

POLOŽAJ ŽENSK NA TRGU DELA V PRIMERJAVI S POLOŽAJEM MOŠKIH V SLOVENIJI

mag. Tanja Čelebič, Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj, Ljubljana

dr. Alenka Kajzer, Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj, Ljubljana

Mitja Perko, mag. ekonomskih in poslovnih ved, Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj, Ljubljana

mag. Ana Selan, Banka Slovenije, Ljubljana

JEL: J210, J240 in J310

UDK: 331.5 (497.4)

Povzetek

Kljub zmanjšanju razlik med položajem moških in položajem žensk na trgu dela glede na spol v svetu po drugi svetovni vojni še vedno obstajajo razlike v stopnji delovne aktivnosti in plačilu za delo. V Sloveniji so razlike v delovni aktivnosti in plačilu glede na spol v primerjavi z drugimi državami majhne, kar je posledica sklopa različnih dejavnikov.

Ključne besede: *trg dela, razlike med ženskami in moškimi*

Abstract

Despite a remarkable convergence process in labour market performance after the Second World War, gender differences in pay and employment still persist. In Slovenia, the gender gap in payment and employment is low compared to other countries, due to several reasons presented in the article.

Key words: *gender gap, labour market, Slovenia*

Uvod

Položaj žensk na trgu dela se je po drugi svetovni vojni v večini držav bistveno izboljšal, vendar razlike v položaju glede na spol še vedno ostajajo. Bastani in drugi (2017) trajnost razlik pripisujejo tradicionalni vlogi ženske v gospodinjstvu. Olivetti in Petrongolo (2016) opozarjata, da so ženske po drugi svetovni vojni pospešeno vstopale na trg dela, kar je pripeljalo do konvergence pri investicijah v človeški kapital, izboljšanja zaposlitvenih možnosti in zmanjševanja razlik v delovni aktivnosti med ženskami in moškimi. Povečanje ponudbe delovne sile žensk se pogosto pojasnjuje kot posledica povečane vključenosti žensk v izobraževanje, medicinskega napredka (načrtovanje družine), tehnološkega napredka in izboljšanja dostopnosti varstva otrok. Macis in Tonin (2017) poudarjata, da je plačna vrzel tudi posledica t. i. »spolne identitete«. Pri tem opozarjata na študijo, ki so jo naredili Bertrand in drugi (2016), pri čemer njihova analiza obnašanja poročenih parov na trgu dela v ZDA kaže, da se v primeru verjetnosti, da bo ženska zaslužila več kot moški, zmanjša verjetnost, da se bo aktivirala.

Tudi v Sloveniji se je razlika med spoloma v stopnji delovne aktivnosti po osamosvojitvi zmanjšala in je v primerjavi z drugimi državami relativno majhna. Na to med drugim vplivajo: i) dolga tradicija zaposlovanja žensk v Sloveniji, ii) dobra dostopnost formalnega varstva predšolskih otrok, saj je vključenost otrok v vrtce velika, prispevek staršev

za predšolsko vzgojo pa manjši kot v povprečju EU, iii) delitev neplačanega dela v gospodinjstvu, kjer moški opravijo več ur kot moški v drugih državah, iv) ureditev starševskega dopusta, ki vključuje možnost njegovega koriščenja za oba spola in ženskam omogoča vrnitev na delovno mesto. Ženske imajo pogosteje kot moški zaposlitve s krajšim delovnim časom in za določen čas, kar prispeva k obstoju plačne vrzeli.

Kljub boljši izobrazbenosti žensk so njihove plače nižje od plač moških, njihove kariere bolj »sploščene«, tudi zaradi t. i. steklenih sten in stropov, ki jih Kanjuo Mrčela (2000) označuje kot nevidno pregrado, ki ženskam onemogoča napredovanje na najvišje in zato tudi bolj plačane položaje. Plačna vrzel med spoloma je posledica odločitev moških in žensk glede izbire izobrazbe in poklica, usposobljenosti, izkušenj, vrste dela, poklicne segregacije,¹ števila opravljenih ur,² starševstva³ pa

¹ Ženske naj bi v vseh državah EU veliko pogosteje kot moški vstopale v relativno manj plačane dejavnosti (2017 Report on Equality between Women and Men in the EU, 2017). Plače v tradicionalno moških poklicih so praviloma višje kot v tradicionalno ženskih poklicih z enako zahtevnostjo oziroma usposobljenostjo.

² Pri ženskah so pogostejše tudi nestandardne oblike zaposlitve, kot so delo za krajši ali določen čas, ki so povezane z nižjimi plačami (2017 Report on equality between women and men in the EU, 2017).

³ Osebna odločitev za starševstvo zelo različno vpliva na potek karier moških in žensk. Krajši delovnik, porodniško odsotnost in čas za nego družinskih članov, ki vsi nižajo dohodek, veliko pogosteje koristijo matere kot očetje.

tudi spolne diskriminacije in predsodkov.⁴ Zadnjih ni mogoče neposredno ugotoviti in izmeriti, zato se raziskovalci osredotočajo na nepojasnjeni del plačne vrzeli med spoloma, ki ostane po opredelitvi vseh statistično izmerljivih dejavnikov.⁵ Eno leto po diplomi naj bi bilo 7 % nepojasnjene razlike v plačah med spoloma, po desetih letih pa 12 % (The Simple Truth about the Gender Pay Gap, 2017). Ženskam je zaradi starševstva pogosto določena nižja plača oziroma t. i. »plačna kazen« (wage penalty). Tako Waldfoegel (1997) ugotavlja, da odločitev ženske za otroka v ZDA zmanjša njeno plačo v povprečju za približno 5 %. Publikacija The Simple Truth about the Gender Pay Gap (2017) navaja, da deset let po diplomi 23 % mater zapusti trg dela, 17 % jih dela krajši delovni čas – pri očetih sta odstotka zanemarljiva (1 % oziroma 2 %). Ko se matere pozneje morda znova odločijo za polni delovni čas, mnogokrat naletijo na »malus za materinstvo«, ki presega začasno odsotnost s trga dela. Delodajalci naj bi dajali prednost pri zaposlitvi ženskam brez otrok, tistim z otroki (tudi če so ves čas materinstva delale polni delovnik), če že, pa ponudijo nižjo plačo (Correll, Benard, 2007, in Kricheli-Katz, 2012). Očetje naj ne bi bili deležni takega malusa, nasprotno – mnogi prejemaajo celo višje plače po rojstvu otroka, t. i. »očetovski bonus« (Killewald, 2013, in Budig, 2014).

V Sloveniji je delež žensk s terciarno izobrazbo precej večji kot pri moških, kljub temu pa so njihove plače v povprečju nižje od plač moških. Plačna vrzel je največja prav pri terciarno izobraženih, kar lahko povežujemo s skromno zastopanostjo žensk na mestih odločanja in najvišjih bolj plačanih mestih ter z nadpovprečno zastopanostjo žensk v dejavnostih z nizkimi plačami (npr. socialno varstvo).

