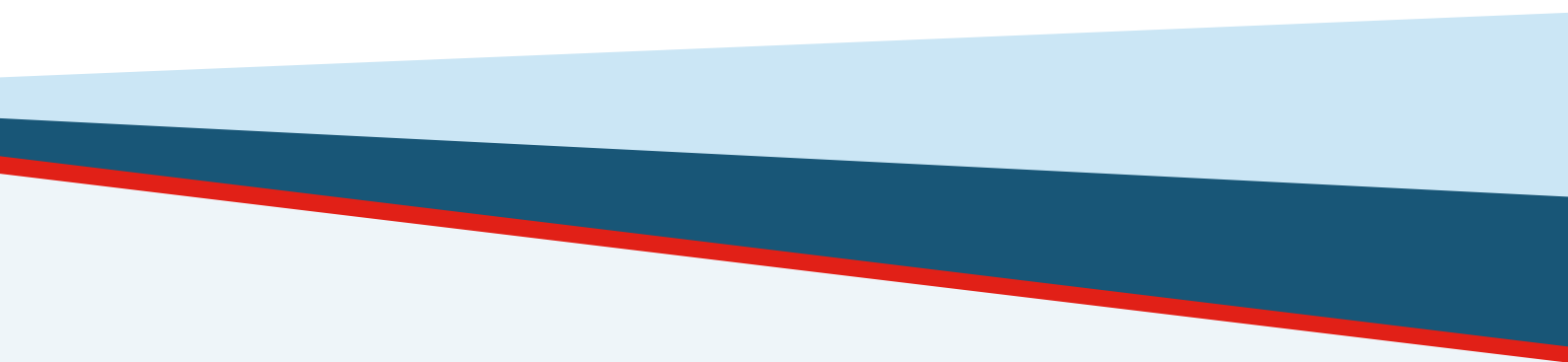


**ANALIZA VZROKOV  
POKOJNINSKE VRZELI MED  
ŽENSKAMI IN MOŠKIMI  
V REPUBLIKI SLOVENIJI**





# **ANALIZA VZROKOV POKOJNINSKE VRZELI MED ŽENSKAMI IN MOŠKIMI V REPUBLIKI SLOVENIJI**

Končno poročilo

**Izdajatelj:**

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti

**Izvajalec:**

Inštitut za ekonomska raziskovanja

**Avtorice:**

Tjaša Bartolj, Barbara Kalar, Nataša Kump

**Oblikovanje:**

Tiskarna Oman

**Leto izdaje:**

2020

**Elektronska izdaja****Publikacija je dostopna na spletni strani:**

<https://pokojnina.enakostspolov.si/>

Kataložni zapis o publikaciji (CIP) pripravili v Narodni in univerzitetni knjižnici v Ljubljani  
COBISS.SI-ID=38895363  
ISBN 978-961-6471-47-3 (pdf)

Publikacija je del projekta *Moje delo. Moja pokojnina*, ki ga iz sredstev Programa za pravice, enakost in državljanstvo sofinancira Evropska unija.<sup>1</sup> Nosilec projekta je Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, projektni partner pa Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije.

Namen projekta je izpostaviti problem pokojninske vrzeli med ženskami in moškimi ter preučiti njene glavne vzroke in značilnosti. S projektom vključujemo vidik enakosti spolov v pokojninsko politiko, ozaveščamo o posledicah različnih življenjskih in kariernih odločitev ter možnosti v poklicnem in zasebnem življenju na pokojnine ter informiramo o pokojninskem sistemu v Sloveniji. Več o projektu najdete na spletni strani <https://mojedelo-mojapokojnina.si/> in <https://pokojnina.enakostspolov.si/>.

<sup>1</sup> Evropska komisija ni odgovorna za vsebino in njeno nadaljnjo uporabo, ker predstavlja poglede izvajalca projekta.

# KAZALO VSEBINE

<b>1</b>	<b>Uvod</b>	<b>7</b>
<b>2</b>	<b>Pokojninska vrzel med moškimi in ženskami</b>	<b>9</b>
2.1	Razlogi za pokojninsko vrzel med moškimi in ženskami	10
2.2	Dejavniki na trgu dela in razlike med spoloma	11
2.3	Pomembnejši razlogi za razlike med spoloma na trgu dela	14
2.4	Pokojninska vrzel v EU	21
2.5	Pokojninska vrzel med moškimi in ženskami v Sloveniji	24
2.5.1	Dejavniki na trgu dela, ki vplivajo na pokojninsko vrzel	24
2.5.2	Pokojninska vrzel med moškimi in ženskami po starosti	27
<b>3</b>	<b>Analiza trga dela na podlagi podatkov ZPIZ</b>	<b>29</b>
3.1	Analiza podatkov o upokojenih in upokojenkah	30
3.2	Analiza podatkov o zavarovancih in zavarovankah	35
3.3	Analiza vpliva prejemanja nadomestila plače na višino prihodnje urne postavke	44
<b>4</b>	<b>Sklep in prihodnji izzivi pokojninske vrzeli</b>	<b>47</b>
<b>5</b>	<b>Literatura in viri</b>	<b>50</b>

# KAZALO SLIK

<b>Slika 1:</b>	Stopnja zaposlenosti moških in žensk, starih 20–64 let, EU-28, 2018 (v odstotkih)	12
<b>Slika 2:</b>	Zaposlitvena vrzel oz. vrzel stopnje delovne aktivnosti med spoloma, EU-28, 2018 (v odstotnih točkah)	12
<b>Slika 3:</b>	Plačna vrzel med spoloma, EU-28, 2018 (v odstotnih točkah)	13
<b>Slika 4:</b>	Vrzel v zaposlitvi s krajšim delovnim časom med spoloma, stari 20–64 let, EU-28, 2018 (v odstotnih točkah)	14
<b>Slika 5:</b>	Zaposlitvena vrzel med očeti in materami, starimi 20–49 let, ki imajo 2 otroka, EU-28, 2018 (v odstotnih točkah)	16
<b>Slika 6:</b>	Stopnja zaposlenosti žensk in vključenost otrok v formalno otroško varstvo, EU-28, 2018 (v odstotkih)	17
<b>Slika 7:</b>	Vrzel v trajanju delovnega življenja med spoloma, EU-28, 2018 (v letih)	18
<b>Slika 8:</b>	Pokojninska vrzel med upokojenci in upokojenkami, starimi 65 let in več, EU-28, 2018 (v odstotkih)	21
<b>Slika 9:</b>	Vrzel v stopnji tveganja revščine med upokojenci in upokojenkami, starimi 65 let in več, EU-28, 2018 (v odstotnih točkah)	22
<b>Slika 10:</b>	Primerjava plačne in pokojninske vrzeli med spoloma za leti 2013 in 2018, EU-28 (v odstotkih)	23
<b>Slika 11:</b>	Plačna vrzel (v odstotkih) po poklicih v letu v Sloveniji, 2017	25
<b>Slika 12:</b>	Plačna vrzel (v odstotkih) po izobrazbi in sektorju zaposlitve v Sloveniji, 2017	25
<b>Slika 13:</b>	Plačna vrzel, EU-28 in Slovenija (v odstotkih)	26
<b>Slika 14:</b>	Stopnja tveganja revščine – primerjava mlajših (mlajši od 65 let) in starejših (65 let in starejši) generacij, EU-28 in Slovenija, po spolu, 2018 (v odstotkih)	27
<b>Slika 15:</b>	Pokojninska vrzel med vsemi upokojenci in starostnimi upokojenci v Sloveniji, po starostnih skupinah, 2017 (v odstotkih)	28
<b>Slika 16:</b>	Povprečna bruto urna postavka po starosti, starostni upokojenci in upokojenke, stari 59–66 let v letu 2017	33
<b>Slika 17:</b>	Letni znesek, ki se upošteva za pokojninsko osnovo, po starosti, starostni upokojenci in upokojenke, stari 59–66 let v letu 2017	34

<b>Slika 18:</b> Število dni prekinitev zavarovanja znotraj leta, po starosti, starostni upokojeneci in upokojenke, stari 59–66 let v letu 2017 .....	34
<b>Slika 19:</b> Število dni prejemanja nadomestila znotraj leta, po starosti, starostni upokojeneci in upokojenke, stari 59–66 let v letu 2017 .....	35
<b>Slika 20:</b> Povprečna bruto urna postavka po kohortah, starosti in spolu .....	36
<b>Slika 21:</b> Letni znesek, ki se upošteva za pokojninsko osnovo, po kohortah, starosti in spolu .....	37
<b>Slika 22:</b> Število dni prekinitev zavarovanja znotraj leta po kohortah, starosti in spolu .....	38
<b>Slika 23:</b> Starost ob vstopu na trg dela po kohortah, starosti in spolu .....	38
<b>Slika 24:</b> Delež brezposelnih po kohortah, starosti in spolu .....	39
<b>Slika 25:</b> Stopnja brezposelnosti po starosti in spolu, Slovenija .....	40
<b>Slika 26:</b> Povprečno število dni v brezposelnosti znotraj leta za brezposelne po kohortah, starosti in spolu .....	41
<b>Slika 27:</b> Število dni prejemanja nadomestila plače znotraj leta po kohortah, starosti in spolu .....	41
<b>Slika 28:</b> Povprečno število opravljenih ur na teden po kohortah, starosti in spolu .....	42
<b>Slika 29:</b> Zbrana pokojninska doba po kohortah, starosti in spolu .....	43
<b>Slika 30:</b> Razlika v zbrani pokojninski dobi po kohortah, starosti in spolu .....	43
<b>Slika 31:</b> Vpliv prejemanja nadomestila na urno postavko, ženske .....	45
<b>Slika 32:</b> Vpliv prejemanja nadomestila na urno postavko, moški .....	46

## DRŽAVE ČLANICE EU-28

AU	Avstrija	LT	Litva
BE	Belgija	LU	Luksemburg
BG	Bolgarija	HU	Madžarska
CY	Ciper	MT	Malta
CZ	Češka	DE	Nemčija
DK	Danska	NL	Nizozemska
EE	Estonija	PL	Poljska
FI	Finska	PT	Portugalska
FR	Francija	RO	Romunija
EL	Grčija	SK	Slovaška
HR	Hrvaška	SI	Slovenija
IE	Irska	ES	Španija
IT	Italija	SE	Švedska
LV	Latvija	UK	Združeno kraljestvo

## SEZNAM UPORABLJENIH KRATIC

EIGE	Evropski inštitut za enakost spolov ( <i>European Institute for gender equality</i> )
OECD	Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj ( <i>Organisation for economic co-operation and development</i> )
MDDSZ	Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti
EU-SILC	Raziskovanje Evropske unije o življenjskih pogojih ( <i>Survey on income and living conditions</i> )
SURS	Statistični urad Republike Slovenije
ZPIZ	Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije

# 1 UVOD

Položaj evropskih upokojencev in upokojenk<sup>1</sup> se je v zadnjem desetletju sicer izboljšal, vendar ne dovolj, saj še vedno ni dosežen prag dostojnega življenja za vsakega upokojenca oz. upokojenko, še posebej za ženske. Na ravni EU-28 skoraj vsakemu sedmemu starejšemu, staremu 65 let ali več, grozi življenje v revščini (Eurostat, 2020b). Delež evropskih upokojenk, starejših od 64 let, ki jim grozi življenje v revščini, se je v letu 2018 povzpел nad 17 % (Eurostat, 2020c). V Sloveniji je ta delež v istem letu znašal 21,8 % (Eurostat, 2020c). Pokojnine, ki nadomestijo plačo in so glavni vir dohodkov upokojencev in upokojenk, so nižje od plač. Pričakovati je nadaljnje nižanje pokojnin zaradi daljšanja pričakovane življenjske dobe in staranja prebivalstva. To bo ob nepravem ukrepanju še močnejše prizadelo starejše ženske kot moške, saj ženske v vseh državah članicah EU že danes prejemajo nižje pokojnine kot moški. Nižje pokojnine žensk oz. pokojninska vrzel med spoloma je posledica vseživljenjskih odločitev in dejanj, ki izhajajo iz vrednot, kulture in tudi možnosti, ki jih posameznik in posameznica imata ter vplivajo na nastanek razlik med spoloma. Pokojninska vrzel je predvsem odraz sprejetih kompleksnih odločitev in danih možnosti žensk glede usklajevanja poklicnega in zasebnega oz. družinskega življenja v obdobju delovnega življenja.

Vključenost žensk na trg dela je odvisna od različnih dejavnikov, kot so prožnost trga dela, dostopnost javnih storitev in infrastrukture za formalno otroško varstvo, pa tudi razpoložljivost dolgotrajne oskrbe starejših ter oskrbe bolnih in invalidnih, davčnega in socialnega sistema ter ne nazadnje tudi spolni stereotipi, ki veljajo za različna življenjska obdobja (starševstvo v mlajših letih ter skrb za starejše in oslabele starše oz. družinske člane in članice v poznejših letih).

Ženske v Evropski uniji so v primerjavi z moškimi na splošno manj vključene na trg dela, pogostokrat so zaposlene v slabše plačanih dejavnostih, pogosteje delajo za krajši delovni čas, za isto delo prejmejo nižje plačilo, imajo več kariernih premorov zaradi materinstva ali oskrbe in nege družinskega člana oz. članice, počasneje in ne tako pogosto napredujejo na delovnem mestu kot moški ter imajo krajšo delovno dobo. Krajša delovna doba žensk je posledica daljše vključenosti v izobraževanje na eni strani (v letu 2018 je bil delež žensk, starih 15–64 let, s terciarno izobrazbo v vseh državah članicah EU-28, razen v Nemčiji in Avstriji, večji od deleža enako starih moških s tako izobrazbo) in pogostejših prekinitev karijerne poti zaradi skrbstvenih obveznosti na drugi strani. V Sloveniji je stanje nekoliko drugačno. Za Slovenijo je značilna visoka stopnja zaposlenosti žensk s polnim delovnim časom, ki ostaja visoka tudi po rojstvu otrok. Stopnja zaposlenosti mater, starih 20–49 let, je v Sloveniji celo višja od stopnje zaposlenosti žensk brez otrok, kar ni značilno za države članice EU-28. Ženske v Sloveniji v povprečju še vedno opravijo večino neplačanega dela, kljub temu da so mlajše generacije moških v večji meri vključene v skrbstvene obveznosti in gospodinjstva opravila kot predhodne generacije moških. Ženske delajo v povprečju šest ur na teden več kot moški, če primerjamo skupaj opravljeno delo, kamor štejemo tako plačano kot tudi neplačano delo (European Commission, 2018d, 2018e).

Vse opisane razlike med moškimi in ženskami na trgu dela, ki se kopičijo v celotnem delovnem življenjskem obdobju, se prenesejo v obdobje upokojitve in kažejo v nižjih pokojninah žensk kot moških. Poleg prisotnosti in položaja žensk na trgu dela ima pomembno vlogo pri ustvarjanju pokojninske vrzeli tudi delovanje pokojninskega sistema, ki pokojninsko vrzel lahko omili ali pa še poveča.

Podatki kažejo, da v EU-28 upokojena ženska, stara 65 let ali več, v povprečju dobi dobrih 30 % nižjo pokojnino kot upokojeni moški. Slovenska upokojenka, ki je stara 65 let ali več, po Eurostatovih podatkih prejema skoraj 18 % nižjo pokojnino kot moški. Podatki Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije kažejo, da starostne upokojenke, ki vstopajo v pokojninski sistem, zadnja leta prejemajo celo višjo pokojnino kot moški starostni upokojenci, kar je posledica delovanja pokojninskega sistema (višji odmerni odstotki za

<sup>1</sup> Upokojenci oz. upokojeni moški in upokojenke oz. upokojene ženske so v celotnem poročilu moški in ženske, ki prejemajo pokojnino.

ženske) in relativno majhnih razlik v pokojninski osnovi med spoloma za te generacije na trgu dela. Pokojninska vrzel v Sloveniji nastaja predvsem v višjih starostnih skupinah.

Poročilo ima v nadaljevanju opisano sestavo. V drugem poglavju opisujemo in analiziramo razloge za pokojninsko vrzel med spoloma, pri čemer je največ pozornosti namenjene dejavnikom na trgu dela, kjer tudi opredelimo najpomembnejše razloge za razlike med spoloma. V nadaljevanju pojasnujemo pokojninsko vrzel v EU in bolj obsežno pokojninsko vrzel v Sloveniji. Pri tem se osredotočamo tudi na dejavnike na trgu dela, ki vplivajo na pokojninsko vrzel.

V tretjem poglavju analiziramo vzorec psevdonimiziranih individualiziranih podatkov o 120.000 zavarovancih in zavarovankah (osebah, ki niso upokojene) ter 30.000 upokojencih in upokojenkah, ki so bili živi na dan 31. 12. 2017, ki ga je pripravil Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije. Med podatki so med drugim plačne zgodovine upokojencev in upokojenk ter zavarovancev in zavarovank, kar do določene mere omogoča analizo razlik na trgu dela med moškimi in ženskami v zelo dolgem obdobju. Posebno poglavje je namenjeno analizi vpliva prejemanja nadomestila plače na višino prihodnje urne postavke, saj se moški in ženske zelo razlikujejo v številu dni prejemanja nadomestila. Poročilo zaključujemo s povzetkom ugotovitev.



## 2 POKOJNINSKA VRZEL MED MOŠKIMI IN ŽENSKAMI

Ženske in moški gredo po različnih življenjskih poteh, ki so na eni strani odsev njihovih želja in izbir ter tudi odločitev in vlog v zasebnem, družinskem in poklicnem življenju, na drugi strani pa odsev delovanja sistema, regulativnih okvirov oz. možnosti in dejavnikov, na katere posameznik in posameznica nimata vpliva. Odločitve, ki jih posameznik in posameznica sprejemata v svojem življenju, predvsem v delovnem obdobju, se močno občutijo v poznejšem obdobju, ko se posameznik oz. posameznica upokoji. Predvsem v obdobju upokojitve se pojavijo še večje razlike med moškimi in ženskami. Namreč dejstvo je, da ženske v vseh državah Evropske unije (EU) dobivajo nižje pokojnine kot moški (Evropska komisija, 2017a; Tinios, Bettio, & Betti, 2015). Pokojninska vrzel med spoloma za upokojence in upokojenke, stare 65 let in več, je bila leta 2018 v EU-28 ocenjena na 30,1 %. Študije so pokazale, da je pokojninska vrzel<sup>2</sup> posledica tako razlik med spoloma, ki izhajajo iz trga dela, kot tudi socialnih politik in pokojninskih sistemov, ki so oblikovani bolj v korist moškim kot ženskam (Chłoń-Domińczak, 2017; Samek Lodovici, DruFuca, Patrizio, & Pesce, 2016). Nastale razlike na trgu dela so predvsem odraz različnih odločitev in možnosti žensk glede prisotnosti na trgu dela zaradi usklajevanja poklicnega in družinskega življenja, kar vpliva na višino pokojnine. Razlika v delovni dobi, plačna vrzel in razlike v intenzivnosti dela (zaposlitev za polni ali krajši delovni čas) so glavni kazalniki razlik med moškimi in ženskami na trgu dela. Po drugi strani vpliva na pokojninsko vrzel delovanje politik glede nadomestil za karijerne premore in delovanje pokojninskih sistemov prek različno oblikovanih elementov solidarnosti (prerazdelitev pokojnin), indeksacije pokojnin in določitve upokojitvene starosti. Glede na to, kakšna politika se izvaja, se pokojninska vrzel lahko zmanjša ali pa celo poveča (Chłoń-Domińczak, 2017). Večina pokojninskih sistemov še vedno temelji na dolgoletni zaposlitvi za polni delovni čas oz. na plačanih prispevkih iz obdobja zaposlitve, kar koristi hranilcu oz. hranilki družine, večinoma moškemu, ki ima daljšo delovno dobo in prinaša višji dohodek kot ženska. Zato sta dostop do trga dela in vključenost na trg dela še vedno ključna za višino pokojnine (Burkevica, Humbert, Oetke, & Paats, 2015).

Zagotavljanje **enakosti spolov** je med temeljnimi vrednotami, ki so skupne vsem državam članicam EU (European Commission, 2018d). Evropske politike, spodbude, programi in aktivnosti morajo vsebovati elemente, ki zagotavljajo enakost spolov (Samek Lodovici idr., 2016). Le z enakopravnim obravnavanjem žensk in moških se lahko zagotavljajo konkurenčnost, trajnostni razvoj, blaginja in preprečuje revščina (European Commission, 2018d; MDDSZ, 2019b). Ženske, ki vstopajo na trg dela, so pomemben dejavnik pri rasti in dinamiki gospodarstva, saj povečujejo ponudbo dela ter raznolikost znanj in kompetenc (Evropska komisija, 2017a; Evropski parlament, 2013). Vključenost žensk na trg dela ter možnosti, ki so ženskam in moškim na voljo pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja, imajo bistveno vlogo pri doseganju dolgoročne visoke stopnje zaposlenosti, enakih možnosti za oba spola in enake ekonomske neodvisnosti (Evropska komisija, 2013; MDDSZ, 2016) ter posledično manjše pokojninske vrzeli.

Družba se razvija in spreminja v času. Demografske spremembe so v današnjem času pomemben dejavnik, ki vpliva na spremembe socialno-ekonomskih razmer po celotni EU. Vse te spremembe in demografski trendi, ki se kažejo predvsem v spremenjeni starostni sestavi prebivalstva, ter posledice gospodarske in finančne krize, katere začetki segajo že več kot deset let v preteklost, so prisilili države članice EU k pospešenemu preoblikovanju politik in sistemov (predvsem pokojninskih), da bi dosegli vzdržnost in trajnost (Samek Lodovici idr., 2016). Temeljna naloga pokojninskih sistemov je zagotavljanje zadostnega dohodka generacijam v pokoju in preprečevanje revščine med starejšimi, saj so pokojnine v večini glavni vir dohodka upokojencev in upokojenk (European Commission, 2018e; Samek Lodovici idr., 2016). Poleg tega je ohranjanje primernih pokojnin v starajoči se družbi ključni izziv pri zagotavljanju trajnostne in vključujoče rasti EU, saj pokojnine niso le glavni vir dohodka upokojencev in upokojenk, ampak tudi pomemben del javnih izdatkov (European Commission, 2018e).

2 *Pokojninska vrzel* se skozi celotno poročilo navezuje na pokojninsko vrzel med moškimi in ženskami, četudi to ni izrecno napisano.

Zaradi daljšanja pričakovane življenjske dobe in manjših mlajših generacij, kar pomeni manjše število delovno aktivnih ljudi, neenakosti v poklicnem življenju in reform, ki zmanjšujejo pokojnine v prihodnje ter zaostrejejo povezavo med prispevki in upravičenostjo do pokojnine, se bo za današnje generacije mladih življenje v pokoju izrazito spremenilo. Verjetno se bodo v prihodnje poglobila tudi neravnovesja med spoloma (Evropska komisija, 2017b; OECD, 2017a, Samek Lodovici idr., 2016).

## 2.1 Razlogi za pokojninsko vrzel med moškimi in ženskami

**Pokojninska vrzel** je skupna posledica vseh vrst neenakosti, s katerimi se ženske spoprijemajo vse svoje življenje, in na različnih ekonomskih, socialnih in kulturnih področjih. Ne nazadnje razlike med spoloma ustvarjajo tudi stereotipna prepričanja in pričakovanja o vlogah spolov (Burkevica idr., 2015). Na višino pokojnin tako vplivajo odločitve žensk v njihovem celotnem življenjskem obdobju kot tudi možnosti, ki jih imajo, in dejavniki, na katere nimajo vpliva, zato lahko rečemo, da je pokojninska vrzel rezultat zbranih vseživljenjskih odločitev in tudi neenakosti žensk.

Pregled dejanske neenakosti spolov je tako lahko prva izhodiščna točka pri iskanju razlogov nastanka pokojninske vrzeli v prihodnje. Del neenakosti, s katero se ženske spoprijemajo na različnih področjih v različnih obdobjih svojega življenja, lahko poskušamo pojasniti z **indeksom enakosti spolov**. Indeks enakosti spolov, katerega rezultate letno pripravlja in javno objavlja Evropski inštitut za enakost spolov, vključuje šest ključnih področij: delo, denar, znanje, čas, moč in zdravje.

**Delo:** Življenjski standard v času upokojitve je odsev dogajanj in odločitev iz delovnega obdobja življenja (European Commission, 2015). Značilne razlike med spoloma, ki se pojavljajo pri vključevanju na trg dela (sektorska in poklicna segregacija – ženske so v veliko večjem številu kot moški zastopane v sektorjih in poklicih, ki so povezani z nižjo plačo), porazdelitvi delovnega časa (predvsem krajšega delovnega časa za ženske), in razlike v plačilu za delo močno prispevajo k razlikam, ki nastajajo oz. ostajajo v poznejšem obdobju med moškimi in ženskami. Pokojnina nadomesti plačo, ki jo oseba prejema celotno delovno obdobje svojega življenja. Zaposlenost in dohodek iz zaposlitve (plača) sta tako dva pomembna dejavnika, ki vplivata na pridobitev pravice do pokojnine, in posledično dva ključna razloga za ustvarjanje pokojninske vrzeli (The Pensions and Population Ageing Team, 2018).

**Denar:** Ženske imajo v primerjavi z moškimi manjši dostop do finančnih virov. Manjše finančne zmožnosti žensk vplivajo tudi na manjšo (z)možnost dodatnega varčevanja za pokojnino in posledično na ustvarjanje pokojninske vrzeli v prihodnje. Z nižjimi dohodki in sredstvi je povezano večje tveganje življenja v revščini za ženske (Burkevica idr., 2015). Poleg pokojnin, ki so glavni vir dohodkov upokojenec in upokojenk, k življenjskemu standardu upokojenca oz. upokojenke pomembno prispevata tudi finančno premoženje in lastništvo stanovanja. Starejše ženske so v precej slabšem položaju kot starejši moški tako glede finančnega premoženja kot tudi lastništva stanovanja (Evropska komisija, 2017b).

**Znanje:** Na splošno ima terciarno izobrazbo več žensk kot moških, vendar kljub temu ostajajo zaposlene na manj cenjenih in slabše plačanih delovnih mestih, kar tudi prispeva k ustvarjanju pokojninske vrzeli. V letu 2017 je bilo v državah EU-28 med vsemi osebami, ki so pridobile terciarno izobrazbo, 57,6 % žensk (Eurostat, 2020o). Leto pozneje, 2018, je imela skoraj polovica (45,2 %) Evropejk in dobra tretjina (34,9 %) Evropejcev, starih od 25 do 34 let, terciarno izobrazbo (Eurostat, 2020s). Več terciarno izobraženih moških je na področju informacijskih in komunikacijskih tehnologij, inženirstva, proizvodnje in gradbeništva, več terciarno izobraženih žensk pa na področju izobraževanja, družbenih ved, novinarstva in informacijskih znanosti ter zdravstva in socialne varnosti (Eurostat, 2020o). Kljub večji povprečni letni rasti števila žensk, ki so v zadnjih letih na ravni EU-28 pridobile naziv doktorica znanosti, v primerjavi z moškimi, med osebami z doktoratom znanosti z 52,4 % še vedno prevladujejo moški (European Commission, 2019c; Eurostat, 2020o). V povprečju so ženske vključene v izobraževanje osem mesecev dlje kot moški (The Pensions and Population Ageing Team, 2018). To se odraža v krajši delovni dobi in posledično v krajši pokojninski dobi, ki vpliva na višino pokojnine.

**Čas:** Razpoložljivi čas je zelo pomemben dejavnik pri ustvarjanju vrzeli med spoloma. Neplačano delo, kot so gospodinjska opravila in skrbstvene dejavnosti za otroke in za ostarele oz. odvisne družinske člane in članice, še vedno v večini ostaja ženska skrb (European Commission, 2018d). Pri odločitvah in možnostih žensk glede

usklajevanja poklicnega in družinskega življenja ima pomembno vlogo urejenost ter dostopnost javnih storitev in infrastrukture za varstvo in skrb otrok in starejših. Če država tega ne omogoča oz. so takšne storitve in infrastruktura predrage, neprimerne ali nedostopne, so v večini prav ženske tiste, ki ostanejo doma ali se zaposlijo le za krajši delovni čas, da lahko opravljajo skrbstvene obveznosti (Burkevica idr., 2015; European Commission, 2018d). Nezaposlenost in zaposlenost za krajši delovni čas se odražata v nižjih dohodkih žensk in tudi, gledano dolgoročno, v krajši delovni dobi in posledično v nižjih pokojninah žensk. V sklopu ciljev Evropa 2020 sta tudi dva cilja s področja zagotavljanja ponudbe kakovostnih in cenovno dostopnih storitev varstva otrok, ki ju je EU določila že v okviru barcelonske strategije leta 2002. Cilja sta bila oz. sta: vključiti v varstvo vsaj 33 % otrok, starih manj kot tri leta, in vsaj 90 % otrok, starih od treh let do najnižje šoloobvezne starosti (European Commission, 2018b). Z večjo vključenostjo otrok v kakovostno formalno otroško varstvo se lahko razbremeni del skrbstvenih obveznosti žensk in poveča njihova vključenost na trg dela. Evropska komisija je v letu 2017 razglasila evropski steber socialnih pravic, ki določa nova načela in pravice za državljane na področju zagotavljanja učinkovitega in poštenega trga dela ter sistema socialnega varstva (Evropska komisija, 2017a). V okviru tega stebra je bila sprejeta tudi pobuda o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih staršev in tistih, ki skrbijo za družinske člane, ki niso zmožni skrbeti sami zase. Eno od ključnih načel evropskega stebra socialnih pravic je tudi zagotavljanje dostopnih in kakovostnih storitev dolgotrajne oskrbe, ki je v EU močno odvisna od neformalne oskrbe (partnerjev in partneric ter otrok osebe, ki potrebuje oskrbo, ki so v večini ženske) (European Commission, 2018c). Dosegljivost storitev kakovostnega in cenovno dostopnega varstva predšolskih otrok in tudi dolgotrajne oskrbe je tako ključna za spodbujanje enakosti žensk in moških ter doseganje večje ekonomske neodvisnosti žensk.

**Moč:** Kljub povečanju števila žensk, ki zasedajo visoke položaje na mestih odločanja v politiki in gospodarstvu, imajo ženske v primerjavi z moškimi še vedno manj gospodarske in politične moči. Po podatkih Evropskega inštituta za enakost spolov je delež žensk, ki zaseda v Evropskem parlamentu, približno 40 %, kar je nad svetovnim povprečjem nacionalnih parlamentov in tudi nad povprečjem nacionalnih parlamentov v EU, kjer se sicer močno razlikuje po državah (EIGE, 2020b). Ženske zavzemajo približno tretjino (36,9 %) vseh vodstvenih pozicij, medtem ko delež izvršnih direktoric največjih gospodarskih družb ne presega 10 % (EIGE, 2020c, 2020a). Za večino držav članic EU tako (pre)nizka zastopanost žensk na vodstvenih položajih in v upravnih odborih še vedno ostaja izziv. Glede na podatek, da je v državah EU-28 več žensk kot moških s terciarno izobrazbo, ostaja velik del zmogljivosti ter sposobnih in potrebnih človeških virov neizrabljenih (European Commission, 2019b). To prav tako nakazuje premajhno zastopanost žensk na vodilnih in visoko plačanih položajih (poklicna vertikalna segregacija), kar posledično vpliva na nižji dohodek žensk in ustvarjanje pokojninske vrzeli v prihodnje (Burkevica idr., 2015).

**Zdravje:** Daljša pričakovana življenjska doba in dodatna zdrava leta, ki jih prinaša življenje, ljudem odpirajo priložnosti, da ostanejo dlje časa aktivni v zasebnem življenju in tudi na trgu dela. Ženske na splošno sicer živijo dlje kot moški, vendar pa so tudi dlje slabšega zdravja kot moški. Pričakovano obdobje zdravega življenja je namreč za moške in ženske približno enako dolgo – 62 let. Zanimive so tudi razlike med moškimi in ženskami pri dojetanju svojega zdravstvenega stanja. V povprečju ženske ne glede na starostno skupino zaznavajo, da so slabšega zdravja, kot to zaznavajo moški. V mlajših letih je razlika med spoloma sicer zelo majhna, z leti pa se povečuje (SURs, 2018b). Daljše življenje žensk in manj zdravih let v starosti pomeni, da ženske v starejši dobi potrebujejo več zdravstvene pomoči kot moški. Zdravstvena pomoč pa je v določenih primerih težje finančno dostopna<sup>3</sup> za starejše ženske kot starejše moške, saj imajo v povprečju nižje dohodke kot moški (Burkevica idr., 2015; OECD, 2017b).

Zgoraj opisana ključna področja, ki sestavljajo indeks enakosti spolov, kažejo na pomembne razlike med moškimi in ženskami na trgu dela v zaposlenosti, plačah in delovnem času.

## 2.2. Dejavniki na trgu dela in razlike med spoloma

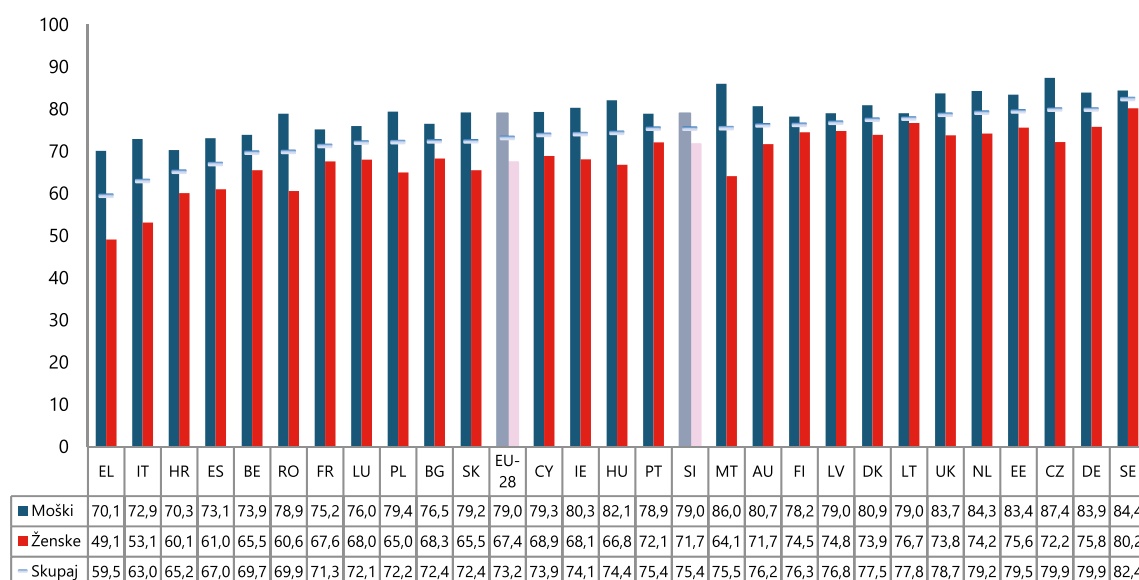
**Stopnja zaposlenosti** aktivnega prebivalstva v starosti od 20 do 64 let je po podatkih Eurostata leta 2018 v EU-28 znašala 73,2 % in je najvišje evidentirana povprečna letna stopnja zaposlenosti v EU do zdaj (slika 1). Vendar pa je ob tem pomembno opozoriti na to, da je povprečna stopnja zaposlenosti Evropejk še vedno več

<sup>3</sup> Tudi v Sloveniji, kjer imamo dostopno javno zdravstvo, so z dostopom do tega povezani nekateri stroški, na primer dodatno zdravstveno zavarovanje, (do)plačilo določenih zdravil, (do)plačilo zobozdravstvenih storitev.

kot deset odstotnih točk nižja od povprečne stopnje zaposlenosti Evropejcev (slika 2). Kljub rasti zaposlenosti, ki se je pri ženskah začela leta 2011, kar je celo dve leti prej kot pri moških, je leta 2018 stopnja zaposlenosti žensk znašala 67,4 %, stopnja zaposlenosti moških pa 79 % (Eurostat, 2020f).

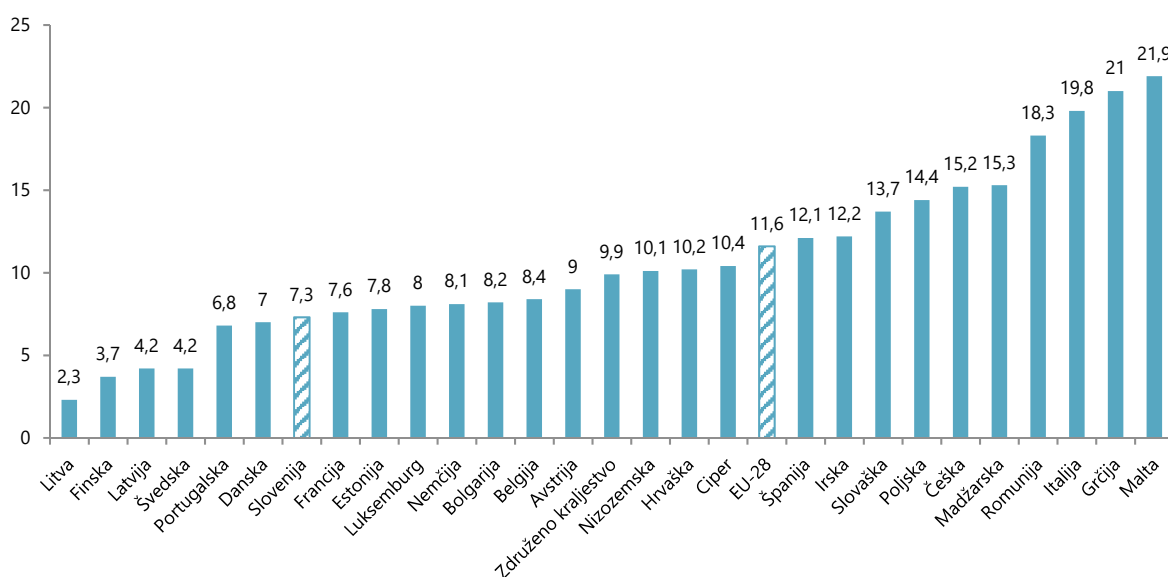
Leta 2018 so stopnjo zaposlenosti 75 % (to je bil cilj, ki naj bi ga EU dosegla do leta 2020) tako moških kot žensk dosegle oz. presegle le štiri države članice, to so Estonija, Nemčija, Litva in Švedska. Švedska že več kot desetletje dosega najvišjo – več kot 75-odstotno – stopnjo zaposlenosti svojega prebivalstva (Eurostat, 2020f). Švedska ima tudi daleč najvišjo stopnjo delovne aktivnosti oseb, starih 55–64 let, ki je že vse od leta 2007 enaka oz. višja od 70 %, leta 2018 pa je dosegla vrednost 78 % (Eurostat, 2020i). Stopnja zaposlenosti žensk v Sloveniji je bila leta 2018 z 71,7 % nad povprečjem EU-28, medtem ko je bila stopnja zaposlenosti moških z 79 % na ravni povprečja EU. Slovenija spada med države članice z manjšo zaposlitveno vrzeljo, saj je ta v Sloveniji leta 2018 znašala 7,3 odstotne točke, kar je pod povprečjem EU-28 (11,6 odstotne točke).

