

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

VANJA BOKAL

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

**PLAČNA DISKRIMINACIJA ŽENSK V SLOVENIJI IN
EVROPSKI UNIJI**

Ljubljana, september 2011

VANJA BOKAL

IZJAVA

Študent/ka VANJA BOKAL izjavljam, da sem avtor/ica tega diplomskega dela, ki sem ga napisal/a pod mentorstvom doc. dr. JOŽETA SAMBTA , in da v skladu s 1. odstavkom 21. člena Zakona o avtorskih in sorodnih pravicah dovolim njegovo objavo na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne _____

Podpis: _____

KAZALO

UVOD	1
1 SPOLNA DISKRIMINACIJA NA TRGU DELA	2
1.1 OBLIKE SPOLNE DISKRIMINACIJE NA TRGU DELA.....	2
1.1.1 Plačna diskriminacija	2
1.1.2 Poklicna segregacija.....	3
1.1.2.1 Horizontalna in vertikalna poklicna segregacija	4
1.2 STEKLENI STROPOVI	4
1.3 NEPOSREDNA IN POSREDNA DISKRIMINACIJA	5
2 PROBLEMI MERJENJA IN UGOTAVLJANJA DISKRIMINACIJE	6
2.1 MERJENJE PLAČNE DISKRIMINACIJE	6
2.2 MERJENJE POKLICNE SEGREGACIJE	7
2.3 RAZLIKE V PLAČAH MED MOŠKIMI IN ŽENSKAMI (SPLOŠNO).....	7
3 EMPIRIČNE UGOTOVITVE	8
3.1 POLOŽAJ ŽENSK V DRŽAVAH ČLANICAH EU	9
3.2 PLAČNA VRZEL MED SPOLOMA V EU.....	9
3.3 PLAČNE RAZLIKE MED SPOLOMA NA TRGU DELA V SLOVENIJI.....	11
3.3.1 Poklicna segregacija.....	13
3.3.2 Izobraženost žensk	15
3.4 OVIRE ŽENSK PRI ZAPOSLOVANJU V BOLJE PLAČANIH POKLICIH.....	18
3.4.1 Težavnost usklajevanja družine in poklica.....	18
3.5 PLAČNA DISKRIMINACIJA V SLOVENIJI	18
3.5.1 Osnovna raziskovalna metoda.....	19
3.5.2 Ključni vir podatkov za preučitev analize na mikroravni	19
3.5.3 Analiza rezultatov regresije.....	19
3.5.4 Splošne ugotovitve o prisotnosti plačne diskriminacije na trgu dela v Sloveniji	22
SKLEP	23
LITERATURA IN VIRI.....	24

KAZALO SLIK

<i>Slika 1: Stekljeni strop in steklena stena - kot nevidni oviri za napredovanje žensk</i>	5
<i>Slika 2: Razlika v višini povprečne bruto plače – za koliko odstotkov je povprečna bruto plača moških višja od povprečne bruto plače žensk (države EU-27, leto 2008)</i>	10
<i>Slika 3: Delovno aktivno prebivalstvo po skupinah poklicev (SKP-V2) in po spolu (Slovenija, leto 2009), v %</i>	13
<i>Slika 4: Delež žensk v terciarnem izobraževanju med vsemi študenti v terciarnem izobraževanju (leto 2008)</i>	15
<i>Slika 5: Število vpisanih študentov terciarnega izobraževanja po spolu (Slovenija, obdobje 2000/2001-2009/2010)</i>	16
<i>Slika 6: Študenti po področjih izobraževanja (ISCED 97) in spolu (študijsko leto 2009/2010)</i>	17

KAZALO TABEL

<i>Tabela 1: Povprečne bruto plače žensk v % povprečne bruto plače moških, obdobje 2001-2009</i>	12
<i>Tabela 2: Delovno aktivno prebivalstvo po skupinah poklicev (SKP-V2) in spolu (Slovenija, leto 2009)</i>	14
<i>Tabela 3: Diplomanti terciarnega izobraževanja po vrsti študijskega programa, področju izobraževanja (ISCED 97) in spolu (Slovenija, študijsko leto 2009/2010)</i>	17
<i>Tabela 4: Determinante višine odvisne spremenljivke – bruto dohodka iz dela (Slovenija, 2004), v EUR/leto</i>	20
<i>Tabela 5: Determinante višine odvisne spremenljivke – bruto dohodka iz dela (Slovenija, 2007), v EUR/leto</i>	21

UVOD

V zadnjem desetletju beležimo na trgu dela v večini evropskih držav, vse večje spremembe v smislu večje in enakopravnejše udeležbe žensk na področju plačanega dela. Plača pomeni moškim in ženskam glavni vir dohodka in hkrati zagotavlja ekonomsko neodvisnost, zato je pomembno, da je obema spoloma za delo enake vrednosti zagotovljeno enako plačilo. Vendar zakonsko zagotovljena enakopravnost ne pomeni nujno tudi njenega uresničevanja v praksi.

Vloga žensk se je spremenila z njihovim vstopom na trg dela, kjer so se morale na začetku spopadati s predstavami o podrejenemu in neenakopravnemu položaju v primerjavi z moškimi. Položaj žensk se počasi izboljšuje z naraščajočimi priložnostmi, predvsem v smislu vse višje stopnje izobraženosti žensk. Pa vendar obstajajo različni dejavniki, na primer vrzeli v zaslužkih, obstoj horizontalne in vertikalne spolne segregacije ter različne poklicne priložnosti, ki postavljajo ženske na trgu dela v slabši položaj v primerjavi z moškimi. Poleg tega so ženske še dodatno obremenjene z neplačanim gospodinjskim delom in skrbjo za družinske člane, kar ima dodatne negativne posledice za položaj žensk na trgu dela. Posledica tega je tudi poznejše odločanje za starševstvo. Vsi ti zgoraj naštetih dejavniki so lahko razlogi za pojav plačne diskriminacije na trgu dela, kar je tudi **predmet** proučevanja v mojem diplomskem delu.

V diplomskem delu bom proučevala dve najpogostejši obliki spolne diskriminacije na trgu dela, in sicer plačno in poklicno diskriminacijo. Natančneje bom proučila plačno diskriminacijo, saj je osnovni **namen** diplome raziskati potencialne in hkrati najpogostejše vzroke za nastanek plačnih razlik med spoloma na trgu dela, poleg tega pa ugotoviti, v kolikšni meri lahko nepojasnjeno razliko v plači pripišemo plačni diskriminaciji na trgu dela. **Cilj** diplomskega dela je teoretično potencialne vzroke povezati z njihovim dejanskim uresničevanjem v praksi, pri čemer se bom oprla na statistične podatke in rezultate novjših raziskav. Nenazadnje pa bom s pomočjo regresijskega modela proučila, v kolikšni meri spremenljivka spol vpliva na bruto dohodke iz dela in bom na podlagi tega lahko sklepala na prisotnost plačne diskriminacije na trgu dela.

Diplomsko delo je razdeljeno v tri sklope. Prvi del je namenjen predstavitvi teorije o poklicni in plačni spolni diskriminaciji na trgu dela. V drugem delu so opisani problemi, ki se pojavljajo pri meritvah obeh oblik diskriminacije. Na podlagi relevantne literature bom predstavila splošne ugotovitve glede najpogostejših vzrokov plačnih razlik med spoloma. V zadnjem, tretjem delu, pa bom predstavila empirične ugotovitve glede prisotnosti plačnih razlik na slovenskem in evropskem trgu dela. Na tem mestu bom podrobneje predstavila trenutni položaj žensk na slovenskem trgu dela z vidika plač moških in žensk po prevladujočih dejavnostih, morebitni prisotnosti poklicne segregacije v Sloveniji, izobraženosti žensk in nenazadnje v kolikšni meri se ženske danes kasneje odločajo za družino zaradi želje po uspešnejši poklicni karieri in s tem višjem zaslužku. Zadnji del empiričnega poglavja pa bom namenila predstavitvi študije novejšega datuma, ki se je

ukvarjala s preučevanjem donosov ravni izobraževanja v Sloveniji, ob tem pa so rezultati regresijske analize aktualni tudi za osvetlitev prisotnosti plačne diskriminacije v Sloveniji.

1 SPOLNA DISKRIMINACIJA NA TRGU DELA

Spol predstavlja enega ključnih dejavnikov vključevanja in izključevanja na trgu delovne sile, vertikalne in horizontalne segregacije ter poklicne mobilnosti kot tudi vključenosti v neformalno oziroma neplačano delo (Kanjuo Mrčela, 2007, str. 547). Že od vsega začetka je spol tudi v najrazvitejših državah eden najpogostejših vzrokov diskriminacije delavcev. Spol je pogost vir diskriminacije na delovnem mestu in literatura mu je v zadnjih letih začela pripisovati več pozornosti. V večini držav se je v zadnjih desetletjih vloga žensk z njihovim vstopom na trg dela spremenila, zato ženske ne predstavljajo več zgolj zanemarljive vloge v gospodinjstvem proračunu tako kot včasih, ko so za glavnega hranilca družine veljali zgolj moški (Gradin, del Rio & Canto, 2006, str. 4).

1.1 Oblike spolne diskriminacije na trgu dela

Literatura o spolni diskriminaciji obravnava predvsem dve pomembni obliki diskriminacije na trgu dela. Pri prvi so ženske pogosto plačane manj kot moški, vendar razlike v plačah ne izhajajo iz razlik v produktivnosti dela, temveč so v ozadju številni drugi dejavniki, zaradi katerih so ženske za delo na enakem delovnem mestu sistematično plačane manj kot moški. Ta oblika označuje t.i. **plačno diskriminacijo**. Druga oblika diskriminacije pa predpostavlja različno obravnavanje žensk z enako izobrazbo in potencialom, ki so razporejene na slabše plačana delovna mesta oz. poklice, v katerih se pričakuje manjša odgovornost na delovnem mestu. Višje plačani in bolj odgovorni poklici pa so rezervirani za moške. Ta oblika diskriminacije se imenuje **poklicna diskriminacija**¹ (Ehrenberg & Smith, 2003, str. 382). V nadaljevanju bom v teoretičnem delu diplomskega dela najprej proučila obe obliki spolne diskriminacije na trgu dela, poudarek pa bo na plačni diskriminaciji.

1.1.1 Plačna diskriminacija

Osnovni koncept plačne diskriminacije na trgu dela je ta, da so plače zaposlenih funkcija vseh njihovih produktivnostnih značilnosti (človeški kapital, velikost podjetja, za katerega delajo itd.). Tako ekonomska teorija predpostavlja, da se plače moških in žensk lahko razlikujejo na podlagi dosežene ravni delovnih izkušenj ali pa na podlagi tega, da so moški in ženske obravnavani različno za vsako pridobljeno leto delovnih izkušenj. Drugače povedano, plačna diskriminacija nastopi, ko so moški in ženske z enakimi produktivnostnimi značilnostmi plačani različno, kljub temu da opravljajo isti poklic, imajo enako izobrazbo in enake sposobnosti. Delodajalci v tem primeru ženskam plačujejo manj kot moškim (Ehrenberg & Smith, 2003, str. 382-383). Vendar pri merjenju te vrste diskriminacije ne smemo zgolj primerjati plače moških in žensk med seboj, saj vemo, da na višino posamezne plače (moške

¹ Imenovana tudi poklicna segregacija, zato bom v nadaljevanju besedila uporabljala ta izraz.

in ženske) vpliva več merljivih in nemerljivih dejavnikov, ki jih ne smemo zanemariti. Ehrenberg in Smith (2003, str. 379-380) v svoji knjigi navajata naslednje štiri ključne dejavnike vplivanja na višino plače:

- **Starost in izobrazba:** dva pomembnejša in merljiva faktorja, ki vplivata na plačo zaposlenega, sta starost in izobrazba. Večina žensk dandanes v razvitih državah dosega vsaj približno enako izobrazbo, kot jo dosejajo moški. To pa ne velja za starejše generacije, saj so pri njih razlike v izobrazbi velike.
- **Zaposlitev:** poklic je prav tako merljiv faktor, ki nam pomaga razložiti razliko med razmerji plač moških in žensk. Raziskave kažejo, da ženske večkrat opravljajo delo na slabše vrednotenih delovnih mestih ter v dejavnostih, kjer so plače posledično nižje. Na drugi strani moški nadproporcionalno zasedajo boljše plačana delovna mesta. Tako lahko razlike med plačami pojasnimo tudi z različno porazdelitvijo (segregacijo) med poklici.
- **Delovni čas:** zaradi sočasnega usklajevanja družine in poklica imajo ženske pogosto krajši delovni čas oz. dosejajo manj delovnih ur na teden kot moški. Temu primerno sledi tudi manjše plačilo.
- **Delovne izkušnje:** posameznik z manj delovnimi izkušnjami, dosega v povprečju tudi nižjo plačo.

Tudi če bi v analizo uspeli vključiti vse te merljive faktorje, bi na koncu najverjetneje ugotovili, da določen del razlik kljub temu ostane nepojasnen. Za to obstajata dve možni razlagi. Prva pravi, da bi razlike v višini plače lahko pojasnili kot posledico razlik v produktivnostnih značilnostih (teh razlik se ne da natančno oceniti). Druga pa pravi, da bi lahko razliko interpretirali kot rezultat diskriminacijskega ravnanja med spoloma na trgu dela pri plačilu za opravljeno delo (Ehrenberg & Smith, 2003, str. 381-382).

