



*Odbor za zapošljavanje i socijalna pitanja
Odbor za prava žena i rodnu ravnopravnost*

2021/0050(COD)

2.9.2021

*****I**

NACRT IZVJEŠĆA

o Prijedlogu direktive Europskog parlamenta i Vijeća o jačanju primjene načela jednakih plaća muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti plaća i provedbenih mehanizama
(COM(2021)0093 – C9-0089/2021 – 2021/0050(COD))

Odbor za zapošljavanje i socijalna pitanja
Odbor za prava žena i rodnu ravnopravnost

Izvjestiteljice: Samira Rafaela, Kira Marie Peter-Hansen

Oznake postupaka

- * Postupak savjetovanja
- *** Postupak suglasnosti
- ***I Redovni zakonodavni postupak (prvo čitanje)
- ***II Redovni zakonodavni postupak (drugo čitanje)
- ***III Redovni zakonodavni postupak (treće čitanje)

(Navedeni se postupak temelji na pravnoj osnovi predloženoj u nacrtu akta.)

Izmjene nacrta akta

Amandmani Parlamenta u obliku dvaju stupaca

Brisanja su označena ***podebljanim kurzivom*** u lijevom stupcu. Izmjene su označene ***podebljanim kurzivom*** u oboma stupcima. Novi tekst označen je ***podebljanim kurzivom*** u desnom stupcu.

U prvom i drugom retku zaglavlja svakog amandmana naznačen je predmetni odlomak iz nacrta akta koji se razmatra. Ako se amandman odnosi na postojeći akt koji se želi izmijeniti nacrtom akta, zaglavlje sadrži i treći redak u kojem se navodi postojeći akt te četvrti redak u kojem se navodi odredba akta na koju se izmjena odnosi.

Amandmani Parlamenta u obliku pročišćenog teksta

Novi dijelovi teksta označuju se ***podebljanim kurzivom***. Brisani dijelovi teksta označuju se oznakom ■ ili su precrtani. Izmjene se naznačuju tako da se novi tekst označi ***podebljanim kurzivom***, a da se zamijenjeni tekst izbriše ili precrta.

Iznimno, izmjene strogo tehničke prirode koje unesu nadležne službe prilikom izrade konačnog teksta ne označuju se.

SADRŽAJ

Stranica

NACRT ZAKONODAVNE REZOLUCIJE EUROPSKOG PARLAMENTA	5
OBRAZLOŽENJE	83

NACRT ZAKONODAVNE REZOLUCIJE EUROPSKOG PARLAMENTA

o Prijedlogu direktive Europskog parlamenta i Vijeća o jačanju primjene načela jednakih plaća muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti plaća i provedbenih mehanizama (COM(2021)0093 – C9-0089/2021 – 2021/0050(COD))

(Redovni zakonodavni postupak: prvo čitanje)

Europski parlament,

- uzimajući u obzir Prijedlog Komisije upućen Europskom parlamentu i Vijeću (COM(2021)0093),
 - uzimajući u obzir članak 294. stavak 2. i članak 157. stavak 3. Ugovora o funkcioniranju Europske unije, u skladu s kojima je Komisija podnijela Prijedlog Parlamentu (C9-0089/2021),
 - uzimajući u obzir članak 294. stavak 3. Ugovora o funkcioniranju Europske unije,
 - uzimajući u obzir mišljenje Europskog gospodarskog i socijalnog odbora od 9. lipnja 2021.¹,
 - uzimajući u obzir članak 59. Poslovnika,
 - uzimajući u obzir zajednička razmatranja Odbora za zapošljavanje i socijalna pitanja i Odbora za prava žena i rodnu ravnopravnost u skladu s člankom 58. Poslovnika,
 - uzimajući u obzir izvješće Odbora za zapošljavanje i socijalna pitanja i Odbora za prava žena i rodnu ravnopravnost (A9-0000/2021),
1. usvaja sljedeće stajalište u prvom čitanju;
 2. poziva Komisiju da predmet ponovno uputi Parlamentu ako zamijeni, bitno izmijeni ili namjerava bitno izmijeniti svoj Prijedlog;
 3. nalaže svojem predsjedniku da stajalište Parlamenta proslijedi Vijeću, Komisiji i nacionalnim parlamentima.

¹ SL C 341, 16.6.2021., str. 84.

Amandman 1

Prijedlog direktive Uvodna izjava 3.

Tekst koji je predložila Komisija

(3) Člankom 157. stavkom 1. UFEU-a svaka se država članica obvezuje da osigura primjenu načela o jednakim plaćama muškaraca i žena za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti.

Izmjena

(3) Člankom 157. stavkom 1. UFEU-a svaka se država članica obvezuje da osigura primjenu načela o jednakim plaćama muškaraca i žena za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti. ***U članku 157. stavku 3. UFEU-a predviđeno je donošenje mjera kojima će se osigurati primjena načela „jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada, uključujući načelo jednake plaće za jednak rad odnosno rad jednake vrijednosti.”***

Or. en

Amandman 2

Prijedlog direktive Uvodna izjava 4.

Tekst koji je predložila Komisija

(4) ***Člankom 23.*** Povelje Europske unije o temeljnim pravima ***predviđa*** se da ravnopravnost žena i muškaraca mora biti osigurana u svim područjima, uključujući zapošljavanje, rad i plaću.

Izmjena

(4) ***Člancima 21. i 23.*** Povelje Europske unije o temeljnim pravima ***(„Povelja”)zabranjuje se svaka diskriminacija na temelju spola, utvrđuje se pravo na jednako postupanje te se predviđa*** da ravnopravnost žena i muškaraca mora biti osigurana u svim područjima, uključujući zapošljavanje, rad i plaću.

Or. en

Amandman 3

Prijedlog direktive Uvodna izjava 4.a (nova)

Tekst koji je predložila Komisija

Izmjena

(4a) *Načelo jednake plaće za muškarce i žene jedna je od temeljnih vrijednosti Unije, uvedena Ugovorom iz Rima 1957. Međutim, uklanjanje rodne razlike u plaći i dalje je velik izazov jer žene diljem Unije i dalje zarađuju nerazmjerno manje od muškaraca. Rodna razlika u plaći u Uniji 2019. iznosila je 14,1 %^{1a}, uz znatne razlike među državama članicama, te se u posljednjih deset godina tek neznatno smanjila. Stupanj diskriminacije u plaćama još je veći za žene koje su izložene intersekcijskim oblicima diskriminacije na temelju, među ostalim, rasnog, etničkog ili socijalnog podrijetla, migracijskog statusa, vjere ili uvjerenja, seksualne orijentacije ili invaliditeta.*

^{1a} https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_levels_var_y_significantly_across_EU

Or. en

Amandman 4

Prijedlog direktive Uvodna izjava 4.b (nova)

Tekst koji je predložila Komisija

Izmjena

(4b) *Načelo jednake plaće za jednak rad ili rad jednake vrijednosti, kako je utvrđeno u članku 157. UFEU-a i dosljedno tumačeno u sudskoj praksi Suda Europske unije („Sud”) o rodnoj diskriminaciji, važan je aspekt načela jednakog postupanja prema muškarcima i*

ženama te je temeljni dio pravne stečevine Unije. Međutim, budući da rodna razlika u plaći i dalje postoji, primjereno je uvesti dodatne odredbe za provedbu članka 157. UFEU-a.

Or. en

Amandman 5

Prijedlog direktive Uvodna izjava 5.

Tekst koji je predložila Komisija

(5) *U načela europskog stupa* socijalnih prava⁴¹, koji su zajedno proglasili Europski parlament, Vijeće i Komisija, *ubrajaju se jednako postupanje i jednake* mogućnosti za žene i muškarce *te* pravo na jednaku plaću za rad jednake vrijednosti.

41

https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_hr

Izmjena

(5) *Europski stup* socijalnih prava⁴¹, koji su zajedno proglasili Europski parlament, Vijeće i Komisija, *sadržava, posebno u načelima br. 2, 5 i 7, načela jednakog postupanja i jednakih* mogućnosti za žene i muškarce, *uključujući u pogledu sudjelovanja na tržištu rada, uvjeta zapošljavanja i napretka u karijeri;* pravo na jednaku plaću za rad jednake vrijednosti; *pravo na pravedno i jednako postupanje u pogledu radnih uvjeta i pristupa socijalnoj zaštiti i osposobljavanju, bez obzira na vrstu i trajanje radnog odnosa te pravo radnika da ih se u pisanom obliku na početku zaposlenja obavijesti o njihovim pravima i obvezama.*

41

https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_hr

Or. en

Amandman 6

Prijedlog direktive Uvodna izjava 7.a (nova)

Tekst koji je predložila Komisija

Izmjena

(7a) U Preporuci Komisije 2014/124/EU^{1a} na države članice apelira se da uvedu mjere za transparentnost plaća i da, u skladu sa sudskom praksom Suda, razjasne koncept jednake plaće za rad jednake vrijednosti u svojem nacionalnom pravu na temelju objektivnih kriterija, kao što su zahtjevi u pogledu obrazovanja, stručnosti i osposobljavanja, vještine, uloženi trud i odgovornost, obavljeni posao i priroda predmetnih zadaća, te je iznesen niz temeljnih mjera za pomoć državama članicama u unapređenju tog načela. U Izvješću Komisije od 20. studenoga 2017. o provedbi Preporuke Komisije o jačanju načela jednake plaće za muškarce i žene transparentnim putem istaknuto je da je samo mali broj država članica prilagodio svoje nacionalne pravne sustave u cilju jačanja načela jednake plaće za rad jednake vrijednosti kao odgovor na Preporuku te je stoga istaknuto da su potrebne daljnje ciljane mjere na razini Unije kako bi se ostvarila transparentnost plaća.

^{1a} 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.).

Or. en

Amandman 7

Prijedlog direktive Uvodna izjava 8.a (nova)

Tekst koji je predložila Komisija

Izmjena

(8a) Pandemija bolesti COVID-19 i njezine gospodarske i socijalne posljedice nerazmjerno su utjecale na žene i rodnu ravnopravnost te je gubitak radnih mjesta najveći u sektorima u kojima prevladavaju žene^{1a}, a posljedice pandemije dodatno će povećati rodne nejednakosti i rodnu razliku u plaći, osim ako se u odgovor za oporavak ne uključi rodna perspektiva. Zbog posljedica pandemije bolesti COVID-19 još je hitnije uhvatiti se u koštac s pitanjem jednake plaće za jednak rad ili rad jednake vrijednosti.

^{1a} *Izvyješće Europskog parlamenta o rodnoj perspektivi tijekom i poslije razdoblja krize uzrokovane bolešću COVID-19 (2020/2121(INI)) EIGE, izvješće „Siromaštvo, rod i intersekcijske nejednakosti”: Izvyješće, <https://eige.europa.eu/publications/poverty-gender-and-intersecting-inequalities-in-the-eu> Europska komisija, Izvyješće o rodnoj ravnopravnosti u EU-u za 2021. https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2021_en.pdf*

Or. en

Amandman 8

Prijedlog direktive Uvodna izjava 8.b (nova)

Tekst koji je predložila Komisija

Izmjena

(8b) Horizontalna segregacija strukturni je problem koji znatno doprinosi rodnoj razlici u plaći i uzrok je složenih izazova u ostvarenju kvalitetnih radnih mjesta i načela jednake plaće.

Pandemija bolesti COVID-19 pokazala je i vrijednost, vidljivost i priznavanje rada koji žene obavljaju u najizloženijim uslugama, kao što su zdravstvena skrb, čišćenje, skrb za djecu, socijalna skrb i rezidencijalna skrb za starije osobe i druge odrasle osobe kojima je potrebna skrb.

Or. en

Amandman 9

Prijedlog direktive Uvodna izjava 8.c (nova)

Tekst koji je predložila Komisija

Izmjena

(8c) Rodnu razliku u plaći uzrokuju brojni strukturni čimbenici, a neki od njih mogu se pripisati izravnoj i neizravnoj rodnoj diskriminaciji u plaći. Ti čimbenici uključuju rodnu segregaciju na tržištu rada i u sektorima, ustaljeno podcjenjivanje rada žena, tradicionalne rodne stereotipe kao što su očekivanja da žene budu primarni skrbnici za djecu i odrasle osobe kojima je potrebna skrb, nedostatak usluga za ostvarivanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života i službi za pružanje potpore te nesvjesna rodna pristranost na radnom mjestu. Nesvjesnu rodnu pristranost čine nenamjerne i automatske mentalne asocijacije povezane s rodom koje proizlaze iz tradicije, normi, vrijednosti, kulture, stereotipa ili iskustva. Ti čimbenici dovode do prekida u karijeri, prekida rada, rada na nepuno radno vrijeme, nesigurnih plaća i uvjeta, ukorijenjenih „staklenih stropova” i „ljepljivih podova” te rodne pristranosti u strukturama plaća i institucijama za utvrđivanje plaća, što dovodi do rodne razlike u mirovinama koja je više nego dvostruko veća od rodne razlike u plaći.

Amandman 10

Prijedlog direktive Uvodna izjava 9.

Tekst koji je predložila Komisija

(9) ***Razliku u plaći na temelju spola uzrokuju razni čimbenici, a neki od njih mogu se pripisati izravnoj i neizravnoj rodnoj diskriminaciji u plaći.*** Opći nedostatak transparentnosti o platnim razredima unutar organizacija pridonosi situaciji u kojoj rodna diskriminacija u plaćama i rodne predrasude mogu ostati neotkrivene ili u kojoj ih je, ako se na njih sumnja, teško dokazati. Stoga su potrebne obvezujuće mjere kako bi se povećala transparentnost plaća, kako bi se organizacije potaknule na preispitivanje platnih struktura radi osiguranja jednake plaće ***žena i muškaraca koji obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti*** te kako bi se žrtvama diskriminacije omogućilo ostvarivanje prava na jednaku plaću. Potrebno ih je dopuniti odredbama kojima se pojašnjavaju postojeći pravni koncepti (kao što su koncept „plaće” i „rada jednake vrijednosti”) te mjerama kojima se poboljšavaju provedbeni mehanizmi i pristup pravosuđu.

Izmjena

(9) Opći nedostatak transparentnosti o platnim razredima unutar organizacija pridonosi situaciji u kojoj rodna diskriminacija u plaćama i rodne predrasude mogu ostati neotkrivene ili u kojoj ih je, ako se na njih sumnja, teško dokazati. Stoga su potrebne obvezujuće mjere kako bi se povećala transparentnost plaća, kako bi se organizacije potaknule na preispitivanje platnih struktura radi osiguranja jednake plaće ***za*** jednak rad ili rad jednake vrijednosti te kako bi se žrtvama diskriminacije omogućilo ostvarivanje prava na jednaku plaću. Potrebno ih je dopuniti odredbama kojima se pojašnjavaju postojeći pravni koncepti (kao što su koncept „plaće” i „rada jednake vrijednosti”) te mjerama kojima se poboljšavaju provedbeni mehanizmi i pristup pravosuđu. ***Mjerama za transparentnost plaća koje ukazuju na rodne razlike u plaćama može se osigurati znatan napredak u rješavanju problema rodne razlike u plaći i iznijeti na vidjelo podcijenjenost rada žena i rodna segmentacija tržišta rada. Sama transparentnost plaća ne može riješiti strukturne i postojeće rodne nejednakosti, ali je prvi korak prema uklanjanju tih nejednakosti te bi je trebalo dopuniti dodatnim mjerama čiji je cilj uklanjanje rodne razlike u plaći i razlike u mirovinama i skrbi te borba protiv feminizacije siromaštva.***

Amandman 11

Prijedlog direktive Uvodna izjava 11.

Tekst koji je predložila Komisija

(11) Ova Direktiva trebala bi se primjenjivati na sve radnike, uključujući radnike koji rade u nepunom radnom vremenu, radnike zaposlene na ugovor na određeno vrijeme ili osobe zaposlene na ugovor o radu ili u radnom odnosu preko agencije za privremeno zapošljavanje, koje imaju ugovor o radu ili radni odnos kako je definirano zakonom, kolektivnim ugovorima i/ili praksom na snazi u pojedinoj državi članici, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda *Europske unije („Sud“)*. Sud je u svojoj praksi odredio kriterije za utvrđivanje statusa radnika⁴⁷. Pod uvjetom da ispunjavaju te kriterije, radnici u kućanstvu, radnici na zahtjev, radnici na ugovore o radu s prekidima, radnici na osnovi vrijednosnih kupona, radnici koji rade putem platforme, stažisti i naučnici **trebali bi biti** obuhvaćeni područjem primjene ove Direktive. Utvrđivanje postojanja radnog odnosa **trebalo bi se temeljiti** na činjenicama koje se odnose na stvarno obavljanje rada, a ne na tome kako stranke opisuju svoj odnos.

⁴⁷ Predmet C-66/85, Deborah Lawrie-Blum protiv Land Baden-Württemberg, ECLI:EU:C:1986:284; Predmet C-428/09, Union Syndicale Solidaires Isère protiv Premier ministre i ostalih, ECLI:EU:C:2010:612; Predmet C-229/14, Ender Balkaya protiv Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, ECLI:EU:C:2015:455; Predmet C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media protiv Staat der Nederlanden, ECLI:EU:C:2014:2411; Predmet C-216/15, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH protiv Ruhrlandklinik gGmbH, ECLI:EU:C:2016:883; Predmet C-658/18,

Izmjena

(11) Ova Direktiva trebala bi se primjenjivati na sve radnike, uključujući radnike koji rade u nepunom radnom vremenu, radnike zaposlene na ugovor na određeno vrijeme ili osobe zaposlene na ugovor o radu ili u radnom odnosu preko agencije za privremeno zapošljavanje, koje imaju ugovor o radu ili radni odnos kako je definirano zakonom, kolektivnim ugovorima i/ili praksom na snazi u pojedinoj državi članici, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda. Sud je u svojoj praksi odredio kriterije za utvrđivanje statusa radnika⁴⁷. Pod uvjetom da ispunjavaju te kriterije, radnici u kućanstvu, radnici na zahtjev, radnici na ugovore o radu s prekidima, radnici na osnovi vrijednosnih kupona, radnici koji rade putem platforme, stažisti i naučnici obuhvaćeni **su** područjem primjene ove Direktive. Utvrđivanje postojanja radnog odnosa **temelji** se na činjenicama koje se odnose na stvarno obavljanje rada, a ne na tome kako stranke opisuju svoj odnos.

⁴⁷ Predmet C-66/85, Deborah Lawrie-Blum protiv Land Baden-Württemberg, ECLI:EU:C:1986:284; Predmet C-428/09, Union Syndicale Solidaires Isère protiv Premier ministre i ostalih, ECLI:EU:C:2010:612; Predmet C-229/14, Ender Balkaya protiv Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, ECLI:EU:C:2015:455; Predmet C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media protiv Staat der Nederlanden, ECLI:EU:C:2014:2411; Predmet C-216/15, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH protiv Ruhrlandklinik gGmbH, ECLI:EU:C:2016:883; Predmet C-658/18,

Amandman 12

Prijedlog direktive Uvodna izjava 11.a (nova)

Tekst koji je predložila Komisija

Izmjena

(11a) Cilj je ove Direktive uspostaviti transparentnost plaća među poslodavcima kako bi se okončala diskriminacija u plaćama i neopravdane rodne razlike. Ovom se Direktivom olakšava primjena ključnih koncepata povezanih s jednakom plaćom na način da se štiti pravo na informacije o platnim razredima radnika i tražitelja zaposlenja tako što se od poslodavaca zahtijeva da navode platne razrede, te se predviđaju mehanizmi provedbe i instrumenti kojima se radnicima omogućuje ostvarivanje prava na jednaku plaću za jednak rad i olakšava im se pristup pravosuđu.

Amandman 13

Prijedlog direktive Uvodna izjava 12.

Tekst koji je predložila Komisija

Izmjena

(12) Kako bi se uklonile prepreke koje žrtvama rodne diskriminacije u plaći onemogućuju ostvarivanje prava na jednaku plaću i kako bi se poslodavcima dale smjernice za dosljedno poštovanje tog prava, temeljne koncepte u vezi s jednakom plaćom, kao što su „plaća” i „rad jednake vrijednosti”, ***trebalo bi pojasniti*** u

(12) Kako bi se uklonile prepreke koje žrtvama rodne diskriminacije u plaći onemogućuju ostvarivanje prava na jednaku plaću i kako bi se poslodavcima dale smjernice za dosljedno poštovanje tog prava, ***države članice trebale bi u nacionalnom pravu pojasniti*** temeljne koncepte u vezi s jednakom plaćom, kao

skladu sa sudskom praksom Suda. To bi trebalo olakšati primjenu tih koncepata, posebno malim i srednjim poduzećima.

što su „plaća” i „rad jednake vrijednosti”, u skladu sa sudskom praksom Suda. To bi trebalo olakšati primjenu tih koncepata, posebno *mikropoduzećima* i malim i srednjim poduzećima.

Or. en

Amandman 14

Prijedlog direktive Uvodna izjava 13.