**Slika 1: Stopnja zaposlenosti moških in žensk, starih 20–64 let, EU-28, 2018 (v odstotkih)**



Vir: (Eurostat, 2020f).

**Slika 2: Zaposlitvena vrzel oz. vrzel stopnje delovne aktivnosti<sup>4</sup> med spoloma, EU-28, 2018 (v odstotnih točkah)**



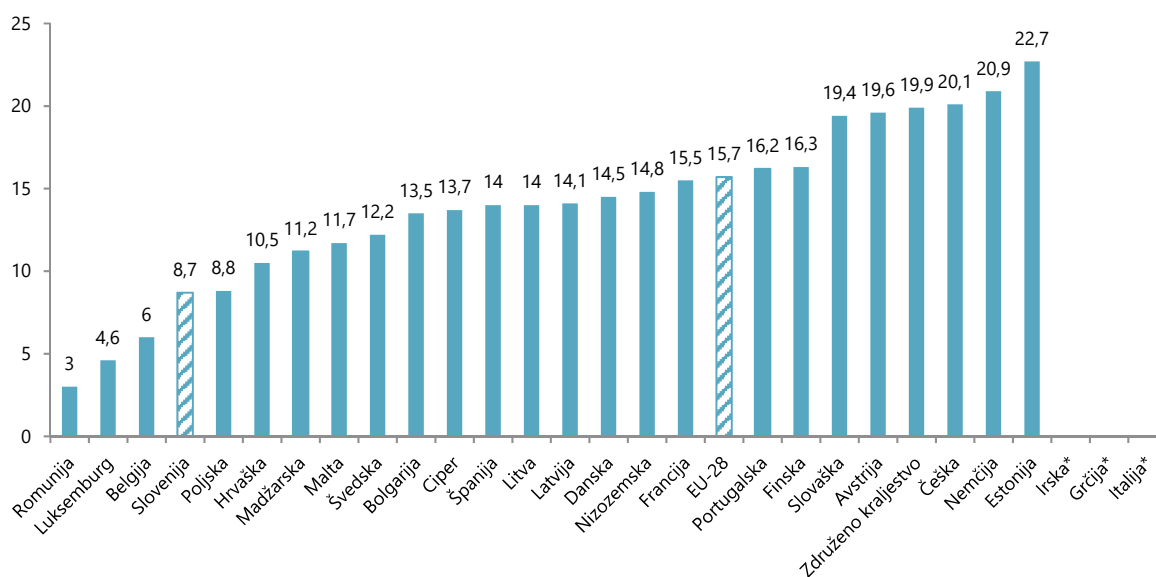
Vir: (Eurostat, 2020l).

4 Vrzel stopnje delovne aktivnosti po spolu je opredeljena kot razlika med stopnjo delovne aktivnosti moških in stopnjo delovne aktivnosti žensk, starih 20–64 let (SURS, 2019b).

Pomembno je navesti še eno razliko med moškimi in ženskami, ki izhaja iz trga dela, to je plačna vrzel. Razlike v plačah med moškimi in ženskami oz. **plačna vrzel med spoloma**<sup>5</sup> je prepoznana in razširjena po celotni EU. Plačna vrzel med spoloma se v zadnjih letih na ravni EU ni dosti zmanjšala in znaša v povprečju slabih 16 %. To pomeni, da ženske v državah EU v povprečju zaslužijo za uro dela 15,7 % manj kot moški. Plačna vrzel med državami članicami EU močno niha – od 3 % v Romuniji do 22,7 % v Estoniji v letu 2018 (slika 3). Slovenija spada med države z najmanjšo plačno vrzeljo. V Sloveniji je bila leta 2009 plačna vrzel celo negativna (–0,9 %), do leta 2018 pa se je povzpela na 8,7 % (Eurostat, 2020m).

Poznavanje dejavnikov, ki ustvarjajo plačno vrzel, je pomembno za prepoznavanje vzrokov nastanka pokojninske vrzeli, saj se vse vrste neenakosti, nastale med delovnim obdobjem življenja, prenesejo v pokojninsko vrzel v prihodnje. Zato je pomemben korak pri zmanjševanju pokojninske vrzeli dobro poznavanje plačne vrzeli, dejavnikov, ki jo ustvarjajo, in načinov njenega zmanjševanja oz. preprečevanja. Kljub razširjenim teorijam in različnim študijam, ki poskušajo prispevati k boljšemu razumevanju plačne vrzeli, še vedno ostaja večji del te vrzeli nepojasnen. Največji izziv je kompleksnost sprejemanja odločitev in samih možnosti, ki so pomembne za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja. Z upoštevanjem različnih dejavnikov in značilnosti zaposlenih moških in žensk (kot so starost, izobrazba, poklic, sektor dejavnosti, velikost podjetja, število delovnih ur, delovna doba, netipične oblike zaposlitve ter zaposlitev v javnem ali zasebnem sektorju), ki so v ozadju plačne vrzeli, lahko namreč pojasnimo le tretjino plačne vrzeli v EU. Deleži pojasnjene plačne vrzeli se razlikujejo med državami in medtem ko lahko v eni državi en dejavnik plačno vrzel povečuje, lahko ta isti dejavnik v drugi državi vrzel blaži (Boll & Lagemann, 2018).

**Slika 3: Plačna vrzel med spoloma, EU-28, 2018 (v odstotnih točkah)**



Opomba: \*ni podatka.

Vir: (Eurostat, 2020v).

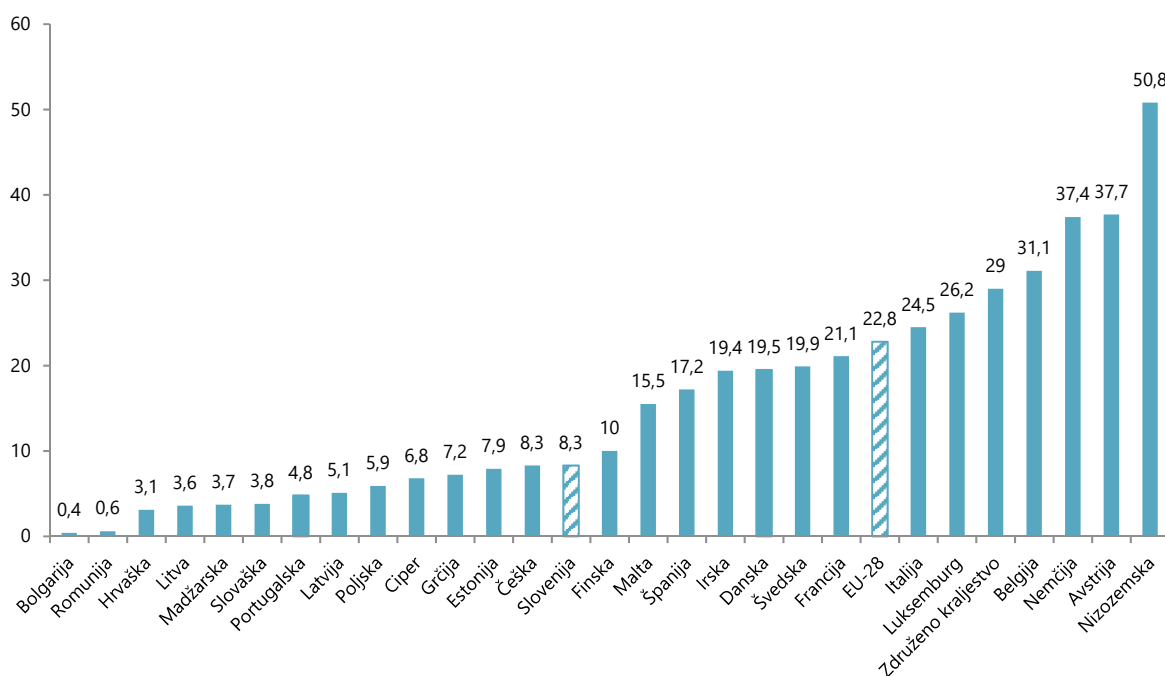
V nadaljevanju povzemamo glavne ugotovitve študije, ki je bila izvedena na ravni EU-25 (Avstrija, Danska in Irska so bile izključene iz analize zaradi pomanjkanja podatkov) vključno z Norveško (Boll & Lagemann, 2018). Najmočnejši vpliv na nastanek plačne vrzeli imajo sektorska segregacija in netipične oblike zaposlitve, kot sta zaposlitev za krajši delovni čas in zaposlitev za določen čas. Na splošno so ženske veliko bolj kot moški zastopane v dejavnostih, ki so slabše plačane, in obratno, manj žensk kot moških je prisotnih v dobro plačanih dejavnostih. Zaposlitev za krajši delovni čas ali zaposlitev za določen čas je za ženske pogostejša kot za moške. Slika 4 prikazuje vrzel v zaposlitvi s krajšim delovnim časom med moškimi in ženskami, še podrobneje pa je stopnja zaposlitve s krajšim delovnim časom po spolu prikazana v prilogi 1, na sliki 1a. Tudi vrzel v zaposlitvi s krajšim delovnim časom med moškimi in ženskami je bila leta 2018 v Sloveniji z 8,3 odstotne točke manjša od povprečja v EU-28, kjer je bila 22,8 odstotne točke. Zanimivo je, da je ta vrzel precej večja od povprečja EU-28 v Nemčiji in na Švedskem, kjer je stopnja zaposlenosti žensk zelo visoka (slika 1), kar pomeni, da je zelo

5 Več o plačni vrzeli je zapisano v prilogi v poglavju Plačna vzela (priloga 3).



veliko žensk zaposlenih, a s krajšim delovnim časom. Obe navedeni obliki zaposlitve sta v večini držav povezani tudi z nižjim plačilom na uro. Razlike v stopnji izobrazbe blažijo plačno vrzel, saj imajo ženske v povprečju višjo izobrazbo kot moški. Velikost podjetja, zaposlitev v javnem sektorju in poklicna segregacija so še trije dejavniki, ki blažijo plačno vrzel v večini držav. Namreč ženske so v večjem deležu zaposlene v večjih (več kot 50 zaposlenih) kot v manjših podjetjih, kar pomeni, da imajo te ženske v povprečju višjo plačo. Ta ugotovitev temelji na predhodnih raziskavah, ko je bilo ugotovljeno, da z rastjo podjetja ob nespremenjenih razmerah rastejo tudi plače. Poleg tega ženske zaposlitve prevladujejo v javnem sektorju, kar tudi prispeva k zmanjševanju plačne vrzeli. Poklicna segregacija je dejavnik, ki ima v povprečju blažilni učinek na plačno vrzel, a je vpliv tega dejavnika na plačno vrzel zelo različen v posameznih državah. Medtem ko poklicna segregacija močno prispeva k zmanjšanju plačne vrzeli v Italiji, močno prispeva k poglobljanju plačne vrzeli v Združenem kraljestvu. Nekateri poklici so namreč značilni le za posamezne sektorje in kljub razširjenemu pojavu tipičnih ženskih in moških poklicev po celotni EU se po privlačnosti posameznega poklica (predvsem zaradi plače) države članice med seboj razlikujejo (npr. zdravstveni tehnik ali medicinska sestra) (Boll & Lagemann, 2018). Kljub povzetim splošnim ugotovitvam študije ne smemo pozabiti, da se vpliv posameznega dejavnika na plačno vrzel lahko razlikuje med državami, kot tudi ne smemo zanemariti omejitev študije (kot npr. majhna zastopanost podjetij z manj kot desetimi zaposlenimi, v študiji niso zajeti vsi poklici), zato moramo biti previdni pri razlagi ugotovitev.

**Slika 4: Vrzel v zaposlitvi s krajšim delovnim časom med spoloma, stari 20–64 let, EU-28, 2018 (v odstotnih točkah)**



Vir: Lastni izračun na podlagi podatkov Eurostata (Eurostat, 2020q).

Kljub vsem tem dobro prepoznanim dejavnikom, ki prispevajo k nastanku plačne vrzeli na trgu dela, približno dve tretjini plačne vrzeli še vedno ostaja nepojasnjene. V večini držav so prav lastnosti oz. dejavniki, ki se skrivajo v (še) nepojasnjene delu plačne vrzeli, tisti, ki najpomembneje prispevajo k nastanku plačne vrzeli. Zelo verjetno je, da so pomemben del **nepojasnjene plačne vrzeli** karierni premori žensk zaradi materinstva in skrbstvenih obveznosti ter privilegiranje moških pri zaposlovanju, kariernih priložnostih in napredovanju (European Commission, 2018).

## 2.3 Pomembnejši razlogi za razlike med spoloma na trgu dela

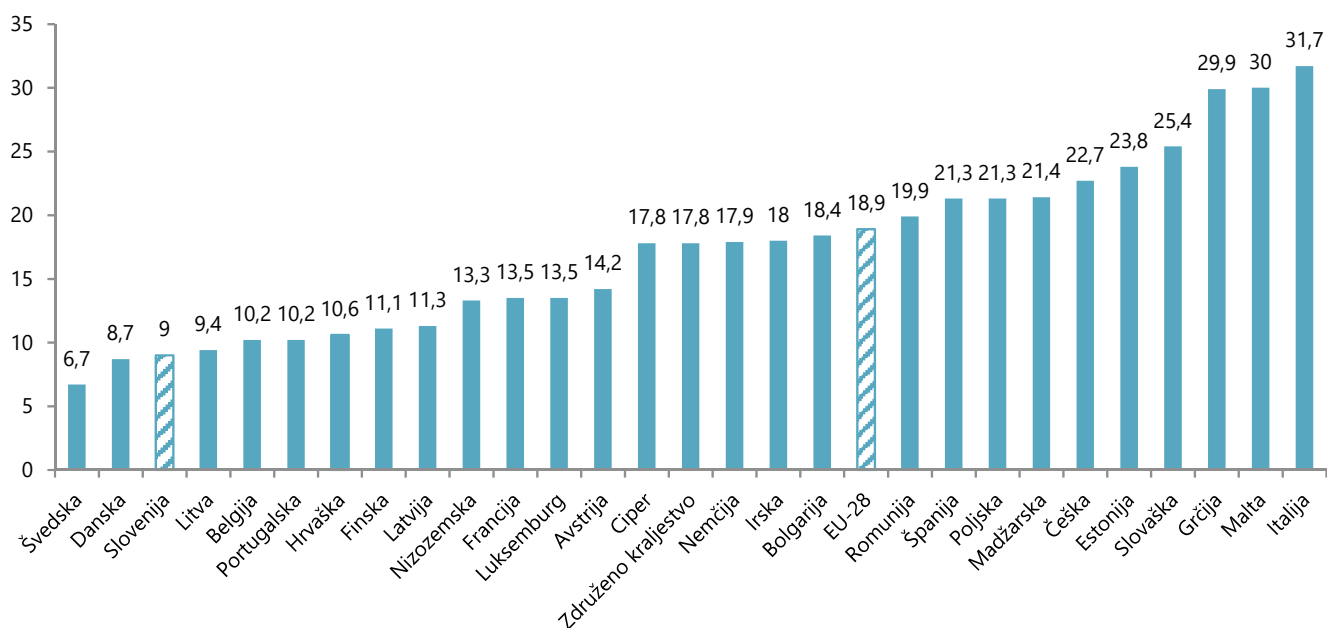
Da je **materinstvo** pomemben dejavnik, ki lahko vpliva na plačno vrzel in pozneje tudi na pokojninsko vrzel, potrjuje študija (Samek Lodovici idr., 2016), izvedena na podlagi naročila Odbora za pravice žensk in enakost spolov (FEMM) v okviru Evropskega parlamenta. Materinstvo namreč vpliva na zaposlenost in

dohodek žensk, kar ima dolgoročen vpliv in se odraža v pokojnini žensk. Pokojninska vrzel je v več državah članicah EU (na primer Danska, Francija, Grčija, Švedska, Italija, Belgija, Nemčija) večja za matere kot za ženske brez otrok zaradi krajše delovne dobe in nižjega dohodka ter še dodatno narašča s številom otrok.

Druge novejšje študije nakazujejo pomembnost upoštevanja materinstva oz. starševstva pri analiziranju neenakosti spolov oz. pojasnjevanju večine preostale nepojasnjene vrzeli med spoloma (Kleven, Landais, Posch, Steinhauer, & Zweimüller, 2019). Kleven, Landais in Sogaard (2018) so v svoji študiji, ki je bila izvedena na podlagi zbranih administrativnih podatkov za celotno prebivalstvo Danske med letoma 1980 in 2013, celo pokazali, da je večina nepojasnjene razlike v dohodku med moškimi in ženskami lahko pojasnjena z rojstvom prvega otroka. Dohodki moških in žensk so ob kontroliranju drugih pomembnih spremenljivk (kot je izobrazba) približno enaki, preden postanejo starši, potem pa se močno spremenijo. Medtem ko ženska doživi korenit in takojšen upad dohodka ob rojstvu prvega otroka, kot natančneje pojasnujemo v nadaljevanju, na dohodek moškega ta pomembni dogodek v življenju ne vpliva. Dohodki žensk se po rojstvu prvega otroka ne povrnejo več na raven kot v obdobju pred starševstvom, ko so dohodki med spoloma približno enaki. Do zelo podobnih ugotovitev so prišli v študiji, ki je bila izvedena na podlagi administrativnih podatkov za celotno prebivalstvo Švedske med letoma 1986 in 2008, tudi Angelov, Johansson in Lindahl (2016). Ugotovili so, da je odstotek razlike v dohodku med partnerjema narasel za 28 odstotnih točk 15 let po rojstvu prvega otroka v primerjavi z obdobjem pred starševstvom. Skladno s tem se je povečala tudi plačna vrzel med spoloma, in sicer za 10 odstotnih točk. Na splošno karierni premori zaradi materinstva ne vplivajo le na izgubo dohodka med samim premorom, ampak imajo dolgotrajnejše posledice na vseživljenjski dohodek. Matere, ki se po premoru želijo vrniti nazaj na delo, imajo namreč zmanjšane zaposlitvene priložnosti in možnosti zaslužka (The Pensions and Population Ageing Team, 2018). Študija Kleven idr. (2018), ki je bila izvedena na danskih podatkih, je pokazala tudi, da po rojstvu otroka ženske v primerjavi z moškimi spremenijo preference glede zaposlitve, saj jim postanejo možnosti za usklajevanje družinskega in poklicnega življenja pomembnejše kot denarne nagrade. Po rojstvu otroka ženske začnejo zaostajati za moškimi z vidika kariernega napredovanja, se prezaposlijo v družini prijazna podjetja ali javni sektor, ki je poznan po prilagodljivih delovnih pogojih za starše. Študija še dodatno poda zanimivo ugotovitev, da so znižani dohodki ženske zaradi otrok tudi močno povezani s preteklostjo njene družine oz. vlogami njenih staršev. Ženske, ki so odraščale v bolj tradicionalnih družinah, kjer je bil moški glavni hranilec in ženska gospodinja, so bolj »kaznovane«, ko postanejo tudi same matere (angl. *child penalties*). Ženski se namreč preference glede družine in dela oblikujejo že v njenem otroštvu na podlagi vzorca vlog, ki sta jih imela oče in mati.

Tudi statistični podatki o zaposlenosti potrjujejo, da so matere v slabšem položaju kot ženske brez otrok, saj je v večini držav članic EU stopnja zaposlenosti žensk brez otrok višja od stopnje zaposlenosti mater. Leta 2018 je bila stopnja zaposlenosti žensk, ki so imele enega ali dva otroka in so bile stare 20–49 let, v povprečju za približno 4 odstotne točke nižja kot stopnja zaposlenosti žensk brez otrok. Večji delež zaposlenih žensk z otroki kot žensk brez otrok je značilen le za Slovenijo, Švedsko in Dansko (Eurostat, 2020h). To bi lahko pripisali dobro oblikovanemu sistemu starševskega dopusta in javnega varstva otrok ter tudi razmeroma egalitarno naravnani družbi tako v skandinavskih državah kot v Sloveniji (Kleven idr., 2018; MDDSZ, 2019a, 2019c). S povečevanjem števila otrok se stopnja zaposlenosti mater še niža. Stopnja zaposlenosti žensk s tremi ali več otroki je bila v letu 2018 v petih državah članicah EU-28 (Bolgarija, Nemčija, Romunija, Litva in Združeno kraljestvo) celo za več kot 20 odstotnih točk nižja kot pri materah, ki imajo le enega otroka (Eurostat, 2020h). Obratno pa je stanje pri moških, saj imajo v povprečju očetje višjo stopnjo vključenosti na trg dela kot moški brez otrok. V povprečju je bila leta 2018 stopnja zaposlenosti očetov z enim otrokom oz. dvema otrokoma, ki so bili stari 20–49 let, za 8,2 oz. 11,8 odstotne točke višja kot stopnja zaposlenosti moških brez otrok (Eurostat, 2020h). V Grčiji, Italiji in na Malti prihaja do največjih razlik v stopnji zaposlenosti med materami in očetmi z dvema otrokoma, medtem ko je ta razlika dokaj majhna na Švedskem, Danskem in v Sloveniji (slika 5).

**Slika 5: Zaposlitvena vrzel med očeti in materami, starimi 20–49 let, ki imajo 2 otroka, EU-28, 2018 (v odstotnih točkah)**



Vir: Lastni izračun na podlagi podatkov Eurostata (Eurostat, 2020h).

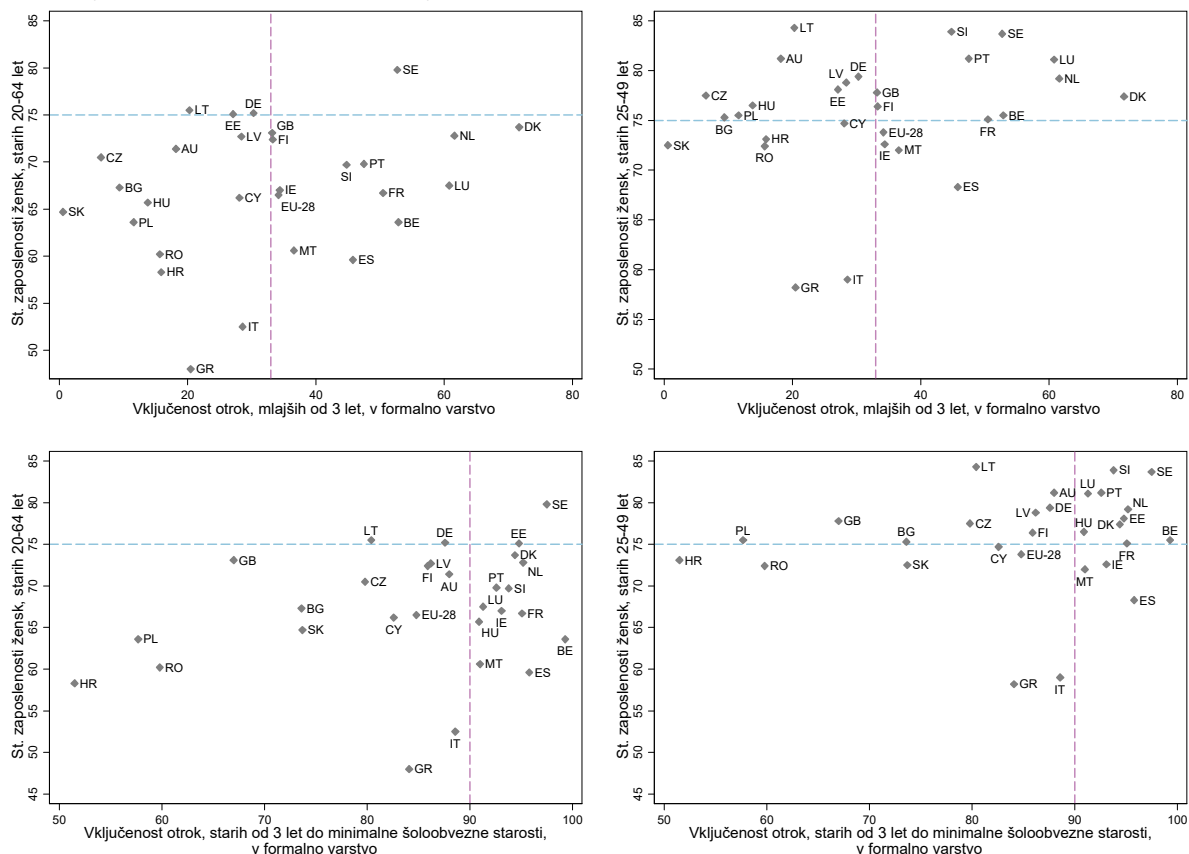
Pri starših, starih od 20 do 49 let, ki so zaposleni za krajši delovni čas, je prav tako opazna velika razlika med spoloma, saj je bila v letu 2018 v EU-28 s krajšim delovnim časom zaposlena dobra tretjina mater z dvema otrokoma (34,6 %) in zelo majhen delež očetov z dvema otrokoma (4,5 %) (Eurostat, 2020r). Vzorci delovne aktivnosti nakazujejo tudi, da lahko ženske, stare 15 let, v EU v povprečju pričakujejo, da bodo do svojega 70. leta starosti brez zaposlitve dobrih šest let več kot moški. Večina razlike v trajanju delovne dobe je posledica večje obremenitve žensk v zvezi z gospodinjstvi in skrbstvenimi aktivnostmi (The Pensions and Population Ageing Team, 2018). Ob vsem tem je pomembno opozoriti, da navedeni podatki ne odražajo, v kolikšni meri so ti premori žensk s trga dela zaradi skrbstvenih in družinskih obveznosti prostovoljni oz. neprostovoljni.

Pomemben dejavnik, ki vpliva na zaposlenost žensk z otroki, je tudi delež otrok, ki so vključeni v formalno varstvo, čeprav ni vedno povsem jasno, ali je ta povezava odvisna od pomanjkanja ponudbe ali povpraševanja (European Commission, 2018b). 13 držav članic EU je v letu 2018 preseglo zastavljeni barcelonski cilj doseči vsaj 33-odstotno vključenost otrok, mlajših od 3 let, v formalno otroško varstvo (slika 6). V sedmih državah (v Franciji, Španiji, Belgiji, Luksemburgu, na Portugalskem, Nizozemskem in Danskem) je celo polovica ali več otrok, mlajših od 3 let, vključenih v formalno otroško varstvo, medtem ko je vključenost otrok, mlajših od 3 let, v formalno otroško varstvo zelo majhna predvsem v vzhodnih državah EU. Na Češkem in Slovaškem je ta odstotek nižji od 10 % (v prilogi 1, slika 2a). Kljub temu da je bil leta 2018 na ravni EU-28 presežen barcelonski cilj o deležu vključenih otrok, mlajših od 3 let, v formalne oblike varstva, je bila povprečna stopnja zaposlenosti Evropejk, starih 20–64 let, relativno nizka (67,4 %). Združeno kraljestvo, Danska, Nizozemska, Finska in Švedska so države, ki so presegle barcelonski cilj in dosegle visoko stopnjo zaposlenosti žensk (nad 74 %). Švedska je dosegla zelo visoko stopnjo zaposlenosti žensk, saj je v starostni skupini 20–64 let znašala kar 80,2 %.

Istega leta je le 12 držav članic EU doseglo oz. preseglo drugi barcelonski cilj, in sicer doseči vsaj 90-odstotno vključenost otrok, starih od 3 let do najnižje šoloobvezne starosti, v formalne oblike otroškega varstva (slika 6). Podoben vzorec kot pri otrocih, starih do 3 let, je opazen tudi pri starejših otrocih. Najmanjšo vključenost otrok, starih od 3 let do najnižje šoloobvezne starosti, imajo države iz vzhodnega dela Evrope, medtem ko najvišje stopnje vključenosti starejših otrok v formalno varstvo dosegajo severne in zahodne države članice EU (v prilogi 1, slika 2b).



**Slika 6: Stopnja zaposlenosti žensk in vključenost otrok v formalno otroško varstvo, EU-28, 2018 (v odstotkih)**



Opomba: Navpična vijolična črta označuje barcelonski cilj vsaj 33- oz. 90-odstotna vključenost otrok v formalno otroško varstvo, medtem ko vodoravna modra črta označuje načrtovani cilj Evropa 2020 vsaj 75-odstotna stopnja zaposlenosti prebivalstva, starega 20–64 let.

Vir: Lastni izračuni na podlagi Eurostatovih podatkov.

Položaj glede zaposlenosti se precej izboljša, če gledamo ožje, in sicer stopnjo zaposlenosti žensk, ki so stare od 25 do 49 let. Ožja starostna skupina nekoliko bolje zajame skupino žensk, ki so dejansko matere z majhnimi predšolskimi otroki. Šest držav, znova prevladujejo države članice severnega in zahodnega dela EU, z izjemo Slovenije in Portugalske, je v letu 2018 preseglo oba barcelonska cilja in doseglo več kot 75-odstotno stopnjo zaposlenosti žensk, starih 25–49 let.

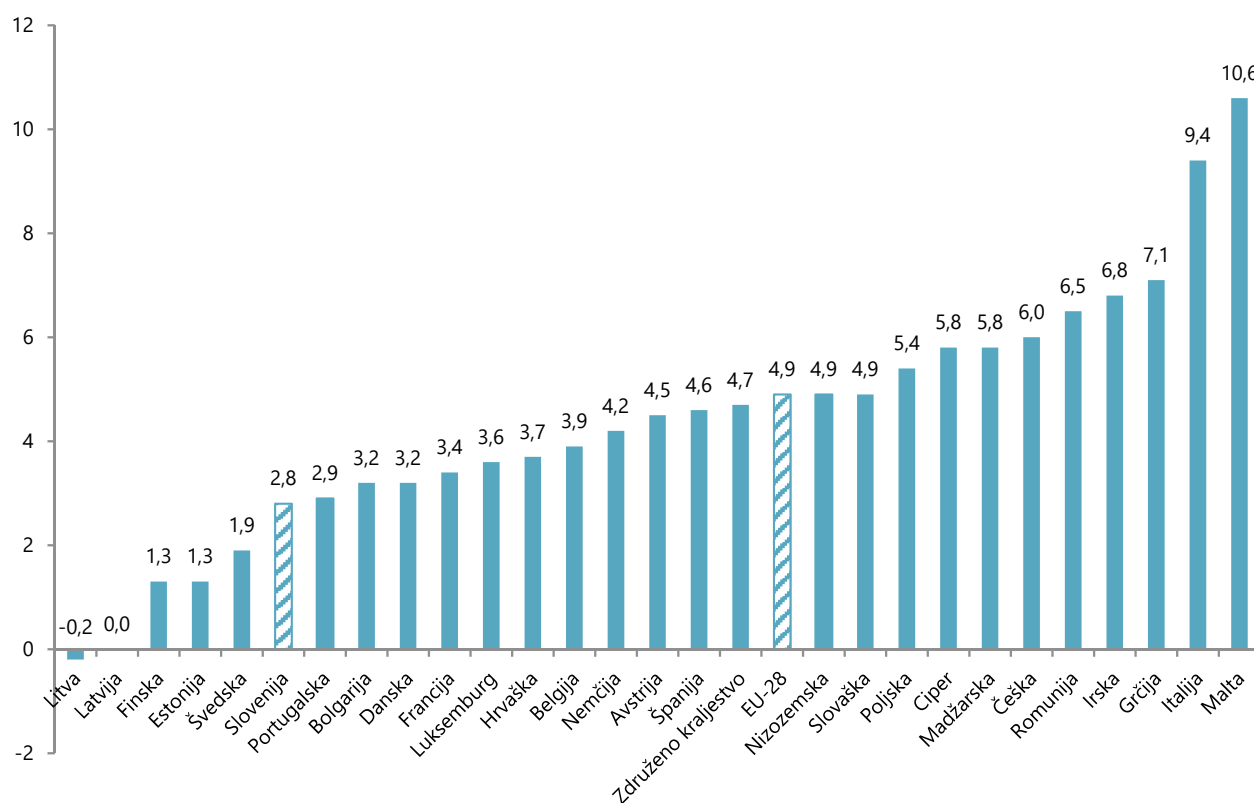
Danska, Švedska, Portugalska in Slovenija so štiri države članice EU-28, ki so v letu 2018 dosegle oz. presegle oba barcelonska cilja glede vključenosti otrok v formalne oblike otroškega varstva in tudi cilj Evropa 2020 glede načrtovane stopnje zaposlenosti aktivnega prebivalstva, starega od 20 do 64 let. Švedska je celo edina, ki je poleg preseženih obeh barcelonskih ciljev v letu 2018 preseгла tudi 75-odstotno stopnjo zaposlenosti žensk, starih od 20 do 64 let. V državi so že v začetku 80-ih let prejšnjega stoletja zaznali povečan vstop žensk s predšolskimi otroki na trg dela, v 90-ih letih pa je bila stopnja zaposlenosti žensk z otroki, starimi manj kot 7 let, celo višja kot stopnja zaposlenosti žensk na splošno. K temu trendu je po vsej verjetnosti na eni strani pripomogel ugoden sistem starševskega dopusta na Švedskem, z ugodnimi nadomestili med starševskim dopustom in fleksibilnostjo pri koriščenju dopusta, na drugi strani pa spremembe glede dela mlajših žensk, ki v primerjavi s starejšimi ženskami niso več tako pogosto le gospodinje, ampak skoraj vse vstopajo na trg dela (Angelov idr., 2016).

**Zakonski status** je lahko še en dejavnik, ki vpliva na pokojninsko vrzel med spoloma. Samek Lodovici idr. (2016) so v svoji študiji ugotovili, da je pokojninska vrzel v povprečju veliko večja za poročene ženske kot neporočene, ki so samske in ločene ženske ter vdove. Menijo, da imajo poročene ženske po vsej verjetnosti manjšo željo in potrebo po delu kot neporočene ženske, kar je pri ženskah, ki so poročene s premožnim moškim, še toliko opaznejše. Dejstvo, da veliko žensk, ki so bogato poročene, dela manj ali pa sploh ne dela, še dodatno povečuje pokojninsko vrzel (Samek Lodovici idr., 2016). Zanimive ugotovitve študije temeljijo tudi na rezultatih za posamezno državo. Največja pokojninska vrzel med poročenimi ženskami je bila ugotovljena za Luksemburg in Nemčijo, najmanjša za Estonijo, Litvo in Latvijo. Te države so tudi med tistimi državami, kjer je bila razlika med pokojninsko vrzeljo za poročene in neporočene ženske največja oz. najmanjša. Majhno razliko v pokojninski vrzeli poročenih in neporočenih žensk je imela tudi Slovenija.

Na odločitev o vključitvi na trg dela in o obliki zaposlitve ter posledično na nastajanje pokojninske vrzeli v prihodnje vplivajo tudi ekonomski dejavniki, kot so **davčni sistemi in sistemi socialnih prejemkov**. Namreč prav delovanje teh sistemov (na primer zviševanje davčnih stopenj ali skupno obdavčevanje partnerjev) lahko odvrta od dela predvsem prejemnike oz. prejemnice drugega dohodka v družini, ki so v večini ženske. Belgija, Nemčija, Danska in Avstrija so države članice EU, kjer je davčno breme za prejemnika drugega dohodka v družini med največjimi (Evropska komisija, 2017c).

Večina evropskih držav v okviru reform pokojninskega sistema zvišuje in izenačuje upokojitveno starost za moške in ženske ter zmanjšuje dostop do predčasne upokojitve oz. je to že storila. Vendar pa so kljub tem reformam v nekaterih državah članicah EU predčasni odhodi s trga dela še vedno velika težava, prav tako v letu 2020 v nekaterih državah še vedno ostajajo razlike v upokojitveni starosti med spoloma (v Bolgariji, Avstriji, Litvi, Romuniji, na Češkem, Hrvaškem in Poljskem). V prihodnosti naj bi imele skoraj vse države članice EU-28 izenačeno upokojitveno starost moških in žensk, le Poljska in Romunija izenačitve upokojitvene starosti še nimata predvidene v zakonodaji (European Commission, 2018e; Evropska komisija, 2017b). V državah, kjer upokojitvena starost med spoloma še ni zakonsko izenačena, je ta razlika tudi med dejavniki, ki vplivajo na krajšo delovno dobo žensk, posledično krajšo pokojninsko dobo in s tem nižje pokojnine. Povprečno trajanje delovnega življenja za Evropejca znaša 38,6 leta, za Evropejko pa 33,7 leta (v prilogi 1, slika 3a). Moški le v sedmih državah dosežejo oz. presežejo 40 let trajanja delovnega življenja, in sicer na Švedskem, Nizozemskem, Danskem, Irskem, Malti, v Nemčiji in Združenem kraljestvu, medtem ko za ženske to velja le na Švedskem. Najkrajše trajanje delovnega življenja so v letu 2018 pričakovali moški na Hrvaškem (34,2 leta) in v Bolgariji (34,6 leta), ženske pa v Italiji (27 let) in Grčiji (29,2 leta). Največje razlike v trajanju delovnega življenja imajo na Malti in v Italiji, kjer moški pričakujejo, da bodo delali 10,6 oz. 9,4 leta dlje kot ženske (slika 7). Na drugi strani so baltske države, kjer so razlike v trajanju delovnega življenja med moškimi in ženskami majhne oz. skoraj neopazne. V Estoniji je trajanje delovnega življenja za 1,3 leta daljše za moške kot ženske, v Latviji je enako dolgo za moške in za ženske, v Litvi pa je celo za 2 meseca daljše za ženske kot za moške. Majhna razlika v trajanju delovnega življenja med spoloma je značilna tudi za Finsko in Švedsko, kjer znaša 1,3 oz. 1,9 leta. Slovenija se prav tako uvršča v skupino držav z manjšo vrzeljo v trajanju delovnega življenja.

