



Plačna vrzel med spoloma v Sloveniji: se načelo enakega plačila za enako oziroma enakovredno delo uresničuje v praksi?

Andreja Poje Rožič*

UDK: 331.221.8:316.346.2(497.4)

Povzetek: avtorica v prispevku obravnava plačno vrzel med spoloma, predstavi pravni okvir za zagotavljanje uresničevanja načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti v praksi in ključne teoretične pristope, empirične podatke in izzive, ki preprečujejo, da bi se ti dve načeli uspešno uresničevali v praksi. Avtorica prav tako analizira položaj žensk in moških na trgu dela, predstavi podatke o plačni vrzeli v Sloveniji in Evropski uniji in obravnava ključne vzroke za nastanek razlik v plačah med spoloma v Sloveniji. Prav tako predstavi potencialne rešitve za lažje uresničevanje načela enako plačilo za enako oziroma enakovredno delo v praksi.

Ključne besede: spol, razlika v plači/plačilu med spoloma, sistem plač, transparentnost plač, diskriminacija, segregacija, trg dela.

The Gender Pay Gap in Slovenia: Is the Principle of Equal Pay for Equal or Equivalent Work Being Implemented in Practice?

Summary: The author examines the gender pay gap, presents the legal framework for ensuring the implementation of the principle of equal pay for equal work or work of equal value in practice and discusses key theoretical approaches, empirical data, and challenges that hinder the successful realisation of these principles. The author also analyses the position of women and men in the labour market, provides data on the gender pay gap in Slovenia and the European Union, and explores the key causes of pay

* Andreja Poje Rožič, doktorica znanosti, neodvisna raziskovalka in svetovalka.
Andreja Poje Rožič, PhD, independent researcher and consultant.

disparities between men and women in Slovenia. Furthermore, the article presents potential solutions to facilitate the practical implementation of the principle of equal pay for equal or equivalent work.

Keywords: *gender, gender pay gap, wage system, pay transparency, discrimination, segregation, labour market.*

1. UVOD

Razlike v plačilu med spoloma za enako oziroma enakovredno delo predstavljajo enega od ključnih izzivov na področju enakosti spolov. Neenakost v plačilu med spoloma ima dolgoročne ekonomske in socialne posledice. Spolna neenakost na trgu dela povzroča neučinkovito alokacijo talentov in virov tako po poklicih, dejavnostih kot podjetjih, zmanjšuje agregatno produktivnost in povpraševanje ter ustvarja izgube dohodka na prebivalca¹. Kljub napredku žensk pri njihovem vključevanju na trg dela, doseženi izobrazbi ter sprejeti zakonodaji, ki naj bi zagotavljala enakost, razlike v plačilu med spoloma na globalni ravni vztrajajo in se v času le počasi zmanjšujejo.

Spol igra pomembno vlogo pri oblikovanju odnosov nadrejenosti in podrejenosti v družbi², je družbeno in kulturno opredeljen ter povezan s predsodki³. Družba, trg dela in organizacije oz. podjetja so prežeta s spolnimi stereotipi in vplivom androcentričnega družbenega reda. Trge dela oblikujejo družbene norme, diskriminatorne sile, neenakost moči ter kulturni in verski vplivi in vidiki⁴.

Za oceno spolnih neenakosti na trgu dela in spremljanje napredka na tem področju se, kot kazalnik, pogosto uporablja plačna vrzel med spoloma, ki meri razliko v plačah oziroma dohodkih moških in žensk kot delež moških plač ali dohodkov in se izračunava na urni, mesečni ali letni ravni⁵.

Pri obravnavi enakosti plačil je potrebno opozoriti na dva ključna koncepta, in sicer na načelo enako plačilo za enako delo in na načelo enako plačilo za delo enake vrednosti. Prvo načelo se nanaša na razlike v plačilih med ženskami in moškimi

¹ Poje A. (2024).

² Kozel P. (2002).

³ UNDP (2013).

⁴ Cook in Razavi (2012).

⁵ Oelz in drugi (2013).

na istem delovnem mestu, z enako delovno dobo, s podobnimi kvalifikacijami, ki opravljajo enako ali skoraj enako delo v enakovrednih pogojih⁶. Delovna mesta so v praksi pogosto vsebinsko enaka vendar različno poimenovana in razvrščena glede na to, ali jih opravlja moški ali ženska, kar lahko prikriva neupravičene razlike v plačilu. Enako plačilo za delo enake vrednosti⁷ je širši koncept in se nanaša na primerjavo med plačami moških in žensk v različnih poklicih, kjer se delo razlikuje po vsebini, odgovornostih, zahtevanih veščinah ali kvalifikacijah ter stopnji napora. Delo se lahko opravlja pod različnimi pogoji, na različnih lokacijah ali pri različnih delodajalcih, vendar je kljub temu enake vrednosti, zato bi moralo biti enako plačano. V okviru tega koncepta gre za primerjavo plač v poklicih, kjer prevladujejo moški in v poklicih kjer prevladujejo ženske, ter opozarja na potrebo po odpravi diskriminacije in spodbujanju enakosti. Tudi če sta poklica primerljiva po vrednosti, razlika v plači med njima izhaja iz spolne pristranskosti pri določanju plač in se nanaša na diskriminacijo na podlagi spola in je posledica spolno pristranske ocene dela, ki ga opravljajo ženske in moški⁸.

Pravica do enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti je kot človekova pravica zagotovljena z mednarodnimi pravnimi akti že od leta 1948⁹. Tudi konvencije in priporočila Mednarodne organizacije dela (MOD) in zakonodaja na ravni EU pomembno prispevajo k urejanju tega področja. Pravica do enakega plačila za enako delo je tako pravno zagotovljena, ključni problem pa se kaže pri uresničevanju te pravice in načela v praksi. Tudi v Sloveniji ostaja izvajanje tega načela na deklarativni ravni, v zakonodaji zapisana načela pa so se izkazala za formalno neustrezna in v praksi ne delujejo. Kot ugotavlja Jogan¹⁰ formalna enakopravnost ob neenakih pogojih ne zadostuje, zaradi česar posameznice in posamezniki z različnimi lastnostmi, vezanimi na spol, raso, religijo, starost in politično prepričanje v praksi nimajo enakih priložnosti na trgu delovne sile.

Zadnji Eurostatovi podatki o neprilagojeni plačni vrzeli med spoloma kažejo, da so leta 2023 ženske v EU-27 v povprečju zaslužile za 12 % manj na uro kot moški. Razlike so bile največje v Latviji (19 %), Avstriji (18,3 %) in na Češkem

⁶ England (1992) in Oelz in drugi (2013).

⁷ Odbor strokovnjakov ILO navaja primere, v katerih je bilo načelo uporabljeno za primerjavo plačila, ki ga prejema moški in ženske, zaposleni v različnih poklicih, med drugim varuhi v varovanih stanovanjih za starejše (večinoma ženske) in varnostniki v poslovnih prostorih (večinoma moški); nadzorniki šolske prehrane (večinoma ženske) ter nadzorniki vrtov in parkov (večinoma moški).

⁸ England (1992) in Oelz in drugi (2013).

⁹ ZN (1948).

¹⁰ Jogan (2004).

(18 %), najnižje pa v Luksemburgu (-0,9 %; kjer so imele ženske v povprečju višje zasluzke na uro kot moški), v Belgiji (0,7 %) in v Italiji (2,2 %). Slovenija se je z 5,4 % vrzelo uvrstila na 6. mesto med državami članicami EU-27¹¹.

Podatki Eurostata in Statističnega urada Slovenije o nizkih ravneh neprilagojenih razlik v plačilu med spoloma na skupni ravni (primerjava vseh moških in žensk v Sloveniji), prikrivajo večje razlike v plačilu med spoloma na ravni sektorjev, poklicev in delovnih mest. Registrski podatki Statističnega urada Slovenije, ki vključujejo demografske in zaposlitvene značilnosti moških in žensk, po drugi strani kažejo prepričljivejše razlike v dohodkih med spoloma, zlasti pri primerjavi zaposlenih z enako izobrazbo in izkušnjami na ravni delovnih mest¹². Razlika v dohodkih med spoloma na ravni populacije ob isti izobrazbi in izkušnjah je v obdobju od 2010-2015 znašala 19,8 %, na ravni delovnih mest pa 14 %¹³. Ob upoštevanju izkušenj, izobrazbe in dela s krajšim delovnim časom so razlike v dohodkih med spoloma v letu 2015 znašale 13 %¹⁴. Slednja analiza ne kaže le na precejšnje razlike v dohodkih med spoloma na ravni delovnih mest, temveč tudi na to, da razlike med spoloma znotraj delovnih mest ostajajo pomemben vir splošne neenakosti v dohodkih med spoloma v Sloveniji, pri čemer 74 % celotne razlike v dohodkih nastaja na ravni delovnih mest.

Zaradi dediščine socialističnega sistema, v katerem je bila enakost ena od temeljnih vrednot, podobno kot v drugih socialističnih državah¹⁵, za Slovenijo še vedno velja močno prepričanje o doseženi enakosti na splošno in še posebej o doseženi enakosti spolov. Danes so sicer razlike v plačilu med spoloma izpostavljene kot pomembno vprašanje enakih možnosti, vendar pa se politik za njeno zmanjševanje ne izvaja¹⁶. Dejavnik, ki pomembno prispeva k ohranjanju plačne vrzeli med spoloma v Sloveniji je netransparentnost plač in plačil kot tudi nedostopnost do informacij, ki bi omogočale primerjavo med posamezniki in posameznicami, ki opravljajo enako ali enakovredno delo in ki bi omogočalo doseg pomembnih sprememb na tem področju.

¹¹ Eurostat (2025).

¹² Penner in drugi (2012), King in drugi (2017), Poje in drugi (2019), Penner in drugi (2022); Poje (2024).

¹³ Poje in drugi (2019).

¹⁴ Penner in drugi (2022).

¹⁵ Ghodsee (2018).

¹⁶ Kanjuo Mrčela (2007).

Namen članka je prispevati k manjkajočim analizam plačne vrzeli v Sloveniji, k njenemu razumevanju, razumevanju vzrokov in dejavnikov za njen nastanek in potencialnim ukrepom, ki bi prispevali k njenemu zmanjševanju. V tem članku naslavljam dve ključni vprašanji, in sicer:

- Kateri so ključni razlogi za nastanek razlik v plačilu med spoloma v Sloveniji? in
- Ali sprejeti zakonodajni okvir zadostno prispeva k zmanjševanju neupravičenih razlik v plačilu med spoloma in omogoča uresničevanje načela enako plačilo za enako oz. enakovredno delo v praksi?

Za lažje razumevanje, kaj poleg normativnega in zakonodajnega okvira vpliva na razlike v plačah oz. dohodkih po spolu, bomo v nadaljevanju predstavili tako zakonodajni okvir, ki zagotavlja pravico do enakega plačila za enako oziroma enakovredno delo, teorije, ki pojasnjujejo vzroke za nastanek plačne vrzeli, položaj moških in žensk na trgu dela v Sloveniji ter zadnje podatke in raziskave o plačni vrzeli med spoloma. Zaključimo s ključnimi ugotovitvami, izzivi in predlogi rešitev.

2. TEORETIČNI OKVIR

Razlike v plačah med spoloma so posledica različnih vzrokov in dejavnikov ter so kompleksni, medsebojno povezani, pogojeni s položajem žensk in moških v družbi in na trgih dela ter izhajajo iz kulturnega, verskega in političnega ozadja. Razlike so posledica neposredne in posredne diskriminacije, socialnih in gospodarskih dejavnikov, horizontalno in vertikalno segregiranih trgov dela, podcenjevanja dela žensk, neenakosti pri usklajevanju delovnih in družinskih obveznosti ter tradicij in stereotipov¹⁷.

Model človeškega kapitala poskuša razlike v plačah med spoloma pojasniti z razlikami v akumulaciji človeškega kapitala (naložbe v izobrazbo, usposabljanje, izkušnje in veščine) moških in žensk, kar se kaže v razlikah v produktivnosti¹⁸ in posledično v razlikah v plačah.

¹⁷ Poje (2024).

¹⁸ Anderson in drugi (2001).

V skladu z modelom človeškega kapitala, ki temelji na pričakovanih donosih, posamezniki vlagajo v izobraževanje in usposabljanje, v tako imenovani splošni in specializirani človeški kapital¹⁹. Ker ženske več časa posvečajo delu v družini, so več odsotne zaradi rojstva otrok in nege, se pričakuje, da bodo manj investirale v svoj človeški kapital in vlagale manj navora na trgu dela²⁰, da bodo izbirale delovna mesta, kjer vlaganje v človeški kapital ni tako pomembno in odsotnosti oziroma prekinitve zaposlitve niso tako kaznovane²¹.

