
Andrew M. PENNER, Aleksandra KANJUO MRČELA,
Nina BANDELJ, Trond PETERSEN*

NEENAKOST PO SPOLU V SLOVENIJI OD 1993 DO 2007: RAZLIKE V PLAČAH V PERSPEKTIVI EKONOMSKE SOCIOLOGIJE

Povzetek. Kako so na stratifikacijo na trgu delovne sile v Sloveniji vplivale sistemske spremembe prehoda v tržno ekonomijo? Da bi odgovorili na to vprašanje, smo združili podatke iz registrov delodajalcev in Statističnega registra delovnoaktivnega prebivalstva s podatki o dohodnini na Statističnem uradu Republike Slovenije v petnajstletnem časovnem obdobju (1993–2007). Glavna ugotovitev je, da je v analiziranem obdobju prišlo do precejšnjega povečanja razlik po spolu in da se je spremenila osnova spolne neenakosti v plačah. V obdobju 1993–1997 so bile razlike v plačah po spolu v povprečju in tudi na ravni delovnega mesta približno 15 odstotkov. V obdobju 2003–2007 pa so moški v povprečju zaslužili približno 23 odstotkov več kot ženske in 18 odstotkov več kot ženske, ki so opravljale enako delo pri istem delodajalcu. Podatki kažejo, da ženske, ki opravljajo enako delo pri istem delodajalcu, zaslužijo pomembno manj tudi v javnem sektorju. Sklenemo z razpravo o implikacijah naših ugotovitev za razumevanje spolne neenakosti v Sloveniji in o politikah, ki bi lahko prispevale k zmanjševanju razlik.

Ključni pojmi: razlike v plačah med spoloma, neenakost na ravni delovnega mesta, tranzicija

854

Uvod

Eno osrednjih vprašanj v literaturi o postsocialističnih spremembah je tisto o posledicah tranzicije na družbeno neenakost. Čeprav socializem ni ukinitel vseh neenakosti (Szeleny, 1978), posebej ne tistih med nosilci družbene moči in oblasti ter preostalim delom družbe, se znanstveniki povečini

* Dr. Andrew M. Penner, docent na Oddelku za sociologijo, Univerza v Kaliforniji, Irvine; dr. Aleksandra Kanjuo Mrčela, redna profesorica na Fakulteti za družbene vede, Univerza v Ljubljani; dr. Nina Bandelj, izredna profesorica na Oddelku za sociologijo, Univerza v Kaliforniji, Irvine; dr. Trond Petersen, redni profesor na Oddelku za sociologijo, Univerza v Kaliforniji, Berkeley.

strinjajo, da so bile razlike v dohodkih bistveno manjše v obdobju socializma in da so se povečale v prehodu v kapitalizem (Heyns, 2005).

Raziskave, ki se bolj specifično osredotočajo na neenakosti po spolu na trgu delovne sile, pa ugotovljajo manjše razlike pred prehodom na tržno ekonomijo in po njem. Van der Lippe in Fodor (1998) sta na primer analizirali šest vzhodnoevropskih držav in ugotovili, da se neenakost po spolu, ki je obstajala v socializmu, ni povečala prvih nekaj letih po letu 1989 (glej tudi Brainerd, 1998; Fodor, 2002; Giddings, 2002; Ham et al., 1999; Ingham et al., 2001; Newell & Reilly, 1996; Paci, 2002; Rueschemeyer in Szelenyi, 1995). Heyns (2005) je na osnovi pregleda literature o neenakosti v dohodkih po spolu prišla do podobnih ugotovitev. Toda večina študij na to temo je: prvič, lahko analizirala samo ravni zaposlitev in plač v povprečju, in ne na ravni poklica ali delovnega mesta; drugič, bila osredotočena samo na nekaj let po padcu socializma. Naš prispevek k tej literaturi je analiza unikatne baze podatkov za Slovenijo za obdobje od leta 1993 do leta 2007, kjer lahko proučujemo dolgoročne trende v razlikah v plačah med ženskami in moškimi, ki opravljajo enako delo pri istem delodajalcu.

Analiza neenakosti po spolu v spreminjajočem se gospodarstvu, kakršno je v postsocialističnem obdobju v Sloveniji, lahko prispeva k obstoječi literaturi na dva načina. Prvič, takšna analiza povezuje preučevanje na ravni delovnega mesta in preučevanje na ravni organizacije trgov – dveh osrednjih prostorov ekonomske dejavnosti, ki sta do sedaj bila v ekonomski sociologiji obravnavana relativno neodvisno. Drugič, takšna analiza povezuje študije stratifikacije s študijami spreminjanja ekonomskih sistemov, kar je pomembna zveza, ki pogosto manjka stratifikacijskim študijam. Medtem ko bo jedro naše analize temeljilo na literaturi s področja spolne stratifikacije in razlik v plačah po spolu, bo interpretacija naših rezultatov zahtevala umestitev analize v širši okvir ekonomskega spreminjanja in preučitev učinkov različnih sistemov družbene organizacije ekonomije (Polanyi, 1944) na razlike v plačah po spolu.

Članek začenjamo z umestitvijo naše analize razlik v plačah po spolu v postsocialistični Sloveniji v okvir širših sodobnih spoznanj na področju ekonomske sociologije in stratifikacije na trgu delovne sile. Potem razložimo, kako smo pridobili podatke, in opišemo metodologijo analize in rezultate. Središčna ugotovitev naše analize je, da se je v obravnavanem obdobju razlika po spolu pomembno povečala in da se je spremenila tudi njena struktura, predvsem doprinos poklicnega razvrščanja k razlikam v plači po spolu. V obdobju 1993–1997 sta bili tako povprečna vrzel v plačah po spolu kot tudi ta vrzel na ravni delovnega mesta približno 15 odstotkov, v obdobju 2003–2007 pa so se te razlike pomembno povečale, tako da so moški v povprečju zaslužili približno 23 odstotkov več kot ženske in 18 odstotkov več kot tiste ženske, ki so opravljale enako delo pri istem delodajalcu. Poleg tega

podatki kažejo, da ženske, ki opravljajo enako delo pri istem delodajalcu, zaslužijo manj tudi v javnem sektorju, kjer smo glede na prejšnje raziskave pričakovali manjše razlike, res pa se je skozi čas neenakost po spolu v javnem sektorju nekoliko zmanjšala. Članek končamo z razpravo o implikacijah naših ugotovitev za razumevanje neenakosti po spolu v Sloveniji in o politikah, ki bi lahko zmanjšale ugotovljene razlike.

Umeščanje analize neenakosti po spolu na trgu delovne sile v ekonomsko sociologijo

Po Smelserju in Swedbergu (2005: 3) ekonomska sociologija uporablja sociološko perspektivo pri analizi proizvodnje, delitve, porabe in izmenjave dobrin in storitev. Medtem ko so Marx, Weber in Durkheim obravnavali preseke med ekonomijo in družbo, novejša raziskovanja v »novi ekonomski sociologiji« (Swedberg, 1997; Convert in Heilbron, 2007) močno gradi na Granovetterjevi (1985) kritiki neodvisnega in atomiziranega razumevanja ekonomskega delovanja in trdi, da so ekonomski akterji umeščeni v mreže družbenih odnosov.¹ Pojem umeščenosti se pogosto enači s strukturno umeščenostjo v socialna omrežja, kot je uporabljen pri Granovetterju (1985), vendar pa njegovo uporabo lahko zasledimo že pri Polanyiju (1957: 250), ki je trdil, da so gospodarstva »umeščena in vpletena v ekonomske in neekonomske institucije«. Tako mnogi ekonomski sociologi gradijo na tem širšem razumevanju umeščenosti in trdijo, da ekonomski procesi niso umeščeni samo v strukture omrežij, ampak tudi v politike in državne institucije ter v kulturni kontekst (Zukin in DiMaggio, 1990; Fligstein, 1996; Bandelj in Sowers, 2010). Sledi, da raziskave v sodobni ekonomski sociologiji lahko v grobem razdelimo glede na to, katere družbene vplive prvenstveno upoštevajo v analizi – omrežja, državne institucije in politike ali kulturni kontekst (Bandelj, 2012).

Ne preseneča, da večina raziskav v ekonomski sociologiji, ki preučuje trge delovne sile, uporablja »mrežno usmerjenost« (Krippner, 2001) in hoče ugotoviti, kako mrežne povezave med ekonomskimi akterji vplivajo na njihovo obnašanje. Novejša študije, ki gradijo na Granovetterjevem (1974) preučevanju zaposlitvenega trga in vloge socialnih omrežij pri iskanju zaposlitve, so podrobno analizirale vlogo socialnega kapitala pri iskanju zaposlitve in napredovanju (Fernandez, Castilla in Moore, 2000; Mouw, 2003, 2006) ter trditve o moči šibkih vezi (Bian, 1997; Yakubovich, 2005). Bistveno manj analiz v »novi ekonomski sociologiji« preučuje neenakosti na trgu delovne sile, tako da se osredotoča na širše družbene vplive ali poskuša povezati širše makrostrukturne spremembe z neenakostmi na mikroravni

¹ Za kritično oceno koncepta umeščenosti glej Krippner in Alvarez (2007).

– med ženskami in moškimi, ki delajo skupaj. Raziskovanje narave neenakosti na trgu delovne sile, ki je osrednje za razlage stratifikacije, ni bilo nikoli uspešno integrirano v raziskovanje na področju ekonomske sociologije.

