

Neenakost kakovosti ženskega dela in izzivi za menedžment

Anja Puntar

Univerza na Primorskem, Fakulteta za management, Cankarjeva 5, 6000 Koper, Slovenija
anja.puntar@gmail.com

Mirko Markič

Univerza na Primorskem, Fakulteta za management, Cankarjeva 5, 6000 Koper, Slovenija
mirko.markic@fm-kp.si

Povzetek:

Raziskovalno vprašanje (RV): Kaj je privedlo do tega, da je manj žensk na višje plačanih delovnih mestih in zakaj še vedno prihaja do razlik med spoloma? Raziskujemo problem neenakopravnosti plač med moškimi in ženskami ter zaposljivost žensk v poslovnem svetu.

Namen: Namen raziskave je bil ugotoviti trenutno stanje o izobrazbi in dodatnem izobraževanju, zaposlitvi, bruto plači in dodatkih ter odnosu lastnika ali menedžerja do žensk glede zasedanja ključnih vodstvenih in vodilnih delovnih mest.

Metoda: V raziskavi smo uporabili kvalitativni pristop. Izvedli smo štiri individualne intervjuje, s katerimi smo dobili odgovore glede izobrazbe, plač, zaposlitve in odnosov na delovnem mestu. Vprašanja so bila opredeljena vnaprej, vse intervjuvane osebe pa so imele enaka vprašanja in navodila, zato so izvedeni intervjuji polstrukturirani. Naš vzorec je nenaključen in subjektiven, saj smo intervjuvali ženske iz točno opredeljenih starostnih razredov.

Rezultati: Ugotovili smo, da se delovna mesta žensk danes zelo razlikujejo z zaposlitvami iz preteklosti. Ženske imajo danes več možnosti glede izobraževanja in napredovanja na delovnem mestu, hkrati pa z leti upada tudi plačna vrzel med spoloma.

Organizacija: Izidi iz raziskave ponujajo lastnikom in menedžerjem ter menedžerkam konkretnih podjetij in drugih ustanov informacije za delovanje v smeri bruto plače in dodatkih ter v ravnanju pri odnosih do zaposlenih.

Družba: Ugotovitve iz teoretičnega in empiričnega dela raziskave o dojemanju neenakosti bodo vplivale na trajnostni razvoj družbe iz dveh vidikov in sicer gospodarskega ter družbenega.

Originalnost: V teoretičnem delu raziskave smo na enem mestu strnjeno predstavili raziskovalna in praktična spoznanja o dojemanju neenakosti s poudarkom na menedžment organizacij. Pridobili smo originalne informacije o bruto plači in dodatkih ter o odnosu lastnika ali menedžerja podjetja do žensk.

Omejitve/nadaljnje raziskovanje: Kvalitativna raziskava o dojemanju neenakosti iz vidika žensk ima metodološke in vsebinske omejitve. Podali smo predloge za nadaljnje raziskovanje na področju neenakosti v podjetjih in drugih organizacijah s poudarkom na njihovem upravljanju in zastopnosti v vršnem menedžmentu.

Ključne besede: Delo žensk, delovno mesto, intervju, menedžment, neenakost, organizacija.

1 Uvod

Odpravljanje družbene neenakosti med spoloma je zapleten proces, ki je določen z vrsto med sabo povezanih in soodvisnih dejavnikov na različnih ravneh in področjih (Jogan, 2004, str. 361). Na trgu dela je zaznati večjo prisotnost moških, kar naj bi nakazovalo na to, da ženske v povprečju težje dobijo zaposlitev ali pa se prostovoljno odločijo ostati doma (Nastav &

Novak, 2011, str. 40). Ravno zaradi tega, naj bi bile ženske v EU pogosto zaposlene v nestandardnih oblikah dela, kot sta npr. zaposlitev za krajši delovni čas ali začasna zaposlitev (Walby 1997, str. 2). Černigoj Sadarjeva & Verša (2002, str. 409) menita, da naj bi bila segregacija delovnih mest izražena kot koncentracija žensk in moških v različnih vrstah in na različnih ravneh dejavnosti in zaposlovanja, pri čemer so ženske omejene na ožji sklop poklicev (horizontalna segregacija) kot moški in na nižje položaje (vertikalna segregacija).

Tradicionalno so že zagovorniki androarhata in androcentrizma utemeljevali, da ženske ne morejo opravljati dveh vlog enako dobro, zato naj bi ena vloga vselej trpela. Na podlagi tega sta bili razviti dve družbeni paradigmi in sicer paradigma o delitvi dela po spolu in paradigma o materinstvu (Prijon, 2012, str. 39), zato naj bi se ženske odločale za materinstvo, ali za delovanje na strokovnem področju. Podobno razlaga tudi Abram (2005, str. 5), ki navaja, da naj bi bilo mogoče delo žensk opredeliti tudi kot dve zaposlitvi in sicer kot eno zaposlitev na delovnem mestu, kot drugo pa neplačano delo doma oz. v gospodinjstvu.