Nasprotniki te teorije so opozarjali na pomanjkanje empiričnih dokazov v podporo tej teoriji in opozarjali na pomen segregacije in socializacije spolnih vlog, ki jih teorija človeškega kapitala ne pojasni²². Prav tako študije kažejo, da tudi ob upoštevanju vseh individualnih lastnosti, ki pojasnjujejo del vrzeli, pomemben del razlike še vedno ostane nepojasnen in je lahko posledica diskriminacije na trgu dela²³.

O **diskriminaciji na trgu dela** lahko govorimo, ko so delavci oziroma skupine delavcev z enakimi produktivnimi značilnostmi obravnavani različno zaradi njihovih osebnih značilnosti (spol, rasa, vera, starost in druge)²⁴. Diskriminacija je lahko pozitivna ali negativna, neposredna ali posredna²⁵. Diskriminacija in stereotipi so lahko implicitni in s tem nezavedni in nenamerni²⁶. Diskriminacija na podlagi spola na delovnem mestu se lahko pojavi pri zaposlovanju, določanju delovnega mesta in napredovanju (tj. *diskriminacija pri zaposlovanju*) ter pri določanju plač in ugodnosti (tj. *diskriminacija pri plačah*)²⁷. V primeru diskriminacije pri plačah na podlagi spola ali diskriminacije pri plačah znotraj delovnega mesta so ženske plačane manj, čeprav imajo enako izobrazbo in izkušnje ter delajo pod

¹⁹ Tomaskovic-Devey in Skaggs (2002).

²⁰ Becker (1985).

²¹ Mincer in Polachek (1974) in Polachek (1981).

²² England (1982).

²³ Blau in Kahn (2003) in Boll in drugi (2016).

²⁴ Ehrenberg in Smith (2006).

²⁵ O neposredni diskriminaciji lahko govorimo, ko je oseba bila, je, ali bi lahko bila zaradi osebnih okoliščin obravnavana manj ugodno v enakih ali podobnih razmerah in pogojih. Posredna diskriminacija se pojavi, kadar navidezno nevtralne določbe, merila ali dejanja postavljajo osebo z določeno osebo značilnostjo v manj ugoden položaj kot druge osebe v enakih ali podobnih razmerah in pogojih (Tobler, 2008; Greif, 2009). Po drugi strani pa pozitivna diskriminacija vključuje sklop politik in praks, sprejetih v korist posameznikov, ki pripadajo skupinam, ki so diskriminirane in so premalo zastopane, slabo obravnavane ali nimajo podpore.

²⁶ Bertrand in drugi (2005).

²⁷ England (1992) in Stanley in Jarrell (1998).

enakimi pogoji v istem poklicu ali podjetju²⁸. Diskriminacija pri zaposlovanju, na primer izključuje ženske iz določenih poklicev in delovnih mest ter povzroča preveliko število žensk na ženskih delovnih mestih, kar zmanjšuje njihove plače²⁹ in kulturno razvrednoti njihove naloge³⁰. Model izrinjanja oziroma natlačenosti, ki ga je razvila Barbara Bergmann³¹, trdi, da so ženske, ki jim je onemogočen dostop do številnih poklicev in delovnih mest, prisiljene tekmovati v omejenem številu poklicev z (tudi zaradi tega) nižjimi plačami.

Gary S. Becker³² je začel teoretično delo o rasni diskriminaciji, ki velja tudi za spol. Opisal je *nagnjenost k diskriminaciji, ki temelji na okusu*. V skladu z Beckerjevim modelom so delodajalci, sodelavci in stranke nagnjeni k diskriminaciji žensk, kar vodi v segregiranost delovne sile. Delodajalec je tako lahko na primer pripravljen zaposliti žensko kot tajnico, ne pa kot vodjo gradbišča; moški si lahko želi delati z ženskami, ki so v podrejenem položaju, ne pa na vodilnem; stranka, ki rada kupi darila ali rože pri ženski, bi se izognila ženski, ki prodaja avtomobile. Tisti, ki diskriminirajo na ta način, so pripravljeni za to plačati več ali se odreči delu dobička. Danes, tudi zaradi sprejete zakonodaje, večjo razlagalno moč pridobivajo razlage posredne diskriminacije. *Alokativna diskriminacija* pojasnjuje, da so ženske razporejene v poklice in podjetja oz. dele podjetij, s slabšimi možnostmi napredovanja in z nižjimi plačami³³. *Statistična diskriminacija*³⁴, je prisotna, ko se posamezno žensko ocenjuje in sodi v skladu s povprečnimi lastnostmi cele populacije žensk. Tako lahko pride do diskriminacije posameznice v primeru, ko delodajalec ocenjuje verjetnost njene odsotnosti na osnovi statističnih podatkov o večji odsotnosti žensk v povprečju, ne glede na to, da morda sploh ne bo odsotna. Pomembna je tudi *diskriminacija pri vrednotenju*³⁵, ki kaže, da so zaposlitve, kjer so večinoma zaposlene ženske, ovrednotene in plačane manj kot tiste, kjer prevladujejo moški, čeprav so zahtevane veščine, znanja in drugi parametri v obeh primerih enaki oz. primerljivi.

²⁸ Petersen in Morgan (1995) in Petersen in drugi (1997).

²⁹ Bergmann (2005).

³⁰ England in Lewin (1989).

³¹ Bergmann (1974).

³² Becker (1971).

³³ Petersen in Morgan (1995).

³⁴ Phelps (1972).

³⁵ England (1992); Petersen in Morgan (1995) in Kanjoo Mrčela (2007a).

Ženske se srečujejo z različnimi ovirami tudi pri napredovanjih v podjetjih in organizacijah. Neenak dostop do delovnih mest za moške in ženske zaradi praks zaposlovanja in napredovanja se pogosto opisuje metaforično z uporabo »steklenih arhitektur«, ki so nevidne in močne ovire, ki preprečujejo mobilnost posameznikov³⁶ in temeljijo na predsodkih in stereotipnih pričakovanjih o vlogah in značilnostih posameznikov, ki izhajajo iz spolno pogojene organizacijske kulture³⁷. Med »steklene arhitekture« uvrščamo »steklene stropove«, »steklene stene« in »steklene tekoče stopnice«. »Stekleni strop«, ki je del »vrzeli v avtoriteti«, predstavlja nevidne ovire, ki v obliki predsodkov in stereotipov ustavljajo in preprečujejo napredovanje določenih družbenih skupin v organizacijski strukturi na najvišje položaje in jih je zelo težko preseči³⁸. »Lepljiva tla« predstavljajo diskriminatorne zaposlitvene vzorce, ki posameznike (predvsem ženske) zadržujejo na nižjih položajih na lestvici delovnih mest, kjer se soočajo z majhno mobilnostjo in nevidnimi ovirami za napredovanje. »Stekleni zidovi«, so ovire zaradi katerih je na določenih delovnih mestih prisotno minimalno število žensk (ali moških)³⁹ in na primer ženskam otežujejo prehod na bolj kritična, strateška področja v organizacijah (razvoj, finance ipd.), ki so osnova za vertikalno napredovanje na ključne vodstvene položaje⁴⁰. »Steklene tekoče stopnice« pa opisujejo pojav, ki nekaterim posameznikom omogoča lažji, celo privilegiran položaj in dostop do moči (npr. lažje napredovanje moških tudi v poklicih, kjer prevladujejo ženske).

Sociologi izpostavljajo **segregacijo** po poklicih in delovnih mestih kot pomemben mehanizem, ki ustvarja neenakosti in je po njihovem mnenju glavna razlaga za razlike v plačilu med spoloma. *Spolna segregacija* se nanaša na „spolno delitev dela v plačani zaposlitvi“⁴¹, na neenako porazdelitev žensk in moških med poklici, sektorji, podjetji, delovnimi mesti, organizacijskimi hierarhijami in oblikami pogodb o zaposlitvi⁴². *Spolna segregacija* določa položaj žensk in moških na trgu dela⁴³, vpliva na zaslužke in delovne pogoje ter oblikuje priložnosti žensk in moških⁴⁴, saj omejuje izbiro zaposlitve, izključuje ženske iz zelenih delovnih mest in delovnih

³⁶ Nasprotno steklene tekoče stopnice delujejo kot promotorji.

³⁷ Kanjuro Mrčela (2007a).

³⁸ Kanjuro Mrčela (2000).

³⁹ Kanjuro Mrčela (2007a).

⁴⁰ Wirth (2001).

⁴¹ Bettio in Verashchagina (2009).

⁴² Burchell in drugi (2014).

⁴³ England (1985).

⁴⁴ Burchell in drugi (2014); Blau in drugi (2012); Bergmann (2005).

mest na višjih ravneh ter vodi v razvrstitev delovnih mest in poklicev, ki jih opravljajo predvsem ženske⁴⁵. Prav tako krepi spolne stereotipe.

Segregacija ima več razsežnosti. Sektorji in poklici se običajno delijo na moške in ženske zaradi družbene opredelitve spolnih vlog, diskriminacije ali preferenc. *Horizontalna segregacija* se nanaša na premajhno ali preveliko zastopanost določene spolne skupine v poklicih ali sektorjih⁴⁶. Moški in ženske so zaposleni na različnih, vendar enakovrednih delovnih mestih⁴⁷, spolna sestava teh delovnih mest pa vpliva na razliko v plačah med spoloma⁴⁸. *Za vertikalno segregacijo* je po drugi strani značilna porazdelitev moči med moškimi in ženskami ter pomeni premajhno zastopanost žensk na najvišjih položajih v družbi, poklicih in organizacijah. Prisotna je, ko moški prevladujejo v višje rangiranih in bolje plačanih poklicih in delovnih mestih ali napredujejo po kariernih lestvicah znotraj poklicev ali organizacij ter tako zasedajo višje položaje na področju gospodarske, politične in družbene moči. Moški praviloma zasedajo najvišje položaje z visokim plačilom, statusom in možnostmi napredovanja med poklici in znotraj njih ter znotraj organizacij⁴⁹.

Ker je veliko delovnih mest na voljo le osebam enega spola Bergmann⁵⁰ trdi, da je smiselno govoriti o ločenih trgih dela, moškem in ženskem. Bergmann je razvila teorijo dualnega trga dela⁵¹. Poleg Marxove teorije rezervne armade⁵² je to ena od dveh najpogostejših razlag poklicne segregacije⁵³. V skladu s teorijo dualnega trga dela je trg dela razdeljen na dva sektorja, primarni in sekundarni, ki med seboj ne tekmujeta. Primarni sektor ponuja visoke plače, stabilno zaposlitev z dobrimi delovnimi pogoji, možnost izobraževanja in napredovanja. Sekundarni sektor po drugi strani zaznamujejočasne, slabo plačane zaposlitve z majhno možnostjo napredovanja in malo ugodnosti in slabimi delovnimi pogoji. Medtem ko beli moški prevladujejo v primarnem sektorju, so ženske in manjšine zaposlene v sekundarnem sektorju in se soočajo z omejenimi možnostmi mobilnosti za prehod v primarni sektor.

⁴⁵ Tomaskovic-Devey in Skaggs (2002).

⁴⁶ Bettio in Verashchagina (2009) in Kanjuro Mrčela (2012).

⁴⁷ Burchell in drugi (2014).

⁴⁸ Tomaskovic-Devey (1993a); Tomaskovic-Devey in Skaggs (2002); Kanjuro Mrčela (2019).

⁴⁹ Kanjuro Mrčela (1996).

⁵⁰ Bergmann (2005).

⁵¹ Ehrenberg in Smith (2006) in Bergmann (2005).

⁵² Marx (1992).

⁵³ Kanjuro Mrčela (1996).

Institucije trga dela v obliki politik vlad ali socialnih partnerjev, z določanjem plač, pogojev zaposlovanja in delovnih pogojev, lahko vplivajo na splošno plačno neenakost in s tem tudi na plačno vrzel med spoloma⁵⁴, saj vplivajo na ponudbo in povpraševanje ter na cene na trgu dela⁵⁵. Med spolno specifične politike vlad sodijo politike, ki omogočajo enake možnosti pri zaposlovanju, ki prepovedujejo diskriminacijo, urejajo starševsko varstvo in družinske prejemke ter javno varstvo otrok⁵⁶, kot tudi ukrepi za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti bodisi v zakonodaji ali kolektivnih pogodbah⁵⁷. Ti ukrepi pomagajo ženskam, da ostanejo na trgu dela in ohranijo svoj človeški kapital. Učinek zakonov o enakih možnostih pri zaposlovanju in prepovedi diskriminacije na razlike v plačilu med spoloma naj bi bil pozitiven. Učinek v praksi pa je odvisen od učinkovitosti zakonodaje in njenih določb. V Sloveniji in na Češkem se je izkazalo, da njeni učinki pri zmanjševanju razlik v dohodkih niso bili zelo uspešni⁵⁸.