Pristop s perspektive ekonomske sociologije v analizi vprašanj, povezanih z neenakostjo v plačah med moškimi in ženskami, opiramo na študije, ki razumejo ekonomske procese kot globoko prepletene s političnimi izbirami (Carruthers, 1996; Roy, 1997) in strukturno določenimi vodilnimi kulturnimi vzorci (Jogan, 2001). Pri tem upoštevamo tudi dela, ki preučujejo spremembe iz socialistične ekonomije v tržno kapitalistično. Tako je za naše razumevanje ekonomskih rezultatov, vključno s spolno neenakostjo v plačah, ključna odvisnost od institucionalne zgodovinske dediščine (path-dependency); trdimo, da proces spreminjanja ni pomenil uničenja starega in graditve novega *ab initio*, ampak postopno oblikovanje tržnih institucij, ki bo zahtevalo čas in pomembno vlogo države (Stark, 1992; Stark in Bruszt, 1998; Bandelj, 2008).

Ne nazadnje, z osredotočanjem na to, kako je tranzicija vplivala na neenakost po spolu, naša analiza presega moškosrediščni »standard«, navzoč v večini analiz postsocializma, in omogoča vpogled v položaj »drugega« v ekonomiji. Tako presega ontološke predpostavke ekonomske analize glavnega toka, ki temelji na razlikovanju javne in zasebne sfere ter daje prednost plačanemu delu v formalni ekonomiji in slabše vrednoti neplačano delo v zasebni sferi. Naša analiza prispeva h kritični drži, ki je imanentna ekonomski sociologiji v odnosu do analiz, ki ne upoštevajo, da se ekonomsko življenje posameznikov in posameznic razlikuje glede na družbene lastnosti, kot so spol, starost, rasa ali nacionalnost, s čimer prispevajo k ohranjanju spregledanih neenakosti.

Vključevanje analize postsocialistične transformacije v raziskovanje razlik v plačah po spolu

Raziskovanje razlik v plačah (po spolu in drugih lastnostih, kot je rasa ali nacionalna pripadnost) se po navadi osredotoča na analizo obnašanj dveh glavnih skupin akterjev in mehanizmov – diskriminacije s strani delodajalcev in preferenc delavcev. Diskriminacija s strani delodajalcev je lahko zavestna ali nezavedna in je: bodisi ekonomsko racionalna statistična diskriminacija² bodisi ekonomsko iracionalna, kjer gre za po okusu utemeljeno razlikovanje (taste discrimination) (ko delodajalec daje prednost eni skupini zaradi iracionalno utemeljene nestrpnosti ali sovraštva do druge

² Statistična diskriminacija se dogaja v primeru, ko delodajalec, ne da bi preverjal produktivnosti posameznega delavca/-ke, daje prednost posamezniku/-ci iz skupine, ki je v povprečju dejansko bolj produktivna.

skupine) (Petersen, 2008). Čeprav ni popolnoma jasno, do kakšne mere so odločitve delodajalcev utemeljene na racionalnih ali iracionalnih, zavestnih oz. nezavednih procesih, obstaja strinjanje glede tega, da je razumevanje njihovega obnašanja ključno za razumevanje neenakopravnosti na delovnih mestih, tudi če samo odsevajo široko navzočo družbeno podcenjenost ženskega dela (cf. England, 1992).

Delodajalci sicer ne delujejo v vakuumu. Tudi naravnost delavcev in kandidatov za delovna mesta pojasnjuje, zakaj so določene skupine bolje plačane od drugih. Ugotovljeno je, da pripadniki podcenjenih skupin tudi sami podcenjujejo svoje delo (Correll, 2004). Fernandez in Sosa (2005) sta pokazala, da tudi izbire določenih vrst dela vplivajo na ohranjanje neenakosti. Novejše raziskave kažejo, da se omejitve pogosto kažejo kot preference (Correll, 2004) in da okolje, ki spodbuja osebno izražanje preferenc, vodi v večjo spolno neenakost (Charles in Bradley, 2009).

Novejše analize vlog delodajalcev in delavcev glede razlik v plačah po spolu ugotavljajo dvoje. Prvič, da so si plače samskih žensk in moških zelo podobne in da se razlike pojavijo šele takrat, ko se ženske in moški začnejo odločati za poroko in starševstvo (Waldfogel, 1998). Drugič, da ženske in moški zaslužijo enako, če opravljajo enako delo pri istem delodajalcu, in da razlike nastajajo zaradi razvrščanja žensk in moških na različna dela (Petersen in Morgan, 1995). Spodaj predstavljamo kratek pregled teh dveh ugotovitev.

Glede na spolno določenost skrbstvenega dela (Hochschild, 1989) ni presenetljivo, da so procesi v družini ključni za ustvarjanje neenakosti po spolu. Moškim se plača navadno zviša po poroki in še nekoliko po tem, ko postanejo očetje (Rodgers in Stratton, 2010). Po drugi strani pa ženskam poroka ne prinese nagrade pri plačilu, potem ko postanejo matere, pa se jim plače precej znižajo (Budig in England, 2001). Torej, družinska dinamika vpliva na plače moških in žensk na nasproten način – negativno za ženske in pozitivno za moške – in tako prispeva k vrzeli v plačah med moškimi in ženskami. Waldfogel (1998) na primer poroča, da samske ženske v Nemčiji zaslužijo samo 2 odstotka manj kot samski moški, medtem ko je med poročenimi ženskami in moškimi za 40 odstotkov razlike. Nekateri raziskave pa kažejo, da imajo poročene ženske in moški z otroki različne plače, še preden se poročijo in imajo otroke (Petersen, Penner in Hogsnes, 2010; 2011). Na splošno velja, da je družinska dinamika velikega pomena za ustvarjanje neenakosti po spolu.

Razvrščanje po poklicih igra pomembno vlogo pri ustvarjanju razlik. Petersen in Morgan (1995) sta pokazala, da ženske v ZDA sicer zaslužijo okrog 80 odstotkov moških plač, vendar ženske, ki opravljajo enako delo pri istem delodajalcu, zaslužijo samo 1,7 odstotka manj kot moški. Tudi raziskave na Norveškem (Petersen, Snartland, Becken in Olsen, 1997)

in Švedskem (Mayersson Milgrom, Petersen in Snartland, 2001) kažejo podobno majhne razlike v plačah moških in žensk, ki opravljajo enako delo pri istem delodajalcu; razlike se pojavljajo zaradi razvrščanja žensk in moških na različna dela.

Novejše raziskave hkrati analizirajo vpliv družinskih procesov in poklicnega razvrščanja, da bi ugotovile, koliko je razvrščanje odgovorno za razlike, ki jih vidimo kot posledice družinskih procesov. Petersen, Penner in Hogsnes (2010) so pokazali, da je 75 odstotkov »materinske plačne kazni« (motherhood wage penalty) na Norveškem posledica razlike v delu, ki ga opravljajo matere in ženske brez otrok, tako da so ženske s tremi ali več otroki imele samo 1,4 odstotka nižjo plačo od žensk brez otrok, ki so opravljale enako delo pri istem delodajalcu. Podobno so Petersen, Penner in Hogsnes (2011) pokazali, da je okrog 80 odstotkov moške »poročne nagrade« (male marital premium) mogoče razložiti z razvrščanjem v različna dela, tako da poročeni moški zaslužijo samo 2 odstotka več kot neporočeni moški, ki delajo enako delo za istega delodajalca (v primerjavi z 10 odstotki razlike za delovno silo v celoti). Gledano v celoti, ta raziskava kaže, da nagrade in kazni v plačah, ki so povezane z družino, potekajo večinoma skozi razvrščanje na trgu delovne sile, medtem ko imajo družinski procesi ključno vlogo pri ustvarjanju neenakosti po spolu.

Raziskave o poklicnem razvrščanju so bile v glavnem opravljene v zahodnoevropskih državah in ZDA, tako da ne vemo, ali podobno drži tudi za druge države. Edina sociološka študija, ki je preučevala vlogo poklicnega razvrščanja v Srednji in Vzhodni Evropi (Křížková, Penner in Petersen, 2010), je ugotovila, da razvrščanje po poklicih pojasni samo okrog 50 odstotkov razlike v plačah na Češkem – zmanjša razliko s 25 na približno 12 odstotkov. Ni pa jasno, ali je češki primer reprezentativen za druge srednje- in vzhodnoevropske države in posebej, ali lahko pričakujemo, da se bo Slovenija bolj približala češkemu primeru ali drugim zahodnoevropskim državam. Nadalje, glede na to da je češka študija uporabila podatke iz samo treh časovnih točk (1998, 2002 in 2004), ponuja samo delno podobo tega, kako se je spolna enakost spreminjala skozi dlje časa trajajoči proces prehoda v tržno ekonomijo.

Glede na ta dognanja slovenska raziskava, ki je vir podatkov v tem prispevku, preučuje, koliko razvrščanje po poklicih in delovnih organizacijah prispeva k razlikam v plačilu v Sloveniji med letoma 1993 in 2007. Takšna raziskovalna usmeritev ponuja edinstven vpogled v spreminjanje neenakosti po spolu in nam omogoča spremljanje sprememb v neenakost po spolu na mikroravni v času premikov v makrostrukturnem okolju. Ker dosegljivi podatki ne vsebujejo informacij o družinskem statusu, smo pri analizi razvrščanja po poklicih in organizacijah upoštevali primarne mehanizme, po katerih ti procesi delujejo, in sicer starost, izobrazbo in delovne izkušnje. Z

možnostjo primerjanja moških in žensk, ki opravljajo enako delo za istega delodajalca, smo upoštevali stopnjo samorazvrščanja žensk na družini prijazna delovna mesta, kakor tudi vse ostale preference, ki bi lahko vplivale na segregacijo na ravni delovnih mest. Na ravni delodajalcev pa ti rezultati tudi osvetlijo, koliko so razlike po spolu posledica pripravljenosti delodajalcev plačati, da imajo zaposlene moške, ki opravljajo enako delo kot ženske.

