

---

Andreja POJE, Aleksandra KANJUO MRČELA,  
Donald TOMASKOVIC-DEVEY\*

## **ENAKO PLAČILO ZA ENAKO DELO ALI DELO ENAKE VREDNOSTI V PRAKSI: PRIMER POKLICEV MEDICINSKA SESTRA/MEDICINSKI TEHNIK, POLICIST/POLICISTKA IN VISOKOŠOLSKI UČITELJ/ VISOKOŠOLSKA UČITELJICA\*\*<sup>1</sup>**

*Povzetek. V tem prispevku obravnavamo dohodkovne neenakosti med ženskami in moškimi v Sloveniji in v izbranih treh poklicih med letoma 1999 in 2015. V nasprotju z razširjenim prepričanjem, da razlik v dohodkih med spoloma v Sloveniji ni, je analiza potrdila, da razlike v dohodkih med ženskami in moškimi obstajajo, še posebej, ko primerjamo ženske in moške z isto izobrazbo in izkušnjami ter na ravni delovnega mesta. Ženske so v Sloveniji med letoma 2010 in 2015 v povprečju zaslužile 6,2 odstotka manj kot moški in 11,9 odstotkov manj kot moški na enakem delovnem mestu. V istem obdobju so na ravni celotne populacije ob isti izobrazbi in izkušnjah ženske zaslužile skoraj 20 odstotkov manj, na delovnem mestu pa 14 odstotkov manj. Povprečni dohodki moških so v vseh treh analiziranih poklicih in v vseh letih višji od povprečnih dohodkov žensk; dohodkovna vrzel med spoloma v opazovanih poklicih in njene spremembe v času pa se med poklici razlikujejo. Rezultati opravljene analize bodo izhodišče za nadaljnje raziskovanje vzrokov za plačno vrzel med spoloma.*

**Ključni pojmi:** razlike v plačilu/dohodkih med spoloma, medicinske sestre/medicinski tehniki, policisti/policistke, visokošolski učitelji/visokošolske učiteljice

---

\* Mag. Andreja Poje, dr. študentka Fakultete za družbene vede, Univerza v Ljubljani, Zveza Svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS), Slovenija; Dr. Aleksandra Kanjuo Mrčela, profesorica, Fakulteta za družbene vede, Univerza v Ljubljani, Slovenija; Dr. Donald Tomaskovic-Devey, profesor, University of Massachusetts, Amherst, ZDA.

\*\* Izvirni znanstveni članek.

<sup>1</sup> Ta članek je nastal v okviru sodelovanja avtoric in avtorja v raziskovalni mreži COIN, v kateri želimo, prispevati k razumevanju naraščajoče dohodkovne neenakosti, ki je značilna za razvita gospodarstva, dostopno prek <https://www.umass.edu/coin/contact.html>.

## Uvod

Razlike med spoloma v ekonomski sferi so že desetletja predmet družboslovnega raziskovanja, ki razkriva tako strukturne kot individualne vidike teh razlik. V skladu z definicijo Mednarodne organizacije dela (ILO) je plačna vrzel med spoloma pogosto uporabljeni kazalnik za oceno spolnih neenakosti. Dohodkovna oziroma plačna vrzel med spoloma meri razliko v dohodkih (plačah) moških in žensk kot delež moških dohodkov (plač). Dohodkovna vrzel med spoloma se lahko nanaša na razlike v urnih, mesečnih ali letnih zasluških med moškimi in ženskami (Oelz et al., 2013: 12). Merimo lahko neprilagojeno in prilagojeno plačno/dohodkovno vrzel med spoloma. Slednja upošteva razlike med spoloma, kot so npr. vrsta dela, izkušnje, izbira poklica in trajanje delovnega časa. Čeprav je neprilagojena plačna ali dohodkovna vrzel višja, prilagojena plačna oz. dohodkovna vrzel ostaja tudi po upoštevanju omenjenih in drugih razlik.

Plačna vrzel med spoloma obstaja v vseh državah, v katerih jo merijo (Eurostat, 2018; Organisation for Economic Co-operation and Development – OECD, 2018), in se le počasi zmanjšuje (Rubery in Koukiadaki, 2016). Zadnji podatki Eurostata<sup>2</sup> kažejo, da so ženske v EU-28 leta 2016 v povprečju zaslužile za 16,2 odstotka manj kot moški, v Nemčiji 21,5 odstotkov, v Sloveniji 7,8 odstotkov.

Dohodkovne neenakosti odražajo in vplivajo na ekonomski položaj žensk v času delovne aktivnosti in po upokojitvi, pa tudi na njihov status v družbi: neenakost v plačah je povezana z nižjim statusom, nižjim ugledom in z manj moči žensk (Kanjuo Mrčela, 1996). Višina plače oziroma dohodka vpliva na odločitve o ponudbi dela posameznika/-ce na trgu delovne sile, na odločitve glede poroke in otrok, kot tudi na pogajalsko moč in relativni status znotraj družine (Blau in Kahn, 1999). Catherine Hakim (2004) poudarja, da sta ekonomska neodvisnost in družbeni položaj žensk v moderni družbi zelo odvisna od dostopa do trga delovne sile, vloge in statusa v zaposlitvi in od statusa, ki je dodeljen njihovim reproduktivnim in domačim aktivnostim.

Plačna vrzel med spoloma ostaja stalnica, kljub temu da so ženske že dolgo vključene na trg dela primerljivo z moškimi, da je v nekaterih državah, med drugim tudi v Sloveniji, večina zaposlenih za polni delovni čas in da so podobno ali bolje izobražene od moških. V tem članku želimo prispevati k razumevanju vzrokov in s tem k odpravljanju plačne vrzeli med spoloma. Da bi to lahko dosegli, moramo predstaviti relevantni konceptualno-teoretski okvir in rezultate raziskave, ki je bila opravljena v Sloveniji. Na osnovi

---

<sup>2</sup> Podatki o neprilagojeni spolni plačni vrzeli v državah EU so pridobljeni iz podatkovne baze Eurostata (industrija, gradbeništvo in storitve, brez javne administracije, obrambe in obveznega socialnega varstva; v skladu z Nace rev 2: dejavnosti B-S, brez O).

rezultatov dosedanjih analiz smo si zastavili naslednji hipotezi:

H1: Razlika v dohodku med spoloma se v Sloveniji ustvarja predvsem na ravni delovnega mesta.

H2: Razlike v dohodku so v feminiziranem poklicu (medicinske sestre/ medicinski tehniki) in v maskuliziranem poklicu (policisti/policistke) višje kot v spolno mešanem poklicu (visokošolski učitelji/visokošolske učiteljice).

Za namen analize, kako razvrščanje po poklicih in podjetjih oziroma organizacijah prispeva k razlikam v dohodku po spolu v Sloveniji in za analizo razlike v dohodkih po spolu v izbranih treh poklicih, so bili analizirani longitudinalni podatki, pridobljeni s povezovanjem podatkov iz različnih baz podatkov na Statističnem uradu RS. Podatki statistike trga delovne sile (LMS) so bili povezani s podatki Statističnega registra delovno aktivnega prebivalstva (SRDAP) in podatki podjetij v RS (PRS). Za vsako leto so na voljo podatki o celotni slovenski delovni sili in o podjetjih ter njihovih podružnicah. Zajemajo zasebni in javni sektor ter vse dejavnosti. Tako podatki omogočajo primerjavo med moškimi in ženskami, ki opravljajo podobno oziroma enako delo pri istem delodajalcu.

Glede na to da plača za večino zaposlenih v Sloveniji predstavlja glavni vir dohodka in pomembno vpliva na življenjski standard, dostojanstvo človekovega življenja in vključenost v družbo tako v času zaposlitve kot po upokojitvi, je odprava neenakosti glede na osebne značilnosti zaposlenih, vključno s spolom, nujna. Odpravljanje diskriminacije po spolu je kompleksno, dolgotrajno in ga "ni mogoče prepustiti neki naravni evoluciji" (Jogan, 2004: 362). Mednarodna organizacija dela (ILO, 2016: 16) ocenjuje, da bo s sedanjimi trendi, brez usmerjenih ukrepov in delovanja potrebnih nadaljnjih 70 let za popolno zaprtje plačne vrzeli med spoloma. Celo sprejem zavez in ukrepov na najvišji politični ravni, kot kaže zgodovina, ni dovolj. To potrjuje tudi dejstvo, da je pravica do enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti kot človekova pravica zagotovljena z mednarodnimi pravnimi akti že od leta 1948 (OZN, 1948), njeno uveljavljanje v praksi pa 70 let kasneje še vedno ni uresničeno. Tudi konvencije Mednarodne organizacije dela (ILO, 1951), zakonodaja na ravni EU in v Sloveniji (med drugimi Ustava RS, Zakon o delovnih razmerjih – ZDR-1,<sup>3</sup> Zakon o enakih možnostih moških in žensk in drugi) niso pomembno znižale razlik v plačah oziroma dohodkih med spoloma, v nekaterih državah pa se razlike še povečujejo.

---

<sup>3</sup> ZDR-1 v 6. členu prepoveduje kakršnokoli diskriminacijo pri zaposlovanju in plačah ter v 133. členu določa, da je delodajalec dolžan za enako delo ali za delo enake vrednosti izplačati enako plačilo delavcem, ne glede na spol. Določila pogodbe o zaposlitvi, kolektivne pogodbe ali splošnega akta delodajalca, ki so v nasprotju s tem določilom, so neveljavna. Sicer 133. člen nima kazenskih sankcij, je pa za delodajalca, ki postavlja delavca ali iskalca zaposlitve v neenakopraven položaj na podlagi osebnih okoliščin (6. člen), zagrožena globa od 3.000 do 20.000 EUR.

Ne glede na dejstvo, da vsi omenjeni mednarodno sprejeti dokumenti določajo nediskriminacijo oz. enakost na trgu delovne sile in glede plačila, pa posamezniki in posameznice z različnimi lastnostmi (spol, rasa, religija, starost, politično prepričanje itd.) v praksi nimajo enakih priložnosti na trgu delovne sile. Kaže se, da "formalna enakopravnost ob neenakih pogojih ni zadosti" (Jogan, 2004: 370). Da bi lažje razumeli, kaj poleg normativnega in zakonodajnega okvira vpliva na razlike v plačah oz. dohodkih po spolu, bomo v nadaljevanju predstavili izsledke dosedanjih analiz te tematike v svetu in v Sloveniji.

### **Razlage plačne oz. dohodkovne vrzeli med spoloma**

Različne šole in discipline (ekonomija, sociologija, psihologija itd.) so poskusile poiskati in razložiti vzroke za razlike v plačah oziroma dohodku med spoloma na trgu delovne sile. Ti so kompleksni, medsebojno povezani, pogojeni s položajem žensk in moških v družbi in so posledica kulturnih, verskih, političnih in drugih dejavnikov.

