

Direktiva o preglednosti plačil

Kako se lahko podjetja pripravijo že danes?

Ljubljana, 9.3.2026



**Sofinancira
Evropska unija**

Projekt GROW sofinancira Evropska unija s pogodbo o sofinanciranju št.: GA 101145643.
Izražena stališča in mnenja so le avtorjeva in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Evropske komisije.
Niti Evropska unija niti Evropska komisija, kot organ, ki dodeli pomoč, zanje ne moreta biti odgovorna.

OD PREDSDODKOV DO PLAČNE VRZELI



**Sofinancira
Evropska unija**

Projekt GROW sofinancira Evropska unija s pogodbo o sofinanciranju št.: GA 101145643.
Izražena stališča in mnenja so le avtorjeva in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Evropske komisije.
Niti Evropska unija niti Evropska komisija, kot organ, ki dodeli pomoč, zanje ne moreta biti odgovorna.

Zakaj je sprememba potrebna?

Realnost plačne vrzeli v EU

13 %

Povprečna plačna vrzel v EU
(manj na uro za ženske).

23 %

Plačna vrzel na vodilnih položajih.

Plačna vrzel

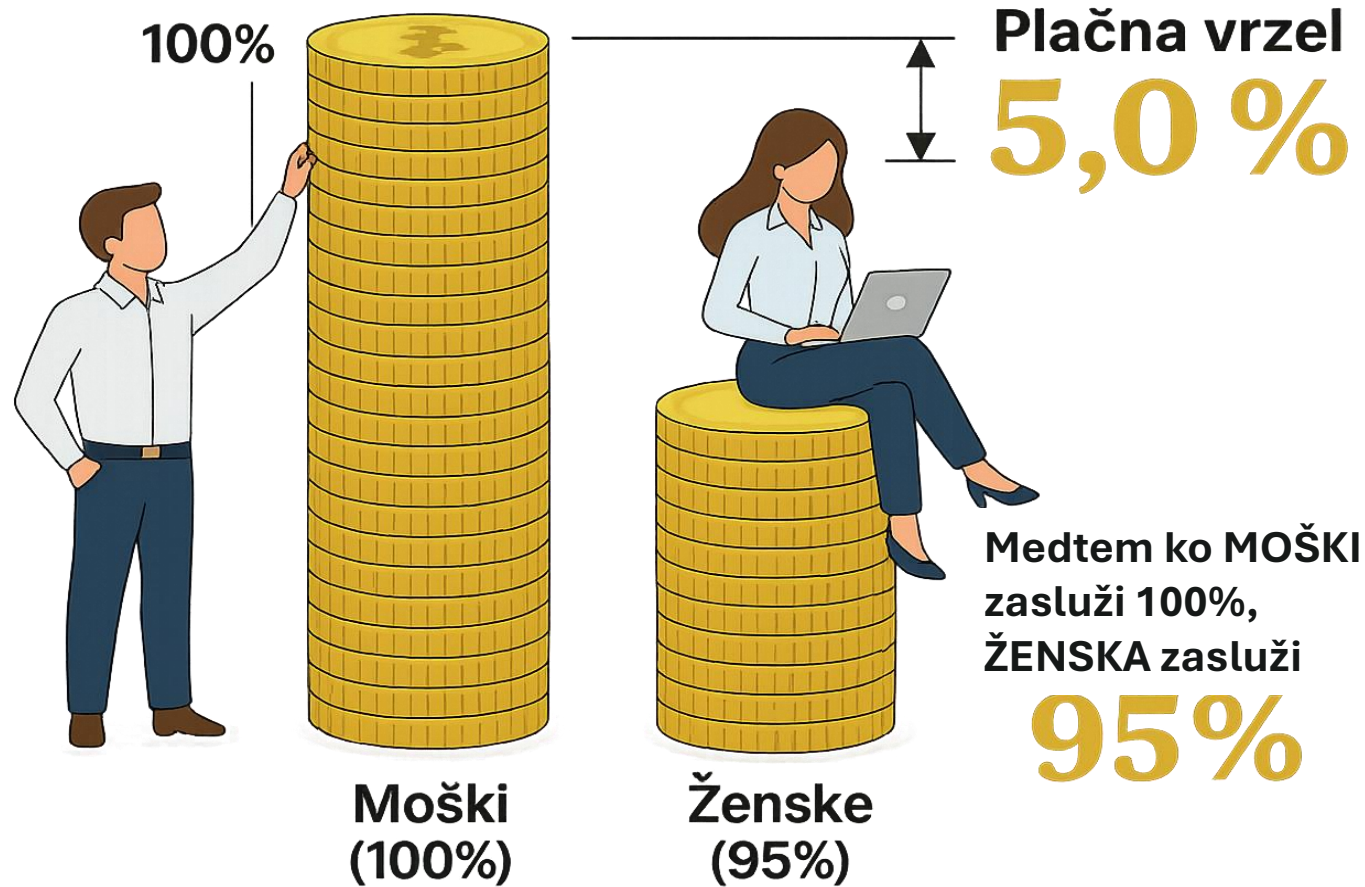


Če pogledamo vrzel v različnih poklicih, so v najslabšem položaju ženske na vodilnih položajih: na uro zaslužijo 23 % manj kot njihovi moški kolegi.



Sofinancira
Evropska unija

Projekt GROW sofinancira Evropska unija s pogodbo o sofinanciranju št.: GA 101145643.
Izražena stališča in mnenja so le avtorjeva in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Evropske komisije.
Niti Evropska unija niti Evropska komisija, kot organ, ki dodeli pomoč, zanje ne moreta biti odgovorna.



Stanje v Sloveniji (Podatki 2024)

Vir: SURS, objavljeno junij 2025

Povprečna plačna vrzel: 5,0 % (Bruto ura: 12,98 EUR)

Kje so razlike največje (Moški > Ženske)

Finančne in zavarovalniške dejavnosti **22,5 %**

Zdravstvo in socialno varstvo **17,1 %**

Kje ženske zaslužijo več (Ženske > Moški)

