

## Plačni razkorak med moškimi in ženskami: opredelitev in vzroki



©Shutterstock.com/Delpixel

**Zaposlene ženske v EU v povprečju na uro zaslužijo 12,7 odstotka manj kot moški. Kako se ta razlika izračuna in kakšni so razlogi zanjo?**

Čeprav je bilo [načelo enakega plačila za enako delo](#) uvedeno z Rimsko pogodbo leta 1957, so razlike med plačami moških in žensk trdno zakoreninjene, napredek v zadnjih letih pa neznaten.

### Kaj je plačni razkorak med moškimi in ženskami? Kako je izračunan?

Razlika med plačami moških in žensk je razlika v povprečni bruto urni postavki med moškimi in

ženskami. Pri izračunu se upošteva zaposlenemu izplačana bruto plača, preden se odtegnejo davki in prispevki. V izračune so zajeta samo podjetja z vsaj desetimi zaposlenimi. Leta 2021 je bil povprečni plačni razkorak 12,7 odstotka.

Nekateri razlogi za plačni razkorak so strukturne narave in povezani z razlikami med zaposlitvami, ravnmi izobrazbe in delovnimi izkušnjami. Če ta del odpravimo, ostane prilagojeni plačni razkorak.

## Razlike med plačami moških in žensk v EU

Razlike med plačami moških in žensk so v posameznih državah članicah precej različne. Leta 2021 so bile največje v naslednjih državah: v Estoniji (20,5 odstotka), v Avstriji (18,8 odstotka), v Nemčiji (17,6 odstotka), na Madžarskem (17,3 odstotka) in na Slovaškem (16,6 odstotka). Luksemburgu je uspelo odpraviti razliko med plačami moških in žensk. Ostale države z majhno razliko med plačami pa so bile Romunija (3,6 odstotka), **Slovenija (3,8 odstotka)**, Poljska (5 odstotkov) in Belgija (5 odstotkov).

***Več o tem, kako si Parlament prizadeva spodbujati enakost med spoloma.***

Tolmačenje podatkov je težje, kot je videti na prvi pogled, saj manjša razlika v plačah med spoloma v določeni državi ne pomeni nujno večje enakosti med spoloma. V nekaterih državah EU so razlike med plačami manjše, ker je v njih manj žensk zaposlenih. Velike razlike so pogosto povezane z velikim deležem žensk, ki delajo s skrajšanim delovnim časom ali pa so delajo v omejenem razponu poklicev. Ne glede na to pa lahko prepoznamo nekatere strukturne vzroke za plačni razkorak.

***Podatki o razlikah v plačah med spoloma***

## Razlogi za plačni razkorak

### Delo s skrajšanim delovnim časom

V povprečju ženske opravijo več ur neplačanega dela (vzgoja otrok ali gospodinjska dela). Zato imajo ženske manj časa za plačano delo: sodeč po podatkih iz leta 2022 skoraj tretjina žensk (28 odstotkov) in le 8 odstotkov moških dela s skrajšanim delovnim časom. Če upoštevamo tako plačano kot neplačano delo, ženske delajo več ur na teden kot moški.

## Vpliv družinskih obveznosti na karierne odločitve

Za ženske je tudi veliko bolj verjetno, da bodo [začasno prekinile svojo poklicno pot](#), leta 2018 je tretjina žensk v EU prekinila svojo poklicno pot zaradi skrbi za otroke, medtem ko je to storilo le 1,3 odstotka moških. Na nekatere poklicne odločitve žensk vplivajo [obveznosti v zvezi z nego in družino](#).

## V slabo plačanih sektorjih je več žensk

Približno [24 odstotkov](#) skupne razlike med plačami moških in žensk je mogoče pojasniti s čezmerno zastopanostjo žensk v sektorjih z relativno nizkimi plačami, kot so oskrba, zdravje in izobraževanje. Število žensk v sektorjih znanosti, tehnologije in inženirstva je narasel, ženske so leta 2021 zasedale [41 odstotkov delovnih mest](#).

