

# PREPORUKE

## PREPORUKA KOMISIJE

od 7. ožujka 2014.

### o jačanju načela jednake plaće za muškarce i žene transparentnim putem

(Tekst značajan za EGP)

(2014/124/EU)

EUROPSKA KOMISIJA,

uzimajući u obzir Ugovor o funkcioniranju Europske unije, a posebno njegov članak 292.,

budući da:

- (1) Člankom 2. i člankom 3. stavkom 3. Ugovora o Europskoj uniji utvrđuje se pravo na jednake plaće za muškarce i žene kao jedno od temeljnih vrijednosti i zadaća Unije.
- (2) Člancima 8. i 10. Ugovora o funkcioniranju Europske unije (UFEU) propisuje se da Unija teži uklanjanju nejednakosti, promicanju ravnopravnosti između muškaraca i žena i borbi protiv diskriminacije na temelju spola u svim svojim aktivnostima.
- (3) Člankom 157. stavkom 1. UFEU-a obvezuje se svaka država članica da osigura primjenu načela jednake plaće za muške i ženske radnike za jednak rad ili rad jednake vrijednosti.
- (4) Člankom 23. Povelje o temeljnim pravima Europske unije predviđa se da ravnopravnost muškaraca i žena mora biti osigurana u svim područjima, uključujući zapošljavanje, rad i plaćanje.
- (5) Jednaka plaća za jednak rad i rad jednake vrijednosti jedan je od pet prioriteta utvrđenih Ženskom poveljom, što ponovno potvrđuje obvezu Komisije na odlučniju mobilizaciju svih instrumenata, zakonodavnih i nezakonodavnih, kako bi se ukinula razlika u plaćama između spolova. Strategija za ravnopravnost žena i muškaraca 2010.–2015. temelji se na prioritetima Ženske povelje. U Strategiji se utvrđuje da će Komisija istražiti mogućnosti povećanja transparentnosti plaća.
- (6) Direktivom 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća <sup>(1)</sup> predviđa se uklanjanje izravne ili neizravne diskriminacije na temelju spola s obzirom na sve aspekte i uvjete plaćanja za jednak rad ili rad jednake vrijednosti. Osobito, ako se za određivanje plaće koristi sustav klasifikacije radnih mjesta, on se treba temeljiti na istim kriterijima za muškarce i žene i biti sastavljen tako da isključuje svaku diskriminaciju na temelju spola.
- (7) Žene u Uniji još uvijek zarađuju prosječno 16,2 % manje od muškaraca za svaki odrađeni sat (Eurostat 2011.), usprkos njihovom znatnom napretku u pogledu obrazovnih postignuća i radnog iskustva. Ovo je pokazatelj trajne razlike u plaći između spolova koja se dosad smanjivala iznimno sporo.
- (8) U Komunikaciji Komisije COM(2007) 424 završna verzija <sup>(2)</sup> zaključilo se da su žene i dalje pogođene diskriminacijom u plaćama na temelju spola i nejednakostima na tržištu rada što im onemogućuje ostvarenje punog potencijala. Uočljiva izravna diskriminacija u plaćama za posve isti posao postala je rijetka pojava. Ipak, postojeći pravni okvir manje je učinkovit u osiguravanju provedbe načela jednake plaće za rad jednake vrijednosti. Manja je vjerojatnost da će takva diskriminacija biti predmet sudske tužbe ne samo zato što je potencijalne žrtve vjerojatno nisu svjesne, nego i zato što je žrtvama diskriminacije u plaćama teže uspješno primijeniti načelo jednake plaće. Žrtve moraju utvrditi činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do diskriminacije kako bi se teret dokaza prebacio na poslodavca. Nejasne platne strukture i nedostatak dostupnih informacija o platnim razredima zaposlenika koji obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti čimbenici su koji najviše doprinose tim poteškoćama.

<sup>(1)</sup> Direktiva 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 (SL L 204, 26.7.2006., str. 23.).

<sup>(2)</sup> Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija od 18. srpnja 2007. „Borba protiv razlike u plaći između spolova”.

