



Je najino delo enako vrednoteno?

Ključni podatki o enakosti med ženskami in moškimi pri zaposlovanju glede na razliko v plačilu med njimi

	Ženske	Moški
Stopnja zaposlenosti (v %)	58,3	72,5
Delež zaposlenih s skrajšanim delovnim časom (v %)	31,2	7,7
Povprečni čas, ki ga na teden posvetijo domačim in družinskim opravilom – v urah**	25,5	7,8
Povprečni čas, ki ga na teden posvetijo plačanemu delu (vključno s prevozom na delo) – v urah**	38,1	45,5
Dosežena šolska izobrazba (vsaj srednja šola) v starostni skupini 20–24 let (v %)	80,8	75,5
Univerzitetni diplomiranci po spolu (v %)*	59	41
Delež zaposlenih v sektorju „Proizvodnja, gradbeništvo, prevoz in komunikacije“	17,4	44,3
Delež zaposlenih v sektorju „Javna uprava, šolstvo, zdravstvo, socialno delo in druge javne dejavnosti“	40,5	18,1
Stopnja izpostavljenosti tveganju revščine med starejšimi od 65 let (v %)*	21	16

Vir: Eurostat, 2007, razen pri oznaki *, 2006.

** Evropska raziskava o delovnih razmerah (European Working Conditions Survey)

Niti Evropska komisija niti osebe, ki delujejo v njenem imenu, niso odgovorne za morebitno uporabo informacij, vsebovanih v tem letaku.
Slike: © Evropska komisija/Thierry Maroit

Kaj je storila EU?

Enako plačilo za enako delo je eno izmed temeljnih načel Evropske unije. Poudarjeno je bilo leta 1957 v Rimski pogodbi in podrobneje opredeljeno z direktivo iz leta 1975, ki prepoveduje kakršno koli diskriminacijo pri plačilu moških in žensk **za enako delo ali delo enake vrednosti**.

Evropska unija si še naprej prizadeva za zmanjšanje neupravičenih razlik v plačilu med ženskami in moškimi. To je tudi eden izmed glavnih ciljev njenega **Načrta za enakost med ženskami in moškimi za obdobje 2006–2010**. V sporočilu z naslovom **„Odprava razlik v plačilu med ženskami in moškimi“** je Evropska komisija analizirala vzroke za razlike v plačilu med ženskami in moškimi ter opredelila načine za njihovo odpravo.

Komisija trenutno **analizira učinkovitost zakonodaje Skupnosti**, ko gre za enako plačilo, in bo po potrebi predlagala novo zakonodajo na tem področju.

Odprava razlik v plačilu zahteva ukrepe številnih akterjev. Poleg ukrepov Evropske komisije je **Evropski parlament** nedavno potrdil poročilo, ki poudarja pomen tega vprašanja.

S sprejetjem **Evropskega pakta za enakost med spoloma** leta 2006 so voditelji držav EU opredelili boj za odpravo razlik v plačilu med ženskami in moškimi kot svojo prednostno nalogo.

Odprava razlik v plačilu med ženskami in moškimi je tudi eden izmed ključnih ukrepov v „Okviru ukrepov za enakost med ženskami in moškimi“, ki so ga leta 2005 sprejeli **evropski socialni partnerji**.

Ta kampanja je del prizadevanj Komisije za ozaveščanje o razlikah v plačilu med ženskami in moškimi ter načinih za njihovo odpravo.



Več informacij o razliki v plačilu med ženskami in moškimi je na voljo na naslovu: <http://ec.europa.eu/equalpay>

KE-31-09-257-SLD



Odpravimo razliko v plačilu med ženskami in moškimi To je smiselno za vse





Deček ali deklica – enake možnosti?

Ali bo odločitev za otroka škodila moji karieri?

Enako delo – enaka pokojnina?

Kaj je razlika v plačilu med ženskami in moškimi?

Ženske v EU povprečno zaslužijo 17%* manj kot moški. Razlika v plačilu med ženskami in moškimi meri razliko povprečnih urnih plačil žensk in moških za plačana dela v celotnem gospodarstvu.

Zakaj ženske v povprečju še vedno zaslužijo manj?