Razmere v Sloveniji

Za slovenski trg delovne sile je bila v desetletjih pred tranzicijo značilna visoka vključenost vedno boljje izobraženih žensk, hkrati pa sta obstajali spolna segregacija, skladno s tradicionalno delitvijo dela po spolu (Jogan, 1986: 25), ter spolna plačna vrzel, ki se je od prve polovice 20. stoletja, ko je bila okoli 30%, v sedemdesetih letih zmanjšala na 10–19% (Končar, 1986: 91). To se ni bistveno spremenilo niti v obdobju po tranziciji.³

Toda dela žensk s polnim delovnim časom v formalni ekonomiji nikoli ni spremljala enakopravna vključenost moških v gospodinjke in skrbstvene obveznosti (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar, 2007; Renner, 2007; Jogan, 2011). Na ta način sta bili »doktrina dveh sfer« (Reskin in Padavic, 1994) in »model moškega hranilca« (Crompton, 1999) samo delno preseženi. Glede na institucionalno strukturno podporo usklajevanju dela in družine v sedemdesetih in osemdesetih letih 20. stoletja (Jogan, 2004: 367–370) je bila dvojna obremenitev žensk nekoliko olajšana z relativno dobro razvitim sistemom institucionalnega otroškega varstva, varstva za starejše in politike starševskih dopustov, ki so ženskam omogočali, da usklajujejo plačano in skrbstveno delo.⁴ Vendar so za neplačano delo v zasebni sferi v glavnem ostale odgovorne ženske (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar, 2007). Podatki o razvrščanju moških in žensk v različne poklice in dejavnosti so tudi kazali na vztrajnost spolno določene delitve dela. Poklicna segregacija⁵ po spolu se je v zadnjem desetletju gibala od 26,9% leta 2000 do 26,1% leta 2009, v dejavnostih pa od 17,2% leta 2000 do 18,5% leta 2009 (Evropska komisija 2010).

Analize na začetku 21. stoletja so pokazale, da ekonomske in politične

³ Stopnja zaposlenosti žensk je v Sloveniji (62,6% leta 2010) še vedno visoka v primerjavi s povprečjem Evropske unije (EU 27) (58,2% leta 2010). Slovenija ima tudi bistveno manjšo zaposlitveno vrzel po spolu (7 odstotnih točk razlike), kot je povprečje v EU (12 odstotnih točk razlike).

⁴ V Sloveniji sta polno plačani enoletni starševski dopust in javno subvencionirano varstvo predšolskih otrok organizirana na takšen način, da bi – če upoštevamo rezultate raziskav, ki ji povzemata Budig et al. 2012: 68) za zahodne države – morala znižati »materinsko kazen« v zasluzkih žensk. Avtorji ugotavljajo, da zmerno dolgi starševski dopusti in javno subvencionirano otroško varstvo v nekaterih državah zmanjšujejo razlike v plačah oz. »materinsko kazen«, ker omogočajo ženskam, da ostanejo povezane s svojimi delovnimi mesti in da opravljajo plačano delo tudi takrat, ko imajo majhne otroke.

⁵ Poklicna segregacija se nanaša na odstotek moških ali žensk, ki bi morali zamenjati poklic, da bi bila zastopanost moških in žensk v vseh poklicih enaka.

spremembe v času tranzicije poslabšujejo delovne razmere v Sloveniji posebej zaradi procesov privatizacije, prestrukturiranja podjetij in konkurenčnih pritiskov na mednarodnih trgih (Svetlik, 2006; Kanjuo Mrčela in Ignjatović, 2006). Intenzifikacija plačanega dela je imela posebej negativne posledice za življenje žensk zaradi dvojnega bremena plačanega in neplačanega dela (Jogan, 1995, 2005, 2011; Ule in Kuhar, 2003; Rener, 2007). Spremembe na ekonomskem področju so bile dodatno obremenilne za ženske zaradi očitnih prizadevanj po njihovi redomestikaciji, ki so bila institucionalno podprta; ženske naj bi se spet vrnile k svoji »naravni vlogi« (Jogan, 2011: 155–164). Kvantitativne in kvalitativne raziskave na začetku prvega desetletja 21. stoletja so pokazale, da so obstoječe ugodne socialne politike in vse močnejše zahteve po enakopravnosti spolov v sferi plačanega dela povečevale zmožnosti usklajevanja plačanega dela in starševstva, medtem ko so intenzifikacija delovnega življenja, prevlada plačanega dela nad drugimi deli življenja in sprejetost spolne neenakosti pri starševstvu in gospodinjstkih obveznostih omejevali zmožnosti staršev za doseganje usklajenosti med plačanim delom in drugimi deli življenja (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar, 2011).

Že pred osamosvojitvijo Slovenije in prehodom v kapitalistični ekonomski ter večstrankarski politični sistem so analize kazale na obstoj neenakosti po spolu. Kljub temu da je konvencijo MOD-a o enakem nagrajevanju moške in ženske delovne sile za enako delo iz leta 1951 Jugoslavija ratificirala že leta 1952, so statistični podatki kazali vrzel v dejanskih plačilih po spolu. To je spodbujalo razpravo o okoliščinah za spolno plačno vrzel (ali, kot se je takrat pisalo in govorilo, za »zaostajanje« dohodkov žensk za moškimi (Končar, 1986: 91; Tomšič, 1976: 134; Tomšič, 1980: 92)). Praktična prizadevanja so bila usmerjena predvsem v odpravljanje ovir, ki so ženskam preprečevale, da bi lahko zasedala enaka delovna mesta kot moški (zaradi nižje izobraženosti do konca sedemdesetih in nasploh zaradi tradicionalnega usmerjanja v izobraževanju, zaradi družinske nadobremenjenosti, zaradi zaprtosti višjih položajev v političnem odločanju itd.). Z zasukom ekonomskega in političnega sistema so bila ta prizadevanja potisnjena na obrobje družbeno pomembnega in so znova postala bolj aktualna ob pripravah Slovenije na vstop v EU, ki je že imela jasno egalitarno strategijo (zlasti po vstopu Švedske in Finske v EU leta 1995).

Razloge zato, da dolgo ni bilo več sistematičnega raziskovanja kot tudi širše javne debate o razlikah v plačah med spoloma, lahko najdemo v dolgo časa obstoječi normativni deklaraciji enakosti spolov in razširjenem prepričanju o neobstoju razlik v plačah po spolu zaradi zakonsko določenega zagotovila enakega plačila⁶ ter pomanjkanju natančnejših statističnih

⁶ Načelo enakega plačila je danes v Sloveniji zagotovljeno z naslednjo zakonodajo: Ustava Republike Slovenija 1997, 2000, 2003; Zakon o enakih možnostih, 2002; Zakon o delovnih razmerjih, 2002; Zakon o

podatkov. Šele od leta 1991 Statistični urad RS spremlja mesečne bruto plače ločeno po spolu.

Leta 2005 razprava o razlikah v plačah po spolu vstopi bolj izrazito v javni diskurz, ker se problem omenja v javnih dokumentih (kot so nacionalni programi reform in zaposlovanja in Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, 2005–2013⁷); socialni partnerji (predvsem sindikati⁸) postavljajo vprašanje na sezname prednostnih nalog. Socialni sporazumi za obdobje 2003–2005 in 2006–2008 podpirajo vključevanje načela enakosti spolov (gender mainstreaming) in skrb za enakopravnost po spolu na področju dela in zaposlovanja. V socialnem sporazumu za obdobje 2006–2008 so enake možnosti moških in žensk omenjene v poglavjih Zaposlovanje in Plačna politika, posebni odstavki pa so posvečeni usklajevanju poklicnih in družinskih obveznosti.

Razlike v plačah na začetku 21. stoletja, merjene kot razlike v povprečni bruto plači moških in žensk na ravni celotnega gospodarstva, v Sloveniji kažejo manjšo vrzel v primerjavi z drugimi evropskimi državami. Po podatkih Eurostata (2010) so leta 2009 v celotnem gospodarstvu EU ženske zaslužile povprečno 17 odstotkov manj kot moški, v Sloveniji pa 3,2 odstotkov manj.⁹ Majhno povprečno razliko lahko pojasnimo z velikim številom žensk, ki v Sloveniji delajo s polnim delovnim časom, in visoko zaposlenostjo žensk v javnem sektorju, kjer so plače v povprečju višje kot v zasebnem (SURS). Primerjalna analiza (Paternoster, 2005 v Plantenga in Remery, 2006) je pokazala, da se po upoštevanju razlik na individualni ravni razlika v plačilu po spolu v Sloveniji in nekaterih drugih postsocialističnih državah poveča, kar kaže na to, da povprečna (neprilagojena) razlika v plačah skriva nekaj dejansko obstoječe razlike. Natančnejši podatki o razlikah v plačah na ravni poklicev in dejavnosti kažejo bistveno večje razlike po spolu. Največje razlike so bile leta 2010 po podatkih SURS-a (2011) zabeležene v dveh

uresničevanju načela enakega obravnavanja, 2004; Zakon o sistemu plač v javnem sektorju, 2002, 2003, 2004, 2005. Zakonodaja se je izpopolnjevala – od splošne prepovedi diskriminacije na podlagi spola do bolj natančnih določil o enakem plačilu moških in žensk za enako delo ali delo enake vrednosti.

