

TRANSPARENTNOST PLAĆA I RODNA RAVNOPRAVNOST: STATISTIKA, PRAKSA I SMJERNICE

Koliko zarađuje vaš kolega na istom radnom mjestu?

U sve više europskih zemalja to više nije tabu pitanje - ono postaje zakonsko pravo. Island je uveo certifikaciju jednakih plaća 2018. godine¹, što je rezultiralo smanjenjem rodnog jaza u plaćama s 13,8% na 9,3% za samo pet godina². Hrvatska prenosi EU Direktivu do lipnja 2026³. Što to znači za vas kao socijalne partnere?

1. STATISTIKA ZA HRVATSKU

Gdje stojimo danas?

- **Prosječna mjesečna neto plaća (Q3 2025):** 1.416 € (žene) vs 1.472 € (muškarci)⁴
- **Rodni jaz u plaćama:** 7,4% u Hrvatskoj (2023)⁵, znatno ispod EU prosjeka od 12%⁶
- **Značajne razlike po sektorima:** javni sektor 5% vs. privatni sektor 13,4%⁷

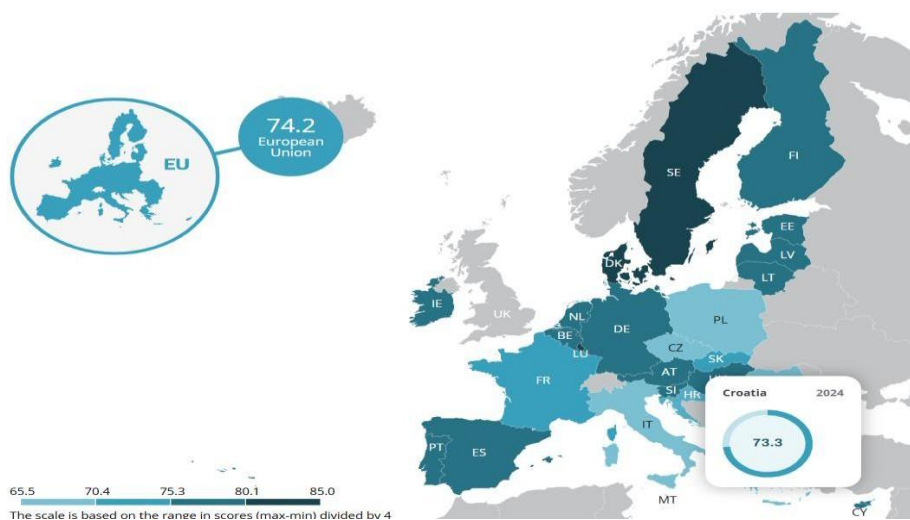
Ukupni indeks rodne ravnopravnosti: 5G,7 (Hrvatska je na 24. mjestu od 27 država članica EU)⁸

Indeks rodne ravnopravnosti u području rada

Indeks se mjeri na ljestvici od 0 do 100 bodova i sastoji se od dvije skupine pokazatelja⁹:

Hrvatski indeks rodne ravnopravnosti u području rada: 73,3 (G8% EU prosjeka)¹⁰ uključuje:

1. **Rodna sektorska odvajanja (segregaciju)** - udio žena u „tradicionalno ženskim“ područjima, i kvalitetu rada (fleksibilno radno vrijeme, sigurnost posla, napredovanje) - **Hrvatski indeks: 65,3**
2. **Sudjelovanje** (stopa zaposlenosti i trajanje radnog vijeka) -- **Hrvatski indeks: 82,2**



¹Iceland Equal Pay Standard: <https://www.government.is/topics/human-rights-and-equality/equality/equal-pay-certification/>

²Statistics Iceland: <https://statice.is/publications/news-archive/wages-and-income/gender-pay-gap-2019-2023/>

³Direktiva (EU) 2023/970: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj>

⁴DZS: <https://podaci.dzs.hr/2025/hr/97053>

⁵Eurostat (2024). https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20/default/table?lang=en

⁶Eurostat (2024). https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_levels_vary_significantly_across_EU.

⁷Eurostat (2023). Ibid.

⁸EIGE (2024). <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024/country/HR>

⁹EIGE (2024). Ibid.

¹⁰EIGE (2024). <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024/domain/work/HR>

3. KAKO DRUGE ZEMLJE PROVODE TRANSPARENTNOST?

Nekoliko zemalja je već u naprednoj fazi prenošenja ili ima razvijene sustave transparentnosti:

Zemlja	Obveze poslodavaca	Prava zaposlenika	Rezultati
Island (od 2018.)	Certifikacija jednakih plaća svake 3 godine za tvrtke s 25+ zaposlenih	Pristup podacima o sustavu plaća, pravo na transparentnost	Rodni jaz: 13,9% (2019) ¹⁵ 9,3% (2023) ¹⁶
Njemačka ¹⁷ (od 2017.)	Izveštavanje za tvrtke s 200+ zaposlenih, transparentne strukture plaća	Pravo na informacije o platnim razredima kod istog rada	Rodni jaz: 18% (2023) ¹⁸ 16% (2024) ¹⁹
Švedska ²⁰ (u tijeku)	Izveštavanje za tvrtke s 10+ zaposlenih (stroži zahtjevi od EU Direktive)	Pravo na podatke + metodologiju kategorizacije poslova	Rodni jaz: 10,0% (2023) ²¹ 10,2% (2024) ²²

4. ZA SINDIKATE: Kako koristiti transparentnost?

Transparentnost plaća jača sindikalnu pregovaračku poziciju jer omogućuje argumentaciju utemeljenu na činjenicama, a ne na pretpostavkama.