Institucije, ki določajo plače, vključno s kolektivnimi pogajanjmi in minimalno plačo, lahko zmanjšajo razlike v plačilu med spoloma, saj dvignejo spodnji del porazdelitve plač⁵⁹. Prav tako centralizirani plačilni sistemi zmanjšujejo razlike v plačah med panogami in podjetji in s tem zvišujejo relativno plačilo delavcev z nizkimi plačami, med katerimi je večina žensk, kar posledično zmanjšuje tudi razlike v plačah med spoloma. Močni sindikati podobno zvišujejo plače manj kvalificiranih delavcev in določajo visoke spodnje meje plač, ki zvišujejo relativno plačo žensk in zmanjšujejo razlike v plačilu med spoloma. **Minimalna plača** je pomemben instrument ekonomske politike trga dela. Ključni cilji minimalne plače so preprečevanje prenizkih plač, zagotavljanje dostojnega življenja delavcev ter zmanjševanje revščine in prerazporeditev dohodka v družbi. Če je določena na ustrezni ravni, ne škoduje zaposlovanju⁶⁰. Minimalna plača je močan instrument za zmanjšanje plačne neenakosti in povečanje plač delavcev z nizkimi plačami⁶¹. Poleg tega je porazdelitev plač žensk nižja od porazdelitve plač moških, zato zvišanje minimalne plače zmanjša razlike v plačah med spoloma⁶².

⁵⁴ Blau in Kahn (1995).

⁵⁵ Blau in Kahn (2016).

⁵⁶ Blau in Kahn (1995).

⁵⁷ Kresal in Kresal Šoltes (2016).

⁵⁸ Křížková in drugi (2010), Penner in drugi (2022), Poje (2024).

⁵⁹ Kahn (2015).

⁶⁰ Poje (2009) in Poje (2019).

⁶¹ MOD (2006).

⁶² Blau in Kahn (1995).

3. PRAVNI OKVIR

Zahteva po uresničevanju enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti je postala izrazitejša šele med prvo in drugo svetovno vojno, kar nekaj časa po industrializaciji, ki je prinesla zaposlitvene možnosti tudi za ženske⁶³. Tako je med drugim v Versajsko pogodbo, s katero se je končala prva svetovna vojna in ustanovila Mednarodna organizacija dela (MOD) v členu 427 zapisano tudi načelo *»enakega plačila za delo enake vrednosti za moške in ženske«*⁶⁴. To načelo je še vedno del ustave Mednarodne organizacije dela⁶⁵. Preden so bile izpostavljene zahteve po uresničevanju tega načela je bilo običajno, da so kolektivne pogodbe določale različne plačne lestvice za moške in ženske. Ratifikacija in izvajanje Konvencije MOD številka 100⁶⁶ je na primer odpravila ločene plačne razrede za ženske v kolektivnih pogodbah v Italiji, na Švedskem in Finskem, kjer imajo kolektivna pogajanja ključno vlogo pri določanju plač⁶⁷.

Od leta 1948⁶⁸ je, s sprejemom Splošne deklaracije človekovih pravic, pravica do enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti, zagotovljena kot človekova pravica z mednarodnimi pravnimi akti. Je tudi eno od temeljnih načel Evropske unije. Splošna deklaracija človekovih pravic tako v svojem 23. členu, v okviru pravice do dela in pravičnih delovnih pogojev, določa, da ima *»Vsakdo, brez vsakršne diskriminacije, pravico do enakega plačila za enako delo«*. Tudi v Sloveniji je bilo po koncu druge svetovne vojne, leta 1947, v tedanjo Ustavo Ljudske republike Slovenije⁶⁹ zapisano, da so *»Ženske enakopravne z moškimi na vseh področjih državnega, gospodarskega in družbeno-političnega življenja in da imajo za enako delo ženske pravico do enakega plačila kakor moški in uživajo posebno zaščito v delovnem razmerju.«*

Med pomembne mednarodne pravne vire Združenih narodov se uvrstata še Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah (1966)⁷⁰, ki v 7. členu opredeljuje pravico do pravičnih in ugodnih delovnih pogojev, vključno

⁶³ Kresal (2001).

⁶⁴ MOD (1923).

⁶⁵ MOD (1919).

⁶⁶ MOD (1951).

⁶⁷ Eyraud (1993).

⁶⁸ ZN (1948).

⁶⁹ Ljudska republika Slovenije (1947).

⁷⁰ ZN (1966).

s poštenim plačilom in »*enakim plačilom za enako delo ali delo enake vrednosti brez kakršnega koli razlikovanja; zlasti mora biti ženskam zajamčeno, da njihovi delovni pogoji niso težji od pogojev, ki so jih deležni moški in da prejemajo za enako delo enako plačilo kot moški...*« ter Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk (CEDAW, 1979)⁷¹, ki temelji na istoimenski deklaraciji iz leta 1967. Slednja v 11. členu opredeljuje »*pravico do enakega plačila, vključno z ugodnostmi, in enakega obravnavanja za delo enake vrednosti ter enakega obravnavanja pri ocenjevanju kakovosti dela*«.

Zelo pomembno vlogo igrajo tudi konvencije in priporočila Mednarodne organizacije dela (MOD). V tem okviru je pomembno izpostaviti Konvencijo št. 100⁷² in Priporočilo št. 90⁷³, ki naslavljata enako plačilo delavcev in delavk za delo enake vrednosti, v skladu s katero je potrebno višino plače določiti brez diskriminacije na podlagi spola. Gre za eno najpomembnejših konvencij MOD, s številnimi ratifikacijami, ki je močno vplivala na nacionalne zakonodaje in prakse. Enakost plač naj bi se dosegla s pristopi, ki ustrezajo uveljavljenim nacionalnim metodam določanja plač. Ena od pogosto omenjenih ovir pri uveljavljanju te konvencije je, da države praviloma ne posegajo neposredno v urejanje in določanje višine plač v zasebnem sektorju in tako ne morejo zagotoviti izvajanja načela enakega plačila v praksi. Dve drugi konvenciji in priporočili MOD, ki lahko prispevata k zmanjšanju razlik v plačilu med spoloma, sta Konvencija št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih (1958)⁷⁴ in istoimensko priporočilo št. 111 (1958a)⁷⁵ ter Konvencija št. 156 o enakih možnostih delavcev in delavk in njihovem enakem obravnavanju (delavci z družinskimi obveznostmi)⁷⁶ in istoimensko priporočilo št. 156⁷⁷. Obe konvenciji sta za Slovenijo zavezujoči na podlagi pravnega nasledstva⁷⁸.

⁷¹ ZN (1979).

⁷² MOD (1951).

⁷³ MOD (1951a).

⁷⁴ MOD (1958). Do 2021 je bila ratificirana s strani 173 držav (ILO-NORMLEX). Konvencija ima široko področje uporabe in ureja več kot le plače in diskriminacijo na podlagi spola.

⁷⁵ MOD. (1958a).

⁷⁶ MOD (1981).

⁷⁷ MOD (1981a).

⁷⁸ Ker je Jugoslavija ratificirala konvencijo št. 111, ta zavezuje tudi Slovenijo na podlagi pravnega nasledstva (Uradni list RS, Mednarodne pogodbe, št. 54/1992, 13. november 1992). Konvencijo št. 156 je ratificiralo 44 držav in zavezuje tudi Slovenijo (Uradni list RS, Mednarodne pogodbe, št. 54/1992, 13. november 1992).

Evropska socialna listina Sveta Evrope⁷⁹ predstavlja, poleg Evropske konvencije o varstvu človekovih pravic⁸⁰, enega najbolj pomembnih dokumentov na področju človekovih pravic. Evropska socialna listina je poleg drugih pravic in načel že leta 1961 opredelila pravico do poštenega plačila in nediskriminacije pri plačilu na podlagi spola (4. člen, 2. del Socialne listine). V 4. členu (tretji odstavek) opredeljuje pravico do enakega plačila za delo enake vrednosti za ženske in moške. Te pravice je potrebno uresničevati s svobodno sklenjenimi kolektivnimi pogodbami, zakonsko določenimi mehanizmi za določanje plač ali drugimi sredstvi, ki ustrezajo nacionalnim razmeram. Druge bistvene pravice, ki so opredeljene kot pomoč pri doseganju enakega plačila, so pravica do enakih možnosti in enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu brez diskriminacije na podlagi spola (20. člen), pravica do posebnega varstva žensk v primeru materinstva (8. člen) in pravica do nediskriminacije v primeru družinskih obveznosti (27. člen). V skladu z mnenjem Odbora strokovnjakov⁸¹ je treba za izpolnitev pravice do enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti sprejeti zakonodajo, ki zagotavlja enako plačilo v zakonodaji in praksi, ter sprejeti ukrepe za doseg tega cilja z določitvijo objektivnih meril za vrednotenje dela. Odločitev o načinu izvajanja slednje zahteve je prepuščena posameznim pogodbenicam, posredovanje pa je lahko bodisi preko ustrezne zakonodaje o določanju plač bodisi na drug način, če z drugimi mehanizmi (tj. kolektivnimi pogajanjem) ni mogoče doseči enakega plačila za delo enake vrednosti brez diskriminacije na podlagi spola⁸².

Na ravni Evropske unije je z vidika enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti pomemben 157. člen Pogodbe o delovanju Evropske unije (TFEU) (prvotno 119. člen originalne Rimske pogodbe iz leta 1957 oziroma 141. člen Amsterdamske pogodbe iz leta 1997), ki določa: *“Vsaka država članica zagotovi uporabo načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske.”*

Rimska pogodba (1958) je v 119. členu najprej določila obveznost vsake države članice, da zagotovi in v praksi ohrani *„enako plačilo za enako delo“*. Zaradi ozke opredelitve v praksi ni naslavljala diskriminacije pri plačilu na segregiranih trgih dela. Leta 1975 je sledil sprejem Direktive o enakem plačilu (1975), ki je razširila

⁷⁹ Svet Evrope (2015).

⁸⁰ Svet Evrope (1950).

⁸¹ Svet Evrope (1971).

⁸² Samuel (1997).

pojmem enakega plačila in pojasnila, da „načelo enakega plačila“ velja za enako delo ali delo, ki mu je pripisana enaka vrednost. Trenutno je načelo enakega plačila za moške in ženske določeno v 157. členu Lizbonske pogodbe (PDEU, 2009). Od Direktive o enakem plačilu (1975/117/EGS) (1975) je bilo na ravni EU sprejetih devet direktiv za spodbujanje izvajanja načela enakosti med moškimi in ženskami v praksi⁸³. Štiri direktive o enakosti spolov so bile leta 2006 združene v enotno direktivo t.i.m Recast Direktiva (2006), v katero je bila vključena tudi ustrezna sodna praksa Sodišča EU. Prenovljena direktiva (2006) je konsolidirala zakonodajo EU o enakem obravnavanju žensk in moških pri zaposlovanju in delu, utrdila pojme, kot sta „obrnjeno dokazno breme“ in „viktimizacija“, ter izrecno razširila uporabo enakega obravnavanja v poklicnih sistemih socialne varnosti. Poleg tega so ugotovitve iz leta 2013 o uporabi določb o enakem plačilu v praksi⁸⁴ privedle do sprejetja priporočila Evropske komisije o preglednosti plač v letu 2014. Kot ugotavlja Evropska komisija je glavna ovira za doseganje enakosti plač kultura zaupnosti plač, sklicevanje na varstvo podatkov, pomanjkanje preglednosti plač in plačilnih sistemov ter nezmožnost primerjave plač z drugimi zaposlenimi, ki opravljajo enako delo, ali z ustreznimi primerljivimi osebami, pa tudi pomanjkanje pravne varnosti glede pojma dela enake vrednosti in postopkovne ovire⁸⁵. Prav zaradi pomanjkanja napredka pri zmanjševanju razlik v plačah med spoloma⁸⁶ je bila maja 2023 sprejeta Direktiva EU o krepitvi uporabe načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske s preglednostjo plačil in mehanizmi za izvrševanje (Direktiva 2023/970), ki je stopila v veljavo 7. junija 2023 in mora biti prenesena v slovenski pravni red do 7. junija 2026.