-11,8 %  Oskrba z vodo/okolje

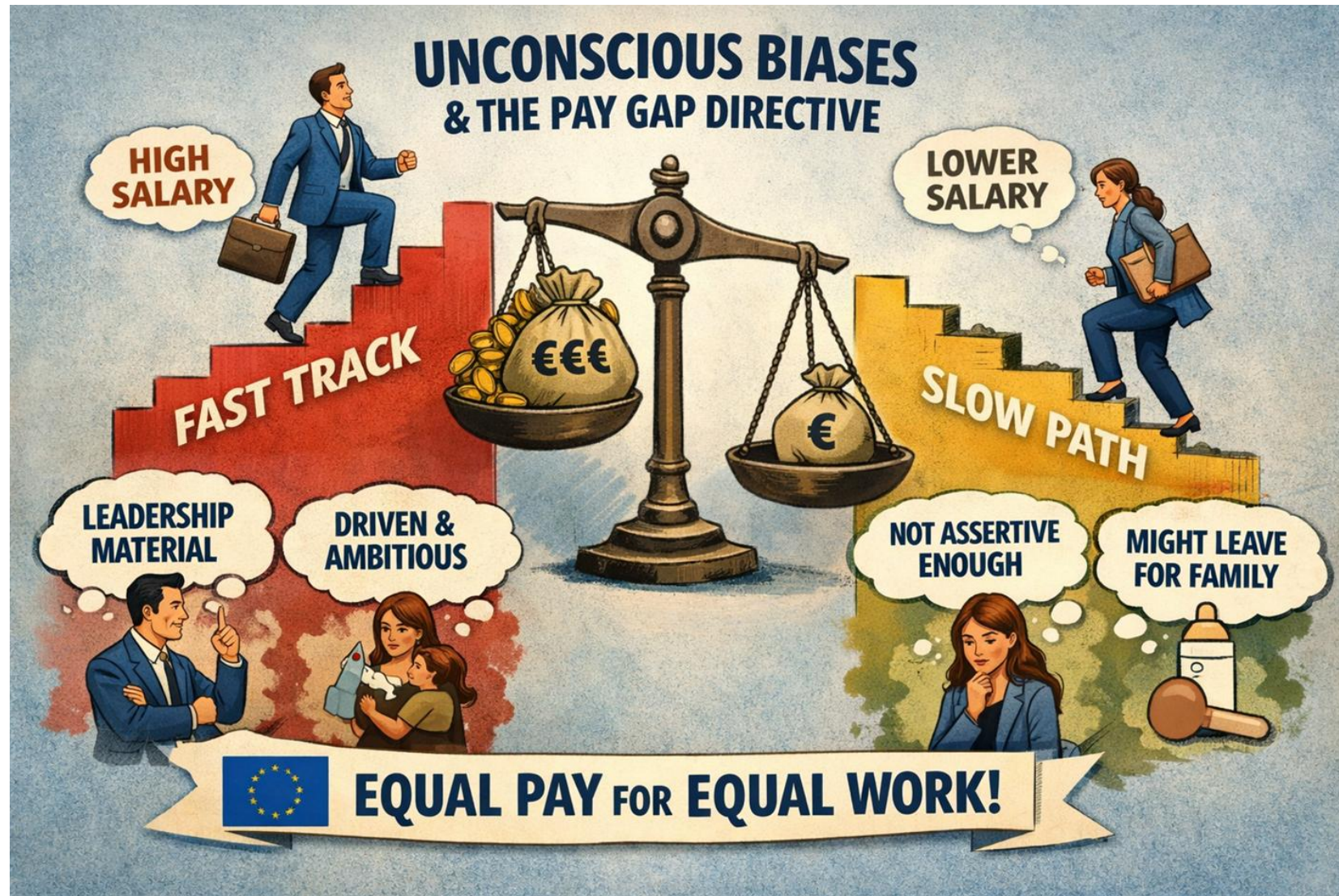
-10,0 %  Promet in skladiščenje

-8,4 %  Gradbeništvo



**Sofinancira
Evropska unija**

Projekt GROW sofinancira Evropska unija s pogodbo o sofinanciranju št.: GA 101145643.
Izražena stališča in mnenja so le avtorjeva in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Evropske komisije.
Niti Evropska unija niti Evropska komisija, kot organ, ki dodeli pomoč, zanje ne moreta biti odgovorna.





**Sofinancira
Evropska unija**

Projekt GROW sofinancira Evropska unija s pogodbo o sofinanciranju št.: GA 101145643.
 Izražena stališča in mnenja so le avtorjeva in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Evropske komisije.
 Niti Evropska unija niti Evropska komisija, kot organ, ki dodeli pomoč, zanje ne moreta biti odgovorna.

PRAVNI OKVIR (ZGODOVINA IN TEMELJ)



**Sofinancira
Evropska unija**

Projekt GROW sofinancira Evropska unija s pogodbo o sofinanciranju št.: GA 101145643.
Izražena stališča in mnenja so le avtorjeva in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Evropske komisije.
Niti Evropska unija niti Evropska komisija, kot organ, ki dodeli pomoč, zanje ne moreta biti odgovorna.

Pravni okvir – zgodovina in temelji



**Sofinancira
Evropska unija**