V tej smeri se je razvijala tudi teorija pogajanj s pomočjo katere se je utemeljevalo, da naj bi obstajala povezanost med odgovornostmi v gospodinjstvu in deležem dohodkov med partnerjema. Zaradi tega naj bi se ženske, ki prejemajo nižji relativni dohodek, ne mogle pogajati o njihovem delu v gospodinjstvu (Zilanawala, 2013, str. 28). Prav tako naj bi bilo v času gospodarske krize zaznati tudi antifeminizem v smislu, da »ženske odjedajo zaslužek moškim«, zato naj bi ostale v gospodinjstvu. Moški naj bi npr. obravnavali žensko kot konkurentko in tekmovalko v poklicih, ki so bili v njihovi domeni (Jogan, 2001, str. 14).

Ženske naj bi se še v začetku tega stoletja pri delu soočale tudi s tako imenovanim »steklenim stropom«, ki naj bi predstavljal pregrado napredovanja, ki naj bi izviralo iz zapletenih menedžerskih struktur v podjetjih in drugih ustanovah, ki jih po večini moški in ženskam onemogočajo zasesti odgovorne položaje (Černigoj Sadar & Verša, 2002, str. 413).

Avtorji ugotavljajo, da obstaja veliko razlogov zakaj je prisotna neenakost na delovnem mestu v podjetjih in drugih ustanovah. Pričakovanja, da bodo ženske samo »menedžerke družin«, danes niso več realna (Zilanawala, 2013, str. 29). Ženske so bile v zgodovini dela bolj omejene kot moški tudi glede napredovanja na delovnem mestu, ki praviloma ni bilo tako hitro kot pri moških, razlaga Prijon (2012, str. 41). Reskin and Bielby (2005, str. 79) menita, da naj bi ženske imele manj delovnih izkušenj kot moški. Kljub predvidevanjem v 70. letih, da ženskam zaradi socializacije in izobrazbe primanjkuje sposobnosti in strokovne usposobljenosti za opravljanje menedžerskih poslov, se sedaj pojavljajo številni avtorji, ki poudarjajo, da so ženske spretnosti drugačne od moških in so lahko s svojimi specifičnimi znanji zelo dobre menedžerke (Zupančič, 2008, str. 16). Ne glede na to ali so razlike posledica socializacije ali drugih dejavnikov, imajo med moškimi in ženskami pomemben vpliv na njihove priložnosti, kariere in delo (Repe, 2004, str. 16). Ženske so običajno zaposlene v poklicih, ki so manj donosni kot tisti, ki jih večinoma napolnijo moški (Reskin in Bielby, 2005, str. 79), na njihov položaj na trgu dela pa ne vpliva le njihova udeležba, temveč tudi njihov zaslužek (Borck, 2014, str. 740).

Ženske zasedajo visoke položaje (Zupančič, 2008, str. 17) in se samostojno odločajo za materinstvo in službo. Ne podrejajo se več moški prevladi, ampak postajajo neodvisne, kar je nasprotno s tradicionalno vlogo (Abram, 2005, str. 5). »Na nekaterih področjih ženske niso več zgolj enakopravne, ampak so tudi boljše od moških«. Na primer po izobraženosti. Živijo dlje, imajo varnejše službe. Njihov položaj se je v zadnjih desetletjih korenito izboljšal in tisto, čemur smo nekoč rekli prepad med spoloma, izginja. In tudi svet po gospodarski krizi naj bi pripadal predvsem njim, ženskam. Tepavčević (2005, str. 36) navaja, da je prišel čas, ko naj bi vsi humano usmerjeni ljudje intenzivirali proces popolnega izkoreninjenja neenakopravnosti med spoloma.

V poročilu svetovne zdravstvene organizacije je npr. navedeno, da 80 % predsednikov nadzornih svetov v zdravstveni dejavnosti predstavljajo moški (WHO, 2018, str. 30). Po drugi strani pa je iz poročila o stanju ameriških menedžerjev za preteklih 40 let mogoče ugotoviti, da so ženske v povprečju boljši menedžerji kot moški, ker so bolj zavzete in boljše v spodbujanju zaposlenih (Gallup, 2015, str. 26).

Razlike v plačilu žensk in moških so predvsem v poklicni segregaciji in koncentraciji žensk v določenih dejavnostih in poklicih, pa tudi v tem, da ženskam niso dostopna vsa delovna mesta, običajno sem spadajo tudi bolje plačana delovna mesta in odsotnost zaradi družinskih obveznosti (Lukič, 2010, str. 731). Ženske znotraj EU v povprečju zaslužijo 15 % manj kot moški. Leta 2006 je ženska v Sloveniji dobila za enako delo 93,1 % plače moškega, deset let kasneje, leta 2016 pa je bila plačna vrzel glede na spol 7,8 % kar pomeni, da je po najnovejših podatkih 92, 2 % in se je med tem časom minimalno zmanjšala (Lukič, 2010, str. 728; Eurostat, 2018).

