

Jednaka plaća za jednak rad ili rad jednake vrijednosti u svjetlu Direktive (EU) 2023/970 o jačanju primjene načela jednakih plaća muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti pu ...

Matković, Adrijana

Master's thesis / Diplomski rad

2024

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Law / Sveučilište u Zagrebu, Pravni fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:199:823575>

Rights / Prava: [In copyright](#)/[Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2025-01-10**



Repository / Repozitorij:

[Repository Faculty of Law University of Zagreb](#)



SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
PRAVNI FAKULTET
KATEDRA ZA EUROPSKO JAVNO PRAVO

Adrijana Matković

**JEDNAKA PLAĆA ZA JEDNAK RAD ILI RAD
JEDNAKE VRIJEDNOSTI U SVJETLU
DIREKTIVE (EU) 2023/970 O JAČANJU
PRIMJENE NAČELA JEDNAKIH PLAĆA
MUŠKARACA I ŽENA ZA JEDNAK RAD ILI RAD
JEDNAKE VRIJEDNOSTI PUTEM
TRANSPARENTNOSTI PLAĆA I PROVEDBENIH
MEHANIZAMA**

Diplomski rad

Mentorica: Prof. dr. sc. Snježana Vasiljević

Zagreb, 2024.

SADRŽAJ

1. UVOD	1
2. POJAM RODNOG JAZA U PLAĆAMA I DISKRIMINACIJE U POGLEDU PLAĆA	3
2.1. OPĆENITO O POJMU RODNOG JAZA U PLAĆAMA, NJEGOVIM UZROCIMA I DISKRIMINACIJI U POGLEDU PLAĆA	3
2.2. KAKO PROMATRATI RODNI JAZ U PLAĆAMA - RODNI JAZ U PLAĆAMA I DIRKIMINACIJA NA TEMELJU SPOLA U POGLEDU PLAĆA NISU ISTOVJETNI TERMINI.....	5
3. NAČELO JEDNAKE PLAĆE ZA JEDNAK RAD ILI RAD JEDNAKE VRIJEDNOSTI U RADNOM PRAVU	6
3.1. UREĐENJE JEDNAKE PLAĆE ZA JEDNAK RAD NA MEĐUNARODNOJ RAZINI.....	6
3.2. UREĐENJE JEDNAKE PLAĆE ZA JEDNAK RAD ILI RAD JEDNAKE VRIJEDNOSTI NA EUROPSKOJ RAZINI	8
3.2.1. KONCEPT JEDNAKE PLAĆE ZA JEDNAK RAD ILI RAD JEDNAKE VRIJEDNOSTI U ZAKONODAVSTVU EU-A	8
3.2.2. BITNI POJMOVI U POGLEDU KONCEPTA JEDNAKE PLAĆE ZA JEDNAK RAD ILI RAD JEDNAKE VRIJEDNOSTI U PRAKSI SUDA EU-A	12
3.2.2.1. PLAĆA.....	12
3.2.2.2. USPOREDIVI RADNIK.....	12
3.2.2.3. JEDNAK RAD ILI RAD JEDNAKE VRIJEDNOSTI.....	13
3.2.2.4. PREBACIVANJE TERETA DOKAZA - PRIMA FACIE DISKRIMINACIJA.....	16
3.3. UREĐENJE JEDNAKE PLAĆE ZA JEDNAK RAD ILI RAD JEDNAKE VRIJEDNOSTI NA NACIONALNOJ RAZINI	18
4. STATISTIČKI POKAZATELJI JAZA U PLAĆAMA I MIROVINAMA IZMEĐU MUŠKARACA I ŽENA	21
4.1. STATISTIČKI POKAZATELJI NA RAZINI EU-A.....	22
4.2. STATISTIČKI POKAZATELJI RODNOG JAZA U PLAĆAMA ZA HRVATSKU	22
4.3. RODNI JAZ USLIJED PANDEMIJE COVID-19.....	25
4.4. RODNI JAZ U MIROVINAMA.....	26
5. PRIMJERI DOBRE PRAKSE	28
5.1. NJEMAČKA	28
5.2. FINSKA	29

5.3.	ŠVEDSKA	30
5.4.	ŠVICARSKA	30
5.5.	ISLAND	31
5.6.	FRANCUSKA.....	31
6.	TRANSPARENTNOST PLAĆA U HRVATSKOJ	32
7.	DIREKTIVA O TRANSPARENTNOSTI PLAĆA	33
7.1.	MJERE TRANSPARENTNOSTI PLAĆA	34
7.2.	BOLJI PRISTUP PRAVOSUĐU ZA ŽRTVE DISKRIMINACIJE U PLAĆAMA	38
8.	MOŽE LI DIREKTIVA O TRANSPARENTNOSTI PLAĆA UKINUTI RODNI JAZ U PLAĆAMA?	41
	ZAKLJUČAK	45
	LITERATURA	48

Izjava o izvornosti

Ja, Adrijana Matković pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključiva autorica diplomskog rada te da u radu nisu na nedozvoljeni način (bez pravilnog citiranja) korišteni dijelovi tuđih radova te da se prilikom izrade rada nisam koristila drugim izvorima do onih navedenih u radu.

Adrijana Matković, v.r.

1. UVOD

Rodna neravnopravnost na tržištu rada postojan je problem u državama članicama Europske unije (dalje u tekstu: EU), pa tako i u Hrvatskoj. Upravo je rodni jaz u plaćama jedan od važnijih pokazatelja neravnopravnosti između muškaraca i žena na tržištu rada. Rodni jaz u plaćama nastaje zbog niza složenih i međusobno povezanih čimbenika te je potreban višedimenzionalan pristup da bi se ušlo u srž problema nejednakih plaća muškaraca i žena. Biti jednako plaćen za jednak rad ili rad jednake vrijednosti temeljno je pravo prepoznato od strane EU-a još davne 1959. godine u čl. 119. Ugovora o Europskoj ekonomskoj zajednici (1957.) (dalje u tekstu: UEEZ). Dakle, sama činjenica da je problem nejednakih plaća muškaraca i žena prepoznat još davno, ali je i dalje aktualan, ukazuje na problematičnost i osjetljivost ove tematike. U svrhu unaprjeđenja primjene načela jednake plaće za rad jednake vrijednosti i suzbijanja rodnog jaza u plaćama, EU je dana 10. svibnja 2023. godine usvojio novu Direktivu o transparentnosti plaća (dalje u tekstu: Direktiva), čiji je puni naziv *“Direktiva Europskog parlamenta i Vijeća o jačanju primjene načela jednakih plaća muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti plaća i provedbenih mehanizama”*.¹

Temeljno istraživačko pitanje ovog rada jest utvrditi jesu li mjere koje predviđa nova Direktiva dovoljne kako bi se u potpunosti ukinuo rodni jaz u plaćama, istražujući istovremeno moguće izazove u primjeni mjera transparentnosti plaća.

Kako bih dala odgovor na postavljeno istraživačko pitanje, u prvom dijelu rada analizirat ću pojam rodnog jaza u plaćama i diskriminacije u pogledu plaća. Također, smatrala sam vrlo bitnim osvrnuti se na razliku u terminima rodnog jaza u plaćama i diskriminacije u pogledu plaća s obzirom na to da se u javnosti navedeni termini često poistovjećuju. Nadalje, u drugom poglavlju navest ću kratak prikaz uređenja prava na jednaku plaću za jednak rad ili rad jednake vrijednosti na međunarodnoj, zatim europskoj te, zaključno, nacionalnoj razini. U trećem dijelu rada navest ću statističke pokazatelje rodnog jaza u plaćama na europskoj i nacionalnoj razini. Također, u ovom poglavlju bit će riječi i o izazovima koje je pandemija bolesti COVID-19 uzrokovala u pogledu rodne ravnopravnosti na tržištu rada te o velikom

¹ Direktiva (EU) 2023/970 Europskog parlamenta i Vijeća od 10. svibnja 2023. o jačanju primjene načela jednakih plaća muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti plaća i mehanizama izvršenja (Tekst značajan za EGP), SL 132/21, 17.05.2023.

problemu rodnog jaza u mirovinama, a koji nastaje kao posljedica rodnog jaza u plaćama. Peto poglavlje, bavi se komparativnom analizom zakonodavnih rješenja u pogledu transparentnosti plaća nekoliko država EU-a, a koje su poslužile kao primjeri dobre prakse za donošenje navedene Direktive o transparentnosti plaća. U šestom poglavlju, prikazom zakonodavnog okvira Republike Hrvatske nastojim odgovoriti na pitanje postoji li trenutno u Hrvatskoj transparentnost plaća. Sedmo poglavlje posvećeno je analizi odredbi nove Direktive o transparentnosti plaća kojom je cilj povećati transparentnost plaća te uspostaviti mjere u cilju poboljšanja pristupa pravosuđu za žrtve diskriminacije u plaćama. U osmom, ujedno zadnjem poglavlju, dajem odgovor na temeljno istraživačko pitanje rada - može li Direktiva o transparentnosti plaća u potpunosti ukinuti rodni jaz u plaćama.

Slijedom navedenog, cilj ovog diplomskog rada jest istražiti recentnu stručnu i znanstvenu literaturu, deskriptivnom analizom Direktive doznati jesu li mjere koje ona predviđa dovoljne kako bi se u potpunosti ukinuo rodni jaz u plaćama te komparativnom analizom zakonodavnih rješenja drugih država EU-a prikazati na koje je sve načine moguće urediti transparentnost plaća. Također, smatrala sam vrlo bitnim, koristeći dogmatsku analizu, analizirati praksu Suda EU-a te pojasniti pojmove u vezi s pravom na jednaku plaću, budući da nedostatak jasnoće oko koncepta rada jednake vrijednosti predstavlja jednu od proceduralnih prepreka u primjeni načela o jednakosti plaća u praksi. Zaključno, kroz analizu stanja trebalo bi biti moguće zaključiti kako u Hrvatskoj postoji nedovoljna osviještenost na razini zakonskih rješenja u pogledu potplaćenosti žena na tržištu rada, a što je zasigurno uzrok da pred nacionalnim sudovima gotovo i nema sudske prakse u pogledu ove tematike.

2. POJAM RODNOG JAZA U PLAĆAMA I DISKRIMINACIJE U POGLEDU PLAĆA

2.1. OPĆENITO O POJMU RODNOG JAZA U PLAĆAMA, NJEGOVIH UZROKIMA I DISKRIMINACIJI U POGLEDU PLAĆA

U pravu EU-a rodni jaz u plaćama (engl. *gender pay gap*) predstavlja razliku između prosječnih zarada muškaraca i žena.² U tom kontekstu, da bi izračunali rodni jaz u plaćama potrebno je u računicu uzeti prosječan iznos bruto zarade (dakle zarade prije odbitka poreza na dohodak i socijalnih doprinosa) po satu za žene i muškarce.³ Upravo je rodni jaz u plaćama jedan od pokazatelja neravnopravnosti žena na tržištu rada. Vrlo je važno rodni jaz u plaćama promatrati kao strukturni problem koji nastaje kao posljedica niza povezanih faktora, a neki od njih su horizontalna i vertikalna segregacija na tržištu rada, diskriminacija (koja proizlazi iz nedostatka transparentnosti u politikama zapošljavanja, radnih uvjeta, plaća i napredovanja), rodni stereotipi, neprovedena preraspodjela obiteljskih obveza te penalizacija majčinstva.⁴ Pretežno su žene te koje rade na određeno ili skraćeno radno vrijeme, primaju niske plaće te su zaposlene na manje kvalitetnim poslovima.⁵ Ipak, u stručnoj literaturi horizontalna i vertikalna segregacija zanimanja, navode se kao primarni čimbenici koji doprinose razlikama u plaćama između muškaraca i žena. Horizontalna segregacija implicira da su žene i muškarci zaposleni na različitim vrstama zanimanja, pri čemu su žene te koje prevladavaju u slabije plaćenim sektorima. S druge strane, vertikalna segregacija odnosi se na ograničeni pristup žena vodećim pozicijama, poznat kao fenomen „staklenog stropa“.⁶ Stoga, nije neuobičajeno da čak i u sektorima u kojima prevladava ženska radna snaga, vodeće pozicije zauzimaju muškarci.

² Borić, R. Pojmovnik rodne terminologije prema standardima Europske unije. Zagreb: Ured za ravnopravnost spolova Vlade RH, 2007., str. 69.

³ Europski parlament. Razlika u plaćama muškaraca i žena: definicija i uzroci, 4.4.2023., <https://www.europarl.europa.eu/news/hr/headlines/society/20200109STO69925/razlika-u-placama-muskaraca-i-zena-definicija-i-uzroci> (18.1.2024.)

⁴ Ljubić, V.; Rukavina, M. Smjernice nacionalnog zakonodavnog okvira za jednake plaće i mirovine. Zagreb: Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova Republike Hrvatske, 2021., str. 6.-7.

⁵ *Ibid.*, str. 14.

⁶ Grgurev, I. Pravni pristupi rješavanju problema rodnog jaza u plaćama, u: Snježana Vasiljević (ur.), Rodna ravnopravnost: Pravo i politike. Zagreb: Pravni fakultet u Zagrebu, 2023., str. 87.

Također, potrebno je osvijestiti da ravnopravnost žena na tržištu rada nije samo socijalni već i ekonomski imperativ. Za svaki postotni bod smanjenja rodnog jaza u plaćama u EU-u, bruto domaći proizvod može porasti za +0,1 postotni bod.⁷

Unatoč tome što je hrvatsko antidiskriminacijsko zakonodavstvo u velikoj mjeri usklađeno sa standardima EU-a, žene na tržištu rada u Republici Hrvatskoj još uvijek trpe višestruku diskriminaciju. Diskriminacija se nerijetko događa već na samom intervjuu za posao na kojem poslodavci postavljaju zabranjena pitanja o bračnom i roditeljskom statusu. Zlostavljanje na radnom mjestu, također je jedan oblik diskriminacije s kojim se žene susreću, a vrlo problematična je i praksa uzastopnih produžavanja ugovora o radu na određeno vrijeme te isplaćivanje nejednakih plaća za jednak rad.⁸ Sve od navedenog ima utjecaj na nepovoljniji položaj žena na tržištu rada te posljedično doprinosi rodnom jazu u plaćama.

Kao što je ranije istaknuto, diskriminacija u pogledu plaća, jedan je od uzroka rodnog jaza u plaćama, stoga je potrebno dati definiciju te pojave i objasniti kada ona nastaje. Prema Grgurev, diskriminacija u pogledu plaća predstavlja oblik diskriminacije na osnovi spola u području radnih odnosa. Takva se diskriminacija javlja u situaciji kada radnik i radnica zaposleni kod istog poslodavca ili povezanih poslodavaca ne primaju jednaku plaću, a oboje obavljaju rad koji je okarakteriziran kao jednak ili jednako vrijedan. Usto, diskriminacija u pogledu plaća postoji i ako radniku i radnici koji obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti nije omogućen jednak pristup elementima sustava nagrađivanja rada. Diskriminacija u pogledu plaća može se pojaviti kao izravna ili neizravna. Izravna diskriminacija javlja se kada se primjenjuju različita pravila za žene i muškarce pri određivanju plaće, odnosno kada su žene i muškarci plaćeni različito za isti ili jednakovrijedan rad, uz izričitu povezanost s njihovim spolom. Izravna diskriminacija u pogledu plaće rijetka je pojava, dok je neizravna diskriminacija mnogo češći uzrok nejednakih plaća između muškaraca i žena. Za razliku od izravne, neizravna je diskriminacija suptilnija i stoga teže dokaziva. Neizravna ili posredna diskriminacija javlja se u situacijama kada naizgled neutralna zakonska odredba, kriterij ili praksa dovode do nepovoljnijeg položaja pripadnika jednog spola u odnosu na pripadnike drugog spola.⁹

⁷ Brose K., Gräbe C., von Platen H. Policy Study Creating Momentum for Fair Pay: Assessing Policies with Leverage, Foundation for European Progressive Studies; Fondation Jean Jaurès; Fair Pay Innovation Lab, 2022., str. 18.

⁸ Ljubić; Rukavina, *op.cit.*, u bilj, 4, str. 14.

⁹ Grgurev I., Jednaka plaća za jednak rad ili rad jednake vrijednosti, Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu, Vol. 56 br. 4, 2006., str. 1109.

Da pojasnim. Postojanje neizravne diskriminacije u pogledu plaće možemo jasno prepoznati kroz konkretni primjer koji je bio predmetom razmatranja Suda EU-a u slučaju *Jenkins protiv Kingsgatea*.¹⁰ Spor se vodio između radnice zaposlene s nepunim radnim vremenom koja je tužila svog poslodavca, poduzeće koje proizvodi žensku odjeću, jer joj je, po njezinim tvrdnjama, isplatilo nižu plaću po satu od one isplaćene njezinom kolegi muškog spola koji je radio isti posao s punim radnim vremenom. Sud EU-a presudio je kako takva praksa može predstavljati diskriminaciju na temelju spola, budući da žene te koje često obavljaju poslove s nepunim radnim vremenom. Dakle, kako je veća zastupljenost žena u takvim radnim aranžmanima, ova praksa može rezultirati nepravednim uvjetima na tržištu rada za žene, posljedično, stvarajući okružje koje podupire diskriminaciju na temelju spola.

2.2.KAKO PROMATRATI RODNI JAZ U PLAĆAMA - RODNI JAZ U PLAĆAMA I DISKRIMINACIJA NA TEMELJU SPOLA U POGLEDU PLAĆA NISU ISTOVJETNI TERMINI

U javnosti se često poistovjećuje termin rodnog jaza u plaćama s diskriminacijom u pogledu plaća. Međutim, iako rodni jaz u plaćama pruža općeniti uvid u prisutnost rodne neravnopravnosti na tržištu rada, važno je napomenuti kako on nije potpuno istoznačan s diskriminacijom u pogledu plaća. Dakle, postojanje rodnog jaza u plaćama nipošto nije samo po sebi dokaz o postojanju diskriminacije u plaćama. Kao što je navedeno *supra* u radu, rodni jaz u plaćama izračunava se na temelju razlike između prosječnih bruto plaća žena i muškaraca te, iako, ga je relativno lako izračunati, sačinjava ga jako puno čimbenika koje je potrebno uzeti u obzir. Dok se rodni jaz, načelno, računa na razini cjelokupnog gospodarstva, za identificiranje problematičnih diskriminatornih praksi na radnom mjestu, potrebno je usporediti stvarne plaće radnica i radnika koji obavljaju usporediv posao. Slijedom navedenog, da bi se rodni jaz protumačio na valjan način, neophodno je imati „dobro znanje o rodnoj dimenziji rada te strukturi propisa o plaćama“.¹¹

Valja naglasiti kako odsutnost rodnog jaza u plaćama u određenom poduzeću ne znači automatski da su u istom postignuti standardi rodne ravnopravnosti, a tako ni obrnuto, prisutnost rodne razlike u plaćama u poduzeću ne indicira nužno postojanje rodne

¹⁰ Sud EU-a, C-96/80 od 31.3.1981., J. P. Jenkins / Kingsgate Ltd., ECLI:EU:C:1981:80.

¹¹ Ljubić; Rukavina, *op.cit.*, u bilj, 4, str. 65.- 66.

neravnopravnosti.. Mogu to prikazati kroz primjer. Zamislimo da postoji poduzeće koje nema zaposleno niti jednu ženu, tamo rodni jaz neće postojati, ali uistinu poduzeće svojom politikom zapošljavanja samo muškaraca ne doprinosi borbi protiv rodne neravnopravnosti. S druge strane, zamislimo da postoji poduzeće koje želi svojom politikom zapošljavanja utjecati pozitivno na borbu protiv rodne neravnopravnosti te zbog toga nastoji zaposliti niže kvalificirane ili dugotrajno nezaposlene žene. Međutim, kod tog poduzeća vrlo će vjerojatno biti iskazan rodni jaz u plaćama. Dakle, kad bismo jaz u plaćama koristili kao jedini pokazatelj rodne neravnopravnosti, bez sagledavanja ostalih čimbenika, vjerojatno ne bi došli do pouzdanih rezultata. Kako bi se dublje razumjela priroda rodne neravnopravnost u plaćama unutar određenog poduzeća, potrebno je provesti detaljniju analizu te identificirati specifične faktore koji doprinose rodnoj razlici u plaćama.¹²

3. NAČELO JEDNAKE PLAĆE ZA JEDNAK RAD ILI RAD JEDNAKE VRIJEDNOSTI U RADNOM PRAVU

3.1. UREĐENJE JEDNAKE PLAĆE ZA JEDNAK RAD ILI RAD JEDNAKE VRIJEDNOSTI NA MEĐUNARODNOJ RAZINI

Premda se može činiti da je pravo na jednaku plaću za jednak rad relativno nov koncept, on postoji još od 1919. godine u osnivačkim aktima Međunarodne organizacije rada (dalje: MOR).¹³ Tako je u preambuli Ustava Međunarodne organizacije rada¹⁴ iz 1919. godine istaknuto kako svjetski i trajan mir može počivati samo na socijalnoj pravdi, stoga je potrebno spriječiti da loši uvjeti rada donose nepravdu velikom broju ljudi. Kako bi se osigurali pravedni uvjeti rada u spomenutoj preambuli prepoznata je važnost upravo načela jednake plaće za rad jednake vrijednosti.