- (9) U Komunikaciji Komisije COM(2010) 543. završna verzija <sup>(1)</sup> daljnja poboljšanja u prijenosu, provedbi i primjeni zakonodavstva Unije navedena su među prioritetima u području pametnih propisa.
- (10) Europski parlament usvojio je 18. studenoga 2008. <sup>(2)</sup> i 24. svibnja 2012. <sup>(3)</sup> rezolucije o jednakoj plaći za muškarce i žene s preporukama za bolju provedbu načela jednake plaće. Te preporuke uključuju donošenje mjera za transparentnost nadnica i sustava rodno neutralnog ocjenjivanja i klasifikacije radnih mjesta.
- (11) U Zaključcima od 6. prosinca 2010. o jačanju predanosti i aktivnosti kako bi se ukinula razlika u plaći između spolova i o ocjeni provedbe Pekinške platforme za djelovanje <sup>(4)</sup>, Vijeće je pozvalo države članice da donesu mjere kojima bi se borilo protiv uzroka razlike u plaćama između spolova, posebno one koje promiču transparentnost u plaćama i rodno neutralno ocjenjivanje i klasifikaciju radnih mjesta.
- (12) U Komunikaciji Komisije COM(2013) 83 završna verzija <sup>(5)</sup> pozivaju se države članice, radi ukidanja razlike u plaćama među spolovima, da se otklone druge prepreke za sudjelovanje žena na tržištu rada i da potiču poslodavce da se osvrnu na diskriminaciju na radnom mjestu u sklopu napora za provedbom strategije o aktivnoj uključenosti.
- (13) U Izvješću Komisije Europskom parlamentu i Vijeću COM(2013) 861 završna verzija <sup>(6)</sup> ukazuje se na to da provedbu načela jednake plaće koči nedostatak transparentnosti u sustavu plaća, nedostatak zakonske sigurnosti po pitanju rada jednake vrijednosti te proceduralne prepreke. Te prepreke podrazumijevaju i zaposlenike kojima nedostaju informacije za podnošenje uspješne tužbe u pogledu jednakosti plaća, a posebno informacije o platnim razredima za kategorije zaposlenika koji obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti.
- (14) Djelovanje na razini Unije u svrhu olakšanja provedbe načela jednake plaće boljom bi provedbom važećeg zakonskog okvira pomoglo nacionalnim vlastima i relevantnim dionicima u poduzimanju mjera u borbi protiv razlike u plaćama između spolova i diskriminacije u plaćama. Uz puno uvažavanje načela supsidijarnosti, potrebno je poboljšati učinkovitu primjenu načela jednake plaće u državama članicama.
- (15) Ova se Preporuka treba usredotočiti na transparentnost kategorija nadnica, što je ključno za učinkovitu primjenu načela jednake plaće. Povećanjem transparentnosti moguće je otkriti spolnu pristranost i diskriminaciju u platnim strukturama poduzeća ili organizacije. Time se zaposlenicima, poslodavcima i socijalnim partnerima omogućuje da poduzmu potrebne mjere kako bi se osigurala provedba načela jednake plaće. Ova Preporuka treba predstavljati skup mjera kojima je svrha pomoći državama članicama u primjeni prilagođenog pristupa i svrhu povećanja transparentnosti nadnica. Države članice treba poticati u provođenju mjera najprikladnijih za specifične okolnosti i u provedbi barem jedne od ključnih mjera u povećanju transparentnosti iz ove Preporuke (pravo na zahtjev za informaciju o plaći, izvješće poduzeća, reviziju plaća, kolektivne pregovore o jednakim plaćama).
- (16) Politika nadnica poduzeća postala bi transparentnija ako bi se zaposlenicima omogućilo da traže informacije o platnim razredima, uključujući dopunske ili varijabilne komponente poput plaćanja u naravi ili dodacima, za druge kategorije zaposlenika koji obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti, raščlanjene po spolu. Povećale bi se i šanse za uspjeh individualnih tužbi u slučajevima diskriminacije pred nacionalnih sudovima i slijedom toga one bi imale odvraćajući učinak.
- (17) Redovnim izvješćivanjem poslodavaca o nadnicama po kategoriji zaposlenika ili radnog mjesta, raščlanjenoj po spolu, također bi se povećala transparentnost nadnica što bi predstavljalo pouzdanu bazu za rasprave o mjerama za provedbu načela jednake plaće. Takvo kolektivno otkrivanje visine nadnica ne bi trebalo zahtijevati od poduzeća i organizacija s manje od 50 zaposlenika koji ispunjavaju kriterije o radnoj snazi za mala poduzeća u Preporuci Komisije 2003/361/EZ <sup>(7)</sup> jer bi ih to moglo nerazmjerno opteretiti.