Po pregledu domače in tuje strokovne literature smo ugotovili, da je problematika neenakosti med spoloma prisotna od vselej in da obsega širok nabor dejavnikov ter možnosti za njeno teoretično, raziskovalno in empirično proučevanje. Poudarjen fokus neenakosti med moškim in žensko je bil sprava namenjen njihovem delu v gospodinjstvu, kasneje pa vse bolj in bolj tudi na kakovost dela, plačah in udejstvovane pri upravljanju ter menedžmentu v podjetjih in drugih organizacijah. V nadaljevanju proučevanja neenakosti med moškim in žensko smo se fokusirali predvsem na delovno mesto in kakovost dela v Republiki Sloveniji. Opravili smo sistematičen pregled dosedanjih raziskav s področja trga dela, plač, žensk menedžerk, plačne vrzeli, poklicne segregacije ter menedžment in delo žensk. Na ta način smo evidentirali devet raziskav v katerih so avtorji med letoma 2004 in 2013 predstavili njihove ugotovitve o neenakosti med spoloma v podjetjih in drugih ustanovah. Njihove najpomembnejše ugotovitve na kratko povzemamo v nadaljevanju tega poglavja.

Repe je leta 2004 ugotovila, da je v zadnjih desetletjih prišlo do opaznega napredka na področju delovanja žensk na trgu dela. Izvedla je 65 anket in ugotovila, da ženske zasedajo slabše plačana delovna mesta in prevladujejo v netipičnih oblikah dela (delo za določen čas, honorarno delo) ter da obstaja razlika v spolni segregiranosti. Ženske so dvojno obremenjene, saj morajo vsakodnevno usklajevati delo v službi in delo v gospodinjstvu. Petelinkar (2005)

navaja, da lahko v prihodnosti pričakujemo vse več žensk na vodilnih položajih, saj si ženske prizadevajo k izboljšanju položaja žensk. Na podlagi vprašalnika, ki ga je izvedla s tremi skupinami menedžerjev in menedžerk je potrdila hipotezo, da se slog moškega in ženskega vodenja ne razlikujeta bistveno, so pa ženskam pripisane določene lastnosti, ki so vedno pomembnejše v sodobnih organizacijah. Križman (2007) je ugotovila, da se ženske vedno bolj zavedajo, da so na vodilnih položajih v podrejeni vlogi in menijo, da lahko vodijo podjetja in druge ustanove celo bolj uspešno kot moški. S premagovanjem ovir s katerimi se soočajo ženske meni, da bo delež menedžerk bistveno narasel. Prevodnik (2007) se je v svojem diplomskem delu ukvarjala z vprašanjem delitve neplačanega dela med spoloma. Na podlagi analize 58 anket, oz. 29 parov, ki so živeli v skupnem gospodinjstvu, je potrdila hipotezo, da ženske opravijo manj ur plačanega dela kot moški, vendar skupno z delom v gospodinjstvu opravijo več delovnih ur na teden kot moški. Nebesni (2009) je z raziskavo želela ugotoviti, ali je menedžment kadrov feminiziran in kakšni so vzroki zanj. Na podlagi polstrukturiranih intervjujev z dvema oseba je ugotovila, da je osnovni vzrok feminizacije kadrovskega menedžmenta šolski sistem, ki izbira kandidate na podlagi učnega uspeha. Drugi razlog so osebne lastnosti, saj velja, da naj bi bile ženske bolj empatične, razumevajoče in usmerjene k ljudem. Kot tretji razlog pa navaja, da ženskam vrednota moči, denarja in pozicije ne pomeni toliko kot osebna izpolnitev. Hodžič (2012) je z metodo polstrukturiranih intervjujev, na vzorcu treh žensk želela preveriti izkušnje žensk, ki delujejo na različnih poklicnih področjih znotraj R Slovenije. Ugotovila je, da se ženske na poti do napredovanja soočajo s steklenim stropom in naj bi bistveno bolj kot moški dokazovale strokovnost in odločnost, če želijo zaseči vodstveni položaj. Med drugim je ugotovila tudi to, da prevladujejo predsodki, da so ženske manj sposobne od moških in pogosto podcenjene s strani delodajalcev in sodelavcev. Košak (2012) je izvedla anketo na temo položaja žensk na vodilnih mestih v javnem in zasebnem sektorju. Na vzorcu 400 študentov in 10 profesorjev Fakultete za Upravo je ugotovila, da 70 % anketirancev meni, da je prisotnost diskriminacije na delovnem mestu srednja in 85 % študentov ter 50 % profesorjev, da je plačni sistem bolj naklonjen moškim kot ženskam. Milosavljević (2013) je raziskovala vzroke za majhno število menedžerk v Sloveniji in po svetu, ter s kakšnimi ovirami se srečujejo na svoji poklicni karieri. Razlogi za majhno število menedžerk naj bi segali od njihovih tradicionalnih ženskih vlog do stereotipov, prikritih in neposrednih ovir na delovnem mestu itd. Rožencvet (2013) je izvedla anketo na vzorcu stotih naključno izbranih anketiranih oseb. Ugotovila je, da ženske ne zasedajo več kot 10 % vodilnih položajev v menedžmentu in da uspešne ženske presežejo predsodke in pričakovanja družbe.