⁷ *Resolucija, ki jo je sprejel slovenski parlament oktobra 2005, opredeli zmanjševanje vertikalne in horizontalne segregacije in vrzeli v plačah kot enega od štirih ciljev pri doseganju enakih možnosti moških in žensk na področju dela in zaposlovanja.*

⁸ *Leta 2005 je predsedstvo Zveze svobodnih sindikatov Slovenije (največje slovenske sindikalne konfederacije, navzoče v javnem in zasebnem sektorju) pozvalo članice, naj vključijo problematiko razlik v plačah po spolu na seznam prednostnih nalog pri kolektivnih pogajanjih.*

⁹ *Uradni kazalnik razlik o plačah med spoloma (Gender Pay Gap – GPG) je izračunan iz podatkov Raziskovanja o strukturi plače (Structure of Earnings Survey – SES), ki se izvaja v vseh državah EU. Izračunava se kot razlika bruto plače za plačano uro med moškimi in ženskami. Pri izračunu so upoštevana samo nadomestila plače, ki so plačana 100-odstotno. Podatki se zbirajo le za poslovne subjekte, ki imajo 10 in več zaposlenih in za dejavnosti B-S brez O, po standardni klasifikaciji dejavnosti 2008 (NACE Rev.2). Kot pojasnimo spodaj, za našo analizo uporabimo podatke o plači iz dohodninskih napovedi, ki vsebujejo celotno bruto plačo prek celega leta za ženske in moške, zaposlene v vseh dejavnostih, brez omejitev.*

dejavnostih: zdravstvo in socialno varstvo (28,9%) in finančne in zavarovalniške dejavnosti (27,6%). Ti podatki poudarjajo potrebo po primerjanju moških in žensk, ki opravljajo enako delo pri istem delodajalcu. Zanimivo, ti podatki tudi nakazujejo, da v Sloveniji obstaja drugačen tip neenakosti v plačah po spolu od tistega, ki so ga zasledili v drugih državah, kjer so razlike med delovnimi mesti velike in razvrščanje po delovnih mestih te razlike skriva (Petersen in Morgan, 1995).

To možnost potrjuje tudi primerjava plač medicinskih sester/medicinskih tehnikov (izrazito feminiziranega poklica) in policistov (izrazito maskuliniziranega poklica) leta 1996 (po Kozel, 2005). Medicinske sestre so v povprečju zaslužile 65 odstotkov plač policistov. To je v skladu z ugotovljeno diskriminacijo v vrednotenju po spolu (England, 1992) in ugotovitvami raziskav, ki poudarjajo pomen poklicnega razvrščanja. Potrebno pa je pripomniti, da so policistke imele 9,2 odstotkov nižje plače od moških kolegov, medtem ko so medicinski tehniki imeli 17,5 odstotkov višje plače od medicinskih sester. Analiza je pokazala, da je razlika v plačah v dveh primerljivih poklicih v istem tarifnem razredu nastala zaradi razlik v dodatkih, vezanih na delovno mesto (npr. dodatki za izmensko delo, nočno delo, delo z duševno bolnimi ljudmi, za izpostavljenost nevarnosti), ki so bili izplačani kot del mesečne plače.

Raziskave tudi kažejo, da so razlike v plačah po spolu v Sloveniji večje v javnem sektorju kot v celotnem gospodarstvu (Seljak, J. 2003; Stanovnik, Čok in Kump, 2005). Seljak (2003) je ugotovil, da so bile plače žensk v javni upravi leta 2001 za 15 odstotkov nižje od plač moških. To je v izrazitem nasprotju z drugimi državami, kjer so razlike v plačah po spolu v tej dejavnosti po navadi manjše kot drugod (Plantenga in Remery, 2006). Seljakova (2003) raziskava je pokazala, da so razlike še posebej očitne med zaposlenimi s srednjo izobrazbo (ženske so zaslužile 77,5 odstotkov moških plač) in z višjo izobrazbo (ženske so zaslužile 86 odstotkov moških plač).

Komisija za uveljavitev vloge žensk v znanosti pri Ministrstvu za šolstvo, znanost in šport je ugotovila, da podatki o plačah moških in žensk v javnih raziskovalnih zavodih med letoma 2001 in 2003 nakazujejo na diskriminacijo po spolu (Komisija za uveljavitev vloge žensk v znanosti 2003; Jogan in Novak, 2004). Opazovali so podatke o bruto plačah z vsemi dodatki in posebej funkcijske dodatke ter stimulacijo. V celotnem analiziranem obdobju so moški imeli višje povprečne funkcijske dodatke kot ženske in so bili bolj pogosto imenovani na položaje, ki so finančno višje ovrednoteni. V raziskovanem obdobju so bile ženske imenovane na tretjino direktorskih položajev v javnih raziskovalnih zavodih in so vodile 30 odstotkov raziskovalnih skupin.

Rezultati so pokazali, da so bili zaslužki moških in žensk najbolj odvisni od izobrazbe in raziskovalnega naziva. V treh najvišjih izobrazbenih ravneh (doktorat, magisterij in diploma univerzitetnega izobraževanja) so bile

povprečne letne bruto plače moških višje od plač žensk. Največje so bile razlike v najvišji skupini (doktorat).

Analiza funkcijskih dodatkov in stimulacij je pokazala še večje razlike po spolu. Povprečni letni funkcijski dodatki in stimulacije moških so bili višji kot za ženske v vseh analiziranih letih. Razlika v plačah je očitna tudi glede na raziskovalne nazive – v vseh treh letih so imeli moški višje zasluge v vseh raziskovalnih nazivih. Največja je bila razlika leta 2001 v najvišjem nazivu (redni profesor ali ustrezen raziskovalni/strokovni naziv) – ženske so prejele 87,3 odstotkov povprečne moške plače. Leta 2002 so ženske zaslužile 91,3 odstotkov, leta 2003 pa 91,9 odstotkov moških plač. Funkcijski dodatki so bili v vseh treh letih znatno višji za moške kot za ženske v vseh nazivih. Leta 2001 so redne profesorice (ali ženske z ekvivalentnim raziskovalnim/strokovnim nazivom) prejele samo 47,2 odstotkov povprečnega funkcijskega dodatka moških v istem nazivu. Izredne profesorice (ali ženske z ekvivalentnim raziskovalnim/strokovnim nazivom) so leta 2001 dobile 58,7 odstotkov moških dodatkov. Leta 2002 so ženske prejele 59,2 odstotkov moških dodatkov, leta 2003 pa 53,2 odstotkov. Leta 2003 ženske z najnižjim nazivom sploh niso prejele dodatkov. Leta 2002 so asistentke z magisterijem (ali ženske z ekvivalentnim raziskovalnim/strokovnim nazivom) prejele samo 6 odstotkov moških dodatkov.

Povprečna stimulacija, ki so jo prejele ženske, je bila nižja od stimulacije moških. Le izjemoma so stimulacije žensk dosegle ali minimalno presegle stimulacijo moških. Ženske z najvišjimi nazivi so leta 2001 prejele 54,6 odstotkov povprečne stimulacije moških, leta 2002 66,0 odstotkov in leta 2003 52,8 odstotkov stimulacije moških. V drugem nazivu (kjer so stimulacije bile najvišje) so leta 2001 ženske prejele 86,7 odstotkov stimulacije moških, leta 2002 84,5 odstotkov in leta 2003 100,7 odstotkov stimulacije moških.

Podatki nakazujejo, da nam preverjanje izobrazbe in delovnega položaja lahko pomaga razložiti del plačnih neenakosti po spolu v Sloveniji. Nakazujejo tudi, da se – v nasprotju s podatki iz drugih držav, kjer so plačne vrzeli po spolu v javnem sektorju nižje zaradi strnjene strukture plač, večje udeležbe bolj izobraženih žensk in več pozornosti, namenjene politikam enakosti spolov (Plantenga in Remery, 2006) – spolna neenakost v slovenskem javnem sektorju ne razlikuje bistveno od neenakosti v zasebnem sektorju. Zato bomo v naših analizah podatkov o razlikah v plačah v Sloveniji med letoma 1993 in 2007 primerjali tudi javni in zasebni sektor.

Podatki in metode analize

Da bi ugotovili, koliko razvrščanje po poklicih in organizacijah prispeva k razlikam v plačilu v Sloveniji in primerjali razliko v plačah v javnem in zasebnem sektorju, smo analizirali longitudinalne podatke, ki smo jih pridobili z

uparjenjem podatkov (s postopkom povezovanja iz različnih zbirk podatkov) iz registrov delodajalcev in Statističnega registra delovnoaktivnega prebivalstva s podatki o dohodnini na Statističnem Uradu Republike Slovenije. Obseg naših podatkov je unikaten, tako glede petnajstletnega obdobja, ki ga pokrivamo (od leta 1993 do leta 2007), kot tudi glede na populacijo, ki nam je na voljo v vsakem posameznem letu. Za vsako leto imamo informacijo o celotni slovenski delovni sili – z izjemo ljudi, ki so med letom zamenjali službo;¹⁰ ne poznamo podatkov, ki bi imeli primerljiv obseg na nacionalni ravni v Sloveniji ali kjerkoli drugje po svetu. Podatki nam omogočajo primerjati moške in ženske, ki opravljajo enako delo pri istem delodajalcu (npr. analitik/-čarka v Novi Ljubljanski banki); takšna primerjava ni mogoča s standardnimi anketnimi podatki, ki redko vsebujejo informacije o ljudeh, ki v isti organizaciji delajo v istem poklicu. Prav tako je časovna pokritost izredna, ker imamo podatke, začeni z letom 1993. To nam omogoča, da raziščemo, kako se je neenakost po spolu v Sloveniji spreminjala skozi daljše časovno obdobje – od obdobja tik po padcu socializma vse do obdobja pred začetkom svetovne finančne krize. Za primer: edina prejšnja raziskava spolne neenakosti v gospodarstvu v tranziciji je uporabila podatke, uparjene iz registrov delodajalcev in zaposlenih samo v treh časovnih točkah, začeni z letom 1998 (Křížková, Penner in Petersen, 2010).

Za potrebe naše analize imajo podatki dve slabosti. Prvič, ker so vir podatkov o plačah individualni podatki obračunov davčnih zavezancev, ne moremo razlikovati med osnovno plačo, plačanimi nadurami¹¹ in nadomestili plač za plačano odsotnost do 30 dni. Torej, predstavljamo razliko po spolu v celotnem znesku izplačane plače. Drugič, ker gre za podatke iz registrov, ki ne zbirajo nekaterih informacij, nimamo, na primer, podatkov o družinskem statusu in obveznostih skrbstvenega dela analiziranih zaposlenih. Prav tako nam manjka informacija o opravljenih delovnih urah; ker pa je delo s krajšim delovnim časom relativno redko v Sloveniji, je to manjši

¹⁰ Gre za relativno majhen odstotek. Po podatkih SURS-a je leta 2000 15,7 odstotkov zaposlenih zamenjalo dejavnost, v kateri so delali, leta 2007 pa je bil ta odstotek 11,9 (podatek sicer zakrije spremembe služb znotraj dejavnosti). O zamenjavi služb je indikativen tudi podatek o dolžini dela pri istem delodajalcu v določenem letu. Leta 1996 (podatek je na voljo samo za 2. četrtletje) je 9,8% zaposlenih delalo pri svojem delodajalcu manj kot eno leto, leta 2007 pa je takih bilo 13,8 odstotkov.