**Slika 7: Vrzel v trajanju delovnega življenja med spoloma, EU-28, 2018 (v letih)**



Opomba: Trajanje delovnega življenja je pričakovano število let prisotnosti na trgu dela (kot zaposlena ali brezposelna oseba), ob starosti 15 let.  
Vir: Lastni izračun na podlagi podatkov Eurostat (Eurostat, 2020e).

**Finančna in gospodarska kriza**, ki je zajela svetovno gospodarstvo v letu 2008, je ustvarila še dodatne dejavnike, ki vplivajo oz. bodo vplivali na ustvarjanje (prihodnje) pokojninske vrzeli v EU. Posledice krize in ukrepov, ki so jih sprejele države članice EU za omejitev krize, so in bodo namreč močnejše in dolgoročneje občutile ženske kot moški. Prve posledice krize so se pokazale na trgu dela, kjer sta bila zaznana močan upad zaposlenosti in rast brezposelnosti na celotnem območju EU. Sprva je kriza v večji meri prizadela moške, saj je bil zaznan hiter in močan upad zaposlenosti v industrijskem sektorju (gradbeništvo, predelovalne dejavnosti, dejavnosti promet in skladiščenje ipd.), kjer prevladujejo moški delavci, medtem ko je storitveni sektor, kjer prevladujejo ženske zaposlitve, občutil posledice krize sicer pozneje, ampak zato dolgotrajnejše. Upad zaposlenosti ter povečanje negotovih oblik zaposlitev in zaposlitev za krajši delovni čas, ki so posledica krize, se bosta odražala tudi v prihodnosti teh istih ljudi, saj bo to vplivalo na njihove pokojnine v prihodnje. Dodatne posledice krize izhajajo iz protikriznih ukrepov, saj je večina držav članic EU sprejela varčevalne ukrepe za uravnoteženje javnih financ, ki so še posebej prizadeli ženske, tako neposredno kot posredno. Sprejeti varčevalni ukrepi so uvedli znižanje plač in odpuščanje v javnem sektorju, posledice česar so večinoma občutile ženske, saj prav one sestavljajo večinski delež (približno od 70 do 80 %) zaposlitev v javnem sektorju, predvsem na področju vzgoje in izobraževanja, zdravstva in socialnega varstva. Vse to je imelo oz. ima negativne posledice tudi na vplačane pokojninske prispevke in z njimi povezane nižje pokojne v prihodnosti ter na večje tveganje revščine žensk. Proračunsko varčevanje je ženske prizadelo še z druge plati – z zmanjševanjem sredstev za javne storitve in socialno varnost, kot je znižanje družinskih socialnih prejemkov, znižanje starševskih nadomestil ipd. Ženske namreč pogosteje uporabljajo javne storitve kot moški in večinoma so one tiste, ki prejemajo socialne prejemke, ki so pomemben vir dohodka zanje. Vse to je zmanjšalo finančno neodvisnost žensk in tako (znova) povečalo njihovo odvisnost od drugih družinskih članov oz. članic, kar je spet povezano z večjim tveganjem revščine žensk. Poleg tega (so) ukrepi, ki (so) znižali) znižujejo starševsko nadomestilo, podajajo tudi jasno sporočilo prebivalcem in prebivalkam, da je neplačano, skrbstveno delo manj vredno od plačanega dela, kar še dodatno prispeva k razvrednotenju in zaznamovanju skrbstvenega in gospodinjskega dela v zasebnem okolju. Evropski parlament opozarja, da nobena od držav članic EU pri sprejemanju in uveljavljanju tovrstnih ukrepov ni ocenila posledic z vidika enakosti spolov (Evropski parlament, 2013; Humer & Roksandić, 2013).

Pokrizno obdobje je vplivalo tudi na zmanjševanje proračunskih sredstev za financiranje socialne infrastrukture, šolstva, otroškega varstva, zdravstva ter oskrbe ostarelih in obolelih. Neizpolnjevanje tovrstnih storitev s strani države ali njihova finančna nedostopnost je še en razlog, ki je vplival na zastopnost žensk na trgu dela. Najpogosteje je ženska tista, ki opusti zaposlitev ali vsaj skrajša svoj delovni čas, da lahko zagotovi tovrstne storitve, ki jih država ne zagotavlja oz. onemogoča (Evropski parlament, 2013). Zaposlitvena vrzel, ki se pretvori v pokojninsko vrzel v prihodnje, je tako še posebej visoka ne samo pri materah, ampak tudi ženskah, ki skrbijo za odvisne oz. ostarele družinske člane oz. članice, ki niso sposobni skrbeti zase (European Commission, 2018d). Po podatkih Eurostata so bile leta 2018 v državah EU-28 družinske ali skrbstvene obveznosti razlog neaktivnosti skoraj tretjine (31,7 %) neaktivnih žensk, starih 20–64 let, medtem ko je bil delež takih moških le 4,6 %. Od tega je bilo 18,5 % žensk neaktivnih zaradi skrbi za otroke ali odrasle, ki niso sposobni skrbeti sami zase, delež moških, ki so skrbeli za otroke ali odrasle, ki niso sposobni skrbeti sami zase, pa je bil prav tako veliko manjši – 2 % (Eurostat, 2020p). V Sloveniji je bil leta 2018 skoraj polovico od povprečja EU-28 manjši odstotek neaktivnih žensk na trgu dela zaradi družinskih ali skrbstvenih obveznosti in trikrat manjši odstotek žensk, ki so bile neaktivne na trgu dela zaradi skrbi za otroke ali odrasle, ki niso sposobni skrbeti sami zase.<sup>6</sup>

Kljub sprostitvi varčevalnih ukrepov v javnem sektorju posledice varčevalnih ukrepov, ki se bodo odražale v pokojninah v prihodnje, še posebej pri ženskah, žal ostajajo. Pretekla dejanja so lahko le dobri opomniki, da je pri oblikovanju prihodnjih politik in reform treba skrbneje ter natančneje analizirati učinke novih predlogov z vidika enakosti spolov, da se tovrstne posledice v prihodnosti minimizirajo oz. odpravijo.

Ne nazadnje razlogi za nastanek razlik med moškimi in ženskami izhajajo tudi iz spolnih **stereotipov**. Eurobarometrova raziskava iz leta 2017 je pokazala, da se večina Evropejcev (55 %)<sup>7</sup> in Evropejk (54 %) ne strinja, da je najpomembnejša vloga žensk biti gospodinja in mati oz. skrbeti za dom in družino. Prav tako se večina Evropejcev (52 %) in Evropejk (57 %) ne strinja, da je najpomembnejša vloga moških služiti denar. Vendar kljub splošnemu mnenju Evropejcev in Evropejk razlike med državami glede najpomembnejše vloge

<sup>6</sup> Več podatkov o Sloveniji je v poglavju 2.5.1.

<sup>7</sup> Odstotki predstavljajo odgovore tistih, ki se s trditvijo niso strinjali oz. se močno niso strinjali.

moškega in ženske ostajajo zelo velike. Prebivalci in prebivalke severnih držav članic EU (npr. Švedske, Danske, Nizozemske) se v veliko večjem obsegu ne strinjajo s stereotipnimi vlogami moških in žensk v primerjavi s prebivalci in prebivalkami vzhodnih držav članic EU (npr. Bolgarija, Madžarska, Češka). Razlike pri zaznavanju stereotipov so vidne tudi med generacijami, saj se z mlajšimi generacijami zmanjšuje stereotipno dojetje vlog moškega in ženske. Da je velika večina Evropejcev in Evropejk naklonjena spodbujanju enakosti spolov in odpravljanju stereotipov, nakazuje tudi njihovo strinjanje s tem, da je treba podpreti enakovredno vključenost moških v gospodinjstva opravila (80 % moških in 87 % žensk se je močno strinjalo oz. strinjalo s trditvijo) in večjo vlogo očetov pri skrbi za svoje otroke, vključno z večjim koriščenjem starševskega dopusta (81 % moških in 86 % žensk se je močno strinjalo oz. strinjalo s trditvijo) (European Commission, 2017). Kljub temu da se razlike v vlogah žensk in moških pri mlajših generacijah zmanjšujejo in ne samo ženske, ampak tudi moški postajajo vedno bolj vključeni v družinsko življenje (opravljajo neplačano delo), delitev gospodinjstvih opravil in skrbi za otroke še vedno ostaja daleč od enakosti (European Commission, 2018d). V povprečju v EU-28 opravijo zaposlene ženske približno 13 ur neplačanega dela na teden več kot moški. Te razlike sicer variirajo med državami in so najmanjše v severnih državah, na Švedskem, Danskem in Finskem, ter največje v južnih državah, na Malti, Cipru in v Grčiji. V Sloveniji ženske opravijo več kot 15 ur neplačanega dela na teden več kot moški, kar je nad povprečjem EU-28 (Eurofound, 2018).

Medtem ko tako moški kot ženske v večini želijo biti v egalitarnem razmerju, v katerem oba partnerja enakovredno prispevata tako z vidika dohodka kot skrbstvenih obveznosti, jih veliko dvomi o tem, ali je tako razmerje sploh možno. Dvomi nastajajo zaradi današnjih socialnih in gospodarskih razmer, ki na eni strani zahtevajo veliko časa za uspešno kariero, na drugi strani pa tudi veliko časa za uspešno starševstvo. K ustvarjanju razlik pripomorejo tudi ovire na strani delodajalcev oz. z vidika delovnih pogojev. Nekateri moški se bojijo, da bi bili zaradi koriščenja dopusta ali fleksibilnega delovnika zaznamovani in bi lahko tako dejanje zmanjšalo njihovo moško kredibilnost med sodelavci oz. sodelavkami in vodstvom. Politike glede zaposlovanja, delovnih pogojev oz. usklajevanja poklicnega in družinskega življenja lahko vplivajo na preference moških in žensk glede poklicnih in zasebnih oz. družinskih odločitev. Ključni cilj politik za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja je zmanjševanje institucionalnih ovir za zaposlene starše in omogočanje parom, da si lahko zagotovijo egalitarnost, ravnovesje v skrbstvenih obveznostih in zagotavljanju dohodka (Pedulla & Thébaud, 2015). Vloga države je pri tem zelo pomembna, saj lahko prav ona pripomore k spodbujanju moških, da bolj prevzamejo skrb za otroke, boljše oz. v večji meri koristijo očetovski in starševski dopust, ter omogoči oblikovanje družini prijaznih podjetij in organizacij (MDDSZ, 2016). Pozitivni premiki zaradi dobro oblikovanega starševskega sistema so že zaznani v smeri zmanjševanja vrzeli v plačanem in neplačanem delu med spoloma – ta vrzel je manjša v državah, kjer nudijo ugodne pogoje za koriščenje očetovskega in starševskega dopusta za očete (European Commission, 2019b). Ne nazadnje večje koriščenje starševskega dopusta očetov zmanjšuje koriščenje starševskega dopusta mater, krajša karierno premore žensk, zmanjšuje zaposlenost žensk za krajši delovni čas in posledično zmanjšuje plačno vrzel med spoloma. Tako se tako lahko ublažijo nekateri bistveni dejavniki, ki soustvarjajo pokojninsko vrzel v prihodnje (van Belle, 2016).

Velikokrat so tudi sposobnosti, ki jih družba stereotipno dojema kot bolj žensvene (npr. sočutje, skrb za druge, sposobnost vzgajanja ipd.), samoumevne in zato podcenjene. Poleg tega še vedno obstajajo stereotipi, povezani z določenimi poklici, ki so bolj v domeni žensk in zato podcenjeni, kar se izraža v (pre)nizkem plačilu. To pa še dodatno zmanjšuje motiviranost moških za tovrstne poklice (European Commission, 2018). Ženske na splošno zaslužijo manj na uro kot moški, čeprav opravljajo enak poklic. Na ravni EU je poklic z največjo razliko (23 %) v urni postavki vezan na vodstvene pozicije, najmanjše razlike (8 %) pa so v nižje kvalificiranih poklicih, kot so uradniška dela (uradniki in uradnice za pisarniško poslovanje, tajniki in tajnice ipd.), poklici za storitve, prodajalci/prodajalke in poklici za preprosta dela, ki so tudi najslabše plačani poklici (European Commission, 2019b; SURS, 2018b).

Zanimivi so tudi rezultati študije o mnenju prebivalcev in prebivalk Danske, Švedske, Združenega kraljestva in Združenih držav Amerike o obliki zaposlitve žensk glede na to, ali imajo otroke ali ne (Kleven idr., 2018). Prevladujoče prepričanje tako moških kot žensk je, da naj bi bile ženske zaposlene za polni delovni čas, ko so brez otrok, in sicer v obeh primerih, ko so poročene in nimajo otrok oz. ko so otroci že toliko stari, da so se že odselili od doma. Ženske, ki imajo predšolske otroke, naj bi bile zaposlene za krajši delovni čas oz. bi morale ostati doma, za ženske, ki imajo šoloobvezne otroke, pa prevladuje mnenje, da naj bi bile zaposlene za krajši delovni čas. Edina opaznejša razlika med obravnavanimi državami je, da sta skandinavski državi nekoliko bolj

naklonjeni temu, da naj bi ženske, ki imajo predšolske otroke, bile zaposlene za krajši delovni čas, kot možnosti, da ostanejo doma (Kleven idr., 2018). Vse te razlike, ki izhajajo iz spolnih stereotipov, se odražajo v različnih odločitvah in dejanjih posameznikov oz. posameznic v različnih obdobjih življenja ter imajo tako vpliv tudi na višino pokojnine in ustvarjanje pokojninske vrzeli v prihodnje.

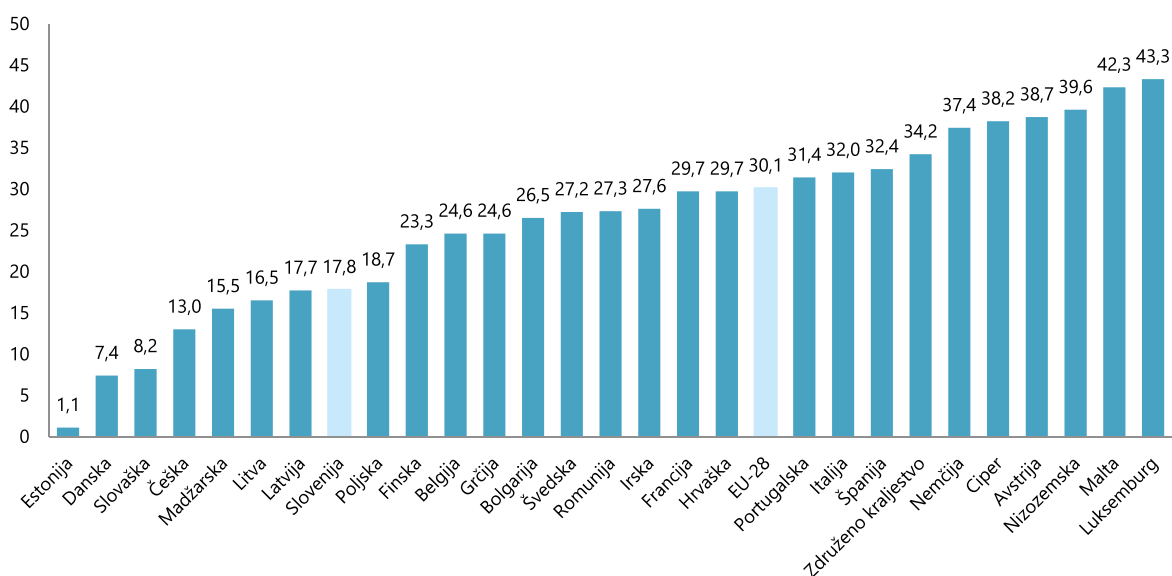
Na podlagi opisanega lahko vidimo, da je pokojninska vrzel v večini posledica nakopičenih razlik, ki nastanejo zaradi možnosti, ki jih imajo posamezniki in posameznice, sprejetih odločitev in dejanj v obdobju celotnega delovnega življenja. Razlike med spoloma, ki nastajajo zaradi različne stopnje zaposlenosti, števila delovnih ur in urnega plačila žensk in moških, se s starostjo še povečujejo. Vse te razlike se prenesejo kot nekakšna »vseživljenjska kazen« v poznejše obdobje in pokažejo v pokojninski vrzeli (European Commission, 2018d). Zato so za zmanjšanje oz. odpravo pokojninske vrzeli v današnji starajoči se družbi ključne ne samo reforme pokojninskih sistemov, ampak politike in ukrepi, ki so usmerjeni v zmanjševanje neenakosti še posebej na trgu dela prek sistemskih ukrepov (očetovski in starševski dopust, dopust v primeru skrbi za obolelega oz. ostarelega družinskega člana oz. članice, urejena infrastruktura in kakovostne storitve otroškega varstva in tudi dolgotrajne oskrbe ipd.) ter v aktivno in zdravo staranje vseh, da bi lahko dosegli daljše aktivno življenje in poznejše upokojevanje (Chłoń-Domińczak, 2017; Kavaš idr., 2015).

## 2.4 Pokojninska vrzel v EU

Pokojninska vrzel med spoloma vzbuja pozornost in zanimanje znanstvenikov in znanstvenic ter oblikovalcev in oblikovalk politik šele zadnjih nekaj let (Burkevica idr., 2015). Pokojninska vrzel upokojujencev in upokojujenk, starih 65 let in več, je prisotna v vseh državah EU in se je na ravni EU-28 v zadnjih letih le malenkostno znižala. Pokojninska vrzel je na ravni EU-28 leta 2013 znašala 33,6 %, leta 2018 pa 30,1 %. Povprečna pokojninska vrzel je odvisna od starostne skupine upokojujencev in upokojujenk. Tako je pokojninska vrzel še nekoliko večja, če upoštevamo skupino upokojujencev in upokojujenk, starih od 65 do 79 let, in sicer 35,2 % in 30,3 % v letih 2013 in 2018, na ravni EU-28 (Eurostat, 2020n).<sup>8</sup>

Slika 8 prikazuje pokojninsko vrzel med upokojujenci in upokojujenkami, stari 65 let in več, po državah EU-28 v letu 2018. Podatki kažejo, da upokojujena ženska v EU-28 v povprečju dobi 30,1 % nižjo pokojnino kot upokojujeni moški. Pomemben kazalnik (ne)enakosti moških in žensk je tudi vrzel v dostopu oz. upravičenosti do pokojnine, ki je bila leta 2017 ocenjena na 5,5 %. Ta vrzel meri, koliko višji je odstotek moških, ki imajo pravico do pokojnine, v primerjavi z ženskami (European Commission, 2019b).

**Slika 8: Pokojninska vrzel med upokojujenci in upokojujenkami, stari 65 let in več, EU-28, 2018 (v odstotkih)**



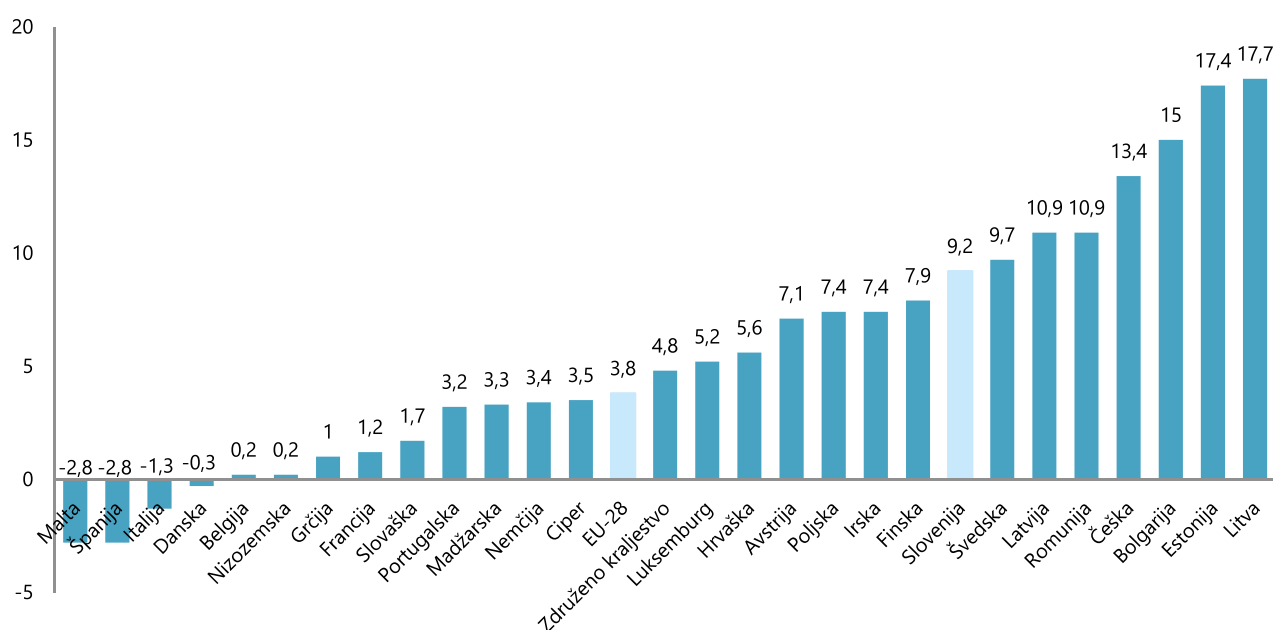
Vir: (Eurostat, 2020n).

<sup>8</sup> Med posameznimi državami so velike razlike.



S starostjo se povečuje tudi razlika v stopnji tveganja revščine in socialne izključenosti med ženskami in moškimi, ki je največja za starejše ženske, stare 75 let in več (European Commission, 2018d). Stopnja tveganja revščine za upokojujence in upokojenke, stare 65 let in več, v EU-28 od leta 2014 dalje znova narašča in je v letu 2018 znašala 15,5 %: 13,5 % pri moških in 17,2 % pri ženskah (Eurostat, 2020c). Slovaška, Francija, Grčija in Danska so države članice EU, kjer je bila zavedena najnižja stopnja tveganja revščine za upokojujence in upokojenke v letu 2018, saj je bila tako za moške kot ženske nižja od 10 %. Na drugi strani pa je bila v Estoniji, Latviji, Litvi in Bolgariji stopnja tveganja revščine za upokojujence in upokojenke višja od 30 %, od tega za upokojenke le v Bolgariji ni presegla vrednosti 40 % (podrobneje v prilogi 1, slika 4a). Bolgarija, Estonija in Litva so tudi države članice EU-28 z največjo vrzeljo v stopnji tveganja revščine med upokojujenci in upokojenkami (slika 9). Stopnja tveganja revščine za vse osebe, stare 65 let in več, je v EU-28 še nekoliko višja in v povprečju znaša 16,1 % oz. 13,6 % pri moških in 18,1 % pri ženskah (Eurostat, 2020b). Pomembno dejstvo, ki ga lahko razberemo iz podatkov, je, da se stopnja tveganja revščine za starejše, kadar niso zajeti le upokojujenci in upokojenke, v večji meri poveča pri ženskah kot pri moških, kar kaže na to, da je več žensk, ki pokojnine sploh ne prejema, kot moških.

**Slika 9: Vrzel v stopnji tveganja revščine med upokojujenci in upokojenkami, starimi 65 let in več, EU-28, 2018 (v odstotnih točkah)**



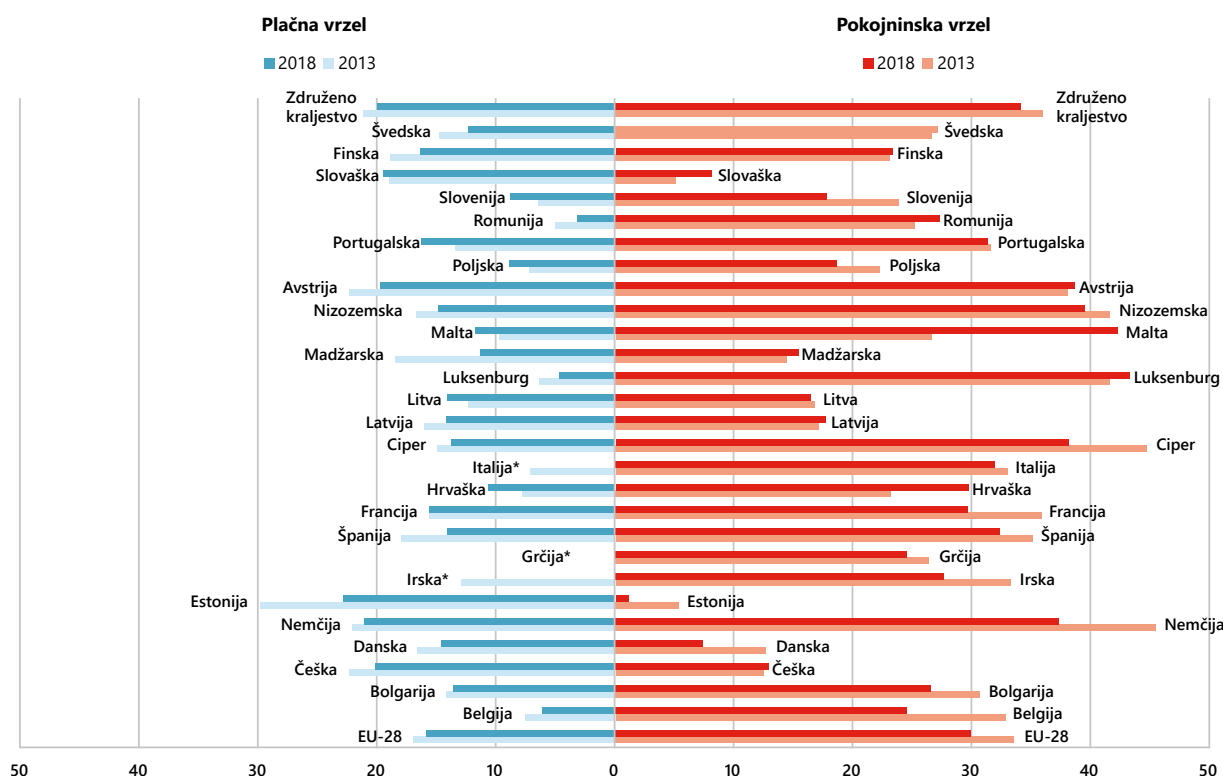
Opomba: Vrzel v stopnji tveganja revščine med upokojujenci in upokojenkami prikazuje razliko med stopnjo tveganja revščine za upokojujence ženske in stopnjo tveganja revščine za upokojujence moške.

Vir: Lastni izračun na podlagi podatkov Eurostat (Eurostat, 2020c).

Tip gospodinjstva je še en pomemben dejavnik, ki vpliva na življenjski standard starejših. Leta 2018 je bilo v državah EU-28 40,4 % žensk, starejših od 65 let, ki so živele same, in 22,4 % moških, starejših od 65 let, ki so živeli sami (Eurostat, 2020d). Tako upokojenke, ki so večina vseh upokojujencev in upokojenk, poleg nižjih pokojnin, ki jih prejema, tudi pogosteje kot moški živijo same, zaradi česar so bolj izpostavljene tveganju življenja v revščini (European Commission, 2018e). Estonija je država z najnižjo stopnjo pokojninske vrzeli med državami EU-28, vendar po drugi strani z najvišjo stopnjo tveganja revščine za upokojujence in upokojenke. Še posebej je visoka pri upokojenkah in znaša 59,5 % (v prilogi 1, slika 4a). Za slovenske upokojenke velja podobno, saj je kljub podpovprečni pokojninski vrzeli stopnja tveganja revščine za upokojenke višja od povprečja EU-28, medtem ko je stopnja tveganja revščine za upokojujence v Sloveniji nekoliko nižja od evropskega povprečja.

Zanimiva je tudi primerjava med plačno in pokojninsko vrzeljo (slika 10), ki nakazuje, da razlogi za nastanek pokojninske vrzeli dejansko ne izhajajo le iz razlik v plačilu, ki ga prejmejo moški in ženske za uro opravljenega dela, ampak obstaja še veliko drugih vrst neenakosti moških in žensk (podrobneje opisano v predhodnem poglavju 2.1), ki vplivajo na ustvarjanje pokojninske vrzeli v prihodnje.

**Slika 10: Primerjava plačne in pokojninske vrzeli med spoloma za leti 2013 in 2018, EU-28 (v odstotkih)**



Vir: Eurostat (Eurostat, 2020m, 2020n).

Chłoń-Domińczak (2017) je v svoji študiji analizirala, kakšno pokojninsko vrzel lahko države članice EU-28 pričakujejo v prihodnosti na podlagi upoštevanja trenutnih razmer na trgu dela in trenutnega delovanja pokojninskega sistema. Za ta namen je predpostavila in oblikovala indeks prihodnje pokojninske vrzeli med spoloma, ki zajema dve področji: zaposlitveno vrzel in delovanje pokojninskega sistema. Zaposlitvena vrzel odraža različne vidike vključenosti žensk na trg dela, ki vplivajo na pokojnine v prihodnje. Delovanje pokojninskega sistema pa zajame tiste značilnosti sistema, ki lahko omilijo ali povečajo pokojninsko vrzel. Rezultati študije so pokazali, da so države z najvišjo vrednostjo indeksa, kar pomeni najmanjše tveganje pokojninske vrzeli v prihodnje, Danska, Litva, Švedska, Češka, Finska in Slovenija, z največjim tveganjem pokojninske vrzeli v prihodnje pa se spoprijemajo Grčija, Italija, Španija, Malta in Nizozemska. Na podlagi razdelitve držav v tri skupine glede na višino indeksa (visoka, srednja in nizka vrednost indeksa) lahko povzamemo ključne razlike in podobnosti med državami. Kljub indeksu, ki je v študiji sicer predstavljen za leto 2013, je stanje lahko primerljivo in pridemo do podobnih ugotovitev, ki države ohranja v istih treh skupinah tudi danes. Na podlagi primerjave podatkov iz leta 2013 in najnovjših dostopnih podatkov o stopnji zaposlenosti žensk (podatki za prvi kvartal 2019), zaposlitvi za polovični ali polni delovni čas (podatki za leto 2018) in o plačni vrzeli (podatki za leto 2018) ter na podlagi informacij o izvedenih reformah pokojninskega sistema (na podlagi podatkov evropskega semestra) lahko sklepamo, da vrstni red držav članic EU kljub nekaterim izboljšavam, ki so vidne predvsem v višji stopnji zaposlenosti žensk in malenkostno manjši plačni vrzeli, ostaja približno enak kot v letu 2013.

Državam iz skupine, ki se spoprijemajo z najmanjšim tveganjem pokojninske vrzeli v prihodnje, to so Danska, Litva, Švedska, Češka, Finska in Slovenija, je skupno to, da imajo čisto vse visoka nadomestila v primeru kariernih premorov, zlasti zaradi starševskih odsotnosti. Kljub visoki vrednosti indeksa prihodnje pokojninske vrzeli med spoloma (od 91,6 do 88,2) še vedno ostaja prostor za njegovo izboljšanje in s tem za zmanjšanje možnosti nastajanja pokojninske vrzeli. Danska in Švedska imata kljub visoki stopnji zaposlenosti žensk velik delež žensk, ki so zaposlene za krajši delovni čas. V Litvi in na Finskem so pogoji za indeksacijo pokojnin oblikovani tako, da ta povečuje pokojninsko vrzel za starejše ženske. V Sloveniji in na Češkem ostajajo neizkoriščene možnosti zaposlenosti žensk, saj kljub visokemu deležu zaposlenih žensk za polni delovni čas državi dosega relativno nizko stopnjo zaposlenosti žensk, starih 50 let in več, na Češkem pa dosega tudi nizko stopnjo zaposlenosti žensk, starih manj kot 30 let. Češka je tudi edina v skupini držav z visoko vrednostjo indeksa, ki ima veliko plačno vrzel med spoloma. Litva in Češka sta državi članici EU iz te skupine, ki bosta imeli šele z letom 2026 oz. 2037 usklajeno upokojitveno starost za moške in ženske (Evropska komisija, 2017b).

## 2.5 Pokojninska vrzel med moškimi in ženskami v Sloveniji

Slovenija je sicer relativno dobra pri doseganju kazalnikov za spremljanje napredka pri uresničevanju načel in pravic evropskega stebra socialnih pravic (European Commission, 2018a, 2019a), vendar kljub temu neenakost na nekaterih področjih še vedno ostaja (pre)velika. Značilne razlike med spoloma, ki se pojavljajo pri vključevanju na trg dela (stopnja zaposlenosti, sektorska in poklicna segregacija), porazdelitvi delovnega časa (predvsem krajšega delovnega časa) in plačilu za delo ter imajo močan vpliv na življenjski standard v poznejšem obdobju, so v Sloveniji med moškimi in ženskami relativno majhne in večinoma manjše od povprečja EU-28. Plačna vrzel je med manjšimi v EU, stopnja brezposelnosti pada in stopnja zaposlenosti raste, a je stopnja zaposlenosti starejših delavcev in delavk še vedno med najnižjimi v EU. V Sloveniji je velik delež žensk zaposlenih za polni delovni čas, a kljub temu skrbstvene obveznosti in gospodinjska opravila ostajajo večinoma v domeni žensk. Razlika v urah neplačanega dela med moškimi in ženskami, ki v Sloveniji presega 15 ur na teden, je še vedno med največjimi med državami članicami EU (Eurofound, 2018). Tudi pokojninska vrzel je v Sloveniji manjša od povprečja EU-28, a kljub temu stopnja tveganja revščine slovenskih upokojenk v letu 2018 ostaja nad povprečjem EU-28.

Leta 2015 in 2016 je bila med Slovenkami in Slovenci izvedena raziskava o njihovih stališčih do enakosti spolov (Möller-Slawinsk & Calmbach, 2016). Izsledki raziskave, ki je temeljila na kvalitativnih (fokusne skupine) in kvantitativnih (telefonska anketa) metodah, so pokazali, da med mlajšimi generacijami na splošno izginja tradicionalno razumevanje vloge spolov, predvsem vloga žensk »biti dobra mati in gospodinja«. Za večino anketirancev (82 %) in anketirank (88 %) je idealen model družinskega življenja oz. partnerstva enakovrednost vlog – oba, moški in ženska, sta zaposlena, približno enako zaslužita in si enakovredno delita gospodinjska opravila, skrb za otroke in druge obveznosti. Vendar pa je takemu idealnemu modelu veliko lažje slediti v stališčih in pričakovanjih kot dejansko v praksi. Gospodinjska opravila in skrb za otroke tako še vedno večinoma ostajajo v domeni žensk tudi v Sloveniji (Humer & Panič, 2015; Möller-Slawinsk & Calmbach, 2016).

### 2.5.1 Dejavniki na trgu dela, ki vplivajo na pokojninsko vrzel

**Stopnja zaposlenosti** oseb, starih 20–64 let, je leta 2018 v Sloveniji znašala 75,4 %, kar je višje od povprečja EU-28 (73,2 %). Razlika v stopnji zaposlenosti med Slovenci (79 %) in Slovenkami (71,7 %) je znašala 7,3 odstotne točke v prid moškim in je bila tudi manjša kot povprečje EU-28, kjer je znašala 11,6 odstotnih točk (Eurostat, 2020f). Istega leta, 2018, je bilo med neaktivnimi Slovenkami, starih 20–64 let, 17,6 % neaktivnih zaradi družinskih ali skrbstvenih obveznosti, kar je skoraj polovica manj kot na ravni EU-28 (31,7 %). Zaradi istega razloga je bilo 5,2 % Slovencev, starih 20–64 let, neaktivnih na trgu dela, kar je nekoliko več od povprečja EU-28 (4,6 %) (Eurostat, 2020p). Kljub relativno dobri stopnji zaposlenosti vsega prebivalstva je za skupino v starosti 55–64 let ta nizka. V zadnjem četrletju 2019 je znašala 48,1 % (51,6 % med moškimi in 44,5 % med ženskami), na podlagi tega se Slovenija uvršča v skupino držav članic EU, ki imajo najnižjo stopnjo zaposlenosti starejših delavcev in delavk (Eurostat, 2020j).

**Stopnja brezposelnosti** je v Sloveniji med prebivalstvom, starih 20–64 let, skoraj že dve desetletji nižja od povprečja EU-28 (Eurostat, 2020u). Stopnja brezposelnosti žensk je višja od stopnje brezposelnosti moških, v Sloveniji sta leta 2019 znašali 5 % in 4 % (Eurostat, 2020t).

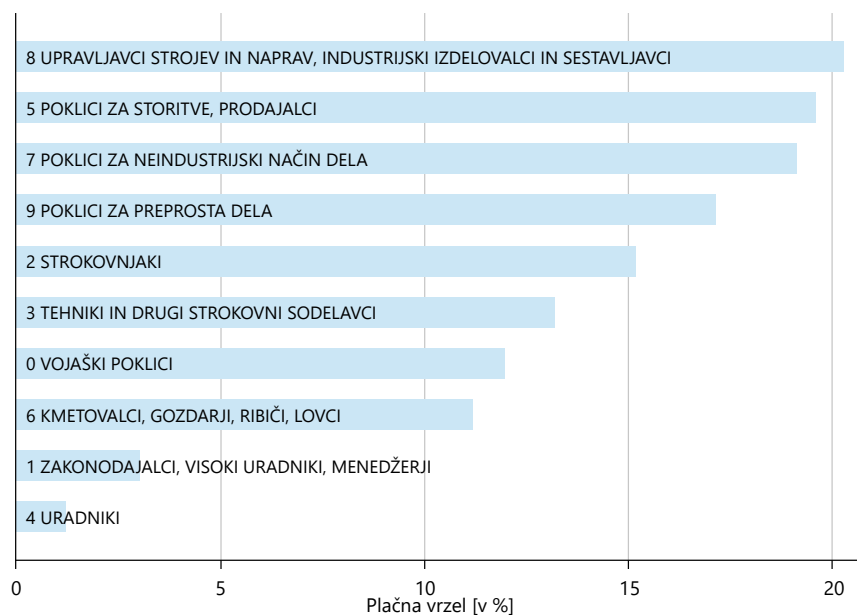
Imeti zaposlitev je za Slovence enako pomembno kot za Slovenke, saj zaposlitev pomeni predvsem finančno neodvisnost (Möller-Slawinsk & Calmbach, 2016). Kljub zaznanemu strinjanju moških in žensk, da sta oba spola lahko enako primerna za vodstvene položaje, je v Sloveniji delež žensk na vodstvenih položajih majhen (Humer & Panič, 2015; Möller-Slawinsk & Calmbach, 2016). Čeprav je Slovenija v samem vrhu držav EU-28 po deležu žensk, ki zasedajo vodstvene položaje (zakonodajalci/zakonodajalke, visoki uradniki/visoke uradnice, menedžerji/menedžerke), njihov delež še vedno ne doseže polovice vseh položajev v tej skupini poklicev (EIGE, 2020a; SURS, 2018b). Velike razlike se kažejo tudi v zaposlitvah s področja uradništva, storitev in prodaje, izobraževanja ter zdravstva in socialnega varstva, kjer prevladujejo ženske zaposlitve (Eurostat, 2020g; Humer & Roksandić, 2013; SURS, 2019c). Kljub temu da v javnem sektorju prevladujejo zaposlitve žensk, se pri zasedanju najvišjih položajev stanje obrne – najvišje položaje (najvišji razred glede na višino bruto plače) zaseda več moških kot žensk. Gledano z vidika zasedanja položajev (glede na višino bruto plače) v zasebnem sektorju, kjer prevladujejo zaposlitve moških, je razvidno, da razlika v številu zaposlitev med moškimi in žen-



skami še narašča z višanjem položaja v prid moškim (SURs, 2019e). Porazdelitev zaposlitev v javnem in zasebnem sektorju tako nakazuje, da v Sloveniji še vedno obstajata tako **sektorska kot poklicna segregacija**.

