika informaciju o plaći radnika iz stavka 1. ovoga članka poslodavac je dužan dostaviti u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.
- (5) Novi zahtjev iz stavka 1. ovoga Zakona radnik, radničko vijeće ili sindikalni povjerenik mogu podnijeti poslodavcu istekom dvije godine nakon podnošenja posljednjeg zahtjeva pod uvjetom da su od podnošenja posljednjeg zahtjeva uvjeti u politici plaća poslodavca značajno promijenili.

### *Informacije o radnim mjestima i plaći*

#### Članak 11.

- (1) Informacija o plaći iz članka 10. stavka 1. ovoga Zakona mora sadržavati podatke o plaći svih muškaraca i žena koji kod poslodavca obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti, uključujući i informaciju o varijabilnim komponentama plaće.
- (2) Informacija o iznosima plaća iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati podatak o prosječnoj mjesečnoj bruto plaći muškaraca i žena i do dvije varijabilne komponente plaće za puno radno vrijeme u jednoj kalendarskoj godini.
- (3) Informaciju iz stavka 1. ovoga Zakona poslodavac je dužan dostaviti u sadržaju i na način koji omogućava radniku, radničkom vijeću ili sindikalnom povjereniku usporedbu plaća radnika sa radnikom suprotnog spola koji obavlja jednak rad ili rad jednake vrijednosti.

(4) U postupanju sa podacima o plaći radnika i usporednih radnika radnik, radničko vijeće ili sindikalni povjerenik i poslodavac dužni su postupati u skladu sa posebnim propisom kojima se uređuje zaštita osobnih podataka.

### *Zaštita radnika od viktimizacije*

#### Članak 12.

Zbog podnošenja zahtjeva za dostavom informacija iz članka 10. ovoga Zakona, odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima državne vlasti zbog povrede načela jednakosti plaća žena i muškaraca za jednak rad i rad jednake vrijednosti, radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj.

### III. IZVJEŠTAVANJE POSLODAVCA O POLITICI PLAĆA

#### *Izvješće o plaćama radnika*

#### Članak 13.

(1) Poslodavac koji zapošljava najmanje 50 radnika, od kojih najmanje deset osoba svakog spola obavlja iste poslove, dužan je najkasnije do kraja kalendarske godine izraditi izvješće o plaćama radnika koje mora sadržavati:

- podatak o broju muškaraca i žena koji obavljaju isti rad i rad jednake vrijednosti,
- iznose prosječnih plaća za sve poslove ili radna mjesta kod poslodavca razvrstana po spolu,
- iznose prosječnih plaća radnika koji obavljaju jednaki rad ili rad jednake vrijednosti razvrstanim po spolu.

(2) O Izvješću iz stavka 1. poslodavac je dužan savjetovati se sa radničkim vijećem u skladu sa općim propisom o radu.

(3) Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće ili je poslodavac stranka kolektivnog ugovora, poslodavac je dužan o izvješću iz stavka 1. ovoga članka savjetovati se sa reprezentativnim sindikatima.

(4) Izvješće iz stavka 1. poslodavac je dužan dostaviti pravobranitelj/ici za ravnopravnost spolova na njezin zahtjev u roku od 8 dana od dana dostave zahtjeva.

(5) Izvješće iz stavka 1. poslodavac je dužan izraditi svake dvije godine.

(6) Iznimno od stavka 5. ovoga članka, poslodavac koji je stranka kolektivnog ugovora dužan je izvješće iz stavka 1. ovoga članka izraditi svake tri godine.

#### *Dubinska analiza sustava plaća*

#### Članak 14.

(1) Poslodavac koji zapošljava više od 250 radnika dužan je izraditi redovitu dubinsku analizu sustava plaća u roku od tri mjeseca nakon završetka fiskalne godine.

(2) U dubinskoj analizi iz stavka 1. ovoga članka poslodavac mora navesti:

- ukupan broj radnika razvrstan po spolu;

- broj radnika zaposlenih u punom i nepunom radnom vremenu razvrstan po spolu;
- podatak o udjelu žena i muškaraca u svakoj kategoriji zaposlenika ili radnih mjesta prema važećoj sistematizaciji radnih mjesta,

- iznose prosječnih plaća svih radnika i razlike u plaći razvrstane po spolu.