Medtem ko sta kot ključna koncepta za pojasnjevanje družbene neenakosti uporabljena v sociološki teoriji družbeni razred in družbena stratifikacija, so se ekonomisti osredotočili na dohodkovno neenakost (Hakim, 2004: 9). Ekonomisti so tradicionalno poskušali razumeti in pojasniti plačno oz. dohodkovno vrzel med spoloma skozi razlage, ki jih ponujajo teorija človeškega kapitala in modeli diskriminacije na trgu dela (Blau in Kahn, 1999). Model človeškega kapitala poskuša pojasniti razlike v plačilu med spoloma s pomočjo razlik v izkušnjah<sup>4</sup> in izobraženosti oziroma z investicijami v izobrazbo in izpopolnjevanje moških in žensk, ki se prevedejo v razlike v produktivnosti (Anderson et al., 2001). V skladu s to teorijo posamezniki investirajo v izobraževanje in izpopolnjevanje na osnovi pričakovanih donosov. Zaradi tradicionalne delitve dela znotraj družine se pričakuje, da bodo ženske investirale manj, da bodo manj napora vložile v plačano zaposlitev (Becker, 1985) in da bodo izbrale tista delovna mesta, na katerih investicije v človeški kapital niso tako pomembne in se odsotnost oziroma prekinitev zaposlitve ne kaznuje (Mincer in Polachek, 1974; Polachek, 1981). S pomočjo argumentov te teorije bi težko razložili plačno vrzel med spoloma v številnih državah, vključno s Slovenijo, kjer so ženske bolj izobražene od moških in je večina žensk zaposlenih za polni delovni čas, tako zaradi težnje po ekonomski neodvisnosti kot zaradi relativno nizkih neposrednih dohodkov in urejene družinske politike (cenovno dostopna mreža

---

<sup>4</sup> V skladu s teorijo človeškega kapitala so izkušnje zelo pomembne pri pojasnjevanju plačne vrzeli. Mincer in Polachek (1974) sta pokazala, da razlike v delovnih izkušnjah prispevajo približno 2 odstotka plačne vrzeli pri ženskah, ki so zaposlene za polni delovni čas, in 5-9 odstotkov pri ženskah, ki so zaposlene za skrajšan delovni čas.

javnih vrtcev in dostojno nadomestilo za čas starševskega dopusta; Poje in Štamfelj, 2018). Nasprotniki te teorije poudarjajo, da je socializacija spolnih vlog pomemben dejavnik na strani ponudbe, da empirični dokazi ne podpirajo argumentov teorije človeškega kapitala (England, 1985) in da so v kariero usmerjene ženske lahko izpostavljene statistični diskriminaciji (Blau in Kahn, 1999). Model *statistične diskriminacije* žensk (Phelps, 1972) pravi, da se posamezno žensko ocenjuje in sodi v skladu s povprečnimi lastnostmi cele populacije žensk. V primeru, da delodajalec ocenjuje verjetnost odsotnosti posameznice na osnovi statističnih podatkov o večji odsotnosti žensk v povprečju (tako bolniških kot drugih), ima to za posledico diskriminacijo posameznice. Študije so tudi pokazale, da tudi takrat, ko so bile v analizi upoštevane vse individualne lastnosti, ki pojasnjujejo del vrzeli, pomemben del razlike še vedno ostane nepojasnen<sup>5</sup> (Blau in Kahn, 2003; Boll et al., 2016) – bodisi ker v analizo niso bili vključeni vsi dejavniki, ki pomembno prispevajo k pojasnjevanju, bodisi zaradi diskriminacije na trgu delovne sile.

Za razlago razlik v plačah oz. dohodkih med spoloma so bile razvite različne razlage diskriminacije na trgu delovne sile. Gary S. Becker (1971) opisuje *nagnjenost k diskriminaciji, ki temelji na okusu*. Ta razlaga sodi v konvencionalno ekonomsko teorijo obnašanja posameznikov, ki maksimirajo koristi, in podjetij, ki maksimirajo dobičke. Beckerjev model govori o tem, da so delodajalci, sodelavci in stranke nagnjeni k diskriminaciji žensk, kar vodi v segregiranost delovne sile. Tako je na primer delodajalec lahko pripravljen zaposliti žensko kot tajnico, ne pa kot vodjo gradbišča; moški si lahko želi delati z ženskami, ki so v podrejenem položaju, ne pa na vodilnem; stranka, ki rada kupi darila ali rože pri ženski, bi se izognila ženski, ki prodaja avtomobile. Tisti, ki diskriminirajo na ta način, so pripravljeni za to plačati več ali se odreči delu dobička.

Ker je danes zaradi vse strožjih zakonskih podlag enakopravnosti spolov malo neposredne diskriminacije žensk, večjo razlagalno moč pridobivajo razlage posredne diskriminacije.

*Alokativna diskriminacija* pojasnjuje, da so ženske razporejene v poklice in podjetja/organizacije oz. dele podjetij/organizacij, ki izplačujejo nižje plače in kjer so slabše možnosti napredovanja (Petersen in Morgan, 1995). Med oblike diskriminacije na trgu delovne sile sodi tudi prej pojasnjena *statistična diskriminacija*.

*Model izrinjanja* oziroma natlačenosti, ki ga je razvila Barbara Bergmann (1974), trdi, da so ženske, ki jim je onemogočen dostop do številnih poklicev in delovnih mest, prisiljene tekmovati v omejenem številu poklicev z (tudi

---

<sup>5</sup> Ženske v EU-21 in na Norveškem so v letu 2010 zaslužile za 15,3 odstotkov manj kot moški, ob upoštevanju spolnih razlik v stopnji izobrazbe, poklicnih izbirah, delovnem času in ostalih individualnih lastnostih pa so zaslužile za 10,9 odstotkov manj kot moški (Boll et al., 2016: 9).

zaradi tega) nižjimi plačami. Hipotezo izrinjanja lahko pojasnimo s krivuljami ponudbe in povpraševanja. Ko je ponudba na trgu delovne sile nizka glede na povpraševanje, so plače visoke, medtem ko izrinjanje na trgu dela povzroči, da je ponudba dela visoka glede na povpraševanje, zato so plače relativno nizke. Ključna predpostavka je, da presežna ponudba žensk na delu trga delovne sile vodi v nizke plače. To teorijo potrjujejo tudi podatki, ki kažejo, da so plače (*ceteris paribus*) nižje v pretežno ženskih poklicih v primerjavi s plačami v pretežno moških poklicih. Tudi dejstvo, da moški v pretežno ženskih poklicih prejemajo nižje plače, ni v nasprotju s teorijo izrinjanja.

Teorija izrinjanja je povezana s ključnimi značilnostmi položaja žensk na trgu delovne sile – *horizontalno* in *vertikalno segregacijo* (England, 1985; Kanjuo Mrčela, 1996). Horizontalna segregacija označuje pojav, ko se zaradi družbene definicije spolnih vlog ženske in moški koncentrirajo v “ženskih” oz. “moških” poklicih, vertikalna segregacija pa govori o razlikah glede umeščenosti moških in žensk na položaje z veliko ekonomske, politične in družbene moči. Ženske se množično zaposlujejo v dejavnostih in poklicih, ki so nižje vrednoteni in posledično slabše plačani (nega, vzgoja, socialno varstvo, storitvene dejavnosti). Na drugi strani so ženske manj prisotne v tako imenovanih tipično moških poklicih, ki so praviloma višje vrednoteni in bolj cenjeni (v tehnologiji, naravoslovju, računalništvu, znanosti). Tudi znotraj poklicev in organizacij moški praviloma zavzemajo najvišje položaje, ženske pa praviloma nižje položaje (Kanjuo Mrčela, 1996: 67) z nižjim plačilom, statusom in možnostjo napredovanja (Kanjuo Mrčela, 2007: 549). Stekljeni strop (nevidne ovire napredovanja) simbolizira subtilne mehanizme vertikalne spolne segregacije, s katerimi se srečujejo ženske na trgu delovne sile. Kot del steklenega stropa lahko razumemo homofilno obnašanje moških na vodilnih položajih (Lausten, 2001): “Moški zaposlujejo moške oziroma zaposlijo nekoga, ki je videti kot oni sami.” Ker je na vodilnih delovnih mestih zgolj peščica žensk, je novim ženskam dostop do teh delovnih mest otežen.

Dve najbolj pogosti razlagi segregacije trga delovne sile po spolu sta tako imenovana *teorija rezervne armade* in *teorija dualnega trga dela* (Kanjuo Mrčela, 1996: 67). Teorija dualnega trga dela, ki predstavlja eno izmed različnih hipotez izrinjanja, govori o tem, da je delovna sila razdeljena na primarni in sekundarni sektor. Primarni sektor sestavlja usposobljena, sindikalno organizirana, dobro plačana delovna sila s stabilnimi zaposlitvami, sekundarni sektor pa zaznamujejo začasne, slabo plačane zaposlitve z majhno možnostjo napredovanja in malo ugodnosti. Ženske in manjšine predstavljajo večino v sekundarnem sektorju (Ehrenberg in Smith, 2006). Podobno teorija rezervne armade predpostavlja, da je sama struktura kapitalizma odvisna od obstoja poceni, potrošnega, obnovljivega bazena delavcev. Tudi Ronald G. Ehrenberg in Robert S. Smith (2006) poudarjata, da že

dejstvo, da izrinjanje ali poklicna segregacija ne izgineta, kaže na to, da gre dejansko za dve skupini, ki ne tekmujeta med seboj, in da obstajajo ovire, ki onemogočajo mobilnost med skupinami. Prav tako pojasnujeta, da so nekatere zaposlitve "moške" in druge "ženske" zaradi družbenih običajev, razlik v obnašanju, ki niso niti naravne niti pridobljene, ampak situacijsko določene, zaradi različnih krivulj ponudbe za moške in ženske, zaradi delovanja monopsonističnih delodajalcev (ki kot edini povpraševalci na določenem trgu delovne sile neposredno vplivajo na realne plače in na pogoje zaposlovanja) ipd.

Pomembna razlaga razlik na trgu delovne sile po spolu je diskriminacija pri vrednotenju (England, 1992; Petersen in Morgan, 1995; Kanjuo Mrčela, 2007), ki ugotavlja, da so zaposlitve, kjer so večinoma zaposlene ženske, ovrednotene in plačane manj kot tiste, kjer prevladujejo moški, čeprav so zahtevane veščine, znanja in drugi parametri v obeh primerih enaki oz. primerljivi. Ob tej delitvi pa analize kažejo, da če manj cenjena in manj plačana dela, ki jih v glavnem opravljajo ženske, opravljajo moški, se njihovo vrednotenje spremeni – pripiše se jim višja stopnja potrebnih veščin, višji status in višje plačilo (Kanjuo Mrčela, 2007: 674). Ta oblika diskriminacije zagotovo pripomore k razlagi plačne/dohodkovne diskriminacije na delovnem mestu, ko ženske prejemajo nižje plače kot moški v istem poklicu, na istem delovnem mestu znotraj istega podjetja (Petersen in Morgan, 1995; Petersen et al., 1997; Penner et al, 2012).

## **Spolne vloge, osebne izbire in stereotipi, povezani s spolom**

Kot smo videli, ženske in moški nimajo enake vrste izobrazbe, poklici in položaji na trgu delovne sile pa so segregirani glede na spol. Vloge žensk v javni sferi so podobne vlogam, ki jih imajo ženske doma. Družbene vloge žensk imajo nižji status, ženske niso prisotne, kjer je koncentrirana družbena moč, in soočajo se z neenakimi možnostmi za družbeno mobilnost (horizontalno in vertikalno). Del razlag teh razlik je povezan z osebnimi izbirami in odločitvami posameznic in posameznikov. Pri tem pa moramo poudariti, da se osebne odločitve sprejemajo v družbenem okolju. Na odločitve posameznika ali posameznice vplivajo osebni interesi, družbene norme, pričakovanja drugih, možnosti na trgu dela in odločitev podjetij (Kanjuo Mrčela, 1996: 66). Dimenzije družbene stratifikacije, kot so izobrazba, poklic, dohodek, moč, so odvisne od kulturno določenih vlog (Kanjuo Mrčela, 1996: 40–41).

Spol je družbeno in kulturno pogojen, povezan s stereotipi in predsodki, ki so osnova za neenakosti na trgu delovne sile. Gre za "prepoznavno lastnost", ki igra ključno vlogo pri ustvarjanju odnosov super- in inferiornosti v družbi (Kozel, 2002). Stereotipe o spolu in etični pripadnosti je najtežje

rušiti (Ule, 1997). Otroci zelo zgodaj oblikujejo stereotipe glede spola in pričakujejo spolno tipične zaposlitve (England, 1985). Socializacija spolnih vlog je tako eden izmed pomembnejših dejavnikov, ki vpliva na segregacijo na trgu delovne sile po spolu, ker spol vpliva na odločitve posameznikov in posameznic ter na igranje družbenih vlog (Kanjuo Mrčela, 1996). Kultura in družba definirata sprejemljive in nesprejemljive vloge za ženske in moške (Kanjuo Mrčela, 1996). Ko se sprejemajo odločitve glede področja študija ali področja dela, je slika spolnih vlog podzavestno že popolnoma izoblikovana in definirana. V sodobnih družbah je še vedno pomemben del ženske identitete vloga matere in gospodinje, temu nasprotno pa pomemben del moške identitete vloga hranilca in predstavnika družbenega življenja (Jogan, 1990: 118). Takšna delitev dela se opravičuje z argumentom "naravnosti" in biološko določene povezave žensk z domom, družino. Ob tem so zanemarjene druge pomembne vloge žensk in njihova prisotnost v sferi plačanega dela (Kanjuo Mrčela, 1996: 40). Ženske praviloma prevzemajo večji del skrbstvenih obveznosti, kar vpliva na njihovo prisotnost na trgu dela, ampak stereotipne podobe žensk kot "mater in gospodinj" škodijo tudi tistim ženskam, ki niso in ne bodo matere (Kanjuo Mrčela, 2000: 63). Hakim (2004) po drugi strani poudarja pomembne premike v sodobnih industrijskih družbah, v katerih položaj žensk v delovni sili pridobiva pomen v primerjavi z netrznimi domačimi in skrbstvenimi funkcijami.