Ključan instrument usmjeren na ostvarivanje jednakosti plaća između radnika i radnica za jednak rad ili rad jednake vrijednosti predstavlja Konvencija MOR-a o jednakosti plaća

¹² *Ibid.*, str. 65.-67.

¹³ Petrović J. A. Model kolektivnog ugovora - Rodni aspekt kolektivnog pregovaranja. Zagreb: Sindikat umirovljenika Hrvatske, 2020. str. 13.

¹⁴ International Labour Organization, ILO Constitution, dostupno na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_818973.pdf (10.12.2023.), str. 5.

radnika i radnica za rad jednake vrijednosti broj 100¹⁵ (dalje: Konvencija br. 100) koja je donesena 1951. godine. Navedena konvencija spada u najprihvaćenije konvencije MOR-a, a Republika Hrvatska stranka je od 1991. godine na temelju notifikacije o sukcesiji, ali nas je navedena konvencija obvezivala i u okviru bivše države još od 1952. godine.¹⁶

Konvencijom br. 100 termin *plaća* se definira kao redovita, osnovna ili najniža nadnica ili plaća, ali, također, podrazumijeva i sva dodatna davanja bilo koje vrste koja poslodavac isplaćuje radniku izravno ili neizravno, u novcu ili naravi, a koja proizlaze iz radnikovog zaposlenja (čl. 1. (a) Konvencije br. 100). Slijedom navedenog, uzimajući u obzir tako široko značenje, engleska riječ *remuneration* u naziv konvencije (*Equal Remuneration Convention*) možda je prikladniji termin od našeg termina *plaća*. Dodatno, istim se člankom pod točkom b objašnjava kako se izraz *jednaka plaća radnika i radnica za rad jednake vrijednosti* odnosi na visinu plaće utvrđenu bez diskriminacije na temelju spola (čl. 1. (b) Konvencije br. 100). Slijedom navedenog, može se zaključiti kako se Konvencija br. 100 ne odnosi na razlike u plaćama između radnika istog spola.¹⁷

Sukladno Ustavu Republike Hrvatske,¹⁸ Konvencija br. 100 čini dio unutarnjega pravnog poretka Republike Hrvatske, a po pravnoj snazi nalazi se iznad zakona (čl. 134. Ustava RH). Ratifikacijom Konvencije br. 100 države članice, pa tako i Hrvatska, preuzele su obvezu osigurati primjenu načela jednakosti plaća radnika i radnica za rad jednake vrijednosti na sve radnike (čl. 2. st. 1. Konvencije br. 100.). One mogu implementirati načelo jednake plaće kroz nacionalne zakone ili druge propise, odnosno zakonski određene mehanizme za određivanje plaća ili kroz kolektivne ugovore između radnika i poslodavaca (čl. 2. st. 2. Konvencije br. 100). Članak 3. potiče primjenu metoda za objektivnu procjenu poslova na temelju rada koji se obavlja, a te metode može utvrditi tijelo odgovorno za uređivanje visine plaće ili stranke ugovora kad je visina plaće utvrđena kolektivnim ugovorom (čl. 3. st. 1. i 2. Konvencije br. 100). Dakle, situacija u kojoj bi radnici, bez obzira na spol, primali različite plaće ne smatra se suprotnom načelu jednakosti plaća, pod uvjetom da je takva razlika utvrđena objektivnom procjenom poslova (čl. 3. st. 3. Konvencije br. 100). Također, Konvencijom br. 100 nametnuta je obveza državama članicama da surađuju s relevantnim udrugama poslodavaca i radnika kako bi osigurale učinkovito provođenje ovog dokumenta (čl.

¹⁵ MOR, Konvencija br. 100 o jednakosti plaća radnika i radnica za rad jednake vrijednosti, 1951. (NN-MU br. 3-24/00) (dalje: Konvencija br. 100).

¹⁶ Grgurev, *Jednaka plaća za jednak rad ili rad jednake vrijednosti*, cit., str. 1132.

¹⁷ Grgurev, *Jednaka plaća za jednak rad ili rad jednake vrijednosti*, cit., str. 1105.

¹⁸ Ustav Republike Hrvatske. *Narodne Novine* br. 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14 (dalje: Ustav RH).

4. Konvencije br. 100). Ovdje valja istaknuti kako u Hrvatskoj postoji nedostatna integracija rodnog aspekta u teme raspravljanja tijekom kolektivnih pregovora, a o čemu će biti više riječ *infra*.¹⁹

Prema Ravniću Konvencija br. 100 klasificirana je kao "poticajna" jer se njom propisuju samo načela i ciljevi koji se ne mogu ostvariti izravno. Stoga, države članice imaju odgovornost aktivno djelovati kako bi osigurale ostvarenje odredbi Konvencije, uzimajući u obzir vlastite specifične okolnosti. Njezine odredbe potiču suradnju između država članica, poslodavaca i radnika kako bi se osigurala pravedna primjena načela jednakosti plaća na globalnoj razini.²⁰

Države članice MOR-a obvezne su podnositi izvješća o primjeni ratificiranih konvencija, uključujući i izvješća o primjeni Konvencije br. 100 o jednakosti plaća za rad jednake vrijednosti. Ta izvješća pomažu u praćenju kako svaka država primjenjuje odredbe konvencija koje je ratificirala. Nakon podnošenja izvješća, MOR ih pregledava te je ovlašten postavljati dodatna pitanja ili pružati preporuke. Republika Hrvatska obvezna je predstaviti izvješće o primjeni Konvencije br. 100 do 2025. godine, pri čemu se očekuje detaljan pregled kako su implementirane odredbe o jednakosti plaća.²¹

3.2. UREĐENJE JEDNAKE PLAĆE ZA JEDNAK RAD ILI RAD JEDNAKE VRIJEDNOSTI NA EUROPSKOJ RAZINI

3.2.1. KONCEPT JEDNAKE PLAĆE ZA JEDNAK RAD ILI RAD JEDNAKE VRIJEDNOSTI U ZAKONODAVSTVU EU-A

Pravo da muškarci i žene primaju jednaku plaća za jednak rad ili rad jednake vrijednosti utvrđeno je kao jedno od fundamentalnih načela već Rimskim ugovorom iz 1957. godine²² kojim je osnovana Europska ekonomska zajednica (dalje u tekstu: EEZ), preteča EU-a. Značaj te odredbe još je veći ako uzmemo u obzir činjenicu da ona predstavlja prvu odredbu

¹⁹ Petrović, *op. cit.* u bilj. 13., str. 26.

²⁰ Grgurev, *Jednaka plaća za jednak rad ili rad jednake vrijednosti, cit.*, str. 1105.

²¹ Vidi na: ILO. Requested reports and replies to CEACR comments: Croatia, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:14000:0::NO::P14000_COUNTRY_ID:102700 (15.1.2024.)

²² Čl. 119. UEEZ-a: „Each Member State shall during the first stage ensure and subsequently maintain the application of the principle that men and women should receive equal pay for equal work.“, dostupno na: https://ec.europa.eu/archives/emu_history/documents/treaties/rometreaty2.pdf (15.1.2024.).

antidiskriminacijskog karaktera u pravu EU-a te je, ujedno, s njom započeo razvoj cjelokupnog antidiskriminacijskog prava EU-a.²³

Osnivački ugovori nisu prvotno uključivali odredbe o ljudskim pravima te je unošenje ove odredbe kojom se proklamira načelo ravnopravnosti motivirano prvotno željom da se spriječi nelojalna tržišna konkurencija. Tvorci osnivačkih ugovora imali su u vidu činjenicu da bi se poslodavci koji bi se pridržavali načela jednake plaće za jednak rad potencijalno mogli naći u nepovoljnijem položaju na tržištu u usporedbi s onima koji to načelo ne poštuju. Stoga je jasno zašto je ekonomski motiv bio ključan razlog za uvođenje navedene odredbe u osnivački ugovor.²⁴

Iako je načelo jednake plaće bilo proklamirano kao ugovorna odredba, ono je dobilo svoj puni izraz i primjenu tek kroz praksu Suda EU-a. Sud EU-a upravo je kroz tumačenje navedene odredbe Ugovora EEZ-a o jednakoj plaći za jednak rad prvi put u povijesti istraživao pitanje diskriminacije na temelju spola. Tako je davne 1976. godine došlo do presedana u presudi *Defrenne II*,²⁵ kada je Sud EU-a proširio doseg navedene odredbe Ugovora dajući joj, uz vertikalni, i horizontalni izravni učinak. Vertikalni izravni učinak omogućuje radnicima izravno pozivanje na tu odredbu u sporu s državom. S druge strane, horizontalni izravni učinak znači da čak i u sporu između privatnih stranaka, ako u nacionalno pravo nije pravilno implementirana odredba o jednakosti plaća, nacionalni sud mora zanemariti svoje nacionalno pravo i neposredno primijeniti jamstvo jednakih plaća iz tadašnjeg čl. 141 (ex čl. 119.) Ugovora o EZ-u.²⁶ Gospođa Gabrielle Defrenne, tužila je svoj poslodavac, belgijsku aviokompaniju Societe Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena, gdje je bila zaposlena kao stjuardesa, zbog diskriminacije na temelju spola u pogledu plaća. Nakon umirovljenja u dobi od 40 godina, uvidjela je kako je tijekom cijele svoje karijere primala manju plaću od muških kolega, što se odrazilo i na nižu otpremninu i mirovinu. Slijedom navedenog, iako je ova priča započela motivirana ekonomskim razlozima, proaktivno tumačenje odredbe Ugovora EEZ-a od strane Suda EU-a, ne samo da joj je

²³ Grgurev, Pravni pristupi rješavanju problema rodnog jaza u plaćama, *cit.*, str. 88.

²⁴ Vasiljević, S. Razvoj rodne ravnopravnosti i zabrane diskriminacije, u: Snježana Vasiljević (ur.), Rodna ravnopravnost: Pravo i politike. Zagreb: Pravni fakultet u Zagrebu, 2023., str. 5.

²⁵ Sud EU-a, C- 43/ 75 *Gabrielle Defrenne protiv Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena*, ECLI:EU:C:1976:56, 8.4.1976.

²⁶ Grgurev, Pravni pristupi rješavanju problema rodnog jaza u plaćama, *cit.*, str. 88.

dodijelilo socijalni karakter, već je sredinom 1970-ih jednak tretman žena i muškaraca postao temeljno načelo prava EU-a.²⁷

Načelo jednake plaće za jednak rad ili rad jednake vrijednosti prisutno je i u sadašnjem primarnom zakonodavstvu EU-a. Članak 157. Ugovora o funkcioniranju Europske Unije,²⁸ također, sadrži obvezu država članica da osiguraju primjenu načela o jednakim plaćama muškaraca i žena za jednak ili jednako vrijedan rad. Istim člankom propisana je nadležnost EU-a da osigura provedbu načela jednake plaće za jednak rad ili rad jednake vrijednosti te da, u tu svrhu, donosi mjere za osiguranje primjene načela „jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada, uključujući načelo jednake plaće za jednaki rad ili za rad jednake vrijednosti” (čl. 157. st. 3. UFEU-a).

Ujedno, Povelja Europske unije o temeljnim pravima,²⁹ kao prvi kodificirani katalog ljudskih prava u EU-u, također, propisuje zabranu svake diskriminacije na temelju spola te jamči ravnopravnost muškaraca i žena u svim područjima, uključujući zapošljavanje, rad i plaću (čl. 21. i 23. Povelje EU-a).

Isto tako, pravo muškaraca i žena na jednako postupanje i jednake mogućnost, a koje u sebi sadrži i pravo na jednaku plaću za jednak rad ili rad jednake vrijednosti, predstavlja ključno načelo Europskog stupa socijalnih prava proglašenog u studenom 2017. godine od strane Europskog parlamenta, Vijeća i Komisije zajedno.³⁰ Europski stup socijalnih prava predstavlja inicijativu EU-a usmjerenu prema jačanju socijalnih prava i standarda unutar EU-a. Iako nije pravno obvezujući dokument, od velikog je političkog značaja jer odražava nastojanja EU-a da izgradi zajednicu koja nije samo ekonomska, već i socijalna.

Načelo jednake plaće za jednak rad, usađeno u temelje osnivačkih ugovora, poslužilo je kao temeljna norma koja je potaknula procvat bogatog sekundarnog prava EU-a u području rodne ravnopravnosti. Međutim, donošenjem velikog broja sekundarnih izvora, nastala je regulatorna preopterećenost što je izazvalo određenu razinu pravne nesigurnosti među državama članicama, s obzirom na veliku raznolikost u načinima prenošenja direktiva u nacionalna zakonodavstva država članica. Iz tog razloga, bilo je od presudne važnosti donijeti

²⁷ Vinković, M. Rodna (ne)ravnopravnost na tržištu rada, u: Snježana Vasiljević (ur.), Rodna ravnopravnost: Pravo i politike. Pravo i politike. Zagreb: Pravni fakultet u Zagrebu, 2023. str. 66.

²⁸ Ugovor o funkcioniranju Europske Unije (pročišćena verzija), SL C 202/47, 7.6.2016. (dalje: UFEU).

²⁹ Povelja Europske Unije o temeljnim pravima, SL C 202/389, 7.6.2016. (dalje: Povelja EU-a)

³⁰ European Commission. The European Pillar of Social Rights in 20 principles, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1606&langId=en> (10.12.2023.).

novu sveobuhvatnu direktivu koja bi objedinila regulativu ovog kompleksnog područja.³¹ Jednakost plaća žena i muškaraca detaljno je uređena u Direktivi 2006/54/EZ³² o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka) kako je dopunjena 2014. godine Preporukom Komisije o transparentnosti plaća.³³ Preinačena Direktiva iz 2006. godine konsolidira zakonodavstvo EU-a o rodnoj ravnopravnosti u području zapošljavanja tako da objedinjava, osuvremenjuje i pojednostavljuje odredbe iz prijašnjih Direktiva te uključuje praksu Suda EU-a.³⁴ Preinačenom Direktivom zabranjuje se svaka izravna i neizravna diskriminacija na temelju spola s obzirom na sve aspekte i uvjete nagrađivanja za jednak rad, odnosno rad jednake vrijednosti (čl. 4. st. 1.). Također, ako se za određivanje plaće koristi sustav klasifikacije radnih mjesta, on se mora temeljiti na istim kriterijima za muškarce i žene te se mora izraditi tako da se isključi svaki oblik diskriminacije na temelju spola (čl. 4. st. 2.).

Kako je nedostatak transparentnosti utvrđen kao jedna od ključnih prepreka uklanjanja rodnog jaza u plaćama, EU je dana 10. svibnja 2023. godine usvojio novu Direktivu o transparentnosti plaća koja za cilj ima suzbiti diskriminaciju te u potpunosti premostiti rodni jaz u plaćama.³⁵ O tematici transparentnosti plaća te spomenutoj Direktivi bit će više govora *infra*.

Unatoč činjenici da je načelo jednake plaće za rad jednake vrijednosti adresirano još u UEEZ-u i od tada se izgrađuje i oblikuje kroz zakonodavstvo EU-a te kroz nacionalna zakonodavstva država članica, primjena ovog načela u praksi i dalje ostaje problematična.³⁶

³¹ Vasiljević, Razvoj rodne ravnopravnosti i zabrane diskriminacije, cit., str. 6.-7.

³² Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka), SL L 204, 26.7.2006., str. 23–36. (dalje: Preinačena Direktiva).

³³ Preporuka Komisije 2014/124/EU od 7. ožujka 2014. o jačanju načela jednake plaće za muškarce i žene transparentnim putem, SL L 69, 8.3.2014., str. 112. (dalje: Preporuka iz 2014.)

³⁴ U njoj su konsolidirane sljedeće direktive: Direktiva 75/117/EEZ o jednakoj plaći, Direktiva 86/378/EEZ (kako je izmijenjena Direktivom 96/97/EZ) o jednakom postupanju u sustavima strukovnih socijalnih osiguranja, Direktiva 76/207/EEZ (kako je izmijenjena Direktivom 2002/73/EZ) o jednakom postupanju prema muškarcima i ženama te Direktiva 97/80/EZ (kako je izmijenjena Direktivom 98/52/EZ) o teretu dokaza kod diskriminacije na temelju spola; prethodne direktive stavljene su izvan snage kao rezultat postupka preinake.

³⁵ Vijeće Europske Unije. Transparentnost plaća u EU-u, <https://www.consilium.europa.eu/hr/policies/pay-transparency/> (10.12.2023.).

³⁶ Izvješće o primjeni Direktive 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka), 2013., COM/2013/0861 final. (dalje: Izvješće iz 2013.), str. 6.

3.2.2. BITNI POJMOVI U POGLEDU KONCEPTA JEDNAKE PLAĆE ZA JEDNAK RAD ILI RAD JEDNAKE VRIJEDNOSTI U PRAKSI SUDA EU-A

Sud EU-a ima ključnu ulogu u definiranju pojmova u vezi s pravom na jednaku plaću za jednak rad ili rad jednake vrijednosti kroz svoju bogatu sudsku praksu. Praksa Suda EU-a od velike je važnosti jer doprinosi dosljednoj primjeni i razumijevanju prava EU-a. S obzirom na činjenicu da ona predstavlja legitiman izvor prava, nacionalni sudovi trebali bi se na nju pozivati te izravno slijediti tumačenja i primjenu prava Suda EU-a. Navedeno je od presudne važnosti da bi se osigurala ujednačena primjena zakonodavstva EU-a. Kroz svoju bogatu sudsku praksu, koja se razvijala od 1970-ih godina, Sud EU-a definirao je pojmove poput plaće, usporedivog radnika, rada jednake vrijednosti te mehanizma prebacivanja dokaza kod *prima facie* diskriminacije.

3.2.2.1. PLAĆA

Praksa Suda EU-a pokazuje izuzetno široko tumačenje pojma plaće, pri čemu ta definicija ostaje otvorena za daljnje razumijevanje i prilagodbe.³⁷ Sukladno sudskoj praksi Suda EU-a,³⁸ pojam plaće, u kontekstu prava na jednaku plaću za jednak rad ili rad jednake vrijednosti, trebao bi uključivati ne samo osnovnu plaću, već i dodatne ili varijabilne komponente plaće. Kada su u pitanju dodatne ili varijabilne komponente, trebaju se obuhvatiti sve naknade koje premašuju uobičajenu osnovnu ili minimalnu nadnicu, kao i plaću koju radnik prima, bilo izravno ili neizravno, u obliku novca ili u naturi. Ove dodatne ili varijabilne komponente mogu uključivati, između ostalog, bonuse, naknade za prekovremeni rad, troškove putovanja, dodatke za smještaj i prehranu, naknade za obuku, otpremnine, zakonske naknade za bolovanje, zakonski obavezne naknade te strukovno mirovinsko osiguranje. Koncept plaće trebao bi obuhvatiti sve elemente naknade sukladno zakonima, kolektivnim ugovorima i/ili praksi u pojedinoj državi članici.³⁹

³⁷ Grgurev, Jednaka plaća za jednak rad ili rad jednake vrijednosti, *cit.*, 1115.