(3) Dubinska analiza iz stavka 1. ovoga članka ujedno sadrži:

- procjenu stanja ravnopravnosti spolova kod poslodavca temeljenu, između ostalog, na uvjetima zapošljavanja, sustavu ocjenjivanja radnog učinka i stjecanja prava na bonuse te druge novčane i nenovčane povlastice te uvjetima napredovanja muškaraca i žena na različitim poslovima,
- opis aktivnosti i mjera koje poslodavac poduzima u cilju promicanja ravnopravnosti žena i muškaraca na radnom mjestu te njihove učinke;
- aktivnosti i mjere koje poslodavac planira poduzeti za uspostavu ili provedbu načela jednake plaće za jednak rad ili rad jednake vrijednosti.

(4) O izradi dubinske analize sustava plaća iz stavka 1. ovoga članka poslodavac se dužan savjetovati sa radničkim vijećem.

(5) Ako kod poslodavca nije osnovano radničko vijeće ili je poslodavac stranka kolektivnog ugovora, poslodavac je dužan o dubinskoj analizi sustava plaća iz stavka 1. ovoga članka savjetovati se sa reprezentativnim sindikatima.

(6) Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće ili nije organiziran sindikat, o zaključcima provedene dubinske analize sustava plaća iz stavka 1. ovoga članka poslodavac je dužan obavijestiti radnike.

(7) Dubinsku analizu sustava plaća iz stavka 1. ovoga članka poslodavac je dužan dostaviti inspekciji rada na njezin zahtjev.

(8) U slučaju ako poslodavac iz stavka 1. ovoga članka nije proveo dubinsku analizu u skladu sa stavkom 2. ovoga članka, inspekcija nadležna za rad će poslodavcu dati upute za izradu dubinske analize, koju je poslodavac dužan izraditi u razumnom roku.

(9) Dubinsku analizu sustava plaća iz stavka 1. ovoga članka poslodavac je dužan izraditi svake tri godine.

(10) Iznimno od stavka 9. ovoga članka, dubinsku analizu sustava plaća iz stavka 1. ovoga članka poslodavac je dužan izraditi svake četiri godine ako je poslodavac stranka kolektivnog ugovora.

#### *Obavještavanje radničkog vijeća i reprezentativnih sindikata*

##### Članak 15.

Poslodavac je dužan pravodobno obavijestiti radničko vijeće ili reprezentativne sindikate o početku postupka izrade dubinske analize sustava plaća iz članka 14. ovoga Zakona.

#### *Uklanjanje razlike u plaćama za jednak rad ili rad jednake vrijednosti*

##### Članak 16.

(1) Ako izvješće o plaćama radnika iz članka 13. ili dubinska analiza sustava plaća iz članka 14. ovoga Zakona ukaže na postojanje razlike u plaćama između muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti poslodavac je dužan analizirati uzroke postojanje razlike u plaćama i njihovu osnovu.

(2) O činjenicama iz stavka 1. ovoga Zakona poslodavac je dužan obavijestiti inspekciju nadležnu za rad do kraja kalendarske godine u kojoj je izrađeno izvješće o plaćama radnika ili dubinska analiza sustava plaća.

(3) Ako poslodavac utvrdi da ne postoji opravdan razlog za razliku u plaćama između muškaraca i žena, dužan je izraditi akcijski plan i poduzeti druge odgovarajuće mjere kojima će ukloniti navedene razlike u plaćama.

#### IV. NADZOR

##### Članak 17.

(1) Nadzor nad primjenom ovoga Zakona obavlja središnje tijela državne uprave nadležno za poslove inspekcije rada.

(2) U provođenju nadzora inspektor rada ima ovlaštenja utvrđena Zakonom ili na temelju Zakona donesenim propisom.

#### V. PREKRŠAJNE ODREDBE

##### Članak 18.

(1) Novčanom kaznom od 61.000,00 do 100.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba:

1) ako poslodavac radniku, radničkom vijeću ili sindikalnom povjereniku na njihov zahtjev ne dostavi informacije o plaći u sadržaju i rokovima predviđenima ovim Zakonom (članak 10.),

2) ako poslodavac ne izradi izvješće o plaćama radnika u rokovima i sadržaju propisanim ovim Zakonom (članak 13.).

3) ako se ne savjetuje sa radničkim vijećem ili reprezentativnim sindikatima o izvješću o plaćama radnika (članak 13. stavak 3.)