¹¹ Nadurno delo je relativno majhnega obsega; podatke o obsegu nadurnega dela se je začelo spremljati od leta 2006. Leta 2006 je 9,4 odstotkov žensk in 10,9 odstotkov moških delalo nadure, kar nakazuje, da nadurno delo ni vir opazovanih razlik. Povprečno število delovnih ur teh, ki so opravljali nadurno delo, je bilo leta 2006 43,7 za moške in 41,8 za ženske. Vse nadurno delo ni plačano (lahko se ga kompenzira s prostimi dnevi ali dopusti). Na primer, leta 2007 je bilo plačano 67,2 odstotkov nadurnega dela moških in 54,2 odstotkov nadurnega dela žensk (SURs). Naši podatki ne razlikujejo med plačami, če posameznik/ica dela na več kot enem delovnem mestu. Ker nam dodatna analiza Ankete o delovni sili kaže, da je samo 2,5 odstotkov populacije delalo v več kot eni službi leta 1997 in 3,7 odstotkov leta 2007, menimo, da to ni problematično.

problem kot v drugih okoljih.¹² Ženske v Sloveniji delajo v povprečju manj ur (leta 2006 so, na primer, ženske v povprečju delale 39,0 ur, moški pa 41,5 ur; SURS, podatki za prvo četrtletje) in so večkrat odsotne z dela zaradi skrbi za bolne družinske člane.

Analizo smo omejili na ljudi, stare med 17 in 66 let, skupaj več kot 10 milijonov ljudi/let, kar predstavlja 1,1 milijona posameznikov/-ic v več kot 128.000 organizacijah. V vsakem letu imamo informacijo za približno 674.000 posameznikov/-ic, ki so opravljali 1.500 poklicev v 54.000 organizacijah ter 222.000 poklicno-organizacijskih enot. Izobrazbo smo merili s štirinajstimi kategorijami in jo v model vključili prek dihotomnih spremenljivk za različne kategorije. Delovne izkušnje smo merili tako, da smo odšteli leta izobrazbe od let starosti; v model smo vključili tako izkušnje kot kvadrat izkušnje, da bi upoštevali tudi nelinearne učinke stopnje izkušenosti, ko le-te presežejo določeno mejo. Poklici so kodirani po nacionalni klasifikaciji, ki v glavnem ustreza ISCO-88. Opisne statistike o glavnih spremenljivkah predstavljamo v Tabeli 1.

Tabela 1: OPISNA STATISTIKA

	Ženske	Moški	Skupno
Izobrazba (%)			
Osnovna šola ali manj	23	23	23
Srednja strokovna izobrazba	55	61	58
Višja in visoka izobrazba	23	16	19
Povprečje izkušnje (leta)	19	21	20
Razmerje povprečnih plač ženske/moški*	-	-	0,88
N (opazovanj)	4.796.271	5.339.121	10.135.392
N (oseb)	500.232	601.303	1.101.535
N (poklicev)	3.044	3.044	3.044
N (organizacij)	128.683	128.683	128.683
N (delovnih mest)**	869.380	869.380	869.380

* Izračunano tako, da delimo povprečno plačo žensk s povprečno plačo moških.

** Delovno mesto se nanaša na delo v istem poklicu za istega delodajalca.

Opomba: Da bi upoštevali morebitne razlike v sestavi delovne sile skozi čas, razlika v plačah, o kateri poročamo, pomeni povprečje petnajstletnih razmerij med povprečnimi letnimi plačami žensk in povprečnimi letnimi plačami moških. Navedena števila opazovanj (N) so za celotna obdobja, v vsakem letu pa imamo informacijo o približno 670.000 osebah, 1.500 poklicih, 55.000 organizacijah in 22.000 delovnih mestih. Upoštevani poklici, organizacije in delovna mesta so samo tisti, kjer so zaposleni tako moški kot ženske (t. i. spolno mešane enote), ker drugače izračun razlike ni mogoč.

¹² Leta 2006 je 7,5 odstotkov moških in 12,1 odstotkov žensk delalo s skrajšanim delovnim časom.

Pri analizi podatkov ocenjujemo razliko v plačah med moškimi in ženskami na različnih ravneh: celotna razlika v plačah, razlika znotraj organizacij, znotraj poklicev in končno znotraj poklicno-organizacijskih enot. Ocenili smo modele fiksnih učinkov in preverjali učinek organizacije, poklica in poklicno-organizacijske enote. Modeli so nam omogočali tudi preverjanje učinkov izobrazbe in izkušenj.

Po Mincerju (1974) smo specificirali regresijski model oblike:

$$\ln w_{iof} = \beta_0 + \beta_1 G_{iof} + \beta_2 E_{iof} + \beta_3 E_{iof}^2 + \beta_k D_{iof} + \eta_{of} + \varepsilon_{iof}$$

kjer je $\ln w_{iof}$ naravni logaritem plače posameznika i v poklicu o v organizaciji f , G_{iof} je spol posameznika/-ce in je 1 za žensko in 0 za moškega, E_{iof} so pripisane izkušnje, E_{iof}^2 je kvadrat pripisanih izkušenj, D_{iof} je skupek 14 dihotomnih spremenljivk za oznako najvišje dosežene izobrazbe, η_{of} so fiksni učinki¹³ na ravni poklica in delovne organizacije skupaj (ali poklica in organizacije posamezno v določenih primerih), e_{iof} je napaka v modelu (error term). Regresijski model je bil ocenjen za vsako leto posebej od leta 1993 do vključno leta 2007. V vseh izračunih smo upoštevali samo po spolu integrirane delovne enote, torej enote, ki imajo zaposlene tako moške kot ženske, tako da na primer pri računanju povprečja razlike v plačah znotraj organizacij analiziramo samo po spolu integrirane organizacije, ki imajo več kot 10 zaposlenih. Dodatna analiza po spolu integriranih in neintegriranih enot daje podobne rezultate in kaže, da razlike v plačnih vrzelih (v plači) na različnih ravneh niso povzročene s temi spremembami v vzorcu. Ker je naša odvisna spremenljivka za vse modele naravni logaritem plač, koeficiente blizu ničle lahko razlagamo kot približek relativni razliki med plačami moških in žensk.¹⁴

Rezultati

Da bi poenostavili predstavitev rezultatov čez petnajstletno obdobje, so v tabeli 2 prikazane razlike v plačah po spolu za tri petletna obdobja, primerjajoč ženske in moške v celoti, znotraj organizacij, poklicev in poklicno-organizacijskih enot. Panel A predstavlja rezultate za model brez kontroliranja za izobrazbo in izkušnje, panel B pa predstavlja rezultate za modele s kontrolami. V panelu A vidimo, da v celoti ženske zaslužijo približno 13 odstotkov manj kot moški v prvem obdobju in da se razlika v plačah po

¹³ Sledimo Petersen in Morgan (1994) in Petersen, Penner in Hogsnes (2011) ter model fiksnih učinkov ocenimo zato, da lahko primerjamo razlike med poklici, organizacijami in delovnimi mesti.

¹⁴ Koeficient pri spolu (ki je dihotomna spremenljivka) predstavlja razliko logaritmov plač žensk in moških. Razlika logaritmov je logaritem razmerja (tj. $\ln a - \ln b = \ln (a/b)$). Z antilogaritmiranjem dobimo razmerja plač med spoloma. Za lažjo interpretacijo koeficient -1 beremo kot, da ženske zaslužijo 10 odstotkov manj kot moški, čeprav bi strogo gledano ta razlika bila 9,5 odstotkov. Razlike v odstotkih dobimo, če eksponiramo koeficiente, odvezamo ena in množimo s 100 (npr. $(\exp (-1) - 1) * 100 = -9.5$).

spolu nekoliko zmanjša na 11 odstotkov v obdobju 2003–2007.¹⁵ Nasprotno prej omenjenim raziskavam, ki kažejo, da so razlike v plačah manjše na ravni podjetja, poklica in delovnega mesta, smo mi ugotovili večje razlike, ko smo primerjali ženske in moške, ki so zaposleni v istih organizacijah, poklicih in delovnih mestih. Na primer: v obdobju 2003–2007 ženske v povprečju zaslužijo 11 odstotkov manj kot moški, ampak okrog 20 odstotkov manj od moških v istem podjetju, 18 odstotkov manj kot moški v istem poklicu in 15 odstotkov manj kot moški na enakem delovnem mestu.