4. SLOVENIJA IN ENAKO PLAČILO ZA ENAKO DELO

Slovenija se je že v okviru Jugoslavije zavezala k uresničevanju načela enakega plačila za enako delo med moškimi in ženskami. Po osamosvojitvi se v slovenski Ustavi⁸⁷ ni ponovno eksplicitno določilo pravice do enakega plačila za enako

⁸³ Evropska komisija (2020).

⁸⁴ Evropska komisija (2013).

⁸⁵ Evropska komisija (2013).

⁸⁶ Evropska komisija (2007).

⁸⁷ Ustava Republike Slovenije. Uradni list RS, št. 33/91-I, 42/97 – UZS68, 66/00 – UZ80, 24/03 – UZ3a, 47, 68, 69/04 – UZ14, 69/04 – UZ43, 69/04 – UZ50, 68/06 – UZ121,140,143, 47/13 – UZ148, 47/13 – UZ90,97,99, 75/16 – UZ70a in 92/21 – UZ62a.

delo ali delo enake vrednosti, 14. člen Ustave pa opredeljuje enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na spol ali ostale individualne lastnosti in enakost pred zakonom. Zakon o delovnih razmerjih je v letu 2002⁸⁸ in 2013⁸⁹ v 133. členu določil enako plačilo za enako delo. Ta določa, da mora delodajalec za enako delo in za delo enake vrednosti izplačati enako plačilo delavcem, ne glede na spol. Prav tako opredeljuje, da so določila pogodbe o zaposlitvi, kolektivne pogodbe oziroma splošnega akta delodajalca, ki so v nasprotju s tem neveljavna. Ta določba je povezana s 6. členom Zakona o delovnih razmerjih, ki določa prepoved diskriminacije in prepoved povračilnih ukrepov. Od leta 2009 do 2024 je Zakon o sistemu plač v javnem sektorju⁹⁰, od januarja 2025 pa Zakon o skupnih temeljih sistema plač v javnem sektorju (ZSPJS)⁹¹ določa skupne temelje sistema plač v javnem sektorju, z namenom uveljavitve načela enakega plačila za delo na primerljivih delovnih mestih, nazivih in funkcijah. ZSPJS pri uveljavljanju načela enakega plačila za delo na primerljivih delovnih mestih ni vključeval spola, zakonodajalec pa je v ZSTSPSJ le upošteval opozorila stroke in konec leta 2024 med pomembne spremenljivke za namen spremljanja gibanja plač in drugih stroškov dela vključil tudi spol.

Slovenija na deklarativni ravni tako zagotavlja in pravno ureja enako plačilo za enako delo ne glede na spol. Težava pa se kaže pri uresničevanju tega načela v praksi.

V Sloveniji lahko delavec oziroma delavka, v primeru zaznanega neenakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti, sproži sodni spor na podlagi kršitve 133. člena ZDR-1 ali v povezavi z diskriminacijo (6. člen). Določba 133. člena ZDR-1 samostojno oz. neposredno ni sankcionirana s kazenskimi določbami, je pa v povezavi s prepovedjo diskriminacije iz 6. člena ZDR-1, za kršitev katere so določene denarne globe. Pravica do enakega plačila za enako delo oziroma delo enake vrednosti za ženske in moške in sodno varstvo sta tako zagotovljena. Dokazno breme je na strani delodajalca, vendar pa mora zaposleni, ki bi sprožil

⁸⁸ Zakon o delovnih razmerjih (ZDR). Uradni list RS, št. 42/02, 103/07, 45/08 – ZArbit in 21/13 – ZDR-1.

⁸⁹ Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPVE, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. US, 15/22, 54/22 – ZUPŠ-1, 114/23 in 136/23 – ZIUZDS.

⁹⁰ Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (ZSPJS). Uradni list RS, št. 108/09 – uradno prečiščeno besedilo, 13/10, 59/10, 85/10, 107/10, 35/11 – ORZSPJS49a, 27/12 – odl. US, 40/12 – ZUJF, 46/13, 25/14 – ZFU, 50/14, 95/14 – ZUPPJS15, 82/15, 23/17 – ZDOdv, 67/17, 84/18, 204/21, 139/22, 38/24, 48/24 – odl. US in 95/24 – ZSTSPJS.

⁹¹ Zakon o skupnih temeljih sistema plač v javnem sektorju (ZSTSPJS). Uradni list RS, št. 95/24.

spor, dokazati, da je bila kršena pravica do enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti. Zbiranje podatkov o plačah sodelavcev, ki opravljajo enako delo ali zaposlenih, ki opravljajo delo enake vrednosti je praktično nemogoče zaradi določb o tajnosti plač, kulture skrivanja plač, netransparentnosti določanja plač, razvrščanja v plačne razrede in subjektivnosti pri nagrajevanju. Tudi podjetja še ne zbirajo in ne analizirajo podatkov o plačah glede na spol, delovno mesto oziroma glede na primerljiva delovna mesta. Brez analitične podlage za sprožitev spora je začetek in vodenje spora zelo otežen. Slovenija prav tako ni opredelila pojmov kot so enako delo, delo enake vrednosti, kar otežuje določitev »komparatorja« v sodnih primerih glede diskriminacije pri plačilu. Slovenija se uvršča tudi med države, ki še niso upoštevale in izvedle Priporočil Evropske komisije o krepitvi načela enakega plačila za ženske in moške s preglednostjo (2014)⁹². Poleg Slovenije so druge države brez zakonskih opredelitev še Bolgarija, Finska, Italija, Latvija, Malta, Poljska in Estonija⁹³. Tudi Zagovornik načela enakosti⁹⁴ je zakonodajalca pozval, naj začrta ukrepe, ki bodo povečali preglednost pri zagotavljanju enakega plačila za primerljivo vrednost in okrepili učinkovitost varstva v primerih kršitev.

Leta 2016 je organizacija University Women of Europe (UWE)⁹⁵ vložila pritožbo proti Sloveniji in trinajstim drugim evropskim državam pri Evropskem odboru za socialne pravice (ECSR). Pritožba se je nanašala na kršitev pravice do dela, pravice do poštenega plačila in načela enakega plačila za delo enake vrednosti (člen 4(3)), pravice do enakih možnosti in obravnave v zaposlovanju brez diskriminacije na podlagi spola (20. člen) ter na člen E (prepoved diskriminacije) Prenovljene evropske socialne listine. UWE je trdila, da Slovenija ne spoštuje načela enakega plačila za moške in ženske za enako, podobno ali primerljivo delo.

ECSR (primer št. 137/2016) je potrdil kršitve člena 4(3) in člena 20(c). Čeprav slovenski pravni okvir formalno omogoča žrtvam plačne diskriminacije uveljavljanje pravice do enakega plačila, pa so postopki preveč zapleteni in dolgotrajni, kar v praksi onemogoča učinkovito pravno varstvo. Med glavne ovire za uveljavitev načela enakega plačila so uvrstili pomanjkanje jasne opredelitve enakega

⁹² Priporočila 2014/124/EU.

⁹³ Evropska komisija (2020).

⁹⁴ Zagovornik načela enakosti (2021).

⁹⁵ University Women of Europe (2016).

dela in dela enake vrednosti v zakonodaji ali sodni praksi kot tudi nezadostno preglednost plač, saj delavci težko dostopajo do podatkov o plačah sodelavcev, kar otežuje primerjave in pravne postopke. ECSR je zaključil, da Slovenija ne zagotavlja plačne transparentnosti (kršitev člena 20(c)). Prav tako je opozoril, da se kljub relativno nizki razliki v plačah med spoloma v primerjavi s povprečjem EU ta razlika od leta 2010 stalno povečuje. Sprejeti ukrepi za odpravo plačnih razlik po njihovem mnenju niso bili zadostni.

Odbor ministrov je marca 2021 sprejel naslednja priporočila i) jasneje opredeliti koncept enakega dela ali dela enake vrednosti v nacionalni zakonodaji (z zakonodajnimi ali sodnimi razlagami); ii) okrepiti plačno transparentnost, tako da imajo delavci v sodnih postopkih pravico do vpogleda v podatke o plačah sodelavcev, pri čemer je treba spoštovati pravila o varstvu osebnih podatkov in poslovnih skrivnostih; iii) razširiti primerjave plač izven istega podjetja; iv) pregledati in okrepiti obstoječe ukrepe za zmanjšanje plačne vrzeli med spoloma ter po potrebi sprejeti dodatne ukrepe, ki bi omogočili merljiv napredek v razumnem času.

Vlada se je odzvala (2021)⁹⁶, zavrnila očitke UWE in navedla, da je zakonodaja na tem področju ustrezno urejena. Poudarila je, da tudi večina ostalih držav EU v nacionalnem pravu nima natančne definicije enakega dela ali dela enake vrednosti, zato bi morala njihovo razlago zagotoviti sodišča s pomočjo Sodišča Evropske unije. Izpostavila je, da ima Slovenija eno najnižjih plačnih razlik med spoloma v EU, ki se je zmanjšala z 9,3 % (2018) na 7,9 % (2019). Informacije v javnem sektorju so sicer javne, v zasebnem sektorju pa so zaščitene kot poslovna skrivnost, pri čemer delodajalci določajo, katere podatke lahko razkrijejo. Javna baza ISPAP sicer omogoča vpogled v podatke o plačah po delovnih mestih, a ne vsebuje informacij o spolu. Vlada je poudarila pomen nove zakonodaje EU o plačni transparentnosti in druge ukrepe, kot so projekti za preprečevanje spolnih stereotipov, ozaveščanje o enakosti spolov pri delu in pokojninah ter pravičnejše delitve skrbstvenih in gospodinjstskih obveznosti.

⁹⁶ Vlada RS (2021).

5. POLOŽAJ ŽENSK NA TRGU DELA IN PLAČNA VRZEL MED SPOLOMA

5.1. Položaj žensk na trgu dela

V zadnjih 80 letih je prišlo do velikih sprememb glede zaposlovanja žensk in njihove vključenosti na trg dela, glede njihovega vključevanja v izobraževanje in doseženih stopnjah izobrazbe žensk ter sprememb v družinskih vlogah, kar Goldin imenuje *»tiha revolucija«*⁹⁷.

V zadnjih 80 letih se je tako človeški kapital žensk, merjen z doseženo izobrazbo in izkušnjami na trgu dela znatno povečal in dohiteva ali presega človeški kapital moških. Vključenost žensk na trg dela, pridobljena izobrazba, izkušnje, veščine in spretnosti, ki so pomembne na trgu dela, ustrežnejše vrednotenje izkušenj žensk ter protidiskriminacijska zakonodaja so pripomogle k zmanjšanju razlik v plačilu med spoloma po vsem svetu⁹⁸.

Največ so ženske pridobile na področju izobraževanja in dosežene izobrazbe. V letu 2023 je v EU 48,8 % žensk v starostni skupini 25-34 let končalo terciarno izobraževanje⁹⁹ in 37,6 % moških¹⁰⁰, v Sloveniji pa 53,4 % žensk in 28,1 % moških (v letu 2014: 49,1 % žensk in 28,1 % moških). Delež žensk s terciarno izobrazbo se v času povečuje hitreje kot delež moških, s čimer se razlika med spoloma sčasoma povečuje.

V Sloveniji ima 9,2 % delovno aktivnih doseženo osnovnošolsko stopnjo izobrazbe, 53,7 % srednješolsko in 37,1 % višješolsko oziroma visokošolsko. V Sloveniji ima večina moških dokončano srednješolsko stopnjo izobrazbe (61,9 %), manj pa višješolsko oziroma visokošolsko (27,2 %), zgolj 10,8 % pa jih ima doseženo zgolj osnovnošolsko ali manj. Po drugi strani ima 49,2 % žensk dokončano višješolsko oziroma visokošolsko izobrazbo, 43,5 % srednješolsko in zgolj 7,3 % osnovnošolsko ali manj (SURS, 2025)¹⁰¹.

Tudi zaposlenost žensk se je v zadnjih 80 letih znatno povečala. Kljub občutnemu porastu vključevanja samskih in poročenih žensk se vzorci zaposlenosti žensk

⁹⁷ Goldin (2006).

⁹⁸ Goldin (2006); Weichselbaumer in Winter-Ebmer (2005).

⁹⁹ Terciarno izobraževanje oziroma visoka stopnja izobrazbe (ISCED 2011, ravni 5–8).