³⁸ Primjerice presuda Suda od 9. veljače 1982., Garland, C-12/81, ECLI:EU:C:1982:44; presuda Suda od 9. lipnja 1982., Komisija Europskih zajednica protiv Velikog Vojvodstva Luksemburga, C-58/81, ECLI:EU:C:1982:215; presuda Suda od 13. srpnja 1989., Rinner-Kulhn, C-171/88, ECLI:EU:C:1989:328; presuda Suda od 27. lipnja 1990., Kowalska, C-33/89, ECLI: EU:C:1990:265; presuda Suda od 4. lipnja 1992., Bötel, C-360/90, ECLI:EU:C:1992:246; presuda Suda od 13. veljače 1996., Gillespie i drugi, C-342/93, ECLI:EU:C:1996:46; presuda Suda od 7. ožujka 1996., Freers i Speckmann, C-278/93, ECLI:EU:C:1996:83; presuda Suda od 30. ožujka 2004., Alabaster, C-147/02, ECLI:EU:C:2004:192.

³⁹ Točka 21. Preambule Direktive o transparentnosti plaća.

3.2.2.2. USPOREDIVI RADNIK

Kako bismo utvrdili da smo diskriminirani na temelju spola u pogledu plaće mora postojati osoba drugog spola koja obavlja isti ili jednako vrijedan rad. Identifikacija odgovarajućeg usporedivog radnika predstavlja ključni faktor u određivanju može li se rad smatrati radom jednakom vrijednosti. Ovaj parametar omogućuje radnicama da dokažu kako su tretirane nepovoljnije u usporedbi s kolegom različitog spola koji obavlja isti ili rad jednake vrijednosti.⁴⁰ U predmetu *Macarthy's Ltd. protiv Wendy Smith*⁴¹ Sud je utvrdio kako za usporedbu treba uzeti stvarno obavljani rad radnika različitog spola u istoj ustanovi ili službi, međutim, za usporedbu nije potrebno da je usporedivi radnik zaposlen istodobno kad i tužitelj/ica, ali ne smije se raditi o velikom vremenskom razmaku. Nešto kasnije, Sud EU-a u predmetu *Lawrence*⁴² promijenio je svoj stav te je utvrdio kako načelo jednakih plaća, u određenim situacijama, nije ograničeno isključivo za slučajeve kada muškarci i žene obavljaju poslove kod istog poslodavca, već se proširuje i na situacije kad rade kod povezanih poslodavaca, primjerice, kada se na njih primjenjuje isti kolektivni ugovor.⁴³ Nadalje, odlučujući u predmetu *Murphy*⁴⁴ Sud EU-a proširio je načelo jednake plaće za jednak rad i na situacije u kojima je ocijenjeno da rad podnositeljice zahtjeva ima veću vrijednost od rada osobe s kojom se podnositeljica zahtjeva želi usporedit. Sud je ispravno zaključio da bi nedopuštanje takve usporedbe omogućilo poslodavcu da izbjegne načelo jednakih plaća tako da radnicama određenog spola dodijeli dodatne ili zahtjevnije zadatke kako bi im manje platio.⁴⁵

Ipak, u nekim slučajevima, pronaći usporedivu osobu predstavlja izazov, posebno u sektorima s niskim plaćama gdje većinu radne snage čine žene, kao što je, primjerice, tekstilna industrija. Žene su u tim sektorima suočene s nepravredno niskim plaćama, no dokazivanje diskriminacije vrlo je teško s obzirom na to da nedostaje usporedivih muških radnika.⁴⁶ Prema prethodnom pravnom pristupu Suda EU-a,⁴⁷ za uspješnu usporedbu bilo je

⁴⁰ Točka 28. Preambule Direktive o transparentnosti plaća.

⁴¹ Sud EU-a, C-129/79 od 27.3.1980., *Macarthy's Ltd. / Wendy Smith*, ECLI:EU:C:1980:103 (dalje: *Macarthy's*).

⁴² Sud EU-a, C-320/00 od 27.9.2002., *A. G. Lawrence et al. / Regent Office Care Ltd., Commercial Catering Group and Mitie Secure Services Ltd.*, ECLI:EU:C:2002:498 (dalje: *Lawrence*)

⁴³ Grgurev, Pravni pristupi rješavanju problema rodnog jaza u plaćama, cit., str. 91.

⁴⁴ Sud EU-a, C0-157/86 od 4.2.1988., *Mary Murphy i drugi / An Bord Telecom Eireann*, ECLI:EU:C:1988:62 (dalje: *Murphy*).

⁴⁵ *Ibid.*, t. 10.

⁴⁶ Grgurev, Pravni pristupi rješavanju problema rodnog jaza u plaćama, cit., str. 90.-91.

nužno postojanje stvarnog radnika suprotnog spola.⁴⁸ Međutim, Direktiva o transparentnosti plaća bitno mijenja situaciju. Značajna novina koju uvodi jest mogućnost usporedbe s hipotetskim radnikom suprotnog spola, a o čemu će biti govora *infra*.⁴⁹

3.2.2.3. JEDNAK RAD ILI RAD JEDNAKE VRIJEDNOSTI

Pravni teoretičari suglasni su u tumačenju da se rad dviju osoba smatra jednakim, ako se isti može okarakterizirati kao identičan ili vrlo sličan, odnosno ako ne postoji razlika u vrsti djelatnosti, procesu rada, radnoj sredini, niti sredstvima rada. S druge strane, ako promatramo rad jednake vrijednosti, može nam se činiti kako se radi o potpuno različitom radu. Međutim, iako radnik i radnica obavljaju različitu vrstu rada, prama njima mogu postojati isti zahtjevi radnih mjesta te njihov rad može biti okarakteriziran kao jednako vrijedan.⁵⁰

U Izvješću o primjeni Preinačene Direktive uočeno je kako nedostatak jasnoće i pravne sigurnosti u pogledu koncepta rada jednake vrijednosti predstavlja jednu od proceduralnih prepreka koja ometa učinkovitu primjenu odredaba o načelu jednakosti plaća u praksi.⁵¹ Na razini Europske unije ne postoji opća definicija koncepta rada jednake vrijednosti niti jasni kriteriji za usporedbu različitih radnih mjesta,⁵² stoga je odgovor na pitanje što je to rad jednake vrijednosti potrebno pronaći u praksi Suda EU-a i u pravnoj teoriji.⁵³ Prema ustaljenoj sudskoj praksi Suda EU-a, a kako je sažeta u preambuli Preinačene Direktive, za ocjenu obavljaju li radnici isti posao ili posao jednake vrijednosti, nužno je utvrditi nalaze li se oni u usporedivom položaju, uzimajući u obzir različite faktore, među kojima su priroda posla, stupanj obrazovanja i radni uvjeti.⁵⁴

Sud je u odlučujući u predmetu *Brunnhofner* zaključio kako činjenica da su radnici istim kolektivnim ugovorom razvrstani u istu kategoriju poslova, sama po sebi nije dovoljna da bi se zaključilo kako oni obavljaju isti rad ili rad jednake vrijednosti.⁵⁵ Također, za ocjenu radi li se o radu jednake vrijednosti, irelevantan je naziv radnog mjesta, već je fokus potrebno staviti

⁴⁷ Primjerice u prethodno spomenutom predmetu *Macarthys*

⁴⁸ Grgurev, *Jednaka plaća za jednak rad ili rad jednake vrijednosti*, cit., str. 1125.

⁴⁹ Grgurev, *Pravni pristupi rješavanju problema rodnog jaza u plaćama*, cit., str. 95.

⁵⁰ Grgurev, *Jednaka plaća za jednak rad ili rad jednake vrijednosti*, cit., 1120.

⁵¹ Jedna od proceduralnih prepreka je i netransparentnost plaća, kao što je već spomenuto *supra*.

⁵² Izvješće o primjeni Direktive 2006/54/EZ, str. 8.

⁵³ Grgurev, *Jednaka plaća za jednak rad ili rad jednake vrijednosti*, cit., 1120.

⁵⁴ Paragraf 9. Preinačene Direktive.

⁵⁵ Sud EU-a C-381/99 od 26.6.2001., *Susanna Brunnhofer / Bank der österreichischen Postsparkasse AG*, [2001] ECR I-4961, paragraf 44. (dalje: *Brunnhofner*).

na sadržaj rada koji se obavlja. Zanimljivo je kako je Sud EU-a, odlučujući u predmetu *Wiener Gebietskrankenkasse*,⁵⁶ utvrdio kako rad psihologa i psihijatarata, iako su jedni i drugi zaposleni na radnim mjestima psihoterapeuta (važno je napomenuti kako su većinu zaposlenih psihoterapeuta s diplomom iz psihologije, a koji su primali nižu plaću od psihijatarata, činile žene), ne može predstavljati rad jednake vrijednosti. Razlog tome je činjenica da psihijatri, kao doktori medicine, mogu obavljati i druge zadaće u tom području, primjerice propisati lijekove, a koje ne mogu obavljati psiholozi.⁵⁷ Ipak, smatram kako različite stručne kvalifikacije ne bi trebale automatski sugerirati da se ne radi o radu jednake vrijednosti. Rad jednake vrijednosti trebao bi se ocjenjivati prema prirodi i sadržaju rada koji se stvarno obavlja, a ne prema onome što je zaposlenik hipotetski sposoban raditi. Također, suprotno stajalištu Suda EU-a,⁵⁸ mišljenja sam kako nije bez značaja činjenica da se za psihoterapijski tretman, neovisno je li psihoterapeut doktor medicine ili psiholog, naplaćuje jedinstvena tarifa.

Za razliku od izravne diskriminacije na temelju spola u pogledu plaća koja je strogo zabranjena u svim okolnostima, Sud EU-a kroz svoju je praksu ustanovio potencijalna opravdanja neizravne diskriminacije u plaćama muškaraca i žena.⁵⁹ Konkretno, neizravnu diskriminaciju, uključujući i onu na temelju spola, pri isplati plaće moguće je opravdati postojanjem legitimnog cilja, pri čemu sredstva koja se koriste za postizanje tog cilja moraju biti primjerena i nužna.⁶⁰ U predmetu *Bilka*, Sud EU-a razvio je test za objektivno opravdanje neizravne "diskriminacije", prema kojem je mjera opravdana ako odgovara stvarnim potrebama poslodavca te ako je odgovarajuća i nužna za postizanje ciljeva kojima teži poslodavac.⁶¹ Dakle, iako je isplaćivanje različite plaće radniku i radnici za jednak ili jednako vrijedan rad načelno zabranjena praksa, takva razlika u postupanju može se opravdati postojanjem objektivnih čimbenika koji nisu povezani s bilo kakvom diskriminacijom na temelju spola.⁶² Međutim, prilikom navođenja objektivnih opravdanja nije dovoljno istaknuti isključivo ekonomske razloge.⁶³

⁵⁶ Sud EU-a, C-309/97 od 11. 5. 1999., *Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse / Wiener Gebietskrankenkasse*, ECLI:EU:C:1999:241 (dalje: *Wiener Gebietskrankenkasse*)

⁵⁷ Grgurev, *Jednaka plaća za jednak rad ili rad jednake vrijednosti*, cit., str. 1120.-1121.

⁵⁸ Paragraf 22. u *Wiener Gebietskrankenkasse*

⁵⁹ Grgurev, *Pravni pristupi rješavanju problema rodnog jaza u plaćama*, cit., str. 91.

⁶⁰ Ova pravila proizlaze iz članka 2. stavka 1. (b) Direktive 2006/54 i članka 2. stavka 2. ZSD-a.

⁶¹ Grgurev, *Jednaka plaća za jednak rad ili rad jednake vrijednosti*, cit., str. 1127.

⁶² t. 66. predmeta *Brunnhof*; t. 12. *Macarthys*.

⁶³ Potočnjak, Ž., Grgurev I. i Grgić, A. „Dokazivanje prima facie diskriminacije”, u Uzelać, Alan; Garašić, Jasnica; Maganić, Aleksandra (ur.) *Djelotvorna pravna zaštita u pravičnom postupku*, Izazovi pravosudnih

Sud EU-a je u prethodno spomenutom predmetu *Wiener Gebietskrankenkasse* utvrdio kako različita stručna kvalifikacija predstavlja opravdan razlog nejednakosti u plaćama muškaraca i žena. Nadalje, objektivno opravdan razlog nejednakih plaća muškaraca i žena može se javiti i u situaciju kad na tržištu manjka radne snage te poslodavac, kako bi privukao kandidate deficitarnih zanimanja, poveća naknadu za određeni posao.⁶⁴ Također, objektivno opravdanje može predstavljati i posebno nagrađivanje fleksibilnosti rada te stručnog usavršavanja, ako poslodavac dokaže važnost takve prilagodljivosti ili osposobljavanja za obavljanje posebnih zadataka povjerenih radniku.⁶⁵ Slijedom navedenog, iako kriteriji poput fleksibilnosti rada i strukovnog osposobljavanja stavljaju radnice u sustavno nepovoljniji položaj, koje zbog obiteljskih obveza ne mogu obavljati rad fleksibilno ili pronaći vrijeme za stručna usavršavanja, Sud EU-a zauzeo je stav kako poslodavac ipak može opravdati njihovu upotrebu.⁶⁶ Međutim, važno je istaknuti kako postoji iznimka koja ne traži posebno objektivno opravdanje. Naime, kako se duljina radnog staža povezuje s iskustvom, a iskustvo s boljim obavljanjem posla, poslodavac ima pravo nagraditi radnike s većom duljinom radnog staža bez obveze dokazivanja njezine nužnosti za obavljanje specifičnih zadataka dodijeljenih radniku.⁶⁷

S druge strane, Sud EU-a je u predmetu *Enderby* utvrdio kako činjenica da su plaće određene zasebnim kolektivnim ugovorima sklopljenim s istim sindikatom za pripadnike različitih profesija zaposlenih kod istog poslodavca, ne predstavlja pravno opravdanu nejednakost plaća žena i muškaraca, već diskriminaciju.

3.2.2.4. PREBACIVANJE TERETA DOKAZA - *PRIMA FACIE* DISKRIMINACIJA

Uobičajeno teret dokaza leži na stranci koja nešto tvrdi, dakle, tužitelju koji pokreće parnicu tužbom u kojoj navodi svoj tužbeni zahtjev. Nedvojbeno je kako položaj žrtve diskriminacije u antidiskriminacijskim parnicama nipošto nije lak. Stoga je EU predvidio mogućnost prebacivanja tereta dokaza na poslodavca, kao tuženika, još u Direktivi Vijeća 97/80/EZ od 15. prosinca 1997. o teretu dokaza kod diskriminacije na temelju spola (kako je

transformacija na jugu Europe, Liber amicorum Mihajlo Dika (Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu 2013.), str. 333.

⁶⁴ Sud EU-a, C-127/92 od 27. 10. 1993., Dr. Pamela Mary Enderby / Frenchay Health Authority i Secretary of State for Health, ECLI:EU:C:1993:859, t. 26. (dalje: Enderby).

⁶⁵ Sud EU-a, C-109/88 od 17. 10. 1989., Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark protiv Dansk Arbejdsgiverforening, za Danfoss, ECLI:EU:C:1989:383, t. 22.-25. (dalje: Danfoss).

⁶⁶ *Ibid.*, t. 17. i t. 21.

⁶⁷ *Ibid.*, t. 24.

izmijenjena Direktivom 98/52/EZ). Navedena direktiva stavljena je izvan snage u procesu preinake, donošenjem prethodno spomenute sveobuhvatne Preinačene Direktive.

Ipak, institut prebacivanja tereta dokaza na poslodavca, kao tuženika, proširio se i dosego svoju punu primjenu zahvaljujući praksi Suda EU-a.⁶⁸ Kako bi došlo do prebacivanja tereta dokaza, tužitelj, kao žrtva diskriminacije, mora dokazati postojanje *prima facie* diskriminacije. Dokazivanje diskriminacije podijeljeno je u dvije faze: u prvoj tužitelj mora dokazati činjenice koje upućuju da postoji vjerojatnost (niži stupanj uvjerenja) da je diskriminiran od strane tuženika, nakon čega se, u drugoj fazi, teret dokaza prebacuje na tužitelja koji mora iznijeti uvjerljive dokaze da diskriminacije nije bilo.⁶⁹ Prema tome, tužiteljeva procesna pozicija se olakšava, jer bi inače, u slučaju da je na njemu ili njoj teret dokazivanja, činjenice morao/la dokazati na razni izvjesnosti (viši stupanj uvjerenja) kako bi uspio/jela u parnici. Potreba za prebacivanje tereta dokaza opravdava činjenicom da je diskriminaciju teško dokazati s visokim stupnjem uvjerenja te bi njezino dokazivanje moglo zahtijevati značajne troškove, a što bi u konačnici moglo odvratiti žrtve diskriminacije od pokretanja antidiskriminacijskog postupka.⁷⁰

Slijedom navedenog, kako bi radnik ili radnica dokazali *prima facie* diskriminaciju na temelju spola u pogledu plaće, morali bi dokazati da primaju manju plaću od one koju poslodavac isplaćuje kolegi ili kolegici drugog spola za isti rad ili rad jednake vrijednosti.⁷¹ Nadalje, moguća je i usporedba poslova između grupa zaposlenika, zaposlenih na radnim mjestima na kojima obavljaju rad jednake vrijednosti. Tako je Sud EU-a utvrdio kako postoji slučaj *prima facie* diskriminacije u slučaju kad relevantni statistički podaci ukazuju na postojanje znatne razlike u plaći za dva posla jednake vrijednosti, od kojih jedan obavljaju gotovo isključivo žene, a drugi pretežno muškarci.⁷²

Međutim, čak i uz olakšan položaj tužitelja, praksa pokazuje kako situacija nije jednostavna. Prije svega, poslodavac je taj koji ima pristup važnim informacijama, poput kvalifikacija radnika, podataka o plaćama i o njihovom članstvu u sindikatu. Također, dokazivanje neizravne diskriminacije dodatno je otežano jer u pravilu zahtjeva složene

⁶⁸ Potočnjak, Ž., Grgurev I. i Grgić, A. „Dokazivanje *prima facie* diskriminacije“, u Uzelać, Alan; Garašić, Jasnica; Maganić, Aleksandra (ur.) Djelotvorna pravna zaštita u pravičnom postupku, Izazovi pravosudnih transformacija na jugu Europe, Liber amicorum Mihajlo Dika (Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu 2013.), str. 323.

⁶⁹ *Ibid.*, str. 344.

⁷⁰ *Ibid.*, str. 326.

⁷¹ Točka 80. predmeta Brunnhofer.

⁷² Enderby; Royal Copenhagen

statističke podatke.⁷³ Sud EU-a je u predmetu *Danfoss* presudio kako je u situaciji kada postoji potpuno netransparentan načina određivanja plaća, a radnica na temelju relativno velikog broja radnika utvrdi da je prosječna plaća radnica niža od prosječne plaće radnika, teret dokazivanja na poslodavcu.⁷⁴ Nacionalni sud je taj koji mora ocijeniti vjerodostojnost statističkih podataka koje navodi tužitelj u prilog svojim tvrdnjama o diskriminaciji. Sud EU-a dao je uputu kako nacionalni sud pritom mora uzeti u obzir pokrivaju li ti statistički podatci dovoljan broj pojedinaca, odnosno da ne ukazuju samo na neku slučajnu i kratkotrajnu pojavu. Osim toga, vrijedi napomenuti kako iz odredaba o teretu dokazivanja ne proizlazi obveza tuženika da tužitelju dostavi podatke o činjenicama relevantnim za utvrđivanje *prima facie* diskriminacije. Odbijanje tuženika da preda podatke, iako samo po sebi nije dovoljno za prebacivanje tereta dokazivanja, ipak nije irelevantno. Kako je nedostatak transparentnosti snažna indicija nezakonitog, a time i potencijalno diskriminirajućeg postupanja poslodavca, nacionalni sud može zaključiti kako netransparentnost postupanja poslodavca pri zasnivanju, tijekom trajanja ili pri prestanku radnog odnosa može predstavljati jedan od dokaza o postojanju *prima facie* diskriminacije.⁷⁵

3.3. UREĐENJE JEDNAKE PLAĆE ZA JEDNAK RAD ILI RAD JEDNAKE VRIJEDNOSTI NA NACIONALNOJ RAZINI

Hrvatsko antidiskriminacijsko pravo razvija se pod okriljem prava EU-a. Rodna ravnopravnost uvrštena je u najviše vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske te čini temelj za tumačenje ustava (čl. 3. Ustava RH). Zaštitu i promicanje ravnopravnosti kao najviše vrednote ustavnog poretka osigurava Zakon o suzbijanju diskriminacije,⁷⁶ a koji se svrstava u organske zakone, što znači da je po pravnoj snazi iznad običnih zakona, ali ispod Ustava.⁷⁷ Kao *lex specialis*, Zakon o ravnopravnosti spolova⁷⁸ izrijekom brani diskriminaciju u području zapošljavanja i rada, kako u javnom, tako i privatnom sektoru (čl. 13. st. 1.). Zabrana diskriminacije odnosi se, između ostalog, i na uvjete zaposlenja i rada, sva prava iz rada i na temelju rada, uključujući jednakost plaća za jednaki rad i rad jednake vrijednosti (čl. 13. st. 1. t. 4.).