Tekst koji je predložila Komisija

(13) Načelo jednake plaće *muškaraca i žena* za jednak rad ili rad jednake vrijednosti trebalo bi se poštovati u pogledu nadnice ili plaće i bilo kojih drugih naknada, bilo novčanih ili u naravi, koje radnici izravno ili neizravno primaju od poslodavca u okviru zaposlenja. U skladu sa sudskom praksom Suda⁴⁸, koncept „plaće” trebao bi obuhvaćati i plaću i dodatne naknade kao što su bonusi, naknada za prekovremeni rad, putni troškovi (uključujući službene automobile i putne karte), doplatci za stanovanje, naknada za osposobljavanje, isplate u slučaju otkaza, zakonska naknada za bolovanje, zakonski obavezna naknada i strukovno mirovinsko osiguranje. Trebao bi uključivati sve elemente naknade u skladu sa zakonom ili kolektivnim ugovorom.

⁴⁸ Na primjer, Predmet C-58/81, Europska komisija protiv Velikog Vojvodstva Luksemburga, ECLI:EU:C:1982:215; Predmet C-171/88, Rinner-Kulhn protiv FWW Spezial-Gebaudereinigung GmbH, ECLI:EU:C:1989:328; Predmet C-147/02, Alabaster protiv Woolwhich plc i ministra socijalne sigurnosti, ECLI:EU:C:2004:192; Predmet C-342/93, Gillespie i ostali, ECLI:EU:C:1996:46; Predmet C-278/93,

Izmjena

(13) Načelo jednake plaće za jednak rad ili rad jednake vrijednosti trebalo bi se poštovati u pogledu nadnice ili plaće i bilo kojih drugih naknada, bilo novčanih ili u naravi, koje radnici izravno ili neizravno primaju od poslodavca u okviru zaposlenja. U skladu sa sudskom praksom Suda⁴⁸, koncept „plaće” trebao bi obuhvaćati i plaću i dodatne naknade kao što su bonusi, naknada za prekovremeni rad, putni troškovi (uključujući službene automobile i putne karte), doplatci za stanovanje, naknada za osposobljavanje, isplate u slučaju otkaza, zakonska naknada za bolovanje, zakonski obavezna naknada i strukovno mirovinsko osiguranje. Trebao bi uključivati sve elemente naknade u skladu sa zakonom ili kolektivnim ugovorom.

⁴⁸ Na primjer, Predmet C-58/81, Europska komisija protiv Velikog Vojvodstva Luksemburga, ECLI:EU:C:1982:215; Predmet C-171/88, Rinner-Kulhn protiv FWW Spezial-Gebaudereinigung GmbH, ECLI:EU:C:1989:328; Predmet C-147/02, Alabaster protiv Woolwhich plc i ministra socijalne sigurnosti, ECLI:EU:C:2004:192; Predmet C-342/93, Gillespie i ostali, ECLI:EU:C:1996:46; Predmet C-278/93,

Freers i Speckmann protiv Deutsche Bundespost, ECLI:EU:C:1996:83; Predmet C-12/81, Eileen Garland protiv British Rail Engineering Limited, ECLI:EU:C:1982:44; Predmet C-360/90, Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V. protiv Monike Bötzel, ECLI:EU:C:1992:246; Predmet C-33/89, Maria Kowalska protiv Freie und Hansestadt Hamburg, ECLI:EU:C:1990:265.

Freers i Speckmann protiv Deutsche Bundespost, ECLI:EU:C:1996:83; Predmet C-12/81, Eileen Garland protiv British Rail Engineering Limited, ECLI:EU:C:1982:44; Predmet C-360/90, Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V. protiv Monike Bötzel, ECLI:EU:C:1992:246; Predmet C-33/89, Maria Kowalska protiv Freie und Hansestadt Hamburg, ECLI:EU:C:1990:265.

Or. en

Amandman 15

Prijedlog direktive Uvodna izjava 14.

Tekst koji je predložila Komisija

(14) Člankom 10. Ugovora o funkcioniranju Europske unije predviđa se da je Unija pri utvrđivanju i provedbi svojih politika i aktivnosti usmjerena borbi protiv diskriminacije na temelju spola, rase, etničkog podrijetla, vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolne orijentacije. U članku 4. Direktive 2006/54/EZ predviđeno je da ne smije postojati izravna ni neizravna diskriminacija na temelju spola, posebno u pogledu plaće. Rodna diskriminacija u plaćama u kojoj **spol** žrtve ima ključnu ulogu može se pojaviti u mnogo različitih oblika. Može uključivati presijek različitih osi diskriminacije ili nejednakosti kada je radnik pripadnik jedne ili više skupina zaštićenih od **diskriminacije na temelju spola** s jedne strane i rase ili etničkog podrijetla, vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolne orijentacije (kako su zaštićene direktivama 2000/43/EZ i 2000/78/EZ) s druge strane. Migrantice **su** jedna od skupina koje se suočavaju s takvim višestrukim oblicima diskriminacije. Ovom bi Direktivom stoga trebalo pojasniti da bi takvu kombinaciju trebalo uzeti u obzir u kontekstu rodne

Izmjena

(14) Člankom 10. Ugovora o funkcioniranju Europske unije predviđa se da je Unija pri utvrđivanju i provedbi svojih politika i aktivnosti usmjerena borbi protiv diskriminacije na temelju spola, rase, etničkog podrijetla, vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolne orijentacije. U članku 4. Direktive 2006/54/EZ predviđeno je da ne smije postojati izravna ni neizravna diskriminacija na temelju spola, posebno u pogledu plaće. Rodna diskriminacija u plaćama u kojoj **rod** žrtve ima ključnu ulogu može se pojaviti u mnogo različitih oblika. Može uključivati presijek različitih osi diskriminacije ili nejednakosti kada je radnik pripadnik jedne ili više skupina zaštićenih od **rodno utemeljene diskriminacije** s jedne strane i **diskriminacije na temelju** rase ili etničkog podrijetla, vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolne orijentacije (kako su zaštićene **člankom 21. stavkom 1. Povelje**, direktivama 2000/43/EZ i 2000/78/EZ) s druge strane. Migrantice, **žene s invaliditetom i žene različitog rasnog, etničkog ili socijalnog podrijetla** jedna **su** od skupina koje se suočavaju s takvim

diskriminacije u plaćama na temelju spola i time otkloniti svaku sumnju koja bi u tom pogledu mogla postojati u postojećem pravnom okviru. Time bi se trebalo osigurati da sudovi ili druga nadležna tijela uzmu u obzir svaku nepovoljnu situaciju koja proizlazi iz interseksijske diskriminacije, posebno u materijalne i postupovne svrhe, među ostalim radi prepoznavanja postojanja diskriminacije, kako bi se odabrao odgovarajući usporedivi zaposlenik, kako bi se ocijenila proporcionalnost te, prema potrebi, odredila visina naknade ili kazne.

višestrukim oblicima diskriminacije. Ovom bi Direktivom stoga trebalo pojasniti da bi takvu kombinaciju trebalo uzeti u obzir u kontekstu rodne diskriminacije u plaćama na temelju spola i time otkloniti svaku sumnju koja bi u tom pogledu mogla postojati u postojećem pravnom okviru. Time bi se trebalo osigurati da sudovi, ***tijelo za jednakost imenovano u skladu s člankom 20. Direktive 2006/54/EZ*** ili druga nadležna tijela uzmu u obzir svaku nepovoljnu situaciju koja proizlazi iz interseksijske diskriminacije, posebno u materijalne i postupovne svrhe, među ostalim radi prepoznavanja postojanja diskriminacije, kako bi se odabrao odgovarajući usporedivi zaposlenik, kako bi se ocijenila proporcionalnost te, prema potrebi, odredila visina naknade ili kazne. ***Interseksijski pristup ključan je za razumijevanje, suzbijanje i rješavanje višestrukih oblika diskriminacije koji utječu na rodnu razliku u plaći na štetu žena, u svoj njihovoj raznolikosti.***

Or. en

Amandman 16

Prijedlog direktive Uvodna izjava 15.

Tekst koji je predložila Komisija

(15) Kako bi se poštovalo pravo na jednaku plaću ***muškaraca i žena***, poslodavci moraju uvesti mehanizme određivanja plaća ili platne strukture kojima se osigurava da nema razlika koje nisu opravdane objektivnim i rodno neutralnim čimbenicima u plaći ***muškaraca i žena*** koji obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti. Takve platne strukture trebale bi omogućiti usporedbu vrijednosti različitih radnih mjesta unutar iste organizacijske strukture. U skladu sa sudskom praksom Suda, vrijednost rada

Izmjena

(15) Kako bi se poštovalo pravo na jednaku plaću, poslodavci moraju uvesti mehanizme određivanja plaća ili platne strukture kojima se osigurava da nema ***rodno uvjetovanih*** razlika koje nisu opravdane objektivnim i rodno neutralnim čimbenicima u plaći ***radnika*** koji obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti. Takve platne strukture trebale bi omogućiti usporedbu vrijednosti različitih radnih mjesta unutar iste organizacijske strukture. U skladu s ***Rezolucijom Europskog parlamenta od 21. siječnja 2021. o***

trebala bi se procijeniti i usporediti na temelju objektivnih kriterija, *kao što su obrazovni zahtjevi, stručni zahtjevi i zahtjevi* osposobljavanja, vještine, zalaganje *i odgovornost, obavljeni posao i narav zadaća.*⁴⁹

⁴⁹ Na primjer, Predmet C-400/93, Royal Copenhagen, ECLI:EU:C:1995:155; predmet C-309/97, Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, ECLI:EU:C:1999:241; predmet C-381/99, Brunnhofer, ECLI:EU:C:2001:358; predmet C-427/11, Margaret Kenny i ostali protiv ministra pravosuđa, jednakosti i reforme zakonodavstva i ostalih [2013.], ECLI:EU:C:2013:122, točka 28.

*strategiji EU-a za rodnu ravnopravnost rad bi se trebao smatrati jednakovrijednim ako se, na temelju usporedbe dviju skupina radnika koje nisu formirane proizvoljno, obavljeni rad može usporediti, te se pritom u obzir uzimaju objektivni, rodno neutralni kriteriji. U skladu sa sudskom praksom Suda, vrijednost rada trebala bi se procijeniti i usporediti na temelju objektivnih kriterija, uključujući obrazovne zahtjeve, stručne zahtjeve i zahtjeve u pogledu osposobljavanja, vještine, zalaganje, odgovornost i radne uvjete.*⁴⁹

⁴⁹ Na primjer, Predmet C-400/93, Royal Copenhagen, ECLI:EU:C:1995:155; predmet C-309/97, Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, ECLI:EU:C:1999:241; predmet C-381/99, Brunnhofer, ECLI:EU:C:2001:358; predmet C-427/11, Margaret Kenny i ostali protiv ministra pravosuđa, jednakosti i reforme zakonodavstva i ostalih [2013.], ECLI:EU:C:2013:122, točka 28.

Or. en

Amandman 17

Prijedlog direktive Uvodna izjava 16.

Tekst koji je predložila Komisija

(16) Određivanje valjanog usporedivog zaposlenika važan je parametar za utvrđivanje toga može li se rad smatrati radom jednake vrijednosti. Njime se radniku omogućava da dokaže da se prema njemu postupalo na nepovoljniji način nego prema usporedivom zaposleniku različitog *spola* za obavljanje jednakog rada ili rada jednake vrijednosti. U situacijama u kojima ne postoji stvarni usporedivi zaposlenik, trebalo bi dopustiti

Izmjena

(16) Određivanje valjanog usporedivog zaposlenika važan je parametar za utvrđivanje toga može li se rad smatrati radom jednake vrijednosti. Njime se radniku omogućava da dokaže da se prema njemu postupalo na nepovoljniji način nego prema usporedivom zaposleniku različitog *roda* za obavljanje jednakog rada ili rada jednake vrijednosti. U situacijama u kojima ne postoji stvarni usporedivi zaposlenik, trebalo bi dopustiti primjenu

primjenu koncepta hipotetskog usporedivog zaposlenika kako bi se radniku omogućilo da dokaže da se prema njemu nije postupalo na jednak način kao što bi se postupalo prema hipotetskom usporedivom zaposleniku drugog *spola*. Time **bi se uklonila** važna prepreka za potencijalne žrtve rodne diskriminacije u plaćama, posebno na vrlo rodno segregiranim tržištima rada, na kojima zahtjev pronalaska usporedivog zaposlenika **suprotnog spola** gotovo potpuno onemogućuje podnošenje tužbe u pogledu jednakosti plaća. Osim toga, radnike ne bi trebalo sprečavati u korištenju drugih činjenica na temelju kojih se može pretpostaviti navodna diskriminacija, kao što su statistika ili druge dostupne informacije. To bi omogućilo djelotvornije rješavanje pitanja razlike u plaćama na temelju spola u rodno segregiranim sektorima i zanimanjima.

koncepta hipotetskog usporedivog zaposlenika kako bi se radniku omogućilo da dokaže da se prema njemu nije postupalo na jednak način kao što bi se postupalo prema hipotetskom usporedivom zaposleniku drugog *roda*. Time se **uklanja** važna prepreka za potencijalne žrtve rodne diskriminacije u plaćama, posebno na vrlo rodno segregiranim tržištima rada, na kojima zahtjev pronalaska usporedivog zaposlenika **različitog roda** gotovo potpuno onemogućuje podnošenje tužbe u pogledu jednakosti plaća. **To je, na primjer, slučaj u sektoru skrbi, u kojem prevladavaju žene, te u kojem je ženama vrlo teško pozvati se na rodnu diskriminaciju ako se usporedba mora provesti unutar tog sektora. Hipotetskim usporedivim zaposlenikom olakšala bi se objektivna i rodno neutralna evaluacija određenih radnih mjesta te bi se poslodavci i socijalni partneri potaknuli na to da prepoznaju podcijenjene sektore i radna mjesta.** Osim toga, radnike ne bi trebalo sprečavati u korištenju drugih činjenica na temelju kojih se može pretpostaviti navodna diskriminacija, kao što su statistika ili druge dostupne informacije. To bi omogućilo djelotvornije rješavanje pitanja razlike u plaćama na temelju spola u rodno segregiranim sektorima i zanimanjima.

Or. en

Amandman 18

Prijedlog direktive Uvodna izjava 17.

Tekst koji je predložila Komisija

(17) Sud je pojasnio⁵⁰ da, kako bi se usporedilo nalaze li se radnici u usporedivoj situaciji, usporedba nije nužno ograničena na situacije u kojima **muškarci i žene** rade za istog poslodavca. Radnici

Izmjena

(17) Sud je pojasnio⁵⁰ da, kako bi se usporedilo nalaze li se radnici u usporedivoj situaciji, usporedba nije nužno ograničena na situacije u kojima **dva radnika** rade za istog poslodavca. Radnici

mogu biti u usporedivoj situaciji čak i ako ne rade za istog poslodavca kad god se uvjeti plaće mogu pripisati jednom izvoru koji ih određuje. To može biti slučaj kada su uvjeti plaće određeni zakonskim odredbama ili kolektivnim ugovorima o radu povezanim s plaćom koji se odnose na više *poduzeća* ili kada su uvjeti skupno određeni za više organizacija ili poduzeća unutar holding društva ili konglomerata. Nadalje, Sud je pojasnio da usporedba nije ograničena na radnike koji su zaposleni u isto vrijeme kao i tužitelj.⁵¹

⁵⁰ Predmet C-320/00 Lawrence, ECLI:EU:C:2002:498.

⁵¹ Predmet 129/79 Macarthys, ECLI:EU:C:1980:103.

mogu biti u usporedivoj situaciji čak i ako ne rade za istog poslodavca kad god se uvjeti plaće mogu pripisati jednom izvoru koji ih određuje. To može biti slučaj kada su uvjeti plaće određeni zakonskim odredbama ili kolektivnim ugovorima o radu povezanim s plaćom koji se odnose na više *poslodavaca* ili kada su uvjeti skupno određeni za više organizacija ili poduzeća unutar holding društva ili konglomerata. Nadalje, Sud je pojasnio da usporedba nije ograničena na radnike koji su zaposleni u isto vrijeme kao i tužitelj⁵¹ ***niti na radnike koji obavljaju svoj posao u istom poduzeću***^{51a}.

⁵⁰ Predmet C-320/00 Lawrence, ECLI:EU:C:2002:498.

⁵¹ Predmet 129/79 Macarthys, ECLI:EU:C:1980:103.

51a Predmet C-320/00 Lawrence, ECLI:EU:C:2002:498.

Or. en

Amandman 19

Prijedlog direktive Uvodna izjava 18.

Tekst koji je predložila Komisija

(18) Države članice trebale bi razviti posebne alate i metodologije za potporu i usmjeravanje procjene toga što čini rad jednake vrijednosti. To bi trebalo olakšati primjenu tog koncepta, posebno malim i srednjim poduzećima.

Izmjena

(18) Države članice trebale bi razviti posebne alate i metodologije, ***kao što su rodno neutralni sustavi ocjenjivanja ili klasifikacije radnih mjesta***, za potporu i usmjeravanje procjene toga što čini rad jednake vrijednosti. To bi trebalo olakšati primjenu tog koncepta, posebno ***mikropoduzećima i malim i srednjim poduzećima***.

Or. en

Amandman 20

Prijedlog direktive Uvodna izjava 19.

Tekst koji je predložila Komisija

(19) **Sustavi** klasifikacije i ocjenjivanja radnih mjesta mogu, ako se ne primjenjuju na rodno neutralan način, a posebno kada uključuju tradicionalne rodne stereotipe, dovesti do rodne diskriminacije u plaćama. U tom slučaju doprinose razlici u plaćama i produljuju je jer se u situacijama u kojima je obavljen rad jednake vrijednosti radna mjesta u kojima prevladavaju muškarci vrednuju različito od onih u kojima prevladavaju žene. Međutim, primjenom rodno neutralnih sustava ocjenjivanja i klasifikacije radnih mjesta djelotvorno se uspostavlja transparentan sustav plaća te su oni presudni za onemogućivanje izravne ili neizravne rodne diskriminacije. U okviru njih otkriva se neizravna diskriminaciju u plaćama povezana s manjim vrednovanjem radnih mjesta na kojima se obično nalaze žene. To se postiže mjerenjem i usporedbom radnih mjesta različitog sadržaja, ali jednake vrijednosti, čime se podupire načelo rada jednake vrijednosti.

Izmjena

(19) **Metode u sklopu sustava ocjenjivanja i klasifikacije radnih mjesta trenutačno su često osmišljene na osnovi zahtjeva povezanih s radnim mjestima na kojima prevladavaju muškarci, pri čemu se vještine povezane s poslovima na kojima prevladavaju žene nedovoljno vrednuju te se reproduciraju rodne predrasude, rodna diskriminacija i rodni stereotipi. Sustavi ocjenjivanja i klasifikacije** radnih mjesta mogu, ako se ne primjenjuju na rodno neutralan način, a posebno kada uključuju tradicionalne rodne stereotipe, dovesti do rodne diskriminacije u plaćama. U tom slučaju doprinose razlici u plaćama i produljuju je jer se u situacijama u kojima je obavljen rad jednake vrijednosti radna mjesta u kojima prevladavaju muškarci vrednuju različito od onih u kojima prevladavaju žene. Međutim, primjenom rodno neutralnih sustava ocjenjivanja i klasifikacije radnih mjesta djelotvorno se uspostavlja transparentan sustav plaća te su oni presudni za onemogućivanje izravne ili neizravne rodne diskriminacije. U okviru njih otkriva se neizravna diskriminaciju u plaćama povezana s manjim vrednovanjem radnih mjesta na kojima se obično nalaze žene **te se mogu razotkriti diskriminatorne pretpostavke i stereotipi.** To se postiže mjerenjem i usporedbom radnih mjesta različitog sadržaja, ali jednake vrijednosti, čime se podupire načelo rada jednake vrijednosti.

Or. en

Amandman 21

Prijedlog direktive Uvodna izjava 19.a (nova)

Tekst koji je predložila Komisija

Izmjena

(19a) Države članice trebale bi osigurati razvoj djelovanja za pružanje tehničke pomoći u obliku smjernica, praktičnih alata, osposobljavanja i financijske potpore za provedbu mjera predviđenih ovom Direktivom, među ostalim za osmišljavanje i provedbu objektivnih, rodno neutralnih sustava ocjenjivanja radnih mjesta, te osigurati sudjelovanje socijalnih partnera u takvim djelovanjima.

Or. en

Amandman 22

Prijedlog direktive Uvodna izjava 20.