4) ako izvješće plaćama radnika ne dostavi pravobranitelj/ici za ravnopravnost spolova (članak 13. stavak 4.)

5) ako poslodavac ne izradi dubinsku analizu sustava plaća u rokovima i sadržaju pripisanim Zakonom (članak 14),

6) ako se ne savjetuje sa radničkim vijećem ili reprezentativnim sindikatima o dubinskoj analizi sustava plaća (članak 14. stavak 4. i 5.),

7) ako ne poduzme mjere za uklanjanje razlike u plaćama ako izvješće o plaćama radnika ili dubinska analiza sustava plaća ukaže na postojanje razlike u plaćama između muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti.

(2) Novčanom kaznom od 7.000,00 do 10.000,00 kuna za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.

#### PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

#### Članak 19.

(1) Zahtjev za dostavom informacija iz članka 10. ovoga Zakona, radnik, radničko vijeće ili reprezentativni sindikati mogu podnijeti nakon šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovoga Zakona.

(2) Izvješće iz članka 13. ili dubinsku analizu članka 14. ovoga Zakona poslodavac je dužni izraditi u kalendarskoj godini koja slijedi nakon stupanja na snagu ovoga Zakona.

(3) Izvješće o plaćama radnika iz članka 13. ili dubinsku analizu o sustavu plaća iz članka 14. ovoga Zakona odnosit će se na razdoblje od dana stupanja na snagu ovoga Zakona do dana izrade izvješća o plaćama radnika odnosno dubinske analize o sustavu plaća.

#### Članak 20.

(1) Ministarstvo nadležno za rad će protekom roka od tri godine od dana stupanja na snagu ovoga Zakona izraditi izvješće o primjeni ovoga Zakona.

(2) Izvješće iz stavka 1. ovoga Zakona Ministarstvo nadležno za rad će dostaviti Gospodarsko-socijalnom vijeću na mišljenje.

#### Članak 21.

Ovaj Zakon stupa na snagu osmog dana od dana objave u „Narodnim novinama“.

#### **Uz članak 1.**

Ovom odredbom se propisuje predmet i svrha Zakona. Zakonom se uređuju mjere za unapređivanje transparentnosti u politici plaća kod poslodavaca, a osobito obveze poslodavaca, prava i obveze radnika i njihovih predstavnika u ostvarivanju prava iz ovoga Zakona, nadzor nad provedbom ovoga Zakona i prekršajna odgovornost poslodavaca. Svrha ovoga Zakona je sustavno unapređivanje transparentnosti u politici plaća radi učinkovite provedbe načela jednake plaće žena i muškaraca za jednak rad i rad jednake vrijednosti.

#### **Uz članak 2.**

Odredbom se navode akti Europske unije koje sadrži ovaj Zakon.

#### **Uz članak 3.**

Odredbom se propisuje načelo rodne jednakosti pojmova koji se koriste u ovom Zakonu.

#### **Uz članak 4.**

Odredbom se propisuju definicije pojmova poslodavca, radnika, plaće i načela jednakog rada i rada jednake vrijednosti koji se koriste u ovome Zakonu. Valja napomenuti da je pojam plaće radnika u smislu ovoga Zakona u potpunosti usklađen sa definicijom plaće iz članka 157. stavka 2. UFEU odnosno sa praksom Suda EU (C-236/98 *Jämo* ECLI:EU:C:2000:173; C-333/97 *Lewen* ECLI:EU:C:1999:512). Plaća se u smislu ovoga Zakona smatra osnovna ili minimalna plaća i sva dodatna davanja bilo koje vrste koja poslodavac izravno ili neizravno, u novcu ili naravi, na temelju ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugog propisa isplaćuje radniku za obavljeni rad.

#### **Uz članak 5.**

Ovom odredbom se određuje područje primjene ovoga Zakona. Zakon se primjenjuje se u svim djelatnostima u kojima radnici obavljaju poslove za poslodavca, osim ako ovim ili drugim Zakonom nije drugačije određeno.

#### **Uz članak 6.**

Ovom se odredbom propisuje zabrana izravne i neizravne diskriminacija temeljena na spolu za jednak rad i rad jednake vrijednosti u odnosu na plaću radnika. Definicije izravne i neizravne diskriminacije su u skladu sa Zakonom o suzbijanju diskriminacije i Zakona o ravnopravnosti spolova.