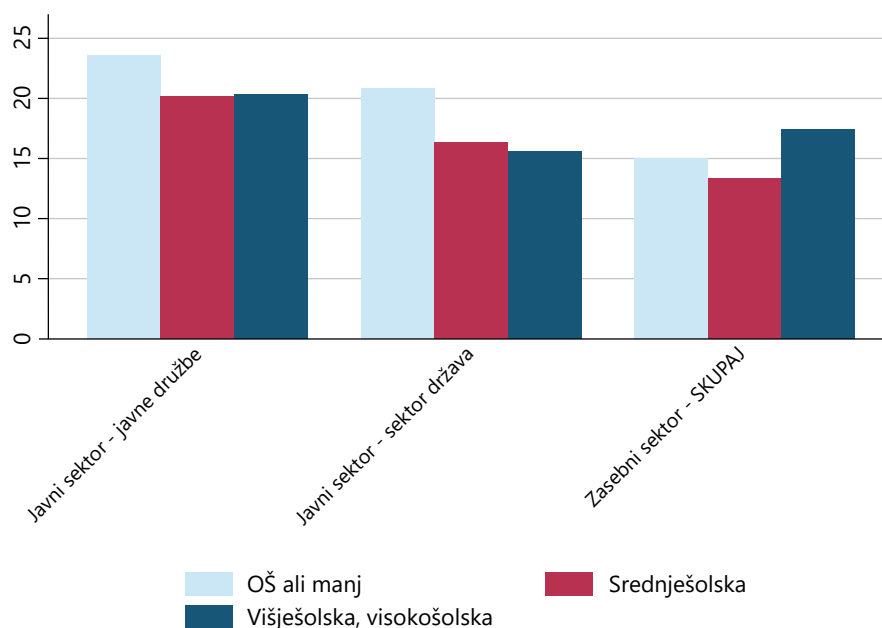
Po podatkih za leto 2017 in 2018 sta dejavnosti izobraževanja ter zdravstva in socialnega varstva dve od štirih oz. petih dejavnosti v samem vrhu po razliki v povprečni bruto plači med moškimi in žensko. Največja razlika v povprečni bruto plači med moškimi in žensko v Sloveniji pa je bila v obeh letih v finančnih in zavarovalniških dejavnostih (SURs, 2019d, 2020). Glede na skupine poklicev je bila v letu 2017 plačna vrzel med spoloma najmanjša med uradniki, največja pa med upravljavci strojev in naprav, industrijskimi izdelovalci in sestavljalci ter pri poklicih za storitve, prodajalci in pri poklicih za neindustrijski način dela (slika 11).<sup>9</sup> Medtem ko je bila plačna vrzel med spoloma v javnem sektorju največja za osebe z osnovnošolsko ali nižjo izobrazbo, je bila v zasebnem sektorju največja med terciarno izobraženimi (slika 12).

**Slika 11: Plačna vrzel (v odstotkih) po poklicih v letu v Sloveniji, 2017**



Vir: SURs, lastni izračuni.

**Slika 12: Plačna vrzel (v odstotkih) po izobrazbi in sektorju zaposlitve v Sloveniji, 2017**

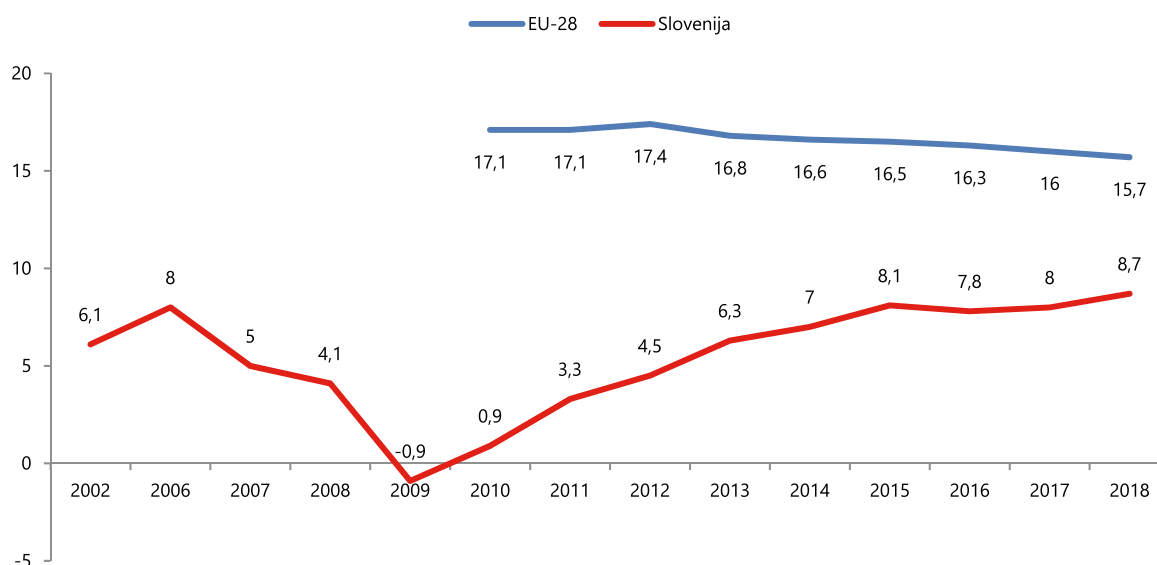


Vir: SURs, lastni izračuni.

<sup>9</sup> Študija za Slovenijo (Poje, Kanju Mrčela, Tomaskovic-Devey, 2019) razkriva, da je med letoma 2010 in 2015 razvrščanje v poklice sestavljalo le 28 % plačne vrzeli in da se razlike v dohodku med spoloma v Sloveniji ustvarjajo predvsem na ravni delovnega mesta.

**Plačna vrzel** med spoloma je v Sloveniji sicer precej manjša kot na ravni EU-28, vendar pa v Sloveniji hitro narašča, medtem ko na ravni EU-28 v obdobju 2010–2018, z izjemo leta 2012, počasi pada (slika 13). Medtem ko je bila plačna vrzel v Sloveniji še leta 2009 negativna, je leta 2018 že dosegla vrednost 8,7 % in zdaj je med državami članicami EU-28 Slovenija država, kjer se je plačna vrzel v zadnjih nekaj letih najbolj povečala (Eurostat, 2020m).

**Slika 13: Plačna vrzel, EU-28 in Slovenija (v odstotkih)**



Opomba: Podatki za EU-28 pred letom 2010 niso na voljo.

Vir: (Eurostat, 2020m).

**Odsotnost** slovenskih žensk, starih 20–64 let, s trga dela **zaradi skrbstvenih obveznosti** (skrb za otroka ali one-moglo odraslo osebo) je zelo majhna. V letu 2018 je znašala 6,1 % in je bila tretja najmanjša med državami članicami EU-28. Nižji vrednosti sta imeli le Romunija in Danska. Če skrčimo skupino žensk glede na starost, in sicer na skupino žensk, starih 25–49 let, je ta delež v Sloveniji približno trikrat večji, 19,7 %, a kljub temu Slovenija še vedno ostaja med državami z najmanjšim deležem neaktivnih žensk zaradi skrbstvenih obveznosti (Eurostat, 2020p). Stopnja zaposlenosti mater, starih 20–49 let, je v Sloveniji celo višja od stopnje zaposlenosti žensk brez otrok, kar ni značilno za države članice EU-28 (Eurostat, 2020h). Karierni premori zaradi majhnih otrok tako med ženskami v Sloveniji niso razširjeni, se pa povečuje delež žensk, zaposlenih za **krajši delovni čas** v obdobju, ko imajo otroke (MDDSZ, 2016). Leta 2009 je bil v Sloveniji delež žensk, starih od 20 do 49 let, ki imajo vsaj enega otroka in so zaposlene za krajši delovni čas, 7,6 %, v letu 2018 pa je narastel na 11,5 %.<sup>10</sup> Medtem se je v istem obdobju na ravni EU-28 delež žensk, starih od 20 do 49 let, ki imajo vsaj enega otroka in so zaposlene za krajši delovni čas, zmanjšal za 0,8 odstotne točke, vendar ostaja precej večji – 35,2 % v letu 2019 (Eurostat, 2020r). Tudi na splošno je v Sloveniji delež žensk, starih 20–64 let, zaposlenih za krajši delovni čas, precej manjši od povprečja EU-28, a narašča hitreje – v Sloveniji se je v obdobju 2009–2018 povečal za 2,2 odstotne točke, na ravni EU-28 pa le za 0,7 odstotne točke (Eurostat, 2020q). Leta 2018 je bilo v povprečju med vsemi zaposlenimi Slovenkami, stari med 20 in 64 leti, 13,6 % takih, ki so bile zaposlene za krajši delovni čas, medtem ko je v EU-28 ta delež znašal 30,8 %. Istega leta, 2018, je delež moških, zaposlenih za krajši delovni čas, v povprečju znašal 5,3 % v Sloveniji in 8 % v EU-28 (Eurostat, 2020q).

K dobri vključenosti Slovenk na trg dela pripomorejo dostopnost javnega otroškega varstva, možnosti jutranjega in popoldanskega varstva otrok v nižjih razredih osnovne šole, organizirani šolski prevozi, pa tudi topli obroki v vrtcih in šolah ter možnost subvencionirane prehrane in prevoza za srednješolce in srednješolke ter študente in študentke (MDDSZ, 2019a). Poleg tega ima Slovenija dobro oblikovan sistem starševskega dopusta, ki vključuje tudi neprenosljivo pravico do očetovskega dopusta in pravico do dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva, ki jo lahko koristi eden od staršev do tretjega leta starosti otroka oz. do končanega prvega razreda osnovne šole najmlajšega otroka (MDDSZ, 2019c).

Zgoraj opisane vrste neenakosti moških in žensk, predvsem poklicna in sektorska segregacija ter plačna vrzel, obstajajo tudi v Sloveniji, kljub večjemu številu žensk s **terciarno izobrazbo** kot moških. V letu 2017 je takšno

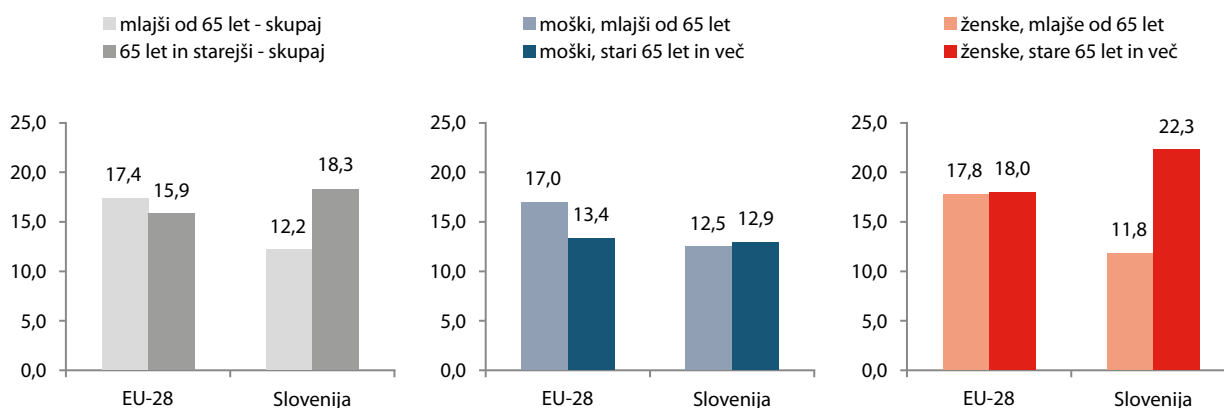
<sup>10</sup> Posamezniki, ki v Sloveniji delajo krajši delovni čas zaradi starševstva, imajo pod določenimi pogoji pravico do plačila prispevkov za socialno varnost (od sorazmernega dela minimalne plače) do polne delovne obveznosti. Tako delo s krajšim delovnim časom v obdobju upravičenosti do te pravice na prihodnjo pokojnino ne vpliva oz. vpliva zelo malo.

izobrazbo doseglo 61,3 % Slovenk in 38,7 % Slovencev (Eurostat, 2020o). Povprečna razlika v številu Slovenk in Slovencev, ki letno pridobijo terciarno izobrazbo, je relativno velika, približno 20 odstotnih točk, in je nad povprečjem EU-28, kjer se v zadnjih nekaj letih giblje okoli 15 odstotnih točk. V povprečju je imelo leta 2018 v Sloveniji 34,5 % žensk in 23,3 % moških, starih 15–64 let, terciarno izobrazbo (Eurostat, 2020s).

## 2.5.2 Pokojninska vrzel med moškimi in ženskami po starosti

V prejšnjem poglavju opisane vrste neenakosti Slovenk in Slovencev, ki se kopičijo vse življenje, se odražajo v njihovem poznejšem obdobju upokojitve. Po podatkih Eurostata so leta 2018 Slovenke prejemale 17,8 % nižje pokojnine kot moški in so bile veliko bolj nagnjene k življenju v revščini kot moški, saj je kar 21,8 % upokojenk, starih 65 let in več, živelo v revščini (Eurostat, 2020c, 2020n). Medtem ko je **stopnja tveganja revščine** na ravni EU-28 v povprečju nižja za starejše kot za mlajše generacije, je stanje v Sloveniji ravno obratno. Stopnja tveganja revščine na ravni EU-28 je leta 2018 znašala 17,4 % za osebe, mlajše od 65 let, in 15,9 % za osebe, stare 65 let ali več, medtem ko je stopnja tveganja revščine v Sloveniji leta 2018 znašala 12,2 % za osebe, mlajše od 65 let, in 18,3 % za osebe, stare 65 let ali več (Eurostat, 2020b). K temu stanju pripomore predvsem visoka stopnja tveganja življenja v revščini za ženske, stare 65 let in več. Leta 2017 je znašala 22,3 % (slika 14).

**Slika 14: Stopnja tveganja revščine – primerjava mlajših (mlajši od 65 let) in starejših (65 let in starejši) generacij, EU-28 in Slovenija, po spolu, 2018 (v odstotkih)**



Vir: Eurostat (Eurostat, 2020b).

Visoka stopnja tveganja revščine starejših žensk je povezana tudi s tem, da veliko starejših žensk živi samih in da na splošno prejemale relativno nizke pokojnine. V Sloveniji je leta 2018 delež starejših žensk, starih 65 let in več, ki živijo same, znašal 41,7 %, medtem ko je delež moških, starih 65 let in več, ki živijo sami, znašal polovico manj, 20,9 % (Eurostat, 2020d). V Sloveniji je na splošno povprečna pokojnina relativno nizka v primerjavi s povprečno plačo. Nadomestitvena stopnja za pokojnine,<sup>11</sup> ki kaže razmerje med bruto pokojnino in bruto dohodkom pred pokojnino, je namreč leta 2018 v Sloveniji znašala 45 %, kar je pod povprečjem EU, kjer je znašala 58 % (Eurostat, 2020a). Pri razlagi tega podatka moramo biti previdni, saj večina pokojnin v Sloveniji ni obdavčena z dohodnino, prav tako se od pokojnin ne plačujejo prispevki za socialno varnost, kar otežuje primerljivost z drugimi državami. OECD (2020) objavlja podatek o neto nadomestitveni stopnji med pokojnino in plačo,<sup>12</sup> kjer je Slovenija v letu 2018 za moške s 57,5 % zaostajala za povprečjem EU-28, ki je znašalo 63,5 %. Istega leta je bila neto nadomestitvena stopnja za ženske v Sloveniji s 60 % nižja od povprečja v EU-28, kjer je znašala 63 %.

Po podatkih Zavoda za invalidsko in pokojninsko zavarovanje Slovenije je leta 2019 povprečna neto starostna pokojnina brez sorazmernih delov pokojnin<sup>13</sup> in delnih pokojnin v Sloveniji znašala 740,17 EUR, pri čemer je upokojenka dobila povprečno 696,62 EUR, upokojenec pa 790,01 EUR. Na podlagi teh podatkov lahko izračunamo **pokojninsko vrzel**,<sup>14</sup> ki za leto 2019 znaša 11,8 % (ZPIZ, 2020b). V predhodnih letih je bila pokojninska vrzel ne-

11 Nadomestitvena stopnja pokojnine oz. nadomestitveno razmerje je razmerje med mediano bruto pokojnin upokojenecv in upokojenk, starih 65–74 let, in mediano bruto dohodka iz zaposlitve ali samozaposlitve delovno aktivnih oseb, starih 50–59 let (SURS, 2018a; Eurostat, 2020a).

12 OECD neto nadomestitveno stopnjo med pokojnino in plačo računa kot razmerje med prvo neto pokojnino in neto plačo pred upokojitvijo.

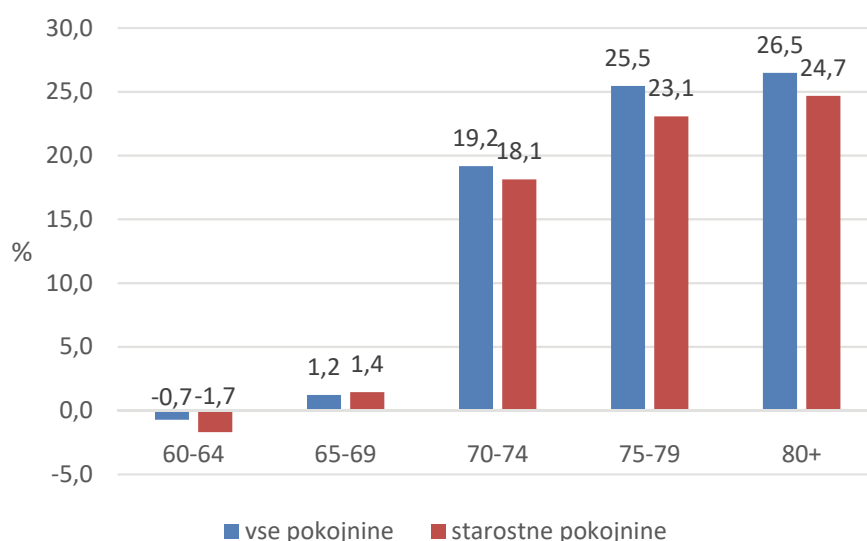
13 Pokojnine, odmerjene po določbah mednarodnih sporazumov v sorazmernem delu (to pomeni, da prejemniki teh pokojnin prejemale še pokojnino iz tujine), so iz izračunov izločene, ker ne odražajo objektivnega stanja in nižajo raven predvsem najnižjih pokojnin.

14 Pokojninska vrzel je izračunana na podlagi formule:  $(1 - \frac{\text{povprečna pokojnina ženske}}{\text{povprečna pokojnina moškega}}) * 100$ .

koliko večja, in sicer 12,7 % v letu 2018 (ZPIZ, 2019a) in 13,7 % v letu 2017 (ZPIZ, 2018). Slika je drugačna, če pogledamo le starostne upokojenke in upokojenke (brez sorazmernih delov pokojnin in delnih pokojnin), ki so se upokojili v letih 2018 in 2019, saj so ženske prejele višje pokojnine kot moški upokojenki. V letu 2018 so bile pokojnine novih upokojenk za 3,4 % višje od pokojnin novih upokojenec, leta 2019 pa za 4,2 % (ZPIZ, 2020a). Iz tega lahko sklepamo, da pokojninska vrzel nastaja predvsem zaradi pokojnin starejših skupin upokojenec in upokojenk.

Po Eurostatovih podatkih, ki temeljijo na podatkih SILC, je bila pokojninska vrzel<sup>15</sup> leta 2017 za osebe, stare 65 let in več, večja kot tista, izračunana iz podatkov ZPIZ, saj je znašala 17,8 % (slika 8). Razlika nastaja zaradi zajemanja dohodkov, ki se pri raziskavi EU-SILC nanašajo na pokojnine. Pri raziskavi EU-SILC so pokojnine sicer ločene na starostno, vdovsko/družinsko in invalidsko pokojnino, a so k osnovnemu znesku pokojnine prišteti še vsi drugi prejemki od ZPIZ, kamor sodijo tudi dodatek za pomoč in postrežbo, invalidnina in letni dodatek. Hkrati se med pokojnine štejejo tudi nadomestila iz invalidskega zavarovanja. Za bolj natančno analizo pokojninske vrzeli lahko uporabimo model EUROMOD (Kump, Kalar, & Majcen, 2019), ki je v svoji osnovi mikrosimulacijski model davkov in socialnih prejemkov, a hkrati nudi dobro podatkovno podlago za analizo pokojninske vrzeli. Model EUROMOD za Slovenijo temelji na podatkih EU-SILC, a je večja natančnost zagotovljena z uporabo nacionalne verzije EU-SILC, na podlagi katere je mogoče izločiti le zneske pokojnin. Podatki s slike 15 potrjujejo domnevo, da pokojninska vrzel med spoloma narašča z višjo starostjo. Če so v starostni skupini od 60 do 64 let pokojnine žensk višje od pokojnin moških, so v starostni skupini od 65 do 69 let pokojnine žensk za 1,2 % nižje. V višjih starostnih skupinah pokojninska vrzel močno naraste: v starostni skupini 70–74 let so pokojnine žensk za 19,2 % nižje od pokojnin moških, v starostni skupini 75–79 let za 25,5 %, ženske, stare 80 let in več, pa imajo pokojnine nižje kar za 26,5 %.

**Slika 15: Pokojninska vrzel med vsemi upokojenci in starostnimi upokojenci v Sloveniji, po starostnih skupinah, 2017 (v odstotkih)**



Vir: Model EUROMOD (Kump idr., 2019), lastni izračuni.

Razlog za tako veliko razliko v pokojninski vrzeli med spoloma po starostnih skupinah lahko najdemo tudi v dejstvu, da so se upokojenke iz starejših starostnih skupin, drugače kot mlajše upokojenke, po takrat veljavni pokojninski zakonodaji lahko upokojevale s krajšo pokojninsko dobo in so bile zato pri izračunu pokojnine deležne nižjih odmernih odstotkov.<sup>16</sup> Ne nazadnje je treba navesti, da na pokojninsko vrzel vpliva tudi način usklajevanja pokojnin, saj se pokojnine usklajujejo le za 60 % rasti povprečne plače in za 40 % rasti cen življenjskih potrebščin. To pomeni, da so z leti prejemanja pokojnine vse nižje v primerjavi s plačami, kar pa zaradi daljšega življenjskega pričakovanja žensk bolj vpliva na pokojnine žensk kot na pokojnine moških.

Če upoštevamo samo starostne pokojnine, je pokojninska vrzel med spoloma v višjih starostnih skupinah nekoliko nižja, kot če upoštevamo vse pokojnine. To pomeni, da k pokojninski vrzeli starejših upokojenk delno prispevajo tudi nižje vdovske pokojnine, ki jih prejemajo predvsem starejše ženske.

<sup>15</sup> Z upoštevanjem vseh pokojnin, in ne le starostnih.

<sup>16</sup> Obstajajo tudi drugi razlogi, kot so nižja izobrazba in s tem povezane nižje plače žensk, ki so vodile v nižje pokojnine, in večje število prejemnic vdovskih pokojnin.

### 3 ANALIZA TRGA DELA NA PODLAGI PODATKOV ZPIZ

Za potrebe analize vpliva posameznih dejavnikov na trgu dela na pokojninsko vrzel je ZPIZ pripravil vzorec psevdonimiziranih individualiziranih podatkov o 120.000 zavarovancih in zavarovankah (osebah, ki niso upokojene) ter upokojencih in upokojenkah, ki so bili živi na dan 31. 12. 2017.

Zavarovanci in zavarovanke so osebe, ki so imele do dne 31. 12. 2017 zavarovanje, vendar se še niso upokojile. Po postopku urejanja podatkov in izločanja enot, kjer so bili manjkajoči podatki, smo analizo opravili na podlagi podatkov za 89.907 zavarovancev in zavarovank. Podatki za zavarovance in zavarovanke so vključevali te za nas pomembne podatke: o spolu in letu rojstva posameznika oz. posameznice, zavarovalnem času (tedensko), datumu prijavi in odjavi v zavarovanje, zavarovalni podlagi, obdobju zavarovanja, plači, urah nadomestila, nadurah.

Podatki o upokojencih in upokojenkah so podatki o osebah, ki jih je ZPIZ 31. 12. 2017 vodil kot uživalce in uživalke pokojnine. Za celovito analizo upokojencev in upokojenk smo združili podatke za 29.996<sup>17</sup> upokojencev in upokojenk iz:

- evidence upokojitvenega postopka (leto rojstva, spol, zakon in člen priznanja/odmere pokojnine, vrsta dajatve, pokojninska osnova, odmerni odstotek, povišanje oz. znižanje odmernega odstotka, znižanje starosti, dokup pokojninske dobe, posebna doba, pokojninska doba, pridobljena v tujini, odstotek delne pokojnine),
- podatkov o plačnih zgodovinah upokojencev in upokojenk (obdobje, plače, ure rednega dela, nadure, ure nadomestila),
- podatkov o uživalcih in uživalkah pravic (vrsta dajatve, znesek ob priznanju, datum začetka izplačevanja, datum prenehanja izplačevanja in vzrok, skupno število mesecev prejemanja dajatve in skupna višina zneska dajatve v letu 2017).

Pri analizi obstoječih podatkov se je treba zavedati nekaterih omejitev, ki so močno vplivale na vsebino analize:

1. Podatki o zavarovancih in zavarovankah vključujejo informacije samo o obdobjih, ko so bili posamezniki in posameznice v zavarovanje vključeni v Sloveniji, in ne tudi o obdobjih, ko so bili zaposleni v tujini.
2. Podatki o zavarovancih in zavarovankah lahko vsebujejo morebitne napake, saj bodo prečiščeni in dokončno urejeni ob upokojitvenem postopku.
3. Šifra zavarovalne podlage omogoča (omejeno) analizo oblik zavarovanja, na primer samozaposlenost, brezposelnost, starševski dopust in podobno. Kljub temu identificiranje večine prejemnikov starševskih nadomestil ni mogoče, saj je za zaposlene prejemnike in prejemnice čas prejemanja starševskega nadomestila zaveden kot ure prejemanja (katerega koli) nadomestila, ki ga ni mogoče ločiti od nadomestil iz drugih vzrokov (na primer bolezni).
4. Podatki ne omogočajo vzročno-posledične analize, kot je vpliv starševstva na plačo, saj je na voljo premalo podatkov. Za takšno analizo manjkajo predvsem podatki o izobrazbi, poklicu, sektorju zaposlitve

<sup>17</sup> Skupno število analiziranih zavarovancev in zavarovank ter upokojencev in upokojenk je nekoliko nižje od 120.000, saj smo izločili 97 posameznikov oz. posameznic, za katere je veliko podatkov manjkalo.

posameznika in številu otrok. Nižja oz. višja plača je lahko posledica katerega koli naštetega dejavnika/odločitve in ne samo spola, starosti in ur, ko je oseba prejela nadomestilo.

5. Podatki o upokojencih in upokojenkah vključujejo samo podatke za tista leta, ko je oseba delala vsaj polovico leta in so bile plače tega leta vključene v izračun pokojninske osnove.
6. Za upokojence in upokojenke ni podatka o zavarovalni podlagi v posameznem letu.
7. Med upokojenci in upokojenkami so podatki samo o posameznikih in posameznicah do vključno 67. leta starosti, kar pomeni, da na podlagi teh podatkov ZPIZ ni mogoča analiza pokojninske vrzeli v starejših starostnih skupinah.
8. Pri analizi smo med upokojenci in upokojenkami upoštevali samo starostne upokojence, ki so bili leta 2017 stari vsaj 59 let, da smo v čim večji meri izločili »posebne« primere.

Kljub vsem navedenim omejitvam podatki omogočajo analizo razlik med moškimi in ženskami na trgu dela, čeprav je pri ugotovitvah treba upoštevati navedene omejitve.

### 3.1 Analiza podatkov o upokojencih in upokojenkah

Podatki o povprečni višini pokojnin v preglednici 1 potrjujejo trditev, da je pokojninska vrzel med spoloma v Sloveniji posledica razlik v pokojninah pri starejših upokojencih,<sup>18</sup> saj iz podatkov vzorca upokojencev in upokojenk do starosti 67 let vidimo, da je povprečna pokojnina upokojenk te starostne skupine v letu 2017 višja od povprečne pokojnine moških za 2,7 %. Uradni podatki kažejo, da je pokojninska vrzel med spoloma v Sloveniji leta 2017 znašala 13,7 %, če upoštevamo podatke ZPIZ, oz. 17,8 %, če upoštevamo izračune na podlagi EU-SILC.<sup>19</sup> Vendar kot je razvidno s slike 15 v poglavju 2.5.2, pokojninska vrzel med spoloma v Sloveniji nastaja pri upokojencih in upokojenkah, ki so stari 70 let in več. Zaradi narave vzorca, ki vključuje le upokojence in upokojenke do 67. leta starosti, se bomo pri analizi osredotočili samo na mlajše upokojence in upokojenke. Višje pokojnine žensk v primerjavi z moškimi v starosti od 60 do 64 let potrjujejo tudi podatki ZPIZ in izračuni na podlagi podatkov EUROMOD.

Razlika v pokojninah med moškimi in ženskami (ki so v vzorcu) po posameznih starostih skupinah in glede na to, po katerem zakonu so se upokojili, variira, saj imamo v vzorcu nabor zelo različnih upokojencev in upokojenk. Pri izračunu povprečne pokojnine in drugih kazalnikov upoštevamo vse upokojence in upokojenke, ki so bili leta 2017 stari od 59 do 67 let, upokojevali pa so se od leta 2000 naprej. To pomeni, da primerjamo upokojence in upokojenke, ki so se upokojili po dveh različnih zakonih in pod različnimi pogoji, zato ločeno prikazujemo podatke za upokojence in upokojenke, ki so se upokojili po ZPIZ-1, ter upokojence in upokojenke, ki so se upokojili po ZPIZ-2.

<sup>18</sup> Vzorec upokojencev vključuje samo podatke o upokojencih do največ 67. leta starosti in zato ni reprezentativen za celotno populacijo upokojencev. Prav tako ne omogoča analize stanja upokojencev, ki so starejši od 67 let.

<sup>19</sup> Razlike v oceni pokojninske vrzeli med spoloma nastajajo zaradi metodoloških razlik in različnih podatkovnih osnov. Več o tem je v poglavju 2.5.2.

**Preglednica 1: Višina pokojnine, pokojninska doba, pokojninska osnova in odmerni odstotek za starostne upokojece, po starosti, v letu 2017**

Starost	Starostna pokojnina		Upokojeni po ZPIZ-2								Upokojeni po ZPIZ-1							
			Starostna pokojnina		Pokojninska doba		Pokojninska osnova		Odmerni odstotek		Starostna pokojnina		Pokojninska doba		Pokojninska osnova		Odmerni odstotek	
	Moški	Ženske	Moški	Ženske	Moški	Ženske	Moški	Ženske	Moški	Ženske	Moški	Ženske	Moški	Ženske	Moški	Ženske	Moški	Ženske
59	655,9	607,1	609,2	647,5	40,0	40,0	1.047	993	58,6	64,1	735,9	560,3	38,0	37,6	966	670	77,5	83,1
60	656,1	615,1	624,5	677,5	40,5	39,7	1.093	1.070	58,3	64,2	719,8	568,3	38,5	37,3	928	684	78,2	83,2
61	640,5	634,8	614,4	746,9	40,5	39,7	1.131	1.230	58,4	64,2	677,6	594,1	38,6	37,2	862	724	77,8	83,2
62	625,4	649,0	603,8	749,3	40,7	39,4	1.118	1.224	58,5	64,4	646,4	636,9	38,9	35,6	845	792	77,9	82,9
63	618,1	650,8	607,1	592,3	40,0	32,9	1.204	986	58,6	58,5	623,3	655,2	39,2	36,5	843	830	77,0	82,6
64	639,2	626,3	615,6	468,0	39,7	31,6	1.238	1.007	58,2	52,4	645,3	640,5	38,9	36,5	881	813	77,1	82,2
65	604,2	631,6	417,2	302,0	32,5	30,9	1.094	964	49,4	49,4	661,9	652,0	38,6	36,6	924	857	77,3	82,1
66	599,6	630,2	343,8	291,0	31,1	23,0	1.075	911	46,7	40,9	668,0	636,9	39,1	34,6	951	857	77,4	80,9
67	594,1	664,5	258,5	290,3	29,2	24,7	1.026	894	44,3	41,3	657,5	671,5	38,9	34,5	959	887	77,1	80,8
Skupaj	619,2	636,0	540,5	638,5	34,9	32,5	1.118	1.078	55,4	61,5	658,0	635,6	38,9	35,6	910	804	77,3	82,2

Opomba: Pokojninska osnova je indeksirana s povprečno rastjo plač na leto 2017.

Vir: Podatki ZPIZ (2019b), lastni izračun.



Na podlagi teh podatkov lahko vidimo, da imajo ženske, ki so se upokojile po pogojih ZPIZ-2, v povprečju za 3,6 % nižjo pokojninsko osnovo kot moški, upokojeni po istem zakonu, kar je posledica prejemanja nižjih plač v aktivni dobi. Prav tako imajo te ženske nekoliko krajšo pokojninsko dobo kot moški, a imajo zaradi narave slovenskega pokojninskega sistema ženske precej višje odmerne odstotke od moških, ki so na koncu zaslužni za višje pokojnine žensk v primerjavi z moškimi v večini starostnih razredov. Odmerni odstotki so po zakonu ZPIZ-2 (Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2), 2012) za moške do leta 2019 znašali 57,25 % za dopoljenih 40 let dela, medtem ko so odmerni odstotki za ženske padali od 64,25 % v letu 2013 na 63,5 % v letu 2019, a so bili še vedno za 6,25 odstotne točke višji kot za moške. Tudi podatki v preglednici 1 kažejo, da so odmerni odstotki žensk v povprečju za 6,1 odstotne točke višji od odmernih odstotkov moških.<sup>20</sup> V prihodnje lahko pričakujemo zmanjševanje razlike med odmernimi odstotki moških in žensk. Po zadnji noveli zakona ZPIZ-2 se bodo odmerni odstotki za moške in ženske do leta 2025 izenačili na 63,5 % za 40 let pokojninske dobe; za moške se bodo dvignili, za ženske pa se ne bodo zmanjšali, kot je bilo predvideno pred novelo. Po drugi strani se od leta 2020 naprej zaradi skrbi za vsakega rojenega ali posvojenega otroka<sup>21</sup> odstotek odmere pokojnine poveča za 1,36 %, vendar največ do višine 4,08 %. Do dodatnega odmernega odstotka je praviloma upravičena ženska, razen če je pravico do nadomestila iz naslova starševstva v trajanju vsaj 120 dni užival moški. To pomeni, da lahko pričakujemo, da se bodo ženske še vedno upokojevale z višjimi odmernimi odstotki kot moški, a bo razlika med moškimi in ženskami manjša od trenutne.

Navesti je treba še en prerazdelitveni element slovenskega pokojninskega sistema, ki med drugim tudi zmanjšuje pokojninsko vrzel: najvišjo in najnižjo pokojninsko osnovo. Pokojnina se izračuna kot zmnožek pokojninske osnove in odmernega odstotka, ki je odvisen od dolžine pokojninske dobe. Če je izračunana pokojninska osnova nižja od minimalne pokojninske osnove, ki je določena v višini 76,5 % povprečne mesečne plače, se pokojnina odmeri od minimalne pokojninske osnove. Če je izračunana pokojninska osnova višja od najvišje pokojninske osnove, ki je štirikratnik najnižje pokojninske osnove, se pokojnina odmeri od najvišje pokojninske osnove. Med osebami, ki se upokojijo, je večji delež žensk, ki imajo pokojnino odmerjeno od minimalne pokojninske osnove (37,6 % vseh novoupokojenih žensk in 27,6 % vseh novoupokojenih moških v letu 2019), in večji delež moških, ki imajo pokojnino odmerjeno od najvišje pokojninske osnove (2,3 % novoupokojenih moških in 1,0 % novoupokojenih žensk v letu 2019).<sup>22</sup> To pomeni, da ima več žensk kot moških pokojnino višjo, kot bi jo imelo brez tega elementa slovenskega pokojninskega sistema.