Tabela 2: RAZLIKE V PLAČAH PO SPOLU, SKUPNO POVPREČJE (POPULACIJA), ZNOTRAJ ORGANIZACIJ, NA ISTIH POKLICIH, IN V ISTEM POKLICU IN ISTI ORGANIZACIJI SOČASNO (DELOVNO MESTO) V TREH OBDOBJIH

	Populacija	Organizacija	Poklic	Delovno mesto
Panel A: Brez kontroliranja glede na izobrazbo in izkušnje				
1993–1997	-,134	-,213	-,166	-,143
1998–2002	-,118	-,210	-,175	-,157
2003–2007	-,114	-,197	-,177	-,150
Panel B: Primerjava oseb z isto izobrazbo in leti izkušenj				
1993–1997	-,159	-,183	-,168	-,151
1998–2002	-,194	-,206	-,189	-,170
2003–2007	-,231	-,222	-,206	-,176

Panel B kaže rezultate, ki upoštevajo stopnjo izobrazbo in delovne izkušnje. Vidimo, da so razlike med spoloma večje, ko primerjamo ženske in moške, ki imajo podobno izobrazbo in izkušnje, kot če primerjamo ženske in moške na celotnem trgu delovne sile. Nasprotno podatkom v Panelu A, ko upoštevamo izobrazbo in izkušnje, razlike po spolu skozi čas naraščajo. Na primer, na ravni celotne populacije ženske zaslužijo približno 16 odstotkov manj v začetnem obdobju in skoraj 23 odstotka manj v poznejšem, kar je blizu podatkom o neenakosti po spolu v velikem delu Zahodne Evrope. To povečanje je manj izrazito na drugih ravneh. Na ravni delovnega mesta se razlika 15 odstotkov v zgodnjem obdobju poveča na 18 odstotkov v zadnjem obdobju. Tako v primerjavi z ZDA in Norveško, kjer razvrščanje v poklice in delovne organizacije pojasni od 80 do 90 odstotkov razlike v plačah po spolu, ugotovljamo, da je v obdobju 2003–2007 razvrščanje pojasnilo samo 24 odstotkov razlike v plačah po spolu.¹⁶ To kaže, da največji del raz-

¹⁵ Predstavitev rezultatov v treh obdobjih poenostavi predstavitev in zajame glavne spremembe, ki se pojavijo v analiziranem obdobju. Potrebno pa je omeniti, da je med letoma 1993 in 1995 prišlo do pomembnega povečanja spolne neenakosti.

¹⁶ To število dobimo, če primerjamo oceno skupne razlike (,231) z razliko ocene na delovnem mestu (,176) (glej tabelo 2, zadnjo vrstico). Ker je ,176 76 odstotkov od ,231, sklepamo, da je 24 odstotkov od celotne vrzeli zaradi razvrščanja v različne poklice in 76 odstotkov zaradi razlik na delovnem mestu.

lik v plačah nastaja, ko moški in ženske, ki opravljajo enako delo pri istem delodajalcu, prejema različno plačilo in da so plačne razlike po spolu v Sloveniji manj posledica razvrščanja v dobro plačana podjetja in poklice kot zaradi drugih razlogov.

Panel B kaže tudi, da so bile v začetnem obdobju razlike po spolu večje na ravni organizacij in poklicev kot na ravni celotne populacije, medtem ko so v zadnjem obdobju večje na ravni celotnega trga delovne sile kot znotraj organizacij, poklicev in delovnih mest. To nakazuje, da – medtem ko se razlike v kasnejšem obdobju približujejo ravni, ki je značilna za Zahodno Evropo in ZDA – tudi struktura teh razlik postaja bolj podobna strukturi razlik v teh državah, torej poklicnemu razvrščanju. Vendar pa je kljub temu da je v zadnjem obdobju razlika v plačah žensk in moških, ki opravljajo enako delo pri istem delodajalcu, nižja od razlike na ravni populacije, le-ta še vedno okrog 18 odstotkov, kar je znatno več, kot kažejo študije o ZDA ali Norveški, za katere imamo podobne analize. Glede tega se rezultati v Sloveniji razlikujejo od rezultatov drugje, kjer je na ravni delovnega mesta manjša razlika.

Vredno je pripomniti, da medtem ko so razlike na ravni delovnega mesta nižje kot v celotni populaciji, kaže razvrščanje samo po organizacijah ali poklicih nekoliko večje razlike, kot veljajo za celoten trg delovne sile. To nakazuje, da so v zgodnejšem obdobju ženske delale v organizacijah z višjimi plačami in v bolj plačanih poklicih in je to zmanjševalo razlike v plačah.¹⁷

Tabela 3 predstavlja podobne rezultate kot Tabela 2 – samo za zaposlene v javnem sektorju. Zakon o delovnih razmerjih prepoveduje kakršnokoli diskriminacijo pri zaposlovanju in plačah (člen 6) in določa, da je »delodajalec dolžan za enako delo in za delo enake vrednosti izplačati enako plačilo delavcem, ne glede na spol« (člen 133). Določila pogodbe o zaposlitvi, kolektivne pogodbe oziroma splošnega akta delodajalca, ki so v nasprotju s prejšnjim določilom, so neveljavna.¹⁸ Centraliziran sistem kolektivnega pogajanja v Sloveniji¹⁹ in obstoj minimalne plače določene z zakonom (ki preprečuje, da bi plače v slabo plačanih feminiziranih dejavnostih, kot je npr. tekstilna industrija, padle pod določen minimum) služijo kot dobra osnova za enakost v plačah po spolu. Zaposleni v javnem sektorju so

¹⁷ Zanimivo je, da je celo v zgodnjem obdobju, ko tako učinek organizacij kot poklicev znižuje razliko v plačah, razlika na ravni poklicno-organizacijske enote manjša kot na ravni celotne populacije. To nakazuje, da so ženske v prvem obdobju delale v boljše plačanih organizacijah in boljše plačanih poklicih, ampak ne v boljše plačanih poklicno-organizacijskih enotah. Primer delovanja tega vzorca je: ko več žensk kot moških dela v prestižnih odvetniških pisarnah, a ne delajo kot odvetnice, temveč so lahko zaposlene kot tajnice, računovodkinje itd.

¹⁸ Kolektivna pogodba za javni sektor, Zakon o plačnem sistemu v javnem sektorju niti kolektivne pogodbe v javnem sektorju ne vsebujejo dodatnih pravil glede enakosti plač po spolu.

¹⁹ Anketa leta 2001 je pokazala, da je najpomembnejša raven pogajanja o plačah na nacionalni/ sektorski ravni za vse skupine zaposlenih (manualni delavci, administrativni delavci in strokovnjaki), razen za menedžerje (Ignjatović 2005).

zanimivi zato, ker zanje veljajo enako stroga pravila glede oblikovanja plač kot za tiste v zasebnem sektorju in lahko pričakujemo, da se plače zaposlenih, ki opravljajo enako delo za istega delodajalca, ne bodo razlikovale zaradi spola zaposlenega.

Vendar pa – tako kot v tabeli 2 – tudi podatki v tabeli 3 razkrivajo, da obstajajo precejšnje razlike v plačah med moškimi in ženskami. Ko smo preverili učinek izobrazbe in izkušenj, so ženske v obdobju 2003–2007 zaslužile približno 24 odstotka manj kot moški v celotnem javnem sektorju, kar je zelo podobno razliki v plačah po spolu za celotno populacijo (23 odstotkov) v tabeli 2. Ženske, ki opravljajo enako delo pri istem delodajalcu, zaslužijo 14 odstotkov manj kot moški, kar je približno 4 odstotne točke manj, kot je razlika v plačah po spolu, ki velja za vse zaposlene. Tako so razlike na ravni populacije nekoliko višje kot velja za celoten trg delovne sile, vendar pa so razlike na ravni delovnega mesta nekoliko nižje pri zaposlenih v javnem sektorju. Kljub temu je 14-odstotna razlika v plačah moških in žensk še vedno precej višja od pričakovane za zaposlene, ki opravljajo drug ob drugem enako delo v okolju, za katero veljajo stroga pravila glede enakega plačila in za katerega druge raziskave kažejo, da je bolj egalitaren. Zanimivo je, da se na ravni populacije in manj na ravni delovnega mesta razlika v plačah po spolu skozi čas zmanjšuje v javnem sektorju, medtem ko se v celotnem gospodarstvu povečuje.

Tabela 3: RAZLIKE V PLAČAH PO SPOLU ZA ZAPOSLENE V JAVNEM SEKTORJU, SKUPNO POVPREČJE (POPULACIJA), ZNOTRAJ ORGANIZACIJ, NA ISTIH POKLICIH, IN V ISTEM POKLICU IN ISTI ORGANIZACIJI SOČASNO (DELOVNO MESTO) V DVEH OBDOBJIH

	Populacija	Organizacija	Poklic	Delovno mesto
Panel A: brez kontroliranja glede na izobrazbo in izkušnje				
1997–2002	-.195	-.263	-.203	-.181
2003–2007	-.166	-.217	-.161	-.142
Panel B: Primerjava oseb z isto izobrazbo in letih delovnih izkušenj				
1998–2002	-.274	-.202	-.179	-.140
2003–2007	-.241	-.184	-.156	-.135

Razprava in sklep

Na osnovi podatkov, ki smo jih uparili iz registrov delodajalcev in zaposlenih, smo pokazali, da obstajajo precejšnje razlike v plačah po spolu tudi, če primerjamo moške in ženske, ki opravljajo enako delo pri istem delodajalcu. V povprečju so v obdobju 2003–2007 ženske zaslužile približno 23 odstotkov manj kot moški, kar je podobno kot v državah Zahodne Evrope

in ZDA. Toda, medtem ko v Zahodni Evropi in ZDA ženske zaslužijo približno 2 do 3 odstotka manj kot moški na enakem delovnem mestu, so ženske v Sloveniji, ki so opravljale enako delo kot moški pri istem delodajalcu, zaslužile 18 odstotkov manj. To drži tudi za feminizirani javni sektor, kjer veljajo enako stroga pravila glede enakosti v plačah po spolu kot v zasebnem sektorju in bi na osnovi raziskav v drugih okoljih pričakovali, da ni razlik v plačah po spolu na ravni delovnega mesta. Nadalje smo ugotovili relativno velike razlike celo v začetni fazi tranzicije; medtem ko so se v javnem sektorju razlike nekoliko zmanjšale, je na celotnem trgu delovne sile spolna neenakost v obdobju med letoma 1993 do 2007 narasla.