## **Usklajevanje dela in družinskih obveznosti, davčna politika in politika plač**

Pomemben element, ki določa plačno oz. dohodkovno vrzel, so tudi družinske obveznosti in zmožnost njihovega usklajevanja s plačanim delom. Preobremenjenost žensk z neplačanim gospodinjskim delom ter prevzemanje skrbi za otroke in druge odvisne družinske člane imata negativne posledice na položaj žensk v plačani zaposlitvi (Kanjuo Mrčela, 2007: 547). Prav zaradi predvidevanj in pričakovanj, da bodo ženske prevzele glavno breme v zasebni sferi, je uveljavitev družinam prijaznih socialnih politik, ki omogočajo lažje usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti, tako zelo pomembna. International Labour Organization – ILO (2016) opozarja na to, da ne obstaja korelacija med velikostjo spolne plačne vrzeli in ravno gospodarskega razvoja posamezne države. Bolj pomembne so politike, ki urejajo starševske dopuste, vključno s plačanim materinskim/očetovskim dopustom, ki povečujejo varnost in spodbujajo ženske, da investirajo v človeški kapital, specifičen za posamezno podjetje, v katerem so zaposlene. Ne glede na zapisano pa ima starševski dopust, ki je predolg, negativen vpliv na relativne plače žensk (Ruhm, 1998). Drugi pomembni del javnih socialnih politik predstavljajo podporni sistemi za varstvo otrok (subvencionirano



otroško varstvo), ki omogočajo, da ženske namenijo dovolj časa svoji plačani zaposlitvi in preprečujejo zniževanje človeškega kapitala žensk. Za Slovenijo, za katero je značilna visoka stopnja pokritosti s kolektivnimi pogodbami (Stanojević in Poje, 2019), so pomembne tudi določbe v kolektivnih pogodbah, ki omogočajo lažje usklajevanje dela in družinskih obveznosti (Kresal in Kresal Šoltes, 2016).

Poleg navedenega imajo pomemben vpliv na plačno vrzel in zmanjševanje razlik v plači/dohodku med spoloma tudi nacionalna davčna politika, vključno z dohodnino (Polachek in Xiang, 2014), in institucije določanja plač (Kahn, 2015). Raziskave so pokazale, da centralizirani plačni sistemi zmanjšujejo celotno plačno neenakost zaradi večje kompresije na dnu plačne distribucije (Blau in Kahn, 1999). Pri zaščiti delavcev na dnu plačne distribucije pomagajo tudi minimalne plače. Ker ženske prevladujejo v nizko plačanih sektorjih, uvedba minimalne plače ali njeno povečanje na dostojno raven pozitivno vpliva na njihov življenjski standard. Ocena o vplivu uvedbe minimalne plače v Veliki Britaniji leta 1999 (BIS, 2009: 13) je pokazala, da je nacionalna minimalna plača v tej državi igrala bolj pomembno vlogo pri dvigu plač žensk kot moških – prav zato, ker je večje število žensk zaposlenih s skrajšanim delovnim časom in v sektorjih z nizkimi plačami.

## Slovenija in razlike v dohodku med spoloma

V Sloveniji je razširjeno prepričanje o doseženi visoki spolni enakosti v družbi in enakosti pri plačah in dohodkih, kar je zapuščina socialističnega sistema, v katerem je bila enakost ena izmed temeljnih vrednot, in razvoja po drugi svetovni vojni. Pred drugo svetovno vojno je bilo v prvih predlogih Uredbe o minimalnih mezdah (Kresal, 2001: 268) predvideno njeno zniževanje za ženske, in sicer do 80 odstotkov zneska, ki je veljal za moške delavce, saj naj bi bile ženske manj učinkovite, imele naj bi nižje življenjske stroške; zagovorniki znižane minimalne mezde za ženske pa so kot argument celo uporabljali tezo, da so ženske povsod po svetu plačane manj kot moški. Uredba, ki je bila nato v letu 1937 sprejeta, je uveljavila enako minimalno mezdo ne glede na spol in ni dopuščala njenega zniževanja. Kot pojasnjuje Kresal (2001: 268), pa razlog za to ni bila želja po uveljavljanju enakopravnosti, ampak neugoden položaj moških na trgu delovne sile zaradi ekonomske krize, slabše plačevanje žensk in njihovo zaposlovanje pa naj bi bil eden od glavnih razlogov za slab položaj moških na trgu dela.

Prva jugoslovanska ustava iz leta 1946 je celovito uredila enakost spolov. Naloga države je bila zaščita interesov matere in otroka tako z ustanavljanjem vrtcev in ostalih podpornih ustanov kot z zagotavljanjem plačanega dopusta za matere pred rojstvom otroka in po njem (Jogan, 2004: 367). Ustava je tudi določala (Jogan et. al, 1986: 23), da so ženske enake moškim

v vseh sferah aktivnosti v ekonomskem in družbenem življenju. Za enako delo so imele ženske pravico do enakega plačila in so uživale ekskluzivne pravice na trgu dela.<sup>6</sup>

Zasledovanje cilja enakosti v družbi in prepričanje, da je Slovenija ena izmed najbolj egalitarnih družb, sta tudi dva izmed razlogov, zakaj plačna vrzel med spoloma in sprejem ukrepov za njeno zniževanje nista visoko na političnem dnevnem redu v Sloveniji. Plačna vrzel med spoloma je sicer omenjena kot pomembna tema, vendar pa se v praksi ne zasleduje nobenih politik za njeno zmanjševanje (Kanjuo Mrčela, 2006; Penner et. al., 2012). Podobno velja tudi za druge države vzhodne Evrope, kjer plačna vrzel ne predstavlja politične prioritete (Križkova et. al, 2010).

Podatki statističnega urada Republike Slovenije – SURS<sup>7</sup> (Seljak, 2017) kažejo relativno nizke (vendar naraščajoče) ravni spolne neenakosti v plačah na nacionalni ravni. V skladu s temi podatki so ženske v letu 2016 zaslužile povprečno 6 odstotkov manj kot moški. Podatki na ravni sektorjev kažejo večjo neenakost med spoloma. Tako so na primer v dejavnosti zdravstva in socialnega varstva in v finančnih in zavarovalniških dejavnostih ženske zaslužile za 23,6 odstotkov manj kot moški, v dejavnosti izobraževanja pa 15,1 odstotkov manj. Povprečne plače žensk so višje od povprečne plače moških samo v treh dejavnostih, in sicer v dejavnosti oskrbe z vodo, ravnanja z odpadki in odpadki, saniranja okolja (za 15,3 odstotkov), v dejavnosti gradbeništva (za 14,8 odstotkov) ter v dejavnosti prometa in skladiščenja (za 13 odstotkov). Kot pojasnjujejo na statističnem uradu (Divjak, 2016), so razlike posledica segregacije po spolu. Kar 81 odstotkov zaposlenih v dejavnosti zdravstvo in socialno varstvo je bilo žensk, v dejavnosti izobraževanje pa nekaj več kot 80 odstotkov. Kot pojasnjuje Matej Divjak (2016), je bila v obeh omenjenih dejavnostih razlika med plačami moških in žensk precej višja od razlike v povprečnih plačah. Bruto plače žensk v dejavnosti zdravstvo in socialno varstvo so bile po podatkih za leto 2015 v povprečju nižje za 24,3 odstotkov od bruto plač moških, mediana bruto plač žensk pa je bila v tem letu za 10,7 odstotkov nižja od mediane bruto plač moških, kar pa je posledica že omenjene horizontalne in vertikalne segregacije. Približno 19 odstotkov moških v tej dejavnosti je bilo namreč zdravnikov, zdravnic pa le 7,5 odstotkov. Analogija velja tudi za dejavnost izobraževanje, kjer je bilo skoraj 19 odstotkov moških v tej dejavnosti visokošolskih učiteljev in sodelavcev na visokošolskih zavodih, med ženskami v tej dejavnosti pa je bilo visokošolskih učiteljic in sodelavk na visokošolskih zavodih manj kot

---

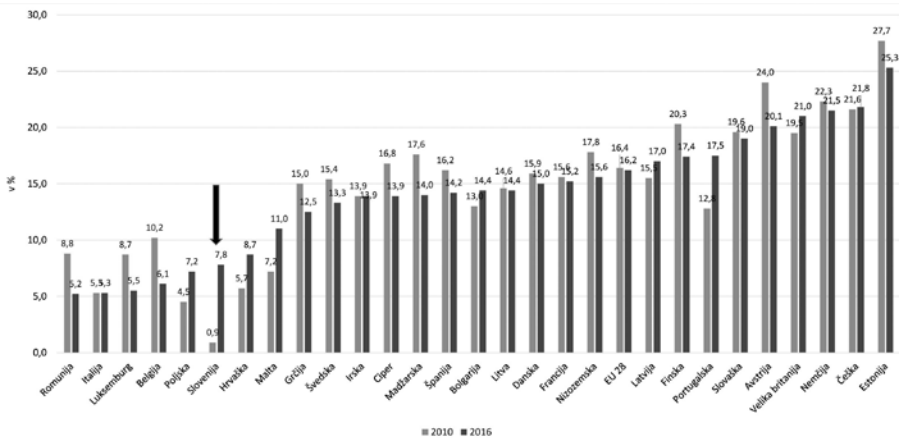
<sup>6</sup> Ženske so bile zaščitene pred delom ponoči in delom v ekstremnih situacijah.

<sup>7</sup> Zaradi različne metodologije spremljanja plačne vrzeli in različnih statističnih raziskovanj se za Slovenijo za isto leto pojavljajo različni podatki o plačni vrzeli. Eurostatovi izračuni temeljijo na viru, ki je usklajen v EU, torej na raziskovanju o strukturi plače (SES). SURS-ovi izračuni pa temeljijo na letnem statističnem raziskovanju, imenovanem strukturna statistika plač.

4 odstotke. Obratno je v dejavnostih, v katerih so plače žensk v povprečju višje, ženske so tu v manjšini in opravljajo bolj plačana dela.

Tudi podatki Eurostata o neprilagojeni plačni vrzeli (2018) kažejo, da se plačna vrzel med spoloma v Sloveniji po letih povečuje. Slovenije tako ni več med državami z najnižjo plačno vrzeljo, saj se je neprilagojena plačna vrzel med spoloma povečala z 0,9 odstotka v letu 2010 na 7,0 odstotkov v letu 2014, na 8,1 odstotkov v letu 2015 in se nato v letu 2016 za malenkost znižala na 7,8 odstotka, kar nas uvršča na šesto mesto za Poljsko, Belgijo, Luksemburgom, Italijo in Romunijo. V šestih letih se je vrzel v Sloveniji povečala bolj kot v vseh drugih državah, čeprav je še vedno pod povprečjem EU.

Slika 1: NEPRILAGOJENA PLAČNA VRZEL MED SPOLOMA V DRŽAVAH EU IN V SLOVENIJI



Vir: Eurostat portal, maj 2018.