Primerjava upokojencev in upokojenk, ki so se upokojevali po pogojih ZPIZ-1, prav tako pokaže nižjo pokojninsko osnovo upokojenk, ki je bila za kar 11,6 % nižja od pokojninske osnove moških upokojencev. Pokojninska doba teh žensk je bila v povprečju za 3,3 leta krajša od pokojninske dobe moških, kar je nekoliko več kot pri upokojencih in upokojenkah, ki so se upokojevali po zakonu ZPIZ-2 (2,4 leta), in vpliva na nižje odmerne odstotke žensk. Nasprotno kot pri upokojencih in upokojenkah, ki so se upokojevali po zakonu ZPIZ-2, so pokojnine žensk v povprečju za 3,4 % nižje od pokojnin moških. Nižje pokojnine upokojenk glede na pokojnine upokojencev pri tistih, ki so se upokojevali po ZPIZ-1, so posledica večje razlike v višini pokojninske osnove med moškimi in ženskami (v povprečju 11,6 % nižja osnova za ženske pri upokojevanju po ZPIZ-1 in v povprečju 3,5 % nižja osnova za ženske pri upokojevanju po ZPIZ-2) in manjše razlike v višini odmernih odstotkov obeh skupin upokojencev in upokojenk (v povprečju 6,3 % višji odmerni odstotki za ženske v primerjavi z moškimi po ZPIZ-1 in 11-odstotna razlika v prid žensk po ZPIZ-2). Nižja pokojninska osnova žensk je torej posledica nižjih plač žensk v delovni dobi, kar prikazuje slika 16. Na sliki so prikazane **povprečne bruto urne postavke po starosti**, ki so izračunane iz podatkov o plačnih zgodovinah upokojencev in upokojenk. Povprečna bruto urna postavka pri dvajsetih letih se nanaša na povprečje vseh upokojencev in upokojenk, ko so bili stari 20 let, čeprav so starost 20 let dosegli v različnih letih. Stolpci prikazujejo število žensk in moških, ki so v posamezni starosti prejeli plačo, in nam

20 Pri tem je treba opozoriti, da so se predvsem starejši upokojenci iz vzorca, ki so bili leta 2017 stari 65 let in več, in upokojenke iz vzorca, ki so bile leta 2017 stare 63 let in več, upokojevali z nizko pokojninsko dobo, kar ima za posledico nizke odmerne odstotke v teh starostnih skupinah. Ker so se ti upokojenci in upokojenke upokojevali po zakonu ZPIZ-2 od leta 2013 naprej (večinoma pa v poznejših letih), so v vzorcu med upokojenci, ki so bili leta 2017 stari 65 let in več, in upokojenkami, ki so bile leta 2017 stare 63 let in več, predvsem tisti oz. tiste, ki so se upokojili oz. upokojile s pokojninsko dobo, krajšo od 40 let, in se okrog 60. leta starosti še niso mogli oz. mogle upokojiti. To ne pomeni, da bodo tudi v prihodnje upokojenci te starosti imeli tako nizke odmerne odstotke.

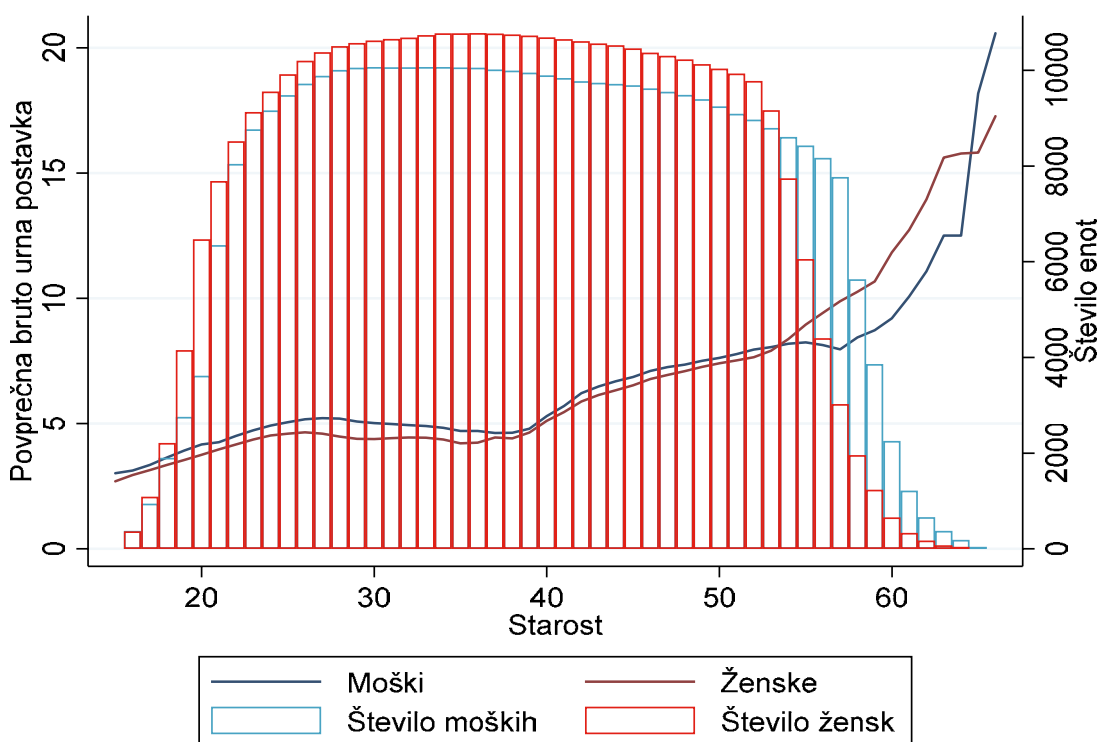
21 Upokojenka ali upokojenec bosta lahko izbirala med dodatnim odmernim odstotkom ali znižanjem starostne meje za pridobitev pravice do pokojnine zaradi skrbi za otroke.

22 Podatki se nanašajo na starostne in invalidske upokojitve.



pokažejo, da je za analizo plač (in drugih značilnosti) zadostno število opazovanj le za starosti od 20 do 58 let. Bruto urne postavke so revalorizirane z indeksom cen življenjskih potrebščin na raven leta 2017, saj je le tako mogoča primerjava plač iz različnih časovnih obdobj. Ženske so bile za uro opravljenega dela v povprečju plačane manj kot moški v enaki starosti, kar pa ne velja za ženske v starosti 54 let in več, ko so bile njihove bruto urne postavke v povprečju višje od moških. Bruto urne postavke za ženske so najbolj zaostajale za moškimi pri starosti 28 let, ko so bile v povprečju za 13,9 % nižje od bruto urne postavke za moške. Po tem letu je bilo zaostajanje žensk manjše, saj je bila pri starosti 35 let povprečna bruto urna postavka za ženske za 10,4 % nižja od bruto urne postavke za moške, pri starosti 45 let pa za 4,9 %. Kot že navedeno, so bile od starosti 54 let naprej bruto urne postavke žensk višje od moških. Višje povprečne bruto urne postavke za ženske v višji starosti lahko pripišemo dejstvu, da na trgu dela v poznejši starosti ostajajo večinoma ženske, ki imajo višjo izobrazbo in višje plače. Prav tako je potrebna previdnost pri razlagi podatkov, saj primerjamo samo urne postavke moških in žensk v isti starosti, nimamo pa podatkov o sektorju zaposlitve, izobrazbi, poklicu itd.

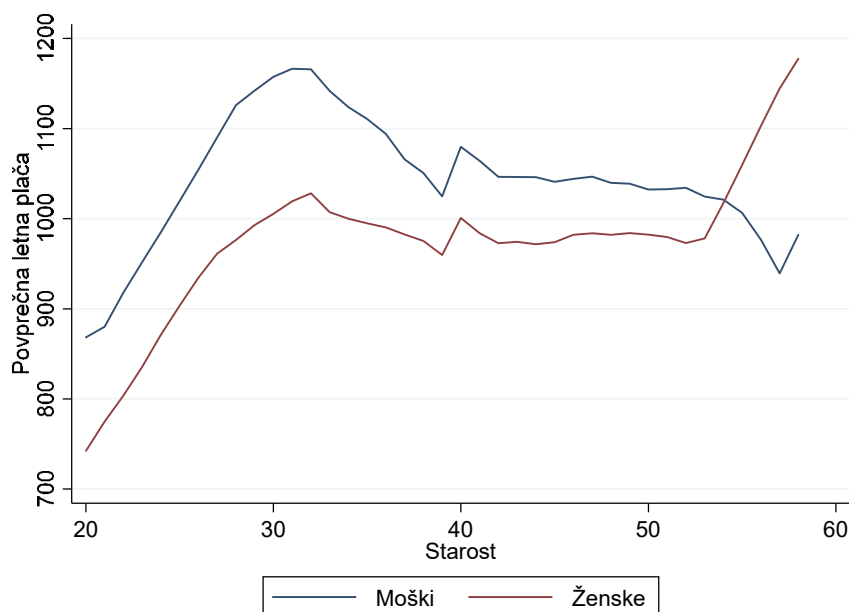
**Slika 16: Povprečna bruto urna postavka po starosti, starostni upokoјenci in upokoјenke, stari 59–66 let v letu 2017**



Vir: Podatki ZPIZ (2019b), lastni izračun.

Slika 17 prikazuje, kako se je po starosti zdajšnjih upokoјencev in upokoјenk gibal znesek, ki se je upošteval pri izračunu pokojninske osnove. **Pokojninska osnova** se namreč izračuna kot povprečje letnih zneskov iz določenega števila najboljših zaporednih let (število let se je višalo, trenutno pa se upošteva najboljših 24 zaporednih let). Letni znesek, ki se upošteva pri izračunu pokojninske osnove, se izračunava le za tista leta, ko je bil posameznik ali posameznica zavarovan vsaj pol leta, upošteva se neto zneski (izračunani na podlagi povprečne stopnje davkov in prispevkov), zneski pa se valorizirajo z rastjo povprečne plače. Letni zneski za izračun pokojninske osnove tako za moške kot za ženske so rastli do zgodnjih 30-ih let starosti, potem pa je prišlo do padca, ki ga ne moremo pripisati samo starosti, saj gre za obdobje 80-ih let prejšnjega stoletja, ki ga je zaznamovala visoka inflacija in so plače tudi realno padale. Primerjava moških in žensk pokaže, da so bili pri starosti 20 let letni zneski za izračun pokojninske osnove za ženske v povprečju za 14,5 % nižji v primerjavi z moškimi, pri starosti 30 let za 13,1 %, nato so se razlike začele zmanjševati. Pri starosti 40 let so bili letni zneski za izračun pokojninske osnove za ženske v povprečju za 7,3 % nižji od zneskov za moške, od 54. leta starosti naprej pa so bili ti zneski za ženske višji kot za moške.

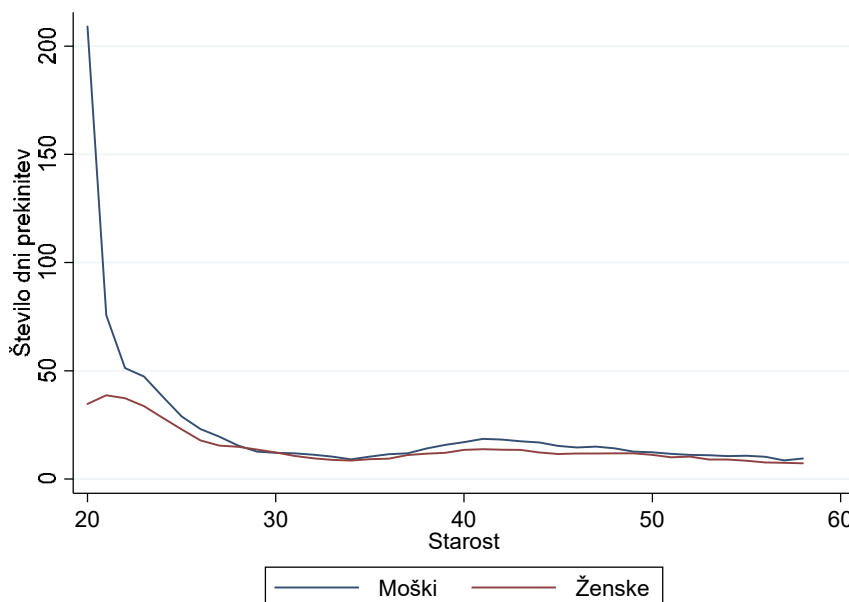
**Slika 17: Letni znesek, ki se upošteva za pokojninsko osnovo, po starosti, starostni upokojenci in upokojenke, stari 59–66 let v letu 2017**



Vir: Podatki ZPIZ (2019b), lastni izračun.

Višina plače ni edini kazalnik razlik med moškimi in ženskami na trgu dela. Slika 18 prikazuje **povprečno število dni v letu, ko oseba ni bila vključena v zavarovanje**, po starosti. Vidimo, da je bilo število dni prekinitvev zavarovanja višje za moške kot za ženske, do največje razlike pa je prišlo pri starosti približno 20 let, kar bi lahko pripisali tudi obveznosti služenja vojaškega roka.

**Slika 18: Število dni prekinitvev zavarovanja znotraj leta, po starosti, starostni upokojenci in upokojenke, stari 59–66 let v letu 2017**



Vir: Podatki ZPIZ (2019b), lastni izračun.

Po drugi strani so ženske upokojenke v svoji delovni dobi v povprečju precej več dni v letu prejemale **nadomestilo** (slika 19). Še posebej velika razlika je nastajala med 20. in 40. letom starosti, ko so ženske več kot trikrat večje število dni prejemale nadomestilo kot moški, kar lahko pojasnimo z odsotnostjo z delovnega mesta zaradi starševstva, saj tudi po koncu starševskega dopusta ženske pogosteje odsotne z delovnega mesta zaradi nege (bolnih) otrok.

**Slika 19: Število dni prejemanja nadomestila znotraj leta, po starosti, starostni upokojenki in upokojenke, stari 59–66 let v letu 2017**



Vir: Podatki ZPIZ (2019b), lastni izračun.

## 3.2 Analiza podatkov o zavarovancih in zavarovankah

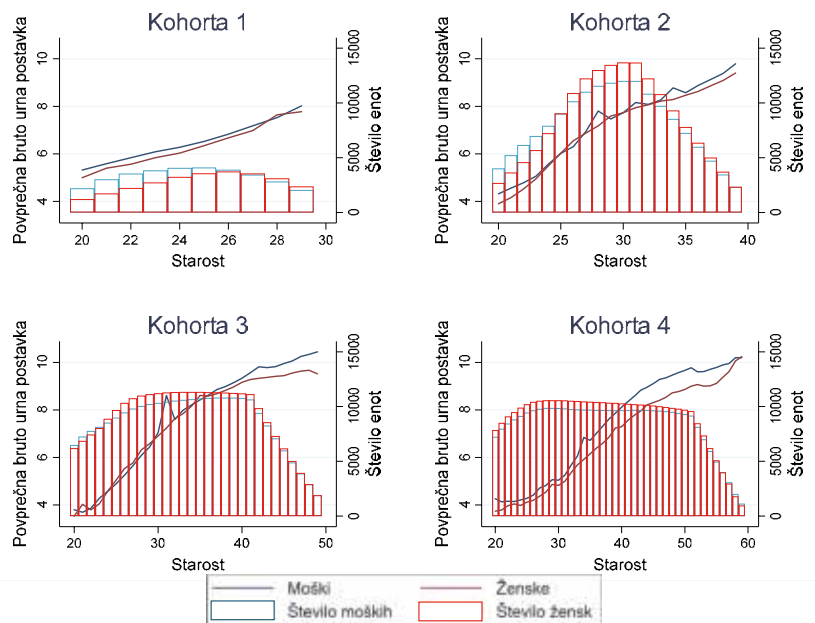
Podobno kot pri upokojenkih in upokojenkah smo tudi pri zavarovancih in zavarovankah analizirali njihov položaj na trgu dela pri posamezni starosti. Ker so razmere za današnje tridesetletnike in tridesetletnice drugačne, kot so bile za tiste, ki so bili stari trideset let pred desetimi, 20 ali več leti, je naša analiza opravljena po teh kohortah:

- kohorta 1: posamezniki, ki so bili leta 2017 stari od 20 do 29 let,
- kohorta 2: posamezniki, ki so bili leta 2017 stari od 30 do 39 let,
- kohorta 3: posamezniki, ki so bili leta 2017 stari od 40 do 49 let,
- kohorta 4: posamezniki, ki so bili leta 2017 stari od 50 do 59 let.

Pri analizi rezultatov se ne osredotočamo toliko na absolutne vrednosti, ampak na razliko med moškimi in ženskami ter na razliko med različnimi kohortami. Na primer, pri analiziranju števila dni prekinitve zavarovanja so absolutne vrednosti visoke, kar je posledica dejstva, da veliko oseb za posamezna leta nima nobenega zapisa, in zato sklepamo, da niso bile zavarovane 365 dni. Pomembnejša je razlika med spoloma in razlika med kohortami.

Slika 20 prikazuje **povprečno bruto urno postavko** po starosti in spolu, ločeno za posamezne kohorte. Stolpci prikazujejo število moških in žensk iz posamezne kohorte v določeni starosti. Nekoliko manjše število oseb je v prvi kohorti, zato je pri vseh nadaljnjih sklepih za to kohorto potrebna previdnost. Prav tako je manjše število oseb v drugi kohorti po 38. letu starosti, v tretji kohorti po 47. letu starosti in v četrti kohorti po 56. letu starosti, kar pomeni, da je previdnosti pri sklepih potrebna tudi za te skupine oseb. Na podlagi podatkov vidimo, da so bile ženske, ki so bile leta 2017 stare od 20 do 29 let in od 50 do 59 let, v skoraj vseh starostih za uro dela plačane manj kot moški. Urne postavke žensk iz četrte kohorte so v primerjavi z moškimi postale še nižje po tridesetem letu starosti. Ženske, ki so bile leta 2017 stare od 30 do 49 let, so bile za uro dela plačane podobno kot moški. Podatki nakazujejo, da so ženske v drugi kohorti po svojem 35. letu starosti prejemale nižje plačilo za uro dela kot moški, za ženske v tretji kohorti pa se je to zgodilo po 40. letu starosti. Vendar moramo biti pri teh trditvah previdni, ker se število posameznikov in posameznic po navedenih starostih zmanjšuje in so razlike lahko posledica analize manjšega števila enot. Ob manjšem številu enot na rezultate lahko vpliva tudi drugačna sestava oseb, ki so opazovane (npr. drugačna izobrazba).

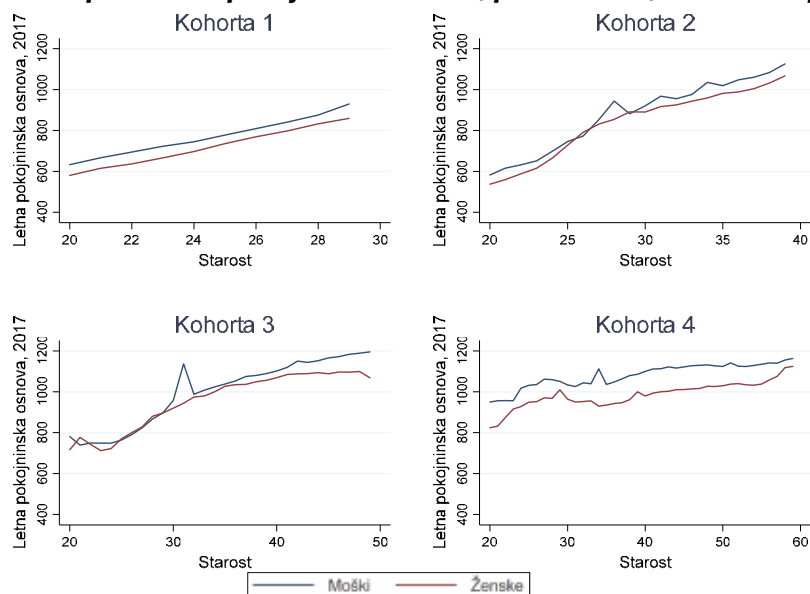
**Slika 20: Povprečna bruto urna postavka po kohortah, starosti in spolu**



Vir: Podatki ZPIZ (2019b), lastni izračun.

Do podobnih ugotovitev pridemo na podlagi slike 21, kjer za vse štiri kohorte primerjamo letne zneske, ki se bodo upoštevali pri izračunu **pokojninske osnove**. Ti zneski so v primerjavi z urnimi postavkami revalorizirani z rastjo povprečne plače na leto 2017. V prvi in četrti kohorti so ženske v vseh starostih za znesek svoje prihodnje pokojnine »zaslužile« manj kot moški. V drugi in četrti kohorti so razlike manjše, a so zneski za ženske kljub temu manjši od zneskov za moške. Odstotna razlika v višini letnega zneska, ki se bo upošteval za izračun pokojninske osnove, med moškimi in ženskami pri posamezni starosti po kohortah zelo variira in ne kaže posebnega vzorca. Podatki pa kažejo, da imajo ženske iz prve in druge kohorte v starosti od 20 do 29 let zbrane precej nižje letne zneske, ki se bodo upoštevali za izračun pokojninske osnove ob upokojitvi, kot pa so jih imele enako stare ženske iz tretje in predvsem četrte kohorte.<sup>23</sup> Na primer, ženska iz prve kohorte je pri svojih 25-ih letih starosti zbrala 4,5 % nižji znesek, ki se bo upošteval za izračun pokojninske osnove, v primerjavi z žensko pri 25-ih letih iz tretje kohorte, medtem ko je 25-letna ženska iz druge kohorte zbrala 5,5 % nižji letni znesek v primerjavi z isto staro žensko iz tretje kohorte. Med moškimi so nekoliko manjše razlike, saj je moški iz prve kohorte pri 25-ih letih zbral 1,7 % višji znesek, ki se bo upošteval za izračun pokojninske osnove, kot isto star moški iz tretje kohorte, 25-letni moški iz druge kohorte pa 2,4 % nižji znesek kot isto star moški iz tretje kohorte.

**Slika 21: Letni znesek, ki se upošteva za pokojninsko osnovo, po kohortah, starosti in spolu**

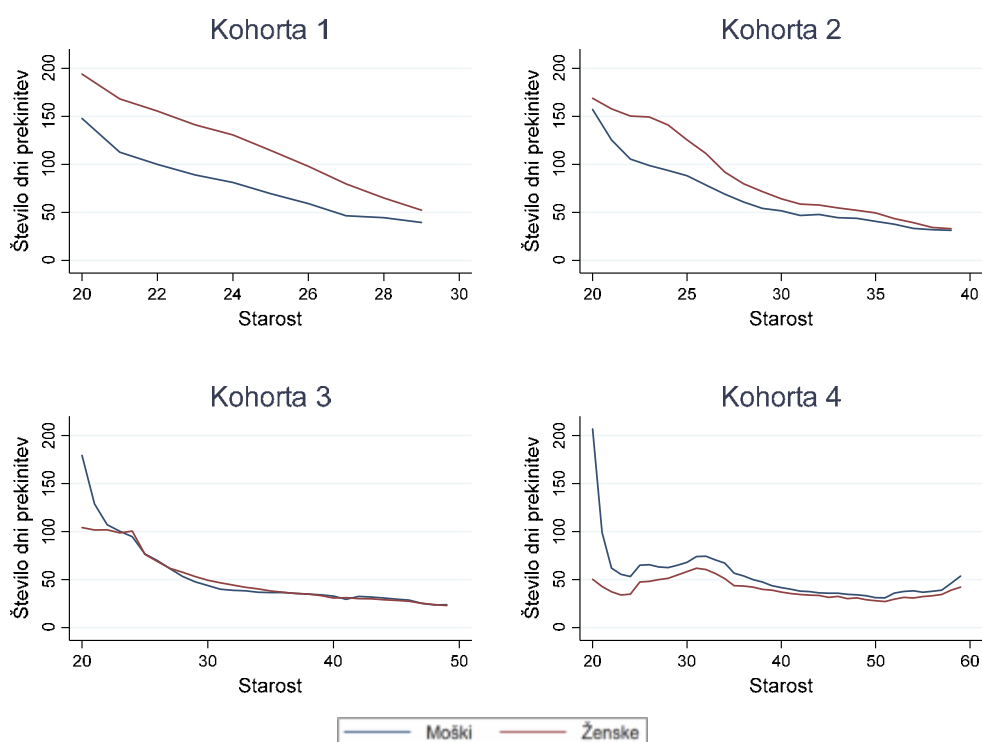


Vir: Podatki ZPIZ (2019b), lastni izračun.

<sup>23</sup> Višji zneski pokojninske osnove za moške in ženske v četrti kohorti so povezani tudi z razmerami v 80-ih letih prejšnjega stoletja, kar prikazuje tudi slika 17.

Višina plač ni edini dejavnik na trgu dela, ki vpliva na višino pokojnine v prihodnosti, ampak je pomembna tako vključenost na trg dela kot tudi število opravljenih ur na dan. Slika 22 prikazuje **število dni prekinitev zavarovanja<sup>24</sup> znotraj leta po starosti in spolu** za posamezne kohorte. Število dni prekinitev zavarovanja znotraj enega leta se je s starostjo zmanjševalo, a obstajajo pomembne razlike med moškimi in ženskami. Ženske, ki so bile leta 2017 stare od 40 do 49 let, so imele v povprečju podobno število dni prekinitev zavarovanja znotraj enega leta kot moški, medtem ko je bilo število dni prekinitev zavarovanja žensk, ki so bile leta 2017 stare od 50 do 59 let, v vseh starostnih razredih celo manjše od moških (v povprečju za skoraj 14 dni, kar je 25 %). Drugačna je slika za mlajše kohorte žensk, saj so imele ženske, ki so bile leta 2017 stare od 20 do 39 let, precej več prekinitev zavarovanja kot moški v istih starostnih skupinah. Število dni, ko so imele ženske iz prve kohorte prekinjeno zavarovanje, je bilo v povprečju za 52 % višje v primerjavi z moškimi, medtem ko je bilo število dni prekinjenega zavarovanja za ženske iz druge kohorte v povprečju za 29 % višje v primerjavi z enako starimi moškimi. Največje razlike med moškimi in ženskami v teh dveh kohortah so v starosti do 26 let. Zanimiva je tudi primerjava različnih generacij žensk, saj so imele ženske iz prve kohorte v starosti od 20 do 29 let v povprečju 120 dni prekinitev zavarovanja, ženske iz druge kohorte v isti starosti 125 dni, ženske iz tretje kohorte 83 dni in ženske iz četrte kohorte 45 dni. Ženske iz prve in druge kohorte so bile leta 2010, ko je bila finančna kriza že globoka, stare 33 let in manj, zato bi lahko sklepali, da so imele v času krize več težav pri zaposlovanju mlade ženske.

**Slika 22: Število dni prekinitev zavarovanja znotraj leta po kohortah, starosti in spolu**

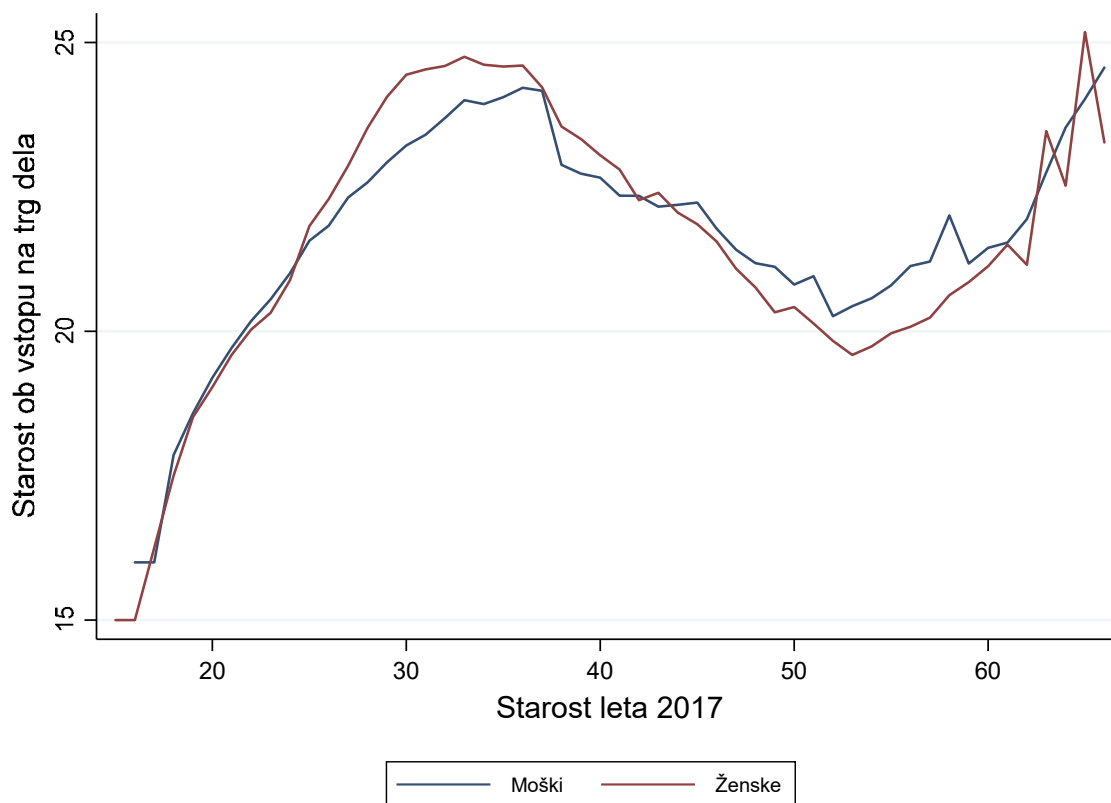


Vir: Podatki ZPIZ (2019b), lastni izračun.

Do podobne ugotovitve lahko pridemo tudi na podlagi slike 23, ki prikazuje **povprečno starost ob vstopu na trg dela** glede na starost moških in žensk v letu 2017. Ženske, ki so bile leta 2017 stare od 25 do 36 let, so v povprečju 0,7 leta pozneje vstopale na trg dela kot enako stari moški, kar je ravno nasprotno od žensk, ki so bile leta 2017 stare 45 let ali več. Te generacije žensk so na trg dela vstopale v povprečju 0,7 leta prej kot enako stari moški. Več kot eno leto pozneje kot moški so na trg dela vstopile ženske, ki so bile leta 2017 stare od 29 do 31 let. Del te spremembe lahko pripišemo finančni krizi (leta 2010, ko je bila recesija že globoka, so bile te generacije stare od 18 do 29 let), saj so imele mlade ženske več težav pri vstopu na trg dela kot mladi moški. Drug pomemben razlog pa je dejstvo, da je v terciarno izobraževanje, ki vpliva na poznejši vstop na trg dela, vključenih več žensk kot moških.

<sup>24</sup> Prekinitev zavarovanja je bodisi posledica neaktivnosti, brezposelnosti brez pravice do nadomestila plače, druge podlage za zavarovanje bodisi zavarovanja v kakšni drugi državi.

**Slika 23: Starost ob vstopu na trg dela po kohortah, starosti in spolu**



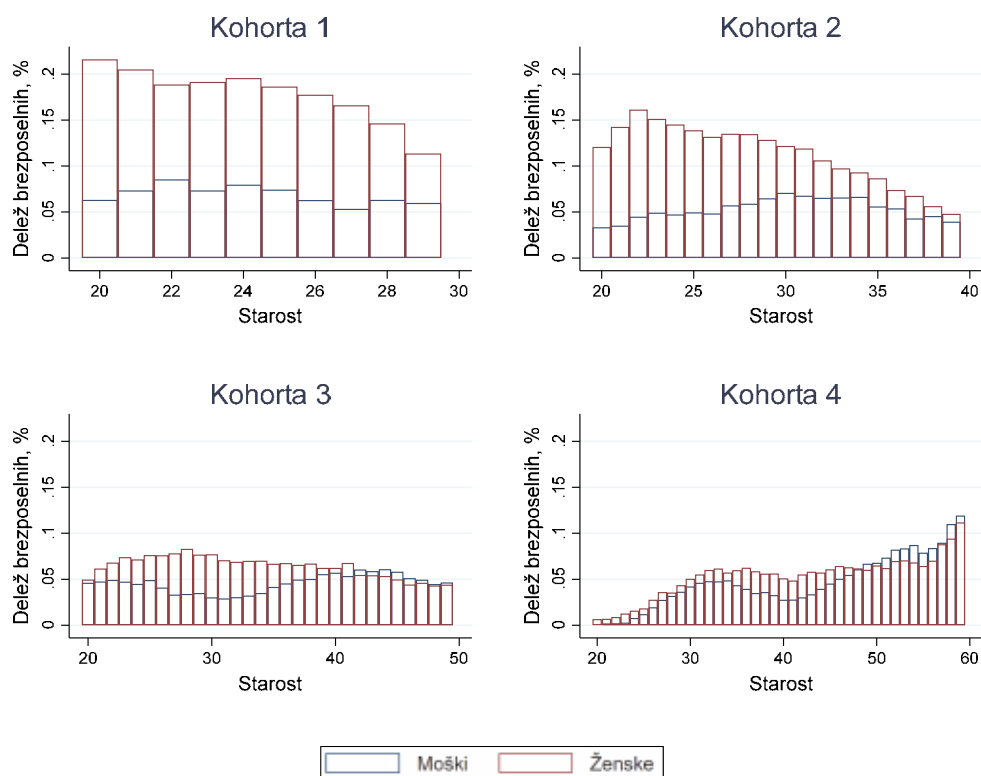
Vir: Podatki ZPIZ (2019b), lastni izračun.

Podobne sklepe lahko naredimo tudi na podlagi slike 24, ki prikazuje **delež brezposelnih**. Za brezposelne smo šteli osebe iz vzorca, za katere je bilo v posameznem letu starosti zapisano, da niso bile zaposlene, so bile pa v evidenci ZPIZ zavarovane po drugih podlagah,<sup>25</sup> zato definicija brezposelnosti ni enaka kot pri uradni statistiki brezposelnosti. Zaradi dejstva, da predvsem ženske prejemajo starševska nadomestila in starševski dodatek ter so zato večinoma ženske tiste, ki jim je pred oz. med prejetjem starševskih nadomestil prenehalo delovno razmerje, je število brezposelnih žensk nesorazmerno višje kot število brezposelnih moških.<sup>26</sup> Po drugi strani bi izločitev teh žensk iz skupine brezposelnih pomenila podcenjevanje števila brezposelnih žensk, saj bi namesto prejemkov v zvezi s starševstvom nekatere (lahko) prejemale nadomestilo za brezposelnost. Ob upoštevanju navedenih značilnosti podatkov in s tem povezanih omejitev lahko ugotovimo, da je delež mladih žensk, ki so bile leta 2017 stare od 20 do 29 let in brezposelne, več kot 2,6-krat tolikšen kot delež enako starih brezposelnih moških. Če je 6,8 % moških iz prve kohorte izkusilo brezposelnost, je bilo takih žensk kar 17,9 %. Tudi pri ženskah, ki so bile leta 2017 stare od 30 do 39 let, je bil delež brezposelnih v starosti od 20 do 30 let občutno večji od deleža brezposelnih pri enako starih moških; 5,3 % brezposelnih moških in 11,3 % brezposelnih žensk. Po 30. letu starosti se je ta razlika med moškimi in ženskami manjšala. Tudi za tretjo in četrto kohorto velja, da je bil delež brezposelnih žensk v skoraj vseh starostih (razen po 42. letu v tretji kohorti in po 48. letu v četrti kohorti) večji od deleža brezposelnih moških, a so deleži bistveno manjši, 4,6 % brezposelnih moških in 6,4 % žensk v tretji kohorti ter 4,7 % brezposelnih moških in 5,3 % žensk v četrti kohorti. Zanimivo je, da je v četrti kohorti razlika v deležu brezposelnih moških in žensk največja okrog 40. leta starosti. Gre za obdobje 90-ih let prejšnjega stoletja, ko je gospodarska kriza po osamosvojitvi Slovenije, kot kaže, prav tako bolj negativno vplivala na ženske kot na moške.

<sup>25</sup> Prejemniki nadomestil za brezposelnost, brezposelne osebe, ki ne prejemajo nadomestila, prejemniki starševskih nadomestil po prekinitvi delovnega razmerja, prejemniki starševskih nadomestil brez pravice do starševskega dopusta, prejemniki starševskega dodatka, brezposelni uživalci invalidskih nadomestil, prejemniki delnega plačila za izgubljeni dohodek, invalidne osebe zunaj delovnega razmerja

<sup>26</sup> Take ženske so v večjem številu v vzorcu od leta 1994 naprej.

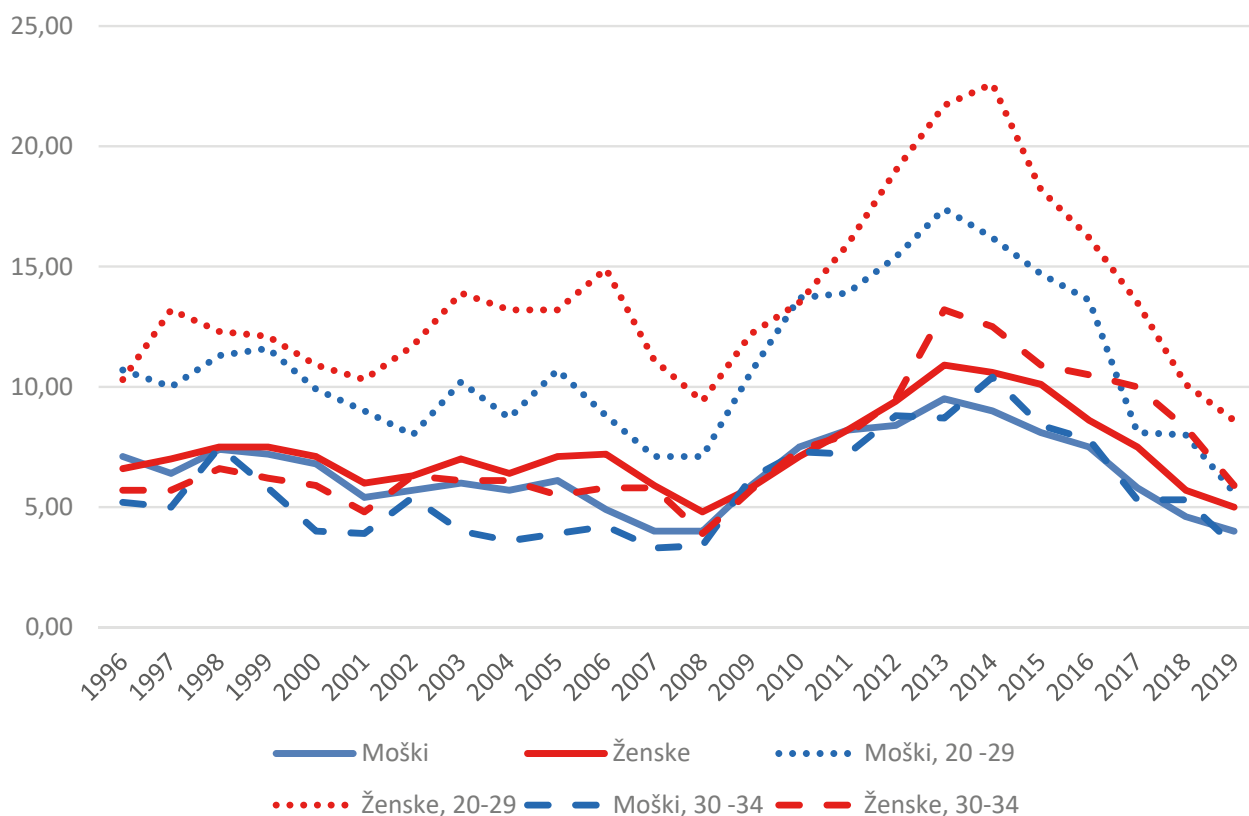
**Slika 24: Delež brezposelnih po kohortah, starosti in spolu**



Vir: Podatki ZPIZ (2019b), lastni izračun.