O razlikah med plačili za ženske in moške v Sloveniji obstaja več študij, ki jih v nadaljevanju na kratko predstavljamo in ki kažejo, da je višina izmerjene razlike⁶ odvisna od ravni, na kateri jo ugotavljamo. Poje in Roksandić (2013) sta opravili analizo plačne vrzeli med spoloma na podjetniški ravni in ugotovili, da ta obstaja za dejansko opravljeno delo v istem plačilnem razredu, istem tarifnem razredu in pod enakimi pogoji dela pri istem delodajalcu, da se razlike pojavijo pri plači za uro rednega dela (brez dodatkov za pogoje dela, delovno dobo in uspešnost ter brez nadomestil za letni dopust, bolniške in praznike), pri celotnem izplačilu pa se še povečajo, ter da se plačna vrzel znotraj opazovanih podjetij poveča s prehodom v višje tarifne razrede ter z višjo izobrazbo in večjo zahtevnostjo delovnega mesta. Penner in drugi (2012) ugotavljajo, da

so ženske v obdobju 2003–2007 v povprečju zaslužile 11 % manj kot moški, a približno 20 % manj od moških v istem podjetju, 18 % manj kot moški v istem poklicu in 15 % manj kot moški na enakem delovnem mestu, kar je bistveno večja plačna vrzel kot v zahodni Evropi in ZDA. Seljak (2003) je pokazal, da so razlike v plačah po spolu pri nas večje v javnem sektorju kot v celotnem gospodarstvu, kar je v precejšnjem nasprotju z večino drugih držav. Kozel (2002) je potrdila plačno neenakost v dveh poklicih, ki naj bi imela zelo veliko podobnosti (oba sta v petem tarifnem razredu javnega sektorja, družbeno koristna, zahtevata delo z ljudmi, v izmenah in vse dni v tednu, sta fizično in psihično zahtevna, terjata empatijo do soljudi in sta izpostavljena nevarnostim za zdravje in varnost), in sicer zelo ženskega poklica medicinske sestre/tehnika in zelo moškega poklica policista/policistke. Ugotovila je, da so bolj cenjeni in plačani policisti. Plače medicinskih sester so bile v povprečju za 35 % nižje od policijskih, obenem so bile policistke za 9,2 % manj plačane kot moški kolegi, medicinski tehniki pa so imeli v povprečju 17,5 % višje plače od sester. Kozmik Vodušek (2001) je pokazala, da plačna vrzel nastaja predvsem na račun določanja stimulatívne delo plače oziroma bonitet. Moški naj bi tako v povprečju prejeli kar 46,9 % višji znesek stimulacije oziroma bonitet kot ženske (Gerečnik, 2014).

Prispevek prikazuje položaj žensk na trgu dela v Sloveniji, na katerega vpliva tudi njihova raven in vrsta izobrazbe. V prvem poglavju poudarjamo razlike v izobraženosti žensk in moških. V drugem poglavju je prikazan položaj žensk in moških na trgu dela glede na stopnjo aktivnosti, delovne aktivnosti in brezposelnosti ter deležev zaposlenih s krajšim delovnim časom oziroma z zaposlitvami za določen čas. V tretjem poglavju analiziramo še plačno vrzel, v sklepnih mislih pa opozarjamo na nekatere izzive, ki bi lahko pripeljali do boljše uporabe delovnih in izobražbenih zmožnosti žensk z vidika razlik med spoloma.

1 Razlike pri vključenosti v izobraževanje in v izobraženosti med spoloma

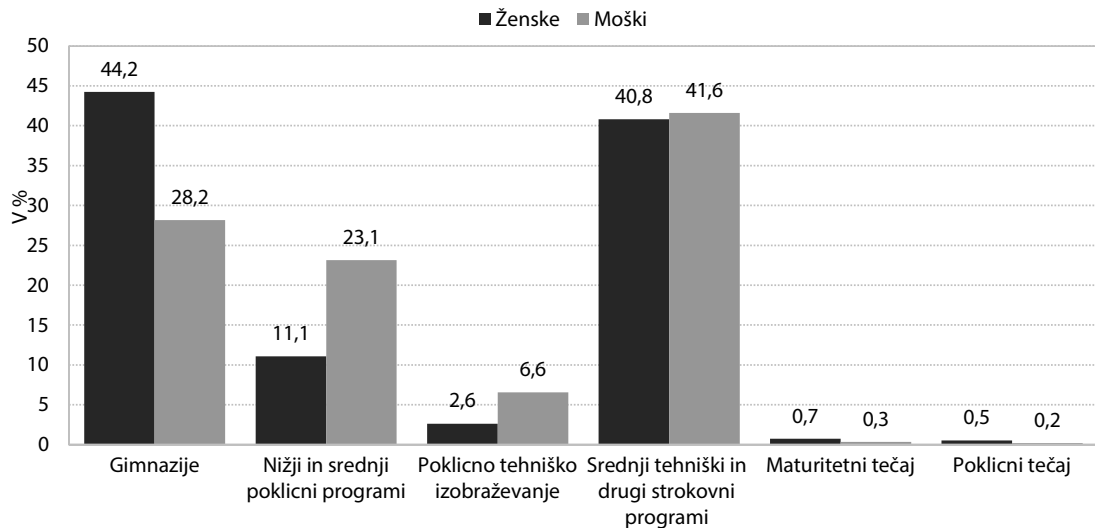
Vključenost žensk (15–19 let) v srednješolsko izobraževanje v Sloveniji je manjša od vključenosti moških. Še posebej skromna zastopanost žensk v programih poklicnega izobraževanja vpliva na njihove možnosti za zaposlitev, saj povpraševanje po nekaterih poklicih močno presega ponudbo teh kadrov. Delež žensk, vpisanih v programe, ki omogočajo vpis v terciarno izobraževanje, je precej večji od deleža moških. To vodi v bistveno večjo vključenost žensk (20–24 let) v terciarno izobraževanje.

Vključenost žensk (20–24 let) v terciarno izobraževanje je po podatkih Eurostata v šolskem letu 2015/2016 znašala 55,9 % in tako za 17,9 o. t. večja kot pri moških. Struktura vpisanih v terciarno izobraževanje po področjih izobraževanja se med ženskami in moškimi razlikuje, kar vpliva na uspešnost na trgu

⁴ Predsodki vplivajo na vrednost posameznih delovnih mest. Levanon in drugi (2009) pravijo, da se povprečne plače v pretežno moških poklicih po vstopu žensk vanje znižajo. Predsodki pa vplivajo že na odločitve deklic oziroma žensk. Pričakovanja okolice in družbeni pritiski jim narekujejo izbor poklica in šole ter količino časa, ki ga nato namenijo skrbi za družino, in časa, ki ga namenijo delu.