Tekst koji je predložila Komisija

Izmjena

(20) Nedostatak informacija o predviđenom rasponu plaća za radno mjesto stvara asimetričnost informacija, što ograničava pregovaračku moć podnositelja zahtjeva. Osiguravanje transparentnosti **trebalo bi** potencijalnim radnicima **omogućiti** da donesu utemeljenu odluku o očekivanoj plaći bez ikakvog ograničavanja pregovaračke moći poslodavca ili radnika za ugovaranje plaće i izvan navedenog raspona. Time **bi** se ujedno **osigurava** izričita i rodno nepristrana osnova za određivanje plaće te **bi** se **otežalo** manje vrednovanje plaće u usporedbi s vještinama i iskustvom. Tom mjerom za transparentnost **riješio bi** se i problem intersekcijske diskriminacije, u kojoj netransparentno određivanje plaće omogućava diskriminirajuću praksu na više

(20) Nedostatak informacija o predviđenom rasponu plaća za radno mjesto stvara asimetričnost informacija, što ograničava pregovaračku moć podnositelja zahtjeva. Osiguravanje transparentnosti potencijalnim radnicima **omogućuje** da donesu utemeljenu odluku o očekivanoj plaći bez ikakvog ograničavanja pregovaračke moći poslodavca ili radnika za ugovaranje plaće i izvan navedenog raspona. Time se ujedno **osigurava** izričita i rodno nepristrana osnova za određivanje plaće te se **otežava** manje vrednovanje plaće u usporedbi s vještinama i iskustvom. Tom mjerom za transparentnost **rješava** se i problem intersekcijske diskriminacije, u kojoj netransparentno određivanje plaće omogućava diskriminirajuću praksu na više diskriminirajućih osnova. Ako informacije

diskriminirajućih osnova. Ako informacije koje su moraju dostaviti kandidatima prije zapošljavanja nisu objavljene u oglasu za slobodno radno mjesto, poslodavac ih **može** dostaviti kandidatu prije razgovora za posao ili se mogu dostaviti na drugi način, na primjer preko socijalnih partnera.

koje su moraju dostaviti kandidatima prije zapošljavanja nisu objavljene u oglasu za slobodno radno mjesto, poslodavac **bi ih trebao** dostaviti kandidatu prije razgovora za posao ili se mogu dostaviti na drugi način, na primjer preko socijalnih partnera. **Informacije bi se trebale pružati na način kojim se osigurava da su pristupačne osobama s invaliditetom u skladu s pravom Unije, posebno s direktivama (EU) 2016/2102^{1a} i (EU)2019/882^{1b} Europskog parlamenta i Vijeća.**

^{1a} **Direktiva (EU) 2016/2102 Europskog parlamenta i Vijeća od 26. listopada 2016. o pristupačnosti internetskih stranica i mobilnih aplikacija tijela javnog sektora (SL L 327, 2.12.2016., str. 1.).**

^{1b} **Direktiva (EU) 2019/882 Europskog parlamenta i Vijeća od 17. travnja 2019. o zahtjevima za pristupačnost proizvoda i usluga (SL L 151, 7.6.2019., str. 70.).**

Or. en

Amandman 23

Prijedlog direktive Uvodna izjava 21.

Tekst koji je predložila Komisija

(21) Kako bi se spriječio nastavak postojanja razlike u plaćama **muškaraca i žena** koja utječe na pojedinačne radnike, **poslodavcima** se ne bi smjelo dopustiti da kandidata za radno mjesto pitaju o njegovim prethodnim plaćama.

Izmjena

(21) Kako bi se spriječio nastavak postojanja razlike u plaćama **radnika različitog roda** koja utječe na pojedinačne radnike, **poslodavci bi trebali osigurati da oglasi za slobodna radna mjesta i postupci zapošljavanja budu rodno neutralni te im** se ne bi smjelo dopustiti da kandidata za radno mjesto pitaju o njegovim prethodnim plaćama.

Or. en

Amandman 24

Prijedlog direktive Uvodna izjava 22.

Tekst koji je predložila Komisija

(22) Mjerama za transparentnost plaća trebalo bi zaštititi pravo radnika na jednaku plaću i pritom u što većoj mjeri ograničiti moguće troškove i opterećenja za poslodavce, pri čemu posebnu pozornost treba posvetiti mikropoduzećima i malim poduzećima. Prema potrebi, mjere bi trebale biti prilagođene veličini poduzeća i trebao bi se uzeti u obzir broj zaposlenika u poduzeću.

Izmjena

(22) Mjerama za transparentnost plaća trebalo bi zaštititi pravo radnika na jednaku plaću i pritom u što većoj mjeri ograničiti moguće troškove i opterećenja za poslodavce, pri čemu posebnu pozornost treba posvetiti mikropoduzećima i malim poduzećima. ***Žene su prekomjerno zastupljene u mikropoduzećima te malim i srednjim poduzećima. Primjena ove Direktive u takvim poduzećima nužna je kako bi se riješio problem rodne razlike u plaći. Na takva bi poduzeća stoga pozitivno utjecalo da osiguraju jednaku plaću za jednak rad ili rad jednake vrijednosti među radnicima.*** Prema potrebi, mjere bi trebale biti prilagođene veličini poduzeća i trebao bi se uzeti u obzir broj zaposlenika u poduzeću.

Or. en

Amandman 25

Prijedlog direktive Uvodna izjava 23.

Tekst koji je predložila Komisija

(23) Poslodavci bi trebali staviti radnicima na raspolaganje opis kriterija koje upotrebljava za određivanje platnih razreda i napredovanja u karijeri. ***Poslodavcu bi se trebala omogućiti fleksibilnost u načinu na koji će ispuniti tu obvezu, uzimajući u obzir veličinu organizacije.***

Izmjena

(23) Poslodavci bi trebali staviti radnicima na raspolaganje opis kriterija koje upotrebljavaju za određivanje platnih razreda i napredovanja u karijeri, ***uključujući sve elemente plaće, što obuhvaća nadnice ili plaće i sve druge naknade koje poslodavac isplaćuje radniku izravno ili neizravno u gotovini ili u naravi.***

Or. en

Amandman 26

Prijedlog direktive Uvodna izjava 24.

Tekst koji je predložila Komisija

(24) Svi radnici trebali bi imati pravo da na vlastiti zahtjev dobiju informacije o svojoj plaći i platnom razredu, raščlanjene po *spolu*, za kategoriju radnika koji obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti. Poslodavci svake godine moraju obavijestiti radnike o tom pravu. Poslodavci isto tako mogu, na vlastitu inicijativu, odlučiti dati te informacije bez potrebe da to radnici zatraže.

Izmjena

(24) Svi radnici trebali bi imati pravo da na vlastiti zahtjev dobiju informacije o svojoj plaći i *individualnom* platnom razredu *te prosječnim platnim razredima*, raščlanjene po *rodu*, za kategoriju radnika koji obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti, *kao i o rodnoj razlici u plaći i rodnoj razlici u medijalnoj plaći. Na zahtjev radnika poslodavci bi trebali pružiti informacije o tome kako se određuju platni razredi. Predstavnici radnika, uključujući sindikate (predstavnike radnika), trebali bi imati pravo dobiti te informacije u ime radnika.* Poslodavci svake godine moraju obavijestiti radnike o tom pravu. Poslodavci isto tako mogu, na vlastitu inicijativu, odlučiti dati te informacije bez potrebe da to radnici zatraže. *Države članice trebale bi za potrebe ove Direktive uvesti mjere kojima se zabranjuju ugovorne odredbe čiji je cilj ograničavanje radnika u otkrivanju informacija o njihovoj plaći ili traženju informacija od istih ili drugih kategorija radnika.*

Or. en

Amandman 27

Prijedlog direktive Uvodna izjava 25.

Tekst koji je predložila Komisija

(25) Poslodavci koji zapošljavaju barem **250** radnika trebali bi redovito izvješćivati

Izmjena

(25) Poslodavci koji zapošljavaju barem **deset** radnika trebali bi redovito

o plaćama na prikladan i transparentan način, kao što je uključivanje tih informacija u izvješće posloводства. **Poduzeća na koja se odnose zahtjevi iz Direktive 2013/34/EU** Europskog parlamenta i Vijeća⁵² **moglu odlučiti i da o plaćama izvijeste u izvješću posloводства, zajedno s ostalim pitanjima povezanim s radnicima.**

⁵² Direktiva 2013/34/EU, kako je izmijenjena Direktivom 2014/95/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 22. listopada 2014. u pogledu objavljivanja nefinancijskih informacija i informacija o raznolikosti određenih velikih poduzeća i grupa (SL L 330, 15.11.2014., str. 1.).

izvješćivati o plaćama na prikladan i transparentan način, kao što je uključivanje tih informacija u izvješće posloводства **ako poslodavac mora sastaviti takvo izvješće u skladu s Direktivom 2013/34/EU** Europskog parlamenta i Vijeća⁵².

⁵² Direktiva 2013/34/EU, kako je izmijenjena Direktivom 2014/95/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 22. listopada 2014. u pogledu objavljivanja nefinancijskih informacija i informacija o raznolikosti određenih velikih poduzeća i grupa (SL L 330, 15.11.2014., str. 1.).

Or. en

Amandman 28

Prijedlog direktive Uvodna izjava 26.

Tekst koji je predložila Komisija

(26) Izvješćivanje o plaćama trebalo bi omogućiti poslodavcima da procijene i nadziru svoje platne strukture i politiku te da budu proaktivno usklađeni s načelom jednake plaće. Istodobno, podaci iskazani po spolu trebali bi pomoći nadležnim javnim tijelima, predstavnicima radnika i drugim dionicima u praćenju razlike u plaćama na temelju spola u svim sektorima (horizontalna segregacija) i funkcijama (vertikalna segregacija). Poslodavci uz objavljene podatke mogu priložiti objašnjenje razlika u plaćama na temelju spola. Ako se razlike u prosječnoj plaći **žena i muškaraca** za jednak rad ili rad jednake vrijednosti ne mogu opravdati objektivnim i rodno neutralnim čimbenicima, poslodavac bi trebao poduzeti mjere za uklanjanje nejednakosti.

Izmjena

(26) Izvješćivanje o plaćama trebalo bi omogućiti poslodavcima da procijene i nadziru svoje platne strukture i politiku te da budu proaktivno usklađeni s načelom jednake plaće. ***Izvješćivanje i zajedničke procjene plaća doprinose većoj osviještenosti o rodnoj pristranosti u strukturama plaća i diskriminaciji u plaćama te učinkovitom i sustavnom rješavanju tih problema, što je korisno za sve radnike koje zapošljava isti poslodavac.*** Istodobno, podaci iskazani po spolu trebali bi pomoći nadležnim javnim tijelima, predstavnicima radnika, i drugim dionicima u praćenju razlike u plaćama na temelju spola u svim sektorima (horizontalna segregacija) i funkcijama (vertikalna segregacija). Poslodavci uz objavljene podatke mogu priložiti

objašnjenje razlika u plaćama na temelju spola. Ako se razlike u prosječnoj plaći **radnika različitog roda** za jednak rad ili rad jednake vrijednosti ne mogu opravdati objektivnim i rodno neutralnim čimbenicima, poslodavac bi trebao poduzeti mjere za uklanjanje nejednakosti.

Or. en

Amandman 29

Prijedlog direktive Uvodna izjava 27.

Tekst koji je predložila Komisija

(27) Kako bi se smanjilo opterećenje poslodavaca, države članice mogle bi **odlučiti da će** potrebne podatke prikupljati i povezivati preko državnih uprava te tako omogućiti izračun razlike u **plaćama muškaraca i žena** za svakog poslodavca. Za takvo prikupljanje podataka moglo bi biti potrebno povezati podatke iz više javnih uprava (kao što su porezne uprave i uredi za socijalnu sigurnost), a bilo bi moguće ako bi bili dostupni administrativni podaci u kojima su podaci o poslodavcima (razina poduzeća/organizacije) povezani s podacima o radnicima (pojedinačna razina), uključujući novčana davanja i davanja u naravi. Države članice mogu **odlučiti da će** te informacije prikupljati i za **mala i srednja poduzeća**, a ne samo za poslodavce na koje se primjenjuje obveza izvješćivanja o plaćama iz ove Direktive. Objavljivanje potrebnih informacija koje provode države članice trebalo bi zamijeniti obvezu izvješćivanja o plaćama za one poslodavce koji su obuhvaćeni administrativnim podacima, pod uvjetom da je postignut rezultat koji se namjerava postići obvezom izvješćivanja.

Izmjena

(27) Kako bi se smanjilo opterećenje poslodavaca, države članice mogle bi potrebne podatke prikupljati i povezivati preko državnih uprava te tako omogućiti izračun **rodne** razlike u **plaći** za svakog poslodavca. Za takvo prikupljanje podataka moglo bi biti potrebno povezati podatke iz više javnih uprava (kao što su porezne uprave i uredi za socijalnu sigurnost), a bilo bi moguće ako bi bili dostupni administrativni podaci u kojima su podaci o poslodavcima (razina poduzeća/organizacije) povezani s podacima o radnicima (pojedinačna razina), uključujući novčana davanja i davanja u naravi. Države članice mogu te informacije prikupljati i za **mikropoduzeća**, a ne samo za poslodavce na koje se primjenjuje obveza izvješćivanja o plaćama iz ove Direktive. Objavljivanje potrebnih informacija koje provode države članice trebalo bi zamijeniti obvezu izvješćivanja o plaćama za one poslodavce koji su obuhvaćeni administrativnim podacima, pod uvjetom da je postignut rezultat koji se namjerava postići obvezom izvješćivanja. **Države članice trebale bi pružati potporu poslodavcima i socijalnim partnerima, među ostalim pružanjem smjernica, predložaka i osposobljavanja**

kako bi se olakšalo ispunjavanje obveza izvješćivanja i smanjilo opterećenje poslodavaca, a posebno malih i srednjih poduzeća. Kada je riječ o mikropoduzećima, takva bi se potpora trebala pružati na zahtjev.

Or. en

Amandman 30

Prijedlog direktive Uvodna izjava 28.

Tekst koji je predložila Komisija

(28) Da bi informacije o razlici u **plaćama muškaraca i žena** na razini organizacije bile široko dostupne, države članice trebale bi agregiranje podataka o razlici u plaćama koje su dostavili poslodavci povjeriti nadzornom tijelu koje je imenovano u skladu s ovom Direktivom, bez dodatnog opterećivanja poslodavaca. Nadzorno tijelo trebalo bi objaviti te podatke kako bi se omogućila usporedba podataka za pojedinačne poslodavce, sektore i regije u državi članici.

Izmjena

(28) Da bi informacije o **rodnoj** razlici u **plaći** na razini organizacije bile široko dostupne, države članice trebale bi agregiranje podataka o razlici u plaćama koje su dostavili poslodavci povjeriti nadzornom tijelu koje je imenovano u skladu s ovom Direktivom, bez dodatnog opterećivanja poslodavaca. Nadzorno tijelo trebalo bi objaviti te podatke, **između ostalog i na lako dostupnoj internetskoj stranici**, kako bi se omogućila usporedba podataka za pojedinačne poslodavce, sektore i regije u državi članici.

Or. en

Amandman 31

Prijedlog direktive Uvodna izjava 29.

Tekst koji je predložila Komisija

(29) Zajednička procjena plaća trebala bi potaknuti preispitivanje i reviziju platnih struktura **u organizacijama koje** zapošljavaju barem **250** radnika i **u kojima** su utvrđene nejednakosti u plaćama. Zajedničku procjenu plaća trebali bi

Izmjena

(29) Zajednička procjena plaća trebala bi potaknuti preispitivanje i reviziju platnih struktura **kod poslodavaca koji** zapošljavaju barem **deset** radnika i **kod kojih** su utvrđene nejednakosti u plaćama. Zajedničku procjenu plaća trebali bi

provesti poslodavci u suradnji s predstavnicima radnika; ako predstavnici radnika *ne* postoje, **trebalo bi ih imenovati u tu svrhu**. Zajednička procjena plaća trebala bi kao posljedicu imati uklanjanje rodne diskriminacije u plaćama.

provesti poslodavci u suradnji s predstavnicima radnika. Ako *ne postoje* predstavnici radnika, **trebalo bi biti moguće da predstavnike radnika imenuju ili izaberu sindikati ili njihovi članovi ili radnici istog poduzeća u skladu s nacionalnim pravom ili kolektivnim ugovorima**. Ako u istom poduzeću postoje i predstavnici sindikata i predstavnici radnika, postojanje predstavnika radnika **ne bi se smjelo koristiti kako bi se narušio položaj sindikata**. Zajednička procjena plaća trebala bi kao posljedicu imati uklanjanje rodne diskriminacije u plaćama.

Or. en

Amandman 32

Prijedlog direktive Uvodna izjava 29.a (nova)

Tekst koji je predložila Komisija

Izmjena

(29a) Ako su na temelju objektivnih, rodno neutralnih kriterija utvrđene neopravdane razlike u plaćama, poslodavci s najmanje deset radnika i predstavnici radnika trebali bi pripremiti akcijski plan za rodnu ravnopravnost kojim se predviđaju konkretne mjere i čiji je cilj uklanjanje rodne razlike u plaći kod tog poslodavca. Akcijski plan za rodnu ravnopravnost trebalo bi redovito preispitivati.

Or. en

Amandman 33

Prijedlog direktive Uvodna izjava 30.

Tekst koji je predložila Komisija

(30) Svaka obrada ili objava informacija u okviru ove Direktive trebala bi biti u skladu s Uredbom (EU) 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća⁵³. Trebalo bi dodati posebne zaštitne mjere za sprečavanje izravnog ili neizravnog otkrivanja informacija o radniku u istoj organizaciji čiji se identitet može utvrditi. S druge strane, radnike ne bi trebalo sprečavati u tome da dobrovoljno otkriju svoju plaću u svrhu provedbe načela jednake plaće **muškaraca i žene** za jednak rad ili rad kojem se pripisuje jednaka vrijednost.

⁵³ Uredba (EU) 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća od 27. travnja 2016. o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka te o stavljanju izvan snage Direktive 95/46/EZ (Opća uredba o zaštiti podataka) SL L 119, 4.5.2016., str. 1.

Izmjena

(30) Svaka obrada ili objava informacija u okviru ove Direktive trebala bi biti u skladu s Uredbom (EU) 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća⁵³. Trebalo bi dodati posebne zaštitne mjere za sprečavanje izravnog ili neizravnog otkrivanja informacija o radniku u istoj organizaciji čiji se identitet može utvrditi. S druge strane, radnike ne bi trebalo sprečavati u tome da dobrovoljno otkriju svoju plaću u svrhu provedbe načela jednake plaće za jednak rad ili rad kojem se pripisuje jednaka vrijednost.

⁵³ Uredba (EU) 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća od 27. travnja 2016. o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka te o stavljanju izvan snage Direktive 95/46/EZ (Opća uredba o zaštiti podataka) SL L 119, 4.5.2016., str. 1.

Or. en

Amandman 34

Prijedlog direktive Uvodna izjava 32.

Tekst koji je predložila Komisija

(32) **Radnici** bi na raspolaganju trebali imati potrebne postupke kako bi im se olakšalo ostvarivanje prava na pristup pravosuđu. Nacionalno zakonodavstvo prema kojem je upotreba mirenja obvezna ili je predmet poticaja ili kazni ne bi trebalo sprečavati stranke u ostvarivanju prava na pristup pravosuđu.

Izmjena

(32) **Svi** bi **radnici** na raspolaganju trebali imati potrebne postupke kako bi im se olakšalo ostvarivanje prava na pristup pravosuđu. Nacionalno zakonodavstvo prema kojem je upotreba mirenja obvezna ili je predmet poticaja ili kazni ne bi trebalo sprečavati stranke u ostvarivanju prava na pristup pravosuđu.

Or. en

Amandman 35

Prijedlog direktive Uvodna izjava 33.

Tekst koji je predložila Komisija

(33) Uključivanje tijela za jednakost, uz ostale dionike, presudno je za učinkovitu primjenu načela jednakosti plaće. Ovlasti i dužnosti nacionalnih tijela za jednakost trebale bi stoga biti dovoljne da u potpunosti obuhvate rodnu diskriminaciju u plaći, uključujući transparentnost plaća ili sva druga prava i obveze iz ove Direktive. Kako bi se uklonile postupovne i troškovne prepreke na koje radnici koji smatraju da ih se diskriminira nailaze kada žele ostvariti pravo na jednaku plaću, tijela za jednakost, udruge, organizacije, tijela i predstavnici radnika ili drugi pravni subjekti koji imaju interes u osiguranju ravnopravnosti **žena i muškaraca** trebali bi moći predstavljati pojedince. Oni bi trebali moći donijeti odluku da pomognu radnicima djelovanjem u njihovo ime ili kao potpora, što bi omogućilo da radnici koji su pretrpjeli diskriminaciju zaista ostvaruju svoja prava i da se primjenjuje načelo jednake plaće.

Izmjena

(33) Uključivanje tijela za jednakost, uz ostale dionike, presudno je za učinkovitu primjenu načela jednakosti plaće. Ovlasti i dužnosti nacionalnih tijela za jednakost trebale bi stoga biti dovoljne da u potpunosti obuhvate rodnu diskriminaciju u plaći, uključujući transparentnost plaća ili sva druga prava i obveze iz ove Direktive. Kako bi se uklonile postupovne i troškovne prepreke na koje radnici koji smatraju da ih se diskriminira nailaze kada žele ostvariti pravo na jednaku plaću, tijela za jednakost, udruge, organizacije, tijela i predstavnici radnika ili drugi pravni subjekti koji imaju interes u osiguranju ravnopravnosti **radnika različitog roda** trebali bi moći predstavljati pojedince. Oni bi trebali moći donijeti odluku da pomognu radnicima djelovanjem u njihovo ime ili kao potpora, što bi omogućilo da radnici koji su pretrpjeli diskriminaciju zaista ostvaruju svoja prava i da se primjenjuje načelo jednake plaće.

Or. en

Amandman 36

Prijedlog direktive Uvodna izjava 34.