Na podlagi pregleda domače in tuje strokovne literature s področja neenakosti med spoloma smo ugotovili, da je tematika vedno bolj aktualna ter vredna pozornosti domačih in tujih teoretikov, raziskovalcev in praktikov. V R Sloveniji je bilo doslej opravljenih malo raziskav iz tematike neenakosti med spoloma iz vidika kakovosti dela, plačah in udejstvovanju pri upravljanju ter menedžmentu v podjetjih in drugih ustanovah. Še posebej je opazna odsotnost raziskovanja neenakosti med spoloma s pomočjo kvalitativnih znanstveno raziskovalnih metod. Doslej sta bili v RS opravljeni le dve tovrstni raziskavi v katerih sta avtorici s pomočjo

intervjuja pridobili podatke za nadaljnjo obdelavo. Na ta način smo identificirali raziskovalni problem, ki se kaže v odsotnosti kvalitativnih raziskav na obravnavano tematiko in jo bomo poizkusili z našo raziskavo vsaj delno zapolniti. Na ta način naj bi prišli do novih informacij in znanj, ki bodo prispevala k razvoju menedžerske znanosti in stroke.

Raziskovalni problem, ki smo ga v naši raziskavi obravnavali je bil ugotavljanje stopnje dojemanja uveljavljenosti plačne vrzeli, odnosih na delovnem mestu, izobrazbi in zaposlitvi žensk. V naslednjih poglavjih bomo opisali uporabljene znanstveno raziskovalne metode, predstavili ključne rezultate iz intervjuja ter jih strnili v zaključne vsebine.

2 Metoda

Teoretična izhodišča in identificiranje raziskovalne vrzeli ter formiranje namena in ciljev naše razsakave smo zasnovali s pomočjo kvantitativnih ter kvalitativnih znanstveno raziskovalnih metod. V teoretičnem delu raziskave smo uporabili proces sistematičnega pregleda literature. Formirali smo raziskovalno vprašanje, preučili literaturo in analizirali podatke. V teoretičnih izhodiščih smo opravili pregled domače in tuje strokovne literature pri katerem smo si pomagali z vključitvijo naslednjih bibliografskih mednarodnih in domačih baz:

- Google Učenjak (angl. Google Scholar) iskalnik, ki s katerim smo dostopali do znanstvene literature in nam je omogočal iskanje recenziranih in nerecenziranih prispevkov, člankov, disertacij, knjig in izvlečke iz raznih izobraževalnih organizacij. Dostopen nam je bil na povezavi <https://scholar.google.si/>. V iskalniku smo iskali avtorje po datumu izdaje, viru in besedah ali frazah iz vsebine ali naslova prispevka.
- ProQuest je baza podjetja Bell & Howell Information and Learning, nam je omogočala vpogled okrog 1.300 revij s področja menedžmenta in poslovnih ved. Do baze ProQuest smo dostopali preko povezave <https://www.proquest.com/>.
- SpringerLink baza nam je nudila dostop do približno 1.900 znanstvenih in strokovnih revij ter preko 30.000 knjig različnih založb, ki so pokrivala različna področja: biomedicinske, naravoslovne in tehnične vede, menedžment in ekonomijo, humanistiko, psihologijo itd. Dostop nam je bil omogočen preko <https://link.springer.com/>.
- Z dLib.si oz. digitalno knjižnico Slovenije smo dostopali do raznovrstnih digitalnih vsebin s področja znanosti, umetnosti in kulture. Stran nam je bila dostopna na <https://www.dlib.si/>.
- Cobiss.si oz. slovenski knjižnični sistem, v katerem smo imeli dostop do nacionalnih, univerzitetnih in visokošolskih knjižnic, splošnih, specialnih in šolskih knjižnic. Število bibliografskih zapisov v vzajemni bazi podatkov presega 4.500.000. Uporabili smo ga za evidentiranje raziskav v katerih so avtorji med letoma 2004 in 2013 predstavili njihove ugotovitve o neenakosti med spoloma v podjetjih in drugih ustanovah. Dostopali smo preko povezave <http://www.cobiss.si/>.

Pri sortiranju in izločanju gradiva in teoretičnih izhodišč v bibliografskih bazah podatkov, smo uporabljali naslednje ključne besede: *trg dela, plača, ženske, menedžerske, plačna vrzel, poklicna segregacija, menedžment in delo žensk*. Za izbor teh ključnih besed smo se odločili zato, ker odražajo osnovno raziskovalno vsebino. Strokovna literatura, ki smo jo uporabili je bila v angleškem in slovenskem jeziku. Starost znanstvene literature nismo točno omejili, saj nas je zanimala tako zgodovinsko kot sedanje stanje glede obravnavane tematike. Fokus pa smo imeli na novejši literaturi, saj je pri raziskavi ključno trenutno dogajanje.