Raziskave o razlikah v plačah oz. dohodkih med spoloma v Sloveniji so redke (Kozel, 2002; Seljak, 2003; Stanovnik et al., 2006; Penner et al., 2012; Novak, 2012; Arsenjuk et. al., 2013; Poje in Roksandić, 2013). Te raziskave so v nasprotju s splošnim prepričanjem in dokaj nizko plačno vrzeljo med spoloma, ki jo kažejo statistični podatki na nacionalni ravni, pokazale velike razlike v plačah in dohodkih med spoloma v Sloveniji.

Raziskava, ki je uporabila povezane longitudinalne podatke med zaposlenimi in delodajalci (Penner et al., 2012), je pokazala, da je v obdobju med letoma 2003 in 2007 dohodkovna vrzel na ravni delovnih mest ob upoštevanju izobrazbi in izkušnjah znašala 18%. Raziskava je pokazala, da so razlage dohodkovne vrzeli drugačne od ugotovitev za ZDA in skandinavske države. V Sloveniji moški in ženske, ki opravljajo enako delo pri istem delodajalcu, prejemajo različno plačilo, razvrščanje v poklice in delovne organizacije

pa pojasni le 24% vrzeli v dohodkih po spolu. Študije v ZDA (Petersen in Morgan, 1995), Norveški in Švedski (Petersen et al., 1997; Meyersson et al., 2001) so pokazale, da kljub visoki plačni vrzeli na ravni populacije plačna vrzel med moškimi in ženskami, ki opravljajo enako delo v isti delovni organizaciji, znaša le od 1 do 5 odstotkov in da lahko od 80 do 90 odstotkov plačne vrzeli razložimo z razvrščenostjo moških in žensk v različne zaposlitve.

Za Slovenijo je značilno tudi to, da je plačna vrzel višja v javnem (12,8 odstotkov) kot zasebnem sektorju (8,8 odstotkov).<sup>8</sup> Za razliko od navedenega so raziskave v evropskih državah (Foubert, 2010) in Avstraliji (Workplace Gender Equality Agency, 2016) pokazale, da je plačna vrzel navadno nižja v javnem sektorju. Podobno kot za Slovenijo velja še za Islandijo, Madžarsko in Švedsko. V nasprotju s pričakovanji je plačna vrzel v javnem sektorju (na ravni populacije) tudi večja kot na celotnem trgu dela (Seljak, 2003; Stanovnik et al., 2006; Penner et al., 2012). Analiza plačne vrzeli v javni upravi v Sloveniji (Seljak, 2003) je pokazala, da je povprečna plača žensk s srednjo stopnjo izobrazbe za 14 odstotkov nižja od plač moških. Razlike so bile še višje ob primerjavi plač zaposlenih žensk in moških z višjo izobrazbo, plače žensk so bile v tem primeru za 22 odstotkov nižje od plač moških. Avtor je opozoril, da bi morali poseben poudarek nameniti zmanjšanju plačne vrzeli med moškimi in ženskami s srednjo in višjo stopnjo izobrazbe v javni upravi. Ne glede na vse te ugotovitve pa Ministrstvo za javno upravo ni pristopilo k spremembi zakonodaje, in tako še vedno ne meri in ne spremlja plač v javnem sektorju po spolu – kljub pozivom civilne družbe, sindikatov in strokovnjakov.<sup>9</sup>

Ugotovitve glede razlik v plačah med spoloma za javni sektor so nepričakovane, saj za javni sektor velja enovit plačni sistem, prav tako so kolektivna pogajanja v slovenskem javnem sektorju zelo strukturirana in koordinirana.<sup>10</sup> Zakon o sistemu plač v javnem sektorju je bil sprejet leta 2002, nov plačni sistem pa je bil uveljavljen v letu 2008 (Stanojevič in Poje, 2019). V skladu s sprejetim plačnim modelom so plače zaposlenih v javnem sektorju natančno določene. Enotni plačni sistem pokriva javno upravo, vojsko, policijo, zdravstvo in šolstvo. Prav ta rigidnost naj ne bi omogočala velikih razlik v plačilu glede na različne lastnosti posameznikov (spol, rasa, religija ipd.). V sistemu je devet tarifnih razredov, ki vključujejo 65 plačnih razredov

<sup>8</sup> Podatka SURS-a se nanašata na leto 2016 (Seljak, 2017).

<sup>9</sup> V Zakonu na področju dela in socialne varnosti bi bilo potrebno določiti, da se v evidenco zaposlenih delavcev poleg obstoječih podatkov vpiše tudi spol, podobno tudi v Pravilnik o metodologiji za posredovanje in analizo podatkov o plačah, drugih izplačilih in številu zaposlenih v javnem sektorju, ki je sprejet na podlagi Zakona o sistemu plač v javnem sektorju.

<sup>10</sup> V zasebnem sektorju takega enotnega sistema ni, plačni sistemi pa se razlikujejo tako med dejavnostmi kot med podjetji, ki delujejo znotraj iste dejavnosti (Poje, 2016: 480–481).

za tipična delovna mesta v posameznih sektorjih, upošteva je izobrazbo, zahtevnost delovnega mesta, odgovornost za opravljeno delo in podobne kriterije. Plače so sestavljene iz osnovne plače, dodatkov ter dela plače za delovno uspešnost. Med dodatke, poleg dodatka za delovno dobo, sodijo tudi dodatki za neugoden delovni čas in za nevarne oziroma težke pogoje dela.

## Analiza dohodkovne vrzeli – trije izbrani poklici

V nadaljevanju proučujemo dohodkovno vrzel med spoloma v izbranih poklicih, med katerimi so feminiziran, tipično ženski oziroma žensko-središčni poklic medicinska sestra/medicinski tehnik, maskuliniziran, tipično moški oziroma moško-središčni poklic policist/policistka in spolno bolj nevtralni poklic visokošolski učitelj/visokošolska učiteljica.

Oceniti želimo, ali prihaja do razlik v dohodku med spoloma v istem poklicu, pri opravljanju podobnega oziroma istega dela, na podobnih oziroma istih delovnih mestih, znotraj istih delovnih organizacij. Za izbrane poklice smo se odločili, ker smo hoteli graditi na nekaterih preteklih raziskavah, ki so obravnavale te poklice, in zaradi tega, ker smo želeli preveriti, ali so razlike v dohodku med spoloma večje v izrazito moškem oziroma izrazito ženskem poklicu ali v spolno bolj nevtralnem poklicu.

*Medicinske sestre/medicinski tehniki* predstavljajo največji delež zaposlenih v zdravstvenem sistemu. Za poklic medicinske sestre se največkrat odločajo ženske, od osamosvojitve pa se vztrajno povečuje število moških, ki se odločajo za ta poklic, kar je verjetno povezano z rahljanjem spolne določenosti poklicnih vlog. Če je v devetdesetih letih prejšnjega stoletja približno od 7 do 8 odstotkov moških opravljalo ta poklic, se je njihov delež do leta 2015 povečal na 14 odstotkov. Sicer je število medicinskih sester in tehnikov v obdobju od osamosvojitve do leta 2015 dokaj konstantno. Ule (2003) ugotavlja, da sta tudi v primeru tega poklica moč in prestiž v rokah moških ter da tako bolniki kot zdravniki pogosto vrednotijo medicinske sestre in njihovo delo kot manj pomembno, ne glede na to, da prav one pogosto posredujejo med bolnikom in zdravnikom. Longitudinalni podatki kažejo, da je v celotnem obdobju zajetih 30.473 zaposlenih medicinskih sester in tehnikov, ki so v povprečju zajeti v obdobju 11,6 let. Medicinske sestre in tehniki so bili v letu 1993 v povprečju stari 34,8 let, v letu 2015 pa 41,5 let. Delež zaposlenih s srednješolsko izobrazbo se v opazovanem obdobju zmanjšuje, delež z zaposlenih z višješolsko izobrazbo 1., 2. ter 3. stopnje pa povečuje. Če je bila stopnja dosežene izobrazbe med moškimi in ženskami v letu 2000 na podobni ravni, je stopnja dosežene izobrazbe žensk v letu 2015 višja od moške.

Poklic *policist/policistka* je zgodovinsko gledano moško središčen poklic, ženske pa so se bolj množično v policiji začele zaposlovati po letu 2000, kljub temu da smo prvo skupino uniformiranih policistk v Sloveniji dobili že leta 1973. V letu 2000 je bil delež žensk v policiji približno 9-odstoten, v letu 2015 pa 15-odstoten. Med drugim poklic policist/policistka vključuje varovanje življenj, ljudi in premoženja, preprečevanje kaznivih dejanj, vzdrževanje javnega reda ipd. V celotnem opazovanem obdobju je v analizo zajetih 8.968 zaposlenih, ki so v povprečju zajeti 10,5 let. Če so bili policisti v letu 2000 v povprečju stari 32,2 let, se je njihova povprečna starost v letu 2015 povišala na 39,3 let. Tudi v tem poklicu se je stopnja dosežene izobrazbe povečala. Delež zaposlenih z dokončano srednješolsko izobrazbo se je z 90 odstotkov v letu 2000 znižal na 70 odstotkov v letu 2015, povečal pa se je delež zaposlenih z doseženo visokošolsko izobrazbo 1., 2. oziroma 3. stopnje. Tudi v tem poklicu je dosežena stopnja izobrazbe žensk v zadnjem obdobju višja od dosežene stopnje izobrazbe moških.

Kot tretji, spolno bolj nevtralen poklic analiziramo zaposlene v poklicu *visokošolski učitelj/visokošolska učiteljica*. Gre za poklic, ki ustvarja in prenaša znanja v znanosti in umetnosti. Zaposleni na tem področju so izvajalci in izvajalke izobraževalnih, umetniških in raziskovalnih programov in projektov. Tudi v tem poklicu so v začetnem obdobju prevladovali moški, danes pa gre za spolno uravnotežen poklic. Tako se je delež zaposlenih žensk v tem poklicu z 20 odstotkov sredi devetdesetih let prejšnjega stoletja povečal na več kot 45 odstotkov v letu 2015. V celotnem obdobju je v analizo zajetih 8.318 zaposlenih, ki so v povprečju zajeti v obdobju 8,6 let. V primeru poklica visokošolski učitelj/visokošolska učiteljica se je povprečna starost v opazovanem obdobju znižala. V letu 1993 so bili visokošolski učitelji in učiteljice povprečno stari 51,5 let, v letu 2000 41,5 let in v letu 2015 44,6 let.

Analize, opravljene v preteklosti, so pokazale velike razlike med spoloma v proučevanih poklicih. Analiza Društva za vrednotenje dela, organizacijski in kadrovskega razvoja (1998, poročano v Kozel, 2002: 83–84) je pokazala, da je v letu 1996 dohodek medicinskih sester znašal 65 odstotkov dohodka policistov. Raziskava je prav tako pokazala, da so imele v letu 1996 policistke za 9,2 odstotkov nižje dohodke kot policisti. Dohodkovna vrzel med spoloma med zaposlenimi medicinskimi sestrami in medicinskimi tehnikami je bila še višja in je znašala kar 17,5 odstotkov.

Podobno je raziskava v javnih raziskovalnih zavodih za obdobje od 2001 do 2009 po spolu, izobrazbi in raziskovalnem nazivu (Arsenjuk et al., 2013: 127; Novak, 2012) pokazala, da obstajata plačna vrzel in spolna diskriminacija med zaposlenimi v javnih raziskovalnih institucijah. Raziskovalke so pokazale, da so plače žensk v povprečju nižje od plač moških pri enaki doseženi izobrazbi, ob primerjavi plač med spoloma pri enakih raziskovalnih nazivih

pa se razlike še povečajo<sup>11</sup> v korist moških. Raziskava je tako pokazala, da razlike po spolu v javnih raziskovalnih zavodih obstajajo tako v bruto plačah<sup>12</sup> kot v funkcijskih dodatkih in stimulacijah. V vseh skupinah nazivov so bile namreč povprečne bruto plače moških brez funkcijskih dodatkov in stimulacije višje od ženskih. Prav tako pa so v vseh raziskovalnih nazivih imeli moški višje funkcijske dodatke in stimulacijo od žensk.