Tekst koji je predložila Komisija

(34) Tijela za jednakost i predstavnici radnika trebali bi moći predstavljati i jednog ili više radnika koji smatraju da ih se diskriminira na **temelju spola**, čime se krši načelo jednake plaće za jednak rad ili

Izmjena

(34) Tijela za jednakost i predstavnici radnika trebali bi moći predstavljati i jednog ili više radnika koji smatraju da ih se diskriminira na **rodnoj osnovi**, čime se krši načelo jednake plaće za jednak rad ili

rad jednake vrijednosti. Podizanje tužbi u ime više radnika ili djelovanje kao potpora radnicima način je da se olakšaju postupci koji se inače ne bi mogli pokrenuti zbog postupovnih i financijskih prepreka ili straha od viktimizacije, ali i postupci u slučajevima kada se radnike diskriminira na temelju više osnova koje može biti teško razlučiti. Kolektivne tužbe potencijalno mogu razotkriti sustavnu diskriminaciju te učiniti pitanja jednake plaće i rodne ravnopravnosti vidljivima u cijelom društvu. Mogućnost kolektivne pravne zaštite potaknula bi i proaktivno usklađivanje s mjerama za transparentnost plaća, čime bi se stvorio pritisak okoline te podigla svijest poslodavaca i njihova spremnost na preventivno djelovanje.

rad jednake vrijednosti. Podizanje tužbi u ime više radnika ili djelovanje kao potpora radnicima način je da se olakšaju postupci koji se inače ne bi mogli pokrenuti zbog postupovnih i financijskih prepreka ili straha od viktimizacije, ali i postupci u slučajevima kada se radnike diskriminira na temelju više osnova koje može biti teško razlučiti. Kolektivne tužbe potencijalno mogu razotkriti sustavnu diskriminaciju te učiniti pitanja jednake plaće i rodne ravnopravnosti vidljivima u cijelom društvu. Mogućnost kolektivne pravne zaštite potaknula bi i proaktivno usklađivanje s mjerama za transparentnost plaća, čime bi se stvorio pritisak okoline te podigla svijest poslodavaca i njihova spremnost na preventivno djelovanje.

Or. en

Amandman 37

Prijedlog direktive Uvodna izjava 35.

Tekst koji je predložila Komisija

(35) Države članice trebale bi osigurati da se tijelima za jednakost dodijele dostatna sredstva za učinkovito i odgovarajuće izvršavanje zadaća u vezi s diskriminacijom u plaćama **na temelju spola**. Ako se zadaće ne dodjeljuju samo jednom tijelu, države članice trebale bi osigurati da su sva tijela primjereno koordinirana.

Izmjena

(35) Države članice trebale bi osigurati da se tijelima za jednakost dodijele dostatna sredstva za učinkovito i odgovarajuće izvršavanje zadaća u vezi s **rodno utemeljenom** diskriminacijom u plaćama. Ako se zadaće ne dodjeljuju samo jednom tijelu, države članice trebale bi osigurati da su sva tijela primjereno koordinirana.

Or. en

Amandman 38

Prijedlog direktive Uvodna izjava 36.

Tekst koji je predložila Komisija

(36) Naknada bi trebala u potpunosti obuhvaćati gubitke i štetu pretrpljenu kao posljedicu rodne diskriminacije u plaći⁵⁴. Trebala bi uključivati potpunu isplatu zaostalih dugovanja i povezanih bonusa ili isplate u naravi, naknadu za izgubljene prilike i nematerijalnu štetu. Ne bi trebalo dopustiti utvrđivanje fiksne gornje granice takve naknade.

⁵⁴ Predmet C-407/14, María Auxiliadora Arjona Camacho protiv Securitas Seguridad España SA, ECLI:EU:C:2015:831, točka 45.

Izmjena

(36) Naknada bi trebala u potpunosti obuhvaćati gubitke i štetu pretrpljenu kao posljedicu rodne diskriminacije u plaći⁵⁴. Trebala bi uključivati potpunu isplatu zaostalih dugovanja i povezanih bonusa ili isplate u naravi, naknadu za izgubljene prilike i nematerijalnu štetu. Ne bi trebalo dopustiti utvrđivanje fiksne gornje granice takve naknade. ***Pri dodjeli naknade trebalo bi uzeti u obzir rodno uvjetovanu diskriminaciju u plaći koja se preklapa s dodatnim osnovama diskriminacije.***

⁵⁴ Predmet C-407/14, María Auxiliadora Arjona Camacho protiv Securitas Seguridad España SA, ECLI:EU:C:2015:831, točka 45.

Or. en

Amandman 39

Prijedlog direktive Uvodna izjava 39.

Tekst koji je predložila Komisija

(39) Iako je prije nego što se teret dokaza prebaci na poslodavca potrebno samo utvrditi pretpostavku o diskriminaciji, žrtvama i sudovima nije uvijek lako znati kako utvrditi i samo tu pretpostavku. Mjerama za transparentnost plaća moglo bi se poduprijeti prebacivanje tereta dokaza tako što će se radnicima pomoći da doznaju prosječne platne razrede ***žena i muškaraca*** koji obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti. Omogućavanje radnicima da iznesu činjenice na temelju kojih se može pretpostaviti da je došlo do diskriminacije omogućilo bi brzo prebacivanja tereta dokaza u njihovu korist.

Izmjena

(39) Iako je prije nego što se teret dokaza prebaci na poslodavca potrebno samo utvrditi pretpostavku o diskriminaciji, žrtvama i sudovima nije uvijek lako znati kako utvrditi i samo tu pretpostavku. Mjerama za transparentnost plaća moglo bi se poduprijeti prebacivanje tereta dokaza tako što će se radnicima pomoći da doznaju prosječne platne razrede ***radnika različitog roda*** koji obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti. Omogućavanje radnicima da iznesu činjenice na temelju kojih se može pretpostaviti da je došlo do diskriminacije omogućilo bi brzo prebacivanja tereta dokaza u njihovu korist.

Amandman 40**Prijedlog direktive****Uvodna izjava 40.***Tekst koji je predložila Komisija*

(40) U skladu sa sudskom praksom Suda, nacionalna pravila o rokovima za ostvarivanje prava u okviru ove Direktive trebala bi biti takva da se ne može smatrati da ostvarivanje tih prava mogu učiniti nemogućim ili iznimno teškim. Posebne prepreke za žrtve **rodne** diskriminacije u plaći stvaraju rokovi zastare. U tu svrhu **trebalo** bi utvrditi zajedničke minimalne standarde. U tim standardima trebalo bi odrediti kada rok zastare počinje teći, koliko traje i u kojim se okolnostima prekida ili ne teče te predvidjeti da rok zastare za podnošenje tužbe traje najmanje **tri godine**.

Izmjena

(40) U skladu sa sudskom praksom Suda, nacionalna pravila o rokovima za ostvarivanje prava u okviru ove Direktive trebala bi biti takva da se ne može smatrati da ostvarivanje tih prava mogu učiniti nemogućim ili iznimno teškim. Posebne prepreke za žrtve **rodno uvjetovane** diskriminacije u plaći stvaraju rokovi zastare. U tu svrhu, **rok zastare ne bi trebao početi teći prije prestanka diskriminacije** te bi **trebalo** utvrditi **dodatne** zajedničke minimalne standarde. U tim standardima trebalo bi odrediti kada rok zastare počinje teći, koliko traje i u kojim se okolnostima prekida ili ne teče te predvidjeti da rok zastare za podnošenje tužbe traje najmanje **pet godina**.

Amandman 41**Prijedlog direktive****Uvodna izjava 41.***Tekst koji je predložila Komisija*

(41) Troškovi sudskih sporova znatan su odvratajući čimbenik za žrtve **rodne** diskriminacije u plaći pri traženju prava na jednaku plaću, zbog čega su one nedovoljno zaštićene i ne mogu u potpunosti ostvariti prava na jednaku plaću. Kako bi se uklonila ta znatna postupovna prepreka pristupu pravosuđu, uspješni tužitelji trebali bi imati pravo na

Izmjena

(41) Troškovi sudskih sporova znatan su odvratajući čimbenik za žrtve **rodno uvjetovane** diskriminacije u plaći pri traženju prava na jednaku plaću, zbog čega su one nedovoljno zaštićene i ne mogu u potpunosti ostvariti prava na jednaku plaću. Kako bi se uklonila ta znatna postupovna prepreka pristupu pravosuđu, uspješni tužitelji trebali bi imati pravo na

povrat svojih troškova sudskih sporova od tuženika. S druge strane, tužitelji ne bi trebali biti odgovorni za troškove sudskog spora uspješnog tuženika osim ako je tužba podnesena iz loše namjere, ako je očito neosnovana ili ako bi sudovi ili druga nadležna tijela smatrali da je nenadoknađivanje troškova tuženiku nerazumno u posebnim okolnostima predmeta, na primjer uzimajući u obzir financijsku situaciju mikropoduzeća.

povrat svojih troškova sudskih sporova od tuženika. S druge strane, tužitelji ne bi trebali biti odgovorni za troškove sudskog spora uspješnog tuženika osim ako je tužba podnesena iz loše namjere, ako je očito neosnovana ili ako bi sudovi ili druga nadležna tijela smatrali da je nenadoknađivanje troškova tuženiku nerazumno u posebnim okolnostima predmeta, na primjer uzimajući u obzir financijsku situaciju mikropoduzeća.

Or. en

Amandman 42

Prijedlog direktive Uvodna izjava 42.

Tekst koji je predložila Komisija

(42) Države članice trebale bi osigurati učinkovite, proporcionalne i odvratajuće kazne u slučaju kršenja nacionalnih odredbi koje su donesene u skladu s ovom Direktivom ili su već na snazi na dan stupanja ove Direktive na snagu, a koje su povezane s pravom na jednaku plaću muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti. Te kazne trebale bi biti i novčane, čiji bi se minimalni iznos trebao odrediti uzimajući u obzir barem ozbiljnost i trajanje kršenja, eventualnu namjeru diskriminacije ili ozbiljnu nepažnju te sve druge otegotne ili olakotne okolnosti koje mogu biti primjenjive u okolnostima predmeta, na primjer, kada se rodna diskriminacija u plaći presijeca s drugim osnovama diskriminacije. Države članice trebale bi razmotriti dodjelu novca prikupljenog od novčanih kazni tijelima za jednakost u svrhu učinkovitog obnašanja njihove funkcije provedbe prava na jednaku plaću, uključujući podnošenje tužbi za utvrđenje diskriminacije u plaći ili pomoć i podršku žrtvama pri podnošenju

Izmjena

(Ne odnosi se na hrvatsku verziju.)

Amandman 43

Prijedlog direktive Uvodna izjava 44.

Tekst koji je predložila Komisija

(44) Obveze poslodavaca koje proizlaze iz ove Direktive dio su primjenjivih obveza u područjima prava okoliša, socijalnog prava i radnog prava, a usklađenost s njima države članice moraju osigurati na temelju Direktive 2014/23/EU Europskog parlamenta i Vijeća⁵⁶, Direktive 2014/24/EU Europskog parlamenta i Vijeća⁵⁷ i Direktive 2014/25/EU Europskog parlamenta i Vijeća⁵⁸ u pogledu sudjelovanja u postupcima javne nabave. Kako bi ispunile te obveze u vezi s pravom na jednaku plaću, države članice posebno bi trebale osigurati da gospodarski subjekti pri izvršenju ugovora o javnoj nabavi ili koncesije imaju mehanizme određivanja plaća koji ni u kojoj kategoriji radnika koji obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti ne stvaraju razliku u plaći **muškaraca i žena** koja se ne može opravdati rodno neutralnim čimbenicima. Osim toga, države članice trebale bi razmotriti mogućnost da javni naručitelji uvedu, prema potrebi, kazne i uvjete za raskid ugovora kojima se osigurava usklađenost s načelom jednake plaće pri izvršavanju ugovora o javnoj nabavi i koncesija. Mogu uzeti u obzir i neusklađenost ponuditelja ili njegova podugovaratelja s načelom jednake plaće pri razmatranju primjene osnova za isključenje ili donošenja odluke o tome da se ugovor ne dodijeli ponuditelju koji je dostavio ekonomski najpovoljniju ponudu.

⁵⁶ Direktiva 2014/23/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 26. veljače 2014. o

Izmjena

(44) Obveze poslodavaca koje proizlaze iz ove Direktive dio su primjenjivih obveza u područjima prava okoliša, socijalnog prava i radnog prava, a usklađenost s njima države članice moraju osigurati na temelju Direktive 2014/23/EU Europskog parlamenta i Vijeća⁵⁶, Direktive 2014/24/EU Europskog parlamenta i Vijeća⁵⁷ i Direktive 2014/25/EU Europskog parlamenta i Vijeća⁵⁸ u pogledu sudjelovanja u postupcima javne nabave. Kako bi ispunile te obveze u vezi s pravom na jednaku plaću, države članice posebno bi trebale osigurati da gospodarski subjekti pri izvršenju ugovora o javnoj nabavi ili koncesije imaju mehanizme određivanja plaća koji ni u kojoj kategoriji radnika koji obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti ne stvaraju razliku u plaći **na temelju spola** koja se ne može opravdati rodno neutralnim čimbenicima. Osim toga, države članice trebale bi razmotriti mogućnost da javni naručitelji uvedu, prema potrebi, kazne i uvjete za raskid ugovora kojima se osigurava usklađenost s načelom jednake plaće pri izvršavanju ugovora o javnoj nabavi i koncesija. Mogu uzeti u obzir i neusklađenost ponuditelja ili njegova podugovaratelja s načelom jednake plaće pri razmatranju primjene osnova za isključenje ili donošenja odluke o tome da se ugovor ne dodijeli ponuditelju koji je dostavio ekonomski najpovoljniju ponudu.

⁵⁶ Direktiva 2014/23/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 26. veljače 2014. o

dodjeli ugovorâ o koncesiji, SL L 94, 28.3.2014., str. 1.

⁵⁷ Direktiva 2014/24/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 26. veljače 2014. o javnoj nabavi i o stavljanju izvan snage Direktive 2004/18/EZ, SL L 94, 28.3.2014., str. 65.

⁵⁸ Direktiva 2014/25/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 26. veljače 2014. o nabavi subjekata koji djeluju u sektoru vodnog gospodarstva, energetsom i prometnom sektoru te sektoru poštanskih usluga i stavljanju izvan snage Direktive 2004/17/EZ, SL L 94, 28.3.2014., str. 243.

dodjeli ugovorâ o koncesiji, SL L 94, 28.3.2014., str. 1.

⁵⁷ Direktiva 2014/24/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 26. veljače 2014. o javnoj nabavi i o stavljanju izvan snage Direktive 2004/18/EZ, SL L 94, 28.3.2014., str. 65.

⁵⁸ Direktiva 2014/25/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 26. veljače 2014. o nabavi subjekata koji djeluju u sektoru vodnog gospodarstva, energetsom i prometnom sektoru te sektoru poštanskih usluga i stavljanju izvan snage Direktive 2004/17/EZ, SL L 94, 28.3.2014., str. 243.

Or. en

Amandman 44

Prijedlog direktive Uvodna izjava 47.

Tekst koji je predložila Komisija

(47) Ovom se Direktivom utvrđuju minimalni zahtjevi te poštuje pravo država članica da uvedu ili zadrže povoljnije odredbe. Prava stečena unutar postojećeg pravnog okvira trebala bi se i dalje primjenjivati, osim ako se ovom Direktivom ne uvedu povoljnije odredbe. Provedba ove Direktive ne može se iskoristiti za smanjenje postojećih prava utvrđenih postojećim pravom Unije ili nacionalnim pravom niti može činiti valjane temelje za smanjenje prava radnika u pogledu jednake plaće **muškaraca i žena** za jednak rad ili rad jednake vrijednosti.

Izmjena

(47) Ovom se Direktivom utvrđuju minimalni zahtjevi te poštuje pravo država članica da uvedu ili zadrže povoljnije odredbe. Prava stečena unutar postojećeg pravnog okvira trebala bi se i dalje primjenjivati, osim ako se ovom Direktivom ne uvedu povoljnije odredbe. Provedba ove Direktive ne može se iskoristiti za smanjenje postojećih prava utvrđenih postojećim pravom Unije ili nacionalnim pravom niti može činiti valjane temelje za smanjenje prava radnika u pogledu jednake plaće za jednak rad ili rad jednake vrijednosti.

Or. en

Amandman 45

Prijedlog direktive Uvodna izjava 48.

Tekst koji je predložila Komisija

(48) Države članice trebale bi osnovati ili imenovati posebno nadzorno tijelo kako bi osigurale da se primjena prava na jednaku plaću **muškaraca i žena** za jednak rad ili rad jednake vrijednosti prati na pravilan način. To tijelo može biti dio postojećeg tijela sa sličnim ciljevima, a trebalo bi imati posebne zadaće u vezi s provedbom mjera za transparentnost plaća koje su predviđene ovom Direktivom te prikupljati određene podatke za praćenje nejednakosti u plaći i učinka mjera transparentnosti plaća.

Izmjena

(48) Države članice trebale bi osnovati ili imenovati posebno nadzorno tijelo kako bi osigurale da se primjena prava na jednaku plaću za jednak rad ili rad jednake vrijednosti prati na pravilan način. To tijelo može biti dio postojećeg tijela sa sličnim ciljevima, a trebalo bi imati posebne zadaće u vezi s provedbom mjera za transparentnost plaća koje su predviđene ovom Direktivom te prikupljati određene podatke za praćenje nejednakosti u plaći i učinka mjera transparentnosti plaća.

Or. en

Amandman 46

Prijedlog direktive Uvodna izjava 49.

Tekst koji je predložila Komisija

(49) Izrada statistika o plaćama raščlanjenima po spolu i dostavljanje točnih i potpunih statističkih podataka Komisiji (Eurostatu) vrlo su važni za analizu i praćenje promjena u razlici u plaći na temelju spola na razini Unije. Uredbom Vijeća (EZ) br. 530/1999⁵⁹ zahtijeva se od država članica da svake četiri godine izrade strukturne statističke podatke o dohotku na mikrorazini kako bi se dobili usklađeni podaci za izračun razlike u plaći na temelju spola. Kvalitetnom godišnjom statistikom mogla bi se povećati transparentnost te poboljšati praćenje i informiranje o rodnoj nejednakosti plaća. Dostupnost i usporedivost tih podataka znatno pomažu u

Izmjena

(49) Izrada statistika o plaćama raščlanjenima po spolu, **invaliditetu i dobi** i dostavljanje točnih i potpunih statističkih podataka Komisiji (Eurostatu) vrlo su važni za analizu i praćenje promjena u razlici u plaći na temelju spola na razini Unije. Uredbom Vijeća (EZ) br. 530/1999⁵⁹ zahtijeva se od država članica da svake četiri godine izrade strukturne statističke podatke o dohotku na mikrorazini kako bi se dobili usklađeni podaci za izračun razlike u plaći na temelju spola. Kvalitetnom godišnjom statistikom mogla bi se povećati transparentnost te poboljšati praćenje i informiranje o rodnoj nejednakosti plaća. Dostupnost i usporedivost tih podataka znatno pomažu u

procjeni razvoja i na nacionalnoj razini i diljem Unije.

procjeni razvoja i na nacionalnoj razini i diljem Unije.

⁵⁹ Uredba Vijeća (EZ) br. 530/1999 od 9. ožujka 1999. o strukturnoj statistici o dohotku i troškovima rada (SL L 63, 12.3.1999., str. 6.).

⁵⁹ Uredba Vijeća (EZ) br. 530/1999 od 9. ožujka 1999. o strukturnoj statistici o dohotku i troškovima rada (SL L 63, 12.3.1999., str. 6.).

Or. en

Amandman 47

Prijedlog direktive Uvodna izjava 50.

Tekst koji je predložila Komisija

(50) Cilj je ove Direktive da se uspostavljanjem zajedničkih minimalnih zahtjeva koji bi se trebali primjenjivati na sva poduzeća i organizacije u Europskoj uniji bolje i učinkovitije provodi načelo jednake plaće *muškaraca i žena* za jednak rad ili rad kojem se pripisuje jednaka vrijednost. S obzirom na to da taj cilj ne mogu dostatno ostvariti države članice i da bi se stoga trebao ostvariti na razini Unije, Unija može donijeti mjere u skladu s načelom supsidijarnosti utvrđenim u članku 5. Ugovora o Europskoj uniji. U skladu s načelom proporcionalnosti utvrđenim u tom članku ova Direktiva, koja je ograničena na postavljanje minimalnih standarda, ne prelazi ono što je potrebno za ostvarivanje tog cilja.

Izmjena

(50) Cilj je ove Direktive da se uspostavljanjem zajedničkih minimalnih zahtjeva koji bi se trebali primjenjivati na sva poduzeća i organizacije u Europskoj uniji bolje i učinkovitije provodi načelo jednake plaće *radnika svakog roda* za jednak rad ili rad kojem se pripisuje jednaka vrijednost. S obzirom na to da taj cilj ne mogu dostatno ostvariti države članice i da bi se stoga trebao ostvariti na razini Unije, Unija može donijeti mjere u skladu s načelom supsidijarnosti utvrđenim u članku 5. Ugovora o Europskoj uniji. U skladu s načelom proporcionalnosti utvrđenim u tom članku ova Direktiva, koja je ograničena na postavljanje minimalnih standarda, ne prelazi ono što je potrebno za ostvarivanje tog cilja.

