

## **Direktiva o »transparentnosti plačil« - stališče Združenja delodajalcev Slovenije**

13. avgust 2025

**V zadnjem mesecu je znova aktualna medijska razprava o tem, ali bodo delodajalci po novem dolžni ob objavi delovnega mesta zapisati znesek plače za delovno mesto v objavi, kar naj bi bila to zahteva evropske direktive.**

### **O KATERI DIREKTIVI GOVORIMO?**

Najprej je **potrebno vedeti, o kateri evropski direktivi govorimo**. Gre za Direktivo EU o krepitvi uporabe načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske s preglednostjo plačil in mehanizmi za izvrševanje.

Evropska komisija je namreč ugotovila, da je slaba preglednost plač v EU ena od glavnih ovir za odpravo plačne vrzeli med spoloma. Tako bodo po direktivi podjetja z več kot 250 zaposlenimi morala pristojnemu nacionalnemu organu letno poročati o razliki v plačah med spoloma v svoji organizaciji. Manjše organizacije bodo morale o tem poročati na tri leta, za tiste z manj kot 100 zaposlenimi pa ta obveznost ne bo veljala. Če bo iz poročila razvidno, da je plačna vrzel med spoloma višja od 5 % in tega ni mogoče upravičiti z objektivnimi, spolno nevtralnimi merili, bodo morala podjetja sprejeti korektivne ukrepe.

Ta direktiva je začela veljati 6. junija 2023, **države članice pa so zavezane uveljaviti zakone in druge predpise, potrebne za uskladitev s to direktivo, do 7. junija 2026.**

### **KAJ SO DIREKTIVE IN KAKO SE UVELJAVIJO V NACIONALNI PRAVNI RED?**

Kaj sploh je direktiva? To je **pravni akt EU, ki določa zavezujoče cilje, ki jih morajo doseči države članice EU**, na katere je naslovljena. Le-te pa **lahko izberejo obliko in metodo prenosa direktive** v nacionalno zakonodajo, zavezujejo pa jih določbe direktive glede cilja, ki ga je treba doseči, in roka za prenos. Direktive od držav članic tako **zahtevajo določen rezultat, vendar pa se lahko države same odločijo, kako ga bodo dosegle.**

Po odmevnih (napačnih) izjavah o obveznosti objave plače v oglasih za zaposlitev, smo na Združenju delodajalcev Slovenije prejeli precej vprašanj s terena, predvsem pa je upravičena **bojazen, da bi napačna ali vsaj nenatančna tolmačenja rezultirala v posledično (znova) prenormirani nacionalni zakonodaji.**

Združenje delodajalcev Slovenije se **zaveda obveznosti prenosa Direktive (EU) 2023/970** v slovenski pravni red, hkrati pa opozarjamo, da si **v okviru krovne evropske organizacije BusinessEurope prizadevamo kot socialni partner za odlog uveljavitve direktive in resen razmislek o spremembi le te**, saj je v **neskladju z določeno evropsko področno zakonodajo**, hkrati pa povzroča nesorazmerno **visoko administrativno breme** pri evropskih delodajalcih.

Združenje delodajalcev Slovenije si prizadeva za osveščeno in odpravo kakršnihkoli neutemeljenih razlik v plačilih med spoloma, je pa ob tem potrebno poudariti, da je **Slovenija ena izmed držav z najmanjšo plačno vrzeljo na tem področju (5% po zadnjih statističnih podatkih).**

Združenje delodajalcev vztraja, da mora biti **implementacija direktive izvedena zgolj v minimalnih okvirih, ki jih direktiva določa, brez uvajanja dodatnih, strožjih obveznosti, ki bi presegale dogovorjeno evropsko raven (t. i. gold-plating).**

## **KAKO JE Z OBJAVO PLAČE V ZAPOSLOVITVENEM OGLASU?**

Preglednost plačil pred zaposlitvijo (ali po domače: »kaj mora iskalec zaposlitve izvedeti od delodajalca«) tako določa **5. člen Direktive**, ki iskalcem zaposlitve daje **pravico, da od potencialnega delodajalca prejmejo informacije o začetni plači ali njenem razponu** ter o **ustreznih določbah kolektivne pogodbe**, ki jo delodajalec uporablja za to delovno mesto.

Kako pa se zahtevane informacije navedejo? Direktiva navaja, da **»na način, da je zagotovljeno informirano in pregledno pogajanje o plačilu, na primer v objavi prostega delovnega mesta, pred razgovorom za zaposlitev, ali kako drugače.«** Že samo besedilo Direktive tako ne zahteva, da države članice naveden cilj dosežejo z objavo zneska plačila v objavi prostega delovnega mesta, temveč je to le ena izmed možnosti, ki jih direktiva primeroma navaja.