⁷³ Potočnjak; Grgurev; Grgić, *op. cit.* u bilj. 68, str. 325.

⁷⁴ Presuda u predmetu *Danfoss*.

⁷⁵ Potočnjak; Grgurev; Grgić, *op. cit.* u bilj. 68, str. 345.

⁷⁶ Zakon o suzbijanju diskriminacije, *Narodne novine* br. 85/08, 112/12 (dalje: ZSD).

⁷⁷ Vasiljević S.; Balen B. Zakon o suzbijanju diskriminacije u svjetlu europskog prava: sadržaj i sankcije, *Policija i sigurnost*, Vol. 18 No. 2, 2009., str. 214.

⁷⁸ Zakon o ravnopravnosti spolova, *Narodne Novine* br. NN 82/08, 69/17 (dalje: ZRS).

U Hrvatskoj osnovni strateški dokument za uklanjanje diskriminacije žena i uspostavljanja stvarne ravnopravnosti spolova jest Nacionalni plan za ravnopravnost spolova za razdoblje do 2027. (dalje: Nacionalni plan) s pripadajućim Akcijskim planom za razdoblje do 2024.⁷⁹ Nacionalnim planom prepoznato je kako na tržištu rada postoje duboko ukorijenjene nejednakosti između muškaraca i žena. Navedeno se odražava na nižu stopu zaposlenosti, veću stopu neaktivnosti, manje plaće i mirovine te teškoćama u usklađivanju obiteljskih i profesionalnih obveza s kojima se suočavaju žene. Povrh toga, žene su često žrtve diskriminacije i spolnog uznemiravanja na radnom mjestu.⁸⁰ Slijedom navedenog, u Nacionalnom je planu, unaprjeđenje položaja žena na tržištu rada svrstano na popis prioritarnih područja na koja se nastoji utjecati.⁸¹ Propisane mjere za postizanje navedenog cilja do 2024. godine su sljedeće: unaprjeđenje zaštite dostojanstva radnika, poticanje razine zapošljivosti žena, omogućavanje bolje ravnoteže privatnog i poslovnog života uklanjanjem rodni stereotipa o brizi za djecu u obitelji, jačanje konkurentnosti poduzetništva žena putem povoljnih kredita za žene poduzetnice te jačanje konkurentnosti poduzetništva žena putem potpora. Također, mjere usmjerene povećanju transparentnosti plaća planirane su tek za razdoblje od 2025. do 2027. godine, a za što će biti potrebno donijeti novi akcijski plan.⁸²

Treba napomenuti kako je Hrvatska sedam godina bila bez strateškog dokumenta koji se bavi ravnopravnošću spolova jer je prethodni bio donesen za razdoblje od 2011. do 2015. godine, a što ukazuje na manjak političke volje za ovu problematiku.⁸³ Nadalje, u prethodno donesenoj Nacionalnoj politici kao jedan od glavnih strateških cilja navedeno je smanjivanje nezaposlenosti i uklanjanje svih oblika diskriminacije žena na tržištu rada uz poduzimanje ključnih aktivnosti u svrhu smanjivanja rodnog jaza u plaćama. Naglasak je bio na unapređenju kvalitete statističkih podataka o strukturnim pokazateljima položaja muškaraca i žena na tržištu rada te na osvješćivanju javnosti o stereotipima i preprekama.⁸⁴ Međutim, problemu rodnog jaza u plaćama nije pristupljeno na zadovoljavajući način jer je čak došlo do njegovog povećanja u odnosu na 2011. godinu. Dakle, 2011. godine rodni jaz iznosio je

⁷⁹ Nacionalni plan za ravnopravnost spolova za razdoblje do 2027. s pripadajućim Akcijskim planom za razdoblje do 2024. (2023.). Zagreb: Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske, dostupno na: <https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages//dokumenti/NPRS%202027%20APRS%202024//Nacionalni%20plan%20za%20ravnopravnost%20spolova,%20za%20razdoblje%20do%202027..pdf> (13.2.2024.).

⁸⁰ *Ibid.*, str. 3.

⁸¹ *Ibid.*, str. 13.

⁸² *Ibid.*, str. 48.

⁸³ Nacionalna politika za ravnopravnost spolova za razdoblje od 2011. do 2015. godine, *Narodne novine* br. 88/2011 (dalje: Nacionalna politika).

⁸⁴ *Ibid.*, str. 48.

10.2%,⁸⁵ dok je 2019. godine iznosio je čak 13%.⁸⁶ Drastično smanjenje rodnog jaza u 2020. godini pripisuje se, prije svega, negativnom utjecaju pandemije bolesti COVID-19 na gospodarstvo, umjesto pozitivnim strukturalnim promjena, a o čemu će biti više govora *infra*.

U Republici Hrvatskoj ne postoji poseban zakon koji bi uređivao pravo na jednaku plaću za jednak rad ili rad jednake vrijednosti, već je jednakost plaća žena i muškaraca prvenstveno uređena Zakonom o radu.⁸⁷ Tako je ZR-om propisana dužnost poslodavca da isplati jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad i rad jednake vrijednosti (čl. 91. st. 1. ZR-a). Pritom se pod plaćom ne podrazumijeva samo osnovna ili minimalna plaća, već 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 obavljani rad (čl. 91. st. 4. ZR-a). Štoviše, svaka odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugoga pravnog akta koja bi bila protivna ovoj odredbi, bila bi ništetna (čl. 91. st. 5. ZR-a). Također, novina je da osnove i mjerila za isplatu plaće radnika ne mogu biti poslovna tajna (čl. 90. b. st. 5. ZR-a).

Zakonodavac je novelom ZR-a iz 2022. godine nastojao bolje objasniti razlikovanje pojmova jednakog rada i rada jednake vrijednosti.⁸⁸ Tako dvije osobe različitog spola obavljaju jednak rad ako obavljaju isti posao u istim ili sličnim uvjetima ili bi mogle jedna drugu zamijeniti u odnosu na posao koji obavljaju. Također, smatra se da dvije osobe različitog spola obavljaju jednak rad i ako 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 (čl. 91. st. 2. ZR-a).

S druge strane, rad jednake vrijednosti obavljaju dvije osobe različitog spola ako je rad koji jedna od njih obavlja jednake vrijednosti kao rad koji obavlja druga, uzimajući u obzir kvalifikaciju stečenu određenom razinom obrazovanja i narav posla određenu prema

⁸⁵ Izvješće Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2011. (2012.). Zagreb: Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, dostupno na: https://www.prs.hr/application/uploads/IZVJE%C5%A0%C4%86A/01_Izve%C5%A1%C4%87e_o_radu_za_2011.pdf (13.2.2024.), str. 14.

⁸⁶ Izvješće Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2021. (2022.). Zagreb: Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, dostupno na: https://www.prs.hr/application/uploads/Godi%C5%A1nje_izve%C5%A1%C4%87e_2021_FINAL.pdf (13.2.2024.), str. 40.

⁸⁷ Zakon o radu, *Narodne Novine* br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23 (dalje: ZR).

⁸⁸ Izvješće Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2022. (2023.). Zagreb: Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, dostupno na: https://www.prs.hr/application/uploads/Izve%C5%A1%C4%87e_o_radu_PRS_u_2022_cjelo.pdf (13.2.2024.), str. 36.

objektivnim kriterijima kao što su potrebna znanja, vještine, odgovornost i samostalnost te uvjeti u kojima se rad obavlja (čl. 91. st. 3. ZR-a.).

Međutim, nedostupnost prakse domaćih sudova o jednakom radu ili radu jednake vrijednosti, otežava razumijevanje primjene tih zakonskih koncepta u stvarnosti. Bilo bi vrlo korisno saznati u kojim su sve slučajevima domaći sudovi utvrdili postojanje rada jednake vrijednosti te primjenjuju li dosljedno kriterije Suda EU-a.⁸⁹

Plaće u državnoj službi i javnim službama uređene su posebnim zakonom. Novodoneseni Zakon o plaćama u državnoj službi i javnim službama⁹⁰ stupio je na snagu 1. siječnja 2024. godine (čl. 54. ZPDSJS-a). Cilj donošenja ovog zakona bio je uspostaviti jedinstveni sustav plaća u državnoj službi i javnim službama, koji počiva na načelu jednakosti plaća. Unatoč proklamiranom cilju o jedinstvenom uređenju sustava plaća u državnoj službi i javnim službama, čini se da taj cilj nije postignut. Zakon utvrđuje čak petnaest kategorija zaposlenika na koje se odredbe zakona ne primjenjuju ili se primjenjuju vrlo ograničeno, a razlozi izuzeća nisu jasno obrazloženi, što ostavlja prostor za nagađanja. Osim toga, većina regulacije prepuštena je podzakonskim aktima, što stvara pravnu nesigurnost jer je uredbama moguće predvidjeti različite nepotrebne izuzetke.⁹¹

4. STATISTIČKI POKAZATELJI JAZA U PLAĆAMA I MIROVINAMA IZMEĐU MUŠKARACA I ŽENA

Već je ranije objašnjeno kako rodni jaz u plaćama predstavlja razliku u prosječnoj bruto plaći žena i muškaraca. Stoga, prilikom analize statističkih podataka rodnog jaza u plaćama, kako na europskoj, tako i na nacionalnoj razini, treba imati na umu činjenicu da u izračun ulazi i ona razlika u plaćama između muškaraca i žena koja se može opravdati postojanjem objektivnih čimbenika koji nisu povezani s bilo kakvom diskriminacijom na temelju spola.⁹² Dakle, brojka koju dobijemo kad izračunamo rodni jaz u plaćama, ne implicira da je razlika u plaćama isključivo rezultat diskriminacije u pogledu plaća.

⁸⁹ Grgurev, Pravnici pristupi rješavanju problema rodnog jaza u plaćama, *cit.*, str. 97.

⁹⁰ Zakon o plaćama u državnoj službi i javnim službama, *Narodne novine* br. 155/2023 (dalje ZPDSJS).

⁹¹ Đulabić, V. Što (ne) uređuje Zakon o plaćama u državnoj službi i javnim službama (2024.), <https://www.iusinfo.hr/aktualno/kolumne/sto-ne-ure%C4%91uje-zakon-o-placama-u-drzavnoj-sluzbi-i-javnim-sluzbama-58054> (14.2.2024.).

⁹² Grgurev, Jednaka plaća za jednak rad ili rad jednake vrijednosti, *cit.*, str. 1104.

4.1. STATISTIČKI POKAZATELJI NA RAZINI EU-A

Unatoč činjenici da je načelo jednake plaće za jednak rad ili rad jednake vrijednosti adresirano još u UEEZ-u i od tada se izgrađuje i oblikuje kroz zakonodavstvo EU-a te kroz zakonodavstva država članica, rodni jaz u plaćama i dalje predstavlja uporan problem u državama članicama EU-a. Prema posljednjim podacima Eurostata za 2021. godinu, rodni jaz u plaćama na razini EU-a iznosi 12,7 %. Valja istaknuti kako se rodni jaz u plaćama na razini EU-a smanjio u odnosu na 2018. godinu, kada je iznosio 14,4 %. Također, Luksemburg je prva zemlja u povijesti koja je zabilježila blago negativan rodni jaz u plaćama od -0,2 %. Za bolje predočenje nesrazmjera u plaćama između muškaraca i žena, valja istaknuti kako rodni jaz u plaćama u iznosu od 12,7 % znači da žene u EU u prosjeku zarade 0,83 eura za svaki euro koji zaradi muškarac. Važno je naglasiti kako se rodni jaz u plaćama fokusira isključivo na zaposleni dio stanovništva, stoga je za bolje razumijevanje neravnopravnosti žena potrebno sagledati i rodni jaz u ukupnim primanjima. Prema podacima Eurostata rodni jaz u ukupnim primanjima, povećao se s 31,1 % u 2014. godini na 36,2 % u 2018. godini. Navedeno ukazuje na to da su prosječne plaće svih žena u radnoj dobi u EU, neovisno o tome jesu li zaposlene ili ne, oko 36 % niže od prosječnih primanja muškaraca.⁹³

4.2. STATISTIČKI POKAZATELJI RODNOG JAZA U PLAĆAMA ZA HRVATSKU

Republika Hrvatska zauzela je 19. mjesto na Indeksu ravnopravnosti spolova 2022. Europskog instituta za ravnopravnost spolova (dalje: EIGE) ostvarivši 60,7 bodova što je za 7,9 bodova ispod prosjeka⁹⁴ EU-27.⁹⁵ U najrecentnijem Izvješću o radu Pravobraniteljice iz 2022. godine izračunom je statističkih rezultata Državnog Zavoda za statistiku o prosječnoj mjesečnoj bruto plaći po zaposlenome u pravnim osobama na godišnjoj razini dobiveno kako je prosječna bruto plaća muškaraca za 2022. godinu iznosila 1.428 EUR u 2022., dok je prosječna bruto plaća žena za istu godinu iznosila 1.329 EUR. Navedeno ukazuje da je jaz u plaćama između muškaraca i žena u 2022. godini iznosio 6,9 %.⁹⁶

U razdoblju pandemije došlo je do mnogih promjena, a jedna od njih je pokretanje trenda drastičnog smanjenja rodnog jaza u plaćama te je u Izvješću o radu Pravobraniteljice za

⁹³ European Commission. 2023 report on gender equality in the EU (2023.), https://commission.europa.eu/system/files/2023-04/annual_report_GE_2023_web_EN.pdf (18.12.2023.), str. 21.

⁹⁴ Prosjek iznosi 68,6 bodova.

⁹⁵ European Institute for Gender Equality. Gender Equality Index for Croatia, 2023. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/HR> (12.2.2024.)

⁹⁶ Izvješće Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2022, str. 36.

2021. godinu navedeno kako je rodni jaz za tu godinu iznosio svega 7 %. Međutim, analizom po poslovnim sektorima otkriveno je da je smanjenje rodnog jaza u plaćama uglavnom posljedica negativnog stihijskog odraza pandemije bolesti COVID-19 na gospodarstvo, a ne pozitivnog utjecaja državnih politika.⁹⁷

S obzirom na to da izvješće Pravobraniteljice za 2023. godinu još nije objavljeno, možemo se poslužiti dostupnim statističkim podacima o prosječnim plaćama po spolu koje Državni zavod za statistiku objavljuju tromjesečno. Stoga, vrijedi obratiti pozornost kako je u prvom tromjesečju 2023. godine prosječna mjesečna bruto plaća po zaposlenome 1 466 eura za žene te 1 577 eura za muškarce.⁹⁸ U drugom tromjesečju 2023. godine prosječna mjesečna bruto plaća po zaposlenome iznosila je 1.497 eura za žene, a za muškarce 1.626 eura.⁹⁹ U trećem tromjesečju 2023. godine prosječna mjesečna bruto plaća po zaposlenome iznosila je 1 539 eura za žene te 1 646 eura za muškarce.¹⁰⁰ I posljednje, u četvrtinom tromjesečju žene su imale prosječnu bruto plaću 1 589 eura, dok su muškarci imali 1 688 eura.¹⁰¹ Analizom tromjesečno objavljenih podataka DSZ-a te usporedbom prosječnih bruto plaću žena s onom muškaraca za 2023. godinu, primjećujem da je rodni jaz u plaćama iznosio približno 6.9 %, što ne čini značajnu razliku u odnosu na 2022. i 2021. godinu.

U državama članicama EU-a razlike u plaćama između muškaraca i žena veće su u privatnom sektoru od onih u javnom sektoru, međutim, u Hrvatskoj je situacija obrnuta.¹⁰² Tako je 2018. godine rodni jaz u plaćama u privatnom sektoru bio 6,1 %, dok je u javnom sektoru iznosio 8,2 %.¹⁰³

Rodni jaz u plaćama prisutan je u skoro svim sektorima u Hrvatskoj.¹⁰⁴ Istaknula bih dva sektora koji su važni za proučavanje jer jasno prikazuju rodnu segregaciju u zanimanjima. U djelatnost financija i osiguranja prisutan je rodni jaz u plaćama od čak 26 %, dok u

⁹⁷ *Ibid.* str. 35.-36.

⁹⁸ Državni zavod za statistiku. Prosječne mjesečne neto i bruto plaće zaposlenih prema spolu u prvom tromjesečju 2023. 19.5.2023., <https://podaci.dzs.hr/2023/hr/58147> (4.3.2024.).

⁹⁹ Državni zavod za statistiku. Prosječne mjesečne neto i bruto plaće zaposlenih prema spolu u drugom tromjesečju 2023. 21.8.2023., <https://podaci.dzs.hr/2023/hr/58133> (4.3.2024.).

¹⁰⁰ Državni zavod za statistiku. Prosječne mjesečne neto i bruto plaće zaposlenih prema spolu u trećem tromjesečju 2023. 21.11.2023., <https://podaci.dzs.hr/2023/hr/58135> (4.3.2024.).

¹⁰¹ Državni zavod za statistiku. Prosječne mjesečne neto i bruto plaće zaposlenih prema spolu u četvrtom tromjesečju 2023. 20.2.2024., <https://podaci.dzs.hr/2023/hr/58137> (4.3.2024.).

¹⁰² Ljubić; Rukavina, *op.cit.*, u bilj, 4, str. 20.

¹⁰³ Ljubić; Rukavina, *op.cit.*, u bilj, 4, str. 20.

¹⁰⁴ Građevinarstvo i opskrba vodom, uklanjanje otpadnih voda, gospodarenje otpadom te djelatnosti sanacije okoliša jedina su dva sektora gdje žene u prosijeku imaju veće plaće od plaća muškaraca.

djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi on iznosi 24 %.¹⁰⁵ Pritom, valja istaknuti kako žene čine više od dvije trećine ukupno zaposlenih u navedenim djelatnostima.¹⁰⁶ Ovi podatci potvrđuju tvrdnju kako su sektori u kojima većinu zaposlenih čine žene obilježeni nižim plaćama, kao i slabijim socijalnim statusom i društvenim ugledom.¹⁰⁷

Danas su zaposlene žene u Hrvatskoj u prosjeku obrazovanije od muškaraca, ipak, obrazovna struktura nije znatno doprinijela smanjenju razlike u plaćama između muškaraca i žena.¹⁰⁸ Tako je u 2022. godini, među zaposlenima u Hrvatskoj, udio visokoobrazovanih žena iznosio je 36,8 %, dok je udio visokoobrazovanih muškaraca bio 22,6 %.¹⁰⁹ Međutim, baš kao što postoji segregacija zanimanja, isto tako postoji i segregacija u obrazovanju te se žene manje odlučuju obrazovati za zanimanja koja omogućuju visoki dohodak u budućnosti.¹¹⁰ Žene u Republici Hrvatskoj izrazito zaostaju u odnosu na muškarce kada je riječ o broju diplomiranih u STEM područjima¹¹¹ te je prema podacima DSZ-a za 2021./2022. godine od ukupnog broja upisanih studenata u području tehničkih znanosti bilo 28,9 % žena, naspram 71,1 % muškaraca.

Zabrinjavajuća je činjenica kako rodni jaz u pravilu raste s dobi žena. Tako je u RH u 2018. godini „rodni jaz u plaćama zaposlenih u dobi manjoj od 25 godina iznosio 7,6 %, za zaposlene u dobi 25-34 iznosio je 7,7 %, za one u dobi 35-44 popeo se na 12,8 posto, dok je najveći za zaposlenike u dobi 45-54, 13,9 % da bi se za zaposlenike u dobi 55-64 naglo spustio na 7,4 %“.¹¹² Navedeni brojevi pokazuju, ukazuju kako u RH možebitno postoji trend penalizacije majčinstva¹¹³ jer navedeno povećanje rodnog jaza odgovara dobi kad se žene odlučuju imati djecu te imaju povećanu skrb za njih. Tradicionalna uloga žene u obitelji, često se percipira kao njezina slabost u poslovnom svijetu,¹¹⁴ što rezultira time da žene koje imaju djecu zarađuju manje od žena koje nemaju.¹¹⁵

¹⁰⁵ Izvješće Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2022., str. 36.

