

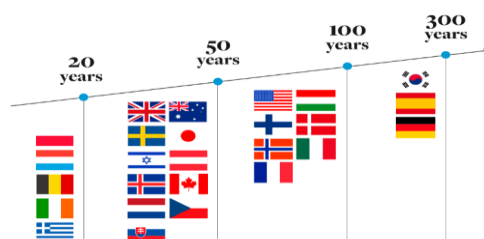
POGLED SINDIKATOV NA POVEČEVANJE PLAČNE VRZELI MED SPOLOMA V SLOVENIJI IN NJEN VPLIV NA POKOJNINE

Mag. Andreja Poje
ZSSS

PLAČNA VRZEL MED SPOLOMA

- ❖ Pravica do enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti je zagotovljena kot človekova pravica z mednarodnimi pravnimi akti že od 1948
- ❖ Jogan (2004): „*formalna enakopravnost ob neenakih pogojih ni zadosti*“.
- ❖ Křížková et al (2012): „*sprejem zakonodaje na področju enakih možnosti ni vplival na znižanje plačne vrzeli na Češkem*“.
- ❖ ILO (2016): „*nadaljnjih 70 let bo potrebnih za popolno zaprtje plačne vrzeli*“

If historic trends continue, the pay gap would close in...



Source: PwC analysis, OECD, Eurostat

RAZLAGE PLAČNE VRZELI MED SPOLOMA

Vzroki in dejavniki so kompleksni, med seboj povezani, soodvisni.

Različne šole in discipline so poskusile razložiti vzroke za razlike v plačah oz. dohodku med spoloma na trgu delovne sile (model človeškega kapitala, modeli diskriminacije na trgu dela, model izrinjanja, horizontalna in vertikalna segregacija ...)

❖ Pomembni še:

- ❖ **Institucionalni kontekst**: družinske politike (višina nadomestil, trajanje), dostopnost javnih vrtcev, institucionalnega varstva za starejše, ...)
- ❖ **Minimalna plača** postavljena na primerno višino
- ❖ **Davčne spodbude (oz. nespodbude)**
- ❖ **Industrijski odnosi**: sistem kolektivnih pogodb (na sektorski in podjetniški ravni) vključno z mehanizmom določanja plač, ukrepi za lažje usklajevanje dela in družinskih obveznosti
- ❖ **Spolne vloge, osebne izbire, stereotipi povezani s spolom.**

SLOVENIJA

- ❖ Zgodovinska zapuščina: enakost ena izmed temeljnih vrednot.
- ❖ Jugoslovanska Ustava (1946) zagotavljal celovito enakost spolov
- ❖ **Naloga države**: zaščita interesov matere in otroka tako z ustanavljanjem vrtcev in ostalih podpornih ustanov kot z zagotavljanjem plačanega dopusta za matere pred in po rojstvu otroka.

- Ustava je določala, da so ženske enake moškim v vseh sferah aktivnosti v ekonomskem in družbenem življenju. Za enako delo so imele pravico do enakega plačila.

DANES: večina prepričana, da je enakost že dosežena!

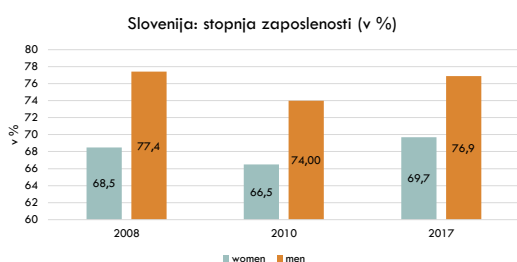
PLAČNA VRZEL med spoloma in sprejem ukrepov za njeno zniževanje nista visoko na političnem dnevnem redu v Sloveniji (Kanjuo Mrčela, 2006, Penner et al., 2012).

Kanjuo Mrčela (2006): „plačna vrzel med spoloma je sicer omenjena kot pomembna tema, vendar se v praksi ne zasleduje nobenih politik za njeno zmanjševanje



PREGLED TRGA DELA

- ❖ Stopnja zaposlenosti žensk in moških skoraj enaka (77% moški in 70% ženske)
- ❖ Visok delež žensk, vključno z majhnimi otroki dela standardni polni delovni čas – delo za skrajšan delovni čas je relativno redko (6,0 % moški; 13,7 % ženske)
- ❖ Moški z otroci imajo višjo stopnjo zaposlenosti kot moški brez otrok, za ženske pa je stopnja zaposlenosti skoraj enaka.



Source: Eurostat; Od 20-64 let starosti, % celotne populacije.