#### **Uz članak 7.**

Ovom se odredbom utvrđuju opća načela kojih se poslodavac dužan pridržavati u kreiranju i provedbi politike plaća. Politika plaća poslodavca mora biti osmišljena i provedena na način da isključuje diskriminaciju radnika utemeljenu na spolu u odnosu na ukupni iznos plaće radnika i u odnosu na pojedinačne sastavnice plaće. Stoga je poslodavac dužan politiku plaća temeljiti na: objektivnoj evaluaciji vrijednosti poslova radnika u odnosu na ostale poslove kod poslodavca, opisima poslova koji se u sistematizaciji radnih mjesta temelje na objektivnim kriterijima koji su zajednički za muškarce i žene koji moraju isključiti svaki oblik diskriminacije utemeljene na spolu utvrditi pojedinačne kriterije za razlikovanje u plaćama bez diskriminacije, kao i transparentnosti sustava plaća u cjelini. Naime, rodno neutralna sistematizacija radnih mjesta i rodno neutralna evaluacija radnih mjesta ključna je



pretpostavka za sprečavanje segregacije radnih mjesta na tipično muške i tipično ženske poslove uslijed koje prakse se javlja jaz u plaćama između žena i muškaraca. Primjena rodno neutralne evaluacije radnih mjesta na razini poslodavca i sektorskoj razini može unaprijediti procjenu jednakog rada i rada jednake vrijednosti objektivnom metodom za sve radnike. Takva praksa neće samo doprinijeti boljem korištenju individualnog prava zaštite jednakosti u plaćama za jednak rad i rad jednake vrijednosti, već može doprinijeti socijalnim partnerima u sustavu utvrđivanja plaća, kroz primjenu načela racionalnosti i transparentnosti, pa time i jednakosti plaća muškaraca i žena za jednak rad i rad jednake vrijednosti. Upravo iz navedenoga razloga se ovom odredbom nalaže poslodavcu da politiku plaća temelji na rodno neutralnoj sistematizaciji radnih mjesta i na rodno neutralnoj evaluaciji poslova, te na ukupnoj transparentnosti politike plaća koja je ključni preduvjet za postizanje jednake plaće za jednak rad i rad jednake vrijednosti.

Rodne neutralne radne procjene važan su alat koji pomaže u prevladavanju jaza plaće među spolovima, jer samo takve procjene mogu otkriti vrijednost različitih, ali ekvivalentnih radnih mjesta. Međutim, ako postupci vrednovanja radnih mjesta nisu rodno neutralni, sustav nagrađivanja koji se temelji na njima više ne može zadovoljiti uvjet jednake plaće. Stoga se zahtjevi za jednakom plaćom za jednak rad i rad jednake vrijednosti također moraju poštivati pri izradi i korištenju postupaka evaluacije rada.

#### **Uz članak 8.**

Kako bi se u promicanju načela jednake plaće za jednak rad i rad jednake vrijednost socijalnim partnerima dala ključna uloga u skladu sa odredbama Preporuke 2014/124/EU ovom odredbom se utvrđuje dužnost poslodavaca, sindikata i radničkih vijeća u unapređivanju transparentnosti u politici plaća radi učinkovite provedbe načela jednake plaće žena i muškaraca za jednak rad i rad jednake vrijednosti u skladu sa svojim ovlastima prema posebnim propisima. Poslodavac je ujedno dužan poduzeti sve potrebne mjere za zaštitu radnika u slučaju postojanja rodne diskriminacije u plaći radnika, te je dužan poduzeti i odgovarajuće preventivne mjere u skladu s ovim Zakonom i posebnim propisima kojima se uređuje diskriminacija.

#### **Uz članak 9.**

Ovom odredbom se propisuje ništetnost odredbi ugovora o radu, kolektivnih ugovora, pravilnika o radu ili drugog pravnog akta koje su protivna ovome Zakonu, te ograničenje u korištenju informacija dobivenih temeljem odredbi ovoga Zakona za ostvarivanje prava iz ovoga Zakona i to u skladu sa posebnim propisom o zaštiti osobnih podataka.