Za zbiranje kvalitativnih podatkov smo kot raziskovalni instrument uporabili intervju. Pri njem so sodelovale štiri ženske različnih starosti. Intervjuvane osebe smo razdelili v štiri starostne skupine in sicer:

- starostna skupina od 21 do 40 let,
- starostna skupina od 41 do 60 let,
- starostna skupina od 61 do 80 let in
- starostna skupina od 81 do 100 let.

Vprašanja intervjuja so bila odprtega tipa in opredeljena vnaprej, zato so bili izvedeni intervjuji polstrukturirani oziroma poglobljeni intervjuji. Vsi intervjuvanci so odgovarjali na enaka vprašanja in so imeli enaka navodila, kar so nam omogočala primerljivost rezultatov. Pridobljene podatke smo za oblikovanje smiselnih zaključkov obdelali in izluščiti ključne pojme, pomembne za sklepne misli. Vse individualne intervjuje smo v analizi združili v smiselno celoto. Za vse intervjuje smo uporabili enak postopek zapisovanja odgovorov, saj nam je to omogočala kvalitativno obdelavo. Na podlagi rezultatov o plačni vrzeli, odnosih na delovnem mestu, izobrazbi in zaposlitvi žensk, smo povzeli nekatere vsebine, ki so nam bile v pomoč pri nadaljnem proučevanju obravnavane problematike. Pridobljene podatke in rezultate raziskave bomo predstavili v naslednjem poglavju.

3 Rezultati in razprava

Za zbiranje podatkov smo kot raziskovalni instrument uporabili intervju. Pri njem so sodelovale štiri ženske različnih starosti: oseba A (starostna skupina od 21 do 40 let); oseba B (starostna skupina od 41 do 60 let); oseba C (starostna skupina od 61 do 80 let) in oseba D (starostna skupna od 81 do 100 let).

Intervjuje smo opravili dne 18. 3. 2018 v namensko izbranem slovenskem srednje velikem mestu s 23.212 prebivalci (Statistični letopis RS, 2013). Intervju je bi opravljen ustno z vsako intervjuvanko posebej in pri tem smo si zapisovali ali snemali njihove odgovore, na katere nismo imeli vpliva.

Pri samem spraševanju nismo imeli nobenih težav. Morebitne omejitve bi lahko nastale, če osebe ne bi želele odgovoriti na določena vprašanja intervjuja, vendar se s temi omejitvami nismo srečali. Zadržkov ni bilo saj tema ni preveč občutljiva. Vse pridobljene informacije, ki so nam jih intervjuvane osebe podale, smo za oblikovanje smiselnih zaključkov obdelali. Najprej smo vse zbrane podatke iz naše raziskave na podlagi zvočnih posnetkov čitljivo

zapisali in uredili. Oblikovali smo ugotovitve, ki smo jih zapisali pod posamezno vprašanje intervjuja ter odgovore vseh intervjujev. Nato smo iz odgovorov izluščili ključne pojme, pomembne za sklepne misli. Zadnji korak pa je predstavljal združitev individualnih oblikovanih odgovorov v smiselno celoto, ki je zajemala odgovore vseh štirih intervjuvanih oseb.

V nadaljevanju predstavljamo povzetek ključnih odgovorov anketirank na vprašanja intervjuja o izobrazbi, zaposlitvi, plači in odnosih na delovnem mestu.

Prvo vprašanje intervjuja se je glasilo:

- Kakšno izobrazbo imate? Ste se kasneje še kaj dodatno izobraževali?

Vse intervjuvane osebe so izobražene. Oseba A je diplomirana, oseba B ima višješolsko izobrazbo, oseba C ima peto stopnjo izobrazbe in oseba D zaključeno srednjo šolo. Po končanem šolanju se nobena od intervjuvanih oseb ni dodatno izobraževala, razen oseba B je ob delu obiskovala seminarje. Osebi A in B sta višje izobraženi kot drugi dve osebi in na podlagi prejetih odgovorov lahko sklepamo, da ima izobrazba iz leta v leto vedno večji pomen.

Rezultati potrjujejo domneve, da je v preteklosti zadostovala le osnovna izobrazba za žensko, saj je za delo doma ni potrebovala. Sprva so ženske opravljale le osnovne poklice, ki so bili podobni delu doma: učiteljica, negovalka, vzgojiteljica ipd. Glede na trenutno stanje izobrazbe žensk in moških v EU, so ženske danes bolj izobražene in dosegajo višjo stopnjo izobrazbe kot moški.

Drugo vprašanje intervjuja je bilo sledeče:

- Kje ste bili/ste zaposleni? Kdaj ste se prvič zaposlili?

Vse štiri osebe so bile zaposlene s strani nekega delodajalca, oseba B pa ima lastno podjetje. Osebi C in D sta se zaposlili že pri 19. in 20. letih, takoj po končanem šolanju:

C_{x1}: “[...] V obeh šolah sem delala kot učiteljica razrednega pouka. Prvič sem se zaposlila pri dvajsetih letih.”