1.1.2 Poklicna segregacija

Poklicno segregacijo sem v splošnem omenila že v prejšnjem podpoglavju. Na tem mestu pa bom natančneje predstavila različne poglede avtorjev na poklicno segregacijo žensk. Avtorji imajo namreč glede poklicne segregacije zelo različna mnenja. Nekateri označujejo postindustrijske zaposlitve za izključno ženske zaposlitve, saj naj bi storitveni poklici zagotavljali zaposlitvene priložnosti predvsem zanje (Myles, 1993 in Mayer, 1994 v Ivančič, str. 188). Nekateri drugi avtorji pa napovedujejo, da se bodo ženske sčasoma povzpele tudi na vodilna delovna mesta (Naisbitt in Aburdene, 1988 v Ivančič). V nasprotju s temi pogledi avtorjev pa obsežna literatura priča o dejstvu, da tudi v najrazvitejših industrijskih državah še vedno vztrajno zagovarjajo delitev na moške in ženske poklice (Ivančič, 1999, str. 188).

Marn in Dedič (2011, str. 12) pa menita, da se začne segregiranje oziroma ločevanje na moške in ženske poklice že v času šolanja. Tako so matematične in tehnične vede že od vsega začetka bolj rezervirane za fante. Ta pojav se pozneje le še stopnjuje, kar povzroča, da se dekleta manj pogosto odločajo za študij na naravoslovnih fakultetah in so posledično manj zastopane v poklicih, ki zahtevajo to vrsto izobrazbe.

Ženske se pogosto zaposlujejo v podobnih dejavnostih, ki jih tradicionalno opravljajo v družini, medtem ko so tradicionalni kvalificirani poklici (značilni za industrijske dejavnosti) še danes rezervirani za moške. Ivančič (1999, str. 188) poudarja, da spolna segregacija najbolj izrazito nastopa v kvalificiranih manualnih poklicih in na upravljaljskih položajih.

Trbanc (1992, str. 125) pa meni, da so različni delovni oziroma karierni vzorci tisti, s katerimi delodajalci mlade (moške in ženske) razporejajo na trgu delovne sile. V grobem jih razlikuje na primarne in sekundarne trge dela. Primarni trgi dela vključujejo bolj ali manj stalno delo, možnosti napredovanja in nadaljnjega ustvarjanja kariere. Na sekundarnih trgih dela pa so v bistveno večji meri prisotna začasna, občasna, delna oziroma »part-time« delo in pogostejši prehodi iz stanj zaposlenosti v stanja brezposelnosti. Kot manj zahtevno delovno silo, tako delodajalci za dela sekundarnega segmenta najraje zaposlujejo prav mlade ženske.

1.1.2.1 Horizontalna in vertikalna poklicna segregacija

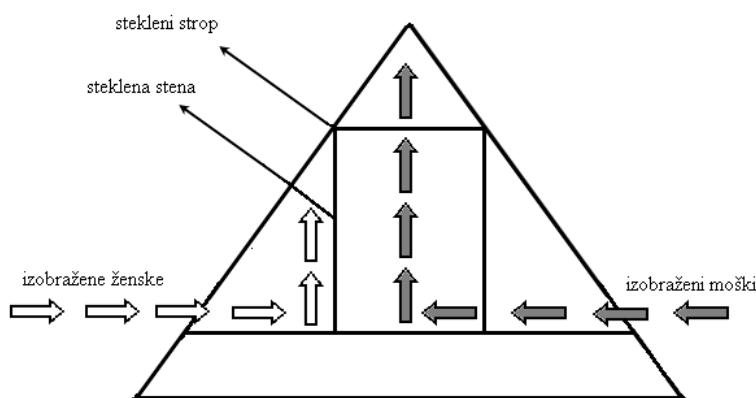
V splošnem ustvarja trg dela horizontano in vertikalno poklicno segregacijo. **Horizontalna segregacija** nam ponazarja različno koncentracijo moških in žensk po poklicnih skupinah oziroma dejavnostih, kar je za ženske manj ugodno. Ženske se skladno z čedalje višjo stopnjo izobrazbe danes številčneje pojavljajo med strokovnjaki in tehniki, a vendar ostajajo na nižjih položajih, medtem ko moški med menedžerji zasedajo najvišje ravni (Kanjuo Mrčela, 2007, str. 549). Tipični ženski poklici so različna administrativna dela, medtem ko moški prevladujejo na vodilnih položajih (Wilson, 1995, str. 15). **Vertikalna segregacija** se kaže na trgu dela, ko ženske zasedajo položaje z nižjim plačilom, statusom in možnostjo napredovanja. Tako so moški zaposleni na višjih, bolj cenjenih in bolj odgovornih delovnih mestih. Po mnenju Kanjuo Mrčele (2007, str. 549) se vertikalna spolna segregacija odraža tudi v obstoju vztrajne plačne vrzeli v državah članicah EU (tudi v Sloveniji). Tako so na primer moški pogosteje zaposleni kot ravnatelji, medtem ko ženske prevladujejo med učiteljicami. Podoben pojav je prisoten v zdravstvu, kjer najbolj cenjen naziv kirurgov dosegajo moški, ženske pa prevladujejo med medicinskimi sestrami (International Labour Office, 2004, str. 8).

1.2 Stekleni stropovi

Kanjuo Mrčela (2000, str. 58) označuje stekleni strop (angl. *the glass ceiling*) kot nevidno pregrado, ki ženskam onemogoča napredovanje na najvišje in posledično tudi boljše plačane položaje. Pojem stekleni strop se je pojavil leta 1970 v ZDA in označuje točko v menedžmentu, za katero sicer ne obstajajo objektivni razlogi za onemogočanje napredovanja žensk na najvišje položaje. Wirth (2001, str. 25) trdi, da ambiciozne ženske svoj cilj vidijo skozi stekleni strop. Lahko bi ga dosegle, če ne bi obstajale nevidne meje v obliki predsodkov in stereotipov, ki jim to preprečujejo. Stekleni strop naj bi obstajal v organizacijskih strukturah na različnih stopnjah. V nekaterih podjetjih/državah se nahaja zelo blizu samega vrha piramidne strukture, ponekod pa lahko tudi že na najnižji ravni menedžmenta ali celo še nižje.

Linehan (2001, str. 102) je v svoji raziskavi proučevala položaj vodilnih evropskih menedžerk na mednarodnem področju. Z raziskavo je želela opomniti na najpogostejše težave, s katerimi se ženske srečujejo v »svetu moških«. Raziskava je temeljila na podatkih, zbranih med pogovori s petdesetimi ženskami na vodstvenih položajih v najrazličnejših industrijskih in storitvenih panogah. Raziskava je pokazala, da napredovanje žensk na višje položaje še vedno poteka zelo počasi kljub ugodnim zakonskim spremembam na trgu dela. Vseh petdesetih intervjuvank, uspešnih menedžerk, je namreč potrdilo, da so se ob napredovanju na višje položaje soočale z že omenjenimi steklenimi stropovi, še posebej na začetku poklicne kariere.

Slika 1: Stekljeni strop in steklena stena - kot nevidni oviri za napredovanje žensk



Vir: A. Kanjuo Mrčela, Spolna konstrukcija menedžerskih vlog, 2000, str. 58.

Točko v piramidni strukturi, ki zavira zaposlovanje žensk na bistvenih strateških področjih razvoja oziroma financ, ki veljajo za glavno odskočno desko pri vertikalnem napredovanju žensk na najvišje položaje, Wirth (2001, str. 47) označuje pod pojmom steklena stena (angl. *the glass wall*).

Marn in Dedič (2011, str. 21) sta v svoji študiji prišla do ugotovitve, da zaposlene ženske niso enakovredno zastopane po poklicnih skupinah, ki v splošnem veljajo za moške, prav zaradi že omenjenih steklenih sten in stropov. Podiranje slovenskih steklenih organizacijskih stropov so onemogočali različni dejavniki, povezani z družbenim in organizacijskim nesprejemanjem žensk na položajih družbene moči. Del razlogov pa lahko pripišemo tudi samemu obdobju tranzicije v Sloveniji. Ekonomska kriza je v začetku devetdesetih let z izgubo jugoslovanskih trgov, nižanim življenjskim standardom in visoko stopnjo brezposelnosti, pomembno vplivala na organizacijsko življenje v Sloveniji. Obenem so nas takrat spremljale tudi obsežne spremembe na področju privatizacije in restrukturiranja podjetij ter spreminjanje in priprave na spremembe delovne, socialne in gospodarske zakonodaje.

1.3 Neposredna in posredna diskriminacija

Po Zakonu o enakih možnostih žensk in moških (Ur.l. RS št. 59/2002, v nadaljevanju ZEMŽM) pomeni enako obravnavanje spolov »odsotnost neposredne in posredne oblike diskriminacije zaradi spola« (ZEMŽM, 2002, 5. člen). **Neposredna diskriminacija** zaradi

spola je prisotna, »če je oseba zaradi svojega spola bila, je ali bi lahko bila v enakih ali podobnih okoliščinah obravnavana manj ugodno kot oseba nasprotnega spola.« (ZEMŽM, 2002, 5. člen). Ob objavi prostega delovnega mesta, na primer, delodajalec naj ne bi dajal prednosti pri zaposlitvi ali napredovanju le enemu spolu. Nekateri delodajalci pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi od svojih kandidatov zahtevajo zasebne informacije, na primer podatke o družinskem oziroma zakonskem stanu, o nosečnosti, o načrtovanju družine v prihodnosti ter druge, ki niso v nikakršni neposredni zvezi z delom, ki naj bi ga kandidat opravljal. **Posredna diskriminacija** zaradi spola pa obstaja, »če na videz nevtralne določbe, merila ali ravnanje v enakih ali podobnih okoliščinah in pogojih postavlja osebe enega spola v manj ugoden položaj, razen če so te določbe, merila ali ravnanje ustrezni, potrebni in upravičeni z objektivnimi dejstvi, ki niso povezani s spolom.« (ZEMŽM, 2002, 5. člen). Kot primer bi navedla razlikovanje med zaposlenimi s strani delodajalcev, in sicer med tistimi, ki so zaposleni za krajši delovni čas in tistimi, ki so zaposleni za polni delovni čas.

2 PROBLEMI MERJENJA IN UGOTAVLJANJA DISKRIMINACIJE

2.1 Merjenje plačne diskriminacije

Plačno diskriminacijo je mogoče identificirati oziroma oceniti v naslednjih štirih korakih (Ehrenberg & Smith, 2003, str. 385-386). (1) Najprej bi zbirali podatke, ki so ključnega pomena pri določanju plač. To so podatki o starosti, izobrazbi, nadaljnjem usposabljanju, preteklih delovnih izkušnjah, delovnih urah, velikosti podjetja, delovnih pogojih ter ostali, ki se zbirajo posebej za moške in posebej za ženske. (2) Na podlagi zbranih podatkov bi nato statistično ocenili, v kolikšni meri vsaka posamezna lastnost ali značilnost vpliva oz. prispeva k plačam žensk. Različne statistične metode in tehnike nam lahko pri tem pomagajo. Ponavadi se za ocenitev uporablja kar regresijska analiza, ki nam pomaga odkriti, kako posamezna spremenljivka vpliva na plače (ob ostalih nespremenjenih spremenljivkah). (3) Ko bi imeli podatke o izmerjeni ravni za vsako posamezno produktivnostno značilnost moških in žensk in ko bi ocenili kako posamezna značilnost produktivnosti vpliva na plačo žensk, bi lahko ocenili, koliko bi ženske zaslužile v primeru, da bi imele povsem enake produktivnostne značilnosti kot moški. (4) Na koncu bi primerjali hipotetične povprečne stopnje zaslužkov, izračunanih za ženske z dejanskimi povprečnimi zaslužki moških. Slednja primerjava bi prinesla podatek o ocenjeni plačni diskriminaciji (ali diskriminacija obstaja ali ne). V primeru, da bi bila zneska enaka, bi pomenilo da plačna diskriminacija ne obstaja, če pa bi bile razlike statistično značilne, bi to pomenilo, da obstaja.

Vendar pa se pri merjenju plačne diskriminacije pojavita dva problema. Na žalost nam vsi podatki o produktivnostnih značilnostih, ki bi nam lahko pojasnili razlike v plačah, niso dostopni. Drug problem nastopi, ko določenih za statistično analizo pomembnih karakteristik ni mogoče oceniti. Na primer, ko imajo ženske zaradi prevzema odgovornosti za gospodinjstvo in družino manj razpoložljivega časa za delo izven normalnega delavnika. Poleg tega ženske pogosteje ostajajo doma, ko so njihovi otroci bolni ipd. Vse to pri ženskah

vpliva na višino plače, a se teh značilnosti ne da statistično oceniti (Ehrenberg & Smith, 2003, str. 386).

2.2 Merjenje poklicne segregacije

Eden izmed ukrepov merjenja poklicne segregacije je **indeks različnosti** (angl. *index of dissimilarity*), imenovan tudi indeks spolne segregacije, ki ga izračunamo s pomočjo sledeče enačbe (Hersch, 2006, str. 20):

$$D = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^I |p_{im} - p_{if}|, \quad (1)$$

pri čemer je:

D... indeks različnosti (indeks spolne segregacije)

p_{im} ... odstotni delež moških v poklicu *i*

p_{if} ... odstotni delež žensk v poklicu *i*

i ... število poklicnih kategorij

Enačba (1) nam ob predpostavki, da moški ostanejo na svojih delovnih mestih, kaže odstotek žensk, ki bi morale spremeniti poklic, da bi dobili enako poklicno porazdelitev za oba spola. V primeru, da bi bili vsi poklici popolnoma segregirani, bi indeks različnosti znašal 100, kar bi pomenilo, da obstajajo neke meje med izključno ženskimi in izključno moškimi poklici. V primeru, da bi bili moški in ženske enako porazdeljeni po poklicih, bi bil indeks različnosti enak 0 (Ehrenberg & Smith, 2003, str. 383-384).