¹⁰⁰ Eurostat (2025a).

¹⁰¹ SURS (2025).

med državami EU močno razlikujejo, pri čemer nanje vpliva več dejavnikov, med drugimi tako socializacija spolnih vlog, dostopnost vrtcev in drugih oskrbovalskih storitev, diskriminacija, kultura, religija in drugi.

Slovenijo zaznamujejo **visoke stopnje zaposlenosti žensk**, ki so večinoma **zaposlene za polni delovni čas**. V 2024 je po podatkih Eurostata stopnja zaposlenosti žensk starih od 20-64 let v Sloveniji znašala 75,1 % kar je nad povprečjem za ženske v EU-27 (70,8 %) in pod povprečjem slovenskih moških v isti starostni skupini (81,1 %)¹⁰².

Delež žensk med zaposlenimi v Sloveniji je višji v javnem sektorju kot v zasebnem. V javnem sektorju je bilo med zaposlenimi 63 odstotkov žensk in 37 odstotkov moških, v zasebnem pa 38 odstotkov žensk in 62 odstotkov moških. Ženske imajo nižjo povprečno plačo od moških v obeh sektorjih, ne glede na višjo doseženo stopnjo izobrazbe.

Na odločitve žensk o vključitvi na trg dela močno vpliva prisotnost otrok in njihovo število, kot tudi dostopnost podpornih storitev. Podatki kažejo, da se stopnja zaposlenosti žensk po rojstvu otrok in s povečanjem njihovega števila zmanjša, vendar so razlike med državami članicami EU zelo velike. V letu 2023 je tako v EU-27 stopnja zaposlenosti žensk starih od 25 do 54 let brez otrok znašala 79,7 % in je bila višja od stopnje zaposlenosti žensk z otroci (74,9 %). Nasprotno je pri moških stopnja zaposlenosti višja pri teh z otroci (91,9 %), kot pri tistih brez otrok (83,7 %). Samo v osmih državah¹⁰³ so imele ženske z otroci višjo (ali enako) stopnjo zaposlenosti kot ženske brez otrok, med njimi tudi v Sloveniji. V Sloveniji je bila stopnja zaposlenosti žensk z otroci v letu 2023 87,7-odstotna, žensk brez otrok pa 86 odstotna. Po drugi strani je bila stopnja zaposlenosti moških z otroci 95,7-odstotna, moških brez otrok pa 87,9-odstotna (Eurostat, 2025c)¹⁰⁴.

Podobno kot v drugih državah je tudi v Sloveniji neplačano skrbstveno delo še vedno močno feminizirano in ženske še vedno porabijo več časa za nego in gospodinjstva kot moški. Vendar pa ženske v Sloveniji ostanejo na trgu dela tudi po rojstvu otrok(a) zaradi primerne zakonodaje, ki ureja materinski, očetovski in starševski dopust financiran iz nacionalnega sistema socialne varnosti¹⁰⁵ in dobro delujočih formalnih ustanov predšolske vzgoje, ki so

¹⁰² Eurostat (2025b).

¹⁰³ Med te se uvrščajo Danska, Finska, Hrvaška, Latvija, Nizozemska, Portugalska, Slovenija in Švedska.

¹⁰⁴ Eurostat (2025c).

¹⁰⁵ Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (2025).

organizirane kot javni in zasebni vrtci za otroke od 11 mesecev do začetka šolanja. Slovenija se uvršča med države z najvišjo stopnjo vključenosti otrok v sistem formalnega predšolskega izobraževanja za otroke do treh let¹⁰⁶, kar ženskam omogoča, da ostanejo na trgu dela, ohranijo povezanost z delodajalcem in ohranijo akumuliran človeški kapital, pridobljena znanja in izkušnje na trgu dela.

Čeprav je večina žensk v Sloveniji zaposlenih za polni delovni čas, moški delajo več ur in pogostejše v neugodnem delovnem času. Kanjuo Mrčela in drugi¹⁰⁷ ugotavljajo, da imajo moški redkeje redni jutranji delovni čas (67 % žensk in 57 % moških), da pogostejše delajo v izmenah (25 % žensk in 31 % moških), ponoči (5 % žensk in 16 % moških), ob sobotah (21 % žensk in 27 % moških), nedeljah in praznikih (16 % žensk in 20 % moških).

Zaradi predvidenih spolnih vlog, prepričanja, da je nega večšina, ki je naravno prirojena ženskam oziroma, da gre za naravno sposobnost žensk in nižjih dohodkov žensk, ki zaradi odsotnosti manj znižajo družinski proračun, se z namenom lažjega usklajevanja družinskih in poklicnih obveznosti ženske pogostejše odločajo za **krajši delovni čas**. Leta 2024 je v EU-27 delež zaposlenih s krajšim delovnim časom starih od 20 do 64 let znašal 17,2 % (7,7 % za moške in 27,9 % za ženske), v Sloveniji pa 8,2 % (5,2 % za moške in 11,8 % za ženske). Tako je delež takih zaposlitev v Sloveniji relativno nizek in se zmanjšuje tako pri moških kot pri ženskah¹⁰⁸ (Eurostat, 2025d)¹⁰⁹.

Razlogi zakaj se posamezniki in posameznice odločajo za delo s krajšim delovnim časom se med državami članicami EU razlikujejo. Po zadnjih podatkih Eurostata (2025e)¹¹⁰ so se v letu 2021 na ravni EU moški najpogostejše odločali za delo s krajšim delovnim časom ker niso uspeli najti dela s polnim delovnim časom (31,7 % moških, ki delajo s krajšim delovnim časom), zaradi drugih razlogov (23,8 %) in zaradi izobraževanja in usposabljanja (17,1 %). Ženske so se po drugi strani odločale za to obliko dela zaradi skrbi za odrasle s posebnimi potrebami in otroke (27 %)¹¹¹, zaradi drugih razlogov (22,1 %) in zato ker niso uspele najti

¹⁰⁶ Ministrstvo za vzgojo in izobraževanje (2025).

¹⁰⁷ Kanjuo Mrčela in drugi (2016).

¹⁰⁸ Delež moških starih od 20–64 let, ki so delali s krajšim delovnim časom se je znižal od 5,8 % v letu 2018 na 5,2 % v letu 2024, delež žensk pa od 14,7 % v letu 2018 na 11,8 % v letu 2024.

¹⁰⁹ Eurostat (2025d).

¹¹⁰ Eurostat (2025e).

¹¹¹ Le 5,7 % moških na ravni EU-27 je zaposlenih s krajšim delovnim časom zaradi skrbi za odrasle invalide in otroke.

dela za polni delovni čas (21,6 % žensk, ki delajo s krajšim delovnim časom). Slovenske ženske in moški se najpogosteje odločajo za to obliko dela zaradi lastne bolezni ali invalidnosti (29,6 % moških in 21,5 % žensk, ki delajo krajši delovni čas), drugih razlogov (29,9 % moških in 20,4 % žensk) izobraževanja in usposabljanja (20,7 % moških in 19,2 % žensk) ter skrbi za odrasle s posebnimi potrebami in otroke (18 % slovenskih žensk dela krajši delovni čas zaradi tega razloga in 4 % slovenskih moških).

Neprostovoljno delo za krajši delovni čas je zelo razširjeno v posameznih državah članicah EU¹¹². V letu 2021 je v EU-27 delež neprostovoljno zaposlenih s krajšim delovnim časom v celotni zaposlitvi s krajšim delovnim časom med 20 in 64 leti znašal 24 % (32 % za moške in 22 % za ženske), v Sloveniji 9,9 % (6,8 % za moške in 10,5 % za ženske). Čeprav na Nizozemskem več kot 60 % žensk dela s krajšim delovnim časom od polnega, jih je le 3,4 % poročalo, da je ta oblika neprostovoljna (Eurostat, 2022f).

Za Slovenijo sta značilni **tako horizontalna kot vertikalna segregacija**. Analize kažejo, da je le 19 % zaposlenih v Sloveniji zaposlenih v organizacijah z enakim deležem žensk in moških. Večina ljudi dela v organizacijah, kjer je delovna sila feminizirana (40 %) ali maskulinizirana (37 %). Skoraj 60 % moških je poročalo, da delajo z moškimi, 62 % žensk pa, da delajo v organizaciji, kjer je več zaposlenih žensk¹¹³.

Vertikalna segregacija je v Sloveniji prisotna v vseh sektorjih in poklicih. Moški zasedajo najvišje položaje, z višjim plačilom in statusom. Tudi v poklicih, kjer prevladujejo ženske, moški napredujejo hitreje in na bolje plačana delovna mesta kot ženske¹¹⁴. Delež žensk v upravah največjih podjetij, ki kotirajo na borzi, je bil leta 2023 pod povprečjem EU-27 (v Sloveniji: 23,5 %, v EU-27: 33,8 %). V Sloveniji je bil delež izvršnih direktoric v letu 2023 nekoliko višji (25,9 %) v EU-27 (22,2 %). V obdobju Covid-19 se je delež žensk, ki so članice upravnih odborov, zmanjšal s 24,6 % v letu 2019 na 19,4 % v letu 2021, nato pa se je v letu 2022 ponovno povečal na 23,1 % in na 23,5 % v letu 2023. Podobno se je delež žensk med izvršnimi direktorji zmanjšal s 26,6 % leta 2019 na 20 % leta 2021 in se nato leta 2023 povečal na 25,9 %¹¹⁵.

¹¹² Eurostat (2025f).

¹¹³ Kanjuro Mrčela in drugi (2016).

¹¹⁴ Poje (2024).

¹¹⁵ Eurostat (2025g).

5.2. Plačna vrzel med spoloma v Sloveniji

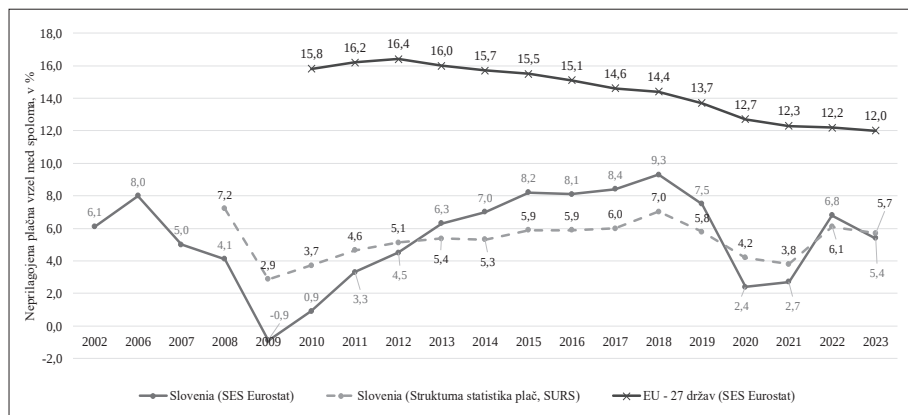
Podatki Eurostata kažejo (gl. slika 1), da se neprilagojena plačna vrzel v Sloveniji v času povečuje in je nižja v času kriz, ki vplivajo na položaj moških in žensk na trgu dela. Podobno sliko kažejo tudi podatki statističnega urada Slovenije (SURS), ki temeljijo na letnem statističnem raziskovanju, strukturni statistiki plač. Neprilagojena plačna vrzel, ki jo prikazujeta Eurostat in SURS ne upošteva nacionalnih razlik v posameznih merljivih značilnostih zaposlenih moških in žensk, ki bi lahko pojasnili del teh razlik (dosežena stopnja izobrazbe, leta delovnih izkušenj, vrsta dela, poklic, delovni čas, in/ali lastnosti podjetij pri katerih so zaposleni).

Neprilagojena plačna vrzel med spoloma je bila najnižja v času, ki sovpada z ekonomsko gospodarsko krizo z začetkom v letu 2009 in v času pandemije COVID-19, v letih 2020 in 2021. Od 2010 dalje se je iz leta v leto povečevala in dosegla najvišjo vrednost v letu 2018, ko je znašala 9,3 %. V času pandemije COVID-19 se je ponovno znižala na 2,4 % v letu 2020 in na 2,7 % v letu 2021. Temu znižanju sledi ponovna rast v letih 2022 in 2023 (6,8 % in 5,4 %). V EU-27 se povprečna neprilagojena razlika v plačah med spoloma v času počasi znižuje.