¹⁰⁶ Ljubić; Rukavina, *op.cit.*, u bilj, 4, str. 23.

¹⁰⁷ *Ibid.*, str. 11.

¹⁰⁸ *Ibid.*, str. 10.

¹⁰⁹ Državni zavod za statistiku (2023.). Žene i muškarci u Hrvatskoj 2023., dostupno na: https://podaci.dzs.hr/media/cr5nm1o5/women_and_man_2023.pdf (10.1.2024.), str. 47.

¹¹⁰ Ljubić; Rukavina, *op.cit.*, u bilj, 4, str. 12. i 47.

¹¹¹ *Ibid.*, str. 47.

¹¹² *Ibid.*, str. 21.

¹¹³ *Ibid.*, str. 56.

¹¹⁴ Jurčević V.; Kvaruč D. Sprječavanje diskriminacije žena u radnom pravu u cilju ostvarenja formalne i supstancijalne jednakosti, *Pravnik : časopis za pravna i društvena pitanja*, Vol. 55, br. 107, 2021., str. 213-214.

¹¹⁵ Ljubić; Rukavina, *op.cit.*, u bilj, 4, str. 13

Žene mnogo češće od muškaraca imaju prekide u karijeri zbog obiteljskih/skrbničkih obaveza te je prema podacima Eurostata 2019. godine u RH 11,5 % žena bilo je izvan tržišta rada zbog obiteljskih obaveza, dok je izvan tržišta rada zbog istog razloga bilo svega 2,3 % muškaraca. Kako društvo stvara nejednake zahtjeve za žene i muškarce, zbog majčinskih obaveza karijera žena može biti skraćena čak i do jedne trećine, a kako se ni izbor karijere ne događa u vakuumu, žene će u pravilu odabirati zanimanja koja im dopuštaju obavljanje kućanskih i majčinskih obaveza.¹¹⁶

4.3.RODNI JAZ USLIJED PANDEMIJE COVID-19

Pandemija bolesti COVID-19 imala je izrazit utjecaj na gospodarstvo, međutim prouzročila je i korak u nazad na području rodne ravnopravnosti i položaju žena na tržištu rada. Uslijed pandemije došlo je do gubitaka radnih mjesta, ponajprije u slabo plaćenim sektorima u kojima prevladavaju žene. S jedne strane, tijekom pandemije isplivala je na površinu činjenica o kontinuirano strukturno podcijenjenom ženskom radu te je, s druge strane, do izražaja došla visoka socioekonomska vrijednost rada koji žene obavljaju u najizloženijim uslugama, poput zdravstvene skrbi, čišćenja, skrbi za djecu, socijalne skrb i rezidencijalne skrb za starije osobe te druge odrasle uzdržavane osobe.¹¹⁷

Glavni uzrok smanjenja rodnog jaza u plaćama u doba pandemije, uglavnom proizlazi iz porasta prosječnih plaća žena te smanjenja ili stagnacije prosječnih plaća muškaraca. Nadalje, određeni su sektori doživjeli značajan pad broja zaposlenih žena, što je možebitno rezultiralo povećanjem prosječne plaće žena u tim sektorima zbog manjeg broja ukupno zaposlenih. Također, najizraženije smanjenje rodnog jaza u plaćama tijekom 2020. godine zabilježeno je u sektorima koji su najviše bili pogođeni ekonomskim posljedicama pandemije COVID-19. Poslodavci su nastojali očuvati svoje poslovanje smanjenjem plaća bolje plaćenim radnicima, a to su uglavnom bili muškarci. Pored toga, uslijed pandemije dogodio se značajan rast prosječne plaće žena u sektoru zdravstvene zaštite i socijalne skrbi. S obzirom na to da taj sektor zapošljava 13 % ukupno zaposlenih žena, takvo značajnije povećanje plaća

¹¹⁶ *Ibid.*, str. 21.

¹¹⁷ Točka 13. Preambule Direktive o transparentnosti plaća.

neminovno je bilo od utjecaja na ukupni rast prosječne plaće žena te smanjenje rodnog jaza u plaćama.¹¹⁸

EU napominje da bi zbog posljedica pandemije moglo doći do povećanja rodne razlike u plaćama te je potrebno da oporavak gospodarstva bude dovoljno rodno osjetljiv da se predviđanja o povećanju rodne neravnopravnosti ne bi obistinila. Stoga, potrebno je više no ikad ustrajati na provedbi načela jednake plaće za jednak rad ili rad jednake vrijednosti kako se ne bi ugrozio dosad ostvaren rezultat.¹¹⁹

4.4. RODNI JAZ U MIROVINAMA

Nažalost, nejednakost žena ne prestaje ni nakon njihovog izlaska s tržišta rada, već se manifestira kao rodni jaz u mirovinama. Rodni jaz u mirovinama pokazuje postotak za koji je prosječna mirovina žena niža od mirovine muškaraca, odražavajući zaostatak mirovina žena za mirovinama muškaraca.¹²⁰ Problematika rodnog jaza u plaćama reflektira se i na veliki rodni jaz u mirovinama. Također, postoji direktna povezanost rodnog jaza u mirovinama i povećanog rizika od siromaštva.¹²¹

Stopa rizika od siromaštva ovisi o dobi i spolu. Dakle, ona raste s povećanjem životne dobi te najrizičniju dobnu skupinu predstavljaju osobe starije od 65 godina za koje rizik u Hrvatskoj iznosi preko 32,4 %. Pritom, rizik od siromaštva u navedenoj skupini za muškarce iznosi 26,6 %, dok za žene iznosi 36,5 %.¹²² Navedeni podatci pokazuju na općenito loš položaj starijih osoba u Hrvatskoj, međutim žene su zbog nižih mirovina izložene siromaštvu osobito u starijoj životnoj dobi te u tom smislu čine posebno ranjivu skupinu.

Prema posljednje dostupnim podacima DZS-a, na dan 31. 12. 2022., u RH je bilo 1.227.671 korisnika/ca mirovine, od čega su 54 % korisnika činile žene (665.302), a 46 % muškarci (567.299).¹²³ Prosječna mirovina iznosila je 3.115,74 kn (413.53 EUR). Prosječna mirovina muškaraca iznosila je 3 498,57 (464.34 EUR), dok je prosječna mirovina žena iznosila 2 788,82 (370.14 EUR).¹²⁴ Navedeno upućuje da rodni jaz u mirovinama iznosi 20.3 %. Pritom, prosječni mirovinski staž muškaraca iznosi nešto više od 32 godinu i 6 mjeseci,

¹¹⁸ Izvješće Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2021., str. 40.-43.

¹¹⁹ Točka 14. Preambule Direktive o transparentnosti plaća.

¹²⁰ Ljubić; Rukavina, *op.cit.*, u bilj, 4, str. 12.

¹²¹ Ljubić; Rukavina, *op.cit.*, u bilj, 4, str. 13.

¹²² Državni Zavod za Statistiku, *Žene i muškarci u Hrvatskoj 2023, cit.*, str. 59

¹²³ Državni Zavod za Statistiku, *Žene i muškarci u Hrvatskoj 2023, cit.*, str. 50.

¹²⁴ *Ibid.*, str. 52.

dok je prosječni mirovinski staž žena nešto viši od 29 godina i 11 mjeseci.¹²⁵ Rodni jaz u mirovinama blago se smanjio u odnosu na 2021. godinu kada je iznosio 20.4 %, međutim, svejedno ostaje visok.

Analizom statističkih podataka dolazimo do zaključka da po strukturi korisnika mirovina ima nešto više žena, a što je opravdavano činjenicom da je životni vijek žena dulji, da žene imaju kraći mirovinski staž te u prosjeku primaju znatno niže mirovine u odnosu na muškarce. Rodni jaz u mirovinama nastaje zbog niza razloga koji se kumuliraju tijekom radnog vijeka žene. Jedni od neznčajnih razloga koji pridonose jazu jesu prosječno niže plaće, češći rad u nepunom radnom vremenu te prekidi u karijeri zbog obiteljskih obveza.¹²⁶ Naime, ključni faktori za izračun mirovina su visina plaća i duljina radnog vijeka.¹²⁷ Dakle, onaj tko je više zarađivao tijekom svoga radnoga vijeka, imat će višu mirovinu, stoga ne čudi činjenica da potplaćenost ženskog rada vodi nižim mirovinama.¹²⁸ Rodni jaz u mirovinama najizraženiji je kod žena koje su imale prekide u zaposlenju radi brige o djeci ili drugim članovima obitelji.¹²⁹ Slijedom navedenog, ne čudi podatak kako je razlika u mirovinama između muškaraca i žena znatno veća kod udanih žena i majki u usporedbi s neudanim ženama koje nemaju djecu.¹³⁰

U Hrvatskoj je rodni jaz u mirovinama do nedavno bio potpuno zanemaren problem. Tako je zakonom bila predviđena različita starosna dob za ulazak u mirovinu za muškarce i žene te nije postojao dodatni radni staž koji bi kompenzirao rodnu nejednakost u mirovinama. Kada je Ustavni sud¹³¹ utvrdio neustavnost tada važećeg Zakona o mirovinskom osiguranju (dalje: ZMO) došlo je do izjednačavanja uvjeta za ostvarivanje prava iz mirovinskog osiguranja s obzirom na spol. Intencija je da se do 1. siječnja 2030. godine dob umirovljenja za žene i muškarce izjednači.¹³² Nadalje, Hrvatska je novelom¹³³ Zakona o mirovinskom osiguranju (dalje: ZMO) dana 1. siječnja 2019. godine uvela šest mjeseci dodatnog staža za svako dijete (rođeno ili posvojeno) koji se pridodaje stvarno navršenom mirovinskom stažu majke ili posvojiteljice. Međutim, pravo na dodatni staž, doneseno predmetnom novelom, ne

¹²⁵ *Ibid.*, str. 54.

¹²⁶ Strategija za rodnu ravnopravnost 2020.-2024., str. 11.

¹²⁷ Ljubić; Rukavina, *op.cit.*, u bilj, 4, str. 21.

¹²⁸ Grgurev I., Jednaka plaća za jednak rad ili rad jednake vrijednosti, *cit.*, str. 1107.

¹²⁹ Ljubić; Rukavina, *op.cit.*, u bilj, 4, str. 21.

¹³⁰ Tkalčec, A. Priručnik za edukacije o rodnom jazu u plaćama i mirovinama. CESI – Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje, 2020., str. 16.

¹³¹ Odluka i Rješenje Ustavnog suda Republike Hrvatske, posl. broj: U-I-1152/2000, od 18. travnja 2007. godine

¹³² Ljubić; Rukavina, *op.cit.*, u bilj, 4, str. 21.

¹³³ Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o mirovinskom osiguranju, *Narodne novine* 115/18.

primjenjuje se retroaktivno. Navedeno pravo imaju samo žene koje su umirovljene nakon 2019. godine, stoga je donesena mjera nepravedna za žene koje su umirovljene ranije.

5. PRIMJERI DOBRE PRAKSE

Kako bi državama članicama pomogla u boljoj i učinkovitijoj provedbi načela jednakih plaća, a sve u cilju borbe protiv diskriminacije u plaćama, Europska komisija je još 2014. godine donijela Preporuku kojom učvršćuje načelo jednakosti plaća između žena i muškaraca kroz transparentnost.¹³⁴ U Preporuci je navedeno četiri temeljne mjere za povećanje transparentnosti, a to su pravo na traženje informacija o plaćama, obveza poslodavca da izradi izvješće o prosječnim plaćama žena i muškaraca, provedba revizije plaća na temelju spola te kolektivno pregovaranje o jednakim plaćama.¹³⁵ Iako Preporuka nije obvezujući pravni izvor, nekoliko država svejedno je implementiralo neke od predloženih mjera. Štoviše, neke od tih zemalja imale su određene mjere transparentnosti predviđene svojim zakonodavstvom i prije navedene Preporuke. U ovom radu bit će prikazana zakonodavna rješenja nekih od država- članica EU, a koja su kao primjeri dobre prakse poslužile EU za izradu navedene Direktive o transparentnosti plaća.

5.1. NJEMAČKA

Prva zemlja koja će se razmotriti u ovom radu je Njemačka. Njemačkim Zakonom o transparentnosti plaća iz 2017. godine¹³⁶ nametnuta je obveza tvrtkama koje zapošljavaju više od 500 zaposlenika da podnose izvješća o udjelu zaposlenih žena i muškaraca, odnosno da svake tri godine podnose izvješća o mjerama koje su poduzele za promoviranje rodne ravnopravnosti. Ipak, njemačko zakonodavstvo fokus stavlja na individualne akcije radnika, dakle na individualno pravo na traženje informacije o plaćama.¹³⁷ Slijedom navedenog, zaposlenici u poduzećima koja zapošljavaju više od 200 zaposlenika mogu tražiti podatak o kriterijima pod kojima poslodavac određuje njihovu plaću te informacije o prosječnoj plaći skupine radnika koji rade usporedive poslove, a pod uvjetom da ta skupina sadrži minimalno

¹³⁴ Ljubić; Rukavina, *op.cit.*, u bilj, 4, str. 56.

¹³⁵ Točka 15. Preporuke Komisije o jačanju načela jednake plaće za muškarce i žene transparentnim putem, C(2014) 1405 final, 2014.

¹³⁶ Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern, 2017 (Entgelttransparenzgesetz): <https://www.gesetze-im-internet.de/entgtranspg/BJNR215210017.html>

¹³⁷ Brose; Gräbe; von Platen, *op. cit.* u bilj. 7, str. 8.

šest zaposlenika suprotnog spola.¹³⁸ Međutim, postavlja se pitanje kako radnik može dobiti informacije o plaći usporedivog radnika ako u tvrtki gdje je zaposlen ne postoji šest zaposlenika suprotnog spola koji bi mogli formirati navedenu usporedivu skupinu ili pak ne postoji niti jedan usporedivi radnik.

Valja istaknuti kako su rezultati prve procijene učinaka navedenog zakona u 2019. godini pokazali da je svega četiri posto zaposlenika iskoristilo svoja prava u roku od dvije godine te da, stoga, zakon nije ispunio očekivanja.¹³⁹

5.2.FINSKA

Sljedeća zemlja koja će se razmotriti u sklopu ovog rada je Finska, država u kojoj mjere za promicanje ravnopravnosti muškaraca i žena postoje još od 1986. godine kad je stupio na snagu finski zakon o ravnopravnosti spolova.¹⁴⁰ Kako bi povećala transparentnost, Finska se odlučila da zakonom nametne obvezu tvrtkama koje zapošljavaju trideset i više zaposlenika da izrade plan ravnopravnosti spolova uz koji obavezno moraju izraditi i analizu plaća. U analizi plaća navode se detaljne informacije o udjelu muškaraca i žena zaposlenih na pojedinim zanimanjima te podatci o potencijalnim razlikama u plaćama.¹⁴¹ U slučaju da se u nekoj tvrtki utvrdi postojanje razlika u plaćama, poslodavac je obavezan dati obrazloženje te osmisliti mjere kojima će ukinuti jaz u plaćama, a iste uvrstiti u plan o ravnopravnosti spolova. Ako se poslodavac ogluši na svoju obvezu, umiješat će se sud koji će poslodavcu izreći obvezu izrade plana o ravnopravnosti spolova u određenom roku.¹⁴²

Nadalje, Finska je 2005. godine uvela pravo svakog zaposlenika da traži rodno segregirane podatke o platnim razredima za jednak rad ili rad jednake vrijednosti. Međutim, zakon štiti pravo na privatnost radnika čiji bi se podatci tako otkrili, stoga je potrebna njegova suglasnost. Kako to predstavlja značajnu prepreku za ostvarivanje prava na informaciju o razlici u plaćama, radnik, ako suglasnost usporedivog radnika izostane, ima pravo obratiti se pravobranitelju za ravnopravnost.¹⁴³

¹³⁸ Ljubić; Rukavina, *op.cit.*, u bilj, 4, str. 60.

¹³⁹ Brose; Gräbe; von Platen, *op. cit.* u bilj. 7, str. 8.

¹⁴⁰ Act on Equality between Women and Men, 1986:
https://finlex.fi/en/laki/kaannokset/1986/en19860609_20160915.pdf

¹⁴¹ Brose; Gräbe; von Platen, *op. cit.* u bilj. 7, str. 8.; Ljubić; Rukavina, *op.cit.*, u bilj, 4, str. 57.- 58.

¹⁴² Ljubić; Rukavina, *op.cit.*, u bilj, 4, str. 58.

¹⁴³ Brose; Gräbe; von Platen, *op. cit.* u bilj. 7, str. 8.

5.3.ŠVEDSKA

U Švedskoj još od 1994. godine postoji predviđena obveza poslodavaca da izvješćuju o plaćama muškaraca i žena. Zakonom o diskriminaciji, donesenim 2009. godine, propisana je dužnost poslodavaca koji zapošljavaju minimalno 10 radnika da na godišnjoj razini sastave pisani izvještaj o plaćama i radnim uvjetima. U slučaju da postoje razlike u plaćama između muškaraca i žena koji obavljaju isti, odnosno jednako vrijedan rad ili rade poslove u kojima dominiraju žene, poslodavci imaju obvezu provesti analizu razlika u plaćama te utvrditi jesu li one u posrednoj ili neposrednoj vezi s rodom zaposlenika. Ako jaz u plaćama poslodavac ne može opravdati objektivnim razlozima, Pravobranitelj ima pravo dobiti uvid u reviziju plaća, provesti inspekciju pa čak i novčano kazniti poslodavca.¹⁴⁴ Također, velika zanimljivost kod Švedske je ta da postoji puna transparentnost plaća, tako svatko može provjeriti svačiju plaću i poreze obraćanjem *Swedish tax office-u*.¹⁴⁵

5.4.ŠVICARSKA

Švicarska je u cilju borbe protiv rodne neravnopravnosti i smanjivanja rodnog jaza u plaćama, odabrala mehanizam systemske analize platnih struktura. Tako je švicarskim zakonodavstvom propisana obveza za poduzeća sa sto ili više zaposlenika da do srpnja 2021. godine izvrše analizu plaća te da istu ponavljaju svake četiri godine. Kako bi se olakšalo poslodavcima da što jednostavnije provedu analizu plaća, Švicarski savezni ured za ravnopravnost spolova (*The Swiss Federal Office for Gender Equality*) na internetskim je stranicama objavio standardni alat za analizu – *Logib*.¹⁴⁶ Predviđeno je kako će rezultate provedene analize provjeravati neovisno tijelo, a u privatnom sektoru navedeni rezultati bit će dostupni samo zaposlenicima i dioničarima, dok će se za društva javnog prava javno objavljivati.¹⁴⁷

¹⁴⁴ Ljubić; Rukavina, *op.cit.*, u bilj, 4, str. 61.

¹⁴⁵ Financial Times. Sweden shows that pay transparency works, 27.7.2017. <https://www.ft.com/content/2a9274be-72aa-11e7-93ff-99f383b09ff9> (2.12.2023.)

¹⁴⁶ Equal pay analysis with Logib, dostupno na: <https://www.logib.admin.ch/home> (12.2.2024.)

¹⁴⁷ Brose; Gräbe; von Platen, *op. cit.* u bilj. 7, str. 10.