Kljub postopnemu zmanjševanju poklicne segregacije študije še vedno kažejo na znaten vpliv segregacije na plače žensk. Vendar pa vsa spolna segregacija na trgu dela ni rezultat diskriminacije. Nekatere poklicne segregacije so rezultat preferenc, oblikovanih pred samim vstopom na trg dela. Tako je lahko nižja plača žensk pogosto posledica t.i. predtržne diskriminacije (angl. *pre-market discrimination*), kjer gre za drugačno obravnavanje s strani staršev, šole in družbe, ki dekleta usmeri k nižje plačanim poklicem, še preden preidejo v odrasla leta in vstopijo na trg dela (Ehrenberg & Smith, 2003, str. 384).

2.3 Razlike v plačah med moškimi in ženskami (splošno)

Plača predstavlja tako za moške kot za ženske glavni vir pridobivanja dohodka, poleg tega pa plače predstavljajo tudi vir ekonomske neodvisnosti. Po Zakonu o delovnih razmerjih (Ur.l. RS št. 42/2002, v nadaljevanju ZDR) mora delodajalec svojim delojemalcem, ne glede na spol, za delo enake vrednosti zagotoviti tudi enako plačilo (ZDR, 1. odst. 133. člen). Vendar menim, da zakonsko zagotovljena enakopravnost v praksi kljub vsemu ne pomeni nujno tudi enakih možnosti.

Ženske so se na trgu dela uveljavile kasneje kot moški, saj je bila sprva vloga žensk predvsem gospodinjska. Zato lahko rečemo, da so ženske dosegle velik napredek pri stopnji delovne aktivnosti in izobrazbi, saj dandanes predstavljajo večino študentov na univerzah in polovico študentov v pravnih ter medicinskih šolah. Vendar v povprečju še vedno zaslužijo manj kot moški (Hersch, 2006, str. 2).

Poleg že omenjenih vzrokov za razlike v plačilu (poklicne segregacije, različnih spolnih predsodkov, delovnega časa, izkušenj, različne izobrazbe, starosti itd.) Evropska komisija (2009, str. 6) navaja še dodaten razlog za razlike v plačilu med moškimi in ženskami. Gre za način vrednotenja ženskega dela oz. podcenjevanje ženskega dela. Znanje in sposobnosti žensk so podcenjeni zlasti v poklicih, kjer prevladujejo ženske. Delo blagajničarke, ki je ponavadi tipično žensko delo, je navadno plačano manj kot katerokoli moško fizično delo, na primer polnjenje polic.

Nekateri raziskovalci pa menijo, da razlike v plačilih med spoloma niso posledica plačne diskriminacije, temveč naj bi se moški in ženske razlikovali v svojih preferencah, posebej na področju usklajevanja tržnega dela z družinskimi odgovornostmi. Modeli optimalne časovne alokacije znotraj gospodinjstva ponazarjajo, da bodo razlike med spoloma v gospodinjstvu in skrb za otroke moške in ženske vodile v drugačno izbiro glede trga dela na eni strani in domačih opravil na drugi strani. Te izbire se posledično kažejo kot razlike v plačilu med spoloma. Tudi vpliv prisotnosti otrok je pogost razlog za nižje plače žensk. Ženske še vedno opravljajo nesorazmerno večji del gospodinjskih opravil kot moški. Čas, porabljen za gospodinjska opravila, ima neposreden negativen vpliv na plače. Ženske, ki so podvržene predvsem gospodinjskim odgovornostim, bolj pogosto sprejmejo zaposlitev v službah, ki so bolj združljive z gospodinjskimi opravili, in službah, ki se nahajajo bližje doma ter imajo fleksibilnejši delovni čas, pa tudi v službah z nižjo stopnjo tveganja za poškodbe oziroma nižjo stopnjo tveganja smrti na delovnem mestu. Te razlike, povezane s poklicnimi značilnostmi, pa lahko vplivajo na razlike v plačah (Hersch, 2006, str. 2-3).

Ženske kljub vedno večjemu uspehu in prodoru na trg dela ter postopnemu zmanjšanju plačnih razlik še vedno nimajo enakih ekonomskih priložnosti kot moški. Tudi v državah, za katere velja najvišja stopnja enakosti med spoloma, se ženske še vedno spopadajo z usklajevanjem poklicnega in družinskega življenja. Hkrati so manj pogosto spodbujane na svoji poklicni poti kot moški in tudi ne morejo doseči delovnih pogojev, ki jih dosegajo moški (Gradin et al., 2006, str. 5).

3 EMPIRIČNE UGOTOVITVE

Diplomsko delo se nadaljuje z empiričnimi ugotovitvami o najpogostejših dejavnikih, ki na evropskem in slovenskem trgu dela povzročajo plačne razlike med spoloma. Podatke sem v večini črpala iz dveh podatkovnih portalov, in sicer Eurostata in Statističnega urada Republike Slovenije (v nadaljevanju SURS), saj oba predstavljata zanesljiv vir statistično primerljivih podatkov, zbranih na enem mestu.

3.1 Položaj žensk v državah članicah EU

Vsako leto (zadnjih 8 let) objavlja Evropska komisija v poročilu o enakosti med spoloma (angl. *Report on Progress on Equality between Women and Men in 2010*) dosežene napredke. V letu 2011 so podali sledeče ocene, ki se nanašajo na leto 2009:

- stopnja zaposlenosti žensk (62,5 %) še vedno zaostaja za stopnjo zaposlenosti moških (75,8 %), vendar postopoma narašča, saj je med univerzitetnimi študenti in diplomanti vedno večje število žensk,
- ženske za vsako opravljeno uro dela še vedno zaslužijo v povprečju 17,5 % manj kot moški (podatek se nanaša na leto 2008),
- delež žensk na vodilnih položajih (v politiki in gospodarstvu) ostaja še vedno premajhen, saj predstavljajo ženske le 32 % vseh vodstvenih delavcev v gospodarskih družbah, 10 % članov upravnih odborov največjih družb in 29 % vseh znanstvenikov in inženirjev v Evropi,
- ženske v primerjavi z moškimi še vedno opravljajo nesorazmerno večji del družinskih obveznosti,
- ženske se še vedno soočajo z višjo stopnjo tveganja revščine (21 %) kot moški (16 %).

3.2 Plačna vrzel med spoloma v EU

Plačna vrzel² med spoloma (angl. *the gender pay gap*) je opredeljena kot relativna razlika v povprečnih urnih bruto plačah žensk in moških v gospodarstvu kot celoti. Po mnenju Evropske komisije se je v sodelovanju z državami članicami Evropske unije (v nadaljevanju EU) izboljšala metodologija za izračun razlike v plačilu med spoloma. Namesto prepletanja različnih nacionalnih virov EU sedaj predstavlja usklajen vir - Anketo o strukturi plače (angl. *Structure of Earnings Survey*), ki se uporablja s podporo primerljivih nacionalnih virov za letne ocene (Evropska komisija, 2010, str. 7-8).

Pri primerjavi plačnih vrzeli med različnimi državami znotraj EU je treba upoštevati tudi različne koncepte plačila, ki se uporabljajo pri razpravi o plačni vrzeli. Danska kot članica EU na primer jasno razlikuje med naslednjimi pojmi (Evropska komisija, 2010, str. 8):

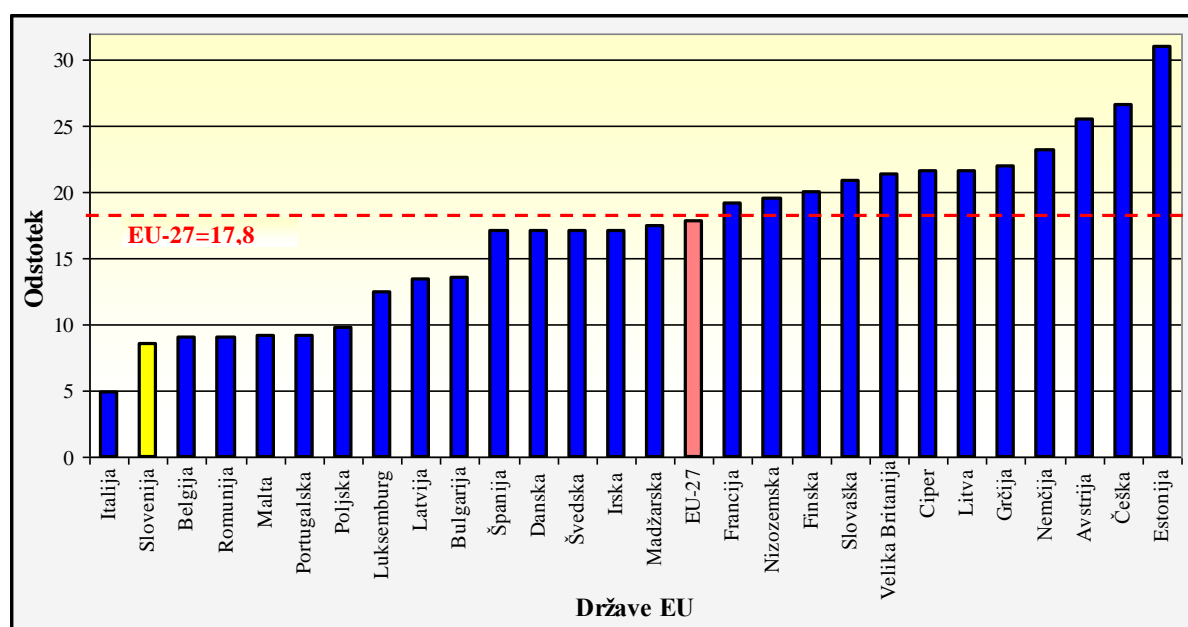
- plačilo za delo, brez pokojnin in ugodnosti zaposlenih;
- plačilo za delo, vključno s pokojninskimi prejemki in ugodnostmi zaposlenih, vendar brez nekaterih drugih prispevkov k plačam;
- plačilo za delo na plačano uro;
- plačilo za delo na delovno uro.

V primeru uporabe koncepta plačila na delovno uro je plačna vrzel med spoloma bistveno manjša, kot če bi plačo merili na podlagi prvih treh konceptov.

² Ta kazalnik ni prilagojen za posamezne značilnosti, ki bi sicer lahko pojasnile del plačnih razlik, temveč daje le splošno sliko o neenakosti spolov na trgu dela.

Slika 2 prikazuje, da so v državah EU-27 v letu 2008 še vedno obstajale znatne plačne vrzeli med spoloma. Plačna vrzel znotraj držav EU se giblje med 31 % v Estoniji, kjer je vrzel najvišja, ter 5 % v Italiji, kjer je plačna vrzel najnižja. V letu 2007 je bila povprečna plačna vrzel v EU ocenjena na 17,6 %. Podatki Eurostata za leta 2002, 2006, 2007 in 2008 sicer kažejo na postopno zmanjšanje vrzeli v Belgiji (od 9,5 % leta 2006 na 9 % leta 2008), na Finskem (z 21,3 % na 20 %), v Španiji (z 20,2 % leta 2002 na 16,1 % leta 2008) in na Slovaškem (s 27,7 % leta 2002 na 20,9 % leta 2008). Plačna vrzel v Avstriji je stabilna, vendar visoka (25,5 %). V Bolgariji, Grčiji, Latviji, Romuniji, Veliki Britaniji in na Cipru, Danskem, Madžarskem, Irskem, Malti ter na Švedskem ni jasnega trenda. V nasprotju s pričakovanji se plačna vrzel v Nemčiji, Estoniji, Franciji, Italiji, Litvi, Luksemburgu in Sloveniji ter na Češkem, Poljskem, Nizozemskem in Portugalskem ponovno povečuje. Ugotovitve so prikazane v Prilogi, Tabela 4.

Slika 2: Razlika v višini povprečne bruto plače – za koliko odstotkov je povprečna bruto plača moških višja od povprečne bruto plače žensk (države EU-27, leto 2008)



Vir: Eurostat, Statistics database, 2011.

Evropska komisija (2010, str. 10-11) je s pomočjo različnih študij poskušala poiskati glavne vzroke za pojasnitev plačne vrzeli med spoloma. S ponavljajočimi se raziskavami so prišli do enakih ugotovitev, in sicer, da na vzpostavitev plačne vrzeli vplivajo štirje ključni dejavniki: 1) večji delež žensk na trgu dela, ki je zaposlenih za krajši delovni čas, 2) večji delež žensk, zaposlenih za določen čas, 3) obstoj horizontalne in vertikalne segregacije na trgu dela ter 4) pogostejše karijerne prekinitve pri ženskah. Opisani dejavniki nekoliko zmanjšajo nepojasnjeno obliko plačne vrzeli (angl. *unadjusted/absolute gender pay gap*) med spoloma v pojasnjeno obliko (angl. *corrected/net gender pay gap*). Razlike, ki še vedno ostanejo, bi lahko bile posledica plačne diskriminacije na trgu dela.

S pomočjo podatkov, pridobljenih na spletni strani Eurostata (Tabele 2, 3 in 5 v Prilogi), sem proučila posamezen vpliv starosti, izobrazbe in nizke stopnje zaposlenosti žensk na plačne vrzeli (Tabela 4 v Prilogi) v državah članicah EU. Vsakokrat sem opazovala zgolj posamezno povezavo – na primer med starostjo in plačno vrzeljo, ki je sicer lahko tudi posledica vpliva kateregakoli drugega izmed teh treh dejavnikov, saj lahko vpliva preko njega. Zato ne moremo reči, koliko bi znašala povezava s posameznim dejavnikom, izoliranim od ostalih proučevanih dejavnikov.