#### **Uz članak 10.**

Ovom odredbom se propisuje pravo radnika na informaciju o plaći usporednih radnika suprotnoga spola koji obavljaju jednak rad i rad jednake vrijednosti, te uvjeti i način ostvarivanja toga prava. Uvođenje individualnog prava radnika na dostavu informacije o plaćama kod poslodavca služi u svrhu olakšavanja ostvarivanja prava radnika na jednaku plaću za jednaki rad ili rad jednake vrijednosti. Prema važećem zakonodavnom okviru radnici nemaju mogućnost od poslodavca individualno zatražiti podatak o plaći radnika kojima bi mogao opovrgnuti ili potkrijepiti sumnje o nepoštivanju načela jednake plaće za jednak rad od strane poslodavca. To se posebno odnosi na slučajeve neizravne diskriminacije u odnosu na nepoštivanje načela jednake plaće za jednak rad. Pravo radnika na pojedinačni zahtjev za informacijama treba biti poticaj za smanjenje informacijskog deficita zaposlenika u odnosu na podatke o plaći drugih radnika. Zaposlenici sada mogu zatražiti informacije o kriterijima i

standardima za određivanje vlastitih plaća u tvrtkama i pod određenim uvjetima informacije o usporedivom radu i nagrađivanju radnika suprotnog spola.

Stoga, ako činjenice opravdaju sumnju da je radniku povrijeđeno njegovo pravo na jednaku plaću za jednak rad ili rad jednake vrijednosti, radnik može poslodavcu podnijeti zahtjev za dostavom informacija o plaći usporednih radnika suprotnog spola koji obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti kod poslodavca. Zahtjev se podnosi u pisanom obliku. Ako je kod poslodavca utemeljeno radničko vijeće ili djeluje sindikat, umjesto radnika informacije o plaći pod uvjetima propisanim ovim Zakonom od poslodavca mogu zatražiti radničko vijeće, odnosno sindikalni povjerenik. Tražene informacije poslodavac je dužan dostaviti u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva. Tražene podatke poslodavac će biti dužan dostaviti u sadržaju i na način koji omogućava radniku, radničkom vijeću ili sindikalnom povjereniku usporedbu plaća radnika sa radnikom suprotnog spola koji obavlja jednak rad ili rad jednake vrijednosti. Novi zahtjev za dostavom informacija o plaći usporednih radnika radi utvrđivanja postojanja razlike u plaći utemeljene na spolu za jednak rad i rad jednake vrijednosti radnik, radničko vijeće ili sindikalni povjerenik mogu podnijeti poslodavcu istekom dvije godine nakon podnošenja posljednjeg zahtjeva pod uvjetom da su od podnošenja posljednjeg zahtjeva uvjeti u politici plaća poslodavca značajno promijenili.

#### **Uz članak 11.**

Ovom odredbom se propisuje sadržaj informacije o plaći koju je poslodavac dužan dostaviti radniku, radničkom vijeću ili sindikalnom povjereniku postupajući po njihovom zahtjevu za dostavom informacije o plaći usporednog radnika. Informacija o plaći mora sadržavati podatke o iznosima plaća jednak rad ili rad jednake vrijednosti razvrstane po spolu, uključujući i informaciju o varijabilnim komponentama plaće. Pri tome se mora uzeti u obzir prosječna mjesečna bruto plaća i do dvije varijabilne komponente za izračun plaće za puno radno vrijeme u jednoj kalendarskoj godini radnika drugog spola koji obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti. U tom postupku radnik, radničko vijeće ili sindikalni povjerenik i poslodavac dužni su postupati u skladu sa posebnim propisom kojima se uređuje zaštita osobnih podataka.

#### **Uz članak 12.**

Ovom odredbom se utvrđuje da podnošenje zahtjeva za dostavom informacija o plaći radi ostvarivanja prava na jednaku plaću za jednak rad i rad jednake vrijednosti, odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima državne vlasti zbog povrede načela jednakosti plaća žena i muškaraca za jednak rad i rad jednake vrijednosti ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