Or. en

Amandman 48

Prijedlog direktive Uvodna izjava 52.

Tekst koji je predložila Komisija

(52) Pri provedbi ove Direktive države članice trebale bi izbjegavati nametanje administrativnih, financijskih ili pravnih ograničenja kojima bi se otežalo osnivanje i razvoj mikropoduzeća te malih i srednjih poduzeća. ***Stoga se*** države članice pozivaju da procijene učinak svojih akata za prenošenje na mala i srednja poduzeća, ***vodeći posebno računa o mikropoduzećima, kako on na njih ne bi bio nerazmjernan*** te kako bi se smanjilo njihovo administrativno opterećenje, kao i da objave rezultate takvih procjena.

Izmjena

(52) Pri provedbi ove Direktive države članice trebale bi izbjegavati nametanje administrativnih, financijskih ili pravnih ograničenja kojima bi se otežalo osnivanje i razvoj mikropoduzeća te malih i srednjih poduzeća. Države članice pozivaju ***se*** da procijene učinak svojih akata za prenošenje na ***mikropoduzeća te*** mala i srednja poduzeća ***kako bi se pri pružanju potrebne potpore osigurala njihova pravilna provedba*** te kako bi se smanjilo njihovo administrativno opterećenje, kao i da objave rezultate takvih procjena. ***Države članice trebale bi uključiti procjenu učinka ove Direktive na sektore u kojima prevladavaju žene.***

Or. en

Amandman 49

Prijedlog direktive

Članak 1. – stavak 1.

Tekst koji je predložila Komisija

Ovom Direktivom utvrđuju se minimalni zahtjevi za jačanje primjene načela jednake plaće ***muškaraca i žena*** za jednak rad ili rad jednake vrijednosti iz članka 157. UFEU-u te postrožavanje zabrane diskriminacije iz članka 4. Direktive 2006/54/EZ, posebno putem transparentnosti plaća i ojačanih provedbenih mehanizama.

Izmjena

Ovom Direktivom utvrđuju se minimalni zahtjevi za jačanje primjene načela jednake plaće za jednak rad ili rad jednake vrijednosti iz članka 157. UFEU-u te postrožavanje zabrane diskriminacije iz članka 4. Direktive 2006/54/EZ, posebno putem transparentnosti plaća i ojačanih provedbenih mehanizama.

Or. en

Amandman 50

Prijedlog direktive

Članak 2. – stavak 2.

Tekst koji je predložila Komisija

2. Ova se Direktiva primjenjuje na sve radnike koji imaju sklopljen ugovor o radu ili su u radnom odnosu kako je definirano pravom, kolektivnim ugovorima i/ili praksom na snazi u svakoj državi članici, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda.

Izmjena

2. Ova se Direktiva primjenjuje na sve radnike koji imaju sklopljen ugovor o radu ili su u radnom odnosu kako je definirano pravom, kolektivnim ugovorima i/ili praksom na snazi u svakoj državi članici, ***uključujući radnike koji rade u nepunom radnom vremenu, radnike zaposlene na ugovor na određeno vrijeme i osobe zaposlene na ugovor o radu ili u radnom odnosu preko agencije za privremeno zapošljavanje***, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda.

Or. en

Amandman 51

Prijedlog direktive

Članak 3. – stavak 1. – točka c

Tekst koji je predložila Komisija

(c) „***razlika*** u plaći” znači razlika prosječnih platnih razreda ***između muškaraca i žena koje zapošljava poslodavac***, izražena kao postotak prosječnog platnog razreda muških radnika;

Izmjena

(c) „***rodna razlika*** u plaći” znači razlika prosječnih platnih razreda ***među radnicima različitog roda***, izražena kao postotak prosječnog platnog razreda muških radnika ***ili radnika drugog roda***;

Or. en

Amandman 52

Prijedlog direktive

Članak 3. – stavak 1. – točka e

Tekst koji je predložila Komisija

(e) „***razlika*** u medijalnoj plaći” znači razlika između medijalnog platnog razreda ***žena i medijalnog platnog razreda muškaraca*** izražena kao postotak

Izmjena

(e) „***rodna razlika*** u medijalnoj plaći” znači razlika između medijalnog platnog razreda ***radnika različitog roda*** izražena kao postotak medijalnog platnog razreda

medijalnog platnog razreda muškaraca;

muškaraca *ili radnika drugog roda*;

Or. en

Amandman 53

Prijedlog direktive

Članak 3. – stavak 1. – točka g

Tekst koji je predložila Komisija

(g) „kategorija radnika” znači radnici koji obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti *koje je grupirao poslodavac* na temelju kriterija *kako je određeno* u članku 4. *ove Direktive i kako ih je odredio pojedini poslodavac*;

Izmjena

(g) „kategorija radnika” znači radnici koji obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti na temelju kriterija *utvrđenih* u članku 4.;

Or. en

Amandman 54

Prijedlog direktive

Članak 3. – stavak 1. – točka h

Tekst koji je predložila Komisija

(h) „izravna diskriminacija” znači situacija u kojoj osoba zbog svojeg *spola* ima nepovoljniji tretman nego što ga ima ili bi ga imala druga osoba u usporedivoj situaciji;

Izmjena

(h) „izravna diskriminacija” znači situacija u kojoj osoba zbog svojeg *roda* ima nepovoljniji tretman nego što ga ima ili bi ga imala druga osoba u usporedivoj situaciji;

Or. en

Amandman 55

Prijedlog direktive

Članak 3. – stavak 1. – točka i

Tekst koji je predložila Komisija

(i) „neizravna diskriminacija” znači

Izmjena

(i) „neizravna diskriminacija” znači

situacija u kojoj prividno neutralna odredba, kriterij ili postupak može na određeni način staviti u nepovoljniji položaj osobe jednog *spola* u odnosu na osobe drugog *spola*, osim ako je ta odredba, kriterij ili postupak objektivno opravdan legitimnim ciljem i ako su sredstva za postizanje tog cilja primjerena i nužna;

situacija u kojoj prividno neutralna odredba, kriterij ili postupak može na određeni način staviti u nepovoljniji položaj osobe jednog *roda* u odnosu na osobe drugog *roda*, osim ako je ta odredba, kriterij ili postupak objektivno opravdan legitimnim ciljem ***u skladu s kriterijima utvrđenima u članku 4.*** i ako su sredstva za postizanje tog cilja primjerena i nužna;

Or. en

Amandman 56

Prijedlog direktive

Članak 3. – stavak 1. – točka ia (nova)

Tekst koji je predložila Komisija

Izmjena

(ia) „interseksijska diskriminacija” odnosi se na diskriminaciju na temelju dviju ili više osnova ili karakteristika ili identiteta koji funkcioniraju i u međusobnoj su interakciji u isto vrijeme tako da su neodvojivi, čime se stvaraju različiti i specifični oblici diskriminacije;

Or. en

Amandman 57

Prijedlog direktive

Članak 3. – stavak 1. – točka j

Tekst koji je predložila Komisija

Izmjena

(j) „tijelo za jednakost” znači tijelo ili tijela koja su imenovana u skladu s člankom 20. Direktive 2006/54/EZ za promicanje, analiziranje, praćenje i pružanje potpore jednakom postupanju prema svim osobama bez diskriminacije na temelju *spola*;

(j) „tijelo za jednakost” znači tijelo ili tijela koja su imenovana u skladu s člankom 20. Direktive 2006/54/EZ za promicanje, analiziranje, praćenje i pružanje potpore jednakom postupanju prema svim osobama bez diskriminacije na temelju *roda*;

Or. en

Amandman 58

Prijedlog direktive

Članak 3. – stavak 2. – točka b

Tekst koji je predložila Komisija

(b) davanje uputa za diskriminiranje osoba na temelju **spola**;

Izmjena

(b) davanje uputa za diskriminiranje osoba na temelju **roda**;

Or. en

Amandman 59

Prijedlog direktive

Članak 3. – stavak 3.

Tekst koji je predložila Komisija

3. Diskriminacija u plaćama u okviru ove Direktive uključuje diskriminaciju na temelju kombinacije **spola** i svake druge osnove diskriminacije iz Direktive 2000/43/EZ ili Direktive 2000/78/EZ.

Izmjena

3. Diskriminacija u plaćama u okviru ove Direktive uključuje diskriminaciju na temelju kombinacije **roda** i svake druge osnove diskriminacije iz Direktive 2000/43/EZ ili Direktive 2000/78/EZ.

Or. en

Amandman 60

Prijedlog direktive

Članak 4. – stavak -1. (novi)

Tekst koji je predložila Komisija

Izmjena

-1. Države članice pojašnjavaju pojam „rad jednake vrijednosti” u nacionalnom pravu u skladu sa sudskom praksom Suda i točkom 10. Preporuke 2014/124/EU, pri čemu vrijednost rada temelje na objektivnim, rodno neutralnim kriterijima u skladu sa stavkom 3. ovog članka.

Or. en

Amandman 61

Prijedlog direktive Članak 4. – stavak 1.

Tekst koji je predložila Komisija

1. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da su poslodavci uveli platne strukture kojima se osigurava **da žene i muškarci primaju jednaku plaću** za jednak rad ili rad jednake vrijednosti.

Izmjena

1. Države članice **nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima i tijelima za ravnopravnost** poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da su poslodavci uveli platne strukture kojima se osigurava **jednaka plaća** za jednak rad ili rad jednake vrijednosti.

Or. en

Amandman 62

Prijedlog direktive Članak 4. – stavak 2.

Tekst koji je predložila Komisija

2. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da se uspostave alati ili metodologije **za procjenu i usporedbu** vrijednosti rada u skladu s kriterijima određenima u ovom članku. Ti alati **i** metodologije **mogu uključivati** rodno neutralne sustave ocjenjivanja i klasifikacije radnih mjesta.

Izmjena

2. Države članice **nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima i tijelima za ravnopravnost** poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da se uspostave alati ili metodologije **te da im radnici i poslodavci mogu lako pristupiti radi procjene i usporedbe** vrijednosti rada u skladu s kriterijima određenima u ovom članku **te potiču upotrebu tih alata i metodologija za određivanje platnih razreda**. Ti alati **ili** metodologije **provode se uz sudjelovanje socijalnih partnera na razini poslodavca ili na sektorskoj razini te uključuju** rodno neutralne sustave ocjenjivanja i klasifikacije radnih mjesta.

Or. en

Amandman 63

Prijedlog direktive

Članak 4. – stavak 3.

Tekst koji je predložila Komisija

3. ***Ti alati*** i metodologije omogućavaju da se, u pogledu vrijednosti rada, na temelju objektivnih ***kriterija koji uključuju*** obrazovne zahtjeve, stručne zahtjeve i zahtjeve osposobljavanja, vještine, zalaganje i odgovornost, ***obavljeni posao i narav zadaća*** procijeni nalaze li se radnici u usporedivoj situaciji. ***Ne smiju sadržavati kriterije na osnovi, izravnoj ili neizravnoj, spola radnika niti se temeljiti na takvim kriterijima.***

Izmjena

3. ***Alati*** i metodologije ***iz stavka 2.*** omogućavaju da se, u pogledu vrijednosti rada, na temelju objektivnih, ***rodno neutralnih kriterija*** procijeni nalaze li se radnici u usporedivoj situaciji. ***Ti rodno neutralni kriteriji dogovaraju se sa socijalnim partnerima. Oni sadrže barem sljedeće elemente:***

(a) obrazovne zahtjeve, stručne zahtjeve i zahtjeve osposobljavanja;

(b) vještine, ***uključujući znanje potrebno za ispunjavanje zahtjeva određenog posla, međuljudske vještine i rješavanje problema;***

(c) zalaganje, ***uključujući mentalno, psihosocijalno i fizičko zalaganje;***

(d) odgovornost, ***uključujući odgovornost za ljude, robu i opremu, informacije i financijska sredstva;***

(e) radne uvjete, ***uključujući one koji se odnose na radno okružje (fizičko, psihološko i emocionalno) i organizacijsko okružje.***

Alati i metodologije iz stavka 2. ne smiju sadržavati kriterije koji se, izravno ili neizravno, temelje na rodu radnika niti se smiju temeljiti na takvim kriterijima. Države članice pružaju potporu poslodavcima i socijalnim partnerima, uključujući osposobljavanje i detaljne smjernice za utvrđivanje objektivnih, rodno neutralnih kriterija iz prvog podstavka ovog stavka te alata i metodologija iz stavka 2.

Or. en

Amandman 64

Prijedlog direktive

Članak 4. – stavak 4.

Tekst koji je predložila Komisija

4. Ako se razlike u plaći mogu pripisati jednom izvoru kojim se određuju uvjeti plaće, procjena toga obavljaju li radnici jednak rad ili rad jednake vrijednosti nije ograničena na situacije u kojima **muškarci i žene** rade za istog poslodavca, nego može obuhvatiti i taj izvor. Procjena ne smije biti ograničena **ni** na radnike koji su zaposleni u isto vrijeme kao predmetni radnik. Ako ne postoji stvarni usporedivi zaposlenik, dopuštena je usporedba s hipotetskim usporedivim zaposlenikom ili upotreba drugih dokaza na temelju kojih se može pretpostaviti navodna diskriminacija.

Izmjena

4. Ako se razlike u plaći mogu pripisati jednom izvoru kojim se određuju uvjeti plaće, procjena toga obavljaju li radnici jednak rad ili rad jednake vrijednosti nije ograničena na situacije u kojima **radnici različitog roda** rade za istog poslodavca, nego može obuhvatiti i taj izvor **i međusektorske usporedbe**. Procjena ne smije biti ograničena na radnike koji su zaposleni u isto vrijeme, **u istom sektoru ili kod istog poslodavca** kao predmetni radnik. Ako ne postoji stvarni usporedivi zaposlenik, dopuštena je usporedba s hipotetskim usporedivim zaposlenikom, **na temelju kriterija iz stavka 3.**, ili upotreba drugih dokaza na temelju kojih se može pretpostaviti navodna diskriminacija. **Hipotetski usporedivi zaposlenik olakšava međusektorsku usporedbu.**

Or. en

Amandman 65

Prijedlog direktive

Članak 4. – stavak 5.

Tekst koji je predložila Komisija

5. **Ako se** za određivanje plaće **upotrebljava sustav** ocjenjivanja i klasifikacije radnih mjesta, **on se temelji na istim** kriterijima **za muškarce i žene i takav je da isključuje svaku diskriminaciju na temelju spola.**

Izmjena

5. **Države članice jamče da poslodavci i socijalni partneri imaju na raspolaganju potrebne alate i smjernice za uvođenje rodno neutralnih sustava ocjenjivanja i klasifikacije radnih mjesta** za određivanje plaće. **Takvi sustavi ocjenjivanja i klasifikacije radnih mjesta temelje se na rodno neutralnim kriterijima**

izrađenima tako da se isključi svaki oblik diskriminacije te osigura da se vještine povezane s radnim mjestima na kojima prevladavaju žene ne podcjenjuju.

Or. en

Amandman 66

Prijedlog direktive

Članak 5. – stavak 1.

Tekst koji je predložila Komisija

1. Kandidati za zapošljavanje imaju pravo na dobivanje informacija od potencijalnog poslodavca o početnom platnom razredu ili rasponu platnog razreda radnog mjesta za koje se prijavljuju na temelju objektivnih i rodno neutralnih kriterija. Te informacije navode se u objavljenom oglasu za slobodno radno mjesto ili na drugi način dostavljaju kandidatu prije razgovora za posao, a da on to ne mora zatražiti.

Izmjena

1. Kandidati za zapošljavanje imaju pravo na dobivanje informacija od potencijalnog poslodavca o početnom platnom razredu ili rasponu platnog razreda **oglašenog** radnog mjesta za koje se prijavljuju na temelju objektivnih i rodno neutralnih kriterija. Te informacije navode se u objavljenom oglasu za slobodno radno mjesto ili na drugi način dostavljaju kandidatu prije razgovora za posao, a da on to ne mora zatražiti. **Kandidat za zapošljavanje na zahtjev i prije razgovora za posao prima informacije o prosječnom platnom razredu za kategorije radnika koji obavljaju isti posao kao i na oglašenom radnom mjestu ili posao čija je vrijednost jednaka vrijednosti posla na tom radnom mjestu te objektivne, rodno neutralne kriterije na kojima se temelji prosječni platni razred.**

Or. en

Amandman 67

Prijedlog direktive

Članak 5. – stavak 2.a (novi)

Tekst koji je predložila Komisija

Izmjena

2a. Poslodavci osiguravaju da oglasi

za slobodna radna mjesta, nazivi radnih mjesta i postupci zapošljavanja budu rodno neutralni.

Or. en

Amandman 68

Prijedlog direktive

Članak 6. – stavak 1.

Tekst koji je predložila Komisija

Poslodavac svojim radnicima omogućuje lak pristup opisu kriterija koje upotrebljava za određivanje platnih razreda i napredovanja radnika u karijeri. Ti su kriteriji rodno neutralni.

Izmjena

Poslodavac svojim radnicima *i predstavnicima radnika, uključujući sindikate (predstavnike radnika)*, omogućuje lak pristup opisu kriterija koje upotrebljava za određivanje platnih razreda i napredovanja radnika u karijeri, *uključujući sve elemente plaće koji obuhvaćaju nadnice ili plaće i sve druge naknade koje poslodavac isplaćuje radniku izravno ili neizravno u gotovini ili u naravi*. Ti su kriteriji rodno neutralni *i u skladu s kriterijima utvrđenima u članku 4.*

Or. en

Amandman 69

Prijedlog direktive

Članak 7. – stavak 1.

Tekst koji je predložila Komisija

1. Radnici imaju pravo na informacije o svojem 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, u skladu sa stavcima 3. i 4.

Izmjena

1. Radnici imaju pravo na *jasne i potpune* informacije o svojem platnom razredu i prosječnim platnim razredima, raščlanjene po *rodu*, za kategorije radnika koji obavljaju jednak rad kao i oni ili rad vrijednosti jednake njihovu radu, *te o rodnoj razlici u plaći i rodnoj razlici u medijalnoj plaći među radnicima koji rade za istog poslodavca*, u skladu sa

stavcima 3. i 4. **Poslodavci radnicima na zahtjev pružaju informacije o metodologiji koja se primjenjuje za određivanje platnih razreda i plaće za svaku kategoriju radnika, uključujući svaki sustav ocjenjivanja ili klasifikacije radnih mjesta, kao i o rodnoj razlici u plaći poslodavca u cjelini.**

Or. en

Amandman 70

Prijedlog direktive Članak 7. – stavak 2.

Tekst koji je predložila Komisija

2. Poslodavci svake godine obavješćuju sve radnike o njihovu pravu na primanje informacija iz stavka 1.

Izmjena

2. Poslodavci svake godine obavješćuju sve radnike o njihovu pravu na primanje informacija iz stavka 1. ***te o koracima koje radnik treba poduzeti kako bi ostvario to pravo.***

Or. en

Amandman 71

Prijedlog direktive Članak 7. – stavak 3.

Tekst koji je predložila Komisija

3. Poslodavci dostavljaju informacije iz stavka 1. u ***razumnom roku*** na zahtjev radnika. Podaci se dostavljaju u formatima pristupačnima radnicima s invaliditetom na njihov zahtjev.

Izmjena

3. Poslodavci dostavljaju informacije iz stavka 1. u ***roku od dva mjeseca*** na zahtjev radnika. ***Te se informacije pružaju u pisanom obliku, a poslodavac zadržava dokaz o slanju ili primitku u elektroničkom obliku.*** Podaci se dostavljaju u formatima pristupačnima radnicima s invaliditetom na njihov zahtjev.

Or. en

Amandman 72

Prijedlog direktive

Članak 7. – stavak 4.

Tekst koji je predložila Komisija

4. Radnici imaju **mogućnost** zatražiti informacije iz stavka 1. preko svojih predstavnika ili tijela za jednakost.

Izmjena

4. Radnici imaju **pravo** zatražiti informacije iz stavka 1. preko svojih predstavnika ili tijela za jednakost **kako bi se zajamčila povjerljivost i anonimnost. Radnici, osobno ili preko svojih predstavnika radnika, imaju pravo zatražiti dodatna pojašnjenja i pojedinosti u vezi sa svim dostavljenim podacima te dobiti obrazložen odgovor.**

Or. en

Amandman 73

Prijedlog direktive

Članak 7. – stavak 4.a (novi)

Tekst koji je predložila Komisija

Izmjena

4a. Predstavnici radnika imaju mogućnost u ime radnika zatražiti informacije o platnom razredu raščlanjene po rodu i kategoriji radnika.

Or. en

Amandman 74

Prijedlog direktive

Članak 7. – stavak 5.

Tekst koji je predložila Komisija

Izmjena

5. Radnicima se ne smije onemogućiti da otkriju svoju plaću u svrhu provedbe načela jednake plaće **muškaraca i žena** za

5. Radnicima se ne smije onemogućiti da otkriju svoju plaću u svrhu provedbe načela jednake plaće za jednak rad ili rad

jednak rad ili rad jednake vrijednosti.

jednake vrijednosti.

Or. en

Amandman 75

Prijedlog direktive

Članak 7. – stavak 6.