- **Starost:** Tabela 5 (v Prilogi) nam potrjuje, da je pomemben dejavnik pri vzpostavitvi plačne vrzeli med spoloma tudi starost. V splošnem je bila v letu 2009 v večini držav EU (izjema so le Latvija, Litva in Malta) najnižja plačna vrzel prisotna v starostni skupini pod 25 let in 25-34 let, torej tako na začetku moške kot ženske poklicne kariere. Najvišja plačna vrzel pa se je pogosteje pojavljala v poznejšem starostnem obdobju (35-44 let), torej po izteku obdobja, v katerem ima večina žensk otroke, zaradi česar ženske večinoma koristijo starševski dopust, medtem ko moški nadaljujejo s svojo poklicno kariero in dosegajo še višje plače. Tak položaj je tipičen v državah, kot so Češka, Madžarska in Slovaška. Nemčija in Belgija sta v tem primeru izjemi, saj je tam najvišja plačna vrzel značilna za še poznejše starostno obdobje (55-64 let).
- **Izobrazba:** Eden izmed glavnih razlogov neenakega plačila med spoloma je zagotovo tudi izobrazba. Tabela 2 (v Prilogi) nam kaže, da so v letu 2009 prevladovali moški, ki so po končani srednji šoli zaključili z nadaljnim izobraževanjem, medtem ko so ženske nadaljevale s študijem. Takšno stanje trenutno prevladuje v skoraj vseh državah članicah EU. Izjema so le Avstrija, Bolgarija in Romunija, kjer je bil odstotek žensk z dokončano le srednješolsko stopnjo izobrazbe višji kot pri moških. V letu 2009 je bilo med diplomanti terciarnega izobraževanja 28,8 % moških in kar 35,7 % žensk (v starosti 30-34 let) (Evropska komisija, 2010, str. 10).
- **Nizka stopnja zaposlenosti žensk:** Majhne razlike v plačah med spoloma so pogosto povezane tudi z nižjo stopnjo zaposlenosti žensk, kar nam ob skupni primerjavi ponazarjajo podatki iz Tabele 3 in 4 (v Prilogi). Malta je dober primer, ki združuje nizko stopnjo zaposlenosti žensk (37,4 %) z nizko plačno razliko med spoloma (8,6 %). Podobno kažejo tudi podatki za Italijo, kjer znaša plačna vrzel med spoloma le 4,9 %, vendar je tudi stopnja zaposlenosti žensk v tej državi nizka (47,2 %). Možno je torej, da se bodo razlike v plačah v prihodnosti še nekoliko povečale, ko bo še več žensk vstopilo na trg dela.

3.3 Plačne razlike med spoloma na trgu dela v Sloveniji

V brošuri »Dejstva o ženskah in moških v Sloveniji« (SURs, 2007, str. 19) je zapisano, da deklice dosegajo boljši učni uspeh od fantov tako v Sloveniji kot tudi v drugih državah EU. Poleg tega naj bi vsako leto znova vstopilo na trg dela več diplomiranih žensk kot moških,

vendar njihove plače v povprečju še vedno zaostajajo za moškimi. V Sloveniji so v letu 2008 plače žensk zaostajale za plačami moških za kar 8,5 % (glej Prilogo-Tabela 4).

Podatki SURS (glej Prilogo-Tabela 1) kažejo, da imajo v Sloveniji ženske v skoraj vseh dejavnostih nižje povprečne mesečne bruto plače od moških. V letu 2009 so ženske zaslužile povprečno bruto plačo 1.454 EUR, medtem ko so moški prejeli 1.499 EUR. V letu 2009 je torej povprečna ženska mesečna bruto plača znašala 97,0 % povprečne moške mesečne bruto plače. Kot že navedeno, vplivajo na razlike v plačah številni dejavniki, zato na osnovi tega podatka še ne moremo sklepati na prisotnost plačne diskriminacije na slovenskem trgu dela.

Tabela 1 (v Prilogi) prikazuje, da so bile v letu 2009 bruto plače žensk v gradbenih dejavnostih za 26,3 % višje od moških, v dejavnostih oskrbe z vodo, ravnanje z odpadki, odpadki in pri saniranju okolja za 15,8 % ter v dejavnosti prometa in skladiščenja za 10,9 %. To lahko pripišemo dejstvu, da se ženske v gradbeništvu pojavljajo v manjšem številu in zasedajo v glavnem bolj plačana delovna mesta – vodilne položaje, nadzorna in pisarniška delovna mesta, za katere se praviloma tudi zahteva višja stopnja izobrazbe kot za slabše plačana fizična dela moških v tej dejavnosti (SURS, 2007, str. 20). Razlika med moško in žensko bruto plačo je bila v letu 2009 največja v zdravstvu in socialnem varstvu, kjer je bila povprečna plača žensk za 30,0 % nižja od povprečne plače moških. Prav tako so v zavarovalniških in finančnih dejavnostih plače žensk za moškimi zaostajale za 29,4 %. Najmanj razlikovanja v plačah med spoloma je bilo v tem letu opaziti v dejavnostih, povezanih s poslovanjem z nepremičninami. Tu so moški dosegli za 7,2 % višje plače od žensk. Približno enako, in sicer za 7,4 %, so plače žensk zaostajale za plačami moških v dejavnostih oskrbe z električno energijo, plinom ter vodo.

Tabela 1: Povprečne bruto plače žensk v % povprečne bruto plače moških, obdobje 2001-2009

Leto	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Razmerje ž/m (%)	89,2	90,4	93,0	93,0	93,0	93,1	92,2	92,4	97,0

Vir: UMAR, Poročilo o razvoju 2011, str. 51.

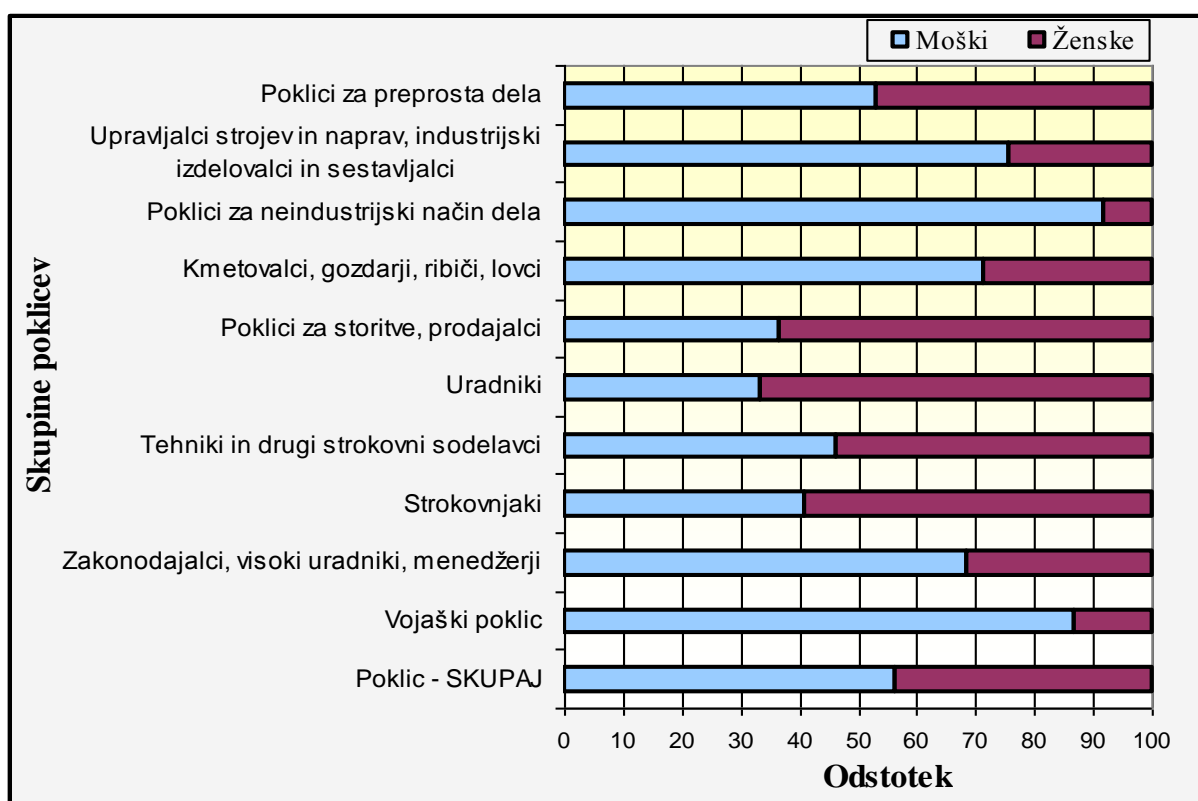
V obdobju gospodarske krize, se je neenakost v plačah postopoma zmanjševala, kar bi lahko pripisali tudi spremembam v strukturi zaposlenosti. Tabela 1 prikazuje, da so plače žensk za plačami moških v letu 2009 zaostajale le še za 3 % (zlasti v zasebnem sektorju). Obdobje 2003-2006 je bilo obdobje stabilnega razmerja. V tem obdobju so ženske dosegale 93 % moške plače, torej so za njimi zaostajale za 7 %. Večje zaostajanje plač žensk za plačami moških v letu 2007 in 2008 je bilo v predelovalnih dejavnostih ter gostinstvu in trgovini. Izboljšanje ravni ženskih plač je bilo v letu 2009 zabeleženo za večino dejavnosti v okviru zasebnega sektorja. V letu 2009 je bilo v predelovalnih dejavnostih, gradbeništvu in prometu, kjer je zaposlena skoraj polovica zasebnega sektorja, zmanjšanje zaposlenih z nizkimi plačami bolj izrazito pri ženskah kot pri moških. Zaradi tega se je tudi izobrazbena struktura

žensk začela izboljševati. Trend zaostanka ravni plač žensk v javnem sektorju je prisoten že dlje časa, prav tako pa se je nadaljeval tudi v obdobju 2007-2009 (UMAR, 2011, str. 51).

3.3.1 Poklicna segregacija

Tudi v Sloveniji ženske v nekaterih poklicih močno prevladujejo. Ti poklici so predvsem s področja vzgoje in izobraževanja, zdravstva, farmacije, prava, socialnega dela, računovodskih, knjigovodskih, kadrovskih in tajniških del, prodaje, osebnih storitev ter storitev čiščenja. Hkrati pa se v poklicih, ki so včasih veljali za izrazito moške, pojavlja vedno večje število zaposlenih žensk. Po podatkih SURS (2011b) je bilo konec leta 2000 v vojaških poklicih približno 9 % žensk, do leta 2010 pa je ta odstotek narasel na skoraj 14 %. Približno enako spremembo so beležili v primeru poklica policista, kjer je delež žensk od konca leta 2000 do konca leta 2010 narasel iz 10 % na 16 % (SURS, 2011b). Iz tega lahko sklepamo na počasen napredek tudi pri ženskah, saj nam ti podatki kažejo, da se ženske selijo v bolj moške poklice.

Slika 3: Delovno aktivno prebivalstvo po skupinah poklicev (SKP-V2)³ in po spolu (Slovenija, leto 2009), v %



Vir: SURS, Delovno aktivno prebivalstvo po skupinah poklicev in spolu, Slovenija, letno, 2011.

³ SKP-V2 je kratica za standardno klasifikacijo poklicev V2. Prejšnja (SKP-V1) je bila februarja 2000 spremenjena in dopolnjena na Vladi RS (Uradni list RS, št. 16/2000) in se po novem označuje z SKP-V2.

Slika 3 prikazuje, kateri spol je znotraj delovno aktivnega prebivalstva prevladoval v posamezni poklicni skupini v letu 2009. Opazimo lahko, da imajo ženske največji delež med *uradniki* (66,6 %), kamor spadajo poklici za pisarniško poslovanje in poslovanje s strankami. Kar 63,3 % žensk je zaposlenih v *poklicih za storitve in prodajalce* (modeli, prodajalci in demonstratorji). Velik odstotek delovno aktivnih žensk je opaziti tudi v poklicni skupini *strokovnjaki*, kamor spadajo strokovnjaki fizikalnih, kemijskih, matematičnih in tehničnih ved, zdravstveni strokovnjaki, strokovnjaki biomedicinskih, bioloških in biotehničnih ved ter strokovnjaki za vzgojo in izobraževanje. Med *tehniki in drugimi strokovnimi sodelavci* (tehniki v zdravstvu, pomočniki vzgojiteljev, inštruktorji, učitelji praktičnega pouka ter komercialni in drugi strokovni sodelavci) je delež žensk prav tako relativno visok (53,9 %). Podrobne ugotovitve o številu delovno aktivnega prebivalstva so prikazane v Tabeli 2.

Tabela 2: Delovno aktivno prebivalstvo po skupinah poklicev (SKP-V2) in spolu (Slovenija, leto 2009)

	Število			Delež [%]	
	SKUPAJ	Moški	Ženske	Moški	Ženske
Poklic - SKUPAJ	844.655	475.402	369.253	56,3	43,7
Vojaški poklic	6.425	5.563	862	86,6	13,4
Zakonodajalci, visoki uradniki, menedžerji	45.582	31.187	14.395	68,4	31,6
Strokovnjaki	119.277	48.536	70.741	40,7	59,3
Tehniki in drugi strokovni sodelavci	156.134	72.002	84.132	46,1	53,9
Uradniki	73.398	24.549	48.849	33,4	66,6
Poklici za storitve, prodajalci	103.217	37.893	65.324	36,7	63,3
Kmetovalci, gozdarji, ribiči, lovci	33.604	23.981	9.622	71,4	28,6
Poklici za neindustrijski način dela	122.958	112.623	10.335	91,6	8,4
Upravljalci strojev in naprav, industrijski izdelovalci in sestavljalci	93.349	70.673	22.676	75,7	24,3
Poklici za preprosta dela	88.660	47.147	41.512	53,2	46,8

Vir: Prirejeno po SURS, Delovno aktivno prebivalstvo po skupinah poklicev in spolu, Slovenija, leto, 2011.