Zaradi razlik v definiciji in identificiranju brezposelnih glede na uradno statistiko brezposelnosti v vzorcu ZPIZ ni oseb, ki so brezposelne, a niso zavarovane (ne prejemajo nadomestila za primer brezposelnosti oz. niso zavarovane po kakšni drugi zakonski podlagi). Kot kaže slika 25, je veliko večja razlika med deležem brezposelnih po uradnih podatkih in med ocenjenim deležem brezposelnih na podlagi podatkov iz vzorca ZPIZ (slika 24) pri moških, kar je posledica dejstva, da je manj (mladih) moških zavarovanih kot prejemnikov nadomestil in drugih prejemkov, povezanih s starševstvom. Uradni podatki o stopnji brezposelnosti (slika 25) prikazujejo podobne trende, kot so razvidni s slike 24. Stopnja brezposelnosti žensk je bila v skoraj celotnem obdobju višja od stopnje brezposelnosti moških, stopnja brezposelnosti mladih (20–29 let) pa je bila v celotnem opazovanem obdobju med letoma 1996 in 2019 višja od skupne stopnje brezposelnosti. Položaj mladih se je še posebej poslabšal v obdobju med letoma 2008 in 2014, pri čemer so bile mlade ženske v še slabšem položaju kot mladi moški. Če je bilo leta 2014 brezposelnih 9 % vseh moških in 10,6 % vseh žensk, je bilo istega leta med mladimi moškimi (20–29 let) 16,2 % brezposelnih, med mladimi ženskami pa kar 22,6 %. Zanimivo je tudi gibanje brezposelnosti v starostni skupini od 30 do 34 let. Do leta 2012 se je stopnja brezposelnosti v tej starostni skupini gibala zelo blizu stopnje brezposelnosti vseh moških in žensk, po letu 2013 pa je prišlo do izrazitega dviga brezposelnosti žensk v tej starostni skupini. Če je bilo v celotni populaciji leta 2013 10,9 % brezposelnih žensk, je bilo istega leta v starostni skupini od 30 do 34 let brezposelnih kar 13,2 % žensk. Izrazito večja stopnja brezposelnosti za ženske v tej starostni skupini se je približala stopnji brezposelnosti vseh žensk šele leta 2019, ko je bilo brezposelnih 5 % vseh žensk, v starosti od 30 do 34 let pa 5,9 %.

**Slika 25: Stopnja brezposelnosti po starosti in spolu, Slovenija**



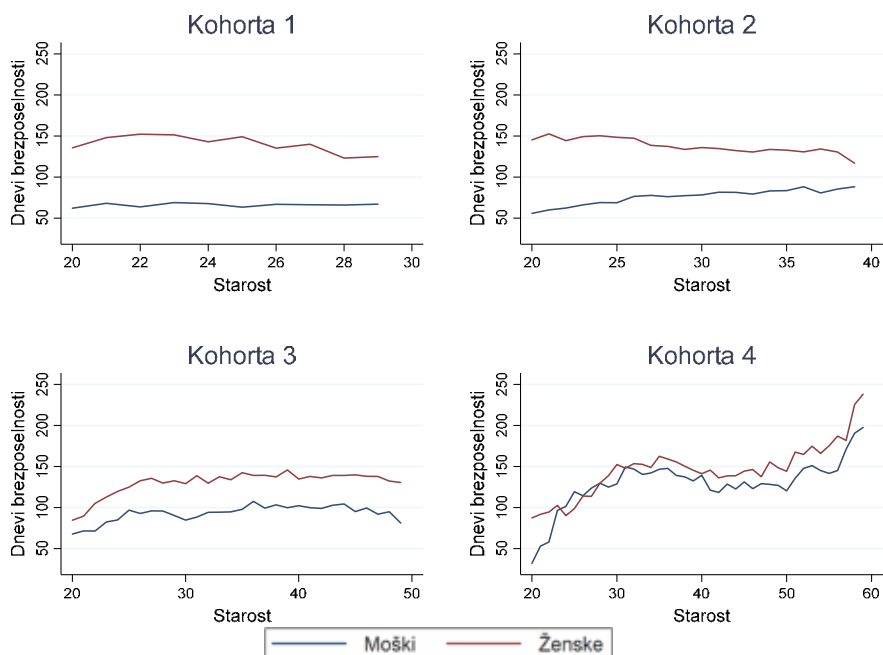
Vir: (Eurostat, 2020v).

Slika 26 prikazuje povprečno **število dni v brezposelnosti** znotraj enega leta po spolu in starosti. Za vse kohorte in (skoraj) vse starosti velja, da je brezposelnost žensk trajala dlje kot brezposelnost enako starih moških, pri čemer je treba upoštevati različno natančno zajemanje moške in ženske brezposelnosti.<sup>27</sup> Največja razlika med moškimi in ženskami v številu dni v brezposelnosti je opazna v prvi in drugi kohorti. Ženske iz prve kohorte so bile v povprečju brezposelne 140 dni, moški iz iste kohorte pa 66 dni, kar pomeni, da je brezposelnost teh žensk trajala 2,1-krat dlje kot brezposelnost moških. V drugi kohorti, torej med tistimi, ki so bili leta 2017 stari od 30 do 39 let, so bile ženske v povprečju brezposelne 138 dni, moški pa 76 dni, razlika med moškimi in ženskami se je začela manjšati po 30. letu starosti. Primerjava žensk različnih generacij pokaže, da so mlajše ženske v istem starostnem obdobju dlje časa preživele v brezposelnosti, kar deloma lahko pripišemo tudi dejstvu, da v vzorcu zajamemo ženske, ki so brez zaposlitve, a prejemajo nadomestilo plače in druge prejemke, povezane s starševstvom. Če so ženske iz prve kohorte v starosti od 20 do 29 let preživele 140 dni v brezposelnosti, so jih v isti starosti ženske iz druge kohorte preživele 144, ženske iz tretje kohorte 117 dni in ženske iz četrte kohorte 106 dni. Tudi razlike med moškimi in ženskami v starosti od 20 do 29 let so bile večje pri mlajših ženskah; če je bilo razmerje med številom dni v brezposelnosti za ženske in moške iz prve kohorte 2,1, je bilo to razmerje za drugo kohorto približno enako, za tretjo kohorto 1,4 in za četrto kohorto 1,1. Tako večji delež brezposelnih mladih žensk kot tudi daljše trajanje brezposelnosti mladih žensk ter večje razlike med moškimi in ženskami mlajših generacij nakazujejo, da mlade ženske najbolj občutijo zaostrene razmere na trgu dela. Eden od razlogov je zagotovo manjša »privlačnost« mladih žensk za delodajalce zaradi starševstva (dejansko ali pričakovano) in posledično pričakovane odsotnosti zaradi starševskega dopusta, zaradi nege obolelega otroka ter na splošno zaradi usklajevanja dela in družinskega življenja.

<sup>27</sup> Brezposelna oseba in tudi obdobje brezposelnosti sta definirana, kot je opisano pri sliki 24.



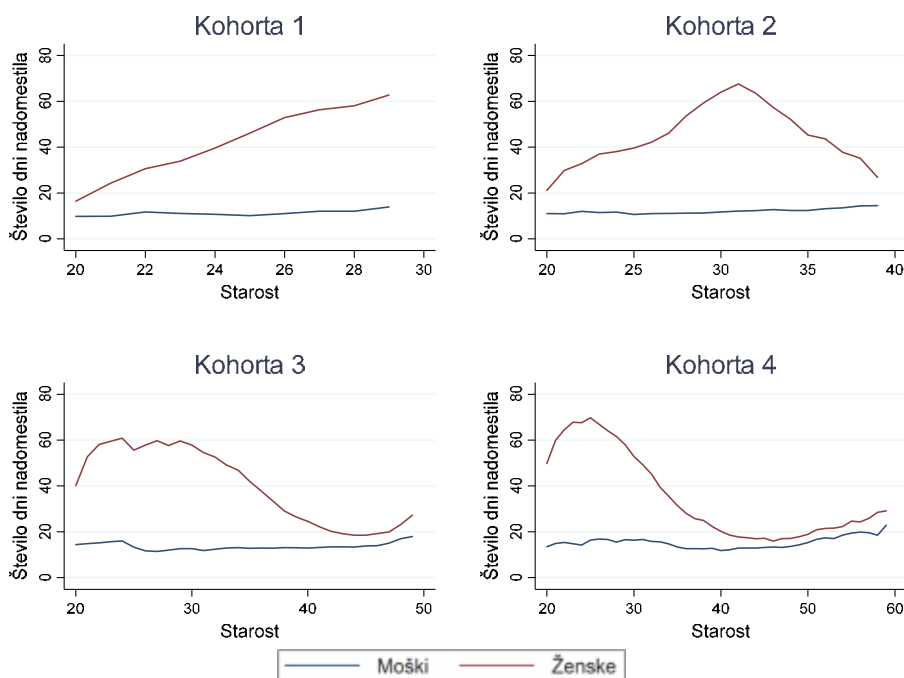
**Slika 26: Povprečno število dni v brezposelnosti znotraj leta za brezposelne po kohortah, starosti in spolu**



Vir: Podatki ZPIZ (2019b), lastni izračun.

Slika 27 prikazuje povprečno število dni prejemanja nadomestila plače znotraj enega leta po spolu in starosti. Ženske so nadomestilo plače prejemale bistveno več dni kot enako stari moški, kar velja za vse štiri analizirane kohorte. Razlika med moškimi in ženskami se je v vseh kohortah začela zmanjševati okrog tridesetega leta starosti, povprečno število dni prejemanja nadomestila plače za ženske pa se je približalo moškim šele po 40. letu starosti. Ženske v prvi kohorti so nadomestilo plače prejemale v povprečju 42 dni na leto, medtem ko so ga moški prejeli v povprečju 11 dni. Podobno velja tudi za druge kohorte: ženske v drugi kohorti so v povprečju nadomestilo plače prejemale 45 dni na leto, moški 12 dni, v tretji kohorti so ženske prejemale nadomestilo plače v povprečju 40 dni, moški 14 dni, v četrti kohorti pa ženske 35 dni in moški 15 dni. Z veliko gotovostjo lahko sklepamo, da gre za vpliv odsotnosti z dela zaradi starševskega dopusta in nege otroka, iz podatkov pa žal ne moremo ločiti časa prejemanja nadomestila glede na vzrok.

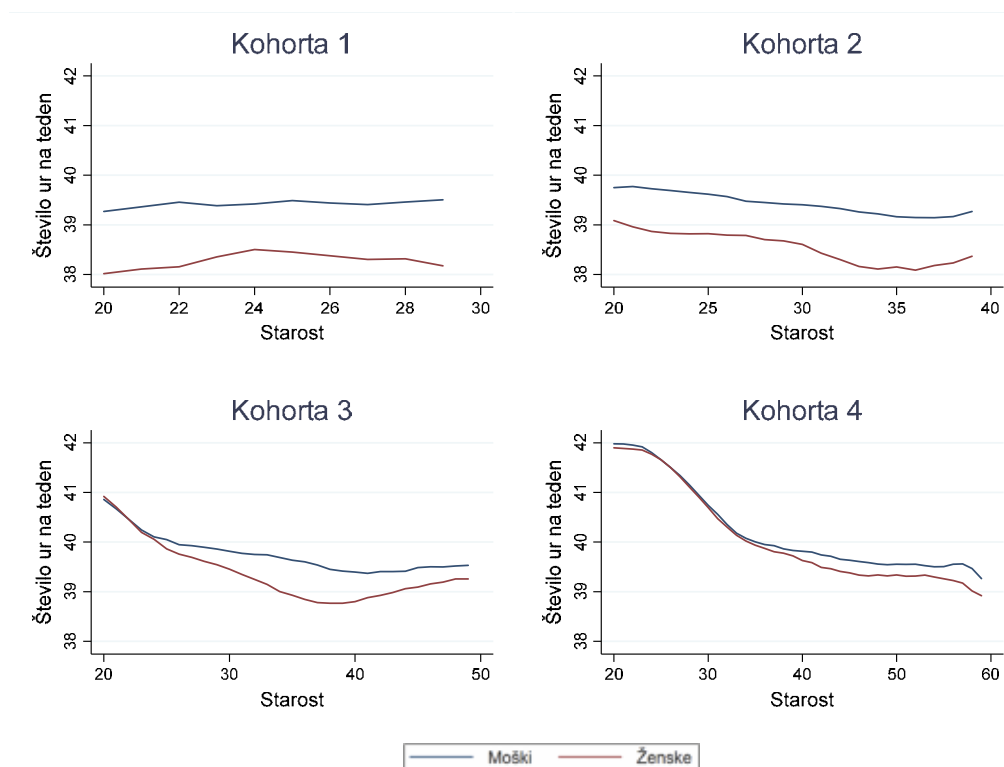
**Slika 27: Število dni prejemanja nadomestila plače znotraj leta po kohortah, starosti in spolu**



Vir: Podatki ZPIZ (2019b), lastni izračun.

Ženske tudi pogosteje delajo s krajšim delovnim časom kot moški kolegi, najverjetneje zaradi usklajevanja dela in družinskega življenja, kar je razvidno s slike 28. Povprečno število opravljenih ur na teden je nižje za ženske kot za moške v vseh kohortah in starostnih razredih. Večja razlika med povprečnim številom opravljenih ur na teden med moškimi in ženskami je opazna v prvi in drugi kohorti, saj so ženske v prvi kohorti opravile 2,9 % manj ur na teden kot moški iz iste kohorte, ženske v drugi kohorti pa 2,2 % ur manj. To deloma lahko pojasnimo z vse večjim številom žensk, ki delajo s krajšim delovnim časom zaradi starševstva, saj narašča število oseb, ki so upravičene do plačila prispevkov zaradi dela s krajšim delovnim časom (leta 2010 jih je bilo 8.979, leta 2018 pa 14.285). V tretji in četrti kohorti se je večja razlika med moškimi in ženskami pojavila pozneje, v tretji kohorti med 30. in 40. letom starosti in v četrti kohorti po 40. letu starosti. Del tega bi lahko pripisali krajšanju delovnega časa marsikaterega podjetja v času finančne krize, zanimivo pa je, da je bilo krajšanja delovnega časa več pri ženskah kot pri moških.

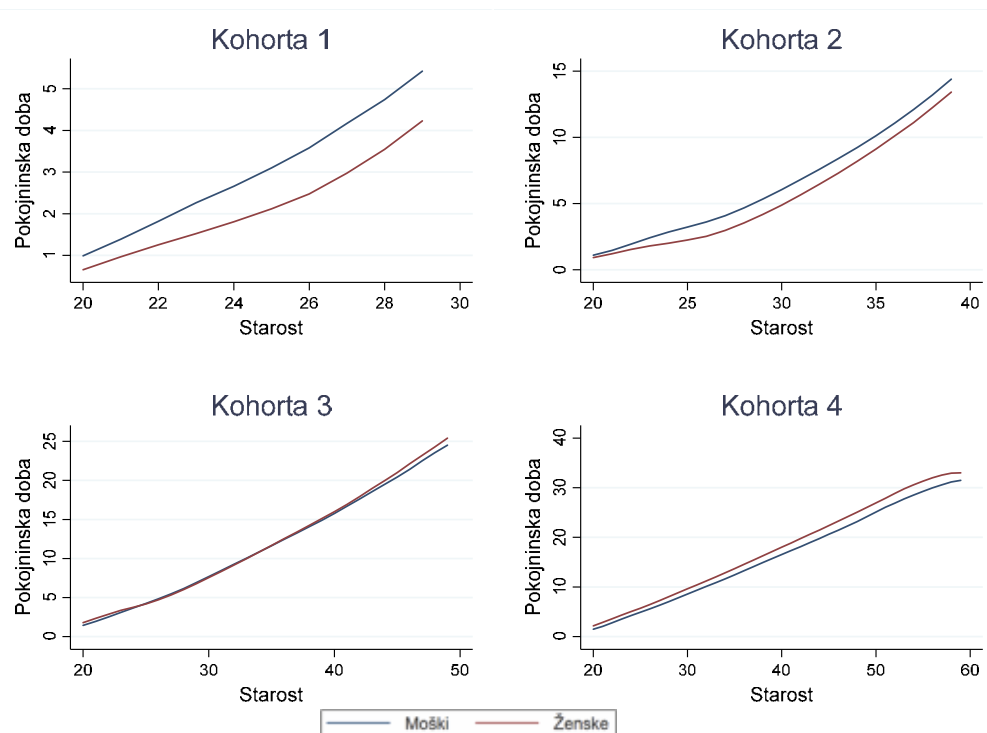
**Slika 28: Povprečno število opravljenih ur na teden po kohortah, starosti in spolu**



Vir: Podatki ZPIZ (2019b), lastni izračun.

Razlike med moškimi in ženskami pri vstopu na trg dela, prekinitvah zavarovanja, obdobjih brezposelnosti in krajšem delovnem času vplivajo na razlike v **zbrani pokojninski dobi**, kar povzema slika 29. V prvi in drugi kohorti imajo ženske ob isti starosti zbrane manj pokojninske dobe kot moški, medtem ko je stanje v tretji in četrti kohorti drugačno, saj imajo ženske več pokojninske dobe kot moški. Eden od razlogov je zagotovo ta, da so ženske iz tretje in četrte kohorte prej vstopile na trg dela, kar je razvidno tudi s slike 23.

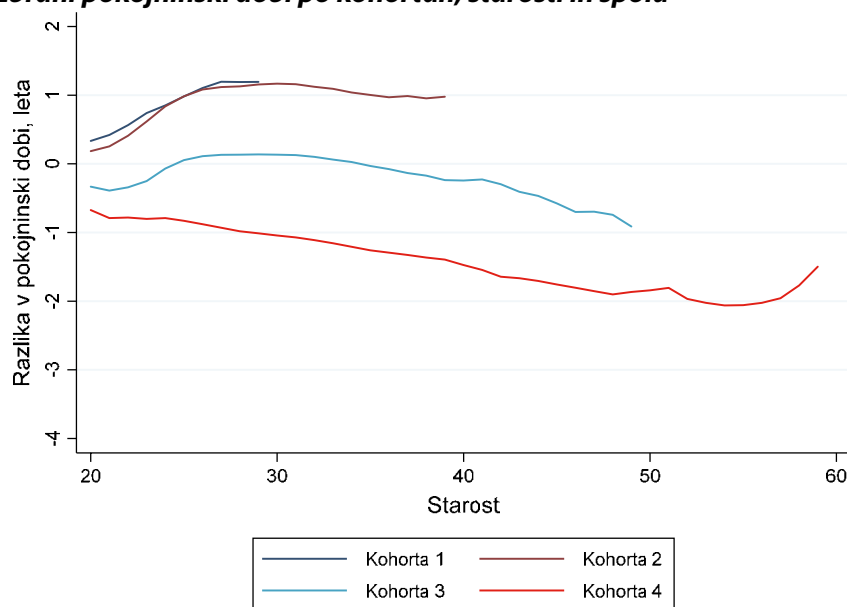
**Slika 29: Zbrana pokojninska doba po kohortah, starosti in spolu**



Vir: Podatki ZPIZ (2019b), lastni izračun.

Še boljše razliko v zbrani pokojninski dobi pojasnjuje slika 30, kjer je prikazana **razlika v povprečni pokojninski dobi med moškimi in ženskami** v isti starosti, spolu in po posameznih kohortah.<sup>28</sup> Vidimo, da je največja razlika v zbrani pokojninski dobi med moškimi in ženskami v prvi kohorti, saj imajo moški pri devetindvajsetih letih v povprečju več kot eno leto (1,2 leta) daljšo pokojninsko dobo kot enako stare ženske. Podobno je stanje v drugi kohorti, kjer so imeli moški pri 39-ih letih v povprečju zbrano eno leto (0,98 leta) daljšo pokojninsko dobo. Drugače je v tretji in četrti kohorti, kjer imajo ženske zbrano daljšo pokojninsko dobo kot enako stari moški. Pri devetinštiridesetih letih imajo ženske iz tretje kohorte v povprečju zbrane 0,9 leta več pokojninske dobe kot moški, ženske iz četrte kohorte pa pri 59-ih letih v povprečju 1,8 leta več kot moški iz iste kohorte. Ženske iz teh kohort so prej vstopale na trg dela kot moški, kar deloma lahko pripišemo tudi temu, da je študiralo več moških kot žensk.

**Slika 30: Razlika v zbrani pokojninski dobi po kohortah, starosti in spolu**



Vir: Podatki ZPIZ (2019b), lastni izračun.

<sup>28</sup> Gre za pokojninsko dobo, ki je zbrana v Slovenji.

Rezultati torej nakazujejo slabšanje položaja mlajših žensk na trgu dela, vendar nam podatki ne dajo dovolj informacij za trdne sklepe. Največja težava je odsotnost podatkov o izobrazbi, sektorju zaposlitve in poklicu ter podatkov, ki bi omogočili ugotovitev vzroka prejemanja nadomestila. Šele na podlagi tako kompleksnih podatkov bi lahko z večjo gotovostjo pojasnili razlike med moškimi in ženskami ter razloge zanje.

### 3.3 Analiza vpliva prejemanja nadomestila plače na višino prihodnje urne postavke

Za analizo vpliva prejemanja nadomestil na višino urne postavke smo se osredotočili na podatke ZPIZ o zavarovancih in zavarovankah, starih od 20 do 40 let, ki so bili zaposleni vse leto za polni delovni čas. Pri vsakem posamezniku in posameznici je bilo upoštevano najdaljše zaporedje let brez prekinitev v zaposlitvi za polni delovni čas (torej brez obdobj brezposelnosti in brez obdobj z zaposlitvijo za skrajšan delovni čas). Na podlagi števila ur, za katere je posameznik oz. posameznica prejel nadomestilo, smo izračunali število dni prejemanja nadomestila ter ustvarili binarno spremenljivko, ki v vsakem opazovanem letu označuje osebe, ki so prejemale nadomestilo za več kot 90 dni. Kot prikazuje preglednica 2, je bilo v tako oblikovani vzorec vključenih 41.388 moških in 41.180 žensk. Od tega je 55,2 % žensk vsaj v enem od opazovanih let prejemale nadomestilo za več kot 90 dni, medtem ko je bilo takšnih moških 12,3 %.

**Preglednica 2: Število opazovanj in odstotek oseb z več kot 90 dni prejemanja nadomestila**

Spol	Št. oseb	Odstotek oseb z več kot 90 dni nadomestila
Moški	41.388	12,3
Ženske	41.180	55,2

Vir: Podatki ZPIZ (2019b), lastni izračun.

Pri izračunu vpliva prejemanja nadomestila na višino urne postavke smo sledili metodologiji analize dogodkov (angl. *event study*), predstavljeni v članku Kleven idr. (2019), ki je izdelana na možnih spremembah v urnih postavkah oseb z več kot 90 dni prejemanja nadomestila v primerjavi z osebami istega spola, ki nadomestila niso prejemale ali so ga prejemale krajši čas. Za vsako osebo v podatkih, ki je vsaj v enem letu prejemale nadomestilo več kot 90 dni, smo s  $t = 0$  označili leto, ko je prvič prejela nadomestilo za več kot 90 dni. Drugim osebam pa je bilo s  $t = 0$  označeno naključno izbrano leto v opazovanem obdobju. Vsa preostala opazovana leta so bila označena relativno glede na obdobje  $t = 0$ . Spremenljivka  $t$  tako meri tako imenovani dogodkovni čas (angl. *event time*). Evolucija urne postavke je nato proučevana kot funkcija dogodkovnega časa:

$$w_{ist}^n = \sum_{j \neq -1} \alpha_j I[j = t] + \sum_k \beta_k^n I[k = age_{is}] + \sum_y \gamma_y^n I[y = s] + v_{ist}^n,$$

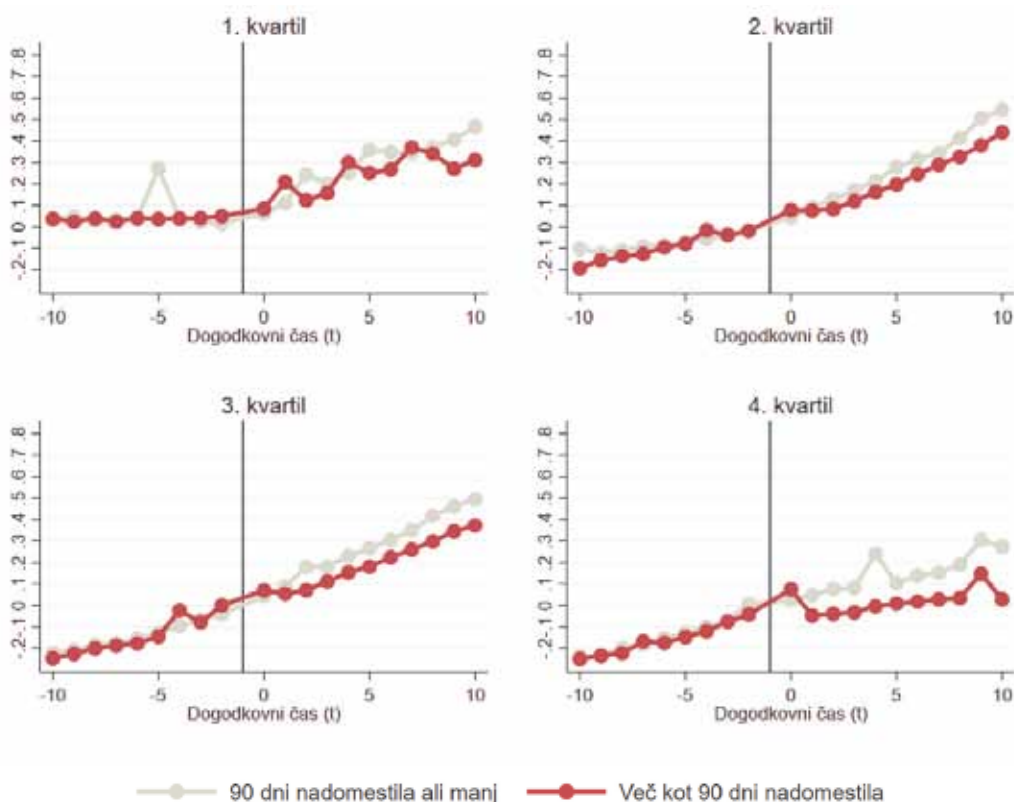
kjer je  $w_{ist}^n$  urna postavka za posameznika  $i$ , ki pripada skupini  $n$  (npr. skupini žensk, ki je v opazovanem obdobju nadomestilo prejemale vsaj 90 dni), v letu  $s$  in dogodkovnem času  $t$ . V regresijo pa so kot pojasnjevalne spremenljivke vključene indikatorske spremenljivke za dogodkovni čas (prvi člen na desni strani), indikatorske spremenljivke za starost (drugi člen) in indikatorske spremenljivke za leto (tretji člen). Indikatorska spremenljivka za dogodkovni čas  $t = -1$  je izpuščena, kar pomeni, da koeficienti dogodkovnega časa merijo vpliv prejemanja nadomestila relativno glede na eno leto pred (možnim) dogodkom v letu  $t = 0$ . Z vključitvijo indikatorskih spremenljivk za starost kontroliramo za trende, povezane z življenjskim ciklom, z vključitvijo indikatorskih spremenljivk za leta pa kontroliramo za časovne trende, kot so poslovni cikli. Ocenjene učinke smo preračunali v odstotke po formuli:

$$P_t^g = \frac{\hat{\alpha}_t^n}{E[\hat{w}_{ist}^n | t]},$$

kjer je  $\tilde{w}_{ist}^n$  napovedana urna postavka ob izpuščenem vplivu indikatorskih spremenljivk za dogodkovni čas.  $\tilde{w}_{ist}^n$  torej zajema vpliv prejemanja nadomestila več kot 90 dni kot odstotek urne postavke tistih, ki so nadomestilo prejeli 90 dni ali manj, za dogodkovno leto  $t$ . Da bi preprečili prevelik vpliv zgornjega ali spodnjega dela distribucije na izračunane odstotne učinke, so izračunani ločeno po kvartilih urne postavke.

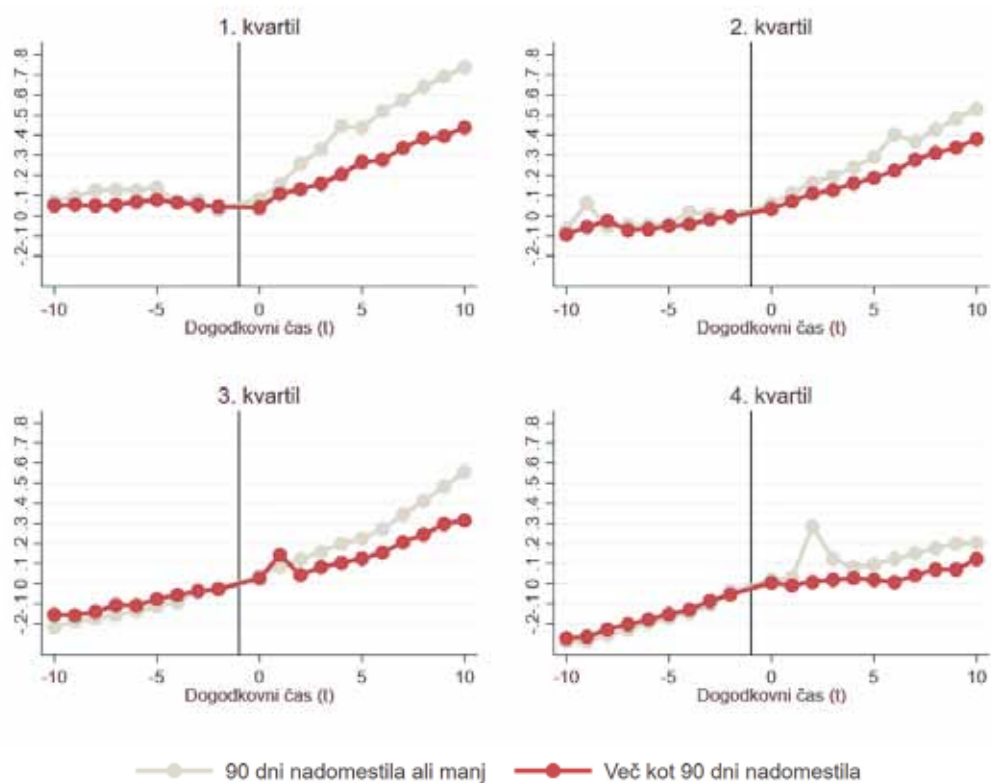
Slika 31 in slika 32 prikazujeta rezultate za moške in ženske. Rdeča črta prikazuje gibanje urne postavke (merjene z odstotno spremembo glede na čas  $t = -1$ ) za tiste, ki so prejeli nadomestilo več kot 90 dni, siva črta pa prikazuje gibanje urne postavke drugih oseb. Čas 0 označuje leto, v katerem so osebe, prikazane z rdečo črto, prejemale nadomestilo več kot 90 dni. Navpična črta označuje eno leto pred tem dogodkom, torej leto, glede na katero merimo odstotno spremembo urne postavke. Opazimo lahko, da se gibanje urnih postavk ene in druge skupine oseb do enega leta pred dogodkom ni bistveno razlikovalo, saj črti v skoraj vseh opazovanih letih in kvartilih sovpadata tako pri moških kot pri ženskah. Po letu, v katerem so nekatere osebe prejemale nadomestilo več kot 90 dni, pa se urne postavke med tistimi, ki so prejeli nadomestilo več kot 90 dni, začnejo razlikovati od urnih postavk drugih posameznikov – urna postavka zanje v večini primerov raste počasneje (rdeča črta teče pod sivo). Opozoriti je treba, da zaradi pomanjkljivih podatkov (o vzrokih prejemanja nadomestila, izobrazbi posameznika oz. posameznice itd.) rezultatov ne smemo razlagati kot vzročno-posledično povezavo med prejemanjem nadomestila in višino urne postavke. Ugotovimo lahko le, da rezultati namigujejo na negativno povezavo med daljšimi odsotnostmi in višino urne postavke, saj je v vseh primerih, z izjemo žensk v prvem kvartilu, odstotna sprememba urne postavke glede na dogodkovni čas  $t = -1$  za tiste, ki so prejeli nadomestilo za več kot 90 dni, manjša kot za tiste, ki ga niso. Največja razlika v urni postavki med tistimi, ki so prejeli nadomestilo več kot 90 dni, in drugimi je pri moških v prvem kvartilu, vendar pa je treba znova poudariti, da je število moških, ki so prejeli nadomestilo več kot 90 dni v nekem opazovanem letu, bistveno manjše od števila žensk.

**Slika 31: Vpliv prejemanja nadomestila na urno postavko, ženske**



Vir: Podatki ZPIZ (2019b), lastni izračun.

**Slika 32: Vpliv prejemanja nadomestila na urno postavko, moški**



Vir: Podatki ZPIZ (2019b), lastni izračun.

Na podlagi te analize in dejstva, da ženske prejamejo več nadomestil kot moški (slika 27), bi lahko sklepali, da obstaja možnost, da v povprečju večje število dni prejemanja nadomestila pri ženskah negativno vpliva na višino urne postavke žensk.

## 4 SKLEP IN PRIHODNJI IZZIVI POKOJNINSKE VRZELI

Pokojninska vrzel nam pove, koliko odstotkov v povprečju so pokojnine žensk nižje od pokojnin moških. Na višino pokojnin vplivajo tako odločitve žensk kot tudi njihove možnosti glede usklajevanja poklicnega in zasebnega oz. družinskega življenja v njihovem celotnem življenjskem obdobju, zato lahko rečemo, da je pokojninska vrzel rezultat nakopičenih vseživljenjskih odločitev, pa tudi neskladij in neenakosti žensk (na primer, nižje plače žensk v primerjavi z moškimi, večja izpostavljenost žensk brezposelnosti, večja poraba časa za opravljanje neplačanega dela pri ženskah).

Pokojninska vrzel upokojencev in upokojenk, starih 65 let in več, je prisotna v vseh državah EU in se je na ravni EU-28 v zadnjih letih znižala s 33,6 % v letu 2013 na 30,1 % leta 2018. V Sloveniji je pokojninska vrzel manjša in je po podatkih Eurostata leta 2018 dosegala 17,8 %. Pokojninsko vrzel upokojencev in upokojenk lahko izračunamo na podlagi različnih virov podatkov, ki nam dajo različne ocene o velikosti pokojninske vrzeli. Podatki Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, ki omogočajo računanje pokojninske vrzeli le na podlagi pokojnin (brez drugih prejemkov, ki jih posamezniki in posameznice prejemajo od Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije), kažejo, da je pokojninska vrzel pri starostnih pokojninah v Sloveniji še nekoliko manjša in je v letu 2017 znašala 13,7 %. Pokojninska vrzel pri starostnih pokojninah v Sloveniji se zmanjšuje in je leta 2019 znašala 11,8 %. Zmanjševanje pokojninske vrzeli je posledica dotoka novih upokojencev in upokojenk, za katere velja, da imajo nove ženske upokojenke v povprečju celo višje pokojnine od moških. Po ZPIZ-2, ki je veljal do vključno konca leta 2019, so bili odmerni odstotki za ženske višji kot za moške, kar je kljub v povprečju nižjim pokojninskim osnovam žensk zaradi nižjih plač v delovni dobi vodilo k višjim pokojninam žensk. Na višino pokojnin vpliva tudi upoštevanje najnižje in najvišje pokojninske osnove, kar je pomemben prerazdelitveni element slovenskega pokojninskega sistema. Pokojnina se namreč izračuna kot zmnožek pokojninske osnove, ki je odvisna od višine plač v času zavarovanja, in odmernega odstotka, ki je odvisen od dolžine pokojninske dobe. Če je izračunana pokojninska osnova nižja od minimalne pokojninske osnove, se pokojnina odmeri od minimalne pokojninske osnove. Med osebami, ki se upokojijo, je večji delež žensk, ki imajo pokojnino odmerjeno od minimalne pokojninske osnove, v primerjavi z moškimi (37,6 % vseh novoupokojenih žensk in 27,6 % vseh novoupokojenih moških v letu 2019), kar pomeni, da več žensk kot moških prejema višjo pokojnino, kot bi jo brez tega elementa pokojninskega sistema. Trenutna pokojninska vrzel je torej posledica razlik v pokojninah med starejšimi upokojenci in upokojenkami, ki so se upokojili v preteklosti, in je v višjih starostnih skupinah večja. Eden od razlogov je zagotovo pokojninska zakonodaja v preteklosti, saj so se starejše upokojenke po takrat veljavni zakonodaji lahko upokojevale z nižjo pokojninsko dobo kot moški, kar je imelo za posledice nižje pokojnine v primerjavi z moškimi. Podatki EUROMOD, ki omogočajo oceno pokojninske vrzeli z upoštevanjem vseh pokojnin (starostnih, invalidskih in vdovskih), kažejo, da so imele leta 2017 ženske v starosti od 60 do 64 let 0,7 % višje pokojnine kot enako stari moški, pokojnine žensk v starosti od 65 do 69 let pa so bile 1,2 % nižje v primerjavi s pokojninami moških. V starosti nad 70 let so bile pokojninske vrzeli precej večje: 19,2 % v starostni skupini od 70 do 74 let, 22,5 % v starostni skupini od 75 do 79 let in 26,5 % v starostni skupini 80 let in več. Večja pokojninska vrzel v višjih starostnih skupinah je povezana tudi z večjim deležem prejemnic vdovskih pokojnin, ki je praviloma nižja od starostne pokojnine.