⁵ Starost, izobrazba, šolski uspeh, poklic, dejavnost opravljene ure, obdobje brez službe po diplomi, regija, zakonski stan ipd.

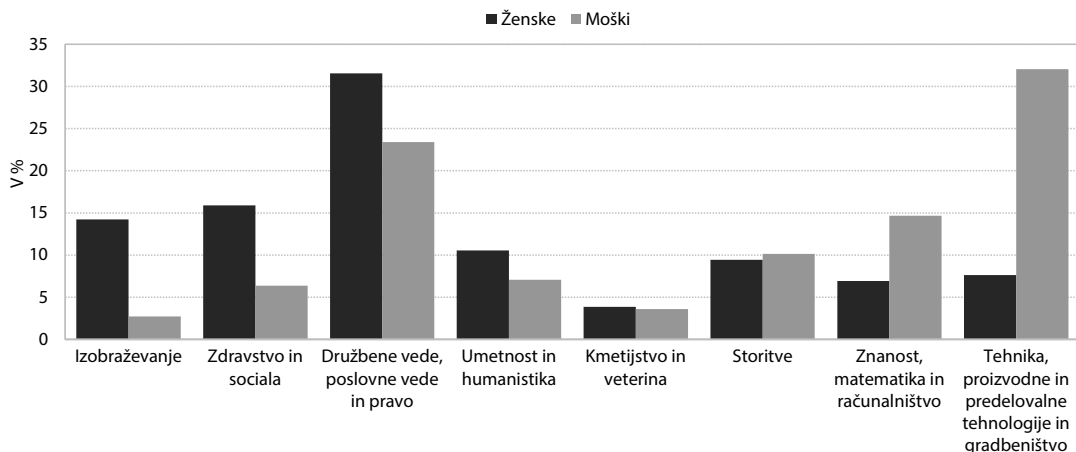
⁶ Navedene plačne vrzeli se med študijami lahko razlikujejo tudi zaradi različnega opazovanega obdobja.

Slika 1: Struktura vpisanih v srednje šole, po vrsti izobraževalnega programa, po spolu, šolsko leto 2015/2016¹

Vir: SURS.

Opomba: ¹ Po podatkih za začetek šolskega leta.

Slika 2: Struktura vpisanih v terciarno izobraževanje, po področjih izobraževanja, ženske in moški, šolsko leto 2015/2016



Vir: SURS.

dela. Pri ženskah so večji deleži vpisanih na področja, ki izobražujejo za pretežno »ženske poklice« (družbene vede, poslovne vede in pravo, zdravstvo in sociala, izobraževanje in umetnost ter humanistika), in manjši tam, kjer izobražujejo za »tradicionalno moške poklice« (tehnika, proizvodne in predelovalne tehnologije, gradbeništvo, znanost, matematika in računalništvo). Če bi več žensk pridobilo izobrazbo na področjih, na katerih na trgu dela primanjkuje ponudbe, bi to povišalo stopnjo njihove delovne aktivnosti (Economic benefits of gender equality: briefing paper, 2017).

Ženske so bolj izobražene kot moški, saj je po podatkih Eurostata leta 2015 delež žensk s terciarno izobrazbo v starostni skupini 25–64 let znašal 36,7 %, pri moških pa 24,1 %. Razlika med deležem terciarno izobraženih žensk in moških se je v obdobju 2006–2015 povečala.⁷ Pri deležu terciarno izobraženih v starostni skupini 30–34 let, kjer je cilj Strategije EU 2020 do leta 2020 doseči 40 %, Slovenija pri ženskah cilj presega že od leta 2010. Leta 2015 je delež terciarno izobraženih žensk v navedeni starostni skupini znašal 56,3 %, med moškimi pa 32,0 %.

⁷ Po podatkih Eurostata je leta 2015 pri nas znašala 12,7 o. t. (EU: 3,4 o. t.), kar je več kot leta 2006, ko je znašala 6,1 o. t. (EU: 0,1 o. t.).

Vključenost odraslih v vseživljenjsko učenje je pomemben dejavnik njihove zaposljivosti in položaja na trgu dela. Večji delež terciarno izobraženih žensk verjetno prispeva tudi k večji vključenosti odraslih žensk (25–64 let) v vseživljenjsko učenje⁸, ki je leta 2016 pri ženskah znašala 13,6 %, pri moških pa 10,5 %.

Čeprav je delež žensk s terciarno izobrazbo večji kot delež moških, je delež moških z vsaj srednješolsko izobrazbo večji kot delež žensk, kar bi skupaj z vrsto izobrazbe po področjih in skromno razvitostjo socialnovarstvene dejavnosti pri nas lahko pojasnilo slabši položaj žensk na trgu dela, ki ga prikazujemo v nadaljevanju.

2 Razlike v delovni aktivnosti in brezposelnosti

Položaj žensk na trgu dela je nekoliko slabši v primerjavi s položajem moških, saj je stopnja njihove delovne aktivnosti⁹ nižja,¹⁰ stopnja brezposelnosti¹¹ pa višja. Stopnja delovne aktivnosti se je v prvih letih krize (2009–2011) bolj znižala pri moških, stopnja brezposelnosti pa povišala, predvsem zaradi nadpovprečnega zmanjšanja aktivnosti v gradbeništvu in nizekotehnoških predelovalnih dejavnostih, ki zaposlujejo pretežno moške, s čimer se je zmanjšala razlika med spoloma. V letih 2012 in 2013 sta se zmanjševanje delovne aktivnosti in poviševanje stopnje brezposelnosti pri moških upočasnila, medtem ko sta se pri ženskah pospešila. Na to so med drugim vplivali javnofinančni varčevalni ukrepi v javnih storitvah, ki zaposlujejo zlasti žensko delovno silo, pri čemer je prišlo do omejevanja novega zaposlovanja. Po letu 2013, ko je trg dela začel okrevati zaradi ponovne gospodarske rasti, se je delovna aktivnost žensk povečala nekoliko hitreje, kar bi lahko bila posledica rasti v nekaterih storitvenih dejavnostih (gostinstvo, trgovina) in ponovnega zaposlovanja v javnih storitvah, zlasti izobraževanju in zdravstvu.

Gibanja v delovni aktivnosti so se zrcalila v gibanju stopnje brezposelnosti. Ta je v Sloveniji, enako kot v večini drugih držav, pri ženskah tradicionalno višja kot pri moških.¹² Nižja je bila le v letih 2009 in 2010 zaradi prizadetosti tipično moških dejavnosti. Kljub okrevanju trga dela stopnja delovne aktivnosti žensk ostaja nižja, stopnja brezposelnosti pa višja kot pri moških, a sta razliki v stopnjah nekoliko manjši kot v predkriznih letih.