## Podatki in metode analize

Podatki statistike trga dela med drugim obsegajo podatke o dohodkih, spolu, stopnji izobrazbe, poklicu, starosti, zakonskem stanu in druge. Podatki o delovnem času (pogodbenem delovnem času), delovnem razmerju, dejavnosti podjetja (v skladu s standardno klasifikacijo dejavnosti NACE rev. 2) temeljijo na podatkih statističnega registra delovno aktivnega prebivalstva (SRDAP). Podatki o dohodkih, pridobljeni prek Finančne uprave RS (FURS), se nanašajo na individualne podatke obračunov davčnih zavezancev in vključujejo tako plačo kot nadomestila plač za čas odsotnosti z dela (bolniške, letni dopust, izobraževanje ipd.) in vsa druga plačila za opravljeno delo, tudi provizije. Vključena je tudi razlika nad zneski, ki se v skladu s predpisom Vlade RS (Uredba o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja) ne všteto v davčno osnovo (v primeru jubilejnih nagrad, odpravnin ob upokojitvi, solidarnostnih pomoči itd.). Podatki o doseženi stopnji šolske izobrazbe so poenoteni med obdobji v skladu z mednarodno standardno klasifikacijo izobraževanja (ISCED, 2011). Podatek o izobrazbi pa se nanaša na najvišjo stopnjo dosežene izobrazbe posameznika v opazovanem letu. Izobrazba je merjena s sedmimi kategorijami in je v model vključena prek dihotomnih spremenljivk za različne kategorije.<sup>13</sup> Poklici temeljijo na statistični nacionalni standardni klasifikaciji poklicev in so bili prilagojeni mednarodni standardni klasifikaciji poklicev (ISCO-08). Standardna klasifikacija dejavnosti je bila pretvorjena na raven 2008, prav tako so bili dohodki pretvorjeni v evre. Analiza za Slovenijo je omejena na zaposlene stare več kot 16 let, analiza poklicev pa na stare več kot 19 let. V model so vključene tudi delovne izkušnje in kvadrat delovnih izkušenj z namenom upoštevanja nelinearnih učinkov stopnje izkušenosti,

---

<sup>11</sup> Za posamezno leto so bili zbrani podatki o približno 1.000 zaposlenih. Poleg bruto plače so zbrani podatki o funkcijskih dodatkih in stimulaciji. Razlike v plačah, ki so posledica krajšega ali manjšega obsega letno opravljenih delovnih ur, so izločili tako, da so bili upoštevani redno zaposleni za polni delovni čas, ki so bili v delovnem razmerju vse leto.

<sup>12</sup> Bruto plače vsebujejo prejeta sredstva za funkcijske dodatke in stimulacijo.

<sup>13</sup> Sedem kategorij: 1. nepopolna osnovnošolska, 2. osnovnošolska, 3. nižja poklicna, 4. srednja poklicna, 5. srednja strokovna oziroma srednja splošna, 6. visokošolska 1. stopnje in 7. visokošolska 2. oziroma 3. stopnje.

ko te presežejo določeno mejo. Podatki obsegajo obdobje od 1999 do 2015, kar omogoča proučevanje, kako se je neenakost v dohodkih spreminjala skozi daljše časovno obdobje. V analizi so bili upoštevani tista podjetja, delovna mesta in poklici, kjer so zaposleni tako moški kot ženske, saj drugače izračun razlike v dohodkih med spoloma ne bi bil mogoč. Podobno kot v Andrew M. Penner et al. (2012) je bilo ocenjena razlika v dohodkih med moškimi in ženskami na različnih ravneh: na ravni populacije, znotraj podjetij oziroma organizacij, znotraj poklicev in poklicno-organizacijskih enot (delovnih mest). Ocenjeni so bili modeli fiksnih učinkov in preverjeni učinki podjetja oz. organizacije, poklica in poklicno-organizacijske enote. Podobno so bili ocenjeni modeli za izbrane tri poklice.

V skladu z Mincerjem (1974) je bil ocenjen regresijski model naslednje oblike:

$$\ln \text{income}_{iof} = \beta_0 + \beta_1 \text{Female}_{iof} + \beta_k \text{Edu}_{iof} + \beta_3 \text{Exp}_{iof} + \beta_4 \text{Exp}_{iof}^2 + \eta_{of} + \varepsilon_{iof}$$

Kjer je  $\ln \text{income}_{iof}$  naravni logaritem dohodka posameznika  $i$  v poklicu  $o$  v organizaciji  $f$ .

Odvisna spremenljivka je izražena v naravnem logaritmu, tako da rezultati kažejo spremembe v odstotkih.  $\text{Female}_{iof}$  predstavlja dummy oziroma slamnato spremenljivko za spol in je 1, če je zaposlena oseba ženskega spola, in je 0, če ni;<sup>14</sup>  $\text{Edu}_{iof}$  - označuje maksimalno raven dosežene izobrazbe in predstavlja skupek 7 dihotomnih spremenljivk;  $\text{Exp}_{iof}$  so izkušnje posameznika in  $\text{Exp}_{iof}^2$  kvadrat izkušenj posameznika,  $\varepsilon_{iof}$  označuje fiksne učinke<sup>15</sup> na ravni poklica in podjetja skupaj (ali poklica in podjetja posamezno),  $iof$  je napaka v modelu (error term). Regresijski modeli so bili ocenjeni z uporabo OLS za vsako leto posebej od 1999 do 2015. Najprej prikazujemo rezultate za Slovenijo kot celoto, v nadaljevanju pa še za izbrane tri poklice.

## Rezultati

Za poenostavitev predstavitve rezultatov, ki obsegajo 17-letno obdobje, so v tabeli prikazane razlike v dohodkih po spolu za tri izbrana obdobja, primerjajoč ženske in moške v celotni populaciji, znotraj organizacij, poklicev in poklicno-organizacijskih enot (delovnih mest). V tabeli 1 so v prvem

<sup>14</sup> Koeficient pri spolu (female) predstavlja razliko logaritmov dohodkov žensk in moških, torej logaritem razmerja ( $\ln a - \ln b = \ln (a/b)$ ). Z antilogaritmiranjem dobimo razmerje dohodkov med spoloma. V primeru, da znaša koeficient pri spolu (female) - 0,03, to pomeni, da ženske zaslužijo v povprečju 3 odstotke manj kot moški, čeprav je strogo gledano razlika - 2,96. Razlike v odstotkih dobimo, če eksponiramo koeficiente, odzvamemo ena in množimo s 100 (exp.  $((-0,03)-1)*100 = -2,96$ ) (glej npr. Wooldridge, 2013: 234-235).

<sup>15</sup> Z namenom primerjave razlik med poklici, organizacijami in delovnimi mesti ocenimo modele fiksnih učinkov in sledimo Petersen in Morgan (1995), Petersen et al. (2011) in Penner et al. (2012).



panelu predstavljeni rezultati razlik v dohodkih med spoloma brez kontroliranja vpliva izobrazbe in delovnih izkušenj. V panelu dva pa prikazujemo razlike v dohodku med spoloma, upoštevajoč tako izobrazbo kot delovne izkušnje. V nadaljevanju prikazujemo rezultate za vsakega izmed izbranih treh poklicev.

V nasprotju z ugotovitvami preostalih raziskav (Petersen in Morgan, 1995; Petersen et al., 1997; Meyersson et al., 2001), ki so pokazale, da se plačna vrzel med spoloma zmanjša na ravni poklica, podjetja in delovnega mesta, ugotavljamo, da moški in ženske v Sloveniji, ki opravljajo enako delo pri istem delodajalcu, prejemajo različno plačilo. To potrjuje ugotovitve preteklih raziskav (Penner et al., 2012) in kaže na podobnost z vzhodnoevropskimi državami (Křížková et al., 2010).

*Tabela 1: RAZLIKE V DOHODKIH PO SPOLU, NA RAVNI POPULACIJE, ZNOTRAJ ORGANIZACIJ, V POKLICIH, V ISTEM POKLICU IN ISTI ORGANIZACIJI SOČASNO (DELOVNO MESTO) V IZBRANIH TREH OBDOBJIH*

	Populacija	Organizacija	Poklic	Delovno mesto
<i>Panel 1: brez kontroliranja glede na izobrazbo in izkušnje</i>				
1999–2004	-0,077	-0,168	-0,151	-0,133
2005–2009	-0,076	-0,161	-0,158	-0,139
2010–2015	-0,062	-0,131	-0,136	-0,119
<i>Panel 2: Primerjava oseb z isto izobrazbo in leti izkušenj</i>				
1999–2004	-0,163	-0,166	-0,162	-0,138
2005–2009	-0,205	-0,187	-0,186	-0,154
2010–2015	-0,198	-0,172	-0,169	-0,142

Vir: SURS, združene podatkovne zbirke LMS, SRDAP, PRS, lastni preračuni.

V obdobju med letoma 1999 in 2004 so ženske v povprečju zaslužile 7,7 odstotkov manj kot moški in 16,8 odstotkov manj kot moški v istem podjetju, 15,1 odstotkov manj kot moški v istem poklicu in 13,3 odstotkov manj kot moški na enakem delovnem mestu (Panel 1). Razlike so se v opazovanem obdobju zmanjšale, tako da so v zadnjem opazovanem obdobju (2010–2015) ženske v povprečju zaslužile 6,2 odstotka manj kot moški in 11,9 odstotka manj kot moški na enakem delovnem mestu. Panel 2 kaže rezultate, ki upoštevajo izobrazbo in delovne izkušnje. Razlike v dohodkih med spoloma so večje, ko primerjamo ženske in moške, ki imajo podobno stopnjo izobrazbe in delovne izkušnje; te pa so se v vmesnem obdobju povečale na vseh opazovanih ravneh in se nato v zadnjem obdobju znova zmanjšale. Na ravni celotne populacije so ob isti izobrazbi in izkušnjah ženske zaslužile približno 16 odstotkov manj v začetnem obdobju in skoraj 20 odstotkov manj v poznejšem obdobju. Razlika na ravni delovnega mesta, ki znaša v prvem obdobju 13,8 odstotka, se v vmesnem obdobju poviša na

15,4 odstotka in se nato zniža na 14,2 odstotka. V skladu z analizo pojasnjuje v Sloveniji razvrščanje v poklice in delovne organizacije le 28 odstotkov dohodkovne vrzeli po spolu.

Na podlagi rezultatov naše analize lahko potrdimo prvo hipotezo, da se večina dohodkovne vrzeli med spoloma ustvarja na ravni delovnega mesta.

### **Analiza izbranih treh poklicev: medicinske sestre/medicinski tehniki, policisti/policistke in visokošolski učitelji/visokošolske učiteljice**

Pregled povprečnih dohodkov moških in žensk po posameznih letih pokaže (gl. tabela 2), da so povprečni dohodki moških v vseh treh poklicih in v vseh letih višji od povprečnih dohodkov žensk. Razlike v povprečnih dohodkih med spoloma se med poklici razlikujejo, tak pregled pa ne zajema vpliva izobrazbe, izkušenj in drugih individualnih lastnosti posameznikov/posameznic. Za določitev razlik med poklici bo opravljena nadaljnja raziskava, ki bo pokazala, kakšne so razlike v dohodkih med poklici pri isti stopnji izobrazbe in izkušnjah.