Pokojninska vrzel nastaja vse življenje, zato je položaj žensk na trgu dela zelo pomemben. Značilne razlike med spoloma, ki se pojavljajo pri vključevanju na trg dela (stopnja zaposlenosti, sektorska in poklicna segregacija), porazdelitvi delovnega časa (predvsem krajšega delovnega časa) in pri plačilu za delo ter imajo močan vpliv na življenjski standard v poznejšem obdobju, so v Sloveniji med moškimi in ženskami relativno majhne in večinoma manjše od povprečja EU-28. Plačna vrzel je v primerjavi z evropskim povprečjem majhna,



stopnja brezposelnosti pada in stopnja zaposlenosti raste. V Sloveniji je velik delež žensk zaposlenih za polni delovni čas, a kljub temu skrbstvene obveznosti in gospodinjstva opravila ostajajo večinoma v domeni žensk. Razlika v urah neplačanega dela med moškimi in ženskami, ki v Sloveniji presega 15 ur na teden, je še vedno med največjimi med državami članicami EU.

Podrobnejši pregled odkrije, da različne vrste neenakosti moških in žensk na trgu dela obstajajo, kljub temu da so glavni kazalniki za Slovenijo v primerjavi z drugimi državami članicami EU ugodni. Kljub temu da v javnem sektorju prevladujejo zaposlitve žensk, se pri zasedanju najvišjih položajev stanje obrne in najvišje položaje zaseda več moških kot žensk. V zasebnem sektorju, kjer prevladujejo zaposlitve moških, je razvidno, da razlika v številu zaposlitev med moškimi in ženskami še narašča z višanjem položaja v prid moškim. Porazdelitev zaposlitev v javnem in zasebnem sektorju tako nakazuje, da v Sloveniji še vedno obstajata tako sektorska kot poklicna segregacija. Plačna vrzel med spoloma je v Sloveniji sicer precej manjša, kot je na ravni EU-28, vendar pa hitro narašča (kljub povečevanju deleža žensk s terciarno izobrazbo), medtem ko na ravni EU-28 počasi pada. Razloge za naraščanje plačne vrzeli bi bilo treba natančno raziskati v posebni študiji, s katero bi ugotavljali, kako se je spreminjala plačna vrzel pri posameznih poklicih, na posameznih področjih, po posameznih starostnih skupinah in tudi glede na druge demografske spremenljivke.

Analiza položaja žensk na trgu dela na podlagi vzorca psevdonimiziranih individualiziranih podatkov o upokojenkih in upokojenkah ter zavarovancih in zavarovankah je nakazala, da obstaja možnost tudi za druge vrste neenakosti moških in žensk na trgu dela. Žal trenutno dostopni podatki (manjkajo podatki o izobrazbi, poklicu, sektorju zaposlitve, razlogu za prejemanje nadomestila itd.) ne omogočajo, da bi lahko z gotovostjo trdili, da so razlike med moškimi in ženskami (glede višine plač, položaja na trgu dela in višine pokojnin) posledica samo neenakosti spolov in ne tudi drugih pomembnih dejavnikov, zato morebitne vrste neenakosti lahko le nakažemo.

Podatki nakazujejo, da bi lahko bile predvsem mlajše generacije žensk v bolj neenakem položaju glede na enako stare moške. Ženske, ki so bile leta 2017 stare od 20 do 29 let, in ženske, ki so bile istega leta stare od 30 do 39 let, so imele v povprečju daljša obdobja prekinitve zavarovanja kot enako stari moški. Prav tako so te ženske pozneje vstopale na trg dela v primerjavi z moškimi, večji delež teh žensk je bil brezposeln, obdobja brezposelnosti pa so trajala dlje. Ženske, ki so bile leta 2017 stare 40 let ali več, niso bile v toliko slabšem položaju v primerjavi z moškimi kot mlajše ženske. Ta neenakost se kaže tudi v zbrani pokojninski dobi, ki je za ženske, mlajše od 40 let, v povprečju kar za eno leto krajša od zbrane pokojninske dobe enako starih moških. Pri razlagi rezultatov moramo biti previdni, saj bi del te razlike verjetno lahko pojasnil višji odstotek žensk, vključenih v terciarno izobraževanje, kar zamika vstop na trg dela.

Podatki so pokazali tudi, da ženske precej pogosteje prejemajo nadomestilo plače kot enako stari moški, še posebej v starosti do 40 let, kar je najverjetneje povezano z odsotnostjo zaradi starševskega dopusta in nege bolnih otrok. Analiza vpliva števila dni prejemanja nadomestila plače na višino prihodnje urne postavke je pokazala, da obstaja možnost za negativno povezavo med daljšimi odsotnostmi s prejemanjem nadomestila plače in višino urne postavke. Del plačne vrzeli bi torej lahko pojasnili s pogostejšim prejemanjem nadomestil plače pri ženskah. Še enkrat je treba opozoriti, da zaradi pomanjkljivih podatkov (o vzrokih prejemanja nadomestila, o izobrazbi posameznika itd.) rezultatov ne smemo razlagati kot vzročno-posledično povezavo med prejemanjem nadomestila in višino urne postavke.

Glede na dejstvo, da trenutne generacije upokojenk vstopajo v pokojninski sistem z višjimi pokojninami kot moški upokojenki, lahko pričakujemo, da se bo pokojninska vrzel v Sloveniji še naprej zmanjševala. Pokojninska vrzel se bo zmanjševala tudi zaradi spremenjene sestave upokojenec in upokojenk, saj se bo zmanjševal delež upokojenk, ki so se upokojevale s krajšo pokojninsko dobo od moških, povečeval pa se bo delež upokojenk, ki se upokojujejo pod enakimi pogoji kot moški. Upokojenke se bodo vsaj še nekaj naslednjih let upokojevale z višjimi pokojninami kot moški upokojenki, saj trenutno višji odmerni odstotki za ženske nadomestijo nižje plače žensk v času delovne dobe. Z zadnjo spremembo ZPIZ-2, ki leta 2025 izenačuje odmerne odstotke za moške in ženske, se bo stanje nekoliko spremenilo, a brez uporabe primernih orodij (na primer mikrosimulacijski model) ne moremo napovedati, kakšen bo skupni učinek vseh sprememb. Od leta 2020 naprej so namreč večinoma ženske (ob določenih pogojih pa lahko tudi moški) upravičene za povečanje odmernega odstotka za 1,36 % zaradi skrbi za vsakega otroka, vendar največ do višine 4,08 %. To pomeni, da lahko pričakujemo, da se bodo ženske še vedno upokojevale z višjimi odmernimi odstotki kot moški, a bodo razlike

v odmernih odstotkih med moškimi in ženskami nekaj manjše kot zdaj. Vpliv sprememb pokojninske zakonodaje na pokojninsko vrzel bo rezultat skupnega učinka obeh ukrepov: izenačevanja odmernih odstotkov med moškimi in ženskami ter dodatnih odmernih odstotkov za skrb za otroka, ki jih bodo večinoma uveljavljale ženske. Ko bodo v pokojninski sistem vstopile generacije žensk, ki so bile leta 2017 mlajše od 40 let, bo predvidoma na njihove nižje pokojnine vplivala tudi krajša pokojninska doba v primerjavi z moškimi, kar bo negativno vplivalo na pokojninsko vrzel.

Na zmanjševanje pokojninske vrzeli med moškimi in ženskami so pozitivno vplivale pretekle spremembe pokojninske zakonodaje, ki so izenačile pogoje za upokojevanje za moške in ženske ter tako odpravile zgojene upokojevanje žensk in zato posledično nižje pokojnine žensk v primerjavi s pokojninami moških. Prav tako na manjšo pokojninsko vrzel v primerjavi z večino evropskih držav vpliva velika vključenost žensk, še posebej žensk z otroki, na trg dela, kar zagotavljajo tudi sistemi, ki podpirajo usklajevanje družinskega in poklicnega življenja (med drugim gre za dobro oblikovan sistem materinskega, očetovskega in starševskega dopusta z visokim nadomestilom, pravico do dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva, dostopnost javnega otroškega varstva, možnosti jutranjega in popoldanskega varstva otrok v nižjih razredih osnovne šole, organiziran šolski prevoz, pa tudi tople obroke v vrtcih in šolah, možnost upravičenega izostanka z dela in nadomestila za nego otroka). Za odpravljanje pokojninske vrzeli oz. njeno čim bolj učinkovito zmanjševanje oz. preprečevanje so ključni spremljanje položaja žensk na trgu dela, spremljanje plačne in pokojninske vrzeli ter zagotavljanje enakopravnega položaja žensk v celotnem življenjskem obdobju. Pomembnejša priporočila so:

1. **Ohranjanje sistemov**, ki omogočajo **usklajevanje dela in družinskega življenja** ter visoko vključenost žensk na trg dela, in njihovo **prilagajanje** spremenjenim razmeram.
2. Potrebni so **ukrepi za zagotavljanje enakega položaja moških in žensk na trgu dela**, še posebej ob gospodarskih krizah, saj podatki kažejo, da so ženske ob krizah bolj izpostavljene brezposelnosti kot moški.
3. Potrebni so ukrepi za **spodbujanje zaposlovanja mladih žensk**, saj podatki kažejo, da se je položaj mladih žensk na trgu dela poslabšal.
4. Izgrajevati in urejati naj se začne **zbirka podatkov** na podlagi podatkov o plačnih zgodovinah, ki jih vodi ZPIZ, in podatkov o izobrazbi, zaposlitvi (poklic, sektor zaposlitve) ter drugih demografskih podatkov (rojstva, partnerstva, gospodinjstva), ki se zbirajo v različnih statističnih virih, zbira pa jih tudi Statistični urad Republike Slovenije. Poleg ustrezne podatkovne zbirke je treba hkrati vzpostaviti redno raziskovalno delo na tem področju; tako znanstvenoraziskovalno delo kot redne uporabne raziskave za **pripravo ustreznih strokovnih podlag**, ki se bodo uporabljale za popravke in dopolnitve zakonodaje ter tekoče **spremljanje in analiziranje delovanja sistema in posledic sprejetih ukrepov**.
5. Vzpostaviti je treba redno **analiziranje naraščajoče plačne vrzeli v Slovenji** in iskanje vzrokov za njeno povečevanje, kar bo omogočilo pripravo ustreznih ukrepov za njeno preprečevanje.
6. Ob prihajajočem izenačevanju odmernih odstotkov za moške in ženske ob upokojitvi in uvedbi dodatnih odmernih odstotkov za skrb za otroka ter ob drugih napovedanih spremembah pokojninske zakonodaje bo potrebno redno in **natančno spremljanje** učinkov sprememb na **pokojninsko vrzel** tako kratko- kot dolgoročno.

## 5 LITERATURA IN VIRI

- Albæk, K., Larsen, M., & Thomsen, L. S. (2017). Segregation and gender wage gaps in the private and the public sectors: an analysis of Danish linked employer–employee data, 2002–2012. *Empirical Economics*, 53(2), 779–802. <https://doi.org/10.1007/s00181-016-1132-2>.
- Allen, J., & Sanders, K. (2002). Gender Gap in Earnings at the Industry Level. *European Journal of Women's Studies*, 9(2), 163–180. <https://doi.org/10.1177/1350682002009002808>.
- Angelov, N., Johansson, P., & Lindahl, E. (2016). Parenthood and the Gender Gap in Pay. *Journal of Labor Economics*, 34(3), 545–579. <https://doi.org/10.1086/684851>.
- Bach, P., Chernozhukov, V., & Spindler, M. (2018). *Closing the U.S. gender wage gap requires understanding its heterogeneity*.
- Bergene, K. M. (2016). The gender pay gap in Europe: An empirical study of the differences in earnings between genders (NTNU). <https://doi.org/http://hdl.handle.net/11250/2407724>.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2000). *Gender Differences in Pay*. <https://doi.org/10.3386/w7732>.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2001). *Understanding International Differences in the Gender Pay Gap*. <https://doi.org/10.3386/w8200>.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789–865.
- Blinder, A. S. (1973). Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *The Journal of Human Resources*, 8(4), 436–455.
- Boll, C., & Lagemann, A. (2018). *Gender pay gap in EU countries based on SES (2014)*. Luxembourg: Publication office of the European Union.
- Budig, M. J., & England, P. (2001). The wage penalty for motherhood. *American Sociological Review*, 66(2), 204–225.
- Burkevica, I., Humbert, A. L., Oetke, N., & Paats, M. (2015). *Gender gap in pensions in the EU: Research note to the Latvian Presidency*. Vilnius: European Institute for Gender Equality.
- Chłoń-Domińczak, A. (2017). *Gender Gap in Pensions: Looking ahead*. Brussels: Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs.
- Cohen, M. S. (1971). Sex Differences in Compensation. *The Journal of Human Resources*, 6(4), 434. <https://doi.org/10.2307/144884>.
- Correll, S. J., Benard, S., & Paik, I. (2007). Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty? *American Journal of Sociology*, 112(5), 1297–1339. <https://doi.org/10.1086/511799>.
- EIGE. (2020a). Employees by sex, age and occupation. Pridobljeno 3. marca 2020 na naslovu: [https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/ta\\_wrklab\\_lab\\_employ\\_inter\\_occ\\_\\_lfsa\\_eegais/datatable](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/ta_wrklab_lab_employ_inter_occ__lfsa_eegais/datatable).
- EIGE. (2020b). European parliament: President and members. Pridobljeno 3. marca 2020 na naslovu: [https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm\\_pol\\_parl\\_\\_wmid\\_eurparl/datatable](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_pol_parl__wmid_eurparl/datatable).
- EIGE. (2020c). Largest listed companies: CEOs, executives and non-executives. Pridobljeno 3. aprila 2020 na naslovu: [https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm\\_bus\\_bus\\_\\_wmid\\_comp\\_compex/datatable](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus__wmid_comp_compex/datatable).

- Eurofound. (2018). *Striking a balance: Reconciling work and life in the EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission. (2015). *Men, women and pensions*. Luxembourg: Publication Office of the European Union.
- European Commission. (2017). Gender Equality 2017. *Special Eurobarometer 465, wave 87.4*.
- European Commission. (2018a). *2018 European Semester: Country report Slovenia*. Brussels: European Commission.
- European Commission. (2018b). *Barcelona objectives*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission. (2018c). *Challenges in long-term care in Europe*. Brussels: European Commission.
- European Commission. (2018d). *Report on equality between women and men in the EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission. (2018e). *The 2018 Pension Adequacy Report: Current and future income adequacy in old age in the EU. Volume 1*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission. (2019a). *2019 European Semester: Assessment of progress on structural reforms, prevention and correction of macroeconomic imbalances, and results of in-depth reviews under Regulation (EU) No 1176/2011 (Country Report Slovenia 2019)*. Brussels: European Commission.
- European Commission. (2019b). *Report on equality between women and men in the EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission. (2019c). *She figures 2018*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurostat. (2019). *Ageing Europe: Looking at the lives of older people in the EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurostat. (2020a). Aggregate replacement ratio for pensions (excluding other social benefits) by sex. Pridobljeno 3. marca 2020 na naslovu: <https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tespn070&plugin=1>.
- Eurostat. (2020b). At-risk-of-poverty rate by poverty threshold, age and sex - EU-SILC and ECHP surveys. Pridobljeno 3. marca 2020 na naslovu: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>.
- Eurostat. (2020c). At-risk-of-poverty rate by poverty threshold and most frequent activity in the previous year - EU-SILC survey. Pridobljeno 3. marca 2020 na naslovu: [https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/ilc\\_li04](https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/ilc_li04).
- Eurostat. (2020d). Distribution of population aged 65 and over by type of household - EU-SILC survey [ilc\_lvps30]. Pridobljeno 4. marca 2020 na naslovu: [https://ec.europa.eu/eurostat/web/income-and-living-conditions/data/database?p\\_p\\_id=NavTreeportletprod\\_WAR\\_NavTreeportletprod\\_INSTANCE\\_CEM7npyJJgVL&p\\_p\\_lifecycle=0&p\\_p\\_state=normal&p\\_p\\_mode=view&p\\_p\\_col\\_id=column-2&p\\_p\\_col\\_count=1](https://ec.europa.eu/eurostat/web/income-and-living-conditions/data/database?p_p_id=NavTreeportletprod_WAR_NavTreeportletprod_INSTANCE_CEM7npyJJgVL&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-2&p_p_col_count=1).
- Eurostat. (2020e). Duration of working life. Pridobljeno 3. marca 2020 na naslovu: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>.
- Eurostat. (2020f). Employment and activity by sex and age - annual data. Pridobljeno 4. marca 2020 na naslovu: [https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/LFSI\\_EMP\\_A](https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/LFSI_EMP_A).
- Eurostat. (2020g). Employment by sex, age, professional status and occupation (1 000). Pridobljeno 4. marca 2020 na naslovu: [https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=lfsa\\_egais](https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=lfsa_egais).

- Eurostat. (2020h). Employment rate of adults by sex, age groups, educational attainment level, number of children and age of youngest child. Pridobljeno 3. marca 2020 na naslovu: [https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-datasets/-/LFST\\_HHEREDCH](https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-datasets/-/LFST_HHEREDCH).
- Eurostat. (2020i). Employment rate of older workers, age group 55-64. Pridobljeno 3. marca 2020 na naslovu: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=tesem050>.
- Eurostat. (2020j). Employment rates by sex, age and educational attainment level (%). Pridobljeno 4. marca 2020 na naslovu: [https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=lfsq\\_ergaed](https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=lfsq_ergaed).
- Eurostat. (2020k). Formal child care by duration and age group. Pridobljeno 4. marca 2020 na naslovu: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/tps00185>.
- Eurostat. (2020l). Gender employment gap. Pridobljeno 3. marca 2020 na naslovu: [https://ec.europa.eu/eurostat/data/database?node\\_code=sdg\\_05\\_30](https://ec.europa.eu/eurostat/data/database?node_code=sdg_05_30).
- Eurostat. (2020m). Gender pay gap in unadjusted form. Pridobljeno 3. marca 2020 na naslovu: [https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/sdg\\_05\\_20&lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/sdg_05_20&lang=en).
- Eurostat. (2020n). Gender pension gap by age group – EU-SILC survey. Pridobljeno 3. marca 2020 na naslovu: [https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/ilc\\_pnp13](https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/ilc_pnp13).
- Eurostat. (2020o). Graduates by education level, programme orientation, sex and field of education. Pridobljeno 4. marca 2020 na naslovu: [https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=educ\\_uoe\\_grad02](https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=educ_uoe_grad02).
- Eurostat. (2020p). Inactive population not seeking employment by sex, age and main reason. Pridobljeno 4. marca 2020 na naslovu: [https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=lfsa\\_igar](https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=lfsa_igar).
- Eurostat. (2020q). Part-time employment as percentage of the total employment, by sex and age (%). Pridobljeno 3. marca 2020 na naslovu: [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa\\_eppga&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_eppga&lang=en).
- Eurostat. (2020r). Percentage of part-time employment of adults by sex, age groups, number of children and age of youngest child [lfst\_hhptechi]. Pridobljeno 4. marca 2020 na naslovu: [https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/lfst\\_hhptechi](https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/lfst_hhptechi).
- Eurostat. (2020s). Population by educational attainment level, sex and age. Pridobljeno 4. marca 2020 na naslovu: [https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-datasets/-/EDAT\\_LFS\\_9903](https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-datasets/-/EDAT_LFS_9903).
- Eurostat. (2020t). Unemployment rate by sex. Pridobljeno 4. marca 2020 na naslovu: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/tesem120>.
- Eurostat. (2020u). Unemployment rates by sex, age and educational attainment level (%). Pridobljeno 4. marca 2020 na naslovu: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>.
- Eurostat. (2020v). Unemployment rates by sex, age and citizenship (%). Pridobljeno 20. marca 2020 na naslovu: [https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa\\_organ&lang=en](https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_organ&lang=en).
- Evropska komisija. (2013). *Barcelonski cilji: Razvoj storitev varstva predšolskih otrok v Evropi za trajnostno in vključujočo rast*. Bruselj: Evropska komisija.
- Evropska komisija. (2017a). *Evropski steber socialnih pravic*.
- Evropska komisija. (2017b). *Ustreznost in vzdržnost pokojnin*.
- Evropska komisija. (2017c). *Ženske na trgu dela*.
- Evropski parlament. (2013). *Poročilo o vplivu gospodarske krize na enakost spolov in pravice žensk*.
- Huffman, M. L. (2004). Gender Inequality Across Local Wage Hierarchies. *Work and Occupations*, 31(3), 323–344. <https://doi.org/10.1177/0730888404266384>.



- Humer, Ž., & Panič, S. (2015). *Politika enakosti spolov v Sloveniji*. Bruselj: Evropski parlament.
- Humer, Ž., & Roksandić, M. (2013). *Protikrizni ukrepi in enakost spolov*. Ljubljana: Ženski lobi Slovenije.
- Jann, B. (2008). The Blinder–Oaxaca decomposition for linear regression models. *The Stata Journal*, 8(4), 453–479.
- Kavaš, D., Koman, K., Kump, N., Majcen, B., Sambt, J., & Stropnik, N. (2015). *Podaljšano zaposlovanje in odloženo upokojevanje*. Ljubljana: Inštitut za ekonomska raziskovanja.
- Kleven, H., Landais, C., Posch, J., Steinhauer, A., & Zweimüller, J. (2019). *Child Penalties Across Countries: Evidence and Explanations*. <https://doi.org/10.3386/w25524>.
- Kleven, H., Landais, C., & Sogaard, J. E. (2018). *Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark*. <https://doi.org/10.3386/w24219>.
- Kump, N., Kalar, B., & Majcen, B. (2019). *EUROMOD Country report Slovenia (SI) 2016–2019*.
- MDDSZ. (2016). *Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2015–2020*. Ljubljana: MDDSZ.
- MDDSZ. (2019a). Aktivni.Vsi. Pridobljeno 7. avgusta 2019 na naslovu: [http://www.mdsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/enake\\_moznosti/projekti\\_iz\\_sredstev\\_eu/aktivnivsi/](http://www.mdsz.gov.si/si/delovna_podrocja/enake_moznosti/projekti_iz_sredstev_eu/aktivnivsi/).
- MDDSZ. (2019b). Enakost spolov in opolnomočenje žensk v mednarodnem razvojnem sodelovanju. Pridobljeno 12. april 2019 na naslovu: [http://www.mzz.gov.si/si/zunanja\\_politika\\_in\\_mednarodno\\_pravo/mednarodno\\_razvojno\\_sodelovanje\\_in\\_humanitarna\\_pomoc/politike\\_mrs/enakost\\_spolov\\_in\\_opolnomočenje\\_zensk\\_v\\_mednarodnem\\_razvojnem\\_sodelovanju/](http://www.mzz.gov.si/si/zunanja_politika_in_mednarodno_pravo/mednarodno_razvojno_sodelovanje_in_humanitarna_pomoc/politike_mrs/enakost_spolov_in_opolnomočenje_zensk_v_mednarodnem_razvojnem_sodelovanju/).
- MDDSZ. (2019c). Starševsko varstvo in družinski prejemki. Pridobljeno 8. avgusta 2019 na naslovu: [http://www.mdsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/druzina/starsevsko\\_varstvo\\_in\\_druzinski\\_prejemki/](http://www.mdsz.gov.si/si/delovna_podrocja/druzina/starsevsko_varstvo_in_druzinski_prejemki/).
- Möller-Slawinsk, H., & Calmbach, M. (2016). *Stališča žensk in moških do enakosti spolov v Sloveniji*. Ljubljana: MDDSZ.
- Oaxaca, R. (1973). Male-Female Eage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, 14(3), 693–709.
- OECD. (2017a). *Preventing Ageing Unequally*. Paris: OECD Publishing.
- OECD. (2017b). *Report on the Implementation of the OECD Gender Recommendations-Some Progress on Gender Equality but Much Left to Do*. Paris: OECD.
- OECD. (2020). Net pension replacement rates (indicator). Pridobljeno 10. marca 2020 na naslovu: doi: 10.1787/4b03f028-en).
- Pedulla, D. S., & Thébaud, S. (2015). Can We Finish the Revolution? Gender, Work-Family Ideals, and Institutional Constraint. *American Sociological Review*, 80(1), 116–139. <https://doi.org/10.1177/0003122414564008>.
- Poje, A., & Roksandić, M. (2013). *Enako plačilo za enako delo in plačna vrzel med spoloma*. Ljubljana: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije.
- Poje, A., Kanju Mrčela, A. & Tomaskovic-Devey, D. (2019). Enako plačilo za enako delo ali delo enake vrednosti v praksi: primer poklicev medicinska sestra/medicinski tehnik, policist/policistka in visokošolski učitelj/visokošolska učiteljica. *Teorija in praksa*, 56 (1). 134–161.
- Roter, M., Lindič, M., & Vodopivec, M. (2017). Wage differential between public and private sector in Slovenia. *V: Surveys and Analyses/Prikazi in Analize* (Let. 1). Ljubljana: Banka Slovenije.
- Ruhm, C. J. (1998). The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons from Europe. *The Quarterly Journal of Economics*, 113(1), 285–317. <https://doi.org/10.1162/003355398555586>.

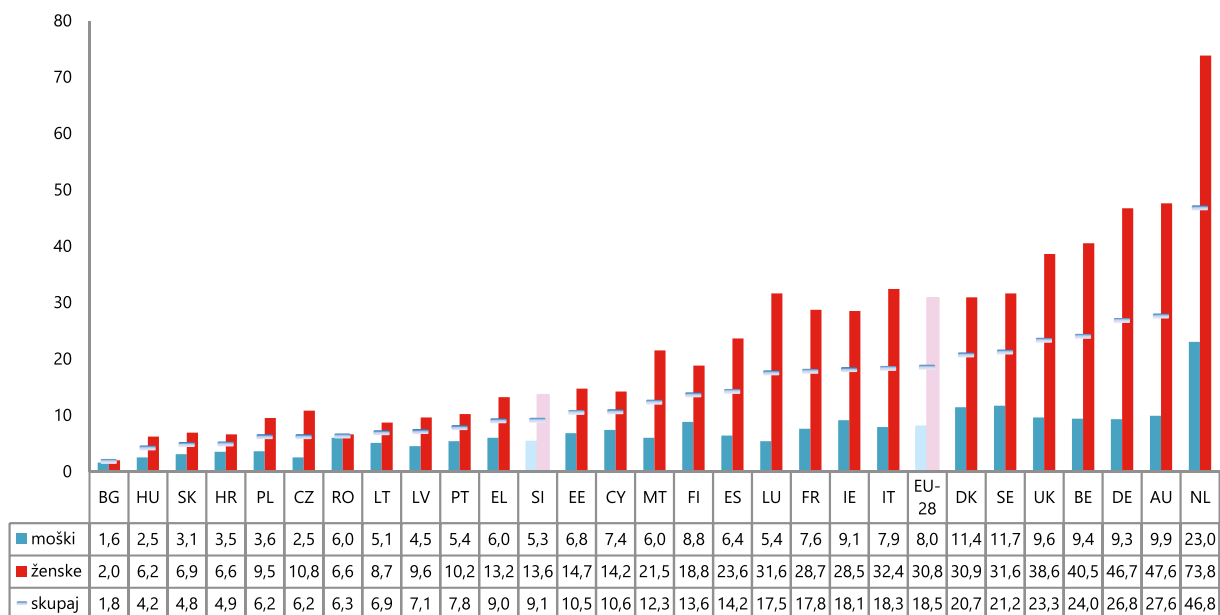
- Samek Lodovici, M., Drufuca, S., Patrizio, M., & Pesce, F. (2016). *The gender pension gap: Differences between mothers and women without children*. Brussels: European Parliament.
- Sigle-Rushton, W., & Waldfogel, J. (2007). Motherhood and women's earnings in Anglo-American, Continental European, and Nordic Countries. *Feminist Economics*, 13(2), 55–91.  
<https://doi.org/10.1080/13545700601184849>.
- SURS. (2018a). *Metodološko pojasnilo: Kazalniki dohodka, revščine in socialne izključenosti*. Ljubljana: SURS.
- SURS. (2018b). Življenje moških in žensk v Evropi. Pridobljeno 4. marca 2020 na naslovu: [https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen\\_2017/si\\_sl/](https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen_2017/si_sl/).
- SURS. (2019a). 5.1 Plačna vrzel med spoloma. Pridobljeno 2. avgusta 2019 na naslovu: <https://www.stat.si/Pages/cilji/cilj-5.-doseči-enakost-spolov-ter-krepiti-vlogo-vseh-žensk-in-deklic/5.1-plačna-vrzel-med-spoloma>.
- SURS. (2019b). 5.2 Vrzel stopnje delovne aktivnosti po spolu. Pridobljeno 2. avgusta 2019 na naslovu: <https://www.stat.si/Pages/cilji/cilj-5.-doseči-enakost-spolov-ter-krepiti-vlogo-vseh-žensk-in-deklic/5.2-zaposlitvena-vrzel-med-spoloma>.
- SURS. (2019c). Delovno aktivno prebivalstvo po skupinah poklicev (SKP-08) in spolu, Slovenija, letno. Pridobljeno 26. julija 2019 na naslovu: [https://pxweb.stat.si/SiStatDb/pxweb/sl/10\\_Dem\\_soc/10\\_Dem\\_soc\\_\\_07\\_trg\\_dela\\_\\_06\\_akt\\_preb\\_reg\\_viri\\_strukturni\\_\\_05\\_07648\\_del\\_aktivni\\_poklic/0764803S.px/table/tableViewLayout2/](https://pxweb.stat.si/SiStatDb/pxweb/sl/10_Dem_soc/10_Dem_soc__07_trg_dela__06_akt_preb_reg_viri_strukturni__05_07648_del_aktivni_poklic/0764803S.px/table/tableViewLayout2/).
- SURS. (2019d). Strukturna statistika plač, Slovenija, 2017.
- SURS. (2019e). Zaposlene osebe po višini bruto plače, glede na javni in zasebni sektor in po spolu, Slovenija, letno. Pridobljeno 29. julija 2019 na naslovu: [https://pxweb.stat.si/SiStatDb/pxweb/sl/10\\_Dem\\_soc/10\\_Dem\\_soc\\_\\_07\\_trg\\_dela\\_\\_10\\_place\\_\\_10\\_07115\\_zap\\_osebe\\_placa/0711520S.px/](https://pxweb.stat.si/SiStatDb/pxweb/sl/10_Dem_soc/10_Dem_soc__07_trg_dela__10_place__10_07115_zap_osebe_placa/0711520S.px/).
- SURS. (2020). Strukturna statistika plač, Slovenija, 2018. Pridobljeno 3. marca 2020 na naslovu: <https://www.stat.si/StatWeb/News/Index/8402>.
- The Pensions and Population Ageing Team. (2018). *Trends in gender equality in pension and possibilities to reduce the gender pension gap including through redistributive elements in public pension schemes*. Paris: OECD Publishing.
- Van Belle, J. (2016). *Paternity and parental leave policies across the European Union*. Cambridge, UK: RAND.
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2). (2012). *Uradni list RS*, št. 96/12, 39/13, 99/13 – ZSVarPre-C, 101/13 – ZIPRS1415, 44/14 – ORZPIZ206, 85/14 – ZUJF-B, 95/14 – ZUJF-C, 90/15 – ZIUPTD, 102/15, 23/17, 40/17, 65/17, 28/19 in 75/19.
- ZPIZ. (2018). *Mesečni statistični pregled DECEMBER 2017*. Ljubljana: ZPIZ.
- ZPIZ. (2019a). *Mesečni statistični pregled DECEMBER 2018*. Ljubljana: ZPIZ.
- ZPIZ. (2019b). *Vzorec psevdonimiziranih individualiziranih podatkov*. Ljubljana: ZPIZ.
- ZPIZ. (2020a). *Letno poročilo 2019*. Ljubljana: ZPIZ.
- ZPIZ. (2020b). *Mesečni statistični pregled DECEMBER 2019*. Ljubljana: ZPIZ.



# PRILOGE

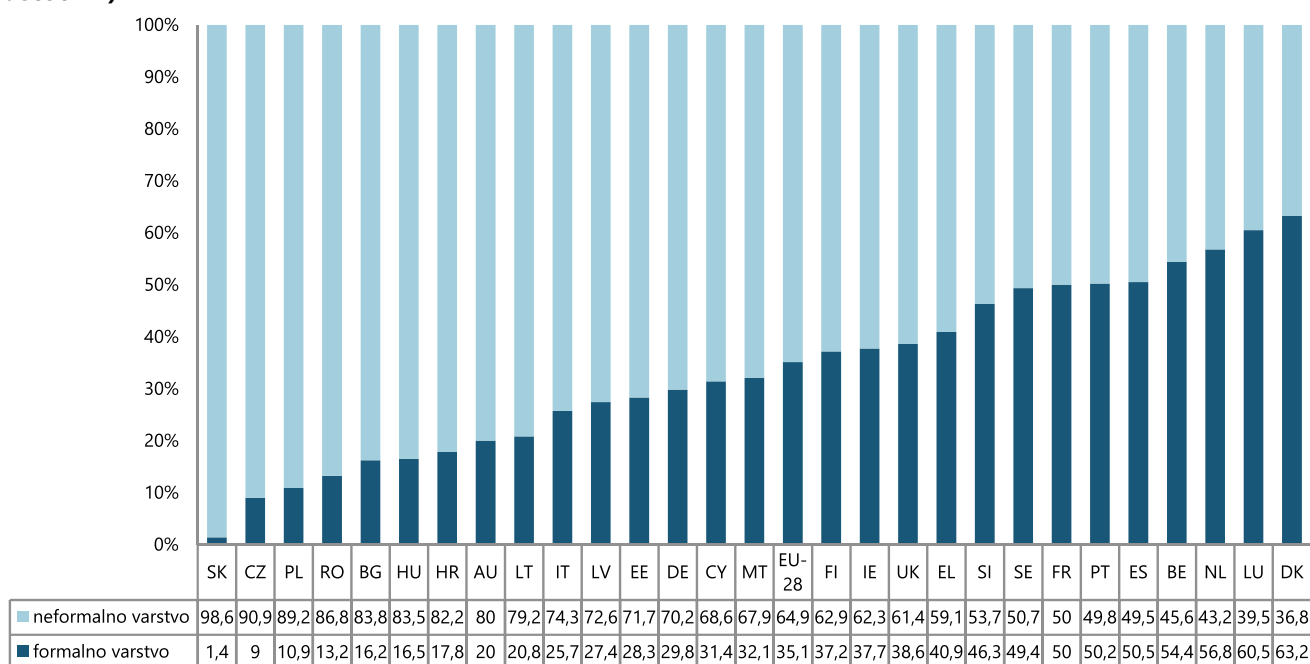
## PRILOGA 1

**Slika 1a: Odstotek zaposlenih moških in žensk, ki delajo s krajšim delovnim časom, starih 20–64 let, EU-28, 2018 (v odstotkih)**



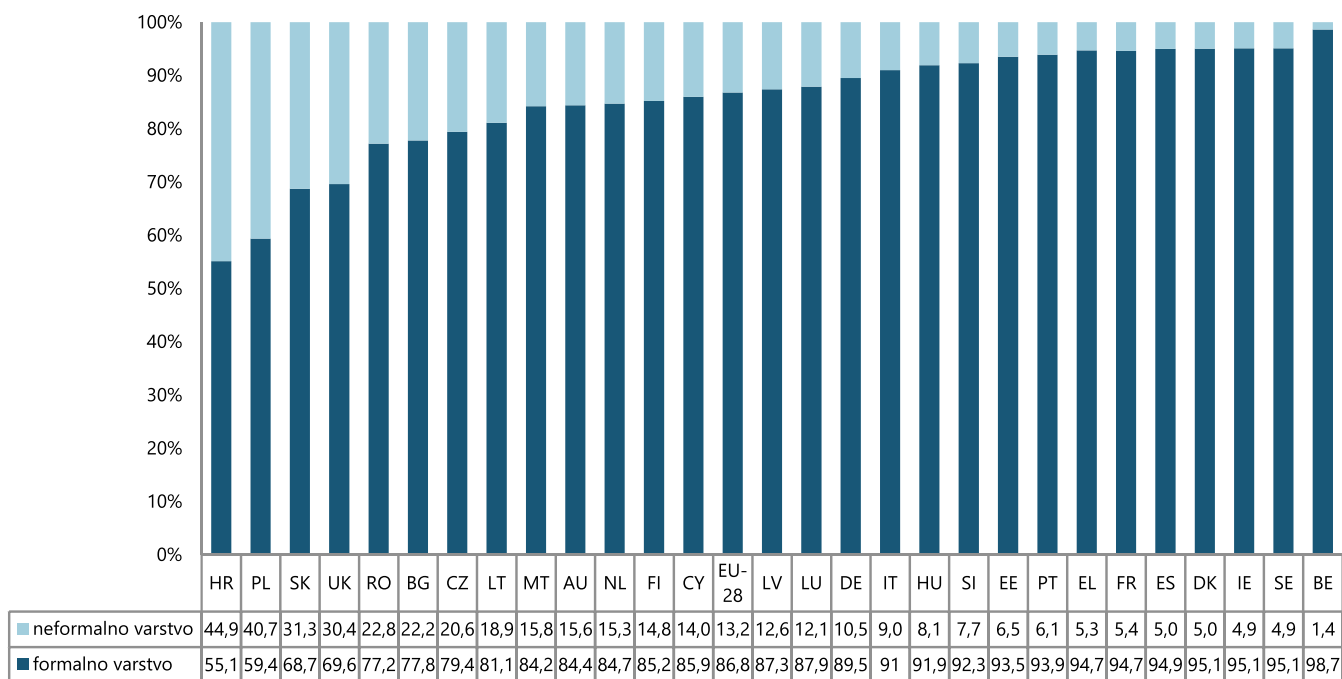
Vir: (Eurostat, 2020q).