Zanimivo je, da podatki kažejo, da se razlike po spolu v slovenskem gospodarstvu približujejo ravni zahodnoevropskih držav in ZDA ter pridobivajo tudi bolj zahodno obliko, tako da razvrščanje po poklicih začne pridobivati na pomenu kot razlog razlik v plačah. Toda ker zasledimo naraščanje neenakosti tudi na ravni delovnega mesta, je mogoče ustrežnejša razlaga, da se je razlika na ravni delovnega mesta začela visoko in nekoliko povečala, medtem ko je povečanje neenakosti po spolu, h kateri je prispevala tranzicija, nastalo zaradi poklicne in organizacijske segregacije, pri čemer je več moških na neproporcionalno bolj plačanih delovnih mestih. Pomembno je tudi omeniti, da izobrazba zniža raven neenakosti v plačah na celotnem trgu delovne sile, torej ravni populacije, saj so ženske vse bolj izobražene, vendar pa so tudi manj nagrajene za svojo izobrazbo kot moški.

Kako pojasniti predstavljene razlike? Podatki nam ne dovoljujejo neizpodbitnega sklepanja, da so razlike na ravni delovnega mesta povzročene z diskriminacijskim ravnanjem delodajalcev. Lahko pa izključimo nekatera alternativna pojasnila. Na primer, predstavljene razlike ni mogoče popolnoma pojasniti z razliko v delu s skrajšanim delovnim časom, ker relativno malo žensk in moških dela s skrajšanim delovnim časom, čeprav več žensk kot moških. Prav tako – glede na majhne razlike po spolu glede opravljenih ur in nadur, ki jih kažejo druge raziskave – ni mogoče naših rezultatov pojasniti s tem, da moški delajo mnogo več. Nadalje, glede na to da »materinska kazen« in »očetovska premija« po navadi deluje skozi razvrščanje v različna delovna mesta ni pričakovati, da so opazovane razlike povzročene s tem, čeprav seveda ne izključujemo možnosti diskriminacije na osnovi družinskega statusa.

Izjemno pri naših rezultatih je, da kažejo, da večji del razlike v plačah obstaja na ravni delovnega mesta, da moški in ženske zaslužijo različno, ko opravljajo enako delo v isti organizaciji. To velja za vsa obdobja, na vseh ravneh, ne glede na to, ali vzamemo ali upoštevamo vpliv izobrazbe in izkušenj ali ne. Za razliko od Zahodne Evrope in ZDA se poklicna segregacija v slovenskem okolju ne kaže kot glavni dejavnik neenakosti po spolu. To nakazuje, da bi se več doseglo s spodbujanjem enakega plačila za enako delo in

da je poklicna spolna segregacija manj pomemben problem, na katerega pa moramo biti pozorni na dolgi rok, saj naši podatki kažejo na naraščajoči trend.

Kombiniranje mikro- in makropristopa v naši analizi prispeva vpoglede tako za področje stratifikacije kot ekonomske sociologije. Pri oceni prispevka naše analize stratifikacijski literaturi je vredno poudariti unikatnost longitudinalne narave naših podatkov. Ker so raziskave uparjenih podatkov registrov delodajalcev in zaposlenih večinoma časovno omejene, se poklicna socializacija pogosto obravnava kot relativno stabilna.²⁰ Mi pa smo pokazali, da se proces razvrščanja spreminja skozi čas in da se vpliv segregacije na spolno neenakost spreminja tako, kot se spreminja makrostrukturni kontekst. Vendar pa poklicno razvrščanje ni edina osnova plačne neenakosti po spolu. Presenetljivo je, da ugotavljamo celo večjo neenakost na ravni delovnega mesta, kot velja za celoten trg delovne sile, ko ne upoštevamo izobrazbe ali izkušenj. To pomeni, da najdemo večje razlike, ko primerjamo ženske in moške, ki opravljajo enako delo pri istem delodajalcu, kot kadar primerjamo dohodke žensk z dohodki moških na celotnem trgu delovne sile. Medtem ko so prejšnje raziskave dopuščale možnost, da so spolne razlike v plačah povzročene z razlikami na ravni delovnega mesta, mi ugotavljamo: ne samo da poklicno razvrščanje ne znižuje dohodkov žensk, ampak je v nekaterih primerih celo v korist ženskam, in tako zakriva razlike po spolu na ravni delovnega mesta.

Skladno z ekonomsko sociološkimi analizami naše ugotovitve o spolni plačni vrzeli kažejo na politično, kulturno in strukturno umeščenost dela (Bandelj, 2009). Prvič, s stališča politične umeščenosti ekonomskih procesov lahko razumemo naraščanje poklicnega razvrščanja, ki ga kažejo naše analize, kot posledico ustvarjanja trgov v postsocializmu kot politični projekt (Polanyi, 1944) s poudarkom na marketizaciji in privatizaciji, ki na splošno prinašata večjo diferenciacijo med ljudmi, in s tem tudi poklicno specializacijo. Hkrati pa privatizacija in umik države iz ekonomije večata možnost nadaljnega poslabšanja položaja zgodovinsko deprivilegiranih družbenih skupin (Bandelj in Mahutga, 2010). Drugič, s stališča kulturne umeščenosti ekonomskih procesov moramo biti pozorni na potencialne stalnice v kulturnem kontekstu in praksah kljub velikim sistemskim spremembah, kot je spolna delitev neplačanega dela, ki se kaže kot dokaj vztrajna med obdobjem socializma in postsocializma in nam lahko delno pojasni relativno visoko raven neenakosti na ravni delovnega mesta v celotnem petnajstletnem obdobju, ki ga analiziramo. Tretjič, na mikroravni je osredotočanje na delovna mesta kot konkretne socialne prostore, »kjer se pogaja o procesu

²⁰ *Edine podatke, ki jih poznamo in imajo podobno časovno zajetje, navajajo Petersen, Penner in Høgsnes (2010, 2011).*

dela, določa plače ...» (Tomaskovic-Devey in Skaggs, 2002: 111) v skladu z Granovetterjevimi (1985) razumevanjem umeščenosti ekonomskih pojavov v konkretne socialne strukture, tj. specifične socialne mreže. Odnosno delo (Zelizer, 2012; Bandelj, 2012) med delodajalci in zaposlenimi pa lahko še naprej ovira enakost med spoloma.

Seveda pa je pomembno, da se v zaključku dotaknemo tudi implikacij naših ugotovitev za razumevanje neenakosti med spoloma v Sloveniji. Naši rezultati so pokazali, da obstajajo sorazmerno velike neenakosti po spolu celo po desetletjih ideološke, zakonodajne in institucionalne podpore ekonomski enakopravnosti med spoloma v Sloveniji in da so se te neenakosti v času tranzicije povečale. Ti rezultati tudi kažejo na potrebo po razmisleku o optimalnem konceptu ekonomskega razvoja v postsocialističnih okoljih glede na enakopravnost spolov. Izkušnje razvitejših kapitalističnih gospodarstev kažejo, da so bili kazalniki enakopravnosti po spolu najboljši v državah s socialdemokratsko tradicijo (npr. v skandinavskih državah), najslabši pa v državah, ki so sledile modelu prostega trga (Pollert, 2003). Tranzicijske države, za katere sta bili značilni visoka zaposlenost in izobraženost žensk, pa tudi visoka segregacija plačanega in neplačanega dela, so izbrale različne poti prehoda in je »maskulinitet« projekta tranzicije med državami variirala (Pollert, 2003; Pollert in Fodor, 2004; Křížková, Nagy in Kanjuo Mrčela, 2008). Dosedanje raziskave v Sloveniji so pokazale, da so po spolu specifične in za ženske negativne posledice intenzifikacije dela in vse večje negotovosti zaposlovanja posledica hkratnih kulturnih pričakovanj po visoki vključenosti žensk v sfero plačanega dela in tradicionalni delitvi vlog v zasebni sferi. Predvidevamo, da je to ključna osnova organizacijskih procesov, ki vplivajo na oblikovanje plač. To je tudi v skladu z drugimi analizami, ki poudarjajo pomen kulturnega konteksta pri pojasnjevanju razlike v plačah po spolu (Budig et al., 2012). Naši rezultati so komplementarni prejšnjim ugotovitvam, da je tranzicija imela različne posledice za moške in ženske v Sloveniji. Potrebujemo pa nadaljnje analize, da bi razumeli specifične mehanizme in procesov vrednotenja dela, ki so na ravni delovnih mest osnova za nastajanje razlik v plačah po spolu. Le-te bodo pomagale pri iskanju rešitev, kako zmanjšati spolno plačno vrzel v Sloveniji v prihodnje.

LITERATURA

- Budig, Michelle J. in Paula England (2001): The Wage Penalty of Motherhood. *American Sociological Review* 66: 204–25.
- Budig, Michelle J., Joya Misra in Irene Boeckmann (2012): The Motherhood Penalty in Cross-National Perspective: the Importance of Work-Family Policies and Cultural Attitudes. *Social Politics* 19: 163–93.
- Bandelj, Nina (2008): *From Communists to Foreign Capitalists*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

