

**Pripravite se pravovremeno za nadolazeće zakonske promjene i počnite već danas kreirati inkluzivna radna mjesta.**



# **VODIČ KROZ EUROPSKU DIREKTIVU O TRANSPARENTNOSTI PLAĆA**

**Ovaj vodič daje jasnu i praktičnu analizu EU Direktive o transparentnosti plaća – što donosi, kako mijenja pravila igre i kakav utjecaj može imati na Vašu organizaciju.**

**Saznajte koji su koraci koji slijede, ovisno o tome je li razlika u plaćama Vaših zaposlenih ispod ili iznad 5%, te kako ih strukturirano i učinkovito riješiti.**

**Ne čekajte zadnji trenutak – pripremite se na vrijeme i prilagodite svoje poslovanje novim standardima, osiguravajući usklađenost, pravednost i reputaciju.**

# SADRŽAJ

**Direktiva o transparentnosti plaća: korak prema pravednijem sustavu**

**Važnost transparentnosti i jednakosti plaća**

**Ključno za zaposlene**

**Pravo na informacije o plaćama i kriterijima nagrađivanja**

**Ključno za poslodavce**

**Promjene za poslodavce**

**Neprilagođeni i prilagođeni rodni jaz u plaćama**

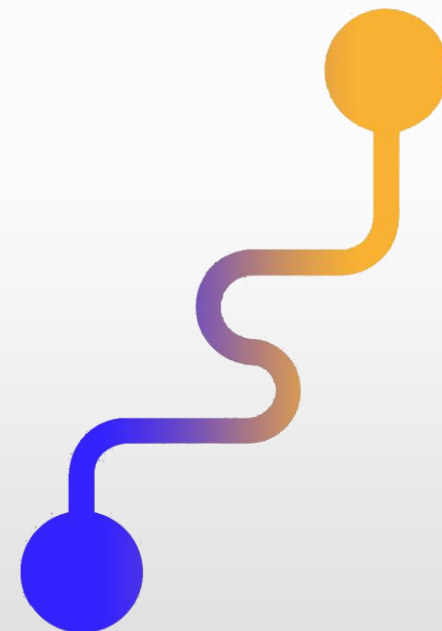
**Inc.Q Equal Pay**

# Direktiva o transparentnosti plaća: korak prema pravednijem sustavu

**Europska komisija predložila je Direktivu o transparentnosti plaća još 2021. godine, s ciljem osiguravanja jednake plaće za rad jednake vrijednosti, neovisno o spolu.**

**Direktiva je usvojena 30. ožujka 2023., a države članice EU dužne su je prenijeti u nacionalno zakonodavstvo do 7. lipnja 2026.**

**Direktiva se temelji na postojećim praksama iz drugih zemalja, poput obveznog objavljivanja razlika u plaćama, jače zaštite zaposlenika nakon roditeljskog dopusta te prebacivanja tereta dokazivanja na poslodavce u sporovima oko plaća.**



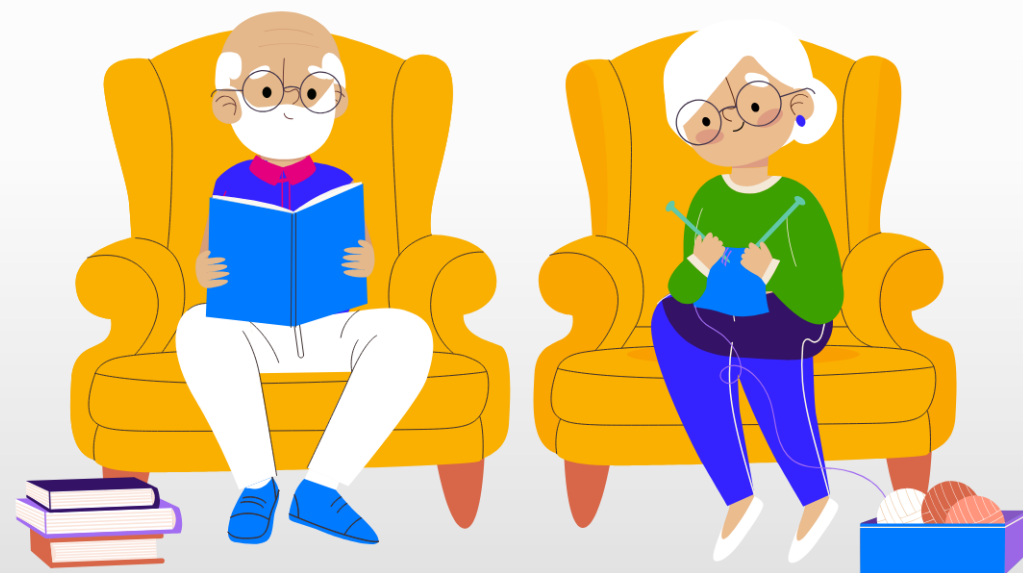
# Važnost transparentnosti i jednakosti plaća