*Tabela 2: POVPREČNI MESEČNI DOHODEK PO POKLICIH IN SPOLU, V EUR*

Leto	Medicinske sestre/tehniki			Policisti/ke			Visokošolski učitelji/ice		
	Skupaj	Ženske	Moški	Skupaj	Ženske	Moški	Skupaj	Ženske	Moški
1999	845,10	837,37	942,84	861,92	642,99	882,85	1.606,38	1.288,78	1.789,78
2000	940,48	931,95	1.048,36	876,90	629,66	901,36	1.822,33	1.424,91	2.058,35
2001	1.079,05	1.069,77	1.193,24	984,50	699,97	1.015,52	2.060,90	1.640,39	2.318,89
2002	1.152,91	1.145,04	1.246,57	1.040,92	771,83	1.073,37	2.212,43	1.823,35	2.452,15
2003	1.209,10	1.202,76	1.280,63	1.134,04	854,47	1.171,77	2.338,48	1.934,44	2.599,08
2004	1.217,61	1.212,33	1.268,95	1.141,73	853,47	1.185,05	2.399,25	2.019,18	2.651,94
2005	1.251,11	1.246,28	1.295,53	1.197,75	943,03	1.235,90	2.481,34	2.110,81	2.729,76
2006	1.285,07	1.280,95	1.321,28	1.226,35	962,77	1.268,22	2.481,50	2.108,59	2.735,94
2007	1.330,70	1.325,74	1.372,71	1.273,26	981,14	1.322,04	2.492,50	2.128,17	2.747,30
2008	1.474,83	1.470,61	1.509,07	1.382,15	1.046,62	1.442,17	2.634,54	2.258,90	2.908,39
2009	1.688,41	1.685,35	1.712,43	1.520,55	1.138,42	1.594,40	2.812,89	2.423,34	3.102,85
2010	1.676,95	1.673,99	1.699,16	1.547,41	1.218,26	1.604,39	2.883,90	2.513,13	3.162,65
2011	1.687,21	1.683,96	1.710,03	1.593,69	1.275,99	1.649,01	2.901,05	2.550,86	3.164,46
2012	1.670,05	1.666,47	1.694,20	1.582,83	1.275,04	1.636,56	2.850,62	2.536,01	3.094,62
2013	1.645,48	1.641,52	1.671,12	1.585,19	1.287,06	1.637,14	2.790,93	2.506,53	3.014,80
2014	1.702,20	1.696,74	1.736,71	1.608,69	1.312,91	1.661,80	2.859,67	2.581,91	3.081,55
2015	1.646,41	1.639,99	1.684,92	1.696,23	1.307,23	1.765,21	2.895,90	2.613,10	3.130,89

Vir: SURS, združene podatkovne zbirke LMS, SRDAP, PRS. Poklici določeni v skladu s šiframi standardne klasifikacije poklicev (ISCO-08).

Za namen opisne statistike Slika 2 prikazuje porazdelitev mesečnega dohodka (v evrih) žensk in moških v treh opazovanih poklicih v letih 2000

in 2015. Največje razlike so v distribuciji mesečnega dohodka policistov in policistk, ki je bila v prvem obdobju za ženske zelo zamaknjena v levo, kar pomeni, da so ženske prevladovali pri nižjih dohodkih, in nakazuje na neprilagojeno dohodkovno vrzel med spoloma. V zadnjem opazovanem letu je postala distribucija dohodka žensk bolj podobna moški, vendar še vedno ostaja izrazito zamaknjena v levo, tako da očitne dohodkovne razlike med spoloma ostajajo. V poklicu medicinska sestra/medicinski tehnik sta bila vrhova porazdelitve ženskih plač zamaknjena – v primerjavi z moškimi – v levo, kar kaže večjo gostoto žensk pri nižjih dohodkih od moških, v letu 2015 pa se je ženska distribucija dohodkov zelo približala moški distribuciji. Slika nakazuje na nizko raven neprilagojene dohodkovne vrzeli, kar so potrdili tudi rezultati regresijske analize. V poklicu visokošolski učitelj/visokošolska učiteljica je distribucija mesečnega dohodka moških bolj zamaknjena v desno in bolj razpršena. Razlika se je v letu 2015 v primerjavi z letom 2000 ohranila; distribucija mesečnega dohodka žensk ostaja – v primerjavi z distribucijo mesečnega dohodka moških – zamaknjena v levo, in tako tudi v tem poklicu nakazuje na dohodkovno vrzel med spoloma. Porazdelitev pri

*Tabela 3: RAZLIKE V DOHODKIH PO SPOLU V IZBRANIH TREH POKLICIH, NA RAVNI POPULACIJE, ORGANIZACIJ IN NA DELOVNEM MESTU (V ISTEM POKLICU IN ISTI ORGANIZACIJI SOČASNO)*

	Medicinske sestre in tehniki			Policisti/policistke		Visokošolski učitelji/ visokošolske učiteljice	
	Populacija	Organi- zacija	Delovno mesto	Populacija	Organi- zacija oz. delovno mesto <sup>1</sup>	Populacija	Organi- zacija oz. delovno mesto <sup>1</sup>
<i>Panel 1: brez kontroliranja glede na izobrazbo in izkušnje</i>							
1999- 2004	-0,08	-0,07	-0,07	-0,37	-0,37	-0,33	-0,29
2005- 2009	-0,03	-0,03	-0,03	-0,33	-0,29	-0,28	-0,26
2010- 2015	-0,02	-0,03	-0,06	-0,28	-0,25	-0,22	-0,21
<i>Panel 2: Primerjava oseb z isto izobrazbo in leti izkušenj</i>							
1999- 2004	-0,14	-0,13	-0,13	-0,34	-0,32	-0,16	-0,13
2005- 2009	-0,16	-0,15	-0,15	-0,22	-0,21	-0,17	-0,14
2010- 2015	-0,17	-0,17	-0,17	-0,19	-0,18	-0,16	-0,12

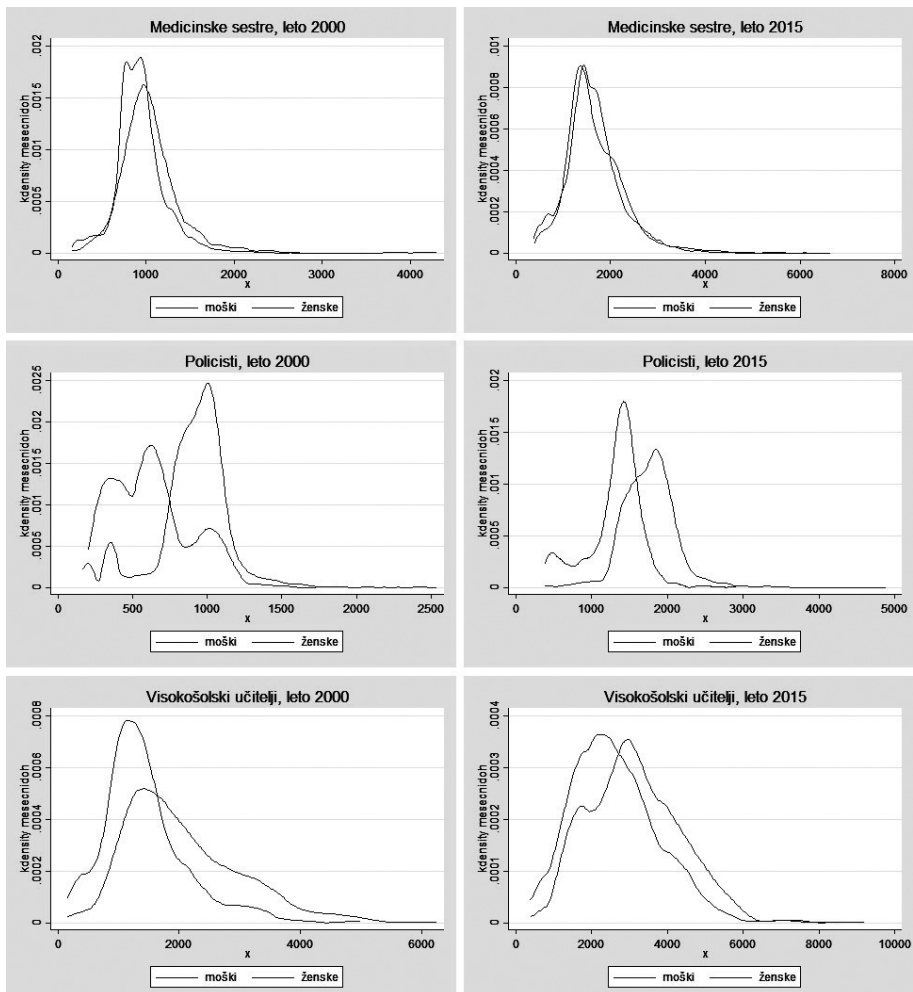
Vir: SURS, združene podatkovne zbirke LMS, SRDAP, PRS. Poklici določeni v skladu s šiframi standardne klasifikacije poklicev (ISCO-08). Opomba 1: v primeru poklica policist/policistka, visokošolski učitelj/visokošolska učiteljica je v skladu s standardno klasifikacijo poklicev opredeljen zgolj en sam poklic, zato so rezultati o dohodkovni vrzeli na ravni organizacije in delovnega mesta enaki (isti poklic znotraj iste organizacije).

moških ni več tako razpršena, prav tako se je vrh pri ženskah in moških premaknil k višjim dohodkom.

Taki prikazi distribucije so opisne narave ter ne nakazujejo, da so moški in ženske diskriminirani, prav tako gre za neprilagojeno distribucijo dohodkov, torej brez upoštevanja možnih dejavnikov, ki bi nanjo lahko vplivali.

Na podlagi analize regresijskih modelov ugotavljamo, da se dohodkovne razlike po spolu med poklici razlikujejo in se v opazovanem obdobju v vseh treh poklicih zmanjšujejo (glejte Tabela 3, panel 1).

Slika 2: DISTRIBUCIJA MESEČNEGA DOHODKA MOŠKIH IN ŽENSK V OPAZOVANIH POKLICIH, LETO 2000 IN 2015



Vir: SURS, združene podatkovne zbirke LMS, SRDAP, PRS. Poklici določeni v skladu s šiframi standardne klasifikacije poklicev (ISCO-08).

Dohodkovna vrzel med spoloma je na ravni populacije v poklicu medicinska sestra/medicinski tehnik relativno nizka (8 odstotkov v prvem in 2 odstotka v zadnjem opazovanem obdobju) in visoka v drugih dveh poklicih, v katerih se v opazovanem obdobju zmanjšuje ter v zadnjem obdobju znaša 28 odstotkov v poklicu policist/policistka ter 22 odstotkov v poklicu visokošolski učitelj/visokošolska učiteljica. Ko primerjamo ženske in moške z enako stopnjo izobrazbe in izkušnjami (panel 2), se razlike v dohodku med spoloma v poklicu medicinska sestra/medicinski tehnik povečajo in v zadnjem obdobju na ravni populacije znašajo 17 odstotkov. Podobno velja tudi, ko upoštevamo vpliv organizacije oziroma delovnega mesta. V tem poklicu se razlike v dohodku med spoloma v času povečujejo. Ko primerjamo zaposlene z isto izobrazbo in leti izkušenj v poklicu policist/policistka in visokošolski učitelj/visokošolska učiteljica, znaša dohodkovna vrzel v zadnjem opazovanem obdobju na ravni populacije 19 oziroma 16 odstotkov, na ravni delovnega mesta pa 18 oziroma 12 odstotkov. V poklicu policist se dohodkovna vrzel v času zmanjšuje. Ko primerjamo osebe z isto izobrazbo in leti izkušenj na istem delovnem mestu, je dohodkovna vrzel najnižja v poklicu visokošolski učitelj/visokošolska učiteljica.

Na podlagi rezultatov lahko potrdimo drugo hipotezo, da je najmanjša dohodkovna vrzel na ravni delovnega mesta prisotna v spolno uravnoteženem poklicu. Ugotavljamo tudi, da se v poklicih, v katerih se povečuje število žensk, neenakost v dohodkih med spoloma v času znižuje.