Projekt GROW sofinancira Evropska unija s pogodbo o sofinanciranju št.: GA 101145643.
Izražena stališča in mnenja so le avtorjeva in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Evropske komisije.
Niti Evropska unija niti Evropska komisija, kot organ, ki dodeli pomoč, zanje ne moreta biti odgovorna.

ŠTIRJE STEBRI DIREKTIVE IN IZZIVI



**Sofinancira
Evropska unija**

Projekt GROW sofinancira Evropska unija s pogodbo o sofinanciranju št.: GA 101145643.
Izražena stališča in mnenja so le avtorjeva in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Evropske komisije.
Niti Evropska unija niti Evropska komisija, kot organ, ki dodeli pomoč, zanje ne moreta biti odgovorna.

Štirje stebri direktive

Čeprav imamo zakone o enakem plačilu že desetletja, nova direktiva prinaša radikalno preglednost. Ne gre le za pravni okvir, temveč za kulturni premik, ki moč prenaša v roke zaposlenih.



1. Zaposlovanje

Obvezni razponi plač, prepoved vprašanj o zgodovini.



2. Plača in kariera

Objektivni, spolno nevtralni kriteriji za določitev plač in napredovanje.



3. Pravica do informacij

Game changer. Pravica vedeti povprečje kategorije.



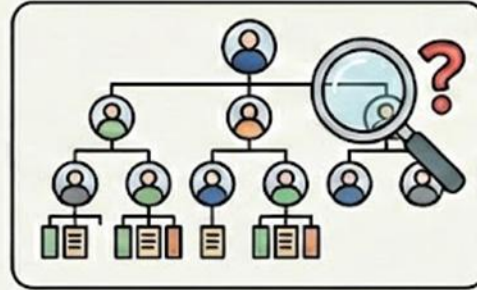
4. Poročanje

Javna objava podatkov in sankcije za nepojasnenih „magičnih 5%“.