Participacija¹³ na trgu dela je v Sloveniji, enako kot v drugih državah, pri ženskah nižja kot pri moških,¹⁴ a se je razlika v obdobju 2008–2016 zmanjšala.¹⁵ Med razloge za manjšo delovno aktivnost žensk v primerjavi z moškimi pogosto štejemo skrb za otroke ali druge sorodnike, skrb za gospodinjstvo in zgodnejši odhod v upokožitev. V letih pred krizo se razlika med stopnjama delovne aktivnosti moških in žensk dlje časa ni bistveno spreminjala. V obdobju 2008–2013 sta se stopnji delovne aktivnosti moških in žensk ob močnem padcu gospodarske aktivnosti znižali zaradi večjega odpuščanja in stečajev podjetij, manjše motivacije za aktivno iskanje zaposlitve ali upokojevanja.¹⁶ Zaradi občutnega padca gospodarske aktivnosti, zlasti v dejavnostih, kjer prevladuje moška delovna sila, je bilo znižanje stopnje v navedenem obdobju med moškimi skoraj dvakrat večje. Na manjše znižanje stopnje delovne aktivnosti žensk je pri nas, enako kot v večini drugih držav EU, vplival tudi učinek povečane participacije žensk zaradi poslabšanja finančnega stanja v gospodinjstvu ob partnerjevi izgubi zaposlitve¹⁷ in potrebe po iskanju dodatnega vira zaslužka (Employment and Social Developments in Europe 2013, 2013).

Delovna aktivnost oseb v starosti 30–54 let je v Sloveniji med največjimi v EU, k čemur znatno prispeva velika delovna aktivnost žensk, ki je tudi v primerjavi z EU med največjimi. To je po naši oceni tudi posledica relativno dobre dostopnosti predšolske vzgoje, na kar kaže velika vključenost otrok v starosti 3–5 let v vrtce, ki je višja od povprečja EU, in relativno majhnega deleža povprečne plače, namenjenega za plačilo vrtca. Zaradi take politike je pogosteje olajšano usklajevanje dela in družinskega življenja, pri čemer spada Slovenija med države, kjer je razlika v participaciji med ženskami, ki imajo majhne otroke, in ženskami brez otrok med najmanjšimi v EU.

Ženske so v primerjavi z moškimi sicer pogosteje izpostavljene začasnim in delnim zaposlitvam,¹⁸ v povprečju pa opravijo manjše število ur. Odrasle ženske pogosteje kot moški kot razlog za začasno zaposlitev navajajo nezmožnost dobiti delo za nedoločen čas in nezmožnost dobiti zaposlitev za polni delovni čas v

⁸ Vseživljenjsko učenje vključuje formalno in neformalno izobraževanje.

⁹ Stopnja delovne aktivnosti je odstotni delež delovno aktivnega prebivalstva v delovno sposobnem prebivalstvu. Pri delovno sposobnem prebivalstvu smo v našem primeru omejeni na vse osebe, stare 15–64 let.

¹⁰ Leta 2016 je stopnja delovne aktivnosti v starostni skupini 15–64 let znašala 68,9 % za moške in 62,6 % za ženske.

¹¹ Stopnja brezposelnosti je odstotni delež brezposelnih oseb v aktivnem prebivalstvu. Aktivno prebivalstvo sestavljajo delovno aktivni prebivalci in brezposelne osebe skupaj.

¹² Leta 2016 je bila stopnja brezposelnosti žensk 8,6 %, moških pa 7,5 %.

¹³ Participacija oziroma stopnja aktivnosti izraža delež žensk, ki so aktivno vključene na trgu dela. Izračuna se kot razmerje med številom delovno aktivnih in brezposelnih v številu delovno sposobnih žensk.

¹⁴ Leta 2016 je bila stopnja aktivnosti v starostni skupini 15–64 let pri ženskah 68,6 %, pri moških pa 74,5 %.

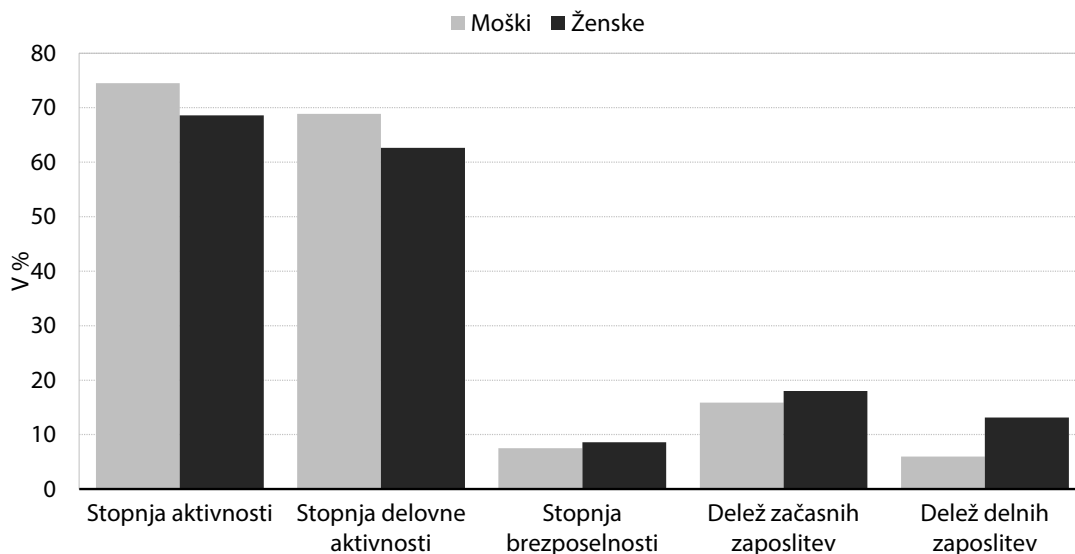
¹⁵ Razlika glede na spol se je zmanjšala z 8,3 o. t. v letu 2008 na 5,9 o. t. v letu 2016.

¹⁶ K povečanemu prehajanju iz delovne aktivnosti v brezposelnost ter pozneje v neaktivnost je vplivala tudi napovedana, a nesprejeta pokojninska reforma leta 2010 ter sprejeta reforma leta 2012. Pred napovedano uveljavitvijo reform se je povečalo število prehodov iz delovne aktivnosti v brezposelnost zaradi čakanja na izpolnitev upokožitvenih pogojev.

¹⁷ V angleški literaturi se učinek imenuje *added-worker effect*.