#### **Uz članak 13.**

Poslodavac koji zapošljava najmanje 50 radnika od kojih najmanje deset osoba svakog spola obavlja iste poslove dužan je najkasnije do kraja kalendarske godine izraditi izvješće koje mora sadržavati: iznose prosječnih plaća za sve poslove ili radna mjesta kod poslodavca razvrstana po spolu, iznose prosječnih plaća radnika koji obavljaju jednaki rad ili rad jednake vrijednosti razvrstanim po spolu, podatak o broju muškaraca i žena koji obavljaju isti rad i rad jednake vrijednosti. Iako je za pretpostaviti da kod poslodavaca koji zapošljavaju više od 20 radnika postoji mogućnost osnivanja radničkih vijeća, Zakonom se ipak predviđa uvesti navedenu obvezu za poslodavce koji zapošljavaju više od 50 radnika, s obzirom da takvo rješenje prati komparativnu praksu drugih zemalja. Kako bi predstavnici radnika bili upoznati sa podacima o politici plaća kod poslodavca, s obzirom da su i radnici i njihovi predstavnici pozvani u svom postupanju doprinijeti suzbijanju jaza u plaćama, Zakonom se propisuje da se o navedenom izvješću o plaćama poslodavac dužan savjetovati sa radničkim vijećem,

odnosno da reprezentativnim sindikatom ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće ili je poslodavac stranka kolektivnog ugovora. Zakonom se ujedno predviđa i obveza poslodavca da navedeno izvješće dostavi pravobraniteljici za ravnopravnost spolova na njezin zahtjev u roku od 8 dana od dana dostave zahtjeva pravobraniteljice za ravnopravnost spolova, temeljeći takvu obvezu na točki 13. Preporuke 2014/124/EU, temeljem koje države članice trebaju osigurati da je pitanje diskriminacije u plaćama na temelju spola, uključujući obvezu na transparentnost, obuhvaćeno ovlastima i dužnostima nacionalnih tijela za jednakost spolova.

Poslodavac će biti dužan svake dvije godine izraditi navedena izvješća, odnosno ako je stranka kolektivnog ugovora u kojem su ugovorene plaće radnika svake tri godine imajući u vidu činjenicu uloge socijalnih partnera u kreiranju politike plaća.

#### **Uz članak 14.**

Ovom odredbom se utvrđuje obveza poslodavca na izradu dubinske analize plaća. Navedenu obvezu imaju poslodavci koji zapošljavaju više od 250 radnika, u kojoj moraju navesti ukupan broj radnika razvrstan po spolu; broj radnika zaposlenih u punom i nepunom radnom vremenu razvrstan po spolu; podatke o udjelu žena i muškaraca u svakoj kategoriji zaposlenika ili radnih mjesta prema važećoj sistematizaciji radnih mjesta, iznose prosječnih plaća svih radnika i razlike u plaći razvrstane po spolu. Kako bi se u navedenoj dubinskoj analizi prikazala cjelokupna slika poslodavca u odnosu na provedbu načela jednake plaće za jednak rad i rad jednake vrijednosti navedena dubinska analiza ujedno mora sadržavati ne samo procjenu stanja kod poslodavca u odnosu na politike rodne ravnopravnosti, već i analizu mjera koje poslodavac poduzima u cilju suzbijanja jaza u plaćama, odnosno mjere koje poslodavac planira poduzeti kako bi se u tom području poboljšalo stanje. Tako će primjerice poslodavac biti dužan u dubinskoj analizi sustava plaća utvrditi na koji način su kod poslodavca utvrđene plaće (kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, ugovorom o radu); na koji način je proveden procjena vrednovanja poslova radnika a temeljem koje je izrađena sistematizacija radnih mjesta i platni razredi; postoje li određene skupine radnika na koje se ne primjenjuje sistematizacija radnih mjesta i platni razredi ili koeficijenti za određivanje plaća. U dubinskoj analizi bi se ujedno trebale iskazati i pojedine sastavnice plaće radnika i koji je postotak radnika kojima se isplaćuju navedeni dodaci razvrstani po spolu. Ujedno bi bilo potrebno navesti koje su sve vrste nagrada isplaćene radnicima tijekom kalendarske godine, kako bi se osiguralo da se sve komponente nagrađivanja radnika kod poslodavca jednako primjenjuju na muškarce i na žene. Naime, prema praksi Suda pravde Europske unije, primjena načela jednake plaće mora se osigurati u odnosu svakog elemente sastavnice plaće radnika a ne samo u odnosu na ocjenu cjelokupnog iznosa plaće koja je isplaćena radnicima (C-262/88 — Barber<sup>21</sup>, C-381/99 — Brunnhofer<sup>22</sup>). Također je važno navesti i poslove koje kod poslodavca obavljaju najmanje dvije trećine radnika jednog spola. Naime, takva informacija može jasno ukazati na okolnost postoji li kod poslodavca segregacija radnih mjesta. O provedenoj dubinskoj analizi poslodavac se dužan savjetovati sa radničkim vijećem, odnosno sa reprezentativnim sindikatima ako kod poslodavca nije osnovano radničko vijeće ili je poslodavac stranka kolektivnog ugovora. Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće ili nije organiziran sindikat, poslodavac je o zaključcima provedene dubinske analize iz obavijestiti radnike. Dubinsku analizu poslodavac je dužan dostaviti inspektoratu nadležnom za rad na zahtjev. Inspektorat rada ima i savjetodavnu funkciju poslodavcu s obzirom da u slučaju ako poslodavac nije proveo dubinsku analizu, inspektor nadležan za radne odnose će poslodavcu dati upute za provedbu navedene obveze u razumnom roku. Dubinsku analizu poslodavac je dužan izraditi svake dvije godine, osim ako je poslodavac stranka kolektivnog