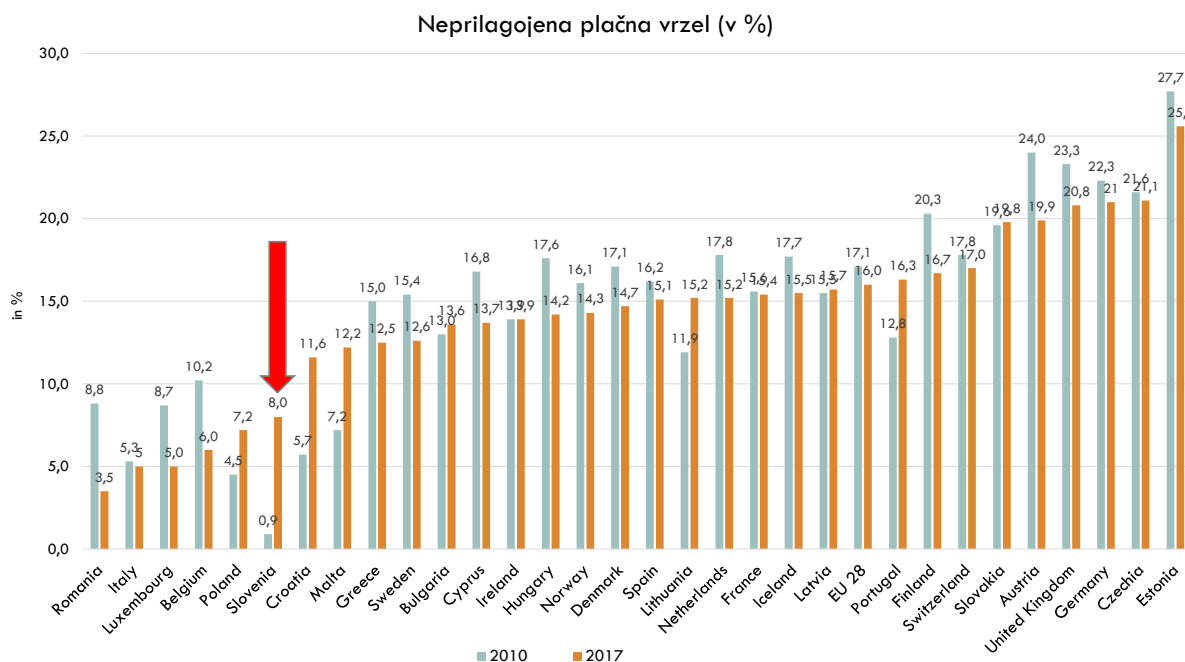


Source: Eurostat; Od 20-64 let starosti, % celotne populacije.

PLAČNA VRZEL MED SPOLOMA - PODATKI

Podatki SURS kažejo **relativno nize (in naraščajoče)** ravni spolne neenakosti v plačah na nacionalni ravni

- ❖ Ženske v letu 2017 v povprečju zaslužile 6 % manj kot moški (SURS, 2019)
- ❖ Na ravni sektorjev večje razlike v plačah med spoloma:
 - ☐ finančne in zavarovalniške dejavnosti: povprečna plača moških višja za 24,5%
 - ☐ Zdravstvo in socialno varstvo: 23,2%
 - ☐ Izobraževanje: 16%
 - ☐ Promet in skladiščenje; oskrba z vodo, ravnanje z odpadki in gradbeništvo : povprečna plača žensk višja kot povprečna plača moških (12,9%, 14,9%, 13%)



Vir: Eurostat; Sektorji B-S brez O; Zadnji podatek za Grčijo in Irsko se nanaša na leto 2014;

REZULTATI ANALIZ

Raziskave o razlikah v plačah oz. dohodkih med spoloma v Sloveniji so redke (Kozel, 2002; Seljak, 2003; Stanovnik et al., 2006; Penner et al., 2012; Novak, 2012; Arsenjuk et al., 2013; Poje in Rokсандić, 2013; Poje et al. 2019):

❖ Pokazale velike razlike v plačah in dohodkih med spoloma v Sloveniji

1. Penner et al. 2012 (analiza mikropodatkov):

- dohodkovna vrzel na ravni delovnih mest ob upoštevanju izobrazbi in izkušnjah je v obdobju 2003 – 2007 znašala 18%
- Razvrščanje v poklice in delovne organizacije pojasni le 24% vrzeli v dohodkih po spolu

2. Plačna vrzel je višja v javnem kot v zasebnem sektorju (12,8% in 8,8%; Seljak, 2017).

3. Plačna vrzel v javnem sektorju (na ravni populacije) je večja kot na celotnem trgu dela (Seljak, 2003; Stanovnik et al. 2006; Penner et al. 2012).