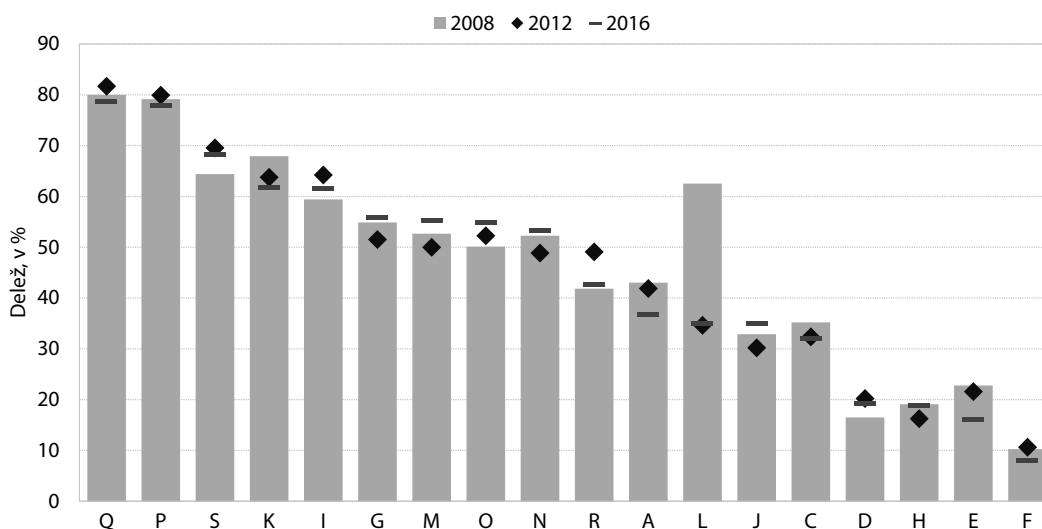
¹⁸ V letu 2016 je bil delež žensk v začasnih zaposlitvah 18-odstoten, pri moških pa 15,9-odstoten. Delno zaposlenih je bilo 13,2 % zaposlenih žensk in 6,0 % moških.

Slika 3: Izbrani kazalniki trga dela glede na spol v Sloveniji v letu 2016



Vir: Eurostat.

Slika 4: Delež delovno aktivnih žensk po dejavnostih, Slovenija, 2008, 2012 in 2016



Vir: Eurostat.

Opomba: A – kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo, C – predelovalne dejavnosti, D – oskrba z električno energijo, plinom in paro, E – oskrba z vodo; ravnanje z odpadki in odpadki; saniranje okolja, F – gradbeništvo, G – trgovina; vzdrževanje in popravila motornih vozil, H – promet in skladiščenje, I – gostinstvo, J – informacijske in komunikacijske dejavnosti, K – finančne in zavarovalniške dejavnosti, L – poslovanje z nepremičninami, M – strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti, N – druge raznovrstne poslovne dejavnosti, O – dejavnost javne uprave in obrambe; dejavnost obvezne socialne varnosti, P – izobraževanje, Q – zdravstvo in socialno varstvo, R – kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti, S – druge storitvene dejavnosti.

primeru delne zaposlitve. Zaposlenim v takih oblikah zaposlitve podjetja omogočijo manj usposabljanja, kar lahko vpliva na zgolj ohranjanje njihovega človeškega kapitala in poslabša možnosti za karierno napredovanje (Politika enakosti spolov, 2015; Fifth European Working Conditions Survey, 2012). Ženske tudi velikokrat začasno

ali trajno prestopajo v neaktivnost zaradi potrebe po skrbi za bližnje, pri čemer so družinske obveznosti pogosto tudi razlog, da ženske skrajšajo svoj delovni čas.

Ženske so zaposlene večinoma v storitvenih dejavnostih, njihov delež v poklicnih skupinah z višjimi plačami pa

je podpovprečen.¹⁹ To nakazuje, da je za slovenski trg dela značilna horizontalna in vertikalna segregacija spolov (Politika enakosti spolov, 2015). Prva se nanaša na segregacijo zaposlenosti po dejavnostih, druga pa na segregacijo znotraj poklicev oziroma delovnih mest (od nižje plačanih do višje plačanih). Porazdelitev delovne aktivnosti moških in žensk po dejavnostih je razmeroma ustaljena daljše časovno obdobje, tudi v času krize se ni bistveno spremenila. Tradicionalno je delež delovno aktivnih žensk razmeroma večji v nekaterih storitvenih dejavnostih, zlasti v zdravstvu, socialnem delu, vzgoji in izobraževanju. V zadnjih je bila rast števila delovno aktivnih žensk v obdobju 2008–2013 pozitivna. Skladno z zaposlenostjo žensk v nekaterih dejavnostih so ženske najpogosteje zaposlene v poklicih za storitve in prodajo, preprosta dela ter med strokovnjaki in uradniki.

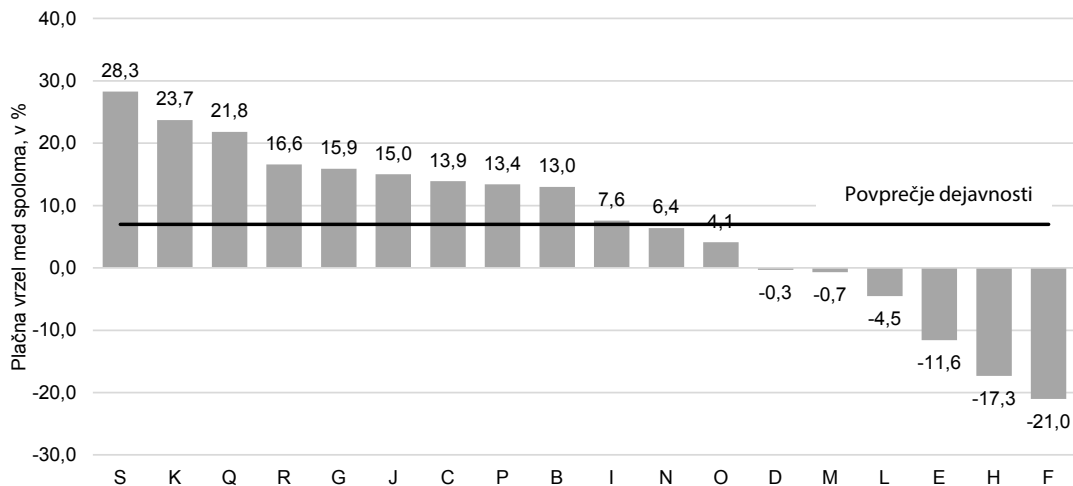
3 Razlike v plačilu

Zaradi vertikalne in horizontalne segmentacije ter dejstva, da ženske pogosteje kot moški delajo krajši delovni čas in torej opravijo manj delovnih ur, je njihovo plačilo nižje. Navedeni dejavniki vplivajo na obstoj plačne vrzeli v Sloveniji.