Transparentnost plaća ključna je za smanjenje rodnog jaza i postizanje pravičnijeg radnog okruženja.

Kada **zaposleni** imaju jasne informacije o strukturi plaća, **raste njihovo povjerenje** u poslodavca, što **poboljšava radnu atmosferu i produktivnost**.

Pravedni i transparentni sustavi plaća pomažu u **zadržavanju postojećih talenata** te privlačenju novih, što je ključno za dugoročni uspjeh organizacije.

Važno je istaknuti i da jednakost u plaćama gradi **temelje za jednake mirovine** jer zbog rodnog jaza u plaćama, mnoge žene danas primaju niske mirovine koje ih stavljaju na rub društva i ugrožavaju njihovo zdravlje i sigurnost.



# Ključno za zaposlene

**Uvodi se obveza transparentnosti plaća u zapošljavanju, odnosno navođenje raspona plaća.**

**Poslodavci ne smiju pitati kandidate o njihovoj trenutnoj ili prethodnoj plaći.**

**Zaposleni imaju pravo dobiti pisane informacije o svom platnom razredu te o prosječnim platnim razredima, raščlanjenima po spolu, za radnike koji obavljaju jednak ili jednako vrijedan rad.**

**Zaposleni imaju pravo na informacije o kriterijima plaća i prosječnim plaćama po spolu za isti ili jednakovrijedan rad.**

**Poslodavci imaju obvezu izvještavanja o rodnom jazu u plaćama.**

# Pravo na informacije o plaćama i kriterijima nagrađivanja zaposlenih

- **Kada kandidat stupi u radni odnos, ima pravo od poslodavca zatražiti informacije o rasponima plaća, razvrstane po spolu, za zaposlenike koji obavljaju isti ili jednako vrijedan rad.**
- **Poslodavac je dužan te informacije dostaviti u razumnom roku te najmanje jednom godišnje obavijestiti sve zaposlenike o njihovom pravu na pristup tim podacima.**
- **Zaposleni također imaju pravo biti upoznati s kriterijima koji se primjenjuju pri određivanju plaća i napredovanja, uključujući individualnu učinkovitost, razvoj vještina i staž.**
- **Svaki zaposleni može zatražiti podatke o vlastitoj plaći i platnom razredu, kao i o prosječnoj plaći po spolu za radnike koji obavljaju isti ili jednako vrijedan rad, a platni razredi moraju se temeljiti na objektivnim i rodno neutralnim kriterijima za usporedbu jednakog i jednako vrijednog rada.**

# Ključno za poslodavce

Poslodavci će morati djelovati u dva ključna područja:  
**transparentnost plaća**  
i  
**jednakost plaća.**

Ova se direktiva primjenjuje na poduzeća u EU sa **100 ili više zaposlenih**, uključujući radnike s nepunim radnim vremenom i radnike koji rade preko ugovora.

Za mnoge organizacije usklađivanje s Direktivom zahtijevat će mnoge prilagodbe, poput **jasnijeg definiranja struktura plaća, transparentnije komunikacije sa zaposlenima i kandidatima** te, prema potrebi, **postupnog povećanja plaća** kako bi se smanjio rodni jaz.