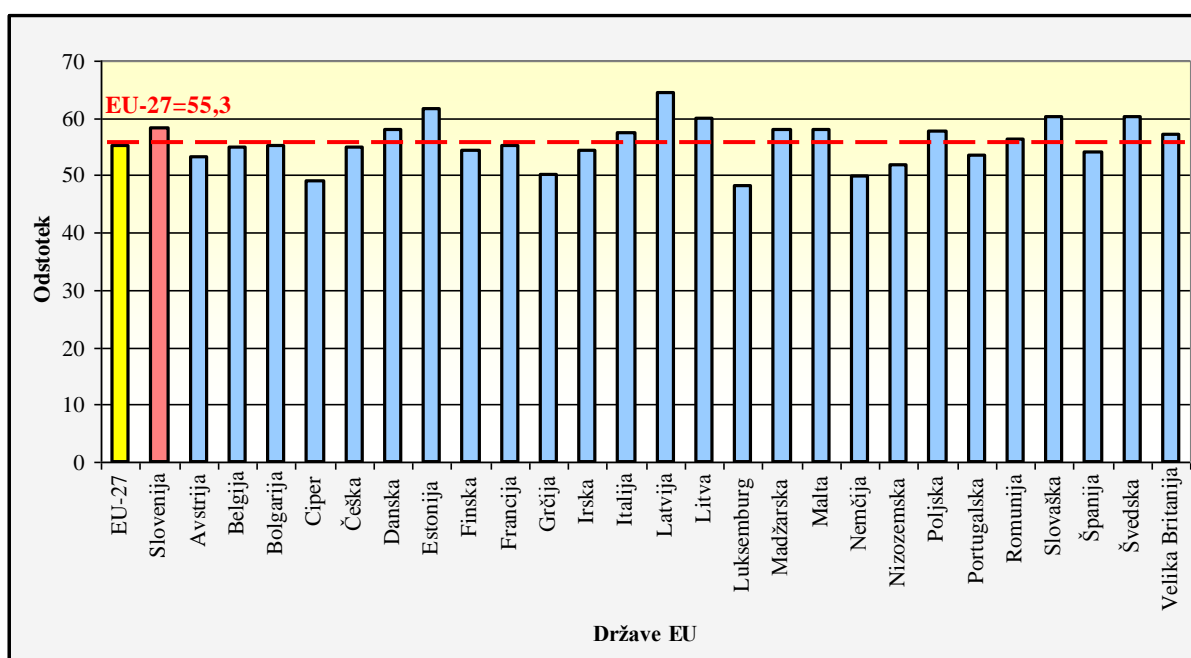
V Sloveniji je delež žensk na vodstvenih položajih bistveno manjši kot delež moških. Zanimiv je podatek, da je bilo konec leta 2010 v poklicu vzgojitelja ali pomočnika v predšolski vzgoji delež žensk skoraj 98-odstoten, medtem ko se v višjih stopnjah izobraževanja ta odstotek bistveno zmanjša. Tako je bilo med predmetnimi učitelji v osnovnošolskem izobraževanju 79 % žensk, med višješolskimi predavatelji, visokošolskimi učitelji in visokošolskimi sodelavci pa le še 44 % žensk (SURS, 2011b). Na podlagi tega lahko sklepamo, da ostaja poučevanje v Sloveniji izrazito ženski poklic, vendar še vedno le na nižjih ravneh izobraževanja. Dandanes najdemo ženske v skoraj vseh poklicih. Še vedno pa se nekoliko manj kot moški zaposlujejo v kreativnih zaposlitvah. Tudi na vodilnih delovnih mestih, ki so hkrati tudi najbolj plačana delovna mesta, jih je še vedno razmeroma malo (Gorše, 1992, str. 102). Leta 2009 je bil v Sloveniji delež žensk, zabeleženih v poklicni skupini *zakonodajalci, visoki uradniki in menedžerji* 31,6-odstoten, kar je še vedno zelo malo (glej Tabelo 2).

3.3.2 Izobraženost žensk

Pri zaposlovanju novih delavcev je za podjetje odločilnega pomena njihov človeški kapital, pridobljen na podlagi poklicnih priprav, delovnih izkušenj ter veščin in znanja, pridobljenega med šolanjem in poklicnim usposabljanjem (Ehrenberg & Smith, 2003, str. 384). Temeljna ideja teorije človeškega kapitala predpostavlja, da je posameznikova individualna produktivnost odvisna predvsem od posameznikovih vlaganj v človeški kapital. Izobrazba predstavlja instrument, s katerim ljudje povečujejo svojo produktivnost. Ljudje vlagajo v izobraževanje v mladosti in zgodnji odraslosti ter si tako oblikujejo človeški kapital (Ivančič, 1999, str. 46).

Med študentsko populacijo so bile ženske v Slovenji vse do leta 1980 v manjšini. V zadnjih nekaj letih pa je v Sloveniji opažen trend čedalje večjega naraščanja števila žensk, ki se odločajo za nadaljnji študij po končani srednji šoli. Pred približno petintridesetimi leti je v Sloveniji višjo stopnjo izobrazbe od končane osnovne šole dosegla le ena petina žensk, 30 % vseh žensk pa je bilo brez izobrazbe oziroma je imelo nedokončano osnovnošolsko izobrazbo. Izobrazbo, višjo od srednješolske, sta takrat imela le 2 % žensk (SURs, 2009, str. 44). Zaposljivost posameznika se povečuje prav z vključenostjo v izobraževanje, s tem pa se tudi zmanjšuje verjetnost brezposelnosti. Delež žensk z dokončano terciarno stopnjo izobrazbe se v državah EU povečuje. Za leto 2008 nam podatki iz Slike 4 kažejo, da je delež žensk v terciarnem izobraževanju izmed vseh študentov terciarnega izobraževanja znašal 58,1 %, kar je nad povprečjem EU-27 (55,3 %).

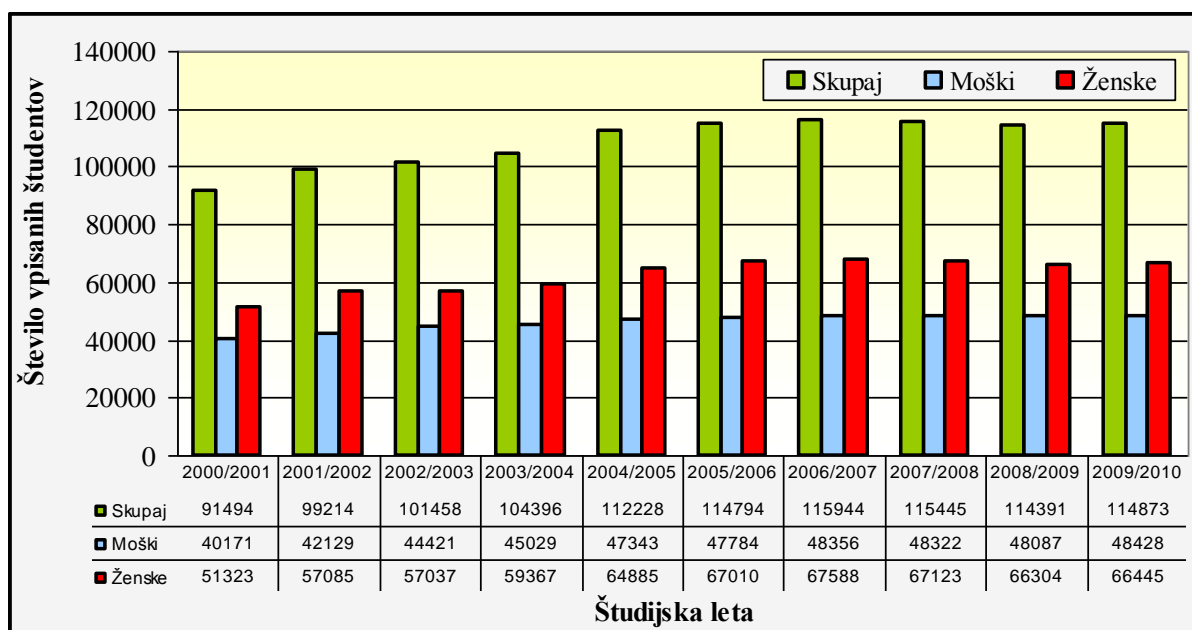
Slika 4: Delež žensk v terciarnem izobraževanju med vsemi študenti v terciarnem izobraževanju (leto 2008)



Vir: SURs, Statistični portret Slovenije v Evropski uniji 2010, 2011a, str. 8-9.

Kot prikazuje Slika 5, je delež žensk, vpisanih v terciarno (tj. višješolsko strokovno, visokošolsko ter univerzitetno) izobrazbo v Sloveniji v obdobju 2000-2009 močno presegal delež moških. Iz generacije v generacijo se je delež žensk s terciarno izobrazbo povečeval precej bolj kot delež moških. V študijskem letu 2009/2010 je bilo v terciarno izobraževanje skupaj vpisanih 114.873 študentov, od tega 48.428 moških in kar 66.445 žensk.

Slika 5: Število vpisanih študentov terciarnega izobraževanja po spolu (Slovenija, obdobje 2000/2001-2009/2010)



Vir: SURS, Študenti terciarnega izobraževanja po vrsti izobraževanja in načinu študija, Slovenija, letno, 2011.

V študijskem letu 2009/2010 je število novih diplomantov terciarnega izobraževanja (glej Tabelo 3) preseglo 18.000. Kar dve tretjini (61,8 %) izmed vseh 18.000 diplomantov terciarnega izobraževanja so v koledarskem letu 2009 predstavljale ženske.

Podatki o izobraževanju za Slovenijo kažejo na deljenje družbenih ženskih in moških vlog. Te se odražajo tako po vrstah študijskih programov kot tudi po področjih izobraževanja (glej Tabelo 3).

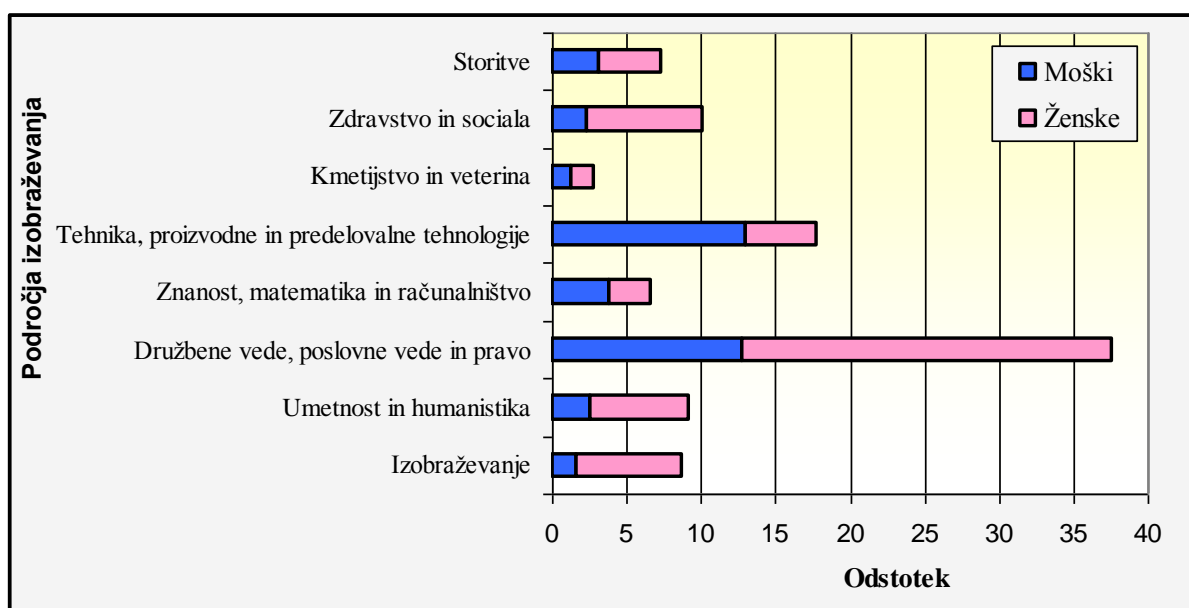
Dekleta se na srednješolskih stopnjah večinoma odločajo za splošnoizobraževalne programe in programe za t.i. ženske poklice, medtem ko se fantje številčneje odločajo za tehnične poklice (SURS, 2007, str. 25). Slika 6 prikazuje podobno, in sicer da se na terciarni stopnji študentke odločajo predvsem za študij na socialnem, zdravstvenem, pedagoškem in na družboslovnih področjih. Študenti pa s svojim deležem vodijo na tehničnih smereh – predvsem strojništvu, gradbeništvu, računalništvu in elektrotehnik. Najmanj študentov je v študijskem letu 2009/2010 diplomiralo s področja znanosti, matematike in računalništva ter kmetijstva in veterine.

Tabela 3: Diplomanti terciarnega izobraževanja po vrsti študijskega programa⁴, področju izobraževanja (ISCED 97) in spolu (Slovenija, študijsko leto 2009/2010)

	Skupaj		1. bolonjska stopnja*		2. bolonjska stopnja*		3. bolonjska stopnja*	
	Skupaj	Ženske	Skupaj	Ženske	Skupaj	Ženske	Skupaj	Ženske
Skupaj	18.103	11.192	9.817	5.910	6.802	4.498	1.484	784
Izobraževanje	1.421	1.233	297	286	1.067	907	57	40
Humanistika in umetnost	1.120	794	152	69	802	612	166	113
Družbene, poslovne vede in pravo	8.704	6.091	5.103	3.715	2.836	1.934	765	442
Znanost, matematika in računalništvo	803	289	231	28	413	192	159	69
Tehnika, proizvod. in pred. tehnol. ter gradbeništvo	2.434	529	1.449	230	801	261	184	38
Kmetijstvo in veterina	452	265	254	146	169	102	29	17
Zdravstvo in sociala	1.359	1.119	803	712	485	369	71	38
Storitve	1.810	872	1.528	724	229	121	53	27

Vir: SURS, Diplomanti terciarnega izobraževanja, Slovenija, letno, 2011.