Razlike v plačah žensk in moških so se v Sloveniji od začetka krize nekoliko povečale (s 4,1 % v 2008 na 7,0 % v 2014, ko so na voljo zadnji podatki SES Eurostata²⁰), a ostajajo nizke v primerjavi z drugimi državami EU. To pripisujemo predvsem nadpovprečni delovni aktivnosti in izobrazbi Slovenk, njihovi pretežni zaposlitvi za polni delovni čas, visoki zaposlenosti v javnem sektorju, kjer so plače v povprečju višje kot v zasebnem, pa tudi enotnemu plačnemu sistemu v javnem sektorju in že načelno dogovorjenemu zavzemanju za plačno enakost. Razloge za povečanje plačne vrzeli v zadnjih letih gre iskati predvsem v različni zastopanosti spolov po dejavnostih in opravljanju različnih poklicev, saj se je plačna vrzel v vseh dejavnostih, kjer so povprečne plače žensk nižje od plač moških (z izjemo izobraževanja),²¹ v zadnjih sedmih letih sicer zmanjšala. Obenem se je v prometu in poslovanju z nepremičninami, kjer so povprečne plače žensk višje od plač moških,²² preseganje v tem obdobju še povečalo, le v gradbeništvu in oskrbi z vodo se je zmanjšalo.

Slovenija sodi med države z najmanjšo plačno vrzeljo, saj plače žensk za plačami moških v povprečju držav EU zaostajajo za 17,2 %. V Sloveniji znaša plačna vrzel

Slika 5: Plačna vrzel med spoloma, dejavnosti, Slovenija, 2014



Vir: Eurostat.

Opomba: B – rudarstvo, C – predelovalne dejavnosti, D – oskrba z električno energijo, plinom in paro, E – oskrba z vodo; ravnanje z odpadki in odpadki; saniranje okolja, F – gradbeništvu, G – trgovina; vzdrževanje in popravila motornih vozil, H – promet in skladiščenje, I – gostinstvo, J – informacijske in komunikacijske dejavnosti, K – finančne in zavarovalniške dejavnosti, L – poslovanje z nepremičninami, M – strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti, N – druge raznovrstne poslovne dejavnosti, O – dejavnost javne uprave in obrambe; dejavnost obvezne socialne varnosti, P – izobraževanje, Q – zdravstvo in socialno varstvo, R – kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti, S – druge storitvene dejavnosti.

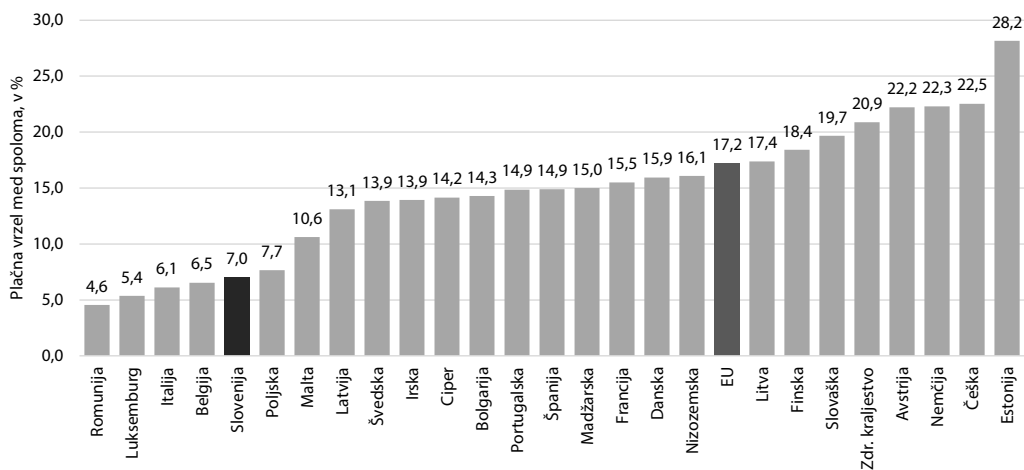
²⁰ Raziskovanje o strukturi plače (angl. *Structure of Earnings Survey – SES*). Zajete dejavnosti B–S. Podatki strukturne statistike SURS o plačah po spolu kažejo, da so se razlike v tem obdobju nekoliko zmanjšale (2008: 7,2 %, 2014: 5,3 %).

²¹ Razlika se je le nekoliko povečala še v trgovini in zdravstvu ter socialnem varstvu.

²² V strokovno-tehničnih dejavnostih in oskrbi z elektriko so tudi višje, a le malenkostno. V prometu in poslovanju z nepremičninami se je preseganje plač žensk nad plačami moških še povečalo.

¹⁹ V poklicnih skupinah (zakonodajalci, visoki uradniki in menedžerji) je delež žensk manjši kot delež moških (v 2016 je bil 41,2 %), a se je v zadnjih desetih letih povečal za 7,8 o. t.

Slika 6: Plačna vrzel med spoloma v državah EU, 2014



Vir: Eurostat.

7,0 %, v večini članic pa se giblje od 10 do 20 %. Manjšo plačno vrzel med spoloma od nas imajo le v Romuniji, Luksemburgu, Italiji in Belgiji. Največjo plačno vrzel med državami EU ugotavlja Estonija (28,2 %). Na velike razlike med državami vplivajo različni dejavniki, kot so stopnja delovne aktivnosti žensk,²³ pogostnost krajšega delovnega časa,²⁴ segregacija trga dela,²⁵ kupna moč prebivalstva, organiziranost in dostopnost formalnega varstva otrok ipd. (The situation in the EU. How is the gender pay gap measured?, 2012). Žavbi (2013) za Slovenijo navaja še nekaj dejavnikov v korist moških, in sicer več opravljenih nadur, višja nadurna plačila, večji delež moških v najbolj plačani poklicni skupini menedžerjev, medtem ko sta v prid ženskam njihova boljša izobrazba in večji delež v drugi najbolj plačani poklicni skupini strokovnjakov.

Glede na starost je plačna vrzel med spoloma v Sloveniji največja v starostni skupini 40–49 let (10,4 %). Plače mladih takoj na začetku poklicne kariere so najbolj izenačene in se razlikujejo le za približno 3 %. V Sloveniji so ženske, starejše od 60 let, celo bolje plačane kot moški, to pa gre najverjetneje pripisati dejstvu, da ostanejo delovno aktivne le bolj usposobljene in bolje plačane. Plače narasčajo s povečevanjem let šolanja (stopnjo izobrazbe), hkrati pa se povečuje tudi plačna vrzel. Tudi v Sloveniji je, podobno kot v drugih državah, najvišja pri najbolj izobraženih (EU 26,5 %, Slovenija 20,4 %), kar bi lahko pojasnili s poklicno segregacijo oziroma skromno zastopanostjo žensk v poklicnih skupinah z najvišjimi plačami (menedžerji).

²³ V Italiji je nizka (zaposlenih je malo nizko usposobljenih žensk), zato tudi velika plačna vrzel med spoloma.