# Promjene za poslodavce



**Uspostava objektivnih i rodno neutralnih sustava plaća i vrednovanja radnih mjesta.**



**Obveza objave raspona plaća u oglasima za posao i implementiranje transparentnijih procesa zapošljavanja.**



**Organizacija koja je jasno definirala unutarnju strukturu plaća treba razgovarati sa zaposlenicima o razlozima njihove plaće.**



**U slučaju neopravdanih razlika u plaćama, obveza analize i korektivnih mjera.**



**Tvrtke će morati izvještavati o dodatnim podacima, poput povišica nakon povratka s roditeljskog dopusta.**



**Redovito izvještavanje o rodnom jazu u plaćama, ovisno o veličini organizacije.**



# Poslodavci – obaveza izvještavanja o razlici u plaćama

- razliku u plaći na temelju roda
- razliku u plaći na temelju roda u dopunskim ili varijabilnim komponentama;
- razliku u medijalnoj plaći na temelju roda
- razliku u medijalnoj plaći na temelju roda u dopunskim ili varijabilnim komponentama
- udio muškaraca i žena koji primaju dopunske ili varijabilne komponente
- udio muškaraca i žena u svakom kvartilnom razredu plaća
- razliku u plaći na temelju roda prema kategorijama radnika raščlanjenima po uobičajenoj osnovnoj nadnici ili plaći i dopunskim ili varijabilnim komponentama

Ako je razlika u plaćama **5%** ili više nakon što se uključe objektivni, rodno-neutralni kriteriji, potrebno je poduzeti korektivne mjere.

Plaće i sustavi vrednovanja rada moraju biti objektivni i rodno neutralni.

## 5% ili više

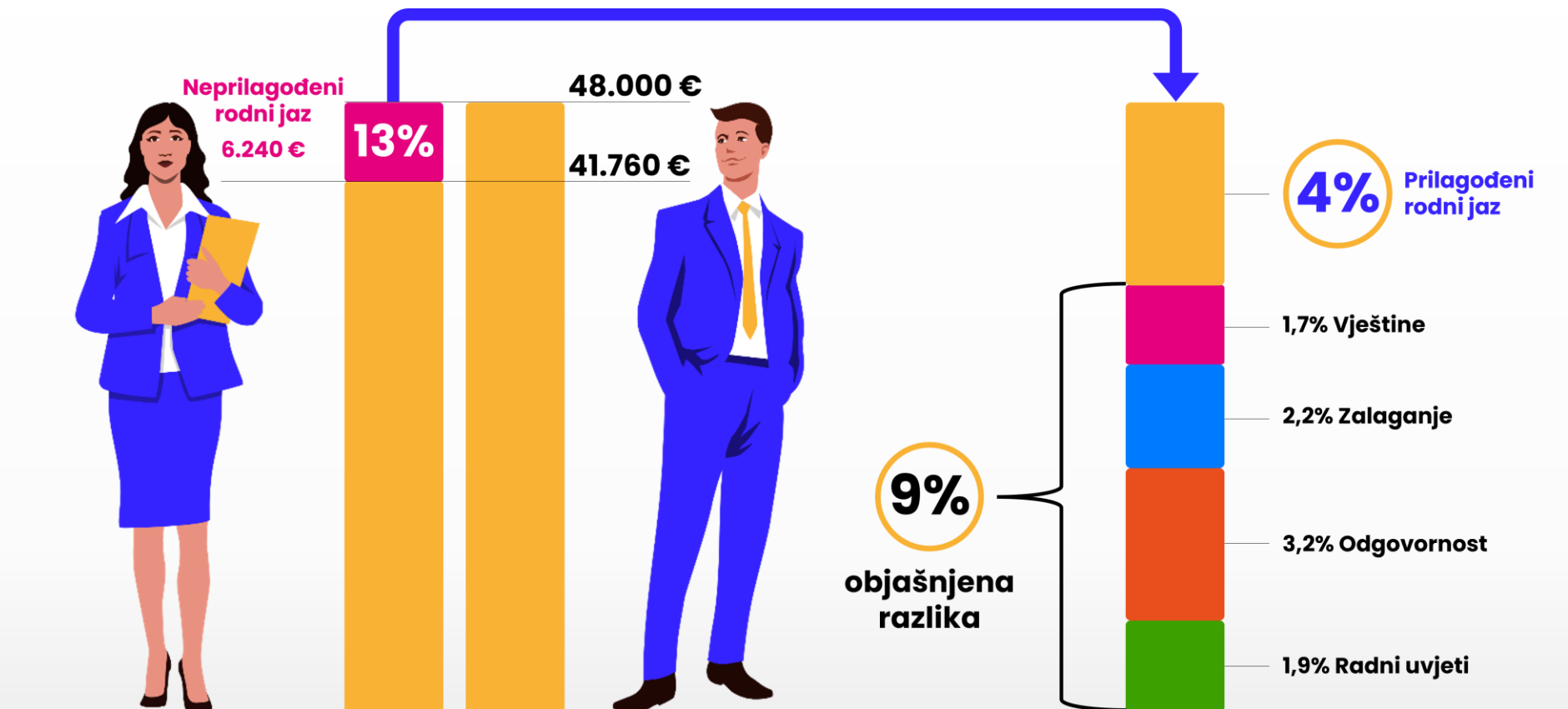
**Nakon uključivanja objektivnih, rodno neutralnih kriterija, provedite analizu plaća te, na temelju dobivenih rezultata, u roku od šest mjeseci poduzmite konkretne korake za smanjenje utvrđenih razlika kroz izradu akcijskog plana, koji može uključivati novu sistematizaciju i/ili vrednovanje radnih mjesta.\***