Slika 6: Študenti po področjih izobraževanja (ISCED 97)⁵ in spolu (študijsko leto 2009/2010)



Vir: SURS, Statistični letopis Republike Slovenije 2010, 2010, podatki iz tabele 6.18.

⁴ Študijski programi za pridobitev izobrazbe so oblikovani na podlagi Bolonjske deklaracije in se po novi zakonodaji (Uradni list RS, št. 100/04) razvrščajo v naslednje 3 stopnje: 1. bolonjska stopnja (visokošolski strokovni in visokošolski univerzitetni študijski program), 2. bolonjska stopnja (magistrski študijski program in enovit magistrski študij) ter 3. bolonjska stopnja (doktorski študijski program).

⁵ ISCED 97 – International Standard Classification of Education (1997) je Mednarodna standardna klasifikacija izobraževanja (1997).

3.4 Ovire žensk pri zaposlovanju v bolj plačanih poklicih

Vodilni položaji so pogosto povezani z dolgimi delavniki, kar je težko uskladiti z družinskimi obveznostmi. Ta problem se pogosteje pojavlja pri ženskah, kar je lahko razlog, da se tako mlade in dobro izobražene generacije žensk tako počasi prebijajo na višje in s tem bolje plačane položaje (Busch & Holst, 2011, str. 18). Predvsem nosečnost in materinstvo predstavljata dva pogosta razloga za diskriminacijo žensk na trgu dela. Številni delodajalci v Sloveniji, pa tudi v drugih državah EU, se namreč bojijo, da bo učinkovitost žensk na trgu dela zaradi družinskih obveznosti slabša kot pri moških. Poleg tega delodajalci pričakujejo, da se bodo ženske takoj po končanem šolanju odločile za materinstvo, kar skladno z zakonodajo, ki ureja področje porodniškega dopusta ter dopusta za varstvo in nego otroka, pomeni enoletno odsotnost od dela (Kozmik & Jeram, 1997, str. 13).

Končar (1986, str. 89) pa navaja, da so pogosti tudi primeri, ko ženske same odklanjajo napredovanje na višje plačane položaje. Včasih odklanjajo tudi razporejanje na zahtevnejša dela in naloge, poleg tega nimajo želje po nadaljnjem izobraževanju in usposabljanju, kar opravičujejo s prekomernim delom doma in z družinskimi obveznostmi.

3.4.1 Težavnost usklajevanja družine in poklica

V Sloveniji namenijo ženske gospodinjskim obveznostim in skrbi za družino skoraj dvakrat toliko časa kot moški. Tako skrb za otroke še vedno ostaja pretežno ženska naloga, kar potrjujejo tudi podatki o koriščenju starševskega dopusta pri ženskah. Poleg tega se ženske pogosteje kot moški odločajo za krajši delovni čas do otrokovega tretjega leta starosti (SURS, 2007, str. 23). Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar (2006, str. 2-3) sta v svoji telefonski anketi o usklajevanju dela in starševstva prišli do ugotovitve, da trenutna zaposlitvena situacija mladih vpliva na njihove odločitve glede osnovanja družine. Na podlagi anket sta ugotovili, da obstaja statistično značilna povezanost med starostjo in zaposlenostjo za določen čas. Skoraj polovica mladih (do 25 let) je odgovorilo, da so zaposleni za določen čas, od tega 50 % žensk in 43 % moških. Prav tako sta ugotovili statistično značilno povezanost med starševstvom in obliko delovnega razmerja. Med zaposlenimi za nedoločen čas je večina anketirancev imela otroke (60 %), med zaposlenimi za določen čas pa jih večina ni imela (66 %).

3.5 Plačna diskriminacija v Sloveniji

V letu 2010 je bila narejena študija z naslovom »*Increase in public expenditures on tertiary education: A burden to public finances or growth stimulus?*« (Sambt, Redek, Majcen & Čok), katere namen je bil predvsem preučiti fiskalne in splošne ekonomske posledice povečanja javnih izdatkov za izobraževanje v Sloveniji. Študija v osnovi torej ni bila namenjena ugotavljanju spolne diskriminacije na trgu dela. Vendar pa so njihove ugotovitve, pridobljene na podlagi izračunov pri preučevanju donosov različnih ravni izobraževanja, primerne tudi za interpretiranje prisotnosti plačne diskriminacije na trgu dela v Sloveniji, kar je glavni namen mojega diplomskega dela.

3.5.1 Osnovna raziskovalna metoda

V delu analize so avtorji izvedli analizo dejavnikov ravni plač. Zanimalo jih je, kakšne so plače posameznikov z dokončano terciarno stopnjo izobrazbe v primerjavi s posamezniki, ki imajo osnovno šolo ali manj. Avtorji so izhajali iz ideje Mincerjeve plačne funkcije oziroma naslednje regresijske enačbe:

$$\ln y = \alpha_0 + \alpha_1 s + \alpha_2 x + \alpha_3 x^2 + \varepsilon, \quad (2)$$

pri čemer so oznake kratic sledeče:

s...število zaključenih let šolanja

x...število let delovnih izkušenj

ε...slučajna napaka

Spremenljivko števila zaključenih let šolanja so v enačbi (2) izračunali na osnovi vrste zaključenega študija (število let trajanja), število let delovnih izkušenj pa ocenili na osnovi starosti, od katere so odšteli ocenjeno število zaključenih let šolanja. Gre torej za potencialno število let delovnih izkušenj, ne pa dejansko število. Nato so dodali dve nepravilni spremenljivki za izobrazbo, in sicer 1) srednješolsko in 2) terciarno stopnjo izobrazbe, medtem ko so osnovnošolsko (ali nižjo) izobrazbo uporabili kot referenčno kategorijo. Vključili so tudi nepravilno spremenljivko za javni sektor in pa nepravilno spremenljivko za spol. Za našo analizo je ključnega pomena predvsem slednje. Odvisna spremenljivka je bruto dohodek iz dela, ki predstavlja skupen strošek, ki ga delodajalec ima z delavcem.

3.5.2 Ključni vir podatkov za preučitev analize na mikroravni

V analizi so uporabili vzorec dohodninskih mikropodatkov Davčne uprave Republike Slovenije (v nadaljevanju DURS) za leti 2004 in 2007, povezane s podatki SURS. Vzorec za leto 2004 je vključeval podatke o 114.000 posameznikih, za leto 2007 pa o 113.000 posameznikih. V primerjavi z anketnimi podatki so to seveda bistveno bolj zanesljivi podatki, hkrati pa je tudi vzorec neprimerljivo večji.

3.5.3 Analiza rezultatov regresije

V Tabeli 4 (podatki za leto 2004) in Tabeli 5 (podatki za leto 2007) so prikazani rezultati regresije s pomočjo metode najmanjših kvadratov. Podatki o ravneh izobrazbe za leti 2004 in 2007 niso povsem enako opredeljeni, saj se podatki za leto 2004 nanašajo na zaključeno raven izobrazbe, o kateri so posamezniki poročali v Popisu leta 2002. Zaradi časovne razlike podatkov med popisom (leta 2002) in letom 2004, ki se nanašajo na podatke DURS, so torej lahko podatki o dokončani stopnji izobrazbe pri nekaterih posameznikih zastareli, kar pa nebi smelo bistveno vplivati na rezultate.

Tabela 4: Determinante višine odvisne spremenljivke – bruto dohodka iz dela (Slovenija, 2004), v EUR/leto

	Varianta 1^a (vključeni vsi)	Varianta 2 (upokojenci izključeni)	Varianta 3 (omejitev na starostno skupino 20-59 let)	Varianta 4 (zaposleni)
Srednješolska st. izobrazbe	3.586	4.479	3.753	4.671
Terciarna st. izobrazbe	17.735	21.320	19.510	22.170
Spol (moški)	2.613	2.580	2.827	3.016
Delovne izkušnje (na leto)	-25	178	73	165
Javni sektor	3.771	1.954	2.663	487
Konstanta	6.960	3.065	5.072	4.000
n	65.768	47.095	53.037	40.087
Adj. R²=(\bar{R}^2)⁶	0,2732	0,2840	0,2636	0,2913
Prob. [P]⁷ > F	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000

Rezultati so predstavljeni za štiri različne variante. V Varianti 1 so v analizo vključeni vsi posamezniki, ki so imeli (pozitiven) dohodek iz dela. Pri ostalih variantah so uporabljene dodatne omejitve glede vključitve posameznikov v analizo. V Varianti 2 so iz analize izključeni upokojenci, in sicer iz dveh razlogov: 1. pokojnine predstavljajo neto vrednost, medtem ko je naša preučevana odvisna spremenljivka, dohodek iz dela, analiziran v bruto zneskih (bruto zneski so tudi tisti, ki so relevantni v naši analizi) in 2. pokojnine so omejene z najnižjimi in najvišjimi zneski (peko najnižje in najvišje pokojninske osnove) in posledično ne predstavljajo razlik v produktivnosti. Namesto tega pokojnine vključujejo učinke socialnih prerazdelitev. To varianto so avtorji izbrali kot osnovno varianto svoje analize. Varianta 3 vključuje le delovno aktivne posameznike. Običajno je delovna aktivnost v ekonomskih analizah opredeljena za starostno obdobje 20-64 let, vendar so se avtorji analize zaradi praviloma nizke upokojitvene starosti, ki je značilna za Slovenijo, odločili za prilagoditev starostne skupine na 20-59 let. S to starostno skupino je meja med delovno aktivnimi in upokojenimi jasneje začrtana in zmanjšuje problem pristranskosti zaradi samoselekcije (angl. *self selection bias*). Ponavadi namreč v višji starosti ostanejo zaposleni posamezniki z višjimi plačami. Varianta 4 pa vključuje le posameznike, ki so v delovnem razmerju in izključuje samozaposlene osebe iz analize. Samozaposlene osebe namreč pogosto umetno razporejajo izplačila sredstev med plačami in dobičkom, da bi čim bolj zmanjšali plačilo davkov. Kot

⁶ \bar{R}^2 označuje determinacijski koeficient multiple regresije, ki je popravljen za stopinje prostosti (m).

⁷ Prob. [P] je najmanjša točna stopnja značilnosti (v našem primeru so točne stopnje značilnosti zanemarljivo majhne).

vidimo v Tabeli 5, so rezultati za Varianto 4 izračunani le za leto 2004, saj podatki o zaposlitvenemu statusu oseb za leto 2007 niso bili na voljo. Koeficienti parcialne regresije (v Tabeli 4 in 5) so v regresijski analizi pokazali vpliv posameznih neodvisnih spremenljivk na odvisno spremenljivko (bruto dohodek iz dela), ob nadzoru učinkov vseh ostalih spremenljivk, vključenih v analizo.

Za ugotavljanje plačne diskriminacije na trgu dela so aktualni rezultati, ki so v Tabeli 4 in 5, prikazani pod neodvisno spremenljivko »spol«, kjer moški predstavljajo referenčno kategorijo. Rezultati za obe leti po vseh variantah kažejo, da so moški prejeli višje dohodke iz dela kot ženske, četudi izločimo vpliv ostalih vključenih pojasnjevalnih spremenljivk, torej izobrazbe, (potencialnih) delovnih izkušenj ter zaposlitve v javnem/privatnem sektorju.

Če v analizo vključimo vse posameznike s pozitivnim dohodkom iz dela, nam pojasnjevalna spremenljivka »spol« kaže, da so v letu 2004 moški prejeli v povprečju med 2.580 in 3.016 EUR višjo letno bruto plačo (odvisno od uporabljene variante) kot ženske, in to kljub enaki dokončani izobrazbi, enakim delovnim izkušnjam in ob enaki zaposlenosti, kar se tiče javnega oz. zasebnega sektorja. Tudi rezultati za leto 2007 kažejo, da so ženske (ob enakih vrednostih ostalih vključenih spremenljivk) prejemale nižjo plačo kot moški. Hkrati pa lahko opazimo, da so se razlike, glede na leto 2004 celo povečale, saj so v letu 2007 znašale že med 3.697 in 3.823 EUR (odvisno od uporabljene variante).

Tabela 5: Determinante višine odvisne spremenljivke – bruto dohodka iz dela (Slovenija, 2007), v EUR/leto

	Varianta 1^a (vključeni vsi)	Varianta 2 (upokojenci izključeni)	Varianta 3 (omejitev na starostno skupino 20-59 let)
Srednješolska st. izobrazbe	7.443	7.447	7.244
Terciarna st. izobrazbe	23.858	23.832	23.376
Spol (moški)	3.823	3.813	3.697
Delovne izkušnje (na leto)	314	296	286
Javni sektor	-214	-148	-179
Konstanta	329	596	1.064
n	39.051	37.578	38.525
Adj. R²	0,2778	0,2763	0,2729
Prob. > F	0,0000	0,0000	0,0000

3.5.4 Splošne ugotovitve o prisotnosti plačne diskriminacije na trgu dela v Sloveniji

Na podlagi rezultatov, predstavljenih v prejšnji točki, bi lahko sklepali na prisotnost plačne diskriminacije na trgu dela v Sloveniji. Pa vendar ta kazalnik ni prilagojen vsem značilnostim, ki bi sicer pojasnile del razlike v plačilu, in zato daje le neko splošno sliko o neenakosti spolov na trgu dela. Prisotnost plačne diskriminacije je zelo težko ugotavljati, saj je težko dobiti podatke za vse spremenljivke, ki vplivajo nanjo, nekaterih pa sploh ni mogoče meriti. Za statistično analizo je težko pridobiti natančne podatke glede posameznikovih dejanskih delovnih izkušnjah, ki naj bi prispevale k zvišanju produktivnosti posameznika. Kot sem že omenila, so v tej študiji ocenili posameznikove potencialne delovne izkušnje, ne pa dejanskih. Hkrati je lahko posameznik z manj delovnimi izkušnjami enako ali celo bolj produktiven kot nekdo, ki ime že vrsto let delovnih izkušenj. Posameznikova produktivnost in sposobnost predstavljata dva dejavnika, ki sta težko merljiva in za katera nimamo podatkov, zato ju tako ne moremo vključiti v analizo.