Tekst koji je predložila Komisija

6. **Poslodavci mogu uvjetovati da radnik** informacije **koje je primio** na temelju ovog članka **ne koristi ni u koju drugu svrhu osim** za obranu svojeg prava na jednaku plaću za jednak rad ili rad jednake vrijednosti **te da ih ne širi na neki drugi način.**

Izmjena

6. **Radnici koji su primili** informacije na temelju ovog članka **moгу ih koristiti u bilo koju svrhu, među ostalim** za obranu svojeg prava na jednaku plaću za jednak rad ili rad jednake vrijednosti. **Radnici mogu podijeliti primljene informacije sa svojim predstavnicima radnika.**

Or. en

Amandman 76

Prijedlog direktive

Članak 7. – stavak 6.a (novi)

Tekst koji je predložila Komisija

Izmjena

6a. **Države članice uvode mjere kojima se zabranjuju ugovorne odredbe čiji je cilj ograničavanje radnika u otkrivanju informacija o svojoj plaći ili traženju informacija od istih ili drugih kategorija radnika za potrebe ove Direktive.**

Or. en

Amandman 77

Prijedlog direktive

Članak 8. – naslov

Tekst koji je predložila Komisija

Izmjena

Izvrješćivanje o razlici u plaći **muškaraca i žena**

Izvrješćivanje o **rodnoj** razlici u plaći

Or. en

Amandman 78

Prijedlog direktive

Članak 8. – stavak 1. – uvodni dio

Tekst koji je predložila Komisija

Izmjena

1. Poslodavci koji zapošljavaju barem **250** radnika dostavljaju sljedeće informacije koje se odnose na njihovu organizaciju, u skladu sa stavcima 2., 3. i 5.:

1. Poslodavci koji zapošljavaju barem **10** radnika dostavljaju sljedeće informacije koje se odnose na njihovu organizaciju, u skladu sa stavcima 2., 3. i 5.:

Or. en

Amandman 79

Prijedlog direktive

Članak 8. – stavak 1. – točka a

Tekst koji je predložila Komisija

Izmjena

(a) **razliku** u plaći svih **muškaraca i žena**;

(a) **rodnu razliku** u plaći svih **radnika**;

Or. en

Amandman 80

Prijedlog direktive

Članak 8. – stavak 1. – točka b

Tekst koji je predložila Komisija

Izmjena

(b) **razliku** u plaći svih **muškaraca i**

(b) **rodnu razliku** u plaći svih **radnika**

žena u dopunskim ili varijabilnim komponentama;

u dopunskim ili varijabilnim komponentama;

Or. en

Amandman 81

Prijedlog direktive

Članak 8. – stavak 1. – točka c

Tekst koji je predložila Komisija

(c) **razliku** u medijalnoj plaći svih **muškaraca i žena**;

Izmjena

(c) **rodnu razliku** u medijalnoj plaći svih **radnika**;

Or. en

Amandman 82

Prijedlog direktive

Članak 8. – stavak 1. – točka d

Tekst koji je predložila Komisija

(d) **razliku** u medijalnoj plaći svih **muškaraca i žena** u dopunskim ili varijabilnim komponentama;

Izmjena

(d) **rodnu razliku** u medijalnoj plaći svih **radnika** u dopunskim ili varijabilnim komponentama;

Or. en

Amandman 83

Prijedlog direktive

Članak 8. – stavak 1. – točka g

Tekst koji je predložila Komisija

(g) **razliku** u plaći **muškaraca i žena** prema kategorijama radnika raščlanjenima po uobičajenoj osnovnoj plaći i dopunskim ili varijabilnim komponentama.

Izmjena

(g) **rodnu razliku** u plaći prema kategorijama radnika raščlanjenima po uobičajenoj osnovnoj plaći i dopunskim ili varijabilnim komponentama.

Or. en

Amandman 84

Prijedlog direktive

Članak 8. – stavak 1. – točka ga (nova)

Tekst koji je predložila Komisija

Izmjena

(ga) prosječni platni razredi po kategoriji radnika raščlanjeni po rodu;

Or. en

Amandman 85

Prijedlog direktive

Članak 1. – stavak 1. – točka gb (nova)

Tekst koji je predložila Komisija

Izmjena

(gb) informacije o kriterijima koji se primjenjuju za određivanje plaće.

Or. en

Amandman 86

Prijedlog direktive

Članak 8. – stavak 1.a (novi)

Tekst koji je predložila Komisija

Izmjena

1a. Poslodavci dostavljaju informacije iz stavka 1. do [dvije godine nakon stupanja na snagu ove Direktive] i nakon toga kako slijedi:

i. za poslodavce s 10 do 50 radnika svake tri godine;

ii. za poslodavce s 50 do 250 radnika svake dvije godine;

iii. za poslodavce s najmanje 250 radnika svake godine.

Amandman 87**Prijedlog direktive****Članak 8. – stavak 2.***Tekst koji je predložila Komisija*

2. Točnost informacija potvrđuje uprava poslodavca.

Izmjena

2. Točnost informacija potvrđuje uprava poslodavca ***i one su dostupne predstavnicima radnika i dioničarima. Predstavnici radnika imaju pravo provjeriti metodu koju koristi poslodavac i točnost izračuna.***

Amandman 88**Prijedlog direktive****Članak 8. – stavak 3.***Tekst koji je predložila Komisija*

3. Poslodavac objavljuje informacije iz stavka 1. ***točaka od (a) do (f) na godišnjoj osnovi*** na svojim internetskim stranicama na način prilagođen korisnicima ili ih na drugi način čini javno dostupnima. Pristup informacijama iz prethodne četiri godine, ako postoje, daje se na zahtjev. Osim toga, poslodavac dijeli te informacije s nadzornim tijelom iz stavka 6.

Izmjena

3. Poslodavac objavljuje informacije iz stavka 1. ***do [dvije godine nakon datuma stupanja na snagu ove Direktive], a nakon toga u skladu sa stavkom 1.a. Poslodavac te informacije objavljuje*** na svojim internetskim stranicama na način prilagođen korisnicima ili ih na drugi način čini javno dostupnima ***i dostupnima osobama s invaliditetom u skladu s Direktivom (EU) 2019/882 Europskog parlamenta i Vijeća^{1a}. Poslodavci te informacije uključuju u svoje izvješće posloводства ako su dužni sastaviti takvo izvješće u skladu s Direktivom 2013/34/EU.*** Pristup informacijama iz prethodne četiri godine, ako postoje, daje se na zahtjev. Osim toga, poslodavac dijeli te informacije s nadzornim tijelom iz stavka 6.

1a Direktiva (EU) 2019/882 Europskog parlamenta i Vijeća od 17. travnja 2019. o zahtjevima za pristupačnost proizvoda i usluga (SL L 151, 7.6.2019., str. 70.).

Or. en

Amandman 89

Prijedlog direktive

Članak 8. – stavak 4.

Tekst koji je predložila Komisija

4. Države članice mogu **odlučiti da će same** prikupljati informacije iz stavka 1. **točaka od (a) do (f)** na temelju administrativnih podataka, kao što su podaci koje poslodavci dostavljaju poreznim tijelima ili tijelima za socijalnu sigurnost. Te informacije objavljuju se u skladu sa stavkom 6.

Izmjena

4. **Države članice pružaju potporu, tehničku pomoć i osposobljavanje, posebno mikropoduzećima te malim i srednjim poduzećima, kako bi ispunile obveze iz ovog članka.** Države članice mogu prikupljati informacije iz stavka 1. na temelju administrativnih podataka, kao što su podaci koje poslodavci dostavljaju poreznim tijelima ili tijelima za socijalnu sigurnost. Te informacije objavljuju se u skladu sa stavkom 6.

Or. en

Amandman 90

Prijedlog direktive

Članak 8. – stavak 5.

Tekst koji je predložila Komisija

5. Poslodavac dostavlja informacije iz stavka 1. **točke (g)** svim radnicima i **njihovim** predstavnicima, **kao** i nadzornom tijelu **iz stavka 6.** Dostavlja ih i inspektoratu rada **i tijelu za jednakost na njihov** zahtjev. Informacije iz prethodne četiri godine, ako su dostupne, isto se tako dostavljaju na zahtjev.

Izmjena

5. Poslodavac dostavlja informacije iz stavka 1. **ovog članka** svim radnicima i predstavnicima **radnika te tijelu za jednakost** i nadzornom tijelu **imenovanima u skladu sa stavkom 26.** Dostavlja ih i inspektoratu rada na **njegov** zahtjev. Informacije iz prethodne četiri godine, ako su dostupne, isto se tako dostavljaju na zahtjev.

Amandman 91**Prijedlog direktive****Članak 8. – stavak 6.***Tekst koji je predložila Komisija*

6. Države članice nadzornom tijelu koje je imenovano u skladu s člankom 26. povjeravaju prikupljanje podataka primljenih od poslodavaca u skladu s člankom 1. **točkama od (a) do (f)** te osiguranje toga da su ti podaci javni i da omogućavaju usporedbu poslodavaca, sektora i regija u pojedinoj državi članici na način prilagođen korisnicima.

Izmjena

6. Države članice nadzornom tijelu koje je imenovano u skladu s člankom 26. povjeravaju prikupljanje podataka primljenih od poslodavaca u skladu s člankom 1. **ovog članka** te osiguranje toga da su ti podaci javni i da omogućavaju usporedbu poslodavaca, sektora i regija u pojedinoj državi članici na način prilagođen korisnicima.

Or. en

Amandman 92**Prijedlog direktive****Članak 8. – stavak 7.***Tekst koji je predložila Komisija*

7. Radnici i **njihovi** predstavnici, inspektorati rada i tijela za jednakost imaju pravo zatražiti od poslodavca dodatna pojašnjenja i pojedinosti u vezi s bilo kojim dostavljenim podacima, uključujući objašnjenja svih razlika u plaći na temelju spola. Poslodavac na takav zahtjev u razumnom roku daje obrazložen odgovor. Ako razlike u plaći na temelju spola nisu opravdane objektivnim i rodno neutralnim čimbenicima, poslodavac ispravlja situaciju u bliskoj suradnji s predstavnicima radnika, inspektoratom rada i/ili tijelom za jednakost.

Izmjena

7. Radnici i predstavnici **radnika**, inspektorati rada i tijela za jednakost imaju pravo zatražiti od poslodavca dodatna pojašnjenja i pojedinosti u vezi s bilo kojim dostavljenim podacima, uključujući objašnjenja svih razlika u plaći na temelju spola. Poslodavac na takav zahtjev u razumnom roku daje obrazložen odgovor. Ako razlike u plaći na temelju spola nisu opravdane objektivnim i rodno neutralnim čimbenicima, poslodavac ispravlja situaciju u bliskoj suradnji s predstavnicima radnika, inspektoratom rada i/ili tijelom za jednakost. **Poslodavci, predstavnici radnika i tijelo za jednakost uzimaju u obzir sve dodatne oblike diskriminacije i nesvjesne pristranosti te**

na njih reagiraju.

Or. en

Amandman 93

Prijedlog direktive

Članak 9. – stavak 1. – uvodni dio

Tekst koji je predložila Komisija

1. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da poslodavci koji zapošljavaju barem **250** radnika u suradnji s *njihovim* predstavnicima provedu zajedničku procjenu plaća ako su ispunjena oba sljedeća uvjeta:

Izmjena

1. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da poslodavci koji zapošljavaju barem **10** radnika u suradnji s predstavnicima *radnika* provedu zajedničku procjenu plaća ako su ispunjena oba sljedeća uvjeta:

Or. en

Amandman 94

Prijedlog direktive

Članak 9. – stavak 1. – točka a

Tekst koji je predložila Komisija

(a) izvješćivanje o plaćama provedeno u skladu s člankom 8. ukazuje na razliku prosječnog platnog razreda *muškaraca i žena* od najmanje 5 % u bilo kojoj kategoriji radnika;

Izmjena

(a) izvješćivanje o plaćama provedeno u skladu s člankom 8. ukazuje na razliku prosječnog platnog razreda *između rodova* od najmanje 5 % u bilo kojoj kategoriji radnika.

Or. en

Amandman 95

Prijedlog direktive

Članak 9. – stavak 2. – točka a

Tekst koji je predložila Komisija

(a) analizu udjela ***muškaraca i žena*** u svakoj kategoriji radnika;

Izmjena

(a) analizu udjela ***radnika različitog roda*** u svakoj kategoriji radnika;

Or. en

Amandman 96

Prijedlog direktive

Članak 9. – stavak 2. – točka b

Tekst koji je predložila Komisija

(b) detaljne informacije o prosječnim platnim razredima ***muškaraca i žena*** te o dopunskim ili varijabilnim komponentama za svaku kategoriju radnika;

Izmjena

(b) detaljne informacije o prosječnim platnim razredima ***radnika*** te o dopunskim ili varijabilnim komponentama za svaku kategoriju radnika, ***rašćlanjene po rodu***;

Or. en

Amandman 97

Prijedlog direktive

Članak 9. – stavak 2. – točka c

Tekst koji je predložila Komisija

(c) sve razlike u platnim razredima ***muškaraca i žena*** u svakoj kategoriji radnika;

Izmjena

(c) sve razlike u platnim razredima u svakoj kategoriji radnika, ***rašćlanjene po rodu***;

Or. en

Amandman 98

Prijedlog direktive

Članak 9. – stavak 2. – točka e

Tekst koji je predložila Komisija

(e) ***mjere*** za uklanjanje razlika ako

Izmjena

(e) ***akcijski plan za rodnu***

razlike nisu opravdane na temelju objektivnih i rodno neutralnih kriterija;

ravnopravnost za uklanjanje razlika ako razlike nisu opravdane na temelju objektivnih i rodno neutralnih kriterija;

Or. en

Amandman 99

Prijedlog direktive

Članak 9. – stavak 2. – točka f

Tekst koji je predložila Komisija

(f) izvješće o učinkovitosti *svih mjera spomenutih u prethodnim zajedničkim procjenama plaća.*

Izmjena

(f) izvješće o *praćenju* učinkovitosti *akcijskog plana za rodnu ravnopravnost i mehanizme preispitivanja.*

Or. en

Amandman 100

Prijedlog direktive

Članak 9. – točka 2. – podstavak 1.a (novi)

Tekst koji je predložila Komisija

Izmjena

Poslodavci i predstavnici radnika zajedno izrađuju i dogovaraju akcijski plan za rodnu ravnopravnost iz prvog podstavka točke (e) s konkretnim mjerama i ciljevima za uklanjanje rodne razlike u plaći. Ako je moguće, akcijski plan za rodnu ravnopravnost izrađuje se u suradnji s tijelom za jednakost. Akcijski plan za rodnu ravnopravnost po potrebi se uključuje u izvješće posloводства sastavljeno u skladu s Direktivom 2013/34/EU.

Or. en

Amandman 101

Prijedlog direktive

Članak 9. – stavak 3.

Tekst koji je predložila Komisija

3. Poslodavci stavljaju zajedničke procjene plaća na raspolaganje radnicima, predstavnicima radnika, nadzornom tijelu imenovanom u skladu s člankom 26., tijelu za jednakost i inspektoratu rada.

Izmjena

3. Poslodavci **po potrebi** stavljaju zajedničke procjene plaća **u lako dostupnom formatu** na raspolaganje radnicima, predstavnicima radnika, nadzornom tijelu imenovanom u skladu s člankom 26., tijelu za jednakost i inspektoratu rada.

Or. en

Amandman 102

Prijedlog direktive

Članak 9. – stavak 4.

Tekst koji je predložila Komisija

4. Ako zajednička procjena plaća otkrije razlike u prosječnoj plaći **muškaraca i žena** za jednak rad ili rad jednake vrijednosti, a ne može ih se opravdati objektivnim i rodno neutralnim kriterijima, poslodavac ispravlja situaciju u bliskoj suradnji s predstavnicima radnika, inspektoratom rada i/ili tijelom za jednakost. To uključuje uspostavljanje rodno **neutralnog** ocjenjivanja i klasifikacije radnih mjesta kako ne bi nastala nikakva **izravne** ni neizravna diskriminacija u plaćama na temelju **spola**.

Izmjena

4. Ako zajednička procjena plaća otkrije razlike u prosječnoj plaći **među radnicima različitog roda** za jednak rad ili rad jednake vrijednosti, a ne može ih se opravdati objektivnim i rodno neutralnim kriterijima, poslodavac ispravlja situaciju u bliskoj suradnji s predstavnicima radnika, inspektoratom rada i/ili tijelom za jednakost. To uključuje **analizu kriterija utvrđenih u sustavima ocjenjivanja ili klasifikacije radnih mjesta u svrhu određivanja platnih razreda i napredovanja u karijeri te** uspostavljanje rodno **neutralnih sustava** ocjenjivanja i klasifikacije radnih mjesta kako ne bi nastala nikakva **izravna** ni neizravna diskriminacija u plaćama na temelju **roda**.

Or. en

Amandman 103

Prijedlog direktive

Članak 10. – stavak 1.

Tekst koji je predložila Komisija

1. U mjeri u kojoj informacije dostavljene u okviru mjera poduzetih u skladu s člancima 7., 8. i 9. uključuju obradu osobnih podataka, one se dostavljaju u skladu s Uredbom (EU) 2016/679.

Izmjena

1. U mjeri u kojoj informacije dostavljene u okviru mjera poduzetih u skladu s člancima 7., 8. i 9. uključuju obradu osobnih podataka, one se dostavljaju u skladu s Uredbom (EU) 2016/679. ***Poslodavci se ne smiju oslanjati na Uredbu (EU) 2016/679 kao osnovu za odbijanje pružanja informacija radnicima koji ostvaruju prava i obveze u pogledu jednake plaće za jednak rad ili rad jednake vrijednosti u skladu s ovom Direktivom. Radnici ne smiju podlijetati nikakvim ograničenjima u pogledu prava da o svojim plaćama razgovaraju s predstavnicima radnika.***

Or. en

Amandman 104

Prijedlog direktive

Članak 10. – stavak 3.

Tekst koji je predložila Komisija

3. Ako bi objava informacija u skladu s člancima 7., 8. i 9. dovela do izravnog ili neizravnog otkrivanja plaće suradnika čiji se identitet može utvrditi, države članice mogu odlučiti da samo predstavnici radnika ili tijelo za jednakost imaju pristup tim informacijama. Predstavnici ili tijelo za jednakost savjetuju radnike o mogućoj tužbi u skladu s ovom Direktivom, ali ne otkrivaju stvarne platne razrede pojedinačnih radnika koji obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti. Nadzorno tijelo ***iz članka*** 26. ima pristup informacijama bez ograničenja.

Izmjena

3. Ako bi objava informacija u skladu s člancima 7., 8. i 9. dovela do izravnog ili neizravnog otkrivanja plaće suradnika čiji se identitet može utvrditi, države članice mogu odlučiti da samo predstavnici radnika ili tijelo za jednakost imaju pristup tim informacijama. Predstavnici ili tijelo za jednakost savjetuju radnike o mogućoj tužbi u skladu s ovom Direktivom, ali ne otkrivaju stvarne platne razrede pojedinačnih radnika koji obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti. Nadzorno tijelo ***imenovano u skladu s člankom*** 26. ima pristup informacijama bez ograničenja.

Amandman 105

Prijedlog direktive

Članak 11. – stavak 1.a (novi)

Tekst koji je predložila Komisija

Izmjena

Države članice, ne dovodeći u pitanje autonomiju socijalnih partnera, jačaju izgradnju njihovih kapaciteta radi promicanja rodne ravnopravnosti te borbe protiv diskriminacije u plaćama i podcjenjivanja rada koji uglavnom obavljaju žene, u cilju postizanja jednake plaće za rad jednake vrijednosti.

Or. en

Amandman 106

Prijedlog direktive

Članak 11. – stavak 1.b (novi)

Tekst koji je predložila Komisija

Izmjena

Države članice, ne dovodeći u pitanje autonomiju socijalnih partnera, osiguravaju da poslodavci planski i sustavno zajamče jednaku plaću za jednak rad na radnom mjestu, u skladu s mehanizmima utvrđenima u ovoj Direktivi, uključujući strukovno osposobljavanje i napredovanje u karijeri. Poslodavci radnicima i predstavnicima radnika pružaju odgovarajuće informacije u skladu s člancima 7., 8. i 9.

Or. en

Amandman 107

Prijedlog direktive Članak 12. – stavak 1.

Tekst koji je predložila Komisija

Države članice osiguravaju da su, nakon mogućeg pozivanja na mirenje, sudski postupci za ostvarenje prava i izvršenje obveza u vezi s načelom jednake plaće **muškaraca i žena** za jednak rad ili rad jednake vrijednosti dostupni svim radnicima koji se smatraju oštećenima zbog neprimjene načela jednake plaće za jednak rad ili rad jednake vrijednosti. Ti postupci lako su dostupni radnicima i onima koji nastupaju u njihovo ime, čak i nakon završetka radnog odnosa u kojem je došlo do navodne diskriminacije.