\*Sukladno EU Direktivi, nacionalno zakonodavstvo u izradi

## Manje od 5%

**Spremni ste za prilagodbu novim zakonima.**

**Istaknite se kao odgovoran poslodavac certifikatom INC.Q Equal Pay koji se dodjeljuje samo kompanijama koje zadovoljavaju kriterije Direktive.**



**Neprilagođeni rodni jaz** pokazuje ukupnu razliku u prosječnim plaćama muškaraca i žena, bez uzimanja u obzir rodno neutralnih kriterija koji utječu na razlike u plaćama.

**Prilagođeni rodni jaz u plaćama** uzima u obzir različite kriterije sukladno EU direktivi – vještine, zalaganje, odgovornost, radni uvjeti prikazujući razliku u plaćama između muškaraca i žena kada se ti rodno neutralni kriteriji uzmu u obzir.

# Inc.Q Equal Pay metodologija pruža podršku u prilagodbi za promjene koje donosi EU Direktiva o transparentnosti plaća

**Analizom i razlikama u plaćama bavimo se više od desetljeća. Kroz taj period smo nekoliko puta poboljšavali našu metodologiju kako bismo poslodavcima dali što objektivniju povratnu informaciju o pravednosti njihovog sustava plaća. Upravo zbog tog iskustva smo danas spremni za zahtjeve koje Direktiva stavlja pred poslodavce.**

**Naša metodologija analizira plaće uzimajući u obzir rodno neutralne kriterije koji utječu na plaće po platnim razredima i kategorijama zaposlenih te omogućuje uvid u neprilagođeni i prilagođeni rodni jaz.**

**Radimo s poslodavcima u svim fazama pripremnog procesa za potrebe usklađenja sa zakonskim promjenama – analiziramo postojeći sustav plaća, utvrđujemo razlike između muškaraca i žena uzimajući u obzir rodno neutralne kriterije, pružamo podršku za vrednovanje radnih mjesta i izrade akcijskog plana u slučaju postojanja razlike u plaćama većim od 5 %. Razvijamo sistematizacije radnih mjesta i sustave procjene radnog učinka, te preko naše platforme omogućujemo kontinuirano praćenje pravednosti plaća u organizaciji.**

**Poslodavcima kod kojih su razlike u plaćama manje od 5 % omogućujemo i mogućnost isticanja dobre prakse kroz **INC.Q Equal Pay** certifikaciju.**

**Ukoliko trebate pouzdanog partnera koji će vam pomoći u pripremi za EU Direktivu o transparentnosti plaća i kreiranju pravednog sustava koji funkcionira u praksi javite se da prodiskutiramo mogućnosti suradnje.**

The logo for inc.Q EQUAL PAY, with 'inc.Q' in blue and 'EQUAL PAY' in orange below it.

**Pravedna plaća počinje jasnoćom.**

**INC.Q Equal Pay pruža neovisno, na dokazima utemeljeno mjerenje struktura plaća, pomažući organizacijama da razumiju gdje ravnopravnost postoji, a gdje su potrebne konkretne promjene.**

**Primjenom robusne metodologije i transparentnih podataka procjenjujemo razlike u plaćama prema radnim ulogama, razinama i demografskim obilježjima. Rezultat su pouzdani uvidi kojima tvrtke mogu vjerovati pri donošenju informiranih i odgovornih odluka.**

**Jer stvarna ravnopravnost plaća nije obećanje – to je mjerljivi standard.**

**Transparentnost plaća nije samo zakonska obveza, nego alat za jačanje povjerenja, jednakosti i održivih radnih odnosa.**

**Pripremite se na vrijeme.**

 **incq-all.com**

 **contact@incq.eu**