Vzroke in razloge za nastanek razlik na ravni delovnega mesta bomo poiskali z nadaljnjo analizo na ravni organizacij, saj se mehanizmi, ki povzročajo dohodkovno vrzel na tej ravni, med poklici razlikujejo. Na razlike v plačah imajo poleg osnovne plače delavca in delavke vpliv tudi dodatki za neugoden delovni čas in težje pogoje dela, redna delovna uspešnost in napredovanje, kar urejajo Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (ZSPJS), Kolektivna pogodba za javni sektor (KPJS) in negospodarske dejavnosti (KPND) ter kolektivne pogodbe poklicev. Zaradi krize in ukrepov varčevanja je bilo podeljevanje redne delovne uspešnosti zamrznjeno, prav tako tudi napredovanja v javnem sektorju, zaradi česar so v zadnjih letih razlike iz tega naslova manjše. Pomemben del izplačane plače predstavlja tudi dodatek za delovno dobo in dodatki za neugoden delovni čas, zato je potrebno poudariti, da na razlike v izplačani plači in vrzel v dohodkih zagotovo vpliva tudi to, da ženske delo v pogojih neugodnega delovnega časa v določenih poklicih opravljajo manj pogosto. Posamezne določbe kolektivnih pogodb dajejo staršem še posebno zaščito;<sup>16</sup> ker ženske pogosteje prevzemajo skrb

---

<sup>16</sup> Kolektivna pogodba za policiste tako na primer določa poleg varstva delavcev in delavk v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih (ZDR-1, 2013) še posebno starševsko varstvo. Staršu, ki uživa posebno starševsko varstvo, se sme odrediti delo samo do 15.30, če le-ta pisno ne soglaša z drugačno odreditvijo dela.

za otroke in ostanejo doma, je to tudi lahko eden od razlogov za razlike v dohodkih med spoloma.

Da bi ugotovili, v katerih kvintilnih razredih so največje razlike v dohodku med spoloma, smo opravili analizo razmerja med dohodkom žensk in moških po posameznih kvintilnih razredih, ki so potrdili ugotovitve naše analize. V poklicu policist/policistka in visokošolski učitelj/visokošolska učiteljica so dohodki moških višji od ženskih v vseh kvintilnih razredih. V poklicu policist so se razlike v letu 2015 glede na 2000 še povečale v prvem in petem kvintilnem razredu, v preostalih pa zmanjšale. V poklicu visokošolski učitelj/visokošolska učiteljica so se razlike v dohodku med spoloma zmanjšale v vseh kvintilnih razredih, najnižja razlika pa je prisotna v najvišjem, petem kvintilnem razredu. V poklicu medicinska sestra/medicinski tehnik so bile v letu 2015 najvišje razlike v prvem kvintilnem razredu, v sredini porazdelitve dohodka (v 2. in 3. kvintilnem razredu) pa so imele ženske za odstotek višje dohodke od moških, vendar pa ta razlika ni bila statistično značilno različna od nič (vse ostale so bile).

Dodatno smo tudi preverili, kako se povečuje neenakost znotraj posameznih poklicev v času. Opravili smo pregled razdelitve dohodka po kvintilnih razredih (gl. slika 3)<sup>17,18</sup> za izbrane tri poklice v letih 2000 in 2015. V poklicu medicinska sestra/medicinski tehnik je v letu 2015 glede na leto 2000 prišlo do prerazporeditve dohodka od spodnjih kvintilnih razredov k najvišjima kvintilnima razredoma. Delež dohodka v najvišjih dveh kvintilih se je v letu 2015 namreč povečal glede na leto 2000, v ostalih kvintilnih razredih pa se je znižal. Najbolj se je znižal v prvem kvintilnem razredu. Tako se je delež dohodka 20 odstotkov najbolj plačanih v tem poklicu povečal, v preostalih pa zmanjšal. V poklicu policist/policistka se je dohodek v letu 2015 glede na leto 2000 prerazporedil k spodnjemu kvintilu, medtem ko so se deleži dohodka v preostalih kvintilnih razredih na ta račun zmanjšali. Pri poklicu visokošolski učitelj/visokošolska učiteljica se je delež dohodka v najvišjem kvintilnem razredu zmanjšal, v preostalih kvintilnih razredih pa povečal; največ v drugem in tretjem kvintilnem razredu.

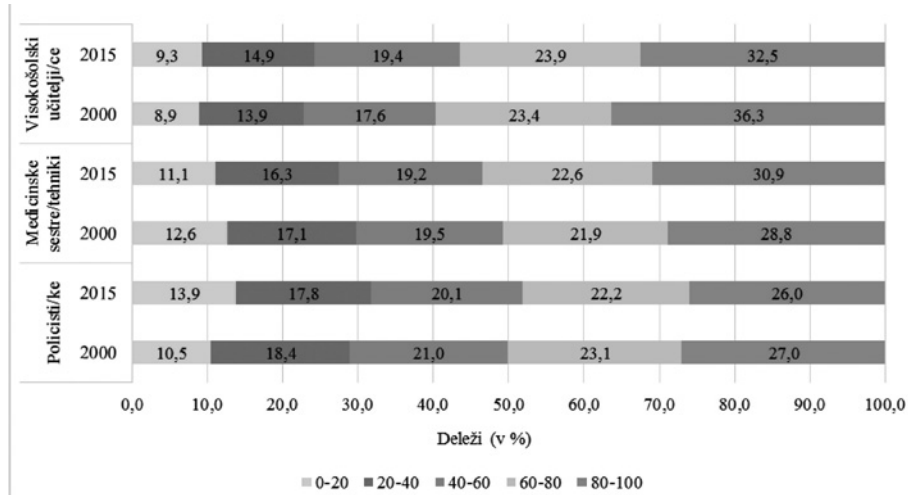
Nadaljnje analize bodo pokazale, ali so spremembe v porazdelitvi dohodka med kvintilnimi razredi posledica postopne feminizacije poklica policist in postopne maskulinizacije poklica medicinska sestra.

---

<sup>17</sup> Za namen analize neenakosti porazdelitve dohodka smo zaposlene v izbranih poklicih razdelili v pet dohodkovnih skupin (t. i. kvintili) glede na višino dohodka. Tako na primer ugotovimo, kolikšen delež dohodka prejme 20 odstotkov najmanj plačanih in koliko dohodka 20 odstotkov najbolj plačanih v posameznem poklicu ter kako so se ti deleži spreminjali v času.

<sup>18</sup> Podobno kaže tudi Ginijev koeficient, ki meri neenakost oziroma disperzijo dohodka (nižji je, bolj enakomerna je porazdelitev dohodka; 0 predstavlja popolno enakost, 1 pa popolno neenakost). Ta se je v letu 2015 glede na leto 2000 v poklicu policist/policistka ter v poklicu visokošolski učitelj/visokošolska učiteljica še znižal ter se povečal v poklicu medicinska sestra/medicinski tehnik.

Slika 3: PORAZDELITEV DOHODKA PO KVINTILNIH RAZREDIH V IZBRANIH TREH POKLICIH



Vir: SURS, združene podatkovne zbirke LMS, SRDAP, PRS, lastni preračuni.

## Sklep

Zaprte plačne vrzeli po spolu zahteva preseganje horizontalne in vertikalne segregacije, odpravo stereotipov in diskriminacije na delovnih mestih. Kot kažejo izkušnje iz preteklosti, niso dovolj zgolj zakonski zapisi, temveč tudi spremljanje, kako se to načelo uresničuje v praksi. Za odpravo plačne vrzeli med spoloma pa je potrebno, da se ta problem prepozna kot politično pomemben. Zato je pomembno prispevati k podatkom in raziskavam, ki pripomorejo k razumevanju nastajanja plačne oziroma dohodkovne vrzeli. Dosedanje analize in študije za Slovenijo so pokazale, da je plačna oz. dohodkovna vrzel v Sloveniji prisotna, da narašča, da je višja v javnem kot zasebnem sektorju in da obstajajo velike razlike med poklici in dejavnostmi. Študije v obdobju tranzicije so pokazale, da je naraščajoča dohodkovna vrzel v Sloveniji nastajala na ravni delovnih mest, zaradi česar bi bil potreben aktiven pristop tako politike kot socialnih partnerjev pri spremljanju in sprejemanju ukrepov za njeno odpravo.

Naša analiza je pokazala, da so v opazovanem obdobju obstajale občutne razlike v dohodkih med spoloma. V celotnem opazovanem obdobju so bili v vseh treh poklicih povprečni dohodki moških višji od povprečnih dohodkov žensk. Na podlagi ugotovitev raziskave lahko potrdimo prvo hipotezo, da se razlike v dohodku med spoloma v Sloveniji ustvarjajo predvsem na ravni delovnega mesta. Analiza je namreč pokazala, da je razvrščanje v

poklice v obdobju med letoma 2010 in 2015 predstavljalo le 28% dohodkovne vrzeli.

Analiza je prav tako pokazala, da pri primerjavi zaposlenih z isto izobrazbo in izkušnjami v istih organizacijah in na istih oziroma enakih delovnih mestih obstajajo razlike v dohodku med spoloma znotraj vseh treh opazovanih poklicev. V zadnjem obdobju je bila dohodkovna vrzel višja med policisti in policistkami (18 odstotkov) ter med medicinskimi sestrami in medicinskimi tehnikami (17 odstotkov) kot med visokošolskimi učiteljicami in visokošolskimi učitelji (12 odstotkov). Zaradi tega lahko potrdimo drugo raziskovalno hipotezo in ugotovimo, da najmanjša vrzel v dohodku obstaja v spolno uravnoteženem poklicu. Zanimivo je, da se v prvih dveh poklicih povprečna izobrazba povečuje in je v povprečju višja za ženske kot za moške. Za visokošolske učitelje in učiteljice tega ne moremo analizirati, ker iz dostopnih podatkov SURS-a za določeno obdobje ne morem razčleniti najvišje dosežene stopnje izobrazbe (ločiti doktorata od magisterija).

Ko primerjamo zaposlene z isto izobrazbo in izkušnjami, se pri poklicih, v katerih narašča število žensk (policist/policistka in visokošolski učitelj/visokošolska učiteljica), razlike v dohodku med spoloma v času znižujejo, v poklicu, v katerem se povečuje udeležba moških (medicinske sestre in medicinski tehniki), pa se povečujejo.

Razlogi za neenakost v plačah oziroma dohodkih med spoloma so, kot smo omenili, večplastni, med seboj povezani in so posledica širše ekonomske in družbene neenakosti med spoloma. Naša analiza prispeva k razumevanju razlik v dohodku med spoloma v Sloveniji s tem, da je potrdila, da razlike – v nasprotju s splošnim prepričanjem – obstajajo in je na primeru treh poklicev ponudila analizo trendov in lastnosti teh razlik.

Rezultati opravljene analize bodo izhodišče za nadaljnje raziskovanje vzrokov za plačno vrzel med spoloma v Sloveniji. Avtorji načrtujejo analizirati nastajanje plačne vrzeli v poklicih, obravnavanih v tem članku, s pomočjo kvalitativne metodologije.

#### LITERATURA

- Anderson, Tracy, John Forth, Hilary Metcalf, Simon Kirby (2001): *The Gender Pay Gap. Report for the Women and Equality Unit*. London: Cabinet Office.
- Arsenjuk, Urška, Polona Novak in Mojca Urek (2013): *Kariere žensk v številkah in biografijah*. V: Mirjana Ule, Renata Šribar in Andreja Umek Venturini (ur.): *Ženske v znanosti, ženske za znanost: znanstvene perspektive žensk v Sloveniji in dejavniki sprememb*, 112–146. Ljubljana: Založba FDV in Komisija za ženske v znanosti pri Ministrstvu za izobraževanje, znanost in šport RS.
- Becker, Gary S. (1971): *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.
- Becker, Gary S. (1985): *Human Capital, Effort and the Sexual Division of Labour*. *Journal of Labour Economics*, 3 (5): 33–58.