D_{x2}: “Sprva sem bila zaposlena kot trgovka, potem pa kot vodja poslovne enote v privatni trgovini. Zaposlila sem se pri 19 letih.”

Pri obeh osebah opazimo, da sta na začetku zaposlitve delali na prej omenjenih delovnih mestih, ki so jih ženske v preteklosti najpogosteje opravljale. Iz tako zgodnje zaposlitve, lahko sklepamo tudi, da je bilo obema osebama pomembno čim prej pridobiti zaposlitev. Osebi A in B pa sta nadaljevali izobraževanje na fakulteti in se zaposlili šele po končanem študiju.

Tretje vprašanje intervjuja se je glasilo:

- Kolikšna je bila vaša bruto plača in koliko so znašali še dodatki, ki ste jih prejeli poleg (plačana malica, prevoz itd.)?

Plačno vrzel (ang. gender pay gap) definira Eurostat kot: “razliko med povprečno bruto plačo moških na uro in povprečno bruto plačo žensk na uro kot delež povprečne bruto plače moških na uro.” Povprečna plača žensk v Sloveniji, se giblje okoli 90 % plače moških. Še danes so ženske manj plačane kot moški in za delo ki ga opravljajo tudi manj cenjene. (Statistični urad RS, 2018).

Tabela 1. Plačna vrzel glede na spol v Sloveniji med letoma 1995 in 2005

LETO	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
EU	17	17	16	17	16	16	16	16	15	15	15
SLOVENIJA	14	15	14	11	14	12	11	9	7	8	8

Vir: Eurostat 2018.

Tabela 2. Plačna vrzel glede na spol v Sloveniji med letoma 2006 in 2016

LETO	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
EU	15	/	17,3	17,2	16,5	16,9	17,2	16,8	16,6	16,2	16,2
SLOVENIJA	8	5	4,1	-0,9	0,9	3,3	4,5	6,3	7	8,1	7,8

Vir: Eurostat 2018.

V tabeli 1 in 2 prikazujemo plačno vrzel glede na spol v Sloveniji po letih od 1995 do 2016. Iz podatkov lahko posplošimo, da so ženske od nekdaj zaslužile manj kot moški. Podatki sicer prikazujejo upadanje plačne vrzeli med spoloma, vendar to ne pomeni nujno, da so ženske v povprečju bolj enakopravno plačane kot včasih. Ne pomeni niti to, da je upadanje plačne vrzeli posledica drugih sprememb na trgu dela v Sloveniji. Kljub zakonski določbi o prepovedi diskriminacije pri plačilu, je v Sloveniji na področju plač ta še vedno prisotna.

Pri odgovorih na to vprašanje intervjuja so razlike med mlajšimi in starejšimi generacijami zelo opazne. Plače so sedaj več kot dvakrat višje, kar je razvidno iz naslednjih izjav intervjuvank:

A_{y1}: “Moja bruto plača znaša okoli 1.485 eur, od tega imam 100 eur malice ter 200 eur za prevoz.”

B_{y2}: “[...]Sedaj pa imam 2.700 evrov bruto, dobim povrnjene stroške za prevoz na delo v višini 100 evrov in prehrano 120 evrov. [...]”

C_{y3}: “Plača je znašala približno 450 evrov, če preračunam iz takratnih dinarjev oziroma tolarjev. Dodatkov ni bilo.”

Osebi C in D nista dobivali dodatkov za prevoz in malice, medtem ko osebi A in B prejmeta približno 300 eur mesečnega dodatka za prehrano in prevoz.

Četrto vprašanje intervjuja je bilo naslednje:

- Kakšen je bil odnos lastnika podjetja do moškega zaposlenega in kakšen je bil do ženske?

Osebi B in C sta opazili razlike v odnosu do žensk in do moških. Obe osebi sta dejali, da so moški zasedali višje položaje kot ženske:

B₂: "Jaz sicer sama nisem imela težav, vendar so večino ključnih mest vedno zasedali moški. [...]"

C₃: "Bile so vidne razlike, vendar smo se ženske s tem sprijaznile. Moški so vedno vedeli več in delali veliko manj. Bili so favorizirani s strani vodstva in zasedali boljša delovna mesta. [...]"

Oseba D je opravljala poklic, kjer ni bilo veliko moških, oseba A pa je opazila, da so ženske celo bolj privilegirane kot moški, predvsem nosečnice in ženske s otroki. Na podlagi odgovora osebe A, lahko sklepamo, da se iz leta v leto odnos do žensk izboljšuje in razlike v spolih manjšajo.

Vse štiri osebe so v intervjujih zaupale tudi, da so imele oziroma imajo z zaposlenimi dobre odnose in da so od nadrejenih deležne enakega obravnavanja kot moški. S sodelavci in nadrejenimi so imele vedno korekten ali celo prijateljski odnos, razen oseba B, ki je izpostavila, da je bila v enem izmed podjetij deležna slabih odnosov, mobinga in diskriminacije na delovnem mestu.