(1) Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija od 8. listopada 2010. „Pametni propisi u Europskoj uniji“.

(2) SL C 16 E, 22.1.2010., str. 21.

(3) P7\_TA(2012)0225.

(4) SL C 345, 18.12.2010., str. 1.

(5) Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija od 20. veljače 2013. „Ususret socijalnom ulaganju za rast i koheziju – uključujući provedbu Europskog socijalnog fonda 2014.–2020.“ (str. 11.).

(6) Izvješće Komisije Europskom parlamentu i Vijeću o primjeni Direktive 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.

(7) Preporuka Komisije 2003/361/EZ od 6. svibnja 2003. o definiciji mikro, malih i srednjih poduzeća (SL L 124, 20.5.2003., str. 36.).

- (18) Revizijama plaća trebala bi se olakšati analiza aspekata ravnopravnosti spolova u plaćama i donošenje zaključaka o primjeni načela jednake plaće. Revizije plaća mogu biti temelj za raspravu među predstavnicima poslodavaca i zaposlenika s ciljem uklanjanja spolne diskriminacije u plaćama. Mjere koje se odnose na revizije plaća ne bi trebalo zahtijevati od poduzeća i organizacija s manje od 250 zaposlenika koji ispunjavaju kriterije o radnoj snazi za mala poduzeća u Preporuci 2003/361/EZ jer bi ih to moglo nerazmjerno opteretiti.
- (19) Obvezivanje socijalnih partnera na raspravu i obraćanje posebne pažnje na pitanje jednake plaće u kolektivnim pregovorima još je jedan način da se poveća transparentnost nadnica i osvrne na razliku u plaći između spolova.
- (20) Izrada statistika o nadnicama raščlanjenih po spolu i dostavljanje točnih i potpunih statističkih podataka Eurostatu ključno je za analizu i praćenje promjena u razlici u plaći između spolova na europskoj razini. Uredbom Vijeća (EZ) br. 530/1999<sup>(1)</sup> zahtijeva se od država članica da izrade strukturne statističke podatke o dohotku za svake četiri godine što olakšava izračun razlike u plaći između spolova. Za 2006. i 2010. razlika u plaći između spolova izračunata je prema podacima prikupljenima u anketi o strukturi dohotka. Za 2007. do 2009. podaci o razlici u plaći između spolova dostavljeni su na dobrovoljnoj osnovi, često s odgodom i u obliku nacrtu podložnog daljnjoj izmjeni. Godišnje statistike visoke kakvoće mogu povećati transparentnost i dalje ojačati svijest o problemu neravnopravnosti spolova s obzirom na plaću. Dostupnost i usporedivost tih podataka znatno pridonosi procjeni razvoja diljem Unije.
- (21) Nepostojanje definicije rada jednake vrijednosti, uključujući i jasnog pokazatelja kriterija procjene za usporedbu različitih poslova, velika je prepreka žrtvama diskriminacije u plaćama pri podizanju tužbi na sudovima. Kako bi se procijenilo obavljaju li zaposlenici posao jednake vrijednosti, mora se razmotriti niz čimbenika poput prirode posla, osposobljavanja i radnih uvjeta. Uključivanje takve definicije te ocjene i klasifikacije radnih mjesta u nacionalna zakonodavstva pomoglo bi žrtvama diskriminacije u plaćama pri podizanju tužbi na nacionalnim sudovima.
- (22) Sustavi rodno neutralnog ocjenjivanja i klasifikacije radnih mjesta učinkoviti su u stvaranju transparentnog sustava plaća. Njima se otkriva neizravna diskriminacija u plaćama povezana s podcjenjivanjem poslova koje obično obavljaju žene jer se mjere i uspoređuju poslovi čiji je sadržaj različit, ali jednake vrijednosti i time ide u prilog načelu rada jednake vrijednosti. Države članice, socijalne partnere i poslodavce potiče se na promicanje razvoja i primjene rodno neutralnog ocjenjivanja i klasifikacije radnih mjesta, polazeći od Priloga 1. radnom dokumentu službi Komisije uz Izvješće o primjeni Direktive 2006/54/EZ<sup>(2)</sup>.
- (23) Uključivanje tijela za ravnopravnost presudno je za učinkovitu primjenu načela jednakosti u plaćama. Ovlasti i dužnosti nacionalnih tijela za ravnopravnost spolova trebale bi stoga biti dovoljne da obuhvate diskriminaciju u plaćama na temelju spola, uključujući obvezu na transparentnost. Proceduralne prepreke i prepreke u vezi s troškovima s kojima se suočavaju žrtve diskriminacije u plaćama trebalo bi ublažiti tako da se tijelima za ravnopravnost omogući da predstavljaju pojedince. Time bi se smanjio rizik od parnica za pojedinačne zaposlenike te bi se mogao prevladati trenutni značajan nedostatak sudskih postupaka koji se odnose na jednakost plaća.
- (24) Aktivnostima o podizanju svijesti dionici se informiraju o postojanju i važnosti načela jednakosti u plaćama. Države članice treba poticati na podizanje svijesti među poduzećima i organizacijama, socijalnim partnerima i širom javnosti kako bi se učinkovito promicalo načelo jednakosti u plaćama, koristilo metode ocjenjivanja i klasifikacije radnih mjesta bez spolne pristranosti i općenito borilo protiv razlike u plaćama između spolova. Potrebno je i djelovanje na razini poduzeća i organizacija,

