



Vlada Republike Hrvatske  
Ured za socijalno partnerstvo

# VJESNIK O SOCIJALNOM DIJALOGU

Veljača 2026. godine

## Kako se pripremiti za izvještavanje o transparentnosti plaća

[partnerstvo@partnerstvo.gov.hr](mailto:partnerstvo@partnerstvo.gov.hr)

**7. lipnja 2026.**

rok za usklađivanje  
Zakona o radu

**7. lipnja 2027.**

prvi obvezni izvještaj  
(250+ radnika)

**5% razlike u plaćama  
između muškaraca i žena**

=

**obvezna  
zajednička  
procjena plaća**

**Ključni datumi**

# 1. Što donosi nova era transparentnosti?

**Direktiva o transparentnosti plaća (EU) 2023/9701** obvezuje Republiku Hrvatsku na usklađivanje nacionalnog zakonodavstva do 7. lipnja 2026. Izmjene Zakona o radu trenutno su u tijeku. Poslodavci sa 150 ili više radnika morat će dostaviti prvi izvještaj o razlikama u plaćama 7. lipnja 2027. godine.

**Što se smatra plaćom?** Prema Direktivi, plaća obuhvaća sve naknade koje radnik prima od poslodavca u vezi s radnim mjestom – osnovnu plaću, bonuse, dodatke za prekovremeni rad, noćni rad i rad nedjeljom, dodatke za radni staž i stručnost, regres za godišnji odmor, božićnicu, jubilarne nagrade i sve druge primitke vezane uz radni odnos.

Nije više dovoljno gledati samo osnovnu plaću - transparentnost zahtijeva analizu svih dijelova plaće, odnosno svih primitaka.

Ovo nije samo administrativna promjena. Riječ je o temeljnoj promjeni u načinu oblikovanja, vrjednovanja i izvješćivanja o plaćama koja zahtijeva aktivnu ulogu socijalnih partnera.

## 2. Ključna pitanja za samoprovjeru

Ova pitanja pomažu poslodavcima provjeriti jesu li spremni za obveze izvještavanja o transparentnosti plaća.

### Jesu li su vaši kriteriji za određivanje plaća dokumentirani i objektivni?

Direktiva zahtijeva da svaki dodatak, nagrada ili dio plaće ima jasno pisano utvrđen kriterij u kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu ili ugovoru o radu. Kriteriji moraju biti objektivni (mjerljivi i provjerljivi) i rodno neutralni (ne smiju diskriminirati ni izravno ni neizravno po spolu).

### Postoje li poticajni (stimulativni) dodatci bez jasnih, mjerljivih pokazatelja?

Ako se bonusi ili dodatci dodeljuju slobodnom odlukom („prema procjeni voditelja“) bez mjerljivih kriterija, to predstavlja rizik za diskriminaciju. Primjer dobre prakse: „Nagradu za uspješnost ostvaruje radnik koji postigne 90% ili više planiranih prodajnih ciljeva“ – jasno, mjerljivo i provjerljivo.