Razlika v plačilu med ženskami in moškimi je zapletena zadeva, ki je posledica številnih, pogosto med seboj povezanih dejavnikov:

- **Neposredna diskriminacija:** Ženske včasih še vedno zaslužijo manj kot moški za enako opravljeno delo. Kljub temu je bil v zadnjih letih dosežen opazen napredek, urejena pa je tudi učinkovita evropska in nacionalna zakonodaja, zato ta dejavnik samo delno pojasnjuje razliko v plačilu med ženskami in moškimi.
- **Znanja in sposobnosti žensk so podcenjene:** Ženske pogosteje zaslužijo manj kot moški, ki opravljajo delo enake vrednosti. Čeprav je delež žensk med univerzitetnimi diplomiranci kar 59-odstoten, njihovo delo še vedno velja za manjvredno v primerjavi z delom moških ob nespremenjenih drugih okoliščinah. Plačilne lestvice za delovna mesta, ki zahtevajo podobne sposobnosti, kvalifikacije ali delovne

izkušnje, so običajno nižje, če jih zasedajo pretežno ženske. Tako na primer v samopostrežnih trgovinah blagajničarke navadno zaslužijo manj kot skladiščniki.

- **Segregacija na trgu dela:** Ženske in moški še vedno delajo na različnih delovnih mestih. Ženske pogosto delajo v sektorjih, kjer so povprečne plače nižje od sektorjev s pretežno moško delovno silo. Več kot 40% žensk dela v zdravstvu, šolstvu in javni upravi, njihovo število pa je dvakrat večje od števila moških, zaposlenih v teh sektorjih (glej tabelo). Ženske predstavljajo samo 29% vseh znanstvenikov in inženirjev v EU. Poleg tega so ženske v glavnem zaposlene kot pisarniške uslužbenke, prodajalke in nizkokvalificirane ali nekvalificirane delavke z ustrežno nižjimi plačili.
- **Tradicija in stereotipi:** Čeprav tradicija in stereotipi lahko odražajo osebno izbiro posameznikov, lahko vplivajo tudi na izbiro izobraževalnih poti in zaposlitvene vzorce.
- **Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja:** Razlika v plačilu je prav tako pokazatelj strukturnih ovir v poklicnem življenju posameznikov, ki še vedno najbolj prizadenejo ženske. Prekinitve poklicne poti so pri ženskah pogostejše, kar negativno vpliva na njihov poklicni razvoj. Posledično so poklicne poti žensk tudi manj donosne.

Razlika v plačilu med ženskami in moškimi vpliva na zmanjšanje zaslužkov žensk v celotni življenjski dobi in nižje pokojnine, kar pomeni večjo izpostavljenost žensk revščini v poznejšem obdobju.

Zakaj je pomembna?

Odprava razlike v plačilu med ženskami in moškimi je smiselna s poslovnega vidika in pomaga ustvariti pravičnejšo družbo.

Podjetja, ki upoštevajo enakost pri oblikovanju delovnih mest, lahko ustvarijo **najboljša delovna mesta** za vse. Plačilo moških in žensk na podlagi njihovih resničnih sposobnosti ter nepristransko vrednotenje njihovega dela omogoča zaposlovanje in ohranitev **najbolj nadarjenih kadrov**. Delodajalci lahko veliko pridobijo z učinkovitejšo izrabo sposobnosti in nadarjenosti žensk, tako da jim zagotovijo dostop do pobud pri usposabljanju in razvoju poklicne poti.

To je pomemben dejavnik pri povečanju storilnosti in konkurenčnosti. Vedno več raziskav potrjuje povezavo med večjo enakostjo spolov in donosnostjo, zlasti ko gre za vodilne položaje v podjetjih. Druge raziskave kažejo na povezavo med uravnoteženo zastopanostjo obeh spolov v skupinah vodilnih delavcev in zmožnostjo uvajanja inovacij.

Odprava razlike v plačilu med ženskami in moškimi lahko pomaga ustvariti **pravičnejšo in bolj povezano družbo**.

Ženskam pomaga pri krepitvi njihovih moči in **jim omogoča večjo finančno neodvisnost**. Lahko vpliva tudi na višje zaslužke žensk v njihovem celotnem delovnem življenju in zmanjša stopnjo revščine med ženskami, zlasti v pokoju.

* Podatek temelji na novem viru s harmoniziranimi podatki za celotno območje EU (SES).
Edini vzrok za povečanje s 15% leta 2006 na sedanjih 17% je sprememba uporabljene metodologije.