REZULTATI ANALIZ

4. Analiza plačne vrzeli v javni upravi je pokazala (Seljak, 2003), da je povprečna plača žensk:

- ☐ s srednjo stopnjo izobrazbe za 14% nižja od plač moških,
- ☐ z višjo izobrazbo za 22% nižja od moških

❖ Avtor je opozoril, da je potrebno poseben poudarek nameniti zmanjšanju plačne vrzeli med moškimi in ženskami s srednjo in višjo stopnjo izobrazbe v javni upravi.

5. Plačna vrzel in diskriminacija obstajata v javnih raziskovalnih institucijah (Arsenjuk et. al, 2013; Novak, 2012).

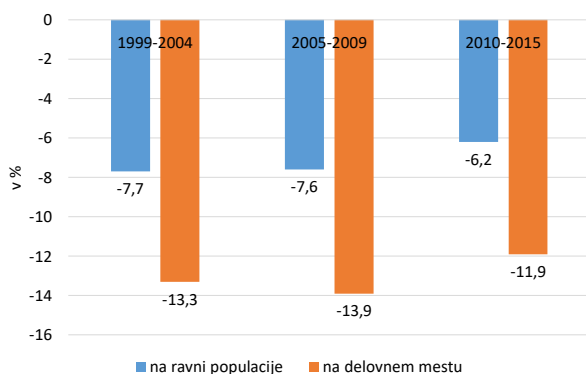
- ☐ Plače žensk so v povprečju nižje od plač moških pri enaki doseženi izobrazbi
- ☐ Pri enakih raziskovalnih nazivih pa se razlike še povečajo v korist moških
- ☐ Razlike obstajajo tako v bruto plačah kot v funkcijskih dodatkih in stimulacijah

❖ **Ministrstvo za javno upravo ne glede na ugotovitve ne meri plač v javnem sektorju po spolu!!!! Spremenljivka spol sploh ni vključena.**