4 Zaključek

Pregledali smo domačo in tujo strokovno literaturo s področja neenakosti med spoloma in ugotovili, da je tematika vedno bolj aktualna ter vredna pozornosti domačih in tujih teoretikov, raziskovalcev in praktikov. V R Sloveniji je bilo doslej opravljenih malo raziskav iz tematike neenakosti med spoloma iz vidika kakovosti dela, plačah in udejstvovanju pri upravljanju ter menedžmentu v podjetjih in drugih ustanovah.

Osnovni namen naše raziskave je bil ugotoviti trenutno stanje o izobrazbi in dodatnem izobraževanju, zaposlitvi, bruto plači in dodatkih ter odnosu lastnika ali menedžerja do žensk glede zasedanja ključnih vodstvenih in vodilnih delovnih mest. Za zbiranje podatkov smo uporabili intervju pri katerem so sodelovale štiri ženske različnih starosti. Intervjuje smo opravili dne 18. 3. 2018 v namensko izbranem slovenskem srednje velikem mestu s 23.212 prebivalci. Ključne ugotovitve iz odgovorov na raziskovalna vprašanja so v tem, da se delovna mesta žensk danes močno razlikujejo z zaposlitvami v preteklosti. Ženske imajo danes več možnosti glede izobraževanja in usposabljanja ter napredovanja na delovnem mestu, hkrati pa z leti upada tudi plačna vrzel med spoloma.

S temi ugotovitvami smo prišli do novih in izvirnih spoznanj ter na ta način prispevali k razvoju menedžerske znanosti in stroke. V teoretičnem delu pregleda domače in tuje strokovne literature smo na enem mestu strnjeno predstavili raziskovalna in praktična spoznanja o dojemanju neenakosti s poudarkom na menedžmentu organizacij. Na ta način imajo potencialni raziskovalci dostop do najnovejših teoretičnih in praktičnih spoznanj. V terenski raziskavi, ki smo jo opravili s pomočjo kvalitativne znanstveno raziskovalne metode, smo pridobili originalne informacije o bruto plači in dodatkih ter o odnosu lastnika ali menedžerja podjetja do žensk.

Izidi iz raziskave ponujajo lastnikom in menedžerjem ter menedžerkam konkretnih podjetij in drugih ustanov informacije za delovanje v smeri bruto plače ter dodatkih in v ravnanju pri odnosih do zaposlenih. Ugotovitve iz teoretičnega in empiričnega dela raziskave o dojemanju neenakosti bodo vplivale na trajnostni razvoj družbe iz dveh vidikov in sicer gospodarskega ter družbenega.

Kvalitativna raziskava o dojemanju neenakosti iz vidika žensk ima metodološke in vsebinske omejitve. Podali smo izhodišča za nadaljnje raziskovanje na področju neenakosti v podjetjih in drugih organizacijah s poudarkom na njihovi večji zastopanosti pri upravljanju in v vršnem menedžmentu.

Reference

1. Abram, E. (2005). *Spolne razlike na področju plačanega in neplačanega dela*. Diplomsko delo. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta.
2. Borck, R. (2014). Adieu Rabenmutter—culture, fertility, female labour supply, the gender wage gap and childcare. *J Popul Econ* (2014) 27:739–765. doi: 10.1007/s00148-013-0499-z. Pridobljeno na <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2Fs00148-013-0499-z.pdf>.
3. Černigoj Sadar, N., & Verša, D. (2002). Zaposlovanje žensk. V: Svetlik I., Glazer J., Kajzer A. in Trbanc M. ur. *Politika zaposlovanja*. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
4. Eurostat, 2018. Gender pay gap in unadjusted form (1994 - 2006). Pridobljeno na http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_gr_hgpg&lang=en.
5. Gallup, 2015. Why women are better managers than men. *The state of the american manager: Analytics and advice for leaders*. Gallup, Inc. (2015). Pridobljeno na <https://integraladvisors.com/wp-content/uploads/2013/02/State-Of-the-American-Manager.pdf>.
6. Hodžić, E. (2013). Ovire pri zaposlovanju žensk na managerski položaj. *Zbornik 10. festivala raziskovanja ekonomije in management*. Pridobljeno na: <http://www.fm.upr.si/zalozba/ISBN/978-961-266-141-0/prispevki/038.pdf>.
7. Jogan, M. (2001). *Seksizem v vsakdanjem življenju*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.
8. Jogan, M. (2004). Slovenska (postmoderna) družba in spolna neenakost. *Teorija in praksa, let. 41, 1-2/2004 str. 361-376*. Pridobljeno na <http://dk.fdv.uni-lj.si/db/pdfs/tip20041-2jogan.PDF>.
9. Košak, A. (2009). *Ženske na vodilnih mestih v zasebnem in javnem sektorju*. Diplomsko delo. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za upravo.