Slovenija aktivno ne izvaja nobene politike za zmanjšanje razlik v plačah med spoloma kar nakazuje, da so zmanjšanja v neprilagojeni plačni vrzeli posledica sprememb na trgu dela. Med gospodarsko in finančno krizo, ki se je začela 2009 so bili najbolj prizadeti sektorji in poklici, ki so zaposlovali večinoma moške, kar je znižalo povprečno plačo moških. Hkrati so nekatera podjetja, ki so zaposlovala predvsem ženske z nizkimi plačami, šla v stečaj, s čimer se je povprečna plača žensk povečala, ne da bi se njihov položaj na trgu dela glede enakosti plačil dejansko izboljšal¹¹⁶.

¹¹⁶ Poje (2024).

Slika 1: Neprilagojena plačna vrzel med spoloma v Sloveniji in EU-27

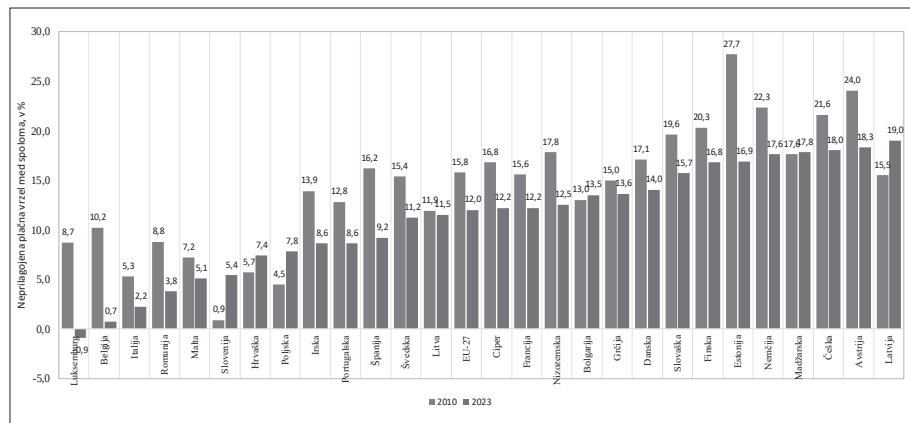


Opomba: Podatek SURS (Strukturalna statistika plač) za leto 2023 se nanaša na oktober 2023.

Vir: Eurostat 2025 & SURS 2025a.

Neprilagojena plačna vrzel med spoloma je sicer v Sloveniji med nižjimi v EU-27, vendar pa se Slovenija uvršča med države EU-27 v katerih se neprilagojena plačna vrzel v obdobju zadnjih trinajstih let povišuje. Neprilagojena plačna vrzel se je v opazovanem obdobju povišala v Sloveniji (za 4,5 o.t.), Latviji (za 3,5 o.t.), Poljskem (3,3 o.t.), Hrvaškem (1,7 o.t.) in Bolgariji (0,5 o.t.). Medtem pa se je v ostalih 21 državah članicah zmanjšala, največ v Estoniji (10,8 o.t.), Luksemburgu (9,6 o.t.), Belgiji (9,5 o.t.), Španiji (7,0 o.t.) in Avstriji (5,7 o.t.). Na ravni EU-27 se je neprilagojena plačna vrzel med spoloma v opazovanem obdobju zmanjšala za 3,8 o.t.

Slika 2: Neprilagojena plačna vrzel med spoloma v Sloveniji in v EU-27



Vir: Eurostat 2025.

Podatki Eurostata in SURS prikazujeta relativno nizke ravni neprilagojene plačne vrzeli med spoloma, ki pa ne upoštevajo merljivih značilnosti zaposlenih moških in žensk, tako njihove dosežene izobrazbe, izkušenj na trgu dela oziroma delovne dobe, sektor zaposlitve in drugih merljivih značilnosti. Relativno nizke ravni neprilagojene plačne vrzeli zakrivajo večje razlike na ravni dejavnosti in delovnih mest. Tako je med drugim neprilagojena plačna vrzel med spoloma v letu 2023 po podatkih Eurostata v finančnih in zavarovalniških dejavnostih znašala 22,9 %, v zdravstvu in socialnem varstvu 17,2 %, v informacijski in komunikacijski dejavnosti 17,9 %, dejavnosti trgovine 14,1 % in izobraževanju 11,8 % (Eurostat, 2025h)¹¹⁷. Razlike izhajajo tudi iz vertikalne segregacije znotraj teh sektorjev, saj moški zasedajo bolj plačana in bolj vrednotena delovna mesta.

Neprilagojena plačna vrzel je prav tako višja v javnem (14,2 %) kot zasebnem sektorju (8,8 %)¹¹⁸. Največje razlike v plačah so prisotne med najbolj izobraženimi, s terciarno izobrazbo, na najbolj zahtevnih delovnih mestih. Najbolj izobražene ženske z najvišjimi dohodki se soočajo z največjimi razlikami v plačilu med spoloma¹¹⁹.

¹¹⁷ Eurostat (2025h).¹¹⁸ SURS (2025b).¹¹⁹ EIGE. (2019).

Plačila so nižja v poklicih in sektorjih kjer prevladujejo ženske^{120, 121}, čeprav je potrebno znanje in veščine na podobni ravni kot v poklicih, v katerih prevladujejo moški.

Prilagojena plačna vrzel, ki upošteva demografske in zaposlitvene lastnosti moških in žensk po drugi strani kaže mnogo večje razlike v plačilu med spoloma. Analize za Slovenijo, ki temeljijo na registrskih podatkih in vključujejo vse zaposlene in delodajalce, kažejo na občutne razlike v dohodkih med ženskami in moškimi, še posebej, ko primerjamo ženske in moške z isto izobrazbo in izkušnjami ter na ravni delovnih mest¹²², kar je v nasprotju s splošno uveljavljenim prepričanjem, da razlik v dohodkih med spoloma v Sloveniji ni. Zadnja analiza kaže na precejšnje razlike v dohodkih med spoloma na ravni delovnih mest v Sloveniji, če primerjamo moške in ženske na istih delovnih mestih, ob upoštevanju izkušenj, izobrazbe in dela s krajšim delovnim časa, ki so leta 2015 znašale 13,1 %¹²³.

6. ZAKLJUČEK, GLAVNE UGOTOVITVE IN PREDLOGI REŠITEV

V Sloveniji je močno prisotno prepričanje, da je enakost v družbi in enakost med spoloma že dosežena, kar je posledica preteklega sistema, v katerem je bila enakost ena od temeljnih vrednot, ki se je ohranila vse do danes. Zasledovanje cilja enakosti v družbi in prepričanje, da je Slovenija ena izmed najbolj egalitarnih družb, sta tudi dva izmed razlogov, zakaj plačna vrzel med spoloma in sprejem ukrepov za njeno zniževanje nista visoko na političnem dnevnem redu. Plačna vrzel med spoloma je sicer omenjena kot pomembna tema, vendar pa se v praksi ne zasleduje nobenih politik za njeno zmanjševanje¹²⁴.

Na prvo zastavljeno vprašanje: **“Kateri so ključni razlogi za nastanek razlik v plačilu med spoloma v Sloveniji?”** lahko ugotovimo, da so sicer za Slovenijo značilne nizke ravni neprilagojene plačne vrzeli, ki zakrivajo večje razlike na ravni dejavnosti, poklicev in delovnih mest. Raziskave, ki pri izračunih razlik v dohodku med spoloma upoštevajo značilnosti zaposlenih moških in žensk,

¹²⁰ Blau in Kahn (2003).

¹²¹ MOD (2018).

¹²² Penner in drugi (2012); Poje in drugi (2019); Penner in drugi (2022).

¹²³ Penner in drugi (2022).

¹²⁴ Kanjuo Mrčela (2007); Penner in drugi (2012).

kažejo na precejšnje razlike v dohodkih med spoloma, v korist moških, kar je v nasprotju z dokaj nizko ravniyo neprilagojene plačne vrzeli in v nasprotju s splošnim prepričanjem da plačne vrzeli v Sloveniji ni. Raziskave kažejo, da poklicno razvrščanje ne znižuje dohodka žensk, temveč je pogosto v korist žensk. V Sloveniji razvrščanje v poklice prispeva nekaj več kot četrtno plačne vrzeli med spoloma, v povprečju pa so bolj izobražene ženske razvrščene v bolj plačane poklice, kar zmanjšuje plačno vrzel in prikriva razlike med spoloma na ravni delovnih mest¹²⁵. Večina razlik v dohodkih med moškimi in ženskami v Sloveniji nastaja, ko moški in ženske, zaposleni pri istem delodajalcu, ki opravljajo enako delo, prejemajo različno plačilo. Večina dohodkovnih razlik se v Sloveniji tako ustvarja na ravni delovnih mest, te razlike pa predstavljajo približno 74 % skupnih razlik¹²⁶. Razlike so po drugi strani manjše zaradi razvrščanja v dobro plačana podjetja in poklice.

Nedavno opravljena analiza razlik v plačah med spoloma in dejavnikov, ki jih generirajo znotraj izbranih treh poklicev v javnem sektorju (medicinske sestre in medicinski tehniki, policisti in policistke ter visokošolski učitelji in učiteljice) je pokazala, da so vzroki za nastanek razlik v plačah med spoloma v vseh treh poklicih zelo podobni. Ključni razlog za razlike v plačah med spoloma predstavljajo napredovanja in hitrost napredovanj, ki je pri medicinskih sestrah in policistih odvisna od ocene nadrejenega, ki jo večina intervjuvancev dojema kot subjektivno in pristransko. Kriteriji in merila za ocenjevanje omogočajo partikularizem nadrejenih, so spolno ne-nevtralna in nepregledna. Po drugi strani večina visokošolskih učiteljev in učiteljic ocenjuje, da je za ustvarjanje vrzeli v plačah v tem poklicu ključna hitrost vertikalnih napredovanj in odsotnosti zaradi družinskih obveznosti. Pri medicinskih sestrah in policistih ima pomembno vlogo tudi plačilo za delovno uspešnost in dodatki za neugodne pogoje dela. Ena pomembnejših ugotovitev študije je, da predstavlja v vseh treh poklicih prav netransparentnost plač ključno oviro, ki omogoča ohranjanje razlik v plačilu med spoloma. Analiza izpostavlja tudi vlogo organizacijske dinamike, spolnih vlog in starševstva pri ohranjanju segregacije, diskriminacije in neenakosti med spoloma (Poje, 2024).

Na drugo vprašanje, ki smo si ga zastavili: **“Ali sprejeti zakonodajni okvir zadostno prispeva k zmanjševanju neupravičenih razlik v plačilu med spoloma in omogoča uresničevanje načela enako plačilo za enako oz.**

¹²⁵ Penner in drugi (2012).

¹²⁶ Penner in drugi (2022), Poje in drugi (2019); Poje (2024).

enakovredno delo v praksi?” lahko odgovorimo, da je pravno sicer pravica do enakega plačila za enako delo oziroma delo enake vrednosti zagotovljena, vendar pa je njeno uresničevanje v praksi oteženo in se ne uresničuje. Velik potencial za pozitivno spremembo na tem področju ima sprejeta Direktiva EU o krepitvi uporabe načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske s preglednostjo plačil in mehanizmi za izvrševanje (Direktiva 2023/970), ki bi lahko z ustreznim prenosom v slovenski pravni red prinesla pozitivne rešitve za zaposlene moške in ženske v Sloveniji.

Analiza transparentnosti plačil, ki je bila opravljena med socialnimi partnerji (delodajalci, sindikati in ministrstvom za javno upravo), je pokazala, da plačna vrzel ni zaznana kot eden izmed perečih problemov in da je v okviru podjetja, dejavnosti ali kolektivnih pogodb ne merijo. Informacije o dejanski plačni vrzeli med zaposlenimi na enakih oziroma primerljivih delovnih mestih, kot tudi informacije o plačnih vrzelih na ravni podjetja niso na voljo, zaradi česar se plačne vrzeli tudi ne naslavlja v praksi. Pogajalci za kolektivne pogodbe prav tako ne opredeljujejo spolno nevtralnih in objektivnih meril in spolno nevtralnih sistemov vrednotenja dela¹²⁷.

Analiza zakonodaje in intervjujev med ključnimi deležniki tako kaže, da transparentnost na področju plačil v Sloveniji ni zagotovljena, da je dostop do podatkov o plačah posameznikov in posameznic, ki delajo na enakih ali primerljivih delovnih mestih onemogočen, da ni analiz o razlikah v plačilih med spoloma znotraj podjetij in organizacij, s čimer je onemogočeno tudi uresničevanje pravice do enakega plačila za enako ali enakovredno delo v praksi. Vse navedeno se odraža tudi v pomanjkanju sodnih sporov v Sloveniji na tej podlagi^{128, 129}.