²⁴ Velik delež žensk v Nemčiji, Avstriji, Združenem kraljestvu in na Nizozemskem dela krajši delovni čas, zato je plačna vrzel tam med večjimi (The Gender Pay Gap in the Member States of the European Union: Quantitative and Qualitative Indicators, 2010).

²⁵ Kjer je velika, ženske prevladujejo v omejenem številu sektorjev in poklicev, zato je tam plačna vrzel velika (Češka, Estonija in Finska).

Sklepne misli

Enakost spolov je temeljno načelo demokratičnih družb, v katerih so ženske in moški enako udeleženi na vseh področjih javnega in zasebnega življenja (Robnik, 2015). Pri tem je pomembna tako izkoriščenost delovne in izobrazbene zmožnosti žensk kot tudi uravnotežena zastopanost spolov v procesih odločanja. Neizkoriščena zmožnost žensk lahko zmanjšuje blaginjo, kar kažejo na primer ocene stroškov manjše delovne aktivnosti žensk. Za leto 2013 je Eurofound (The Gender Employment Gap – Challenges and Solutions, 2016) ocenil stroške različne delovne aktivnosti po spolu (izgube zaradi nižje stopnje delovne aktivnosti žensk) za vse države EU. Ocena za Slovenijo znaša 3,1 % BDP, kar je nekoliko več kot v povprečju EU (2,8 % BDP).

Ženske v Sloveniji so po večini uspešnejše pri izobraževanju in bolj izobražene kot moški. Ker pridobljena raven izobrazbe in smer študija pomembno vplivata na posameznikov položaj na trgu dela, je izziv večji vpis žensk na področja, ki izobražujejo za »tradicionalno moške poklice« tako na ravni poklicnega kot na ravni terciarnega izobraževanja. Torej bi bilo smiselno dekleta bolj spodbujati k zanimanju za kariero na področju naravoslovja in tehnike, na katerem po napovedih CEDEFOP²⁶ v prihodnje pričakujemo rast povpraševanja, njihova zastopanost tam pa je skromna. Ob staranju prebivalstva bi s tem lahko zagotovili večji obseg človeškega kapitala na tem področju in zmanjšali neskladja veščin. Krepitev vseživljenjske karierni orientacije za ženske bi lahko vplivala na izbiro področja izobraževanja in karierni odločitve žensk, kar bi izboljšalo njihov prehod s šolanja na trg dela, ki je kljub boljši izobraženosti mlajših žensk slabši kot pri moških. Poleg tega analiza področja izobraževanja z vidika spola

²⁶ Slovenia: Skills forecasts up to 2025, 2015.

kaže tudi te izzive: i) izboljšanje bralne in naravoslovne pismenosti moških, ii) zmanjšanje deleža zgodnjih osipnikov med moškimi in iii) povečanje vključenosti obeh spolov v vseživljenjsko učenje, še posebej starejših od 45 let.

Položaj žensk na trgu dela je kljub njihovi boljši izobraženosti slabši od položaja moških. V Sloveniji se je razlika med spoloma v stopnji delovne aktivnosti po osamosvojitvi zmanjšala in je v primerjavi z drugimi državami relativno majhna. Na to med drugim vplivajo: i) dobra dostopnost formalnega varstva za predšolske otroke, saj je vključenost otrok v vrtnice velika, prispevek staršev za predšolsko vzgojo pa manjši kot v povprečju EU, ii) delitev neplačanega dela v gospodinjstvu, kjer moški opravijo več ur kot moški v drugih državah, iii) ureditev starševskega dopusta, ki vključuje možnost njegovega koriščenja za oba spola in ženskam omogoča vrnitev na delovno mesto. Z vidika demografskih gibanj je pomemben izziv povečanje delovne aktivnosti žensk, še posebej starejših, pri čemer sta pomembna tako pokojninski sistem, ki mora spodbujati daljše ostajanje v delovni aktivnosti, kot ustrezno upravljanje kadrov (angl. *age management*). Stopnja brezposelnosti žensk je višja kot stopnja brezposelnosti moških, na kar med drugim vpliva tudi navedena struktura vpisa žensk v srednješolsko in terciarno izobraževanje.

Kljub boljši izobrazbi žensk so njihove plače nižje, vendar Slovenija ugotavlja eno najmanjših plačnih vrzeli med spoloma v državah EU. V letu 2014 (zadnji mednarodno primerljivi podatki) je plačna vrzel v Sloveniji znašala 7,0 %, kar je bistveno manj kot v povprečju EU (17,2 %). Majhna plačna vrzel v Sloveniji je posledica več dejavnikov, zlasti nadpovprečne delovne aktivnosti in izobrazbe žensk, njihove pretežne zaposlitve za polni delovni čas in visoke zaposlenosti v javnem sektorju. Razlike so kljub več desetletnemu dogovorjenemu načelnemu zavzemanju za plačno enakost večje, če jih spremljamo na ravni poklicev, dejavnosti in regij oziroma po izobrazbeni strukturi, kar ugotavljajo tudi drugi avtorji (npr. Kozel, 2002, Poje in Roksandić, 2013). Prav zato so pri nas, podobno kot na ravni EU, potrebna nadaljnja prizadevanja za doseganje plačne enakosti pri opravljanju enakega oziroma enakovrednega dela. Smiselno bi bilo, da k temu pristopijo socialni partnerji (delodajalci in sindikati), ki bi lahko na vseh ravneh pogajanj vzpostavili temeljne smernice kolektivnega pogajanja pri temah, ki se dotikajo razlik po spolu. Izziv je tudi zmanjšanje horizontalne in vertikalne segregacije spolov, k čemur bi lahko prispevalo spolno nevtralno predstavljanje poklicev in sektorjev mladim. To bi lahko vplivalo na strukturo vpisa v srednješolsko in terciarno izobraževanje ter posredno prispevalo k zmanjšanju razlik v delovni aktivnosti in plačah.

Ob skromni zastopanosti žensk na vodilnih mestih v gospodarstvu pa je tudi pri nas smiselna razprava o uvedbi kvot. Profeta (2017) ugotavlja, da imajo države, ki so uvedle

kvote za zastopnost žensk na vodilnih mestih, večji delež žensk na vodilnih mestih. Kot primer velikih sprememb po uvedbi kvot navaja Italijo, ki je pred leti veljala za državo z majhno prisotnostjo žensk na mestih odločanja, a se je po uvedbi kvot uvrstila med države z največjim deležem žensk na vodilnih mestih v gospodarstvu. Robnik (2015) pa argumente za uravnoteženo zastopnost žensk in moških na mestih odločanja razdeli v i) argument družbene pravičnosti, ki temelji na dejstvu, da je približno polovica prebivalstva in delovno aktivnih žensk, ki so tudi bolj izobražene kot moški, in ii) poslovni argument, ki izhaja iz raziskav, ki kažejo povezavo med prisotnostjo žensk v upravnih in poslovnimi rezultati teh podjetij.