DONIJELA JE OVU PREPORUKU:

## I. PREDMET

1. Ovom Preporukom državama članicama nude se smjernice za pomoć u boljoj i učinkovitijoj provedbi načela jednake plaće kako bi se borile protiv diskriminacije u plaćama i doprinijele borbi protiv trajne razlike u plaćama između spolova.

<sup>(1)</sup> Uredba Vijeća (EZ) br. 530/1999 od 9. ožujka 1999. o strukturnoj statistici o dohotku i troškovima rada (SL L 63, 12.3.1999., str. 6.).

<sup>(2)</sup> Radni dokument službi Komisije uz Izvješće Komisije Vijeću i Europskom parlamentu o primjeni Direktive 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, SWD(2013) 512 završna verzija.

## II. TRANSPARENTNOST NADNICA

- Države članice trebaju poticati javne i privatne poslodavce i socijalne partnere da usvoje politiku transparentnosti u sastavu i strukturi nadnica. Trebaju donijeti posebne mjere za promicanje transparentnosti nadnica. Osobito, te mjere trebaju uključivati jedan ili više postupaka iz točaka 3. do 6. uz pristup prilagođen posebno unutarnjoj situaciji.

### Prava zaposlenika na dobivanje informacija o platnim razredima

- Države članice trebaju donijeti odgovarajuće i razmjerne mjere kako bi osigurale da zaposlenici mogu zatražiti informacije o platnim razredima, raščlanjenima po spolu, za kategorije zaposlenika koji obavljaju jednak posao ili posao jednake vrijednosti. Ova informacija treba pored osnovne fiksne plaće uključivati dopunske ili varijabilne komponente poput plaćanja u naravi ili dodacima.

### Izvjешćivanje o plaći

- Države članice trebaju donijeti mjere kojima se osigurava da poslodavci u poduzećima i organizacijama s najmanje 50 zaposlenika redovito izvješćuju zaposlenike, predstavnike radnika i socijalne partnere o prosječnoj plaći po kategoriji zaposlenika ili radnom mjestu, raščlanjenoj po spolu.

### Revizije plaća

- Države članice trebaju poduzeti potrebne mjere kako bi osigurale provođenje revizija plaća u poduzećima i organizacijama s najmanje 250 zaposlenika. Te revizije trebaju uključivati analizu omjera žena i muškaraca u svakoj kategoriji zaposlenika ili radnog mjesta, analizu upotrijebljenog sustava ocjenjivanja i klasifikacije radnih mjesta i detaljne informacije o plaći i razlikama u plaći na temelju spola. Predstavnicima radnika i socijalnim partnerima te revizije trebaju biti dostupne na zahtjev.

### Kolektivni pregovori

- Ne dovodeći u pitanje autonomiju socijalnih partnera i u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i praksom, države članice trebaju osigurati da se o pitanju jednakosti plaća, uključujući reviziju plaća, raspravlja na odgovarajućoj razini kolektivnih pregovora.

## Statistički i administrativni podaci

- Države članice trebaju dodatno poboljšati dostupnost ažurnih podataka o razlici u plaći između spolova tako što će Eurostatu statističke podatke dostavljati jednom godišnje i pravodobno. Statistički podaci trebaju biti raščlanjeni po spolu, gospodarskom sektoru <sup>(1)</sup>, radnom vremenu (puno radno vrijeme/nepuno radno vrijeme), gospodarskoj kontroli (javno/privatno vlasništvo) i dobi te se računati na godišnjoj osnovi.
- Prilikom obavješćivanja države članice Komisiji trebaju dostaviti i podatke o broju i vrsti slučajeva diskriminacije u plaćama u skladu s točkom 18.