**Slika 2a: Delež otrok, starih do 3 let, v formalnem in neformalnem otroškem varstvu, EU-28, 2018 (v odstotkih)**



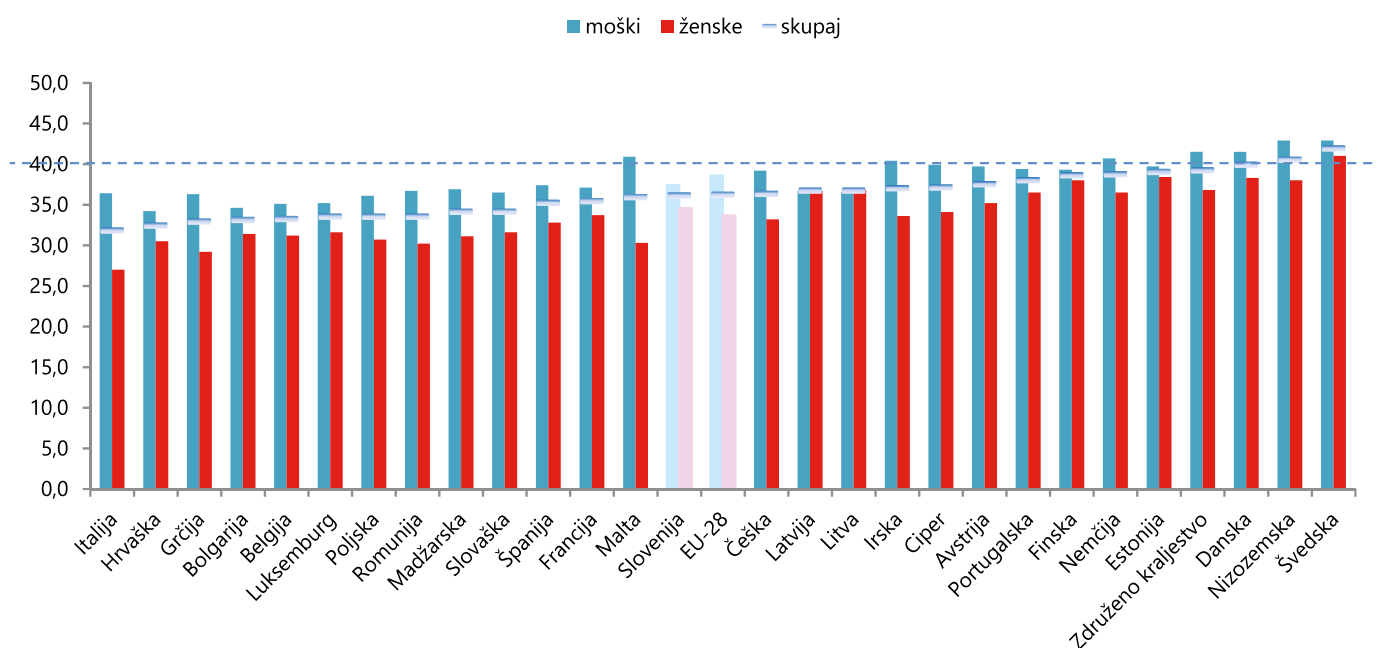
Vir: (Eurostat, 2020k).

**Slika 2b: Delež otrok, starih od 3 let do najnižje šoloobvezne starosti, v formalnem in neformalnem otroškem varstvu, EU-28, 2018 (v odstotkih)**



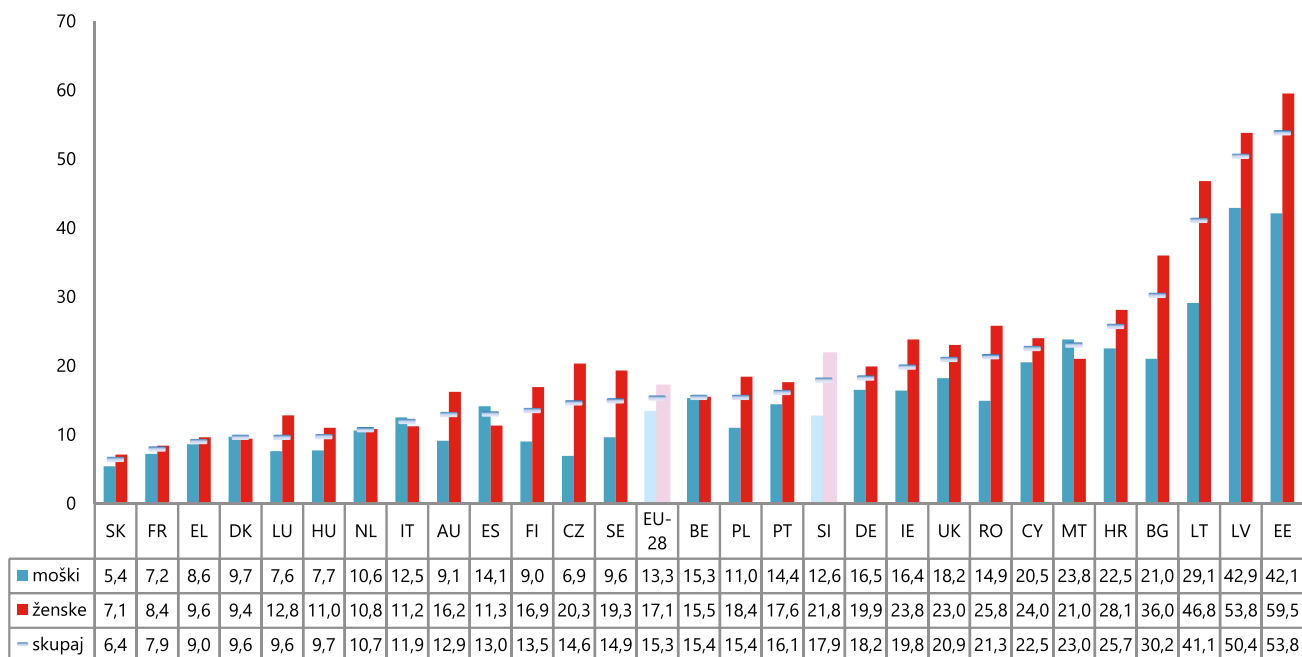
Vir: (Eurostat, 2020k).

**Slika 3a: Trajanje delovnega življenja, EU-28, 2018**



Vir: Eurostat (Eurostat, 2020e).

**Slika 4a: Stopnja tveganja revščine za upokojence in upokojenke, stare 65+, EU-28, 2018 (v odstotkih)**



Vir: Eurostat (Eurostat, 2020c).

## PRILOGA 2

### Pregled pomembnejših vrzeli po državah članicah EU-28 za leto 2018

#### **Vrzel v terciarni izobrazbi:**

- v vseh državah članicah EU-28, razen v Nemčiji in Avstriji, je delež žensk, starih 15–64 let, s terciarno izobrazbo večji od deleža enako starih moških s tako izobrazbo.

#### **Zaposlitvena vrzel:**

- v vseh državah članicah EU-28 je delež zaposlenih žensk manjši od deleža zaposlenih moških.

#### **Vrzel v zaposlitvi s krajšim delovnim časom, stari 20–64 let:**

- v vseh državah članicah EU-28 je delež žensk, starih 20–64 let, zaposlenih za krajši delovni čas, večji od deleža moških, starih 20–64 let, zaposlenih za krajši delovni čas.

#### **Vrzel v trajanju delovnega življenja:**

- v vseh državah članicah EU-28, razen v Latviji in Litvi, imajo ženske krajšo delovno dobo kot moški.

#### **Razlika med formalnim in neformalnim varstvom otrok, mlajših od 3 let:**

- v vseh državah članicah EU-28, razen na Danskem, Nizozemskem, Portugalskem, v Luksemburgu, Belgiji, Španiji in Franciji, prevladujejo neformalne oblike varstva otrok, mlajših od 3 let.

#### **Razlika med formalnim in neformalnim varstvom otrok, starih od 3 let do najnižje šoloobvezne starosti:**

- v vseh državah članicah EU-28 prevladujejo formalne oblike varstva otrok, starih od 3 let do najnižje šoloobvezne starosti.

#### **Vrzel v kariernem premoru zaradi družinskih ali skrbstvenih obveznosti, stari 20–64 let:**

- v vseh državah članicah EU-28 ženske pogosteje prekinejo svojo karierno pot kot moški zaradi družinskih ali skrbstvenih obveznosti.

#### **Vrzel v kariernem premoru zaradi skrbi za otroka ali onemogle odrasle osebe, stari 20–64 let:**

- v vseh državah članicah EU-28 ženske pogosteje prekinejo svojo karierno pot kot moški zaradi skrbi za otroka ali onemogle odrasle osebe.

#### **Plačna vrzel:**

- v vseh državah članicah EU-28 prejemajo ženske nižje urno plačilo za delo kot moški.

#### **Pokojninska vrzel:**

- v vseh državah članicah EU-28 prejemajo ženske nižjo pokojnino kot moški.

#### **Vrzel v stopnji tveganja revščine upokoencev in upokojenk, stari 65+:**

- v vseh državah članicah EU-28, razen na Danskem, Malti, v Španiji in Italiji, se upokojenke, stare 65 let in več, pogosteje spoprijemajo z življenjem v revščini kot moški upokojenki, stari 65 let in več.

**Preglednica 1a: Pregled pomembnejših vrzeli po državah članicah EU-28, 2018**

	Vrzel v terciarni izobrazbi starih 15–64 let <sup>1</sup>	Zaposlitvena vrzel starih 20–64 let <sup>1</sup>	Vrzel v zaposlitvi s krajšim delovnim časom starih 20–64 let <sup>1</sup>	Vrzel v trajanju delovnega življenja <sup>1</sup>	Otroško varstvo za mlajše otroke <sup>2</sup>	Otroško varstvo za starejše otroke <sup>2</sup>	Vrzel v kariernem premoru zaradi družinskih ali skrbstvenih obveznosti starih 20–64 let <sup>1</sup>	Vrzel v kariernem premoru zaradi skrbi za otroka ali onemogle odrasle osebe starih 20–64 let <sup>1</sup>	Plačna vrzel <sup>3</sup>	Pokojninska vrzel starih 65+ <sup>4</sup>	Vrzel v stopnji tveganja revščine upokojenec in upokojenk, starih 65+ <sup>1</sup>
<b>EU-28</b>	<b>-4,3</b>	<b>11,6</b>	<b>-23,0</b>	<b>4,9</b>	<b>-29,8</b>	<b>73,6</b>	<b>-27,1</b>	<b>-16,5</b>	<b>15,7</b>	<b>30,1</b>	<b>3,8</b>
<b>Belgija</b>	-7,4	8,4	-31,1	3,9	8,8	97,3	-20,1	-9,7	6	24,6	0,2
<b>Bolgarija</b>	-10,8	8,2	-0,3	3,2	-67,6	55,6	-23,5	-17,2	13,5	26,5	15,0
<b>Češka</b>	-3,7	15,2	-8,5	6,0	-81,9	58,8	-37,0	-35,6	20,1	13,0	13,4
<b>Danska</b>	-9,6	7	-19,5	3,2	26,4	90,1	-4,9	n. p.	14,5	7,4	-0,3
<b>Nemčija</b>	3,9	8,1	-37,5	4,2	-40,4	79	-25,6	-19,0	20,9	37,4	3,4
<b>Estonija</b>	-18,1	7,8	-7,1	1,3	-43,4	87	-37,8	-33,5	22,7	1,1	17,4
<b>Irska</b>	-7,5	12,2	-19,7	6,8	-24,6	90,2	-39,7	-23,1	n. p.	27,6	7,4
<b>Grčija</b>	-3,1	21	-7,5	7,1	-18,2	89,4	-24,9	-7,9	n. p.	24,6	1,0
<b>Španija</b>	-5,2	12,1	-17,0	4,6	1,0	89,9	-36,9	-13,0	14	32,4	-2,8
<b>Francija</b>	-5,2	7,6	-21,8	3,4	0,0	89,3	-15,6	-15,6	15,5	29,7	1,2
<b>Hrvaška</b>	-6,0	10,2	-2,2	3,7	-64,4	10,2	-22,6	n. p.	10,5	29,7	5,6
<b>Italija</b>	-5,2	19,8	-24,3	9,4	-48,6	82	-32,0	-15,6	n. p.	32,0	-1,3
<b>Ciper</b>	-10,2	10,4	-6,6	5,8	-37,2	71,9	-49,0	n. p.	13,7	38,2	3,5
<b>Latvija</b>	-15,8	4,2	-5,8	0,0	-45,2	74,7	-12,8	n. p.	14,1	17,7	10,9
<b>Litva</b>	-13,8	2,3	-3,7	-0,2	-58,4	62,2	-18,3	-10,4	14	16,5	17,7
<b>Luksemburg</b>	-2,2	8	-29,6	3,6	21,0	75,8	-22,2	-10,9	4,6	43,3	5,2

## Nadaljevanje preglednice 1a

	Vrzel v terciarni izobrazbi starih 15–64 let <sup>1</sup>	Zaposlitvena vrzel starih 20–64 let <sup>1</sup>	Vrzel v zaposlitvi s krajšim delovnim časom starih 20–64 let <sup>1</sup>	Vrzel v trajanju delovnega življenja <sup>1</sup>	Otroško varstvo za mlajše otroke <sup>2</sup>	Otroško varstvo za starejše otroke <sup>2</sup>	Vrzel v kariernem premoru zaradi družinskih ali skrbstvenih obveznosti starih 20–64 let <sup>1</sup>	Vrzel v kariernem premoru zaradi skrbi za otroka ali onemogle odrasle osebe starih 20–64 let <sup>1</sup>	Plačna vrzel <sup>3</sup>	Pokojninska vrzel starih 65+ <sup>4</sup>	Vrzel v stopnji tveganja revščine upokojenk in upokojenk, starih 65+ <sup>5</sup>
Madžarska	-6,2	15,3	-3,6	5,8	-67,0	83,8	-28,9	-27,2	11,2	15,5	3,3
Malta	-2,7	21,9	-18,0	10,6	-35,8	68,4	n. p.	n. p.	11,7	42,3	-2,8
Nizozemska	-1,9	10,1	-51,5	4,9	13,6	69,4	-14,4	-11,3	14,8	39,6	0,2
Avstrija	0,6	9	-37,4	4,5	-60,0	68,8	-25,3	-10,9	19,6	38,7	7,1
Poljska	-10,7	14,4	-6,3	5,4	-78,3	18,7	-28,9	-19,6	8,8	18,7	7,4
Portugalska	-9,7	6,8	-5,6	2,9	0,4	87,8	-19,3	-9,0	16,2	31,4	3,2
Romunija	-2,4	18,3	-0,2	6,5	-73,6	54,4	-31,7	n. p.	3	27,3	10,9
Slovenija	<b>-11,2</b>	<b>7,3</b>	<b>-7,7</b>	<b>2,8</b>	<b>-7,4</b>	<b>84,6</b>	<b>-12,4</b>	<b>-5,3</b>	<b>8,7</b>	<b>17,8</b>	<b>9,2</b>
Slovaška	-6,8	13,7	-4,1	4,9	-97,2	37,4	-32,2	-32,8	19,4	8,2	1,7
Finska	-13,3	3,7	-9,9	1,3	-25,7	70,4	-16,9	-16,5	16,3	23,3	7,9
Švedska	-12,2	4,2	-21,0	1,9	-1,3	90,2	-8,7	-8,5	12,2	27,2	9,7
Združeno kraljestvo	-4,5	9,9	-29,6	4,7	-22,8	39,2	-29,4	-24,2	19,9	34,2	4,8

<sup>1</sup>Izračuni temeljijo na razliki med moškimi in ženskami.

<sup>2</sup>Izračuni temeljijo na razliki med formalnim in neformalnim varstvom.

<sup>3</sup>Izračun temelji na formuli:  $(1 - \frac{\text{povprečna bruto plača ženske na uro}}{\text{povprečna bruto plača moškega na uro}}) * 100$

<sup>4</sup>Izračun temelji na formuli:  $(1 - \frac{\text{povprečna pokojnina ženske}}{\text{povprečna pokojnina moškega}}) * 100$

<sup>5</sup>Izračun temelji na razliki med ženskami in moškimi.

Vir: Povzeto po Eurostatovih podatkih.

### Plačna vrzel

Pravica do enakega plačila za enako delo je z mednarodnimi akti določena že od leta 1948, a kljub temu vrzel ostaja. Medtem ko se je plačna vrzel (angl. *gender pay gap*) med spoloma v zadnjih desetletjih prejšnjega stoletja občutno zmanjšala (Blau & Kahn, 2000), zdaj opažamo trend počasnejšega manjšanja plačne vrzeli. Na podlagi Eurostatovih podatkov o gibanju plačne vrzeli vidimo, da se na ravni EU-28 v zadnjih letih le še zelo počasi manjša in še vedno v poprečju dosega 16 %. Iz istih podatkov lahko razberemo, da je v Sloveniji zelo majhna plačna vrzel. Vendar pa tudi vidimo, da plačna vrzel v Sloveniji od leta 2009 naprej raste, z izjemo leta 2016 (glej sliko 13). Poleg tega je bilo ugotovljeno, da plačna vrzel med Slovenci in Slovenkami močno naraste, če primerjamo plače po spolu glede na dejavnost, poklic in raven delovnega mesta v podjetju (Poje & Roksandić, 2013). Oba podatka, ki nakazujeta povečevanje razlik med plačami, še dodatno kažeta na pomembnost vprašanja: »Zakaj nastajajo razlike v plačah med spoloma oz. kateri so ključni dejavniki, ki vplivajo na ustvarjanje in povečevanje plačne vrzeli v Sloveniji in posledično ustvarjanje pokojninske vrzeli?«

Plačna vrzel je kazalnik, merjen v vseh državah članicah EU na podlagi podatkov raziskave o sestavi plač (angl. *Structure of Earnings Survey – SES*), izvedene vsake štiri leta, oz. na podlagi letnih podatkov, ki jih zagotovi vsaka država članica EU (Boll & Lagemann, 2018). Eurostat vsako leto izračuna in objavi neprilagojeno plačno vrzel (angl. *unadjusted gender pay gap*), kar pomeni, da v kazalniku ne upošteva nobenih dejavnikov zaposlenih moških in žensk, ki bi lahko pojasnili del razlike v plačah, ter tako podaja splošno sliko neenakosti spolov na trgu dela (Poje & Roksandić, 2013). Neprilagojena plačna vrzel je izračunana kot razlika med povprečno bruto plačo moških na uro in povprečno bruto plačo žensk na uro, izražena v deležu povprečne bruto plače moških na uro (SURS, 2019a).

Na podlagi pregleda literature, predstavljene v poglavju 2.1, lahko povzamemo, da so socialnoekonomske lastnosti posameznika oz. posameznice skupaj s človeškim kapitalom ter dejavniki trga dela ključni pri ustvarjanju plačne vrzeli med spoloma. Človeški kapital je največkrat izražen v obliki znanja in izkušenj, merjenih na podlagi stopnje izobrazbe ali števila let izobrazbe, ter na podlagi števila let zaposlitve oz. delovne dobe. Dolgo je že znano, da so izobrazba in delovne izkušnje lastnosti posameznika oz. posameznice, ki prispevajo k nastanku razlik v plačah (Blinder, 1973). Poleg človeškega kapitala so posameznikove oz. posamezničine socialno-ekonomske lastnosti, ki so različno vključene v študijah, upoštewane kot dejavniki, ki prav tako prispevajo del k pojasnjevanju razlik v plačah. Spol, starost, rasa, kraj prebivanja (mesto ali podeželje), število let zaposlitve pri trenutnem delodajalcu ipd. so podatki osebe, ki so pogostokrat upoštevani kot dejavniki, ki imajo pomemben vpliv na višino plače.

Cohen (1971) je že pred 50 leti v svoji študiji proučeval razlike v plačilu med moškimi in ženskami. V študiji je na podlagi uporabe multiple regresijske analize analiziral, kakšen vpliv imajo na višino plače število let zaposlitve (delovna doba), vključenost zaposlene osebe v sindikat, stopnja dosežene izobrazbe, spol in rasa. Cohen (1971) je v svoji analizi upošteval tudi ugodnosti oz. dodatke (angl. *fringe benefits*) v obliki samostojne multiple regresijske enačbe, kot so zdravstveno zavarovanje, življenjsko zavarovanje, pokojninski program, delitev dobička, možnost pridobitve delnic, brezplačna ali ugodnejša prehrana, brezplačni ali ugodnejši proizvodi oz. storitve, povprečno število plačanega dopusta in povprečno število dni dovoljenega bolniškega dopusta. Avtor je opozoril na pomemben vpliv, ki ga lahko imata na višino plače porodniška odsotnost in odsotnost z dela zaradi skrbstvenih obveznosti, vendar podatki o tem za takratno študijo niso bili dostopni. S proučevanimi spremenljivkami je Cohen (1971) pojasnil nekoliko manj kot polovico razlike v plači med spoloma. Nepojasnjeni del razlike v plačilu med moškimi in ženskami je Cohen (1971) v večini pripisal večji zaposlenosti žensk v slabše plačanih poklicih, ki je lahko posledica različnih razlogov (ženske se ne udeležujejo delovnih usposabljanj tako pogosto kot moški, imajo večjo željo po fleksibilnem delavniku, v nevarnih zaposlitvah in zaposlitvah s slabimi pogoji prevladujejo moški). V tem delu avtor tudi že omeni diskriminacijo, ki naj bi prav tako prispevala del v nepojasnjem delu plačne vrzeli med spoloma. Vendar pa je ob tem pomembno navesti njegovo mnenje o obstoju majhne verjetnosti, da bi bil celotni del nepojasnjene razlike v plači pri moških in ženskah z isto zaposlitvijo lahko posledica diskriminacije.



Na podlagi preteklih študij lahko povzamemo, da običajni oz. tradicionalni spremenljivki, ki odražata človeški kapital – izobrazba in delovne izkušnje –, danes pojasnita le še relativno majhen del plačne vrzeli. To je posledica višje izobrazbe, ki jo dosegajo ženske, ter daljšanja delovnih izkušenj žensk. Po drugi strani razlike med spoloma v poklicih in zaposlitvah glede na sektor oz. dejavnost, kljub zmanjšanju, še vedno pojasnijo relativno velik del plačne vrzeli (Blau & Kahn, 2017). Tako številne študije v svoji analizi vključujejo tudi vpliv sektorja oz. dejavnosti ali poklica na višino plače. Primer take študije, ki proučuje plačno vrzel med spoloma v javnem in zasebnem sektorju na podlagi segregacije na trgu dela, je študija avtorjev Albæk, Larsen in Thomsen (2017). Avtorji v svojem delu izrazijo segregacijo v deležu žensk, zaposlenih v posameznem poklicu oz. dejavnosti, in še ožje, v deležu žensk, zaposlenih znotraj iste ustanove/podjetja, na istem naslov, in deležu žensk, ki opravljajo isti poklic znotraj iste ustanove/podjetja (angl. *job cell*). Ugotovili so, da segregacija v veliko večji meri prispeva k pojasnjevanju razlik v plačah v javnem kot zasebnem sektorju.

Kako pomembno je pri analiziranju vzrokov za nastanek razlik v plačah ločevati javni in zasebni sektor, je potrdila tudi slovenska študija (Roter, Lindič, & Vodopivec, 2017). Poleg tega so v tej študiji še dodatno ugotovili, kako pomembno je primerjati le poklice, ki so prisotni tako v javnem kot zasebnem sektorju (primerljivi poklici), saj vključitev vseh poklicev lahko vodi do zavajajočih rezultatov.

V literaturi je pogosto mogoče najti študije, ki proučujejo delovanje in izide trga dela med skupinami. Najpogosteje uporabljena metoda za izračun neenakosti delovanja trga dela oz. za analiziranje plačne neenakosti dveh skupin je Blinder-Oaxacova dekompozicija (Blinder, 1973; Oaxaca, 1973). Blinder-Oaxacova dekompozicija razdeli razliko v plačah med dvema skupinama na del, ki je pojasnjen s spremenljivkami/dejavniki (kot so človeški kapital in druge opazovane socialno-ekonomske lastnosti), in del, ki ni pojasnjen z upoštevanimi spremenljivkami/dejavniki. Ta tako imenovani nepojasneni del plačne vrzeli je pogostokrat opredeljen kot mera diskriminacije. Poleg diskriminacije so v tem delu zajeti tudi vplivi spremenljivk/dejavnikov, ki niso bili upoštevani v izračunu. Po navadi so to dejavniki, o katerih nimamo podatkov oz. so težko merljivi (npr. produktivnost, slabi delovni pogoji ipd.), zaradi česar lahko pride do precenjevanja oz. podcenjevanja prisotnosti diskriminacije. Zato se moramo zavedati, da je dobljena ocena diskriminacije na podlagi uporabe Blinder-Oaxacove dekompozicije predlagana in ne končna ocena diskriminacije (Blau & Kahn, 2017; Jann, 2008). Nepojasneni del podceni diskriminacijo tudi, kadar so na primer izkušnje, poklic, sektor ali katera koli druga pojasnjevalna spremenljivka pod vplivom diskriminacije. Za rešitev te težave so se pojavile študije, ki proučujejo bolj homogene skupine (npr. le skupino ljudi glede na določeni poklic, znanstveno področje), kjer so na voljo podrobnejši podatki (ocene v času študija, oblika in velikost podjetja ipd.) in imajo zato manj neopazovanih spremenljivk (Blau & Kahn, 2017). Druga skupina študij pa je šla v smer eksperimentalnih metod (laboratorijski in terenski eksperimenti). Primer take študije je študija avtorjev Correll, Benard in Paik (2007), ki so na podlagi laboratorijskega in terenskega eksperimenta ugotovili, da so ženske diskriminirane v primeru starševstva, saj so delodajalci, kljub enakim kompetencam in znanju, manj naklonjeni materam kot nemateram, medtem ko moški niso diskriminirani oz. imajo kot očetje v nekaterih primerih celo koristi (Correll idr., 2007). Vendar imajo take študije pomanjkljivost v tem, da rezultatov ne moremo prenesti izven skupine oz. jih posploševati na celotno populacijo (Blau & Kahn, 2017).

Študiji OECD (2017b) in Banke Slovenije (Roter idr., 2017) sta primer raziskav, kjer so za analizo vzrokov, ki prispevajo k razlikam v plačah, uporabili Blinder-Oxacovo dekompozicijo. Upoštrevane spremenljivke v študiji OECD (2017b) so bile: krajši delovni čas (manj kot 30 ur na teden), daljši delovni čas (več kot 50 ur na teden), lastnosti zaposlenih (starost, dosežena stopnja izobrazbe, status starševstva) in lastnosti zaposlitve (poklic in dejavnost zaposlitve). Ugotovili so, da večina plačne vrzeli med spoloma ne more biti pojasnjena z opazovanimi spremenljivkami. Večinski del plačne vrzeli ostaja nepojasnen, kar nakazuje, da imajo obnašanje, družbena pravila in institucije ter diskriminacija pomemben del pri ustvarjanju plačne vrzeli med spoloma.

V študiji Banke Slovenije (Roter idr., 2017) pa so analizirali plačno vrzel med javnim in zasebnim sektorjem na podlagi zbirke individualnih podatkov EU-SILC. Upoštrevane so bile te posameznikove oz. posamezničine lastnosti: spol, zakonski status, tip zaposlitve (zaposlitev za polni delovni čas ali zaposlitev za krajši delovni čas), sektor zaposlitve (javni ali zasebni sektor), izobrazba, starost in poklic. Rezultati študije so pokazali, da v poklicih z nizkimi plačami večine razlike v plačah ni mogoče pojasniti z upoštevanimi lastnostmi posameznika oz. posameznice, medtem ko v poklicih z višjimi plačami opazovane lastnosti pojasnijo večinski del plačne vrzeli. Prisotnost sindikatov, pogajalska moč, produktivnost, varnost zaposlitve, osebne veščine, dodatki/ugodnosti, delovna

motivacija pa je le nekaj dejavnikov, ki so v študiji navedeni kot tisti, ki lahko poleg lastnosti posameznika oz. posameznice vplivajo na ustvarjanje razlik v plači in se skrivajo v delu plačne vrzeli, ki ostaja nepojasnen.

Na podlagi podatkov, pridobljenih od treh podjetij, in na podlagi lastnih preračunov plačnih vrzeli sta Pojetova in Roksandić (2013) v svoji študiji poskušali ugotoviti, ali obstajajo razlike med plačami Slovenk in Slovencev na istem delovnem mestu znotraj posameznega podjetja. Ugotovili sta, da prihaja do razlik v plačah zaradi neposredne diskriminacije žensk. Do tega prihaja, ker določeni akti delodajalca določajo dodatke za prisotnost, do katerih ženske v veliko večjem obsegu kot moški niso upravičene, saj so v primerjavi z njimi pogosteje odsotne zaradi nege otrok ali bližnje osebe, ki ni (več) sposobna skrbeti sama zase. To je povezano tudi z manjšimi možnostmi za napredovanje in prehodi v višje plačne razrede. Poleg tega sta zaznali tudi pojav neposredne diskriminacije v primeru nagrajevanja delovne uspešnosti, in sicer nekateri delodajalci pogojujejo nagrajevanje uspešnosti tudi na podlagi bolniške neodsotnosti.

Starejše študije so bile usmerjene predvsem v pojasnjevanje plačne vrzeli z vidika vloge človeškega kapitala in diskriminacije. Vendar manjšanje in izginjanje razlik v človeškem kapitalu med moškimi in ženskami ter uvedba protidiskriminatornih politik kažejo, da je razlaga za preostalo razliko, ki ostaja v plačah, nekje drugje (Kleven idr., 2018). Nepojasneni del plačne vrzeli namreč ne odraža le diskriminacije, ampak tudi druge neopazovane dejavnike, ki prav tako vplivajo na razlike v plačah med spoloma (Blau & Kahn, 2000). Tako poleg dejavnikov, ki so specifični za moške oz. ženske in vplivajo na plačno vrzel, tudi politike, kot sta nediskriminacijska in družinska, predvsem sistem starševskega dopusta, pomembno vplivajo na plačno vrzel (Blau & Kahn, 2017). Uvedba starševskega dopusta, ki ga kljub možnosti, ki omogoča moškim koriščenje starševskega dopusta, še vedno v večini koristijo ženske, ima lahko dve posledici. Na eni strani lahko ta politika vpliva na povišanje plač žensk, saj povečuje zavezanost, pripadnost žensk podjetju, kar posledično poveča tako njihovo kot tudi delodajalčevo pripravljenost za večje investiranje v usposabljanje žensk na delovnem mestu. Po drugi strani pa lahko taki ukrepi vplivajo na podaljševanje začasnih umikov s trga dela zaradi starševstva, kar negativno vpliva na višino plače (Blau & Kahn, 2001). Ruhm (1998) je v svoji študiji ugotovil, da imajo nadomestila v primeru koriščenja starševskega dopusta pozitiven vpliv na zaposlenost žensk. Ugotovil je tudi, da medtem ko ima kratkotrajna odsotnost zaradi starševskega dopusta zanemarljiv vpliv na višino plače, ima dolgotrajna odsotnost zaradi starševskega dopusta negativen vpliv na višino plače.

Še en pomemben dejavnik, ki je v zadnjem času pritegnil veliko pozornosti pri pojasnjevanju plačne vrzeli med spoloma in tudi med materami in nematerami, je vpliv števila otrok na plačo ženske (Blau & Kahn, 2000). Namreč kljub vpeljavi politik, ki so usmerjene v usklajevanje poklicnega in družinskega življenja, ter zmanjševanju razlik med moškimi in ženskami ženske še vedno namenijo več časa gospodinjskim opravilom in skrbi za otroke kot moški. Poleg tega tudi kljub manjši diskriminaciji statistična diskriminacija žensk še vedno obstaja (npr. posploševanje na vse ženske, da bodo več odsotne z dela kot moški zaradi materinstva in skrbi za otroka). Angelov idr. (2016) so v svoji študiji analizirali vpliv prvorojenca na višino plače. Primerjali so razliko v dohodkih in plačah med partnerjema pred rojstvom in po rojstvu otroka. Na ta način so zajeli tako opazovane kot neopazovane dejavnike obeh partnerjev in tako kratkoročni kot dolgoročni vpliv starševstva. Rezultati so pokazali, da sta se dohodkovna (letni zaslužek iz dela) in plačna (mesečna plača zaposlenih za polni delovni čas) vrzel med spoloma 15 let po rojstvu prvega otroka povečali za 32 oz. 10 odstotnih točk. Vpliv starševstva se lahko pozna na eni strani v prekinitvah kariere matere zaradi rojstva otroka – porodniška odsotnost oz. starševski dopust, na drugi strani pa v njihovi dolgoročni usmerjenosti v vzgojo in skrb otrok, česar rezultat je pogostokrat zaposlitev s krajšim delovnim časom. Kleven idr. (2018) so v svoji študiji iskali odgovor, zakaj razlike v plačah med spoloma še vedno vztrajajo, ko pa ženske danes dosegajo enako oz. celo višjo izobrazbo kot moški in ob uvedbi protidiskriminatornih politik. Po njihovem mnenju se odgovor »skriva« v otrocih. Nekaj, kar se v času ni spremenilo, je namreč to, da je kariera žensk v primerjavi s kariero moških veliko bolj odvisna od otrok (Kleven idr., 2018).

Tudi študija OECD (OECD, 2017b) navaja, da tipični dejavniki, kot so starost, izobrazba, poklic in dejavnost, postajajo manj pomembni pri pojasnjevanju plačne vrzeli. Pomemben dejavnik pri pojasnjevanju dela plačne vrzeli med spoloma postaja delež žensk, zaposlenih v najvišjih plačnih skupinah. Namreč premajhna zastopanost žensk v visoko plačanih zaposlitvah prispeva vedno večji delež k pojasnjenemu delu plačne vrzeli.

Na ta izziv sta opozorila tudi Blau in Kahn (2017). Na podlagi pregleda literature in preteklih študij sta namreč ugotovila, da je na trgu dela zaznan pojav veliko počasnejšega manjšanja plačne vrzeli med tistimi, ki

prejemajo najvišje plače, kot med tistimi, ki so na sredini ali dnu plačne lestvice. Hkrati je opazna tudi največja plačna vrzel med spoloma v skupini ljudi, ki prejemajo najvišje plače (Blau & Kahn, 2017). Zato je pri analiziranju in pojasnjevanju plačne vrzeli pomembno pogledati razlike v plačah tudi glede na plačne razrede.

Študije bi tako lahko z vidika proučevanja dejavnikov trga dela razdelili v dve večji skupini. Na eni strani je skupina študij, ki želi pojasniti plačno vrzel na podlagi spolne segregacije na trgu dela, na drugi strani pa je skupina predvsem novejših študij, ki so usmerjene v odkrivanje (še) nepojasnjene delne plačne vrzeli med spoloma na podlagi analiziranja vpliva politik, usmerjenih v usklajevanje družinskega in poklicnega življenja, ter s tem povezano prikrajšanost žensk, predvsem mater, pri zagotavljanju enakih razmer na trgu dela v primerjavi z moškimi (angl. *motherhood penalty* oz. *child penalty*).

Ne nazadnje je treba navesti tudi to, da so v zadnjem času raziskovalci in raziskovalke ter ekonomisti in ekonomistke usmerili svoje zanimanje tudi v proučevanje bolj psiholoških, nekognitivnih komponent ali tako imenovanih mehkih veščin (angl. *soft skills*), kot so osebnost, motivacija, želje, v povezavi z razlikami, ki so na trgu dela med spoloma. Raziskave so pokazale, da so ženske v primerjavi z moškimi manj naklonjene pogajanju, tekmovanju in tveganju, imajo slabšo samopodobo in samozavest, denar jim pomeni manjšo vrednost, kar posledično vpliva na nižje plače žensk in na njihovo manjšo zastopanost na visokih položajih. Te značilnosti lahko neposredno in tudi posredno vplivajo na plačo in tako na pojasnjeni del plačne vrzeli. Na podlagi izvedenih študij, ki so v svoje izračune vključile tudi psihološke dejavnike posameznika oz. posameznice, lahko povzamemo, da imajo razlike v mehkih veščinah med moškimi in ženskami majhen do zmeren vpliv pri pojasnjevanju plačne vrzeli (Blau & Kahn, 2017).

V preglednici 1b so na podlagi študije Blaua in Kahna (2017), ki sta naredila pregled literature s področja proučevanja plačne vrzeli, in tudi študij drugih avtorjev, kot so Ruhm (1998), Budig in England (2001), Allen in Sanders (2002), Huffman (2004), Angelov idr. (2016), Sigle-Rushton in Waldfogel (2007), Bergene (2016), Albæk idr. (2017), Bach, Chernozhukov in Spindler (2018), Boll in Lagemann (2018), Kleven idr. (2018), Kleven idr. (2019), povzeti dejavniki oz. spremenljivke, ki so bile različno vključene v posamezno študijo z namenom pojasnitve, zakaj nastajajo razlike v plačah moških in žensk.

### **Preglednica 1b: Proučevane spremenljivke pri pojasnjevanju plačne vrzeli med spoloma**

<b>Človeški kapital oz. socialno-ekonomske lastnosti posameznika/ce<sup>1</sup></b>	<b>Značilnosti trga dela</b>	<b>Osebnostne lastnosti posameznika/ce</b>
Izobrazba <sup>2</sup> Izkušnje <sup>3</sup> Spol Starost Kraj prebivanja (mestna regija) Rasa Zaposleni, rojen v tuji državi Zaposleni s statusom invalida Zakonski stan Starševstvo Število otrok Leto rojstva prvega otroka	Sektor <sup>4</sup> Dejavnost <sup>4</sup> Poklic <sup>5</sup> Št. delovnih ur Št. let zaposlitve pri trenutnem delodajalcu Št. zaposlenih v podjetju Lokacija podjetja Oblika pogodbe o zaposlitvi Stopnja zaposlenosti oz. zaposlenost za polni/krajši delovni čas Stopnja zaposlenosti žensk glede na starostno skupino Stopnja brezposelnosti glede na starostno skupino	Samopodoba Samozavest Pomen denarja/dela Pomen družine Nagnjenost k tveganju Lokus nadzora Velikih pet faktorjev osebnosti (angl. <i>Big 5</i> ) – ekstravertnost, sprejemljivost, vestnost, nevroticizem, odprtost

Opombe:

<sup>1</sup> Lastnosti posameznika/ce so (lahko) pomembni dejavniki za upoštevanje vpliva stereotipov na višino plače oz. razliko v višini plače med spoloma.

<sup>2</sup> Pomemben preobrat pri izobrazbi → včasih so se moški v povprečju dlje šolali kot ženske in dosegali višjo stopnjo izobrazbe, danes pa se je stanje obrnilo – ženske se v povprečju dlje šolajo in dosegajo višjo stopnjo izobrazbe.

<sup>3</sup> V letih se razlika v številu let izkušenj med moškimi in ženskami zmanjšuje, vendar ženske še vedno nekoliko zaostajajo za moškimi.

<sup>4</sup> Obstoj sektorjev oz. dejavnosti, kjer prevladujejo ženske zaposlitve in zato posledično nižje plače.

<sup>5</sup> Za isto delo so ženske še vedno plačane manj kot moški.







MOJE  
D=LO.  
MOJA  
POKOJNINA.



REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,  
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI



*Sofinancira Evropska unija*