### Možete li odvojiti stalne (fiksne) i promjenjive (varijabilne) dijelove plaće za izvješćivanje?

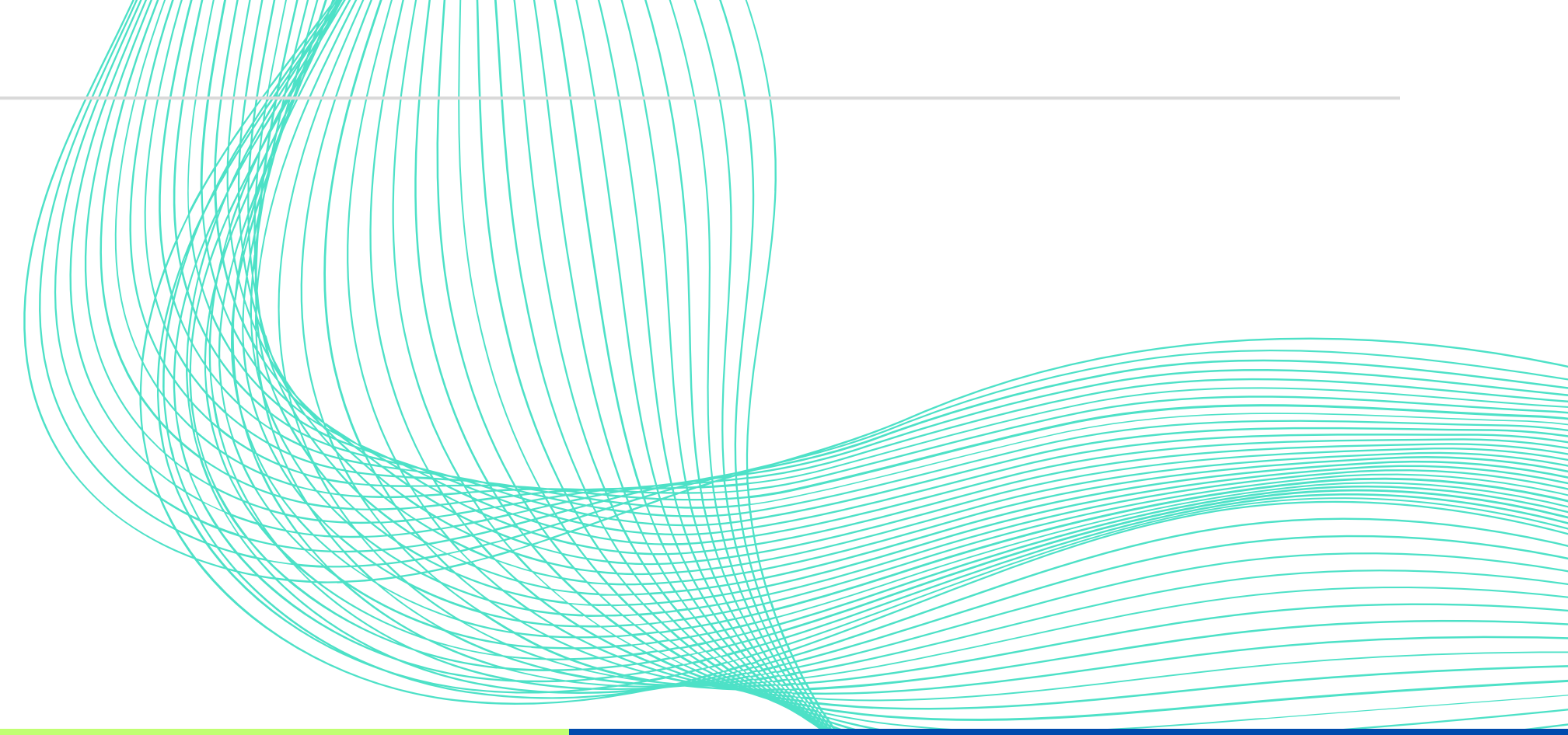
Izvještaj mora sadržavati odvojene podatke za osnovnu plaću i za dodatke/bonuse, jer se nejednakosti često nalaze upravo u promjenjivim (varijabilnim) dijelovima plaće. Poslodavac treba biti u mogućnosti iz sustava plaća izdvojiti: osnovnu plaću, dodatke za posebne uvjete rada, bonuse za uspješnost i sve ostale primitke.

### Jesu li svi primitci (regres, božićnica i sl.) uključeni u izvještavanje?

Direktiva široko određuje plaću i uključuje **SVE** naknade koje radnik prima od poslodavca – uključujući regres, božićnicu, jubilarne nagrade i sve druge primitke. Iako Zakon o radu ne propisuje neke od tih primitaka kao „plaću“, Direktiva ih uključuje u analizu razlika između muškaraca i žena.

# 3. Što se mijenja:

## ZOR vs. EU Direktiva



Područje	ZOR	Direktiva
Pojam plaće	Trodijelna struktura (osnovna, dodatci, ostali primitci)	Sve naknade, stalne (fiksne) i promjenjive (varijabilne)
Poticajni dodatci	Bez zakonskih standarda	Objektivni, mjerljivi, rodno neutralni
Poticajni dodatci	Čl. 90.a: „ne smatraju se plaćom“	Dio plaće – predmet izvještavanja



## 4. 7 koraka do transparentnosti plaća

Kako bi poslodavci bili spremni za obveze transparentnosti plaća, potrebno je metodično provesti sljedeće korake:

### KORAK 1: Inventura svih dijelova plaća i naknada

**Što treba napraviti:** Poslodavac prikuplja sve platne liste za cijelu kalendarsku godinu i utvrđuje sve dijelove plaće i naknade koje radnici primaju – osnovnu plaću, dodatke za prekovremeni rad, rad noću, rad nedjeljom, dodatke za radni staž, bonuse, regres, božićnicu i sve ostale primitke.

**Zašto je važno:** Direktiva zahtijeva analizu svih dijelova plaće, ne samo osnovne plaće. Mnogi poslodavci imaju rascjepkan (fragmentiran) sustav naknada koji nije dokumentiran na jednom mjestu.