Tajnost plač, netransparentnost in zapletenost plačnega sistema, zmanjšujejo preglednost, možnost nadzora, primerjavo plač med zaposlenimi in omogočajo ohranjanje neupravičenih razlik in status quo. Nove raziskave in podatki bodo pomagali razumeti razlike v plačilu med spoloma in njihovo nastajanje na ravni delovnih mest znotraj podjetij. Na tej ravni bi s pomočjo socialnega dialoga in kolektivnih pogodb lahko pomembno prispevali k prepoznavanju in odpravljanju neupravičenih in neutemeljenih razlik v plačah med spoloma na posameznih delovnih mestih.

¹²⁷ Kanjua Mrčela in Poje (2023a).

¹²⁸ Kanjua Mrčela in Poje (2023).

¹²⁹ Kanjua Mrčela in Poje (2023b).

V Sloveniji je prav tako za nadaljnje zmanjšanje razlik, poleg večje transparentnosti plač, treba pozornost nameniti usposobljenosti nadrejenih in njihovim kompetencam vodenja, vzpostavitvi spolno nevtralne klasifikacijske sheme delovnih mest, spolno nevtralnih meril in kriterijev za ocenjevanje dela in delovne uspešnosti ter odpravljanju pristranskosti pri ocenjevanju slednje. Prav tako se kaže potreba po opredelitvi metodologije za primerjavo enakega in enakovrednega dela. Prav tako bi bilo potrebno opraviti spolno nevtralno vrednotenje različnih delovnih mest, z namenom preverjanja, ali so poklici in delovna mesta, kjer prevladujejo ženske, vrednotena enako kot primerljivi poklici in delovna mesta, v katerih prevladujejo moški. Poleg navedenega pa je potrebno uvesti ciljno usmerjene ukrepe za zmanjšanje horizontalne in vertikalne segregacije, prepoznavanje stereotipov in predsodkov na delovnem mestu ter odpravo zaznane diskriminacije.

Če je odpravljanje diskriminacije po spolu kompleksno, dolgotrajno in ga "ni mogoče prepustiti neki naravni evoluciji"¹³⁰, pa je doseganje enakosti spolov pri plačilu za enako ali enakovredno delo v praksi ključnega pomena z ekonomskega, sociološkega in psihološkega vidika. Enakost plač je pomembna za posameznike in družbo kot celoto. Za Slovenijo, kjer se razlike med spoloma v dohodkih in plačah ustvarjajo na ravni delovnih mest, je poleg drugih ukrepov, ki se osredotočajo na zmanjševanje segregacije, odpravljanje diskriminacije, stereotipov in predsodkov, ključnega pomena tudi preglednost plač.

LITERATURA IN VIRI

- Anderson, T., Forth, J., Metcalf, H., & Kirby, S. (2001). *The Gender Pay Gap. Final Report to the DfEE*. Cabinet Office Women and Equality Unit.
- Becker, G. S. (1957, 1971). *The Economics of Discrimination*. The University of Chicago Press, Ltd.
- Becker, G. S. (1985). Human Capital, Effort and the Sexual Division of Labour. *Journal of Labour Economics*, 3(1), pp. 33-58. <http://www.jstor.org/stable/2534997>
- Bergmann, B. R. (1974). Occupational Segregation, Wages and Profits When Employers Discriminate by Race or Sex. *Eastern Economic Journal*, 1(2), pp. 103-110. <https://www.jstor.org/stable/40315472>.
- Bergmann, B. R. (2005). *The Economic Emergence of Women*. Palgrave Macmillan.
- Bertrand, M., Chugh, D., & Mullainathan, S. (2005). Implicit Discrimination. *The American Economic Review*, 95(2), pp. 94-98. <https://www.jstor.org/stable/4132797>

¹³⁰ Jogan (2004).

- Bettio, F., & Verashchagina, A. (2009). *Gender segregation in the labour market. Root causes, implications and policy responses in the EU*. Publications Office of the EU. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/1063>
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (1995). The Gender Earnings Gap: Some International Evidence. In R. B. Freeman, and L. F. Katz (ed.), *Differences and changes in Wage Structures* (pp. 105–144). University of Chicago Press. <http://www.nber.org/chapters/c7854>
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2003). Understanding International Differences in the Gender Pay Gap. *Journal of Labor Economics*, 21(1), pp. 106–144. <https://doi.org/10.1086/344125>
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2016). *The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations*. IZA Discussion Paper No. 9656, IZA. <https://docs.iza.org/dp9656.pdf>
- Blau, F. D., Brummund, P., & Liu, A. Y. - H. (2012). *Trends in Occupational Segregation by Gender 1970-2009: Adjusting for the Impact of Changes in the Occupational Coding System*. NBER Working Papers 17993, National Bureau of Economic Research. <https://www.nber.org/papers/w17993>
- Boll, C., Leppin, J., Rossen, A., & Wolf, A. (2016). *Magnitude and Impact Factors of the Gender Pay Gap in EU Countries*. Luxembourg: Publication Office of the EU. <https://data.europa.eu/doi/10.2838/273601>
- Burchell, B., Hardy, V., Rubery, J., & Smith, M. (2014). *A New Method to Understand Occupational Gender Segregation in European Labour Markets*. European Commission. Luxembourg: Publication Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2838/748887>
- Cook, S., in Razavi, S. (2012). *Work and welfare: Revisiting the linkages from a gender perspective*. Research paper No. 2012-7. Geneva: United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD).
- Direktiva 1975/117/EEC. Direktiva Sveta z dne 10. februarja 1975 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z uporabo načela enakega plačila za moške in ženske. UL L 45, 19.2.1975, p. 19–20. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1975/117/oj/eng>
- Direktiva 2006/54/EC. Direktiva 2006/54/EC Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (preoblikovano). Directive - 2006/54 - EN - EUR-Lex
- Direktiva 2023/970. Direktiva (EU) 2023/970 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 10. maja 2023 o krepitvi uporabe načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske s preglednostjo plačil in mehanizmi za izvrševanje. <http://data.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj>
- Ehrenberg, R. G., & Smith, R. S. (2006). *Modern labor economics: theory and public policy*. NYC: Pearson Education, Inc.
- EIGE. (2019). *Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance*. Vilnius: European Institute for Gender Equality. https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20190416_mh0119035enn.pdf
- England, P. (1982). The failure of human capital theory to explain occupational sex segregation. *Journal of Human Resources*, 17(3), pp. 358–370. <https://doi.org/10.2307/145585>.
- England, P. (1985). The sex gap in work and wages. *Society*, 22(5), 68–74. <https://doi.org/10.1007/BF02699729>
- England, P. (1992). *Comparable Worth: Theories and Evidence* (2nd ed.). New York: Aldine de Gruyter.

- England, P., & Lewin, P. (1989). Economic and Sociological Views of Discrimination in Labour Markets: Persistence or Demise? *Sociological Spectrum*, 9, pp. 239-257.
- Eurostat (2025). *Gender pay gap statistics*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics
- Eurostat (2025a). *Population by educational attainment level, sex, age and country of birth (%)*. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat_lfs_9912/default/table?lang=en
- Eurostat (2025b). *Employment and activity by sex and age - annual data*. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI_EMP_A__custom_204384/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=db0996e9-8839-438e-8bd8-829fdd5b7cb5
- Eurostat (2025c). *Employment rate by sex, age groups, educational attainment level and household composition (%)*. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfst_hheredy__custom_16049967/default/table?lang=en
- Eurostat (2025d). *Part-time employment and temporary contracts - annual data*. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_pt_a__custom_16043584/default/table?lang=en
- Eurostat (2025e). *Main reason for part-time employment - Distributions by sex and age (%)*. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_EPGAR__custom_5023541/default/table?lang=en
- Eurostat (2025f). *Involuntary part-time employment as percentage of the total part-time employment, by sex and age (%)*. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_EPPGAI__custom_5023111/default/table?lang=en
- Eurostat (2025g). *Positions held by women in senior management positions*. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_60/default/table?lang=en&category=sdg.sdg_05
- Eurostat (2025h). *Gender pay gap in unadjusted form by NACE Rev. 2 activity - structure of earnings survey methodology*. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_gr_gpgr2__custom_16054723/default/table?lang=en
- Evropska komisija. (2007). *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: Tackling the pay gap between women and men*. Brussels: EC, 424 final.
- Evropska komisija (2013). *Report from the Commission to the European Parliament and the Council: Report on the application of Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006*. Report 861, final. Brussels: EC.
- European Commission. (2020). *Evaluation of the relevant provisions in the Directive 2006/54/EC implementing the Treaty principle on “equal pay for equal work or work of equal value”*. European Commission.
- Eyraud, F. (1993). Equal pay: An international overview. In F. Eyraud, M. Thornion, P. C. McDermott, J. Heikkerö, P. K. Koskinen, N. Paavo, J. R. Bellace, and F. Eyraud (Ed.), *Equal Pay Protection in Industrialised market economies: in search of greater effectiveness* (pp. 1-22). Geneva: International Labour Office.
- Ghodsee, K. R. (2018). *Why Women Have Better Sex Under Socialism: And Other Arguments for Economic Independence*. London: Vintage.
- Goldin, C. (2006). The Quiet Revolution That Transformed Women's Employment, Education, and Family. *American Economic Review*, Vol. 96(No. 2), pp. 1-21.

- Greif, T. (2009). *Upravljanje raznolikosti v zaposlovanju. Smernice za delodajalce in sindikate*. Ljubljana: Društvo ŠKUC.
- MOD. (2006). *Minimum wages policy*. Information sheet No. W-1. Ženeva.
- MOD. (1919). *Constitution of the International Labour Organization*. Podpisana 28. junija 1919. <https://www.ilo.org/media/381941/download>
- MOD. (1923). *Part XIII of the Treaty of Peace of Versailles: Labour*. Official Bulletin. April 1919 – Avgust 1920. <https://www.ilo.org/media/47361/download>
- MOD. (1951). *Equal Remuneration Convention, No. 100*. Sprejeta v Ženevi, 29. junija 1951. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C100
- MOD. (1951a). *Equal Remuneration Recommendation, No. 90*. Sprejeta v Ženevi, 29. junija 1951. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312428
- MOD. (1958). *Discrimination (Employment and Occupation) Convention, No. 111*. Sprejeta v Ženevi, 25. junija 1958; v veljavi od 15. junija 1960. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111
- MOD. (1958a). *Discrimination (Employment and Occupation) Recommendation, No. 111*. Sprejeto v Ženevi, 25. junija 1958. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312449
- MOD. (1981). *Workers with Family Responsibilities Convention, No. 156*. Sprejeta v Ženevi, 23. junija 1981; v veljavi od 11. avgusta 1983. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156
- MOD. (1981a). *Workers with Family Responsibilities Recommendation, No. 156*. Sprejeto v Ženevi, 23. junija 1981. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312503
- MOD. (2018). *Global wage report 2018/19: What lies behind gender pay gaps*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf
- Jogan, M. (2004). Slovenska (postmoderna) družba in spolna neenakost. *Teorija in praksa*, 41(1-2), pp. 361-376. <http://dk.fdv.uni-lj.si/db/pdfs/tip20041-2jogan.PDF>
- Kahn, L. M. (2015). *Wage compression and the gender pay gap*. Bonn: IZA World of Labor.
- Kanjuro Mrčela, A. (1996). *Ženske v menedžmentu*. Ljubljana: Enotnost.
- Kanjuro Mrčela, A. (2000). Spolna konstrukcija menedžerskih vlog: stekleni stropovi v devetdesetih [The Gendered Construction of Managerial Roles: Glass Ceilings in the 1990s]. *Teorija in praksa*, XVI(34-35), pp. 53-78.
- Kanjuro Mrčela, A. (2007). Zaposlovanje in delo žensk v Sloveniji in Evropski uniji. In V. B. Ferfila (Ed.), *Zbornik o Evropski uniji* (pp. 547-570). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Kanjuro Mrčela, A. (2007a). Spol in organizacijska moč: ženske in moški v menedžmentu. In M. Sedmak, and Z. Medarič (Eds.), *Med javnim in zasebnim. Ženske na trgu dela* (pp. 179-210). Koper: Annales.
- Kanjuro Mrčela, A. (2012). Samo desetina moških ima šefinjo. *Sobotna priloga Delo*, 3. March. <https://old.delo.si/zgodbe/sobotnapriloga/samo-desetina-moskih-ima-sefinjo.html>
- Kanjuro Mrčela, A. (2019). Vloga univerze pri preoblikovanju naroda v državo]. In I. Lukšič (Ed.), *Univerza, spol in nacija* (pp. 39-56). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