5.5. ISLAND

Posebnost Islanda je ta da poslodavci moraju dokazati da svojim zaposlenicima daju jednaku plaću za rad jednake vrijednosti neovisno o spolu. Takvo uređenje jedinstveno je u EU. Propisana je obveza poslodavaca koji zapošljavaju dvadeset i pet ili više radnika da svake godine ishode certifikat koji se dodjeljuje na temelju *Equal Pay Standarda*.¹⁴⁸ Takvim standardom jednakih plaća, koji je modeliran prema standardima Međunarodna organizacija za standardizaciju (ISO - *International Organization for Standardization*), omogućeno je stvaranje univerzalnog okvira za svaku organizaciju. Također, za onoga tko ne ishodi ili ne obnovi certifikat propisana je novčana kazna od cca. četristo eura dnevno za svaki dan dok ne stekne certifikat. Certifikat se mora obnavljati svake tri godine, dok se analiza plaća mora se provoditi svake godine.¹⁴⁹

5.6. FRANCUSKA

Zadnja država čije će se mjere za smanjivanje rodnog jaza u plaćama razmotriti je Francuska. U Francuskoj je propisana obveza za tvrtke koje zapošljavaju više od pedeset radnika da svaku godinu izračunaju Indeks spolne ravnopravnosti, a jedan od parametara za izračun je upravo rodni jaz u plaćama. Izračunom indeksa spolne ravnopravnosti poduzeća mogu ostvariti maksimalno 100 bodova, a u slučaju da ostvare manje od 75 bodova, na njih se primjenjuju sankcije te su obvezna provesti mjere kojima će utjecati na poboljšanje stanja u njihovoj organizaciji. Također, rezultati tvrtki koje zapošljavaju više od 250 zaposlenika javno su dostupni putem interneta na mrežnim stranicama vlade.¹⁵⁰

Također, Francuska ima vrlo razvijene modele kolektivnog pregovaranja koji uključuju rodnu dimenziju. Tako poslodavci koji zapošljavaju 50 ili više zaposlenih imaju obvezu dostavljati radničkom vijeću ili predstavnicima sindikata pisano izvješće o stanju ravnopravnosti muškaraca i žena. Osim toga, poslodavci se jednom godišnje moraju konzultirati s radničkim vijećem o pitanju ravnopravnosti spolova. Poslodavci imaju obvezu s predstavnicima sindikata svake godine sklopiti kolektivni ugovor kojim će se predvidjeti mjere s ciljem suzbijanja rodnog jaza u plaćama.¹⁵¹

¹⁴⁸ Ljubić; Rukavina, *op.cit.*, u bilj, 4, str. 59.

¹⁴⁹ Brose; Gräbe; von Platen, *op. cit.* u bilj. 7, str. 11.

¹⁵⁰ Brose; Gräbe; von Platen, *op. cit.* u bilj. 7, str. 12.

¹⁵¹ Ljubić; Rukavina, *op.cit.*, u bilj, 4, str. 58.-59.

6. TRANSPARENTNOST PLAĆA U HRVATSKOJ

Zakonom o radu, propisan je mehanizam ostvarivanja prava na jednakost plaća žena i muškaraca i to putem prava radnika da zahtijeva podatke od poslodavca, a koji mu je iste obvezan pružiti, o kriterijima na temelju kojih je radnik koji obavlja poslove iste ili slične naravi ostvario plaću (čl. 91. st. 6. ZR-a). Ovakva odredba predstavlja pokušaj zakonodavca da uvede veću transparentnost u sustav plaća radnika, međutim nedovoljno je precizirana što će zasigurno stvarati problem u primjeni, ako ne i onemogućiti da do primjene uopće dođe.

Naime, problem je ove zakonske odredbe, a na što je upozoravala i Pravobraniteljica u savjetovanju sa zainteresiranom javnošću o predmetnoj noveli ZOR-a iz 2022. godine, taj da njome nije propisano koje je egzaktno podatke poslodavac obvezan dostaviti radniku. Dakle, zakonom je potrebno precizirati taj skup podataka, tako da podaci koje poslodavac dostavi zainteresiranom radniku, uistinu omogućuju da radnik zaključi je li njegovo pravo na jednaku plaću za jednak rad povrijeđeno. Pored toga, Pravobraniteljica je ukazivala da je potrebno propisati način i rok dostave navedenih podataka radniku od strane njegovog poslodavca. Također, ukazala je i na problematiku tzv. menadžerskih ugovora, a koji se često koriste za uređenje odnosa u društvima, gdje je plaća uređena kao poslovna tajna. U vezi s tim, predložila je i da se zabrani poslodavcu da se poziva na poslovnu tajnu te zbog toga uskrati navedeno pravo radniku.¹⁵²

Nadalje, problematika predmetne odredbe je ta i što nigdje nije propisano što radnik može učiniti u slučaju ako ne postoji usporedivi radnik, a isto je čest slučaj u iznimno feminiziranim profesijama. Potencijalno najveći nedostatak predmetne zakonske odredbe je činjenica što nije propisana nikakva sankcija za poslodavca koji odbije radniku dostaviti podatke o plaći usporedivog radnika.

Nadležno ministarstvo nije bilo voljno prihvatiti navedene prijedloge Pravobraniteljice te je ostavljeno da se rješenja istaknutih problema konkretiziraju kroz praksu, ako te praksu uopće bude.¹⁵³ Za sada ne postoje nikakve informacije koje bi nam dale uvida je li se i kako navedene zakonske odredbe krše u praksi. Nepoštivanje odredbe o jednakosti plaća od strane poslodavca nije okarakterizirano kao prekršaj pa s obzirom na to, inspekcija rada nije

¹⁵² Izvješće Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2022., str. 36.

¹⁵³ *Ibid.*

ovlaštena poslodavcu naložiti upravne mjere. Dakle, vidljivo je kako Hrvatska u Zakonu o radu samo načelno propisuje pravo na jednaku plaću za jednak rad, međutim jasno je kako ovakva regulacija sama po sebi ne dovodi do ostvarenja načela jednakosti plaća niti je dovoljna da bi se smanjio rodni jaz u plaćama.¹⁵⁴

Pravo pojedinca da traži informacije o plaći samo za sebe nije dovoljno sredstvo da bi se postigla pravedna plaće, odnosno da bi poslodavci poštovali načelo jednake plaće za jednak rad. Iako navedena mjera može djelovati ohrabrujuće na zaposlenike, problem nastaje ako radnik ipak ne iskoristi svoje pravo na dobivanje informacije o plaći. U tom slučaju, ako i postoje nejednakosti u plaći, iste će ostati neotkrivene.¹⁵⁵

7. DIREKTIVA O TRANSPARENTNOSTI PLAĆA

U Izvješću o primjeni Direktive 2006/54/EZ utvrđeno je kako, premda gotovo u svim državama članicama postoji kontinuiran rodni jaz u plaćama, mali je broj slučajeva diskriminacije u plaćama koji su izneseni pred nacionalne sudove. Između ostalog, uočeno je i kako su malobrojni sudski postupci, koji se odnose na jednakost plaća, dugotrajni. Uzimajući u obzir činjenicu da u mnogim državama članicama nisu dostupne sveobuhvatne informacije o sudskim odlukama u pogledu diskriminacije u plaćama, otežano je dati preciznu procjenu učestalosti diskriminacije u plaćama između žena i muškaraca. Upravo nedostatak sudske prakse može ukazivati kako u državama članicama postoji nedovoljno učinkoviti pristup pravosuđu za žrtve diskriminacije u plaćama na temelju spola. Slijedom navedenog, u Izvješću o primjeni Direktive 2006/54/EZ su kao tri glavne prepreke učinkovitoj primjeni načela jednake plaće navedene: „(i) nedostatak jasnoće i pravne sigurnosti u pogledu koncepta rada jednake vrijednosti; (ii) nedostatak transparentnosti u sustavu plaća; i (iii) proceduralne prepreke.“¹⁵⁶

Stoga, s ciljem poboljšanja primijene načela jednake plaće muškaraca i žena te uspostave standarda transparentnosti, na razini EU-a usvojena je nova Direktiva o transparentnosti plaća. Direktiva o transparentnosti plaća ima za predmet utvrditi minimalne zahtjeve za jačanje primjene načela jednake plaće muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti („načelo jednake plaće“) iz članka 157. UFEU-u te postrožiti zabranu

¹⁵⁴ Kučer, L. Zakon o radu- rodna analiza, CESI – Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje, 2022. str. 29.

¹⁵⁵ Brose; Gräbe; von Platen, *op. cit.* u bilj. 7, str. 9.

¹⁵⁶ Izvješće iz 2013., str. 7.

diskriminacije iz članka 4. Direktive 2006/54/EZ, a navedeno namjerava učiniti putem transparentnosti plaća i ojačanih mehanizama izvršenja. Dakle, Direktiva o transparentnosti plaća usmjerena je na dva ključna elementa: mjere za transparentnost plaća te bolji pristup pravosuđu za žrtve diskriminacije u plaćama.

7.1. MJERE TRANSPARENTNOSTI PLAĆA

Direktivom o transparentnosti plaća propisana je obveza državama članicama da osiguraju da poslodavci uspostave platne strukture koje bi omogućavale primjenu načela jednake plaće (čl. 4. st. 1.). Stoga je člankom 4. stavkom 4. propisano kako platne strukture trebaju biti takve da, ako već i dođe do razlike u plaći, ona treba biti obrazložena objektivnim, rodno neutralnim kriterijima. Da bi se ocijenile zadaće koje se obavljaju u određenoj organizaciji, potrebno je koristiti objektivne kriterije koji uključuju četiri faktora: vještine, zalaganje, odgovornost i radne uvjete. Uzimajući u obzir činjenicu da se radna mjesta razlikuju te navedeni kriteriji ne moraju biti jednako relevantni za određeno radno mjesto, poslodavac treba procijeniti relevantnost navedena četiri kriterija, a također, može uzeti u obzir i druge čimbenike relevantne za određeno radno mjesto ili položaj. Pritom se nipošto se ne smiju omalovažiti važne „meke vještine“. Dakle, platne strukture trebaju biti dovoljno jasne da omoguće procjenu jesu li radnici u usporedivoj situaciji s obzirom na vrijednost rada kojeg obavljaju. S obzirom na činjenicu da u državama članicama postoji nedostatak jasnoće i pravne sigurnosti u pogledu koncepta rada jednake vrijednosti,¹⁵⁷ Direktivom o transparentnosti plaća propisana je obveza državama članicama da, u svrhu olakšanja primjene tog koncepta od strane poduzeća, stave na raspolaganje posebne alate i metodologije kako bi poslodavci znali procijeniti što čini rad jednake vrijednosti (čl. 4. st. 2.).

Da sumiram. Direktivom nije zabranjeno poslodavcima da različito plaćaju radnike, makar njihov rad bio jednak ili jednake vrijednosti, ali samo pod uvjetom da se razlike u plaćama temelje na objektivnim rodno-neutralnim kriterijima. Razvijena praksa Suda EU-a trebala bi biti glavna vodilja u definiranju potencijalnih opravdanja za razliku u plaćama muškaraca i žena. Također, jedan od pristupa određivanja rada jednake vrijednosti je upotreba sustava rodno neutralnog ocjenjivanja i klasifikacije radnih mjesta.¹⁵⁸ Države članice, trebale bi propisati obvezu poslodavcima da uspostave rodno neutralne platne strukture kojima je cilj

¹⁵⁷ Izvješće iz 2013., str. 7.

¹⁵⁸ Izvješće iz 2013., str. 8.

osigurati da se plaće određuju na temelju objektivnih parametara, neovisno o tome je li posao obavlja muškarac ili žena. Međutim, većini poslodavaca vjerojatno nije u potpunosti jasan pojam rada jednake vrijednosti. Stoga je vrlo važno da države članice ulože potrebne napore kako bi poslodavcima pružile lako dostupne praktične instrumente, osmišljene radi pružanja pomoći u uspostavljanju sustava rodno-neutralnog ocjenjivanja radnih mjesta i plaća, poput smjernica, kontrolnih popisa ili čak programa osposobljavanja.

Nadalje, Direktivom je radnicima osigurano pravo da u svako doba od poslodavca zatraže i dobiju pisane informacije o svojem pojedinačnom platnom razredu i prosječnim platnim razredima, raščlanjene po spolu, za kategorije radnika koji obavljaju jednak rad kao i oni ili rad vrijednosti jednake njihovu radu (čl. 7. st. 1.). Štoviše, Direktivom je propisana obveza poslodavaca da navedene podatke dostave u razumnom roku, a kao objektivni rok propisan je rok od dva mjeseca (čl. 7. st. 4.). Poslodavcima je, također, propisana i obveza da svake godine obavješćuju svoje radnike o njihovom pravu na primanje informacija i o koracima koje je potrebno poduzeti kako bi to pravo i ostvarili (čl. 7. st. 3.).

Također, novina koju donosi Direktiva je i ta da se radnicima ne smije onemogućiti da otkriju svoju plaću u svrhu ostvarenja načela jednake plaće te države članice trebaju nacionalnim zakonodavstvima zabraniti ugovorne odredbe kojima bi se plaća određivala kao poslovna tajna koju radnici ne smiju otkrivati (čl. 7. st. 5.).

Osim toga, EU je uvidio potrebu da Direktivom uredi pitanje transparentnosti plaća i prije zapošljavanja, a sve u svrhu poboljšanja pregovaračke moći osoba koje se žele zaposliti na određeno radno mjesto. Tako je Direktivom propisana obveza poslodavaca da, primjerice, u objavljenoj obavijesti o slobodnom radnom mjestu, prije razgovora za posao ili na drugi način prije sklapanja bilo kojeg ugovora o radu, podnositeljima zahtjeva za zapošljavanje dadu informacije o početnoj razini plaće ili njezinom rasponu koje su utvrđene na temelju objektivnih, rodno neutralnih kriterija (čl. 5. st. 1.). Dakle, kad bi poslodavci već u oglasu kojim oglašavaju slobodno radno mjesto naveli informacije o plaći, osiguralo bi se da pregovori o plaći između poslodavaca i radnika budu informirani i transparentni.

Jedna od najznačajnija novina koju donosi Direktiva je obveza poslodavaca koji zapošljavaju određen broj radnika da javno objavljuju informacije o postojanju jaza u plaćama između radnika i radnica u njihovoj organizaciji. Obveza izvješćivanja o razlici o plaći propisana je za poslodavce koji zapošljavaju barem 100 radnika, a učestalost podnošenja izvješća se razlikuje ovisno o veličini poduzeća. Tako će poslodavci koji zapošljavaju više od

250 radnika trebati dostaviti navedene informacije do 7. lipnja 2027. te svake godine nakon toga za prethodnu kalendarsku godinu, a poslodavci koji zapošljavaju od 150 do 249 radnika do 7. lipnja 2027. te svake tri godine nakon toga (čl. 9. st. 2.-3.). Jedino je poslodavcima koji zapošljavaju od 100 do 149 radnika produžen rok za prvu objavu koju trebaju izvršiti do 7. lipnja 2031. godine te objavu ponavljati svake tri godine nakon toga (čl. 9. st. 4.). Za poslodavce koji zapošljavaju manje od 100 radnika nije propisana nikakva obveza izvješćivanja o razlici u plaći žena i muškaraca, međutim, oni mogu podatke o rodnoj razlici u plaćama dostavljati dobrovoljno (čl. 9. st. 5.).

S obzirom na činjenicu da bi navedena obveza za poslodavce predstavljala nepoželjne dodatne troškove i administrativna opterećenja, Direktiva predviđa mogućnosti da države članice same preuzmu stvar u svoje ruke i navedene informacije o plaćama prikupljaju na temelju administrativnih podataka, kao što su podatci koje poslodavci dostavljaju poreznim tijelima ili tijelima za socijalnu sigurnost (čl. 9. st. 8.). S obzirom na to da poslodavci na prvo mjesto stavljaju profit, ovakva opcija je zasigurno poželjna jer bi se tako rasteretilo poslodavce, a i osiguralo da podatci stvarno budu prikupljeni i objavljeni. Također, propisana je i obveza država članica u pružanju potpore u obliku tehničke pomoći i osposobljavanja poslodavcima koji zapošljavaju manje od 250 radnika kako bi im olakšali usklađenost s obvezama utvrđenima u ovoj Direktivi (čl. 11.).

Još jedna važna novina je i ta da će poslodavci koji zapošljavaju barem 100 radnika biti obvezni, u taksativno navedenim situacijama, provesti procjenu plaća zajedno s predstavnicima radnika. Zajedničku procjenu plaća bit će potrebno provesti u slučaju da se poslodavac i predstavnici radnika nisu usuglasili da se postojanje razlike u prosječnom platnom razredu između muškaraca i žena od najmanje 5 % u određenoj kategoriji radnika može opravdati objektivnim, rodno neutralnim kriterijima, ili ako poslodavac nije dostavio takvo opravdanje, ili nije ispravio takvu razliku u platnom razredu u roku od šest mjeseci od datuma podnošenja izvješća o plaćama (čl. 10. st. 1.). Zajedničku procjenu plaća trebali bi provesti poslodavci u suradnji s predstavnicima radnika, a u slučaju da predstavnici radnika ne postoje, radnici bi ih trebali imenovati u svrhu zajedničke procjene plaća. Ovaj proces obvezuje poslodavca da surađuje s predstavnicima radnika, a sve u cilju da se identificiraju i isprave nejednakosti u plaćama te da osiguraju pravednije i transparentnije nagrađivanje radnika. Usto, države članice trebale bi poduzeti odgovarajuće mjere kako bi potaknule socijalne partnere da u kolektivnom pregovaranju posvete posebnu pažnju pitanjima jednakih plaća, sukladno nacionalnim sustavima i praksama (čl. 13.).

Kako bi se osigurala pravilna primjena Direktive, nije ju dovoljno samo prepisati u zakon, već se zahtijeva sveobuhvatan pristup te proaktivnost država članica, pa tako i Hrvatske. Implementacija Direktive o transparentnosti plaća u Hrvatskoj može predstavljati izazov, posebice s obzirom na nedostatak razvijenih mjera transparentnosti plaća.¹⁵⁹

Prije svega, važno je educirati poslodavce, radnike i druge relevantne dionike o ciljevima i zahtjevima Direktive. Bilo bi poželjno kad bi Vlada Hrvatske izradila smjernice i upute kako bi pomogla poslodavcima i zaposlenicima u shvaćanju i primjeni Direktive. Nadalje, jasan zakonodavni okvir ključan je za kvalitetnu implementaciju, stoga poslodavci moraju jasno znati koje su njihove obveze glede transparentnosti plaća. Važno je odrediti jasne kriterije o vrsti statističkih podataka koje je potrebno prikupiti.¹⁶⁰ Dakle, potrebno je odrediti hoće li poslodavci imati obvezu izvještavati o općoj razlici u plaćama unutar njihove organizacije ili o razlici u plaćama prema podskupinama, odnosno platnim razredima.

Nadalje, bilo bi poželjno kada bi Hrvatska, u svrhu olakšavanja izračuna rodnog jaza u plaćama, stavila na raspolaganje poslodavcima lako dostupne i besplatne digitalne alate, a kao uzor joj može poslužiti švicarski kalkulator Logib. Još jedan od načina na koji bi Hrvatska mogla olakšati administrativni teret koji će implementacijom ove Direktive pasti na poslodavce, je taj da sama prikupi potrebne podatke o plaćama koje poslodavac dostavlja Hrvatskom zavodu za zapošljavanje. Također, certifikati o jednakim plaćama, poput onog koji koristi Island, mogu poslužiti kao vrijedan alat za smanjenje rodnog jaza u plaćama. Certifikacijom poslodavac dobiva službeno priznanje da je poduzeo proaktivne korake kako bi osigurao jednakost plaća među svojim zaposlenicima. Trenutno je u tijeku kreiranje međunarodnog standarda o ravnopravnosti spolova (*ISO standard for gender equality*) koji će biti registriran od strane Međunarodne organizacije za standardizaciju. Prednost je što se ovakav sustav certifikacije može biti primjenjiv na sve organizacije, bez obzira na njihovu veličinu, lokaciju, područje djelovanja ili nacionalna zakonodavstva, a to je vrlo korisno za poduzeća koja posluju u više zemalja. Uz to, primjena različitih *ISO* standarda, primjerice onih za upravljanje kvalitetom, nije nikakva novost za većinu tvrtki te su one upoznate s metodama implementacije istih.

¹⁵⁹ Ljubić; Rukavina, *op.cit.*, u bilj, 4, str. 73.

¹⁶⁰ OECD. Can pay transparency tools close the gender wage gap?, OECD Employment, Labour and Social Affairs Policy Briefs, 2021., str. 9.

7.2. BOLJI PRISTUP PRAVOSUĐU ZA ŽRTVE DISKRIMINACIJE U PLAĆAMA

Uz mjere za transparentnosti plaća, drugi ključni element kojim se Direktiva bavi je uspostava boljeg pristupa pravosuđu za žrtve diskriminacije u plaćama. Tako su sve države članice dužne omogućiti slobodan i lako dostupan pristup pravosuđu za svakog radnika/icu koji smatra da je oštećen/a zbog kršenja načela jednake plaće te za osobe koje djeluju u njihovo ime. Pravo radnika/ce da zatraži sudsku zaštitu ne prestaje po završetku radnog odnosa, već on/ona ima pravo pokrenuti postupak i nakon (čl. 14.).