**Rezultat:** Potpun pregled svih dijelova plaće i naknada s pravnom osnovom svake isplate.

### KORAK 2: Provjera mjerila (kriterija) – jesu li objektivni i dokumentirani?

**Što treba napraviti:** Za svaki dio plaće treba provjeriti: postoji li pisano mjerilo (u kolektivnom ugovoru, pravilniku, ugovoru o radu), je li mjerilo objektivno (mjerljivo i provjerljivo), te je li mjerilo (kriterij) rodno neutralno.

**Što znači „rodno neutralna mjerila“:** Mjerilo koje ne diskriminira izravno ni neizravno po spolu.

**Što znači „dokumentirana mjerila“:** Mjerilo mora biti pismeno utvrđeno u odgovarajućem aktu. Primjer dokumentiranog: 'Dodatak za radni staž od 0,5% osnovne plaće za svaku godinu radnog staža, prema čl. 28. KU.' Primjer nedokumentiranog: 'Voditelj odlučuje o bonusu prema procjeni.'

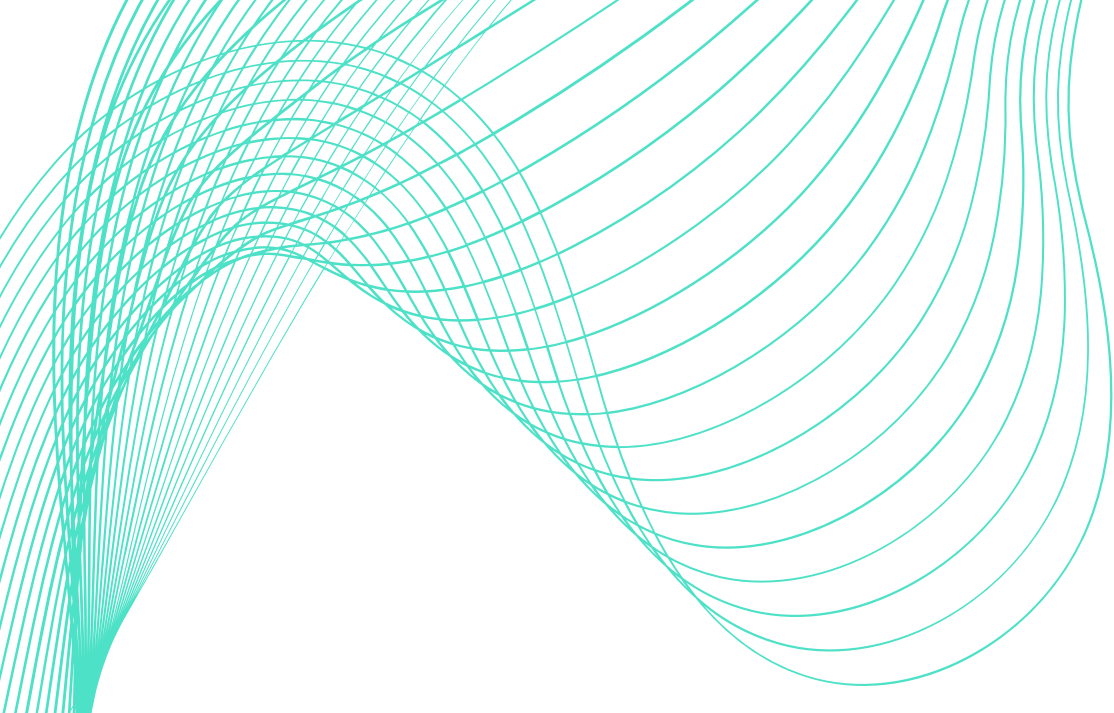
**Rezultat:** Dokumentirani, objektivna i rodno neutralna mjerila za sve dijelove plaće.

### KORAK 3: Razvrstavanje radnika prema kategorijama rada

**Što treba napraviti:** Poslodavac razvrstava radnike u kategorije prema tome obavljaju li jednak rad (isti ili vrlo slični poslovi) ili rad jednake vrijednosti (različiti poslovi, ali usporedive složenosti i odgovornosti).

**Zašto je važno:** Analiza razlika u plaćama ima smisla samo unutar kategorija usporedivih poslova. Nije dovoljno usporediti sve muškarce i sve žene u organizaciji.

**Rezultat:** Jasno određene kategorije jednakog rada i rada jednake vrijednosti.



## KORAK 4: Prikupljanje podataka po spolu i kategorijama

**Što treba napraviti:** Za svaku kategoriju prikupiti podatke o broju muškaraca i žena, njihovim ukupnim godišnjim plaćama, odvajajući osnovnu plaću, dodatke i ostale primitke.