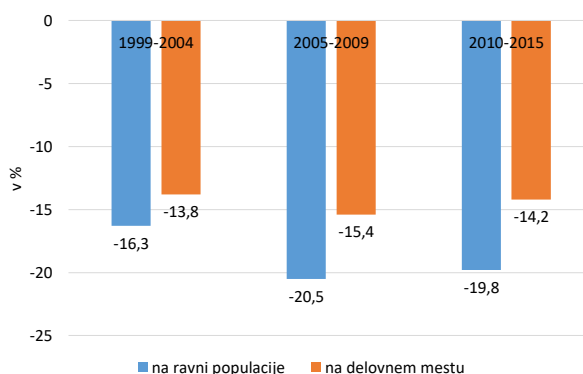
REZULTATI ANALIZ

6. Analiza dohodkovne vrzeli v Sloveniji na osnovi mikropodatkov (Poje et al., 2019)

Dohodkovna vrzel med spoloma - brez kontroliranja izobrazbe in izkušenj

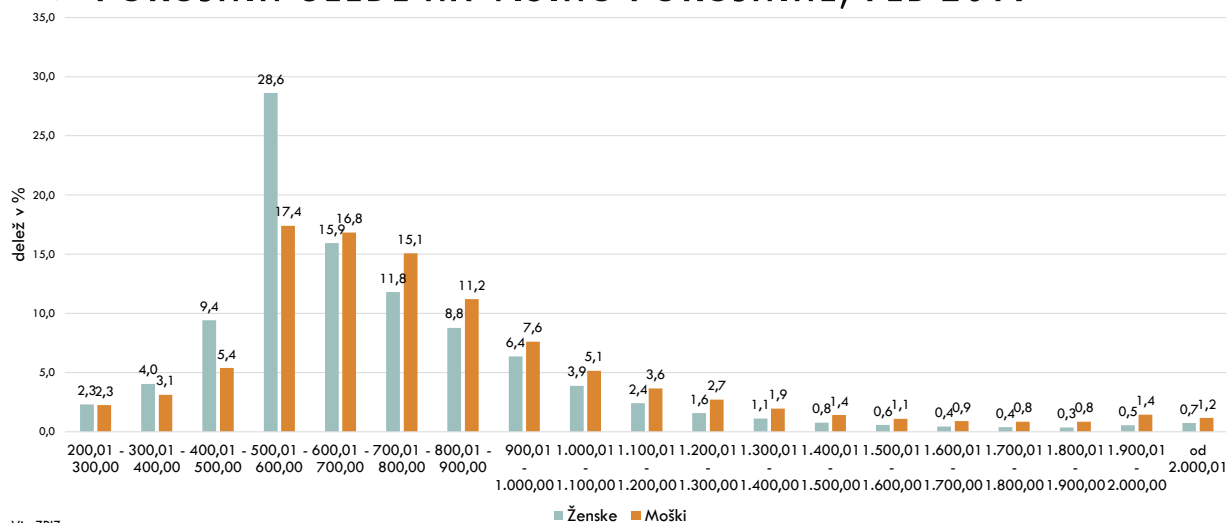


Dohodkovna vrzel med spoloma - primerjava oseb z isto izobrazbo in leti izkušenj

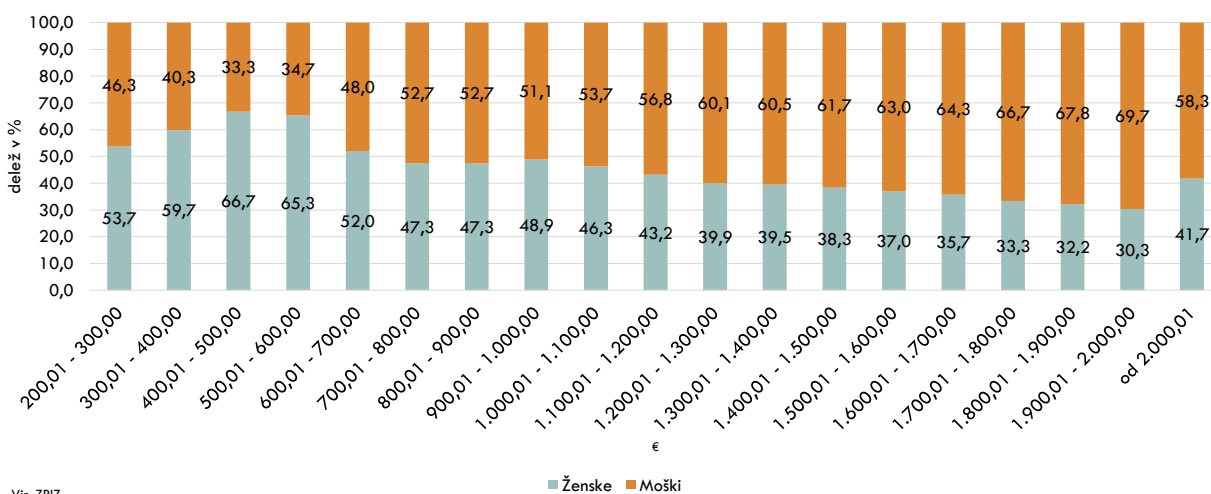


Vir: SURS, združene podatkovne zbirke LMS, SRDAP, PRS, lastni izračuni

RAZLIKE – DELEŽ PREJEMNIKOV/IC STAROSTNIH POKOJNIN GLEDE NA VIŠINO POKOJNINE, FEB 2019



STRUKTURA PREJEMNIKOV/IC ZNOTRAJ INTERVALOV POKOJNIN, FEB 2019 (POSAMEZNI DOH INTERVAL = 100 %)



ZAKLJUČEK – POTREBNE SPREMEMBE

- ❖ Priporočila komisije o krepitvi načela enakega plačila za ženske in moške s preglednostjo (07.03.2014) je potrebno implementirati.
- ❖ Povečati transparentnost plačnih sistemov v podjetjih in organizacijah.
- ❖ Zavezati podjetja k rednemu spremljanju, preverjanju in javnemu objavljanju ali se enako plačilo za enako delo uresničuje v praksi.
- ❖ Uvedba ustreznih kazenskih sankcij, če podjetja ne želijo preveriti ali se enako plačilo za enako delo uresničuje v praksi in če krši to določilo.
- ❖ Okrepitev pravnega varstva delavcev, ki jim je kršena pravica do enakega plačila.
- ❖ Uvedba novih določb, ki bi zavezale podjetja vseh velikosti, da razvijejo pane za doseganje enakosti spolov v dogovoru z reprezentativnim sindikatom znotraj podjetja in nadzor kako se cilji dogovorjeni v teh planih uresničujejo v praksi.
- ❖ Starajoča družba: potrebno vzpostaviti cenovno dostopno institucionalno varstvo za starejše in odvisne družinske člane, ki bo omogočalo, da ženske ostajamo v zaposlitvi (po vzoru vrtcev).
- ❖ Dokler obstajajo neenakosti med spoloma na trgu dela je potrebno ohraniti pozitivne ukrepe za ženske v pokojninskem sistemu!
- ❖ Ozaveščanje, ukrepi za preprečevanje spolne segregacije, uvedba kvot, naslavljanje stereotipov že v izobraževanju začeni v vrtcih itd.