10. Križman, S. (2007). *Managerke in ovire, s katerimi se soočajo v karieri*. Zaključna projektna naloga. Koper: Univerza na Primorskem, Fakulteta za management.
11. Lukič, M. (2010). Evropska skupnost in enakost plačila med moškim in žensko. *Zbornik 7. festivala raziskovanja ekonomije in managementa*. Pridobljeno na <http://www.fm.upr.si/zalozba/ISBN/978-961-266-122-9/prispevki/086.pdf>.
12. Milosavljević, M. (2013). *Ženske kvote v managementu*. Zaključna projektna naloga. Koper: Univerza na Primorskem, Fakulteta za management.
13. Nastav, B. & Novak, M. (2011). Analiza podatkov Statističnega urada RS in Zavoda RS za zaposlovanje. V: Dolenc P. ur. *Diskriminacija na trgu dela v Sloveniji*. Koper: Univerza na Primorskem, Fakulteta za management. (Pogl. 3).
14. Nebesni, M. (2005). *Feminizacija kadrovskega managementa v Sloveniji*. Diplomsko delo. Koper: Univerza na Primorskem, Fakulteta za management.
15. Petelinkar, M. (2005). *Ženske v menedžmentu v Sloveniji na začetku tisočletja*. Diplomsko delo. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.
16. Prevodnik, K. (2007). *Dvojna obremenjenost žensk – koncept in praksa*. Diplomsko delo. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.
17. Prijon, L. (2012). *Podrejenost žensk v zahodni družbi. Mit, realnost ali kliše?*. Ljubljana: Založba Vega.
18. Repe, E. (2004). Nove delovne kariere moških in žensk. Diplomsko delo. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.
19. Reskin, B.F. & Bielby, D.D. (2005). A sociological perspective on gender and career outcomes. *Journal of Economic Perspectives* 19(1), 71-86.
20. Rožencvet, R. (2013). *Podrejenost žensk v poslovnem svetu*. Diplomsko delo. Koper: Univerza na Primorskem, Fakulteta za management.
21. Tepavčević, Ž. (2005). Prizadevanje za enakopravnost obeh spolov. *Socialno delo* 44, december: 36. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo.
22. Walby, S. (1997). *Gender transformations*. London: Routledge.
23. WHO, 2018. The findings in depth: Examining the gender policies of 140 organisations involved in global health. *The global health 50/50 report*. (2018). Pridobljeno na https://globalhealth5050.org/wp-content/uploads/2018/03/GH5050-Report-2018_Final.pdf.
24. Zilanawala, A. (2013). Women's Time Poverty: Differences by Family Structure, Employment, and Gender Ideology. Disertacija. Columbia university.
25. Zupančič, P. (2008). *Ženske v managementu*. Ljubljana: Univerza v Mariboru, Fakulteta za organizacijske vede.

Anja Puntar je maturirala na Gimnaziji Brežice in je študentka univerzitetnega dodiplomskega študijskega programa Management na Fakulteti za management Univerzi na Primorskem. Izkušnje na področju menedžmenta in podjetništva pridobiva v družinskem podjetju.

Mirko Markič je doktoriral na Fakulteti za organizacijske vede Univerze v Mariboru s področja organizacijskih ved na temo inoviranja. Po dvanajstih letih delovanja v gospodarstvu se je zaposlil na Fakulteti za management Univerze na Primorskem. Je redni profesor za področje menedžmenta in znanstveni svetnik ter vodja ali član 15 raziskovalnih projektov in projektov z gospodarstvom. Njegova bibliografija obsega več kot 550 enot s področja upravnih in organizacijskih ved.

Abstract:

Inequality in the quality of women's work and challenges in management

Research Question (RQ): What led to the fact that fewer women occupy higher paid job positions and why gender differences still occur? We are investigating the problem of wage inequality between men and women and the employment options for women in the business world.

Purpose: The purpose of the research was to determine the current state of education and further education, employment, gross wages and wage supplements, and the attitude of the owner or manager towards women working in management and leading positions.

Method: In the study we used a qualitative approach. We arranged four individual interviews, thereby obtaining answers about education, wages, employment and workplace relations. The questions were prepared beforehand, and all interviewed persons were asked the same questions and were given the same instructions, so the interviews were semi-structured. Our sample is not random and is consequently subjective, since we interviewed women from defined age groups.

Results: We have found that women's job positions today differ significantly from their employments in the past. Women now have better opportunities for education and promotion at workplace, and at the same time the pay gap between men and women is slowly disappearing.

Organization: The results of the survey offer information to owners and managers of specific companies and other institutions on how to work towards gross wages and wage supplements and how to act with regard to their relations towards employees.

Society: The findings of the theoretical and empirical part of the research about the perception of inequality will influence the sustainable development of society from two aspects, economic and social.

Originality: In the theoretical part of the research, we presented research and practical findings about the perception of inequality, with an emphasis on the management of organizations. We obtained original information on gross wages and wage supplements and on the relationship of company owner or manager towards women.

Limitations/Future Research: A qualitative research on the perception of inequality from the perspective of women has methodological and substantive limitations. We presented suggestions for further research in the field of inequality in companies and other organizations, with an emphasis on their management and representation in top management.

Keywords: Inequality, interview, job, management, organization, women's work.

Copyright (c) Anja PUNTAR, Mirko MARKIČ



Creative Commons License

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.