4.1 Što se može zahtijevati?

- Prosječne plaće po spolu i radnim mjestima za usporedive poslove
- Kriterije za određivanje plaća (moraju biti objektivni i rodno neutralni!)
- Informacije o povećanju plaća i raznim primitcima

4.2 Primjer argumentacije u kolektivnom pregovaranju

PRIMJER ARGUMENTACIJE

Prema podacima o plaćama, žene na radnom mjestu/poslovima inženjera u našoj tvrtki zarađuju u prosjeku 11% manje od muškaraca na istom radnom mjestu. Kriteriji kvalifikacija, iskustva i izvršenja su usporedivi. Ova razlika nije opravdana objektivnim čimbenicima i predstavlja kršenje načela jednakih plaća.

Zahtijevamo:

- (1) Analizu uzroka razlike
- (2) Plan usklađivanja plaća u roku od 6 mjeseci
- (3) Retroaktivnu naknadu za razdoblje diskriminacije.

¹⁵Statistics Iceland: (2019). <https://statice.is/publications/news-archive/wages-and-income/the-gender-pay-gap-decreases/>

¹⁶Statistics Iceland: (2023). <https://statice.is/publications/news-archive/wages-and-income/gender-pay-gap-2019-2023/>

¹⁷Entgelttransparenzgesetz, <https://www.destatis.de/>

¹⁸Destatis: (2023). https://www.destatis.de/Europa/EN/Topic/Population-Labour-Social-Issues/Labour-market/gender_pay_gap.html

¹⁹Destatis (2024): (2024). https://www.destatis.de/EN/Themes/Labour/Labour-Market/Quality-Employment/Dimension1/1_5_GenderPayGap.html

²⁰Swedish Discrimination Act 2008 + draft legislation EU Directive, May 2024. <https://www.government.se/government-policy/gender-equality/>

²¹Swedish Mediation Institute (2024): https://www.mi.se/app/uploads/Gender_pay_gap_2024.pdf

²² Ibid.

4.3 Vaša prava u slučaju diskriminacije

- Teret dokazivanja da je došlo do diskriminacije na poslodavcu (ne na radniku!)
- Pravo na naknadu + potpuni povrat zaostalih dugovanja
- Novčane kazne za poslodavce koji krše pravila

5. ZA POSLODAVCE: Kako se pripremiti?

5.1 Vaše obveze prema veličini tvrtke

- **250+ zaposlenika:** Godišnje izvještavanje o razlici u plaći po spolu
- **150-249 zaposlenika:** Izvještavanje svake 3 godine
- **<150 zaposlenika:** Još bez obveze (ali preporučujemo dobrovoljnu pripremu)
- **SVE tvrtke:** Obveza objavljivanja raspona plaća u oglasima + zabrana pitanja o prethodnim plaćama

5.2 Zašto je transparentnost u vašem interesu

- **Manje sukoba i sporova:** Iskustva iz drugih zemalja pokazuju smanjenje žalbi
- **Bolji ugled poslodavca:** Mlađe generacije aktivno traže transparentnost
- **Pravedniji sustav nagrađivanja:** Objektivniji kriteriji za sve
- **Proaktivna usklađenost:** Izbjegnite kazne i retroaktivne naknade

💡 PRAKTIČAN SAVJET

Provedite internu reviziju plaća ODMAH - dok još nije obvezna. Lakše je uočiti i ispraviti neusklađenosti prije nego što postanu predmet javnog izvještavanja ili sudskih sporova. Savjetujte se sa sindikatima kako bi postupak bio transparentan i konstruktivan.

6. VAŠI SLJEDEĆI KORACI

Transparentnost plaća nije cilj sama po sebi - to je alat koji omogućuje poslodavcima i sindikatima pregovarati na temelju činjenica.

IZVORI ZA VAS

PRIRUČNIK: Model kolektivnog ugovora - Rodni aspekt kolektivnog pregovaranja²³



Praktičan vodič kako uključiti pitanja ravnopravnosti spolova i usklađivanja rada, obitelji i privatnosti u kolektivne pregovore

! KONTAKT: Ured za socijalno partnerstvo

- Pojašnjenja oko provedbe Direktive
- Podrška u pripremi za nove obveze

*Napomena: Svi podatci su točni na dan izrade dokumenta (studeni 2025).
Za najnovije podatke provjerite bilješke na dnu stranice te izvore.*

²³Ured Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova: Model kolektivnog ugovora - Rodni aspekt, Zagreb, 2020.
https://gppg.prs.hr/wp-content/uploads/2020/06/Model-of-collective-agreement_hr.pdf