Radnik/ca koji/a je pretrpio/jela diskriminaciju ostvarenje svojih prava najčešće može zahtijevati jedino u sudskom sporu protiv poslodavca. Nerijetko se događa da radnici zbog sudskih i ostalih, povezanih troškova kao i zbog nedovoljnog pravnog znanja ne mogu pokrenuti postupak i time zaštititi svoja prava. Imajući u vidu postupovne i financijske poteškoće kojima su radnici kao stranke u sporu suočeni, Direktiva propisuje obvezu država članica da svojim zakonodavnim okvirom predvide mogućnost da udruge, organizacije, tijela za jednakost i predstavnici radnika ili drugi pravni subjekti s legitimnim interesom za zaštitu ravnopravnosti muškaraca i žena imaju pravo pokrenuti svaki upravni ili sudski postupak u pogledu navodnog kršenja pravâ ili obveza u vezi s načelom jednake plaće ili da im se bar omogući sudjelovanje u sudskim postupcima. Dakle, navedeni subjekti trebaju imati pravo, uz prethodno odobrenje radnika, nastupati u ime radnika ili kao potpora radniku (čl. 15.).

Nadalje, radnici koji su pretrpjeli diskriminaciju u pogledu plaća imaju pravo, za pretrpljeni gubitak ili štetu, zatražiti i dobiti potpunu naknadu ili restituciju štete, uključujući potpuni povrat zaostalih dugovanja i povezanih bonusa ili isplate u naravi, naknadu za izgubljene prilike, nematerijalnu štetu te svu štetu prouzročenu drugim relevantnim čimbenicima koji mogu uključivati intersekcijsku diskriminaciju, kao i zatezne kamate. Navedena naknada treba biti dovoljna da radnika koji je pretrpio štetu stavlja u takav položaj u kojem bi se nalazio da nije došlo do štetnog događaja, odnosno diskriminacije temelju spola zbog koje je došlo do niže plaće u odnosu na usporedivog radnika (čl. 16. st. 3.). Istovremeno, naknada bi trebala biti dovoljno visoka da djeluje odvraćajući na poslodavce tako da im kršenje prava radnika djeluje kao neisplativ pothvat (čl. 16. st. 2.).

S obzirom na činjenicu da je radnik u postupcima s poslodavcem slabija strana, Direktivom se nastoji ojačati njegov položaj. Tako je određeno kako žrtve diskriminacije moraju utvrditi činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do izravne ili neizravne diskriminacije (*prima facie* diskriminacija) kako bi se teret dokazivanja nepostojanja

diskriminacije prebacio na poslodavca (čl. 18. st. 1.). Utvrditi tu pretpostavku često nije lak zadatak, niti za žrtve, niti za sudove. Kako bi se riješio taj problem tvorci Direktive ugledali su se na presudu Suda EU u predmetu *Danfoss*¹⁶¹ gdje je utvrđeno kako se teret dokazivanja treba prebaciti na poslodavca, kao tuženika, a radnik/ca pritom ne mora dokazati da se u konkretnom slučaju radi o *prima facie* diskriminaciji u pogledu plaće, ako je sustav plaća sasvim netransparentan. Slijedom navedenog, Direktivom je propisano kako se teret dokazivanja nepostojanja diskriminacije prebacuje na tuženika, u slučaju da poslodavac nije ispunio Direktivom propisane obveze u pogledu transparentnosti plaća, osim ako je kršenje tih obveza bilo očito nenamjerno i manjeg značaja (čl. 18. st. 2.).

Značajna promjena koju donosi Direktiva, u svrhu poboljšavanja položaja žrtve diskriminacije, jest omogućavanje usporedbe s hipotetskim radnikom suprotnog spola, što ranije nije bilo dopušteno prema praksi Suda EU-a. Dakle, u slučaju kad nije moguće utvrditi stvarnog usporedivog radnika, može se koristiti bilo koji dokaz u svrhu dokazivanja navodne diskriminacije, uključujući statističke podatke ili usporedbu s tretmanom koji bi radnik imao u usporedivoj situaciji (čl. 19. st. 3.). Navedeno će omogućiti dokazivanje diskriminacije radnicama zaposlenima u potplaćenim feminiziranim sektorima gdje je teško, ako ne i nemoguće pronaći usporedivog radnika suprotnog spola.

Također, važna novina koju donosi Direktiva je obveza država članica da svojim nacionalnim zakonodavstvima predvide sankcije za one poslodavce koji bi kršili prava i obveze u vezi s načelom jednake plaće (čl. 23. st. 1.). One trebaju biti djelotvorne, proporcionalne i odvraćajuće, a na državama članicama je da odrede za koje je povrede prava i obveza povezanih s načelom jednake plaće, novčana kazna najprikladnija sankcija.¹⁶² Također, sankcijama bi trebali biti uzeti u obzir svi relevantni otegotni i olakotni čimbenici koje odnose na konkretni slučaj, a posebice slučaj interseksijske diskriminacije, odnosno kada se diskriminacija u pogledu plaće na temelju spola kombinira s drugim zaštićenim osnovama diskriminacije (npr. invalidnost) (čl. 23. st. 3.).

Države članice trebale bi odrediti posebne sankcije za „recidiviste“, dakle one koji opetovano krše odredbe u vezi s jednakom plaćom muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti. Kao kazna za takve poslodavce, moglo bi se propisati, primjerice, isključivanje iz svih daljnjih dodjela financijskih poticaja ili postupaka javnih natječaja na određeno vrijeme.

¹⁶¹ Sud EU-a, C-109/88 *Danfoss*, ECLI:EU:C:1989:383.

¹⁶² Paragraf 55. Preambule Direktive o transparentnosti plaća.

Da pojasnim. Osnovna ideja iza zahtjeva za transparentnošću plaća jest prebaciti odgovornost za eventualnu diskriminaciju u plaćama s pojedinaca na poslodavca. Dakle, poslodavac je taj koji je primarno odgovoran da poštuje načelo jednake plaće za jednak rad ili rad jednake vrijednosti te da uspostavi transparentnost plaća u svojoj organizaciji. Ako ne poštuje odredbe ove Direktive, nakon njihove implementacije u nacionalno zakonodavstvo, potrebno je propisati sankcije koje će ga natjerati da ih poštuje. Poslodavce koji nisu ispunili svoje zakonom propisane obveze vezane za transparentnost plaća treba sankcionirati tako da, ako radnica podnese tužbu tvrdeći da je diskriminirana na temelju spola u pogledu plaće, teret dokazivanja da se nije dogodila diskriminacija pada na njih, kao poslodavce. Nadalje, potrebno je propisati prekršajnu odgovornost za neodgovorne poslodavce koji u predviđenom roku ne pruže radnicima na njihov zahtjev informacije o plaći, ne poštuju transparentnost plaća u oglasima za posao, pravovremeno ne objavljuju informacije o rodnom jazu u plaćama ili odbijaju suradnju s predstavnicima radnika prilikom potrebe za revizijom plaća. Slijedom navedenog, Hrvatska će biti obvezna svojim zakonodavstvom propisati novčane kazne za takve poslodavce. Pritom, novčane kazne mogu biti određene u paušalnom ili dnevnom iznosu za svaki dan u kojem poslodavac ostaje u prekršaju. Također, visina novčanih kazni može varirati s obzirom na bruto godišnji promet poslodavca ili ukupnu platnu listu.¹⁶³ Ovaj pristup koristan je jer dovodi do pravednijeg kažnjavanja s obzirom na to da se može pretpostaviti da će veće tvrtke koje ostvaruju veći profit morati platiti veću kaznu. Važno je pojasniti da novčane kazne nisu jedina vrsta sankcija koje države mogu propisati. Tako Hrvatska može odlučiti javno objavljivati popis poslodavaca koji krše zakonske odredbe ili isključiti takve poslodavce iz svih javnih natječaja na određeno vrijeme. Loš publicitet i rizik od ukaljane reputacije mogu potaknuti poslodavce da poštuju norme. Isto tako, moguće je i predvidjeti nagrade u obliku poreznih olakšica za „dobre“ poslodavce, primjerice za one koje u budućnosti ostvare certifikat. Međutim, nije dovoljno sankcije samo propisati zakonima, već ih je potrebno učiniti izvjesnima te predvidjeti nadzorno tijelo koje će provoditi zakon. Stoga, Hrvatska može predvidjeti da za osiguranje provedbe zakona ovlasti Inspektorat rada Ministarstva rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike ili pak neko drugo tijelo, ali je tom tijelu nužno dodijeliti jasne ovlasti.

¹⁶³ Paragraf 55. Preambule Direktive o transparentnosti plaća.

8. MOŽE LI DIREKTIVA O TRANSPARENTNOSTI PLAĆA UKINUTI RODNI JAZ U PLAĆAMA?

Direktiva se temelji na ideji da je nedostatak transparentnosti u plaćama jedan od razloga stalnog rodnog jaza u plaćama, međutim postavlja se pitanje je li transparentnost plaća dovoljna da bi se u potpunosti suzbio rodni jaz?

Da bismo odgovorili na to pitanje, prvo je važno razumjeti kakvi su pravni akti direktive. Direktive, spadaju u vrstu pravnih akata koje donose institucije EU-a radi izvršavanja nadležnosti Unije te su po svojoj prirodi pravno obvezujući akti (čl. 288. UFEU-a). Potrebno je istaknuti kako je svojstvenost direktiva upravo ta što traže prenošenje u nacionalne pravne sustave (za razliku od uredbi). One mogu proizvoditi izravne učinke, ali samo u vertikalnim situacijama. Stoga je direktiva obvezujuća, ali samo u pogledu rezultata koji je potrebno postići, međutim oblik i metoda postizanja tog rezultata prepušteni su na odabir nacionalnim tijelima (čl. 288. st. 3. UFEU-a). Kako je državama ostavljen veći stupanj autonomije, može se kazati kako su direktive fleksibilne pravne naravi.

Da pojasnim. Države članice, bit će obvezatne implementirati Direktivu o transparentnosti plaća u svoje nacionalne pravne sustave, međutim, one svojim zakonodavstvom mogu predvidjeti različita rješenja. Već je prikazom zakonodavnih rješenja nekih europskih država (navedenih u točki 5.), a koje su poslužile kao primjeri dobre prakse, vidljiva raznolikost mjera povećanja transparentnosti na tržištu rada s ciljem smanjenja rodnog jaza u plaćama. Stoga, učinak Direktive o transparentnosti plaća na smanjenje rodnog jaza u plaćama, primarno će ovisiti o tome hoće li države članice, pa tako i Hrvatska, dovoljno kvalitetno implementirati odredbe predmetne Direktive u svoje zakonodavstvo. Također, važno je napomenuti kako se usklađivanjem nacionalnog zakonodavstva s europskim standardima uspostavlja jedino formalna ravnopravnost spolova. Kako bismo postigli stvarnu ravnopravnost nužno je pravilno tumačenje tih normi, a što nije nimalo lagan zadatak.¹⁶⁴ Osobito zabrinjava činjenica da u Hrvatskoj nedostaje temeljno razumijevanje provedbe koncepta rodne ravnopravnosti u praksi.¹⁶⁵

Mjere koje su predviđene Direktivom predstavljaju snažno oružje u borbi protiv diskriminacije u pogledu plaća. Nesporna je činjenica kako će transparentnost plaća omogućit

¹⁶⁴ Vasiljević, Razvoj rodne ravnopravnosti i zabrane diskriminacije, *cit.*, str. 2.

¹⁶⁵ *Ibid.*, str. 16.

radnicima da otkriju i dokažu potencijalnu diskriminaciju na temelju spola u pogledu plaća. Još jedan ključni argument za mjere transparentnosti plaća jest da one omogućuju pojedincima da budu informirani o tome koliko se njihov rad cijeni te je li njihova plaća pravedna u odnosu na druge kolege koji obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti.¹⁶⁶ Također, rasvijetlit će nesvjesnu rodnu pristranost te će potaknuti i same poslodavce da više vode računa o pravednosti sustava plaća.¹⁶⁷ Kako je tvrtkama zasigurno u interesu da se što bolje prezentiraju javnosti, mjerom kojom se određuje obveza poslodavaca da javno objavljuju podatke o rodnom jazu u plaćama, stvara se pritisak na tvrtke da smanje rodni jaz. Tako primjerice, zbog narušenog ugleda određene tvrtke može doći do pada njezinih dionica.

Ipak, valja ponovno istaknuti kako implementacija odredbi Direktive u nacionalno zakonodavstvo, nije isto što i provedba. Dosljedno sprovođenje zakona u praksi predstavlja složen zadatak koji često nailazi na brojne izazove. Provedba mjera za transparentnost može naići na poteškoće zbog financijskih troškova i administrativnih opterećenja koje iziskuje. Prema procjenama Europske komisije obveza izvješćivanja o plaćama poslodavcima može nametnuti troškove do 2.028 eura po organizaciji godišnje, a što bi iznosilo ukupno 38 milijuna eura u svim državama članicama EU-a. Trošak obveznih revizija plaća (*pay audits*) još je i viši, a procjenjuje se na 10 000 eura po organizaciji godišnje ili 188 milijuna eura u svim državama članicama EU-a. Kako bi osigurale što bolju primjenu odredbi Direktive, države članice trebaju nastojati poslodavcima maksimalno olakšati razumijevanje i provedbu odredbi o transparentnosti plaća. Također, ne smiju pretjerano opteretiti mikro, mala i srednjih poduzeća i tako ometati njihovo stvaranje i razvoj.¹⁶⁸

Važno je imati na umu i potencijalne negativne posljedice potpune transparentnosti, budući da razina plaća može imati snažan hijerarhijski učinak te može rezultirati međusobnim udaljavanjem zaposlenika.¹⁶⁹ S obzirom na osjetljivu prirodu informacija o plaćama, dijeljenje podataka o plaćama unutar iste organizacije može dovesti do stvaranja napetosti ili sukoba na radnom mjestu.¹⁷⁰ Rezultati istraživanja provedenog na 353 zaposlenika iz privatnog i javnog sektora u Hrvatskoj, čiji je cilj bio usporediti stavove zaposlenika prema transparentnosti

¹⁶⁶ Hofman, J.; Nightingale, M.; Bruckmayer, M., , Sanjurjo P. Equal Pay for Equal Work: Binding pay-transparency measures, Study for the Committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, European Parliament, Luxembourg, 2020., str. 14.-15.

¹⁶⁷ European Commission, 2023 report on gender equality in the EU (2023.), dostupno na: https://commission.europa.eu/system/files/2023-04/annual_report_GE_2023_web_EN.pdf, str. 24.

¹⁶⁸ Paragraf 65. Preambule Direktive o transparentnosti plaća.

¹⁶⁹ Ljubić; Rukavina, *op.cit.*, u bilj, 4, str. 69.-70.

¹⁷⁰ Equal Pay for Equal Work: Binding pay-transparency measures str. 15.

plaća, pokazali su da zaposlenici u javnom sektoru iskazuju pozitivniji stav prema transparentnosti plaća od zaposlenika u privatnom sektoru.¹⁷¹ Čak 61,4 % zaposlenika u javnom sektoru vjeruje da bi plaće trebale biti transparentne, dok je taj postotak u privatnom sektoru 53,3 %. Također, većina radnika u javnom sektoru (76,1 %) izrazilo je želju raditi za tvrtku s transparentnim sustavom plaća, dok je taj postotak u privatnom sektoru 57,4 %. Nadalje, većina zaposlenika u javnom sektoru (64,2 %) bila bi spremna transparentno komunicirati svoje plaće kolegama, u usporedbi s 48,4 % ispitanika iz privatnog sektora.¹⁷² Slijedom navedenog, prilikom implementacije Direktive o transparentnosti plaća u Hrvatskoj, važno je imati na umu mogući otpor zaposlenika privatnog sektora prema mjerama transparentnosti plaća.

Međutim, važno je osvijestiti kako, čak i dobro implementirana, Direktiva o transparentnosti plaća neće sama po sebi biti dovoljna kako bi se u potpunosti ukinuo rodni jaz u plaćama. Nerealno je očekivati da će uklanjanjem rodnog jaza u plaćama u svakom pojedinom poduzeću automatski doći i do uklanjanja jaza u plaćama u cijeloj državi te do uspostave rodne ravnopravnosti na tržištu rada. Kad bi se na rodni jaz u plaćama gledalo isključivo kao na zbroj razlika u plaćama u svakom poduzeću, zanemarili bismo veliku segregaciju koja postoji između sektora, djelatnosti i poduzeća.¹⁷³

Tome u prilog ide činjenica da, usprkos tome što su neke od država EU-a, navedene kao primjeri dobre prakse u 5. točki ovog rada, imale predviđene u svojim zakonodavstvima mjere transparentnosti i prije donošenja predmetne Direktive, rodni jaz u plaćama i dalje je prisutan u svakoj od spomenutih država. Nordijske zemlje imaju razvijene sustave transparentnosti plaća te se istovremeno fokusiraju na obiteljske politike kako bi poboljšale ravnotežu između poslovnog i privatnog, dok svojim rodno osviještenim politikama aktivno suzbijaju tradicionalne rodne stereotipe i potiču sudjelovanje žena na tržištu rada.¹⁷⁴ Unatoč tome, još uvijek postoji znatan rodni jaz u plaćama koji se kreće od 11,2% Švedskoj do 14,2% u Danskoj.¹⁷⁵ Navedeno se pripisuje segregaciji na tržištu rada, jer žene još uvijek češće biraju određena zanimanja koja su slabije plaćena.¹⁷⁶

¹⁷¹ Načinović Braje, I. i Kuvač, A., *Pay Transparency and Its Effects: A Comparative Analysis of Public and Private Sector*, *Rev. soc. polit.*, god. 29, br. 1, str. 35-50, Zagreb, 2022., 35.

¹⁷² Načinović Braje i Kuvač, *op. cit.* u bilj. 164, str. 43.

¹⁷³ Ljubić; Rukavina, *op. cit.* u bilj. 4, str. 67.

¹⁷⁴ Brose; Gräbe; von Platen, *op. cit.* u bilj. 7, str. 15.

¹⁷⁵ Eurostat. *Gender pay gap statistics*, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics (6.2.2023.)

¹⁷⁶ Brose; Gräbe; von Platen, *op. cit.* u bilj. 7, str. 15.

Zakonsko propisivanje prava na jednaku plaću i mjera transparentnosti nije dovoljno kako bi se smanjile nejednakosti u plaćama između sektora i osiguralo pravedno vrednovanje vještina, posebno onih koje su karakteristične za žene.¹⁷⁷ Upravo zbog toga je nužno uskladiti kolektivno reguliranje plaća kako bismo postavili temelje za pravedno vrednovanje vještina.¹⁷⁸ Stoga, predstavnici radnika igraju važnu ulogu u procesima transparentnosti plaća. Procesi kolektivnog pregovaranja mogu pomoći u uvođenju i praćenju sustava rodno neutralne klasifikacije ili evaluacije poslova.¹⁷⁹ Studije su pokazale da u situaciji kada u tvrtkama postoji prisutnost sindikata, strukturirane radničke zastupljenosti ili su plaće uređene kolektivnim ugovorima, razlike u plaćama obično su manje nego u tvrtkama gdje te mjere nisu prisutne.¹⁸⁰ Procjene ukazuju da svaki postotak povećanja pokrivenosti zaposlenih kolektivnim ugovorima smanjuje rodni jaz u plaćama za 0,16%.¹⁸¹

Međutim, u Hrvatskoj je razina pokrivenosti zaposlenih kolektivnim ugovorima ispod prosjeka EU-a te je 2014. godine iznosila 53%.¹⁸² Također, provedena istraživanja ukazuju da postoji niska razina uključenosti rodnog aspekta u dnevni red kolektivnih pregovora u Hrvatskoj. Ti pregovori uglavnom su se ograničavali na zaštitu dostojanstva radnika od uznemiravanja te na prava usmjerena prema balansiranju obveza rada, obitelji i privatnog života, iako su potonja prava relativno nedovoljno razvijena. Što se tiče jednakosti plaća, primijećene su samo osnovne odredbe koje generalno propisuju obvezu jednakosti plaća žena i muškaraca, i to kod vrlo malog broja kolektivnih ugovora.¹⁸³

Zaključno, podizanje svijesti o jednakom postupanju muškaraca i žena u područjima zapošljavanja i rada ne bi se trebalo ograničiti samo na zakonodavne mjere;¹⁸⁴ države članice, pa tako i Hrvatska, trebaju raditi na poboljšanju edukacije i obrazovanje u svrhu uklanjanja stereotipa, predrasuda, seksizma te borbe protiv diskriminacije.¹⁸⁵

¹⁷⁷ Ljubić; Rukavina, *op. cit.* u bilj. 4, str. 54.