Literatura in viri

2017 Report on Equality between Women and Men in the EU. (2017). Bruselj: Evropska komisija.

Bastani, S., Blumkin, T., Micheletto, L. (2017). Gender Wage Gap and the Welfare – Enhancing Role of Parental Leave Rules. Ifo DICE Report, 15 (2), 8–12. München: Ifo Institute - Leibniz Institute for Economic Research at the University of Munich.

Bertrand, M., Kamenica, E., Pan, J. (2015). Gender identity and relative income within households, *The Quarterly Journal of Economics*, 2, 571–614.

Budig, M. J. (2014). The fatherhood bonus and the motherhood penalty: Parenthood and the gender gap in pay. Washington, DC: Third Way. Pridobljeno 23. 5. 2017 na content.thirdway.org/publications/853/NEXT_-_Fatherhood_Motherhood.pdf.

Correll, S. J., Benard, S. (2007). Getting a job: Is there a motherhood penalty? *American Journal of Sociology*, 112 (5), 1297–1338.

Economic benefits of gender equality: briefing paper. (2017). Vilna: European Institute for Gender Equality. Pridobljeno na http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/economic_benefits_of_gender_equality_briefing_paper.pdf

Employment and Social Developments in Europe 2013. (2013). Bruselj: Evropska komisija.

Eurostat Portal page – Population and social condition – Education and Training. (2017). Luxembourg: Eurostat. Pridobljeno na <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>.

Eurostat Portal Page – Population and social conditions – Labour Market. (2017). Luxembourg: Eurostat. Pridobljeno na <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>.

Eurostat Portal Page – Population and social conditions – Population. (2017). Luxembourg: Eurostat. Pridobljeno na <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>.

- Fifth European Working Conditions Survey. (2012). Luksemburg: Eurofound.
- Gerečnik, M. (2014). Ali je to diskriminacija? Pridobljeno na http://skei.si/uploads/skei2/public/_custom/Ali_je_to_diskriminacija1.pdf.
- Kanjuo Mrčela, A. (2000). Spolna konstrukcija menedžerskih vlog. Stekleni organizacijski stropovi v devetdesetih. Družboslovne razprave, XVI (34/35), 53–78.
- Killewald, A. (2013). A reconsideration of the fatherhood premium: Marriage, coresidence, biology, and fathers' wages. *American Sociological Review*, 78 (1), 96–116.
- Kozel P. (2002): Razlike v plačah med moškimi in ženskami. Ljubljana: FDV.
- Kozmik Vodušek, V. (2001). Evropska unija – izziv, priložnost ali alternativa tudi za ženske? Položaj žensk v Evropski uniji in primerjava s Slovenijo. Obrazi naše Evrope. EU Monitor. Ljubljana: Mirovni inštitut.
- Kricheli-Katz, T. (2012). Choice, discrimination, and the motherhood penalty. *Law and Society Review*, št. 3, str. 557–87.
- Macis, M., in Tonin, M. (2017). Gender differences in earnings and leadership: recent Evidence and Causes and Consequences. Ifo DICE Report, 15 (2), 18–21.
- Olivetti, C., in Petrongolo, B. (2016). The Evolution of Gender Gaps in Industrialized Countries, *Annual Review of Economics*, 8, 405–434.
- Penner, A., Kanju Mrčela, A., Bandelj, N., Petersen T. (2012). Neenakost po spolu v Sloveniji od 1993 do 2007: Razlike v plačah v perspektivi ekonomske sociologije. *Teorija in praksa*, 49 (6). Pridobljeno 9. 6. 2017 na: http://dk.fdv.uni-lj.si/db/pdfs/TIP2012_6_Penner_idr.pdf.
- Poje, A., Roksandić, M. (2013). Enako plačilo za enako delo in plačna vrzel med spoloma. Ljubljana: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije. Pridobljeno na https://www.zsss.si/wp-content/uploads/2017/01/Prirocnik_EnakoPlaciloZaEnakoDelo_SI.pdf.
- Politika enakosti spolov. (2015). Bruselj: Evropska komisija.
- Profeta, P. (2017). Gender Quotas and Efficiency. Ifo DICE Report, 15 (2), 26–30.
- Robnik, S. (2015). Enakost spolov na mestih odločanja – pomen transparentnega kadrovanja. Končno poročilo. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Pridobljeno na http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/enake_moznosti/VkljuciVseRaziskavaTransparentnoKadrovanje.pdf.
- Seljak, J. (2003). Razlike v plačah in zaposlovanju med spoloma v dejavnosti javne uprave. *Uprava*, 1: 106–23.
- SI-STAT podatkovni portal – Demografsko in socialno področje – Izobraževanje. (2017). Ljubljana: Statistični urad RS. Pridobljeno na <http://www.stat.si/>.
- SI-STAT podatkovni portal – Demografsko in socialno področje – Prebivalstvo. (2017). Ljubljana: Statistični urad RS. Pridobljeno na <http://www.stat.si/>.
- SI-STAT podatkovni portal – Demografsko in socialno področje – Trg dela. (2017). Ljubljana: Statistični urad RS. Pridobljeno na <http://www.stat.si/>.
- Slovenia: Skills forecasts up to 2025. (2016). Solun: CEDEFOP.
- Strategija Evropa 2020. Bruselj: Evropska komisija. Pridobljeno na https://ec.europa.eu/info/strategy/european-semester/framework/europe-2020-strategy_sl.
- The Gender Employment Gap – Challenges and Solutions. (2016). Luksemburg: Eurofound. Pridobljeno na <https://www.eurofound.europa.eu/the-gender-employment-gap-challenges-and-solutions>.
- The Gender Pay Gap in the Member States of the European Union: Quantitative and Qualitative Indicators. Belgian Presidency Report 2010. (2010). Brussels: Institute for the equality of women and men. Pridobljeno na http://igymiefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/53%20%20Gender%20pay%20gap%20in%20the%20member%20states%20of%20the%20EU_ENG.pdf.
- The Simple Truth about the Gender Pay Gap. (2017). Washington: The American Association of University Women (AAUW). Pridobljeno na <http://www.aauw.org/research/the-simple-truth-about-the-gender-pay-gap/>.
- The situation in the EU. How is the gender pay gap measured? (2012). Bruselj: Evropska komisija. Pridobljeno na http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/situation-europe/index_en.htm.
- Žavbi, M. (2013). Analysis of Gender Pay Gap in Slovenia and EU. Predstavitev na začetni konferenci projekta: Plačna vrzel – iz teorije v prakso, v Ljubljani od 31. 1. do 1. 2. 2013. Ljubljana: ZSSS.
- Waldfoegel, J. (1997). The Effect of Children on Women's Wages, *American Sociological Review*, 62, 209–217.