Vedeti moramo, da zgolj z enim podatkom o »začetni plači« ne moremo zajeti dejanskega plačila zaposlenega, ki je individualno, odvisno tudi od narave dela, dodatkov itd. V Sloveniji delovna zakonodaja zagotavlja, da potencialni novi zaposleni **3 dni pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi le to dobi v predogled z vsemi sestavinami**, vključno z vsemi elementi plačila, ki ga bo prejel.

## **DRUGE KLJUČNE VSEBINE DOLOČB DIREKTIVE**

Preglednost plačil med spoloma je bila kot ključna prednostna naloga vključena v strategijo EU za enakost spolov za obdobje 2020–2025. Direktiva določa ukrepe za preglednost plačil, kot so **informacije o plačah za iskalce zaposlitve, pravica do seznanitve z nivojem plač zaposlenih, ki opravljajo enako delo ali delo enake vrednosti, ter obveznosti poročanja o razlikah v plačilih** med spoloma za podjetja z **več kot 100 zaposlenimi**. Ukrepi veljajo tako za javna kot za zasebna podjetja.

### **Enako delo in delo enake vrednosti**

Države članice sprejmejo potrebne **ukrepe za zagotovitev, da imajo delodajalci plačilne strukture, s katerimi zagotavljajo enako plačilo za enako delo ali za delo enake vrednosti.**

Plačilne strukture so oblikovane tako, da na podlagi objektivnih, spolno nevtrálnih meril, dogovorjenih s predstavniki delavcev, kadar taki predstavniki delavcev obstajajo, omogočajo oceno, ali so delavci v primerljivem položaju, kar zadeva vrednost dela.

V Sloveniji imamo **izoblikovano delovno zakonodajo in sistem kolektivnih pogodb**, tako dejavnostnih kot podjetniških, ter **internih aktov**, ki morajo temeljiti na tovrstnih nediskriminatornih merilih (ki ne zajemajo le spola temveč tudi vse ostale vrste diskriminacije). Podjetja imajo tako **že oblikovane plačilne strukture, ki ne diskriminirajo med spoloma**.

### **Preglednost določanja plačil in plačnega napredovanja**

Delodajalci morajo svojim delavcem **omogočiti preprost dostop do meril, ki se uporabljajo za določanje plačil, ravni plačil in plačnega napredovanja delavcev**. Ta merila morajo biti objektivna in spolno nevtralna. Države članice lahko delodajalce z manj kot 50 delavci izvzamejo iz obveznosti v zvezi s plačnim napredovanjem.

### **Pravica do obveščeniosti**

Ko bodo delavci in delavke začeli delati, bodo imeli pravico, da od svojih delodajalcev pridobijo informacije o povprečnih ravneh plačil, razčlenjenih po spolu, za kategorije zaposlenih, ki opravljajo enako delo ali delo enake vrednosti in merilih za določanje plače in poklicnega napredovanja, ki morajo biti objektivna in nevtralna glede na spol.

Po določbah Direktive imajo delavci **pravico, da v pisni obliki prejmejo informacije o svoji osebni ravni plačila in o povprečnih ravneh plačil, razčlenjenih po spolu za kategorije delavcev, ki opravljajo enako delo ali delo enake vrednosti kot oni sami**.

Delavci imajo možnost, da navedene informacije zahtevajo in prejmejo prek svojih predstavnikov, **v skladu z nacionalnim pravom in/ali prakso**. Prav tako imajo možnost, da informacije zahtevajo in prejmejo prek organa za enakost.

Delodajalci **vsako leto obvestijo vse delavce o njihovi pravici, da prejmejo informacije**, in o tem, kako naj postopajo, da to pravico uveljavijo. Delodajalci so dolžni zagotoviti navedene informacije v razumnem roku, v vsakem primeru pa v dveh mesecih od datuma, ko je bila zahteva podana.

### **Obveznost poročanja**

Delodajalcem (javna in zasebna podjetja) v EU z več kot 100 zaposlenimi se nalaga **obveznost poročanja o različnih vidikih razlik v plačilu** med spoloma:

- za delodajalce z več kot 250 zaposlenimi velja prva obveznost poročanja 7. junija 2027, nato pa vsako leto,
- za delodajalce z od 150 do 249 zaposlenimi je prva obveznost poročanja 7. junija 2027, nato pa vsaka tri leta,

za delodajalce z več kot 100 zaposlenimi se obveznost poročanja začne 7. junija 2031, nato pa vsaka tri leta.

### **Skupna ocena plačil**

Če bo iz zgornjega poročila razvidno, da je **plačna vrzel med spoloma večja od 5 %** in tega **ni mogoče upravičiti** z objektivnimi, spolno nevtralnimi merili, delodajalec pa **v roku 6 mesecev** od datuma predložitve poročila o plačilih **ni popravil take neupravičene razlike** v povprečni ravni plačil, bodo morala podjetja ukrepati tako, da bodo **v sodelovanju s predstavniki delavcev izvedle skupno oceno plačil**.

Združenje delodajalcev Slovenije