Velik del pozornosti sem v diplomski nalogi namenila tudi poglavju o izobraženosti žensk in prišla do ugotovitve, da je delež žensk, vpisanih v programe terciarnega izobraževanja, čedalje večji. To velja tudi za delež žensk med diplomanti. Rezultati predstavljene študije so pokazali, kako velik vpliv na plače ima izobrazba, saj je oseba z dokončano terciarno stopnjo izobrazbe v letu 2004 prejela kar med 17.735 in 22.170 EUR višji letni bruto dohodek iz dela (odvisno od variante) kot oseba z dokončano le osnovnošolsko izobrazbo ali manj. V letu 2007 pa se je ta razlika še povečala (med 23.376 in 23.858 EUR, odvisno od uporabljene variante). Sklepamo torej lahko, da se bo plačna vrzel, merjena kot preprosto razmerje med povprečno plačo žensk in moških v prihodnje zmanjševala.

Glede na to, da v splošnem ženske še vedno namenijo več časa gospodinjskim opravilom in skrbi za družino kot moški, potem bi lahko del plačnih razlik pojasnili tudi z večjim deležem žensk, ki so na trgu dela zaposlene s krajšim delovnim časom oziroma za določen čas in pogostejšimi kariernimi prekinitvami. Včasih so se ženske prav zaradi lažjega usklajevanja družine in poklica odločale za službe, ki so bile bolj združljive z domačimi opravili ter službe, ki so bile bližje domu in so imele fleksibilnejši delovni čas. Danes pa nam statistični podatki kažejo postopen trend spreminjanja družinskih struktur, predvsem v smislu zviševanja povprečne starosti matere ob rojstvu prvega otroka, saj se tako izognejo težavnosti usklajevanja družine in poklica ter si s tem omogočajo uspešnejšo poklicno kariero.

Tudi ob vključitvi vseh merljivih faktorjev v regresijsko analizo lahko vidimo, da posamezne plačne razlike med spoloma še vedno ostajajo nepojasnjene. Del teh razlik bi torej lahko pripisali plačni diskriminaciji pri plačilu s strani delodajalcev. Vendar tudi z rezultati te študije, ki sicer kažejo na obstoj plačnih razlik med spoloma, ne moremo zagotovo trditi, da so te razlike zgolj posledica plačne diskriminacije na trgu dela. Kot predstavljeno v teoretičnem delu, obstajajo še različni drugi dejavniki, ki jih težko merimo ali jih sploh ne moremo meriti in zato ne moremo dokončno trditi, ali so razlike v plačah posledica nemerljivih razlik, ki vplivajo na produktivnost, ali pa gre za plačno diskriminacijo.

SKLEP

Moj namen v diplomski nalogi je bil predvsem raziskati, v kolikšni meri so razlike v plačah med spoloma posledica plačne diskriminacije. Statistični podatki namreč še vedno kažejo, da imajo v Sloveniji, pa tudi v drugih državah EU, ženske v povprečju nižjo plačo kot moški. Pri sočasnem preučevanju razmer na slovenskem in evropskem trgu dela sem ugotovila, da obstajajo plačne vrzeli v vseh državah članicah EU (vključno s Slovenijo), razlogi zanjo pa so praktično skoraj povsod enaki. Plačna vrzel, merjena kot relativna razlika v povprečnih urnih bruto plačah med ženskami in moškimi, znaša v Sloveniji 8,5 %, kar je pod povprečjem EU-27 (18,5 %). To pomeni, da ženske na uro v povprečju zaslužijo za 8,5 % nižjo plačo kot moški. Vendar ta kazalnik ni prilagojen v skladu z značilnostmi, ki bi sicer lahko pojasnile del razlike v plačilih in nam daje le splošno sliko o neenakosti spolov na trgu dela.

Med proučevanjem položaja žensk na slovenskem trgu dela sem ugotovila, da se nekateri poklici v Sloveniji še vedno delijo na tipične moške in tipične ženske. Vertikalna poklicna segregacija postavlja ženske na slabše plačana delovna mesta, zato menim, da je lahko poklicna segregacija tudi eden glavnih razlogov nižjega zaslužka žensk.

Pri odkrivanju plačne diskriminacije na slovenskem trgu dela sem si pomagala predvsem z rezultati regresijske analize, v kateri je pokazan vpliv neodvisne spremenljivke »spol« na višino bruto dohodkov iz dela. Rezultati kažejo, da moški kljub enaki izobrazbi, enakim delovnim izkušnjam in zaposlitvi v istem sektorju (privatni/javni) prejemajo višji bruto dohodek iz dela kot ženske. Na podlagi tega bi lahko sklepali, da je na trgu dela prisotna plačna diskriminacija. Vendar pa se moramo zavedati, da so v ozadju še drugi dejavniki, ki lahko povzročajo razlike v plačah med spoloma.

Nižja plača žensk je lahko tudi posledica t.i. predtržne diskriminacije (angl. *pre-market discrimination*), kjer gre za drugačno obravnavanje s strani staršev, šole in družbe, ki usmeri dekleta k nižje plačanim poklicem, še preden vstopijo na trg dela. Prav na področju izobraževanja bi bilo treba po mojem mnenju ukiniti deljenje na tradicionalne spolne vloge ter odpraviti stereotipe, saj je ravno zaradi oblikovanih tradicionalnih spolnih vlog še vedno močno prisotno mišljenje o tem, kakšno poklicno in družinsko življenje je bolj primerno za fante in kakšno za dekleta. Menim, da bi bilo treba preseči ta problem z izboljšanjem poklicnih usmerjanj, saj bi s tem lažje izkoreninili stereotipe.

Nepojasnjenih vzrokov za razlike v plačilu torej ne spremlja zgolj plačna diskriminacija, temveč tudi neenakosti v stopnjah izobrazbe, obstoj horizontalne in vertikalne segregacije na trgu dela, težavnost usklajevanja dela, družine in privatnega življenja, neenaka porazdelitev družinskih in domačih obveznosti med spoloma, pomanjkanje preglednosti plač ter vplivov odločitev, ki jih moški in ženske sprejemajo na področju izobraževanja in poklicnega usposabljanja. Dokončnega sklepa, ali obstaja plačna diskriminacija med spoloma in kolikšna je, tako preprosto ni mogoče dati.

LITERATURA IN VIRI

1. Busch, A., & Holst, E. (2011, 19. januar). Gender-Specific Occupational Segregation, Glass Ceiling Effects, and Earnings in Managerial Positions: Results of a Fixed Effects Model. Najdeno 28. februarja 2011 na spletnem naslovu http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1750260
2. Ehrenberg, R. G., & Smith, R. S. (2003). *Modern Labour Economics: theory and public policy* (8th ed.). Boston: Addison Wesley.
3. Eurostat (b.l.). Statistics database. Najdeno 28. februarja 2011 na spletnem naslovu http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database
4. Evropska komisija. (2009, junij). Opinion on The effectiveness of the current legal framework on Equal pay for equal work or work of equal value in trackling the gender pay gap. Najdeno 10. marca 2011 na spletnem naslovu <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3176&langId=en>
5. Evropska komisija. (2010, maj). The Gender Pay Gap in Europe from a Legal Perspective. Najdeno 28. februarja 2011 na spletnem naslovu <http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/GenderGapEN.pdf>
6. Evropska komisija (2011). Report on Progress on Equality between Women and Men in 2010. The gender balance in business leadership. Najdeno 5. maja 2011 na spletnem naslovu <http://www.eubusiness.com/topics/employment/equality-10/>
7. Gorše, A. (1992). Položaj žensk. V B. Preželj & I. Svetlik (ur.), *Zaposlovanje – perspektive, priložnosti, tveganja* (str. 102-124). Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
8. Gradin, C., del Rio, C., & Canto, O. (2006, maj). Poverty and Women's Labor Market Activity: The Role of Gender Wage Discrimination in the EU. Najdeno 28. februarja 2011 na spletnem naslovu <http://www.ecineq.org/milano/WP/ECINEQ2006-40.pdf>
9. Hersch, J. (2006, 7. september). Sex Discrimination in the Labor Market. *Foundations and Trends in Microeconomics*, 2(4), 281-361.
10. ILO. (2004). Breaking through the glass ceiling: Women in management. Geneva: International labour office.
11. Ivančič, A. (1999). *Izobraževanje in priložnosti na trgu dela*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
12. Kanjuo Mrčela, A. (2000). Spolna konstrukcija menedžerskih vlog. Stekljeni organizacijski stropovi v devetdesetih. *Družboslovne razprave*, XVI (34/35), 53-78.
13. Kanjuo Mrčela, A., & Černigoj Sadar, N. (2006, april). *Telefonska anketa o usklajevanju dela in starševstva/zasebnega življenja mladih v Sloveniji*. Najdeno 10. marca 2011 na spletnem naslovu <http://www.certifikatdpp.si/equal/si/delojemalci.php>
14. Kanjuo Mrčela, A. (2007). Zaposlovanje in delo žensk v Sloveniji in Evropski uniji. *Zbornik o Evropski uniji* (str. 547-570). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
15. Končar, P. (1986). Položaj žensk v delovnem pravu in socialni varnosti. V M. Jogan (ur.), *Ženske in diskriminacija* (str. 84-103). Ljubljana: Delavska enotnost.

16. Kozmik, V., & Jeram, J. (1997). Položaj žensk v Sloveniji v devetdesetih. *Poročilo Urada za žensko politiko za obdobje 1990-1995* (str. 13) . Ljubljana: Vlada Republike Slovenije, Urad za žensko politiko.
17. Linehan, M. (2001). *Uspešne ženske: managerke velikih mednarodnih podjetij*. Ljubljana: GV založba.
18. Marn, N., & Dedič, V. (b.l.). Položaj žensk na področju dela. Položaj žensk na vodilnih delovnih mestih in težave pri napredovanju. Najdeno 20. marca 2011 na spletnem naslovu <http://www.equal.oria.si/equal/data/strani/ELABORAT.pdf>
19. Sambt, J., Redek, T., Majcen, B., & Čok, M. (2010). *Increase in public expenditures on tertiary education: A burden to public finances or growth stimulus?* (interno gradivo). Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
20. Statistični urad Republike Slovenije. (2007, oktober). *Dejstva o ženskah in moških v Sloveniji*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
21. Statistični urad Republike Slovenije. (2009, november). *Mladi v Sloveniji*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
22. Statistični urad Republike Slovenije. (2010). *Statistični letopis Republike Slovenije 2010*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
23. Statistični urad Republike Slovenije. (2011a). *Statistični portret Slovenije v EU 2010*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
24. Statistični urad Republike Slovenije. (2011b). Mednarodni dan žensk 2011. Najdeno 5. junija 2011 na spletnem naslovu http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?ID=3768
25. Statistični urad Republike Slovenije. (b.l.). Delovno aktivno prebivalstvo po skupinah poklicev in spolu v letu 2009. Najdeno 12. marca 2011 na spletnem naslovu http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0764801S&ti=&path=../Database/Dem_soc/07_trg_dela/06_akt_preb_reg_viri_strukturni/05_07648_del_aktivni_poklic/&lang=2
26. Statistični urad Republike Slovenije. (b.l.). Študenti terciarnega izobraževanja po vrsti izobraževanja in načinu študija v obdobju 2000/01-2009/10. Najdeno 20. februarja 2011 na spletnem naslovu http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0955001S&ti=&path=../Database/Dem_soc/09_izobrazevanje/08_terciarno_izobraz/01_09550_vpisani_splosno/&lang=2
27. Statistični urad Republike Slovenije. (b.l.). Diplomanti terciarnega izobraževanja v študijskem letu 2009/2010. Najdeno 5. marca 2011 na spletnem naslovu http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0955402S&ti=&path=../Database/Dem_soc/09_izobrazevanje/08_terciarno_izobraz/02_09554_diplomanti_splosno/&lang=2
28. Statistični urad Republike Slovenije. (b.l.). Povprečne mesečne plače po dejavnostih v letu 2009. Najdeno 5. marca 2011 na spletnem naslovu http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0701021S&ti=&path=../Database/Dem_soc/07_trg_dela/10_place/01_07010_place/&lang=2
29. Statistični urad Republike Slovenije. (b.l.). Standardna klasifikacija dejavnosti 2008. Najdeno 20. marca na spletnem naslovu <http://www.stat.si/klasje/tabela.aspx?cvn=4978>
30. Trbanc, M. (1992). Mladi na trgu delovne sile. V B. Preželj & I. Svetlik (ur.), *Zaposlovanje – perspektive, priložnosti, tveganja* (str. 125-144). Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.

31. Urad za makroekonomske analize in razvoj (2011, maj). Poročilo o razvoju 2011. Najdeno 19. marca 2011 na spletnem naslovu http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/pr/2011/POR_2011s.pdf
32. Wilson, F. M. (2003). *Organizational Behaviour and Gender*. Hampshire: Ashgate.
33. Wirth, L. (2001). *Breaking through the glass ceiling*. Geneva: International Labour Office.
34. Zakon o enakih možnostih žensk in moških. *Uradni list RS št. 59/2002*.
35. Zakon o delovnih razmerjih. *Uradni list RS št. 42/2002*.