<sup>21</sup> Slučaj C-262/88 Douglas Harvey Barber v Guardian Royal Exchange Assurance Group [1990] ECR I1889, para: 34, 35.

<sup>22</sup> Slučaj C-381/99 Susanna Brunnhofer v Bank der österreichischen Postsparkasse AG [2001] ECR I-4961, para: 35.

ugovora u kojem slučaju je poslodavac dužan dubinsku analizu dostaviti svake četiri godine. Pretpostavlja se da ti poslodavci imaju odgovarajuću digitalizirane baze podataka osoblja i stoga se može očekivati da mogu pribaviti podatke potrebne za izradu dubinske analize brzo i relativno lako. To također uzima u obzir i činjenicu da će se time izbjeći administrativni tereti za male i srednje poslodavce. Veliki poslodavci snose posebno društvenu odgovornost koja daleko nadilazi očekivanja stvaranja novih radnih mjesta i gospodarske učinke poslovanja. Transparentnost je ključni uvjet da se to može ispuniti. Istovremeno, transparentnost sustava plaća stvara povjerenje i time osigurava održivi korporativni uspjeh.

#### **Uz članak 15.**

Ovom odredbom se propisuje obveza poslodavca da pravodobno obavijestiti radničko vijeće ili reprezentativne sindikate o pokretanju postupka dubinske analize.

#### **Uz članak 16.**

Ovom se odredbom propisuje postupanje poslodavca u slučaju da izvješće o plaćama ili dubinska analizom utvrdi ukažu na postojanje razlike u plaćama između muškaraca i žena za jedna rad ili rad jednake vrijedno U tom slučaju će poslodavac biti dužan o navedenim činjenicama obavijestiti pravobraniteljicu za ravnopravnost spolova, te ukoliko ne postoji opravdan razlog za postojanje razlike u plaćama između muškaraca i žena poslodavac je dužan te poduzeti odgovarajuće mjere kojima će ukloniti navedene razlike u plaćama.

#### **Uz članak 17.**

Ovom se odredbom propisuje nadležnost inspekcije rada za nadziranje provedbe ovoga Zakona.

#### **Uz članak 18.**

Ovom odredbom se propisuju prekršajne odredbe u slučaju ako poslodavac i odgovorna osoba poslodavca ne postupe prema odredbama ovoga Zakona.

#### **Uz članak 19.**

Propisuju se prijelazne i završne odredbe ovoga Zakona. Radnik, radničko vijeće i reprezentativni sindikati mogu informacije o plaći po prvi puta tražiti protekom šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovoga Zakona. Na taj način zakonodavac omogućuje poslodavcima određeno razdoblje koje je nužno za stvaranje uvjeta za dostavu traženih informacija, što će uključivati i odgovarajuću pripremu u odnosu na podatke o plaćama radnika. Prvo izvješće ili dubinsku analizu sustava plaća sukladno odredbama ovoga Zakona poslodavci su dužni izraditi u kalendarskoj godini koja slijedi nakon stupanja na snagu ovoga Zakona. Ujedno se propisuje razdoblje na koje će se odnositi izvješće, odnosno dubinska analiza sustava plaća.

#### **Uz članak 20.**

Ovom odredbom se utvrđuje obveza ministarstva nadležnog za rad za izradu izvješća o primjeni ovog Zakona, te obveza savjetovanja sa Gospodarsko-socijalnim vijećem.

#### **Uz članak 21.**

Propisuje se dan stupanja na snagu Zakona.