Izzivi



Delo enake vrednosti



Kategorije delovnih mest



Sankcije, odškodnine



Stroški za podjetja



Ogrožena konkurenčnost



GDPR



VARSTVO OSEBNIH PODATKOV



**Sofinancira
Evropska unija**

Projekt GROW sofinancira Evropska unija s pogodbo o sofinanciranju št.: GA 101145643.
Izražena stališča in mnenja so le avtorjeva in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Evropske komisije.
Niti Evropska unija niti Evropska komisija, kot organ, ki dodeli pomoč, zanje ne moreta biti odgovorna.

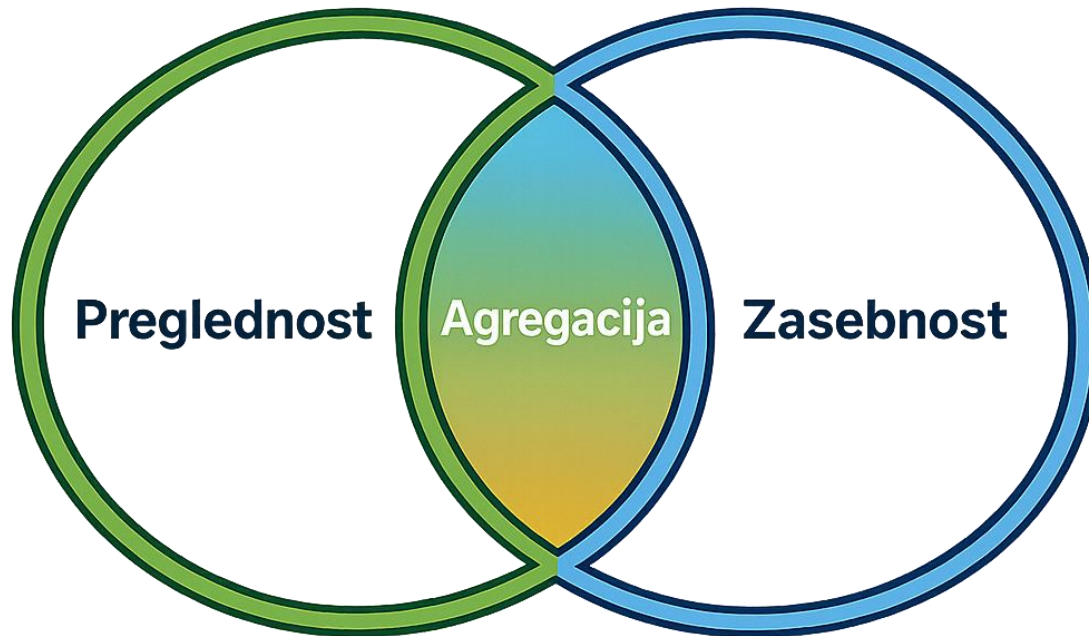
GDPR v povezavi z novo direktivo



- **Varstvo podatkov je urejeno v 12. členu.**
 - Anonimizacija: Direktiva ne daje pravice, da bi videli točno plačo sodelavca "Janeza Novaka". Delodajalec mora podatke pripraviti tako, da so agregirani (npr. povprečja po skupinah), da se iz njih ne da neposredno prepoznati posameznika.
 - Omejitev namena: Podatki, ki jih delavci dobijo v okviru te direktive, se smejo uporabljati izključno za uveljavljanje pravice do enakega plačila. Ne smejo se zlorabljati za druge namene.
 - Tveganje v majhnih ekipah: V majhnih oddelkih (npr. kjer sta samo en moški in ena ženska) je anonimizacija težka, saj je iz povprečja takoj razvidna plača druge osebe. Tu bo moral delodajalec še posebej paziti na določila GDPR (...se lahko države članice odločijo, da se dostop do navedenih informacij omeji na predstavnike delavcev, inšpektorat za delo ali organ za enakost)



PREGLEDNOST V DOBI GDPR



Varstvo podatkov (GDPR) in anonimnost



Agregirani podatki
(Varno)



Majhne ekipe
(Tveganje)

- **Splošno pravilo:** Podatki ne smejo razkrivati točne plače posameznika (npr. Janez Novak).
- **Tveganje majhnih skupin:** Če sta v kategoriji le dva zaposlena, povprečje razkrije točno plačo drugega.
- **Rešitev:** V takih primerih se dostop omeji na inšpektorat ali predstavnike delavcev.

GDPR v povezavi z novo direktivo

Koraki za delodajalce:

- analiza pravne podlage,
- izvedba ocene učinka na varstvo podatkov (DPIA),
- Evidenca dejavnosti obdelave
- Dnevnik obdelav
- jasna pravila kdo ima dostop do podatkov,
- uporaba anonimizacije ali psevdonimizacije, kjer je to mogoče, ter
- dosledna dokumentacija vseh odločitev.