- Bandelj, Nina (2012): Relational Work and Economic Sociology. *Politics & Society* 40: 175–201.
- Bandelj, Nina in Elizabeth Sowers (2010): *Economy and State: A Sociological Perspective*. Oxford, UK: Polity Press.
- Bandelj, Nina in Matthew Mahutga (2010): How Socio-Economic Change Shapes Income Inequality in Central and Eastern Europe. *Social Forces* 88: 2133–61.
- Bian, Yanjie (1997): Indirect Ties, Network Bridges, and Job Search in China. *American Sociological Review* 62: 366–85.
- Carruthers, Bruce G. (1996): *City of capital: Politics and markets in the English financial revolution*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Charles, Maria in Karen Bradley (2009): Indulging Our Gendered Selves? Sex Segregation by Field of Study in 44 Countries. *American Journal of Sociology* 114: 924–76.
- Commission for Improvement of Women in Science (2003): Komentar k podatkom o bruto plačah zaposlenih v javnih raziskovalnih zavodih za koledarska leta 2001, 2002 in 2003. Dostopno prek: http://www.mvzt.gov.si/fileadmin/mvzt.gov.si/pageuploads/pdf/znanost/place_JRZ_2001-2003.pdf, 10. 11. 2012.
- Convert, Bernard in Johan Heilbron (2007): Where Did the New Economic Sociology Come From? *Theory and Society* 36: 31–54.
- Correll, Shelley J. (2004): Constraints into Preferences: Gender, Status, and Emerging Career Aspirations. *American Sociological Review* 69: 93–113.
- Crompton, Rosemary (ur.) (1999): *Restructuring Gender Relations and Employment: The Decline of the Male Breadwinner*. Oxford: Oxford University Press.
- England, Paula (1992): *Comparable Worth: Theories and Evidence*. Hawthorne, NY: Aldine de Gruyter.
- European Commission (2010): Indicators for Monitoring the Employment Guidelines Including Indicators for Additional Employment Analysis: 2010 compendium (updated 20/07/2010). Dostopno preko: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4093&langId=en>, 10. 11. 2012.
- Fernandez, Roberto in Lourdes Sosa (2005): Gendering the Job: Networks and Recruitment at a Call Center. *American Journal of Sociology* 111: 859–904.
- Fernandez, Roberto, Emilio Castilla in Paul Moore (2000): Social Capital at Work: Networks and Employment at a Phone Center. *American Journal of Sociology* 105: 1288–1356.
- Fligstein, Neil (1996): Markets as Politics: A Political–cultural Approach to Market Institutions. *American Sociological Review* 61: 656–73.
- Granovetter, Mark (1974): *Getting a job: A Study of Contacts and Careers*. Cambridge: Harvard University Press.
- Granovetter, Mark (1985): Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness. *American Journal of Sociology* 91: 481–510.
- Hochschild, Arlie R. (1989): *The Second Shift*. New York: Avon Books.
- Ignjatović, Miroljub (ur.) (2005): *Mednarodna primerjalna študija Upravljanje človeških virov 2004*. Ljubljana: FDV.
- Jogan, Maca et al. (1986): *Ženske in diskriminacija*. Ljubljana: Delavska enotnost.

- Jogan, Maca (1995): Redomestication of Women and Democratization in Post-socialist Slovenia. V Barbara Łobodzinska (ur.), *Family, Women, and Employment in Central-Eastern Europe (Contributions in Sociology, 112)*, 229–236. Westport: Praeger.
- Jogan, Maca (2004): Slovenska (post)moderna družba in spolna neenakost. *Teorija in praksa* 41: 361–76.
- Jogan, Maca (2005): The Stubbornness of Sexism in the Second Part of the Twentieth Century in Slovenia. V Niko Toš (ur.) in Karl H. Muller (ur.), *Political Faces of Slovenia: Political Orientations and Values at the End of the Century – Outlines Based on Slovenian Public Opinion Surveys*, 297–313. Wien: Edition Echoraum.
- Jogan, Maca (2011): Tranzicija in oživiljeno udomačevanje žensk. V Milica Antić-Gaber (ur.), *Ženske na robovih politike (Zbirka Refleksija)*, 143–70. Ljubljana: Sophia.
- Jogan, Maca in Polona Novak (2004): Podatki o bruto plačah zaposlenih na javnih raziskovalnih zavodih v letih 2001, 2002, 2003. Predstavljeno na delavnici Enakost možnosti na Univerzi, 31. maja 2004.
- Kanjuo Mrčela, Aleksandra (2006): Gender Pay Gap in Slovenia. External Report Commissioned by and Presented to the EU Directorate-General Employment and Social Affairs, Unit G1, Equality Between Women and Men.
- Kanjuo Mrčela, Aleksandra (ur.) in Nevenka Černigoj Sadar (ur.) (2007): Delo in družina: s partnerstvom do družini prijaznega delovnega okolja (Knjižna zbirka Ost, 04). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Kanjuo Mrčela Aleksandra in Nevenka Černigoj Sadar (2011): Social Policies Related to Parenthood and Capabilities of Slovenian Parents. *Social Politics* 18: 199–232.
- Končar, Polonca (1986): Položaj žensk v delovnem pravu in socialni varnosti. V Maca Jogan (ur.), *Ženske in diskriminacija*, 84–103. Ljubljana: Delavska enotnost.
- Kozel, Petra (2002): Razlike v plačah med moškimi in ženskami. Ljubljana: FDV.
- Krippner, Greta (2001): The elusive market: Embeddedness and the Paradigm of Economic Sociology. *Theory and Society* 30: 775–810.
- Krippner, Greta in Anthony Alvarez (2007): Embeddedness and the Intellectual Projects of Economic Sociology. *Annual Review of Sociology* 33: 219–40.
- Meyersson Milgrom, Eva V., Trond Petersen in Vemund Snartland (2001): Equal Pay for Equal Work? Evidence from Sweden and a Comparison with Norway and the U.S. *Scandinavian Journal of Economics* 103: 559–583.
- Mincer, Jacob A. (1974): *Schooling, Experience, and Earnings*. New York: Columbia University Press.
- Mouw, Ted (2006): Estimating the Causal Effect of Social Capital: A Review of Recent Research. *Annual Review of Sociology* 32: 79–102.
- Mouw, Ted (2003): Social Capital and Finding a Job: Do Contacts Matter? *American Sociological Review* 68: 868–898.
- Petersen, Trond in Laurie A. Morgan (1995): Separate and Unequal: Occupation-Establishment Sex Segregation and the Gender Wage Gap. *American Journal of Sociology* 101: 329–365.

- Petersen, Trond, Vemund Snartland, Lars-Erik Becken and Karen Modesta Olsen (1997): Within-job Wage Discrimination and the Gender Wage Gap: The Case of Norway. *European Sociological Review* 13: 199-213.
- Petersen, Trond (2008): Discrimination: Conscious or Nonconscious. V David B. Grusky (ur.), *Social Stratification: Class, Race, and Gender in Sociological Perspective*, 3rd edition, 780-85. Boulder, CO: Westview Press.
- Petersen, Trond, Andrew M. Penner in Geir Høgsnes (2010): The Within-job Motherhood Wage Penalty in Norway, 1979-1996. *Journal of Marriage and Family* 72: 1274-88.
- Petersen, Trond, Andrew M. Penner in Geir Høgsnes (2011): The Male Marital Wage Premium: Sorting versus Differential Pay. *Industrial and Labor Relations Review* 54: 283-304.
- Plantenga, Janneke in Chantal Remery (2006): The Gender Pay gap. Origins and Policy Responses. A Comparative Review of Thirty European Countries. The Co-ordinators' Synthesis Report Prepared for the Equality Unit, European Commission.
- Polanyi, Karl (1944): *The Great Transformation: The Economic and Social Origins of Our Time*. Boston, MA: Beacon Press.
- Polanyi, Karl (1957): The Economy as Instituted Process. V Karl Polanyi (ur.), Conrad Arensberg (ur.) in Harry Pearson (ur.), *Trade and Market in Early Empires*, 243-70. New York, NY: Free Press.
- Pollert, Anna. (2003): Women, Work and Equal Opportunities in Post-Communist Transition. *Work, Employment and Society* 17: 331-57.
- Renar, Tanja (2007): Politična ekonomija družinskega dela in novo očetovstvo. *Teorija in praksa* 44: 127-41.
- Reskin, Barbara in Irene Padavic (1994): *Women and Men at Work*. London, New Delhi: Pine Forge Press.
- Rodgers, William M. III in Leslie S. Stratton (2010): The Male Marital Wage Differential: Race, Training, and Fixed Effects. *Economic Inquiry* 48: 722-42.
- Roy, William G. (1997): *Socializing Capital: The Rise of the Large Industrial Corporation in America*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Seljak, Janko (2003): Razlike v plačah in zaposlovanju med spoloma v dejavnosti javne uprave. *Uprava* 1: 106-23.
- Smelser, Neil (ur.) in Richard Swedberg (ur.) (2005): *The Handbook of Economic Sociology*, 2. izdaja. Princeton, NJ and New York, NY: Princeton University Press and Russell Sage Foundation.
- Stanovnik, Tine, Nataša Kump in Mitja Čok (2006): The Gender Dimensions of Social Security Reform in Slovenia. V Elaine Fultz (ur.), *The Gender Dimensions of Social Security Reform*. Volume 2, Case studies from Romania and Slovenia, 93-172. Budapest: International Labour Organisation.
- Stark, David (1992): Path Dependence and Privatization Strategies in East Central Europe. *East European Societies and Politics* 6:17-54.
- Stark, David in Laszlo Bruszt (1998): *Postsocialist Pathways: Transforming Politics and Property in East Central Europe*. Cambridge, MA: Cambridge University Press.

- Swedberg, Richard (1997): *New Economic Sociology: What has Been Accomplished, What is Ahead?* *Acta Sociologica* 40: 161–82.
- Ule, Mirjana in Metka Kuhar (2003): *Mladi, družina, starševstvo*. Ljubljana: FDV.
- Tomšič, Vida (1976): *Ženska, delo, družina, družba*. Ljubljana: Komunist.
- Tomšič, Vida (1980): *Ženska v razvoju socialistične samoupravne Jugoslavije*. Ljubljana: Delavska enotnost.
- Waldfoegel, Jane (1998): *Understanding the 'Family Gap' in Pay for Women with Children*. *Journal of Economic Perspectives* 12: 137–56.
- Yakubovich, Valery (2005): *Weak Ties, Information, and Influence: How Workers Find Jobs in a Local Russian Labor Market*. *American Sociological Review* 70: 408–21.
- Zelizer, Viviana (2012): *How I Became a Relational Economic Sociologist and What does that Mean*. *Politics and Society* 40: 145–74.
- Zukin, Sharon in Paul DiMaggio (1990): *Introduction*. V Sharon Zukin (ur.) in Paul DiMaggio (ur.), *Structures of Capital: The Social Organization of the Economy*, 1–36. New York, NY: Cambridge University Press.