**Rezultat:** Strukturirana baza podataka o plaćama po spolu i kategorijama rada.

## KORAK 5: Izračun razlika u plaćama

**Što treba napraviti:** Za svaku kategoriju izračunati prosječnu plaću i srednju (medijan plaću) za muškarce i žene te postotnu razliku.

**Kako se računa prosječna plaća:** (ukupne plaće svih radnika spola) ÷ (broj radnika). Primjer: 32 radnice zarađuju 34.144 EUR → prosječna plaća =  $34.144 \div 32 = 1.067$  EUR

**Kako se računa medijan:** Srednja vrijednost poredanih plaća. Za 32 radnice: sortiraj plaće, medijan = prosjek 16. i 17. plaće:  $(1.052 + 1.064) \div 2 = 1.058$  EUR

**Kako se računa razlika:**  $[(\text{Pros. plaća M} - \text{Pros. plaća Ž}) \div \text{Pros. plaća M}] \times 100$ . Primjer:  $[(1.098 - 1.067) \div 1.098] \times 100 = 2,8\%$

**Rezultat:** Izračunate razlike u plaćama za svaku kategoriju rada.

## KORAK 6: Analiza pristupačnosti dodataka

**Što treba napraviti:** Izračunati koliki postotak muškaraca i žena prima određene dodatke (rad noću, nedjeljom, bonuse). Primjer: ako 70 od 85 muškaraca prima dodatak za rad noću (82%), a samo 65 od 95 žena (68%), razlika je 14 postotnih bodova.

**Zašto je važno:** Prosječni iznos dodatka može biti jednak, ali ako značajno manji postotak žena ima pristup dodatcima, to predstavlja oblik diskriminacije.

**Rezultat:** Identifikacija nejednakosti u pristupu dodatcima i nagradama (bonusima).

## KORAK 7: Tumačenje rezultata i utvrđivanje uzroka

**Što treba napraviti:** Analizirati rezultate i utvrditi jesu li razlike opravdane objektivnim čimbenicima (radni staž, obrazovanje) ili ukazuju na diskriminaciju.

**Kritični prag:** Ako razlika u srednjim plaćama (medijan plaćama) prelazi 5% i nije opravdana objektivnim čimbenicima, poslodavac MORA s predstavnicima radnika provesti zajedničku procjenu plaća.

**Rezultat:** Plan korektivnih mjera za otklanjanje nejednakosti.

# 5. Primjer:

## Kako provesti analizu plaća

### korak – po – korak

Trgovačko društvo "Trgovina d.o.o." sa 180 radnika (95 žena, 85 muškaraca) provodi analizu prema Direktivi (EU) 2023/970. Primjer se temelji na plaćama prema proširenom Kolektivnom ugovoru za trgovinu.

#### KORAK A: Razvrstavanje radnika po kategorijama

Prvi korak je odrediti kategorije radnih mjesta prema Kolektivnom ugovoru za djelatnost trgovine:

Kategorija radnog mjesta	Žene	Muškarci	Ukupno
I. skupina - Blagajnici	32	28	60
II. skupina - Prodavači	38	32	70
III. skupina - Voditelji odjela	25	25	50
<b>UKUPNO</b>	<b>95</b>	<b>85</b>	<b>180</b>

## KORAK B: Prikupljanje podataka o plaćama

Za svaku kategoriju prikupljamo podatke o godišnjim plaćama svih radnika. Za primjer ćemo uzeti kategoriju BLAGAJNICI:

### ŠTO SE PRIKUPLJA ZA SVAKU KATEGORIJU:

- Ukupne godišnje plaće svih žena u kategoriji (osnovna plaća+ svi dodaci)
  - Ukupne godišnje plaće svih muškaraca u kategoriji
  - Broj žena i broj muškaraca
- Lista svih pojedinačnih plaća (za izračun srednje plaće (medijana))**

### Primjer podataka za kategoriju BLAGAJNICI:

Podatak	ŽENE	MUŠKARCI
Broj radnika	32 radnice	28 radnika
Ukupne godišnje plaće	34.144 €	30.744 €



# KORAK C: Izračun pokazatelja - DETALJNO -

## IZRAČUN PROSJEČNE PLAĆE

Formula:

$$\text{Prosječna plaća} = \text{Ukupne plaće} \div \text{Broj radnika}$$

Za **ŽENE** (blagajnice):

$$\text{Prosječna plaća } \check{Z} = 34.144 \text{ €} \div 32 = \mathbf{1.067 \text{ €}}$$