Pomembno:

- jasna interna pravila ter
- dosledno spoštovanje načel varstva osebnih podatkov.



PRIMERLJIVOST DELAVCEV – ŠIRŠI POGLED

- Delodajalec se ne more izogniti odgovornosti zgolj zato, ker ni neposredne primerjave.
- Primerjava delavcev je možna tudi, če:
 - ne delajo pri istem delodajalcu → pomemben je skupni vir plačnih pogojev (povezane družbe);
 - niso zaposleni v istem časovnem obdobju.
- Če primerljivega delavca ni mogoče najti:
 - se lahko uporabijo drugi dokazi,
 - statistični podatki,
 - primerjava, kako bi bil delavec mogoče dokazati.
 - obravnavan v primerljivi situaciji.



Od osebe k delovnemu mestu: Filozofski premik

Člen 119 Rimske pogodbe (1957) in direktive iz leta 1976 so že zahtevale enako plačilo. Kljub temu vrzeli ostajajo.

Stari svet (Subjektivno)



Plačilo temelji na osebi. Vključuje prtljago preteklosti in "kazen" za odsotnosti.

Novi svet (Objektivno)



Plačilo temelji na delovnem mestu (stolu). Neodvisno od tega, kdo sedi na njem.

Ključno: Direktiva ne zahteva, da so vsi plačani enako. Zahteva pa, da so razlike utemeljene na objektivnih, spolno nevtralnih kriterijih.

TVEGANJA, SANKCIJE IN ODŠKODNINE



**Sofinancira
Evropska unija**

Projekt GROW sofinancira Evropska unija s pogodbo o sofinanciranju št.: GA 101145643.
Izražena stališča in mnenja so le avtorjeva in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Evropske komisije.
Niti Evropska unija niti Evropska komisija, kot organ, ki dodeli pomoč, zanje ne moreta biti odgovorna.

Pravica do odškodnine

- Vsak delavec, ki je utrpel škodo zaradi kršitve načela enakega plačila, ima pravico do polne odškodnine ali povračila.
- Kaj vse vključuje odškodnina:
 - Polno povračilo zapadlih plačil in z njimi povezanih dodatkov (tudi v naravi).
 - Odškodnino za zamujene priložnosti.
 - Povračilo za nepremoženjsko škodo.
 - Plačilo zamudnih obresti.



Kaj je 'delo enake vrednosti'?



Študija primera:
Birmingham City Council

Argument: Različna delovna mesta, a 'enaka vrednost' (fizični napor, neprijetni pogoji).

Razsodba: Sodišče je razsodilo v prid ženskam.

Strošek: 1,1 milijarde £ v poravnava.



Definicija ne temelji na nazivu delovnega mesta, ampak na veščinah, naporu, odgovornosti in pogojih dela.



Pravni koncept (člen 18): Če delavec predloži dejstva, ki nakazujejo diskriminacijo, mora **delodajalec dokazati**, da diskriminacije ni bilo.

Premik od interne skladnosti k javnemu ugledu delodajalca (Employer Branding)



Učinek 'Google'

- **V Avstraliji je javna baza plačnih vrzeli postala ena najbolj obiskanih vladnih strani.**



**Sofinancira
Evropska unija**

Akcijski načrt: Kaj storiti danes?

- 1**  **Sistemizacija in vrednotenje dela**
 Posodobite opise in vrednotenje delovnih mest. Določite kategorije delavcev na podlagi objektivnih meril, kar je pogoj za ugotavljanje „enake vrednosti“
- 2**  **Analiza podatkov**
 Izračunajte svoje številke danes. Kje imate nepojasnjeno vrzel nad 5%?
- 3**  **Usposabljanje vodij**
 Opremite jih za pogovore o „povprečju proti mediani“.
- 4**  **Proračun**
 Pripravite se na finančni vpliv prilagoditve plač.

Pripravite se na transparentnost.

Urejeni plačni sistemi in transparentnost so temelj zaupanja zaposlenih in dolgoročnega uspeha podjetja.



**Sofinancira
Evropska unija**

Projekt GROW sofinancira Evropska unija s pogodbo o sofinanciranju št.: GA 101145643.
Izražena stališča in mnenja so le avtorjeva in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Evropske komisije.
Niti Evropska unija niti Evropska komisija, kot organ, ki dodeli pomoč, zanje ne moreta biti odgovorna.