¹⁷⁸ *Ibid.*

¹⁷⁹ OECD, *op. cit.* 253, str. 3.

¹⁸⁰ Brose, Gräbe, von Platen, *op. cit.* u bilj. 7, str. 13.

¹⁸¹ Petrović, *op. cit.* u bilj. 29, str. 28.

¹⁸² *Ibid.*, str. 36.

¹⁸³ Ljubić; Rukavina, *op. cit.* u bilj. 4, str. 73.

¹⁸⁴ Paragraf 38. Preambule Preinačene Direktive.

¹⁸⁵ Vasiljević, Razvoj rodne ravnopravnosti i zabrane diskriminacije, *cit.*, str. 1.

ZAKLJUČAK

Na temelju evaluacije primjene Preinačene Direktive, EU je zaključio kako je transparentnost plaća, uz nedostatak jasnoće pojma rada jednake vrijednosti i proceduralnih prepreka, ključna smetnja učinkovitoj primjeni načela jednake plaće. Također, pandemija bolesti COVID-19 uzrokovala je negativan pomak u ostvarivanju rodne ravnopravnosti i položaju žena na tržištu rada te bi zbog posljedica pandemije moglo doći do povećanja rodnog jaza u plaćama. Ističući nužnosti rodno osjetljivog oporavka gospodarstva i s ciljem unaprjeđenja primjene načela jednake plaće te ukidanja rodnog jaza u plaćama, EU donosi Direktivu o transparentnosti plaća.

Cilj ovog rada bio je dati odgovor na pitanje jesu li mjere predviđene novom Direktivom o transparentnosti plaća dostatne kako bi se u potpunosti ukinuo rodni jaz u plaćama. Na temelju analize relevantne stručne literature, statističkih podataka te zakonskih propisa, odgovor na temeljno istraživačko pitanje rada nije potvrđan.

Dakle, važno je rodni jaz u plaćama sagledati kao rezultat strukturnih problema koji proizlaze iz niza povezanih čimbenika, pri čemu je segregacija na tržištu rada jedan od ključnih faktora. U radu je objašnjeno kako izračunom rodnog jaza u plaćama dobivamo postotak koji pokazuje koliko su prosječne plaće žena manje u odnosu na plaće muškaraca. Iako se dio te razlike, zasigurno, može pripisati diskriminaciji na temelju spola u pogledu plaća, veći dio nastaje zbog problema segregacije zanimanja i obrazovanja.

Direktiva o transparentnosti plaća predstavlja odlično oružje u borbi protiv diskriminacije u pogledu plaća jer olakšava žrtvama diskriminacije otkrivanje i dokazivanje nepravednih razlika u plaćama. Mjerama transparentnosti iz predmetne Direktive rasvijetlit će se nesvjesta rodna pristranost te će se prebaciti odgovornost na poslodavce da u suradnji s predstavnicima radnika više vode računa o pravednosti sustava plaća i da u tu svrhu uspostave rodno neutralne platne strukture. Obveza poslodavaca da objavljuju razlike u plaćama, stvorit će pritisak na poslodavce da nastoje smanjiti rodnu razliku u plaćama u svojoj organizaciji. Međutim, čak i u slučaju da dođe do potpunog uklanjanja rodnog jaza u plaćama u svakom poduzeću, ne možemo očekivati da će se to odraziti na potpuno uklanjanje rodnog jaza na razini cijele države. Ipak, žene su te koje su pretežno zaposlene na slabije plaćenim zanimanjima i sektorima, dok su vodeće pozicije uglavnom rezervirane za muškarce. Također, zabrinjavajuće je kako feminizacijom sektora, uglavnom dolazi do pojeftinjenja radne snage.

Svjestan činjenice da mjere transparentnosti iz Direktive o transparentnosti plaća nisu dovoljne da bi se u potpunosti ukinuo rodni jaz u plaćama, EU nije stao samo na tom rješenju. Prepoznajući da žene teško ostvaruju svoj puni karijerni kapacitet zbog raznih stereotipa, u travnju 2019. godine usvojena je nova Direktiva o ravnoteži poslovnog i privatnog¹⁸⁶, a u studenom 2022. godine usvojena je Direktiva o poboljšanju rodne ravnoteže među direktorima uvrštenih trgovačkih društava i o povezanim mjerama¹⁸⁷ koja ima za cilj riješiti problem tzv. staklenog stropa. Kako u prosijeku žene dominiraju kao primateljice minimalne plaće, u listopadu 2022. godine usvojena je Direktiva o primjerenim minimalnim plaćama u EU¹⁸⁸ koja kao primarni cilj ima iskorjenjivanje siromaštva, a sporedno nastoji djelovati na smanjenje rodnog jaza u plaćama.

Iako Direktiva o transparentnosti plaća nije sama po sebi dostatna da bi se suzbio rodni jaz u plaćama, nipošto je ne smijemo podcijeniti jer ona doista predstavlja najbolji alat, koji je do sada donesen, za borbu protiv diskriminacije u plaćama. Kako bi ostvarila svoj puni potencijal, važno je da ju države članice kvalitetno implementiraju. Za uspješnu implementaciju Direktive o transparentnosti plaća, osim usklađivanja pravnog okvira, potrebno je pomoći poslodavcima i radnicima u razumijevanju i primjeni Direktive, a u tome je ključna edukacija i osvještavanje radnika i poslodavaca o potrebama mjera za transparentnost plaća. Također, potrebno je uspostaviti sustave praćenja i izvještavanja kako bi se osiguralo redovito objavljivanje relevantnih informacija o plaćama od strane poslodavaca, uz uvođenje odgovarajućih sankcija za nepoštivanje zahtjeva Direktive. Vrlo je važno osigurati tehničku podršku i alate za prikupljanje, obradu i analizu podataka o plaćama, u svrhu olakšavanja poslodavcima provedbe zahtjeva iz Direktive. Kao posljednje, ali ne i manje važno, potrebno je poticati socijalni dijalog te redovito pratiti i evaluirati provedbu Direktive radi identifikacije problema i poduzimanja korektivnih mjera.

Iz analize stanja u Hrvatskoj, vidljivo je kako Hrvatska u svom zakonodavstvu propisuje pravo radnika/ca na jednaku plaću za jednak rad ili rad jednake vrijednosti. Međutim, nedostatak dostupnih informacija o sudskoj praksi u pogledu ove tematike otežava utvrđivanje učinkovitosti primjene navedene odredbe. Stoga, možemo samo nagađati koliki se

¹⁸⁶ Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU, SL 188/79, 12.7.2019.

¹⁸⁷ Direktiva (EU) 2022/2381 Europskog parlamenta i Vijeća od 23. studenoga 2022. o poboljšanju rodne ravnoteže među direktorima uvrštenih trgovačkih društava i o povezanim mjerama, SL 315/44, 7.12.2022.

¹⁸⁸ Direktiva (EU) 2022/2041 Europskog parlamenta i Vijeća od 19. listopada 2022. o primjerenim minimalnim plaćama u Europskoj uniji, SL 275/33, 25.10.2022.

udio u postotku rodnog jaza u plaćama, uistinu, može pripisati diskriminaciji na temelju spola u pogledu plaća te je li pravo na jednaku plaću samo ukras u zakonu ili ima praktičnu primjenu. Također, uvidom u stanje u Hrvatskoj, jasno je kako transparentnost plaća gotovo i da ne postoji, što rezultira značajnim zaostajanjem Hrvatske u odnosu na države EU-a koje su već i prije predmetne Direktive imale ugrađene mjere transparentnosti plaća u svojim zakonodavstvima. Stoga, možemo predvidjeti kako će nagla promjena izazvati značajne reakcije u društvu. Za uspješnu implementaciju, ključna je proaktivnost države, no zabrinjava činjenica da je do sada postojao nedostatak političke volje hrvatskih vlada za rješavanje pitanja rodne neravnopravnosti. Slijedom navedenog, Hrvatsku čeka veliki zadatak pri implementaciji Direktive o transparentnosti plaća. Preostaje nam čekati kako bismo saznali hoće li implementacija mjera za transparentnost plaća iz Direktive biti uspješna i hoće li sve navedene direktive koje su donesene s ciljem poboljšanja položaja žena na tržištu rada te ukidanja rodnog jaza u plaćama, uroditi plodom.

LITERATURA

KNJIGE, ČLANCI I PUBLIKACIJE

1. Borić, R. Pojmovnik rodne terminologije prema standardima Europske unije. Zagreb: Ured za ravnopravnost spolova Vlade RH, 2007.
2. Brose K.; Gräbe C.; von Platen H. Policy Study Creating Momentum for Fair Pay: Assessing Policies with Leverage, Foundation for European Progressive Studies; Fondation Jean Jaurès; Fair Pay Innovation Lab, 2022.
3. Državni zavod za statistiku (2023.). Žene i muškarci u Hrvatskoj 2023., dostupno na: https://podaci.dzs.hr/media/cr5nm1o5/women_and_man_2023.pdf (10.1.2024.)
4. European Commission. 2023 report on gender equality in the EU, 2023., dostupno na: https://commission.europa.eu/system/files/2023-04/annual_report_GE_2023_web_EN.pdf (18.12.2023.)
5. Grgurev I., Jednaka plaća za jednak rad ili rad jednake vrijednosti, Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu, Vol. 56 br. 4, 2006. str. 1103- 1142.
6. Grgurev, I. Pravni pristupi rješavanju problema rodnog jaza u plaćama, u: Snježana Vasiljević (ur.), Rodna ravnopravnost: Pravo i politike. Zagreb: Pravni fakultet u Zagrebu, 2023.
7. Grujić Vučković A., Diskriminacija žena na tržištu rada u Republici Hrvatskoj, Karlovac, 2021.
8. Hofman, J.; Nightingale, M.; Bruckmayer, M., , Sanjurjo P. Equal Pay for Equal Work: Binding pay-transparency measures, Study for the Committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, European Parliament, Luxembourg, 2020.
9. International Labour Organization, ILO Constitution, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_818973.pdf (10.12.2023.).
10. Izvješće Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2011. (2012.). Zagreb: Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, dostupno na: https://www.prs.hr/application/uploads/IZVJE%C5%A0%C4%86A/01_Izvje%C5%A1%C4%87e_o_radu_za_2011.pdf (13.2.2024.).

11. Izvješće Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2021. (2022.). Zagreb: Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, dostupno na: https://www.prs.hr/application/uploads/Godi%C5%A1nje_izvje%C5%A1%C4%87e_2021_FINAL.pdf (13.2.2024.).
12. Izvješće Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2022. (2023.). Zagreb: Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, dostupno na: https://www.prs.hr/application/uploads/Izvje%C5%A1%C4%87e_o_radu_PRS_u_2022_cjelo.pdf (13.2.2024.).
13. J. Hofman, M. Nightingale, M. Bruckmayer, P. Sanjurjo (2020.) Europe Equal Pay for Equal Work: Binding pay-transparency measures
14. Jurčević V.; Kvartuč D. Sprječavanje diskriminacije žena u radnom pravu u cilju ostvarenja formalne i supstancijalne jednakosti, *Pravnik : časopis za pravna i društvena pitanja*, Vol. 55, br. 107, 2021.
15. Kučer, Lana. Zakon o radu- rodna analiza, CESI – Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje, 2022.
16. Ljubić, V.; Rukavina, M. Smjernice nacionalnog zakonodavnog okvira za jednake plaće i mirovine. Zagreb: Pravobranitelj/ica za ravnopravnost spolova Republike Hrvatske, 2021.
17. Načinović Braje, I.; Kuvač, A. Pay Transparency and Its Effects: A Comparative Analysis of Public and Private Sector, *Rev. soc. polit.*, god. 29, br. 1, str. 35-50, Zagreb, 2022.
18. OECD. Can pay transparency tools close the gender wage gap?, *OECD Employment, Labour and Social Affairs Policy Briefs*, 2021.
19. Petrović J. A. Model kolektivnog ugovora - Rodni aspekt kolektivnog pregovaranja. Zagreb: Sindikat umirovljenika Hrvatske, 2020.
20. Potočnjak, Ž.; Grgurev I.; Grgić, A. Dokazivanje prima facie diskriminacije, u: Uzelac, Alan; Garašić, Jasnica; Maganić, Aleksandra (ur.) *Djelotvorna pravna zaštita u pravičnom postupku, Izazovi pravosudnih transformacija na jugu Europe, Liber amicorum Mihajlo Dika*. Zagreb: Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, 2013.
21. Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova (2023). *Izvješće o radu Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2022. godinu*
22. Tkalčec, Anamarija. Priručnik za edukacije o rodnom jazu u plaćama i mirovinama. CESI – Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje, 2020.

23. Vasiljević S.; Balen B., Zakon o suzbijanju diskriminacije u svjetlu europskog prava: sadržaj i sankcije, Policija i sigurnost, Vol. 18 No. 2, 2009.
24. Vasiljević, S. Razvoj rodne ravnopravnosti i zabrane diskriminacije, u: Snježana Vasiljević (ur.), Rodna ravnopravnost: Pravo i politike. Zagreb: Pravni fakultet u Zagrebu, 2023.
25. Vinković, M. Rodna (ne)ravnopravnost na tržištu rada, u: Snježana Vasiljević (ur.), Rodna ravnopravnost: Pravo i politike. Pravo i politike. Zagreb: Pravni fakultet u Zagrebu, 2023.

PRAVNI IZVORI:

1. Nacionalni plan za ravnopravnost spolova za razdoblje do 2027., s pripadajućim Akcijskim planom za razdoblje do 2024., (2023.). Zagreb: Ureda za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske, dostupno na: <https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages//dokumenti/NPRS%202027%20APRS%202024//Nacionalni%20plan%20za%20ravnopravnost%20spolova,%20za%20razdoblje%20do%202027..pdf> (13.2.2024.).
2. Nacionalna politika za ravnopravnost spolova za razdoblje od 2011. do 2015. godine, *Narodne novine* br. 88/2011.
3. Direktiva (EU) 2023/970 Europskog parlamenta i Vijeća od 10. svibnja 2023. o jačanju primjene načela jednakih plaća muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti plaća i mehanizama izvršenja (Tekst značajan za EGP), SL 132/21, 17.05.2023.
4. Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka), SL L 204, 26.7.2006.
5. MOR, Konvencija br. 100 o jednakosti plaća radnika i radnica za rad jednake vrijednosti, 1951., NN-MU br. 3-24/00.
6. Nacionalna politika za ravnopravnost spolova za razdoblje od 2011. do 2015. godine, *Narodne novine* br. 88/2011.
7. Preporuka Komisije 2014/124/EU od 7. ožujka 2014. o jačanju načela jednake plaće za muškarce i žene transparentnim putem, SL L 69, 8.3.2014.
8. Ugovor o funkcioniranju Europske Unije (pročišćena verzija), SL C 202/47, 7.6.2016.

9. Zakon o mirovinskom osiguranju, *Narodne Novine* br. 157/13, 151/14, 33/15, 93/15, 120/16, 18/18, 62/18, 115/18, 102/19, 84/21, 119/22.
10. Izvješće o primjeni Direktive 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka), 2013., COM/2013/0861 final.
11. Povelje Europske Unije o temeljnim pravima, SL C 202/389, 7.6.2016.
12. Zakon o ravnopravnosti spolova, *Narodne Novine* br. NN 82/08, 69/17.
13. Zakon o suzbijanju diskriminacije, *Narodne Novine* br. 85/08, 112/12 .
14. Ustav Republike Hrvatske, *Narodne Novine* br. 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14.
15. Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU, SL 188/79, 12.7.2019.
16. Direktiva (EU) 2022/2041 Europskog parlamenta i Vijeća od 19. listopada 2022. o primjerenim minimalnim plaćama u Europskoj uniji, SL 275/33, 25.10.2022.
17. Direktiva (EU) 2022/2381 Europskog parlamenta i Vijeća od 23. studenoga 2022. o poboljšanju rodne ravnoteže među direktorima uvrštenih trgovačkih društava i o povezanim mjerama, SL 315/44, 7.12.2022.

SUDSKA PRAKSA:

1. Odluka i Rješenje Ustavnog suda Republike Hrvatske, posl. broj: U-I-1152/2000, od 18. travnja 2007. godine.
2. Sud EU-a , C- 43/ 75 od 8.4.1976., Gabrielle Defrenne / Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena, ECLI:EU:C:1976:56.
3. Sud EU-a, C-129/79 od 27.3.1980., Macarthys Ltd. / Wendy Smith, ECLI:EU:C:1980:103.
4. Sud EU-a, C-96/80 od 31.3.1981., J. P. Jenkins / Kingsgate Ltd., ECLI:EU:C:1981:80.
5. Sud EU-a, C-157/86 od 4.2.1988., Mary Murphy i drugi / An Bord Telecom Eireann, ECLI:EU:C:1988:62.
6. Sud EU-a, C-109/88 od 17. 10. 1989., Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark / Dansk Arbejdsgiverforening, za Danfoss, ECLI:EU:C:1989:383.
7. Sud EU-a, C-127/92 od 27. 10. 1993., Dr. Pamela Mary Enderby / Frenchay Health Authority i Secretary of State for Health, ECLI:EU:C:1993:859.

8. Sud EU-a, C-309/97 od 11. 5. 1999., Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse / Wiener Gebietskrankenkasse, ECLI:EU:C:1999:241
9. Sud EU-a C-381/99 od 26.6.2001., Susanna Brunnhofer / Bank der österreichischen Postsparkasse AG, [2001] ECR I-4961.
10. Sud EU-a, C-320/00 od 27.9.2002., A. G. Lawrence et al. / Regent Office Care Ltd., Commercial Catering Group and Mitie Secure Services Ltd., ECLI:EU:C:2002:498.

MREŽNI IZVORI

1. Europski parlament. Razlika u plaćama muškaraca i žena: definicija i uzroci, 4.4.2023., <https://www.europarl.europa.eu/news/hr/headlines/society/20200109STO69925/razlika-u-placama-muskaraca-i-zena-definicija-i-uzroci> (18.1.2024.).
2. Državni zavod za statistiku. Prosječne mjesečne neto i bruto plaće zaposlenih prema spolu u prvom tromjesečju 2023. 19.5.2023., <https://podaci.dzs.hr/2023/hr/58147> (4.3.2024.).
3. Državni zavod za statistiku. Prosječne mjesečne neto i bruto plaće zaposlenih prema spolu u drugom tromjesečju 2023. 21.8.2023., <https://podaci.dzs.hr/2023/hr/58133> (4.3.2024.).
4. Državni zavod za statistiku. Prosječne mjesečne neto i bruto plaće zaposlenih prema spolu u trećem tromjesečju 2023. 21.11.2023., <https://podaci.dzs.hr/2023/hr/58135> (4.3.2024.).
5. Državni zavod za statistiku. Prosječne mjesečne neto i bruto plaće zaposlenih prema spolu u četvrtom tromjesečju 2023. 20.2.2024., <https://podaci.dzs.hr/2023/hr/58137> (4.3.2024.).
6. Equal pay analysis with Logib, dostupno na: <https://www.logib.admin.ch/home> (12.2.2024.).
7. European Institute for Gender Equality. Gender Equality Index for Croatia, 2023. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/HR> (12.2.2024.).
8. Eurostat. Gender pay gap statistics, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics (6.2.2023.).
9. Financial Times. Sweden shows that pay transparency works, 27.7.2017. <https://www.ft.com/content/2a9274be-72aa-11e7-93ff-99f383b09ff9> (2.12.2023.).
10. ILO. Requested reports and replies to CEACR comments: Croatia, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:14000:0::NO::P14000_COUNTRY_ID:102700 (15.1.2024.).

11. Vijeće Europske Unije. Transparentnost plaća u EU-u, <https://www.consilium.europa.eu/hr/policies/pay-transparency/> (10.12.2023.).
12. Đulabić, V. Što (ne) uređuje Zakon o plaćama u državnoj službi i javnim službama (2024.), <https://www.iusinfo.hr/aktualno/kolumne/sto-ne-ure%C4%91uje-zakon-o-placama-u-drzavnoj-sluzbi-i-javnim-sluzbama-58054> (14.2.2024.).
13. European Commission. The European Pillar of Social Rights in 20 principles, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1606&langId=en> (10.12.2023.).