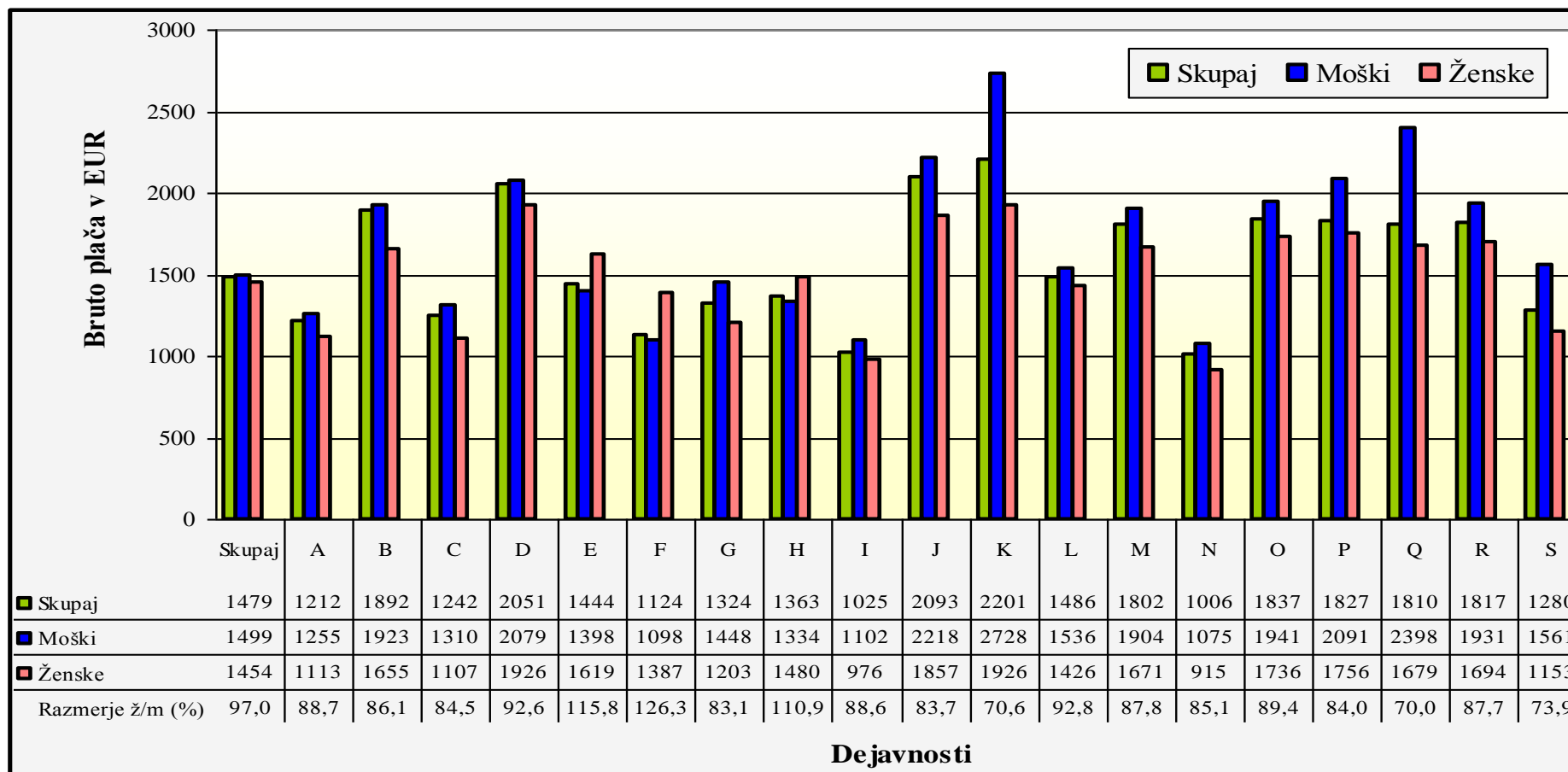
PRILOGE

KAZALO PRILOG

<i>Priloga 1: Povprečne mesečne bruto plače po področjih dejavnosti (SKD-V2) in spolu, Slovenija, 2009.....</i>	<i>1</i>
<i>Priloga 2: Prebivalstvo (18-24 let), ki zaključi z nadaljnim izobraževanjem po končani srednji šoli, po spolu, v državah EU, leto 2009 (v %).....</i>	<i>2</i>
<i>Priloga 3: Stopnje zaposlenosti po spolu (v starostni skupini 15-64 let), v državah EU, v % .</i>	<i>3</i>
<i>Priloga 4: Plačna vrzel med spoloma v državah EU, izbrana leta, v %.....</i>	<i>4</i>
<i>Priloga 5: Plačna vrzel med spoloma, po starostnih skupinah v % za države EU, 2009.....</i>	<i>5</i>

Priloga 1 :

Tabela 1: Povprečne mesečne bruto plače po področjih dejavnosti (SKD-V2) in spolu, Slovenija, 2009*



***Opomba:** Podatki so zbrani po Standardna klasifikacija dejavnosti - SKD 2008, V2: A - kmetijstvo, lov, gozdarstvo, B - rudarstvo, C - predelovalne dejavnosti, D - oskrba z električno energijo, plinom in vodo, E - oskrba z vodo, ravnanje z 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 - dejavnosti javne uprave in obrambe, dejavnosti obvezne socialne varnosti, P - izobraževanje, Q - zdravstvo in socialno varstvo, R - kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti, druge dejavnosti.

Vir: SURS, Povprečne mesečne plače po dejavnostih, Slovenija, mesečno, 2011.

Priloga 2:*Tabela 2: Prebivalstvo (18-24 let), ki zaključni z nadaljnjim izobraževanjem po končani srednji šoli, po spolu, v državah EU, leto 2009 (v %)*

	Spol – SKUPAJ (v %)	Ženske (v %)	Moški (v %)
EU-27	14,4	12,5	16,3
Avstrija	8,7	8,9	8,5
Belgija	11,1	9,3	12,8
Bolgarija	14,7	15,8	13,7
Ciper	11,7	8,8	15,2
Češka	5,4	5,2	5,5
Danska	10,6	7,7	13,2
Estonija	13,9	9,3 ^u	18,4
Finska	9,9	9,0	10,7
Francija	12,3	10,3	14,3
Grčija	14,5	10,6	18,3
Irska	11,3	8,2	14,4
Italija	19,2	16,3	22,0
Latvija	13,9	10,4	17,5
Litva	8,7	5,7 ^u	11,5
Luksemburg	7,7 ^u	6,6 ^u	8,9 ^u
Madžarska	11,2	10,4	12,0
Malta	36,8 ^p	33,6 ^p	39,7 ^p
Nemčija	11,1	10,7	11,5
Nizozemska	10,9	8,6	13,1
Poljska	5,3	3,9	6,6
Portugalska	31,2	26,1	36,1
Romunija	16,6	17,2	16,1
Slovaška	4,9	4,1	5,7
Slovenija	5,3^u	3,2^u	7,2^u
Španija	31,2	24,7	37,4
Švedska	10,7 ^p	9,5 ^p	11,9 ^p
Velika Britanija	15,7	14,5	16,9

u Nezanesljiv podatek (Unreliable/uncertain data)

p Začasna vrednost (Provisional value)

Vir: Eurostat, Statistics database, 2011.

Priloga 3:

Tabela 3: Stopnje zaposlenosti po spolu (v starostni skupini 15-64 let), v državah EU, v %

	1998			2008		
	Ženske (v %)	Moški (v %)	Skupaj (v %)	Ženske (v %)	Moški (v %)	Skupaj (v %)
EU-27	52,0	70,3	61,2	59,1	72,8	65,9
Avstrija	58,8	77,0	67,9	65,8	78,5	72,1
Belgija	47,6	67,1	57,4	56,2	68,6	62,4
Bolgarija	:	:	:	59,5	68,5	64,0
Ciper	:	:	:	62,9	79,2	70,9
Češka	58,7	76,0	:	57,6	75,4	66,6
Danska	70,2	79,9	75,1	73,9	81,9	77,9
Estonija	60,3	69,6	64,6	66,3	73,6	69,8
Finska	61,2	67,8	64,6	69,0	73,1	71,1
Francija	53,1	67,4	60,2	60,4	69,6	64,9
Grčija	40,5	71,7	56,0	48,7	75,0	61,9
Irski	49,0	72,1	60,6	60,2	74,9	67,6
Italija	37,3	66,8	51,9	47,2	70,3	58,7
Latvija	55,1	65,1	59,9	65,4	72,1	68,6
Litva	58,6	66,2	62,3	61,8	67,1	64,3
Luksemburg	46,2	74,5	60,5	55,1	71,5	63,4
Madžarska	47,2	60,5	53,7	50,6	63,0	56,7
Malta	:	:	:	37,4	72,6	55,3
Nemčija	55,8	71,9	63,9	65,4	75,9	70,7
Nizozemska	60,1	80,2	70,2	71,1	83,2	77,2
Poljska	51,7	66,5	59,0	52,4	66,3	59,2
Portugalska	58,2	75,9	66,8	62,5	74,0	68,2
Romunija	58,2	70,4	64,2	52,5	65,7	59,0
Slovaška	53,5	67,8	60,6	54,6	70,0	62,3
Slovenija	58,6	67,2	62,9	64,2	72,7	68,6
Španija	35,8	66,8	51,3	54,9	73,5	64,3
Švedska	67,9	72,8	70,3	71,8	76,7	74,3
VB	63,6	77,3	70,5	65,8	77,3	71,5

: Ni podatka (Not available)

Vir: Eurostat, Statistics database, 2011.

Priloga 4:

Tabela 4: Plačna vrzel med spoloma v državah EU, izbrana leta, v %

	2002	2006	2007	2008	2009
EU-27	:	17,7	17,6	17,5^p	17,1^p
Avstrija	:	25,5	25,5	25,5	25,4
Belgija	:	9,5	9,1	9,0	:
Bolgarija	18,9	12,4	12,4	13,6	15,3
Ciper	22,5	21,8	23,1	21,6	21,0
Češka	22,1	23,4	23,6	26,2	25,9
Danska	:	17,6	17,7	17,1	16,8
Estonija	:	29,8	30,9	:	:
Finska	:	21,3	20,0	20,0	20,4
Francija	:	15,4	16,9	17,1	16,5 ^p
Grčija	25,5	20,7	21,5	22,0	:
Irska	15,1	17,2	17,1	17,1	15,7 ^p
Italija	:	4,4	5,1	4,9	5,5
Latvija	:	15,1	15,4	13,4	14,9
Litva	13,2	17,1	20,0	21,6	15,3
Luksemburg	:	10,7	12,5	12,4	12,5
Madžarska	19,1	14,4	16,3	17,5	17,1
Malta	:	5,2	7,6	8,6	6,9
Nemčija	:	22,7	23,0	23,2	23,2
Nizozemska	18,7	23,6	23,6	19,6	19,2
Poljska	7,5	7,5	7,5	9,8	9,8
Portugalska	:	8,4	8,3	9,2	10,0
Romunija	16,0	7,8	12,7	9,0	8,1
Slovaška	27,7	25,8	23,6	20,9	21,9
Slovenija	6,1	8,0	8,3	8,5	3,2
Španija	20,2	17,9	17,1	16,1	16,1 ^p
Švedska	:	16,5	17,9	17,1	16,0
Velika Britanija	27,3	24,3	21,1	21,4	20,4

: Ni podatka (Not available)

p Začasen podatek (Provisional value)

Vir: Eurostat, Statistics database, 2011.

Priloga 5:

Tabela 5: Plačna vrzel med spoloma, po starostnih skupinah v % za države EU, 2009

	pod 25 let	25-34 let	35-44 let	45-54 let	55-64 let
Avstrija	9,6*	17,9*	26,9*	30,4*	34,1*
Belgija	3,9*	4,3*	8,9*	7,9*	14,3*
Bolgarija	10,0	12,7	21,4	15,3	13,3
Ciper	11,6 ^p	15,2 ^p	28,2 ^p	38,0 ^p	40,7 ^p
Češka	10,3	18,0	32,6	27,1	19,1
Danska	6,3	12,6	17,5	18,3	17,4
Estonija	:	:	:	:	:
Finska	7,4	15,0	21,9	22,4	25,2
Francija	-3,1*	7,7*	14,3*	17,3*	27,6*
Grčija	:	:	:	:	:
Irska	:	:	:	:	:
Italija	8,4	4,2	8,5	1,5	-2,9
Latvija	14,1*	16,6*	16,7*	14,6*	14,5*
Litva	14,0	17,0	16,7	15,9	14,2
Luksemburg	-4,5*	2,5*	7,1*	16,0*	24,4*
Madžarska	-0,6	8,9	23,0	20,4	17,5
Malta	-0,7	0,6	-1,4	8,8	-1,6
Nemčija	2,1*	12,4*	23,6*	26,7*	29,7*
Nizozemska	2,8	5,1	16,6	23,7	23,8
Poljska	9,0*	9,6*	13,1*	10,6*	1,4*
Portugalska	2,4	4,2	11,7	9,9	10,5
Romunija	2,0 ^e	5,6 ^e	12,5 ^e	6,1 ^e	-5,9 ^e
Slovaška	8,7	17,5	29,5	23,9	16,9
Slovenija	-3,6	4,6	7,8	4,7	-11,8
Španija	10,8 ^p	11,3 ^p	15,4 ^p	16,0 ^p	16,8 ^p
Švedska	4,5	10,1	18,0	19,2	18,6
Velika Britanija	4,7	7,6	22,7	27,4	23,1

: Ni podatka (Not available)

e Ocenjena vrednost (Estimated value)

p Začasen podatek (Provisional value)

*Podatki za Belgijo in Poljsko so iz leta 2008, za Avstrijo, Francijo, Latvijo, Luksemburg in Nemčijo iz leta 2006.

Vir: Eurostat, Statistics database, 2011.