- Bergmann, Barbara (1974): Occupational Segregation, Wages and Profits When Employers discriminate By Race and Sex. *Eastern Economic Journal*, 1 (2): 103–110.
- BIS – Department for Business Innovation and Skills (2009): The National Minimum Wage Regulations 2009 – Final Impact Assessment, BIS. Dostopno prek <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/+http://www.bis.gov.uk/files/file51722.pdf>.
- Blau, Francine D. and Lawrence M. Kahn (1999): Analyzing the Gender Pay Gap. *The Quarterly Review of Economics and Finance*. University of Illinois, 39 (5): 625–646.
- Blau, Francine D. and Lawrence M. Kahn (2003): Understanding International Differences in the Gender Pay Gap. *Journal of Labour Economics*, 21 (1): 106–144.
- Boll, Christina, Julian Leppin, Anja Rossen, André Wolf (2016): Magnitude and Impact Factors of the Gender Pay Gap in EU Countries. Luxembourg. European Commission.
- Divjak, Matej (2016): Strukturna statistika plač: Slovenija 2015. Ljubljana: SURS. Dostopno prek <http://www.stat.si/StatWeb/en/News/Index/6237>.
- Ehrenberg, Ronald G. and Robert S. Smith (2006): *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*. 9<sup>th</sup> ed. Pearson Education, Inc.
- England, Paula (1985): The Sex Gap in Work and Wages. *Society*, 22 (5): 68–74.
- England, Paula (1992): *Comparable Worth: Theories and Evidence*, 2<sup>nd</sup> ed. Aldine de Gruyter, New York.
- EUROSTAT DATABASE (2018): Gender Pay Gap in Unadjusted Form. Dostopno prek <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.
- Foubert, Petra (2010): *The Gender Pay Gap in Europe from a Legal Perspective*. Brussels: European Commission.
- Hakim, Catherine (2004): *Key Issues in Women's Work: Female Diversity and the Polarisation of Women's Employment*. 2<sup>nd</sup> ed. London School of Economics.
- International Labour Organization – ILO (2016): *Women at Work. Trends 2016*. ILO: Geneva.
- Jogan, Maca, Jasna Fischer, Polonca Končar, Maja Košak, Tanja Renner, Katja Boh, Vida Milošević (1986): *Ženske in diskriminacija*. Ljubljana: Delavska enotnost.
- Jogan, Maca (1990): *Družbena konstrukcija hierarhije med spoloma*. Ljubljana: FSPN.
- Jogan, Maca (2004): Slovenska (postmoderna) družba in spolna neenakost. *Teorija in praksa*, 41 (1–2): 361–376.
- Kahn, Lawrence M. (2015): *Wage compression and the gender pay gap*. Bonn: IZA 150.
- Kanjuo Mrčela, Aleksandra (1996): *Ženske v menedžmentu*. Ljubljana: Enotnost.
- Kanjuo Mrčela, Aleksandra (2000): Spolna konstrukcija menedžerskih vlog: stekleni organizacijski stropovi v devetdesetih. *Družboslovne razprave*, 16 (34–35): 53–78.
- Kanjuo Mrčela, Aleksandra (2006): Case of Slovenia. In *The Gender Pay Gap – Origins and policy responses. A comparative review of 30 European Countries*. Plantega, J., C. Remery (ur.). Brussels. European Commission.
- Kanjuo Mrčela, Aleksandra (2007): Zaposlovanje in delo žensk v Sloveniji in Evropski uniji. *Zbornik o Evropski uniji*, Str. 547–570.

- Kozel, Petra (2002): Enako plačilo za delo enake vrednosti – primerjava tipično moškega in tipično ženskega poklica. Diplomsko delo. FDV. Ljubljana.
- Kresal, Barbara (2001): Pravna ureditev plače. Ljubljana. Bonex založba.
- Kresal, Barbara in Katarina Kresal Šoltes (2016): Usklajevanje dela in družine: primeri dobrih praks v kolektivnih pogodbah. Priročnik. IDPF, ZSSS, ZDS. Ljubljana.
- Křížková, Alena, A. M. Penner, T. Petersen (2010): The Legacy of Equality and the Weakness of Law: Within-job Gender Wage Inequality in the Czech Republic. *European Sociological Review*, 26 (1): 83–95.
- Lausten, Mette (2001): Gender Differences in Managerial Compensation – Evidence from Denmark. Aarhus School of Business.
- Meyersson Milgrom, E. M., Trond Petersen, Vemund Snartland (2001): Equal Pay for Equal Work? Evidence from Sweden and a Comparison with Norway and the U.S. *Scandinavian Journal of Economics* 103 (4): 559–583.
- Mincer, Jacob A. (1974): *Schooling, Experience, and Earnings*. New York: Columbia University Press.
- Mincer, Jacob in S. W. Polachek (1974): Family Investment in Human Capital: Earnings of Women. *Journal of Political Economy*, 82 (2): 96–108.
- Novak, P. (2012): Analiza podatkov o plačah zaposlenih v javnih raziskovalnih zavodih za obdobje od 2001 do 2009. Dostopno prek [http://www.mizs.gov.si/fileadmin/mizs.gov.si/pageuploads/Znanost/pdf/Zenske\\_v\\_znanosti/place-JRZ-\\_2001-2009.pdf](http://www.mizs.gov.si/fileadmin/mizs.gov.si/pageuploads/Znanost/pdf/Zenske_v_znanosti/place-JRZ-_2001-2009.pdf).
- OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development (2018): Podatki o plačni vrzeli med spoloma. Dostopno prek <http://www.oecd.org/gender/data/genderwagegap.htm>.
- Oelz, Martin, Shauna Olney, Manuela Tomei (2013): *Equal Pay: an introductory guide*. ILO. International Training Centre. Torin. Italy.
- Penner, Andrew M., Aleksandra Kanjuo Mrčela, Nina Bandelj in Trond Petersen (2012): Neenakost po spolu v Sloveniji od 1993 do 2007: razlike v plačah na ravni delovnega mesta v perspektivi ekonomske sociologije. *Teorija in praksa*, 49 (6): 854–877.
- Petersen, Trond in A. Laurie Morgan (1995). Separate and Unequal: Occupation-Establishment Sex Segregation and the Gender Wage Gap. *American Journal of Sociology*, 101 (2): 329–365.
- Petersen, T., Vemund Snartland, Lars-Erik Becken in Karen Modesta Olsen (1997): Within-Job Wage Discrimination and the Gender Wage Gap: The Case of Norway. *European Sociological Review*, 13 (2): 199–213.
- Petersen, Trond, Andrew M. Penner, Geir Høgsnes (2011): The Male Marital Wage Premium: sorting vs. differential Pay. *Industrial and Labour Relations Review*. 64 (2): 283–304.
- Phelps, Edmund S. (1972): The Statistical Theory of Racism and Sexism. *American Economic Review*. 62 (4): 659–61.
- Poje, Andreja (2016): Vloga socialnih partnerjev pri urejanju plačnega sistema v zasebnem sektorju. Role of Social Partners in regulating Wage System in Private sector. *Delavci in delodajalci*. XVI (2–3): 475–488.

- Poje, Andreja in Metka Roksandić (2013): Enako plačilo za enako delo in plačna vrzel med spoloma. Ljubljana: ZSSS.
- Poje, Andreja in Irena Štamfelj (2018): Je položaj žensk v svetu dela v tem tisočletju že izenačen s položajem moških? Svobodna beseda, IV (29): 11-12.
- Polachek, Solomon William (1981): Occupational Self-Selection: a Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure. *Review of Economics and Statistics* 63 (1): 60-69.
- Polachek, Solomon William in Xiang Jun (2014): The Gender Pay Gap Across Countries: A Human Capital Approach. Bonn. IZA: 8603.
- Powell, N. Gary (1988): *Women and Men in Management*. Newbury Park: Sage Publications.
- Rubery, Jill in Aristeia Koukiadaki (2016): Closing the Gender Pay Gap: A Review of the Issues, Policy Mechanisms and International Evidence. ILO. Geneva.
- Ruhm J. Christopher (1998): The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons from Europe. *Quarterly Journal of Economics*, 113 (1): 285-317.
- Seljak, Janko (2003): Razlike v plačah in zaposlovanju med spoloma v dejavnostih javne uprave. Uprava, I (1). Ljubljana: Fakulteta za upravo.
- Seljak, Melita (2017): *Strukturna statistika plač, Slovenija, 2016*. Ljubljana SURS.
- Stanojević, M., in Andreja Poje (2019 forthcoming): "Organized decentralization in the private sector and centralization in the public sector". V: Torsten Müller, Kurt Vandaele in J. Waddington (ur.): *Collective Bargaining in Europe*. Brussels: ETUI.
- Stanovnik, Tine, Nataša Kump in M. Čok (2006): The Gender Dimensions of Social Security Reform in Slovenia. V: Fultz E. (ur.): *The Gender Dimension of Social Security Reform: Volume 2 Case Studies of Romania and Slovenia*. Budapest: International Labour Office.
- Ule Nastran, Mirjana (1997): *Temelji socialne psihologije*. Ljubljana: Narodna in univerzitetna knjižnica.
- Ule, Mirjana (2003): Razvoj zdravstvenega sistema v pogojih globalizacije: in kaj je z zdravstveno nego? *Obzornik zdravstvene nege*. Let 37(4): 243-249.
- Wooldridge, M. Jeffrey (2013): *Introductory Econometrics: a modern approach*. 5th ed. South-Western, USA.
- Workplace Gender Equality Agency (2016): *Gender Pay Gap Statistics*. Dostopno prek: [https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/Gender\\_Pay\\_Gap\\_Factsheet.pdf](https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/Gender_Pay_Gap_Factsheet.pdf)

#### VIRI

- Kolektivna pogodba za javni sektor (KPJS). Ur. l. RS, št. 57/08, 23/09, 91/09, 89/10, 89/10, 40/12, 46/13, 95/14, 91/15, 21/17, 46/17 in 69/17. Dostopno prek <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=KOLP234>, 5. 7. 2018.
- Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti RS (KPND). Ur. l. RS, št. 18/91-I, 53/92, 13/93 - ZNOIP, 34/93, 12/94, 18/94 - ZRPJZ, 27/94, 59/94, 80/94, 64/95, 19/97, 37/97, 3/98, 3/98, 39/99, 40/99 - popr., 99/01, 73/03, 77/04, 115/05, 43/06 - ZKoliP, 71/06, 138/06, 65/07, 67/07, 57/08 - KPJS, 67/08, 1/09, 2/10,

- 52/10, 2/11, 3/12, 40/12, 1/13, 46/13, 95/14, 91/15 in 88/16. Dostopno prek <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=KOLP11>, 5. 7. 2018.
- Kolektivna pogodba za policiste. Ur. l. RS, št. 41/12, 97/12, NPB1, 41/14, NPB2, 22/16 in 22/16. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=KOLP342>, 5. 7. 2018.
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). Ur. l. RS, št. 21/13, 78/13, 47/15- ZZSDT, 33/16- PZ-F in 52/16. Dostopno prek <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944>, 30. 4. 2018.
- Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM). Ur. l. RS, št. 59/02, 61/07 - ZUNEO-A in 33/16-ZVarD. Dostopno prek <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3418>, 30. 4. 2018.
- Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (ZSPJS). Ur. l. RS, št. 108/09- UPB, 13/10, 59/10, 85/10, 107/10, 35/11 - ORZSPJS49a, 27/12 - odl. US, 40/12 - ZUJF, 46/13, 25/14- ZFU, 50/14, 95/14 - ZUPPJS15 in 82/15. Dostopno prek <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3328>, 30. 4. 2018.
- Ustav Federativne Narodne Republike Jugoslavije, 31. januar 1946. Dostopno prek [http://www.arhivyu.gov.rs/active/sr-latin/home/glavna\\_navigacija/leksikon\\_jugoslavije/konstitutivni\\_akti\\_jugoslavije/ustav\\_fnrj.html](http://www.arhivyu.gov.rs/active/sr-latin/home/glavna_navigacija/leksikon_jugoslavije/konstitutivni_akti_jugoslavije/ustav_fnrj.html), 30. 4. 2018.
- Ustava Republike Slovenije (URS). Ur. l. RS, št. 33/91-I, 42/97 - UZS68, 66/00 - UZ80, 24/03 - UZ3a, 47, 68, 69/04 - UZ14, 69/04 - UZ43, 69/04 - UZ50, 68/06 - UZ121,140,143, 47/13 - UZ148, 47/13 - UZ90,97,99 in 75/16 - UZ70a. Dostopno prek <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=USTA1>, 30. 4. 2018.
- International Labour Organization. 1951. Konvencija o enakem nagrajevanju žensk in moških za enako delo. Ženeva. Dostopno prek [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_decl\\_fs\\_84\\_en.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_84_en.pdf), 15. 3. 2018.
- Organizacija združenih narodov (OZN). Splošna deklaracija človekovih pravic. 1948. Ženeva. Dostopno prek [https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/eng.pdf](https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/eng.pdf), 15. 3. 2018.