### Zaštita podataka

- Ako podaci dostavljeni u skladu s mjerama iz točaka 3. do 8. uključuju objavljivanje osobnih podataka, trebaju biti dostavljeni u skladu s nacionalnim zakonima o zaštiti podataka, posebno onima kojima se provodi Direktiva 95/46/EZ Europskog parlamenta i Vijeća <sup>(2)</sup>.

## Koncept rada jednake vrijednosti

- U skladu sa sudskom praksom Suda Europske unije, države članice trebaju razjasniti koncept „rada jednake vrijednosti” u svojem zakonodavstvu. Vrijednost rada treba procijeniti i usporediti na temelju objektivnih kriterija, poput obrazovnih i profesionalnih uvjeta, uvjeta osposobljavanja, vještina, zalaganja i odgovornosti, obavljenog posla i naravi zadaća.

## Sustavi ocjenjivanja i klasifikacije radnih mjesta

- Države članice trebaju promicati razvoj i upotrebu sustava rodno neutralnog ocjenjivanja i klasifikacije radnih mjesta, i u svojstvu poslodavca u javnom sektoru, da spriječe ili identificiraju moguću diskriminaciju u plaćama na temelju rodno pristranog raspona plaća i da se protiv nje bore. Trebaju posebno poticati poslodavce i socijalne partnere da uvedu sustave rodno neutralnog ocjenjivanja i klasifikacije radnih mjesta.
- S obzirom na sustave rodno neutralnog ocjenjivanja i klasifikacije radnih mjesta, države članice potiče se da se ugledaju na Prilog 1. radnom dokumentu službi Komisije uz Izvješće o primjeni Direktive 2006/54/EZ.

<sup>(1)</sup> Barem prema NACE Rev. 2, odjelci B do S osim O.

<sup>(2)</sup> Direktiva 95/46/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 24. listopada 1995. o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom protoku takvih podataka (SL L 281, 23.11.1995., str. 31.).

### III. HORIZONTALNE ODREDBE

#### Tijela za ravnopravnost

13. 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. Prema potrebi, države članice trebaju tijelima za jednakost odobriti pristup informacijama i reviziji iz točaka 4. i 5. ove Preporuke.
14. Države članice trebaju smanjiti proceduralne prepreke za pokretanje sudskih postupaka koji se odnose na jednakost plaća na sudu tako što bi tijelima za ravnopravnost omogućile da predstavljaju pojedince u postupcima koji se odnose na diskriminaciju u plaćama.
15. Države članice trebaju osigurati užu suradnju i koordinaciju među nacionalnim tijelima za ravnopravnost i nacionalnim tijelima koja obavljaju inspekciju na tržištu rada.

#### Praćenje i provedba

16. Države članice trebaju osigurati dosljedno praćenje provedbe načela jednake plaće i primjenu svih raspoloživih pravnih lijekova za diskriminaciju u plaćama.

#### Aktivnosti za podizanje svijesti

17. Države članice trebaju podići svijest među javnim i privatnim poduzećima i organizacijama, socijalnim part-

nerima i širom javnosti radi promicanja jednakih plaća, načela rada jednake vrijednosti i transparentnosti nadnica, borbe protiv uzroka razlike u plaćama između spolova te razviti alate koji bi pomogli u analizi i ocjeni nejednakosti u plaćama.

### IV. PRIJELAZNE ODREDBE

18. Države članice trebaju poduzeti potrebne mjere da osiguraju primjenu ove Preporuke te ih se poziva da izvijeste Komisiju o tim mjerama do 31. prosinca 2015. kako bi Komisija pomno pratila situaciju, sastavila izvješće o napretku u provedbi Preporuke i, na temelju toga, ocijenila potrebu za daljnjim mjerama.

### V. ZAVRŠNE ODREDBE

19. Ova je Preporuka upućena svim državama članicama. Upućena je i socijalnim partnerima, posebno u državama članicama u kojima su u skladu s nacionalnim pravom i praksom socijalni partneri nadležni za provedbu načela jednake plaće kroz sklapanje kolektivnih ugovora.

Sastavljeno u Bruxellesu 7. ožujka 2014.

*Za Komisiju*  
Viviane REDING  
*Potpredsjednica*