Izmjena

Države članice osiguravaju da su, nakon mogućeg pozivanja na mirenje, sudski postupci za ostvarenje prava i izvršenje obveza u vezi s načelom jednake plaće za jednak rad ili rad jednake vrijednosti dostupni svim radnicima koji se smatraju oštećenima zbog neprimjene načela jednake plaće za jednak rad ili rad jednake vrijednosti. **Pozivanje na mirenje za radnika je dobrovoljno.** Ti postupci lako su dostupni radnicima i onima koji nastupaju u njihovo ime, čak i nakon završetka radnog odnosa u kojem je došlo do navodne diskriminacije. **Pozivanjem na mirenju pokreće se prekid ili suspenzija roka zastare iz članka 18.**

Or. en

Amandman 108

Prijedlog direktive Članak 13. – stavak 1.

Tekst koji je predložila Komisija

1. Države članice osiguravaju da udruge, organizacije, tijela za jednakost i predstavnici radnika ili drugi pravni subjekti koji u skladu s kriterijima nacionalnog prava imaju legitiman interes za osiguranje ravnopravnosti **žena i muškaraca** mogu sudjelovati u svakom sudskom ili upravnom postupku za ostvarenje prava ili izvršenje obveza u vezi s načelom jednake plaće **muškaraca i žena** za jednak rad ili rad jednake vrijednosti. Oni mogu nastupati u ime radnika ili kao potpora radniku koji je žrtva kršenja bilo kojeg prava ili obveze u vezi s načelom

Izmjena

1. Države članice, **u skladu s nacionalnim pravom i praksom**, osiguravaju da udruge, organizacije, tijela za jednakost i predstavnici radnika ili drugi pravni subjekti koji u skladu s kriterijima nacionalnog prava imaju legitiman interes za osiguranje **rodne** ravnopravnosti mogu sudjelovati u svakom sudskom ili upravnom postupku za ostvarenje prava ili izvršenje obveza u vezi s načelom jednake plaće za jednak rad ili rad jednake vrijednosti. Oni mogu nastupati u ime radnika ili kao potpora radniku koji je žrtva kršenja bilo kojeg prava ili obveze u vezi s

jednake plaće **muškaraca i žena** za jednak rad ili rad jednake vrijednosti, uz njegovo odobrenje.

načelom jednake plaće za jednak rad ili rad jednake vrijednosti, uz njegovo odobrenje.

Or. en

Amandman 109

Prijedlog direktive Članak 13. – stavak 2.

Tekst koji je predložila Komisija

2. Tijela za jednakost i predstavnici radnika imaju pravo i nastupati u ime **više** radnika ili kao potpora **više radnika**, uz **njihovo odobrenje**.

Izmjena

2. Tijela za jednakost i predstavnici radnika imaju pravo i nastupati u ime **pojedince ili skupina** radnika ili kao **njihova** potpora **s pomoću kolektivne pravne zaštite u zahtjevima koji se odnose na rodno utemeljenu diskriminaciju u plaći**, uz **odobrenje tih radnika ili nakon obavješćivanja u skladu s nacionalnim pravom i praksom**.

Or. en

Amandman 110

Prijedlog direktive Članak 13. – stavak 2.a (novi)

Tekst koji je predložila Komisija

Izmjena

2a. Države članice moraju smanjiti postupovne prepreke za pokretanje sudskih postupaka u vezi s jednakom plaćom.

Or. en

Amandman 111

Prijedlog direktive Članak 14. – stavak 1.

Tekst koji je predložila Komisija

1. Države članice osiguravaju da svaki radnik koji je pretrpio štetu kao posljedicu kršenja bilo kojeg prava ili obveze u vezi s načelom jednake plaće **muškaraca i žena** za jednak rad ili rad jednake vrijednosti ima pravo zatražiti i dobiti potpunu naknadu ili restituciju štete, kako je utvrdila država članica.

Izmjena

1. Države članice osiguravaju da svaki radnik koji je pretrpio štetu kao posljedicu kršenja bilo kojeg prava ili obveze u vezi s načelom jednake plaće za jednak rad ili rad jednake vrijednosti ima pravo zatražiti i dobiti potpunu naknadu ili restituciju štete, kako je utvrdila država članica.

Or. en

Amandman 112

**Prijedlog direktive
Članak 14. – stavak 2.**

Tekst koji je predložila Komisija

2. Naknadom ili restitucijom iz stavka 1. osigurava se stvarna i učinkovita naknada pretrpljenih gubitaka i štete na način koji je odvratajući i proporcionalan pretrpljenoj šteti.

Izmjena

2. Naknadom ili restitucijom iz stavka 1. osigurava se stvarna i učinkovita naknada pretrpljenih gubitaka i štete na način koji je odvratajući i proporcionalan pretrpljenoj šteti. ***Ako se rodno utemeljena diskriminacija u plaći preklapa s dodatnim osnovama diskriminacije, naknada ili restitucija štete prilagođavaju se u skladu s tim.***

Or. en

Amandman 113

**Prijedlog direktive
Članak 14. – stavak 3.**

Tekst koji je predložila Komisija

3. Naknadom se radnik koji je pretrpio štetu stavlja u položaj u kojem bi bio da nije bio diskriminiran na temelju **spola** ili da nije bilo kršenja prava ili obveza u vezi s jednakom plaćom **muškaraca i žena** za

Izmjena

3. Naknadom se radnik koji je pretrpio štetu stavlja u položaj u kojem bi bio da nije bio diskriminiran na temelju **roda** ili da nije bilo kršenja prava ili obveza u vezi s jednakom plaćom za jednak rad ili rad

jednak rad ili rad jednake vrijednosti. Uključuje potpunu isplatu zaostalih dugovanja i povezanih bonusa ili isplate u naravi, naknadu za izgubljene prilike i nematerijalnu štetu. Uključuje i pravo na zatezne kamate.

jednake vrijednosti. Uključuje potpunu isplatu zaostalih dugovanja i povezanih bonusa ili isplate u naravi, naknadu za izgubljene prilike i nematerijalnu štetu. Uključuje i pravo na zatezne kamate.

Or. en

Amandman 114

Prijedlog direktive

Članak 15. – stavak 1. – uvodni dio

Tekst koji je predložila Komisija

Države članice osiguravaju da, u sudskim postupcima kojima je cilj osiguranje ostvarenja bilo kojeg prava ili izvršenje bilo koje obveze u vezi s načelom jednake plaće **muškaraca i žena** za jednak rad ili rad jednake vrijednosti, sudovi ili druga nadležna tijela mogu izdati, na zahtjev tužitelja, a na trošak tuženika:

Izmjena

Države članice osiguravaju da, u sudskim postupcima kojima je cilj osiguranje ostvarenja bilo kojeg prava ili izvršenje bilo koje obveze u vezi s načelom jednake plaće za jednak rad ili rad jednake vrijednosti, sudovi ili druga nadležna tijela mogu izdati, na zahtjev tužitelja, a na trošak tuženika:

Or. en

Amandman 115

Prijedlog direktive

Članak 15. – stavak 1. – točka a

Tekst koji je predložila Komisija

(a) sudski nalog kojim se utvrđuje i prekida kršenje bilo kojeg prava ili obveze u vezi s načelom jednake plaće **muškaraca i žena** za jednak rad ili rad jednake vrijednosti;

Izmjena

(a) sudski nalog kojim se utvrđuje i prekida kršenje bilo kojeg prava ili obveze u vezi s načelom jednake plaće za jednak rad ili rad jednake vrijednosti;

Or. en

Amandman 116

Prijedlog direktive

Članak 15. – stavak 1. – točka b

Tekst koji je predložila Komisija

(b) sudski nalog kojim se tuženiku nalaže da poduzme strukturne ili organizacijske mjere kako bi ispunio bilo koja prava ili obveze u vezi s načelom jednake plaće **muškaraca i žena** za jednak rad ili rad jednake vrijednosti ili prekinuo kršenje tih prava ili obveza.

Izmjena

(b) sudski nalog kojim se tuženiku nalaže da poduzme strukturne ili organizacijske mjere kako bi ispunio bilo koja prava ili obveze u vezi s načelom jednake plaće za jednak rad ili rad jednake vrijednosti ili prekinuo kršenje tih prava ili obveza.

Or. en

Amandman 117

Prijedlog direktive

Članak 15. – stavak 2.a (novi)

Tekst koji je predložila Komisija

Izmjena

Strukturne ili organizacijske mjere iz prvog stavka točke (b) mogu uključivati obvezu preispitivanja mehanizma određivanja plaća na temelju rodno neutralnih sustava ocjenjivanja ili klasifikacije radnih mjesta, uspostavu akcijskog plana za uklanjanje otkrivenih odstupanja i mjere za smanjenje svih neopravdanih rodni razlika u plaći.

Or. en

Amandman 118

Prijedlog direktive

Članak 16. – stavak 2.

Tekst koji je predložila Komisija

Izmjena

2. Države članice osiguravaju da je poslodavac, ako nije ispunio bilo koje

(Ne odnosi se na hrvatsku verziju.)

pravo ili obvezu u pogledu transparentnosti plaća iz članaka od 5. do 9. ove Direktive, u sudskim ili upravnim postupcima povezanim s izravnom ili neizravnom diskriminacijom dužan dokazati da nije bilo takve diskriminacije.

Or. en

Amandman 119

Prijedlog direktive

Članak 16. – stavak 4.

Tekst koji je predložila Komisija

4. Ovom se Direktivom države članice ne sprečava da uvedu pravila dokazivanja koja su povoljnija za tužitelja u postupcima koji su pokrenuti radi ostvarenja bilo kojih prava ili izvršenja bilo kojih obveza u vezi s jednakom plaćom ***muškaraca i žena*** za jednak rad ili rad jednake vrijednosti.

Izmjena

4. Ovom se Direktivom države članice ne sprečava da uvedu pravila dokazivanja koja su povoljnija za tužitelja u postupcima koji su pokrenuti radi ostvarenja bilo kojih prava ili izvršenja bilo kojih obveza u vezi s jednakom plaćom za jednak rad ili rad jednake vrijednosti.

Or. en

Amandman 120

Prijedlog direktive

Članak 17. – stavak 1.

Tekst koji je predložila Komisija

1. Države članice osiguravaju da nacionalni sudovi ili nadležna tijela u postupcima u vezi s tužbom za jednaku plaću ***muškaraca i žena*** za jednak rad ili rad jednake vrijednosti mogu naložiti tuženiku da otkrije sve relevantne dokaze koje posjeduje.

Izmjena

1. Države članice osiguravaju da nacionalni sudovi ili nadležna tijela u postupcima u vezi s tužbom za jednaku plaću za jednak rad ili rad jednake vrijednosti mogu naložiti tuženiku da otkrije sve relevantne dokaze koje posjeduje.

Or. en

Amandman 121

Prijedlog direktive Članak 17. – stavak 3.a (novi)

Tekst koji je predložila Komisija

Izmjena

3a. Ne dovodeći u pitanje nacionalno pravo u području podnošenja i ocjenjivanja dokaza, države članice osiguravaju da se konačna odluka suda kojom se potvrđuje kršenje prava na jednaku plaću po potrebi može upotrijebiti kao dokaz u kontekstu svakog drugog postupka pred njihovim nacionalnim sudovima za traženje mjera pravne zaštite od istog poslodavca zbog rodno utemeljene ili interseksijske diskriminacije.

Or. en

Amandman 122

Prijedlog direktive Članak 18. – stavak 1.

Tekst koji je predložila Komisija

Izmjena

1. Države članice utvrđuju pravila primjenjiva na rokove zastare za podnošenje tužbi u vezi s jednakom plaćom **muškaraca i žena** za jednak rad ili rad jednake vrijednosti. Ta pravila određuju kada počinje teći rok zastare, njegovo trajanje i okolnosti pod kojima se prekida ili ne teče.

1. Države članice utvrđuju pravila primjenjiva na rokove zastare za podnošenje tužbi u vezi s jednakom plaćom za jednak rad ili rad jednake vrijednosti. Ta pravila određuju kada počinje teći rok zastare, njegovo trajanje i okolnosti pod kojima se prekida ili ne teče.

Or. en

Amandman 123

Prijedlog direktive Članak 18. – stavak 2.

Tekst koji je predložila Komisija

2. Rokovi zastare ne počinju teći prije nego što prestane povreda načela jednake plaće **muškaraca i žena** za jednak rad ili rad jednake vrijednosti ili prije nego što prestane kršenje prava ili obveza iz ove Direktive, pri čemu je potrebno da tužitelj bude svjestan kršenja ili povrede **ili da se razumno može smatrati da zna za njih**.

Izmjena

2. Rokovi zastare ne počinju teći prije nego što prestane povreda načela jednake plaće za jednak rad ili rad jednake vrijednosti ili prije nego što prestane kršenje prava ili obveza iz ove Direktive, pri čemu je potrebno da tužitelj bude svjestan kršenja ili povrede.

Or. en

Amandman 124

Prijedlog direktive
Članak 18. – stavak 3.

Tekst koji je predložila Komisija

3. Države članice osiguravaju da zastara za podnošenje tužbi nastupa nakon najmanje **tri godine**.

Izmjena

3. Države članice osiguravaju da zastara za podnošenje tužbi nastupa nakon najmanje **pet godina**.

Or. en

Amandman 125

Prijedlog direktive
Članak 20. – stavak 2. – uvodni dio

Tekst koji je predložila Komisija

2. Države članice osiguravaju da se na kršenja prava i obveza u vezi s jednakom plaćom za jednak rad ili rad jednake vrijednosti primjenjuju novčane kazne. Određuju minimalni iznos takvih novčanih kazni **kojima se osigurava stvarni** odvrćajući učinak. Pri utvrđivanju iznosa novčanih kazni u obzir se uzimaju:

Izmjena

2. Države članice osiguravaju da se na kršenja prava i obveza u vezi s jednakom plaćom za jednak rad ili rad jednake vrijednosti primjenjuju novčane kazne. **One** određuju **postotak koji se temelji na bruto godišnjem prometu poslodavca kao minimalni iznos takvih novčanih kazni te osiguravaju da taj minimalni iznos bude proporcionalan i da ima stvaran** odvrćajući učinak. Pri utvrđivanju iznosa novčanih kazni u obzir se uzimaju:

Amandman 126

Prijedlog direktive

Članak 20. – stavak 2. – točka a

Tekst koji je predložila Komisija

(a) ozbiljnost i trajanje kršenja;

Izmjena

(a) ozbiljnost i trajanje kršenja ***te pitanje je li se kršenje ponavljalo;***

Or. en

Amandman 127

Prijedlog direktive

Članak 20. – stavak 2. – točka c

Tekst koji je predložila Komisija

(c) sve ostale otegotne ***ili olakotne*** okolnosti primjenjive na okolnosti slučaja.

Izmjena

(c) sve ostale otegotne okolnosti primjenjive na okolnosti slučaja, ***kao primjerice kad se rodno utemeljena diskriminacija u plaći preklapa s drugim osnovama diskriminacije, ili relevantne olakotne okolnosti.***

Or. en

Amandman 128

Prijedlog direktive

Članak 20. – stavak 3.

Tekst koji je predložila Komisija

3. Države članice određuju posebne kazne koje se primjenjuju u slučaju opetovanih kršenja prava i obveza u vezi s načelom jednake plaće muškaraca i žena, kao što su povlačenje državne naknade ili isključivanje, na određeno razdoblje, iz

Izmjena

3. Države članice određuju posebne kazne koje se primjenjuju u slučaju opetovanih ***ili ozbiljnih*** kršenja prava i obveza u vezi s načelom jednake plaće muškaraca i žena, kao što su povlačenje državne naknade ili isključivanje, na određeno razdoblje, iz svih dodjela

svih dodjela financijskih poticaja.

financijskih poticaja.

Or. en

Amandman 129

Prijedlog direktive

Članak 21. – stavak 1.

Tekst koji je predložila Komisija

1. Odgovarajuće mjere koje države članice poduzimaju u skladu s člankom 30. stavkom 3. Direktive 2014/23/EU, člankom 18. stavkom 2. Direktive 2014/24/EU i člankom 36. stavkom 2. Direktive 2014/25/EU uključuju mjere kojima se osigurava da gospodarski subjekti u izvršavanju ugovora o javnoj nabavi ili koncesija poštuju obveze ***koje se odnose na jednake plaće muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti.***

Izmjena

1. Odgovarajuće mjere koje države članice poduzimaju u skladu s člankom 30. stavkom 3. Direktive 2014/23/EU, člankom 18. stavkom 2. Direktive 2014/24/EU i člankom 36. stavkom 2. Direktive 2014/25/EU uključuju mjere kojima se osigurava da gospodarski subjekti u izvršavanju ugovora o javnoj nabavi ili koncesija poštuju obveze ***utvrđene u ovoj Direktivi.***

Or. en

Amandman 130

Prijedlog direktive

Članak 22. – stavak 1.

Tekst koji je predložila Komisija

1. Prema radnicima i ***njihovim*** predstavnicima ne smije se postupati na nepovoljniji način zbog toga što ostvaruju svoja prava ***u vezi s jednakom plaćom muškaraca i žena.***

Izmjena

1. Prema radnicima i predstavnicima ***radnika*** ne smije se postupati na nepovoljniji način zbog toga što ostvaruju ***svoje pravo na jednaku plaću za jednak rad ili rad jednake vrijednosti kako je predviđeno ovom Direktivom ili zbog toga što su prijavili kršenje prava na jednaku plaću za jednak rad ili rad jednake vrijednosti.***

Or. en

Amandman 131

Prijedlog direktive Članak 22. – stavak 2.

Tekst koji je predložila Komisija

2. Države članice u svoje nacionalne pravne sustave ugrađuju potrebne mjere kako bi radnike i njihove predstavnike predviđene nacionalnim pravom i/ili praksom zaštitile od otpuštanja i drugih štetnih postupaka poslodavca kao reakciju na internu pritužbu ili sudski postupak koji je pokrenut radi poštovanja bilo kojih prava ili obveza u vezi s jednakom plaćom **muškaraca i žena**.

Izmjena

2. Države članice u svoje nacionalne pravne sustave ugrađuju potrebne mjere kako bi radnike i njihove predstavnike predviđene nacionalnim pravom i/ili praksom zaštitile od otpuštanja i drugih štetnih postupaka poslodavca kao reakciju na internu pritužbu ili sudski postupak koji je pokrenut radi poštovanja bilo kojih prava ili obveza u vezi s jednakom plaćom.

Or. en

Amandman 132

Prijedlog direktive Članak 22.a (novi)

Tekst koji je predložila Komisija

Izmjena

Članak 22.a

Intersekcionalnost

- Države članice osiguravaju da u pravnim postupcima čiji je cilj ostvarivanje prava i obveza povezanih s jednakom plaćom za jednak rad ili rad jednake vrijednosti sudovi, tijela za jednakost i ostala nadležna tijela propisno procjenjuju postojanje drugih osnova diskriminacije zaštićenih direktivama 2000/43/EZ ili 2000/78/EZ te da takvu diskriminaciju uzimaju u obzir u materijalne i postupovne svrhe.***
- Države članice, poslodavci, predstavnici radnika, tijela za jednakost i nadzorna tijela imenovana u skladu s člankom 26., kad je to moguće, pri***

provedbi mjera za transparentnost plaća i izvješćivanju o njima uzimaju u obzir postojanje intersekcijskih oblika diskriminacije te razvijaju i provode konkretne mjere za utvrđivanje i uklanjanje situacija u kojima se rodno utemeljena diskriminacija u plaći preklapa s drugim osnovama diskriminacije. Također mogu analizirati i revidirati svaku praksu ili kriterije koji bi mogli biti diskriminatorni te se pozabaviti zabrinutošću žena suočenih s intersekcijskim oblicima diskriminacije na određenom radnom mjestu ili u određenom sektoru i za nju naći rješenje.

3. Ako je moguće, pri prikupljanju podataka od poslodavaca tijela za jednakost te podatke analiziraju tako da se uzmu u obzir višestruki i intersekcijski oblici diskriminacije.

Or. en

Amandman 133

Prijedlog direktive

Članak 23. – stavak 1.

Tekst koji je predložila Komisija

Poglavlje III. ove Direktive primjenjuje se na postupke u vezi s bilo kojim pravom ili obvezom povezanom s načelom jednake plaće **muškaraca i žena** za jednak rad ili rad jednake vrijednosti iz članka 4. Direktive 2006/54/EZ.

Izmjena

Poglavlje III. ove Direktive primjenjuje se na postupke u vezi s bilo kojim pravom ili obvezom povezanom s načelom jednake plaće za jednak rad ili rad jednake vrijednosti iz članka 4. Direktive 2006/54/EZ.

Or. en

Amandman 134

Prijedlog direktive

Članak 25. – stavak 1.

Tekst koji je predložila Komisija

1. Ne dovodeći u pitanje nadležnost inspektorata rada ni drugih tijela koja osiguravaju provedbu prava radnika, uključujući socijalne partnere, za pitanja u području primjene ove Direktive nadležna su nacionalna tijela za jednakost osnovana u skladom s Direktivom 2006/54/EZ.

Izmjena

1. Ne dovodeći u pitanje nadležnost inspektorata rada ni drugih tijela koja osiguravaju provedbu prava radnika, uključujući socijalne partnere, za pitanja u području primjene ove Direktive nadležna su **postojeća** nacionalna tijela za jednakost osnovana u skladom s Direktivom 2006/54/EZ.

Or. en

Amandman 135

Prijedlog direktive
Članak 25. – stavak 2.