## Manjkra na vodilnih položajih in slabše plačane

Ženske zasedajo tudi manj vodilnih položajev: leta 2020 je bilo [med menedžerji 34 odstotkov žensk](#), četudi predstavljajo skoraj polovico delovne sile. Če si ogledamo razkorak v različnih poklicih, [podatki Komisije kažejo](#), da so ženske na vodstvenih delovnih mestih v najbolj neugodnem položaju, saj zaslužijo 23 odstotkov manj na uro kot njihovi moški kolegi.

## Kombinacija dejavnikov

Ne le, da ženske zaslužijo nižjo urno postavko, temveč tudi opravijo več neplačanega dela in manj plačanega, hkrati pa so podvržene večji nevarnosti brezposelnosti. Ob upoštevanju vseh teh dejavnikov je bil leta 2018 plačni razkorak med moškimi in ženskami v EU [skoraj 37 odstotkov](#).

## Kaj pridobimo z odpravljanjem plačnega razkoraka

Opaziti je tudi, da se razlika med plačami moških in žensk veča s starostjo, dolžino poklicne poti in vse večjimi družinskimi zahtevami, pri ženskah, ki vstopajo na trg dela, pa je sorazmerno majhna. Ker imajo manj denarja za varčevanje in naložbe, se te razlike kopičijo in starejše ženske so zato bolj izpostavljene tveganju revščine in socialne izključenosti. Razkorak med pokojninami moških in žensk je bil leta 2020 29-odstoten.

Zmanjševanje plačnega razkoraka prinaša večjo enakopravnost med spoloma, hkrati pa podpira zmanjševanje revščine in krepitev gospodarstva, saj bi lahko ženske porabljale več. To bi povečalo davčno osnovo in razbremenilo sisteme socialnega varstva. [Ocene kažejo](#), da bi se z zmanjšanjem razlike med plačami moških in žensk za en sam odstotek bruto domači proizvod

povečal za 0,1 odstotka.

## Kako proti plačnemu razkoraku ukrepa Evropski parlament

Pogajalci Parlamenta in držav EU so se decembra 2022 dogovorili, [da morajo podjetja EU razkriti podatke o plačah, tako da bo lažje primerjati plače in razkriti plačni razkorak](#).

Parlament je marca 2023 sprejel [nove predpise o zavezujočih ukrepih za preglednost plač](#). Če bo iz poročanja o plačah razvidna vsaj 5-odstotna razlika v povprečnih plačah moških in žensk, bodo morali delodajalci skupaj s predstavniki zaposlenih izvesti pregled plač. Države članice bodo morale za delodajalce, ki ne bodo upoštevali predpisov, določiti učinkovite, sorazmerne in odvračilne kazni. Preden pridejo predpisi v veljavo, mora dogovor potrditi Svet.

[Predlog za nove predpise](#) je v skladu s [resolucijo Parlamenta o strategiji EU za enakost med spoloma](#), ki so jo evropski poslanci sprejeli januarja 2021. Poslanci so pozvali Komisijo, naj sestavi novi akcijski načrt o plačnemu razkoraku med spoloma z jasnimi cilji za države EU za zmanjšanje plačnega razkoraka v naslednjih petih letih.

Novembra 2022 je [Parlament odobril prelomne predpise, namenjene izboljšati enakost spolov v upravah podjetij](#). Namen direktive o zastopanosti žensk v upravnih odborih je uvesti pregledne postopke zaposlovanja v podjetjih, da bodo do konca junija 2026 ženske zasedale vsaj 40 % delovnih mest neizvršnega direktorja oziroma 33 % vseh direktorskih položajev.

***[Več o tem, kako si Evropski parlament prizadeva zmanjšati plačni razkorak med spoloma](#)***

### Več

[Enako plačilo za enako delo](#)

[Politike žensk v upravah v državah EU in učinki na upravljanje podjetij \(v angleščini\)](#)