Za **MUŠKARCE** (blagajnike):

$$\text{Prosječna plaća } M = 30.744 \text{ €} \div 28 = \mathbf{1.098 \text{ €}}$$

**Što je srednja plaća (medijan)?** Srednja vrijednost kada se sve plaće poredaju od najniže do najviše.

**Postupak izračuna:**

1. Razvrstati sve plaće od najmanje do najveće
2. Pronaći srednju vrijednost
3. Ako je broj radnika **PARAN** → medijan je prosjek dvije srednje plaće

**Za ŽENE (32 radnice - paran broj):**

$$16. \text{ plaća po redu} = 1.052 \text{ €}$$

$$17. \text{ plaća po redu} = 1.064 \text{ €}$$

$$\text{Medijan } \check{Z} = (1.052 + 1.064) \div 2 = \mathbf{1.058 \text{ €}}$$

**Za MUŠKARCE (28 radnika - paran broj):**

$$14. \text{ plaća po redu} = 1.085 \text{ €}$$

$$15. \text{ plaća po redu} = 1.095 \text{ €}$$

$$\text{Medijan } M = (1.085 + 1.095) \div 2 = \mathbf{1.090 \text{ €}}$$

## IZRAČUN MEDIJANA PLAĆE



# KORAK C: Izračun pokazatelja - DETALJNO -

## IZRAČUN POSTOTNE RAZLIKE

Formula (Eurostat):

$$\text{Razlika (\%)} = [(\text{Plaća M} - \text{Plaća Ž}) \div \text{Plaća M}] \times 100$$

Razlika u PROSJEČNOJ plaći:

$$\text{Razlika} = [(1.098 - 1.067) \div 1.098] \times 100 = (31 \div 1.098) \times 100 = \mathbf{2,9\%}$$

Razlika u MEDIJANU plaće:

$$\text{Razlika} = [(1.090 - 1.058) \div 1.090] \times 100 = (32 \div 1.090) \times 100 = \mathbf{2,9\%}$$

## KORAK D: Konačni rezultati analize za sve kategorije

Isti postupak ponavljamo za sve kategorije radnika.  
Konačni rezultati:

Kategorija	Ž - Pros.	M - Pros.	Razlika	Status
Blagajnici	1.067 €	1.098 €	2,9%	✓ OK
Prodavači	1.143 €	1.192 €	4,1%	✓ OK
Voditelji odjela	1.521 €	1.721 €	11,6%	⚠ > 5%

**⚠ KRITIČNO:** Razlika od 11,6% kod voditelja odjela prelazi prag od 5% i zahtijeva zajedničku procjenu plaća s predstavnicima radnika prema članku 10. Direktive (EU) 2023/970.

**Tumačenje:** Razlike u plaćama mogu proizlaziti iz dodataka za radni staž, rad noću/nedjeljom, prekovremeni rad i poticajne nagrade. Ključno pitanje koje poslodavac mora odgovoriti jest jesu li te razlike objektivno opravdane (temeljem mjerljivih, dokumentiranih i rodno neutralnih kriterija) ili ukazuju na diskriminaciju.

**7. lipnja 2026.**

rok za usklađivanje  
nacionalnog  
zakonodavstva

**7. lipnja 2027.**

Prvi izvještaj za  
poslodavce sa  
250+ radnika

**7. lipnja 2031.**

Prvi izvještaj za  
poslodavce sa 100–149  
radnika

## **6. Ključni rokovi i obveze**

---

# 7. Uloga sindikata i predstavnika radnika

**Sindikati i predstavnici radnika imaju ključnu ulogu u osiguravanju pravednosti sustava plaća:**

- **Pokretanje izmjena kolektivnih ugovora za uvođenje objektivnih mjerila (kriterija)**
- **Pristup izvještaju o razlikama u plaćama**
- **Sudjelovanje u zajedničkoj procjeni plaća (ako razlika > 5%)**
- **Pregovaranje o popravnim radnjama (korektivnim mjerama) za uklanjanje nejednakosti**
- **Nadzor nad provedbom objektivnih kriterija u praksi**

**Transparentnost nije prijetnja – to je prilika!**

Socijalni partneri surađujući mogu stvoriti sustav u kojem su svaki radnik i radnica procijenjeni pravedno – ne prema spolu, već prema doprinosu. Vrijeme za dijalog je sada.

---



# Ured za socijalno partnerstvo Vlade Republike Hrvatske

Ulica grada Vukovara 78  
10000 Zagreb

[partnerstvo@partnerstvo.gov.hr](mailto:partnerstvo@partnerstvo.gov.hr)

Veljača 2026. godine