- Kanjuro Mrčela, A., & Poje, A. (2023). S transparentnostjo do enakosti plač med spoloma (STEP). Zaključno poročilo. ARIS, FDV, MDDSZ.
- Kanjuro Mrčela, A., & Poje, A. (2023a). S transparentnostjo do enakosti plač po spolu (STEP). Delovanje sistema državne in javne uprave v Sloveniji na področju spremljanja plačne vrzeli in transparentnosti plač. ARIS, FDV, MDDSZ.
- Kanjuro Mrčela, A., & Poje, A. (2023b). S transparentnostjo do enakosti plač po spolu (STEP). Akcijski načrt za implementacijo direktive o transparentnosti plačil v Sloveniji. ARIS, FDV, MDDSZ.
- Kanjuro Mrčela, A., Uhan, S., Kurdija, S., Mikić, J., & Vovk, T. (2016). *Dostopnost trga dela za ženske in moške: končno poročilo*. Ljubljana: FDV.
- King, J., Penner, A. M., Bandelj, N., & Kanjuro Mrčela, A. (2017). Market transformation and the opportunity structure for gender inequality: A cohort analysis using linked employer-employee data from Slovenia. *Social Science Research*, Volume 67, 14-33. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2017.07.002>.
- Kozel, P. (2002). *Enako plačilo za delo enake vrednosti – primerjava tipično moškega in tipično ženskega poklica* (diplomsko delo). Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
- Kresal, B. (2001). *Pravna ureditev plače*. Ljubljana: Bonex založba.
- Kresal, B., & Kresal Šoltes, K. (2016). Usklajevanje dela in družine: primeri dobrih praks v kolektivnih pogodbah [Reconciling work and family: examples of good practice in collective agreements]. Ljubljana: IDPF, ZSSS, ZDS.
- Křížková, A., Penner, A. M., & Petersen, T. (2010). The Legacy of Equality and the Weakness of Law: Within-job Gender Wage Inequality in the Czech Republic. *European Sociological Review*, 26(1), pp. 83-95. <http://www.jstor.org/stable/40602479>
- Ljudska Republika Slovenije (1947). *Ustava Ljudske Republike Slovenije*. Sprejeta s strani ustavodajne skupščine, v veljavi od 17. januarja 1947. https://www.sistory.si/cdn/publikacije/38001-39000/38564/ustava_ljudske_republike_slovenije.pdf.
- Marx, K. (1992). *Capital: A Critique of Political Economy, Volume I*. Penguin, 1992. first published in (Vol. I). Penguin. <https://www.marxists.org/archive/marx/works/download/pdf/Capital-Volume-I.pdf>.
- Mincer, J., and Polachek, S. W. (1974). Family Investments in Human Capital: Earnings of Women. *Journal of Political Economy*, 82(2), pp. S76-S108. <https://www.jstor.org/stable/1829993>.
- Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (2025). *Pravice ob rojstvu otroka*. <https://www.gov.si teme/pravice-ob-rojstvu-otroka/>.
- Ministrstvo za vzgojo in izobraževanje (2025). *Predšolska vzgoja*. <https://www.gov.si/podrocja/izobrazevanje-znanost-in-sport/predsolska-vzgoja/>.
- Oelz, M., Olney, S., and Tomei, M. (2013). *Equal Pay: An introductory guide*. Torin: ILO. International Training Centre. <https://www.ilo.org/media/456966/download>
- Penner, A. M., Kanjuro Mrčela, A., Bandelj, N., and Petersen, T. (2012). Neenakost po spolu v Sloveniji od 1993 do 2007: razlike v plačah na ravni delovnega mesta v perspektivi ekonomske sociologije. *Teorija in praksa*, 49(6), pp. 854-877.
- Penner, A., Petersen, T., Tomaskovic Devey, D., Kanjuro Mrčela, A., Poje, A., et al. (2022). Within-Job Gender Pay Inequality in 15 Countries. *Nature human behaviour*. 2023 Feb; 7(2), pp. 184-189. <https://doi.org/10.1038/s41562-022-01470-z>

- Petersen, T., & Morgan, L. A. (1995). Separate and Unequal: Occupation-Establishment Sex Segregation and the Gender Wage Gap. *American Journal of Sociology*, 101 (2), 329-365.
- Petersen, T., Snartland, V., Becken, L.-E., and Olsen, M. K. (1997). Within-job wage Discrimination and the Gender Wage Gap: The Case of Norway. *European Sociological Review*, 13 (2), 199-213.
- Phelps, E. S. (1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism. *The American Economic Review*, 4, pp. 659-661. <https://www.jstor.org/stable/1806107>.
- Poje, A. (2009). *Minimalna plača in njen vpliv na zaposlovanje v Republiki Sloveniji*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani. Magistrsko delo.
- Poje, A. (2019). The introduction of a 'monthly living wage' in Slovenia. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 25(3), 335–350. <https://doi.org/10.1177/1024258919855180>
- Poje, A. (2024). *Gender Pay Gap in Slovenia: Empirical Analysis of Microdata*. Doktorska disertacija. Ljubljana. FDV.
- Poje, A., Kanjuo 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), pp. 134-161.
- Polachek, S. W. (1981). Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure. *The Review of Economics and Statistics*, 63(1), pp. 60-69.
- Priporočila 2014/124/EU. Priporočila Evropske komisije 7 Marca 2014 o krepitvi načela enakega plačila za ženske in moške s preglednostjo (Besedilo velja za EGP). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014H0124&from=LT>
- Samuel, L. (1997). *Fundamental Social Rights: Case law of the European social Charter*. Strasbourg: Council of Europe.
- Stanley, T. D., and Jarrell, S. B. (1998). Gender Wage Discrimination Bias? A Meta-Regression Analysis. *The Journal of Human Resources*, 33(4), pp. 947-973.
- Svet Evrope (2015). Evropska socialna listina [The European Social Charter].
- Svet Evrope (1950). Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic, podpisana v Rimu 4. novembra, 1950, v veljavi od 3 septembra 1953. https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention_slv
- SURS (2025). *Delovno aktivno prebivalstvo v javnem in zasebnem sektorju po doseženi izobrazbi in spolu, Slovenija, letno*. <https://pxweb.stat.si/SiStatData/pxweb/sl/Data/-/0764703S.PX/table/tableViewLayout2/>
- SURS (2025a). *Plačna vrzel med spoloma*. Strukturna statistika plač. <https://pxweb.stat.si/SiStat/sl/Podrocja/Index/98/place-in-stroski-dela>
- SURS (2025b). *Plačna vrzel med spoloma v javnem in zasebnem sektorju po ravni dosežene izobrazbe (KLASIUS-SRV), Slovenija, izbrani mesec leta*. <https://pxweb.stat.si/SiStatData/pxweb/sl/Data/-/0782583S.px/table/tableViewLayout2/>
- Tobler, C. (2008). *Limits and potential of the concept of indirect discrimination*. Luxembourg: European Commission - Office for Official Publications of the European Communities.
- Tomaskovic-Devey, D. (1993a). *Gender & racial inequality at work: the sources and consequences of job segregation*. Ithaca, N.Y.: ILR Press. <https://doi.org/10.7591/9781501717505>
- Tomaskovic-Devey, D., and Skaggs, S. (2002). Sex Segregation, Labor Process Organization, and Gender Earnings Inequality. *American Journal of Sociology*, 108(1), pp. 102-128.

- UNDP. (2013). *Humanity Divided: Confronting Inequality in Developing Countries*. New York, NY: United Nations Development Programme. <https://www.refworld.org/reference/themreport/undp/2013/en/98240>
- University Women of Europe (UWE) v. Slovenia, No. 137/2016 (Council of Europe August 24, 2016). https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/pending-complaints/-/asset_publisher/lf8ufoBY2Thr/content/no-137-2016-university-women-of-europe-uwe-v-slovenia?inheritRedirect=false
- Vlada RS. (2021). *21st National Report on the implementation of the European: Follow Up To Collective Complaints*. The Government of the Republic of Slovenia. <https://rm.coe.int/rap-rcha-svn-21-2022/1680a5ad41>
- Wirth, L. (2001). *Breaking through the Glass Ceiling: Women in Management*. Geneva, Switzerland: International Labour Office. https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9221108457_EN/lang--de/index.htm
- Weichselbaumer, D., & Winter-Ebmer, R. (2005). A Meta-Analysis of the International Gender Wage Gap. *Journal of Economic Surveys*, 19(3), pp. 479-511. <https://doi.org/10.1111/j.0950-0804.2005.00256.x>
- Zagovornik načela enakosti. (2021). *Priporočilo Zagovornika načela enakosti glede osnutka predloga Resolucije o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2021-2030*. <https://zagovornik.si/wp-content/uploads/2022/05/Priporocilo-Zagovornika-nacela-enakosti-glede-osnutka-predloga-Resolucije-o-nacionalnem-programu-za-enake-moznosti-zensk-in-moskih-2021-2030.pdf>
- ZN (1948). *Universal Declaration of Human Rights*. Razglašena s strani generalne skupščine Organizacije Združenih narodov 10. decembra. <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- ZN (1966). *Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah*. Sprejet 16. Decembra v New Yorku, v veljavi od 3. Januarja 1976. <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>
- ZN (1979). *Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk (CEDAW)*. Sprejeta s strani generalne skupščine Organizacije Združenih narodov 18 decembra, v veljavi kot mednarodna pogodba od 3 septembra 1981.

The Gender Pay Gap in Slovenia: Is the Principle of Equal Pay for Equal or Equivalent Work Being Implemented in Practice?

Andreja Poje Rožič*

Summary

The gender pay gap is one of the key challenges in achieving gender equality. Gender-based pay inequality has long-term economic and social consequences. Gender inequality in the labour market leads to an inefficient allocation of talent and resources, reduces aggregate productivity and demand, and results in losses of per capita income. Despite progress in women's labour market participation, educational attainment, and the adoption of legislation aimed at ensuring equality in employment, gender pay disparities persist.

Society, the labour market, and businesses are permeated with gender stereotypes and influenced by an androcentric social order. Social norms, discriminatory forces, power imbalances, and cultural and religious influences shape labour markets. Gender plays a significant role in creating relationships of superiority and inferiority in society and is socially and culturally defined and connected to stereotypes and prejudices.

Although the right to equal pay for equal or equivalent work has been recognised as a human right in international legal instruments since 1948, it has yet to be fully realised in practice.

The gender pay gap is frequently used as an indicator to assess gender inequalities in the labour market. Slovenia is characterised by relatively low levels of the unadjusted gender pay gap (5.4% in 2023), yet these figures mask larger gender pay disparities across sectors, occupations, and jobs. Administrative data from the Statistical Office of Slovenia reveal more significant earnings disparities between men and women, particularly when comparing employees with the same education and experience working in the same jobs for the same employer. In 2015, the gender earnings gap at the within-job level – when comparing men and women at the same employer, accounting for experience, education, and part-time work – stood at 13%.

This article aims to address the following questions: What are the key factors contributing to gender pay disparities in Slovenia? Does the existing legislative

* Andreja Poje Rožič, PhD, independent researcher and consultant.

framework sufficiently support the implementation of the principle of equal pay for equal or equivalent work in practice?

In Slovenia, women have, on average, higher levels of education than men and are predominantly employed full-time. Well-organized childcare services enable women to maintain their employment and accumulated human capital. Occupational segregation accounts for approximately one-quarter of the gender pay gap in Slovenia. On average, better-educated women are concentrated in higher-paid occupations, which reduces the gender pay gap at an aggregate level but conceals gender differences at the job level. Most earnings disparities between men and women in Slovenia arise when men and women employed by the same employer perform the same work but receive different pay. In fact, as much as three-quarters of earnings differences in Slovenia are generated at the within-job level.

The key factors driving gender pay disparities include a lack of pay transparency, complex wage systems, gendered institutions, gender roles, and parenthood, all of which sustain segregation, discrimination, and gender inequality. Performance evaluation and promotions play a significant role, with criteria and promotion standards that are often neither impartial nor gender-neutral, allowing for subjective assessments by superiors.

While the right to equal pay for equal work is legally guaranteed in Slovenia, its practical implementation remains challenging. A culture of pay secrecy, wage confidentiality, and a lack of transparency undermines oversight, hinders salary comparisons among employees, and prevents workers from filing legal claims in cases of pay discrimination. Addressing gender-based discrimination is complex and time-consuming, and it “cannot be left to natural evolution”. Achieving gender pay equality in practice is crucial from economic, sociological, and psychological perspectives.