Tekst koji je predložila Komisija

2. Države članice poduzimaju aktivne mjere kako bi osigurale blisku suradnju i koordinaciju među **nacionalnim** tijelima za jednakost i nacionalnim tijelima koja obavljaju inspekciju na tržištu rada.

Izmjena

2. Države članice poduzimaju aktivne mjere kako bi osigurale blisku suradnju i koordinaciju među tijelima za jednakost i nacionalnim tijelima koja obavljaju inspekciju na tržištu rada **te između tih tijela i socijalnih partnera.**

Or. en

Amandman 136

Prijedlog direktive
Članak 25. – stavak 3.

Tekst koji je predložila Komisija

3. Države članice tijelima za jednakost osiguravaju sredstva dostatna za učinkovito izvršavanje funkcija u pogledu poštovanja prava na jednaku plaću **muškaraca i žena** za jednak rad ili rad jednake vrijednosti. Države članice razmatraju mogućnost da u tu svrhu tijelima za jednakost dodijele novac

Izmjena

3. Države članice tijelima za jednakost osiguravaju sredstva dostatna za učinkovito izvršavanje **novih** funkcija u pogledu poštovanja prava na jednaku plaću za jednak rad ili rad jednake vrijednosti. Države članice razmatraju mogućnost da u tu svrhu tijelima za jednakost dodijele novac prikupljen od novčanih kazni u

prikupljen od novčanih kazni u skladu s člankom 20.

skladu s člankom 20.

Or. en

Amandman 137

Prijedlog direktive Članak 26. – stavak 2.

Tekst koji je predložila Komisija

2. Svaka država članica imenuje tijelo („nadzorno tijelo”) za praćenje ***i potporu*** provedbe nacionalnih zakonskih odredbi kojima se provodi ova Direktiva ***i*** poduzima potrebne radnje za pravilno funkcioniranje tog tijela. Nadzorno tijelo može biti ***dio postojećih tijela*** ili struktura na nacionalnoj razini.

Izmjena

2. Svaka država članica imenuje tijelo („nadzorno tijelo”) za praćenje provedbe nacionalnih zakonskih odredbi kojima se provodi ova Direktiva ***te*** poduzima potrebne radnje ***i osigurava adekvatne resurse*** za pravilno funkcioniranje tog tijela. Nadzorno tijelo može biti ***postojeće tijelo*** ili struktura na nacionalnoj razini. ***Ono blisko surađuje sa socijalnim partnerima uključenima u primjenu načela jednake plaće.***

Or. en

Amandman 138

Prijedlog direktive Članak 26. – stavak 3. – točka a

Tekst koji je predložila Komisija

(a) informiranje javnih i privatnih poduzeća i organizacija, socijalnih partnera i šire javnosti kako bi se promicalo načelo jednake plaće i pravo na transparentnost plaća;

Izmjena

(a) informiranje javnih i privatnih poduzeća i organizacija, socijalnih partnera i šire javnosti kako bi se promicalo načelo jednake plaće i pravo na transparentnost plaća, ***među ostalim prenošenjem i dijeljenjem dobrih praksi i inicijativa poslodavaca;***

Or. en

Amandman 139

Prijedlog direktive

Članak 26. – stavak 3. – točka b

Tekst koji je predložila Komisija

(b) **borbu protiv uzroka razlike u plaći na temelju spola te razvijanja alata** koji bi pomogli u analizi i ocjeni nejednakosti u plaći;

Izmjena

(b) **razvijanje alata i smjernica** koji bi pomogli u analizi i ocjeni nejednakosti u plaći **kako bi se uklonili uzroci rodne razlike u plaći**;

Or. en

Amandman 140

Prijedlog direktive

Članak 26. – stavak 3. – točka c

Tekst koji je predložila Komisija

(c) agregiranje podataka primljenih od poslodavaca u skladu s člankom 8. stavkom 6. i objavu tih podataka na način prilagođen korisnicima;

Izmjena

(c) agregiranje podataka primljenih od poslodavaca u skladu s člankom 8. stavkom 6. i objavu tih podataka na **pristupačan** način prilagođen korisnicima, **među ostalim u pogledu osoba s invaliditetom, u skladu s Direktivom (EU) 2019/882 i, kad je moguće, analizu tih podataka u svrhu utvrđivanja višestrukih i intersekcijskih oblika diskriminacije**;

Or. en

Amandman 141

Prijedlog direktive

Članak 26. – stavak 3. – točka ca (nova)

Tekst koji je predložila Komisija

Izmjena

(ca) **usporedbu podataka primljenih od poslodavaca u skladu s člankom 8. stavkom 6. u cilju utvrđivanja i procjene**

moguće diskriminacije u različitim sektorima, s posebnim naglaskom na sektorima u kojima prevladavaju žene;

Or. en

Amandman 142

Prijedlog direktive

Članak 26. – stavak 3. – točka ea (nova)

Tekst koji je predložila Komisija

Izmjena

(ea) pružanje relevantnih podataka i informacija Europskom institutu za ravnopravnost spolova kako bi se omogućila usporedivost i procjena tih podataka na razini Unije;

Or. en

Amandman 143

Prijedlog direktive

Članak 26. – stavak 3. – točka eb (nova)

Tekst koji je predložila Komisija

Izmjena

(eb) podizanje razine svijesti o rodno utemeljenoj diskriminaciji u plaći koja se preklapa s raznim osima diskriminacije, kao što su rasno ili etničko podrijetlo, vjera ili uvjerenje, invaliditet, dob ili spolna orijentacija, zaštićenima Direktivom 2000/43/EZ ili Direktivom 2000/78/EZ.

Or. en

Amandman 144

Prijedlog direktive

Članak 26. – stavak 4.a (novi)

Tekst koji je predložila Komisija

Izmjena

4a. Nadzorno tijelo pomaže državama članicama u njihovim nastojanjima da suzbiju rodnu razliku u plaći pružanjem smjernica i razmjenom najboljih praksi o politikama i metodologijama za utvrđivanje i usporedbu rada jednake vrijednosti, među ostalim u svim sektorima, s konkretnim naglaskom na borbi protiv sustavnog podcjenjivanja rada u sektorima u kojima prevladavaju žene i po potrebi uz potpuno iskorištavanje podataka, znanja i kapaciteta Europskog instituta za ravnopravnost spolova.

Or. en

Amandman 145

Prijedlog direktive

Članak 28. – stavak 1.

Tekst koji je predložila Komisija

Izmjena

Države članice Komisiji (Eurostatu) dostavljaju najnovije podatke o razlici u plaći na temelju spola na godišnjoj osnovi i u razumnom roku. Statistički podaci raščlanjuju se po spolu, gospodarskom sektoru, radnom vremenu (punom/nepunom), ekonomskoj kontroli (javno/privatno vlasništvo) i dobi te se računaju na godišnjoj osnovi.

Države članice Komisiji (Eurostatu) dostavljaju najnovije podatke o razlici u plaći na temelju spola na godišnjoj osnovi i u razumnom roku. Statistički podaci raščlanjuju se po spolu, gospodarskom sektoru, radnom vremenu (punom/nepunom), ekonomskoj kontroli (javno/privatno vlasništvo), **invaliditetu** i dobi te se računaju na godišnjoj osnovi, **a po potrebi se kombiniraju s anonimiziranim podacima o intersekcijskim oblicima diskriminacije.**

Or. en

Amandman 146

Prijedlog direktive

Članak 31. – stavak 2.

Tekst koji je predložila Komisija

2. Države članice Komisiji pri obavješćivanju dostavljaju i sažetak rezultata procjene učinka ***svojih akata za prenošenje*** na ***mala i srednja poduzeća*** te upućivanje na to gdje je ta procjena objavljena.

Izmjena

2. Države članice Komisiji pri obavješćivanju dostavljaju i sažetak rezultata procjene učinka ***prenošenja na radnike i poslodavce u mikropoduzećima te malim i srednjim poduzećima, kao i na sektore u kojima prevladavaju žene*** te upućivanje na to gdje je ta procjena objavljena.

Or. en

Amandman 147

Prijedlog direktive

Članak 32. – stavak 1.

Tekst koji je predložila Komisija

1. Najkasnije [***osam*** godina nakon stupanja na snagu] države članice obavješćuju Komisiju o svim informacijama o primjeni ove Direktive i njezinu učinku u praksi.

Izmjena

1. Najkasnije [***pet*** godina nakon stupanja na snagu] države članice obavješćuju Komisiju o svim informacijama o primjeni ove Direktive i njezinu učinku u praksi.

Or. en

OBRAZLOŽENJE

Kao suizvjestiteljice pozdravile smo iščekivanu inicijativu za osiguravanje jednake plaće. Načelo jednake plaće za muškarce i žene jedna je od temeljnih vrijednosti Unije. Međutim, uklanjanje rodne razlike u plaći i dalje je velik izazov diljem Unije. Ona i dalje iznosi 14,1 %, a posljednjih se godina tek minimalno smanjila. Žene i dalje zarađuju nerazmjerno manje od muškaraca.

Izvješće o provedbi Preporuke Komisije iz 2014.¹ pokazuje da se načelo jednake plaće žena i muškaraca za jednak rad ili rad jednake vrijednosti u mnogim državama članicama i dalje ne provodi i ne primjenjuje unatoč tome što je zahvaljujući direktivi iz 2006.² dio pravne stečevine EU-a. Samo je nekoliko država članica prilagodilo svoje nacionalne pravne sustave tom načelu.

Iako je rodna razlika u plaći prouzročena brojnim strukturnim čimbenicima kao što su izravna i neizravna rodna diskriminacija u plaći, prekidi u karijeri ili rad na nepuno radno vrijeme, nedostatak transparentnosti plaća utvrđen je kao jedna od ključnih prepreka za ostvarenje jednake plaće za jednak rad ili rad jednake vrijednosti.

Tijekom života akumuliranje rodne razlike u plaći može dovesti do rodne razlike u mirovini koja je više nego dvostruko veća od rodne razlike u plaći i zbog koje se povećava izloženost žena siromaštvu. Zbog posljedica krize izazvane bolešću COVID-19 još je hitnije nastaviti raditi na rješavanju problema ekonomske nejednakosti koja pogađa žene. S obzirom na gospodarske pokazatelje koji upućuju na to da bi se rodna razlika u plaći mogla povećati kao posljedica pandemije, rješavanje tog pitanja daljnjim ciljanim i obvezujućim mjerama na razini Unije još je hitnije.

Pravo na informacije

Ovom se Direktivom nastoji postići transparentnost plaća koje isplaćuju poslodavci, čime se jamči pravo radnika na informacije o individualnom i prosječnom platnom razredu radnika koji obavljaju isti posao kao i oni ili posao jednake vrijednosti kao što je njihov. To im omogućuje da budu svjesni diskriminacije u plaći i da poduzmu mjere ako do nje dođe. Uvođenjem obvezujućih mjera za izvješćivanje o plaćama rodno utemeljena diskriminacija u plaći više neće ostati neotkrivena. Nadalje, zajedničkom procjenom plaća dodatno se skreće pozornost na nesvjesnu pristranost jer se od poslodavaca zahtijeva da preispitaju kriterije koji se upotrebljavaju za određivanje platnih razreda i napredovanja u karijeri te sustava ocjenjivanja i klasifikacije radnih mjesta kad se utvrde neopravdane razlike u plaćama.

Suizvjestiteljice su dodale mogućnost da radnik zatraži informaciju o tome kako se određuju platni razredi i plaće za svaku kategoriju radnika, među ostalim postojećim sustavima ocjenjivanja ili klasifikacije radnih mjesta. Time se može otkriti svaka diskriminacija u plaćama koja utječe na njih i u okviru zahtjeva za jednaku plaću dokazati da su nedovoljno plaćeni. Za suizvjestiteljice je od ključne važnosti bilo poboljšati učinkovito korištenje tog prava za sve radnike te stvoriti uvjete da se zbog ostvarivanja tog prava prema radnicima ne

¹ 2014/124/EU

² 2006/54/EC

postupa nepovoljnije.

Izvješćivanje o plaćama i obveze

Kako bi se osiguralo da što više žena bude obuhvaćeno pravima zajamčenima ovom Direktivom, suizvjestiteljice su odlučile sniziti izvorni prag na 10 radnika da bi se uključila mala i srednja poduzeća koja čine 70,9 % poslodavaca u EU-u. Posljedično, kako bi se smanjilo opterećenje manjih trgovačkih društava, posebno MSP-ova, model izvješćivanja o plaćama bit će povezan s veličinom društva, pri čemu veća društva moraju češće podnositi izvješća. Svi poslodavci s 10 ili više zaposlenika izvješćivat će o podacima koji se odnose na rodnu razliku u plaći unutar svoje organizacije. Veći poslodavci, s većim administrativnim kapacitetima, morat će češće podnositi izvješća.

Informacije navedene u izvješću daju opću sliku o rodnim razlikama u plaći unutar organizacije. One omogućuju određenu usporedbu zaposlenika iste organizacije, kao i usporedbu poslodavaca i sektora. One također potiču poslodavce na sprečavanje mogućih razlika u plaći te se potiče kultura otvorenosti u kojoj se može opširno raspravljati o plaćama. Suizvjestiteljice su inzistirale na potrebi da države članice pruže potporu, tehničku pomoć i osposobljavanje, posebno kako bi mikropoduzeća te mala i srednja poduzeća ispunila tu obvezu.

Suizvjestiteljice su proširile elemente informacija koje poslodavci moraju dostaviti u skladu s obvezama izvješćivanja, kao što su kriteriji kojima se koriste za određivanje platnih razreda.

U tu svrhu obveza redovitog izvješćivanja o informacijama o plaći sama po sebi neće biti dovoljna za uklanjanje temeljnih uzroka kulturnih rodnih nejednakosti. Zbog toga suizvjestiteljice predlažu uvođenje akcijskog plana za rodnu ravnopravnost za trgovačka društva s najmanje 10 radnika. U skladu s time poslodavci i predstavnici radnika moraju zajedno dogovoriti i izraditi takav akcijski plan za rodnu ravnopravnost s konkretnim mjerama i ciljevima kako bi se uklonile otkrivene razlike i smanjile neopravdane razlike u plaćama.

Rodno neutralni sustav ocjenjivanja i klasifikacije radnih mjesta

Kao što je prethodno navedeno jedan od strukturnih uzroka nejednakosti plaća nedostatak je pravne jasnoće ključnih pravnih koncepata. Iako je Sud Europske unije pojasnio pojam „plaće”, nekoliko nacionalnih zakonodavaca nije usvojilo ta pojašnjenja Suda EU-a u okviru svojeg nacionalnog prava. Kako bi se osigurala provedba načela jednake plaće za rad jednake vrijednosti, države članice morat će razjasniti to načelo u svojem nacionalnom pravu.

Osim toga, ocjenjivanje radnih mjesta mora se provoditi primjenom sustavne metodologije koja je objektivna, rodno neutralna i nepristrana, kojom se jamči vrednovanje tradicionalno ženskih zanimanja te se omogućuje analitička evaluacija kojom se osiguravaju pravilne usporedbe različitih čimbenika i podčimbenika potrebnih za obavljanje različitih poslova. Suizvjestiteljice su definirale mogućnost upotrebe međusektorske usporedbe pozivanjem država članica da osiguraju alate i metodologije potrebne za jamčenje rodno neutralnih sustava ocjenjivanja i klasifikacije radnih mjesta, a time i platnih razreda.

Uloga predstavnika radnika i socijalnih partnera

Socijalni dijalog i aktivna suradnja socijalnih partnera posebno će biti ključni za osiguravanje pravilne primjene koncepta jednake plaće za jednak rad ili rad jednake vrijednosti. Stoga države članice, ne dovodeći u pitanje autonomiju socijalnih partnera, trebaju jačati izgradnju njihovih kapaciteta radi promicanja transparentnosti plaća te borbe protiv rodne diskriminacije u plaći.

Uloga socijalnih partnera bit će presudna za osiguravanje transparentnih sustava plaća i za to da se osigura da sustavi ocjenjivanja i klasifikacije radnih mjesta budu osmišljeni na rodno neutralan način, među ostalim uzimajući u obzir iskustvo radnica koje rade na radnim mjestima na kojima prevladavaju žene. Njihovo uključivanje presudno je za razumijevanje i borbu protiv podcjenjivanja vještina potrebnih za njihov posao. Predstavnici radnika ključni su za pružanje informacija, potpore i pomoći radnicima koji se suočavaju s diskriminacijom. Oni će od poslodavca u ime radnika moći zatražiti detaljne informacije i podatke o primjeni načela jednake plaće za jednak rad ili rad jednake vrijednosti na razini trgovačkog društva. Također će surađivati s poslodavcem na osmišljavanju korektivnih mjera u slučaju neopravdanih slučajeva rodne diskriminacije u plaći. Osim toga, predstavnici radnika moći će zastupati radnike u sudskim ili upravnim postupcima, čime će se ograničiti prepreke s kojima bi se podnositelj tužbe mogao suočiti, uključujući strah od viktimizacije.

Ova se Direktiva primjenjuje na sve radnike kako su definirani pravom, kolektivnim ugovorima i/ili praksom na snazi u svakoj državi članici te uzimajući u obzir sudsku praksu Suda EU-a.

Intersekcionalnost

Kako bi se Direktivom obuhvatili svi radnici bez obzira na njihov rod ili rodni identitet, u nacrtu izvješća upotrebljava se neutralan jezik koji nadilazi binarne definicije. Jezik europskog prava suočava se s prelaskom s binarnog na rodno neutralan jezik, a ovaj nacrt izvješća jedan je od prvih koraka u tom smjeru. Budući da diskriminacija u plaći nikad nije opravdana niti prihvatljiva, načelo jednake plaće ne bi se trebalo primjenjivati samo na radnike koji se identificiraju kao muškarci ili žene. Rodno utemeljena diskriminacija u plaći u okviru koje spol žrtve ima ključnu ulogu može se pojaviti u mnogo različitih oblika, a stupanj diskriminacije u plaćama još je veći za žene koje su izložene intersekcijskim oblicima diskriminacije na temelju, među ostalim, rasnog, etničkog ili socijalnog podrijetla, migracijskog statusa, vjere ili uvjerenja, spolne orijentacije ili invaliditeta.

Intersekcijski pristup ključan je za razumijevanje, suzbijanje i uklanjanje višestrukih oblika diskriminacije koji čine rodnu razliku u plaći žena. Takav se pristup odražava i u zakonodavnom sadržaju nacrtu izvješća, u kojem se navodi da se naknadom ili restitucijom štete na temelju ove Direktive prepoznaju i odražavaju situacije u kojima se diskriminacija u plaći na temelju spola preklapa s dodatnim osnovama diskriminacije. Nadalje, države članice pozivaju se da pri odlučivanju o iznosu novčanih kazni za kršenje prava osiguraju da nadležna tijela propisno ocijene postojanje diskriminacije na temelju kombinacije roda i neke druge osnove za diskriminaciju.

Međutim, na temelju sudske prakse Suda EU-a prepoznajemo da su muški radnici stranka u povoljnijem položaju u pogledu rodno utemeljene diskriminacije u plaći. Stoga smo odabrali definiciju „rodne razlike u plaći” kojom se prosječna plaća muških kolega uzima kao polazna

vrijednost za mjerenje razlika u plaćama.

Tijela za jednakost i nadzorna tijela

Suizvjestiteljice su u nacrtu izvješća nastojale utvrditi uloge tijela za jednakost i nadzornih tijela. Odabir relevantnog tijela ili sindikata za sudjelovanje u ispunjavanju raznih obveza iz Direktive prepušten je državama članicama kako bi oni bili u skladu s postojećim nacionalnim zakonodavstvom i praksama.

Međutim, iako su suizvjestiteljice svjesne toga da se uloge europskih tijela za jednakost razlikuju među državama članicama, smatraju da prednost treba dati upotrebi već postojećih institucija, a ne uspostavi novih administrativnih i izvršnih tijela. U tu svrhu države članice trebale bi osigurati da se tijelima za jednakost dodijele dostatna sredstva za učinkovito i adekvatno izvršavanje zadaća povezanih s rješavanjem pitanja diskriminacije u plaćama.

Zaključak

Kako bi pripremile ovo izvješće, suizvjestiteljice su se savjetovale s nizom dionika, uključujući članove civilnog društva, akademske zajednice i nevladinih organizacija, o raznim temama, kao što su usporedbe među sektorima, tijela za jednakost i nadzorna tijela, socijalni partneri i analitički alati. Tijekom pripreme početnog nacrtu održano je saslušanje stručnjaka sa zastupnicima u Europskom parlamentu iz obaju vodećih odbora te su razmijenjena prva razmišljanja i mišljenja.

Naposljetku, ovim se izvješćem nastoji istaknuti transparentnost plaća kao sredstvo za učinkovitu provedbu načela jednake plaće muškaraca i žena te uklanjanje rodne razlike u plaći. Također treba napomenuti da transparentnost plaća sama po sebi nije dovoljna za okončanje strukturnih i postojećih rodni nejednakosti. Međutim, ona je dobrodošao korak naprijed u borbi protiv tih nejednakosti te bi ga trebalo dopuniti dodatnim mjerama kojima se dalje nastoji ukloniti rodna razlika u plaćama, mirovinama i skrbi.